



ISM développement

COOPERER

Construire la confiance

Les points forts de la formation : la formation se fait dans l'équipe et est un temps d'expérimentation. En même temps que les apports théoriques sont abordés, une mise en pratique directe peut être vécue dans l'équipe. De nouvelles habitudes sont ainsi instaurées en termes de communication, de règles du jeu, de coopération.

Travailler en équipe demande de développer son savoir-être, pour s'impliquer de façon constructive dans son travail, en apportant ses compétences et ses différences, en contribuant à l'émulation et à l'intelligence collective. Un climat de confiance est l'élément essentiel pour que chacun arrive à s'impliquer dans un travail d'équipe. Comprendre les mécanismes du groupe, s'appuyer sur des valeurs communes, prendre conscience des intérêts communs permet de traverser les peurs et les inhibitions. La communication devient plus fluide, les relations humaines sont plus fortes: la coopération est alors possible et le niveau d'engagement renforcé.

Objectifs: Repérer les conditions nécessaires à son implication : exprimer son point de vue, ses besoins dans le respect de l'autre.

Comprendre le fonctionnement de l'équipe : clarifier les règles du jeu, définir les rôles, l'inclusion des membres de l'équipe

Coopérer : favoriser la connaissance et la compréhension réciproque des membres de l'équipe, accepter des points de vue différents, développer la communication...

A qui s'adresse cette formation ? A toute équipe désireuse de clarifier ses valeurs et ses règles de fonctionnements, afin de développer cohésion et plaisir du travailler ensemble.

Pré-requis : aucun

Modalités pratiques : cette formation se déroule sur trois jours ou trois demi-journées (selon le nombre de participants pouvant aller de 4 à 10) soit dans vos locaux soit dans un lieu que nous vous proposons (tous nos lieux de formation sont aux normes PMR. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des besoins spécifiques.)

Coût : pour les stages en intra nous contacter

Moyens pédagogiques : l'alternance d'exercices, de partages d'expériences et d'apports théoriques permet de prendre du recul par rapport aux situations professionnelles des participants. Des propositions d'expérimentations sont faites entre les ateliers afin de faciliter la mise en pratique rapide de nouveaux comportements et de vérifier les effets sur l'équipe. Les retours d'expériences sont l'occasion de compléter et développer les connaissances et les pratiques professionnelles en fonction des difficultés rencontrées ou des questions soulevées.



ISM développement

Suivi et évaluations

Moyens de suivi de la réalisation de la formation : le contrôle de l'assiduité des stagiaires est assuré par la signature par atelier de la feuille d'émargement. A l'issue de la formation, les participants attestent de leur présence par la signature d'une attestation de fin de formation et d'une attestation d'assiduité.

Moyens d'évaluation de la formation :

Les participants reçoivent un questionnaire dans lequel ils sont invités à témoigner de leur niveau de connaissance sur le sujet et leurs attentes par rapport à la formation. Tout au long de la formation ils sont invités à exprimer leurs attentes et à faire le point. A l'issue de la formation ils sont invités à remplir une fiche d'évaluation à chaud de la formation ainsi qu'une auto-évaluation des acquis validée par la formatrice.

Programme de la formation

Atelier 1 : Repérer les conditions nécessaires à son implication

Apports théoriques sur le fonctionnement humain, le rôle des émotions.

Mise en place d'une méthodologie de communication au sein de l'équipe : la communication non-violente. Exprimer ses ressentis, ses besoins, faire des demandes. Développer l'écoute.

Mise en action : exercice d'expression de son vécu, expérimentation d'écoute qui sera notre référentiel tout au long de la formation

Atelier 2 : Les sources de motivation et les différentes personnalités

Apports théoriques sur ce qui différencie les grands types de personnalités

Les sources de motivations et les situations pouvant générer du stress en fonction de sa personnalité.

Mise en action : positionnement de chacun par rapport à son style social, reconnaissance mutuelle des situations génératrices d'inconfort

Atelier 3 : Le fonctionnement de l'équipe

Apports théoriques sur le fonctionnement d'un groupe, l'intégration des membres, les enjeux.

Mise en action : Définition des règles du jeu dans l'équipe

Atelier 4 : La coopération

Développer une vision sous l'angle « gagnant/gagnant », susciter la confiance et faire confiance, quels peuvent être les freins ?

Mise en action : repérer son mode de fonctionnement, apprendre à accepter un point de vue différent du sien.