

Formation au management en situation de crise

Le management en situation de crise

Notre intention est d'aider les managers à prendre des décisions rapides tout en gérant la dimension humaine de la crise et ainsi conserver des réactions adaptées même lorsque les repères sont bouleversés.

Le modèle que nous avons créé décrit le cycle de la crise et permet d'en comprendre la dimension émotionnelle. Les managers peuvent prendre conscience de leurs modes de fonctionnement et de ceux de leurs équipes dans cette situation spécifique. Ils peuvent également ajuster leurs comportements aux besoins des membres de l'équipe pour permettre une sortie de crise plus rapide.

Au-delà de sa résolution, nous avons expérimenté qu'une crise bien accompagnée se révèle aussi être une puissante opportunité d'apprentissage car elle fait émerger de nouveaux projets et soude les équipes.

La valeur ajoutée d'un management formé à la gestion des situations de crise

- **Cheminer** dans la crise avec conscience
- **Rompre la solitude** du ou des collaborateurs
- **Traiter l'ensemble des systèmes**
- **Aider à rebondir sur la crise et à la transformer en opportunité**
 - prise de risque
 - créativité dans l'action
- **Permettre une sortie de crise plus rapide et un passage vers l'action plus efficace**
 - gain de temps
 - meilleure adhésion.

Les trois rôles spécifiques du manager en situation de crise

- **Prendre sa place de leader**

Connaître et comprendre son style de management en situation de crise changement.
Savoir entendre les attentes contradictoires des individus, du groupe et de la structure.
- **Appréhender concrètement les dimensions psychologiques des résistances**

Savoir accompagner le deuil et la motivation d'un groupe à chaque étape d'une situation de crise.
Connaitre la psychologie des comportements face au changement : les besoins fondamentaux de l'individu en situation de changement, les comportements en groupe.
- **Conduire le changement**

Appréhender le changement, développer 4 compétences managériales fondamentales
Savoir communiquer, s'adapter, mobiliser, identifier les leviers d'accompagnement.

Le parcours de formation

L'ensemble de la formation est de trois jours. Elle est co-animée par deux coachs. Tout au long de ce parcours, trois grandes compétences sont travaillées : réflexives, affectives et relationnelles.

À l'issue de la formation, les participants auront développé :

- **Leurs compétences réflexives** : l'intégration de nouveaux modèles pour gagner en sérénité et accroître leur flexibilité et leur confiance dans l'usage d'outils méthodologiques
- **Leurs compétences affectives** : l'intelligence émotionnelle, notamment l'intuition qui sera une des clefs pour accroître leur capacité à se centrer sur l'expérience vécue par leurs collaborateurs,
- **Leurs compétences relationnelles** : l'intelligence sociale, la concision, le pragmatisme et la flexibilité dont les dirigeants auront à faire preuve avec leurs collaborateurs.

Participants et prérequis :

Les participants sont dirigeants, managers ou responsables de projets. Ils ont une expérience d'animation d'équipes ou de groupes.

Méthodes d'apprentissage :

- Expérimentation des nouveaux acquis
- Travail sur les ressentis
- Exercices ajustés de manière dynamique aux participants
- Supports pédagogiques

Contenu de la formation

Comprendre les caractéristiques de l'entreprise en période de crise

- Les enjeux du changement
- Les aspects positifs/négatifs du changement pour l'individu et pour le groupe en entreprise
- Les éléments caractéristiques et les leviers qui en découlent
- Les repères pour naviguer dans la complexité de la situation

Savoir établir une grille de diagnostic de la situation

- Etablir un diagnostic de la situation, découvrir le modèle et la spécificité des 4 étapes.
- Comprendre le rôle du cadre, le poser et le faire respecter
- Repérer les éléments clefs et l'impact sur le groupe
- Repérer les pièges d'une situation de crise, réguler les émotions
- Découvrir de nouveaux modèles didactiques et savoir les transmettre

Développer les compétences managériales nécessaires en temps de crise

- S'entraîner à animer chaque étape du cycle de la crise
- Explorer les retours sur expérience
- Capitaliser sur les échanges
- Ouvrir sur de nouveaux modèles ou outils
- Favoriser l'appropriation par tous et faire émerger les apprentissages pour chacun

Manager en période de crise

- Identifier les leviers de croissance
- Identifier les postures vis-à-vis de ses collaborateurs
- Savoir les lier aux enjeux de son l'organisation et les intégrer dans un dispositif plus large
- Construire un processus pérenne.