



arafdes

l'institut de formation des cadres du secteur social

**CYCLE EXPERT
MANAGEMENT
&
RESSOURCES HUMAINES
PROGRAMME PEDAGOGIQUE**

OBJECTIFS DE LA FORMATION :

Le cycle "Management & ressources humaines" est :

- Une formation opérationnelle
- Destinée à acquérir des outils méthodologiques
- S'appuyant sur les cas concrets apportés par les participants.

Il se compose de **4 modules de deux jours** :

1. Bilan personnel (BIPEDE)/Bases du management
2. Référentiel emploi/Techniques de recrutement
3. Motivation de l'équipe/Délégation/Gestion des conflits et dysfonctionnements
4. Evaluation des collaborateurs/METAPLAN

PUBLIC :

Directeurs et cadres de direction des établissements et services sociaux et médico-sociaux

PREREQUIS :

Etre en situation d'encadrement ou de direction d'établissement et services sociaux et médico-sociaux

DUREE :

8 jours, soit 56 heures

METHODES PEDAGOGIQUES :

Les modules constituent une suite logique et doivent être suivis consécutivement.

- Travaux en groupe et sous-groupes
 - Jeux de rôles
 - Grilles d'analyse et guides d'action
- Les journées sont de 7 heures, généralement de 9 h à 17 h 30.

L'ARAFDES est concepteur et diffuseur de ce programme.

CONTENU DE LA FORMATION :**MODULE 1 : 2 JOURS - BILAN PERSONNEL ET BASES DU MANAGEMENT****OBJECTIFS :**

1. Faire un bilan et une analyse de ses propres modes de fonctionnement
2. Mieux situer les évolutions du management et le courant actuel
3. Réfléchir sur les notions d'autorité et de pouvoir
4. Analyser son propre style de management
5. Elaborer un diagnostic du management et de la GRH de sa structure
6. Développer des axes stratégiques et opérationnels au sein de son organisation

Points clés du programme :**- BIPEDE**

- . Cahier 1 : Inventaire de personnalité
- . Cahier 2 : Echelle auto estimation
- . Cahier 3 : Préférences cérébrales
- . Cahier 4 : Messages
- . Décodage des critères/Elaboration du profil

NB : une **synthèse confidentielle et personnalisée** sera donnée aux participants lors du module 2.

- Historique des trois grands courants du management : exercice de positionnement
- Développement des trois courants : Organisationnel / Participatif / Flexible
- Le courant actuel dit *Harmonique*
- Réflexions sur l'autorité et le pouvoir
- Autodiagnostic de son style de management à partir de la méthode des préférences cérébrales
- Développement du concept des préférences cérébrales
- Diagnostic management et GRH de sa structure
- Rôles à mettre en œuvre à partir du diagnostic
- Evaluation du module

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

- Etre capable de faire une auto analyse de son mode de fonctionnement
- Etre capable de repérer les courants et les styles de management
- Etre capable de faire le diagnostic des ressources humaines de sa structure

MODULE 2 : 2 JOURS – REFERENTIEL EMPLOI ET RECRUTEMENT DES COLLABORATEURS**OBJECTIFS :**

1. Donner les moyens de réussir ses recrutements depuis l'élaboration du référentiel emploi jusqu'au choix final
2. Acquérir une méthodologie d'entretien efficace et structurée

Points clés du programme :***L'organisation du recrutement***

- Recruter pourquoi ? Les raisons du recrutement
- Le référentiel emploi du candidat :
 - Dénomination
 - Place dans l'organigramme
 - Missions et tâches – Zones de délégation
 - Compétences et comportement requis
 - Profil de synthèse
- Le profil du candidat
- La rédaction de l'offre d'emploi
- La présélection

L'entretien de recrutement

- La préparation de l'entretien
- Les cinq phases du déroulement de l'entretien

Mises en situation : jeux de rôles

- Composition des sous-groupes
- Désignation des recruteurs et des candidats
- Elaboration de la stratégie à partir du référentiel du candidat
- Déroulement des entretiens
- Analyse critique des entretiens : la grille IMPEC

La grille de synthèse des candidats : le choix final***Les tests d'aptitude et de personnalité : avantages et limites******L'intégration et l'accueil dans l'entreprise : le tutorat******Evaluation du module*****OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :**

- Etre capable de formaliser la mission et les tâches des membres de son équipe
- Etre capable de définir les compétences et les comportements requis pour assumer les missions des collaborateurs
- Etre capable de définir un profil de poste
- Etre capable de mener un entretien de recrutement structuré

MODULE 3 : 2 JOURS– MOTIVATION/DELEGATION/GESTION DES CONFLITS ET DYSFONCTIONNEMENTS**OBJECTIFS :**

1. Développer au sein de son organisation une véritable dynamique de la motivation individuelle et collective
2. Faire prendre conscience des enjeux de la délégation et donner les outils et moyens pour déléguer efficacement
3. Permettre de repérer et d'analyser les causes de conflits et de dysfonctionnements et de trouver des solutions adaptées et évolutives.

Points clés du programme :***La motivation***

- Causes de démotivation et facteurs de motivation dans l'équipe
- Dynamique de la motivation : motivations et préférences cérébrales
- Les enquêtes de motivations (individuelles et collectives) et leur exploitation
- Les moyens d'action sur la motivation
- Motivations et facteurs d'ambiance dans l'équipe
- Motivations et enrichissement des tâches
- Le rôle de l'entretien d'évaluation dans la motivation
- Jeux de rôle à partir de situations concrètes apportées par les participants

La délégation

- Points de vue sur la délégation
- Enjeux de la délégation pour le délégataire et le délégant
- Contraintes, limites et pièges de la délégation
- Déléguer quoi, à qui, comment ?
- La mise en œuvre de la délégation : le contrat de délégation
- Stratégie de mise en œuvre des délégations dans l'entreprise ou le service
- Jeux de rôle à partir de situations concrètes apportées par les participants

La gestion des conflits et dysfonctionnements

- Les types de dysfonctionnement : humains, techniques, organisationnels
- Analyse des conflits et dysfonctionnements
 - Formulation du problème
 - Analyse des causes
 - Plan d'action : objectifs, moyens, délais, critères d'atteinte des objectifs, acteurs concernés, mise en place de la "vigie"
 - Jeux de rôles à partir de situations concrètes apportées par les participants

Evaluation du module

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

- Etre capable d'agir sur les facteurs de motivation des collaborateurs
- Etre capable de mener des enquêtes de motivations individuelles et collectives
- Etre capable de formaliser le cadre d'une délégation
- Etre capable de déléguer de manière efficace
- Etre capable de repérer et analyser les causes d'un dysfonctionnement ou d'un conflit
- Etre capable de traiter un dysfonctionnement ou un conflit de manière efficace et positive

MODULE 4 : 2 JOURS– EVALUATION DES COLLABORATEURS /METAPLAN®**OBJECTIFS :**

1. Bâtir un système d'évaluation du personnel cohérent
2. Mettre en œuvre les entretiens d'évolution

Points clés du programme :***L'évaluation***

- Finalités et enjeux de l'évaluation
- Mise en œuvre de l'évaluation : le groupe projet
- Le diagnostic culturel
- L'élaboration du support et son contenu
- La préparation de l'entretien
- Les règles du jeu de l'entretien
- Le guide de l'évaluateur
- L'exploitation et le suivi des entretiens d'évolution

Evaluation globale du cycle à l'aide du METAPLAN®**OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :**

- Etre capable de définir des critères objectifs d'évaluation des compétences et des comportements des collaborateurs
- Etre capable de formaliser un système d'évaluation depuis ses finalités jusqu'à sa mise en œuvre
- Etre capable de mener un entretien d'évaluation structuré et objectif
- Etre capable d'intégrer le système d'évaluation dans le management global des ressources humaines de sa structure
- Etre capable d'animer une réunion à l'aide de l'outil METAPLAN®
- Etre capable d'intégrer et d'exploiter les résultats d'un METAPLAN® dans le management de ses équipes

INTERVENANT :

- Psychologue praticien, formateur en techniques de management et ressources humaines.

CALENDRIER DE LA FORMATION :

| Module | Dates | Intitulé du module |
|--------|---------------|--|
| 1 | 14 mars 2012 | Bilan personnel et bases du management |
| | 15 mars 2012 | |
| 2 | 26 avril 2012 | Référentiel emploi Recrutement des collaborateurs |
| | 27 avril 2012 | |
| 3 | 29 mai 2012 | Motivation/Délégation/Gestion des conflits et des dysfonctionnements |
| | 30 mai 2012 | |
| 4 | 21 juin 2012 | Evaluation des collaborateurs METAPLAN |
| | 22 juin 2012 | |

COÛT DE LA FORMATION : **2 400 € TTC**

VALIDATION DE LA FORMATION :

Une attestation de présence sera délivrée par l'ARAFDES à l'issue de la formation.

CONDITIONS ET MODALITES D'INSCRIPTION :

- Date limite d'inscription : au plus tard 15 jours avant le démarrage de l'action
- Nombre de participants : 6 au minimum pour l'ouverture de la session (12 maximum)
- Bulletin d'inscription téléchargeable sur www.arafdes.fr rubrique « EXPERT »

Lieu de la formation :

Arafdes - 14 rue Gorge de Loup - 69009 Lyon
Gare TGV Lyon Perrache ou Lyon Part-Dieu
Métro ligne D – Station Valmy ou Gorge de Loup

Voir plan d'accès : site www.arafdes.fr

**FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Désignation du domaine de certification : NSF 331 – 332 - 333

Cette marque prouve la conformité aux normes NF X 50-760, NF X 50-761 et aux règles de Certification NF 214.

Elle garantit que l'aide à la formulation de la demande, les informations relatives à l'offre, la gestion administrative et commerciale de la formation, la conception du produit pédagogique, l'organisation de la formation, la réalisation de la formation et l'évaluation sont contrôlées régulièrement par

AFNOR Certification - 11 rue Francis de Pressensé - 93571 LA PLAINE SAINT DENIS CEDEX

www.marque-nf.com