



Devenir un manager motivationnel pour une collaboration engagée



Pourquoi cet atelier ?

Parce que

- Le monde du travail connaît une panne de motivation sans précédent
- Toutes études confondues, l'influence du manager compte pour 70% dans l'engagement du salarié positivement ou pas.
- On sait maintenant que les moteurs de la motivation sont profondément personnels. Le rôle du manager est de créer les conditions de leur mobilisation
- La reconnaissance est désignée, toutes études confondues, comme le facteur n1, le pilier de la motivation des salariés. 56 % des collaborateurs disent en manquer.
- 53% des salariés déclarent ne jamais bénéficier de feedbacks leur permettant de progresser
- Pour 54% des dirigeants la motivation des équipes est le 1er facteur de productivité de l'entreprise



Solutions

L'atelier de training motivationnel

Quizz : outil de transmission et/ou remise à niveau ludique des connaissances nécessaires et suffisantes sur la motivation et ses leviers pour travailler la pratique

Cartographie de son équipe et profil motivationnel de chaque membre /Grille de diagnostic

Analyse critique en contre-champ de ses pratiques managériales : évaluation individuelle / réflexions collectives

Le canevas motivation/démotivation : casseurs/boosters, les top et les pas assez

Trouver son pourquoi : le cercle d'or
Exercice de définition et formalisation/ devise

Donner de la reconnaissance : Exploration des besoins de ses collaborateurs. Construction d'un plan d'actions autour des 4 dimensions de la reconnaissance

Donner du feedback : correctif ET positif - un outil puissant de motivation, revu par les softskills, training en jeux de rôles



Objectifs

- Evaluer l'impact de ses comportements et pratiques sur la motivation
- Développer un savoir-être et un savoir-faire, entraînant stimulant, encourageant,
- Développer et entretenir la motivation des collaborateurs selon leur profil
- Savoir diffuser de l'énergie



En pratique

Durée : 3h

Nombre personnes : 10/12 participants maximum pour optimiser les temps d'échanges et de pratiques

Public : managers, chefs d'équipes, superviseurs

Matériel : rétro projecteur et paper-board

Salle assez grande : pour travail en sous-groupes