

Formations Management et leadership

Organisational Culture: Change management

2018

Les Formations au Management et au Leadership

LCCI développe des formations qui permettent :

- De légitimer le rôle du manager
- D'accompagner les changements
- De fédérer autour de projets et transformations
- De dynamiser la cohésion d'équipes projet

LCCI organise un transfert de connaissances et de compétences au travers :

- D'accompagnements qui alternent apports cognitifs et exercices pratiques.
- En passant d'un fonctionnement instinctif ou empirique à un fonctionnement plus rationnel basé sur des modelisation et dans un cadre structuré.
- Au moyen d'objectifs précis
- De réflexions sur la base de cas concrets
- En encourageant les réflexions et la recherche de solutions.
- Avec des supports pédagogiques.
- L'accompagnement par des consultants seniors certifiés dans leur spécialité.

Formations management

D'où émane la légitimité ?

Ce qui manque pour être et se sentir légitime ?

Quand et pourquoi est-elle indispensable ?

Comment la développer ?



Le pouvoir hiérarchique ?



Le relationnel ?



Le contrôle ?



Les réussites ?



La séniorité ?



L'expertise ?

Formation management : Module 1 : Être crédible et inspirer confiance

Durée:
2 jours

Objectif : Être crédible et inspirer confiance

- Se positionner dans son nouveau rôle de manager
- Identifier les potentiels et axes d'amélioration des collaborateurs
- Adapter son management et sa communication

Population concernée :

- Managers et chefs d'équipes

Pédagogie :

Modules interactifs et participatifs avec études de cas :

Jour 1:

- Comprendre ce qui légitime le rôle du manager : connaissance de soi, connaissance des équipes
- Savoir se positionner dans son rôle de manager auprès de ses N-1; N+1 et collègues
- Adapter son management selon les situations: les styles de management

Jour 2:

- Conduire des entretiens, communiquer, gérer les conflits, donner des feedback
- Identifier les compétences et axes d'amélioration
- Définir des plans d'action individuels et des objectifs

Résultats attendus :

Des outils concrets pour la prise de poste et le management au quotidien

Formation management: Module 2: Renforcer son management

Durée:
2 jours

Objectif :

Affirmer son rôle de manager afin de favoriser l'engagement des collaborateurs face au changement:

- Adapter sa communication
- Faire monter en compétences ses collaborateurs
- Manager par le changement

Population concernée :

- Managers

Pédagogie :

Modules interactifs et participatifs avec études de cas :

En amont de la formation : envoi d'un questionnaire afin de récolter attentes et situations concrètes

Jour 1:

- Manager au travers et par le changement
- Utiliser la délégation comme levier de motivation et de changement
- Adapter sa communication et son management à distance

Jour 2:

- Comprendre et agir sur les situations et les entretiens difficiles
- Accompagner par l'intelligence émotionnelle
- Communiquer pour mobiliser et faire évoluer

Résultats attendus :

Une montée en compétences managériales afin de répondre aux situations de changement et d'adapter sa communication.

Formations Leadership

Qu'implique mon rôle de Leader?
Quel leader pour quelles transformations?
Ce qui légitime et crédibilise mon positionnement



Le pouvoir hiérarchique



Le relationnel ?



Le contrôle ?



Les réussites ?



La séniorité ?



L'expertise ?

Formation Manager de Managers/ Leadership: Change Management

Durée:
4 jours

Objectif :

Affirmer son rôle de Leader, développer la stratégie, incarner les valeurs de l'entreprise

- Impulser les changements
- Accompagner l'encadrement : les managers
- Positionner le management à distance

Population concernée :

- Leaders, Managers de managers, Codir

Pédagogie :

Modules interactifs et participatifs avec études de cas :

En amont de la formation : envoi d'un questionnaire afin de récolter attentes et situations concrètes

Module 1 : Jour 1 & 2:

- Connaissance des Soi et des Autres : les leviers de l'intelligence émotionnelle
- Identifier les leviers du changement
- Adapter sa communication et son management à distance

Module 2: Jour 3 & 4:

- Accompagner des managers, agir sur le collectif, les styles de Leadership
- Comprendre et agir sur les situations et les entretiens difficiles
- Communiquer pour mobiliser et faire évoluer

Résultats attendus :

Une montée en compétences managériales et de leadership afin de répondre aux situations de changement et d'adapter sa communication.

Change Management / MULTI FOCUS MODEL

« Culture eats strategy at breakfast »

Peter Drucker

Un dispositif pour répondre aux questions :

- Dans quelle mesure notre culture d'entreprise est-elle un facilitateur ou un obstacle à la réalisation de la stratégie ?
- Comment convaincre qu'il faut faire évoluer notre culture de l'entreprise ?
- Quels chemins pour faire évoluer une culture d'entreprise très ancrée ?
- Quelle est la culture d'un groupe issu de multiples intégrations ?
- Comment réussir une fusion en prenant en compte la dimension culturelle de chacune des parties ?
- Comment transmettre facilement notre culture très implicite aux nouveaux embauchés et accélérer ainsi leur intégration ?
- Comment mettre en cohérence notre marque employeur avec le vécu interne ?
- Quelle capacité à agir réellement à un niveau international ?
- Quelles solutions pour améliorer la transversalité entre front et back office ?
- ...

Points clés de l'approche CorporateCultureChange

- Un regard complet : du constat aux leviers d'évolution
- Une étude quantitative, en appui sur un modèle scientifiquement validé
- Une approche engageante, de la DG aux collaborateurs, via les ateliers/workshops
- Un process clair et fiable, géré en-ligne, en français comme en anglais
- Des résultats utilisables : compréhensibles, propices à la réflexion, tournés vers l'action
- Des délais cohérents avec le sujet

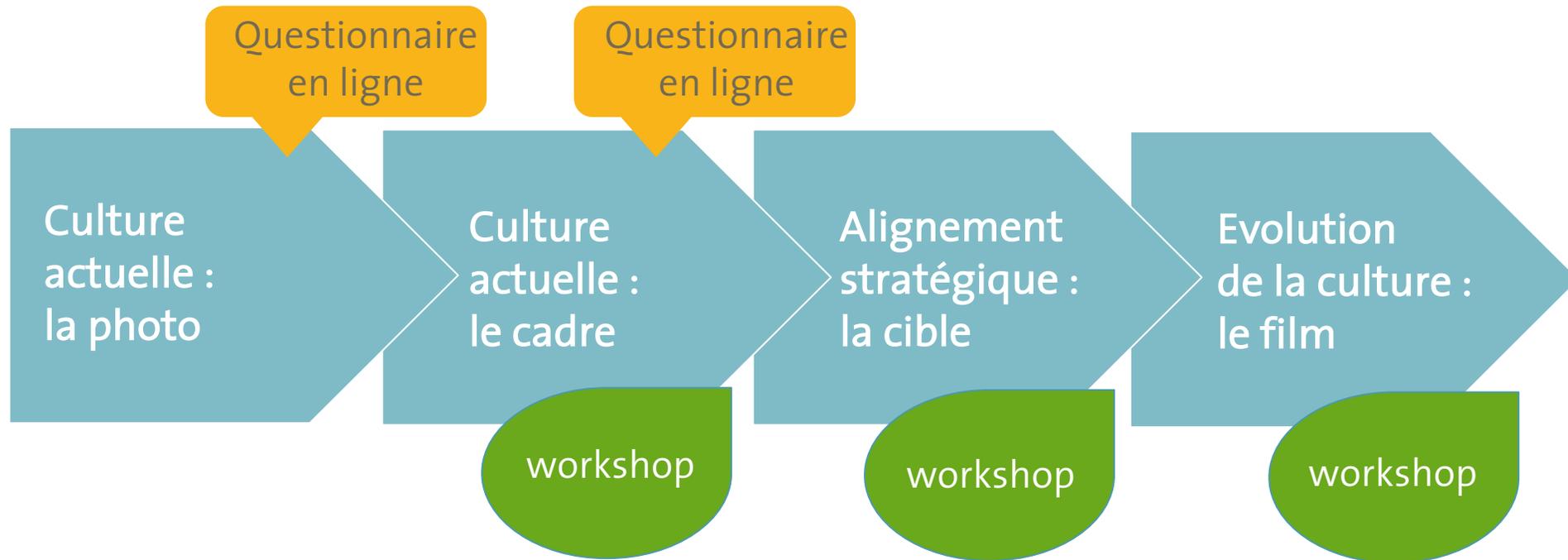


- Décrire la culture actuelle
- Cerner les leviers de motivation du corps social
- Définir la culture optimale
- Identifier les écarts entre l'actuelle et l'optimale
- Bâtir le plan d'actions pour réduire ces écarts

Une méthode basée sur le modèle d'Hofstede

Change Management: Corporate Culture Change

Une méthode basée sur le modèle d'Hofstede :



The Hofstede Multi-Focus Model on Organisational Culture

Organisational Culture is the way in which the members of an organisation relate to each other, their work, and the outside world in comparison to other organisations. Your organisational culture can either enable or hinder your strategy.

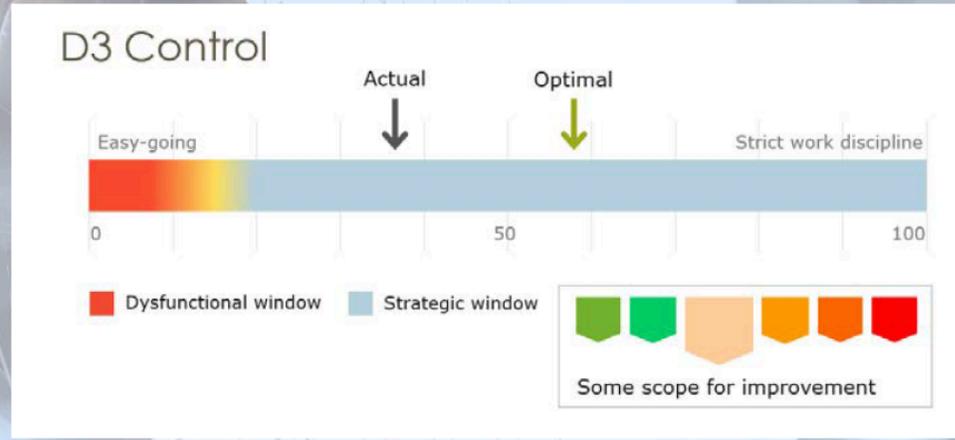
The Hofstede Multi-Focus Model was further developed by itim International founder, Bob Waisfisz, and is based on research by Geert Hofstede. It consists of eight dimensions:

- D1 Organisational Effectiveness
- D2 Customer Orientation
- D3 Discipline and Control
- D4 Focus of Interest
- D5 Approachability
- D6 Management Philosophy
- D7 Acceptance of Leadership Style
- D8 Identification with your Organisation

Learn more about the organisational culture model with our application: geert-hofstede.com/culture-and-strategy.html

The Hofstede Multi-focus Model is a managerial tool aimed at helping organisations to align culture and strategy by visualising:

- The actual culture in an organisation
- Possible external restrictions limiting the optimal organisational culture
- The condition for change
- Hidden pain



The Hofstede Multi-Focus Model on Organisational Culture - process information

WEEK 1



DEFINE TARGET OF THE PROJECT

Top management,
Project sponsor



Define subcultures/
groups



Inform employees
about the project



Send list of respondents
to consultant

Step 1

WEEK 2-3



QUESTIONNAIRES
On the environment of
the organisation with
factual questions

BONDING

Company-wide
Filled in by CEO

19

questions

10

mins

Strategic windows
Support for
defining
the optimal
culture

FUNCTIONAL DIVERSITY

Group specific
Filled in by manager of group(s)

21

questions

10

mins

Step 2

QUICK SCAN

Filled in by
respondents

46

questions about
actual culture

+

46

questions about
work paradise (optional)

+

26

questions about
national culture &
leadership style

+

5

demographic
questions

20-30

mins

Actual
scores (A)

Work
paradise

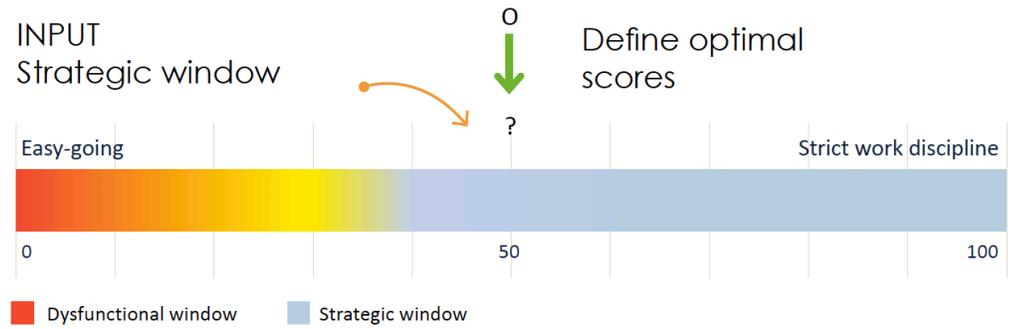
WEEK 4

Step 3
Workshop 1



Understanding the model with examples

Definition of optimal scores by management with support of consultant

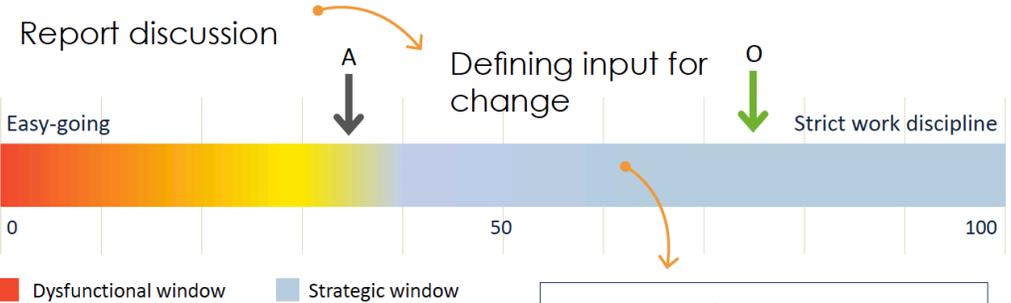


WEEK 5

Step 4
Workshop 2



Consultant presents comprehensive gap report with information to define change strategy



Decision to change

Discussion change strategy



YEAR 1-2

Step 5
Workshop 3



Apply change tools
Implementation of sustained change can take 2 years

Change workshop
Levers of Change™

Management behavior mirrored against of optimal culture
Executive Match 360™



Real-life work activities



Discussion of reports and plans of action