

Développement des Soft Skills Agiles



Les cycles de formation en inter-entreprise
et intra-entreprise en 2023

Version 1.21 – 15 Mai 2023

www.sextantconsulting.services

Avec le soutien de KEYRUS MANAGEMENT

Soft Skills Agiles - Les cycles de formation en inter-entreprise et en intra-entreprise en 2023

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
La méthode Sextant	3
Objectifs de la méthode	4
Public cible.....	5
Conditions d'accès.....	5
Contenus.....	5
1 – Le contexte VICA.....	5
V – La volatilité.....	6
I – L'incertitude	6
C – La complexité	6
A – L'ambiguïté	7
2 – Un total de 15 Attitudes ou Soft Skills à développer	7
3 – La posture préconisée : le Leader servant	8
4 – L'évaluation : l'audit en ligne - Digital Journey of the Manager (DJM)....	9
5 – Monographie	10
Les parcours– Des cycles de 3 Jours en Inter et Intra ENTREPRISES	10
Contact.....	10

Soft Skills Agiles - Les cycles de formation en inter-entreprise et en intra-entreprise en 2023

INTRODUCTION

Ce document présente le cycle de formation (entre 3 et 5 jours) en inter-entreprise ou en intra-entreprise. Dans un autre document vous trouverez les prix et dates pour 2 cycles programmés en 2023 en inter-entreprise.

Les formations et ateliers sont proposés par Luc CHARON, votre Executive coach et Alain PARMENTIER, Director Agile Transformation chez Keyrus Management.

LA MÉTHODE SEXTANT

La méthode de développement des soft skills Agiles s'appuie sur un cycle de développement personnel complet alternant : audit de compétences clefs, formations, workshops, coaching, suivis et dispositif de transfert.

L'étalement dans le temps (typiquement 2-3 mois) de ce dispositif d'évolution et d'apprentissage renforce les ancrages, les mises en application rapides et favorise les transformations par l'adoption ou le renforcement d'attitudes pertinentes.

Le programme de développement est celui du participant. Il le plonge dans la posture de "leader-serviteur " et l'entraînera à la réflexion et à l'action immédiate grâce, essentiellement, aux soft skills Agile.

L'apprentissage se fait en contexte, c'est à dire qu'il est centré sur l'individu qui évolue au sein d'une organisation. En pratique, c'est l'environnement du travail et la méthode est suffisamment générique pour s'adapter à n'importe quel contexte de collaboration.

La méthode est le fruit d'années de pratiques, de lectures, d'expérimentation. Elle a été critiquée constructivement par des coaches, des managers, des dirigeants. A votre tour vous pouvez maintenant l'expérimenter et développer les attitudes ou soft skills qui font sens pour vous. Ceci en continuation de votre histoire personnelle, en partant de vos connaissances actuelles et de votre contexte...

Soft Skills Agiles - Les cycles de formation en inter-entreprise et en intra-entreprise en 2023

OBJECTIFS DE LA MÉTHODE

1. Déterminer le trajet de formation (personnel et en équipe) et de développement au leadership Agile
2. Apporter les connaissances et savoirs dont les participants ont besoin dans leur quotidien.
3. Expérimenter les nouveaux acquis par l'échange et des simulations avec d'autres participants, en inter-entreprise ou en intra-entreprise.
4. Confirmer les progrès réalisés en session et à réaliser au-delà de la session de formation.
5. Construire et identifier les contenus de leur progression future.
6. Proposer les actions d'apprentissage et d'expérimentation à prévoir dans le futur.

Tout au long du trajet, l'accent sera mis sur les talents et forces de chacun, chacun a des savoir, des savoir-faire et des savoir-être... assurons-nous également que les participants développent leurs faire-savoirs.



Figure 1 : Déroulé typique d'un cycle de formation sur 3 jours

Soft Skills Agiles - Les cycles de formation en inter-entreprise et en intra-entreprise en 2023

PUBLIC CIBLE

- Les people managers
- Les line-managers et Chapter leads
- Les rôles Agile (Product Owners, Scrum Master et SAFe RTE)
- Les chefs de projet
- Les experts contributeurs aux projets
- Les dirigeants
- Les coaches et consultants en Agilité
- Les HR Officers

CONDITIONS D'ACCÈS

Il n'y a pas de prérequis formel. Toutefois, l'exercice d'une fonction dite "de management" ou "de conduite de projet, Agile ou non" aidera à cheminer dans la méthode. L'exercice d'un leadership constitue en effet une expérience intéressante à apporter lors de la formation.

Ceci est une formation à la collaboration au sein d'un groupe ou d'une équipe : un programme qui tient compte en même temps du contexte et des ressources personnelles de chacun. Il est basé sur :

- Les pratiques qui font sens actuellement et
- Le niveau actuel de chacun

Il y a lieu de déterminer les ressources dont chacun a besoin dans l'exercice actuel et futur de son "leadership", de son management et de sa fonction.

CONTENUS

1 – LE CONTEXTE VICA

Acronyme de **V**olatilité, **I**ncertitude, **C**omplexité et **A**mbiguïté, le décodage VICA du monde actuel, succédant aux vagues de mondialisation, de digitalisation et d'accélération de la vitesse de changement, nous vient à l'origine du monde militaire.

La prise en compte de VICA est marquée dans les milieux professionnels qui s'inscrivent dans la démarche de recherche d'Agilité. Cette démarche est malheureusement trop souvent axée uniquement sur les "hard skills". En faire le constat, c'est bien ! Trouver et appliquer des parades, c'est mieux ! Le but ici sera donc **d'être Agile** plutôt que de faire de l'Agilité.

Soft Skills Agiles - Les cycles de formation en inter-entreprise et en intra-entreprise en 2023

V – LA VOLATILITÉ

Changements constants, rapides, soudains, de durée indéterminée.

Parade : **La vision stratégique.**

Les compétences liées, reprises dans l'audit des compétences :

- Prendre des décisions complexes
- Appliquer les valeurs de l'entreprise
- Déployer la mission de l'entreprise

I – L'INCERTITUDE

Un processus qui a fonctionné dans le passé ne reproduira pas forcément à nouveau les mêmes résultats.

Parade : **La compréhension**, notamment du contexte.

Les compétences liées, reprises dans l'audit :

- L'empathie
- L'écoute active
- Vivre son stress, sans stresser
- Erreur, faute, échec : comment faire ?
- Gérer les conflits

C – LA COMPLEXITÉ

Interdépendance accrue entre les composants de systèmes de plus en plus interconnectés. Les relations de cause à effets diminuent, voire disparaissent. La complexité se distingue ici de la complication. La complexité contient un aspect aléatoire, non-prévisible qui peut au mieux être modélisé. Un moteur est compliqué par son nombre de pièces que l'on peut néanmoins assembler avec les bons plans et non sans un certain savoir-faire. Le trafic est lui "complexe" car en partie non-prévisible.

Parade : **La clarté.**

Les compétences liées, reprises dans l'audit :

- Le feed-back
- Convaincre
- L'assertivité
- Déléguer

Soft Skills Agiles - Les cycles de formation en inter-entreprise et en intra-entreprise en 2023

A – L'AMBIGUÏTÉ

Les observations, les demandes, les communications sont sujettes à interprétation. L'aspect vague des choses et sujets engendre des incompréhensions, des hésitations et donc de l'anxiété.

Parade : **L'intelligence collective.**

Les compétences liées, reprises dans l'audit :

- Négocier
- Avoir et faire confiance
- La responsabilité
- L'harmonie d'équipe et équipes collaboratives

2 – UN TOTAL DE 15 ATTITUDES OU SOFT SKILLS À DEVELOPPER

- | | |
|---|---|
| 1. Sécurité psychologique et authenticité | 8. Force de persuasion, influencer sans manipuler |
| 2. Apprendre de ses erreurs, fautes et échecs | 9. Assertivité, confiance en soi |
| 3. Donner et demander du feedback | 10. Travailler en équipe |
| 4. Négocier et avoir le sens du compromis | 11. Empathie |
| 5. Prendre des décisions complexes | 12. Écoute active |
| 6. Déléguer | 13. La gestion du stress |
| 7. Résoudre les conflits | 14. Prendre ses responsabilités |
| | 15. Construire la confiance |

Figure 2 : 15 soft skills Agiles pertinents

Au cours du dispositif d'apprentissage, un total de 15 soft skills ou attitudes Agiles sont abordés. Tous les soft skills sont abordés, certains plus en détail que d'autres suivant les préoccupations et désirs émergents du groupe. Ces soft skills sont considérés comme les plus pertinents dans un contexte de recherche d'Agilité. Certains se recoupent, plusieurs attitudes sont parfois abordées ensemble au cours d'un même exercice.

D'une manière générale, le leader servant est conscient de l'importance de ces attitudes qu'il sait porteuses de sens en Agilité. Le leader servant, les connaît, il est capable de les adopter lui-même et il est aussi capable

Soft Skills Agiles - Les cycles de formation en inter-entreprise et en intra-entreprise en 2023

d'amener les contributeurs avec qui il interagit à les adopter eux-mêmes par son pouvoir d'influence.

3 – LA POSTURE PRÉCONISÉE : LE LEADER SERVANT

Le servant Leader est une porte d'entrée vers un leadership différent de celui émanant des grands courants de pensée et des grandes écoles traditionnels. Retenons-en un positionnement avec des paradigmes, comme l'humilité, la bienveillance, l'appui inconditionnel, la conviction, le soutien à l'évolution des personnes.

La posture de Servant Leader préconise la confiance en soi, la sécurité psychologique, l'écoute active entre autres. Dans ce cadre, chaque participant sera invité à se positionner vis-à-vis de lui-même, avec l'aide du formateur, selon le schéma :

CADRER	Vos motivations, objectifs personnels, envies.
ANALYSER	Vos forces, vos compétences, vos talents.
ACTIVER	Vos situations de vie, vos apprentissages, vos forces naturelles.
CHANGER	Votre impact quotidien, votre efficacité, votre crédibilité.
ÉVALUER	Vos effets, vos évolutions, vos points positifs.
PROGRESSER	Vos modifications, votre bien-être, vos envies, vos assises, votre sens.

Figure 3 : Une approche structurée

Soft Skills Agiles - Les cycles de formation en inter-entreprise et en intra-entreprise en 2023

4 – L'ÉVALUATION : L'AUDIT EN LIGNE - DIGITAL JOURNEY OF THE MANAGER (DJM)

L'audit en ligne est un des modules d'apprentissage et partie intégrante de la méthode. Au cours de l'audit, la personne qui entreprend l'audit répond à des questions qui permettent de situer son niveau de connaissance sur les sujets liées au soft skills agiles.

Chaque personne peut :

- (1) Avoir des connaissances,
- (2) Avoir des connaissances et pouvoir les appliquer et
- (3) Avoir des connaissances, pouvoir les appliquer et aussi pouvoir les enseigner.

Chacun d'entre nous possède des forces en certaines attitudes plus que d'autres. L'audit permet d'objectiver des niveaux de maturités, d'identifier les forces sur lesquelles s'appuyer et celles à développer. Un document personnel et un debriefing avec un coach finalisent l'audit.

L'audit en ligne est construit selon une méthodologie originale de "Sextant" :

- A. Constitution et utilisation d'un référentiel commun à tous. Il est composé de 16 compétences elles-mêmes constituées de capacités.
- B. Établissement d'un questionnaire avec propositions de réponses. Toutes les propositions de réponses doivent être validées ou invalidées.
- C. Selon le niveau de compétence montré par le répondant grâce à ses réponses, le système demande automatiquement de fournir des éléments probants ; il s'agit d'uploader un ou plusieurs documents de "preuve".

Le système produit automatiquement un rapport individuel et confidentiel où sont repris les compétences, le niveau atteint sur une échelle de 0 à 2 (0 = insuffisant / 1 = savoir / 2 = savoir-faire), les recommandations de développement.

Sécurité et confidentialité : L'audit en ligne est accessible via une triple vérification, dont l'envoi d'un code par SMS. Les participants n'ont aucun accès aux audits des autres personnes. Les réponses et documents sont

Soft Skills Agiles - Les cycles de formation en inter-entreprise et en intra-entreprise en 2023

stockés dans une base de données sécurisée et accessibles au formateur. La réglementation GDPR est appliquée.

5 – MONOGRAPHIE

Sur base d'un document type remis par le formateur, le participant élabore sa propre vision et compréhension de son métier d'expert, de leader et de manager. Il intègre ses acquis, ses points forts, ses points d'attention et ses intentions de développement aussi bien sur le plan personnel que sur le plan collégial. Ses contenus font partie du développement de l'intelligence collective. LE participant y inscrira aussi ses intentions d'évolution au sein de l'organisation dans laquelle il travaille.

LES PARCOURS– DES CYCLES DE 3 JOURS EN INTER ET INTRA ENTREPRISES

Un cycle de formation typique complet se déroule en présentiel (3 jours) avec environ 3 heures de suivi à distance. L'audit en ligne est réalisé avant le premier jour en présentiel.

Les informations pratiques, les prix et les dates sur les cycles de développement sont disponibles à la demande.

CONTACT

luc.charon@sextantconsulting.eu ou [+32 \(0\)4 77 69 47 44](tel:+322477694744)

alain.parmontier@live.be ou [+32 \(0\)4 77 66 30 56](tel:+322477663056)

Le site sextantconsulting.services