

Manager la performance (2 jours)

Le management est un domaine très vaste, essentiel dans la performance commerciale. Il n'est **pas de bon commercial qui se révèle sans l'aide d'un bon manager**. C'est pourquoi il nous est apparu important de rendre le **management simple, pragmatique et efficace**.

Chaque participant travaillera sur **les clés de la performance** et découvrira comment maintenir la motivation de ses collaborateurs, comment développer leurs compétences et ainsi les rendre pleinement autonomes.

Objectifs

- Devenir un manager en capacité de guider chaque collaborateur vers la performance et la satisfaction
- Savoir doser intelligemment « directivité » et « encouragement » pour amener un collaborateur vers l'autonomie et la responsabilité
- Comprendre et accepter les spécificités de ses collaborateurs pour mieux les faire progresser
- Se libérer afin d'oser en toute confiance
- Savoir agir avec influence
- Savoir adapter son style de management avec flexibilité aux besoins de ses collaborateurs
- Développer des collaborateurs performants, motivés et compétents par un management efficace
- Développer un leadership sans nécessairement être charismatique
- Une dynamique managériale qui tire l'entreprise vers le haut

Pour qui ?

- Tout manager cherchant à accompagner ses collaborateurs vers la performance

Bénéfices

- Savoir diagnostiquer les besoins de ses collaborateurs à tout moment pour les faire progresser
- Des outils et techniques de communication issus de la PNL
- Découvrir qu'à chaque étape du développement des compétences d'un collaborateur correspondent des besoins et un style de management précis.
- Savoir définir une cartographie des champs de progrès pour chacun de ses collaborateurs
- Savoir motiver les collaborateurs en perte de vitesse ou en contre performance
- Disposer des outils et méthodes permettant d'agir efficacement sur la performance de ses collaborateurs
- Très nombreuses mises en situation
- Un nombre de participants restreint : 6 à 8 personnes

Manager la performance : programme

- **Identifier et comprendre les besoins de ses collaborateurs dans leur développement**
 - Les 4 « états » rencontrés au cours du développement d'une compétence
 - Les besoins d'un collaborateur dans chacun de ces 4 états
 - Les symptômes associés à ces « états » afin de diagnostiquer « l'état » de son collaborateur
 - Les 4 questions clés pour diagnostiquer cet « état »
 - Expérimentation de ces 4 « états » sur soi afin de mieux comprendre comment chacun peut se développer (soi-même et ses collaborateurs)
- **Adapter son style de management aux besoins de ses collaborateurs**
 - Comprendre et intégrer les deux comportements clés d'un manager : directivité et encouragement
 - Découvrir qu'en face de chacun de ces 4 « états », il existe une réponse adaptée
 - Les 4 styles de management : Directif, Participatif, Supportif et Délégatif
 - Les comportements associés à ces 4 styles de management
 - Apprendre à poser les bonnes questions pour accompagner son collaborateur ou « l'art de la maïeutique »
 - Les effets dévastateurs d'un management non synchronisé avec les besoins d'un collaborateur
 - Jeux de rôles en situation de synchronisation et de non synchronisation de style de management avec les besoins de son collaborateurs
- **Mettre en place un plan d'actions managériales à l'aide d'un tableau de suivi**
 - Définition des missions, activités et objectifs de ses collaborateurs
 - Sur chaque activité et objectif à atteindre de ses collaborateurs, diagnostic de son « état » (A1, A2, A3 ou A4)
 - Elaboration du plan d'accompagnement (style de management et actions associées à mettre en œuvre)
 - Savoir présenter le modèle A1, A2, A3 & A4 à ses collaborateurs pour une meilleure efficacité de son management
- **Et pour aller plus loin !**
 - Découvrir les outils d'aide au management : le CORV, le DOC ; le 3PMR
 - Quand et comment utiliser le recadrage d'un collaborateur ? Savoir faire une démarche assertive
 - Savoir être flexible dans son style de management et savoir utiliser avec élégance les 4 styles de management
 - Savoir identifier le bon moment pour écouter, encourager, soutenir, challenger, responsabiliser...
 - Savoir identifier les fréquences de rencontres nécessaires avec ses collaborateurs et savoir adapter son soutien, tout en évitant un management de proximité trop présent, voir, trop pesant