



MOTIVER ET DYNAMISER SON EQUIPE

PROGRAMME

Participants : Cette formation s'adresse aux managers qui souhaitent susciter l'adhésion à un projet, développer la cohésion de leur équipe et provoquer l'engagement et l'implication de chaque collaborateur afin de gagner en efficacité et en bien-être au travail.

Objectifs :

- Comprendre leur style managérial et évaluer les effets sur la motivation individuelle et collective
- Repérer les facteurs de motivation et agir sur les leviers de l'engagement individuel
- Acquérir des outils et des méthodes permettant de développer la motivation et la cohésion d'équipe
- Définir et mettre en œuvre une stratégie de dynamisation collective afin de créer de l'implication, de la cohésion, de la créativité et de la complémentarité
- Gérer et résoudre les résistances au changement, les tensions et les conflits
- Développer une meilleure aisance dans ses relations et créer les conditions d'une collaboration constructive et enthousiasmante
- Communiquer avec efficacité et sérénité afin de générer de l'authenticité, de l'objectivité et de la confiance, conditions indispensables à la motivation et à l'engagement
- Evaluer les capacités et les potentiels de ses collaborateurs afin de définir un plan de développement et d'évolution professionnel, source de motivation

Durée : La formation est répartie sur 1 à 3 jours, selon les objectifs et les modules sélectionnés.

1 – Clarifier son rôle et son style de management

- Définir les rôles, les responsabilités et la posture d'un manager motivant et « entraînant »
- Identifier son style de leadership et de management naturel afin d'évaluer les effets sur ses modes de relation et d'organisation avec ses collaborateurs
- Repérer les écarts entre ses caractéristiques managériales et celles requises par l'environnement et l'emploi
- Le management situationnel : adopter le style de management adapté à chaque collaborateur

2 – Comprendre et agir sur les facteurs et les leviers de motivation individuels

- Motivation, dynamisation, besoin, satisfaction : de quoi parle-t-on ?
- Comprendre les différentes personnalités au travail (leurs besoins, leurs motivations et leurs principales caractéristiques professionnelles)

- Repérer les principaux facteurs de motivation (dont les nouveaux émergents) et leurs évolutions dans le temps
- Repérer les causes de démotivation et leurs conséquences sur la relation et les résultats
- Identifier et agir sur les leviers et les processus de motivation : les 5 tactiques

3 – Comprendre les phénomènes de groupe et les mécanismes de cohésion d'équipe

- Identifier les différents stades de développement d'une équipe et les points de vigilance associés
- Diagnostiquer la culture de l'équipe (valeurs, habitudes, rites...) et identifier les facteurs qui rassemblent (générateurs de cohésion et de collaboration) et qui opposent (générateurs de tensions et d'antagonismes)
- Comprendre les différents phénomènes de groupe, les stratégies d'acteurs et d'alliances (alliés, opposants, hésitants) et connaître les stratégies ad-hocs

Pluri Info 21 rue de Rioux Martin 57730 MACHEREN

Tél. : 03 87 92 65 11 - E mail : contact@pluri-info.com - Internet : www.pluri-info.com

Siret : 400 354 007 000 25 - TVA : FR 79 400 354 007 - Code APE 8559A

N° déclaration d'activité 41 57 02855 57

4 – Repérer et gérer la résistance aux changements et les conflits

- Comprendre les différentes étapes d'un cycle de vie et les comportements associés
- Repérer les différentes formes de résistance (inertie, argumentation...) et comprendre leurs origines (réorganisation, écarts de valeurs, désintérêt de l'activité...)
- Définir le sociogramme de son équipe afin de sélectionner les stratégies adaptées aux particularités de l'équipe et de son contexte
- Connaître les 4 étapes de formation d'un conflit afin de l'anticiper et le gérer à temps
- Maîtriser les techniques d'apaisement et de résolution d'un conflit ou d'une tension

5 – Développer sa communication interpersonnelle pour favoriser la motivation et l'engagement

- Identifier son style de communication et évaluer les impacts sur la relation au regard des différentes personnalités
- Créer les conditions d'une relation saine et sereine: gérer les interprétations, les désaccords et les malentendus
- Identifier et sortir des pièges du langage pour favoriser un échange objectif et constructif
- Savoir questionner pour dissocier les besoins explicites (avoués et conscients) et implicites (cachés et inconscients)
- Agir sur les conditions d'une communication efficace : l'écoute active (reformulation, spécification...)
- Formuler des feed-back, des recadrages, des encouragements
- Gérer les critiques, en formuler et savoir dire non en toute aisance et efficacité

6 – Evaluer les compétences et développer les potentiels

- Clarifier les contributions, les missions et les compétences attendues : apprécier ce qui peut être négocié ou non en fonction de la motivation du collaborateur et du besoin de l'entreprise. Obtenir l'engagement.

- Négocier et fixer des objectifs pertinents et motivants
- Evaluer le niveau de maîtrise des activités et des compétences de manière objective et constructive
- Identifier et valoriser les talents et les potentiels individuels
- Proposer et négocier un plan de développement professionnel avec son collaborateur pour susciter
- l'engagement et la professionnalisation dans le temps

7 – Clarifier l'organisation et développer la responsabilisation

- Favoriser un cadre de travail propice à l'épanouissement
- Clarifier la répartition des rôles en fonction des enjeux collectifs et des aptitudes individuelles
- Construire son plan de délégation : à qui, pourquoi, quoi et comment ? déléguer en fonction des niveaux de maturité, des aptitudes et des motivations individuelles et définir un plan d'accompagnement
- Bâtir la matrice de polyvalence de l'équipe

8 – Développer et gérer un projet de dynamisation et de cohésion d'équipe

- Evaluer le niveau de qualité de service de son entité au regard d'indicateurs de résultats, objectifs et partagés
- Diagnostiquer les points forts et les axes d'amélioration de l'équipe en fonction de la stratégie et des
- caractéristiques individuelles et collectives
- Fédérer l'équipe autour d'enjeux et de valeurs communs : le « projet de changement »
- Annoncer le changement en prenant en compte les freins et les moteurs individuels et collectifs
- Définir le niveau et les étapes d'implication de l'équipe dans la mise en œuvre du changement
- Piloter le suivi et l'atteinte des résultats



9 – Développer son leadership et son charisme

- La posture du leader : autodiagnostic sur les 7 attitudes et définition d'un plan de progrès personnalisé
- Développer son affirmation et son assertivité dans la dynamisation d'une équipe
- Susciter la confiance et la coopération au quotidien
- Développer son aisance relationnelle et sa capacité à susciter de l'enthousiasme