



MOBILISER SON ÉQUIPE POUR FAIRE FACE AU CHANGEMENT

PUBLIC

Dirigeant, manager, chef de projet, amenés à manager en situation de changement.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Légitimer son rôle de manager dans le cadre d'une réorganisation, d'une surcharge de travail ou d'un changement de structure.
- Communiquer et motiver son équipe en situation difficile.

PRÉ REQUIS

Assurer un poste d'encadrement au préalable.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET D'ENCADREMENT

Le formateur accompagne le ou les participants dans les étapes clés de la prise en main de son rôle de manager en situation de changement.

Les formateurs ERSILY sont sélectionnés en fonction de leur connaissance approfondie et pratique du métier et de l'environnement spécifique du ou des participants. Leur nom et compétences sont communiqués aux stagiaires avant le début de la formation. Le programme est adapté et défini par le client et le formateur préalablement.

Moyens pédagogiques : salle de formation équipée de vidéo projecteur, caméra et ordinateur plus paper board.

DURÉE ET LIEU

Sur site ou en organisme de formation.

Durée : 4 jours ou 28 heures.

Les dates sont à définir avec l'entreprise.



PROGRAMME

PREMIERE PARTIE :

GERER LE CHANGEMENT : SE COACHER SOI MEME POUR S'ADAPTER AU CHANGEMENT

Rester maître de ses réactions face aux événements pour mieux rebondir :

- Décoder ses émotions et les canaliser,
- Orienter ses pensées, sa réflexion et son discours de façon constructive : pratique de la critique constructive.

Puiser son énergie là où elle se trouve :

- S'appuyer sur ses motivations intrinsèques,
- Trouver les bons repères pour guider ses choix et ses actions,
- Aligner ses efforts quotidiens dans une perspective d'avenir.

Construire pas à pas ses objectifs pour atteindre ses buts :

- Mettre en forme ses objectifs de manière constructive et créative,
- Tourner ses ressources vers la construction de sa réussite,
- Déterminer les limites à ne pas dépasser dans le flot de l'action,
- S'ouvrir à de nouveaux potentiels et à de nouveaux horizons.

Se dégager de ses propres freins :

- Déjouer les sentiments d'échecs et de culpabilité et les peurs,
- Prendre conscience des représentations qui restreignent notre champ de pensée et par conséquent la capacité d'action.

Se montrer tel que l'on veut être vu :

- Oser des masques plus transparents,
- Éclairer ce que précisément les autres ne voient pas,
- S'ouvrir à plus de clémence par rapport à soi-même,
- S'autoriser à « se rêver » tel(le) que l'on souhaite devenir.

SECONDE PARTIE :

TRAVAILLER ENSEMBLE ET DELEGUER

Connaître son équipe :

- Établir la charge de travail de ses collaborateurs,
- Établir un planning de charges prévisionnelles,
- Identifier les compétences clés,
- Connaître et agir sur les ressorts de la mobilisation.



Mettre en place des délégations responsabilisantes :

- Définir le cadre de la délégation, définir à qui déléguer,
- Déterminer les qualités requises pour chaque délégation,
- Déterminer les différents objectifs d'une délégation réussie,
- Savoir détecter les freins à la délégation.

TROISIEME PARTIE : ORGANISER LA COMMUNICATION

Dialoguer :

- Savoir écouter, faire parler,
- Créer et développer la notion de collaboration,
- La force du respect,

Organiser la communication :

- Définir quoi, quand et à qui communiquer,
- Communiquer sur l'avancement du projet,
- Diffuser et valoriser les résultats auprès de l'environnement de son équipe,
- Savoir valoriser les contributions de l'équipe auprès de la hiérarchie.

Piloter l'organisation :

- Organiser des réunions de pilotage au niveau processus et reporting,
- Capitaliser les réussites et corriger rapidement en cas de dérive,
- Organiser le retour d'expériences.

La gestion du NON et de la contradiction :

- Le choix des mots,
- Comment le dire,
- Créer une infrastructure conviviale.