

FICHE FORMATION RH-INNOV

Intitulé de la formation : RH-INNOV

Désignation : Développer les compétences et les capacités d'innovations GRH au service du projet d'entreprise

Type de formation : Séminaire

Durée : 6,5 jours

Nombre de participants : de 6 à 14

Coût : sur devis

Raison d'être de la formation

Les entreprises sont confrontées à une remise en cause générale des modèles économiques et organisationnels hérités du passé ; elles revisitent leurs modalités de travail en équipe dans deux domaines : **l'engagement** (qualité de la coopération des équipes) et **l'innovation** (les modalités de rémunération et de gestion du temps de travail).

Le champ de la formation professionnelle issue de la réforme de 2014 évolue vers de nouvelles exigences de renforcement des compétences professionnelles par la certification et l'évaluation des actions de formation.

Objectifs de la formation

Cette formation aide les professionnels à viser un haut niveau d'accomplissement. Elle permet d'atteindre les objectifs stratégiques recherchés à partir de nouvelles pratiques productives, efficaces, dynamiques et cohérentes en équipe : elle favorise la coopération, association de coopération et de compétition ; elle développe la souplesse cognitive des équipes notamment par :

- L'amélioration de la persévérance,
- L'aptitude à rebondir après les échecs,
- La capacité à tirer les leçons de la réussite des autres,
- La mémorisation du savoir-faire par la répétition,
- La régulation des conflits par l'échange et la co-élaboration,
- Le réflexe de l'évaluation collective et individuelle.

Public et prérequis éventuels

Toute équipe de direction pluriculturelle, les équipes projet, les collectivités, les équipes RH, Communication et Relations Publiques.

Les points forts de la formation

1. Renforcer la qualité de la coopération entre collaborateurs et équipes
2. Gagner en efficacité par la responsabilisation
3. Co-crée dans une démarche dynamique d'innovation en GRH

Programme pédagogique (6,5 jours)

Étape 1 : entretiens exploratoires (1,0 jour)

1. Comprendre le projet d'entreprise et valider les acquis de la politique GRH ;
2. Identifier une équipe pilote bénéficiaire du programme pédagogique ;
3. Déterminer les objectifs du plan de formation et identifier les indicateurs de mesure de la performance (impacts business de la formation) ;
4. Préparer un calendrier d'intervention et un plan de communication aux participants.

Étape 2 : séminaires de travail (3,0 jours)

- a) **Le profil de l'équipe** (cartographie) des modes de fonctionnement (0,5 jour) : récit de l'équipe dans l'entreprise, niveau de maturité (forces et faiblesses), projection vers l'avenir (opportunités et risques).
- b) **La vision de l'entreprise** en matière de politique GRH : (0,5 jour) : le champ des valeurs (quelle est la mission que l'équipe se donne ?), le sens du projet collectif (en vue de quoi travaille-t-elle ?), l'état visé après transformation (ce qu'elle souhaite atteindre).
- c) **La mise en œuvre du projet (2,0 jours)**
 1. La question des compétences professionnelles (besoins, ressources - GPEC));
 2. L'alignement des membres du groupe sur le projet (le niveau d'engagement) ;
 3. Les règles de fonctionnement (leadership, communication) ;
 4. Le plan d'action pour atteindre l'objectif (quelles étapes sont à franchir ?).

Étape 3 : Accompagnement dans la réalisation du projet (3x0,5 jours)

- a) **Innovation** : déployer les intelligences collectives pour trouver d'autres solutions ;
- b) **Engagement** : entretenir la dynamique relationnelle du groupe ;
- c) **Communication** : insuffler autour de l'équipe un courant de réussite.

Étape 4 : Évaluation des résultats à +6 mois et à + 12 mois (2x0,5 jours)

- a) Mesure des résultats obtenus (indicateurs de suivi) ;
- b) Retour sur investissement (ROI) de l'action de formation.

Moyens pédagogiques :

- Entretiens individuels et travail de recherche sur les champs pédagogiques et cognitifs
- Ateliers de développement des compétences et d'innovation
- Outils de psychologie comportementale (MBTI, WPMOT, DISC, Team Player Profile)
- Coaching d'équipe et individuel
- Validation par évaluation en mode du niveau de maturité atteint après formation
- Formalisation des nouvelles compétences acquises par participant.
- Attestation de fin de formation