

Processus intégré de gestion : jour 1

Deuxième volet : l'équipe

3 jours

Clientèle visée :

- Gestionnaires
- Équipes

Méthodologie :

- Mises en situation
- Jeux de rôles
- Grilles d'observation
- Outils de mesure
- Ateliers et plénières
- Théorie minimale

Introduction :

Les membres de l'équipe connaissent maintenant leur potentiel. Il leur reste à relever le défi d'apprendre à travailler ensemble, à se donner une vision, des valeurs et des priorités communes.

Objectif :

Créer les conditions d'une action concertée et solidaire.

- L'organisation : une grande équipe au service du client
 - Membre d'une grande équipe
 - Engagement de l'organisation envers ses clients
 - Engagement réciproque : membres/organisation
 - Les diverses équipes : membres de la grande équipe
- Bâtir une équipe
 - Intégrer le JE au NOUS
 - Jouer un rôle ou être spontané?
 - Relations personnelles ou fonctionnelles?
 - Finalité des relations au sein de l'organisation
 - Passer d'un fonctionnement individualiste à un fonctionnement en complémentarité
 - Passer d'un leadership autocratique à un leadership de concertation
- Pièges à éviter
 - Trop chercher à se faire aimer
 - Trop vouloir imposer son autorité
- Bâtir la cohésion d'équipe
 - Introduction
 - Vision commune : consolidation et engagement
 - Valeurs communes : cohérence et fierté
 - Priorités communes : mobilisation et dynamisme
 - Processus pour formuler une vision d'équipe

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Actualiser la vision commune et les valeurs communes<ul style="list-style-type: none">○ Porteur de la vision○ Traduire les valeurs en comportements mesurables○ Le respect de l'organisation et de l'équipe comme valeur fondamentale• Créer la solidarité et le sentiment d'appartenance<ul style="list-style-type: none">○ Les clans : une solidarité malsaine○ Prendre conscience de la puissance de la solidarité○ Un engagement qui peut être verbalisé○ Le sentiment d'appartenance |
|--|---|

Processus intégré de gestion : jour 2

Deuxième volet : l'équipe

3 jours

Clientèle visée :

- Gestionnaires
- Équipes

Méthodologie :

- Mises en situation
- Jeux de rôles
- Grilles d'observation
- Outils de mesure
- Ateliers et plénières
- Théorie minimale

Introduction :

Dans une équipe, les membres ont besoin de se sentir respectés, reconnus, impliqués dans les consultations et les décisions qui les concernent.

Objectif :

Bâtir la mobilisation d'équipe et instaurer progressivement la gestion en concertation.

- Bâtir la mobilisation d'équipe
 - Le paradoxe du leadership de mobilisation
 - Gérer AVEC les personnes
 - Les cinq facteurs de mobilisation
 - Les résultats d'abord par respect pour les personnes
 - Écouter, soutenir et valoriser en fonction des relations fonctionnelles et des résultats
 - Valoriser la contribution individuelle et célébrer les succès d'équipe
 - Viser l'excellence comme standard
- Instaurer progressivement la gestion en concertation
 - Se donner le temps qu'il faut
 - Savoir se rallier positivement
 - Négocier l'instauration progressive de la gestion en concertation
- Vers la gestion créatrice
 - La créativité : une tendance naturelle
 - Les tensions qui font agir
 - Sortir du modèle réaction aux problèmes et du mode volontariste
 - Provoquer la tension créatrice
 - Gérer l'écart entre la vision et la réalité
 - Vision/réalité et énergie

- Le processus de gestion créatrice (PGC)
 - Gestion créatrice et amélioration continue
 - Processus de gestion créatrice
 - Étapes reliées à l'analyse et à la prise de décision
 - Gérer à partir d'une vision
 - Trois processus en un :
 - § Le processus d'analyse
 - § Le processus de décision
 - § Le processus d'intervention
 - Expérimentations : analyse et prise de décision

Processus intégré de gestion : jour 3

Deuxième volet : l'équipe

3 jours

Clientèle visée :

- Gestionnaires
- Équipes

Méthodologie :

- Mises en situation
- Jeux de rôles
- Grilles d'observation
- Outils de mesure
- Ateliers et plénières
- Théorie minimale

Introduction :

Faisons un pas de plus. Adoptons un mode de gestion créatrice qui va colorer toutes les opérations de consolidation de l'équipe.

Objectifs :

Savoir appliquer le processus de gestion créatrice, savoir déléguer, provoquer le changement, préparer la relève, fidéliser le client.

- Le processus de gestion créatrice (suite)
 - Expérimentations : analyse et prise de décision
 - Étapes reliées au plan d'action et à l'intervention
 - Éléments d'un plan d'action
 - Expérimentations : plan d'action et intervention
 - Appliquer le PGC sur une base quotidienne
- Le grand prix formule d'œufs
 - Objectif du jeu
- L'art de déléguer
 - Délégation et responsabilité
 - Savoir déléguer
 - Délégation (grille d'évaluation)
- Provoquer le changement
 - Reconnaître le syndrome de la grenouille qui cuit
 - Créer de l'insatisfaction
 - Responsabiliser une équipe par rapport à un projet
 - Réinventer l'organisation
- Bâtir la relève
 - On ne bâtit pas la relève sur l'originalité des personnes
 - On bâtit la relève...
- Satisfaire le client : un défi gratifiant