

# Simulation équipe

Les Managers critiquent souvent les formations au management pour leur manque de réalisme et leur côté intellectualisant. Même satisfaits, ils ont de plus en plus fréquemment suivi un grand nombre de stages et sont vite en saturation face à de nouvelles propositions. C'est pour eux que Staff & Line Management recourt à une méthode qui fasse toute sa place au réel: ils seront en effet plongés dans une série de situations quotidiennes via une étude de cas qui se déroulera pendant 2 journées.

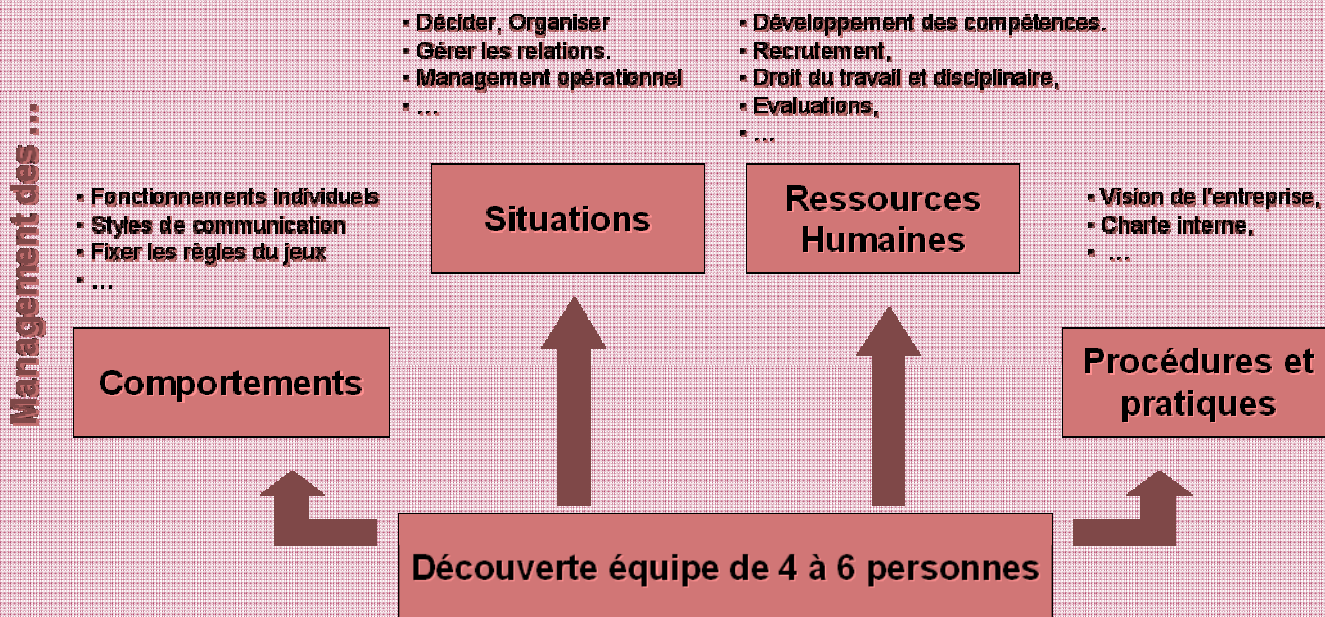
2 versions sont disponibles: l'une sur le management de Proximité, et la seconde sur la Management des Transitions.

Les situations à traiter s'enchaînent à grande vitesse, ponctuées d'imprévus qui contraignent les managers à s'adapter quitte à réviser leur plan d'actions.

## Les partis-pris de cette mise en vie d'une équipe virtuelle :

- En démarrage de session, les participants découvrent une équipe de 5 à 7 personnes qui les accompagneront pendant toute la simulation. L'environnement peut-être proche de la réalité des managers ou volontairement déconnecté.
- Tout au long de la simulation, des 'événements' interviendront (difficultés, réussites, moments cycliques,...) permettant 3 niveaux d'intervention :
  - Apports pédagogiques,
  - Mise en pratique dans le cadre de jeux de rôle ou session de réflexion,
  - Transpositions dans l'équipe de chacun des managers.
- Selon les thématiques à développer, la durée peut varier de 2 à 10 jours. Le déroulement permet une grande souplesse : concentration sur des périodes courtes, étalement sur plusieurs mois en courtes périodes, travaux intermédiaires demandés aux participants.
- Le format permet également d'inclure des thèmes autres que management : formations sur des produits de l'entreprise, des procédures, des outils spécifiques.

## Les champs d'applications potentiels :



# Simulation d'équipe

Extraits...

## Découverte de son équipe

Au démarrage de la session, les participants découvrent leur équipe...

### Informations sur Marie :

- *Expérience dans l'entreprise : 2 ans et demi*
- *Temps passé au poste actuel : 12 mois*
- *Notation à sa dernière évaluation : 2.*
- *Forces : Service client, Esprit d'équipe.*
- *Compétences à développer : Orientation résultat, Organisation.*

*Extraits de votre entretien avec la Responsable des Ressources Humaines au sujet de Mary: « Elle est plutôt secrète, mais j'ai remarqué qu'elle était très à l'écoute des autres. « Remarque..., si..., je l'ai vu une fois perdre son flegme habituel : c'était au moment de la réorganisation. Une annonce de réduction des effectifs avait été annoncée et le bruit avait couru que la plupart de ses missions seraient sous-traitées à des prestataires externes. Elle s'était complètement refermée sur elle-même et lorsque j'avais été alerté par ton prédécesseur, elle m'est apparue littéralement paniquée devant le gouffre – s'était le mot qu'elle a utilisé- qui était devant elle ! »*

## Les événements...

Après la découverte de l'équipe, l'équipe va vivre au gré de situations amenées par des e-mails, des séquences filmées, des jeux de rôles, des interventions de personnes de l'entreprise,...

*Vous venez de recevoir un e-mail de l'une de vos collègues : « Je suis très surprise par l'attitude de Marie lors de la dernière réunion de projet. Elle s'est plainte en public de l'attitude de deux de mes collaboratrices. J'ai coupé court à la réunion rapidement pour que la situation ne s'envenime pas... mais cela risque de laisser des séquelles dans l'équipe de projet »*

*Malgré le feedback que vous avez donné à Marie la semaine dernière, votre collègue vient vous voir à votre bureau (« séquence filmée ») : « As-tu parlé avec Marie ? Car rien ne change de mon côté... Elle vient de provoquer Julie à la machine à café en lui disant 'Alors, tu es contente ! Avec toutes tes manigances, j'ai tous les managers sur le dos... Tu me le paieras !' »*

## Les procédures...

L'équipe 'virtuelle' permet également de modéliser les actions de management cycliques de l'entreprise : objectifs annuels, évaluation des performances, plan de rémunération,

*Votre budget d'augmentation de l'année est de 3%. Au regard de l'évaluation individuelle que vous venez d'établir, préparer les priorités d'évaluation.*

*Le moment risque d'être difficile... Vous allez devoir annoncer à Jean qu'il n'aura pas d'augmentation C'est sûrement l'un des collaborateurs avec qui l'entretien risque d'être difficile à mener...*