

## LA PERFORMANCE GLOBALE DE L'ENTREPRISE

-  **INTRA** : dans vos locaux ou à distance
-  Les démarrages ou les fins de périodes de formation interviennent indifféremment au long de l'année civile et sans dates prédéterminées à l'avance
-  Ouvert à tout public

Taux de satisfaction :  98% (12 votes)

# 99.1 % \*

DE CLIENTS SATISFAITS

\* sur l'ensemble de nos formations

### INFORMATIONS

-  **Participants** 2 à 8 personnes
-  **Durée** 16 jours / 112 H  
+ 7 séances de supervision de 2h – 14h
-  **Plage horaire** 8h00 à 12h00  
14h00 à 17H30
-  **Intervenant** Hervé Lambert
-  **Prix** à partir de 1200€ H.T.  
la journée

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Cette formation vous permettra d'optimiser votre management en améliorant les performances globales de votre équipe.

#### COMMENT ?

- Trouver de nouveaux leviers en prenant en compte les évolutions organisationnelles et sociétales
- Identifier les facteurs clé de succès d'une activité
- Acquérir la méthodologie pour élaborer un tableau de bord
- Optimiser les talents de chaque collaborateur pour viser la performance de son équipe
- Maîtriser les méthodes et outils de la cohésion d'équipe
- Elaborer son tableau de bord, piloter son activité, donner du sens à la création de valeur
- Aborder de manière adéquate les comportements des collaborateurs qui posent problème (identifier-gérer-adapter)

### PUBLIC CONCERNE

- Dirigeants salariés
- Cadres dirigeants de TPE-PME
- Toute personne en charge du développement stratégique de l'entreprise
- Accessible aux personnes en situation de handicap

### TRAVAUX DEMANDES

Les stagiaires devront compléter les différents documents et notamment les questionnaires en ligne :  
NEXUS-360-PCRHC@ <https://www.nexus-log.net/>  
qui serviront de fil rouge pendant tout le programme

## PROGRAMME DE FORMATION

### MODULE 1 : Renforcer la performance collective de son équipe (3 jours)

#### JOUR 1

##### Atelier « Confiance » pour :

- Accompagner la réussite, manager la performance
- Développer les facteurs indispensables à la performance collective
- Instaurer des règles du jeu efficaces.
- Mettre en place les conditions de la motivation individuelle et collective.
- Élaborer son tableau de pilotage de la performance.

#### JOUR 2

##### Atelier « Cohésion » pour :

- Construire la cohésion d'équipe
- Consolider son propre leadership et développer la confiance.
- Fédérer autour de valeurs communes.
- Adapter son style de management aux individus et à la maturité de l'équipe.

#### JOUR 3

##### Atelier « Blason » pour :

- Maîtriser le binôme maturité professionnelle et autonomie.
- Assurer un fonctionnement générateur de performance
- Faire émerger l'intelligence collective.
- Suivre les performances individuelles et collectives pour piloter la performance.
- Jouer sur la complémentarité pour développer la coopération.
- Bâtir son plan de réussite
- Se doter d'objectifs opérationnels pour soi et pour l'équipe.
- Définir comment mesurer les résultats et les progrès.

### MODULE 2 : Le manager, pilote de la performance de ses équipes (2 jours)

#### JOUR 1

##### Atelier « mesure » :

- Définition des indicateurs
- Clarifier les éléments de son tableau de pilotage
- Sélectionner les indicateurs pertinents : training
- Piloter l'activité en lien avec les objectifs de résultats
- Organiser les reporting vers l'équipe.
- Mettre en place le suivi individuel de la performance.

- Piloter l'activité en lien avec les objectifs de résultats
- Organiser les reporting vers l'équipe.
- Mettre en place le suivi individuel de la performance.

## **JOUR 2**

### **Atelier « KPI & OKR » :**

- Animer l'équipe pour suivre la performance
- Se doter d'indicateurs permettant une analyse à moyen terme.
- Passer des compétences individuelles à la performance.
- Manager l'équipe avec des attendus de résultats collectifs.
- Développer l'intelligence collective pour obtenir les résultats.
- Analyser et partager les résultats
- Établir le lien entre les résultats obtenus et les outils de reconnaissance : rémunération, évolution de missions.
- Bâtir son plan de pilotage annuel.

## **MODULE 3 : Manager les comportements difficiles (2 jours)**

### **JOUR 1**

#### **Atelier « baby Don't Cry » :**

- Maîtriser ses émotions pour agir avec efficacité)
- Adopter un nouveau regard sur les personnalités dites « difficiles »
- Diagnostiquer les origines de la difficulté : identifier les différents niveaux de lecture de la difficulté
- Clarifier son rôle de manager dans ces situations.

### **JOUR 2**

#### **Atelier « règles du jeu » :**

- Redéfinir les règles du jeu du groupe concerné et impliquer l'équipe concernée.
- Agir sur les éléments qui interviennent dans l'interaction avec le collaborateur.
- Redéfinir les règles du jeu du groupe concerné et impliquer l'équipe concernée.
- Doser l'intervention sur l'organisation ou vis-à-vis du collaborateur.

## **MODULE 4 : Découvrir son fonctionnement avec le MBTI® (2 jours)**

### **JOUR 1**

#### **Atelier « Identifier ses préférences comportementales » :**

- Connaître la structure du MBTI®
- L'orientation de l'énergie

- Les modes de perception.
- Les critères de décision.
- Les modalités d'organisation.
- Explorer les 16 types de personnalités selon le MBTI®
- Les préférences personnelles.
- Le fonctionnement de chaque type.
- Les atouts et les faiblesses potentielles.
- Le chemin de développement personnel.

## **JOUR 2**

### **Atelier « Comprendre le type de personnalité de son interlocuteur » :**

- Développer son efficacité relationnelle
- Valoriser les différences individuelles.
- Optimiser son style de management.
- Appliquer le modèle aux situations difficiles.
- Appliquer le modèle au fonctionnement de son équipe

## **MODULE 5 : Nouvelles approches de la motivation et de l'engagement (2 jours)**

### **JOUR 1**

#### **Atelier « Nouvelles générations, nouvelles attentes » :**

- Les repères de la motivation
- Distinguer motivation, implication, stimulation, satisfaction.
- Repérer ses propres leviers de motivation.
- Mesurer le niveau de motivation dans son équipe.
- Nouvelles générations, nouvelles attentes.
- Intégrer les nouvelles modalités d'organisation du travail.
- De la motivation à l'engagement

### **JOUR 2**

#### **Atelier « renouvellement » :**

- Revisiter la pyramide de Maslow.
- La motivation selon les cycles de vie professionnelle.
- L'engagement : modèles et leviers.
- Identifier les freins à l'engagement.
- Intégrer les paradoxes : confiance et coopération, contrôle et autonomie, bienveillance et exigence.
- Identifier les résistances au développement de l'engagement
- Créer une culture de l'engagement
- Favoriser l'engagement par le développement des compétences.

**MODULE 6 : Donner du feedback positif (1 jour)****JOUR 1**

- Atelier « dynamique de groupe »
- Apprendre à éviter les non-dits
- Distinguer le “bon feedback” du “feedback positif”
- Les modèles de feed back (CNV)

**MODULE 7 : Tableau de bord - Niveau 1 (2 jours)****JOUR 1****Atelier « Concevoir un tableau de bord » utile au pilotage de la performance :**

- Délimiter le rôle du tableau de bord : Les objectifs, les résultats à atteindre, les moyens d’actions.
- Sélectionner les indicateurs pertinents
- La performance d’une activité.
- Le pilotage par le plan d’action.
- Les indicateurs d’activité, qualité, délai, productivité, éclairage, projet.

**JOUR 2****Mettre en place un tableau de bord : les étapes clés :**

- Conduire le projet avec les utilisateurs.
- Construire le dictionnaire.
- Exploiter les résultats du tableau de bord
- Analyser les écarts.
- Faire réagir, décider d’actions.
- Travail en atelier sur quelques tableaux de bord apportés par les participants (temps limité)

**MODULE 8 : Réaliser un suivi budgétaire efficace (2 jours)****JOUR 1****Atelier « enrichissement » :**

- Sélectionner les points clés à mettre en évidence pour enrichir le reporting de gestion
- Identifier les chiffres clés du mois nécessitant une communication spécifique
- Définir son objectif de communication
- Adapter son message en fonction de son contexte et de son interlocuteur
- Analyser et comprendre les écarts
- Décomposer les écarts afin de remonter à la cause racine
- Se focaliser sur les écarts significatifs

## JOUR 2

### Atelier « reporting » :

- Posez le bon diagnostic grâce à un questionnement pertinent
- Préparer des questions pertinentes afin d'identifier les marges de manœuvre
- S'entraîner à formuler des propositions d'actions correctrices.
- Valider les propositions avec les responsables opérationnels
- Anticiper les conséquences sur la re- prévision
- Projeter les écarts récurrents
- Valoriser les actions correctrices, les évolutions d'activité des mois restants...
- Évaluer l'impact sur la fin de l'année des risques et des opportunités identifiées

## MODULES : SUPERVISION PÉDAGOGIQUE

A la fin de chaque module, nous organisons une supervision inter séances par téléphone ou Visio, de 2 à 3h en groupe, pour : partager les retours d'expérience ainsi que capitaliser sur les méthodes et outils et enfin proposer des apports méthodologiques complémentaires.

**Le formateur se positionne comme un « coach conseil » qui accompagne les participants dans la conduite de leur projet stratégique.**

Conseils et suivis individualisés.

## MATERIEL UTILE

- Ordinateur portable équipé d'une Webcam
- Une connexion internet
- Application ZOOM ou TEAMS

## MOYENS PEDAGOGIQUES

- Accompagnement individuel ou en groupe
- Formation accessible en ligne
- Assistance téléphonique après la formation
- Vidéoprojecteur, PowerPoint, paper-board

## MODALITES D'EVALUATION (EN AMONT)

- ✓ Un entretien individuel précédera toute inscription
- ✓ Questionnaire recueil des informations

## MODALITES D'EVALUATION (EN AVAL)

- ✓ Attestation de formation
- ✓ Certificat de réalisation

## LES AVANTAGES DE CETTE OFFRE

- La formation est dispensée par un formateur en management stratégique des organisations, en innovation sociale et conduite du changement
- La montée en compétence dans la compréhension des mécanismes complexes de l'acquisition d'une entreprise
- Le travail en équipe qui vous permet d'échanger avec d'autres professionnels et de progresser ensemble

## MODALITÉS DE FORMATION À DISTANCE

- La formation pourra être suivie via la plateforme ZOOM ou TEAMS. Le formateur vous indiquera sur quel support la formation sera dispensée.
- Pour pouvoir suivre cette formation dans de bonnes conditions une simple connexion internet et une webcam sont nécessaires.
- En cas de souci de connexion, le formateur sera disponible via le numéro de téléphone indiqué dans votre convocation.
- Evaluation continue pendant la formation à travers de nombreux exercices pratiques.
- En fin de formation le stagiaire devra remplir et renvoyer la feuille d'émargement et l'évaluation à chaud de la formation.

## LES SOLUTIONS DE FINANCEMENT

Nous travaillons avec les OPCO (opérateurs de compétences) depuis de nombreuses années. La loi « avenir professionnel » permet aux personnes en formation et à leurs entreprises de bénéficier de plusieurs dispositifs de financement accessibles selon les critères de prise en charge de chaque OPCO.

Pour plus d'informations, notre équipe de gestionnaires spécialisée vous accompagne dans le choix de vos formations et la gestion administrative.



### LOCALISATION

20 Rue d'Agen  
68000 Colmar  
FRANCE

### TELEPHONE

06 75 03 21 81

### EMAIL

contact@argos-  
financeconsulting.com