



MANAGER DE PROXIMITE

ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Programme

- ▶ HUMEUR DU JOUR
- ▶ ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE (2^{ème} jour)

Mécanismes et leviers de motivations

Pause

Comment transmettre les objectifs de façon stimulante ?

Pause déjeuner

Comment donner du sens au travail ?

Un contrôle constructif de l'activité

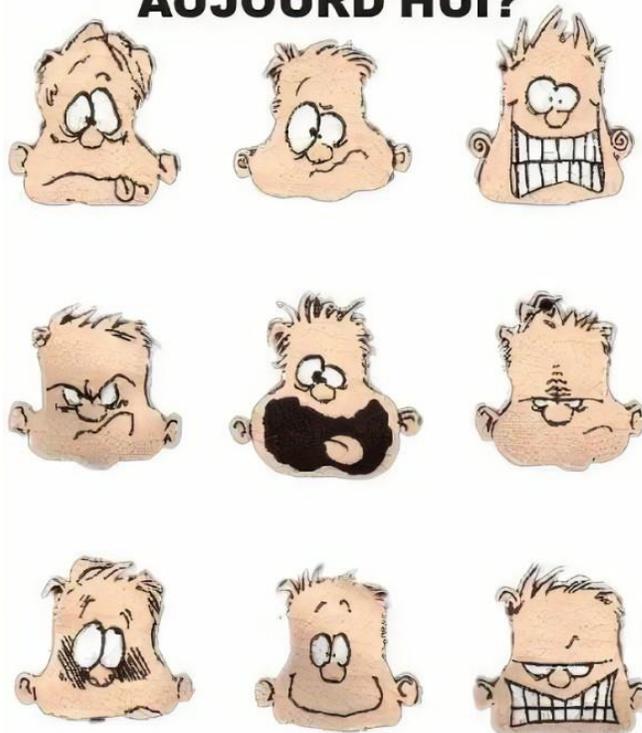
Pause

Détecter les compétences de ses équipiers

HUMEUR DU JOUR

vu sur YATAHONGA.com

**COMMENT ALLEZ-VOUS
AUJOURD'HUI?**

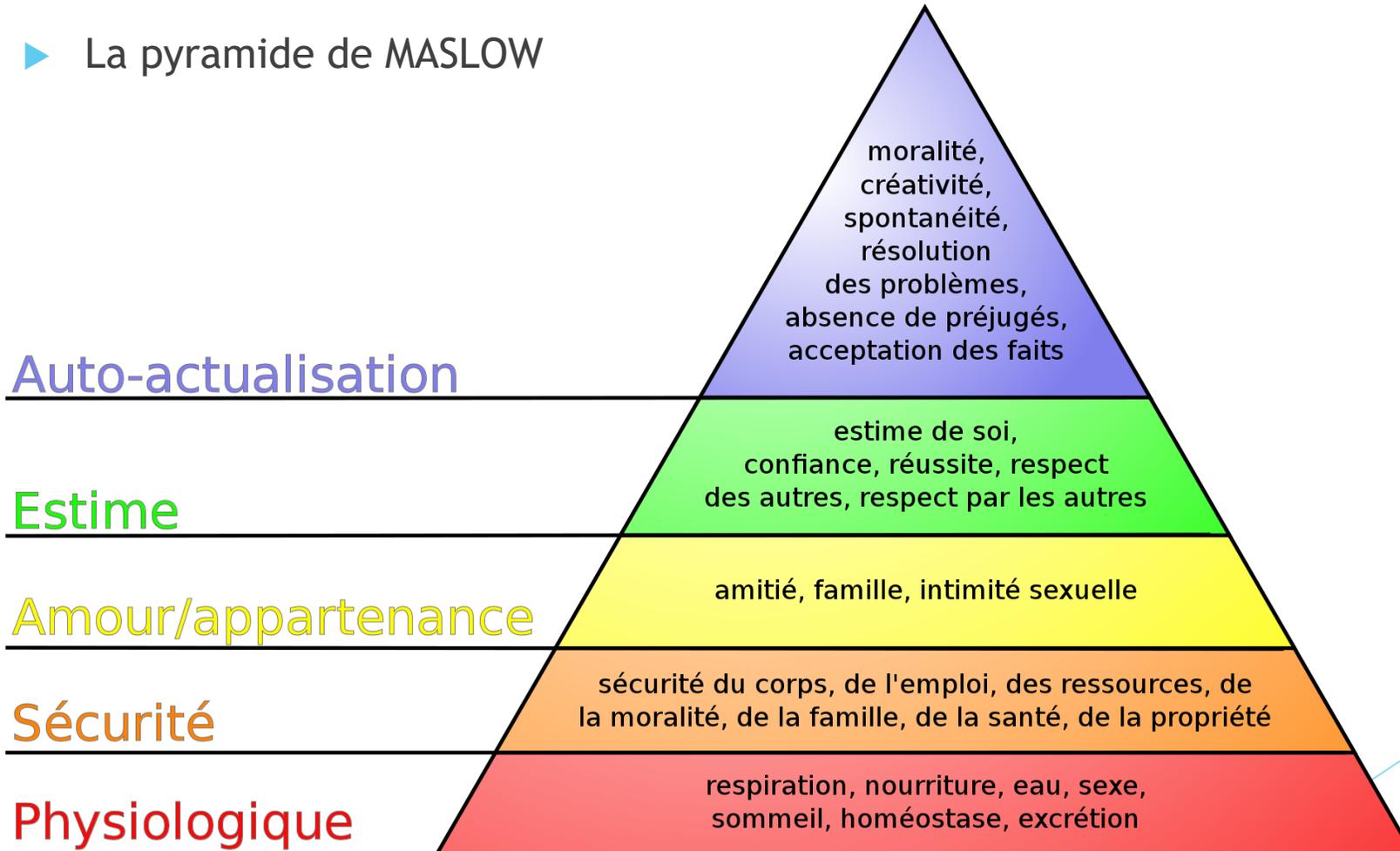


Définir 3 émotions

ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

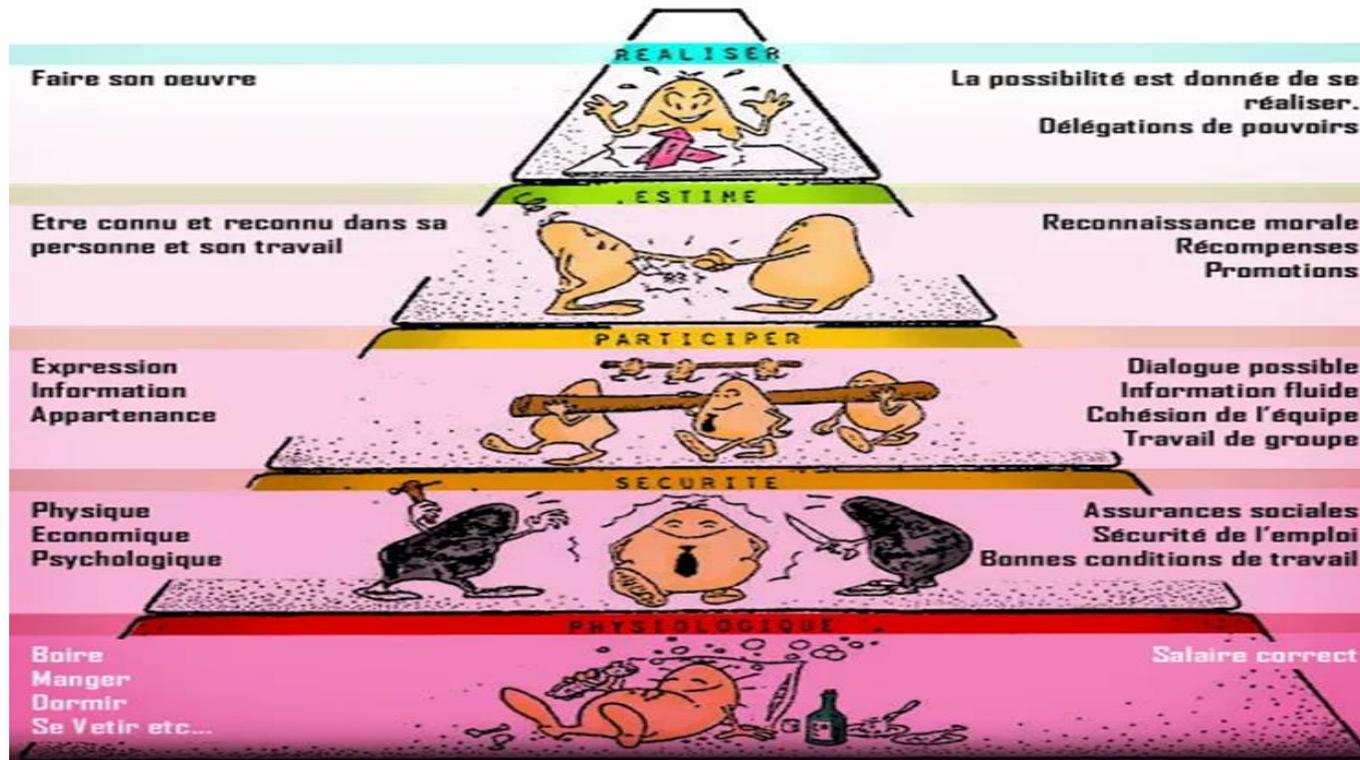
Mécanismes et leviers de motivation

- ▶ La pyramide de MASLOW



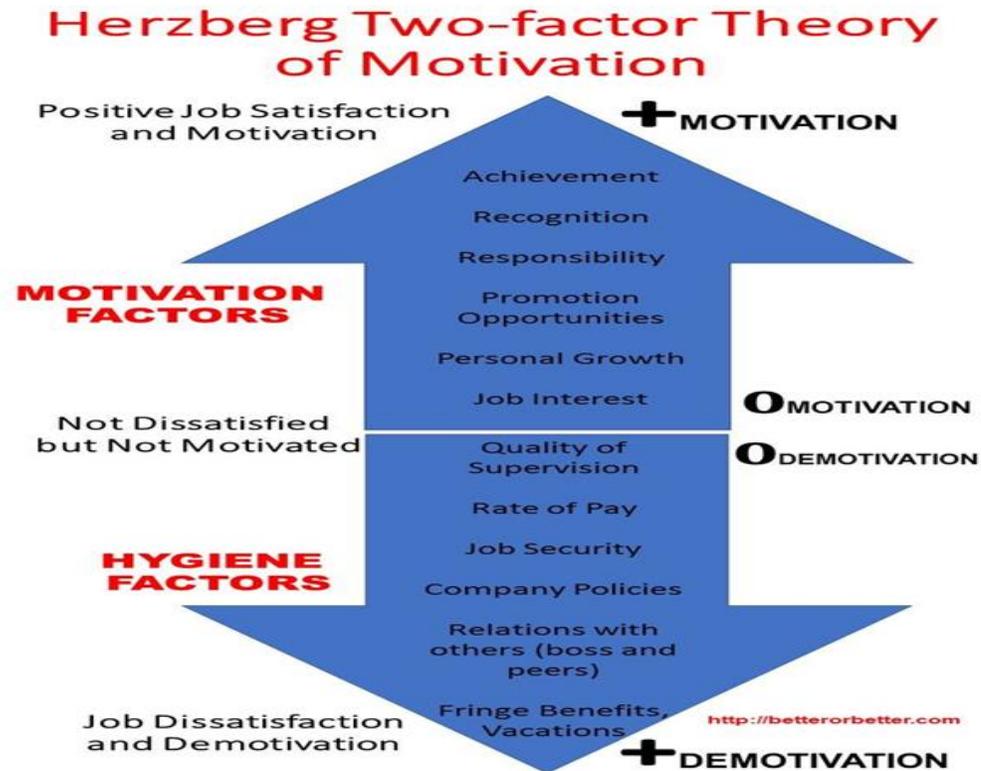
ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Mécanismes et leviers de motivation



ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Mécanismes et leviers de motivation



ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Mécanismes et leviers de motivation

FACTEURS D'HYGIENE

- ▶ **physiologiques ou externes** : propres à tout être humain, ils se réfèrent notamment aux conditions de travail. Ils peuvent influencer l'insatisfaction et le mécontentement. L'absence de ces facteurs - ou leur disparition - ne peut à elle seule engendrer la motivation.

FACTEURS MOTEURS

- ▶ **psychologiques ou internes** : propres à chacun, très personnels, ils se réfèrent à l'épanouissement personnel et sont source de motivation si tant est que l'individu n'éprouve aucune insatisfaction en parallèle.

ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Mécanismes et leviers de motivation

FACTEURS D'HYGIENE

- ▶ Politique salariale
- ▶ Conditions de travail
- ▶ Salaire
- ▶ Système de supervision
- ▶ Statut
- ▶ Sécurité du travail

FACTEURS MOTEURS

- ▶ Réalisation de soi
- ▶ Évolution de carrière
- ▶ Autonomie
- ▶ Responsabilités
- ▶ Reconnaissance
- ▶ Intérêt du travail

ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Mécanismes et leviers de motivation

- ▶ L'entretien motivationnel

Présentation de la trame

Jeux drôle : mise en pratique de l'entretien motivationnel



ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Transmettre des objectifs de manière stimulante

- ▶ Suivre les consignes énoncées

VOUS N'AVEZ PAS LES MEMES DESSINS

ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Transmettre des objectifs de manière stimulante

▶ METHODE SMART

IMPORTANT DE BASER DES **OBJECTIFS CLAIRS ET EN LIEN AVEC LES KPI** (clés de performance)

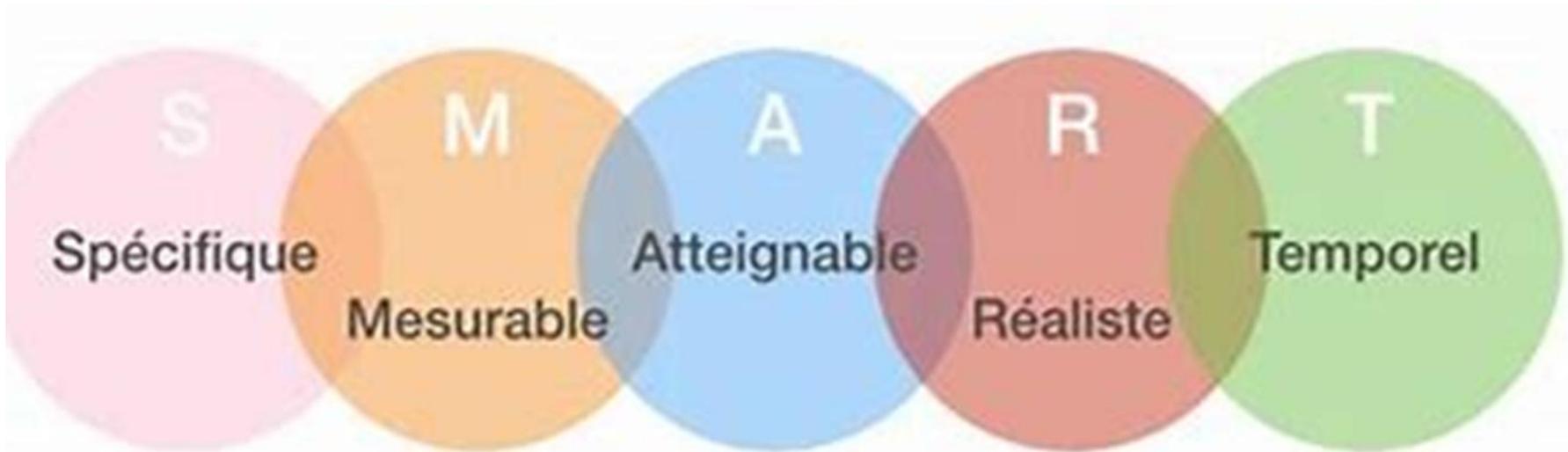
INDISPENSABLE QUE **LES OBJECTIFS SOIENT FACILES A COMMUNIQUER**

METHODOLOGIE DES OBJECTIFS SMARTS

L'acronyme SMART est décrit pour la première fois en 1981 par l'auteur George T. Doran, puis développé ensuite par le professeur Robert S. Ruben.

ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Transmettre des objectifs de manière stimulante



ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Transmettre des objectifs de manière stimulante

<https://youtu.be/Qq3dFzKN5j0>

ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Transmettre des objectifs de manière stimulante

5 CRITÈRES	 SPÉCIFIQUE Définir clairement le résultat attendu.	 MESURABLE Quatifier mon objectif afin de déterminer si je l'ai atteint.	 ATTEIGNABLE Définir des moyens réalistes pour atteindre mon objectif.	 RÉALISTE Tenir compte des différentes contraintes (environnement, ressources, etc.).	 TEMPOREL Préciser l'échéancier ou une date limite pour l'atteinte de mon objectif.
	AUGMENTER MA CONSOMMATION de fruits et légumes.	Consommer chaque jour 5 PORTIONS DE FRUITS ET LÉGUMES selon le Guide alimentaire canadien.	PRÉVOIR LA LISTE D'ÉPICERIE afin d'avoir ce qu'il faut pour ajouter un fruit en collation et une portion de légume au dîner.	Il me faut AJOUTER 2 PORTIONS DE FRUITS ET LÉGUMES par jour par rapport à mes habitudes.	Échéancier : D'ICI LE 31 MARS 2018.
	Pouvoir FAIRE DU JOGGING.	Courir lentement pendant 15 MINUTES.	CONSULTER UN KINÉSIOLOGUE pour obtenir un programme adapté selon mes besoins.	Je peux aller COURIR 3 FOIS LE MATIN avant de me rendre au travail.	Je me donne 3 MOIS pour réussir à atteindre mon objectif.
	PRENDRE UN PEU DE TEMPS pour moi tous les jours.	Me réserver 30 MINUTES seul chaque jour.	ALLONGER MA PÉRIODE DE LECTURE avant le coucher (débuter plus tôt).	MIEUX ORGANISER MON TEMPS et demander l'aide de mon conjoint pour les tâches afin de me libérer plus tôt.	Dans 3 SEMAINES , j'aimerais terminer presque toutes mes soirées avec 30 minutes à moi.

ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Transmettre des objectifs de manière stimulante

► QUELQUES PRECAUTIONS....

Est-ce que l'objectif concerne 1 personne ou l'équipe ?

Choisissez un mode de transmission approprié: moment/lieu

Donnez du sens à votre objectif

Instaurez un dialogue

ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

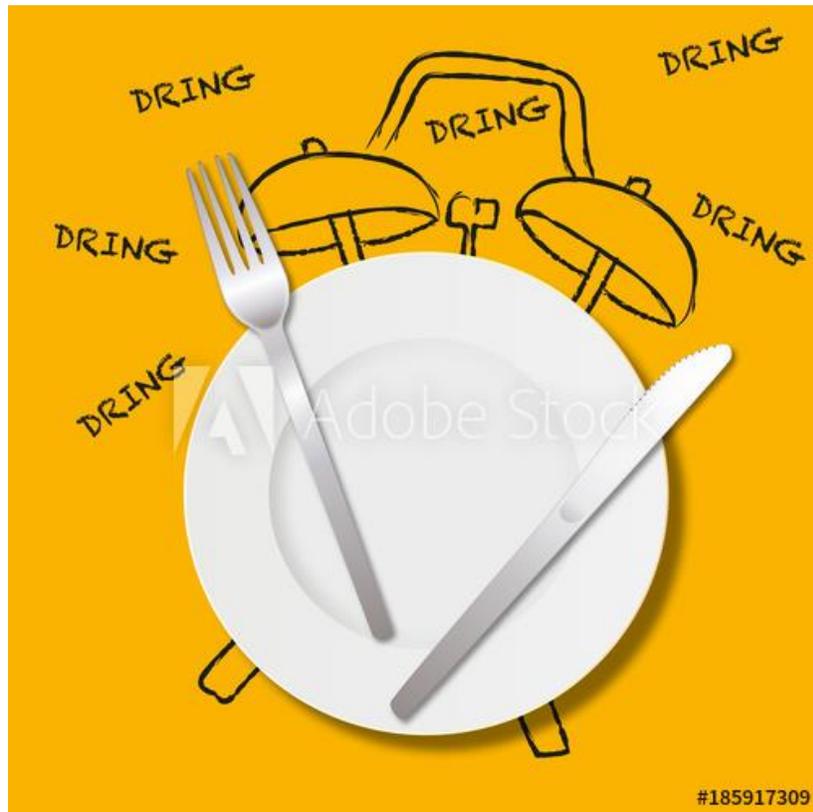
Transmettre des objectifs de manière stimulante

▶ Cas concrets

2 groupes

Créer deux objectifs SMARTS / 15 MIN

Restitution



ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

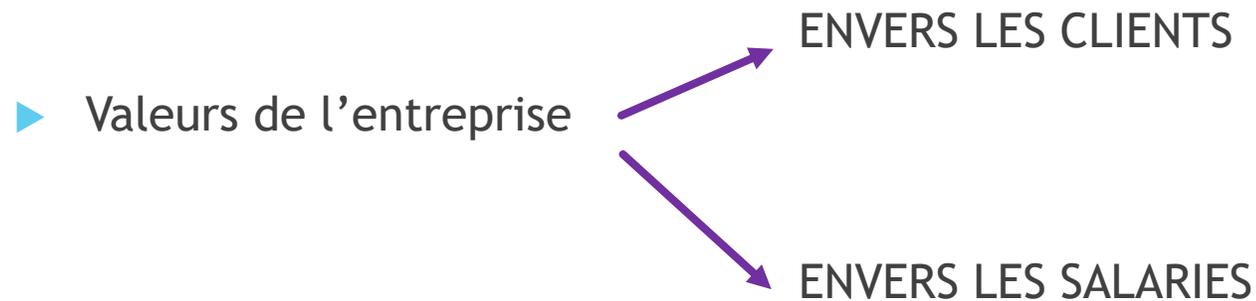
Comment donner un sens au travail?

- ▶ BRAINSTORMING :
- ▶ QUELLES SONT LES VALEURS QUE VOUS PARTAGEZ AVEC L'ENTREPRISE QUI VOUS ANIMENT ?

ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Comment donner un sens au travail?

- ▶ Véhiculer une vision ?
- ▶ Le manager va pouvoir **fédérer, motiver, encadrer, orienter, accompagner** de manière efficace en véhiculant la **vision de l'entreprise** auprès de ses collaborateurs donc les valeurs que vous partagez et que vous vivez au quotidien.



ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Comment donner un sens au travail?



ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Comment donner un sens au travail?

EXEMPLE

Plutôt que de dire

“ Être reconnus comme les meilleurs dans notre domaine ”

dites plutôt

“ Atteindre une note de 95 % de satisfaction pour les 3 prochaines années lors des sondages de satisfaction de la clientèle effectués par notre ordre professionnel ”

ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Un contrôle constructif de l'activité

Modèles managériaux et générations				
Modèles managériaux	Management 1.0 Taylorisme	Management 2.0 Lean Management	Management 3.0 Management Agile	Management 4.0 Harmocratie
Génération	Babyboomers (1945-1960)	Génération X (1961-1980)	Génération Y (1981-1995)	Génération Z (>1995)
Aspirations	Sécurité de l'emploi Rémunération	Equilibre vie privée/vie pro	Liberté et flexibilité Individualisme	Autonomie, stabilité collectivisme
Attentes consommateurs	Accessibilité des produits	Qualité des produits	Personnalisation des produits	Innovation des produits
Organisations	Bloc hiérarchique Com descendante	Bloc hiérarchique Com transversale	Entreprise holocratique	Entreprise organo-intuitive
Rôle du manager	Mécanicien	Enquêteur	Jardinier	Compositeur
Préférence de management	Management directif	Management participatif	Management collaboratif	Management éclairé
Préférence de communication	Face à Face, Téléphone, E-mail	SMS, E-mail	Réseaux sociaux, SMS	Appels vidéo
Considération des collaborateurs	Outils	Ressources	Valeurs ajoutées	Intraclients

ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Un contrôle constructif de l'activité

POSER LE CADRE :

QUEL SENTIMENT RECHERCHE LE MANAGER ?



ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Un contrôle constructif de l'activité

De ce fait, le contrôle sera accepté et bien vécu !

En tant que manager vous serez :

HUMAIN : connaissance des motivations de vos collaborateurs

AGILE : transmettre la vision de l'entreprise

LEAN : Observer la performance de l'équipe

Construire les indicateurs de performance et communiquer dessus

A EVITER : le micro management



ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Un contrôle constructif de l'activité

► LA RECONNAISSANCE : le feedback positif

4 PHASES :

1- **DECRIRE LE COMPORTEMENT OBSERVE**

2- **DECRIRE L'IMPACT DE CE COMPORTEMENT SUR LA PERFORMANCE ET LES PERSONNES**

3- **DECRIRE VOTRE SENTIMENT OU CELUI DE L'EQUIPE VIS-À-VIS DE CE COMPORTEMENT**

4- **REMERCIER ET FELICITER**



NE PAS FAIRE SUIVRE DES
FEEDBACKS NEGATIFS

RESTER VOUS-MEME



ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Un contrôle constructif de l'activité

▶ CAS CONCRETS

2 GROUPES

Faites vous des feedbacks positifs

ACCOMPAGNER ET MOBILISER SON EQUIPE

Détecter les compétences de ses équipiers

- ▶ ENTRETIEN ANNUEL / ENTRETIEN PROFESSIONNEL / ENTRETIEN PONCTUEL

Analyse des softs skills et des hards skills de vos collaborateurs à partir de vos objectifs SMARTS, en prenant en compte les leviers de motivation du collaborateur



plan d'action d'accompagnement et d'évolution

ECHANGE D'EXPERIENCE AVEC LE GROUPE



**Merci de
votre
attention**