

# La vie du projet d'insertion : partager ses valeurs pour oser réussir ensemble

Directeur

## INFORMATIONS PRATIQUES

- **Public** : directeurs de SIAE
- **Dates** : 8, 9 octobre et 27 novembre 2012
- **Durée** : 3 journées soit 21 heures
- **Lieu** : GARIE - 28 avenue Gustave Eiffel - 33600 Pessac
- **Horaires** : 9h30 - 17h30
- **Nombre de stagiaires** : 12 maximum
- **Intervenant** : Hélène MANAUD-CONTER, formatrice à Isocel Management
- **Coût** : 500 € pour les adhérents et 650 € pour les non adhérents

## CONTEXTE

Aujourd'hui, les activités et les missions des SIAE sont évaluées au travers de critères, liés à des indicateurs de performance avec des objectifs annuels quantitatifs précis. Malgré une possible négociation de gestion entre les structures et les financeurs, il s'agit bien d'un secteur relevant de l'humain, de la dignité et de l'autonomie sociale, où le qualitatif est tout aussi important voire essentiel.

Comment rendre encore plus lisible le « projet politique » engagé de la structure, pour mieux le négocier et le valoriser ? Comment gagner en performance tout en respectant l'engagement de valeurs fortes au sein de l'activité et du pilotage de projet d'insertion (base de la mission) et de production au service du public et du territoire ?

Pour faire face à ces changements en cours depuis quelques années la direction accompagne à la fois son CA ET ses équipes dans ce nouveau style managérial qui est le Management par Objectifs et ce qui fera le succès de cet accompagnement sera la qualité du Leadership qu'il déploiera pour « entraîner » l'équipe sur ce terrain.

## OBJECTIFS

A l'issue de cette formation la personne devra être en capacité de :

- distinguer les différences entre Manager et Leader pour accompagner le pilotage stratégique de la structure dans les activités quotidiennes,
- définir et harmoniser les différents niveaux de projets au sein de la structure qui animent la raison d'être de la structure : le projet d'insertion, le projet de production,
- définir et mettre en œuvre des orientations stratégiques pour construire une vision partagée à 3 à 5 ans jusqu'au plan d'actions annuel,
- Expliquer et faire s'approprier le sens et les orientations dans la pratique professionnelle des salariés permanents.

# Contenu

## JOUR 1

- Accueil et présentation mutuelle
- Formulation des attentes réciproques pour intégration dans les 3 jours de formation
- Rôles et mission du manager-leader : prendre conscience de la dimension leadership des postes d'encadrement et de direction ; les différents rôles du manager-Leader ; les responsabilités inhérentes à la mission
- Les styles de Leadership et la « bonne distance » : le concept du management situationnel ; l'adaptation du mode de leadership aux situations et à l'autonomie des personnes ; grille de lecture sur les besoins de l'équipe et des membres du CA
- La communication interpersonnelle au service du Leadership : les attitudes à travailler pour entretenir une bonne communication au quotidien ; diagnostic et ajustement sur la bonne distance dans le positionnement du leader ; la différence entre influencer et manipuler ; apprendre les indicateurs et critères à respecter ; les leviers d'influence respectueuse ; les conditions de la confiance

## JOUR 2

- Les facteurs et leviers de motivation individuels : les grands facteurs de motivation au travail selon la théorie d'HERZBERG ; les besoins individuels dans la vie au travail ; levier de motivation à partir du modèle de la Pyramide de MASLOW ; ce que peut faire le leader ; la carte des motivations des équipes ; les pistes d'amélioration
- Accompagner l'évolution et l'activité des salariés : faire vivre et ajuster l'accompagnement tout au long de l'année et selon les collaborateurs ; les lieux pour réguler et décider des moyens de faire cet accompagnement
- La gestion des tensions et des conflits : apprendre à repérer les sources de conflits ; méthode pour une sortie de désaccord constructive et durable ; la méthode DESC ; ce qu'il est approprié de faire pour la situation concrète et pour la satisfaction des besoins de chacun

- De Leadership des hommes à Leadership stratégique : prioriser pour dégager des orientations-clés ; convenir d'une vision partagée entre le CA et la direction et la faire reconnaître par les financeurs et le territoire ; la différence entre Finalité, Buts, Objectifs ; les différents ingrédients du projet associatif ; qui est responsable de quoi dans la construction du projet associatif ; l'analyse et le diagnostic de la structure ; les 4 types de stratégies à repérer ; méthode de priorisation des actions à mener
- Le partage collectif du projet de structure : faire partager la vision stratégique ; faire participer ses équipes aux choix importants pour la mise en œuvre des objectifs opérationnels ; une démarche structurée pour permettre l'engagement collectif sur et dans le projet ; impacts dans la GRH de la structure et moyens de cette gestion
- Plan d'actions de l'intersession

## JOUR 3

- Retour d'expériences : restitution de l'intersession sur les repérages de chacun ; partage des expériences vécues en lien avec le sujet ; ajustement des éventuels changements intervenus dans l'environnement de travail vécus par les stagiaires et leurs impacts sur les pratiques et la stratégie.
- Consolider, approfondir : capitaliser les acquis de la formation sur les sujets de fond, sur la manière de faire vivre le sujet dans son environnement professionnel ; autodiagnostic sur les acquis de la formation ; analyse des besoins pour consolider les points encore fragiles ; choix d'un axe de travail à développer de façon individuelle et/ou collective ; ressources pour réussir ; appliquer concrètement les acquis de la formation