

Animer une ERS

Les facteurs clés de succès d'une démarche de libération et les savoirs associés



LES ATTENTES EXPRIMÉS PAR NOS CLIENTS

01. Renforcer la dynamique d'agilité et la culture de responsabilité propre à la démarche de «libération des énergies»
02. Accompagner les changements et évoluer vers un fonctionnement en équipes semi-autonomes responsables et solidaires
03. Construire une culture commune, mobiliser les relais managériaux et les former au management situationnel
04. Fédérer les équipes autour du projet et les mobiliser avec les outils de l'intelligence collective et de l'agilité
05. Accompagner les équipes (communiquer, renforcer l'esprit coopératif, coconstruire) notamment dans sa dimension organisationnelle et fonctionnelle pour œuvrer collectivement dans l'esprit des équipes semi-autonomes, responsables et solidaires
06. Piloter un projet, évaluer les résultats (indicateurs et actions de recadrage), instaurer et donner sa place à une démarche de qualité
07. Accompagner les équipes et gérer les résistances, les tensions voire les conflits
08. S'inscrire dans une posture de responsabilité et de bienveillance
09. S'inscrire dans une posture de responsabilité et de bienveillance
10. Disposer des outils d'animation, de mobilisation, de négociation et de médiation propres à susciter l'engagement

- > Loin d'être un simple lieu d'apprentissage, nos sessions constituent un espace où l'on s'approprie les éléments de savoir, de savoir-faire et de savoir-être nécessaires à l'acquisition et l'appropriation de nouvelles compétences.
- > La formation-action, inspirée de la pédagogie du changement, permet de motiver et d'inciter chaque participant à transformer son approche et ses pratiques dans le sens d'une plus grande efficacité. Les animations, conçues comme de véritables temps forts de cohésion, faciliteront l'émergence d'une culture partagée au sein de l'équipe du cabinet.



UNE ANIMATION STRUCTURÉE AUTOUR D'UN PRINCIPE D'ALTERNANCE ENTRE LES MOMENTS :

- > De connexion et d'ancrage pour éveiller l'intérêt (par le biais conceptuel ou émotionnel), aviver la curiosité et susciter la motivation,
- > De transmission, stimulant la réflexion, facilitant l'acquisition de nouvelles informations,
- > D'activation ludique, sollicitant nos différentes formes d'intelligence pour susciter les déclics, favoriser l'adhésion au message,
- > De mémorisation et de consolidation, permettant de revenir sur le message et de favoriser une appropriation durable.

POUR PARVENIR À CE RÉSULTAT, LES CONSULTANTS- FORMATEURS UTILISENT LES MÉTHODES ET LES OUTILS PÉDAGOGIQUES SUIVANTS :

- > Les exposés, les témoignages de professionnels ayant accompagné de nombreux collaborateurs en situation de tension. Pour s'approprier les fondamentaux en profondeur et travailler sur la base de cas concrets
- > Les jeux de médiation, de communication. Pour déclencher des prises de conscience de manière ludique et accompagner chacun du désir au plaisir de changer
- > L'animation participative et interactive (méta-plan, jeux cadres...). Pour que chacun puisse s'impliquer et découvrir des méthodes d'animation participatives
- > Les simulations (jeux de rôles, mise en situation) et les études de cas. Pour s'approprier des techniques simples lors de mises en situations concrètes et adaptées
- > Les exercices de gestion du stress inspirés du MBSR. Pour acquérir la maîtrise d'une forme de sérénité, nécessaire à l'exercice de l'accompagnement conseil



LES OBJECTIFS

- > Conduire les réalisations et la prise de décision dans un cadre participatif
- > Découvrir les principes de l'IC et sa valeur ajoutée
- > Animer des réunions de feedbacks
- > Animer des réunions de créativité
- > Accompagner les collaborateurs en difficultés

LES PLUS

- > Un outil d'appréhension du changement éprouvé introduisant les principes de coopération et de mobilisation de façon très opérationnelle
- > Une grille de profil simple et parlante permettant de se situer mais également de reconnaître le style de ses collègues
- > Un outil classique « le management situationnel » mais un mode d'animation permettant de replacer les enjeux et notamment les effets dévastateurs d'un management inadapté en terme de RPS



Introduction : management et conduite du changement

- > Présentation du parcours pédagogique
- > Introduction de la journée

01. Les principes de l'intelligence collective

- > L'intelligence collective et ses 4 dimensions dynamiques
- > La théorie du U
- > 3 modes d'animation particuliers (création, décision, information) - Exercice d'appropriation



EXEMPLE DE DÉROULÉ

02. Animer

- > Mettre en place un processus participatif au sein de l'équipe
- > 3 moments clés d'animation (réunion TOP, réunion hebdomadaire, réunion mensuelle)
- > Quelques outils d'animation

03. Accompagner

- > Dresser le cadre d'un accompagnement
- > Mesurer, observer, cadrer, transmettre, aider, évaluer, recadrer
- > Cas pratiques

Conclusion de la journée

- > Synthèse
- > Réponse aux questions
- > Évaluation de la journée



Journée 1

QU'EST-CE QU'UNE ÉQUIPE RESPONSABLE ET SOLIDAIRE

Introduction

- > Les changements de paradigme dans l'organisation
- > L'essor des organisations agiles et apprenantes
- > Le management hybride, une révolution ?

ERS : Définition et mode de fonctionnement

- > Qu'est-ce qu'une ERS
- > Les principes de fonctionnements
- > La montée en compétences dans les ERS
- > Les outils d'animation et de production

Freins et difficultés

- > Le cadre d'animation au sein d'une ERS – le panneau TOP
- > Conduire les améliorations et piloter les actions : outils d'amélioration continue
- > Faire monter en compétences : les grilles et bulles de compétences des équipes (savoir-faire opérationnels)

Conclusion

- > Synthèse, tour de table des ressentis
- > Plan d'actions pour la suite
- > Évaluation de la journée

Journée 2

LE MANAGEMENT COLLABORATIF EN ERS

Introduction : l'intégration des générations X et Y dans le travail et les nouvelles formes d'interactions

- > Face à l'exigence, le devoir de sens, de souplesse et d'agilité
- > L'engagement et la condition de participation
- > Le fonctionnement en Equipe Responsable et Solidaire

Management situationnel

- > Management situationnel et management collaboratif
- > L'intelligence collective comme source d'émulation, de motivation

Actionner et susciter le changement avec l'intelligence collective

- > Bâtir et partager une vision – les jeux cadres
- > Définir et prioriser les objectifs – les méthodes
- > Utiliser les outils de l'intelligence collective

Susciter l'adhésion de chacun

- > Susciter les coopérations
- > Encourager et mobiliser
- > Animer, faciliter, piloter, organiser le suivi

Conclusion

- > Synthèse, tour de table des ressentis
- > Évaluation de la formation



Journée 3

MANAGEMENT HYBRIDE ET ANIMATION À DISTANCE⁽¹⁾

Introduction : Faire équipe après COVID

- > La dynamique du groupe dans un environnement hybride
- > Les leviers de la motivation et les défis du distanciel
- > Communiquer et susciter l'engagement

Principes du management hybride

- > Le management hybride et les nouvelles formes de fonctionnement Les 4 paradoxes du management hybride
- > Autonomie/formalisme - Éloignement /cohésion -
- > Agilité/planification - Confiance/contrôle

Les principes du pilotage à distance

- > Bâtir un contrat de confiance
- > Construire le cadre, trouver l'équilibre entre exigence et soutien
- > S'engager sur les modes de communication et contribution mutuelle

Le suivi distanciel au quotidien

- > Offrir les conditions de l'animation optimale
- > L'évaluation de la charge de travail, modalités de suivi et de reporting
- > Accompagner, soutenir et motiver dans le respect de l'autonomie allouée

Conclusion

- > Synthèse, tour de table des ressentis
- > Évaluation de la journée

Journée 4

MANAGEMENT HYBRIDE ET ANIMATION À DISTANCE⁽²⁾

Introduction

- > L'animation à distance (suite)

Animer à distance

- > La préparation de la séquence de travail
- > La posture de facilitation
- > L'engagement vers la résolution de problème

Problématiques abordées et outils d'animation en distanciel

- > Elaborer un diagnostic avec l'équipe- les méthodes et outils en distanciel
- > Identifier les problèmes et imaginer les solutions – les méthodes, les outils en distanciel
- > Bâtir un plan d'actions - les méthodes, les outils en distanciel

Gérer es relations assurer la cohésion à distance

- > Les règles relationnelles
- > La communication informelle et la convivialité
- > Fédérer et motiver: 5 principes à respecter en distanciel

Conclusion

- > Synthèse, tour de table des ressentis
- > Évaluation de la formation



LES OBJECTIFS

- > Savoir fixer des objectifs
- > Anticiper les besoins et définir une feuille de route
- > Construire les tableaux de bords - outils de pilotage
- > Piloter son avancement
- > Organiser le suivi, les feedbacks

LES PLUS

- > Une animation ludique
- > Un cas pratique
- > Des temps d'appropriation spécifique pour travailler sa propre feuille de route



Introduction : management et gestion de projet

- > Présentation du parcours pédagogique
- > Introduction de la journée

01. La gestion de projet

- > Les 7 leviers du changement
- > Orientations, buts et objectifs- fixer des objectifs smart
- > Exercices d'appropriation



EXEMPLE DE DÉROULÉ

02. Organiser

- > Séquencer et organiser
- > Le GANT et les fiches actions
- > Exercices d'appropriation

03. Piloter

- > Bâtir son tableau de bord
- > Organiser et animer le suivi
- > Quelques outils de feedbacks

Conclusion de la journée

- > Synthèse
- > Réponse aux questions
- > Évaluation de la journée





Guillaume CALLONNEC

Coaching et conduite du changement

Guillaume CALLONNEC
Tél. : 06 26 64 74 60
email : guillaumecallonnec13@gmail.com

Société unipersonnelle
15 boulevard Faissole
13012 Marseille
979 951 084 R.C.S. Marseille
NAF/APE : 7022Z