

**Objectif**

Développer, renforcer ou stabiliser la cohésion d'équipe. Développer les capacités collectives de coopération et d'organisation.

— EN RÉSUMÉ

La formation « Cohésion d'équipe » se destine à tout personnel d'entreprise souhaitant améliorer la communication au sein d'une équipe. La démarche d'intervention est sous-tendue par une approche systémique du développement des organisations et par une démarche stratégique.

Cela permet de développer les compétences individuelles des personnes en les impliquant dans le développement global de la culture d'entreprise, en leur fournissant des outils et des indicateurs de vigilance et d'évaluation sur le long terme.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Mettre en place des règles de fonctionnement communes en amélioration continue.
- Développer la coordination entre les membres de l'équipe.
- Accompagner le changement vers une communication transversale.
- Renforcer la responsabilité collective et l'engagement de chacun.

— PÉDAGOGIE > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : jeux de rôles, mises en situation, échanges d'expériences et analyse de pratiques.

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

Le programme**1 Définir et manager une équipe****A Audit en direct du fonctionnement de l'équipe**

- Identifier les processus de fonctionnement de l'équipe.
- Identifier les processus organisationnels et opérationnels.
- Comprendre les motivations individuelles.
- Repérer les excellences et les forces individuelles et collectives.
- Poser la problématique limitante au développement de l'équipe.

B Définition d'une équipe

- Les règles de vie fondamentales.
- Les cycles de vie d'une équipe.
- L'équipe en tant que système complexe.
- Passer de la somme des individus à l'équipe : la confiance et la responsabilité.
- Expérience de création d'équipe : intelligence collective en sous groupe.
- Débriefing sur l'exercice groupe entier.

2 Élaborer le plan de cohésion opérationnel**A Les méthodes de travail collectif**

- L'Aquarium : trouver de nouvelles solutions rapidement.
- Le Métrage : connaître les positionnements et les intérêts individuels.
- Le Questionnement Indirect : mettre à jour et gérer les conflits latents.
- La Méta-Communication : le relationnel avant l'opérationnel.
- Expérience de projet d'équipe : construire sous contrainte.
- Débriefing.

B Motivation et Style de Management

- Les styles de management.
- Créer l'esprit d'une équipe.
- Développer son animation.
- Diagnostic partagé des forces et faiblesses de l'équipe.
- Expérience d'un style de management : la réunion déléguée en sous groupe.

- Débriefing sur l'exercice groupe entier.
- Comprendre les 2 réunions types : réunion de gouvernance et réunion opérationnelle.
- Élaboration individuel d'un plan d'amélioration.

3 Codévelopper une équipe gagnante

- Mettre en pratique les apports théoriques dans le cadre de décisions opérationnelles.
- Expérimenter les méthodes de réunions issues des sciences du management.
- Créer l'engagement de chacun dans l'amélioration continue de l'équipe.
- Valoriser la confidentialité face aux problématiques de rumeurs dans l'entreprise.