

# Programme Energies :

## Mettre à profit la reprise & rebondir

15 modules au choix - 25 mai au 25 juin, de 16 h à 18h

OBJECTIFS		CONTENUS
<b>CYCLE Faire avec...</b>		
<b>1 Prendre soin de soi et des autres</b>	25 MAI 2 JUIN	Passer du comment ça va au comment je vais ? pour moi en tant que manager et pour chacun de mes équipiers. Prendre conscience de ce que mon état génère chez moi et ce qu'il crée comme impact sur les autres Identifier son objectif de développement comportemental et managérial.
Pour aller plus loin : modules 8 et 9		
<b>2 Accepter de ne pas tout maîtriser</b>	26 MAI 8 JUIN	Quels sont mes points d'appui et mes ressources dans cette situation. Naviguer entre « contrôle – maîtrise - incertitude »
<b>3 Voir clair quand tout est flou</b>	26 MAI 4 JUIN	Savoir prendre du recul, de la distance et de la hauteur Poser un cadre : pour quoi ? comment ? Qu'attend-on de moi ? De quoi ai-je besoin pour agir ? (Check list)
Pour aller plus loin : module 7		
<b>4 Quelles opportunités stratégiques (module dirigeants)</b>	27 MAI 5 JUIN	Comment prendre du recul sur son modèle économique : Comprendre et identifier les leviers d'opportunités Comment bénéficier des remontées des équipes terrain
<b>5 Quelles opportunités stratégiques (module managers)</b>	28 MAI 9 JUIN	Analyse des zones de risque et d'opportunités Développer sa force de proposition et d'initiative au service du projet d'entreprise, Identifier et saisir des opportunités, les partager, mobiliser l'équipe.
<b>6 Partager ses problématiques RH et réagir</b>	25 MAI 3 JUIN	Partager un retour d'expérience et se projeter dans une nouvelle organisation du travail : la reconstitution du collectif de travail, avec ou sans télétravail. Comment mobiliser les managers ? Ma posture RH au sein du comité de direction et mes objectifs annuels revisités.
<b>CYCLE Engager les collaborateurs</b>		
<b>7 Clarifier les priorités et les objectifs</b>	27 MAI 11 JUIN	Différencier climat et organisation, reprioriser les objectifs individuels avec son N+1 puis avec ses équipiers Utiliser un outil d'aide à la décision pour la communication des objectifs Dégager le superflu pour se focaliser sur les priorités
<b>8 Trouver l'équilibre entre écoute et exigence</b>	28 MAI 8 JUIN	Développer sa qualité d'écoute pour un leadership positif.

Pour aller plus loin : module 9

Savoir identifier et répondre aux besoins du collaborateur, en conservant l'exigence de résultat.

**9 Affirmer son management dans une situation incertaine**

29 MAI  
10 JUIN

Effectuer l'analyse de risques et retour d'expériences (humain, organisation du travail et production) en lien avec la situation actuelle d'équipe  
Se poser les bonnes questions  
Mesurer les impacts.

**CYCLE Agir au cœur de l'équipe**

**10 Apprécier l'état de l'équipe**

29 MAI  
10 JUIN

Pour aller plus loin : module 11

Identifier sa position et celle de chaque équipier aujourd'hui dans ce contexte de grande incertitude (à partir de l'outil courbe du changement, cartographie de l'équipe).  
Accompagner chacun sur son cheminement émotionnel et cognitif à chaque étape : informer, écouter, encourager, reconnaître.

**11 Repérer les signaux faibles du stress et réagir**

2 JUIN  
12 JUIN

Identifier les signaux faibles post-confinement pour soi et son équipe : anxiété, fatigue, colère.  
Comprendre les différents enjeux des RPS, et les réactions au stress, le modèle de Karasek  
Qu'en faire ?

**12 Renforcer la confiance et la complicité au sein de l'équipe**

3 JUIN  
11 JUIN

(Suite des modules 1 & 8)

Maintenir le lien, se soutenir en confiance (sans angélisme)  
Après avoir apprécié l'état de chacun (Module 8), savoir reconnaître le niveau de cohésion (recadrage positif, feed-back correctif), en repérant les contributions de chacun dans l'équipe  
Encourager à avancer malgré les difficultés actuelles, inciter à plus d'échanges.

**Cycle Soutenir et focaliser l'équipe**

**13 Soutenir la dynamique d'équipe**

4 JUIN  
15 JUIN

Pour aller plus loin (module 12)

Donner aux collaborateurs les moyens de travailler en sérénité et de réussir les défis de la période actuelle, Mobiliser chacun, tous les jours, dans la résolution des problèmes de l'équipe

**14 Maintenir l'engagement en distanciel**

5 JUIN  
12 JUIN

Comment responsabiliser pour tenir le cap ?  
- Revoir les objectifs avec sa direction ?  
- Démultiplier les échanges de coopération et le co-travail (binômes et trinômes)  
- Echanger sur les outils collaboratifs  
Partage de pratique

**15 Développer la coopération en distanciel**

9 JUIN  
16 JUIN

Mettre en place un rendez-vous opérationnel quotidien, - hier et aujourd'hui : actions & difficultés, besoins de l'équipe,  
Organiser et stimuler le travail : les qualités émergentes de trois de vos binômes ou trinômes.