







Fédérer les équipes externes (partenaires, franchisés, distributeurs)

Dans un environnement complexe et changeant, le modèle pyramidal et hiérarchique est parfois limitant. En interne, le management en mode projet prend de l'ampleur et c'est aussi, de plus en plus et parfois inconsciemment, sur des équipes externes que nous nous appuyons pour atteindre nos objectifs de croissance. Ces formes de collaboration, formalisées (franchise, accord de distribution) ou plus libérales (partenariats, réseau) sont appelées à se développer. Dès lors, travailler sa capacité à rassembler, mobiliser et organiser des énergies diffuses et sans lien hiérarchiques autour d'intérêts communs permettra demain de réaliser d'avantage et de gagner un temps précieux.

OBJECTIFS

-  Identifier les opportunités de constitution d'une équipe externe
-  Connaître les spécificités du management d'équipe externe
-  Développer son savoir faire et savoir être pour asseoir son leadership
-  Apprendre à construire dans la durée

PROGRAMME

Quand ai-je intérêt à me positionner en Manager d'une équipe externe ?

Différents cas de figure peuvent se présenter et nous mettre en position de manager une équipe externe. Par exemple, il peut s'agir de développement commercial via un réseau de distributeurs étrangers pour un directeur commercial, ou de l'animation d'un groupe d'experts pour un chargé de communication. Les opportunités naissent souvent de la prise de conscience d'une valeur ajoutée grâce à fédération de compétences externes jusque là gérer de manière individuelle.

Un diagnostic du type d'équipe, du niveau de formalisation et des investissements requis mis en face à face avec les résultats escomptés est une première étape.

Comment établir ma légitimité et mon leadership ?

En dehors de la pression hiérarchique qui ne peut s'exercer qu'indirectement d'autres leviers sont à rechercher et à développer dans les registres suivants selon la situation et sa personnalité :

- Proposer une vision claire
- Construire un climat de confiance
- Coordonner les actions
- Fixer un cadre et des règles d'échange et d'arbitrage
- Maîtriser les flux de communication
- Motiver dans la durée

A chaque situation correspond donc un **plan d'action** que nous nous entraînerons à dresser pour constituer et souder l'équipe.

La communication revêt un enjeu particulier :

La création de liens entre les membres, d'une cohésion générale ainsi que le développement du sentiment de bien être au sein de l'équipe sont fondamentaux. Les différentes options possibles, notamment celles offertes par les nouvelles technologies, seront analysées en détail. Par ailleurs la posture, les actions et les moyens de communication évolueront au cours du temps en fonction de la maturité de l'équipe.

DUREE

2 jours

PUBLIC

Tout public

Pré REQUIS

Aucun

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

PEDAGOGIE

La formation repose sur l'étude de cas concrets et sur les exemples amenés par les participants.

Des questionnaires permettent de faire un auto diagnostic et d'identifier les pistes de progrès.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonomiste, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-police, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

