



## LA COHESION D'EQUIPE Le Team Building

Séminaire de management intégrant une dimension à dominante sportive, culturelle, ludique.....et une phase analogique sur les rôles et fonctions des managers, responsables, commerciaux...  
Le séminaire se déroule en lieu résidentiel.

**Durée : 2 jours**

### Préambule :

Dans le fonctionnement institutionnel de l'entreprise, deux pôles sont clairement identifiés et reconnus :

- l'INDIVIDU, qui occupe un poste et remplit une fonction,
- l'ENTREPRISE, qui a une structure, une organisation, des systèmes, des procédures.

Un niveau intermédiaire existe entre l'individu et l'organisation, et revêt une **importance capitale** : le GROUPE ou l'EQUIPE. **C'est le lieu :**

- où se développent les solidarités,
- où se renforcent les actions de chacun par le jeu des échanges,
- où s'unifie l'activité,
- où se crée un esprit commun.

C'est à dire qu'à un moment où la productivité passe par un supplément de **motivation** et **d'implication du personnel**, l'équipe joue un rôle essentiel.

Une équipe, cela se construit ; l'esprit d'équipe, cela se cultive. Il faut consacrer du temps, de l'énergie, de la volonté...et du **savoir-faire managerial**.

Si l'expression de COHESION D'EQUIPE ("Team Building") est récente, la pratique l'est moins. En effet, le souci d'améliorer le fonctionnement d'une équipe ne date pas d'aujourd'hui. Mais l'urgence à le faire est rendue plus grande par **la recherche continue de productivité et de qualité**.

Qu'une équipe fonctionne bien n'a pas seulement un but d'harmonie et de convivialité, C'EST AUSSI UNE NECESSITE ECONOMIQUE.



Les **AVANTAGES** apportés par une action de **COHESION D'EQUIPE** peuvent se traduire de différentes manières chez nos clients :

- Faciliter la circulation de l'information,
- Diminuer le temps perdu en rivalités et en conflits internes,
- Favoriser une meilleure utilisation des compétences de chacun,
- Orienter l'équipe vers un but commun,
- Donner à chacun l'occasion de mieux exprimer ses capacités et potentiels,
- Créer un climat qui développe la motivation,
- Réussir une réorganisation.

*Il n'y a pas pour cela de recettes magiques. Une action de COHESION D'EQUIPE n'est pas une solution toute faite qui viendrait par enchantement résoudre tous les problèmes.*

Le **domaine d'intervention** du "TEAM-BUILDING" est vaste. En fait, toute équipe est susceptible de s'y intéresser.

Les variations de notre intervention peuvent provenir du contexte de l'entreprise et de la problématique à résoudre mais aussi :

- de l'activité du groupe : équipe de direction, équipe commerciale et clientèle, équipes technique, etc ...
- du nombre de niveaux hiérarchiques,
- de la stabilité de ses membres, de son ancienneté (et du poids des habitudes...)
- de la durée du groupe ( permanent ou à durée déterminée tel qu'un GROUPE DE PILOTAGE, un GROUPE PROJET...)



## CONTENU :

### 1. LE MANAGEUR :

- **Profilage des personnes** concernées par l'action. Le test de profil RDA® permet à chaque participant de mieux comprendre en amont de la formation les comportements professionnels maîtrisés et les comportements professionnels en replis (axes de progrès).
  - Consignes : chaque participant reçoit quelques jours avant la formation un code d'accès personnel afin de réaliser en ligne son profil individualisé.

### 2. LA COHESION DES EQUIPES :

#### ***Construire une relation de confiance avec ses collègues de travail, ses clients, ses managers ...***

Chaque individu est différent. Pour communiquer, il est nécessaire de s'appuyer sur les points forts de ses interlocuteurs et non de chercher à les changer. Le module de formation propose un concept des différents styles de communication et délivre une grille opérationnelle permettant de mieux comprendre les autres en s'appuyant sur l'identification des comportements observables.

En développant leur **empathie** et leur **flexibilité** les collaborateurs sont à même de tirer parti des différences individuelles plutôt que de les subir comme des contraintes. L'identification des comportements défensifs et les techniques de gestion des conflits apportent les clés d'un environnement relationnel plus productif.

#### **Une pédagogie flexible**

La pédagogie du séminaire s'appuie sur de nombreux exercices, étude de cas, jeux de rôle, vidéo...

La durée du séminaire est de 2 jours, accompagnés généralement d'une 3<sup>ème</sup> journée de retour d'expérience.

Les participants repartent du séminaire avec des outils concrets et supports facilitant la mise en application immédiate :

- Support de Formation
- Fiche Pocket



## [problématique]

*Quelles que soient les contraintes de l'entreprise, du service... les actions mises en oeuvre contribuent à augmenter les tensions internes et/ou externes (délais, retards, procédures, nouvelles exigences, désaccord, contestation etc...)*

*Plus ou moins bien maîtrisée par les collaborateurs, la communication constitue un des facteurs clés de succès... ou d'échec des actions engagées. Il convient donc de développer **l'efficacité des échanges internes et externes** et favoriser les décloisonnements et maintenir la confiance. Ce programme permet également d'instaurer une culture commune au travers d'un même langage et accroît la flexibilité des acteurs face au changement.*

## [Programme]

### MODELE COMPORTEMENTAL PERSONA (Open act)

- **LE STYLE SOCIAL.**
- Les conséquences d'une bonne et d'une mauvaise communication.
- Distinguer le jugement du descriptif.
- Découverte de la matrice des différents styles de communication.
- **LA CONFIANCE ET L'EMPATHIE.**
- Les 4 piliers de la confiance (Ouverture, Fiabilité, Authenticité, Acceptation).
- Points forts et points faibles de chaque style.
- Savoir identifier ses priorités : distinguer l'important de l'urgent.
- **LES CHRONOSTYLES ET LES RELATIONS INTERPERSONNELLES.**
- Les 4 styles de communication.
- Points forts et points faibles de chaque style.
- Le modèle de confiance.
- Qu'est-ce que l'empathie.
- Pourquoi et comment faire preuve d'empathie.
- **LES CARACTERISTIQUES DES STYLES SOCIAUX.**
- Les besoins fondamentaux de chaque style.
- Comment chaque style prend une décision.
- Comment chaque style gère son temps.
- Comment motiver chaque style.
- **LE CHANGEMENT ET LA DEFENSIVE.**
- Le cycle de maintenance.
- Les comportements défensifs.
- Comment traiter les comportements défensifs.
- La spirale d'évolution.
- **LA FLEXIBILITE.**
- Qu'est-ce que la flexibilité.
- Construire des échanges gagnant / gagnant.
- Comment développer sa flexibilité.



## [Bénéfices]

1. Identifier la façon dont les autres nous perçoivent.
2. Acquérir une méthode pour reconnaître les besoins d'autrui en s'appuyant sur des comportements observables.
3. Savoir adapter notre langage et nos comportements en fonction d'autrui.
4. Développer son empathie et sa flexibilité.
5. Bâtir et renforcer la confiance avec son environnement.

## Pédagogie :

De part l'expertise opérationnelle des experts **Hommes & Entreprises Centre**, nos interventions sont basées sur une pédagogie active se servant d'étude de cas concrets ou de problématiques réelles des stagiaires :

- Etude des cas entreprise.
- Evaluation des axes de progrès.
- Elaboration de plans de progrès individualisés.
- Exercices pratiques sur cas.

## Pour plus d'informations :

**02 47 24 81 57 / 06 78 15 76 09**

**[info@hommes-entreprises-centre.fr](mailto:info@hommes-entreprises-centre.fr)**