

Programme de formation Team building pour équipe Agile

● Objectifs

Cette formation de 2 jours permettra aux stagiaires d'apprendre à travailler à plusieurs, et de comprendre les principes qui fondent le succès des méthodes Agiles. Favoriser le « nous » au « je », prendre conscience de la dimension collective des projets et être capable de mettre en œuvre des techniques de management et de collaboration éprouvées sont les principaux objectifs de ce stage intensif. A l'issue de celui-ci, les participants pourront appréhender les divers rôles et responsabilités au sein d'une équipe Agile et sauront adopter une posture et un comportement adéquats quel que soit leur environnement de travail.

● Pré requis

Connaissance de la culture Agile

● Durée

2 jours

● Public

Architectes, chefs de projet, développeurs, testeurs

● Plan de formation

Introduction

Retour sur les principes fondamentaux de l'Agilité
Individus et interactions vs. processus et outils ?
Comprendre les différences entre une équipe traditionnelle et le modèle Agile
L'importance et les enjeux du travail en équipe dans les projets Agiles
Identifier les problèmes traditionnels freinant la collaboration

Atelier : Présentation des participants, échanges sur les différents contextes professionnels et attentes quant à la formation.

Concepts et principes Agiles pour le travail en équipe

S'appropriier le concept d'intelligence collective
Auto-organisation : pouvoir décisionnel collectif, vision, amélioration continue des individus
Collaboration Agile à tous les niveaux (client, équipe, business...)
Transparence et confiance entre membres de l'équipe et au-delà

Motivation : la théorie du flow en psychologie positive
Valoriser innovation et créativité au sein d'un groupe

Exemples de cas pratiques : Exercices collaboratifs et serious games mettant en application les principes théoriques abordés et promouvant le travail en équipe. Identification et discussion sur les risques induits par un environnement trop compétitif.

Rôles et responsabilités dans une équipe Agile

Les étapes de la constitution d'une équipe cohérente
Les rôles définis par les différents référentiels Agiles
Focus sur la relation Scrum Master/Product Owner
Identifier et prendre en compte les préférences de chacun
Encourager et capitaliser sur la diversité des compétences individuelles

Exemples de cas pratiques : Constitution d'une équipe Agile, répartition des rôles, estimations en équipe (planning poker) : production

dynamique d'un backlog produit et rédaction de user stories.

Leadership : de chef de projet à coach Agile

Retour sur la notion de leader et le rôle de CdP en environnement classique

La posture de Servant Leader : devenir un manager-facilitateur

Qu'est-ce que l'intelligence émotionnelle et comment la mettre en œuvre ?

Organiser le projet autour de la création de valeur

Construire un contrat psychologique positif

Créer un environnement encourageant la collaboration (management visuel)

Bonnes pratiques et outils de coaching et facilitation au quotidien

Exemples de cas pratiques : Mises en situation (réunion quotidienne, review, rétrospective en équipe), inversion des rôles pour mieux cerner leurs spécificités.

Communication et dynamique de groupe

La communication au service du projet : les éléments à connaître

Retour sur les grands principes de collaboration

L'importance du partage d'informations

Identifier et mettre en avant ses « soft skills »

Fréquence et animation des rituels

Pratiques permettant la gestion des conflits

Quelle place pour les outils informatiques dans le travail d'équipe ?

Exemples de cas pratiques : Expérimentation de la méthode ATDD pour implémenter une fonctionnalité, résolution d'un problème typique mettant en opposition plusieurs personnes impliquées dans le projet. Présentation et prise en main d'outils collaboratifs.

Conduite du changement

Les grandes étapes pour instaurer le changement

L'impact de la culture organisationnelle d'une organisation

Principales difficultés rencontrées et comment les surmonter

Elaborer une vision commune

Adapter son comportement et sa posture
Mesurer et suivre la performance

Exemples de cas pratiques : Retours d'expérience et mise au point d'un plan d'action en vue d'un changement organisationnel dans une organisation.