

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

Travail à partir de situations réelles issues du terrain, mises en situation et jeux de rôle, partage d'expériences entre participants, apports directement applicables.

| | |
|---|---|
| PARTICIPANTS | Professionnels en activité appelés à prendre ou à exercer des responsabilités managériales dans le cadre de leur poste. |
| 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 cinq 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... Evaluation 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisassent 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 Bi'com 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 | <p>Contactez nos référents handicap :</p> <p>baptistegaldemar@formeaformation.com</p> <p>zinebzahidi@formeaformation.com</p> <p>Nous étudierons votre demande avec attention afin de vous proposer des solutions adaptées.</p> |

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Transformer le mode managérial en identifiant les besoins et les caractéristiques de l'équipe et des individus, y compris les personnes en situation de handicap

Communiquer de manière claire et concise les contributions de l'agilité dans le nouveau mode managérial à l'équipe

Réorganiser les activités et les tâches de l'équipe

Intégrer les pratiques et les outils de l'agilité dans l'accompagnement des collaborateurs

Gérer les résultats de l'équipe en utilisant les outils de l'agilité

Faire preuve d'agilité dans la gestion des difficultés ou des litiges au sein de l'équipe

LE PROGRAMME

1) Se connaître et devenir "influenceur" de son équipe

- Définir le champ d'action du manager.
- Diagnostiquer son management : points de force et de vigilance – Test DISC
- Adopter le type de management favorable à la réussite du collectif. Test Hersy Blanchard
- Savoir impliquer dans l'action.

Mise en situation : Faire grandir sa posture de leader par la maîtrise de la communication. Exercice sur la rhétorique et comment vendre ses idées.

2) Développer son assertivité et ses soft skills

- S'affirmer en respectant l'autre.
- Connaître ses besoins pour les analyser.
- S'affirmer pour prendre confiance en soi.
- Savoir dire non, c'est se dire oui à soi.
- Recherche une position gagnant/gagnant.

Test de Gordon : Exercice sur la mesure de son assertivité. Mises en situations avec des collaborateurs ayant des comportements agressifs, de fuite ou de manipulation. Travail sur la maîtrise de ses softs skills.

3) Adopter une organisation agile

- Évaluer l'autonomie de ses collaborateurs.
- Adopter de nouveaux usages : faciliter les interactions et le partage d'informations.
- Adapter l'organisation de son équipe, les clés du manifeste agile.
- Entretenir l'adaptabilité du groupe.
- Déléguer pour gagner en agilité.

Mise en situation : Entraînement à la délégation, l'autonomie du collaborateur. Développement de soft skills.

4) Définir des objectifs clairs et réalistes

- Utiliser les objectifs comme un véritable outil de management.
- Distinguer objectifs qualitatifs et quantitatifs.
- Déléguer le suivi des objectifs qualitatifs : matrice de délégation.
- Négocier les objectifs, remporter l'adhésion.
- Suivre les résultats.

Mise en situation : Créer des objectifs combinés. Identifier un produit/service lié à une priorité. Créer des objectifs optimisés entre court et moyen termes.

5) Désamorcer les tensions et les inquiétudes

- Analyser et définir son approche.
- Manifester la confiance.
- Déjouer les causes de démotivation du collectif. Neutraliser les leaders négatifs.
- Comprendre l'outil d'identification des onze causes du conflit.
- Savoir expliquer son veto.
- Mobiliser autour d'une problématique positive.

Jeu de rôle : Devenir un facilitateur. Entraînement intensif à la résolution de conflits.

6) Favoriser la pédagogie et la transparence de l'information

- Comprendre les comportements des membres de l'équipe.
- Définir une vision commune. Donner des feedbacks constructifs.
- Communiquer une décision difficile ou non partagée
- Savoir féliciter, savoir recadrer
- Favoriser l'engagement de l'équipe par l'exemplarité.

Jeu de rôle : Entraînement intensif à l'accompagnement de ses collaborateurs par la maîtrise des softs skills.

7) Dynamiser la performance de ses équipes par la complémentarité

- Être attentif aux préoccupations des hauts potentiels de son équipe.
- Identifier les leviers de motivation de ses collaborateurs.
- Faire émerger un esprit combatif face aux situations dégradées.
- Maintenir la motivation des collaborateurs par des "quick wins".
- Animer des réunions d'équipe dynamisantes.

Mise en situation : Plusieurs exercices sont proposés : Créer des cercles de dialogue et faire émerger l'intelligence collective. Entraînement à l'animation de réunions d'équipes innovantes. Entraînement à la remotivation de ses collaborateurs.

8) Accompagner les équipes au changement

- Connaitre la courbe du changement et les différentes étapes psychologiques
- Le rôle du manager dans la conduite du changement
- Apprendre à booster son collaborateur

Test : la résistance au changement. Simulation avec un collaborateur qui souhaite garder ses habitudes face à une nouvelle stratégie d'entreprise.