

Objectifs pédagogiques

Identifier les signaux faibles, annonciateurs d'une crise.

Acquérir les outils pour accompagner ses équipes en situation de crise.

Développer son leadership pour manager dans l'incertitude.

Prendre du recul et accompagner les collaborateurs dans le changement

Gérer la sortie de crise.

Public

Managers vivant ou ayant vécu une situation de crise et souhaitant acquérir les bons réflexes pour prévenir une situation de crise potentielle.

Prérequis

Manager une équipe.

Durée

2 journées (14 heures)

Méthodes et moyens pédagogiques

Formation présentielle.

Méthode active et participative.

Alternance d'apports théoriques, de présentation d'outils, méthodes concrètes et mises en situation pratiques.

Approche basée sur l'expérience des participants.

Support de cours numérique et attestation de formation remis en fin de formation.

Formateur

Formation animée par un formateur spécialiste du management en situation difficile et de la conduite du changement.

Évaluation de fin de formation

Mises en situation pratiques tout au long de la formation pour favoriser l'appropriation des concepts et outils abordés.

Mémorisation des points essentiels de la formation avec des synthèses proposées régulièrement par l'intervenant.

Évaluation des acquis via un QCM des connaissances en fin de session.

• Identifier les différentes situations de crise

- Définir les différents types de situations de crise et d'incertitude
- Analyser les causes, enjeux et spécificités de chaque situation
- Décrypter l'impact et les répercussions d'une situation difficile sur l'équipe, les collaborateurs et leurs interactions

• Anticiper et prévenir les situations de crise

- Identifier les étapes d'une crise
- Identifier les signes précurseurs, éléments déclencheurs et phénomènes amplificateurs
- Identifier les vulnérabilités et évaluer les risques

• Renforcer son management dans l'incertitude et réagir en leader

- Identifier les niveaux d'incertitude
- Identifier et accompagner les phénomènes de résistance liés à cette phase de changement
- Raisonner selon une approche systémique
- Prendre du recul pour conserver ses capacités de jugement et de prise de décision
- Communiquer de manière humaine
- Gérer ses propres peurs et doutes
- Adopter le bon style de management pour accompagner efficacement chaque collaborateur : les apports du management situationnel et de la psychologie positive
- Associer et faire partager la vision et les conséquences de toute nouvelle décision

• Désamorcer les tensions et gérer les incertitudes

- Doutes, tensions, stress, agressivité, repli... comprendre les réponses émotionnelles et les mécanismes de défense face à la perte de repères
- Décrypter les réactions de ses collaborateurs pour mieux les accompagner
- Acquérir les outils pour désamorcer les tensions et conflits au sein de l'équipe
- Savoir mettre des mots sur les réactions et comportements, donner du sens à ce qui se passe et montrer son soutien, faire face aux peurs

• Accompagner l'après

- Debriefing et retour d'expérience : capitaliser sur la crise et en tirer les enseignements
- Transformer la situation difficile en pistes d'amélioration
- Mettre en place des solutions durables et efficaces intégrées dans l'expérience collective
- Faire évoluer l'organisation et définir de nouveaux process pour répondre à un nouvel environnement