

Formation : Méthodes Agiles, Devenir Coach Agile

Formation pratique - 3j - 21h00 - Réf. DCG
Prix : 2150 CHF H.T.



Le rôle d'un coach agile est d'accompagner la mise en œuvre de l'agilité dans les projets. En s'appuyant sur sa connaissance des valeurs, cérémonies et outils agiles, il aide l'équipe à s'approprier des comportements et à lever les freins rencontrés dans la pratique. Au travers de ce cours vous apprendrez à accompagner la démarche de transformation agile, à faire monter en compétences l'organisation, et in fine à la rendre capable de trouver par elle-même la solution à ses problèmes.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Comprendre le rôle et les missions d'un coach agile
- ✓ Faciliter la mise en place de pratiques agiles
- ✓ Mettre en œuvre les outils et les pratiques pour mener une transformation Agile
- ✓ Sélectionner et utiliser des outils/modèles adaptés aux situations rencontrées
- ✓ Accompagner une équipe pour lui apprendre les valeurs agiles
- ✓ Se positionner en tant que coach au travers de modèles de compétences

Public concerné

Coaches, Scrum Masters, chefs de projets, développeurs, managers, consultants, facilitateurs, toute personne souhaitant renforcer ses compétences dans la transformation agile d'une équipe.

Prérequis

Connaître la démarche Agile voire détenir une certification Agile.

Vérifiez que vous avez les prérequis nécessaires pour profiter pleinement de cette formation en faisant [ce test](#).

Méthodes et moyens pédagogiques

Travaux pratiques

60 % pratique – 40 % théorie.

PARTICIPANTS

Coaches, Scrum Masters, chefs de projets, développeurs, managers, consultants, facilitateurs, toute personne souhaitant renforcer ses compétences dans la transformation agile d'une équipe.

PRÉREQUIS

Connaître la démarche Agile voire détenir une certification Agile.

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Programme de la formation

1 Posture et activités du coach agile

- Les 6 valeurs d'une organisation agile.
- Activités du coach : cultiver un état d'esprit ouvert au changement, créer un environnement générateur de performance.
- Les valeurs du coach : aligner stratégie et opérationnel, produire en qualité, être transparent, remplir le contrat.
- Leader par l'exemple.
- Rappels du manifeste agile, le guide du coach.

Échanges

Réflexion sur l'application d'un principe agile/la transmission des valeurs de leadership agile dans son organisation. Partage.

2 Appliquer les principes agiles

- Accueillir positivement les changements de besoins, même tard dans le projet : la gestion du Backlog.
- Livrer des fonctionnalités à valeur ajoutée, réduire le travail inutile. Sprint basé sur la business value, prioriser.
- Les utilisateurs et les développeurs doivent travailler ensemble quotidiennement : la communication en face à face.
- Un logiciel opérationnel est la principale mesure d'avancement : le burn-down chart.
- Livrer fréquemment un logiciel opérationnel avec des cycles courts : l'automatisation.

Exercice

Mise en situation : Dérouler un Sprint : priorisation des User Story par la Business value, estimations en équipe. Engagement collectif, définir les objectifs d'un sprint et les risques. Vote de confiance. Debriefing.

3 Cultiver l'apprentissage et l'amélioration continue

- Mettre en œuvre le cycle Plan Do Check Act de l'équipe à l'échelle de l'organisation pour exploiter chaque opportunité.
- Inspecter la qualité de la solution : organiser un Sprint d'intégration et d'innovation.
- Formaliser des story d'amélioration continue de l'équipe, réduire la dette technique.
- Réfléchir aux moyens de devenir plus efficace et résoudre les problèmes : rétrospective, intelligence collective.
- Les techniques de brainstorming de la rétrospective agile (Speed boat, 4 L, Starfish...).

Exercice

Mise en évidence de gaspillages, de points d'amélioration potentiels. Atelier rétrospective, exercices de brainstorming en groupe.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse psh-accueil@orsys.fr.

4 Construire une équipe agile (team building)

- L'auto-organisation de l'équipe : définition of Done, Peer working.
- Évaluer l'auto-organisation : répartition instinctive des tâches, choix collectif des actions à mener suite à Retro.
- Cohésion d'équipe agile : cultiver les réussites et ne pas ruminer les échecs.
- Arbitrage des conflits en mode gagnant/gagnant.
- Environnement qui soutient : redéfinir les rôles du management (servant leader).
- Les meilleures solutions émergent d'équipes autoorganisées. L'équipe doit avoir le pouvoir de réalisation.
- Réalisation : le management/coach doit avoir le pouvoir de créer un environnement générateur de performance.
- Rythme soutenable et constant : garder un rythme "soutenable" pour garder la motivation. Suivre la vélocité d'équipe.

Échanges

Trouver la définition de Done de l'équipe.

5 Mettre en place des chaînes de valeur

- Planifier la réalisation de la proposition de valeur du portefeuille.
- Traduction des objectifs stratégiques en KPI (éléments différenciant/concurrence).
- Arbitrage des priorités, des budgets entre les chaînes de valeur.
- Notion d'EPIC, hypothèse de valeur.
- Gouvernance de la roadmap du portefeuille : décliner un objectif stratégique en EPIC sur les chaînes de valeur.
- Décliner un objectif stratégique en EPIC de petite taille sur les projets/programmes, en User Stories sur les équipes.

Exercice

Mise en situation : Identifier un ou plusieurs objectifs stratégiques. Vérifier s'ils apportent des "différentiels". Décliner un objectif stratégique que vous avez rédigé en au moins une EPIC.

6 Accompagner la transformation agile

- Les étapes du changement selon Kotter.
- S'appuyer sur l'organisation hiérarchique en place pour se légitimer.
- Choix des leaders : meneurs influents, crédibles (certification...).
- Développement de la vision : prioriser les EPIC pour obtenir des quick-wins (preuves de faisabilité).
- Un pas après l'autre : après les premiers quick-wins, viser plus haut.
- Pérenniser, dynamiser : installer un centre de compétence agile.

Exercice

Rédiger une déclaration d'opportunité. Définir la vision (objectifs stratégiques) pour leader sa transformation.

7 Renforcer la culture agile

- Promouvoir la transparence et la communication ouverte.
- Encourager l'autonomie et la prise de décision au sein des équipes.
- Mettre en place des pratiques de feedback constructif.

Exercice

Scénarios de communication et de feedback en équipe.

8 Pratiques avancées pour l'agilité à grande échelle

- Présentation des principaux frameworks : SAFe, LeSS, Nexus, etc.
- Comparaison des frameworks et choix adaptés à l'organisation.
- Coordination entre multiples équipes et gestion des dépendances.

Exercice

Étude de cas : choix et mise en œuvre d'un Framework agile à grande échelle pour une organisation fictive.

9 Mesurer et améliorer la performance agile

- Indicateurs clés de performance pour les équipes agiles.
- Utilisation des métriques pour l'amélioration continue.
- Analyse et interprétation des données pour la prise de décision.

Exercice

Définition des métriques adaptées et analyse de données fictives pour identifier des axes d'amélioration.

10 Construire un environnement propice à l'agilité

- Aménagement des espaces de travail pour favoriser la collaboration.
- Utilisation des outils numériques pour le travail agile à distance.
- Promouvoir le bien-être et la motivation des équipes.

Exercice

Conception d'un espace de travail agile et discussion sur les outils numériques.

Dates et lieux

CLASSE À DISTANCE

2026 : 29 juin, 7 oct., 14 déc.