

CIBLES



Dirigeants d'entreprise, directeurs de site ou de larges unités fonctionnelles ou opérationnelles, ayant pour souhait d'accompagner son organisation vers un succès durable.

ENJEU

En tant que leader expérimenté, vous voulez faire émerger toutes les conditions favorables à l'épanouissement individuel et collectif de vos collaborateurs.

Pour transformer votre vision en actions, vous devez la clarifier et harmoniser la stratégie, la culture et la structure de votre organisation. Il s'agit alors d'assurer cohérence et pertinence de vos décisions autant que de vos comportements.

BÉNÉFICES

- Enrichir son style de Direction Humaine
- Adapter son style de management en fonction de la maturité de chacun
- Dominer le changement et gérer les situations de crise
- Accroître sa capacité de négociation
- Concerner et décider à bon escient
- Créer les conditions de motivation de ses collaborateurs directs
- Gérer son stress grâce à une meilleure connaissance de soi-même

PRÉREQUIS

Aucun prérequis ni préalable n'est nécessaire pour s'inscrire à nos formations.

PÉDAGOGIE

Nos formations interentreprises prévoient 7 journées (49 heures) de coaching collectif à raison d'une journée par mois.

Afin de nous entraîner aux interactions en face à face autant qu'à distance, *la 3^{ème} journée se déroule en mode distanciel*, via le logiciel Teams. Nous nous réunissons dans un même lieu physique pour les 6 autres sessions.

Cet accompagnement se déroule sur 7 mois, avec pour but de déclencher des prises de conscience, des décisions et des actions pour un développement des comportements dans la durée.

ACCESSIBILITÉ DES FORMATIONS

Toutes nos formations interentreprises se déroulent dans des lieux adaptés à l'accueil de personnes en situation de handicap. De manière générale, si parmi les participants se trouvent des personnes en situation de handicap, merci de nous le signaler ainsi que de nous indiquer ce que vous souhaitez mettre en place pour leur permettre de participer pleinement à la formation.

CONDITIONS GÉNÉRALES DE PRESTATION

<http://www.amenity.fr/conditions-generales>

CONTACT

training@amenity.fr
www.amenity.fr



PARCOURS ET PROGRAMME DÉTAILLÉ

Jour 1 être exemplaire

Nous sommes toujours des exemples, sommes-nous toujours exemplaires ?

Pour démarrer, il est utile de comprendre quelques fondements du comportement humain et de sa motivation, pour développer des outils permettant motivation et engagement, afin de déléguer avec efficacité. Nous sommes aussi dans notre rôle source de changement et il est donc essentiel d'en comprendre la dynamique

- L'exemplarité et les principes du développement du capital humain
- Perception et réalité : la remise en cause de nos perceptions et préjugés
- L'attitude constructive comme point de départ d'un jugement équitable
- Changement et transition : les réactions émotionnelles face à un changement
- Délégation et « empowerment »
- La connaissance de notre environnement direct

Jour 2 manager-coach

Le manager-coach accompagne chaque collaborateur en lui laissant la responsabilité et l'autonomie de son développement. Le feedback, celui que l'on donne et celui que l'on réclame, associé à la question et à l'écoute sont les outils essentiels dans la posture abordée. Dans le cadre du management à distance, l'autonomie du collaborateur est aussi un levier important.

- Comprendre ses interlocuteurs et déceler les solutions de demain
- Découvrir les motifs de l'autre et confronter positivement
- La félicitation : démarche de reconnaissance et de respect de ce qui a été accompli
- Le Management de la Performance pour faire éclore et gérer les potentialités
- Favoriser une culture de la transparence et de l'échange

Jour 3 (à distance) se manager soi-même

Lorsqu'il fait face à la critique, le manager doit savoir gérer les émotions en action, les siennes autant que celles de son interlocuteur. La méthode DISC se base sur les émotions et permet de mieux comprendre comment un collaborateur trouve son énergie, son auto-motivation et ses réponses face aux pressions externes.

Quelle est ma façon de communiquer et quelles sont mes attentes ? Relationnel ou Factuel ? Action ou Réflexion ?

Une fois ces questions répondues par le manager, il doit se les poser pour ses collaborateurs et adapter son style envers chacun pour obtenir le meilleur de son équipe.

- Comment agissons-nous ? La méthode DISC
- La maîtrise de soi : gérer la contradiction et la critique
- Mieux se contrôler pour réagir positivement face aux objections ou agressions
- La 3ème qualité ou comment sortir du piège ?
- Les 4 piliers du temps : quels sont les piliers sur lesquels repose une bonne organisation de son temps ?
- La gestion des priorités : quelles sont mes priorités, comment les établir, en fonction de quels critères ? Comment les gérer ?
- Qu'est-ce qui est urgent, qu'est-ce qui est important ?
- L'important n'est-il pas de savoir dire OUI à l'important et NON à l'urgent ! Comment garantir nos 181 succès de l'année ?

PARCOURS ET PROGRAMME DÉTAILLÉ

Jour 4 montrer la direction

Savoir annoncer avec efficacité des décisions, souvent sources de changement. De manière plus détaillée, savoir communiquer sur le changement et pouvoir le piloter aidera le retour de l'engagement.

Transformer vision en actions, clarifier la stratégie et l'harmoniser avec la culture et la structure de votre organisation, en résumé, savoir utiliser les 4 piliers de l'engagement.

- Prendre et annoncer une décision ; savoir reconnaître ses erreurs
- L'annonce d'un changement : structurer son discours pour faire comprendre et adhérer
- Décliner la vision : donner du sens, de la motivation et des capacités pour atteindre le résultat
- La culture d'entreprise : définir le cadre des valeurs et des principes comportementaux pour chaque niveau

Jour 5 influencer et engager

Influencer dans toutes les directions pour avoir réellement les moyens d'agir est crucial. Savoir négocier et convaincre est avant tout une question d'outils et de méthode, qu'il faut connaître et surtout appliquer au quotidien. Face à un individu, plus encore face à un collectif, la compréhension des dynamiques en place et des processus de décision permet d'emmener toutes ses parties-prenantes dans nos projets.

- La négociation : les attitudes-clés pour parvenir au meilleur accord et enrichir la relation
- Le Manager Holistique : affirmer son autorité, faire adopter son projet, avaliser une orientation
- Oser l'initiative : présenter et faire adopter un projet
- Le processus de décision interne : les différents rôles, les 6 acteurs-clés
- La négociation de groupe : la recherche des alliés comme préalable incontournable

Jour 6 développer son assertivité

Choisir de refuser, corriger les dérives, voire gérer des situations conflictuelles à des degrés divers, sont toutes des situations que rencontre le manager. Il est important, dans ces cas, d'agir de manière intentionnelle pour préserver l'intégrité stratégique et culturelle de l'organisation, et pour garantir des relations saines et de qualité.

- Dire NON : la capacité d'annoncer, de faire comprendre et accepter une décision difficile
- L'entretien de recadrage : permettre à l'entreprise de préserver ses valeurs et au collaborateur de modifier son comportement
- La gestion des conflits : la recherche de l'accord mutuel via le consensus
- La gestion des conflits : notre rôle comme médiateur ou arbitre

Jour 7 le leadership personnel

La réussite passe aussi par le fait de savoir créer une dynamique collective efficace en réunion, pour générer des décisions ou des actions concrètes ou encore pour susciter la créativité.

Enfin, en revenir une fois encore à une action intentionnelle et consciente, pour créer les conditions favorisant l'épanouissement de nos équipes, afin de générer la réussite de notre organisation.

- Le management des réunions : de la séance de travail à la communication d'information
- La créaCtivité : organiser efficacement les 3 pôles Rêveur, Réalisateur et Critique
- La motivation : les 10 règles d'or du manager pour renforcer son exemplarité
- La prospective personnelle sur une base à 360°