



MANAGEMENT

Engagement et Performances

Orienter les ressources là où cela est nécessaire ; accompagner, responsabiliser et engager les collaborateurs ; favoriser les prises d'initiative ; garantir les performances des individus et de l'entreprise ; gérer la diversité et la complexité grandissantes... Le « cahier des charges » d'un manager n'a jamais été aussi lourd et exigeant.

PUBLIC

- Managers
- Chefs de projets / équipe
- Directeur.es commerciaux
- Responsables des forces de vente

BÉNÉFICES

Le manager comme modèle/exemple - une communication interpersonnelle constructive

Renforcement du développement et de l'engagement des employés : responsabilisation, feedback, fixation d'objectifs, coaching

Gain de temps et de productivité : une meilleure préparation, des réunions stimulantes, une plus grande appropriation des projets par les concernés

Meilleure maîtrise de soi, des autres et de l'activité, en particulier dans les périodes de turbulences : détermination des priorités et recadrage

Développement de l'esprit d'entreprise en sollicitant et impliquant ses collaborateurs

Culture durable : alignement des ambitions et des valeurs de chaque collaborateur avec celles de l'entreprise



PARCOURS

POINT DE DÉPART
Mieux se connaître pour mieux progresser



JOUR 1

Mon environnement, mes rôles, mes défis.
Motiver mes collaborateurs.

- L'exemplarité et les principes du développement du capital humain
- Perception et réalité : la façon dont nous interagissons spontanément avec les autres
- L'attitude constructive comme point de départ d'un jugement équitable
- L'entretien de délégation, autonomie et responsabilisation
- La fixation d'objectifs concrets et réalistes
- La compréhension des individus et des performances, l'art du questionnement
- Le pouvoir de l'influence et de la prise de conscience : les 3 principes

→ 3 à 5 semaines de mise en application



JOUR 2

Développer les individus pour demain

- Retours d'expérience
- Mieux se contrôler pour réagir positivement face aux objections
- La compréhension des individus et des performances, l'art de l'écoute
- La méthode de l'évolution dans le contexte du coaching et des entretiens annuels
- Le suivi et la gestion des problèmes en matière de performances
- Encouragement et supervision : les attitudes-clés
- La félicitation : démarche de considération, de respect autant que de motivation

→ 3 à 5 semaines de mise en application



JOUR 3

Accompagner le changement

- Retours d'expérience : le suivi de la performance
- Le changement : les étapes de la découverte, la courbe de deuil, l'accompagnement de la transition et des résistances
- La gestion de la contradiction, de la critique et de l'agressivité
- La communication d'une décision difficile et la reconnaissance de l'erreur
- Trouver le juste équilibre entre style participatif et directif
- Planification et contrôle

→ 3 à 5 semaines de mise en application



JOUR 4

Gérer les situations difficiles

- Retours d'expérience : transmettre un message à un groupe avec impact
- Savoir dire « non »
- Recevoir et donner du feedback
- 2 dimensions de la gestion des turbulences : tâche et relation
- La gestion des conflits : accord mutuel et arbitrage
- La gestion des écarts : intervenir pour préserver les valeurs de la société et l'alignement des employés

→ 3 à 5 semaines de mise en application



JOUR 5

Gérer les nouveaux développements, stimuler les performances

- Retours d'expérience
- La gestion de la créativité : rôles et attitudes
- La créaCTivité : organiser efficacement les 3 pôles « Révêur », « Réalisateur », « Critique »
- La séance de travail : les 7 règles d'or d'une réunion efficace
- Causes et intensité du stress : identifier les leviers émotionnels, les paramètres majeurs pour le réduire
- Les 10 attitudes clés du manager
- Le manager-coach : identifier le problème, le faire accepter afin que la solution puisse émerger
- Feed-back final



Investissement par participant 3888 € HT hors frais logistiques.



Démarche 360°



Application KPM pour Smartphone et tablettes



Capsules Vidéo KPM



Simulateur