

MANAGER AGILE

Animer une équipe de travail (CCE)



Du 13 mars au 11 octobre 2018

ESTIA EXecutive **TRA**ining

Technopole Izarbel - 92, allée Théodore Monod
64210 BIDART – Côte Basque
formation.continue@estia.fr
05 59 43 85 42



C'est avec plaisir que nous vous accueillons à l'école d'ingénieurs
ESTIA de Bidart.

Née de la volonté de CCI Bayonne Pays Basque, l'ESTIA a été conçue

pour être un ferment technologique de l'activité régionale, ainsi qu'une porte ouverte sur l'Europe économique et technologique de demain.

Son implantation sur la Technopole Izarbel Côte Basque, à Bidart, illustre la volonté de la CCI Bayonne Pays basque d'offrir aux industriels de la région un modèle original de transfert de technologie à travers un centre de ressources technologiques, une pépinière d'entreprises et une plate-forme de recherche industrielle au sein de l'Ecole d'ingénieurs ESTIA.

L'Estia forme les ingénieurs de demain pour tous les secteurs d'activité (aéronautique, les énergies, l'informatique, l'automobile...) des PME comme des grands groupes. Ses atouts ? Une formation d'ingénieur généraliste trilingue et ses liens avec l'entreprise.

Au-delà de la formation initiale du cycle ingénieur, l'Estia dispense également des formations continues telles que le Mastère spécialisé CILIO (consultant et direction de Projet) et le Master « Ingénierie de Projets » dont le diplôme est octroyé par l'IAE de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour.

Pour la première fois en 2016/2017, EPTA a confié à l'ESTIA la réalisation de la formation « Manager agile » aboutissant à un diplôme d'établissement et un certificat de compétence en entreprise.

Dorénavant, c'est au format inter-entreprises que nous proposons cette formation. Elle s'inscrit dans la volonté de notre école de travailler étroitement avec les entreprises de notre territoire afin d'accompagner la montée en compétences de leurs collaborateurs.

Estia peut s'appuyer sur un réseau d'intervenants, professionnels de la formation continue et connaissant très bien le monde de l'entreprise, ses évolutions et les nombreux défis auxquels elle fait face.

Ce savoir-faire s'illustre également par la qualité du suivi individualisé mis en œuvre par un triptyque associant l'entreprise, l'école et l'apprenant.

Vos collaborateurs rejoindront ainsi les 780 étudiants et la communauté des 3500 alumni de l'Estia !

Patxi Elissalde – Directeur du Campus ESTIA



Objectifs

La formation **Manager agile** est une formation modularisée de 21 jours de présentiel avec pour objectifs de :

- Professionnaliser les managers.
- Valider et valoriser leurs acquis.
- Sécuriser leurs parcours dans l'entreprise par une certification ou un diplôme.

Structure de la formation

Connaissance de soi

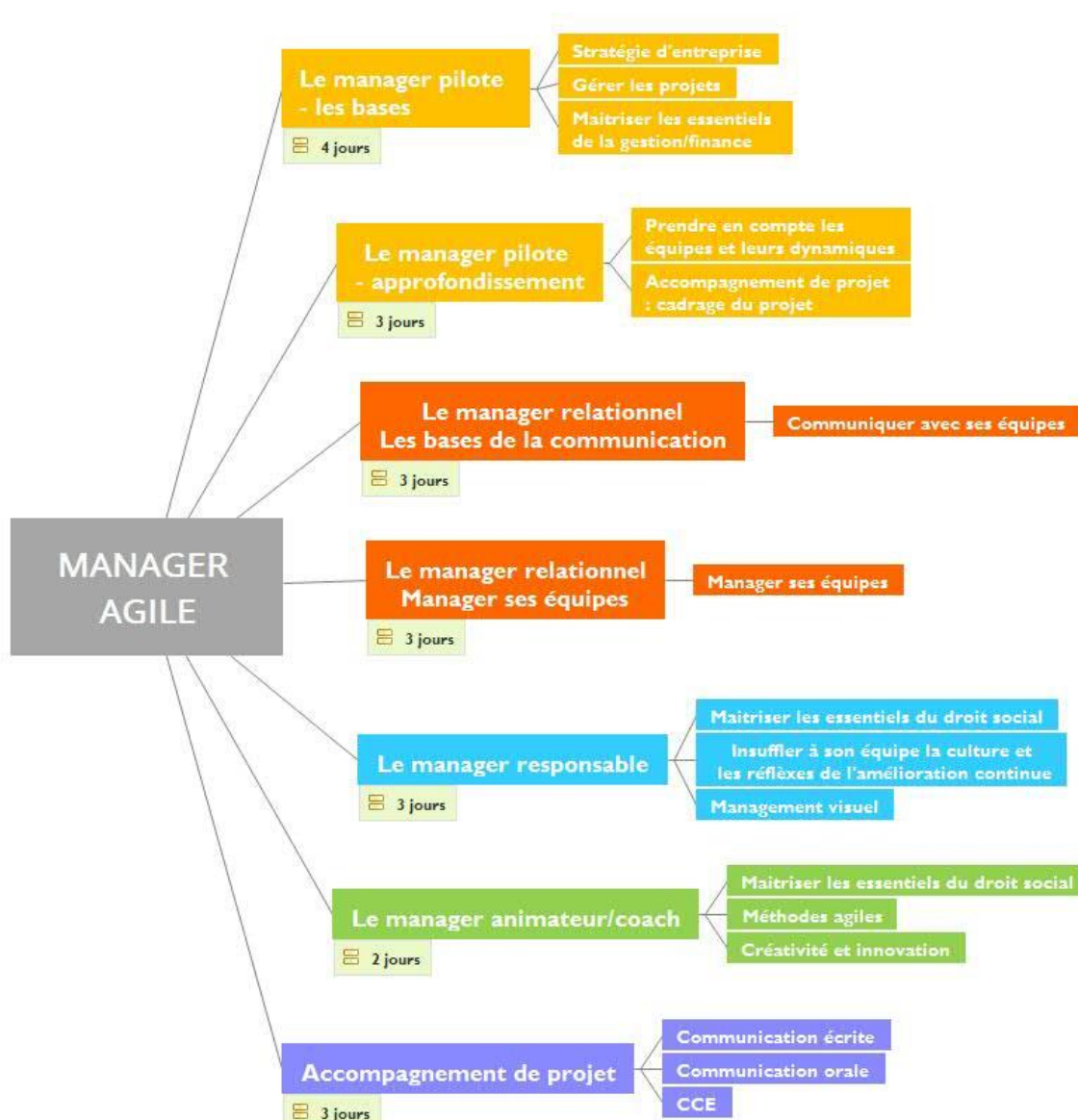
Pour pouvoir manager efficacement une équipe, il convient avant toute chose de progresser dans la connaissance de soi, et d'acquérir les techniques de communication qui faciliteront les échanges au sein de l'équipe.

Structuration de l'équipe

Dans un deuxième temps, le/la Manager doit pouvoir poser les bases nécessaires au bon pilotage de l'équipe, maîtriser les « règles du jeu » et les partager avec son équipe.

Mise en mouvement de l'équipe

Un/une Manager Agile, ne se satisfait pas d'une équipe correctement informée, impliquée et structurée. Il/elle apprend à la mettre en mouvement, pour la faire évoluer vers une unité agile, force de proposition.



Année 2018

L M M J VSD L M M J VSD

Mars 2018	13 14 15	4 5 6	Juillet 2018
Avril 2018	10 11 12	12 13 14	Septembre 2018
Mai 2018	15 16 17	9 10 11	Octobre 2018
Juin 2018	12 13 14		

Individualisation des parcours

L'individualisation des parcours permet de respecter le processus d'apprentissage professionnel propre à l'apprenant tout en s'adaptant aux besoins de son organisation (entreprise, administration, association...) en matière de développement des compétences. Pour chaque apprenant, nous mettons en œuvre cette individualisation au travers de :

- la réalisation d'un diagnostic en deux temps : diagnostic des compétences existantes en début de formation et une évaluation des progrès réalisés en matière de développement des compétences à l'issue de cette formation;
- la mise en œuvre par l'apprenant d'un projet d'application dans son organisation. Ainsi, l'apprenant applique concrètement les apports des différents cours dans le projet qu'il mène, tout en prenant du recul par rapport à son activité professionnelle;
- un tutorat réalisé par un membre de l'équipe pédagogique accompagne l'apprenant dans cette prise de recul sur l'aide à faire du lien entre les différents apports de la formation et son expérience professionnelle;
- l'accès aux multiples ressources et événements de l'éco-système Estia (Ecole, incubateurs, laboratoire de recherche et plateformes technologiques) lui sont facilités.

Pédagogie

La pédagogie mise en œuvre se veut active, elle vise à rendre l'apprenant acteur de son apprentissage.

Pour cela, elle alterne apports scientifiques et théoriques appliqués, exposés, mises en situation, jeux de rôle, études de cas, jeux et expériences innovantes, en travaux de groupe ou en individuel. Ces différentes techniques se basent sur les expériences professionnelles des intervenants ainsi que sur celles des apprenants. Cette variété de modalités permet de s'adapter aux différents styles d'apprentissage des apprenants.

Nous attachons beaucoup d'importance à la relation humaine, aussi, la pédagogie que nous mettons en œuvre encourage des échanges de qualité entre apprenants et formateurs. Nos intervenants sont des praticiens ayant l'expérience des organisations.

En complément, nous mettons le numérique au service de la pédagogie en donnant accès aux apprenants à la plateforme pédagogique en ligne Moodle de la formation.

Enfin, la variété des profils et des parcours des apprenants contribue à la richesse de cette formation.



Intervenant chercheur, Ergonome avec accréditation européenne (Eur. Erg), **Patrick BADETS** s'intéresse aux questions de l'appropriation des formes d'organisation du travail, de la conduite du changement et du management. Il s'intéresse précisément à l'intégration du facteur humain au sein des démarches d'amélioration continue (Lean, excellence opérationnelle, etc.).

Ingénieure de formation, **Véronique CAZENAVE** a été enseignante en école d'ingénieurs pendant dix ans. Elle a précédemment occupé divers postes à responsabilité notamment au sein du Groupe Bongrain et du Groupe Thomson Paris.



Docteur en Systèmes Industriels, **Iban LIZARRALDE** a réalisé sa thèse et travaillé pendant six ans chez Airbus dans le domaine de la gestion des projets complexes. Il a également travaillé en Espagne, en Allemagne et en Amérique Latine dans des projets de conception de produits et services complexes intégrant le développement durable.

Docteur en Sciences de Gestion et HDR (Habilité à Diriger des Recherches), formée à l'ergonomie et aux sciences cognitives, **Véronique PILNIÈRE** accompagne les entreprises dans l'intégration des aspects liés à la performance, aux conditions de travail et aux compétences des acteurs.



Elle s'est spécialisée dans l'approche interactionnelle et stratégique de Palo Alto telle qu'elle est présentée par l'Institut Gregory Bateson (IGB) à Liège.



Titulaire d'un Master en statistique et d'un master en Ingénierie de projets, Marion Saumonneau coordonne des projets transfrontaliers et européens, intervient en formation initiale et continue.

Responsable Apprentissage à l'ESTIA, **Jean TELLECHEA** a précédemment travaillé en qualité de consultant industriel chez IRIS Partners durant six ans puis comme directeur industriel chez BSE durant treize ans.



Stratégie et organisation d'entreprise

« La stratégie, c'est l'acte de déterminer les finalités et les objectifs fondamentaux à long terme de l'entreprise, de mettre en place les actions et d'allouer les ressources nécessaires pour atteindre lesdites finalités » (Alfred Chandler).

Dans un environnement concurrentiel, la capacité d'adaptation d'une entreprise est avant tout fonction de la stratégie qu'elle adopte.



Durée : 1 jour

Compétences développées

Appréhender le lien entre stratégie d'entreprise et sa mission et/ou le déploiement de son projet.

Identifier son positionnement au sein de la structure.

Comprendre le fonctionnement de l'entreprise et ses enjeux.

Programme

Présentation des clés du management stratégique.

Panorama des outils de l'analyse stratégique.

Formalisation de l'approche stratégique de leur projet.

Benchmarking du projet

Gérer les projets

Un projet, quel qu'il soit, se déroule dans le temps et doit respecter des étapes. La gestion de projet est fondée sur des principes, une démarche, des méthodes et des outils que le Manager Pilote doit connaître et maîtriser.

Durée : 2 jours



Compétences développées

Définir un projet et ses principaux éléments en tenant compte des enjeux et objectifs du projet, des parties prenantes, des ressources disponibles, des livrables et des échéances.

Savoir mobiliser les outils et processus pertinents pour piloter son projet et gérer les contraintes.

Savoir suivre et évaluer son projet pour mettre en œuvre les adaptations nécessaires.

Programme

Définir un projet et ses principaux éléments : notion de projet, cadrage et parties prenantes.

Structurer son projet (cycles de vie, découpage du projet grâce au PBS et WBS).

Comprendre et utiliser des outils d'aide à la planification de projets (Le planning Gantt et le réseau le Pert).

Identifier les risques.

Utiliser les outils 2.0 du chef de projet.

Utiliser le mind mapping au service des projets.

Maîtriser les essentiels de la gestion/finance ■

Posséder les éléments essentiels de la gestion/finance permet au Manager d'accéder à la pertinence financière dont il a besoin pour donner une autre dimension à son poste. D'un point de vue opérationnel Il doit également comprendre et utiliser les outils de gestion adéquats afin de mieux piloter son activité en termes de prévision mais également de résultat.



Durée : 1 jour

Compétences développées

Mieux appréhender les différents composants d'un compte de résultat et du Bilan et leur construction.

Elaborer un budget et savoir estimer le coût prévisionnel d'un projet.

Diagnostiquer l'état d'avancement du projet, suivre les coûts des activités, analyser les écarts et les dérives.

Programme

Etude d'ensemble des éléments clés de la gestion budgétaire.

1. définitions, critères,
2. présentation des éléments budgétaires clés d'une entreprise.

Prendre en compte les équipes et leur dynamique dans le pilotage de projet

Il est important de bien comprendre l'organisation dans laquelle nous travaillons et plus précisément, les règles de fonctionnement de l'organisation et ce que cela implique. Dans le cadre de ce cours, votre positionnement dans l'organisation et au sein de votre équipe sera questionné. Les aspects positifs et les difficultés rencontrées seront évoquées. Des pistes d'amélioration seront envisagées.

Durée : 2 jours



Compétences développées

Identifier les personnes avec qui vous allez travailler.

Analyser et comprendre ce qui se passe au niveau humain dans l'organisation.

Elaborer des stratégies et utiliser des méthodes pour accroître la coopération et la participation dans l'organisation.

Construire son positionnement.

Programme

Apports sur les principales théories développées en psychosociologie des organisations de la fin du XXème siècle à nos jours : avantages et limites.

Identification des personnes qui vont travailler avec vous.

Focus sur l'analyse stratégique des acteurs.

Apports sur le stress et sa gestion.

Communiquer avec ses équipes

Cohésion d'équipe MBTI

Dans sa pratique quotidienne, le manager est amené à mettre en place une communication efficace et différenciée avec les membres de son équipe ainsi qu'avec les différentes parties prenantes avec lesquelles il dialogue. De plus, il peut être confronté à des situations difficiles. Il sera alors amené à négocier et gérer les conflits.



Durée : 3 jours

Compétences développées

Identifier le fonctionnement de l'individu et du groupe.

Etre capable d'adapter sa stratégie de communication.

Accroître sa capacité à mieux exprimer ses idées et pouvoir développer un argumentaire.

Développer son aisance relationnelle pour aborder avec efficacité les situations de tensions ou de conflits.

Savoir convaincre.

Programme

Identifier son système de communication interpersonnelle et expérimenter d'autres styles de communication.

Communiquer avec assertivité.

Identifier les modes relationnels de ses interlocuteurs et développer un style relationnel efficace.

Améliorer la qualité des échanges par la prévention et la résolution des conflits.

Se fixer des objectifs et des indicateurs et définir ses axes d'amélioration.

Manager ses équipes

De par ses responsabilités, le manager prend des décisions qui engagent son équipe. C'est pourquoi il doit la piloter en sachant poser le cadre de son rôle de leader tout en ayant à cœur d'obtenir l'adhésion des membres de son équipe.

Durée : 4 jours



Compétences développées

- Construire son plan d'action de management.
- Animer l'équipe afin d'atteindre les objectifs fixés.
- Veiller au maintien d'un climat de travail constructif au sein de l'équipe.
- Savoir favoriser les conditions de l'écoute, du dialogue en équipe.
- Pouvoir trouver des solutions à des situations conflictuelles.

Programme

Se positionner :

- rôle et mission du manager de proximité,
- se centrer sur la valeur ajoutée.

Adapter son management d'équipe.

Animer et mobiliser l'équipe.

Mesurer la performance de l'équipe.

Passer du management de l'équipe au management de la personne.

Gérer les situations conflictuelles.

Maitriser les essentiels du droit social

Dans la gestion de son équipe, un manager peut être confronté aux règles du droit du travail. Il doit pouvoir connaître les marges de manœuvre dont il dispose. Il sera ainsi un interlocuteur fiable tant vis-à-vis de son équipe que du service des Ressources Humaines.



Durée : 1 jour

Compétences développées

Identifier les points de droit soulevés par les situations quotidiennes et les questions des équipes.

Agir dans le respect du droit du travail.

Savoir articuler le lien entre la convention collective et le code du travail.

Programme

Le pouvoir du chef d'entreprise.

Les droits et devoirs des salariés.

Le contrat de travail.

La durée de travail.

La représentation du personnel.

Le conseil des Prud'hommes.

Insuffler à son équipe la culture et les réflexes de l'amélioration continue

L'amélioration continue est au cœur de la stratégie des entreprises qui cherchent à améliorer leur performance et à gagner en visibilité. Les méthodes de résolutions actives des problèmes, l'approche processus et l'approche Lean, les techniques associées tel que le management visuel, sont autant de techniques qui contribuent à cette amélioration. Ces méthodes reconnues méritent toutefois d'être revisitées au regard des facteurs humains qu'elles ne manquent pas d'impacter.



Durée : 1 jour

Compétences développées

Identifier et résoudre les problèmes pour insuffler une culture d'amélioration continue à son équipe.

Intégrer les principes d'une politique QSE.

Utiliser les principaux outils de la boîte à outil Lean Six Sigma, qui sont la base de l'amélioration continue.

Appréhender les principes et les outils de la démarche Lean.

Prendre en main le facteur humain dans ce type de démarche.

Programme

Les notions d'amélioration continue, de Lean et de QSE.

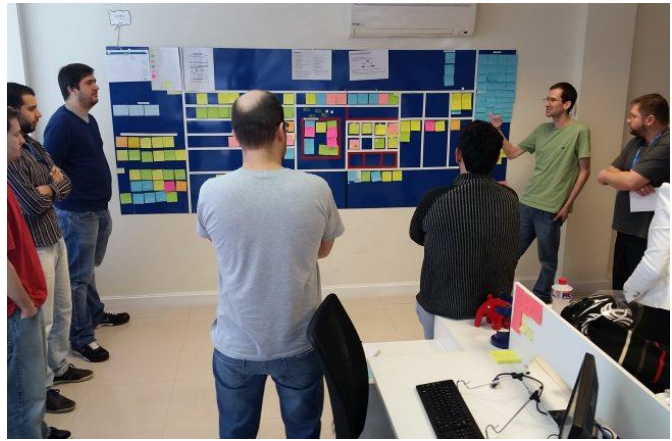
Les principes d'une démarche Lean. La boîte à outils du Lean.

Limites et points de vigilance des démarches qualité.

Management visuel des projets

Le management visuel permet de définir un environnement professionnel s'appuyant sur des méthodes et des outils visuels pour favoriser l'aperçu immédiat de l'état d'avancement d'un projet, le partage de l'information entre les différents acteurs d'un projet et l'apprentissage des équipes.

Durée : 1 jour



Compétences développées

Concevoir le management visuel d'un projet.

Identifier les applications possibles de la démarche.

Mettre en pratique le management visuel grâce à des outils pertinents (Kanban, Mind mapping, Post-it...).

Programme

La gestion visuelle : intérêt et objectifs.

Conditions du management visuel.

La démarche générale de mise en place.

Le choix des indicateurs.

Les moyens et outils de représentation.

Management visuel et animation de l'équipe.

Lien entre lean management et management visuel.

Agilité et projet

L'augmentation de la complexité et de l'incertitude de nos environnements, nécessite de plus en plus d'adapter son mode de management et de recourir à des méthodes innovantes afin de « déverrouiller » des situations qui pourraient s'avérer bloquantes et gagner ainsi en flexibilité pour répondre au mieux aux attentes des clients et des équipes.

Durée : 1 jour



Compétences développées

Définir les besoins et exigences d'un projet de manière agile,

Planifier un projet de manière agile,

Identifier les rôles dans une équipe agile,

Utiliser des outils agiles,

S'intégrer dans un projet agile.

Programme

Contexte du développement de l'agilité.

Etat d'esprit agile : les valeurs et les principes du manifeste agile.

Identifier les différentes méthodes Agiles.

Conduire un projet agile avec la méthode Scrum.

Susciter la créativité au sein de son équipe

Encourager la créativité de son équipe peut contribuer à désamorcer des « nœuds » identifiés et/ou à envisager de nouvelles approches face à des difficultés dans la gestion du projet. Le manager doit cependant disposer de méthodes de créativité lui permettant de « cadrer » cette émergence d'idées afin que ses collaborateurs en mesurent l'efficacité et l'impact opérationnel.

Durée : 1 jour



Compétences développées

Mobiliser des outils de créativité pour gérer son projet.

Organiser et animer une séance de créativité.

Mobiliser des outils de créativité pour gérer son projet ou autour d'un sujet.

Programme

Se familiariser avec les différents outils d'aide à la génération d'idées ((brainstorming, 6 chapeaux, métaphores...)).

S'initier aux différentes techniques d'animation d'une séance de créativité de groupe.

Projet d'application

Le projet d'application est mené par l'étudiant dans son organisation (structure associative, administration, etc.) à laquelle il appartient. Le projet d'application est validé par le responsable pédagogique de la formation et doit être également entériné par l'organisation.

L'organisation assigne des objectifs à l'étudiant dans la conduite du projet d'application. Ils sont répertoriés dans la fiche projet que remet l'étudiant au responsable pédagogique au cours de la première session de la formation. Parallèlement, il lui est demandé d'initier et/ou mettre en œuvre les méthodes et outils vus en cours de formation. L'apprenant remettra un mémoire écrit qu'il présentera devant un jury constitué de représentants des mondes professionnel et académique.

Accompagnement de l'apprenant

Quatre séances de coaching permettront d'accompagner les Managers sur plusieurs plans :

Le fond : la prise de recul vis-à-vis de son activité professionnelle et la mise en perspective de son activité dans son environnement ; la valorisation des compétences acquises et des outils utilisés, au sein d'un projet dont la problématique et le déroulement doivent être maîtrisés ; esprit critique vis-à-vis des outils et méthodologies ; capacité à se projeter avec son équipe dans une perspective d'amélioration continue.

La forme : qualité de l'argumentation écrite et orale ; capacité d'analyse et de synthèse ; qualité de l'expression écrite et orale.

Durée : 3 jours

Diplôme d'établissement ESTIA - « Manager Agile »

Les apprenants choisiront un projet lié à leur activité et en lien avec le sujet de la formation.

Pour obtenir le diplôme d'établissement Estia, l'apprenant devra :

- Rédiger un rapport écrit : formaliser, synthétiser les notions abordées pendant la formation et mise en œuvre au sein de l'équipe, pour favoriser/finaliser l'assimilation des acquis de la formation.
- Soutenir à l'oral son travail devant un jury constitué de représentants des mondes professionnel et académique.

Certificat de compétences en entreprise (CCE) - « Animer une équipe de travail ou équipe de projet » - titre RNCP

L'objectif du certificat est de certifier des compétences, construites et mises en œuvre dans un cadre professionnel. Les apprenants utiliseront un certain nombre d'outils, produisant ainsi par leur pratique un ensemble de preuves. Ces preuves constitueront le dossier de certification.

Ils seront accompagnés dans la constitution du dossier, par les formateurs et par les coaches.

Le certificat sera délivré par CCI France après une procédure de certification fondée sur l'apport de preuves.

Éligibilité de cette formation au compte personnel de formation pour tous les publics - Code CPF 205368 - COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) - Validité du 19/06/2017 au 31/12/2017 - Toutes les régions - Branches professionnelles : toutes

Éligibilité de cette formation au compte personnel de formation pour les salariés – toutes régions

Code CPF 198053 - CPNEFP du négoce de l'ameublement
Code CPF 160309 - CPNE de la branche mutualité
Code CPF 190841 - CPNEF des organisations professionnelles de l'habitat social
Code CPF 170209 - CPNEFP de la branche de la répartition pharmaceutique
Code CPF 180411 - CPNE des industries de santé (CPNEI) - branche de l'Union
Code CPF 174433 - CPNEFP de la restauration rapide
Code CPF 158937 - CPNE du travail temporaire
Code CPF 168219 - CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
Code CPF 179083 - CPNEFP de la branche courtage d'assurances et/ou de réassurances
Code CPF 192671 - CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
Code CPF 180346 - CPNE des industries de santé (CPNEIS)
Code CPF 170950 - CPNE commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
Code CPF 171422 - CPNEFP des équipements thermiques et de génie climatique
Code CPF 160398 - CPNE des industries chimiques
Code CPF 209312 - CPNE de la branche ferroviaire
Code CPF 167550 - CPNE de la branche des casinos autorisés
Code CPF 177062 - CPNEFP des commerces de gros
Code CPF 193856 - CPNE de l'association des employeurs des universités et des instituts catholiques de France
Code CPF 195205 - CPNE de la presse et des agences de presse
Code CPF 175419 - CPNE du tourisme social et familial
Code CPF 157857 - CPNEF des espaces de loisirs, d'attractions et culturels
Code CPF 161975 - CPNE de la branche assainissement et maintenance industrielle
Code CPF 200637 - CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager
Code CPF 176323 - CPNE du secteur alimentaire
Code CPF 180812 - CPNE de la branche de l'union des chambres syndicales des métiers du verre
Code CPF 157371 - CPNEFP des entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation-exportation