

PROGRAMME DE FORMATION

THEMATIQUE : LA COHESION D'EQUIPE ET LE MANAGEMENT « LA DIMENSION COLLEGEIALE AU QUOTIDIEN »

La cohésion d'équipe est l'un des critères phares d'une bonne qualité de vie au travail. En cas de mauvaise communication entre managers et collaborateurs, ou entre collaborateurs, ce sont non seulement les relations interpersonnelles qui en pâtissent, mais également la performance de l'entreprise.

NIVEAU : Initial

TYPE D'ACTION : Action de formation

TARIFS : Voir le devis ci-joint ou la grille tarifaire (site internet, affiché dans nos locaux).

DELAI D'ACCEPTATION : Mise en place de votre formation, dès retour du devis signé et accord du financement.

DUREE : Deux journées de formation, soit 14 heures

LIEU : Sur site **ou** Dans nos locaux

PUBLIC : Manager ou Chef de service en activité, les employés et les cadres

ACCESSIBILITE HANDICAPE : Immeuble accessible aux personnes à mobilité réduite. Pour tout autre handicap nous consulter.

EFFECTIF : de 3 à 10 personnes.

PRE-REQUIS : Aucun.

INTERVENANTS : Formateurs expérimentés dans le management et la communication.

OBJECTIF DE LA FORMATION :

- Conduire une action stratégique : « faire agir ensemble » - développer la notion d'intelligence collective (dite intelligence plurielle)
- Différencier, « collaboration » - « coordination » et « coopération »
- Être porteur de la vision de la Direction et être en mesure de l'explicitier auprès des équipes : être en mesure d'exprimer la vision des Dirigeants « en actes opérationnels non contradictoires »
- Créer et animer l'esprit d'équipe (sa base) sans oublier la vision du top management et inscrire toutes les actions dans la vision et les projets de l'entreprise
- Être porteur des valeurs et du projet de l'entreprise et ne pas opposer des valeurs contradictoires (et savoir se recadrer soi-même en prenant une prise de recul sur les événements)
- Tenir une posture dite « cohésive », envers les collègues de travail, être disposé à former, à guider, à accompagner, à expliciter et permettre de maintenir une cohésion groupale en lien avec la vision du service – savoir mettre du sens derrière les décisions, les consignes ou les impératifs de service
- Savoir utiliser le principe de « construction – déconstruction » des pratiques professionnelles
- Désamorcer les tensions et conflits éventuels
- Eviter les maladresses dans le cadre d'un groupe humain et les attitudes qui détruisent « l'élan vital » (chez soi et chez les autres)

CONTENU DE LA FORMATION :

- Comment déconstruire les mauvaises pratiques (en hôtellerie-restauration & SPA) pour rétablir des pratiques conformes à la volonté de l'entreprise
- L'art de la nuance, l'effet de la diplomatie au quotidien au sein d'un groupe constitué
- « Il ne suffit pas de dire « nous sommes une équipe » pour que l'équipe fonctionne... » - la magie groupale n'existe pas, il faut des actes, des actions, de l'écoute, des compromis, des ajustements, de l'empathie et une saine confrontation...
- Que signifie une posture dite « cohésive » ? Chacun détient une part de responsabilité dans le maintien de l'équilibre du groupe
- L'exemplarité en question
- Les maladresses à éviter
- Être le gardien du « tempo », du « mouvement » et de la juste « tension » (et non pression) au sein de son service – motiver : surtout ne pas démobiliser, savoir garder l'élan d'origine...
- L'application des procédures, le sens à donner
- Le leadership en question : comment l'obtenir et le développer si vous êtes Chef de service
- Les déterminants de la gestion d'équipe (le but, le leader, les règles, les rôles et attributions, la conscience collective, la communication, la gestion des conflits)
- Les objectifs opérationnels et l'opération de contrôle dite « à posteriori »
- La mobilisation des équipes autour d'une vision, des projets, des valeurs et des ambitions de l'entreprise
- La coordination et le pilotage de l'action de son équipe et la mise en place ^[SEP]de la coopération : l'activité déontique
- La fixation des règles de travail et les transformer en règles de métier
- Le management : art, science ou magie... de l'art certainement mais surtout du bon sens et du sens de l'autre (l'altérité)

LES METHODES PEDAGOGIQUES :

- L'aller-retour « concept / pratique » est la modalité choisie
- La pédagogie est basée sur une interaction permanente entre les participants et le Formateur
- Le Formateur met les participants le plus possible en activité, grâce à des S.R.P. (Situation à Résolution de Problème). C'est une pédagogie par l'action
- L'objectif, pour le Formateur, est de garantir un corpus de connaissances pour l'ensemble des apprenants. Si les pratiques sont diverses, chacun doit pouvoir regarder sa propre pratique à la lumière des concepts, chacun doit pouvoir se situer et jauger rapidement sa capacité « à vivre en équipe, à gérer des situations complexes et à garder le discernement, la bienveillance envers les membres de l'équipe »
- Cette formation « riche et intense » combine des apports conceptuels et se construit également par des exercices de simulation et des analyses de pratique
- Le Formateur utilise l'outil « vidéo afin de restituer « en effet miroir » les réalités managériales, des extraits de films (tirés du cinéma), des vidéos diverses et des jeux d'équipe afin de démontrer les effets de la cohésion avec en point de mire « la notion de résultat d'équipe »
- Interprétation en tant qu'acteur dans des jeux de rôle, une situation est donnée afin de mettre en évidence l'utilisation des divers savoirs, savoir-faire ou savoir-être sous-jacents des apprenants. L'analyse des pratiques s'élabore à partir des scénarii réalisés : les apprenants devront « jouer » des scènes de la vie courante dans le cadre de leur activité. Les séances sont filmées et permettent de déterminer des axes de progrès en termes de didascalies (c'est-à-dire d'indications d'action) – les vidéos sont détruites après chaque séance et la déontologie interdit l'utilisation des images dans d'autres contextes

LES MODALITES D'EVALUATION ET DE SUIVI :

Évaluation pédagogique en cours et en fin de formation : évaluations formatives pour valider les compétences acquises, lors du stage (questions posées par le formateur aux apprenants en cours de formation) - axes personnalisés d'amélioration – test de connaissances en fin de formation (évaluation sommative) et document adressé en fin de formation aux apprenants pour déterminer les retombées en entreprise.

Évaluation de satisfaction « à chaud » : elle permet à chaque stagiaire d'exprimer son opinion sur le déroulement du stage au travers de divers indicateurs de qualité.

Évaluation de satisfaction « à froid » : un mois après la formation, le stagiaire a la possibilité de formuler son ressenti sur la formation, son efficacité, son bien-fondé avec un regard plus objectif, riche d'un mois d'expérience nouvelle. L'analyse de ces retours nous permet d'améliorer sans cesse nos formations et de les adapter au plus proche du besoin de nos clients.

Sanction du stage : Délivrance d'un certificat de réalisation et d'une attestation de fin de stage

LES MOYENS ET MATERIELS PEDAGOGIQUES :

Tous nos intervenants ont leur matériel pédagogique (ordinateur, vidéo projecteur) lorsqu'ils se déplacent.

Sur site

- ✓ Une salle de réunion adaptée
- ✓ Un écran (pour visionner un diaporama)
- ✓ Un paper-board

Dans nos locaux

- ✓ Nos locaux sont équipés de manière à assurer le bon déroulement de toute formation. Une machine à café ainsi que du thé sont gracieusement mis à la disposition de nos stagiaires.