

Gestion du changement

Préalables : Personne qui aspire au rôle de chef d'équipe, contremaître, gérant, superviseurs, coordonnateur et gestionnaire, ou encore pour celle qui agit déjà dans de telles fonctions et qui pourrait bénéficier d'une mise à niveau dans un contexte où la gestion du capital humain est un enjeu stratégique pour laquelle des habiletés plus pointues sont de plus en plus sollicitées et requises.

Objectif : Positionné entre les exigences de performance de la direction et les enjeux propres à la gestion de ses employés, le leader doit maîtriser les compétences techniques et relationnelles qui lui permettront de mieux maîtriser l'art de diriger, de devenir un acteur clé et ainsi jouer un rôle déterminant dans le succès de l'entreprise ou de l'organisation.

L'objectif est donc de faire évoluer et d'enrichir les compétences et les habiletés essentielles à la gestion et à la supervision de façon à ce le gestionnaire réalise pleinement son rôle et sa contribution significative aux enjeux stratégiques d'affaires, aux défis organisationnels et au développement des personnes.

Durée : 6 heures

Contenu

Présentation:

Dans un contexte où la gestion du capital humain est un défi pour lequel des habiletés plus pointues sont de plus en plus sollicitées et requises, il apparaît essentiel que le gestionnaire sache utiliser et développer ses habiletés de "leader". Mais qu'est-ce que cela signifie concrètement sur le terrain? C'est ce que vous propose cette formation axée sur les différentes habiletés de gestion ainsi que sur les différents rôles du gestionnaire d'aujourd'hui.

Ce perfectionnement a pour objectif d'introduire ou de parfaire les concepts et de développer les compétences en gestion et supervision, selon une approche-terrain orientée vers la maîtrise des meilleures pratiques en management. Il se veut pratique et appliqué au quotidien des gestionnaires, coordonnateurs, superviseurs et contremaîtres en plus de s'appuyer sur une approche interactive et très dynamique.

Si vous souhaitez dynamiser vos équipes de travail, mieux travailler avec les forces de votre personnel en place et développer un esprit de groupe favorisant la productivité, la rentabilité et la rétention de personnel, cette formation est un incontournable.

Contenu :

Le changement des générations, le mouvement des employés, l'évolution de la technologie amènent le gestionnaire à sortir de son rôle traditionnel de gestion et à adopter le rôle de coach- leader. Cette formation vous proposera des outils pour renforcer vos habiletés en gestion de changement afin de mieux l'intégrer et ainsi le gérer.

- Être plus conscient de la complexité du phénomène de changement.
- Qu'est-ce qui est impossible à faire aujourd'hui dans votre organisation et qui changerait les choses si c'était fait?
- Un paradigme est une version du monde.
- Un paradigme est un filtre à travers duquel on regarde le monde.
- Le labyrinthe des certitudes : de la perception à la conviction.
- La fenêtre de Johari.
- L'identité au cœur du changement.
- Transpositions
- Compliqué ou complexe?
- Analyse d'un acteur.
- Nouvelles exigences (compétences) chez les gestionnaires : gérer les paradoxes, gérer les complexités, gérer les différences et gérer les incertitudes.
- Plus on connaît les rôles et responsabilités de chacun, plus on peut agir et influencer. Questionnaire – Les 10 activités.
- Être un agent de changement ne veut pas dire tout changer.
- Il ne faut pas ajouter à de l'inutile.
- Il vaut mieux utiliser la méthode des petits pas.
- Le changement commence par soi.
- Il faut savoir s'adapter.
- Choisir un élément que vous pourriez améliorer et regardez comment vous devriez vous y prendre.
- Avoir des objectifs MOCA : mesurables, observables, calculables et atteignables.