



# RENFORCEZ VOTRE ANIMATION D'EQUIPE AU QUOTIDIEN

Domaine : Management

Réf. : 1980M

## PUBLIC CONCERNÉ

Manager de proximité,  
management transversal,  
coordinateur, animateur d'équipe  
L'accessibilité à la formation  
pour les personnes en situation  
de handicap est étudiée en  
amont selon les informations  
fournies.

## DURÉE ET DATES

**-Durée :**

2 jours soit 14 heures

**-Délai d'accès :**

Réponse par mail dans les 72h.  
En inter : inscription à la  
prochaine session suivant le  
nombre de places disponibles.  
En intra et en individuel : en  
fonction du planning déterminé  
par le client.

**-Dates des inter-entreprises :**

Nous contacter

**.En Intra ou Individuel :**

Nous contacter

## FORMULES ET TARIFS

**En inter-entreprises :**

586€ HT / Jour / personne

**En intra-entreprises :**

1164€ HT / Jour / groupe

Groupe de 2 à 4 pers.

1479€ HT / Jour / groupe

Groupe de 5 à 10 pers.

**En cours particulier :**

Nous consulter

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Présentiel, Distanciel.

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

---

Donner à tout responsable d'une équipe des moyens pratiques lui permettant de connaître, motiver, mobiliser son équipe et les individus qui la composent au quotidien.

- être capable d'utiliser les outils de l'animation d'équipe
- être capable d'avoir un style souple et efficace
- être capable d'utiliser les outils de communication interpersonnelle

## PRÉ-REQUIS

---

Aucun

## MOYENS PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

---

**Moyens pédagogiques :** Alternance entre théorie et exercices pratiques. Un support de cours adapté remis à chaque participant. Salle de cours équipée / connexion internet / matériels de projection / Tableaux / Paper Board.

**Modalités d'évaluation :** Evaluation au fur et à mesure des exercices pratiques / Questionnaire de satisfaction / Attestation de stage / Evaluation sommative par le formateur sur 5 questions.

**Formation en présentiel :** A l'aide de l'application EDUSIGN, les stagiaires ont un accès afin d'émarger pendant la formation et de répondre à une opinion qualité lors de la fin de la formation.

**Formation en distanciel :** A l'aide d'un logiciel, les stagiaires interagissent entre eux et avec le formateur / Accès à l'environnement d'apprentissage (supports,...) et aux preuves de suivi (émargements, évaluation, opinion qualité...) via la plateforme Edusign / Convocation avec lien de connexion.

## CONTENU ET MÉTHODES MOBILISÉES

---

Un ou plusieurs tests de personnalité sont transmis en amont de la formation via un lien internet.

Une équipe ,ça se construit tous ensemble, ça s'entretient, ça bouge;

L'équipe fait partie d'un système en mouvement permanent .

A l'époque des reporting , des indicateurs, on finit par être scotché dessus , au risque de perdre cet objectif primordial d'animation de son équipe.

**Première partie :** (travail sur la vision d'un animateur qui mobilise, motive, anime...)

Définition d'un bon animateur d'équipe - A vous de jouer !

Tout en vous présentant , vous allez donner un mot qui définit pour vous un bon animateur d'équipe

Debriefing sur cette définition

### **La première qualité d'un bon animateur**

- Sa capacité à communiquer de manière positive et non violente

L'importance de la connaissance de la communication interpersonnelle

Communiquer - de quoi parle t-on ?

Les définitions importantes :

Définition du comportement, de la personnalité, du caractère

### **A partir des éléments précédents :**

un animateur d'équipe qui communique bien , quels comportements a-t-il ?

- jeux par groupe



## **Débriefing puis :**

-Le schéma de Laswell sur la communication interpersonnelle  
- Le principe d'interprétation , de déperdition et de généralisation  
Comment prendre conscience de cette interprétation, déperdition, généralisation ? Et comment rester vigilant sur ces points ?

Analyse de **vos talents à partir de vos tests passés en amont**  
- les trois talents qui ont le score le plus fort et comment ces trois talents peuvent vous être utiles dans votre animation d'équipe au quotidien

- A partir de différentes images, les participants vont noter ce qu'ils voient

sur un post It puis vont devoir argumenter auprès des personnes qui ont une autre vision

- Argumentation, conviction, leadership et charisme : définition, et mise en pratique sur ces sujets .

- Jeu sur le choix des ministres

Bien communiquer pour bien animer - Jeu de cartes sur les compétences de l'animateur .

## **Comment être clair, précis, et factuel ?**

- Le test des messages contraignants pour travailler sur vos croyances limitantes -

Une bonne communication avec une animation positive

Jeu sur le morceau de tissu

- l'écoute, - exercice sur l'écoute

- l'empathie -

- la reformulation

- le verbal - - les mots

- le non verbal - exercice (chaque participant rentre et se met sur une chaise face au groupe (sans rien dire) - puis se lève

Chacun va donner son ressenti - la fenêtre de Johari

## **Votre assertivité :**

- vos compétences à dire oui et à dire non

-vos compétences à poser vos limites et à écouter celles des autres

-vos compétences à avoir de la répartie

- votre zone d'acceptable et d'inacceptable

Vous allez tous trouver une mauvaise nouvelle à annoncer et la présenter avec les outils présentés avant .(par deux ou trois )

-Chacun votre tour vous allez présenter votre stratégie, votre argumentation, votre force de conviction

-Construire une argumentation,

-Exprimer son argumentation avec conviction

-Traiter les objections avec écoute , empathie , reformulation puis argumenter de nouveau en tenant compte de ou des interlocuteurs.

**DEUXIEME PARTIE** : et les autres de l'équipe et les autres en dehors de mon équipe !

Donner du feed back- deuxième passage pour travailler sur le feedback

Comment vous vous évaluez de 1 à 10 sur cette définition et ce partage?

et pour avoir un point de plus , quelle micro action pouvez vous mettre en place dès votre retour au travail ?

### **Comment pratiquer un style souple et efficace ?**

- en fonction de votre propre style et de vos collaborateurs
  - les différentes personnalités dans un groupe - les personnalités difficiles pour vous .
  - les comportements/ personnalités compliqués pour vous
  - Comment gérer les personnalités difficiles pour vous ?
- chaque participant va donner une description d'un comportement , d'une personnalité ou d'un caractère compliqué pour lui, les autres vont poser des questions puis trouver des solutions pour la personne en co-développement

### **Comment mieux connaître mes interlocuteurs ?**

A partir des outils vus en première partie , comment pouvez vous mieux cerner les autres afin d'animer de manière adaptée ?

Comment identifier ce qui motive la personne, le groupe ?

- Motivation de quoi parle t-on ?
- les besoins, les aspirations de chacun et du groupe
- le sens que l'on donne à son activité professionnelle
- les valeurs de chacun

Comment stimuler individuellement et collectivement ses collaborateurs ?

### **Les différents outils d'animation à votre disposition**

- le QQOCQP pour vos réunions, briefing ,
- le SWOT (force , faiblesse, opportunité et menace)
- le Mind mapping pour stimuler la créativité en groupe et stimuler votre propre créativité dans différents domaines
- La technique TOP pour les briefing de courte durée.

Comment gérer les conflits dans l'équipe ?

Comment décrire la situation, comment poser des questions ?

Comment mettre les mots sur les non-dits et les malentendus?

Les différents types de conflits - comment gérer un conflit larvé ?

Comment agir si conflit dans les équipes , entre individus, avec vous ?

Gérer les tensions du quotidien qui sont le lot des humains entre eux.

Comment gérer les émotions de l'équipe, d'un ou de plusieurs individus ?

Votre intelligence émotionnel (test sur les émotions )

Les sources de résistance - la culture et les habitudes de l'organisation

### **TROISIEME PARTIE - et pour finir !**

Organiser et mettre en avant les énergies de chacun

Comment passer une consigne ? - exercice du T, du Puzzle , de la balle de tennis .

Comment superviser, corriger, féliciter et critiquer , dédramatiser ?

Convaincre une personne, persuader un groupe d'une idée, de la nécessité d'un changement

Informer et former - (l'information ascendante et descendante )  
Accueillir les nouveaux collaborateurs et les former rapidement  
Travailler en groupe, créer un climat de participation.

## CONCLUSION

les 3 micro-actions de chacun

le lâcher prise

Le bilan

Un dessin ou chaque participant va dessiner sa conclusion

**Réunion téléphonique ou en face à face avec le responsable  
dans la semaine**

**Point avec les participants , 1 mois après pour avoir le  
feedback des micro-actions .**

Fiche mise à jour le 23/08/2024

## NOS CERTIFICATIONS



TOSA<sup>®</sup> Centre Agréé

