



ICDI

Institut Canadien de Développement International

LEADERSHIP : Inspirer, Influencer Réussir en équipe

Objectif Global

Renforcer les compétences des cadres dans leur rôle de leader en leur fournissant les outils pour mieux comprendre les dynamiques d'équipe, maîtriser les étapes clés de la prise de décision stratégique, identifier les leviers de motivation, et organiser les actions nécessaires pour favoriser une culture de collaboration et de performance au sein de l'organisation.

Contexte

Le XXI^e siècle a profondément modifié les attentes envers les leaders. Face à des changements rapides et à une complexité croissante, les dirigeants doivent inspirer et guider des équipes diversifiées. La digitalisation et les enjeux environnementaux exigent un leadership adaptatif et proactif, capable de créer des environnements inclusifs et résilients. Cultiver une culture du leadership fondée sur l'intelligence émotionnelle et la communication authentique est crucial pour la pérennité des organisations. Des outils modernes comme le coaching et le mentoring aident les leaders à relever ces défis.

Objectifs Spécifiques

- **Améliorer la prise de décision stratégique** : Former les leaders à prendre des décisions éclairées et rapides dans un contexte d'incertitude, en intégrant les dimensions sociales, technologiques et économiques qui impactent l'organisation.
- **Encourager le leadership adaptatif** : Aider les cadres à s'adapter aux changements constants du marché et à faire preuve de flexibilité, tout en maintenant une vision claire et des objectifs à long terme pour leur équipe.
- **Créer une culture d'engagement participatif** : Développer des techniques pour impliquer activement les équipes dans le processus de décision, renforçant ainsi la collaboration, l'innovation et l'engagement au sein de l'organisation.
- **Favoriser la gestion du changement** : Former les leaders à accompagner leurs équipes dans la gestion des transformations organisationnelles, en mettant en place des stratégies de communication et de support pour faciliter les transitions.
- **Développer des compétences en mentorat et coaching** : Offrir aux participants des outils pour encadrer et faire grandir leur équipe, en encourageant un développement professionnel continu et la transmission des compétences.
- **Améliorer la gestion de la performance** : Apprendre aux dirigeants à fixer des objectifs clairs et à mettre en place des indicateurs de performance afin de suivre les progrès de leurs équipes, tout en adaptant les ressources aux besoins identifiés.

Thèmes Abordés

- Définition de la gestion des risques : définition traditionnelle, comme outil de décision et de gestion
- Élaboration d'une matrice de gestion des risques
- Évolution de la gestion des risques accidentels
- De la gestion des risques à la gestion de l'incertitude
- Les cinq étapes de la gestion des risques :
 - Diagnostic des vulnérabilités;
 - Recensement des instruments de traitement applicables;
 - Choix de(s) instrument(s) de traitement des risques le(s) plus approprié(s) et élaboration d'un programme de gestion des risques;
 - Mise en œuvre du programme de gestion des risques (décisions techniques, décisions de gestion et d'animation) décisions techniques relevant du gestionnaire des risques et décisions stratégiques relevant d'un consensus de la Direction;
 - Contrôle des résultats et actions correctrices

Public Cible

Coordonnateurs, membres de l'équipe responsable de la gestion des risques. Cadres et professionnels de la fonction publique. Gestionnaires et professionnels des systèmes d'information. Cadres supérieurs appelés à définir la politique de la gestion des risques.

Nos formations sont sujettes à annulation lorsque le nombre de participants n'est pas suffisant.



Institut Canadien de Développement International

Contact

Tél: +1-514-225-6800

info@consultants-icdi.com