

MANAGERS, VOULEZ-VOUS VRAIMENT ETRE AGILES ?

LEGAL RESOURCES
FORMATION

« On mesure l'intelligence d'un individu à la quantité d'incertitudes qu'il est capable de supporter » - Kant.

Objectifs pédagogiques :

- ✓ Prendre conscience des facteurs-clés pour rendre l'organisation plus agile
- ✓ Se confronter à l'agilité et à ses principes parfois contre-intuitifs grâce à une pédagogie expérientielle,
- ✓ Stimuler l'intelligence collective et une dynamique collaborative au sein de l'organisation.



Durée : 2 jours / La formation sera dispensée aux dates et horaires convenus à la convention de formation



Prix intra : sur devis / inter : 1800 € HT



Participants : 6 min / 12 max



Formation accessible à toute personne en situation de handicap

L'avis de l'animateur référent :

« Contrôler coûte plus cher que faire confiance ». » Jean-François Zobrist – PDG Favi

Cette citation du Dirigeant d'une entreprise libérée démontre à quel point l'agilité favorise la prise de responsabilité et l'innovation à tous les niveaux de l'organisation tout en permettant aux équipes d'être plus efficaces au quotidien et d'améliorer la rentabilité globale.

Éric VEJDOVSKY -

Consultant, Formateur, Coach certifié Process Com PNL Disc



Public concerné :

- ✓ Dirigeants / Membres du CoDir pour une entreprise souhaitant changer de paradigme managérial
- ✓ Toute personne exerçant des responsabilités managériales,

Prérequis :

- ✓ Aucun.

Délai d'accès : 1 mois

Contacts :

Référent Handicap & Commercial :
Emilie LEZY / e.lezy@legal-resources.eu

Référent Pédagogique :
Eric VEJDOVSKY / e.vejdovsky@legal-resources.eu

Moyens pédagogiques & Techniques :

- ✓ Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation,
- ✓ Projection de supports de formation,
- ✓ 6 serious game spécifiques & exposés théoriques pour ancrer les mises en situation.

Suivi de la formation & de l'évaluation

- ✓ Feuille de présence,
- ✓ Formulaires d'évaluation de la formation « à chaud » et « à froid » (3 mois après la formation),
- ✓ Suivi de la mise en place du plan d'actions défini par les participants.

MANAGERS, VOULEZ-VOUS VRAIMENT ETRE AGILES ?

LEGAL & RESOURCES
FORMATION

« On mesure l'intelligence d'un individu à la quantité d'incertitudes qu'il est capable de supporter » - Kant.

PROGRAMME

J1 matin

Ouverture :

- Partage de l'intention de la formation et de son itinéraire pédagogique,
- Ice-breaker.

Séquence 1 : Découverte des principes de l'agilité au travers d'un 1^{er} serious game

- Résoudre une problématique à travers 1 serious game (2 sous-groupes) en mobilisant les talents d'une équipe Agile,
- Partage des apprentissages en plénière : appréhender les facteurs-clés de réussite mis en œuvre lors de cette 1^{ère} expérimentation pour modélisation,
- Identification a posteriori du (ou des) principe(s) dans le MANIFESTE AGILE mis en œuvre par les 2 sous-groupes (pédagogie inversée),
- Ancrages grâce à la symbolique de L'ARBRE DE L'AGILITE : mise en lumière en plénière de la valeur ajoutée en interne (les FRUITS) et des atouts externes (les FEUILLES) de ce(s) 1^{ers} principes Agiles.

J1 après-midi

Séquence 2 : Approfondissement des principes de l'agilité au travers d'un 2nd serious game

- Résoudre une problématique à travers un 2^{ème} serious game (2 sous-groupes) en mobilisant les talents d'une équipe Agile,
- Partage des apprentissages en plénière : appréhender les facteurs-clés de réussite mis en œuvre lors de cette 2^{nde} expérimentation pour modélisation,
- Identification a posteriori d'un (ou de) nouveau(x) principe(s) dans le MANIFESTE AGILE mis en œuvre par les 2 sous-groupes (pédagogie inversée),
- Ancrages grâce à la symbolique de L'ARBRE DE L'AGILITE : mise en lumière en plénière de la valeur ajoutée en interne (les FRUITS) et des atouts externes (les FEUILLES) de ce(s) nouveau(x) principes Agiles.
- Consensus entre tous les participants pour nommer les freins culturels et organisationnels (les CAILLOUX) à un fonctionnement Agile au sein de l'entreprise.

MANAGERS, VOULEZ-VOUS VRAIMENT ETRE AGILES ?

LEGAL RESOURCES
FORMATION

« Un plan se déroule rarement comme prévu. Il faut l'accepter et intégrer une part d'incertitude » - Henry Mintzberg.

PROGRAMME

(J2 matin)

Séquence 3 : Appropriation émotionnelle et culturelle des principes de l'agilité au travers d'un 3^{ème} serious game

- Résoudre une problématique à travers un 3^{ème} serious game (2 sous-groupes) en mobilisant les talents d'une équipe Agile,
- Partage des apprentissages en plénière : appréhender les facteurs-clés de réussite mis en œuvre lors de cette 3^{ème} expérimentation pour appropriation des facteurs culturels de l'agilité,
- Identification a posteriori d'un (ou de) nouveau(x) principe(s) dans le MANIFESTE AGILE mis en œuvre par les 2 sous-groupes (pédagogie inversée),
- Ancrages sous L'ARBRE DE L'AGILITE : mise en lumière en plénière de la valeur ajoutée en interne (les FRUITS) et des atouts externes (les FEUILLES) de ce(s) nouveau(x) principes Agiles.

(J2 après-midi)

Séquence 4 : Modélisation d'une culture agile au travers d'un 4^{ème} serious game

- Résoudre une problématique à travers un 4^{ème} serious game (en binômes) en mobilisant les talents d'un binôme Agile,
- Partage des apprentissages en plénière : appréhender les facteurs-clés de réussite mis en œuvre lors de cette 4^{ème} expérimentation pour modélisation des facteurs culturels de l'agilité,
- Identification a posteriori d'un (ou de) nouveau(x) principe(s) dans le MANIFESTE AGILE mis en œuvre par les binômes (pédagogie inversée),
- Ancrages sous L'ARBRE DE L'AGILITE : mise en lumière en plénière de la valeur ajoutée en interne (les FRUITS) et des atouts externes (les FEUILLES) de ce(s) nouveau(x) principes Agiles.

Séquence 5 : Définition collective des plans d'action pour introduire l'Agilité sein de l'entreprise

- Identifier les CAILLOUX qui freinent aujourd'hui l'éclosion de l'Agilité dans l'organisation,
- Déterminer les actions concrètes qui permettent de lever ces CAILLOUX,
- Prioriser ces plans d'action grâce à une matrice d'impact.

Clôture : Tour de table

- Qu'est-ce que j'ai aimé ?
- Qu'est-ce que j'ai appris ?
- Qu'est-ce que m'a manqué ?