

Une équipe dynamique et créative



Victoire Dégez
Coach des équipes
et des organisations



Olivier Chauvel
Coach individuel
Formateur & comédien



« Le travail individuel permet de gagner un match, mais c'est l'esprit d'équipe et l'intelligence collective qui permettent de gagner la coupe du monde ! »
 Aimé Jacquet

Une collection d'individus ne constitue pas une équipe. Selon le modèle de Katzenbach et Smith, la construction d'une équipe se fait par étapes et avec une volonté forte du manager de développer et valoriser les talents individuels et collectifs. C'est par l'instauration de la confiance, de la valorisation des complémentarités, de la coopération que les caractéristiques d'une équipe de haute performance pourront émerger. C'est l'axe de travail du séminaire Talents.

Objectifs pédagogiques :

Valoriser les talents individuels et collectifs et créer les conditions d'une meilleure coopération

- Mieux se connaître :
 - Mieux comprendre son fonctionnement personnel
 - Développer son empathie cognitive
 - Valoriser ses talents
- Améliorer le fonctionnement collectif
 - Faire un diagnostic du mode de fonctionnement de l'équipe
 - Identifier les forces et les faiblesses
 - Définir ensemble un plan d'évolution/actions pour un fonctionnement optimal
 - Améliorer les relations pour une meilleure cohésion et efficacité des équipes



Se connaître

Coopérer

1. Connaissance de soi et de son fonctionnement

(Dimension psychologique et personnelle)

- Prendre conscience de sa façon :
 - ✓ d'entrer en relation et de recharger son énergie
 - ✓ de réfléchir
 - ✓ de décider
 - ✓ d'agir
- Comprendre comment ces différents éléments peuvent s'appliquer et se combiner dans un environnement professionnel

2. Concertation et cohésion d'équipe

(Dimension relationnelle et collective)

- Comprendre les modes de fonctionnement des autres
- Sortir des jugements
- Voir la différence comme une complémentarité et non comme un danger
- Améliorer le processus de décision collective
- Générer de la confiance
- Donner l'envie de mieux fonctionner ensemble
- Animer efficacement son réseau

Créer les conditions d'une
meilleure coopération

Pour l'agrément des stagiaires et l'efficacité des apprentissages,

*le TLP-Navigator est présenté avec une **pédagogie ludique** ,
à partir des dessins humoristiques de Paul Beaupère
et de sketches joués par Olivier Chauvel
La formatrice **alterne théorie et ateliers pratiques***

Apporter des
solutions concrètes

Identifier ses forces

3. Valorisation des talents individuels et collectifs

(Dimension professionnelle et personnelle)

- Faire émerger les zones de facilités, de plaisir et d'énergie
- Augmenter l'épanouissement de chacun au travail
- Découvrir sa polarité mineure
- Apprendre à la gérer et l'améliorer pour évoluer
- Identifier les forces et les limites de sa contribution dans l'équipe

Prendre conscience de ses faiblesses pour évoluer

4. Performance collective et efficacité

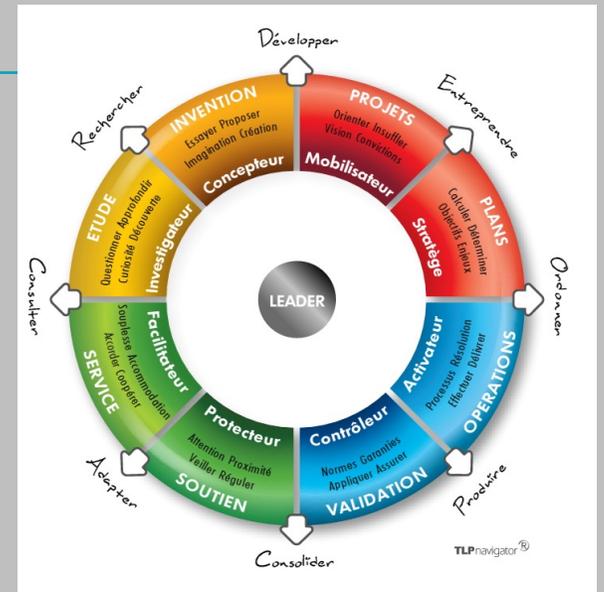
(Dimension opérationnelle et collective)

- Prendre conscience des forces et des faiblesses de l'équipe
- Analyser les « trous dans la raquette » et réfléchir collectivement à la façon d'y remédier
- Décider ensemble d'un fonctionnement collectif pour gagner en performance et en plaisir au travail
- Équilibrer le système

Présentation de l'outil TLP-Navigator

Outil de dernière génération, le TLP-Navigator s'est développé sur le modèle Junguien des attitudes et des fonctions préférentielles. **Construit sur les mêmes items que ceux du MBTI** il est, comme lui, utilisé en développement personnel. Il semble en outre **mieux adapté au contexte professionnel** car il se lit non seulement dans une dynamique individuelle mais aussi dans une perspective de **fonctionnement collectif** et dans une optique de **développement du leadership avec sa version 360°**.

Chaque personne est composée de forces, de tendances, de préférences, combinées de manière singulière et originale. Les combinaisons infinies de ces préférences personnelles donnent un profil spécifique de Talents. Le TLP-Navigator met en valeur les ressources de chacun et ses axes de développement.



Le TLP-Navigator donne les préférences dans le travail sur plusieurs critères et selon une polarité plus ou moins marquée.

Le Modèle TLP-Navigator regroupe et organise les **Fonctions** à prendre en compte dans le travail ainsi que les **Talents** qui leur sont associés. Il sert à identifier les atouts personnels et à clarifier les situations et les relations de travail. Le but est de faciliter la complémentarité et en définitive la performance des hommes et des équipes.

Modalité de la Relation

L'énergie de la personne peut s'orienter dans deux directions opposées :

- vers l'extérieur, vers autrui, dans un rapport spontané et immédiat avec le monde (Extraversion),
- vers soi-même, de manière réflexive, dans une relation avec ses pensées et sa vie intérieure (Introversion).

Modalité de l'Action

Dans l'action, on peut :

- fixer et suivre des plans afin de maîtriser le cours des choses (préférence pour la Structure).
- laisser les choses ouvertes afin de pouvoir s'adapter au fur et à mesure (préférence pour la Flexibilité).

Modalité de la Perception (fonction cognitive)

On peut se représenter les choses en se référant :

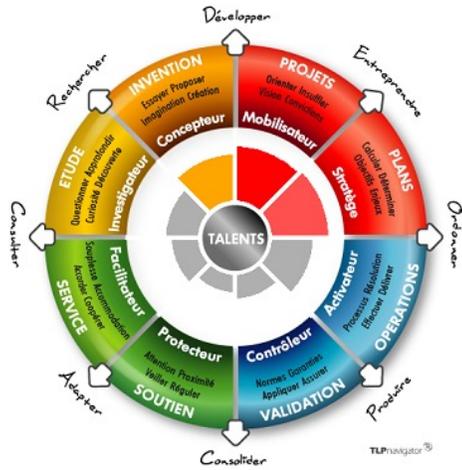
- à ses sensations et aux données concrètes, être attentif aux détails présents et aux réalités pratiques (référence à l'Expérience),
- à son intuition, pour concevoir, au-delà de la situation présente, une vision globale et les possibilités qu'elle recèle (référence aux Idées).

Modalité de la Décision (fonction judiciaire)

On peut prendre ses décisions :

- rationnellement, "avec sa tête", de manière "froide" et distanciée, pour viser la plus grande objectivité (décision fondée sur le Raisonnement),
- de manière personnelle, subjective, "avec son cœur", en fonction de ce qu'on estime être bien ou mal (décision fondée sur le Sentiment).

Un outil fin et polyvalent



Vision individuelle

Les stagiaires reçoivent un support pédagogique ainsi que leur profil TLP-Navigator

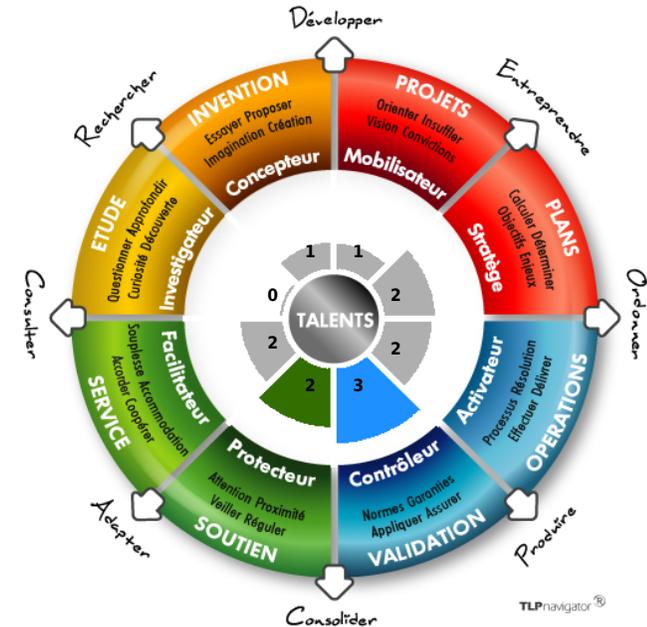
La photo de l'équipe par la consolidation des profils individuels permet d'identifier les forces et les manques de l'équipe

Talents -

Vision collective

5 Personnes

Répartition des Talents (résultats > 60)



Les 7 thématiques du profil Talents

Etabli à partir d'un questionnaire que l'on remplit en 15 minutes,

le profil *Talents* renseigne les thématiques suivantes :

Atouts : processus cognitifs, modes de prise de décision et d'action

Relations avec autrui : fonctionnement avec les autres, modes d'interaction

Préférences professionnelles : tâches motivantes ou lassantes

Aptitude au changement : réactivité et proactivité en situation évolutive

Style de management : points forts et points de vigilance

Travail en équipe : complémentarités et coordinations à assurer

Développement personnel : zones d'inconfort, voies de développement personnel

Intensités

Validation	: 79	Service	: 43
Soutien	: 61	Invention	: 26
Plans	: 52	Projets	: 25
Opérations	: 49	Etude	: 0

Intensité = Somme des Talents de l'équipe >60 / Nb. d'équipiers x 60

Modalités

Financières :

- Le prix jour/animation du cabinet Victoire Dégez Conseil est de 1 600 €.
- Le prix jour/préparation du cabinet Victoire Dégez Conseil est de 1 000 €.
- Le prix du TLP-Navigator des de 230 €HT/276 €TTC par unité
- Victoire Dégez Conseil **est exonéré de la TVA pour** les opérations effectuées dans le cadre de la **formation professionnelle** (article 261.4.4°a du Code Général des Impôts).

Pédagogiques :

- Un support pédagogique en version numérique sera remis aux stagiaires à chaque formation.
- Si un stagiaire souffre de handicap, il est invité à informer Victoire Dégez afin que des solutions pédagogiques et pratiques de prise en compte puissent être envisagées en concertation.
- Si un stagiaire est en difficulté pour faire la formation complète, Victoire Dégez fera des propositions personnalisées.
- Le stagiaire remplira un questionnaire préalable ainsi qu'un quiz en fin de module. A l'issue, il recevra une attestation de formation.
- Il sera aussi invité à donner son ressenti et à remplir un questionnaire à chaud en fin de formation.

Pratiques :

- La convocation définissant le lieu, les horaires et la facilité d'accès aux personnes ayant un handicap, sera envoyée par le client à tous les stagiaires.
- Les déplacements, logement et restauration de la formatrice seront à la charge du client.
- Les dates de formations seront fixées en concertation avec le directeur de site, en fonction des contraintes opérationnelles des stagiaires.
- Les formations en présentielles seront privilégiées pour permettre plus de cohésion. Certains modules pourront se faire en distanciel en concertation avec le directeur de site.

Ethiques et légales :

- Les formateurs sont tenus à la confidentialité et au respect du code de déontologie d'EMCC.
- Les stagiaires seront invités à prendre connaissance du livret du stagiaire et du règlement intérieur.
- <http://www.victoire-degez-conseil.fr/pdf/Livret-accueil-VictoireDegezConseil.pdf>
- Le client prendra connaissance des Conditions Générales de Victoire Dégez Conseil.

Article L.6313-1 du Code du Travail : actions d'adaptation et de développement des compétences