Formation Animer et motiver son équipe

Best-mesure

Comment motiver votre équipe autrement que par le salaire ? Toutes les stratégies de la motivation se basent sur la communication, la relation de confiance, la cohésion, et la responsabilisation par la délégation. Cette formation vous donnera toutes les clés pour rendre votre équipe performante en utilisant les leviers de la motivation.

**Objectifs pédagogiques**

* Adapter son management aux personnalités de son équipe
* Formaliser des objectifs communs
* Communiquer des directives et les exposer clairement
* Trouver les leviers de motivation de ses collaborateurs
* Responsabiliser ses collaborateurs par la délégation
* Gérer les personnalités difficiles

**Travaux pratiques**

Les participants seront amenés à rejouer devant la caméra des situations professionnelles réelles qu'ils analyseront pour acquérir des outils directement utilisables sur le terrain.

PROGRAMME DE FORMATION

**E-learning avant présentiel**

*

Faire adhérer ses équipes à la vision

**Mettre en place des références communes avec son équipe**

Connaître les différents styles de management : directif, persuasif, participatif ou délégatif.

Trouver son propre style de management.

Définir ses forces et ses axes de progrès.

Adapter son management au contexte et aux personnalités.

Découvrir la notion de leadership situationnel.

Formaliser des objectifs communs : définir les objectifs et niveaux de performances correspondants (objectifs SMART).

Communiquer, suivre et contrôler les objectifs fixés aux individus et à l'équipe.

Travaux pratiques

*Études de cas et réflexion collective sur le leadership d'un manager.*

**Animer son équipe**

Situer le rôle de l'équipe dans l'entreprise : vision, stratégie, ressources...

Développer son image de leader : utiliser son intelligence émotionnelle, savoir communiquer en public, savoir s'adapter.

Intégrer avec succès les nouveaux venus dans l'équipe : accueil et mise en confiance.

Gérer les personnalités difficiles : les différents types de personnalités et de comportements.

Favoriser la prise de parole et reconnaître les initiatives. Savoir les canaliser et les utiliser à bon escient.

Faire accepter les changements et lever les freins, les résistances individuelles et collectives.

Travaux pratiques

*Mise en situations filmées et débriéfées : animation de réunions d'équipe avec divers types de collaborateurs (faciles, difficiles).*

Savoir communiquer

Communiquer des directives : structurer sa pensée et ses idées, s'approprier les décisions et les exposer clairement.

Savoir positiver les imprévus.

Être convaincant : impliquer son auditoire et argumenter pour persuader.

Traiter les objections : savoir s'appuyer sur elles pour faire valoir son point de vue.

Communiquer sur des points négatifs : recadrer sans démotiver, annoncer des mauvaises nouvelles et gérer un désaccord.

Travaux pratiques

*Exercices filmés de communication.*

Réussir des négociations gagnant-gagnant

Opter pour une stratégie fondée sur le consensus : la notion de positions de vie.

Découvrir la vision du collaborateur : écoute spontanée, écoute active, questionnement et reformulation.

Élaborer un argumentaire personnalisé, adapter sa réponse à son interlocuteur.

Travaux pratiques

*Exercices de négociation : identification de ce qui est négociable et de ce qui ne l'est pas, repérage des enjeux réels...*

**Créer la confiance**

Faire partager sa vision et ses valeurs : distinctions vision/valeurs et mise en cohérence des deux.

Donner au groupe les moyens d'agir, être fournisseur de ressources.

Développer la créativité de son équipe : brainstorming et autres méthodes de développement de la créativité.

Sortir des logiques individuelles au profit du teambuilding : cohésion et esprit d'équipe.

Travaux pratiques

*Étude de cas et réflexion collective autour de la construction de l'appartenance à une équipe.*

Utiliser les leviers de la motivation

Prendre en compte les besoins individuels et trouver les leviers de motivation de ses collaborateurs.

Adopter un mode de communication adapté à chaque type de collaborateur.

Créer une ambiance stimulante : célébrer les événements et les succès.

Positiver les changements.

Proposer des outils concrets : avantages, primes, promotions, projets, conditions de travail…

Travaux pratiques

*Les participants repèrent les causes de motivation, démotivation, non-motivation dans leur équipe. Identification et propositions de mise en place d'outils pour y remédier.*

Oser déléguer

Comprendre et cerner les enjeux de la délégation : donner du pouvoir tout en gardant la responsabilité des actions.

Savoir ce qui peut être délégable et ce qui ne peut pas l'être.

Distinguer déléguer et faire exécuter.

Responsabiliser ses collaborateurs par la délégation : à qui déléguer ?

Communiquer et accompagner la délégation : l'entretien de délégation, l'adhésion du délégataire.

Piloter la délégation : élaborer un échéancier de vérification et garder la main sur le planning

Travaux pratiques

*Mise en situation : mise en place d'une délégation, entretien de délégation et suivi des actions.*

**Construire son plan d'action personnel de progrès**

Mettre en évidence ses talents personnels et ses axes de progression. Se fixer des objectifs.

Déterminer des critères de mesure et des points de vigilance.

Exercice

Construction d'un plan d'action personnel de progrès.

**E-learning après présentiel**

*

Les enjeux de la motivation

Utiliser efficacement les techniques de motivation

Mieux connaître vos collaborateurs pour mieux les motiver

Présenter une mission de manière motivante

Développer les compétences en déléguant

**Serious Game « Mises en situation professionnelle »**

*

Dans les 3 situations, vous incarnez un responsable d’équipe dans 3 environnements différents. Vous incarnerez, tour à tour, un responsable d’équipe informatique, un manager dans une société d’événementiel et le directeur marketing chez un constructeur automobile. Votre mission sera de déléguer à l’un de vos collaborateurs une tâche que vous deviez effectuer vous-même, fixer de nouveaux objectifs et faire le point sur l’atteinte des objectifs du trimestre précédent. Enfin, votre attitude face à la nouveauté sera mise à l’épreuve en mesurant votre capacité d’écoute et de leadership face à une collaboratrice qui souhaite vous exposer un nouveau projet.