



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

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 et personnaliser le module à vos enjeux

[Cliquer pour demander un devis détaillé](#)