

FICHE FORMATION TEAM TRANSVERSE

Intitulé de la formation : RH-INNOV TEAM TRANSVERSE

Désignation : Développer les compétences et les capacités de développement professionnel dans le management en transverse d'une d'équipe

Type de formation : Séminaire

Durée : 3 journées consécutives (30 heures)

Nombre de participants : Jusqu'à 16

Raison d'être de la formation

Les modalités du travail en équipe nécessitent du savoir-faire et du savoir-être dans deux domaines : **la capacité à influencer des équipiers contributeurs** (engagement des membres par rapport à un projet ou une mission) 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 en transverse. A l'issue de la formation, le stagiaire saura **faire preuve de leadership** par une stratégie d'influence en 9 points qui :

- valorise et encourage des collaborateurs en leur donnant des responsabilités et en les associant à la prise de décision et mise en œuvre de projets,
- sait établir un accord ou obtenir du soutien, de l'appui en échange d'un service ou d'une ressource fournie avec un résultat mutuellement satisfaisant,
- sait développer des relations de confiance, d'estime et d'amitié autour de soi dans le but de générer et renforcer des logiques de coopération au travail,
- sait identifier et influencer les acteurs clés dans son écosystème pour développer des comportements de synergie autour de ses idées, son projet,
- sait démontrer des capacités de jugement et de décision au service d'une vision élargie du sens de l'activité de son équipe, service, ou organisation d'appartenance,
- sait présenter avec détermination et charisme un point de vue ou une idée afin de rallier à soi le plus grand nombre de personnes,
- sait s'appuyer sur un mode de raisonnement logique ou des données objectives pour convaincre des personnes du bien-fondé d'une décision,
- Sait contraindre des personnes à accomplir des tâches ou bien à obéir à des instructions précises,
- Sait faire preuve d'intelligence émotionnelle pour soi-même et avec les autres.

Public et prérequis

Tout professionnel exerçant une responsabilité de management sur une équipe en transverse (équipe projet, collectivité, équipe fonctionnelles ou opérationnelle).

Prérequis : avoir une première expérience de management d'équipe transverse d'au moins 3 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 et la responsabilisation de toutes les parties prenantes,
3. Susciter une démarche dynamique d'alignement et de coopération de l'ensemble des parties prenantes autour d'objectifs communs,
4. Mettre en œuvre les acquis de formation (2 jours de présentiel) et bénéficier de deux mois d'accompagnement en situation de travail.

Programme pédagogique (3,0 jours, dont 2 en présentiel)

Jour 1 - présentiel : Définir le management en transverse (1,0 jour)

- 1) Identifier les spécificités du management en transverse et qualifier les compétences clés à mettre en œuvre ;
- 2) Développer ses compétences en communication : savoir convaincre, savoir négocier, savoir influencer.

Jour 2 - présentiel 2 : Connaître ses parties prenantes et dresser une cartographie des jeux d'acteurs :

- 1) Développer son intelligence organisationnelle avec le sociogramme
- 2) Bâtir une stratégie de coopération en s'appuyant sur les niveaux de synergie exprimés parmi les parties prenantes.

Jour 3 – Action de formation en situation de travail :

- 1) Apprendre à distinguer le rôle de leader de celui de Manager en appliquant les acquis des J1 et J2 au travers d'un plan d'action individuel.
- 2) Relire sa trajectoire d'apprentissage à l'issue d'une période de 60 jours de mise en pratique.

Moyens pédagogiques :

- 2 jours de de formation en salle avec ateliers pratiques et exercices de développement des compétences par jeux de rôles,
- Questionnaires de typologie comportementale (DISC, messages contraignants, style de leadership),
- Plateforme de E-learning avec modules pré et post formation en présentiel,
- Accompagnement à distance pendant 60 jours pour la mise en œuvre d'un plan d'actions individuel.

Suivi et évaluation :

- Entretien préliminaire avec N+1 pour définir les objectifs visés dans le cadre de la formation suivie,
- Présentation des participants via la plateforme de E-learning dans les 20 jours avant la formation et mot d'accueil du formateur,
- Feuilles de présence émargées par les stagiaires pendant les 2 jours de présentiel,
- 2 réunions de suivies des plans d'action à distance (1 à +30 jours et 1 à + 60 jours),
- Plan de développement personnel rédigé et mis en ligne par chaque stagiaire 60 jours après la formation en présentiel,
- 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 (+30 jours) de la formation par les stagiaires à partir de questionnaire.
- Attestation de fin de formation remise au stagiaire avec mention des objectifs visés.