

## Manager son équipe en intelligence collective

### Public et Objectifs :

Toute personne en situation d'encadrement, maîtrisant les fondamentaux de la communication, qui souhaite améliorer ses pratiques en management et dynamiser les performances de son équipe

- Développer la performance individuelle : identifier les zones de talent individuelles
- Améliorer la performance de l'équipe : animer, mobiliser son équipe, définir les objectifs
- Déléguer, favoriser le travail collaboratif
- Suivre le travail de l'équipe et les indicateurs de réussite
- Construire des rapports d'activité qui permettront de suivre les objectifs et le développement de l'équipe

**Prérequis :** Être en situation d'encadrement et posséder les bases du Management et/ou de la communication Interpersonnelle

**Durée :** 1h30 d'entretien individuel à distance + 2 jours en collectif

### Méthodes et outils pédagogiques

- Diagnostic comportemental : Questionnaire Executive Profiler à remplir en ligne en amont de la formation avec restitution
- Alternance théorie et mises en situation basées sur des cas concrets apportés par les participants / Alternance de partages en collectif et de temps de réflexion individuelle / Débriefing sur les comportements mis en œuvre : analyse de pratique / Ateliers pour mise en application directe dans les objectifs opérationnels
- Support de cours
- Évaluation des acquis tout au long de la formation par des mises en situations

## Programme de formation

### A DISTANCE EN INDIVIDUEL

**Atelier « Évaluer son Talent et travailler sa posture de Manager » :**

**Questionnaire Executive Profiler à remplir + Entretien individuel 1h30 par stagiaire en classe virtuelle**

Dans le cadre du Management, l'approche comportementale favorisera une meilleure prise en compte de chaque interlocuteur afin de favoriser l'expression du potentiel de chacun, de mieux se synchroniser et d'accroître sa zone d'influence.

Elle va faciliter l'intégration du facteur humain dans le management et soutenir la conduite de changement par l'implication.

- **Prendre conscience de soi : pouvoir s'évaluer et se déterminer sur différents points :**  
Valeurs, priorités, style relationnel, de communication, de management, d'apprentissage, mode d'organisation, méthode de résolution de problème, capacité d'adaptation, rapport au temps, à l'autorité.
- **Repérer les changements de comportement sous pression et l'impact dans son contexte, pour soi et ses partenaires de travail**

**Atelier pratique :** Travail sur les résultats Exécutive Profiler - Echange pour une prise de conscience de son Talent naturel et de son fonctionnement hors pression et sous pression

Initier son plan d'action individuel

### EN COLLECTIF EN PRESENTIEL

**Jour 1 : Repérer et combiner les ressources de l'équipe pour favoriser l'intelligence collective**

A partir des résultats du questionnaire Executive Profiler, des exercices d'approfondissement sont effectués en regroupant les participants selon leurs résultats au questionnaire Executive Profiler. Ils ont pour objectif de :

- Permettre à chacun de mieux appréhender ses préférences comportementales et de percevoir ses non-préférences comme un potentiel de développement
- Travailler sa perception des autres : évaluer et mieux comprendre le comportement des autres participants, et, par élargissement, des différents collaborateurs à manager
  - Envisager les différences en termes de complémentarités
  - Prendre conscience de la perception des autres vis-à-vis de soi
  - Repérer les conditions de la motivation-démotivation individuelle et collective
  - Repérer les comportements facteurs de stress pour soi et pour les autres
  - Identifier son style d'influence et son rapport à l'autorité
  - Connaître ses besoins en termes d'organisation, rapport au temps

**Atelier pratique :** Travail sur les résultats Exécutive Profiler - Echange pour une prise de conscience de son Talent naturel et de son fonctionnement hors pression et sous pression : à partir de leurs spécificités observées durant la séance, les participants repèrent les situations et leurs pratiques à faire évoluer pour s'adapter, anticiper les malentendus et les risques de blocage

Initier son plan d'action individuel

## Jour 2 : Développer et animer une équipe performante

- **Développer la dynamique d'équipe**  
Les principes de la cohésion d'équipe  
Comprendre les stades évolutifs d'une équipe et ses besoins pour fonctionner en cohésion  
Fédérer son équipe autour d'un projet commun  
Identifier les ingrédients de la coopération  
Repérer les risques de dysfonctionnements de l'équipe  
Anticiper et savoir traiter ces risques
- **Améliorer les compétences de l'équipe**
- **Savoir déléguer pour développer l'autonomie de chacun**  
Identifier les niveaux de compétence et d'autonomie des collaborateurs et répartir les rôles/Déléguer  
Développer la créativité de son équipe  
Positiver les changements
- **Motivation et action**  
L'objectif de l'équipe : un moyen pour avancer  
Savoir donner de la reconnaissance : collective et individuelle  
Les 4 leviers incontournables qui favorisent la cohésion
- **Favoriser le travail collaboratif (projets)**  
Définir et garantir une méthodologie de travail  
Maîtriser les méthodes d'animation de groupe ou projet :
  - Brainstorming
  - Échanges d'expérience
  - Diagnostic partagé
 La méthode des 3P : Permission Protection Puissance

**Ateliers pratiques** : Mises en situation sur la dynamique d'Equipe

- **Suivre l'activité et le travail des collaborateurs**  
Établir les modes de fonctionnement de l'équipe :
  - Définir une vision partagée, des objectifs collectifs et individuels
  - Déterminer les indicateurs de réussite
  - Les différents types de réunion : Debrief/Réunions Service/Entretiens individuels et d'Equipe...
  - Structurer les temps de réunion et les échanges d'informations
  - Construire les rapports d'activité
  - Gérer les priorités et son temps
  - Entrer dans un cycle d'amélioration continue (la roue de Deming)

**Atelier pratique** : Choisir et construire des critères et indicateurs de suivi d'activité - Définir ses outils de suivi (rapports d'activité, réunions de brief, gestion des plannings...)

## Finaliser son plan d'action

- **A partir de l'analyse de son Talent, de ses limites et des techniques abordées en formation :**  
Déterminer ses axes de progrès personnels et les actions à mettre en œuvre  
Se fixer ses objectifs et son planning de réalisation

## Entraînements – Mises en situation tout au long de la formation

À partir de situations données ou basées sur des cas concrets proposés par les stagiaires, s'entraîner à manager des équipes, créer une dynamique d'équipe, gérer les équipes et suivre leur activité

Ateliers collectifs : analyse de scénarii, résolution de problèmes

Brainstorming en sous-groupe / Analyse de pratique

Compléter et finaliser son plan d'action