HM FORMATION

Programme de formation

Management : mieux gérer les situations complexes

Domaine : Management

Durée : 14h

Public : Managers et chefs de service

Nombre de personnes min et max : 1 à 9

Objectifs :

- Prendre conscience des comportements et valeurs clés pour légitimer son leadership ;
- Etre à même de soutenir et d'accompagner ses équipes dans les situations difficiles et les changements ;
- Renforcer sa capacité d'influence et mener durablement ses équipes vers la performance

Pré-requis :

- Etre manager ou chef de service
- Une très bonne connexion internet est requise pour le format distanciel synchrone

Modalités techniques, pédagogique et d'encadrement :

En format présentiel :
Salle équipée avec video-projecteur (ou TV) et paperboard. Connexion WIFI.
En cas de formation intra-entreprise, les moyens techniques décrits ci-dessus doivent représenter une référence idéale.

En format distanciel : synchrone avec le formateur via Zoom ou outil équivalent (télé-présentiel).
Apports théoriques (20% maximum)
Echanges et retours d'expériences stagiaire(s) / formateur
Ateliers questions / réponses
Démonstrations
Facilitation
Support de formation remis à chaque participant.

Outils pédagogiques utilisés :
Jeux – Mises en situation – Photolangage – Tests – Groupe de parole

Modalités d'évaluation des connaissances ou d'appréciation des résultats de l'action de formation : Un tour de table pour recueillir les ressentis et propositions éventuelles d'amélioration puis une évaluation écrite. L'ensemble de la formation et les évaluations écrites puis orales feront l'objet d'une synthèse complété par un auto-evaluation des acquis en fin de formation.

Modalité d'évaluation de l'appréciation des participants : Fiche d'évaluation à chaud à l'issue de la formation. Et à froid plusieurs mois après la formation pour s'assurer de l'ancrage des acquis et du transfert de compétences en situation professionnelle.

Modalité de suivi de l'action de formation : Feuille d'émargement co-signée par demi-journée ou séance de formation.

Détail du programme :

Jour 1 : matin

DÉFINIR LA COMPLEXITÉ

La différence entre compliqué et complexe
Distinguer les situations complexes dans son environnement

Exemple d'atelier : Icebreaker sur les situations de survie

METTRE EN PLACE UNE ORGANISATION APPRENANTE

L'organisation apprenante et l'intelligence collective : une réponse à la complexité
Afficher la volonté d'apprendre individuellement et ensemble

Jour 1 : après-midi

FAIRE GRANDIR SA POSTURE DE LEADER

Remettre en question ses modèles mentaux
Savoir écouter : ce qui se passe avec l'autre, le groupe et en soi
Le visioning : préparer sa vision personnelle

Exemple d'atelier : Appliquer la méthode des modèles mentaux en binômes

CRÉER UNE VISION PARTAGÉE

La vision : co-créer un futur motivant avec les niveaux logiques de DILTS

Atelier : utiliser les niveaux logiques de DILTS pour une problématique managériale

Jour 2 : matin

APPRENDRE À APPRENDRE ENSEMBLE

Faciliter les groupes : prendre conscience de son mode de facilitation
Les tops et les flops : célébrer les réussites, apprendre de l'échec
Le co-développement : résoudre un problème par l'intelligence collective
D'autres pistes : le bocal collectif, les communautés de pratique

Atelier : Réaliser en binôme les tops et les flops de son équipe

ACQUÉRIR UNE POSTURE DE FACILITATEUR D'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Les compétences du facilitateur : créer les conditions du dialogue
Prendre conscience de son mode de facilitation

Atelier : animer une réunion de créativité

Jour 2 : après-midi

COMPRENDRE LE PROCESSUS DU CHANGEMENT

Découvrir la courbe du changement et ses différentes étapes
Le changement, un phénomène générateur de stress
Les attentes des salariés face au changement

Exercice : Diagnostic des émotions et attentes de l'équipe face au projet de changement

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Les différents types de rapport au changement : atouts et freins
Les 4 grandes stratégies de changement
Convertir la majorité hésitante grâce à la grille socio-dynamique
Préparer son équipe à accepter un changement
Aider un collaborateur à trouver ses ressources avec les profils d'apprentissage
Communiquer régulièrement, au bon moment, avec les bons arguments

Exemple d'atelier : appliquer la matrice du changement à un cas d'entreprise

METTRE EN PLACE SON PLAN D'ACTION

Identifier ses qualités et ses points de progrès
Définir ses objectifs d'application à l'issue du stage
Planifier les étapes de mise en œuvre et d'auto-évaluation
Définir des indicateurs de résultat (actions, ressentis physiques et émotionnels)

Sanction de la formation : Attestation de formation (L.6353-1 du Code du travail)