Soft skills

Construir a confiança na sua equipa

Um dia para compreender de que é feita a confiança numa equipa e reconstruí-la quando ficou abalada. Os gestores trabalham sobre o que a faz nascer no dia a dia: cumprir os compromissos, partilhar a informação, aceitar que os erros subam, tratar cada um com equidade. Avaliam o nível de confiança da sua própria equipa e saem com um plano de ações a três meses.

Duração : 1 dia

Objetivos

1. Explicar as componentes da confiança: fiabilidade, competência, benevolência, coerência entre discurso e atos
2. Identificar os comportamentos de gestão que constroem a confiança e os que a corroem em silêncio
3. Avaliar o nível de confiança na sua equipa a partir de sinais observáveis
4. Conduzir uma conversa de reparação após uma promessa não cumprida ou uma decisão mal compreendida
5. Construir um plano de ações a três meses para reforçar a confiança na sua equipa

Programa

Dia 1 — manhã

• Confiança concedida, confiança merecida: o que um colaborador espera do seu gestor e dos seus colegas

• As quatro componentes da confiança e os seus sinais na vida de uma equipa

• O que a abala: promessas esquecidas, informações retidas, tratamento desigual, erros escondidos

• Autodiagnóstico: grelha de observação da confiança na sua equipa

Dia 1 — tarde (oficina)

• Fazer subir os erros e os incidentes sem procurar um culpado

• Simulação: reparar a confiança após um compromisso de planeamento não cumprido perante a equipa de expedição

• Oficina: plano de ações a três meses para a sua equipa, com sinais de acompanhamento

• Teste de conhecimentos e apresentação dos planos

Metodologia

• Autodiagnóstico do clima de confiança na equipa de cada participante

• Estudos de caso: reorganização de um serviço, chegada de um novo gestor a um armazém, defeito de produção não assinalado

• Jogos de papéis sobre a conversa de reparação, observados e analisados em grupo

• Trabalho pessoal orientado sobre o plano de ações, revisto a pares

Avaliação e documentos

Teste de conhecimentos no fim do dia, avaliação a quente em D+1. Certificado de formação numerado, verificável online, para cada participante; relatório de formação entregue à empresa.

Materiais bilingues para cada participante; cada formação presencial inclui o seu gémeo digital no OmniLearn.

Bom saber

Pode realizar-se um diagnóstico a 360° antes e depois da sessão para medir a evolução percebida pela equipa. O meio dia «Autenticidade e transparência do gestor» aprofunda a postura pessoal que sustenta esta confiança.

Informações práticas

Duração	1 dia
Público	Gestores, chefes de equipa, responsáveis de serviço, chefes de projeto
Pré-requisitos	Sem pré-requisitos; uma primeira experiência de chefia facilita os exercícios
Número de participantes	Grupos de 6 a 12 participantes, na empresa
Formato	Na empresa, presencial nas suas instalações
Língua	Francês, darija ou inglês; materiais bilingues
Financiamento	Contratos especiais de formação da OFPPT (TFP), GIAC, Maroc PME: preparamos os processos consigo, sem custo adicional.
Personalização do programa	Programa adaptado aos seus procedimentos, aos seus equipamentos e ao seu público

Perguntas frequentes

Qual a diferença para «Autenticidade e transparência do gestor»?
O meio dia sobre autenticidade incide sobre a postura pessoal do gestor: dizer o que sabe, o que ignora, o que decidiu. Este dia trata a confiança como um funcionamento de equipa, entre o gestor e os seus colaboradores e entre colegas.

Pode frequentar-se a formação após uma crise na equipa?
Sim, é muitas vezes o momento certo. Os casos são ajustados à situação vivida, com a discrição necessária, e a oficina ajuda a construir um plano de reconstrução realista.

O diagnóstico da equipa é comunicado à direção?
A grelha de autodiagnóstico serve o trabalho pessoal do participante durante a sessão. O que ele partilha depois com a sua hierarquia é da sua escolha.