



Objectif

Savoir motiver son équipe, l'impliquer, et favoriser un bon environnement de travail.

— EN RÉSUMÉ

Même si les avantages financiers ou récompenses entrent en ligne de compte dans la motivation des salariés, le facteur humain et relationnel est avant tout, la raison première de l'engagement accru des collaborateurs.

C'est pourquoi les leviers d'actions sont principalement dans les mains des dirigeants et managers d'équipe. Leur posture et positionnement, leur représentation de l'équipe, leur écoute, leur communication et leur adaptabilité, impactent directement la confiance et l'engagement du personnel. Développer de bonnes pratiques managériales est donc essentiel pour garantir la motivation et l'efficacité des collaborateurs et permettre l'épanouissement professionnel de tous.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Appréhender les différentes motivations.
- Comprendre les fonctionnements de la motivation.
- Se concentrer sur le développement du bonheur au travail.
- Adopter une posture génératrice de motivation et implication.

— PÉDAGOGIE

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : constructions en sous-groupes, interrogations, illustrations par cas concrets.

Référence —

MOTIV01

PRÉREQUIS

Se trouver dans une situation de management.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

De 10 à 30 participants.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et consultants en Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

Le programme

1 Appréhender les différentes motivations

- Repérer et interagir avec les 3 types comportementaux au travail.
- Identifier les pièges relationnels en management.
- Trouver des antidotes efficaces.
- Utiliser des outils relationnels concrets.

2 Identifier les fonctionnements de la motivation et les interactions avec le management

- Clarifier les sentiments qui animent la motivation.
- Cibler le rôle et les actions à mener par le manager.

- Encourager les 3 axes de développement de la motivation et de l'implication.
- Déconstruire les représentations erronées.

3 Se concentrer sur le développement du bonheur au travail

- Renforcer la qualité de la relation aux autres : ambiance, confiance, cohésion.
- Renforcer la qualité de la relation à soi : fierté et utilité.
- Renforcer la qualité de la relation au travail : autonomie et reconnaissance.

4 Adopter une posture génératrice de motivations et implications

- Différencier les fonctions du cadre et celles du manager.
- Savoir pourquoi et comment placer son équipe en priorité.
- Se libérer des croyances et idées reçues.
- Initier une dynamique de développement de soi et de son équipe.