

# Formation Cycle Dirigeant

Améliorez vos pratiques managériales

Chef d'entreprise,  
adaptez-vous au changement au lieu de le subir

**L'agilité managériale :**  
Méthodologie "Scrum"  
inspirée du rugby



# Atelier Serious Game « Lego Scrum » Cycle Dirigeants

## 1<sup>ère</sup> session : le cycle de l'Agilité

Le **management Agile** peut être vu comme une organisation basée essentiellement sur la motivation des équipes. La mise en œuvre de l'Agilité repose sur un processus itératif et incrémental. Ce processus, qualifié de «Sprint» par la méthodologie «Scrum», dure entre 2 et 4 semaines. Il repose sur une vision des Produits et des Services à développer à long terme et formalise la liste des fonctionnalités à délivrer à moyen terme. Enfin, à court terme, il donne l'autonomie aux équipes d'organiser les itérations en gardant la main sur la validation des rendus. Le management Agile s'oppose à la parcellisation du travail et à la déresponsabilisation globale pour permettre une adaptation permanente aux besoins des clients. Nous allons détailler dans cette 1<sup>ère</sup> session, les processus et les méthodes de l'Agilité.

### **Atelier Lego Scrum**

Découvrir les outils de l'Agilité (Scrum), en s'impliquant dans un atelier pour construire les plus beaux monuments du monde en équipe tout en répondant à des besoins client.

### **Les outils de l'Agilité mis en œuvre dans cet atelier**

La vision commune (Atelier Prune the tree).

Le Story Mapping.

Le Backlog Trimestriel.

Le Jardinage de Backlog.

Le Sprint Planning.

Le rendu de Sprint.

La rétrospective de Sprint.

Le Burndown de Sprint.

Le Burnup de Version.

Le Niko-Niko.

L'état d'esprit Agile : les 5 Valeurs de Scrum.

Le Kanban de Sprint.

Les rôles et responsabilités de chacun.

Le Management visuel.

# Atelier Serious Game « Product box » Cycle Dirigeants

## 2<sup>ème</sup> session : l'Amélioration Continue

En Management Agile, chaque problème rencontré est considéré non pas comme un échec, mais précisément comme une opportunité d'amélioration.

Le fait de voir les problèmes et d'échouer le plus tôt possible pour apprendre à les résoudre est considéré comme un apprentissage créant de la valeur pour toute l'entreprise. L'idée que l'amélioration est infinie, fait partie de la culture intrinsèque de l'entreprise et chacun utilise son poste de travail comme lieu d'identification d'opportunités d'amélioration et d'expérimentation d'idées nouvelles.

### **Atelier Product Box**

Découvrir les outils de l'amélioration continue en s'impliquant dans un atelier pour produire en équipe des boîtes répondant à des besoins client.

### **Les outils de l'amélioration continue mis en œuvre dans cet atelier**

Le Cycle PDCA et le lien avec le Management Agile.

Le Brainstorming ou comment impliquer une équipe dans les changements.

La rétrospective « Speed boat » et autres pratiques pour se remettre en question.

Le Kaizen : les petits changements continus plutôt que les grandes améliorations.

Le Swing du changement pour comprendre les freins au changement.

Les 3 moteurs du changement : nécessité - utilité – intérêt.

La matrice des risques du Management Agile : faire bien avant de faire vite.

Le profil sous stress d'une équipe pour prendre en compte ses limites au changement.

Le potentiel d'une équipe pour rechercher ses zones de productivité.

Le Benchmarking pour s'inspirer de la concurrence.

Les 5 « Pourquoi ? » pour rechercher la cause première.

Les 5 S ou comment supprimer l'inutile en Lean management.

Les solutions à coût zéro.

Pareto ou comment préférer 80 % d'amélioration maintenant à 100 % demain.

La recherche des MUDA pour réduire les gaspillages.

### 3<sup>ème</sup> session : Utiliser un outil de profiling pour mettre en place l'Agilité

#### **Le potentiel Agile d'une équipe : pourquoi s'y intéresser ?**

Dans un monde de plus en plus complexe, en pleine mutation, il devient difficile de comprendre, de s'orienter, de réagir et de décider. Ce contexte évoluant en permanence, l'Agilité est une manière de se protéger contre les risques et un impératif pour l'entreprise si elle veut s'adapter et même survivre.

#### **Le potentiel Agile d'une équipe : c'est agir ensemble**

Travailler sur les manières d'agir ensemble afin de pérenniser la performance des hommes et des entreprises. Pour ce faire, notre outil de profil des potentialités Agiles LDC est centré sur les comportements individuels pour agir ensemble. L'adaptation est la clé de cette performance. Seules les espèces qui savent s'adapter survivent.

#### **Comment agir ensemble ? 5 valeurs à mettre en œuvre**

Focus : prévoir, planifier et surtout anticiper les conséquences de ses décisions pour chaque partie prenante, que ce soit à l'instant présent ou à moyen et long terme.

Ouverture : coopérer, coordonner ensemble, avec les parties prenantes en interne et en externe, analyser les conséquences, agir pour les autres, les satisfaire et satisfaire la finalité commune.

Respect : en Management Agile, la prise en compte du paramètre humain est primordiale pour permettre à une équipe de devenir Agile. Le comportement d'équipe est ce qui intéresse principalement l'Agilité. Valoriser ce comportement d'équipe va permettre à une équipe d'exprimer son potentiel.

Courage : pour innover, faire juste au bon moment l'amélioration qui convient, avec les bons interlocuteurs, innover sans détruire. Oser mettre en place des changements d'amélioration continue.

Engagement : mettre toute son énergie, son talent et son inventivité pour réussir à réaliser ses travaux et satisfaire ses clients. Aller au bout de son travail en acceptant de faire des petits pas, d'apprendre en faisant des erreurs, en ne faisant pas parfait du premier coup.

Et ... humour : savoir s'amuser en travaillant. Rendre le travail plus « fun », moins contraignant, plus adapté aux nouvelles générations (génération Y, Z, ?).

#### **Le potentiel Agile d'une équipe : une démarche professionnalisante**

Notre approche en Agilité comportementale donne accès à l'outil de mesure du potentiel Agile d'une équipe en vous formant sur les profils réels de potentialités de vos équipes.

#### Atelier Profil de potentialités

Découvrir un outil de profiling pour comprendre comment votre équipe peut devenir Agile en travaillant en sous-groupe sur l'outil des profils des potentialités. Accès au site [www.LDconsulting.fr](http://www.LDconsulting.fr) pour pouvoir utiliser les outils pendant et après la formation.