

Réussir le changement et l'évolution de l'entreprise

<p>Objectif : Etre capable de comprendre les enjeux du changement et de les traduire en plan d'actions concret. A travers des retours d'expérience apprendre à découvrir les freins au changement et par là même être plus efficace dans les solutions à mettre en oeuvre.</p>	<p>Personnes concernées</p> <p>Les managers de l'entreprise : cadres, chefs d'équipe, agents de maîtrise</p> <p>Pré requis : aucun</p>
<p>PROGRAMME</p>	<p>PEDAGOGIE</p>
<p style="text-align: center;">➤ Phase 1: Principes du management et management du changement</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Définition du "Management": "science ou art de la gestion" et/ou "nouveau modèle du commandement" ? ✚ Sociétés françaises ayant adopté les termes "Management" et "Managers" (La Poste, EDF – GDF, etc.) : raisons et conséquences sur l'organisation et la gestion. La tendance générale : la distinction entre missions et compétences techniques, missions et compétences d'animation ✚ Exposés et questions-réponses ✚ Styles et méthodes de management ✚ Les références sûres - Les découvertes historiques : de l'Organisation Scientifique du Travail de F.W. Taylor (O.S.T.) à la Direction de Projet Par Objectifs (D.P.P.O.) et aux méthodes participatives - L'échelle d'Harvard (Tannenbaum et Warren Schmidt) et la grille de Blake et Mouton. ✚ Les modèles dynamiques, fondés sur l'analyse des situations : P. Hersey et K. Blanchard, R. House et Mitchell, Vroom et Yetton ✚ Pourquoi déléguer ? ✚ Synthèse : le modèle intégré et les critères à prendre en compte pour le choix d'un style et de méthodes d'animation adaptés ✚ Les techniques, outils et moyens d'un management du changement : de l'individuel au collectif (les différentes formes d'entretiens et de réunions en fonction de leurs objectifs) ✚ Étude de cas illustrant de bonnes initiatives et des erreurs types dans l'impulsion de changements ou d'évolutions dans l'entreprise ✚ Synthèse : les différentes stratégies et tactiques d'impulsion des changements (avec exemples de réalisation dans d'autres contextes) ✚ Réflexion dirigée: quelle stratégie, quelles tactiques de management pour l'entreprise, compte tenu de son histoire et de ses hommes ? ✚ Inventaire des situations concrètes rencontrées au quotidien par les cadres dans l'animation des hommes et des équipes ✚ Classement en problématiques individuelles, problématiques collectives ✚ Situation mettant en cause l'action des managers ✚ Hiérarchisation en fonction du degré des difficultés rencontrées dans les services ✚ Annonce de la suite du plan de travail <p style="text-align: center;">➤ Phase 2 : Méthodes et techniques du management des hommes</p> <p><i>Les situations listées dans la première phase sont en général abordées dans l'ordre «relations de face à face», puis «relations de groupe» et de toute manière dans un ordre de difficultés croissantes.</i></p> <p>❖ La partie face à face</p> <p><i>Pour chaque simulation :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Définition précise de la situation ✚ Affectation des rôles et préparation en sous-groupes ✚ Réalisation magnétoscopée ✚ Analyse critique, à chaud, par les participants puis par l'animateur 	<p>Le Formateur</p> <p>Spécialiste en management</p> <p>Méthode pédagogique</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Méthode active faisant appel à une forte implication des participants Alternance d'exposés théoriques et d'exercices pratiques Mises en situation avec caméra vidéo Analyses et commentaires des simulations filmées</p> <p>Intra entreprise Lieu de formation : dans la ville de votre choix</p> <p>Inter entreprises Tarif par personne</p> <hr/> <p style="text-align: center;">5 jours</p> <hr/> <p style="text-align: center;">2 490 €</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Réf : MA071</p>

- ✚ Révision commentée des moments clés
- ✚ Questions / réponses sur les enseignements à retenir de l'expérience pour les situations comparables listées

Les simulations permettent d'aborder :

- ✚ Les situations demandant une meilleure compréhension des personnes (compréhension des insatisfactions ou des problématiques individuelles, des aspirations et compétences personnelles)
- ✚ Les situations demandant une explication, une argumentation face à une personne et/ou la passation de consignes, la définition de missions et d'objectifs individuels (par exemple lors d'un point ou d'un entretien annuel)
- ✚ Les situations de refus, opposition, blocages individuels

Les apports techniques en appui des analyses portent sur :

- ✚ Les techniques d'entretien de diagnostic et les attitudes et comportements à adopter
- ✚ La préparation d'une argumentation
- ✚ Les techniques de persuasion
- ✚ Les notions de base de formation terrain
- ✚ Les méthodes de négociation
- ✚ Les techniques, attitudes et comportements à adopter dans les situations de rappel à l'ordre

❖ La partie relations de groupe

Chaque simulation se déroule selon le même protocole que celles de la partie «face à face». Les simulations permettent d'illustrer :

- ✚ La prise de parole du responsable face à ses collaborateurs (information collective)
- ✚ L'expression de la consultation de l'équipe
- ✚ L'organisation de groupes de travail et de décisions collectives
- ✚ Comment déléguer ? et comment contrôler la délégation ?

Les apports techniques en appui des analyses portent sur :

- ✚ Le rappel des méthodes de préparation d'une argumentation et des techniques de persuasion avec les adaptations particulières à la situation de groupe
- ✚ Les notions d'expression orale
- ✚ Les plans types d'exposés (particulièrement pour les informations difficiles)
- ✚ Les techniques de base d'animation de réunions
- ✚ L'identification et l'utilisation des comportements individuels en groupe
- ✚ L'utilisation des tableaux et supports
- ✚ Les styles d'animation
- ✚ Les plans types en fonction des opérations à réaliser en groupe, méthodes et techniques de classement, hiérarchisation, prise de décision collective

Les conclusions de cette deuxième phase mettent en évidence :

- ✚ La définition d'un profil type du manager adapté à l'entreprise : connaissances, savoir-faire, attitudes et comportements
- ✚ Les voies et moyens d'un perfectionnement personnel
- ✚ L'utilité des techniques expérimentées pour la mise en oeuvre de la stratégie d'évolution adaptée à l'entreprise

➤ Phase 3 : Mises en situation sous la conduite des participants

Les simulations, devant traiter la ou les problématiques du moment, se dérouleront selon le même protocole que celles de la phase 2, mais sous la conduite de participants se passant le relais. Ce qui permet aux consultants d'intervenir à deux niveaux :

- ✚ pour des analyses critiques et des apports techniques complémentaires sur les cas traités
- ✚ pour des analyses critiques et des apports techniques sur les animateurs managers et le fonctionnement du groupe

Organisme de formation PROFORMALYS – Formations Management partout en France

Formation Réussir le changement et l'évolution de l'entreprise

Tél. : 01 48 74 29 45 - Mail : contact@proformalys.com - Fax : 01 48 74 39 98

Toutes les formations Management de notre organisme de formation sur www.proformalys.com