

FICHE SIGNALETIQUE

INTITULE	LES QUATRE POSTURES DU MANAGER : EQUIPIER, ENTRAINEUR, ARBITRE, COACH.
PROBLEMES RESOLUS	<p>« <i>Si la solution n'est pas de travailler plus dur, plus vite et plus malin, quelle est-elle donc ?</i> » Stephen R. Covey</p> <p>Le bien-être matériel et immatériel d'une organisation est essentiellement fonction de ses ressources humaines. Plus productives et plus responsables sont celles-ci, plus grande sera la richesse de l'organisation. Les managers de tous ordres et degrés, dans leurs différentes postures ont la responsabilité d'explorer constamment les voies et les moyens les plus à même d'amener les ressources humaines dont ils sont responsables, à cette situation désirée.</p> <p>Aujourd'hui, contrairement aux pratiques les plus répandues, les experts les plus aguerries dans le domaine du management et du leadership s'accordent sur le fait que la solution n'est pas de travailler plus dur plus vite et plus malin. Deux questions d'importance capitale devraient être la préoccupation majeure de tout manager orienté vers plus de performances :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Quels sont les facteurs les plus décisifs qui entravent des résultats plus prometteurs ? ➤ Quels sont les instruments et moyens les plus rentables qui pourraient orienter les ressources humaines vers plus de productivité ? <p>Ces deux questions d'un grand intérêt trouveront réponses à travers six (06) modules qui seront développés au cours de cette formation.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifier les facteurs limitatifs de la productivité des ressources humaines, matérielles et immatérielles ; ➤ Augmenter la productivité de chaque poste et la rentabilité de chaque heure ; ➤ Améliorer la qualité de leadership des managers.
RESULTATS ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les participants sont aptes à identifier les facteurs limitatifs de la productivité des ressources humaines, matérielles et immatérielles de leurs organisations ; ➤ La productivité des participants et des équipes sous leurs responsabilités augmente ; ➤ La qualité de leadership des participants est améliorée.
CIBLES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Managers et cadres administratifs et techniques des grandes entreprises publiques et privées, des administrations publiques et privées, des PME et d'autres types d'organisation ; ➤ Officiers d'armées et de police ; ➤ Leaders politiques et religieux.
EFFECTIF ET DUREE DE LA FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 20 personnes au maximum par atelier ➤ 01 jour de diagnostic ➤ 03 jours de formation ➤ 06 mois de suivi post formation offerts

FICHE SIGNALETIQUE

<p>APPROCHE METHODOLOG IQUE</p>	<p>De nombreux programmes ont pour objectif le transfert de qualifications et de savoir-faire. Mais, bien que des connaissances soient acquises par les stagiaires, ceux-ci ne les appliquent que très peu une fois la formation terminée. Ceci s'explique par le fait que ces programmes ne travaillent pas les motivations d'action, ne renforcent pas les capacités d'action et ne mettent pas à l'épreuve ces capacités dans des exercices de simulation de « situations réelles ».</p> <p>Il y a six stades principaux dans nos programmes de formation, quel que soit le groupe cible. Ils reposent sur le principe du <i>learning by doing (l'apprentissage par l'action)</i>.</p> <p>Le premier stade est celui de la prise de conscience et ou de la connaissance ; à ce stade, les participants sont appelés à analyser qui sont-ils ? A clarifier leurs propres valeurs, et à évaluer leur propre personnalité, motivations, compétences et ressources.</p> <p>Le deuxième stade est celui de l'acceptation ou de la reconnaissance de ses forces et faiblesses.</p> <p>Le troisième stade est la définition des objectifs, où l'accent est mis sur la clarification des buts dans le cadre des objectifs que les participants se sont fixés pour le court et le long terme.</p> <p>Le quatrième stade comporte l'élaboration de stratégies ou plans d'action établis pour aboutir à plus de performance ;</p> <p>Le cinquième stade est l'expérience directe, où l'accent est mis sur la formation sur le tas ; des expériences éducatives bien structurées ainsi que des situations réellement vécues aident beaucoup à acquérir l'expérience pratique permettant aux stratégies d'être effectivement mises à l'épreuve, évaluées et modifiées.</p> <p>Le sixième et dernier stade est celui de la métamorphose et de la capacité où les compétences acquises se rassemblent dans un modèle qui implique les forces et les faiblesses personnelles avec les objectifs.</p>
<p>STRUCTURE DE LA FORMATION.</p>	<p>Jour 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Module 1 : Concept du pouvoir axé sur les principes et les valeurs ➤ Module 2 : Approche gagnant/gagnant et énoncé de mission <p>Jour 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Module 3 : Délégation et contrôle hiérarchique ➤ Module 4 : Gestion des priorités <p>Jour 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Module 5 : Prévention et gestion des conflits ➤ Module 6 : Fenêtre de JOHARI et leadership

FICHE SIGNALETIQUE

MODALITES PRATIQUES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lieu : Hôtel 2 Février de Lomé ➤ Badges aux participants ➤ Kit de participant offert ➤ Deux (02) pause-café et une pause déjeuner offerts ➤ Attestation de fin de formation délivrée
FORMATEUR	<p>Docteur Jean-Gaspard KOMINA est économiste de développement et Spécialiste en Culture et Développement. Il est Formateur Certifié CEFE (Compétences Economiques par la Formation à l'Esprit d'Entreprise), une méthodologie allemande. Il est également Formateur Certifié GERME (Gérez Mieux Votre Entreprise), une méthodologie du Bureau International du Travail (BIT).</p> <p>Il a été</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Expert Chargé de la Promotion et de l'Appui-Conseil à l'Entrepreneuriat du Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes (FAIEJ), une structure gouvernementale du Togo. ➤ Chef de file pour la formation des formateurs selon l'approche GERME, sur financement de la Banque Africaine de Développement (BAD) ➤ Formateur des Directeurs et Chefs Service de la Mairie de Lomé (District Autonome du Grand Lomé) ➤ En charge de la Formation des Responsables des PME/PMI, sur financement de la BAD ➤ Expert pour l'appui de l'équipe de l'Agence Nationale d'Appui au Développement à la Base de la Région des Savanes, sur financement de la Banque Mondiale ➤ Consultant sur le Projet National de Promotion de l'Entrepreneuriat Rural (PNPER)
TARIFICATION	450 000 FCFA