

Programme Energies

Un objectif, un apport, un progrès

Manager dans la situation actuelle

13 modules de deux heures au choix, en visio

- **Faire avec...** : développer un management de proximité
- **Engager les collaborateurs** : maintenir le cap dans une situation incertaine et entraîner l'équipe.
- **Agir au cœur de l'équipe** : miser sur le collectif.
- **Focaliser l'activité** : développer une dynamique grâce à la situation

| | <i>Objectif</i> | <i>Apport</i> | <i>Progrès</i> |
|---|---|--|---|
| | Cycle Faire avec ... | Développer un management de proximité | |
| 1 | Voir clair quand tout est flou et urgent | Repérer et analyser les besoins de son patron et de son équipe dans l'incertitude | Préciser sa propre feuille de route pour agir plus efficacement |
| 2 | Capter et transmettre les évolutions du terrain | Comprendre ce qu'est une stratégie d'entreprise à l'aide de l'outil « Business Model » | Améliorer la proposition de valeur aux clients |
| 3 | Prendre soin de ses collaborateurs | Grille de décodage des attitudes et comportements | Tester une relation interpersonnelle plus constructive avec un collaborateur qu'on se choisit |
| 4 | Accepter de ne pas tout maîtriser | Trouver son équilibre entre contrôle, laisser-faire et incertitude Outil : le stop de lâcher-prise | Expérimenter une dimension de la posture de manager-coach |
| | Cycle Engager les collaborateurs | Maintenir le cap dans une situation incertaine et entraîner l'équipe | |
| 5 | Clarifier les priorités et les objectifs | Revoir les objectifs et dégager le superflu pour se focaliser sur les priorités. Outil : Grille SOPI® | Mobiliser les collaborateurs autour des objectifs opérationnels prioritaires de l'équipe |
| 6 | Trouver l'équilibre entre écoute et exigence | Distinguer les processus objectifs et les processus subjectifs. S'entraîner au feed back | Améliorer sa qualité de feed back |
| 7 | Affirmer son management dans une situation incertaine | Bien se gérer soi-même à l'aide d'outils d'alignement du manager | Consolider ses propres points d'appuis par rapport à l'équipe |
| | Cycle Agir au cœur de l'équipe | Miser sur le collectif | |

| | Objectif | Apport | Progrès |
|----|---|---|--|
| 8 | Stimuler son équipe malgré l'incertitude | Identifier la position de chaque collaborateur dans l'incertitude actuelle (émotions – comportements) | Accélérer l'adaptation de l'équipe au changement |
| 9 | Repérer les signaux faibles du stress pour réagir | Comprendre les réactions au stress et Identifier les facteurs de risques ou de protection (modèle de Karasek). | Savoir quand et comment agir, et passer le relais le cas échéant |
| 10 | Renforcer la confiance de l'équipe en elle-même | Comment rendre visibles les réussites existantes et les ré-utiliser dans un projet à venir. | Remobiliser toute son équipe sur un nouveau projet opérationnel ou de progrès collectif. |
| | Cycle Focaliser l'activité | Concentrer les efforts | |
| 11 | Rythmer la dynamique d'équipe | Mettre en place une animation agile pour avancer plus rapidement | Obtenir un accroissement la productivité |
| 12 | Maintenir la coopération sur la durée | Comment renforcer la coopération lorsque la proximité naturelle fait défaut. Apports sur les types de coopération | Fonctionner quotidiennement en réseau. |
| 13 | Développer l'engagement en distanciel | Avantages/inconvénients comparés du présentiel et du distanciel Le fonctionnement de la réunion flash | Mettre en place des réunions flash. |