



PERFORMANCE EN ÉQUIPE

Faire progresser collectivement au service d'objectifs communs



CAPITE CORPUS



PROGRAMME

Accessible en :



Intra-entreprise



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



Jour 1



1 | Manier les subtilités de la communication pour mieux faire passer ses messages



- ▶ L'existence d'un filtre de perception et son impact sur notre communication
- ▶ Les conséquences pratiques de l'existence du filtre sur notre comportement



2 | Identifier son style managérial pour adapter son comportement en conséquence



- ▶ Les 2 critères essentiels à prendre en compte chez ses collaborateurs
- ▶ Les 4 stades d'évolution d'un collaborateur
- ▶ Le choix parmi les 4 styles de management



3 | Définir un projet de Service motivant



- ▶ La mission: la raison d'être du Service.
- ▶ La vision : son avenir
- ▶ Les caractéristiques d'un projet bien formulé, la déclinaison en "slogan" mobilisateur



Ancrage des acquis

- ▶ Consolidation Plan d'action et de progression individuel



Jour 2

Réactivation des acquis du jour 1



4 | Clarifier rôles et responsabilités de chacun dans l'équipe



- ▶ Les 5 dysfonctionnements d'une équipe et leurs remèdes
- ▶ Le rôle du manager et son positionnement au sein du Service : la catégorisation ICAR
- ▶ La définition des rôles et responsabilités de chaque collaborateur : la matrice d'activité de l'équipe
- ▶ La clarification des attentes mutuelles pour éviter les points de blocages



5 | Définir des règles du jeu favorisant un travail en équipe efficace



- ▶ La notion de permissions à accorder pour permettre à chacun de donner le meilleur de lui-même
- ▶ Les points de repères explicites pour tous pour juger de sa contribution
- ▶ L'application au quotidien pour tous et la gestion de l'exception
- ▶ La formalisation des règles dans une charte des valeurs
- ▶ La «vente» des règles à une équipe déjà constituée



6 | Fixer des objectifs qui permettent d'en suivre et mesurer la réalisation



- ▶ Les critères d'un objectif de résultat
- ▶ La définition avec précision de l'indicateur permettant de suivre la réalisation de l'objectif
- ▶ Le traitement de la "résistance" face à l'objectif : la négociation sur les moyens



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



DéclIC > prendre conscience...



MécaniC > s'approprier une méthode...



PratiC > se mettre en situation...



VériDiC > s'entraîner dans son contexte...



Objectifs pédagogiques

COMMENT FAIRE POUR ...



1 Manier les subtilités de la communication pour mieux faire passer ses messages



2 Identifier son style managérial pour adapter son comportement en conséquence



3 Définir un projet de service motivant



4 Clarifier les rôles et responsabilités de chacun dans l'équipe



5 Définir les règles du jeu favorisant un travail en équipe efficace



6 Fixer des objectifs qui permettent d'en suivre et mesurer la réalisation



ÉVAL'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 et personnaliser le module à vos enjeux



[Cliquer pour demander un devis détaillé](#)



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