

Management 3.0 : pratiques de leadership

Référence : MEAG030

Durée : 2 jours

Certification : **Aucune**

CONNAISSANCES PREALABLES

- Aucunes. • Nous vous invitons à lire l'ouvrage de Jurgen Appelo, Management 3.0, dans le but de profiter au maximum de la formation.

PROFIL DES STAGIAIRES

- Tout manager souhaitant appliquer l'Agile au quotidien.

OBJECTIFS

- Aller au delà du Management 1.0 et du management 2.0. • Comprendre comment la complexité affecte votre organisation. • Savoir comment garder les personnes actives, créatives, innovantes et motivées. • Donner aux équipes l'attention et l'autorité dont elles ont besoin pour s'épanouir elles-mêmes. • Définir les limites pour que les équipes puissent réussir à s'aligner sur les buts de l'entreprise. • Créer un réseau organisationnel promoteur de succès. • Mettre en place une amélioration continue qui marche.

CERTIFICATION PREPAREE

Aucune

METHODES PEDAGOGIQUES

- Mise à disposition d'un poste de travail par stagiaire
- Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique pendant le stage
- La formation est constituée d'apports théoriques, d'exercices pratiques, de réflexions et de retours d'expérience
- Le suivi de cette formation donne lieu à la signature d'une feuille d'émargement

FORMATEUR

Consultant-Formateur expert Méthodologie - Modélisation

METHODE D'EVALUATION DES ACQUIS

- Auto-évaluation des acquis par le stagiaire via un questionnaire
- Attestation de fin de stage adressée avec la facture

CONTENU DU COURS

JOUR 1

Management Agile

- Le Management Agile est une nouvelle approche de leadership et de gouvernance pour les équipes et des individus créatifs
- Vous apprendrez à connaître les différentes méthodes, les pratiques les plus populaires, les défis en matière d'adoption Agile dans le monde entier et la contribution du leader du gestionnaire et de l'équipe dans les organisations agiles

Pensée Complexe

- La Pensée Complexe est la pierre angulaire d'un état d'esprit Agile

- Vous apprendrez ce qu'est la théorie de la complexité en pensant en terme de systèmes, en faisant la différence entre complexe et compliqué, en comprenant les illusions de la pensée linéaire traditionnelle et en découvrant les suggestions pour la pensée complexe

Motivation

- La Motivation Intrinsèque est la raison qui nous pousse hors du lit chaque matin
- Et puisque les gens sont les parties les plus importantes d'une organisation, les managers doivent faire tout leur possible pour garder des gens actifs, créatifs et motivés

Techniques

- Vous apprendrez à connaître la différence entre les motivations extrinsèques et les motivations intrinsèques, les 10 désirs intrinsèques et les techniques communes pour comprendre ce qui est important pour les membres de vos équipes, telles que les rencontres face à face, des évaluations personnelles, les 12 questions les plus importantes, et des évaluations à 360 degrés

Auto-organisation

- L'auto-organisation peut offrir beaucoup de réponses lorsqu'il provient d'un bon style de management
- Les équipes sont capables de s'auto-organiser mais cela nécessite de donner de la part du management de monter en compétence, de l'autorisation et donner de la confiance
- Vous apprendrez comment construire l'auto-organisation, comment distribuer une autorisation dans une organisation, comment gérer les challenges de la montée en compétence d'une équipe, comment faire grandir la relation inter-équipe de confiance et plusieurs techniques pour distribuer le contrôle, telles que les 7 niveaux de délégation et le conseil d'autorité

JOUR 2

Comment devenir un Manager Agile ?

- Etablir des objectifs est un acte important car l'auto-organisation peut mener à rien. Par conséquent, il est nécessaire de protéger les personnes et les ressources partagées, puis de donner aux gens une intention claire et des objectifs définis
- Vous apprendrez quand devenir un manager et quand devenir un leader, quand utiliser différents critères pour créer des objectifs utiles, sur les challenges liés au management par objectifs et comment protéger les personnes et les ressources partagées de tous les mauvais effets de l'auto-organisation

Les 7 approches de développement de compétences

- Le développement des compétences est essentiel quand il s'agit de faire un bon travail
- Les équipes sont les seules à être capable d'atteindre leurs objectifs si les membres de l'équipe sont suffisamment capables et les Managers doivent donc contribuer au développement des compétences
- Vous apprendrez comment et quand appliquer les sept approches de développement des compétences, la façon de mesurer les progrès accomplis dans un système complexe, l'effet de la sous-optimisation et plusieurs conseils pour utiliser des métriques utiles

Evolution de la structure organisationnelle

- Les structures organisationnelles ont un impact significatif sur la manière dont une organisation fonctionne
- De nombreuses équipes fonctionnent dans un contexte d'une organisation complexe et il est donc important de tenir compte des structures qui améliorent la communication
- Vous apprendrez comment faire grandir une structure organisationnelle comme un fractal, comment équilibrer la spécialisation et la généralisation, comment choisir entre les équipes fonctionnelles et inter-fonctionnelles, sur le leadership informel et l'élargissement des intitulés de poste, puis sur le traitement des équipes comme des unités de valeur dans un réseau de valeur

Conduite du changement

- La conduite du changement est l'une des choses sur laquelle les gens issus de toutes sortes d'organisations luttent le plus
- Les individus, les équipes et les organisations ont besoin de s'améliorer en permanence au lieu de reporter l'échec à plus tard continuellement. En pratique, cela signifie que les managers et les leaders doivent agir comme des Agents de Changement en essayant de changer les systèmes sociaux complexes autour d'eux
- Vous apprendrez à connaître les 4 facettes de la conduite du changement qui s'appliquent au système, aux individus, aux interactions et à la limite du système

Jeux et exercices

- Chacun des huit sujets comprend au moins un jeu ou exercice. En groupes de quatre à six personnes, les participants mettent en pratique les idées qu'ils viennent de découvrir et d'apprendre. Parfois, les participants jouent comme différents managers les uns contre les autres. Parfois, ils agissent ensemble comme un seul manager, en partageant leurs pensées tout en travaillant sur un problème
- Toute activité sociale se termine par un débriefing et une discussion, afin que les gens puissent raconter ce qu'ils ont appris sur leur propre situation et susciter des questions et des expériences devant être traitées par l'ensemble du groupe