Management 3.0

Durée
2 jours

Description
La gestion Agile est une partie souvent oubliée de l'Agilité. Il y beaucoup d'information pour les développeurs, testeurs et chargés de projet Agiles, mais très peu pour les directeurs du développement et les chefs d'équipe. Cependant, lorsqu'une organisation adopte une approche Agile de développement logiciel, il n'y a pas que les développeurs, testeurs et chargés de projet qui doivent appliquer de nouvelles pratiques. Les directeurs du développement et les chefs d'équipe doivent également apprendre une nouvelle façon de mener et de gérer une organisation Agile.

Plusieurs études indiquent que les directeurs « traditionnels » sont le plus gros obstacle au passage à des approches Agiles de développement logiciel. Les directeurs du développement et les chefs d'équipe doivent apprendre la teneur de leur nouveau rôle dans une organisation Agile de développement logiciel. Ce cours de formation est conçu pour les aider.

Objectifs
- Agir de façon optimale à titre de gestionnaire dans un contexte Agile;
- Connaître des outils et pratiques pour vous aider à devenir des leaders d'exception.

Public visé
Ce cours s'adresse aux directeurs et gestionnaires qui veulent devenir Agiles et aussi aux personnes qui souhaitent être des chefs d'équipe et hiérarchiques d'exception.

Ce cours attire généralement les chefs d'équipe (15 %), les directeurs du développement (15 %), les coaches Agiles (15 %), les Scrum Masters (15 %), les chargés de projet (10 %), les Product Owners (10 %), les développeurs et testeurs (10 %) ainsi que la haute direction (10 %).

Préalable
Aucun. De fait, aucune expérience pratique avec les approches Agiles n'est nécessaire. Il peut cependant être utile de connaître les principes et pratiques Agiles.

Contenu
Thèmes de la 1re journée
- Le **développement Agile de logiciels**, c'est le nouveau standard des équipes de développement. Vous en apprendrez sur différentes approches Agiles, les meilleures pratiques les plus populaires, les 7 dimensions à considérer pour évaluer les projets logiciels, des défis liés à l'adoption de l'Agilité ainsi que sur la contribution des directeurs et chefs d'équipe travaillant dans des organisations Agiles.

- La **science de la complexité** et la pensée systémique sont les pierres angulaires de la mentalité Agile. Vous étudierez les boucles de rétroaction, la théorie de la complexité, comment penser en matière de système, la différence entre complexe et compliqué ainsi que les 7 distorsions que l'on reconnaît souvent dans la pensée linéaire traditionnelle.
- Les gens sont ce qu'il y a de plus important dans une organisation. Les directeurs doivent faire tout ce qu'ils peuvent pour que les personnes soient et demeurent actives, créatives et motivées. Vous apprendrez la différence entre **motivation intrinsèque** et motivation extrinsèque, les 10 désirs intrinsèques et aussi des techniques courantes permettant de comprendre ce qui est important pour les gens qui composent vos équipes (ex. : les rencontres individuelles, les évaluations de la personnalité, les 12 questions les plus importantes et les rencontres de rétroaction à 360 degrés).
- Les équipes sont capables de s'auto-organiser. Toutefois, pour ce faire, il faut que la direction leur donne des pouvoirs et qu'elle ait confiance en celles-ci. Vous apprendrez comment faire pour que l'**auto-organisation** fonctionne bien, comment répartir les pouvoirs dans une organisation, les défis liés à l'autonomisation, comment affermir les relations de confiance, plusieurs techniques pour la répartition du contrôle telles que les 7 niveaux de délégation et aussi les tableaux de délégation des pouvoirs.

Thèmes de la 2e journée

- L'auto-organisation peut mener à tout et à n'importe quoi. Par conséquent, il est nécessaire de protéger les gens et les ressources partagées et de leur donner un but précis et des **objectifs** bien définis. Vous apprendrez quand gérer et quand mener, comment utiliser différents critères pour fixer des buts utiles, les défis concernant la gestion par objectifs et comment protéger les gens et les ressources partagées des effets néfastes de l'auto-organisation.
- Les équipes ne peuvent pas atteindre leurs objectifs si leurs membres ne sont pas à la hauteur. Par conséquent, les directeurs doivent contribuer au **développement des compétences**. Vous apprendrez les niveaux de compétence et de discipline, comment et quand appliquer les 7 approches du développement des compétences, comment mesurer l'avancement dans un système complexe, les effets de la sous-optimisation et aussi des trucs et astuces pour avoir des mesures de performance utiles.
- De nombreuses équipes travaillent dans des organisations complexes. Il est donc important d'avoir des **structures** permettant d'améliorer la communication. Vous apprendrez comment permettre la croissance d'une structure organisationnelle à titre de fractale, comment atteindre un équilibre entre spécialisation et généralisation, comment faire un choix entre des équipes fonctionnelles et interfonctionnelles, le leadership informel et l'élargissement des appellations d'emploi et aussi le traitement des équipes comme des unités de valeur dans un réseau de valeur.
- Les gens, les équipes et les organisations doivent s'améliorer, et ce, de façon continue pour repousser l'échec aussi longtemps que possible. En pratique, cela veut dire que les chefs d'équipe et les directeurs doivent agir à titre d'agents de changement en essayant de changer les structures sociales complexes qui les entourent. Vous apprendrez les 4 facettes de la **gestion du changement** abordant le système, les gens, les interactions et la frontière du système.

Jeux et exercices

Pour chacun des 8 sujets principaux, un jeu ou un exercice est prévu. Les participants forment alors des équipes de 5 ou 6 personnes et mettent en pratique ce qu'ils viennent d'apprendre. À certains moments, les

participants d'une même équipe tiennent tous le rôle de directeur et jouent les uns contre les autres. À d'autres, ils jouent tous ensemble en tenant le rôle d'un même directeur, et ce, en partageant leurs pensées afin de résoudre un problème.

Chaque activité se termine par un compte rendu et des discussions. Ainsi, les gens peuvent établir un lien entre ce qu'ils ont appris et leur réalité, ce qui permet au groupe de tenter de répondre aux questions soulevées et de parler des différentes expériences de chacun.