





## Programme de la formation

### Cohésion d'équipe et Qualité Relationnelle

-  En groupe sur site
-  15 heures
-  Salarié en poste · De 4 à 10 participants
-  Sur devis

#### Description courte

Cette formation consiste à favoriser la cohésion d'équipe pluridisciplinaires d'une organisation sociale et médico-sociale.

Elle s'appuie sur les théories de la qualité relationnelle.

Après une étude du contexte, formalisée par des entretiens individuels, cette formation se déroule en 3 temps:

- une première réunion plénière qui permettra une vision commune de la contextualisation et un premier apport conceptuel.
- puis quatre réunions par groupe afin de faire le lien concept / terrain et identification des places et rôles de chacun dans l'organisation.
- une dernière réunion plénière permettant une restitution des travaux en groupe et un bilan.

#### Profil des participants

Salariés en poste, Cadres et non-cadres

#### Prérequis

Aucun

#### Objectifs

- Définir des principes de qualité relationnelle entre professionnels
- Permettre une meilleure compréhension des rôles et missions de chaque professionnel
- Développer une méthodologie d'anticipation des crises ou de résolution de ces dernières.

#### Aptitudes et compétences visées / attestées

- Travail en équipe
- Qualité relationnelle

#### Contenu

Cette formation se déroule en quatre phases:

- Phase I: Entretiens individuels.
  - Ces entretiens d'une heure ont pour objectifs de dégager pour le formateur, un contexte global issu de la représentation de chaque professionnel.
- Phase II: Réunion plénière
  - L'objectif de cette phase sera d'identifier une vision harmonisée du contexte et des enjeux de la problématique institutionnelle.
    - la première partie consiste en un retour des entretiens individuels autour de la compréhension du contexte de l'institution qu'a pu en avoir le formateur. Des échanges compléteront cette identification des enjeux
    - La seconde partie consistera en un apport des différents concepts de qualité relationnelle qui ont émergés des entretiens.
- Phase III: réunion par groupe.
  - La répartition par groupe se fera par rôle au sein de l'organisation:
    - Un premier groupe sera composé des acteurs de terrain en prise directe avec les usagers.
    - Le second groupe sera composé des professionnels ayant une place transversale et de coordination. Cadres, coordinateurs.
  - Ces temps, au nombre de 4, répartis dans l'année, permettront de faire le lien concept / terrain à travers des échanges alimentés par des situations concrètes. Ces temps seront aussi l'occasion, toujours à travers les illustrations de terrain, d'identifier les places et rôles de chacun dans l'organisation.
- Phase IV: réunion plénière de fin de cycle
  - Cette dernière réunion aura deux objectifs principaux:
    - Permettre une restitution des travaux en groupe autour des différents concepts.
    - Permettre un bilan et élaborer les perspectives pour répondre aux besoins identifiés.

## Pédagogie et organisation

- Il s'agit d'une méthode participative collective.
- Elle s'appuie sur les théories de l'ingénierie relationnelle développées par la Médiation Professionnelle que promeut la Chambre Professionnelle de la Médiation et de la Négociation

## Positionnement et Modalités d'évaluation des acquis

- L'évaluation s'effectuera à plusieurs niveaux :
  1. L'évaluation de séance :
    - Au début de chaque séance, un tour de table sera effectué afin de connaître les attentes des stagiaires.
    - À la fin de chaque séance, une évaluation de cette dernière sera effectuée sous la forme d'un tour de table dont l'objectif sera de vérifier si la séance a pu répondre aux attentes des stagiaires.
  2. L'évaluation à mi-parcours :
    - Une évaluation à mi-parcours sera effectuée avec l'équipe de direction de la structure afin d'échanger sur le déroulé de la formation. Elle se fera avec comme support les évaluations de séances et les retours éventuels des stagiaires auprès de leurs cadres.
  3. La dernière séance plénière sera l'occasion d'une évaluation bilan du cycle.
    - Un questionnaire sera remis à chaque stagiaire en amont et sera un support possible aux échanges.

---

#### 4. L'évaluation de fin de cycle :

- Sur la base d'un support écrit, chaque stagiaire sera amené à évaluer la formation tant sur la forme (conditions de formations, supports, durée, ...) que sur le fond (projet pédagogique, apports, ...)

### Financements possibles

OPCO

### Référent handicap

**PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP :** (*mise en place de compensation...*)

**Contact :** Référent handicap 02 51 84 95 55 / 06 28 70 45 28 / [nadiahadjeri@cadresenmission.com](mailto:nadiahadjeri@cadresenmission.com)

### Intervenant

**Benoît Gelin**, Médiateur Professionnel, Titulaire du CAP'M, dispensé par l'EPMN et adhérent à la Chambre Professionnel de la Médiation et de la Négociation. Également titulaire du DEIS, du CAFERUIS, et du DEES.

Plus de 25 ans d'expérience dans le secteur Social et Médico-social dont 15 ans en situation de cadre.

Intervenant à l'IAE de Caen sur les dispositifs d'accompagnements liés au handicap enfant.