

SARL FOCONEX FORMATION

SARL au capital de 2 250€
13A BOULEVARD MARCEL HENRY
(RUE DU STADE DE CAVANI)
97600 MAMOUDZOU

0269 61 84 53

06 39 69 90 70

formations@foconex.fr

www.foconex.fr



Programme de formation

Formation management et leadership - les clés de l'excellence collective_MANA16

But de la formation

À l'issue de la formation, les participants seront capables :

- de connaître son propre style de leadership, ses forces, les points d'améliorations et apprendre à mieux dialoguer avec les autres.
- de trouver le chemin d'innovation en matière de « commandement » sans bouleverser l'équilibre organisationnel.
- de prendre du recul sur l'action quotidienne, élargir sa vision et enrichir ses compétences.
- d'acquérir les pratiques de base du management et de la gestion d'une équipe : motiver, coacher et aider ses collaborateurs, communiquer et faire partager les objectifs auprès de ses équipes.
- de gérer une situation conflictuelle : relations professionnelles, internes et externes.
- Revisiter en profondeur ses comportements, ses représentations et ses émotions pour mieux les comprendre et les faire évoluer durablement selon ses choix.
- d'oser exercer son leadership.
- d'accroître la responsabilisation des collaborateurs.
- de créer un climat de confiance dans l'équipe.
- de favoriser l'adhésion sur les projets.
- de décider mieux.
- de maîtriser ses processus (achat, production, logistique, vente, commercial, ...) et améliorer son organisation.
- de recenser les différents outils de management. Répondre aux exigences des clients.

Pré-requis

- Avoir une bonne expérience du management hiérarchique ou transversal.
- Forte volonté de s'impliquer personnellement et émotionnellement dans cette formation pour en tirer les meilleurs bénéfices.
- Avoir la volonté de vouloir améliorer ses compétences

Type de public

- Tous les salariés (tout niveau hiérarchique)
- Managers d'équipes.
- Responsable d'équipe
- Chef d'équipe

Durée

- 100 heures (15 jours)
- **Possibilité de faire la formation sur plusieurs jours en fonction des besoins de la société (formation sur mesure)**

Lieu de la formation :

Formation Inter ou Intra

Siret: 538 064 106 00049 – DIECCTE OF: 06970005097 – QUALIOP: B00930
DATADOCK: 0023857 - ROFHYA, DSV: 9A0012052013

Taille du groupe

4 à 12 personnes _ 10 personnes (possibilité sur mesure)

Formateur

Omar ABDALLAH : professionnel (QHSSE) et dans le domaine du management et du leadership depuis plus de 10 ans.

Prix

Toute demande de devis doit être faite par mail sur formations@foconex.fr ou via notre site internet www.foconex.fr. Dans les 24h vous avez le devis. Sinon vous pouvez visualiser notre catalogue de formation qui est en ligne.

Inscription & Modalités d'accès

Toute demande d'inscription doit être confirmée par écrit par la société cliente, soit en utilisant notre formulaire, soit par un bon de commande qui lui est propre. Une convention mentionnant l'adresse et les horaires de formation est adressée par courrier ou par courriel au responsable de l'inscription dans les deux semaines qui précèdent le début du stage. Dès réception de votre inscription, nous vous adressons un mail personnalisé confirmant votre inscription (titre du stage, date et lieu). Les formations sont effectuées par un formateur agréé de son domaine.



Accessibilité aux personnes en situation de handicap : **nous consulter**. Nous nous tenons à disposition des personnes en situation de handicap pour étudier les possibilités de mise en œuvre de la formation au regard de leur(s) restriction(s) et, le cas échéant, les orienter vers les structures adéquates.



Une question ?
0639 69 90 70

Contrôle des connaissances

Pour assurer un suivi individuel, nous avons mis en place 3 types d'évaluation :

1. des évaluations des acquis en fin de formation. Elles peuvent être faites de différente manière selon le contenu de la formation suivie (Quiz, exercice pratique, jeu de rôles, mise en situation, etc...). Un questionnaire est donné aux stagiaires pour contrôler leurs connaissances à la suite de la formation. Une mesure de la qualité globale de la formation, de l'atteinte des objectifs et de l'impact sur la pratique professionnelle par le stagiaire : enquête de satisfaction à chaud puis à froid.
2. une évaluation de la satisfaction de chaque stagiaire est réalisée à l'issue de chaque session.
3. une appréciation de l'acquisition des compétences et de l'atteinte des objectifs par l'organisme de formation : Évaluation continue par le formateur (coaching, consulting)

Une attestation de formation comportant toutes les parties réglementaires sera donnée au stagiaire à la fin de la formation.

Méthodes pédagogiques & documents remis aux stagiaires

La partie théorique est développée en salle en utilisant les moyens adaptés à la diffusion des diaporamas pédagogiques mais également à la projection de support vidéo afin de présenter des situations de travail auxquelles les candidats seront exposés

Tour de table de positionnement préalable afin de permettre au formateur de vérifier l'adéquation du parcours de chaque stagiaire et d'adapter son déroulé pédagogique. Méthode participative mettant à profit l'expérience des stagiaires et la mise en situation concrète à la fin de chaque module pour évaluer les comportements et réactions des stagiaires. L'objectif est que chaque stagiaire exécute tous les exercices.

Suivi d'exercices pratiques en respectant une progression pédagogique adaptée au niveau de chacun, mise en situation réelle des conditions de travail avec utilisation des équipements spécifiques (powerpoint, téléphone, ...) :

- La pédagogie sera centrée sur la mise en pratique, éclairée par des apports théoriques.
- Les pratiques seront basées sur des jeux de rôles et des exercices de simulation.
- L'utilisation de moyens vidéo sera privilégiée.
- Les études de cas seront préparées en dehors des séances de cours proprement dites.
- Réalisation d'une boîte à outils personnalisée.
- 1 salle de formation équipée vidéoprojecteur, connexion internet, paperboard, divers matériel pour mise en situation, support papier, vidéo pédagogique

NOUS AVONS UNE POLITIQUE DEONTOLOGIQUE STRICTE QUAND AU RESPECT DE LA VIE PRIVEE DE NOS STAGIAIRES. AUCUNE DIVULGATION DES DONNEES PERSONNELLES NE SERA QUESTION LORS DE CETTE FORMATION SANS L'ACCORD DU STAGIAIRE.

Indicateurs de performance :

La formation a-t-elle répondu à vos attentes ?	Conseilleriez-vous cette formation à une autre personne ?	Qualité de l'organisation :	Qualité du contenu :	Qualité de la pédagogie :
<i>*Oui : 95%</i> <i>*Non : 0%</i> <i>*Sans Réponse : 5%</i>	<i>*Oui : 93%</i> <i>*Non : 3%</i> <i>*Sans Réponse : 4%</i>	<i>*Très satisfait à 72%</i> <i>*Satisfait à 24%</i> <i>*Peu satisfait à 1%</i> <i>*Pas satisfait à 2%</i> <i>*Sans Réponse : 1%</i>	<i>*Très satisfait à 72%</i> <i>*Satisfait à 24%</i> <i>*Peu satisfait à 2%</i> <i>*Pas satisfait à 1%</i> <i>*Sans Réponse : 1%</i>	<i>*Très satisfait à 76%</i> <i>*Satisfait à 23%</i> <i>*Peu satisfait à 1%</i> <i>*Pas satisfait à 0%</i> <i>*Sans Réponse : 0%</i>
Nombre de stagiaire annuel : 162 en 2020				

1. Section A : Les concepts du changement (Audits - autodiagnosics) :

- Du charisme au leadership.
- Les attentes des entreprises aujourd'hui.
- Les situations nécessitant un dépassement ; savoir s'imposer.
- La construction d'indicateurs.
- Le style du manager et l'influence sur l'efficacité des collaborateurs.
- L'évolution des types de management.
- Comprendre les limites de certains styles en termes d'efficacité.
- Identifier son style : études de cas et autodiagnosics.
- Améliorer et adapter son style aux situations, contextes et collaborateurs
- Définition du leadership : l'exercice du pouvoir et ses effets.
- Construire une vision, créer une motivation.
- Le pouvoir des objectifs.
- Motiver les individus.
- Concilier travail et vie personnelle.
- Connaître son rôle, ses missions et ses responsabilités.
- Comprendre les 3 principes de base du management : structurer et définir un cadre de travail, fixer des objectifs, communiquer.
- Développer une expertise managériale : distinguer compétences techniques et compétences managériales.
- Restituer l'importance et le rôle de l'humain dans la fonction managériale.

2. Section B : Les fondamentaux du management :

- Se connaître en tant que manager et développeur des compétences de son équipe :
 - o Mieux se connaître pour développer ses compétences personnelles
 - o Prendre conscience de son image et la valoriser (décoder l'image perçue par les interlocuteurs, affirmer son style et sa personnalité)
- Comprendre son rôle de manager (vision personnelle du poste)
 - o Les spécificités de la fonction de manager.
 - o Les différents rôles du manager : paradoxes et contradictions.
 - o Les responsabilités relevant de l'autorité et celles relevant de l'accompagnement.
- Les fondamentaux du management
 - o Présentation des outils pour un management des ressources humaines
- Le management situationnel (Exercer son rôle et adapter son style de management)
 - o Les critères à prendre en compte pour adapter son style de management.
 - o Susciter l'engagement.
- Gérer les situations délicates (Créer une ambiance positive, productive)
 - o Se positionner entre la hiérarchie et l'équipe.
 - o Gérer les situations managériales délicates : conflit interne, pression des résultats.
- La performance des équipes (mobiliser les énergies individuelles et collectives)
 - o Le développement des compétences
 - Détecter les talents de ses collaborateurs pour les rendre plus performants.
 - Favoriser l'autonomie et l'initiative.
 - Agir sur les leviers de motivation pertinents.
 - Déployer des objectifs individuels et collectifs cohérents avec le projet du service.
 - Renforcer la cohésion de l'équipe.

3. Section C : Les fondamentaux du leadership :

- 1/ÉTOFFER SON LEADERSHIP PERSONNEL

- 1 - Assumer sa fonction de leader
 - Distinguer leadership et management.
 - Ce qu'on attend d'un leader.
 - Les fonctions et compétences clés du leadership.
- 2 - S'approprier les principes de la confiance
 - Connaissance de soi et lucidité.
 - Dialogue ouvert et authenticité.
 - Responsabilité et détermination personnelle.
 - Engagement et implication.
- 3 - Développer ses capacités de leader
 - Comprendre ses comportements et ceux des autres.
 - Fluidifier la relation grâce aux émotions.
 - Assumer son pouvoir personnel.
 - Analyser ses expériences de leader et en extraire les qualités.

- 2/DÉVELOPPER LA PERFORMANCE EN ÉQUIPE

- 1 - Créer une équipe confiante et performante
 - Clarifier les rôles et les missions.
 - Définir les relations fonctionnelles productives.
 - Créer un climat facilitant l'adhésion, la responsabilisation et la confiance.
- 2 - Développer la coopération dans l'équipe et gérer les conflits
 - Apprécier les résultats de l'équipe au fil de l'eau.
 - Donner et recevoir des feed-back de manière constructive. Identifier les mécanismes défensifs à l'œuvre dans l'équipe.
 - Se doter d'outils pour résoudre durablement les conflits.
- 3 - Prendre les décisions appliquées et non sabotées
 - Évaluer les méthodes classiques de prise de décision.
 - Impliquer et responsabiliser chacun dans les décisions.

- 3/UNE PEDAGOGIE POUR S'EXERCER AU LEADERSHIP

- 1- Cette formation s'inspire des plusieurs méthodes et outils de managements et de leaderships avec des cas concrets adaptés à chaque culture d'entreprise.
- 2- Se poser les questions suivantes :
 - 1/comment la connaissance de soi et des autres est fondamentale pour atteindre l'efficacité et la performance la plus haute d'un leader, d'une équipe et d'une organisation ?
 - 2/comment mettre en lumière et renforcer les liens étroits entre confiance, motivation, "estime de soi" et performance collective ?

4. Section D : Accompagner le changement-terrain :

- Application du leadership vis-à-vis des collaborateurs.
- Les différents comportements de leadership : communication verbale et non verbale.
- Attentes du leader & comportements des collaborateurs : la bonne posture au moment adéquat.
- Faire émerger l'intelligence collective.
- Le processus de développement d'un groupe.
- La gestion de situations conflictuelles (groupe et individuel).
- Adéquation entre stratégies et réalités des équipes.
- Créer les facteurs de cohésion de l'équipe.
- Consolider son propre leadership et développer la confiance.
- Fédérer autour de valeurs communes.
- Réaliser le diagnostic des compétences individuelles et collectives.
- Répondre aux besoins de l'organisation, de l'équipe et des personnes.
- Définir comment mesurer les résultats et les progrès.
- Identifier les critères de performance de son équipe.
- Engager son équipe autour d'objectifs.
- Développer et évaluer l'autonomie des collaborateurs.
- Comprendre les moteurs de la motivation et de l'implication.
- Faire progresser les performances d'une équipe par le développement individuel des compétences et/ou de la motivation des collaborateurs.
- Cerner les situations propices à la communication individualisée.
- Conduire des entretiens individuels constructifs.
- Installer une ambiance propice à une discussion sereine dans une relation gagnant/gagnant.
- Ecouter de manière active.
- Critiquer de manière constructive et faire accepter les zones de progrès.
- S'impliquer et impliquer ses collaborateurs pour installer une confiance mutuelle : organiser des temps d'échanges collectifs et individuels. Informer régulièrement son équipe sur l'avancement de l'activité et la stratégie de l'entreprise.
- Faire preuve de transparence et de fermeté dans sa communication : clarifier ses attentes auprès de l'équipe et de chacun.
- Se rendre disponible et s'informer de la réalité du terrain.
- Utiliser les principes de base d'une communication efficace pour renforcer son leadership et faire adhérer l'équipe à ses décisions rapidement. Comprendre son exemplarité comportementale : l'importance du non-verbal dans la communication.
- S'accorder au groupe et aux individus par la posture, la voix et les mots.
- Écouter activement, questionner, reformuler, pratiquer l'empathie.
- Après le présentiel, mise en œuvre en situation de travail avec un programme de renforcement sur 6 mois.

5. Brainstorming :

- Retour sur expérience : Échanges sur les situations individuelles.
- Conclusion de toute la formation.