



PROGRAMME DE FORMATION

LE (OU LA) RESPONSABLE CFDT DANS SON RÔLE DE MANAGER

Préambule : *Manager ne s'improvise pas et requiert des compétences particulières. Les responsables syndicaux sont amené-es à exercer des activités d'encadrement pour lesquelles ils (ou elles) n'ont pas été préparé-es, que ce soit en termes de formation et/ou d'expérience professionnelle. La formation « Le ou (la) responsable CFDT dans son rôle de manager » leur permettra d'acquérir les clés de lecture indispensables pour appréhender aux mieux les situations auxquelles peuvent être confrontés -es les militants -tes CFDT lorsqu'ils (elles) se trouvent en position de diriger un collectif, voire un-e ou des salarié-es. La formation permet à chaque participant-e un apprentissage intégrant les dimensions individuelles et de contexte.*

Dates

L'action de formation se déroulera du xxxxxxxxxx au xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Durée et organisation Durée estimée en FOAD

Soit une durée de 21 heures, réparties sur 3 jours, en présentiel
Aucune

Lieu

L'action de formation se déroulera xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Publics visés et prérequis

L'action de formation « le (ou la) responsable CFDT dans son rôle de manager » est destinée aux responsables professionnels (-les) syndicaux, exerçant ou qui auront à exercer, des activités d'encadrement.
Aucun prérequis n'est exigé pour suivre la formation

Objectifs

A l'issue de la formation, le ou la stagiaire sera capable de :

- Identifier le cadre de référence pour l'exercice de sa fonction « managériale »
- Se situer dans ce cadre
- Réaliser un diagnostic de son environnement interne et externe
- Repérer les 6 compétences clés d'un leader syndical
- Appréhender la gestion de son temps par objectif (GTO)
- Évaluer ses propres compétences et définir un plan de progrès
- Construire un projet partagé avec son collectif

Contenu pédagogique et déroulement de la formation

La formation « management » se déroule en présentiel et est structurée en deux grandes parties. Elle démarre par une phase d'introduction du contexte afin de poser le cadre « politique » de la formation au regard des enjeux de la dimension « management » au sein de la CFDT. Un second temps sera consacré à la création des conditions nécessaires au bon déroulement de la formation (*présentation des animateurs, des lieux, des règles de vie de groupe, des aspects administratifs, des stagiaires, recueil des attentes et présentation des objectifs, méthodes et programme*).

• **Partie 1 : Le cadre de référence pour l'exercice de sa fonction managériale**

La première partie est consacrée à l'appropriation de l'identité du leader syndical et à une approche générale du management (style, équipe...) et des concepts fondamentaux à connaître, afin que chaque participant-e puisse se positionner par rapport à cette fonction de manager syndical.

• **Partie 2 : Les 6 compétences clés d'un leader syndical**

La seconde partie est découpée en 6 sous-parties permettant d'aborder l'une après l'autre les 6 compétences clés d'un leader syndical pour que chacun puisse s'auto-positionner au regard des apports et de son expérience.

1. Mettre en œuvre un diagnostic partagé pour analyser une situation complexe

La capacité à mettre en œuvre un diagnostic dynamique partagé pour analyser une situation complexe permettra aux participants de se situer sur les différentes facettes relationnelles qu'un manager syndical rencontre.

2. Créer les conditions de l'efficacité collective en intégrant les problématiques liées à la gestion du temps

L'intégration des notions relatives à l'efficacité collective devra permettre à chaque participant-e d'évaluer individuellement ses points forts et ses points de progrès sur cette compétence. Il (ou elle) intégrera les problématiques liées à la gestion de son temps dans sa fonction de manager et plus largement dans sa vie.

3. Maîtriser sa communication pour manager efficacement

Les participant-es seront amené-es à identifier les phénomènes de communication qui influent sur la légitimité du manager afin de maîtriser leur communication en conséquence. Comprendre leur rôle d'encadrant leur permettra de mieux s'adapter aux situations rencontrées.

4. Conduire son équipe au projet

A partir de l'expérience mise au point par Harold J. Leavitt, et en fonction des éléments spécifiques amenés par l'intervenant au regard des attentes du groupe, les participant-es seront capables de trier des enseignements sur leur permettant de conduire leur équipe au projet.

5. Désamorcer ou gérer un conflit / récit d'expérience

La compréhension de ce qui fonde un conflit et l'intégration des éléments d'une expérience autre que la sienne, permettront à chaque participant-e d'intervenir efficacement pour désamorcer ou gérer un conflit.

6. Le réseau d'un manager syndical

Connaître les fondements propres à la création et l'entretien d'un réseau permettra à chaque participant de créer son réseau personnel

Tout au long de la formation, les participants-es seront amené-es à s'auto-positionner sur les compétences visées par l'action de formation, dans une double perspective d'évaluation individuelle et d'intégration de la logique de progression de la formation. De même, les séquences sont organisées de manière à renforcer la capacité à exprimer son ressenti et à développer son empathie par la prise en compte des éléments d'expérience autre que la sienne.

Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

L'action s'inscrit dans la pédagogie socioconstructiviste (*Auteurs : Vygotsky, Bruner*). Elle place l'apprenant au centre, favorise les échanges entre les apprenants. Le socioconstructivisme vise l'autonomie de l'apprenant, le formateur n'est plus le « sachant » mais un guide, un tuteur, un informateur expert, un questionneur. Ce n'est pas le formateur qui enseigne mais le participant qui apprend ! Et dimension importante, il apprend également par l'échange entre participants que cette pédagogie favorise. Les méthodes utilisées sont à chaque fois pensées par rapport aux sujets traités en mettant l'accent sur les méthodes actives. Elles se caractérisent par l'implication des apprenants et mettent en œuvre des techniques comme les travaux en sous-groupes, l'étude de cas, les mises en situations, la construction de plan d'actions, les jeux-cadres ...

La formation est assurée par un (une) ou deux formateur-trices ayant une expérience d'encadrement et un parcours au sein d'une organisation syndicale.

Suivi et évaluation

A l'issue de la formation, le ou la stagiaire :

- Complètera une attestation de présence ainsi qu'un questionnaire de satisfaction permettant d'évaluer les apports, contenus et méthodes utilisés au cours de la formation ;
- Complètera une grille d'auto-positionnement permettant de se situer au regard des compétences visées par l'action de formation ;
- Se verra remettre une attestation de fin de formation identifiant les compétences visées au cours de la formation.

Coût

Le coût/jour s'élève à xxxxxxxx euros net de taxe, soit xxxxxx euros net de taxe pour les 3 jours.