

Objectifs / Durée de la formation

Durée: 2 jours, soit 14 heures

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

Participants / Pré-requis

- Chefs ou responsables de projet, Managers
- Pas de prérequis spécifique

Moyens pédagogiques

- Formateur expert dans le domaine
- Mise à disposition d'un ordinateur, support de cours remis à chaque participant, vidéo projecteur, tableau blanc et paperboard
- Feuille de présence signée en demi-journée, évaluation des acquis tout au long de la formation, questionnaire de satisfaction, attestation de stage

Programme

1. Comprendre l'Agilité

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

2. Les défis de l'adoption à l'agilité

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

3. 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

4. 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

5. Favoriser l'auto-organisation des équipes

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

6. 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 débriefeur sur le vécu, le ressenti, et reconnaître les performances et les acquis

7. Créer les conditions de l'amélioration continue

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