

Manager les équipes avec Agilité

Comment prendre en compte la personnalité des membres de son équipe et les faire évoluer dans l'intérêt du collectif ? Quelles approches mettez-vous en place pour qu'ils gagnent en confiance et répondent aux enjeux stratégiques liés à l'entreprise ? Par ses ateliers pratiques, cette formation vous permet d'intégrer des techniques de management efficaces.

MISE EN SITUATION

Ateliers progressifs sur les savoir-faire et savoir-être (plus de 50% du temps de la formation). Jeux de rôle. Débriefings collectifs et individuels.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Méthodes pédagogiques actives et participatives. Alternance de théorie/pratique avec application aux contextes et expériences des participants.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

À l'issue de la formation l'apprenant sera en mesure de :

- **Analyser** le mode managérial existant afin d'identifier les besoins, les compétences et les caractéristiques de l'équipe et de chaque individu, y compris en situation de handicap.
- **Expliquer** avec clarté et concision les apports de l'agilité dans le nouveau mode managérial, pour favoriser la compréhension et l'adhésion de l'équipe.
- **Piloter** les performances et les résultats de l'équipe à travers les outils de l'agilité, tout en développant une culture d'apprentissage continu et de partage d'expérience.
- **Déployer** des pratiques et des outils issus de l'agilité dans l'accompagnement et la formation des collaborateurs, afin de renforcer leur autonomie, leur adaptabilité et leur coopération.
- **Structurer** les activités et les responsabilités collectives en prenant en compte les complémentarités, les interactions et les éventuelles zones de tension au sein du groupe.

LE PROGRAMME

1-Mieux se connaître et devenir un leader inspirant

- Clarifier le rôle, les missions et les marges de manœuvre du manager.
- Identifier son profil de management : points forts et axes de vigilance (Test DISC).
- Adapter son style managérial aux besoins de l'équipe (Test Hersey-Blanchard).
- Mobiliser l'engagement des collaborateurs et susciter la motivation collective.

Mise en situation : Développer son leadership à travers une communication persuasive.

Exercice sur la rhétorique et la valorisation des idées dans le collectif.

2-Développer son assertivité et ses soft skills

- S'affirmer tout en respectant l'autre et en maintenant le lien de confiance.
- Identifier ses besoins et les exprimer de façon constructive.
- Trouver l'équilibre entre écoute, fermeté et empathie.
- Savoir dire non avec diplomatie.
- Adopter une posture gagnant-gagnant dans les échanges.

Test de Gordon : Mesure de son assertivité.

Mises en situation : Interaction avec des collaborateurs au comportement difficile (agressif, fuyant). Travail sur la maîtrise émotionnelle et les soft skills relationnels.

PARTICIPANTS

Opérationnels qui endossent ou vont endosser un rôle managérial dans le cadre de leur fonction

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...
Évaluation certificative : mises en situation devant un jury composé de 3 professionnels. Le participant complète également un test de positionnement en amont

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque stage ou séminaire, FORMEA fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.
- Un certificat de compétences est délivré par Bicom si le candidat a réussi sa certification

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez M Galdemar, référent handicap, à l'adresse suivante baptistegaldemar@gmail.com pour étudier au mieux votre demande

3-Manager et organiser son équipe en agilité

- Évaluer le degré d'autonomie et de compétence de ses collaborateurs.
- Mettre en place des pratiques collaboratives favorisant la fluidité des échanges.
- Adapter l'organisation de l'équipe aux priorités et aux profils.
- Favoriser la responsabilisation et la montée en compétence des collaborateurs.
- Déléguer efficacement pour développer l'agilité collective.

Mise en situation : Entraînement à la délégation et à la responsabilisation.
Développement des soft skills d'adaptation et de confiance.

4-Fixer des objectifs motivants et formateurs

- Utiliser les objectifs comme leviers de performance et de développement.
- Distinguer les objectifs qualitatifs et quantitatifs.
- Associer les collaborateurs à la construction et au suivi des objectifs.
- Négocier les objectifs pour garantir l'adhésion et l'autonomie.
- Mettre en place un suivi participatif et formatif.

Mise en situation : Créer des objectifs combinés entre court, moyen et long terme.
Identifier les priorités et construire une matrice de suivi partagée.

5-Gérer les tensions et résoudre les conflits

- Identifier les signaux faibles et les sources de tension dans l'équipe.
- Analyser les causes profondes du conflit et choisir la posture adaptée.
- Neutraliser les comportements toxiques et restaurer un climat de confiance.
- Appliquer les outils d'analyse des onze causes du conflit.
- Transformer un désaccord en opportunité de dialogue et d'amélioration.

Jeu de rôle : Entraînement intensif à la gestion de conflit.

Mise en pratique des techniques de régulation et de médiation managériale.

6-Accompagner et former les collaborateurs

- Observer et comprendre les comportements de l'équipe.
- Construire une vision commune et partagée.
- Donner des feedbacks constructifs, formateurs et motivants.
- Communiquer les décisions, même difficiles, avec pédagogie.
- Savoir recadrer ou féliciter de manière adaptée.

Jeu de rôle : Entraînement à la communication de formation et à l'accompagnement individuel.
Travail sur les postures de coach et de facilitateur.

7-Dynamiser la performance de ses équipes par la complémentarité

- Identifier les leviers de motivation individuels et collectifs.
- Valoriser les talents et les potentiels de l'équipe.
- Maintenir la dynamique du groupe en période de changement ou de difficulté.
- Favoriser la coopération par des "quick wins" et la reconnaissance des réussites.
- Animer des réunions dynamiques favorisant l'intelligence collective.

Mise en situation : Création de cercles de dialogue, entraînement à la facilitation et à la remotivation d'équipe.

8-Accompagner les équipes au changement

- Comprendre la courbe du changement et les étapes psychologiques associées.
- Adopter la posture du manager accompagnant et pédagogue.
- Identifier les résistances et y répondre par la formation et la communication.
- Stimuler l'engagement des collaborateurs face aux nouvelles orientations.

Test : Évaluer sa propre résistance au changement.

Simulation : Accompagnement d'un collaborateur réticent face à une nouvelle stratégie d'entreprise.