



Programme de formation  
et de coaching en milieu de travail



## AUGMENTER LA RÉTENTION DE VOTRE PERSONNEL

### **Objectif général**

Inciter les participants à mettre en place un style de gestion humaniste et pragmatique permettant d'accentuer la productivité et la performance des équipes tout en favorisant un niveau de rétention accrue du personnel.

### **Objectifs spécifiques**

Développer – Augmenter son leadership par une gestion réfléchiée et structurée de sa propre crédibilité. Être en mesure d'identifier les critères de crédibilité en fonction du contexte et du milieu de travail spécifique.

Développer sa crédibilité envers son patron, ses collègues, ses employés et ses clients.

Par la pratique au quotidien de la reconnaissance non monétaire, créer un climat de travail stimulant un engagement chez les employés permettant à l'entreprise de bénéficier d'une productivité et une performance accrue.

Permettre au gestionnaire de premier niveau d'être un atout important dans la rétention du personnel.

## *PARTIE 1 – La gestion de la crédibilité*

### **Introduction :**

- Notion de PC/PC
- Êtes-vous crédible ? Présentement et pourquoi ?
- Avez-vous votre plan de gestion de votre crédibilité ?

### **Module 1 : Pourquoi se préoccuper de sa crédibilité**

- Avantages à être et conséquences à ne pas être crédible.

### **Module 2 : Qu'est-ce que la crédibilité ?**

- Crédibilité et estime de soi – C'est quoi la différence ?
- Qui est responsable de ma crédibilité ?
- Les trois axes de la crédibilité
- Les caractéristiques de la crédibilité

### **Module 3 : Applications pratiques**

- Les étapes d'un plan de gestion de sa crédibilité
- Critères de crédibilité : compétences opérationnelles et compétences relationnelles
- Comment définir les critères de crédibilité de son interlocuteur
- Que faire en situation de critère non compatible
- Ma stratégie pour augmenter ma crédibilité

### **Module 4 : Tableau de bord et engagement**

- Rédiger son plan personnel de gestion de crédibilité
- Coaching : plan d'activités de coaching personnalisé et en milieu de travail

## *PARTIE 2– La reconnaissance non monétaire*

### **Introduction**

- Notion de croyances en gestion

### **Module 5 : Croyance et motivation au travail**

- Positionnement sur les facteurs influent la motivation au travail
- Le phénomène de la motivation et le monde du travail : notions fondamentales
- Pour se sentir reconnu, être bien payé ne suffit pas

**Module 6 : Pourquoi se préoccuper de reconnaissance**

- Le pouvoir de la reconnaissance sur la santé et l'engagement
- Le pouvoir de reconnaissance sur la performance et la productivité
- Le pouvoir de la reconnaissance sur la rétention du personnel

**Module 7 : Programme global de reconnaissance**

- Les 4 niveaux de reconnaissance : la fréquence et l'impact
- Reconnaissance non monétaire au quotidien
- Avoir le temps de reconnaître

**Module 8 : Quoi connaître pour Reconnaître**

- Les 4 thématiques de reconnaissance
- L'équation de la performance

**Module 9 : Comment exprimer de la reconnaissance non monétaire**

- Structure d'une conversation de reconnaissance non monétaire au quotidien
- Règles de base pour un maximum d'influence

**Module 10 : Tableau de bord et engagement**

- Planifier ses activités de reconnaissance
- Coaching : plan d'activités de coaching personnalisé et en milieu de travail