

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Manager et décider dans l'incertitude
- Développer une culture de l'agilité et de la flexibilité auprès de son/ses équipes
- Impliquer les équipes autrement pour changer, innover, progresser
- Être en posture de facilitateur et installer des pratiques collaboratives et responsabilisantes

2 JOURS EN PRÉSENTIEL

PRÉREQUIS :

Avoir une expérience de management significative : plus de 3 personnes, pendant plus d'une année.

Être confronté à un contexte d'incertitude, d'imprévisibilité.

PROGRAMME

Établir le diagnostic systémique de l'organisation

- Facteurs de complexité, définition de la complexité et ses composantes (imprédictibilité et incomplétude), caractéristique d'un environnement VICA : volatil, incertain, complexe, ambigu
- Etude systémique au sein de sa propre organisation de travail
- Passage des schémas connus à la pensée complexe, passage de schémas automatiques à adaptatifs

Comprendre le concept d'agilité

- Fondamentaux de l'agilité (origine), les méthodes, les valeurs : place des individus et des interactions (vs processus et outils), adaptation (vs suivi d'un planning), opérationnalité (vs exhaustivité), collaboration client (vs contrat)
- 12 principes agiles

Établir le diagnostic de son fonctionnement agile (posture) et repérer les points de progrès

- Diagnostic et auto-positionnement : promouvoir l'agilité en étant soi-même (authenticité, simplicité, accessibilité)
- Caractéristiques d'un manager intuitif et agile et les freins
- Pré-requis pour décider en période d'incertitude (de crise) : confiance, envie, reconnaissance, droit à l'erreur

Manager avec les méthodes de l'agilité

- Fonctionnement en auto-régulation, production de valeur, cycle, adaptation rapide à l'environnement
- Lien avec le management visuel, le pouvoir du post-it
- Base de la méthode Scrum, les acteurs et le facilitateur (scrum master), le sprint (temps, objectifs, plan d'action et les états d'avancement des tâches - todo-doing-done)
- Pratique de routine ou mêlée quotidienne pour lever les difficultés/obstacles
- Pratique des retours d'expérience et culture de l'amélioration continue

Passer du manager participatif au manager collaboratif

- Distinction des modes de décision : directif, participatif et collaboratif
- Modèle d'entreprise libérée, entreprise responsable, entreprise humaniste : pyramide inversée, ingéniosité par le bas
- Pratiques d'animation encourageant le collaboratif : être un facilitateur, un « servant leader », parfois un coach
- Notions d'implication, d'engagement, de responsabilité et de motivation : le modèle PERMA
- Notions de coopération et d'interdépendance
- Pratiques collaboratives

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE ET ÉVALUATIVE

Les participants sont mobilisés pour partager une analyse de situation et croiser leurs regards sur les évolutions des pratiques managériales, en environnement complexe. Ils travaillent sur les actions, les pratiques et les compétences à développer pour encourager un management agile et acculturer les équipes. Des exercices de type étude de cas de situation complexe sont travaillées à partir de leur situation réelle, puis mises en situation le cas échéant. Ils se familiariseront avec les méthodes de management agiles pour animer leur routine, la performance.

L'évaluation est réalisée au travers d'un questionnaire ludique d'assimilation des concepts et d'une étude de cas. Elle est formative et réalisée par le groupe des stagiaires et par le formateur.

BONUS Cette formation est reliée à un webinar sur l'agilité dans un contexte d'imprévisibilité



W-001