

Formation 2012

La pression due aux enjeux stratégiques et économiques relègue au second plan les enjeux sociaux, mettant ainsi à mal la performance, voire la pérennité de l'entreprise.

En effet, l'étude des bilans des organisations managant à court terme montre les différents effets contreproductifs et pathogènes.

Prendre le recul nécessaire à la compréhension des enjeux des organisations est nécessaire au maintien de la performance, c'est LE rôle du management.

Durée : 2 jour(s)

Tarif : 800,00 € HT / personne

Tarif Intra : Nous contacter

PUBLIC

Tout manager ayant à encadrer, développer, évaluer, un ou plusieurs collaborateurs

OBJECTIFS

- permettre à l'entreprise de progresser dans sa volonté d'être performante au-delà du court terme
- préserver l'entreprise des surcoûts cachés liés aux désagréments des relations sociales
- permettre aux managers d'être en cohérence entre leur désir d'atteindre leurs objectifs économiques et leurs souhaits de préserver les ressources humaines qui leur sont confiées

FORMATEUR(S)

Pierre VINOT

- consultant formateur senior
- ancien DRH
- professeur associé et dirigeant de sociétés de conseil
- doctorat en sciences de gestion
- maîtrise de psychologie sociale

METHODE ET CONTENU PEDAGOGIQUE

Introduction: manager en management durable

- manager c'est un métier : quelques repères
- pourquoi aller vers le management durable
- le triangle gagnant : efficacité professionnelle, performance économique de l'entreprise et qualité de vie personnelle

Les leviers individuels

- la motivation et l'investissement psychique
- les mécanismes de l'engagement
- la relation dialectique: je donne, je reçois, la reconnaissance

Les leviers relationnels du manager

- manager évaluateur ou manager accompagnateur
- la position de l'encadrement de proximité : entre base et sommet
- la délégation et la gestion des marges de liberté

Les leviers organisationnels:

- l'hypertension organisationnelle
- les nouvelles interdépendances fonctionnelles
- la gestion du temps et de la charge de travail

Prévenir ou guérir, entretenir les modalités de travail

- les différents entretiens
- les différentes formes de dialogue dit "social"
- les différents indicateurs d'alerte

Conclusion : dire, c'est bien, faire, c'est mieux

- définir un périmètre d'étude et d'action
- le choix des outils de diagnostic
- l'élaboration d'un plan d'action et sa mise en oeuvre

SESSIONS

Contactez nous