

Formation



Créer une culture d'équipe vertueuse :
savoir structurer et animer la cohésion,
et développer la motivation de l'équipe

Référence MGMTCOM01

1-3

Besoins de l'entreprise

Dans un contexte de transformation permanente et de forte concurrence, les organisations ont besoin d'équipes soudées et engagées pour rester performantes. Pouvoir favoriser une culture d'équipe vertueuse permet de renforcer l'adhésion, stimule la motivation et diminue le turnover. Elle permet aussi de mieux traverser les périodes d'incertitude en offrant des repères communs et une vision partagée.

Publics concernés

- Managers opérationnels, chefs d'équipe, responsables de service.
- Responsables RH et dirigeants souhaitant déployer une culture de cohésion.
- Chefs de projet et coordinateurs d'équipes pluridisciplinaires.
- Tout collaborateur amené à impulser des changements culturels dans son équipe.

Objectifs opérationnels

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Diagnostiquer la culture actuelle de leur équipe et identifier ses forces et faiblesses.
- Définir une vision collective et des valeurs communes alignées avec les besoins opérationnels.
- Créer et animer des codes et rituels favorisant l'appartenance et la confiance.
- Choisir et adapter leur style de management (directif, persuasif, participatif, délégitif) selon les situations.
- Mettre en œuvre des outils de communication, de coaching et de feedback pour renforcer la cohésion.
- Elaborer un plan d'action pour animer et pérenniser une culture d'équipe vertueuse.

Points forts de la formation

- Approche centrée sur la pratique et les situations réelles des participants.
- Méthodes concrètes pour traduire vision et valeurs en comportements quotidiens.
- Outils managériaux opérationnels (styles de management, zones de pouvoir, feedbacks, feedforward, coaching).
- Cas pratiques et retours d'expérience pour ancrer les apprentissages.
- Documentation et canevas prêts à l'emploi pour le diagnostic et l'action.

Programme

1. Comprendre la culture d'équipe et ses enjeux

- Définition d'une culture d'équipe vertueuse.
- Facteurs clés : contexte, besoins, vision, valeurs, codes et histoire.
- Impacts sur la motivation, la performance et l'engagement.

2. Élaborer les composantes d'une culture vertueuse

- Formuler une vision claire et des objectifs partagés qui donnent du sens.
- Définir et hiérarchiser les valeurs communes (respect, loyauté, engagement, équité, reconnaissance, transparence, sincérité).
- Traduire les valeurs en codes, symboles et rites (rituels, pratiques de communication, méthodes de travail).
- Faire vivre l'histoire de l'équipe comme source d'identité et d'appartenance.

3. Relier besoins opérationnels et valeurs

- Comprendre comment les valeurs guident les décisions et priorités.
- Lien entre attentes quotidiennes (satisfaction client, réactivité, qualité) et culture.
- Leviers d'influence relationnels (Cialdini) et négociation de valeurs professionnelles.

4. Stratégie de cohésion et de communication

- Cohésion d'équipe : stratégie managériale et vecteur de performance.
- Importance des échanges formels et informels, et des codes relationnels.
- Communication assertive, authenticité et gestion des conflits.

5. Outils managériaux au service de la culture

- Management situationnel : adapter son style selon la maturité des équipiers.
- Zones de pouvoir (hiérarchique, expertise, information, environnement) et diagnostics.
- Approche coaching : questionnement, écoute active, feedforward.
- Feedbacks réguliers et marques de reconnaissance.
- Gestion des tensions : entretiens de recalage et recadrage, attitudes de communication (Porter).

6. Mise en pratique et plan d'action

- Études de cas : équité de formation, loyauté, engagement.
- Diagnostic de la culture de son équipe (forces, faiblesses, opportunités, menaces).
- Définir les valeurs à développer ou consolider, et les comportements managériaux associés.
- Élaboration d'un plan d'action individuel et collectif.

Méthodes pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et de mises en pratique.
- Diagnostics, auto-évaluations et travaux en groupes.
- Exercices de communication et jeux de rôle.
- Études de cas issues des équipes participantes.
- Feedbacks croisés et feedforward pour ancrer les savoir-faire.
- Construction d'un plan d'action personnalisé.

Méthodes pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et de mises en pratique.
- Diagnostics, auto-évaluations et travaux en groupes.
- Exercices de communication et jeux de rôle.
- Études de cas issues des équipes participantes.
- Feedbacks croisés et feedforward pour ancrer les savoir-faire.
- Construction d'un plan d'action personnalisé.

Formats de mise en œuvre

- Présentiel : sur site ou dans nos locaux (Paris 17e).
- Distanciel : sessions via visio-conférence avec travail collaboratif en ligne.
- Hybride : combinaison de modules à distance et d'ateliers en salle.
- Durée : 2 jours (14 heures) modulables selon les besoins (1 à 3 jours).
- Groupes limités à 8 participants pour favoriser l'interactivité.

Budgets

- Intra-entreprise : devis personnalisé selon la durée, le format et les adaptations spécifiques.

Modalités de mise en œuvre

- Entretien préparatoire pour analyser la culture existante et les objectifs.
- Proposition de programme détaillé et calendrier.
- Validation et inscription confirmées sous 48 h.
- Évaluations de niveau en début, au fil de la formation et en fin de session.
- Remise d'outils : diagnostics, fiches de synthèse, canevas de plan d'action.
- Suivi post-formation possible (coaching ou accompagnement à distance).
- Supports remis : aide-mémoire électronique + jogger des 16 techniques clés.

Contact – Inscriptions

Face-Equipe
Communication d'équipe
& managériale



PatrickJAYCommunications
5 rue de la Terrasse, F-75017 Paris

☎ +33 (0)6 07 19 18 42

✉ patrickjay@face-equipe.fr



Actualisation septembre 2025