

« Manager la croissance organique ADB »

Organiser, Identifier et actionner les leviers de croissance dans mon entreprise

Programme détaillé

1. Les préalables pour engager une stratégie de croissance organique

- La volonté des décideurs d'en faire un axe majeur pour l'entreprise (et non une option)
- Un management intermédiaire qui relaye cette stratégie au quotidien
- Des collaborateurs « tous développeurs »
 - o depuis le premier entretien de recrutement
 - o qui ont clairement identifiés les moyens de développer à leur niveau, au quotidien
 - o qui suivent un plan d'actions adapté à leur poste, charge de travail, profil, appétences
 - o Levez les freins ou comment chacun devient un moteur de développement : « *moi je ne suis pas commercial, je n'ai pas le temps, je n'ai pas été embauché pour cela...* »
 - o Passer de l'appréhension et la contrainte au plaisir

2. Les avantages de la croissance interne pour les clients, les collaborateurs, les managers intermédiaires, les dirigeants et les actionnaires

3. Identifier les pistes pour les faire exploiter

On manage plus efficacement des leviers que l'on a clairement à l'esprit

- o Les synergies métiers
- o Les clients bailleurs et copropriétaires
- o Les fournisseurs
- o La recommandation

4. Les méthodes pour convaincre les prospects de vous confier leurs mandats de gestion ou leur copropriété :

- Identifier ce qui fera la différence dans la « conquête » de nouveaux clients
- Comment s'appuyer sur des méthodes pour rendre les collaborateurs plus efficaces et avoir un meilleur taux de transformation des leads ?
- Comment structurer les différentes phases et étapes pour optimiser ses probabilités de conclure favorablement ?
- Quels sont les actions facteurs de réussite auxquelles le manager doit être particulièrement attentif ?

5. Comment régler son organisation pour être en mesure :

- De consacrer le temps nécessaire au développement
- De s'appuyer sur les collaborateurs les plus motivés
- De s'organiser et de prévoir la montée en charge des portefeuilles
- D'intégrer le développement dans son management au quotidien

6. Comment manager les collaborateurs pour les engager dans le développement ?

- Sur quoi repose l'animation collective ?
- Les plans d'actions individuels ?
- Comment motiver sur les victoires intermédiaires qui conduisent au succès final, la rentrée de nouveaux clients et donc mandats ?
- Comment gérer les réfractaires ?

Les modalités de participation

- ✓ DUREE : 21 heures
- ✓ PRESENTIEL :
21h sur 3 jours consécutifs
ou espacés
- ✓ DATES : nous consulter
- ✓ HORAIRES :
9h30-13h 14h-17h30

Multiscore est certifié Qualiopi

MULTISCORE
91, rue du Faubourg St Honoré
75008 PARIS
Tél : 01 44 71 36 07
info@multiscore-formation.fr
www.multiscore-formation
N° Organisme : 11754870675

Référents :

Pédagogique
Philippe Fauré
philippe.fauré@multiscore-formation.fr

Administratif et handicap :
Philippe Fauré
info@multiscore-formation.fr

Si l'une de ces bonnes raisons vous concerne... (Objectifs de la formation)

- Identifier les leviers et les freins de performance en tant que patron développeur
- Comprendre et s'approprier les enjeux du développement pour mieux impliquer ses équipes
- Analyser les stratégies permettant de dynamiser le développement de son portefeuille

La formation vous conduira sur le terrain à piloter efficacement le développement de votre entreprise en mettant œuvre des stratégies pour dynamiser vos portefeuilles, engager vos équipes et attirer de nouveaux clients

Les participants (Public visé et prérequis)

- Les actionnaires
- Les dirigeants
- Les manager de centres de profit
- Les responsables d'équipes (copro ou gérance)

Moyen pédagogique

Des exposés de l'animateur
Des mises en situation
Des échanges et travaux dirigés
Des exercices de maîtrise des fondamentaux

Moyen d'évaluation

Une évaluation « à chaud » en fin de cycle de formation
Un Quizz de validation des acquis.

Animation

Un consultant de MULTISCORE spécialisé dans l'activité gestion et transaction.
L'animation repose sur des cas rencontrés dans l'activité transaction, aussi bien par le consultant que par les participants.

A l'issue de la formation, une attestation de formation* éligible loi Alur vous sera délivrée

*Nos formations incluent le quota d'heures concernant la déontologie, fixé par la loi Alur**

** L'obligation de formation continue instaurée par la loi ALUR, définie (décret du 18 février 2016, JO du 21/02/2016) un volume de formation obligatoire de 14 heures par an (ou 42 heures sur trois ans)*