

Programme de formation (Avec Accompagnement individuel en distanciel – 4h)

Diriger aujourd'hui : posture et compétences en communication du dirigeant

Cette formation s'inscrit dans l'appel d'offre spécifique répondant à la fidélisation des salariés. Elle vise l'évolution de la fonction de chef d'entreprise dans un secteur d'activité où le recrutement, la fidélisation et la concurrence sont de plus en plus difficiles. Dans ce contexte, la posture et les compétences managériales du dirigeant évoluent sur un triptyque : le POURQUOI (manager par le sens en communiquant sur la raison d'être de son entreprise) ; le QUOI (piloter en intelligence collective sa stratégie commerciale), le COMMENT (fidéliser et fédérer ses collaborateurs autour de valeurs communes).

Public concerné

Pour les dirigeants du secteur agricole et du paysage, les chefs d'entreprise de plus de 5 salariés, les managers de direction, les fonctions d'encadrement d'équipe expérimentés ou en prise de fonction.

Prérequis

Aucun prérequis.

Principaux objectifs de la formation :

- Réorganiser le rôle et la mission du dirigeant autour du triptyque Sens-Ambitions-Valeurs.
- Fédérer et fidéliser les collaborateurs sur un sentiment d'appartenance.
- Appliquer les soft skills de base du management de direction liées à la communication et aux relations humaines
- Utiliser des techniques résolution de problème issues de l'Intelligence collective pour impliquer les équipes.
- S'approprier les outils d'un onboarding efficace pour accueillir, intégrer et fidéliser les collaborateurs.

Programme détaillé de la formation

JOUR 1 : Introduction au rôle du chef d'entreprise : manager son entreprise de manière innovante

Matin

- Identifier les attentes des collaborateurs, notamment celles des jeunes générations, à partir des vécus de chacun.
- Relier ces informations avec des études nationales réalisées sur la Gen Z et sur les attendus managériaux.
- Répertoire les différences d'attentes intergénérationnelles pour adapter son management.
- Classer les informations obtenues sur la grille des Niveaux Logiques.
- Repositionner le rôle et la mission du dirigeant au regard de ces informations.
- **Temps de réflexivité : élaborer un plan d'actions correctif sur son « Journal de bord » en termes de posture et de compétences utiles pour être au rendez-vous des nouvelles générations.**

Après-midi

- Asseoir sa posture sur un triptyque cohérent Vision/Mission/Ambition pour développer son leadership.
- Rédiger un storytelling pour singulariser son entreprise en interne comme à l'externe. (séquence filmée de prise de parole).
- Aligner la singularité de son entreprise avec ses qualités personnelles de dirigeant : trouver ses pépites.
- **Temps de réflexivité : retour sur son « Journal de bord » pour décider des actions à piloter pour manager son entreprise sur ce triptyque.**

JOUR 2 : Fidéliser et fédérer les équipes en créant des liens de qualité à partir de valeurs communes.

Matin

- Clarifier la différence entre motivation intrinsèque et extrinsèque pour les utiliser dans son entreprise.
- Identifier le lien entre les leviers de motivation intrinsèque des collaborateurs et les valeurs de l'entreprise.
- Cartographier les valeurs importantes exprimées par le dirigeant.
- Décliner ces valeurs en comportements attendus et à bannir sur chaque poste de travail à l'interne et à l'externe.
- **Temps de réflexivité : retour sur son « Journal de bord » pour décider les actions à mettre en œuvre avec les valeurs.**

Après-midi

- Décliner 3 à 5 grandes ambitions stratégiques pour impliquer les équipes dans un futur désirable.
- Engager les équipes dans la mise en œuvre de ces ambitions dans une relation d'interdépendance.
- Enrichir ces ambitions en réalisant la carte des Talents des collaborateurs.

1h30 de temps consacré à la définition de la problématique individuelle

- Engager les participants à revenir sur leur journal de bord pour identifier les éventuelles difficultés en situation de mise en œuvre :
 - Exemples de questions à se poser : sur quels thèmes abordés je ressens une difficulté personnelle pour engager le changement ? Quels sont mes freins, difficultés, limites ? Quels sont mes objectifs d'évolution ? Dans quels délais ? Si je priorise les difficultés identifiées, laquelle est-ce que je souhaite travailler en priorité et qui fera l'objet d'un accompagnement individuel ?
 - Pour rappel : cet objectif posé dans un premier temps de manière globale sera détaillé lors de l'accompagnement individuel. Veiller à ce que cet objectif soit mesurable et testable sur le poste de travail en lien avec les thèmes abordés en formation.

JOUR 3 : Intégrer les softs skills de base de management de direction liées à la communication et les relations interpersonnelles.

Matin

- Intégrer la règle des 3 V dans sa communication quotidienne.
- Comprendre et intégrer la notion de biais cognitifs et de bénéfices secondaires.
- Acquérir la technique du Feed Back pour faire évoluer une situation ou une personne
- Utiliser le DESC issu de la Communication non violente pour exprimer une tension.
- Pratiquer l'écoute active et la reformulation.

Après-midi

- Poser des questions de clarification au cours d'un entretien.
- Donner des signes de reconnaissance pour soutenir les collaborateurs.
- Pratiquer la carte de l'empathie pour mieux comprendre son interlocuteur en situation de tension.
- Acquérir les fondamentaux de l'Intelligence Émotionnelle.

JOUR 4 : Pratiquer l'intelligence collective et s'approprier les 4 piliers d'un onboarding efficace pour susciter un fort sentiment d'appartenance.

Matin

- Appliquer une technique d'amélioration de qualité de service avec ses collaborateurs.
 - Avec le Starfish
- Appliquer une technique de gestion de problème pour impliquer et autonomiser les équipes.
 - Avec le Flashcodev

Après-midi

- Élaborer un parcours d'intégration pour les nouvelles recrues en se mettant dans leurs baskets.
- Identifier les données administratives utiles.
- Favoriser l'intégration culturelle et organiser la qualité des liens avec le mentoring.
- Accompagner et soutenir l'intégration individuelle dans le collectif avec des délégations actives.
- Faire son marché des bonnes pratiques identifiées dans la communauté des participants.
- **Temps de réflexivité : retour sur son « Journal de bord » pour décider les actions à mettre en œuvre.**

Méthodologie de la séquence de l'Accompagnement Individualisé en distanciel (2 x 2h)

Déroulement AI prévisionnel + Engagement à remettre le protocole signé 15 jours après la fin de l'AI + contact avec le conseiller en amont du projet. Cette modalité permettra au stagiaire d'acquérir les savoirs, savoir-faire et/ou savoir-être nécessaires pour résoudre ou avancer sur la problématique que le participant a défini lors de la formation.

Exemple de modalités de l'AI (4 heures)

- - Formulation de la demande : clarifier l'objectif immédiat en utilisant une grille de questionnement.
- - Exploration de la situation problématique et ses conséquences négatives.
- - Identification des freins et obstacles qui pourraient empêcher le changement.
- - Définition de l'objectif, vérification de l'écologie des moyens.
- - Identification des ressources possibles (internes et externes).
- - Plan d'actions : construction de la feuille de route/de l'outil...
- - Actions correctrices concrètes.

L'accompagnement individuel est réalisé en distanciel, à des dates à définir avec le participant dans la limite de la date de la fin de formation.

| Moyens pédagogiques mis en œuvre pendant la formation en présentiel | |
|---|---|
| ✓ | Boîte à outils |
| ✓ | Exercices / Études de cas pendant la formation |
| ✓ | Jeux de rôle avec cas réels pendant la formation |
| ✓ | Mise à disposition et compréhension de différentes études nationales sur la Gen Z |
| ✓ | Mise à disposition et compréhension de différentes études nationales sur l'évolution attendue du management |
| ✓ | Livre « Management à bout de souffle » et accès aux centres de ressources |
| ✓ | Powerpoint projeté et utilisé durant la formation |
| ✓ | Paper board pour travaux en sous-groupes en présentiel |
| ✓ | Séquences vidéos pour communiquer sur sa vision et ambition |

Évaluation des besoins avec un diagnostic préalable.

- Questionnaire écrit adressé avant la formation pour identifier les besoins des participants et vérifier les pré-requis.

Évaluation du niveau des compétences ciblées avant la formation.

- Questionnaire d'auto-évaluation des compétences avant ou au démarrage de la formation.

Évaluation de l'intégration des apprentissages en cours de formation.

- Évaluation continue individuelle du formateur sous la forme d'exercices, études de cas et jeux de rôle.

Évaluations à la fin de la formation.

1. Sur les acquis :
 - Autodiagnostic via un questionnaire « à chaud » en présentiel à la fin de la formation.
 - Autodiagnostic via un questionnaire 2 mois après la formation pour évaluer les mises en œuvre en situation de travail.
2. Sur la mesure de la satisfaction des stagiaires :
 - Sur l'organisation de la formation
 - o Réalisé « à chaud » avec une grille d'évaluation adressée par mail en présentiel sur :
 - La qualité de la progression pédagogique et des apports.
 - Les qualités pédagogiques du formateur.
 - Les supports utilisés.

Objectifs de la formation

A la fin de cette formation, les participants seront capables de manifester les compétences listées ci-dessous :

| 4 compétences évaluées | Exercices | Jeux de rôle Mise en situation |
|---|-----------|-----------------------------------|
| Rédiger une succes story motivante avec un storytelling– Vision, ambition, mission. | x | |
| Décliner valeurs personnelles et collectives en comportements attendus et à bannir. | x | |
| Acquérir la méthodologie du feed back sandwich. | | x |
| Acquérir la méthodologie du starfish | | x |

Suivi administratif

- Une feuille d'émargement est signée par chaque stagiaire à chaque début de demi-journée de formation.
- Les certificats de réalisation de la formation permettant la validation de l'assiduité des participants sont délivrés en fin de formation auprès des participants et/ou du commanditaire.

Modalités d'organisation

Cette formation est organisée en présentiel sur 4 jours, à raison de 2 fois 2 jours sur 3 mois.

Pour obtenir une dynamique de groupe suffisante, cette formation est ouverte avec un minimum de 5 personnes et un maximum de 12 pour garantir un suivi individuel.

Merci de nous faire savoir si des modalités de prises en charge particulière doivent être mises place pour des personnes souffrant de handicap ou d'une difficulté particulière.

Durée de la formation

28h de formation et 4 h d'accompagnement individuel répartis sur une durée de 1 mois.

Formatrice

Christine Dimajo Donati, auteure du livre « *Management à bout de souffle, pour une nouvelle éthique managériale basée sur l'intelligence des collectifs* » (Ed. Diatéino – 2019). Coach et facilitatrice, elle accompagne les dirigeants et leurs équipes dans la transformation de leurs organisations vers des gouvernances partagées. Enseignante en Programmation Neuro Linguistique, elle a formé et supervisé des coach professionnels selon les normes et critères du RNCP. Praticienne en Appréciative Inquiry et Forum Ouvert et formée aux Libérating Structures, elle intervient dans des organisations de diverses tailles et activités pour des coaching individuels et d'équipe. Gérante de son organisme de formation : www.christine-donati.fr

Coût de la formation en 2026

1300 HT par participant pour les 28h de formation et 170 HT par participant pour les 4h00 d'AI réalisées en distanciel (Prise en charge Vivea 960 €HT pour la formation et l'AI)

Dates de formation déposées en 2026

| Présentiel en collectif | Distanciel en individuel 2X2h (A définir avec les participants) |
|--|---|
| Les 16 et 17 février et les 16 et 17 avril (Proximité Gap) | Entre le 18 février et le 15 avril |
| Les 23 et 24 février et les 20 et 21 avril (Proximité Aix-en-Provence) | Entre le 25 février et le 19 avril |
| Les 24 et 25 mars et les 19 et 20 mai (Le Cannet des Maures) | Entre le 26 mars et le 22 mai |

Lieu Proximité Gap : Hôtel Azur -La Freissinousse (à confirmer)

Lieu Proximité Aix-en-Provence : Hôtel Campanile Aix-Meyreuil (à confirmer)

Lieu Le Cannet des Maures : Hôtel Azur (à confirmer)

(D'autres dates et lieux de formation peuvent être établis à la demande)

Renseignements administratifs et pédagogiques

Christine Donati

Christine.dimajo.donati@gmail.com

+33 (0) 6 73 29 40 00

Publications et centre de ressources : www.christine-donati.fr