

AGILITÉ MANAGÉRIALE

Durée	2 jours	Référence Formation	5-MA-AGIL
--------------	----------------	----------------------------	------------------

Objectifs

- Modélisation des modes opératoires propres à chacun
- Le feedback positif et l'encouragement des progrès
- Célébration des réussites
- Poser des questions stimulantes
- Faire des propositions qui ouvrent le champ des possibles

Participants

Chefs ou responsables de projet et managers

Pré-requis

Pas de prérequis spécifiques

Moyens pédagogiques

- Réflexion de groupe et apports théoriques du formateur
- Travail d'échange avec les participants sous forme de réunion-discussion
- Utilisation de cas concrets issus de l'expérience professionnelle
- Validation des acquis par des questionnaires, des tests d'évaluation, des mises en situation et des jeux pédagogiques
- Remise d'un support de cours.

PROGRAMME

Comprendre l'Agilité

- Découvrir ce qu'est l'agilité et son application concrète en management
- Identifier les principes agiles

Les défis de l'adoption à l'agilité

- Le besoin de causalité
- La peur de perdre ses responsabilités
- Redéfinir les rôles du management

Agilité et complexité

- L'approche systémique (abandon de la cause aux profits des paramètres influents)
- La cybernétique (grille de E M O F F)
- La théorie des systèmes dynamiques et le chaos
- Les automates cellulaires et les systèmes adaptatifs

Favoriser la compétence et l'autonomie

- Définir la coresponsabilité (droit et devoirs de chacun)
- Clarification du rôle de chacun
- Définition de l'objectif (ne pas confondre délégation et répartition des tâches)
- Définir le contrôle comme une aide efficace
- Développer l'autocontrôle
- Évaluer

Favoriser l'auto-organisation des équipes

- Développer la motivation de chacun en donnant du sens à la réalisation des objectifs

CAP ÉLAN FORMATION

www.capelanformation.fr - Tél : 04.86.01.20.50

Mail : contact@capelanformation.fr

Organisme enregistré sous le N° 76 34 0908834

version 2024

- Développer la coresponsabilité
- Conduire l'équipe à réfléchir sur elle-même

Travailler la posture

- Participer dans un objectif de progrès et de développement
- Stimuler la coopération et l'entraide
- Ouvrir un cadre de référence pour inventer ensemble des solutions créatives (cristallisation)

Favoriser la progression de l'équipe

- Apporter un soutien et un encadrement adapté
- Encourager l'initiative
- Analyser les dysfonctionnements et leurs conséquences et prise en compte de la double contrainte
- Mener des entretiens de suivi constructifs
- Mener un entretien en fin de délégation afin de débriefer sur le vécu, le ressenti, et reconnaître les performances et les acquis

Créer les conditions de l'amélioration continue

- Changer car l'environnement change
- L'art de la navigation en terrain mouvant (développer la pensée divergente)