



ODYacademy

ENGAGEZ-VOUS !

Tous acteurs du pivot de son entreprise

Objectifs de la formation

- ❑ Comprendre et communiquer sur les changements induits par la crise sanitaire.
- ❑ Comment (ré)apprendre à travailler dans ce nouveau contexte, avec les contraintes et les opportunités.
- ❑ Manager et être managé : les nouvelles relations dans l'entreprise, redéfinir son engagement, être acteur de son propre développement, le nouveau rôle du manager.
- ❑ Etre enthousiaste (et le rester) lorsque tout le monde parle de crise et que nos repères sont bouleversés.

Programme

Comment les organisations sportives affrontent le sujet du réengagement. Comment s'en inspirer en entreprise
par Denis Reynaud

- Repartir après un choc, dans un nouvel environnement
- Le rôle de l'équipe dans la reconstruction
- Le centimètre supplémentaire : l'effort en plus
- Bien comprendre son rôle dans la nouvelle organisation
- Transformez une menace ou une perte, en opportunité
- Adapter son organisation à une nouvelle donne
- Intention - Conviction - Confiance en soi
- Comprendre - Dédramatiser - Célébrer

Ce que les réseaux d'indépendants nous apprennent sur les ressorts de l'engagement distancié et l'adhésion aux valeurs

par Jérôme Lorrain

- Le cas UBER: amener une culture de l'indépendance au sein d'une population peu enclin a priori
- Les franchises: entre indépendance et esprit de corps.
- Etre acteur de son raccordement aux valeurs de l'entreprise
- Engagement et distanciation: apprendre à être son propre moteur
- Le télétravail : autonome dans ses objectifs, autonome dans ses moyens, méthodes d'organisation

Engagez-vous sur LinkedIn pour booster votre changement : avoir confiance en soi pour pouvoir s'exprimer

par Philippe Attal

- Savoir adapter son profil pour indiquer un changement professionnel
- Pouvoir informer son réseau en valorisant ce changement
- Vouloir motiver celles et ceux qui vous font confiance à vous présenter de nouvelles relations plus proches de votre réseau
- Concevoir une ligne éditoriale adaptée
- Promouvoir votre expérience pour donner confiance
- Percevoir vos nouvelles opportunités et les transformer en succès

Voir le changement comme tremplin d'amélioration

par Géraldine Granier

- Développer un autre regard au changement
- Prendre conscience de sa responsabilité personnelle et s'engager plus naturellement
- Passer de spectateur à acteur : la puissance de la décision
- Renforcer sa confiance dans le présent, se libérer des peurs, gagner en sérénité

Nous, moi, face au changement

par Ronan Perego

- Compétences comportementales / ouverture au changement
- Esprit de corps / culture d'entreprise
- Accomplissement professionnel et épanouissement personnel
- Relations managériales (prise en compte de la distance, ...)

Le monde et l'histoire sont notre terrain d'apprentissage

par Katerina Belmpa

- Ce que nous apprennent les anciennes crises sur les changements de modes de travail
- Quelles sont les meilleures pratiques observées à l'étranger et comment s'en inspirer

Etre acteur de son évolution interne

par Cécile Poirier

- Identifier les nouveaux besoins de l'entreprise
- Cartographier ses compétences transférables ou celle de son équipe
- Concevoir sa nouvelle proposition de valeur
- Mobilité interne : un facteur d'engagement

L'holocratie ou le management par la confiance

par Laurent lung

- Le télétravail sonne-t-il l'avènement ou la mort de la confiance ?
- Etre acteur de la confiance de son manager.
- Savoir entretenir la confiance de son manager malgré la distance
- Remonter de l'information non demandée. Répondre aux questions non posées
- Créer de la cohésion de groupe dans une équipe distancée

Marque employeur et culture d'entreprise

par Héroïse Buignet

- Quelles (nouvelles) valeurs et quelles promesses ?
- Quel onboarding (pour les nouveaux) et quel re-onboarding (pour les collaborateurs historiques) ?

L'engagement et le sens au travail

par Alexandra Essen

- Entre engagement et attachement, faire le point sur notre place dans l'entreprise
- Trouver les leviers pour augmenter l'engagement au travail
- Communication et partage d'information : en tirer profit individuellement et collectivement
- Des exercices de sophrologie pour mieux vivre son travail

Public visé : les collaborateurs de l'entreprise amené à changer leur mode de travail au quotidien

Modalités de la formation :

Chaque module est délivré par deux formateurs Odyssee RH entrecoupés d'exercices individuels et collectifs

Moyen d'évaluation :

Attestation de fin de formation

Durée : 18 heures. Le programme comportant 10 modules, ODYSSEE RH proposera à chaque client un programme adapté constitué de 9 modules.