

Management Motivationnel

Formation
Inter-Entreprises



Cabinet de conseil et de formation en motivation
et développement de la performance



Le CRECI en quelques mots

*Ce n'est pas la performance qui fait le plaisir,
c'est le plaisir qui fait la performance.*

40 ans de recherche et d'études

Le Creci (Centre de Recherche et d'Étude sur les Comportements Individuels) est né en 1976, d'une passion pour la performance humaine.

Sa vocation était alors de comprendre les ressorts des Individus ou des Équipes qui réussissent durablement, là où d'autres ne réussissent pas.

C'est en observant et en analysant des centaines de réussites, dans des domaines très différents, de l'entreprise au sport, en passant par le monde hospitalier ou scolaire, que le Creci, depuis plus de 40 ans, s'est forgé une solide expertise de la conduite de la performance.

Fidèle à sa vocation, le Creci continue aujourd'hui encore à affiner et à compléter sa compréhension des lois de la réussite humaine.

Le CRECI aujourd'hui

Fort de son expertise, le Creci s'est donné pour mission d'aider les entreprises, les équipes à développer leur niveau de performance en jouant sur le levier de la motivation et du management des Hommes.

Convaincus que la performance d'un individu ou d'une équipe dépend plus de sa motivation que de la profusion de ses moyens, les consultants du Creci forment, conseillent et accompagnent chaque jour des managers dans la construction et la mise en œuvre de pratiques et d'outils capables de créer ou de renforcer l'envie de réussir, le désir de progresser et le plaisir à travailler.

Notre mission

Développer les performances des entreprises par le développement des hommes.

Structure

2 régions : Paris / Aix en Provence

Effectif : 30 consultants

Le CRECI en quelques chiffres

1976

Le CRECI (Centre de recherche et d'études sur les comportements individuels) est né d'une passion pour la performance humaine

600 000

participants formés depuis la création du CRECI

40

Consultants. Leader sur son créneau et fort de ses 40 consultants salariés répartis en 3 régions sur le territoire Français.

5

Langues pour suivre nos clients à l'international (Français, Anglais, Espagnol, Italien, Allemand)

6,5 M€

de chiffre d'affaires réalisé chaque année par le CRECI

Certifications

Le CRECI est reconnu en tant qu'organisme de qualité :



via sa certification QUALIOPi par Bureau Veritas

Nos formations inter-entreprises

Comment se déroulent-elles ?

Les formations inter-entreprises réunissent régulièrement 6 à 8 participants venus d'horizons différents.

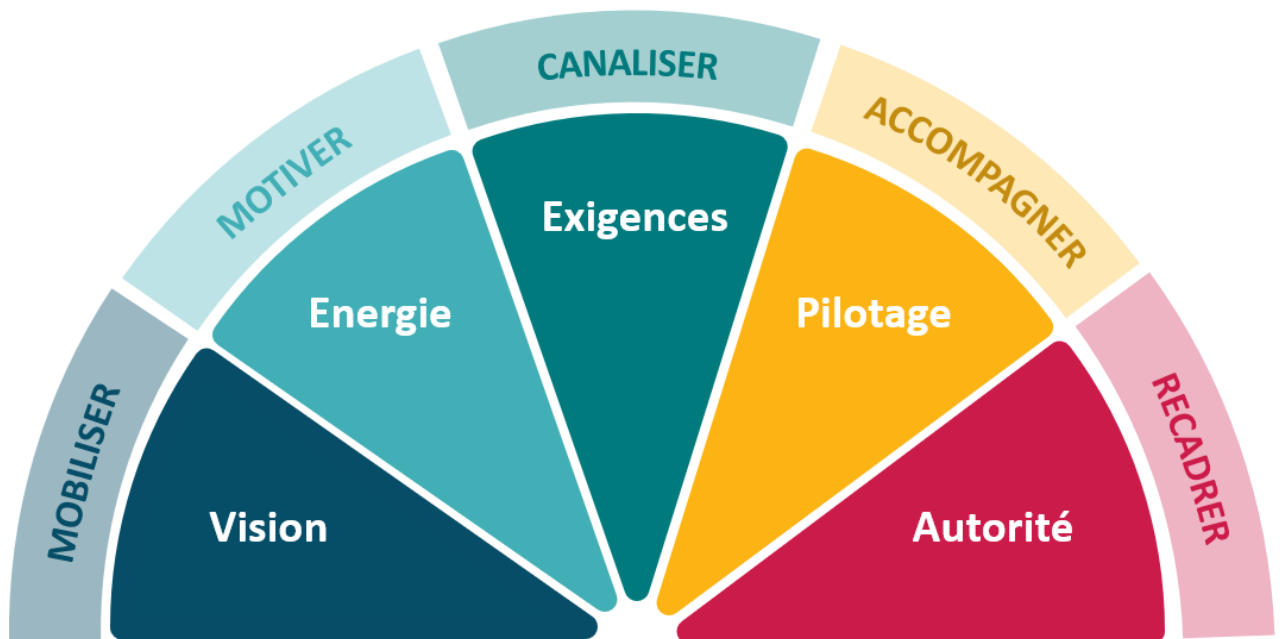
Très ouverts aux échanges d'expériences de par la variété des profils qu'ils rassemblent, ces stages visent à la fois à renforcer chez chaque participant, son niveau de compréhension des mécanismes-clés de l'individu et de la relation et son degré de maîtrise des outils et techniques sur le management motivationnel.

Chaque formation est animée intégralement par un consultant senior capable d'apporter à chaque participant une analyse et une solution « sur-mesure » adaptée à sa problématique.

Les Objectifs de la formation

- Responsabiliser chaque manager dans son double rôle de gestion de son activité et de développement de son équipe : développer les performances par le développement des hommes
- Apporter aux managers les techniques capables d'accroître, chez chaque acteur, l'envie de s'impliquer, le désir de progresser et la volonté de réussir : la performance comme finalité, le management comme chemin
- Renforcer les capacités de motivation, d'exigence et de pédagogie des managers à travers les cas d'entraînement proposés : passer de l'adhésion à l'application.
- Intensifier l'excellence opérationnelle au sein de l'équipe : le management de la qualité par la qualité du management.

Le Programme



- + de résultat
- de stress
- + de plaisir

Axe 1 : Vision → Mobiliser



Objectifs

- Développer la mobilisation des équipes autour d'une seule vision. Celle de l'entreprise.
- Générer plus de cohésion, de cohérence et de synergies.
- Aligner les objectifs de métiers différents, de services différents, de cultures différentes.

Principe

La mobilisation de chaque Collaborateur est subordonnée à la certitude de construire un futur encore plus passionnant que le passé et le présent.

A ce stade le risque est clair : l'absence de challenge ou l'incompréhension de la vision peuvent situer les collaborateurs en « jouissance » du présent ou pire, en nostalgie du passé.

Questions posées par l'axe VISION

- Comment mobiliser les énergies autour d'ambitions fortes ?
- Comment maintenir la motivation dans le temps ?
- Comment intégrer les priorités de l'Entreprise et amener son équipe à en être actrice ?
- Comment concilier, au quotidien, la performance collective et la motivation de chaque acteur ?

Axe 2 : Énergie → Motiver



Objectifs

- Amener chaque manager à mesurer l'impact de ses comportements quotidiens sur la Motivation de chaque collaborateur.
- Donner à chaque manager les techniques individuelles et collectives lui permettant de développer l'envie de s'impliquer, le désir de progresser et la volonté de réussir chez chaque collaborateur.

Principe

Un individu réussit parfaitement dans les domaines qui lui rapportent plus de messages positifs (intérêt prêté à son travail, valorisation des progrès réalisés) que de messages négatifs (reproches, remarques, critiques).

L'enjeu, pour un manager, est alors de maximiser les qualités de l'individu pour l'amener à minimiser ses défauts.

Focaliser son attention sur les erreurs est logique sur le plan de la raison mais illogique au plan de la motivation...

Logique et non psychologique et encore moins pédagogique...

Questions posées par l'axe ÉNERGIE

- Comment comprendre chaque collaborateur dans ses motivations et trouver ainsi, les leviers pour développer son énergie et le mettre en progrès ?
- Comment valoriser efficacement ses collaborateurs ?
- Comment distinguer félicitation et valorisation ?
- Comment faire progresser un collaborateur en situation d'échec (ou de réussite) ?
- Comment remotiver un individu en perte de vitesse ?

Axe 3 : Exigences → Canaliser



Objectifs

- Proposer à chaque manager les techniques lui permettant de définir de manière claire et de préciser à chaque collaborateur les comportements attendus au sein de l'équipe (savoir être).

Principe

La prévisibilité et la cohérence d'un manager procèdent de sa capacité à définir précisément ses exigences.

Ces exigences doivent être :

Professionnelles

définition des missions et évaluation de la contribution de chaque acteur.

Comportementales

définition des comportements souhaités au sein de l'équipe : quels comportements constitutifs de l'efficacité collective ?

Questions posées par l'axe EXIGENCES

- Comment poser ses exigences et favoriser le développement de chaque acteur ?
- Comment définir des règles du jeu comportementales constitutives de l'efficacité collective ?
- Comment définir, pour chaque acteur, les axes de progrès sur lesquels il doit se concentrer pour réussir ?

Axe 4 : Pilotage → Accompagner



Objectifs

- Apporter à chaque manager les techniques de pilotage et de développement des compétences de son équipe.

Principe

Pour garantir la réussite de son équipe dans un contexte de changement, le manager doit d'abord faire montre de pédagogie vis à vis de ses collaborateurs.

C'est dire que l'acceptation de l'exigence (axe 2) renvoie à la qualité de l'accompagnement proposé : Savoir assister pour pouvoir exiger.

A contrario, nous observons que l'absence de support constitue une source de stress pour le collaborateur.

Par ailleurs et par un pilotage construit, le manager sait anticiper et ainsi, passer d'une posture réactive (exploit) à une posture proactive (performance).

Questions posées par l'axe PILOTAGE

- Comment mobiliser les collaborateurs sur les moments forts d'une semaine, d'un mois ?
- Comment piloter, de façon très opérationnelle, son équipe sur les objectifs à atteindre, sur les basiques métier à respecter, les progrès à réaliser ?
- Comment, à travers les débriefings, comprendre les réussites et les difficultés de chaque collaborateur et en déduire les plans correctifs ?

Axe 5 : Autorité → Recadrer



Objectifs

- Donner à chaque manager les techniques lui permettant de renforcer sa crédibilité et développer la cohésion de l'équipe.

Principe

La sanction est généralement perçue comme une agression ou une punition, ce qui nécessite l'adoption d'un comportement dont le manager ne se sent pas capable (et qui n'est pas souhaitable).

Ecartelé entre la nécessité et la peur, le manager fera ce qu'il peut : Il sera alors menaçant, blessant ou absent.

Il convient ainsi de resituer l'acte d'autorité dans un cadre managérial (repositionnement du collaborateur par rapport aux exigences de l'établissement) et ainsi, de déculpabiliser chaque manager par rapport à l'acte d'autorité pour le réaliser de manière efficace, crédible et structurante.

Faire preuve d'autorité, c'est d'abord savoir fixer et rappeler la règle à respecter.

Faire preuve d'autorité, c'est ensuite prévenir avant, pour être légitime ensuite dans le geste de recadrage.

Questions posées par l'axe AUTORITÉ

- Comment recentrer un collaborateur qui ne respecte plus les valeurs ou les règles de l'entreprise ?
- Comment faire preuve d'autorité de manière légitime ?
- Comment éviter les pièges d'un management « affectif » ?
- Comment respecter l'autre et se faire respecter ?
- Comment s'imposer et savoir dire « non » ?

Informations pratiques

Horaires

1^{ère} journée : 9h - 17h

2^{ème} journée: 9h - 17h.

Petit déjeuner d'accueil à partir de 9h le premier jour et à 8h30 le jour suivant.

Lieu de la formation

Les stages ont lieu sur Paris dans les locaux du CRECI (20 bis, rue La Boétie – 8^{ème})

Les convocations précisent l'adresse et les moyens d'accès ainsi qu'un choix d'hôtels environnants.

Dates :

Intervenants

Tous les consultants sont animateurs de la société CRECI Consultants.

En ce qui concerne le stage « harcèlement et exigence », nous co-animons avec un cabinet d'avocats partenaire.

Frais d'inscription

Ils incluent l'ensemble de la documentation remise, les déjeuners, petits déjeuners et pause.

Modalité d'inscription

Par téléphone : 01 49 53 01 57

Par e-mail : iledefrance@creci.fr

Par courrier : CRECI Consultants - 20bis rue La Boétie - 75008 Paris.

Dans le cas d'une prise en charge par un organisme collecteur, l'accord doit nous parvenir avant le début du stage.

Sinon, nous vous demandons de joindre au bulletin d'inscription un chèque de garantie correspondant à 20% du montant du stage. Ce chèque vous sera retourné dès règlement de cet organisme.

L'inscription ne sera enregistrée qu'à réception du dossier et de l'acompte ou du chèque de garantie.

Annulation

Toute inscription non annulée 15 jours avant la date de début du stage est considérée comme définitive.

Par contre, les remplacements sont acceptés à tout moment.

Contact

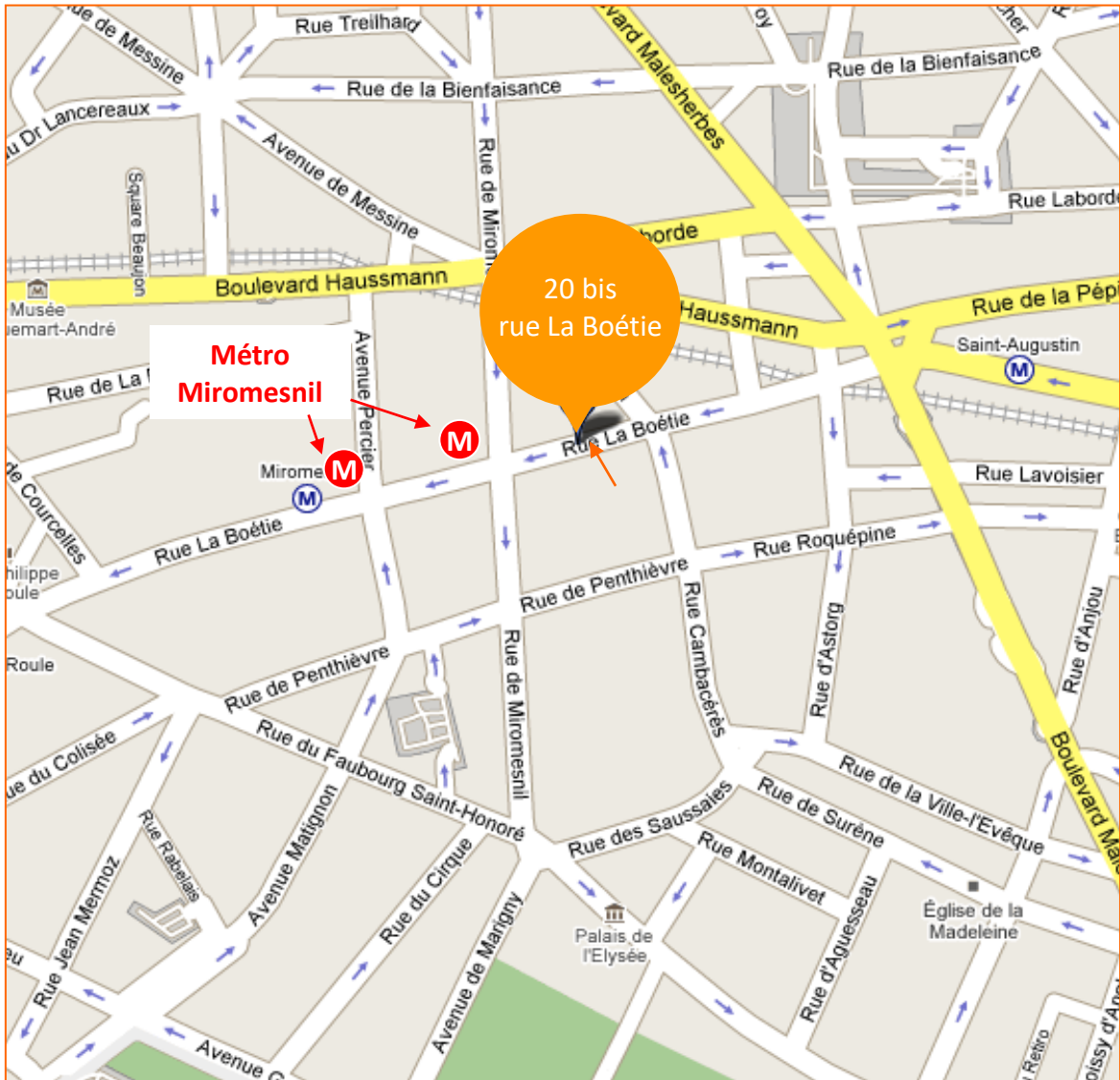
Félicia ou Gabrielle : 01 49 53 01 57 / iledefrance@creci.fr.

CRECI Consultants

20^{bis} rue La Boétie - 75008 Paris

Après la porte cochère (sans interphone), tourner sur votre gauche jusqu'à la porte vitrée et sonner à l'interphone CRECI CONSULTANTS.

Nous nous trouvons au 1^{er} étage.



Métro : Station : Miromesnil ; ligne 13 ou 9.

Parking : Parking Haussmann Berri
162 & 163 bd Hausmann - 75008 Paris

Parking Malesherbes Anjou
35 bd Malesherbes - 75008 Paris

>> Bulletin d'inscription

Société _____

Adresse _____

Ville _____ Code postal _____

Nom de la personne responsable de formation :

Tél _____ E-mail _____

Nom du Participant :

Fonction _____

Tél _____ E-mail _____

Dates : 17 et 18 novembre 2022

Prix Hors Taxe : 2 000 € (Déjeuner compris)

Désirez-vous une convention de formation ? oui non

Avez-vous fait une demande auprès d'un organisme collecteur ?
 oui non

Adresse de facturation ?

Condition d'inscription : joindre un acompte de 20% du montant du stage
soit : _____

Signature et cachet de l'entreprise

Date