

Parcours de formation

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 :

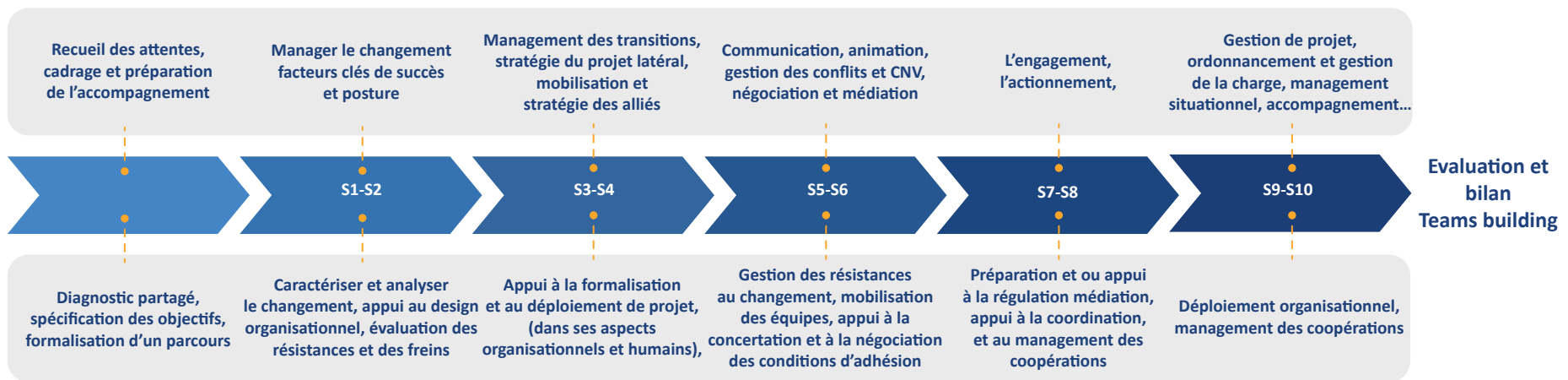
- > Les exposés, les témoignages de professionnels ayant accompagné de nombreux collaborateurs en situation de tension. Pour s'approprier les fondamentaux en profondeur et travailler sur la base de cas concrets
- > Les jeux de médiation, de communication. Pour déclencher des prises de conscience de manière 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



Le parcours direction

Un exemple de parcours de formation action pour le CODIR

DANS SES ASPECTS MANAGÉRIAUX

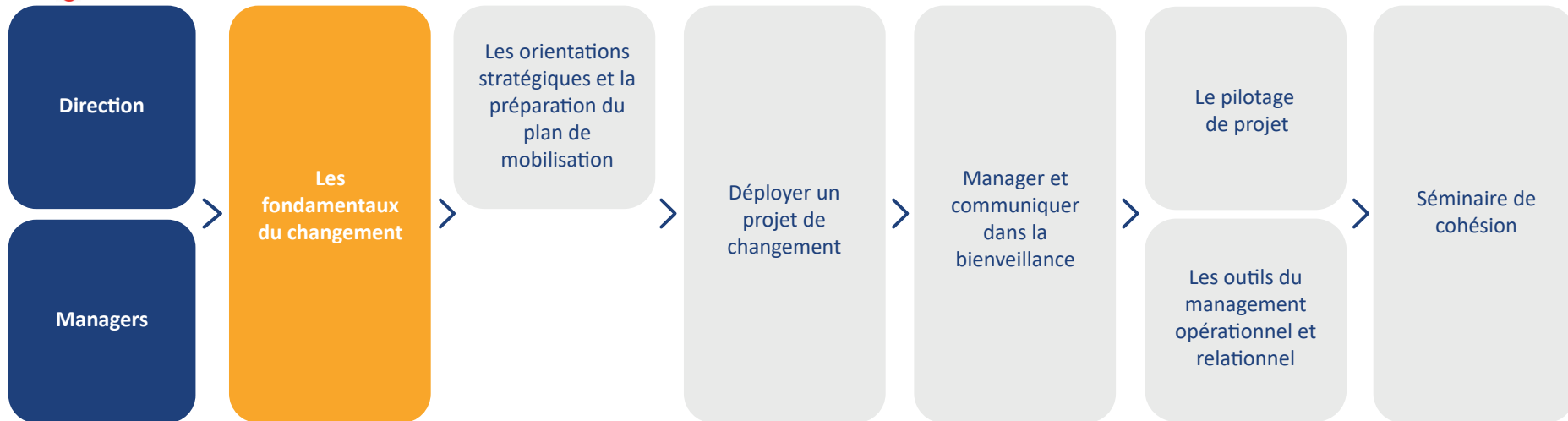


DANS SES ASPECTS D'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

Exemple de parcours managers

MANAGER DANS LA BIENVEILLANCE , EN GARANT DU BIEN COMMUN

fil rouge



Journée 1

IDENTIFIER LES SITUATIONS DE CHANGEMENTS ET LES FORMES DE TENSIONS ASSOCIÉES

Introduction

- > Changement et homéostasie

Spécifier vos situations de changement

- > Chasse à l'exemple
- > Comprendre la nature du changement et cartographier les changements
- > Analyser les transformations et leurs conséquences

Freins et difficultés

- > L'étoile de perception
- > Cartographie des parties prenantes à travers la grille des partenaires
- > Introduction à la stratégie du changement

Conclusion

- > Synthèse
- > Évaluation de la journée
- > Tour de table des ressentis

Journée 2

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Introduction

- > Les 7 leviers du changement

Outils de diagnostic du changement

- > Concassage
- > SWOT
- > Application et cas pratique

Élaborer une stratégie de changement

- > La communication
- > Mon plan de contact
- > Les modes d'animation

Tactique et conduite du changement

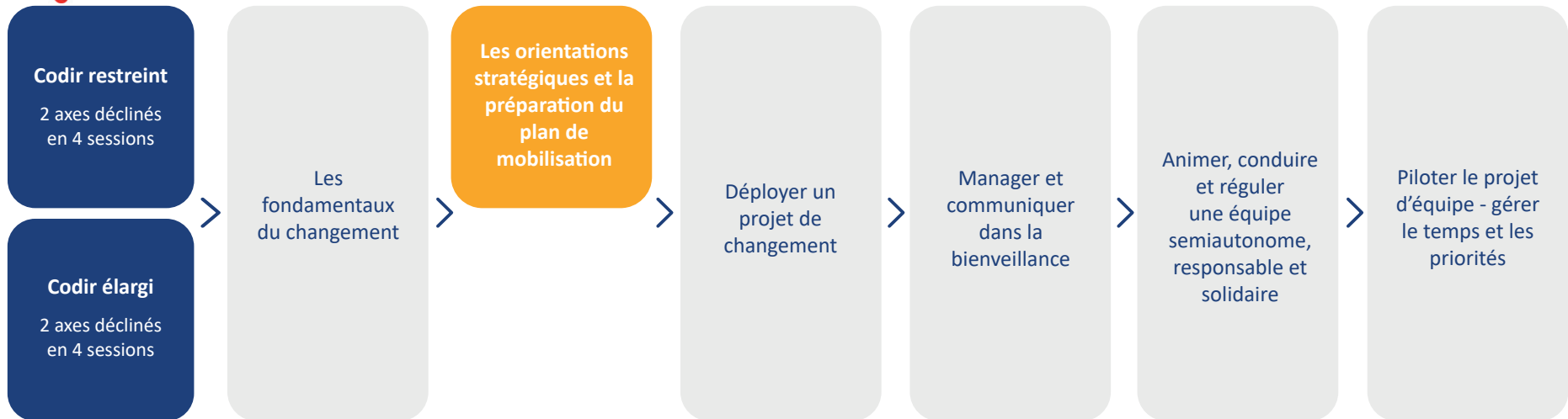
- > L'actionnement
- > La négociation des conditions
- > Entraînement

Conclusion

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

MANAGER DANS LA BIENVEILLANCE , EN GARANT DU BIEN COMMUN

fil rouge



CONTENU DE LA FORMATION

1

Ouverture

- > Présentation du programme
- > Warming Up

Notre raison d'être et notre vision du futur

- > Partager le sens de la mission
- > Construire ensemble un slogan fédérateur

Nos orientations et nos buts

- > Rappel des grandes orientations et des buts
- > Déclinaisons dans les directions

Les objectifs déclinés

- > Formalisation des objectifs smart par direction

2

Ouverture

Prioriser les actions phares

- > Principe du consensus forcé en facilitation
- > Prioriser 5 actions phares : le jeu de 5 en 5

Établir des plans d'actions en collectifs

- > Le passage de l'intention à l'action
- > Élaborer 5 fiches actions en collectif : le jeu des enveloppes

Le lancement des actions phares

- > Élaborer une feuille de route un process selon la méthode de « bout en bout »
- > Cas pratique et outils (RACI...)

3

Ouverture

- > Le lancement des actions phares
- > Élaborer une feuille de route un process selon la méthode de « bout en bout »
- > Cas pratique et outils (RACI...)

La coordination des actions

- > Principes de coordination : gare à la loi de BROOKS
- > Coordonnons nos activités : le jeu de la matrice

Susciter l'engagement

- > Principe de l'actionnement
- > Jeux de rôles

4

Ouverture

Cadrer et recadrer un groupe de travail

- > Poser un cadre, organiser les feedback
- > S'inscrire en facilitation et animer les réunions flash

Programmer un dispositif participatif dans l'organisation

- > De l'architecture au design
- > Cas pratique forum ouvert et design thinking

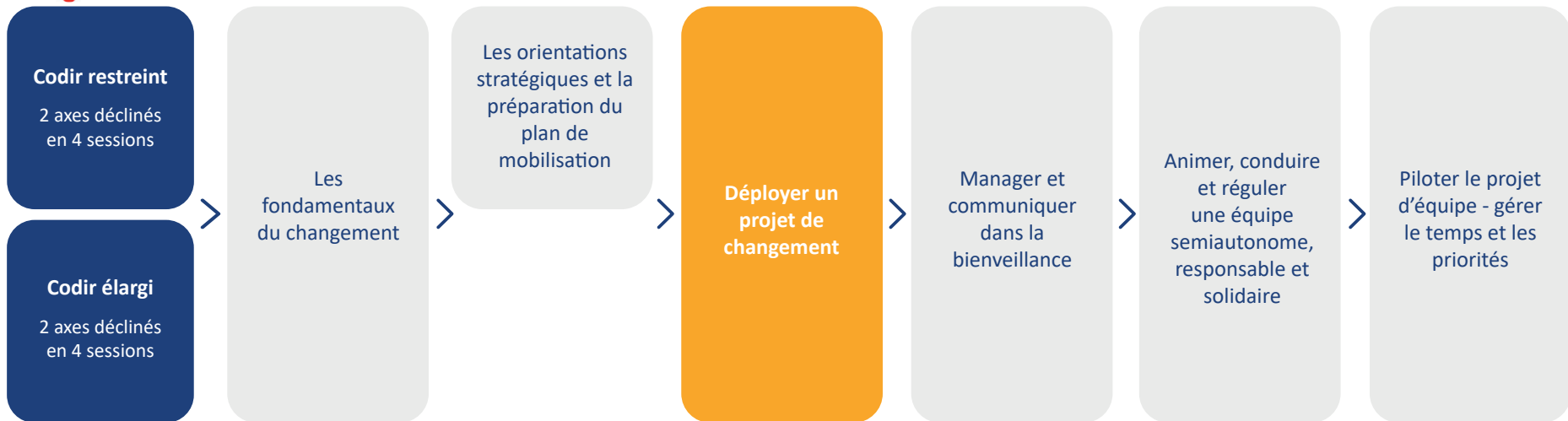
Conclusion

- > Tour de table
- > Évaluation



MANAGER DANS LA BIENVEILLANCE , EN GARANT DU BIEN COMMUN

fil rouge



LES OBJECTIFS

- > Comprendre le changement
- > Cartographier la position des collaborateurs, évaluer les résistances et communiquer
- > Animer un processus participatif pour fédérer
- > Découvrir des outils d'animation

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. Le changement

- > Homéostasie et principes du changement
- > Les fondamentaux de la conduite du changement
- > Exercice d'appropriation



EXEMPLE DE DÉROULÉ

02. Préparer un projet de changement

- > La grille des partenaires – cartographier les positions des parties prenantes
- > Diagnostiquer les freins
- > Exercices Matrice OMOC et étoiles de perception et carte des freins

03. Préparer la commu- nication du projet de changement

- > Élaborer la grille des procès et crédit d'intention et son argumentaire,
- > Analyser l'impact des messages via la carte de perception des messages
- > Ajuster la communication et élaborer son plan de contact

Conclusion de la journée

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



LES OBJECTIFS

- > Comprendre le changement
- > Cartographier la position des collaborateurs, évaluer les résistances et communiquer
- > Animer un processus participatif pour fédérer
- > Découvrir des outils d'animation

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

EXEMPLE DE DÉROULÉ

Introduction : management

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

01. Bâtir son plan de déploiement

- > Retour sur les plans de contact
- > Organiser la communication (face à face, collective...)
- > Principes de consultation, de médiation et d'animation - Exercice d'appropriation

02. Déployer un projet de changement

- > Communiquer
- > Associer et construire un cycle d'ateliers
- > Quelques outils d'animation pour fédérer

Conclusion de la journée

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



LES OBJECTIFS

- > Comprendre la dynamique de résistance au changement, ses ressorts émotionnels et la dynamique conflictuelle associée
- > Comprendre la dynamique d'engagement, que ce soit dans le conflit ou dans la coopération
- > Identifier les ressorts de la mobilisation dans la réciprocité
- > Manager dans la confiance et la réciprocité

LES PLUS

- > Des animateurs médiateurs rompus à la gestion des conflits, ayant mis en place de nombreux dispositifs de régulation et de mobilisation
- > Une animation conçue autour de cas pratiques et de jeux de rôles
- > Une approche de la gestion des résistances pouvant servir à dépasser les blocages au plan collectif ou individuel
- > Une introduction à la Communication Non Violente (Rosenberg) qui permettra d'aborder le lendemain les problématiques d'entretiens en situation de tension



Introduction : Gérer les résistances au changement

- > Les freins et l'émergence naturelle de la résistance au changement
- > L'étoile de perception

01. Formes de résistances au changement

- > Le cycle émotionnel du changement et la courbe de deuil
- > Les sources de résistances (insatisfaction des besoins)
- > De la résistance à l'escalade conflictuelle



EXEMPLE DE DÉROULÉ

02. Susciter l'engagement

- > De la résistance au blocage : le cercle vicieux associé
- > La résistance dans la mauvaise foi et la dissonance cognitive
- > Dépasser les blocages et susciter l'engagement

03. Remobiliser

- > La médiation et la négociation des conditions d'adhésion
- > Identifier sentiments, besoins et comportements associés lors des entretiens avec les résistants
- > S'inscrire dans la résolution de problèmes en imaginant les formes nouvelles de satisfaction des besoins

Conclusions : initiation à l'assertivité et à la Communication Non Violente (CNV)



LES OBJECTIFS

- > Comprendre les principes de l'interdépendance émotionnelles en situation conflictuelle et les agissements en miroir
- > Intégrer le principe de l'assertivité, s'approprier la communication Non Violente pour gérer les tensions et négocier les conditions d'adhésion
- > Acquérir les techniques d'entretiens face aux personnalités difficiles pour redonner du sens, clarifier, remobiliser

LES PLUS

- > Une technique puissante de communication et de gestion des conflits utilisable face à un collectif ou en entretien individuel
- > Une approche de management susceptible de renforcer la crédibilité et la légitimité de l'encadrant
- > Une posture d'assertivité, de bienveillance qui s'inscrit en cohérence avec l'esprit essentiel de la coopération à la DGA
- > Une attention adaptée à la prévention des RPS



Introduction : Les sources de tension au sein d'un service

- > L'escalade conflictuelle et le piège de l'engagement

01. Les tensions dans la relation entre partenaires

- > Le syndrome racket : comment le stress de l'un contamine l'autre
- > Des attitudes défensives contreproductives
- > Incarner les besoins dans l'exemplarité



EXEMPLE DE DÉROULÉ

02. Gérer la tension par l'attention

- > Comprendre et gérer son propre stress
- > S'inscrire dans l'assertivité et la CNV dans un esprit de médiation
- > Maîtriser les techniques de reformulation empathique

03. Concilier les points de vue

- > La CNV pour éclairer les malentendus et éviter les mésententes
- > La CNV pour recadrer
- > La CNV pour gérer l'agressivité

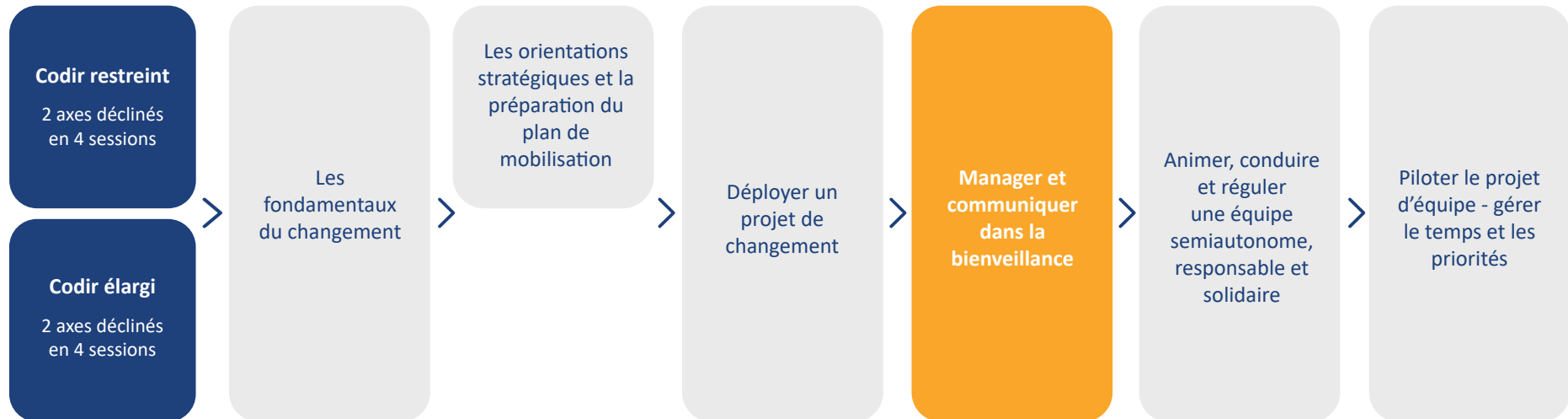
Conclusions : S'inscrire dans la résolution plutôt que dans la révolution

- > Synthèse et évaluation



MANAGER DANS LA BIENVEILLANCE , EN GARANT DU BIEN COMMUN

fil rouge



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 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 et conduite du changement

- > 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 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

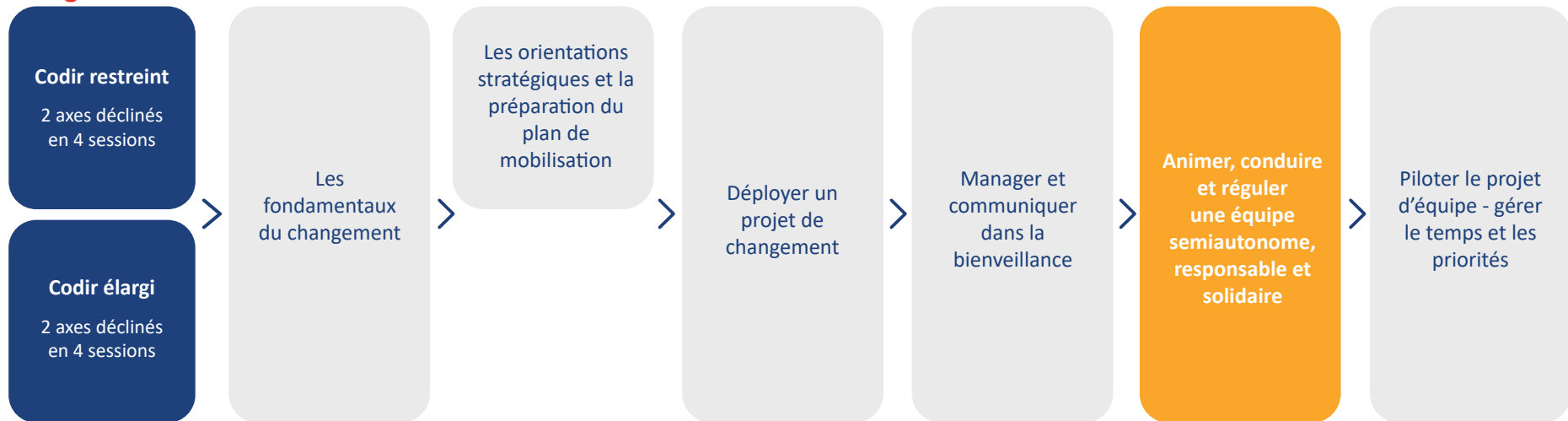
Conclusion de la journée

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



MANAGER DANS LA BIENVEILLANCE , EN GARANT DU BIEN COMMUN

fil rouge



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

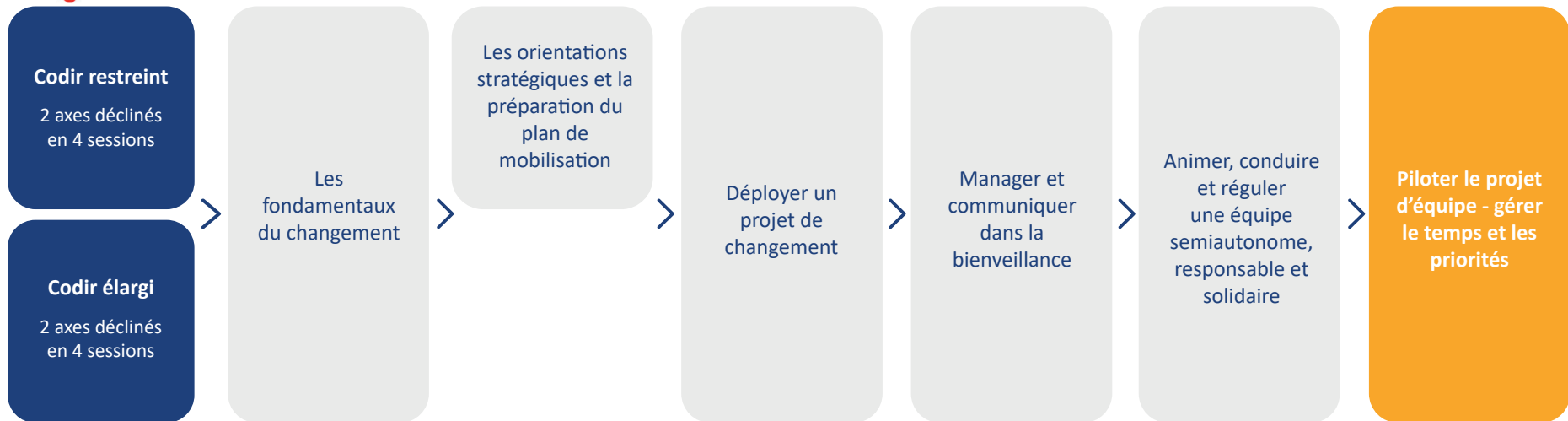
Conclusion

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



MANAGER DANS LA BIENVEILLANCE , EN GARANT DU BIEN COMMUN

fil rouge



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



LES OBJECTIFS

- > Jeter un œil neuf sur nos vieilles habitudes d'organisation personnelle
- > Appréhender le volume d'activités et de tâches à conduire avec recul et organisation
- > Acquérir les grands principes de la gestion du temps et ses lois (loi de Pareto, loi de Murphy...)
- > Gérer vos « drivers » et identifié les voleurs de temps
- > Distingué l'important de l'urgent et prioriser
- > Planifié en anticipant les contraintes et les aléas

LES PLUS

- > Une grille simple de diagnostic personnel
- > Une revue complète des lois du temps déclinées en principes concrets
- > Des outils pour gagner en bien être et en efficacité
- > Une attention adaptée à la prévention des RPS

PROGRAMME DE LA JOURNÉE 1

Ouverture

- > Présentation
- > Poser le cadre d'interaction
- > Recueil des attentes
- > Introduction de la séance

Nos caractéristiques personnelles

- > Effectuer son diagnostic personnel
- > Diagnostiquer son temps

Pourquoi tant de souffrance ? Le temps subi...

- > Identifier les raisons de la perte de temps et les voleurs de temps
- > Repérer les sources de gaspillages
- > Comprendre les failles potentielles dans la gestion du temps
- > Identifier nos mécanismes de sabotage et le processus de racket associé
- > Recenser les quelques bonnes raisons que nous avons de ne pas changer

Le temps choisi

- > Passer du temps subi au temps choisi
- > Connaître les lois du temps pour mieux appréhender les principes de gestion du temps
- > Distinguer l'urgent de l'important pour prioriser et se chronographier

Gérer son rythme personnel

- > Analyser les rythmes journaliers, hebdomadaires et mensuels
- > Gérer son rythme
- > Gérer son agenda

Conclusion

- > Gérer son temps et gérer son stress



LES OBJECTIFS

- > Mobiliser les ressources
- > Organiser le suivi, le pilotage et le traitement de l'information
- > Organiser l'équipe en veillant au respect des besoins du collectif et de ses parties prenantes
- > Gérer son stress et appréhender celui des équipes dans une posture d'écoute, de soutien et de résolution de problème
- > Acquérir une plus grande capacité d'écoute dans la gestion des risques psycho sociaux.

LES PLUS

- > Une grille simple pour découvrir sa relation au temps et ses drivers
- > Un zoom sur la délégation pour gérer le temps au mieux
- > Des outils pour gagner en bien être et en efficacité
- > Une attention adaptée à la prévention des RPS



PROGRAMME DE LA JOURNÉE 2

Ouverture

- > Ancrer les acquis de la veille
- > S'échauffer et prendre la mesure de ses réflexes conditionnés face à la pression temporelle

Les styles de temps

- > Identifier 4 styles d'individu types en relation au temps
- > Identifier les caractéristiques de chaque type, se situer pour identifier ses points forts et des marges de progrès

Notre relation au temps

- > Découvrir les 5 drivers (les messages contraignants) et identifier sa propre tendance

- > Comprendre comment l'influence des drivers (messages inconscients engendrant des réflexes conditionnés) alimente le processus de racket
- > Accroître son efficacité en opposant des antidotes aux drivers

Gérer le temps et le stress de l'équipe

- > Provoquer un déclic et faire le point sur les facteurs clé de succès d'une équipe en matière de gestion du temps en situation de stress
- > Prendre conscience des principes à respecter en cas de « crise »
- > Appréhender le stress de l'équipe et prendre le temps d'écoute

Ultimes conseils d'organisation

- > Anticiper et déléguer
- > Optimiser les temps de la gestion d'équipe, optimiser ses réunions, ses emails...
- > Apprendre à vivre l'instant présent

Bâtir son Plan de Progrès Personnel

Conclusion



LES FORMATIONS-ACTIONS ANIMÉES PAR NOS CONSULTANTS

Conduire le changement

- > Accompagner le changement d'une organisation
- > Communication et gestion de crise...
- > La stratégie du projet latéral et la stratégie des alliés
- > Organiser, piloter et animer un dispositif de régulation médiation
- > Animer un cycle de séminaires participatifs avec les jeux cadres
- > Gérer les tensions et les conflits
- > La prévention et la gestion des RPS dans le cadre d'un projet de changement
- > Concevoir et piloter un projet de fusion

Management

- > Prendre son poste
- > Réaliser les entretiens d'évaluation
- > Le management situationnel
- > Communication, assertivité et la Communication NonViolente
- > Organiser et piloter
- > Le manager coach
- > Le leadership
- > Négocier et susciter l'engagement
- > Déléguer et responsabiliser
- > Les relations interhiérarchiques
- > Promouvoir la coopération
- > Mettre en place la gouvernance partagée
- > Animer une équipe responsable et solidaire
- > Animer un réseau de partenaires

Efficacité personnelle

- > Le développement personnel
- > La confiance et l'estime de soi
- > Gérer le temps et les priorité
- > Prendre la parole en public
- > La gestion de projet
- > La gestion du stress
- > L'analyse transactionnelle
- > La PNL

Les sujets de Ressources humaines

- > La prévention du burn out
- > La prévention du bore out
- > Monter un plan de formation
- > L'accompagnement des collaborateurs
- > Structurer une politique RH,
- > Les outils RH
- > La GPEC
- > Organiser et mettre en œuvre un dispositif de mobilité
- > Accompagner les mobilités

Les sujets formation-coaching

- > Formation de formateurs
- > Animer un team building
- > La créativité en animation
- > Monter un cycle de séminaires participatifs
- > Le coaching collectif





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