



MANAGER COMMERCIAL

Dynamiser, motiver et piloter ses commerciaux



PROGRAMME

Accessible en :



Intra-entreprise



Training individuel



J-15 > questionnaires avant-stage ciblant contexte, mission, difficultés et cas pratiques relayés par les participants



Jour 1

1 | Mettre en place un management de la performance

- ▶ Les principes du management de la performance
- ▶ Le pilotage de l'activité
- ▶ La définition d'objectifs
- ▶ L'entretien de définition d'objectif



2 | Intégrer les bases du coaching dans son style de management

- ▶ Les 6 niveaux logiques de G. Bateson
- ▶ La notion de croyance et leurs 2 dimensions : aidante / limitante
- ▶ Les 5 "croyances limitantes types" et leurs antidotes respectifs



3 | Distribuer des signes de reconnaissances adaptés au collaborateur et au moment

- ▶ La nécessité (vitale) de signes de reconnaissances
- ▶ Les types de signes de reconnaissance
- ▶ La distinction entre les résultats et les efforts
- ▶ Les paramètres d'une félicitation efficace



Ancrage des acquis

- ▶ Consolidation Plan d'action et de progression individuel



Jour 2

Réactivation des acquis du jour 1

4 | Faire un feedback sur le travail du collaborateur

- ▶ L'utilité du feedback comme vecteur indispensable de l'amélioration
- ▶ Les pièges de la formulation d'un feedback
- ▶ Les étapes de la construction d'un feedback sandwich
- ▶ L'alternative du feedback minute



5 | Débriefing une visite client pour fixer des objectifs de progrès

- ▶ Le débriefing par la stratégie de l'explicitation
- ▶ La transformation d'une difficulté en objectif de progrès



6 | Conduire un entretien d'activité mensuel

- ▶ La focalisation sur 2 questions : quoi ? et comment ?
- ▶ L'étude du plan de progrès depuis le dernier point et l'analyse des écarts
- ▶ L'acte pédagogique éventuel (selon la bonne stratégie) pour aider à débloquer une situation
- ▶ La définition des objectifs de progrès
- ▶ La nécessaire formalisation d'un plan de progrès pour la période à venir



Ancrage des acquis/ Consolidation Plan d'action et de progression individuel

- ▶ Eval'formation et remise des attestations



S.A.V. Pédagogique : Crédit mail 7/participant pendant 6 mois.

Les activités pédagogiques Capite Corpus



Délic > prendre conscience...



Mécanic > s'approprier une méthode...



Pratic > se mettre en situation...



Véridic > s'entraîner dans son contexte...



Objectifs pédagogiques

COMMENT FAIRE POUR ...

- 1 Mettre en place un management de la performance
- 2 Intégrer les bases du coaching dans son style de management
- 3 Distribuer des signes de reconnaissance adaptés au collaborateur et au moment
- 4 Faire un feedback sur le travail du collaborateur
- 5 Débriefing une visite client pour fixer des objectifs de progrès
- 6 Conduire un entretien d'activité mensuel



EVAL'FORMATION

Avant la formation : Identifier ses **attentes**, ses enjeux, remonter ses **difficultés**, son **contexte**

En fin de formation : **Auto-évaluer sa progression personnelle** sur chaque objectif pédagogique

Après la formation : **Donnez votre avis** sur l'utilité de la formation de retour à votre poste de travail !



PROFIL DE L'INTERVENANT

Consultant Senior et coach, expert en management



PUBLIC

Personnes concernées : Managers ayant un lien hiérarchique direct avec leurs collaborateurs

Prérequis : Aucun

Effectif préconisé : max. 8 participants



MODALITÉS



Intra-entreprise : organiser cette formation dans votre entreprise en présentiel ou en distanciel



Training individuel : formation accessible en "one to one" : durée et schéma pédagogique adaptés

[Cliquer pour demander un devis détaillé](#)



Vous êtes en situation de **handicap** : nous sommes là pour personnaliser votre accompagnement : [nous contacter](#)