

PROGRAMME

CYCLE MANAGEMENT D'UNE AGENCE D'ARCHITECTURE DE

8 JOURS :

MODULE 1 : management

Mercredi 17 et jeudi 18 septembre 2014 à Châlons en Champagne

Coût : 560 € HT (soit 672,00 € TTC) pour 14 heures de formation

FORMATION PROGRAMMÉE INITIALEMENT LES 08 ET 09 AVRIL 2014

LES OBJECTIFS

- Mettre en place une stratégie de Management globale efficace au sein de l'agence
- Analyser la cohérence d'actions sur le plan managérial au travers de son rôle d'Architecte et de Manager.
- L'impact et le rôle de la communication efficiente
- Cohésion et animation des équipes : agence et maîtrise d'œuvre sur les chantiers
- Mettre en œuvre des stratégies et des comportements qui permettent de rétablir ou de trouver de nouvelles façons d'agir.
- De développer sa confiance en soi en exerçant son autorité de façon naturelle et efficace.
- Gérer les tensions, les conflits, les changements

Objectifs de formation :

- Bâtir une stratégie de développement de son agence.
 - Développer des comportements adaptés dans un environnement complexe et en constante mutation.
 - D'animer et d'accompagner son équipe dans son développement.
 - D'analyser les mécanismes conflictuels, savoir les prévenir et les gérer.
 - D'adopter des comportements et attitudes appropriés face aux conflits.
 - De comprendre la nature des conflits.
-

LE PROGRAMME

Préambule :

- Gérer son développement : enjeux et risques.
- Manager ou (et) architecte ?

Les styles de management

Rôle et missions du "Manager architecte"

- Gérer le développement et la mise en place d'une stratégie de mise en valeur de son agence.
 - Développer le degré d'autonomie de ses collaborateurs : les différents degrés d'autonomie, le pilotage par objectif, par projet...
 - Autodiagnostic de son style de management : l'impact du management
 - Modalité d'utilisation des styles de management : identification de l'efficacité de son style de manager et son lien avec l'environnement professionnel (agence et maîtrise d'œuvre...) et reconnaissance de l'efficacité des différents styles de management et leurs limites.
-

Mise en place des fondamentaux

- Les critères d'utilisation des moyens de communication liés à votre rôle de manager.
- Définir les règles de fonctionnement dans l'agence et/ou au sein de l'équipe de maîtrise d'œuvre.
- Responsabiliser ses collaborateurs.
- Gérer les désaccords éventuels liés à la mise en place d'une stratégie de développement d'agence et de son système de communication (collaborateurs plus âgés, les relations entre collègues, les experts (ingénieurs, techniciens ...)

Développer son potentiel relationnel

Les outils de la communication : base de l'entretien

- Le schéma de communication.
- Formulation d'un message : s'exprimer, comprendre et être compris : transmettre les messages dans un langage clair, adapté et convaincant.
- Transmission, réception du message, la compréhension (le feedback), les techniques de reformulation et de validation.
- Les techniques de synchronisation: développer un comportement assertif.
- La pratique de l'écoute active, des modèles de questionnement, de négociation...

La relation interpersonnelle adaptée au management

- Les besoins et la motivation des équipes (agence et maîtrise d'œuvre) : instaurer des relations de confiance par des approches appropriées et développer une communication assertive.
- Développer les compétences individuelles et collectives de ses collaborateurs : communiquer - motiver - animer - leadership.
- Les notions de pouvoir, d'autorité, de responsabilité et la prise de décision : suivre et accompagner la performance des équipes (agence et maîtrise d'œuvre)

Nos comportements et attitudes en situations difficiles

- La gestion des conflits : savoir les comprendre, savoir les gérer.
- Peut-on éviter l'enlèvement du conflit ?
- Les phases du conflit.
- Les différentes origines du conflit.
- Quelle position adopter face au conflit.
- Comment entamer un processus de résolution ?
- Comment appréhendons-nous le conflit ?
- Les règles pour communiquer en temps de crise.

Les différents types de conflits

- Conflits ouverts.
- Conflits larvés.
- Conflits tests...

Communiquer, la seule solution pour sortir du conflit

- L'attitude d'écoute : méta-communiquer.
- L'affirmation de soi ou comment exprimer une critique de façon positive.
- Développer une attitude assertive doser l'autorité, l'entente et la négociation.
- Déjouer les pièges classiques en cas de conflit.
- Analyse des conduites principalement rencontrées lors des conflits.
- Comportement et attitude personnels en situation de conflit.

LE PUBLIC CONCERNE

- Architectes indépendant qui souhaitent anticiper leur évolution ;
- Architectes qui souhaitent renforcer l'évolution de leur agence ;
- Collaborateurs, chef de chantier, chef de projet.... ;
- 15 stagiaires par session.

LE FORMATEUR

Patrick CHARLOT (APROBA)

Coach et formateur en Management des relations humaines, négociation commerciale et développement personnel depuis 1996. Titulaire d'un Master en PNL, diplômé de l'ICI de Genève.

LES METHODES PEDAGOGIQUES

L'animation s'appuiera sur un diaporama repris en pages - commentaires dans le support remis aux participants et alternera les explications didactiques, les échanges s'appuyant sur le vécu de l'animateur et des participants et l'illustration sur des mises en situation.

Un carnet de formation, contenant les projections de l'animation, les textes réglementaires ainsi que les bases d'exercices sera remis aux stagiaires dès le début de la formation. Les supports seront aussi disponibles par voie dématérialisée.

LES MODALITES D'EVALUATION DES STAGIAIRES

Deux évaluations seront opérées. La première sera effectuée au moyen d'un questionnaire destiné à connaître d'une part la satisfaction des stagiaires et d'autre part à savoir si les objectifs de la formation ont été atteints. Par ailleurs, le formateur pratiquera une évaluation formative après chaque grande partie de la formation sous la forme d'exercice et de question réponse afin de vérifier la bonne acquisition des compétences des stagiaires et leur mise en œuvre dans un cadre professionnel. Il s'agit d'une Evaluation entièrement intégrée à l'apprentissage, elle intervient avant, pendant et après le cursus de formation. Centrée sur l'élève, elle mesure ses résultats en fonction d'objectifs opérationnels.

Elle indique également à l'enseignant comment se déroule son programme pédagogique et quels sont les obstacles auxquels il se heurte.

L'évaluation formative permet de situer la progression de l'élève par rapport à l'objectif donné, autrement dit, c'est une évaluation qui est censée :

- Aider l'apprenant à apprendre.
 - Informer l'apprenant sur ce qu'il sait faire et sur ce qui lui reste à apprendre pour savoir faire.
 - Situer sa progression par rapport à un objectif donné.
-

LE TYPE D'EVALUATION

Le CREPA fournira une attestation de fin de formation.

LE SUIVI DES STAGIAIRES

S'agissant d'une formation qualifiante, il n'est pas prévu de sanction particulière. Le formateur restera durant six mois à l'écoute des stagiaires et répondra à leur question en cas de sollicitations.

LES PRE-REQUIS

NÉANT.
