

PILOTER DES COLLECTIFS HUMAINS

FORMATION

Ref . FPCH

Présentiel et Distanciel



Description

Cette formation de 2 jours permet aux managers et chefs de projet de mieux comprendre les dynamiques humaines au sein des groupes. À travers des apports théoriques, des outils concrets et des mises en situation, les participants apprennent à décrypter les interactions, à renforcer l'intelligence collective et à réguler la charge et les tensions. Une approche centrée sur la posture de pilotage, adaptée aux environnements complexes. Formation applicable immédiatement dans le contexte professionnel.

Pour qui ?

Managers, chefs de projet, responsables d'équipe, encadrants de terrain, coachs internes ou toute personne en charge d'un collectif ou d'une dynamique d'équipe.

Prérequis

Aucun

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

Analyser les rôles, postures et interactions au sein d'un collectif afin d'identifier les leviers d'influence et de coopération.

Expliquer les différentes phases de vie d'un groupe et repérer les dynamiques relationnelles à l'oeuvre (leadership, tensions, alliances, ...)

Expérimenter des méthodes de régulation collective pour favoriser un fonctionnement d'équipe plus fluide, responsable et constructif

TARIFS

INTRA

4 300 € HT

TARIFS

2 Jours

soit 14 heures



Cette formation est dispensée par El. Création DCA. Plus d'informations sur creactiondca.com

PROGRAMME DE LA FORMATION

01 | Lire entre les lignes : décoder les dynamiques invisibles

Le fonctionnement d'un groupe ne se limite pas à ce qui est dit ou visible. Derrière les échanges formels se jouent des jeux d'influence, des alliances implicites, des rivalités silencieuses, ou encore des rôles non officiels. Ce module propose des grilles de lecture pour identifier ces mécanismes subtils, comprendre qui influence qui, et comment les décisions (ou blocages) émergent réellement. À partir de cas concrets et d'analyses de situations, les managers apprendront à mieux percevoir les tensions, les jeux de pouvoir et les leviers d'action cachés.

02 | Le collectif en mouvement : comprendre les cycles de vie du groupe

Tout groupe traverse des étapes de développement, avec leurs besoins spécifiques et leurs tensions naturelles. Ce pilier donne des repères sur les grandes phases de vie d'un collectif et sur les comportements typiques qui y sont associés. Les participants apprendront à repérer où en est leur propre équipe pour mieux adapter leur posture de pilotage, prévenir les blocages et accompagner la maturité collective.

03 | Agir avec impact : choisir la bonne posture

Manager un collectif, c'est avant tout incarner une posture claire et ajustée. Selon les situations, il peut être nécessaire d'être facilitateur, régulateur, médiateur ou leader affirmé. Ce module permet aux participants de prendre du recul sur leur propre posture, d'identifier leurs réflexes et zones de confort, et de développer une posture managériale souple, légitime et mobilisatrice. À travers des mises en situation, ils apprendront à intervenir avec justesse sans prendre toute la place ni se mettre en retrait.

04 | Créer un cadre qui soutient : clarifier les règles du jeu collectif

Un collectif a besoin de repères clairs pour coopérer efficacement. Ce pilier vise à donner aux managers les outils pour poser un cadre de fonctionnement sécurisant, explicite et porteur de sens. Il s'agit de clarifier les rôles, les règles implicites et explicites, les attendus mutuels, mais aussi d'aborder les désaccords de manière constructive. Un bon cadre ne bride pas : il libère les énergies en réduisant les malentendus et en renforçant la confiance.

05 | Réguler sans casser : faciliter les ajustements collectifs

Les tensions sont inévitables dans un groupe : elles ne sont pas un échec, mais une matière à travailler. Ce module donne des méthodes concrètes pour faciliter l'expression, la régulation et la résolution des conflits interpersonnels ou collectifs. Il s'agit de sortir des non-dits ou des confrontations stériles pour créer des espaces de dialogue productif. Les managers apprendront à poser des diagnostics relationnels, à animer des temps de régulation, et à faire évoluer les modes de fonctionnement en s'appuyant sur l'intelligence du groupe.

