Management dans un contexte de changement

Le changement désigne la démarche qui accompagne la vie de toute entreprise face à l'instabilité et au développement de son environnement. Mais la période de changement constitue une transformation majeure des manières de travailler et pousse la Direction, le Comité de Direction… à réfléchir sur le management à adopter dans ce nouveau contexte.

OBJECTIFS

- Accompagner la Direction à examiner quel mode de management à adopter dans un contexte de changement.
- Enrichir la réflexion sur le changement, afin de créer de la sécurité et de la confiance.
- Identifier les renoncements nécessaires auxquels seront soumis toutes les personnes : changer, c'est abandonner le confort des habitudes, de ce qui est familier, connu, rassurant, pour aller vers quelque chose de nouveau, d'étrange, en partie inconnu et indécis.
- Considérant ce nouveau contexte, identifier les styles de management (Directif, Persuasif, Participatif, Délégatif) et analyser pour chacun d'entre eux les avantages et les inconvénients.
- Permettre à la Direction de clarifier ses enjeux et d'élaborer son plan d'action à l'aide de bonnes pratiques lui permettant d'aligner la perception individuelle de chacun des membres aux enjeux de la vision stratégique de l'entreprise.

PROGRAMME

Compréhension du changement pour en mesurer l'impact au niveau humain
La demande de beaucoup de gens face au changement est d'avoir davantage de sécurité.
La question qui se pose est donc de savoir comment créer des repères, de la sécurité dans un contexte général d'imprévisibilité, source de changement. Conduire le changement c'est prendre en compte la dimension humaine (c'est-à-dire les valeurs, la culture, les résistances) au travers d'une démarche de participation, de communication et de formation/coaching dont l'objectif est de permettre une compréhension et une acceptation de "nouvelles règles du jeu" résultant du processus de changement.
Identifier les renoncements nécessaires. Changer, c'est abandonner le confort des habitudes pour aller vers quelque chose de nouveau, C'est donc entrer dans une démarche génératrice d'inquiétude ou de peur. Reconnaître ce processus inconfortable et l'anticiper aide à mieux le manager.

Identifier les styles de management pour envisager le mode qui sera le plus adapté considérant le contexte de changement.
Présentation des différents modèles de management : Directif, Persuasif, Participatif, Délégatif.
Identification à l'aide des outils de l'Analyse transactionnelle des différents comportements que les managers peuvent adopter vis-à-vis de leurs collaborateurs : ce sera l'occasion pour chaque participant d'évaluer ses propres comportements et les axes d'amélioration en termes de management nécessaires face au changement.
S'interroger sur comment préserver la Motivation et le Sens dans une période d'imprévisibilité (seuls les « facteurs valorisants » sont susceptibles de créer une satisfaction durable)
Prendre conscience de la nécessité de sortir des modes de management que sont la contrainte et le compromis pour déboucher sur le mode de l'ouverture, dans lequel les personnes peuvent dire leurs peurs, leurs besoins et renoncent à leur masque, leurs défenses et leur rigidité.

Elaborer des pistes d'action pour la mise en place de ce nouveau mode de mangement qui faciliteront le changement.
Procéder à l'analyse des forces et des faiblesses du contexte.
Définir les « valeurs » et les principes du mode de management choisi.
Sélectionner les axes stratégiques pour organiser leur déploiement.
Programmer la mise en place et le suivi.

OPTION : + 1 jour (7 heures)

Dans un souci de cohérence managériale, nous pouvons vous accompagner une 3ème journée complémentaire, à 1 ou 2 mois après la formation initiale, pour faire le bilan sur les outils et méthodes mis en place et voir le succès et les freins ou difficultés rencontrées.

Cela permet de mûrir le projet en groupe, sous l'œil bienveillant de la formatrice.
Elle permettra au groupe de prendre du recul par rapport aux apports de la formation initiale et complétera les techniques et approches managériales en fonction de l'éclairage données aux situations réelles rencontrées entre temps…

DUREE

2 jours

PUBLIC

Direction, Comité de Direction, Cadres Managers

PEDAGOGIE

On partira des projets et des actions mise en œuvre.
Apports théoriques (en communication, styles de management, conduite du changement…).
Apports d'expériences.
Partage d'outils et méthodes.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonome, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc…

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

Conseils, Qualité et Formations Didactiques ©