

CROISSANCE

7 rue du Puits-Château
41000 BLOIS
Tél : 02.54.74.15.63
Fax : 02.54.74.27.67
Mail : info@croissance-fr.com

Modules B

Etre un acteur du développement et de la performance de ses équipes

Module B1	Mener un entretien d'appréciation individuel
Module B2	Mener un entretien d'appréciation collectif
Module B3	Développer les compétences de ses équipes au quotidien
Module B4	Motiver
Module B5	Etre un facilitateur dans son équipe
Module B6	Gérer les conflits
Module B7	Définir et faire respecter les règles du jeu
Module B8	Manager en fonction des résultats





Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Châtel

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Etre un acteur du développement et de la performance de ses équipes

Module B1 | Mener un entretien d'appréciation individuel

" Eclairez les points forts, facilitez les progrès de chacun "

Pré requis

aucun

Public visé

Managers débutants ou expérimentés
Chefs de projet

Durée

2 j

Lieu

Croissance à Blois
ou
sur site client (mini 5 inscrits)

- Les effets positifs d'une évaluation régulière
- Les principes pour mener un entretien d'évaluation constructif
- Les étapes du processus d'évaluation : contextualiser l'entretien, mesurer la performance, évaluer les compétences, construire un plan de progrès individualisé
- Connaître les différents types d'entretien
- Détecter et gérer les émotions parasites
- Gérer les réactions de son interlocuteur
- Adapter son intervention selon les 6 manières de percevoir un entretien
- Identifier ses points forts et ses domaines de faiblesse dans la gestion d'un entretien d'appréciation
- Construire son plan d'actions individualisé

Votre rôle de manager vous conduit à apprécier régulièrement les résultats, compétences et comportements des membres de votre équipe. Vous souhaitez développer vos compétences dans cette activité pour créer une dynamique d'apprentissage permanent, de recherche de la performance et de respect collective. Vous souhaitez acquérir des outils et vous entraîner à pratiquer des évaluations ad hoc sur le terrain ou des entretiens d'appréciation plus formels.



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Châtel

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Module B1 | Mener un entretien d'appréciation individuel

Objectifs pédagogiques

A la fin de cette formation, vous identifierez l'intérêt d'une évaluation régulière de vos collaborateurs.

Vous saurez comment elle contribue à la pertinence de l'entretien d'évaluation annuel, au développement des compétences, à l'instauration d'un dialogue constructif avec vos équipes et au respect des règles du jeu du groupe.

Vous serez en mesure d'appliquer les principes d'un entretien d'évaluation positif et recevable à la fois en terme de communication, de contenu et de déroulé. Vous éviterez ainsi les pièges des entretiens qui créent du ressenti, de la frustration ou de l'anxiété.

Vous maîtriserez les 4 étapes du processus d'évaluation :

1. Contextualiser l'entretien,
2. Décrire les faits ,
3. Mesurer des compétences ou une performance selon une grille rationnelle ,
4. Définir un plan d'actions individualisé en fonction des constats

Vous identifierez les différents types d'entretien d'évaluation en fonction de leurs contexte et objectif.

Vous pourrez y associer des "principes clefs" de gestion de ces entretiens en terme de : durée, localisation, canal de communication utilisé, procédure et reporting au sein de l'entreprise, prochaines étapes à déclencher.

Vous apprendrez à détecter chez vous, ou chez vos interlocuteurs les signaux d'émotion susceptibles de nuire à la bonne compréhension de cet entretien d'appréciation.

Vous apprendrez à gérer les réactions de vos interlocuteurs dès qu'elles ne sont plus constructives et risquent de vous emmener au conflit.

Vous connaîtrez vos forces et vos faiblesses dans la pratique de cet exercice et vous serez à même de construire un plan d'actions personnalisé.

Contenu

Définition et utilité des entretiens d'appréciation.

Les principes clefs d'un entretien positif et constructif : les bonnes pratiques, les cas à éviter.

Les 4 étapes du processus d'entretien.

Comment diagnostiquer les compétences concernées dans le cadre de l'évaluation.

Passer du diagnostic au plan d'actions pour acquérir la compétence ou la perfectionner.

Les six différentes manières d'aborder un entretien d'évaluation selon son type de personnalité.

Les différents types d'entretien et leurs facteurs clefs de succès en terme de canal de communication, durée, procédure ...

Comment sentir qu'un entretien risque de déraper : les émotions et les types de réaction qui témoignent d'une baisse d'écoute.

Comment gérer une situation difficile : gestion du stress, des émotions, d'une communication conflictuelle.

Les outils utilisés

Les supports de formation sont remis à l'ensemble des participants

Utilisation des supports multimédia (vidéo projecteur, PC...)

Fiche mémo : le processus d'entretien d'appréciation, étapes et facteurs clefs de succès

Fiche mémo : anticiper et gérer les situations difficiles lors d'un entretien d'appréciation

Exercices de mise en situation

Inventaire de personnalité Process Com® de chaque participant

Option : profil de l'équipe (prix selon taille de l'équipe)



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Châtel

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Etre un acteur du développement et de la performance de ses équipes

Module B2 | Mener un entretien d'appréciation collectif

" Pour piloter la cohésion, la motivation et la performance de vos équipes "

Pré requis

aucun

Public visé

Managers débutants ou
expérimentés
Chefs de projet

Durée

2 j

Lieu

Croissance à Blois
ou
sur site client (mini 5 inscrits)

- Le rôle de l'entretien d'appréciation collectif dans la dynamique de projet et la cohésion d'équipe
- Principes de gestion d'un entretien d'évaluation collectif constructif
- Les étapes du processus, les pièges à éviter
- Les différents types d'entretien d'appréciation collectif
- Gérer les réactions du groupe
- Adapter son mode d'animation de l'entretien en fonction du profil de l'équipe
- Les compétences nécessaires dans ce rôle (savoir-faire, attitudes, comportements ...)
- Vos zones de force et de faiblesse et construction d'un plan d'actions individualisé

En tant que manager d'une équipe ou d'un projet, vous souhaitez développer votre capacité à faire des appréciations collectives. Vous recherchez des approches pour renforcer la pertinence de vos appréciations et pour en faire des leviers de cohésion et de motivation. Vous voulez gagner en aisance pour gérer les réactions du groupe et pour adapter votre communication et votre positionnement à différents profils d'équipe. Vous voulez faire de ces appréciations des temps forts dans la construction de plans d'actions et de développement collectifs.



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Châtel

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Module B2 | Mener un entretien d'appréciation collectif

Objectifs pédagogiques

A la fin de cette formation vous identifierez comment l'entretien d'appréciation collectif contribue à la dynamique et à la conduite de votre projet et comment il peut renforcer la cohésion de l'équipe.

Vous serez en mesure d'appliquer les principes d'un entretien d'évaluation positif et recevable à la fois en terme de communication, de contenu et de déroulé.

Vous éviterez ainsi les pièges des entretiens qui créent du ressenti, de la frustration ou de l'anxiété au niveau collectif.

Vous serez à même d'appliquer les 4 étapes du processus d'évaluation à l'entretien d'appréciation collectif :

1. Contextualiser l'entretien,
2. Décrire les faits ,
3. Mesurer des compétences ou une performance selon une grille rationnelle ,
4. Définir un plan d'actions collectif

Vous identifierez les différents types d'entretien d'appréciation collectif selon leur objectif. Vous connaîtrez les bonnes approches pour gérer chaque type d'entretien en terme de "canal de communication, engagement, style de management, processus..".

Vous apprendrez à gérer les réactions du groupe tout en préservant la dynamique de l'entretien d'appréciation collectif et en suivant vos objectifs .

Vous identifierez les compétences de leadership que vous devrez activer pour créer un climat de confiance et un climat positif au niveau du groupe (conscience de soi et gestion de soi, empathie, être porteur d'une vision et faciliter le changement...).

Contenu

Les bénéfices de l'entretien d'évaluation collectif dans votre vie d'équipe - Illustrations.

Les principes clefs d'un entretien positif et constructif collectif : les bonnes pratiques, les pièges à éviter, les techniques d'animation du groupe, se positionner dans le groupe.

Les 4 étapes du processus d'entretien collectif.

Les différents types d'entretien collectifs et leurs facteurs clefs de succès en terme de canal de communication, durée, procédure ...

Identifier les bonnes "portes" pour réaliser cet entretien avec son équipe en fonction de son profil.

Comment sentir qu'un entretien risque de déraper : les émotions et les types de réaction qui témoignent d'une baisse d'écoute. Approches pour revenir sur des rails positifs.

Comment gérer les situations difficiles : gestion du stress, des émotions, d'une communication conflictuelle.

Vos zones de force et de faiblesse dans cet exercice : pistes de plan d'actions personnalisé.

Les outils utilisés

Les supports de formation sont remis à l'ensemble des participants

Utilisation des supports multimédia (vidéo projecteur, PC...)

Fiche mémo : le processus d'entretien d'appréciation, étapes et facteurs clefs de succès

Fiche mémo : gérer les situations difficiles lors d'un entretien d'appréciation collectif

Exercices de mise en situation

Inventaire de personnalité Process Com®

Option : profil de l'équipe (prix à définir selon la taille de l'équipe)



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Château

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Etre un acteur du développement et de la performance de ses équipes

Module B3 | Développer les compétences de ses équipes au quotidien

" Comment créer un dispositif d'apprentissage permanent "

Pré requis

Mener un entretien d'appréciation individuel

Public visé

Managers débutants ou expérimentés
Chefs de projet

Durée

2 j

Lieu

Croissance à Blois
ou
sur site client (mini 5 inscrits)

- Comment faire des événements professionnels des occasions d'apprendre
- Diagnostiquer sur le terrain le besoin d'acquisition de compétences
- Les différents niveaux d'apprentissage
- Les rôles du manager à chacune des étapes d'apprentissage
- Processus et outils de suivi
- Intégrer l'apprentissage terrain dans vos processus d'évaluation
- Identifier ses propres axes d'amélioration dans l'exercice de ce rôle

En tant que responsable de la performance de vos équipes, vous voulez catalyser le développement de leurs compétences au fil de leur activité. Vous voulez créer un climat optimiste et constructif dans lequel l'exercice de son métier est pour chacun un levier d'apprentissage et de développement. Vous voulez développer une démarche de "formation sur le terrain" dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés.



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Châtel

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Module B3 | Développer les compétences de ses équipes au quotidien

Objectifs pédagogiques

A la fin de cette formation, vous serez capable de former vos équipes au rythme de vos activités et de faire de tout événement professionnel (succès, changement, échec) une occasion d'apprentissage.

Vous serez à même de qualifier par un diagnostic opérationnel les besoins de formation et d'identifier les différentes approches pour organiser et accompagner cet apprentissage.

Vous serez à même de distinguer les différents degrés de "formation" : de l'information à la compréhension, de la connaissance à la compétence.

Vous connaîtrez les étapes de cheminement d'une personne en apprentissage.

Vous identifierez les rôles du "formateur-manager" à chacune de ces étapes.

Vous aurez à votre disposition des processus et outils de suivi de l'apprentissage de vos équipes et serez à même d'intégrer cette démarche avec vos processus d'évaluation et de feed-back.

Vous saurez créer de la motivation autour de cette démarche d'apprentissage permanent en mettant l'accent individuellement ou collectivement sur les différentes étapes du processus et sur les progrès accomplis.

Vous contribuerez ainsi à développer collectivement une attitude de développement permanent, source d'un état d'esprit positif d'ouverture au changement.

Contenu

Le rôle du manager dans la formation de ses équipes, les effets positifs de cette attitude sur les équipes et sur l'entreprise.

Les différentes situations professionnelles propices au déclenchement d'une action de formation, liées au

contexte ou au niveau de maturité professionnelle de vos collaborateurs.

Typologie des formations apportées par le manager (information, formation par l'exemple, organisation d'un auto-apprentissage au sein de l'équipe, expliquer-donner du sens à une compétence et à un comportement...).

Le processus d'apprentissage de vos équipes et le rôle du manager dans ce cycle (conscience et compétence, états émotionnels associés, rôle du manager à chaque étape).

Le diagnostic individuel pour identifier les compétences à développer chez un collaborateur.

Construire un plan d'action d'apprentissage pour vos collaborateurs, leur transférer de l'autonomie dans la construction et la réalisation de ce plan

Outils et processus de suivi.

Intégrer les efforts d'apprentissage dans les processus de feed-back et d'évaluation.

Les facteurs clés de succès d'un cycle d'apprentissage : maintenir la pensée claire et éviter le stress négatif de l'apprenant.

Créer une motivation et un climat positif autour de l'apprentissage.

Vos zones de force et de faiblesse dans ce rôle : pistes de plan d'actions.

Les outils utilisés

Les supports de formation sont remis à l'ensemble des participants

Utilisation des supports multimédia (vidéo projecteur, PC...)

Fiche mémo : diagnostiquer le besoin d'acquisition de compétences techniques et comportementales

Fiche mémo : comment accompagner l'apprenant

Inventaire de personnalité Process Com®



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Château

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Etre un acteur du développement et de la performance de ses équipes

Module B4 | Motiver ses équipes

" Soyez un catalyseur d'énergie et de sens pour vos ressources "

Pré requis

aucun

Public visé

Managers débutants ou expérimentés
Dirigeants d'entreprise ou d'organisation

Durée

2 j

Lieu

Croissance à Blois
ou
sur site client (mini 5 inscrits)

- Détecter et mesurer la motivation/ démotivation
- Identifier les manières d'exprimer une démotivation dans son comportement et dans sa communication
- Les leviers d'action pour motiver
- Le diagnostic des sources de motivation/démotivation chez un collaborateur
- Les processus de suivi du niveau de motivation individuel et collectif
- Fixer le cadre général dans lequel s'inscrit la motivation

Vous souhaitez trouver des leviers d'action pour relancer ou activer la motivation de vos équipes, condition de la performance individuelle et collective. Vous recherchez des approches comportementales, relationnelles ou organisationnelles pour faire de la "motivation" un de vos champs d'intervention, en cohérence avec vos autres rôles de manager.



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Château

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Module B4 | Motiver ses équipes

Objectifs pédagogiques

A la fin de cette formation, vous serez capable de détecter des signaux de motivation et de démotivation au sein de vos équipes.

Vous pourrez comprendre l'effet viral de la motivation/démotivation au sein d'une équipe.

Vous saurez approcher les différents types de fonctionnement et leviers de motivation de vos collaborateurs.

Vous pourrez en déduire les styles de management et les types d'environnements professionnels favorables ou contraignants pour chacun d'eux.

Vous serez capable de diagnostiquer les causes possibles de la démotivation d'un collaborateur et d'en déduire les plans d'actions les plus efficaces.

Enfin, vous appréhendez les concepts de responsabilité, d'engagement, de droit et de devoir et pourrez vous y référer pour fixer le cadre dans lequel évolue vos équipes.

Contenu

Les différents signaux de démotivation à travers des comportements et des résultats.

Les effets en chaîne de la motivation/démotivation.

La pyramide de Maslow, sur le fonctionnement général de vos ressources humaines.

Les leviers de sa motivation et la traduction de sa démotivation en fonction de son type de personnalité.

Les styles de management motivants ou démotivants par profil (mode de communication, niveau de délégation, environnement de travail...).

Les compétences et l'intérêt pour la tâche accomplie, leviers d'action de la motivation.

Diagnostiquer les causes de la démotivation.

L'inventaire des leviers d'action du manager pour motiver ses équipes.

S'entraîner à construire des plans d'actions personnalisés sur des cas apportés.

Comment mettre en place des processus réguliers pour suivre le niveau de motivation individuel et collectif ?

Le cadre de référence de la motivation : le contrat tacite entre l'entreprise, le manager et ses équipes.

Les outils utilisés

Utilisation des supports multimédia (vidéo projecteur, PC...)

La pyramide des besoins (Maslow)

Les leviers de motivation des différentes personnalités

La grille d'analyse de la motivation au travail (source: Interqualia)

Des exercices de mise en situation

L'inventaire de personnalité du participant (Process Com®)

Apport de cas réels par les participants.

Option : inventaire de personnalité de son équipe pour approcher les leviers de motivation de chacun (prix à définir selon la taille de l'équipe)



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Château

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Etre un acteur du développement et de la performance de ses équipes

Module B5 | Etre un facilitateur au sein de son équipe

" Comment être le garant de relations inter-personnelles positives et efficaces "

Pré requis

aucun

Public visé

Managers débutants ou
expérimentés
Chefs de projet

Durée

2 j

Lieu

Croissance à Blois
ou
sur site client (mini 5 inscrits)

- Détecter des risques de conflits et les gérer
- Les différents types de positionnement à adopter en tant que facilitateur
- Rétablir une communication positive et efficace
- Etre moteur dans la recherche d'options pour résoudre le(s) problème(s)
- Faire respecter les règles du jeu

En tant qu'animateur ou manager d'une équipe vous souhaitez développer vos savoir-faire de facilitateur. Vous voulez vous positionner en tant qu'acteur constructif au sein de vos équipes pour être le garant d'un climat professionnel, serein et efficace.



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Châtel

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Module B5 | Etre un facilitateur au sein de son équipe

Objectifs pédagogiques

A la fin de cette formation, vous serez capable d'identifier la naissance des conflits au sein de l'équipe pour les éviter en vous positionnant en tant que régulateur et médiateur.

En cas de mésentente installée, vous disposerez d'un éventail d'options pour faire évoluer la situation. Vous serez à même de diagnostiquer les enjeux de cette mésentente et ses sources et vous pourrez en déduire le processus de facilitation à activer.

Vous serez capable de détecter les signaux d'émotion ou de stress des participants qui sont susceptibles de bloquer ou de complexifier la situation.

Vous identifierez des leviers d'intervention pour garantir un état propice à la réflexion.

Vous serez capable de définir et de faire respecter des règles du jeu saines au sein de votre équipe qui garantissent l'efficacité des relations inter-personnelles

Contenu

Comment détecter les risques de conflits au sein de l'équipe grâce aux positions de vie (A.T).

Les cartes du monde et la subjectivité des perceptions.

Comment rétablir une communication positive pour éviter la mécommunication et les conflits.

Diagnostiquer les enjeux et les sources de la mésentente (mécommunication, désaccord de points de vue, divergence d'objectifs, impact fort sur l'entreprise, enjeux relationnels...).

Les différentes options pour faire avancer la situation.

Les processus supports du facilitateur :

- Résolution de problème,
- Arbitrage,
- Médiation,
- Délégation ...

Les rôles et attitudes du manager dans la gestion de ces mésentes.

Les compétences clefs du manager pour aborder ces problèmes.

Vos zones de force et de faiblesse dans la facilitation et plan d'actions personnalisé.

Les outils utilisés

Les supports de formation sont remis à l'ensemble des participants

Utilisation des supports multimédia (vidéo projecteur, PC...)

Fiche mémo : les principes de communication positive

Fiche mémo : quelle position adopter dans la facilitation d'une mésentente

Fiche mémo : les outils d'aide à la résolution de problème

Inventaire de personnalité Process Com® de chaque participant



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Château

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Etre un acteur du développement et de la performance de ses équipes

Module B6 | Gérer les conflits

" Comment en sortir sans se trahir "

Pré requis

aucun

Public visé

Toute personne souhaitant être préparée à gérer un conflit

Durée

2 j

Lieu

Croissance à Blois
ou
sur site client (mini 5 inscrits)

- Maîtriser les pré-requis à la résolution du conflit :
 - Garder la pensée claire, diagnostiquer les sources du problème
 - Prendre du recul
 - Définir vos objectifs et vos enjeux par rapport à ce conflit
- Construire une stratégie d'interaction adaptée à vos objectifs
- Appliquer des techniques relationnelles efficaces
- Le processus et les étapes dans la gestion d'un conflit
- Revisiter des conflits passés pour leur donner une nouvelle signification
- Vos zones de faiblesse dans la gestion des conflits et votre plan d'actions personnalisé

Vous avez déjà vécu ou été témoin d'un conflit et de l'escalade fréquente vers des situations dramatiques ou regrettables. Vous souhaitez prendre un temps de recul et acquérir des outils d'analyse, une démarche logique de gestion de ces situations, des processus et des principes de communication félicitants.

Vous voulez renforcer votre capacité à sortir d'un conflit de la manière la plus cohérente possible avec vos objectifs.



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Châtel

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Module B6 | Gérer les conflits

Objectifs pédagogiques

A la fin de cette formation, vous serez capable de gérer un conflit vous concernant.

Vous apprendrez les conditions nécessaires à l'avancement dans ce conflit : redonner le contrôle à la partie pensante de votre cerveau (néocortex), diagnostiquer les sources du problème entre vous et votre interlocuteur, prendre du recul par rapport à ce conflit et identifier vos objectifs.

Vous saurez construire une stratégie d'interaction en fonction des objectifs que vous cherchez à atteindre, et des options qui se présentent à vous.

Vous apprendrez des techniques relationnelles pour aider votre interlocuteur à garder le contrôle de ses émotions.

Vous identifierez vos zones de faiblesses dans la gestion des conflits (affirmation de soi, agressivité, réactivité, émotivité) et pourrez construire un plan d'actions pour développer les compétences manquantes.

Enfin, vous serez à même de prendre du recul sur les conflits passés en intégrant la subjectivité des points de vue de vos interlocuteurs.

Contenu

Histoires de conflits, illustration et partage d'expériences.

Processus d'analyse du conflit :

- Analyse des éléments de niveau 1 (factuels et objectifs)
- Analyse des éléments de niveau 2 (subjectifs, liés aux motivations individuelles, liés à un jeu passé...)

Vos objectifs et enjeux face à ce conflit.

Les stratégies d'interaction dans la gestion du conflit.

Les étapes du processus de gestion du conflit et options de cadencement dans le temps.

Les pièges à éviter et la gestion des émotions.

Identifier vos zones de faiblesse dans la gestion des conflits et votre plan d'actions.

Les outils utilisés

Les supports de formation sont remis aux participants
Utilisation des supports multimédia (vidéo projecteur, PC...)

Fiche mémo : les stratégies d'interaction dans la gestion des conflits

Des exercices de mise en situation

Inventaire de personnalité Process Com®

Cas apportés par les participants



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Châtel

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Etre un acteur du développement et de la performance de ses équipes

Module B7 | Définir et faire respecter les règles jeu

" Comment contrôler et sanctionner avec sens "

Pré requis

aucun

Public visé

Managers débutants ou
expérimentés
Chefs de projet

Durée

2 j

Lieu

Croissance à Blois
ou
sur site client (mini 5 inscrits)

- La nécessité de règles du jeu au sein d'un groupe
- Gérer la cohérence avec les valeurs de l'entreprise et votre activité
- Les situations de management qui nécessitent de se référer aux règles du jeu
- Les processus de contrôle de vos équipes
- Modalités d'application
- Identifier vos axes d'amélioration pour jouer ce rôle

En tant que manager, vous souhaitez renforcer vos capacités à cadrer le champ d'intervention de votre équipe en vous appuyant sur des "règles du jeu" cohérentes avec votre environnement (entreprise, type de contrat de travail, nature de l'activité). Vous voulez revisiter vos processus de contrôle et de sanction pour apporter du sens et susciter des changements au sein de votre équipe. Vous souhaitez gagner en aisance et en flexibilité relationnelle dans ce rôle.



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Châtel

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Module B7 | Définir et faire respecter les règles jeu

Objectifs pédagogiques

A la fin de cette formation, vous serez à même de créer un environnement "cadre" par des règles du jeu pour vous-même et pour vos équipes. Vous comprendrez l'intérêt de règles du jeu dans la vie d'un groupe.

Vous saurez créer de la cohérence avec les valeurs de votre entreprise et avec la réalité de votre activité.

Vous identifierez comment communiquer vos règles du jeu et comment les intégrer dans les différentes situations managériales.

Vous mettrez le doigt sur le principe de responsabilité d'un salarié de votre équipe, vis-à-vis de ses pairs, de son hiérarchique et de l'entreprise. Vous serez à même de vous y référer pour structurer vos règles du jeu.

Vous identifierez comment faire vivre les règles du jeu dans votre équipe.

Vous comprendrez comment organiser des processus de contrôle et de sanction. Vous serez à même d'identifier les contextes pertinents pour les actionner.

Vous identifierez et pratiquerez les comportements, attitudes et canaux de communication adaptés à ce rôle.

Vous diagnostiquerez vos forces et vos faiblesses dans ces activités et construirez les axes de votre plan d'actions personnel.

Contenu

Les règles du jeu : définition, périmètre et utilité.

Comment définir le contenu des règles du jeu.

Gérer la cohérence entre règles du jeu, valeurs de l'entreprise et réalités de l'activité.

Modalités d'utilisation et d'application des règles du jeu par le manager selon les situations rencontrées.

Les processus de contrôle et de sanction : sens, contenu et modalités d'application.

Les pièges à éviter.

Les 6 manières de percevoir et de réagir à des règles du jeu et à des sanctions selon son type de personnalité.

Comment individualiser son management pour mieux faire respecter les règles du jeu.

Vos points forts et zones de risque pour faire respecter les règles du jeu, identification de plan d'actions.

Les outils utilisés

Les supports pédagogiques sont remis à chaque participant
Utilisation des supports multimédia (vidéo projecteur, PC...)

Fiche mémo : définir des règles du jeu au service de son équipe

Fiche mémo : adapter son mode de gestion des règles du jeu au profil des membres de son équipe

Des exercices de mise en situation

Inventaire de personnalité Process Com®



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Châtel

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Etre un acteur du développement et de la performance de ses équipes

Module B8 | Manager en fonction des résultats

" Mettre l'accent sur la finalité plutôt que sur les moyens "

Pré requis

aucun

Public visé

Managers expérimentés
Directeurs de projets

Durée

2 j + 1 j

Lieu

Croissance à Blois
ou
sur site client (mini 5 inscrits)

- Communiquer des objectifs sur des indicateurs de performance collectifs et individuels
- Préciser les domaines de responsabilité individuels et leurs inter-dépendances au sein de l'équipe
- Encourager l'atteinte des résultats dans vos systèmes d'appréciation (distinguer actions de moyens et résultats, la place du facteur chance et la valorisation des compétences, ...)
- Les processus supports du management selon les résultats
- Diagnostiquer ses domaines de force et de faiblesse pour construire les pistes d'un plan d'actions

Votre équipe doit atteindre une nouvelle performance, ou faire évoluer de manière significative ses résultats. Vous souhaitez modifier votre style de management et faire évoluer vos approches pour créer une focalisation individuelle et collective sur les résultats. Vous voulez gérer la cohérence de cette approche avec vos démarches de développement des compétences, et envisager des dispositifs pour maintenir la motivation.



Formations au management

Croissance

7 rue du Puits-Châtel

41000 BLOIS

Tél : 02.54.74.15.63

Fax : 02.54.74.27.67

Mail : info@croissance-fr.com

Module B8 | Manager en fonction des résultats

Objectifs pédagogiques

A la fin de cette formation, vous serez capable de créer au sein de vos équipes une focalisation sur les résultats et de vous appuyer sur un dispositif interne qui facilite leur atteinte.

Vous serez à même d'exprimer des règles du jeu collectives saines et motivantes autour des objectifs de performance.

Vous aurez identifié le pré-requis à ce style de management à savoir la communication de la cible à atteindre et l'importance de ce résultat dans la stratégie de l'entreprise.

Vous serez à même de décliner les indicateurs de résultat de votre équipe en rôles et objectifs pour chacun des membres de votre équipe.

Vous pourrez souligner les inter-dépendances entre les actions individuelles et responsabiliserez ainsi chacun des acteurs dans son rôle au sein de l'équipe.

Vous serez à même de distinguer les actions de moyens et les résultats dans la pratique de vos évaluations, sans dévaloriser les compétences professionnelles atteintes.

Vous serez capables de diagnostiquer les causes d'échec dans l'atteinte d'un objectif et d'en déduire un plan d'actions motivant, vous pourrez ainsi identifier et reconnaître la place du facteur chance dans la performance de votre équipe.

Vous connaîtrez les outils et processus utiles pour mettre en place un dispositif de suivi et d'encouragement des résultats (évaluation, suivi et contrôle, prime, valorisation, responsabilisation ou sanction...).

Vous pourrez identifier les 6 types de perception et de réaction à ce mode de management et en déduire des approches individualisées.

Vous identifieriez vos axes d'amélioration pour jouer ce rôle.

Contenu

Le management selon les résultats : caractéristiques, bénéfiques, risques.

Les rôles clefs du manager dans cette dynamique.

Les pré-requis : formuler des objectifs factuels, atteignables et mesurables à court et long terme, apporter du sens à ces objectifs.

Gérer un processus à deux niveaux (collectif et individuel) en utilisant les indicateurs de performance.

Construire une représentation factuelle des inter-dépendances et des synergies au sein de l'équipe dans l'atteinte de la performance recherchée.

Les processus de suivi et de contrôle focalisés sur la performance.

Comment mener une évaluation individuelle et collective focalisée sur la performance : distinguer les actions de moyens et les résultats, valoriser les efforts accomplis, identifier les facteurs d'échec, pondérer la place du facteur chance, identifier et encourager les actions correctrices.

Les performances individuelles ou collectives du passé pour inspirer la confiance.

Diagnostiquer les freins à la performance et construire un plan d'actions adapté.

Comment construire un dispositif de suivi et d'encouragement de la performance.

Les 6 types de perception et de réaction au management par les résultats.

Individualiser vos approches inter-personnelles.

Vos zones de force et de faiblesses : pistes de plan d'actions personnalisés.

Les outils utilisés

Les supports pédagogiques sont remis aux participants
Utilisation des supports multimédia (vidéo projecteur, PC...)

Inventaire de personnalité Process Com®

Fiche mémo : les étapes clefs du management selon les résultats

Fiche mémo : les différents modes de perception du management selon les résultats

Fiche mémo : comment diagnostiquer les freins à l'atteinte des résultats