

Manager, porter le sens et faciliter la performance...

Wel'Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable.

www.com-hom.com

... une valeur sûre



Carton plein pour la formation « Manager, porter le sens et faciliter la performance » comme le montre cette évaluation jour par jour.

Lire la suite pour comprendre les raisons du succès et lire le retour des participants

Les raisons du succès :

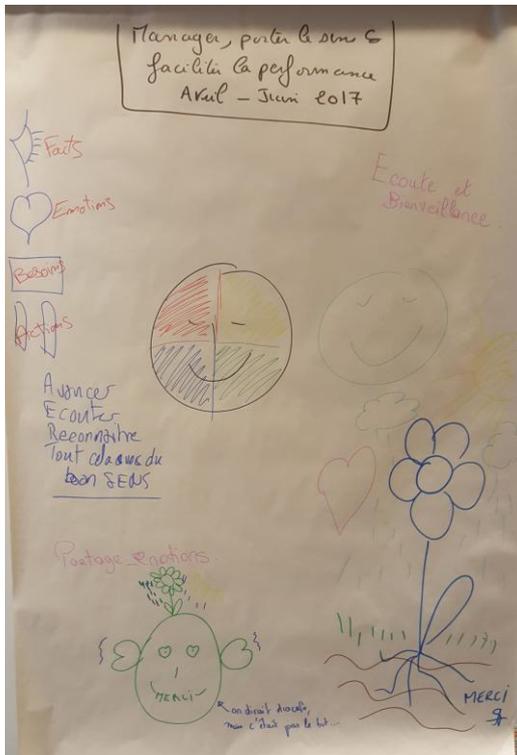
- Un contenu construit en amélioration continue depuis 9 ans
- Une adaptation aux contextes et situations des participants
- Un intervenant avec une intention d'écouter, d'apporter et de challenger dans le non-jugement
- Un groupe riche de sa diversité de métier, de personnalités, d'expérience en management
- Des personnes avides d'apprendre, prêtes à partager les bonnes pratiques, à parler de leurs erreurs, à se livrer dans les mises en situation

Une bonne formation se construit ensemble ☺

Ce que les participants retiennent de la formation →

Evaluation finale
9/10

- Je ne savais pas où j'allais (prise de poste de management). Maintenant, il me reste à mettre en action
- Le profil J'AIME donne un bon cliché de soi à l'instant. Il me permet de comprendre un tas de chose dans mon comportement au quotidien
- Par rapport à une situation, être capable de définir de manière claire le besoin, l'attendu. J'assume mes cogitations mais je n'y reste pas. C'est une clé d'apaisement.
- Identifier ses sphères de décision et d'influence
- Formation très pragmatique et illustrée
- J'ai les clés pour observer et prendre conscience de la situation, analyser et être acteur, sortir le nez du guidon
- La formation m'a aidée à faire ma transition professionnelle et prendre la mesure de mon poste
- Elle m'a permis de m'adapter aux personnalités, de m'assurer de la justesse du comportement
- Accueillir les messages et identifier les besoins



Poster de fin de formation
Il faut avoir été présent pour décoder

- J'ai mis en pratique la coopération avec mon N+1
- Prendre le temps du recul et du dodo (1 sommeil) pour peser le pour et le contre avant d'agir
- J'ai plus d'échanges en direct et moins de email
- Je construis plus avec l'équipe
- La notion d'attenu positif et non de reproche
- La capacité à mener les entretiens pro avec sens
- Annoncer un changement : j'ai eu le cas en direct et mis en pratique entre les sessions
- C'est concret et tout le monde peut appliquer. Cela donne du sens et de la visibilité sur son rôle de manager
- Je vais pouvoir instaurer une relation avec mon nouveau N+1
- Les supports sont bien faits
- Je te remercie. J'étais venu là envoyé par la direction ? Je repars avec 2-3 outils qui vont me permettre de faire tourner.
- Manager, c'est un vrai job ! Au début, passer 1 journée à manager par semaine me semblait inatteignable. Aujourd'hui je sais que c'est nécessaire
- Management innovant et créatif à développer en permanence pour évoluer
- L'importance des débriefings
- Formation qui m'a apporté dans mon passage de collaborateur à responsable d'équipe
- Elle apporte matière à développer des actions, des façons de faire
- J'avais moins d'intérêt pour la journée sur le partenariat avec le N+1 et finalement je repars avec 2-3 problèmes à travailler ou challenger
- Je pensais ne pas en avoir besoin. Au final je me suis aperçu des situations où j'étais en erreur
- Ecouter les collaborateurs, s'adapter, oser la reconnaissance
- J'ai pu me remettre en question de façon constructive sur des points où je n'avais pas confiance
- J'ai mis en pratique rapidement l'accueil et le travail avec le N+1
- J'ai pris conscience que parfois je m'énerve sur une personne alors que, avec recul, mon besoin de fond concerne une autre personne
- Le lien entre profil et besoins m'a permis de comprendre que certains reproches que j'émettais, n'étaient pas fondés
- La notion de cadre et de périmètre de responsabilité est absente de l'entreprise
- Les journées étalées dans le temps permettent digestion, décantation et mise en actions avec retours d'expérience

Et les voies de progrès :

- Encore plus de mises en situation

Dernière amélioration : le quizz de fin de formation qui permet de revisiter le parcours des 5 journées, désormais complètement interactif.

Vive la technologie...

Si je sors d'un entretien avec le sentiment que le collaborateur est de mauvaise foi :



- A: C'est qu'il est de mauvaise foi
- B: C'est que notre relation de confiance est insuffisante
- C: C'est qu'il me ment
- D: C'est que j'ai mal géré le processus de l'entretien

Merci à notre partenaire, le [Novotel Europole](#), pour la qualité d'accueil et de service. Cela contribue aussi au résultat.



Marc VILCOT
[Com-Hom](#)

A propos de l'auteur :

Marc VILCOT : J'ai vécu 17 années enrichissantes de vente et management dans l'industrie. De formation technique (Grenoble INP 89), mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite orienté vers des activités commerciales et marketing : directeur commercial (1997-2007). En 2008, je me suis investi dans la formation et l'accompagnement, poursuivant ainsi, dans des contextes variés, le développement de la performance par « le travailler ensemble ».

Je trouve en Com-Hom : confrontation de nos approches, évolution permanente de nos pratiques, laboratoire d'idées, confiance.

J'accompagne et je forme en management d'équipe, vente & négociation, performance individuelle et collective, lecture des personnalités, régulation des relations & gestion de conflit, cohésion d'équipe & coopération.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [Fotolia](#)