CROISSANCE

7 rue du Puits-Châtel
41000 BLOIS
Tél : 02.54.74.15.63
Fax : 02.54.74.27.67
Mail : info@croissance-fr.com

Modules C

Conduire ses équipes et son organisation à travers des changements

Module C1	Manager en mode projet
Module C2	Formuler une stratégie opérante et inspirante
Module C3	Conduire le changement
Module C4	Comment mettre la communication interne au service de vos projets d'entreprise et de vos changements

Formations au management

Croissance
7 rue du Puits-Châtel
41000 BLOIS
Tél : 02.54.74.15.63
Fax : 02.54.74.27.67
Mail : info@croissance-fr.com

Conduire ses équipes et son organisation à travers des changements

Module C1 | Manager en mode projet

" Travailler efficacement en tranverse des organigrammes et des structures de l'entreprise "

Pré requis conseillé
Organiser le travail

Public visé
Managers
Chefs de projet junior

Durée
2 j

Lieu
Croissance à Blois
ou
sur site client (mini 5 inscrits)

- Caractéristiques du mode projet
- Les éléments structurants du mode projet :
  - Fixer les objectifs
  - Définir les rôles
  - Structurer et gérer le temps du projet
  - Organiser les modes de fonctionnement
  - Définir les règles du jeu
- Les rôles et compétences du manager de projet
- Les processus « vitaux » du mode projet (processus de décision, de reporting, de communication interne et externe)
- Identifier vos axes d'amélioration et vos pistes de plan d'actions

Vous souhaitez renforcer vos savoir-faire dans la gestion d'une équipe en mode projet en comprenant les différences avec vos modes de fonctionnement habituels. Vous souhaitez identifier vos nouveaux rôles dans cet environnement et les outils et processus qui vous aideront à les remplir avec succès.

Formations au management

Croissance
7 rue du Puits-Châtel
41000 BLOIS
Tél : 02.54.74.15.63
Fax : 02.54.74.27.67
Mail : info@croissance-fr.com

Module C1 | Manager en mode projet

Objectifs pédagogiques

A la fin de cette formation, vous serez capable de manager des équipes ou des collaborateurs qui ne vous sont pas hiérarchiquement rattachés pour réaliser votre mission.

Vous aurez identifié les différences et points communs entre le mode projet et le "mode classique".
Vous connaîtrez et saurez mettre en oeuvre les éléments structurants de ce mode de fonctionnement en apprenant à fixer et partager des objectifs, mobiliser, définir et faire connaître les rôles et leur complémentarité, structurer le temps du projet.

Vous aurez approché les principaux risques et les principales "forces" du mode projet.
Vous mettrez en perspective les attitudes et compétences clefs du manager dans ce mode de fonctionnement (animer et coordonner, créer du sens et des liens, suivre et contrôler, arbitrer).

Vous connaîtrez les processus "vitaux" et spécifiques du mode projet et serez capables de les mettre en œuvre (reporting et suivi, décision, communication…).

Vous identifierez vos zones de faiblesses et points forts dans ce type d'environnement et vous pourrez en déduire un plan d'actions personnalisé.

Contenu

Le mode projet : caractéristiques, points communs et différences avec le mode "classique".
Les éléments structurants du mode projet et comment les mettre en oeuvre : fixer et partager des objectifs, définir et faire connaître les rôles et leur complémentarité, exprimer les modes de fonctionnement, définir un contrat moral et des règles du jeu, structurer et suivre le temps de projet.
Les forces et les principaux risques associés au mode projet à anticiper. Les actions correctrices.
Les attitudes et compétences nécessaires au manager en mode projet et comment les développer au quotidien :

- Animation et coordination
- Création de sens et de liens par le pilotage du projet
- Suivi et contrôle (des réalisations, des ressources, du temps)

Les processus vitaux du mode projet et leur mise en oeuvre :

- Reporting et suivi
- Décision
- Communication

Vos zones de force et de faiblesse par rapport au mode projet : plan d'actions personnalisé.

Les outils utilisés

Utilisation des supports multimédia (vidéo projecteur, PC…)
Des exercices individuels et collectifs
Fiches mémo : les éléments structurants du mode projet
Fiches mémo : les rôles et attitudes du manager en mode projet
Inventaire de personnalité Process Com®

Formations au management

Croissance
7 rue du Puits-Châtel
41000 BLOIS
Tél : 02.54.74.15.63
Fax : 02.54.74.27.67
Mail : info@croissance-fr.com

Conduire ses équipes et son organisation à travers des changements

Module C2 | Formuler une stratégie opérationnelle et inspirante

" Pour intégrer, mobiliser et coordonner vos différentes entités dans la construction d'un futur commun "

Pré requis
aucun

Public visé
Dirigeants d'entreprise et d'organisation de toute taille
Directeurs de département

Durée
2 j

Lieu
Croissance à Blois
ou
sur site client (mini 5 inscrits)

- Inspirer par la mission de son entreprise et la vision d'un futur partagé
- Réaliser un diagnostic pour élargir son champ de vision
- Porter un regard critique et constructif sur sa stratégie
- Décliner sa stratégie en indicateurs et plans d'actions
- Animer son organisation et ses ressources humaines autour de la stratégie

Vous souhaitez revisiter votre manière de définir et de formuler la stratégie de votre entreprise ou de votre département pour gagner en impact auprès de vos collaborateurs.
Vous voulez acquérir des outils d'aide à l'analyse lors des différentes étapes de sa construction et de sa communication.
Vous envisagez d'animer et de mobiliser l'entreprise autour de votre stratégie et souhaitez découvrir des dispositifs dans ce domaine.

Formations au management

Croissance
7 rue du Puits-Châtel
41000 BLOIS
Tél : 02.54.74.15.63
Fax : 02.54.74.27.67
Mail : info@croissance-fr.com

Module C2 | Formuler une stratégie opérationnelle et inspirante

Objectifs pédagogiques

A la fin de cette formation, vous serez capable de formuler une stratégie porteuse de sens et déclinable en plan d'actions opérationnel.

Vous saurez, à partir d'une formalisation de votre mission et de votre vision, exprimer la cible que vous cherchez à atteindre sous forme d'indicateurs concrets et mesurables.

Vous serez à même de vous appuyer sur un diagnostic pour renforcer la "justesse" de votre stratégie.

Vous pourrez adopter des approches critiques de votre stratégie actuelle ou future en évaluant votre environnement externe et interne (forces, faiblesses, opportunités, menaces).

Vous serez à même de décliner ces indicateurs en objectifs opérationnels de plus en plus précis en collaboration avec les acteurs de la mise en œuvre de cette stratégie.

Vous saurez envisager des plans d'actions adaptés pour maximiser vos chances de succès.

Vous pourrez envisager un dispositif d'animation de vos ressources humaines autour de cette stratégie formulée.

Contenu

Périmètre et usages de la stratégie.
La mission et la vision, cadre de référence pour les acteurs internes et externes de l'entreprise.
La nécessaire étape de diagnostic.
La formalisation de la cible : comment porter un regard critique et constructif sur sa stratégie (forces, faiblesses, opportunités, menaces).
Décliner la cible en indicateurs opérationnels et concrets : les arbres logiques d'aide à la réflexion.
Impliquer les opérationnels pour se rapprocher de la réalité du terrain et pour identifier des plans d'actions.
Le concept de modèle économique.
Formuler sa stratégie auprès de ses équipes avec impact : les dispositifs d'animation centrés autour de la stratégie.

Les outils utilisés

Les supports pédagogiques sont remis aux participants
Utilisation des supports multimédia (vidéo projecteur, PC…)
Fiche mémo : réaliser un diagnostic stratégique en toute simplicité
Fiche mémo : formuler sa stratégie avec impact auprès de ses équipes

Formations au management

Croissance
7 rue du Puits-Châtel
41000 BLOIS
Tél : 02.54.74.15.63
Fax : 02.54.74.27.67
Mail : info@croissance-fr.com

Conduire ses équipes et son organisation à travers des changements

Module C3 | **Conduire le changement**

" Parce qu'aucune de vos ressources humaines n'est naturellement enthousiaste à l'idée de courir vers l'inconnu "

Pré requis
aucun

Public visé
Chefs de projet
Responsables RH ou conduite du changement

Durée
2 j + 1 j

Lieu
Croissance à Blois
ou
sur site client (mini 5 inscrits)

- Définir les objectifs du changement géré
- Identifier les ressources, identifier les risques
- Localiser les ressources humaines impactées par le changement
- Comprendre les freins et les peurs des populations impactées
- Elaborer une pédagogie et un accompagnement ciblés
- Construire un plan de conduite du changement :
  - Les outils
  - Les relais du changement
  - Le dispositif
  - Le pilotage de la trajectoire

Vous souhaitez développer vos capacités à conduire sereinement des salariés de votre entreprise vers une situation de changement pour laquelle ils ont actuellement peu de repères concrets. Vous voulez maîtriser une démarche logique qui vous conduira à l'élaboration d'un plan d'action de formation, de communication et d'accompagnement ciblé.
Du diagnostic à la mise en oeuvre de votre projet vous apporterez du sens à cette démarche de changement en adressant directement les freins des collaborateurs concernés.

Formations au management

Croissance
7 rue du Puits-Châtel
41000 BLOIS
Tél : 02.54.74.15.63
Fax : 02.54.74.27.67
Mail : info@croissance-fr.com

Module C3 | Conduire le changement

Objectifs pédagogiques

A la fin de cette formation, vous serez capable de mobiliser les ressources de votre environnement vers l'atteinte d'une nouvelle situation en changement.

Vous serez à même de communiquer une représentation concrète de cette situation future. Vous saurez apporter du sens en mettant en avant la nécessité ou l'intérêt de ce changement.

Vous serez capable de diagnostiquer vos ressources, les leviers et les freins pour atteindre la cible recherchée. Vous pourrez en particulier identifier l'impact de ce changement sur les différents profils de votre organisation.
Vous serez à même de mesurer et localiser les éventuelles résistances au changement.

Vous pourrez vous appuyer sur ce diagnostic pour définir les actions à mener qui vous permettront de vous approcher de la situation recherchée.
Vous saurez en particulier planifier un programme d'accompagnement et d'information des ressources humaines impactées par ce changement.

Vous serez capable d'organiser les étapes du changement et les différentes actions à mener en fonction des risques que vous aurez identifiés.

Enfin, vous pourrez créer une dispositif interne autour de la conduite de ce changement, en vous appuyant sur des acteurs clefs, porteurs du sens du projet et sur un dispositif de communication interne dédié.

Contenu

Les cycles de changement.
Les facteurs clefs de succès pour conduire un changement d'envergure.
De la situation actuelle à la situation cible : donner des repères concrets, tangibles et factuels pour expliciter les raisons de changer et appréhender. Le chemin à parcourir.
Donner du sens au changement pour mobiliser.
Etablir un diagnostic : recenser les leviers et les freins, identifier ses ressources.
Identifier la population interne impactée par ce changement, comprendre et mesurer leurs freins et leurs peurs.
Les différentes manières d'appréhender le changement selon sa personnalité
Les clefs d'entrée pour faire du sens auprès des différents types de personnalité concernés.
Construire un plan d'action d'accompagnement du changement ciblé par type de population impactée :

- Les outils de l'accompagnement du changement
- Les relais et porteurs de sens
- L'organisation du dispositif
- Les changements de trajectoire : une réalité à gérer

Les outils utilisés

Les supports pédagogiques sont remis aux participants
Utilisation des supports multimédia (vidéo projecteur, PC…)
Fiche mémo : les processus d'élaboration de changement
Fiche mémo : donner du sens au changement
Inventaire Process Com®
Exercices inter-sessions

Formations au management

Croissance
7 rue du Puits-Châtel
41000 BLOIS
Tél : 02.54.74.15.63
Fax : 02.54.74.27.67
Mail : info@croissance-fr.com

Conduire ses équipes et son organisation à travers des changements

Module C4 | Comment mettre la communication interne au service de vos projets

" Ecouter et expliquer pour fédérer "

Pré requis conseillé
Conduire le changement

Public visé
Managers
Chefs de projet
Responsables de la communication interne

Durée
2 j

Lieu
Croissance à Blois
ou
sur site client (mini 5 inscrits)

- L'apport et les rôles de la communication interne dans la conduite du changement
- La communication interne au service du diagnostic interne des leviers et des freins au changement
- Réaliser et faire vivre le plan de communication interne dans l'entreprise
- Adapter son discours aux différents types de perception du changement

En tant que responsable de la communication interne, au sein de votre entreprise ou dans le cadre d'un projet, vous souhaitez intégrer vos actions à la dynamique de changement en cours. Vous voulez maîtriser les différentes étapes du processus de communication interne autour d'un projet et acquérir des outils pour les mener à bien.

Formations au management

Croissance
7 rue du Puits-Châtel
41000 BLOIS
Tél : 02.54.74.15.63
Fax : 02.54.74.27.67
Mail : info@croissance-fr.com

Module C4 | Comment mettre la communication interne au service de vos projets

Objectifs pédagogiques

A la fin de cette formation, vous serez capable de créer un dispositif de communication interne support du projet de changement de votre organisation.

Vous identifierez le rôle de la communication interne dans un processus de changement et pourrez l'expliquer aux acteurs clefs et sponsors de ces projets (donner du sens, faire adhérer, comprendre et exprimer les peurs et les freins, donner une visibilité sur le temps, appuyer et valoriser les acteurs clefs du changement...).

Vous envisagerez les rôles que vous pourriez occuper au sein des équipes projet pour réaliser votre mission selon le contexte du projet.

Vous serez capable de contribuer au diagnostic des réactions internes des perceptions du projet (baromètre, interviews qualitatives, focus groupe…).
Vous serez à même de construire un plan de communication interne flexible et segmenté en fonction des résultats du diagnostic.

Vous connaîtrez une palette d'outils pour construire votre dipositif de communication interne (journal interne, site internet, questionnaire ad hoc, réunions projet, interviews, évènements…).

Vous approcherez les manières d'organiser ce plan de communication interne en vous appuyant sur les ressources de votre entreprise.

Contenu

La communication interne : un levier clef de toute démarche de conduite de changement.
Le diagnostic des résistances au changement : outils et démarches.
Le plan de communication interne : modalités de construction en lien avec le diagnostic, modalités de déploiement.
Les outils de la communication interne.
Les 6 manières d'appréhender le changement et les approches les mieux adaptées pour s'adresser à chacune d'elles.
L'organisation du dispositif de communication interne : les options envisageables selon vos ressources.

Les outils utilisés

Les supports pédagogiques sont remis aux participants
Utilisation des supports multimédia (vidéo projecteur, PC…)
Fiche mémo : le diagnostic, outils et démarche
Fiche mémo : le plan de communication interne