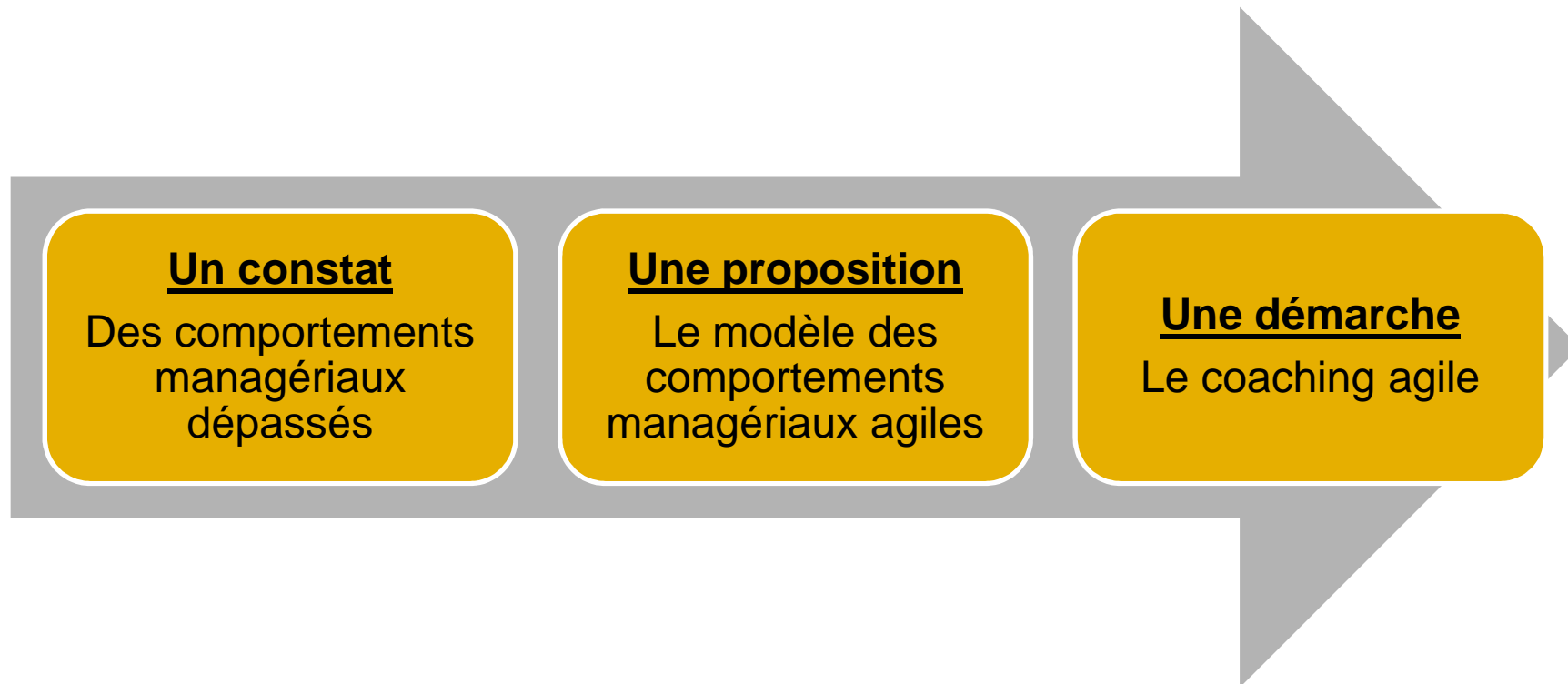


# Le COACHING AGILE pour développer de nouvelles compétences managériales

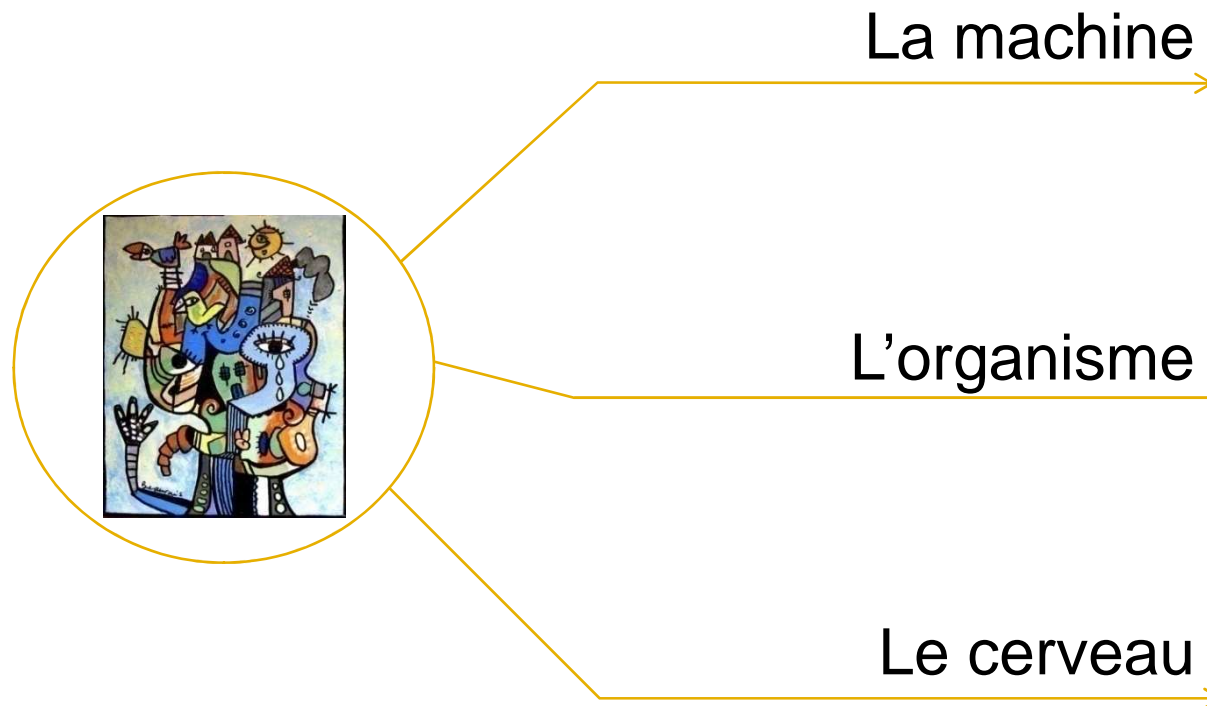
Le 20 octobre 2010

Jocelyne Deglaine

# Plan de l'intervention



# Trois différentes représentations de l'organisation et de l'homme au travail



# La machine : un manager au style taylorien



# L'organisme : un manager au style paternaliste

Laisser l'autonomie  
suffisante

Aider les  
individus



Suivre les  
collaborateurs

# Le cerveau : un manager au style gestionnaire

Développer des  
« comportements  
instrumentaux »  
et relationnels

Formaliser les procédures  
de communication et  
modes opératoires

Définir la structure  
d'organisation



Faire preuve  
d'intelligence  
émotionnelle

## Des modèles limités face aux évolutions récentes

Peu de place à l'élan créatif et  
aux valeurs

Finalité purement économique  
du management

Les procédures, normes et  
règles sont le mot d'ordre!

**Inadéquats pour  
répondre au  
contexte actuel !**

# 4 changements majeurs apparus depuis les années 1995

Montée de l'**interdépendance**

Montée de l'**individualité**

Montée de la **complexité**

Montée de l'**incertitude**

# Face à la montée de la complexité, le management agile préconise...



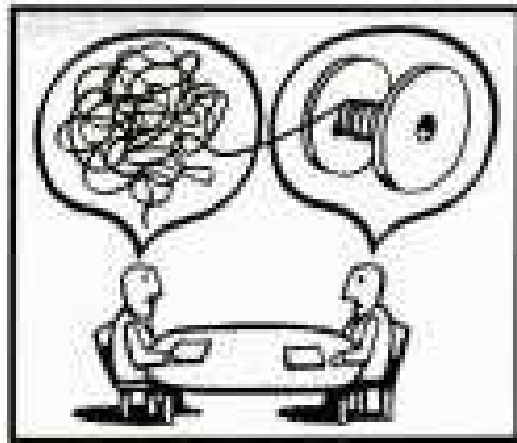
**Ne plus décider seul**

# Face à la montée de l'individualité, le management agile préconise...



pratiquer un management individualisé et équitable

# Face à la montée de l'incertitude, le management agile préconise...



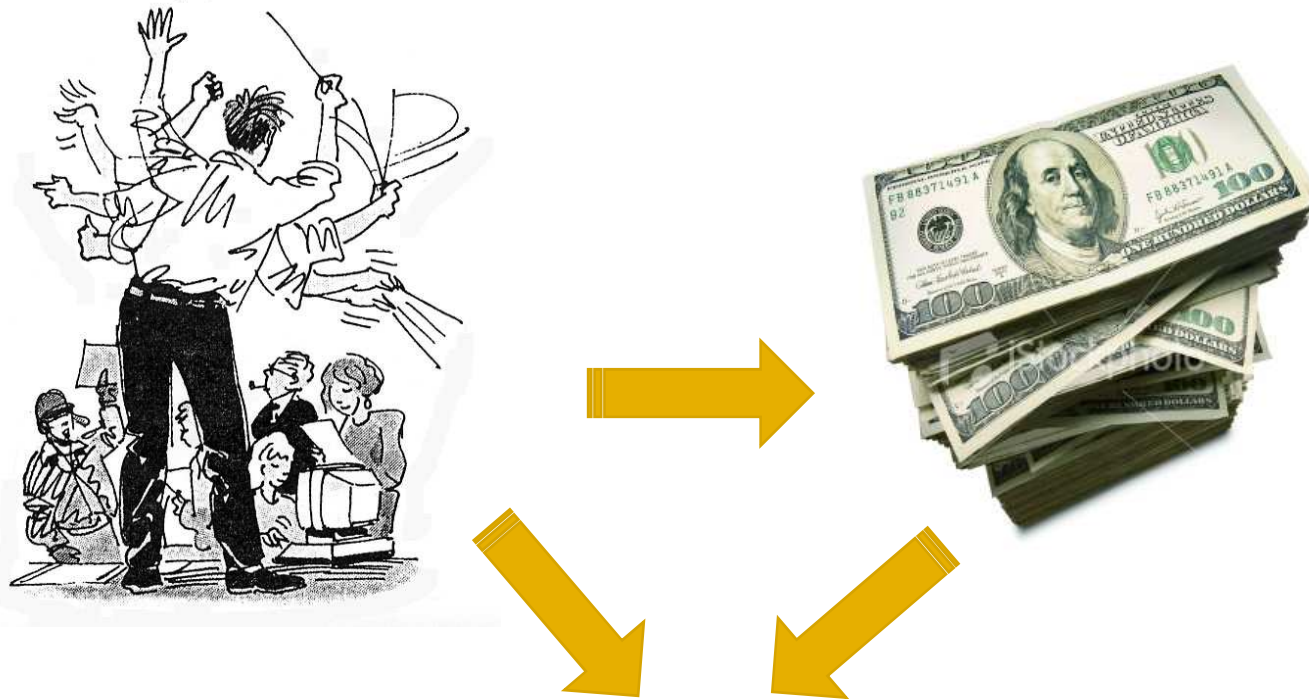
Gérer des **paradoxes**  
en anticipant les  
**actions** et leurs  
**conséquences**

# Face à la montée de l'interdépendance, le management agile préconise...



Se positionner **d'égal à égal** avec ces partenaires et collaborateurs

# Une finalité nouvelle : la performance devient une conséquence



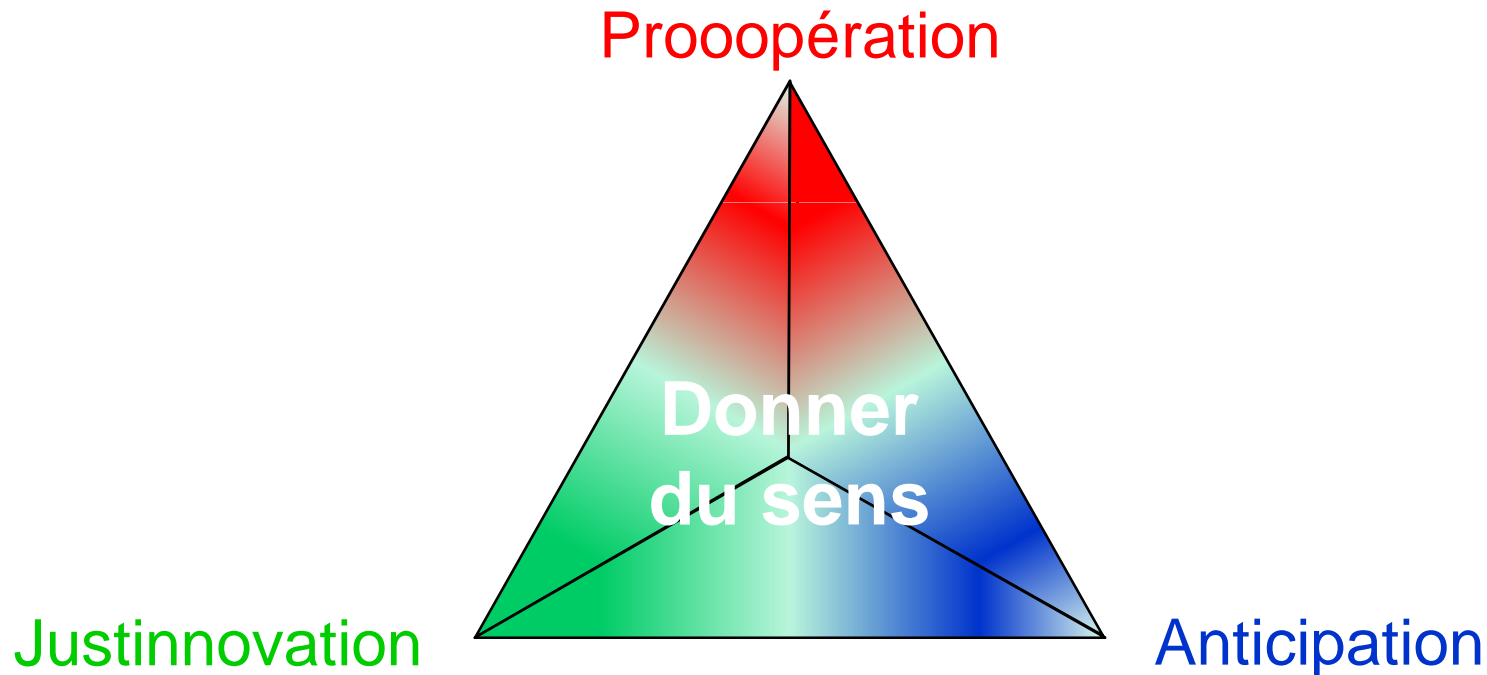
**Intelligence Collective**

# Le principe fondamental du manager agile consiste donc à ...



Donner du **sens**

## Suivi de 3 autres principes fondateurs



# Rôles du manager agile

Ecouter avec **empathie**

Favoriser la **proopération**

Permettre les **initiatives**

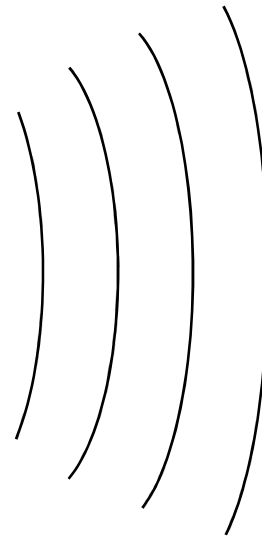
Formaliser des espaces et des **temps  
de partage**

Bâtir une **finalité partagée**

# Comment faire pour développer des comportements ?

**Acculturation**

**Formation**

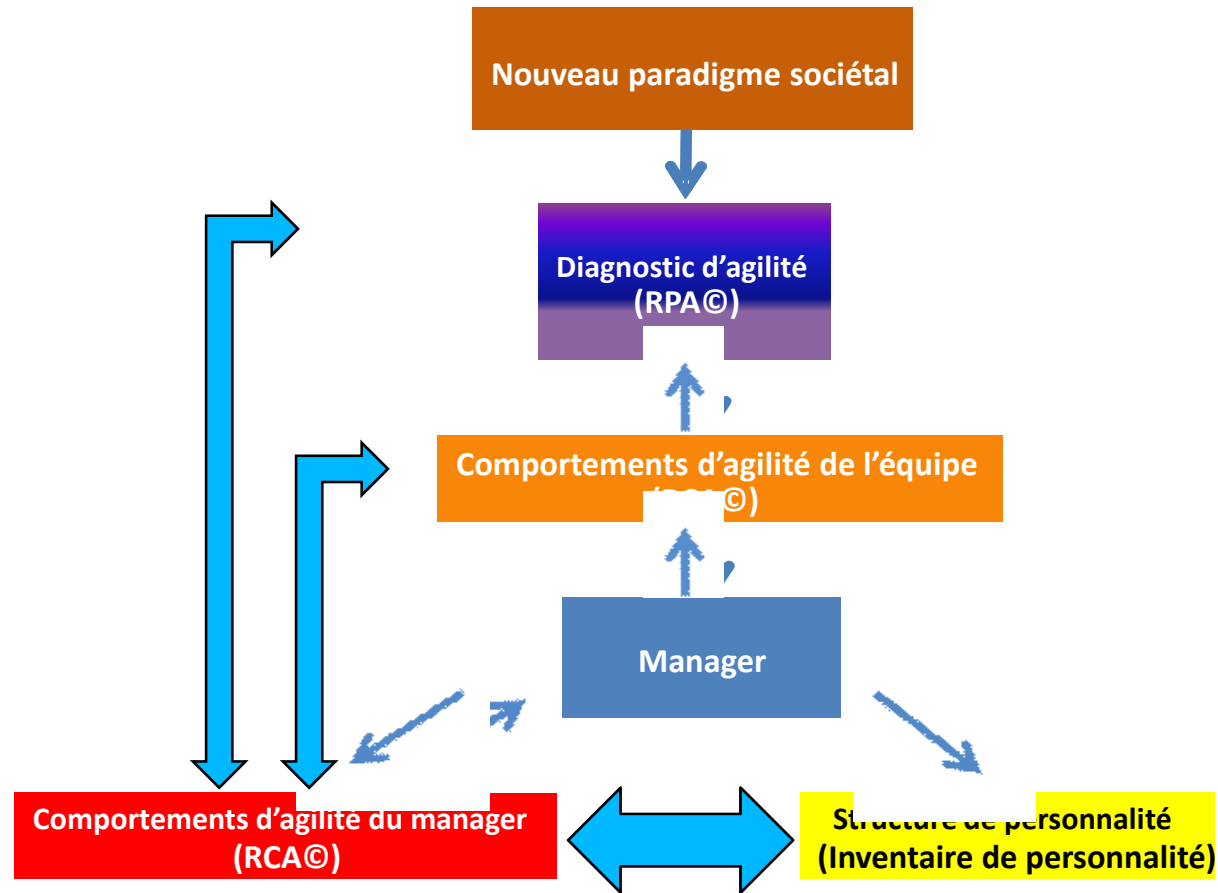


**Coaching agile**

Interrogation sur les  
comportements

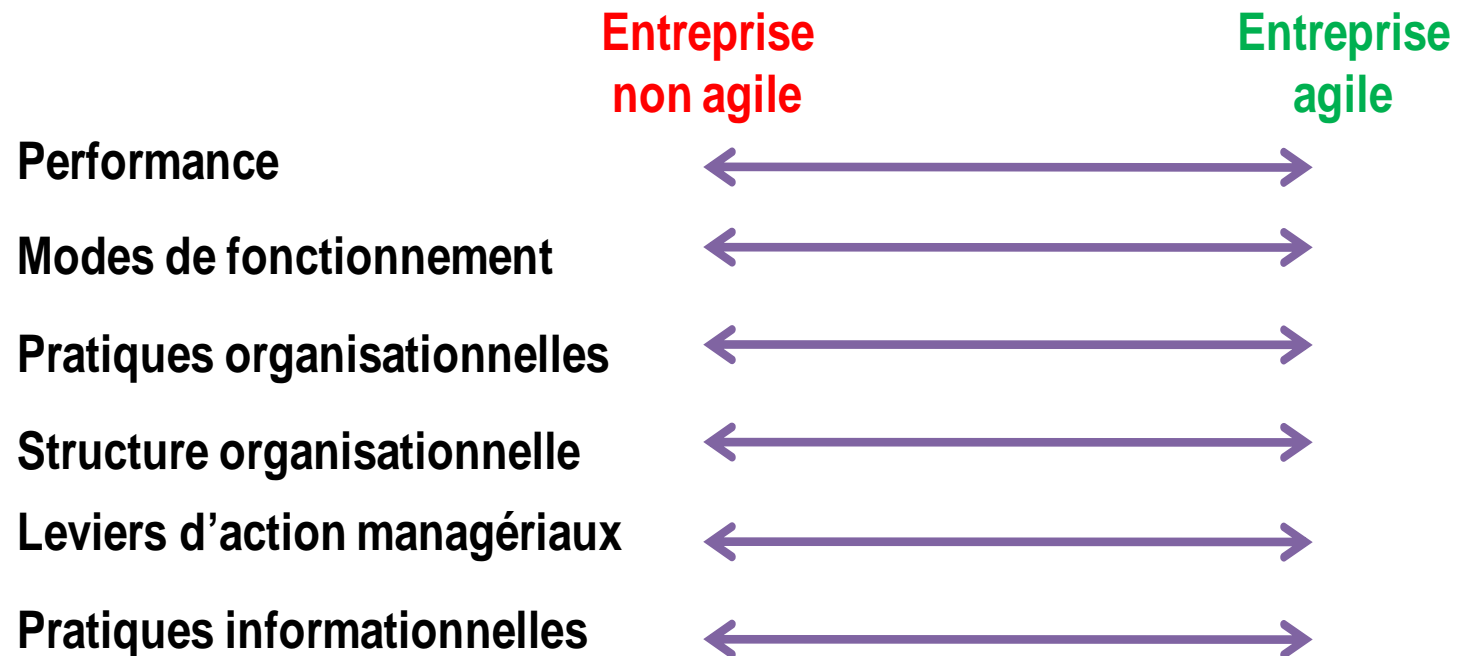
Participer au  
développement de  
l'agilité dans son  
entreprise

# Démarche du coaching agile



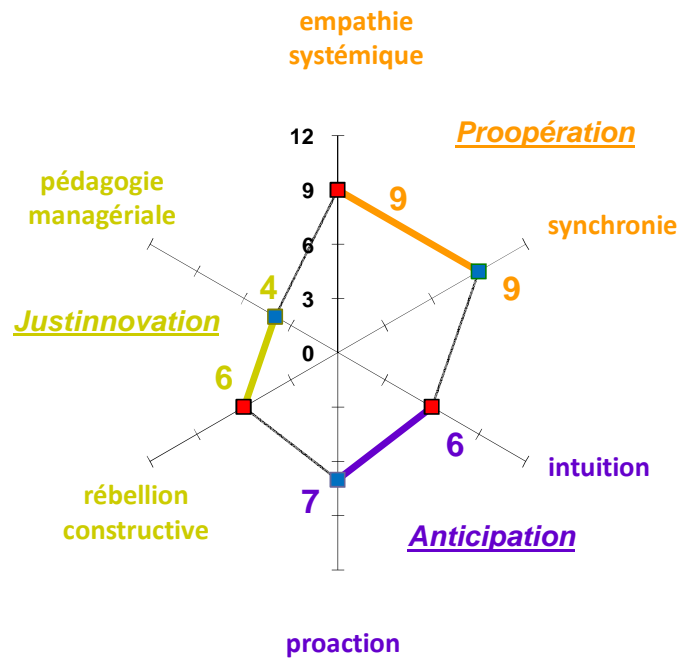
# Le Repérage des Pratiques Agiles (RPA®)

## Grille du Repérage des Pratiques Agiles (RPA©)

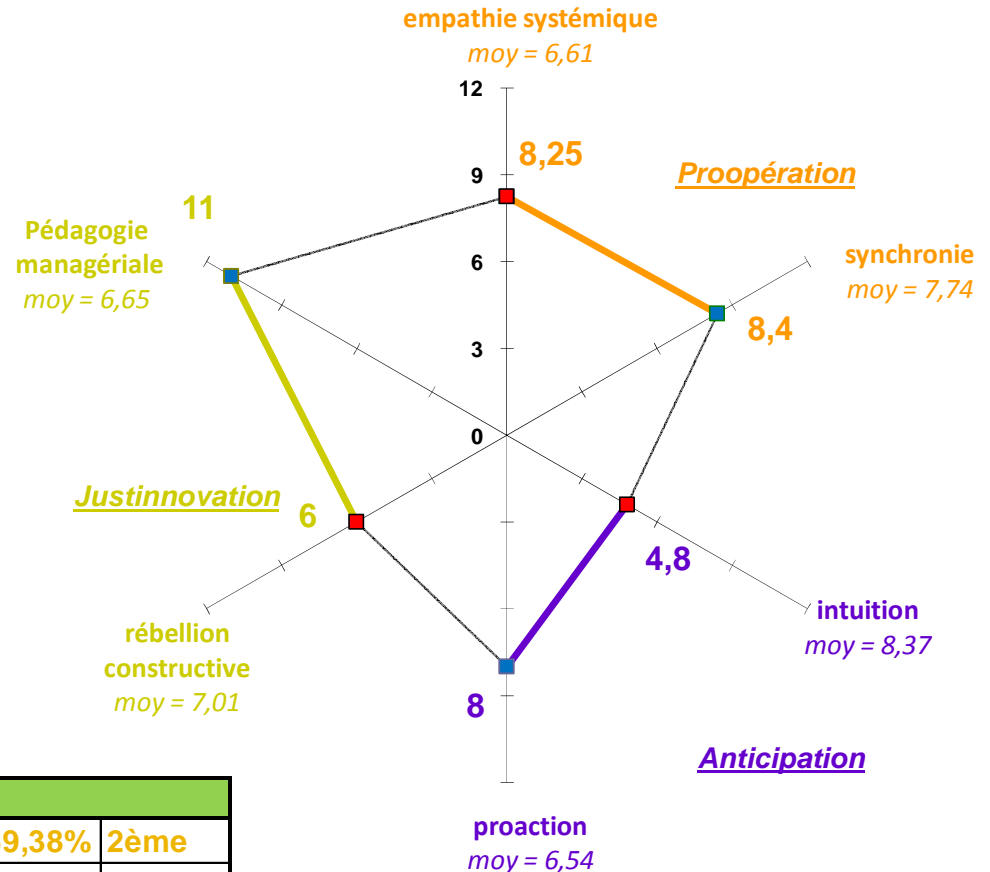


# L'Agile profile® Manager A

## En mode quotidien



## En mode pression



<b>Proopération</b>	<b>75,00%</b>	<b>1er</b>	<b>69,38%</b>	<b>2ème</b>
<b>Anticipation</b>	<b>54,17%</b>	<b>2ème</b>	<b>53,33%</b>	<b>3ème</b>
<b>Justinnovation</b>	<b>41,67%</b>	<b>3ème</b>	<b>70,83%</b>	<b>1er</b>
<b>C.A.s</b>	<b>56,94%</b>		<b>C.A.</b>	<b>64,51%</b>
<b>C.A. Moyen au 19/06/09</b>				<b>59,62%</b>

## L'intérêt de la démarche

Permettre une prise de conscience par le manager coaché

Comprendre les influences émanant de l'environnement, de la structure organisationnelle, des structures de personnalité

✓ Réfléchir sur l'intérêt d'activer pour soi et pour les autres des comportements agiles compte tenu de son environnement

Mettre en place un plan de développement individuel et/ou collectif

# Questions ?

