

FICHE FORMATION TEAM

Intitulé de la formation : RH-TEAM

Désignation : Développer les compétences et les aptitudes au développement professionnel d'une équipe

Type de formation : Séminaire en présentiel

Durée : 4 jours consécutifs (30 heures)

Nombre de participants : Jusqu'à 24

Raison d'être de la formation

Les modalités du travail en équipe nécessitent du savoir-faire et du savoir-être dans deux domaines : **l'engagement des équipiers** (qualité de la coopération des membres de l'équipe) et **l'intelligence de soi** (connaissance de son mode de fonctionnement préférentiel en situation d'interaction).

Objectifs de la formation

Cette formation aide les professionnels à viser un haut niveau d'accomplissement de leurs responsabilités en matière de management d'équipe. À l'issue de la formation, le stagiaire aura :

- Amélioré la connaissance qu'il a de son mode de fonctionnement préférentiel en tant que manager,
- Réalisé un diagnostic complet du niveau de professionnalisme de son équipe,
- Identifié les moyens de renforcer son leadership vis-à-vis des membres de son équipe,
- Renforcé ses capacités à réguler des conflits par l'écoute et le dialogue.

Public et prérequis

Tout professionnel exerçant une responsabilité de management à caractère hiérarchique sur une équipe (équipe de direction, équipe projet, collectivité, équipe fonctionnelles ou opérationnelle).

Prérequis : avoir une première expérience de management d'équipe d'au moins 12 mois.

Les points forts de la formation

1. Renforcer la qualité et l'efficacité de la communication avec son équipe.
2. Développer la dynamique participative par la responsabilisation de chacun.
3. Susciter une démarche dynamique d'innovation et de développement du professionnalisme de l'équipe.

Programme pédagogique (4,0 jours)

Étape 1 : Connaître le système équipe (1,0 jour)

1. Comprendre le mode de fonctionnement d'une équipe (parties prenantes, valeurs, règles de fonctionnement, vision commune, objectifs spécifiques).

Étape 2 : Connaissance de soi et aptitudes à communiquer (1,0 jours)

- a) **Évaluation de son type psychologique** : connaissance de son mode de fonctionnement préférentiel à partir d'outils issus de la psychologie jungienne (MBTI, TLP, DISC, WPMOT) et application dans l'exercice de ses responsabilités présentes.
- b) **Compétences communicationnelles** : savoir mettre en œuvre des compétences de communication (poser les bonnes questions, solliciter et donner du feedback, congruence verbal/non verbal) dans l'application d'une responsabilité de management.

Étape 3 : Bâtir une stratégie de développement de l'équipe

- a) **Atelier de mise en situation** : dans le cadre d'un *jeu sérieux*, des équipes doivent mettre en œuvre leurs compétences pour atteindre des objectifs précis.
- b) **Apprentissage de la relecture d'expérience** : apprendre à analyser des résultats à partir d'une expérience spécifique et de formuler des propositions permettant de renforcer le niveau de performance observé.

Étape 4 : Mettre en place des logiques de coopération et de développement personnel

- a) Savoir construire un plan de développement du professionnalisme de l'équipe à partir du modèle de la coopération.
- b) Apprendre à travailler en réseau pour renforcer son influence et donner plus d'impact à son leadership (coaching de pair, feedback, écoute et sens de l'observation).

Moyens pédagogiques :

- Séance de formation en salle avec dossiers techniques remis aux stagiaires reprenant apports théoriques et consignes des exercices.
- Ateliers pratiques et exercices de développement des compétences cognitives.
- Jeux de rôle dans le cadre d'un *jeu sérieux* de 4 heures.
- Questionnaires de typologie comportementale (MBTI, TLP, DISC, Team Player Profile).

Suivi et évaluation :

- Entretien préliminaire avec N+1 pour définir les objectifs visés dans le cadre de la formation suivie ;
- Webinaire de présentation aux participants 30 jours avant la formation de l'objectif et du déroulé pédagogique des 4 jours ;
- Feuilles de présence émargées par les stagiaires ;
- Plan de développement personnel rédigé et remis au formateur qui se charge de le renvoyer à chaque stagiaire 60 jours après la formation en guise de rappel ;
- Entretien de retour de formation dans les 30 jours avec le N+1 pour évaluer progrès atteints sur les objectifs visés conjointement avant la formation ;
- Évaluation à froid (+60 JOURS) de la formation par les stagiaires à partir de questionnaire ;
- Attestation de fin de formation remise au stagiaire avec mention des objectifs visés.