

DIRIGEANT-ÉQUIPE RECONSTRUIRE LA CONFIANCE OPÉRATIONNELLE

DURÉE

7h (journée)

FORMAT

Présentiel chez ECONOMIS (Avignon)

NOMBRE DE PARTICIPANTS

3 à 10 – dirigeants et salariés ensemble ou séparément selon la problématique

NIVEAU

Tous niveaux – aucune expérience préalable requise

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Identifier les écarts de perception entre dirigeants et salariés qui génèrent du désengagement silencieux
- Comprendre les mécanismes concrets qui produisent le turnover et l'absentéisme
- Détecter les premiers signaux de désengagement et de burn-out avant qu'ils coûtent
- Faire émerger les leviers d'engagement réels – au-delà du salaire
- Co-construire des engagements concrets actionnables dès la semaine suivante
- Réduire le temps managérial consacré à la supervision rapprochée
- Produire un Pacte de confiance d'équipe – document de référence opérationnel

PUBLIC VISÉ

Dirigeants de PME, managers, chefs de mission – et leurs équipes

PRÉ-REQUIS

Aucun

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

- Auto-évaluation pré/post formation sur les indicateurs d'engagement
- Observation des ateliers et validation orale en clôture
- Pacte de confiance co-construit – preuve de transfert opérationnel
- Questionnaire de satisfaction J+1 et J+30
- Certificat de réalisation nominatif

PROGRAMME DE LA FORMATION

Durée	Séquence	Contenu	Livrable
1h00	Évolutions et coût de l'écart — regard croisé	Icebreaker, cartographie collective des évolutions réelles, apport structuré avec données secteur. L'écart entre les deux réalités chiffré et factuel.	Diagnostic partagé de l'écart
1h30	Immersion approfondie — dans la journée de l'autre	Fiches de journée détaillées. Questions orientées impact opérationnel : à quel moment aurais-tu pu me faciliter la tâche ? Qu'est-ce que tu aurais eu besoin de savoir ? Qu'est-ce que je change dès demain ?	Liste élargie des angles morts
1h00	Trouver sa position — clarifier rôles et marges de décision	Cartographie des zones de flou : rôles non clairs, décisions qui remontent, supervision devenue habitude. Travail dirigeants sur les attentes jamais formulées. Travail collaborateurs sur les freins à l'autonomie.	Cartographie des zones de flou
1h30	Co-construction du cadre opérationnel commun	Rôles clarifiés, attentes formulées, marges de décision définies, circuits raccourcis. Structuration dans le Pacte opérationnel de l'équipe.	Pacte opérationnel de l'équipe
1h00	Direction commune et clôture	Formulation d'une direction partagée actionnée dès la semaine suivante. Tour de table : ce que je retiens, ce que je mets en place avant vendredi.	Pacte de confiance complet