

Stage pratique de 2 jour(s)
Réf : VCO

Participants

Manager d'équipe transverse ou hiérarchique.

Pré-requis

Aucune connaissance particulière.

Dates des sessions

Modalités d'évaluation

L'évaluation des acquis se fait tout au long de la session au travers des multiples exercices à réaliser (50 à 70% du temps).

Compétences du formateur

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

Moyens pédagogiques et techniques

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.

- A l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.

- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

Reconnaître et valoriser ses collaborateurs signes de reconnaissance, motivation et engagement

Ce stage vous apprendra à valoriser les actions, instaurer le dialogue et adapter les signes de reconnaissance en fonction des types de personnalité de vos collaborateurs. Grâce à une attitude assertive, vous serez en mesure d'émettre des critiques positives pour stimuler vos collaborateurs et les impliquer.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Identifier toutes les situations de valorisation
Repérer les leviers de motivation de ses collaborateurs
Utiliser la délégation comme outil de motivation
Valoriser ses collaborateurs de manière personnalisée
Donner et recevoir des signes de reconnaissance

1) Connaître les différentes approches de la motivation

2) Favoriser l'expression des collaborateurs

3) Valoriser ses collaborateurs de manière personnalisée

4) Savoir donner et recevoir des signes de reconnaissance

5) Plan d'action personnel de progrès

Travaux pratiques

Pédagogie active et dynamique : mises en situation filmées, jeux de rôle, étude de cas, réflexions en groupe ou en sous-groupes.

1) Connaître les différentes approches de la motivation

- Motivation : de quoi parle-t-on ?
- L'approche classique et les innovations.
- Le rôle de la valorisation individuelle dans la motivation.
- Repérer ses propres leviers de motivation et ceux de ses collaborateurs.

Travaux pratiques

Elaboration d'un plan de motivation en sous-groupes et débriefing collectif.

2) Favoriser l'expression des collaborateurs

- Prendre en compte les nouvelles données de l'environnement professionnel.
- Aider le collaborateur à remplacer la passivité ou l'agressivité par une posture assertive.
- Donner du sens aux activités de ses collaborateurs.
- Consulter son équipe : réunir, questionner, impliquer.
- Savoir exposer sa vision de manager et véhiculer les valeurs de l'entreprise.
- Utiliser la délégation comme outil de motivation.
- Mettre en place un système de communication clair et interactif.

Travaux pratiques

Mises en situations filmées à partir des situations vécues par les participants.

3) Valoriser ses collaborateurs de manière personnalisée

- Savoir valoriser de façon individuelle et/ou collective.
- Formuler une demande directe : que penses-tu de... ?
- Donner un signe de reconnaissance comme moyen d'apprentissage.
- Choisir les signes de reconnaissance selon les types de personnalité.

Travaux pratiques

Partage d'expériences et de bonnes pratiques.

4) Savoir donner et recevoir des signes de reconnaissance

- Un signe de reconnaissance, qu'est-ce que c'est ?
- Verbaliser et oublier l'expression " ça va sans dire ".
- Les pratiques anglo-saxonnes du signe de reconnaissance : Stroke(s).
- Valoriser ou critiquer la tâche mais jamais la personne.
- Convoquer des témoins à la transmission de signes de reconnaissance positifs.
- Les règles essentielles à respecter pour adresser des critiques.

Travaux pratiques

Mises en situation filmées avec analyse des postures individuelles.

5) Plan d'action personnel de progrès

- Identifier les axes de progrès: actions, objectifs, délais, avec qui, quand...
- Critères de mesure et points de vigilance.

Travaux pratiques

Construire un plan d'action de progrès individuel.