FICHE PROGRAMME

S’appuyer sur les chartes organisationnelles pour grandir en équipe

Module adaptatif · ~20 min

Réunions qui débordent, messages le dimanche soir, désaccords qui se transforment en froid durable : personne n'est en faute — personne ne s'est accordé sur la façon de travailler ensemble. La charte d'équipe répond à ce vide, à condition d'être co-construite à partir des irritants plutôt qu'imposée (principe d'engagement de Cialdini), d'accorder des droits autant que des devoirs, et d'éviter deux dérives : la charte-surveillance et la charte cosmétique. C'est la méthode que déroule ce module.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Situer la charte d'équipe par rapport au règlement intérieur : le bien travailler et bien vivre ensemble, traduction concrète des valeurs.

02 Co-construire la charte avec toute l'équipe, des irritants partagés aux règles d'action, en s'appuyant sur le principe d'engagement de Cialdini.

03 Formuler devoirs et droits explicites — jusqu'au droit à l'erreur et au droit de dire non — y compris la conduite des désaccords.

04 Faire vivre la charte : signature, révisions régulières, appui de l'IA sans lui déléguer l'écriture, et vigilance sur les deux pièges.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers et équipes qui veulent poser ensemble des règles du jeu claires, où chacun trouve sa place.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l’apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l’entraînement.
2. **Vidéo d’expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l’autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l’apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l’engagement formulé et, le cas échéant, les activités d’apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d’au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Principe d'engagement — Robert Cialdini (« Influence »)
- Charte d'équipe / charte relationnelle — outil de management d'équipe largement documenté
- Co-construction — méthode Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Robert Cialdini — « Influence: The Psychology of Persuasion » : le principe d'engagement et de cohérence (on tient davantage un engagement qu'on a soi-même formulé)
- Renault-Nissan — feuille « Tu as le droit de… » remise à chaque nouveau collaborateur
- Lind, Kanfer & Earley (1990) — participation et sentiment de justice dans les décisions
- Salas et al. (2015) — conditions et pratiques d'une coopération efficace

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026