

Programme de formation - V.2.0 du 15/11/22

MANAGEMENT & AUTO-ORGANISATION

(2 JOURS)

« *POSTURE, PRINCIPES ET PRATIQUES POUR UN MANAGEMENT FAVORISANT
L'AUTO-ORGANISATION DES ÉQUIPES* »



Pour qui ?

Toute personne amenée à manager des équipes dans un cadre visant à partager le pouvoir de décision et d'action.

Pourquoi cette formation ?

Management et auto-organisation, un paradoxe ?

Face à la complexité grandissante des organisations et le contexte dans lequel elles évoluent, la transition vers un fonctionnement basé sur l'adaptation constante, l'auto-détermination et l'intelligence collective devient incontournable. Cette formation a été créée pour apporter aux managers des principes, pratiques et outils concrets pour accompagner sereinement leurs équipes sur ce chemin.

OBJECTIFS GLOBAL ET OPÉRATIONNELS

L'objectif global est d'**être capable de manager des équipes dans un environnement favorisant l'adaptation, l'auto-détermination et l'intelligence collective.**

À la fin de la formation, vous serez capable de :

- **Mettre en place pratiques et outils de base** pour faire évoluer votre management dans chaque facette du management d'équipe vers l'auto-organisation,
- **Développer la culture du « Faire équipe »** pour diffuser durablement les principes et pratiques dans les équipes,
- **Adopter une posture** favorisant l'auto-organisation, l'engagement, la motivation, l'intelligence collective et l'entraide.

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 14h

Présentiel / distanciel : Cette formation est dispensée en présentiel ou en distanciel. Dans la version distancielle, nous découpons les 14h en 4 demi-journées espacées d'au moins une journée.

Nombre de participants : minimum 4 participants, jusqu'à 12 participants.

Prérequis : avoir rempli le questionnaire d'auto-diagnostique (nous contacter).

Tarifs :

- * Tarif standard : 1500 € HT / participant
 - * Tarif Associations et TPE : 1150 € HT / participant
 - * Toute autre situation, nous contacter
- Pour une formation intra-entreprise, nous contacter.

Dates : si les dates n'apparaissent pas sur notre site, elles sont co-décidées avec les participants pré-inscrits (nous contacter pour vous pré-inscrire). Lorsque le groupe est suffisant, nous vous envoyons un mini-formulaire vous permettant de nous indiquer les dates les plus favorables pour vous parmi celles proposées.

Lieu : à confirmer 15 jours avant la formation.

Délai d'accès :

Inter-entreprise : pré-inscription / selon le calendrier ('Agenda' sur notre page d'accueil)
Intra-entreprise : sous 2 mois, nous contacter.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

« Don't be good get better »



Voici les convictions sur lesquelles nous nous sommes appuyés pour construire ce parcours.

Pour devenir un manager qui développe pleinement son potentiel au service des équipes auto-organisées, nous privilégions les points suivants :

Trouver sa propre manière d'être un manager autonomisant plus que suivre un modèle.

La formation est conçue pour **aider chaque participant à identifier son style** de management autonomisant, sa couleur, en fonction de ses talents, de ses affinités et de son expérience.

S'entourer plus que faire seul.

Le management autonomisant est une activité complexe aux multiples facettes. Pour nous, **un manager au service de l'équipe ne peut agir qu'en s'entourant pour compléter ses compétences et dépasser ses propres freins.**

Nous mettons en abîme cette conviction en apportant une grande attention à **activer l'échange de savoirs entre participants.**

Partager sans limite plus que protéger ses acquis.

Membres d'une communauté apprenante depuis nos débuts, nous **partageons** nos propres expériences, découvertes, pratiques, outils, difficultés ... **sans limite** parce que c'est la meilleure façon d'avancer sans rester sur ses acquis !

Développer sa curiosité plus que tout maîtriser.

Nous avons conçu cette formation pour aider à comprendre plus intimement le management autonomisant, acquérir les bases nécessaires mais surtout **développer la soif d'acquérir sans cesse de nouveaux savoirs utiles, pratiques, modèles, courants de pensée, ...** Les participants partent avec de nombreuses références à creuser en fonction de leurs besoins actuels et futurs.

Nous attachons une importance particulière à la **posture des formateurs**, à la **dynamique du groupe** et aux **différences de fonctionnement des individus** qui le composent. Nous rendons explicites la posture, les principes, outils et pratiques aux participants pour qu'ils puissent les **intégrer en les vivant dans la formation elle-même**.

FORMATEUR ET INTERLOCUTEURS

Pierrick THIBAULT et Dorothée LE SEAC'H sont accompagnants et formateurs depuis plus de 10 ans. Il ont accompagné plusieurs dizaines d'équipes et organisations à augmenter leur capacité à faire vraiment équipe sur les sujets complexes en s'appuyant sur des cadres agiles.

Sarah Guedes est notre référente pour **les personnes en situation de handicap**. Nous sommes particulièrement attentifs à permettre à chacun.e d'accéder dans de bonnes conditions à nos formations. Merci de la contacter sur sarah.guedes@lesequipees.fr ou par téléphone au 02 55 09 76 66, nous prendrons les dispositions nécessaires pour garantir un accueil adapté pour une expérience optimale.

Pour toute **question administrative**, contactez-nous sur contact@lesequipees.fr ou par téléphone au 02 55 09 76 66.

CONTENU ET DÉROULEMENT

Lors de cette formation, les modules sont exposés dès le démarrage et approfondis en fonction des problématiques amenées par les participants. Chaque module est initié par un apport (modèle, pratique, ...) associé à un atelier, suivi d'une séquence d'échanges guidés entre les participants afin de faire émerger les savoirs clés.

AGILITÉ ET COMPLEXITÉ

La complexité du monde actuel augmente, ce qui demande aux entreprises de développer sans cesse leur agilité. Quelle est la nature de cette complexité, qu'appelle-t-on agilité, et quelle réponse propose-t-elle ? Quel changement de posture cela implique-t-il pour le manager ?

Référentiels principaux abordés : modèle Cynefin, Manifeste Agile.

FAVORISER LA MOTIVATION

« *Essayer de motiver les gens c'est comme tirer sur une plante pour qu'elle pousse plus vite. La seule façon de contribuer est d'observer et agir sur l'environnement* » - Isaac Getz

Les personnes sont ce qu'il y a de plus important dans une organisation. Les managers se doivent de maintenir énergie, créativité et envie, ces notions que l'on met souvent derrière

le terme « motivation ». Mais qu'est-ce que la motivation ? Comment avoir un impact significatif sur celle-ci en tant que manager ?

Référentiels principaux abordés : motivations intrinsèque et extrinsèque, Moving Motivators.

CRÉER LES CONDITIONS DE L'AUTO-ORGANISATION

L'auto-organisation, ça s'organise !

Le but du manager agile est de créer les conditions pour que les équipes soient capables de prendre des décisions et d'agir efficacement face à l'imprévu plus que de décider lui-même. Quelles sont ces conditions ? Comment progresser en équipe vers l'auto-organisation en partant de là où on est ?

Référentiels principaux abordés : Théorie de l'auto-détermination, Les 7 niveaux de délégation.

ALIGNER CONSTAMMENT LE « POURQUOI », LE « COMMENT » ET LE « QUOI »

« Martin Luther King, pour créer un véritable changement, a dit "J'ai un rêve", pas "J'ai un plan" » - Simon Sinek

Quelle est la différence entre un but et un objectif ? Comment définir un but clair et énergisant ? Comment utiliser ce but pour faciliter les prises de décisions, la communication, la collégialité ?

Référentiels principaux abordés : Le « cercle d'or », les arbres de but (Théorie des Contraintes), Solution Focus.

DÉVELOPPER L'ENTRAIDE

« Ce n'est jamais le problème de quelqu'un d'autre. » - affiche vue dans un open space

Cette phrase est emblématique de l'état d'esprit des personnes qui font vraiment équipe. Une équipe qui s'entraide et sait obtenir de l'aide à l'extérieur est capable de surmonter n'importe quel obstacle. Comment développer l'entraide dans une équipe en tant que manager, comment s'outiller pour améliorer la qualité de l'aide mutuelle apportée dans les situations complexes ? Et comment obtenir soi-même une aide efficace en tant que manager ?

Référentiels principaux abordés : communautés de pairs, coaching vs consulting, co-coaching, co-développement et assimilés.

AUGMENTER LA QUALITÉ ET LA PUISSANCE DES INTERACTIONS DANS SON ÉQUIPE

*« Les individus **et les interactions** ... » - Manifeste Agile*

C'est le premier principe agile. Le manager agile accompagne son équipe pour accroître sa capacité à aborder les vrais sujets et à les dépasser en s'appuyant sur la diversité des points de vue, expertises, personnalités, sensibilités en présence. Ce module permet de s'équiper en tant que manager dans ce but.

Référentiels principaux abordés : rétrospective, Liberating Structures, Processus sociocratiques.

ACCOMPAGNER PLUS QUE TIRER LES ÉQUIPES DANS LEUR PROGRESSION

« Rien n'est permanent, sauf le changement. » - Héraclite d'Éphèse

Le changement n'est plus un concept mais une constante intégrée à la vie d'une équipe. Comprendre comment les aléas majeurs agissent sur une équipe et son évolution est primordial pour un manager afin d'adapter sa posture en fonction des phases vécues par son équipe et soutenir sa progression.

Référentiels principaux abordés : modèle ADKAR, Satir Change model.

TROUVER SA COULEUR DE MANAGER AGILE

Trouver sa propre manière d'être manager agile plus que suivre un modèle

Être un manager d'une équipe agile, c'est adopter une posture qui favorise la souveraineté individuelle, l'auto-détermination, l'entraide et le sentiment de responsabilité individuelle au service d'un collectif portant une mission qui fait sens. Et cette posture peut être incarnée de multiples façons. Quelles sont mes forces en tant qu'individu, et comment les activer au service de cette posture ?

Référentiels principaux abordés : Virginia Satir, les postures du Manager Agile.

DÉVELOPPER UNE CULTURE FORTE POUR PÉRENNISER CE QUI FONCTIONNE

Créer une culture c'est raconter l'histoire du passé telle qu'on aimerait vivre le futur.

Et si la moitié de mon équipe est renouvelée ? Et comment intégrer un nouvel arrivant dans notre beau collectif ? Le manager agile doit veiller à pérenniser la progression de l'équipe en développant une culture forte. De nombreux événements s'y prêtent, autant de pépites qu'il faut apprendre à attraper au vol (succès, dilemmes, anecdotes du quotidien, ...).

Référentiels principaux abordés : Appreciative Inquiry, formuler une conviction forte.

SE LANCER

Pour favoriser le démarrage de chacun sur une pratique régulière, nous explorerons la variété des usages. Un atelier permettra à chacun de se projeter dans une pratique apprenante atteignable par rapport à son contexte et ses besoins.

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

PRÉSENCE & RÉUSSITE

- Feuilles de présences signées des stagiaires et du formateur par demi-journée,
- Mises en situation, ateliers pratiques et projection (plan d'actions) pendant la formation,
- Évaluation des progrès par auto-positionnement avant et après la formation,
- Remise d'un certificat de réussite en fin de formation, (si 100 % de présence effective, et progrès effectifs sur les objectifs opérationnels de la formation, évalués tout au long de la formation et par un questionnaire en fin de formation).

SATISFACTION

- Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de formation,
- Sur demande, bilan de fin de formation avec le commanditaire, lors d'un entretien téléphonique.

Agile Garden est une SAS au capital de 15000 € - 534 577 812 RCS Nantes - Code APE 7022Z - TVA Intracommunautaire : FR50 534577812