

Motiver et dynamiser une équipe

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre leur style managérial et évaluer les effets sur la motivation individuelle et collective.
- Repérer les facteurs de motivation et agir sur les leviers de l'engagement individuel.
- Acquérir des outils et des méthodes permettant de développer la motivation et la cohésion d'équipe.
- Définir et mettre en œuvre une stratégie de dynamisation collective afin de créer de l'implication, de la cohésion, de la créativité et de la complémentarité.
- Gérer et résoudre les résistances au changement, les tensions et les conflits.
- Développer une meilleure aisance dans ses relations et créer les conditions d'une collaboration constructive et enthousiasmante.
- Communiquer avec efficacité et sérénité afin de générer de l'authenticité, de l'objectivité et de la confiance, conditions indispensables à la motivation et à l'engagement.
- Evaluer les capacités et les potentiels de ses collaborateurs afin de définir un plan de développement et d'évolution professionnel, source de motivation.

PROGRAMME : APTITUDES ET COMPÉTENCES

PHASE 1 : Clarifier son rôle et son style de management

- Définir les rôles, les responsabilités et la posture d'un manager motivant et « entraînant».
- Identifier son style de leadership et de management naturel afin d'évaluer les effets sur ses modes de relation et d'organisation avec ses collaborateurs.
- Repérer les écarts entre ses caractéristiques managériales et celles requises par l'environnement et l'emploi.
- Le management situationnel : adopter le style de management adapté à chaque collaborateur.

PHASE 2 : Comprendre et agir sur les facteurs et les leviers de motivation individuels

- Motivation, dynamisation, besoin, satisfaction : de quoi parle-t-on ?
- Comprendre les différentes personnalités au travail (leurs besoins, leurs motivations et leurs principales caractéristiques professionnelles).
- Repérer les principaux facteurs de motivation et leurs évolutions dans le temps.
- Repérer les causes de démotivation et leurs conséquences sur la relation et les résultats.
- Identifier et agir sur les leviers et les processus de motivation/les 5 tactiques.

PHASE 3 : Comprendre les phénomènes de groupe et les mécanismes de cohésion d'équipe

- Identifier les différents stades de développement d'une équipe et les points de vigilance associés
- Diagnostiquer la culture de l'équipe (valeurs, habitudes, rites...) et identifier les facteurs qui rassemblent (générateurs de cohésion et de collaboration) et qui opposent (générateurs de tensions et d'antagonismes)
- Comprendre les différents phénomènes de groupe, les stratégies d'acteurs et d'alliances (alliés, opposants, hésitants) et connaître les stratégies.

PHASE 4 : Repérer et gérer la résistance aux changements et les conflits

- Comprendre les différentes étapes d'un cycle de vie et les comportements associés.
- Repérer les différentes formes de résistance et comprendre leurs origines.
- Définir le sociogramme de son équipe afin de sélectionner les stratégies adaptées aux particularités de l'équipe et de son contexte.
- Connaître les 4 étapes de formation d'un conflit afin d'anticiper et le gérer à temps.



MODE OPÉRATOIRE

Qualiopi
processus certifié

Dd Datadock



DÉVELOPPEMENT RH



MODE OPÉRATOIRE

Motiver et dynamiser une équipe

PHASE 5 : Développer sa communication interpersonnelle pour favoriser la motivation et l'engagement

- Identifier son style de communication
- Identifier et sortir des pièges du langage pour favoriser un échange objectif et constructif
- Savoir questionner pour dissocier les besoins explicites et implicites
- Agir sur les conditions d'une communication efficace : l'écoute active
- Formuler des feedback, des recadrages, des encouragements
- Gérer les critiques, en formuler et savoir dire non en toute aisance et efficacité

PHASE 6 : Evaluer les compétences et développer les potentiels

- Clarifier les contributions, les missions et les compétences attendues : apprécier ce qui peut être négocié ou non en fonction de la motivation du collaborateur et du besoin de l'entreprise
- Négocier et fixer des objectifs pertinents et motivants
- Evaluer le niveau de maîtrise des activités et des compétences de manières objective et constructive
- Identifier et valoriser les talents et les potentiels individuels
- Proposer et négocier un plan de développement professionnel avec son collaborateur

PHASE 7 : Clarifier l'organisation et développer la responsabilité

- Favoriser un cadre de travail propice à l'épanouissement.
- Clarifier la répartition des rôles en fonction des enjeux collectifs et des aptitudes individuelles.
- Construire son plan de délégation : à qui, pourquoi, quoi et comment ? déléguer en fonction des niveaux de maturité, des aptitudes et des motivations individuelles et définir un plan d'accompagnement.
- Bâtir la matrice de polyvalence de l'équipe.

PHASE 8 : Développer et gérer un projet de dynamisation et cohésion d'équipe

- Evaluer le niveau de qualité de service de son entité au regard d'indicateurs de résultats objectifs et partagés.
- Diagnostiquer les points forts et les axes d'amélioration de l'équipe en fonction de la stratégie et des caractéristiques individuelles et collectives.
- Annoncer le changement en prenant en compte les freins et les moteurs individuels et collectifs.
- Piloter le suivi et l'atteinte des résultats.

PHASE 9 : Développer son leadership et son charisme

- La posture du leader
- Développer son affirmation et son assertivité dans la dynamisation d'une équipe.
- Susciter la confiance et la coopération au quotidien.
- Développer son aisance relationnelle et sa capacité à susciter de l'enthousiasme.

Qualiopi
processus certifié

Dd **Datadock**



DÉVELOPPEMENT RH