



# LE CYCLE TEAMLAB



## Les objectifs opérationnels du cycle

Pendant et à l'issue du cycle, chaque participant est capable de :

- Mettre en œuvre un style d'encadrement (groupe, service, entité) qui soit respectueux et bienveillant (avec soi et avec les autres)
- Résoudre des difficultés et des problèmes rencontrés dans le cadre de son activité quotidienne
- Développer ses ressources personnelles, l'impact de ses actions, et la conscience des effets qu'il produit sur les autres encadrants, et sur les agents.
- Contribuer au développement collectif d'un groupe de pairs, c'est-à-dire des professionnels exerçant des fonctions d'encadrement.

Le cycle TEAMLAB est conçu sur un principe de subsidiarité avec les formations dispensées par le CNRS. Vous pouvez avoir suivi une ou plusieurs formations en management, avec le CNRS ou un organisme de formation extérieur. Ce sera un atout pour le groupe.

# LES OBJECTIFS



Le cycle est un collectif de pairs qui se constitue sur une durée supérieure à sa durée effective. C'est l'émergence d'un réseau de professionnels qui encadrent des groupes, des services, et des équipes.

Le cycle est découpé en 4 modules de 2 jours. Ils permettent une alternance de temps en présentiel et d'intersessions sur le terrain. Les modules se tiennent dans 4 lieux différents, pour mieux se connaître et connaître les laboratoires.

Le présentiel est un espace d'entraînement collectif encadré. Le terrain est un lieu d'expérimentation grandeur nature.

Notre accompagnement fédère les participants autour d'un enjeu commun : manager des personnes et des équipes. Puis, nous aidons à dépasser les frontières des métiers, des projets, des laboratoires, des expertises, des expériences de l'encadrement, pour coconstruire ensemble des pratiques cohérentes, inspirées par les mêmes valeurs.

Pour nous, le cycle est un espace de réflexion, d'échanges d'expériences, de questionnement, de mises en pratiques, d'applications et de recherche en commun. Il ne s'agit pas d'asséner des modèles théoriques ou des techniques mais de permettre au groupe de responsables de construire la meilleure réponse, dans son contexte singulier, avec l'aide de ses collègues.

UN COLLECTIF DE  
PAIRS QUI  
PARTAGE,  
SOUTIENT,  
EXPERIMENTE, ET  
TROUVE DES  
SOLUTIONS.

# LES 4 MODULES DU CYCLE

**L'accompagnement proposé ressemble à un coaching d'équipe, même si le groupe n'est pas composé d'une réelle équipe. C'est au dispositif et à l'animateur de favoriser cette cohésion.**

- Le module 1 : « **le manager relationnel et bienveillant.** » Il permet une réflexion et une prise de conscience de ce que chacun fait, ou pense faire, s'il n'est pas encore en fonction. C'est une première photographie de la manière d'exercer son rôle de manager.
- Le module 2 : « **le manager : conduire et accompagner les changements.** » Ce module valorise une attitude managériale d'accompagnateur, de coach. La réflexion et les entraînements sont axés sur la gestion des changements dans les laboratoires, et la mise en œuvre effective de l'attitude de coach.
- Le module 3 : « **le manager : groupes, équipes et situations conflictuelles.** » C'est l'occasion pour chacun d'interroger l'efficacité de sa propre équipe et de s'entraîner à évoluer dans des situations conflictuelles et émotionnellement très chargées.
- Le module 4 : « **le manager et les risques psychosociaux.** » Il met en évidence l'importance de la prévention, de la gestion du stress pour soi et pour ses collaborateurs.

Nous listons les thématiques incluses dans les 4 modules. Ces thématiques sont travaillées et explorées à travers l'environnement des participants, et de leurs besoins.

**Module 1 :** l'exercice du rôle ; manager autrement : l'orchestre, les associations, le sport, l'entreprise collaborative ; manager à distance ; manager avec des valeurs ; bienveillance et logique de la relation à tout prix ; autonomie et délégation ; le co-développement.

**Module 2 :** changement et conduite du changement ; les effets des changements sur les équipes et les personnes ; écoute, observation et empathie ; les biais de perception ; positions de vie et qualité de la relation ; le contrôle de la subjectivité ; s'inspirer de l'attitude du coach ; la motivation au travail.

**Module 3 :** le fonctionnement des groupes et des équipes ; le développement de la cohésion ; les besoins et les règles ; les réunions habituelles ; les réunions qui motivent et surprennent ; les situations conflictuelles : les émotions, la gestion et la prévention ; l'analyse de l'équipe par l'équipe

**Module 4 :** les risques psychosociaux et leurs troubles ; les signaux d'alerte chez soi et les autres ; les niveaux de prévention ; le stress et ses effets ; les interventions managériales ; les violences internes (management toxique, conflits exacerbés...); les violences externes (insultes, incivilités, agressions...) ; la gestion émotionnelle ; le bien-être au travail ; les pratiques managériales bienveillantes.

# L'ANIMATION DU CYCLE

## Plusieurs principes d'animation guident le cycle :

- **L'intelligence collective.** Nous considérons le groupe comme ressource potentielle constituée d'expériences, d'idées et de connaissances.
- **Les participants sont actifs.** Ils se préparent aux modules avec des questionnaires et documents envoyés avant. En présentiel, ils coaniment, pratiquent, organisent des ateliers sur un sujet qui les intéresse, restituent leurs pratiques sur le terrain, et donnent leurs idées.
- **Nos méthodes d'animation favorisent l'action :** exercices pratiques, analogiques, outils numériques (zoom, padlet, kahoot, polleverywhere), des ateliers, des simulations, des présentations faites par les participants,
- **Les participants intègrent des pratiques efficaces en les appliquant pendant les modules.** Deux compétences sont travaillées régulièrement : savoir se mettre dans une posture d'accompagnement (posture de coach) et conduire des réunions d'échanges d'expériences (codéveloppement/ analyses de pratiques.)
- **Les apports de l'animateur sont des réponses à des questions que les participants se posent. Ce sont des apports spécifiques et adaptés.** L'animateur est dans une posture d'accompagnateur.
- **L'expérience et le contexte particulier des participants sont sollicités en permanence.** Ils sont mis en forme pour servir aux autres. Le groupe n'est pas déconnecté de la réalité du terrain.
- Les participants sont invités, dès le début du cycle, à se mettre dans le cadre d'une équipe, même si elle est éphémère comme une équipe projet. C'est un contrat que nous passons avec les participants. **Ainsi, en fin de chaque module, un temps est consacré à une évaluation collective.**



# LES TEMPS FORTS DU CYCLE D'ACCOMPAGNEMENT

## Chaque module est précédé d'une préparation par les participants :

- Un questionnaire sur leurs pratiques (ou leurs idées qui ne sont pas en fonction)
- Un document sur la thématique du module à venir

Un encouragement à la cohésion du groupe autour de pratiques et de valeurs :

- **Confiance et bienveillance**
- **Partage et échanges d'expériences**
- **Solidarité et créativité**

Chaque module donne une priorité à **l'entraînement, la réflexion sur sa propre situation, et à l'analyse de cas réels.**

Le cycle est un travail de **réflexion sur soi-même, sur son projet, ses ressources et ses freins**

Deux mois après la fin du cycle, **un bilan collectif est réalisé pour mieux cerner les compétences acquises et découvrir de nouveaux besoins.**

Dans chaque module, pour renforcer la cohésion, **un temps d'analyse du fonctionnement du groupe est effectué.**

A la fin de chaque module, les participants font un **plan d'action terrain**

**Chaque participant bénéficie d'un entretien individuel de suivi** (distance ou présentiel) à partir de la fin du 2<sup>ème</sup> module.

**Les participants travaillent en co-coaching** : ils sont à certains moments en position de ressources, et à d'autres, en position de demandeurs.

**Les participants animent des séances de co-développement** et d'analyse de pratiques pour les intégrer « naturellement » dans leurs équipes.





# Le CV de l'intervenant



# **Fabrice ROSINA**

## **Consultant, coach, formateur,**

### **EXPERTISES**

- Développement du CARE dans les relations professionnelles et managériales
- Accompagnement de la transformation d'organisation et d'équipes
- Ingénierie pédagogique et concepteur de programmes de formation
- Formateur/consultant sur les thématiques du management d'équipes, accompagnement du changement, formation de formateurs, prévention et gestion des risques psychosociaux.
- Coachings individuels et d'équipes
- Préparateur mental de sportifs

### **EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**

- Depuis 2002, Créateur et Dirigeant de l'Autre Scène (conseil, formation et coaching)
- Enseignant pour l'ESCG : management des équipes depuis 5 ans.
- Psychodramatiste et thérapeute
- De 1998 à 2002 : Consultant Senior Management et développement des personnes pour la Cegos
- Avant 1999, Responsable pédagogique pour Bull informatique (400 formateurs)

### **RÉFÉRENCES SIGNIFICATIVES**

- 3 cycles TEAMLAB réalisés avec l'IN2P3 et accompagnement managérial d'un labo
- Conception et animations de formations pour la CEGOS
- Formations sur la conduite du changement et mieux vivre les changements pour des entreprises du secteur public : CNAV Grenoble, Cour des Comptes, Voie Navigables de France, Pole Emploi, Chambres de Commerce
- Accompagnement de la transformation des pratiques managériales pour Radio France et le réseau France Bleu : 44 équipes de direction.
- Développement d'une culture de service et accompagnement de la mise en œuvre du changement. Déploiement de formations pour des milliers de personnes France et international : Société Générale, LCL, BNP Paribas, Groupama, GMD ...
- Co-auteur : Les stratégies du temps, ESF, 2000, Paris

### **FORMATIONS ET CERTIFICATIONS**

- Préparateur mental certifié
- Coach certifié RNCP
- Master de sociologie des organisations et changement – Sciences Po Paris
- Master 2 de Psychologie Sociale (Paris 7)