



Leadership et Management respectueux des personnes

Principaux Objectifs

- Développer une culture managériale fondée sur l'observation des réalités et le partage des expériences les plus significatives
- Comprendre les défis d'un management respectueux des personnes dans la complexité du fonctionnement d'une organisation soumise à une exigence de performance
- Développer la capacité à intégrer les bases d'une anthropologie naturelle et réaliste pour orienter ses pratiques managériales
- Devenir un acteur de la stratégie et de la transformation de l'organisation par une pratique du questionnement des bases de son fonctionnement et par la formulation de lignes directrices validées par l'expérience

Profils

La formation s'adresse aux leaders et managers désireux d'intégrer le facteur humain comme principe essentiel dans leurs pratiques professionnelles :

- cadres responsables d'équipes ou experts en situation d'exercer une influence
- jeunes dirigeants
- consultants en management

Les candidats sont soumis à une procédure de sélection (dossier d'inscription, exposé des motivations et contact personnalisé)

Programme et questions clés

Module 1 : Personnes et Travail

- Besoins fondamentaux, facteurs de motivation, travail et métier

Module 2 : Personnes et Entreprises

- Communautés, finalités, création de richesses, convergence d'intérêts

Module 3 : Culture et Efficacité

- Exigence de résultats et modèles d'obtention de performance, règles de fonctionnement
- Equilibre entre pouvoir et responsabilité, délégation et décision, confiance et contrôle

Module 4 : Hiérarchie et Transversalité

- Légitimité du pouvoir, pouvoir et espaces de liberté, transversalité, valeur ajoutée des chefs, entreprise libérée

Module 5 : Communication et reconnaissance

- Bases de l'unité de langage, politique de communication hiérarchique et organique
- Besoins de reconnaissance, évaluation de performance, salaires

Méthode pédagogique

- Entraînement à l'observation des réalités et à l'art du questionnement
- Confrontation d'expériences et travail en équipe
- Etudes de cas et mises en situation
- Témoignages de managers expérimentés
- Méthode inductive et apports académiques
- Aide à la construction d'un projet personnel

Déroulement de la formation

- Langue : français
- Durée : 5 jours sur un an
- Format : 5 modules, 1 jour par mois : 10 novembre & 15 décembre 2017, 12 janvier, 9 février & 9 mars 2018
- Lieu : Paris
- Coût : 1 500 Euros par personne
- Convention de formation sur demande
- Inscription sur www.ifmp.biz
- Certification IFMP

Animateurs

- Nicolas Jeanson



Nicolas Jeanson a exercé pendant près de vingt cinq ans des responsabilités de DRH et de Directeur de sites industriels appartenant au secteur automobile, en Europe. Puis, en tant qu'expert en management d'équipe et accompagnement de projet, il intervient dans des secteurs très divers : industriel, services, collectivités locales, et dans des structures de toutes tailles. Son parcours professionnel a comme fil conducteur la préoccupation constante de répondre simultanément à deux impératifs : obtention de bons résultats économiques et respect des personnes au travail. Il préside l'association IFMP, Institut de Formation au Management des Personnes.

- Yves Tillard



Yves Tillard a animé le Centre de Perfectionnement des Entreprises (CPE), réseau d'entraide et d'échanges créé dans les années 60 par des dirigeants cherchant à valoriser le « capital » humain par les actions du management. Par le biais de CPE-réseau sont recueillis et diffusés réflexions, réalisations, méthodes de ce qui constitue une politique d'entreprise réaliste, appuyée sur des règles de bon sens, garantes d'harmonie et d'efficacité. En tant que consultant et formateur spécialisé dans la politique de gouvernement des entreprises et le management des hommes, il est intervenu en France et à l'international auprès de grands groupes dans tous secteurs d'activité.

Animateurs

- Vincent Séchet



Vincent Séchet a exercé dans l'industrie et les services, dans des entreprises de secteurs divers comme les biens d'équipement, le service informatique, le secteur pharmaceutique et la sous-traitance automobile. Il est DRH depuis plus de 20 ans et a dirigé un centre de profit. Son parcours est guidé par le souci de permettre aux personnes de devenir ce qu'elles sont, en mettant en place des principes de management simples et de bon sens. Il intervient dans les entreprises et les associations pour mettre en place une politique respectueuse de la personne, il est secrétaire et trésorier de l'FMP.

- Florent Métivet



Florent Métivet a occupé des fonctions de management de la formation, de marketing opérationnel et de développement commercial. Dirigeant fondateur de Aedifica SAS, cabinet de conseil, formation et coaching. Il intervient dans le développement de la culture managériale des entreprises de tous secteurs. Son fil conducteur l'amène à aider ses clients à définir leur raison d'être, l'ADN qui les constitue ; à établir les principes partagés, les règles communes de fonctionnement et à renforcer l'adéquation entre la finalité de l'entreprise et sa culture managériale par un plan d'accompagnement.

Contenu des modules

Module 1 : Personnes et Travail

Questions principales

- De quoi les hommes ont-ils le plus besoin ?
- Quelle importance pour l'entreprise ?
- Quels liens entre satisfaction, motivation engagement et efficacité ?
- Quel sens donner au travail ?
- Quelles différences entre travail et métier ?
- Comment donner un intérêt personnel à bien faire son travail ou exercer son métier ?

Module 2 : Personnes et Entreprises

Questions principales

- L'entreprise : quelles définitions ?
- L'entreprise, une communauté de quelle nature ?
- Quelle finalité pour l'entreprise ? Quelles différences entre raison d'être et objectifs ?
- Les personnes au service de l'entreprise ou de ses propriétaires ?
- Questions soulevées par la création de richesses et leur répartition ?
- La convergence d'intérêts entre propriétaires et employés est-elle possible ?

Module 3 : Culture et Efficacité

Questions principales

- Est-il critiquable de chercher à plaire à son « patron » ?
- Seuls les résultats comptent-ils ?
- Quelles règles de fonctionnement seraient nécessaires pour bien faire vivre la communauté de travail ?
- Comment établir et communiquer ces règles ?
- Comment susciter l'adhésion ?
- Comment faire vivre les règles instituées ?

Module 3 : Culture et Efficacité (suite)

Questions principales

- Qui fait partie de la hiérarchie de l'entreprise ?
- Que signifie être responsable ?
- Pourquoi faut-il établir le meilleur équilibre entre responsabilités et pouvoirs ?
- Que signifie respecter la hiérarchie ?
- Comment bien déléguer ?
- Comment et à quel niveau prendre et faire prendre les décisions ?
- Confiance et contrôle : comment instituer le « reporting » juste nécessaire ?
- Que signifie « le droit à l'erreur » ?
- Comment prévenir le « mauvais » stress dans un cadre d'exigence de résultats ?

Module 4 : Hiérarchie et transversalité

Questions principales

- Quelles sont les sources du pouvoir dans l'entreprise ?
- A quelles conditions est-il légitime de commander ?
- Autorité et pouvoir, quelles différences ?
- Quels degrés de liberté restent possibles face aux pesanteurs de l'organisation ?
- Quelle devrait-être la valeur ajoutée des chefs ?

- Quelles sont les formes les plus courantes d'organisation transverse ?
- Quels en sont les avantages et inconvénients ?
- Comment surmonter les obstacles les plus courants ?
- Comment diriger en l'absence de pouvoir direct ?

Module 5 : Communication et reconnaissance

Questions principales

- Qu'est-ce qu'être bien informé ?
- Quelles différences entre information et communication ?
- Qu'est-ce qu'une information vraie ? Vérité des faits ou vérité de l'institution ?
- Toute vérité est-elle bonne à dire ?
- La communication = pouvoir ou service ?
- Comment instituer une politique de communication qui respecte la hiérarchie ?
- Dans ce cadre, quelle place pour les représentants du personnel ?

Module 5 : Communication et reconnaissance

Questions principales

- Qu'est-ce que la performance, individuelle et collective ?
- Existe-t-il un modèle d'obtention de la performance pour chaque entreprise ?
- Que faudrait-il reconnaître ?
- Par quels moyens ?
- Quelle place accorder au développement des talents / compétences ?
- Comment intégrer la subjectivité dans les processus d'évaluation ?
- Quelles sont les bases des principaux systèmes de salaire ?
- Sur quels critères faire progresser les salaires ?



L'IFMP (Institut de Formation au Management des Personnes) est une association loi 1901 créée dans les années 70 par des étudiants et cadres d'entreprise soucieux de réconcilier l'essentiel humain avec les impératifs économiques dans le cadre de leurs responsabilités professionnelles.

L'Institut propose une formation complémentaire aux « fondamentaux » du management caractérisée par une méthode inductive, faite d'observation des réalités, de partage d'expérience et d'approfondissements théoriques.

La finalité poursuivie est de développer une intelligence des personnes et des situations de travail, et de mettre en évidence des repères solides, des lignes directrices dont l'expérience a validé la fécondité.

Pour les professionnels, la formation est une occasion de prendre du recul et de réfléchir aux enjeux du management en valorisant leur expérience. Elle leur permet d'acquérir des compétences clé pour agir sur leur milieu de travail.

L'IFMP met à disposition des équipes intéressées sa méthode et ses outils pédagogiques (accessibles en ligne), ainsi qu'un accompagnement sur mesure tout au long du parcours.