

# Cohésion de l'équipe de direction

Fiche mise à jour le 6 janvier 2025

---

## Objectifs et aptitudes visées

- Comprendre le fonctionnement de l'équipe de direction, la ligne hiérarchique et les conditions d'une cohésion positive.
- Disposer d'une méthode explicite pour que l'équipe de direction définisse son mode de fonctionnement et qu'elle consacre du temps à la réflexion sur les besoins de chacun de ses membres.
- Clarifier le principe de loyauté.
- Repérer les situations éventuelles de porte-à-faux entre encadrement et direction, susceptibles de fragiliser un manager auprès de ses équipes.
- Acquérir des éléments de langage pour porter les décisions institutionnelles.
- Identifier un socle commun pour être aligné dans les prises de position.

## Profils et prérequis

Managers, Direction.

## Durée, modalités

1 journée, en présentiel ou en distanciel.

## Pédagogie et supports

- Un questionnaire de positionnement initial permet d'anticiper les attentes.
- Animation interactive et ludique
- Outils concrets (supports documentaires)
- Jeux de rôles.
- Cas pratiques traités en sous-groupes.

## Programme

### Introduction et tour de table

#### Les types de management

- Opérationnel avec lien hiérarchique
- Fonctionnel sans lien hiérarchique
- Prescriptif, avec maîtrise partielle de la décision
- Co management
- Manager son n+1

#### La notion de « ligne hiérarchique »

- Coopération ascendante, descendante, latérale.
- Les niveaux d'encadrement dans la ligne hiérarchique : de proximité, intermédiaire, de direction. Différences, complémentarités.
- Interactions nécessaires entre opérationnels et décisionnaires, les spécificités de chacun, la concertation nécessaire, le risque de désaccord.

### **Comprendre les interactions et identifier les points engageant l'unité de l'équipe. Les risques de confusion, de conflits**

- S'aligner sur une posture commune, pourquoi ?
- Associer les personnes concernées. La matrice RACI.
- Concertation, arbitrage, les moments et les espaces pour traiter les désaccords et réguler la coopération.
- Porter les décisions et éviter de se déjuger.
- Éviter de se court-circuiter ou de se mettre en porte-à-faux.
- S'accorder sur les méthodes de travail.
- Devoir de réserve et confidentialité.

### **Accessibilité de la formation**

Mathys Conseil s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la [page Handicap et Formation](#).

### **Évaluation des acquis**

QUIZZ.

### **Les plus de cette formation :**

- Elle répond à un fonctionnement trop souvent informel. Elle clarifie la déontologie de l'équipe de direction et propose des éléments de langage pour aborder les situations sensibles.
- Contribue à améliorer la communication professionnelle et à prévenir les conflits.