



# *Management et Cohésion d'Equipe*



[contact@frederic-vittori.com](mailto:contact@frederic-vittori.com)



+33 (0)6 88 22 65 31



[frederic-vittori.com](http://frederic-vittori.com)

## Objectif :

- Connaître et comprendre le fonctionnement du groupe
- Développer une vision globale et collective
- Accompagner le travail d'une équipe sur les résultats qu'elle se fixe
- Accompagner l'équipe pour la prise de conscience de son identité
- Etre centré sur les enjeux opérationnels
- Accompagnement orienté action et solution, qui vise et permet d'atteindre des résultats concrets

## Programme :

### Identité du groupe

- Définir les valeurs individuelles et collectives de l'équipe
- Cohésion d'équipe
  - ➔ Exercice/protocole :
    - La fenêtre de Johari
    - Mieux se connaître entre équipiers
    - Exprimer ses attentes mutuelles

### Ennéagramme

- Structure de la personnalité (comportement, habitude, fonctionnement...)
- Les niveaux de développement (Sain – Moyen – Malsain)
- Le triangle dramatique (Triangle de Karpman)
- Recherche de son Ennéatype (9 types de personnalité)
- Les 3 centres d'intelligence
- Orientation de l'attention des centres
- Nos comportements de réussite et/ou d'échec
  - ➔ Exercice/protocole : Communication assertive

### Vision commune du groupe (objectif)

- Cibler les objectifs et les attentes (clients, partenaires, collaborateurs, etc.)
  - ➔ Travail en équipe :
    - Le qui** = Personnes concernées
    - Le quoi** = Le contenu
    - Le comment** = Le processus
    - Le rapport** = contenu / processus

### Méthode diagnostique MOFF

- Aide à connaître ou à éliminer les menaces
- Profiter des opportunités reconnues
- Exploiter les forces de l'entreprise et des marchés
- Changer les faiblesses et préparer les changements
- Fédérer les équipes
  - ➔ Travail en équipe : mieux connaître son secteur d'activité

### Evaluation et Orientation

- Retenir ce qui va
- Retirer ce qui ne va pas
- Exploiter ce qu'il y a de nouveau
- Envisager ce qu'il faut faire dans l'avenir
  - ➔ Travail en équipe : Elaboration d'un plan commun

# Pourquoi cette formation ?

L'accompagnement en entreprise est devenu aujourd'hui un outil indispensable au service des dirigeants, managers, des salariés et ce, dans le seul but : la performance et l'équilibre de l'entreprise.

A travers le processus d'accompagnement (coaching), l'ensemble de l'équipe approfondit leurs connaissances et améliore leurs performances. Le groupe clarifie les objectifs et s'engage dans l'action grâce à l'intégrité établie entre l'accompagnateur et lui.

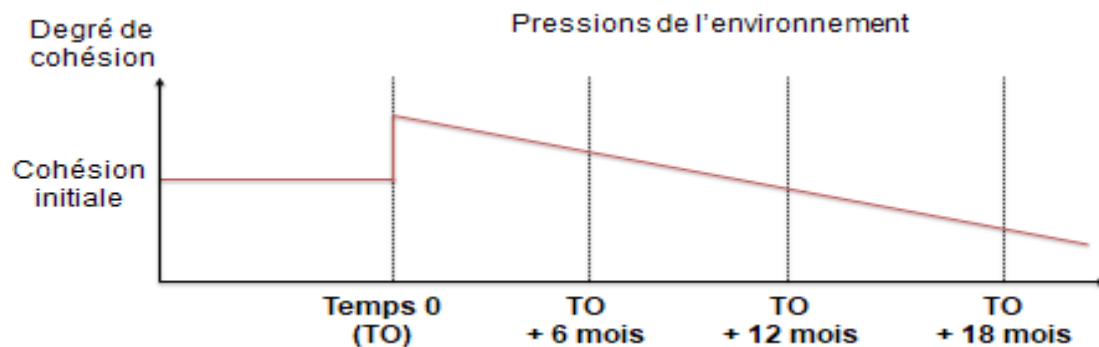
Cette approche permet au groupe de progresser plus rapidement, car la relation de coaching l'invite à se centrer sur ses priorités et ses choix. Le processus se concentre sur la situation de l'équipe et/ou sur les individus qui la compose et sur ce qu'ils sont prêts à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

## Cet accompagnement signifie aussi 2 choses :

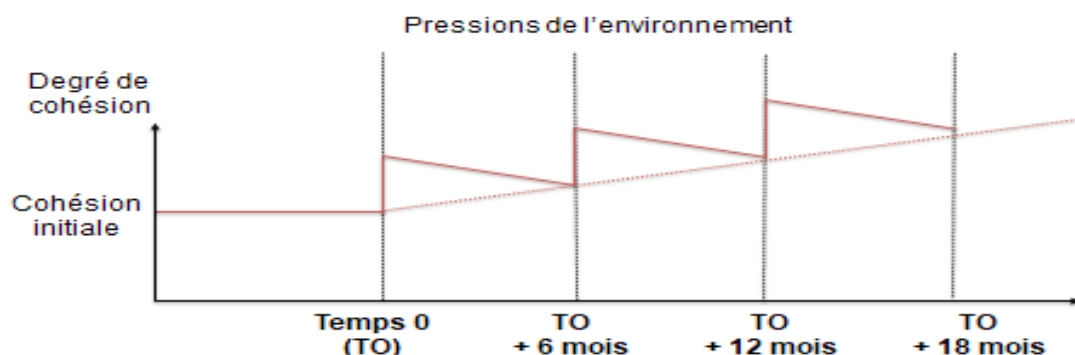
- La première signifie, contre toute attente, que la structure va bien, mais qu'on a besoin d'avancer efficacement et/ou que la structure est en recherche de performance face aux changements continuels du marché actuel.
- La deuxième est de reconnaître tout simplement que l'on a une faiblesse.

**Quel est le budget de cet accompagnement ?** A cela je vous rétorque : Combien coûte réellement une équipe qui fonctionne mal ? Le coût d'un tel séminaire sera toujours infiniment moindre que les bénéfices et avantages qu'il apporte à l'équipe, à l'agence et donc, à l'entreprise.

## Schéma d'un accompagnement ponctuel



## Schéma d'un accompagnement régulier



# Bénéfices et avantages

## **Pour les hommes**

- Un objectif d'entreprise
- Responsabilisation des équipes
- Motivation et mobilisation
- Meilleure dynamique de groupe
- Environnement favorable aux changements
- Conscience des enjeux

## **Pour l'organisation**

- Simplification des structures
- Synergie entre les services
- Connaissance et compréhension du fonctionnement de l'entreprise
- Engagement dans son développement économique
- S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue

## **Les résultats attendus**

- Croissance de l'activité : réduction des coûts, productivité, rentabilité
- Organisation et respect des procédures internes
- Réactivité et fidélisation de la clientèle
- Bien-être au travail

# Déroulement de la formation

## Déroulement

Nombre de séance	
Identité de l'équipe (valeurs, cohésion d'équipe)	½ journée
Connaissance de soi et communication	½ journée
Vision commune et attentes	1 journée
Evaluation et orientation	½ journée

## Durée :

- La journée = 07h00
- La demie journée = 04h00

**Soit au total : 2 journées et demie (18h)**

## Mais aussi :

- L'accompagnateur assure un suivi téléphonique en cas de besoin et ce, à toute personne de l'équipe qui en fera la demande.
- Suivant la problématique (manque de compétence, blocage ou autres) de certaines personnes durant le stage, il peut être proposé une ou plusieurs ½ journées d'accompagnement sur-mesure.
- En cas de force majeure ou d'événements particuliers qui pourraient subvenir durant la période du coaching, une réunion tripartite peut être organisée, afin de réorganiser au mieux, les séances.

# Base de travail et outils

## Base de travail

- **Connaissance de soi** (valeurs, croyances, peurs, limites, blocages...)
- **Expression de soi** (développement de la personnalité : posture, attitude, comportement)
- **Dépassement de soi** (prise de risque, oser, se surprendre, prendre conscience)
- **Accomplissement de soi** (être capable de, mise en-œuvre, se faire plaisir)
- **Epanouissement de soi** (développement de son bien-être)

## Outils du coaching

- **La roue du changement** (Frédéric Houdson)
- **La visualisation**
- **Les limites limitantes**
- **Résolution des besoins**
- **L'intelligence émotionnelle et multiple**
- **Théorie du renversement** (théorie d'APTER)
- **Les attitudes d'écoute** (d'Elias Porter)
- **Maitrise des émotions**

## L'Ennéagramme

L'ennéagramme est un véritable outil de développement personnel qui explique nos comportements, nos modes de fonctionnements, nos vulnérabilités, nos peurs et nos forces...

L'Ennéagramme apporte des pistes concrètes et efficaces pour améliorer les relations, les motivations fondamentales, la communication, nos compulsions d'évitements et notre positionnement dans nos environnements (et pas que...).

## A quoi sert de connaître son type de personnalité ?

- Connaître les 9 types de personnalité et trouver son type dominant
- Affiner votre observation intérieure (se rencontrer)
- Prendre conscience du « **pourquoi** » de nos comportements et de nos choix et trouver « **comment** » les améliorer (comprendre le fonctionnement de notre personnalité)
- Accepter ses propres comportements et part le fait, ceux des autres
- Mieux exploiter nos ressources et affronter nos faiblesses (se dépasser, changer nos habitudes)
- Elever sa personnalité, se transcender (image, talents, ressources, spécialités, estime de soi)

## Le management

- La communication (analyse des systèmes de communication)
- L'organisation (dynamique de groupe)
- Gestion des conflits
- Savoir-être
- Diagnostic MOFF (Menaces-Opportunités-Faiblesses-Forces)
- Le triangle dramatique (Triangle de Karpman)...

## Exemple de protocoles de mise en situation possibles suivant la demande du N+1

L'individu	Le groupe	Le métier
Exprimer ses attentes mutuelles	Réguler les tensions du groupe	Définir les priorités à court terme
Mieux se connaître entre coéquipiers	Prendre la direction d'une équipe ou nouvelle équipe	Définir des scénarios de projet
Améliorer la compatibilité des membres d'une équipe	Mieux connaître les activités de l'équipe	Définir les valeurs de l'entreprise
Développer l'ouverture	Dessiner sa dream team	S'approprié et déployer une stratégie
Faire évoluer les comportements des collaborateurs	Observer le fonctionnement de l'équipe	Définir une vision commune
Orienter les comportements des collaborateurs vers des solutions	Améliorer les modes de fonctionnement de l'équipe	Bâtir une carte de transformation
Partager son 180° avec son équipe	Sensibiliser l'équipe à l'importance d'objectifs communs	Transformer le changement en opportunité
Réguler des tensions avec une personne, entre deux collaborateurs	Développer l'intelligence collective de l'équipe	Rapprocher deux équipes, d'entreprises ou de cultures différentes