



# Construire ensemble un esprit d'équipe

Créer un vrai esprit d'équipe, c'est d'abord se sentir en sécurité ensemble. Dans cette formation, nous explorerons le cercle de sécurité psychologique, la cartographie personnelle pour mieux se connaître, l'importance de la diversité et de l'inclusion, et la force d'un leadership humble. Et surtout, nous prendrons le temps de célébrer nos succès, parce qu'ils appartiennent à tous.

**Durée** 1 journée (7 heures)

**Prérequis** Aucun

## Déroulé

### Matinée

- La DEI commence avec la sécurité psychologique : introduction à la notion de DEI et à ses pratiques. En tant que manager ou collègue, pensons-nous à inclure les personnes autour de nous ? Et surtout, faisons-nous le correctement ? Quelques mises en lumière de l'importance de la DEI dans la prise de décision, du rapport aux autres, du langage que nous utilisons, de nos biais et de la pratique vers davantage d'empathie.
- Personal mapping : comment s'adresser aux autres et que les autres nous abordent. Nos relations face aux conflits ainsi que nos objectifs personnels. Apprenons à tisser des liens qui actuellement sont encore endormis.
- Leadership humble : quelle posture adopter pour favoriser la sécurité psychologique dans une équipe? quel est votre style de leadership et comment le cultiver.

### Après-midi

- Cercle de sécurité psychologique : construisons ensemble notre propre cadre de collaboration, pour nous et que les autres viennent collaborer avec nous
- Célébrer nos succès : comment célébrer nos apprentissages, nos erreurs et nos succès. Qu'est-ce qu'une erreur intelligente et comment s'en servir de levier d'amélioration ?



## Objectifs pédagogiques

### Objectif pédagogique 1

Identifier et expliquer les principes de la sécurité psychologique et de la DEI, et leurs impacts sur les pratiques professionnelles.

| Modalités d'évaluation   | Indicateurs de réussite   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Évaluation diagnostique en début de formation : échanges guidés et questionnaire collectif sur les représentations de la DEI et de la sécurité psychologique.</li><li>• Évaluation formative en cours de formation : études de situations professionnelles, analyses de cas et mises en discussion des biais, du langage et des décisions.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Le·la participant·e définit correctement les notions clés (sécurité psychologique, DEI, biais).</li><li>• Le·la participant·e identifie des situations professionnelles illustrant des pratiques inclusives ou excluantes.</li><li>• Le·la participant·e explique les impacts de ces pratiques sur le climat relationnel et la prise de décision.</li></ul> |

### Objectif pédagogique 2

Analyser son style relationnel et de leadership afin d'évaluer ses effets sur la sécurité psychologique.

| Modalités d'évaluation   | Indicateurs de réussite   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Évaluation formative : exercice de <i>personal mapping</i>, auto-diagnostic guidé et échanges en sous-groupes.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Le·la participant·e décrit son style relationnel et de leadership de manière argumentée.</li><li>• Le·la participant·e fait le lien entre sa posture, ses</li></ul> |



|   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Auto-évaluation réflexive : verbalisation des prises de conscience et identification de points de vigilance personnels.</li></ul> | <p>comportements et le niveau de sécurité psychologique perçu.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le·la participant·e identifie au moins une pratique à ajuster dans son contexte professionnel.</li></ul> |
|---|---|

## Objectif pédagogique 3

Co-construire un cadre de collaboration favorisant la sécurité psychologique et transférable dans son contexte professionnel.

| Modalités d'évaluation   | Indicateurs de réussite  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Évaluation sommative en fin de formation : co-construction collective d'un cadre de sécurité psychologique (règles, pratiques, engagements).</li><li>• Évaluation par la production : formalisation d'actions concrètes et engagement individuel ou collectif.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Un cadre de collaboration explicite est produit collectivement.</li><li>• Le cadre intègre des pratiques liées au feedback, à l'erreur et à la célébration des apprentissages.</li><li>• Chaque participant·e identifie au moins une action concrète transférable à son environnement professionnel.</li></ul> |



## Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques interactifs
- Exercices de réflexion individuelle (personal mapping)
- Échanges en sous-groupes et en grand groupe
- Cercles de dialogue et de co-construction
- Analyse de situations professionnelles réelles
- Temps de synthèse collective et de verbalisation proposé en fin de formation afin de permettre aux participants d'identifier les principaux acquis et les pistes de mise en pratique.

## Modalités et délais d'accès

- Formation réalisée **en présentiel** (lieu à définir avec l'organisation commanditaire).
- Inscription possible **jusqu'à 15 jours avant** le début de la formation, sous réserve de places disponibles.
- Les modalités pratiques (lieu, horaires, matériel nécessaire) sont communiquées aux participant·es après validation de l'inscription.

## Accessibilité aux personnes en situation de handicap

La formation est **accessible aux personnes en situation de handicap**, sous réserve d'une étude préalable des besoins.

Toute demande d'adaptation (rythme, supports, modalités pédagogiques, accessibilité du lieu) peut être formulée en amont afin de mettre en place les aménagements nécessaires.

**Tarif**      2000€ (20 personnes max.)      **Contact**      benoit.ahde@gmail.com