



Relations Fonctionnelles ou Transversales spécificité des liens non hiérarchiques

Toute structure a dans son organisation des liens hiérarchiques et des liens fonctionnels entre des personnes, des services, etc... Cette démarche dans une équipe engendre « des jeux sans fin » ou « des cercles vicieux ».

DUREE

2 jours

L'enjeu de cette formation est donc de prendre en compte la dimension humaine c'est-à-dire les valeurs, la culture, les résistances et ainsi préparer une démarche de participation et de communication.

PUBLIC

Toutes personnes devant travailler en lien sans rapport hiérarchique

OBJECTIFS

- Être capable de se positionner alors qu'il n'y a pas de lien de subordination
- Savoir obtenir l'adhésion de l'équipe / groupe sur les décisions prises
- Comprendre et susciter la motivation des équipes
- Adopter le comportement adéquat en fonction de la situation

Pré REQUIS

Aucun

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

PROGRAMME

« **Inclusion** » autour d'un exercice d'expression qui sera l'occasion déjà de faire l'expérience de son niveau de confiance en soi et d'affirmation face aux autres.

Apports théoriques sur le fonctionnement d'une équipe

qui permettront de réfléchir aux attitudes et aux actions appropriées pour faire évoluer l'équipe.

PEDAGOGIE

Exposés.
Echanges d'expériences.
Analyse transactionnelle.
Egogramme.
Démarche de progrès.

Comprendre les leviers de la motivation et du bien-être au travail

Décrypter le processus motivationnel et détecter les signaux d'une baisse de motivation
Repérer les signes de stress et de tension pour mieux les prévenir
Savoir peser les charges de travail et réorganiser son temps et celui de l'équipe
Identifier des indicateurs de qualité du management et faire son autodiagnostic

Nous utilisons la vidéo pour favoriser la prise de conscience des automatismes de chacun en communication

Les étapes de l'autonomie : au cœur de toute action de cohésion d'équipe

L'autonomie s'apprécie dans le contexte d'une relation
L'autonomie n'est pas un état acquis une fois pour toute, mais un processus de croissance, qui comporte des étapes. Le passage d'une étape à l'autre suppose des transformations...

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Au niveau de l'équipe ? A un niveau individuel et avec chaque collaborateur de l'équipe ?
Apport d'outils et échanges.

Les 3 stades de développement : apport méthodologique

Premier stade : collection d'individus : chaque membre de l'équipe est centré sur son expertise, sans trop se préoccuper du mode de relation qu'il a avec les autres.
Deuxième stade : groupe solidaire : à ce stade, chaque membre de l'équipe a affirmé son leadership et a trouvé sa place au sein de l'équipe.
Troisième stade : équipe performante : l'identité de chacun, comme celle de l'équipe se définit par son rapport à la vision partagée.





Faire le point pour soi même : être en accord avec soi même

Développer une position juste par rapport aux autres

Participer à la synergie de l'équipe

Auto diagnostic : mieux comprendre ses pratiques et ses comportements.

Reconnaître son importance et sa singularité

Mettre en place des stratégies personnelles qui permettront l'émergence au sein du

groupe : La confiance. La volonté d'approfondir le savoir et savoir faire. La recherche de la variété du savoir et du savoir faire. La résilience. Les acteurs dans l'actualisation du leadership. La vision personnelle. L'engagement et l'action.

Prendre du recul au quotidien

Reconnaître les attitudes relationnelles et les réactions qu'elles peuvent induire

Faire face aux oppositions : la stratégie des alliés

Utiliser des outils de communication managériale

Faire travailler ensemble ses collaborateurs : trucs et astuces de la coopération

Créer un contexte de confiance nécessaire à la communication.

Tout message envoyé doit donner lieu à un feed back ; Il est nécessaire qu'il n'éveille pas de résistance ; et il faut vérifier enfin que les boucles de communication ont bien abouti : ce travail sur la communication conduit à créer un puissant climat de confiance.

Adapter son registre managérial en fonction des situations

Reconnaître son style managérial préférentiel

Identifier les styles sociaux de ses collaborateurs

Mener un entretien personnalisé de recadrage

Écouter pour comprendre ou « les enjeux de l'écoute » : les résultats croissent exponentiellement avec la qualité de l'écoute. Pratiquer l'écoute va donc servir à chercher à comprendre la nature et l'intensité des freins, résistances, refus.

Parler pour produire des résultats : distinguer et pratiquer les outils de communication qui catalysent l'action et permettent de produire les résultats désirés. Il faut pour cela décoder les ressentis, identifier les besoins, s'appuyer sur le JE pour un engagement.

Réguler et résoudre les situations de tension

Savoir dire non sans créer de blocage.

La notion de température émotionnelle : l'émotion rend sourd !

Exercices de communication qui permettront aux participants de se positionner face à l'équipe et d'obtenir son adhésion sur les décisions prises alors qu'ils ne bénéficient d'aucun lien hiérarchique...

Synthèse des bonnes pratiques construites tout au long du séminaire.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonomiste, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter
sur notre site internet
le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

*Une troisième journée en option pourrait avoir lieu à J+ 1 ou 2 mois
afin de faire un point sur les acquis de la formation
et de s'assurer de la prise en mains des outils.*

