

### Compétences visées

*Mettre en œuvre les conditions de solidarité et de coopération dans le travail.*

## Objectifs et contenus

### Optimiser ses potentiels et talents individuels pour affirmer son leadership

- Le style de management et de leadership et ses impacts sur la cohésion et le travail d'équipe : repérer ses potentiels, ses talents, ses ressources.
- L'identification de ses valeurs et de sa représentation de l'équipe idéale.
- Le développement de son identité managériale : position de vie, cycle de l'autonomie, gestion des émotions et du stress, assertivité...
- La gestion des situations et des personnalités difficiles, le désamorçage des tensions.

### Développer la communication au sein de l'équipe

- Les principes fondamentaux de la communication (rappels) : relation et communication, transmission d'informations, communication interindividuelle, communication de masse, animation de la communication au sein de son équipe.
- Les moyens et outils pour renforcer la communication : relèves, travail en binôme, retour d'expériences, partage de pratiques, espaces de dialogue sur l'organisation et le fonctionnement...

### Accompagner l'équipe dans son développement identitaire

- La notion de développement et de stades de développement d'une équipe.
- L'accompagnement individuel dans l'évaluation et le développement des compétences du métier et du poste : outils d'évaluation des compétences, entretien professionnel, entretien de formation, entretien de deuxième partie de carrière...
- Les méthodes et moyens pour construire un groupe à partir d'individualités, « mieux se connaître pour se reconnaître » : espace de dialogue, réflexion sur les valeurs partagées, co-construction de règles de fonctionnement et de communication...
- Les méthodes et moyens pour permettre à un groupe d'évoluer vers l'équipe performante : vision et participation à une mission, critères du « bon boulot » pour chaque métier et dans la coopération, participation à un projet, analyse, partage, amélioration et innovation des pratiques et processus de travail...

### Développer des conditions de cohésion et travail en équipe

- L'accueil et l'intégration des nouveaux professionnels.
- Les outils et moyens de transmission des savoirs et savoir-faire des experts vers les novices.
- La promotion de l'autonomie et la délégation : assurer un juste contrôle en confiance.
- La métacommunication et la mise en place de temps et espaces : d'autorégulation, de mise en réflexion des désaccords et conflits...
- Le co-développement et autres méthodes de développement de la compétence et de l'intelligence collectives.
- Les rituels lors du départ d'un collègue.

## Méthodes

- Apports théorique et méthodologiques.
- Mises en situations.
- Jeux de rôles.
- Analyse de situations.

## Personnes concernées

Tout personnel de santé d'encadrement, médical et non-médical.

## Valeur ajoutée

Cette formation qui s'adresse aux cadres peut être associée à une ou deux journées de *Team-Building* ou de cohésion d'équipe, dans un cadre déterminé et avec un objectif contractualisé avec le cadre, comme par exemple : mieux se connaître et développer la reconnaissance entre pairs, décliner des valeurs communes et une charte de fonctionnement général ou spécifique (coopération, solidarité dans le cadre d'absences, de charge de travail exceptionnelle...), dépasser un conflit et tendre vers la résilience, mettre en place des séances de co-développement...

## Pré-requis

Aucun

## Dispositif d'évaluation

### L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

Mise à jour le : **28/05/2024**