

Management

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

Nos principes pédagogiques pour le parcours leadership

- > 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 (métaplan, 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



MANAGER DANS LA BIENVEILLANCE , EN GARANT DU BIEN COMMUN

fil rouge

Codir restreint

2 axes déclinés
en 4 sessions

Codir élargi

2 axes déclinés
en 4 sessions

Les
fondamentaux
du changement

Les orientations
stratégiques et la
préparation du
plan de
mobilisation

Déployer un
projet de
changement

**Manager et
communiquer
dans la
bienveillance**

Animer, conduire
et réguler
une équipe
semiautonome,
responsable et
solidaire

Piloter le projet
d'équipe - gérer
le temps et les
priorités



LES OBJECTIFS

- > Identifier son style de management et son profil de personnalité
- > Prendre conscience des biais de communication induits par nos différents profils
- > Découvrir le profil de ses pairs
- > Adapter sa communication aux profils des collègues
- > Adopter une posture managériale responsable et solidaire

LES PLUS

- > Un outil d'appréhension des profils de personnalités éprouvés
- > Une grille de profil détaillée permettant de se situer mais également de reconnaître le style de ses collègues
- > Un mode d'animation permettant de replacer les enjeux, de dépasser les jeux d'égo pour soigner notre écologie de système



Introduction : management et conduite du changement

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

01. Les profils de personnalité

- > La caractérologie de Jung
- > Les types psychologiques et traits de personnalités
- > Les notions de préférences associées - Exercices d'appropriation

EXEMPLE DE DÉROULÉ

02. La restitution du test

- > Hypothèses individuelles et objectifs de développement professionnel
- > Restitution du test et remise du livret
- > L'appréhension de nos différences

03. Concilier les différences pour un fonctionnement transversale et homogène

- > Cartographie de l'équipe
- > Les facteurs clés de succès de la communication en équipe
- > Exercices de coopération

Conclusion de la journée

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



LES OBJECTIFS

- > Redécouvrir les 4 styles de management
- > Adapter son style de management aux profils des collaborateurs
- > Cartographie son équipe
- > Élaborer un plan d'action d'accompagnement
- > Ancrer une posture de bienveillance et d'assertivité
- > Consolider nos valeurs

LES PLUS

- > Un outil d'appréhension simple des besoins d'une équipe en management
- > Un temps de construction des plans d'actions très opérationnel
- > 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

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

01. Le management situationnel

- > Les défis du manager
- > Adapter son style managérial aux profils des collaborateurs
- > Exercices d'appropriation et plan d'action



EXEMPLE DE DÉROULÉ

02. Le tableau d'analyse du manager

- > Cartographie de l'équipe aux regards des missions et tâches alloués
- > Le plan d'adaptation managérial
- > Exercices d'appropriation

03. Notre posture managériale

- > Le management, bienveillance- autorité- assertivité
- > Les valeurs au sein de la collectivité
- > Exercice de coconstruction – charte associée

Conclusion de la journée

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



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

- > 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





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