

Manager avec des contraintes d'effectif

Formation à distance



12

participant.e.s



12

heures



2

jours

€

880 euros

nets de taxe

Public

Cette formation s'adresse à tout manager, chef de service.

Objectifs pédagogiques

- ✓ Savoir évaluer la capacité d'intégration de son équipe sur des objectifs non alignés sur les moyens disponibles
- ✓ Savoir être facilitateur des comportements attendus
- ✓ Savoir définir des indicateurs, adapter des tableaux de bord de répartition des tâches prioritaires
- ✓ Savoir Informer sur les avancées, les succès, décrypter les embûches et améliorer les processus
- ✓ Savoir être attentif aux signes de démotivation, de stress et de souffrance au travail
- ✓ Savoir communiquer clairement, en lien avec ses valeurs et la qualité du Service Public

Points forts

- ✓ Questionnaire préalable d'analyse des attentes
- ✓ Exercices pratiques et quiz ludiques illustrant les points clés présentés
- ✓ Nombreuses applications pratiques traitées en groupe pour illustrer les thèmes abordés : exercices, cas pratique, échanges et témoignages
- ✓ Fiches pratiques

Prérequis

Les participants doivent avoir une expérience préalable en gestion d'équipe pour comprendre les défis spécifiques auxquels ils sont confrontés sous contrainte d'effectif.

sic

Le programme

2 jours

JOUR 1

Etat des lieux

Chaque participant en qualité de manager fait état de ses pratiques :

- Des moyens qu'il met en place pour s'assurer d'une autorité exercée
- De ce dont il a besoin
- De ce qu'il souhaite pouvoir développer

Savoir mobiliser son équipe dans l'urgence d'une situation complexe

- Créer un climat de confiance
- Développer l'intelligence collective
- Développer l'autonomie
- Favoriser les forces de propositions, les initiatives
- Favoriser la co-construction (interne et/ou en transverse)

Savoir répondre aux interrogations des personnes sur le changement quand il s'avère délicat à présenter

⇒ **les 12 verbatim**

Disposer d'une grille de lecture permettant d'agir dans la complexité

Envisager la communication interne comme un déterminant fondamental des relations humaines au sein de l'organisation

Renforcer le sentiment d'appartenance et instaurer de meilleures relations entre les managers et leurs équipes :

- Dynamique orientée vers le changement et la coopération
- Incitation et encouragement à prendre position en fonction des valeurs et de l'éthique

JOUR 2

Fixer de nouveaux objectifs en situation de sous-effectif et mobiliser son équipe

Les stratégies d'entretiens individuels (par compétence/ talents et par profil)

Les 3 niveaux de communication :

- d'information
- relationnelle
- d'influence

Optimiser ses réunions

Accompagner le changement

Propositions de nouveaux schémas organisationnels

Diagnostic de son organisation personnelle

S'approprier les outils de gestion du temps

Comment gérer les en cours

Les mots qui font gagner du temps

Organiser son espace de travail

Prise en compte de l'émotion dans la sensation d'urgence

Les 5 étapes du développement d'un groupe de travail

Sociologie du travail : les rapports que tissent les hommes et les femmes dans le milieu professionnel
cf F. Herzberg

Plan d'action personnalisé

Mise au point d'un plan d'action de progrès individuel
Mise en commun et feedback de la formatrice

Méthodes pédagogiques actives et interactives

- ✓ Démarche inductive, à partir de méthodes actives et participatives
- ✓ Expérimentation des différentes techniques d'animation et de facilitation, suivie d'une analyse collective puis d'un apport théorique
- ✓ Apports théoriques étayés par transmission d'outils et techniques permettant l'acquisition des compétences opérationnelles transposables rapidement
- ✓ Formation-action dans une logique « d'agir » et « faire »
- ✓ Méthodes actives (brainstorming, pédagogie inversée, etc.) et participatives (jeux de rôles, mise en situation, serious game, etc.).
- ✓ Ateliers favorisant l'intelligence collective