

# Accompagner la construction d'un collectif fort avant le lancement de la saison

Construire un collectif fort au sein de votre établissement est un enjeu essentiel. La fatigue et la promiscuité, durant la saison, génèrent des tensions au sein des équipes et entre les différents services. Travailler sur la coopération et sur la cohésion du groupe, dès le démarrage de la saison, permet de limiter les tensions, les conflits et donc les abandons de poste et les arrêts maladie. La coopération crée de l'enthousiasme, de la motivation et du plaisir.

## Informations pratiques

 <b>Pour qui ?</b> Toute une équipe ou Toute l'équipe encadrante d'un établissement touristique	 <b>Prérequis</b> Aucun	 <b>Durée</b> 1 jour
 <b>Format de l'intervention</b>	En présentiel	
 <b>1300 € en Intra</b>		

## Les objectifs de l'intervention

- Permettre à chacun de trouver sa place.
- Permettre à chacun de se sentir bien dans son équipe et avec les autres équipes.
- Connaître le carburant de la motivation et l'appliquer à son équipe.
- Savoir mettre en œuvre les conditions de la coopération.
- Savoir prendre des décisions ensemble.
- Mobiliser l'intelligence collective (réfléchir et agir ensemble).

# Le processus de l'intervention

La journée est consacrée à des ateliers où les personnes vont produire, échanger et rire ensemble. Elles vont contribuer, s'engager, se découvrir pour nourrir les besoins d'appartenance et de reconnaissance.

## 01 Avant

Le coach s'entretient avec le directeur de l'établissement pour bien appréhender son contexte et découvrir les besoins de la direction et des équipes. Il propose un processus qui sera discuté et ajusté pour répondre précisément et efficacement aux attentes.

## 02 Pendant - Modèle d'un accompagnement classique

### Assurer la sécurité psychologique du groupe

Le projet Aristote mené par Google pendant 5 ans a montré qu'un élément central pour la performance d'une équipe, est la présence d'un sentiment de sécurité psychologique au sein du groupe.

C'est le coach qui par le processus qu'il met en œuvre, pour coconstruire avec l'équipe, un cadre constitué de règles et de principes relationnels, va permettre l'émergence d'un sentiment de sécurité. Sans ce sentiment de sécurité psychologique, les personnes n'investiront pas d'énergie dans le groupe et toute forme de coopération sera impossible.

### Construire la cohésion

#### 1. Faciliter la connaissance des autres membres de l'équipe

Pour développer la cohésion, aller vers l'intimité et la proximité relationnelle. Tenir compte de la maturité du groupe, de sa culture.

#### 2. Faciliter la reconnaissance des points communs

Pour permettre à chacun de développer rapidement des connexions avec les autres membres de l'équipe.



### 3. Faciliter la reconnaissance des spécificités

Pour favoriser de façon ludique les échanges et la connaissance de l'autre et développer la pratique des signes de reconnaissances positifs au sein du groupes.

Pour faire émerger les spécificités et les talents de chacun.

### 4. Faire ensemble pour se découvrir et s'apprécier

L'intention ici est de travailler ensemble pour développer la coopération, se faire des feedbacks, faire des rétrospectives pour améliorer les fonctionnements de l'équipe.

**03**

## **Après – Mise en œuvre en situation de travail**

Accompagnement du directeur pour l'aider à ajuster si nécessaire ses actions, pour maintenir un haut niveau de cohésion.

