



Être efficace en équipe

FORMATION DE 2 JOURS

ITINÉRAIRE PÉDAGOGIQUE

Comprendre le fonctionnement d'une équipe

- ▶ L'identité d'une équipe : caractéristiques réelles, réputation, état d'esprit ponctuel. Les différents types de groupe.
- ▶ Les deux verrous du dynamisme : le respect rigide des normes officielles et officieuses et le traitement indifférencié des individus. Égalité et équité. Discrimination positive.
- ▶ Le sentiment collectif. Les fondements et les limites du « chacun pour soi ». Comment associer des collaborateurs.
- ▶ L'équipe en tant qu'organisme vivant. De l'historique à la mémoire collective. Des traumatismes à l'imaginaire. Les maladies : paralysie, carence, crise de confiance, euphorie débridée folie collective. Les remèdes : les piquûres de rappel, les pilules à avaler. Pression-décompression.

RÉSULTATS RECHERCHÉS

- Savoir s'intégrer rapidement dans une équipe nouvelle (mutation) ou jouer, au sein de l'équipe en place, un rôle nouveau (promotion) ou temporaire (à la suite d'une délégation ou de la mise en œuvre d'une gestion par projet). Trouver sa place et l'occuper sereinement, même si ce n'est pas celle du leader.
- Faire en sorte que son efficacité individuelle (créativité, organisation, gestion du temps, motivation) soit non pas diminuée mais au contraire stimulée par l'insertion dans une équipe.
- Eviter de perdre du temps et d'en faire perdre aux autres en exacerbant les décalages entre son fonctionnement individuel et celui de l'équipe au lieu de faire jouer les synergies.
- Gagner en influence au sein d'un groupe où l'on est déjà intégré.

Savoir s'intégrer dans une équipe

- ▶ Des trucs et des astuces pour se faire accepter : cadeaux à la naissance d'un enfant, « pots », cartes postales, anniversaires individuels et collectifs. Le rôle des événements dans le ciment de l'équipe. Du code vestimentaire au code linguistique. Passer sans problème d'une équipe à une autre.
 - ▶ Surmonter les problèmes d'intégration qui peuvent se poser : langue, culture, QI « hors des normes ». Assumer sa position de leader de groupe sans jouer au petit chef. Admettre une fois pour toutes que vos coéquipiers ne vous perçoivent pas pour ce que vous êtes (votre identité), mais pour le rôle que vous occupez (votre fonction).
 - ▶ Savoir renoncer au rôle de vedette, de créatif ou de leader lorsque c'est nécessaire. Jouer la solidarité de groupe en restant ouvert aux autres groupes. Elaborer un livret d'accueil.
 - ▶ Quand la logique du groupe contredit celle des individus. Savoir harmoniser son profil individuel avec celui de son équipe. Travailler en équipe disséminée. Passer le relais d'une équipe à l'autre.
- ### Savoir utiliser l'équipe pour être plus performant
- ▶ Utiliser le groupe pour stimuler la créativité. Savoir « rebondir » sur les idées des autres. Penser et agir plus vite en groupe. Raisonner en terme de projet collectif à forte contribution individuelle. Savoir renoncer sans regret à une idée personnelle.
 - ▶ La résolution d'un problème en équipe. Discuter des solutions possibles et en choisir une ensemble. Savoir affirmer son point de vue sans rigidité. Prendre en compte la logique des autres dans sa réflexion.
 - ▶ La gestion interne des coéquipiers. Quand le chef n'est pas là. La notion de co-responsabilité. Quand personne ne peut ni se défilier ni jouer au petit chef. La décision collective : mode d'emploi. Les conflits de territoire. Les rapports d'ancienneté.

COLLABORATEURS CONCERNÉS

COLLABORATEURS NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS OU PROMUS, AMENÉS INTÉGRER UNE NOUVELLE ÉQUIPE.

COLLABORATEURS AMENÉS À TRAVAILLER EN ÉQUIPE QUOTIDIENNEMENT.

- ▶ L'organisation concrète. Du B.A.BA du classement aux logiciels de messagerie interne. Contribuer à la gestion du temps et des ressources de l'équipe. Respecter les normes imposées à l'équipe sans cesser d'être innovant. Introduction à la gestion horizontale. Négocier son intervention dans le processus global de production.

Savoir communiquer avec les membres de l'équipe

- ▶ La transparence, gage de la confiance interpersonnelle. L'absolue nécessité, dans les relations horizontales, de donner de l'information et de « rendre des comptes », avant et après l'action.
- ▶ L'art d'introduire une proposition nouvelle ou en contradiction avec le fonctionnement ordinaire de l'équipe. Déjouer les pièges de la résistance au changement, du découragement aux premières objections, mais aussi des initiatives solitaires.
- ▶ Savoir communiquer en situation de crise. Du contrôle de ses émotions à la redéfinition des objectifs. Faire face aux situations de blocage ou de mauvaise-foi (double langage). Quand un coéquipier menace à lui seul, de façon invisible, le moral de l'équipe dans son ensemble (brebis galeuse).
- ▶ Savoir rendre compte au groupe du résultat de l'action personnelle. Le groupe confronté aux émotions individuelles et l'individu confronté aux émotions du groupe (joie, colère, tristesse, la sérénité). L'art de transformer les émotions en source d'énergie et non en source de conflits.

Durée : 16 heures réparties sur 2 jours consécutifs