

Formation « Management et leadership »

Mars à septembre 2015 – 7 jours

Objectifs de la formation

La formation a pour objectif de faire évoluer les pratiques de management et de leadership des participants pour leur permettre de mieux répondre aux exigences actuelles de leur fonction et aux évolutions de leur structure (gérer le changement, gérer les crises, motiver les équipes, atteindre les objectifs, travailler à la reconnaissance et à l'épanouissement des salariés et bénévoles).

A l'issue de cette formation, les participants seront capables de :

- Etre plus attentifs à leurs pratiques de management ;
- Faire évoluer leurs pratiques en tenant compte de leur environnement ;
- Savoir adopter des comportements adéquats en fonction de leur interlocuteur et de la situation ;
- Créer des dynamiques motivantes et constructives au sein de leurs équipes ;
- Gérer les situations de tension avec les supérieurs hiérarchiques ou les personnes sous leur responsabilité ;
- Renforcer l'impact de leur management sur la performance de leur structure et sur le bien être au travail.

Points abordés :

- La posture de responsable : l'équilibre entre expert, manager et leader
- Développer l'autonomie des collaborateurs
- La délégation et la responsabilisation
- La motivation des collaborateurs
- Le développement des compétences dans une équipe
- Les éléments fondamentaux de la communication interpersonnelle
- Savoir écouter les besoins de l'autre
- Evaluer les performances et les compétences
- La conduite des changements
- La reconnaissance du travail
- La gestion des conflits
- Savoir identifier son fonctionnement en tant que manager ; être davantage conscient de ses automatismes et savoir les faire évoluer
- Communiquer de manière impactante à un auditoire
- Adapter son comportement et son discours en fonction de la personnalité de l'interlocuteur
- Evaluation de ses pratiques managériales et définition d'axes de progrès

Contenu détaillé de la formation

Module 1 : Management au quotidien – 2 jours

Module 2 : Communication managériale - 1 jour

Module 3 : Personnalités et performance collective - 1 jour

Module 4 : Gestion des conflits - 1 jour

Module 5 : Leadership - 1 jour

Module 6 : Conduite du changement - 1 jour

Module 1 – Management au quotidien

Objectifs du module

- Structurer le groupe de participants ;
- Introduire les éléments clés de la fonction de manager.

Déroulement du module

- Les différents rôles et postures du manager ; manager par le contenu, par le processus et par le sens
- La motivation des collaborateurs
- Délégation et autonomie
- Développement des compétences
- Mise en application : l'animation de réunions

Coordination SUD

14 passage Dubail - 75010 PARIS

Tél : 01 44 72 85 54 – Fax : 01 44 72 93 73

www.coordinationsud.org – galbrun@coordinationsud.org

- Fixation d'objectifs pour l'inter module et d'un processus de suivi

Module 2 – Communication managériale

Objectifs du module

- Faire prendre conscience aux participants de leurs pratiques de communication, de leurs forces et de leurs limites
- Apprendre aux participants à savoir dire quelque chose de « difficile », savoir écouter et savoir demander
- Apprendre aux participants à mettre en place une communication efficace au sein de leurs équipes
- Faire progresser les participants dans leur pratique de l'entretien annuel d'évaluation

Déroulement du module

- Communication bilatérale entre le cadre et ses subordonnés
 - o Apports sur la Communication Non Violente – Apprendre à s'exprimer en parlant de soi ; identifier ses besoins ; savoir exprimer des demandes pour générer des relations sereines et satisfaisantes pour chacun.
 - o Jeux de rôle
- Communication lors de l'entretien d'évaluation
 - o Jeux de rôles
 - o Apport théorique (illustré par des exemples) : les enjeux de l'évaluation et du « feedback », les options (évaluation des performances, des compétences, évaluation quantitative ou qualitative, etc.), la fiche d'évaluation.
 - o Partage d'expériences
- Fixation d'objectifs pour l'inter module et d'un processus de suivi

Module 3 – Personnalités et performance collective

Objectifs du module

- Faire prendre conscience de l'existence de types de personnalités et de l'implication forte sur le management et la performance collective
- Permettre à chaque participant d'identifier les éléments structurants de sa personnalité et ses enjeux dans les relations avec ses collaborateurs
- Apporter aux participants des clés pour améliorer la performance collective de leurs équipes.

Déroulement du module

La matinée est basée sur le MBTI (Myers and Briggs Types Indicator), outil de compréhension des personnalités.

- Présentation des quatre axes du MBTI
- Autodiagnostic des participants
- Présentation des types de personnalités
- Exercices d'application en sous-groupes pour faire visualiser l'impact des différences de types
- Applications à tirer dans le management
- Partage d'expériences

Les conditions de la performance collective et des pratiques efficaces de gestion d'équipe

- Apport théorique (illustré par des exemples) : l'équipe et les stades de développement d'une équipe
- Questionnaire Belbin des rôles en équipe
- Etude de cas
- Partage d'expériences

- Fixation d'objectifs pour l'inter module et d'un processus de suivi

Module 4 – Gestion des conflits

Objectifs du module

- Présenter les mécanismes du conflit et ses manifestations, d'un point de vue mental, comportemental et émotionnel

- Permettre aux participants d'identifier leurs comportements privilégiés dans une gestion de conflit (comportement soit positifs soit négatifs) ainsi que des comportements alternatifs
- Permettre aux participants de disposer de clés pour anticiper et gérer les conflits
- Aider les participants à identifier leurs ressources personnelles pour faire face à des situations conflictuelles qui les déstabilisent.

Déroulement du module

- Opportunités et menaces apportées par les conflits
- Débat entre les participants et partage d'expériences
- Les fondamentaux des conflits : mécanismes de déclenchement et de réaction aux conflits, approches de résolution de conflit (approche du Center for Conflict Dynamics)
- Etude de cas
- Exercice d'autodiagnostic des comportements dans un conflit
- Apport théorique (illustré par des exemples) : les comportements positifs et négatifs dans les conflits
- Partage d'expériences
- Apport théorique (illustré par des exemples) : les émotions dans les conflits ; la gestion de nos émotions
- Exercices pratiques
- Fixation d'objectifs pour l'inter module et d'un processus de suivi

Module 5 – Leadership

Objectifs du module

- Permettre aux participants de bien faire la distinction entre le rôle de « manager » et le rôle de « leader » dans un poste de cadre de haut niveau
- Connaître et expérimenter la différence entre un leadership « classique » et un leadership partagé
- Améliorer le leadership sur deux aspects clés : construire avec les équipes une vision partagée et s'affirmer en tant que leader.

Déroulement du module

- Jeu pour expérimenter le leadership partagé et l'efficacité en équipe
- Temps d'expérimentation du leadership partagé
- Apport sur le leadership partagé
- Partage d'expériences
- Construire une vision partagée : enjeux, principes, méthodologies (deux méthodes de construction d'une vision partagée sont présentées)
- Construire et faire passer efficacement un message
- Exercice de groupe
- Fixation d'objectifs pour l'inter module et d'un processus de suivi

Module 6 – Conduite du changement

Objectifs du module

- Introduire une nouvelle vision sur le changement et faire comprendre aux participants les mécanismes du changement
- Faire prendre conscience, en conséquence, des mauvaises et bonnes pratiques mises en place par les participants pour conduire le changement
- Identifier des solutions concrètes pour chacun des participants pour favoriser le changement
- Mettre en application sur des cas concrets vécus dans les organisations des participants
- Fournir aux participants un outil pour comprendre leurs propres réactions face au changement et les dysfonctionnements éventuels dans l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Déroulement du module

- Apport théorique (illustré par des exemples) : le changement selon l'analyse systémique – règles de fonctionnement d'un système et implications sur les résistances et leviers de changement
- Courtes études de cas tirées de contextes de changement variés

- Apport théorique (illustré par des exemples) : la courbe du deuil (E. K. Ross) et les stades vécus par chacun dans un changement
- Apports des participants (préparés en inter module) sur des situations de changement ; construction d'une analyse et de propositions par le groupe
- Partage d'expériences

Conclusion de la formation : axes de travail de chacun.

Public cible

Public cible : la formation s'adresse aux responsables appartenant à la direction d'une ONG de solidarité internationale : directeur/trice, délégué(e) général(e), directeur/trice adjoint(e), responsables de pôle, etc. cumulant plusieurs années d'expériences en tant que manager mais n'ayant pas de formation de base en management.

Méthodes et outils pédagogiques :

L'organisation particulière de cette formation (1 séance par mois sur un semestre) répond à la recherche d'un impact maximum dans l'évolution des pratiques des participants. Ces derniers alterneront en effet l'acquisition de connaissances et de méthodes pratiques lors des séances, avec périodes d'application dans leur milieu de travail habituel, application qui fera l'objet de restitutions pour analyser les succès et difficultés rencontrés. Des temps d'accompagnement individuel par l'animatrice entre les séances enrichiront également ce parcours de formation.

Intervenants

In Viva - Cabinet spécialisé dans le management.

Durée: 7 jours - démarrage avec 2 jours consécutifs puis 1 journée mensuelle sur 5 mois - 49 h au total

Calendrier :

- 12 et 13 mars
- 17 avril
- 29 mai
- 19 juin
- 9 juillet
- 11 septembre

Horaires : 9h-12h30 / 14h-17h30

Lieu : Coordination SUD - 14, passage du Bail - 75 010 Paris (Métro Gare de l'Est/ Jacques Bon Sergent).