SCHOOL FOR MATE



LIVRET PÉDAGOGIQUE

Méthodes agiles au sein d'une unité opérationnelle (DevOps)

RS7266 · Certification RS

Ce parcours de 21 heures prépare les chefs de projet expérimentés à déployer, piloter et pérenniser les méthodes agiles à l'échelle d'une unité opérationnelle composée de plusieurs équipes pluridisciplinaires, dans une logique DevOps. Construit sur les cinq capacités attestées de la certification RS7266, il alterne apports méthodologiques, outils directement réutilisables et mises en situation au sein d'une entreprise fictive en pleine transformation.

VOLUME HORAIRE	COURS	BLOCS
21 h	6	3

01 · PRÉSENTATION

La formation en bref

Intitulé	Méthodes agiles au sein d'une unité opérationnelle (DevOps)
Code	RS7266
Type	Certification RS
Certificateur	CROSSTHINK
Durée	21 h, 6 cours
Modalité	Formation à distance (e-learning), tutorat assuré par l'organisme de formation
Formats	SCORM 1.2 / 2004, xAPI, sources éditables
Mise à jour	Novembre 2026
Fin d'enregistrement de la certification	24/09/2028

Le métier et les compétences visées

La compétence visée consiste à faire passer une unité opérationnelle d'une pratique ponctuelle de l'agilité à une organisation agile intégrée et durable. Le professionnel diagnostique la capacité de l'unité à se transformer, conçoit un plan de déploiement assorti d'objectifs et d'indicateurs, puis pilote la mise en œuvre en choisissant un cadre adapté à la structure (Scrum of Scrums, Kanban multi-équipes, cadres à l'échelle). Il gère les dépendances entre équipes de développement, d'exploitation et métiers, fluidifie les itérations et la chaîne de livraison DevOps, accompagne les collaborateurs face aux résistances et mesure les bénéfices obtenus. Il agit comme chef de projet, référent agile ou responsable de la transformation, au service de la performance collective et de la création de valeur.

Public visé

- Chefs de projet et responsables de projets disposant d'au moins deux ans d'expérience
- Managers d'unité opérationnelle ou de service souhaitant structurer une organisation multi-équipes
- Scrum Masters, Product Owners et coachs agiles souhaitant intervenir à l'échelle de plusieurs équipes
- Responsables DevOps, responsables d'exploitation ou de production informatique
- Consultants en organisation et en transformation accompagnant des unités métiers ou IT

Prérequis

- Deux ans minimum d'expérience en gestion de projet
- Connaissance des notions de base de l'agilité (valeurs, principes, rôles et cérémonies d'une équipe agile)
- Maîtrise des outils bureautiques et collaboratifs courants et accès à un poste connecté à internet

Objectifs pédagogiques

À l'issue du parcours, l'apprenant est capable de :

- Évaluer la maturité agile d'une unité opérationnelle à partir de ses ressources, de ses processus et des attentes de ses parties prenantes
- Formuler un avis argumenté sur la faisabilité et la pertinence d'une transformation agile
- Concevoir un plan de déploiement des méthodes agiles intégrant objectifs, KPI, jalons et outils de collaboration
- Appliquer les principes Lean et écoresponsables pour optimiser la chaîne de valeur et réduire les gaspillages
- Sélectionner et adapter un cadre agile multi-équipes cohérent avec la structure organisationnelle et le contexte DevOps
- Organiser la gestion des dépendances entre équipes et assurer la fluidité des itérations et des livraisons
- Élaborer un plan d'accompagnement inclusif pour anticiper les obstacles et gérer les résistances au changement
- Animer des dispositifs de synchronisation et de collaboration inter-équipes favorisant l'engagement collectif
- Analyser les indicateurs de performance des équipes pour mesurer l'atteinte des objectifs de la transformation
- Définir et prioriser des actions d'amélioration continue à partir des résultats obtenus

02 · FIL ROUGE PÉDAGOGIQUE

Ardélis Logistique

LF

Léa Fontaine

Cheffe de projet senior, nommée référente de la transformation agile de l'unité Plateforme numérique

Transport et logistique (plateforme numérique de suivi des expéditions)

Ardélis Logistique est un groupe régional de transport et d'entreposage de 900 salariés. Son unité Plateforme numérique, forte de 45 personnes, développe et exploite l'application de suivi des colis utilisée par les clients et les chauffeurs. Elle réunit quatre équipes : développement, exploitation et infrastructure, support client et data, auxquelles s'ajoutent des interlocuteurs métiers des agences. Deux équipes pratiquent déjà Scrum de façon isolée, les autres fonctionnent en cycle classique. Les mises en production sont rares, les incidents se multiplient et les agences se plaignent de délais trop longs. La direction confie à Léa Fontaine, cheffe de projet depuis six ans, la mission de déployer une organisation agile et DevOps à l'échelle de toute l'unité, avec des résultats mesurables d'ici douze mois.

Chaque cours se termine par une mise en situation dans cette entreprise : l'apprenant accompagne Léa dans des situations professionnelles réalistes, de plus en plus complexes, jusqu'à la préparation des épreuves.

La progression

1. Bloc M1 : Léa réalise le diagnostic de maturité de l'unité, rencontre les parties prenantes, conclut à la faisabilité de la transformation et présente à la direction un plan de déploiement chiffré en objectifs et en KPI.
2. Bloc M2 : Léa lance le cadre multi-équipes retenu, cartographie les dépendances entre développement, exploitation, support et data, puis stabilise le rythme des itérations et de la chaîne de livraison.
3. Bloc M3 : Léa accompagne les collaborateurs réticents, installe des rituels inter-équipes, puis mesure les bénéfices obtenus au bout de six mois et ajuste sa feuille de route avec la direction.

03 · ARCHITECTURE

Organisation du parcours

Le parcours est construit sur les compétences visées : chaque bloc regroupe les cours qui préparent à son évaluation.

N°	Bloc et cours	Durée
M1 · Diagnostiquer l'unité opérationnelle et concevoir le déploiement agile		**7 h 30**
1	Analyser la capacité d'une unité opérationnelle à adopter l'agilité	3 h 30
2	Concevoir le plan de déploiement des méthodes agiles	4 h
M2 · Piloter la mise en œuvre de l'agilité multi-équipes en contexte DevOps		**7 h**
3	Choisir et déployer un cadre agile adapté à la structure de l'unité	3 h 30
4	Gérer les dépendances entre équipes et fluidifier les itérations	3 h 30
M3 · Accompagner les équipes et évaluer les bénéfices de la transformation		**6 h 30**
5	Accompagner les équipes et favoriser l'engagement collectif	3 h 30
6	Évaluer les impacts de l'agilité et ajuster les actions	3 h
Total du parcours		**21 h**

Répartition des modalités pédagogiques

Chaque sous-chapitre s'ouvre sur une vidéo de 3 à 5 minutes. La vidéo représente 30 % du volume horaire, complétée par du cours texte enrichi, des infographies, des études de cas, des mises en situation et des QCM.



- Vidéos : 6 h 30
- Cours texte et infographies : 6 h 30
- Études de cas et mises en situation : 5 h
- QCM et évaluations : 3 h

04 · PROGRAMME DÉTAILLÉ

Contenu des cours

M1 · 7 h 30

Diagnostiquer l'unité opérationnelle et concevoir le déploiement agile

Cours 1 · Analyser la capacité d'une unité opérationnelle à adopter l'agilité

3 h 30

OBJECTIFS

- Conduire un diagnostic de maturité agile portant sur les ressources, les processus et la culture de l'unité
- Identifier les besoins et les attentes des parties prenantes internes et externes
- Rédiger une note de faisabilité et de pertinence de la transformation

ÉVALUATION FORMATIVE

QCM de validation des notions et étude de cas : analyse d'une grille de maturité renseignée et rédaction d'une recommandation de faisabilité

CONTENUS

- Agilité à l'échelle d'une unité : enjeux, fondamentaux et apports de la culture DevOps
- Grilles et modèles d'évaluation de la maturité agile
- Cartographie des processus existants et de la chaîne de valeur (Value Stream Mapping)
- Inventaire des ressources : compétences, outils, budget, disponibilité des équipes
- Cartographie et analyse des parties prenantes : attentes, influence, niveau d'adhésion
- Identification des freins, des risques et des leviers de la transformation
- Synthèse du diagnostic et formulation d'une recommandation argumentée

Fil rouge · Léa mène une série d'entretiens avec les responsables des quatre équipes et deux directeurs d'agence, puis cartographie le flux de traitement d'une évolution de l'application de suivi. Vous l'aidez à exploiter ces éléments pour rédiger la note de faisabilité destinée à la direction.

Cours 2 · Concevoir le plan de déploiement des méthodes agiles

4 h

OBJECTIFS

- Définir des objectifs de transformation et des KPI pertinents et mesurables
- Intégrer des outils de collaboration adaptés aux équipes pluridisciplinaires
- Appliquer les principes Lean et écoresponsables à la conception du déploiement

ÉVALUATION FORMATIVE

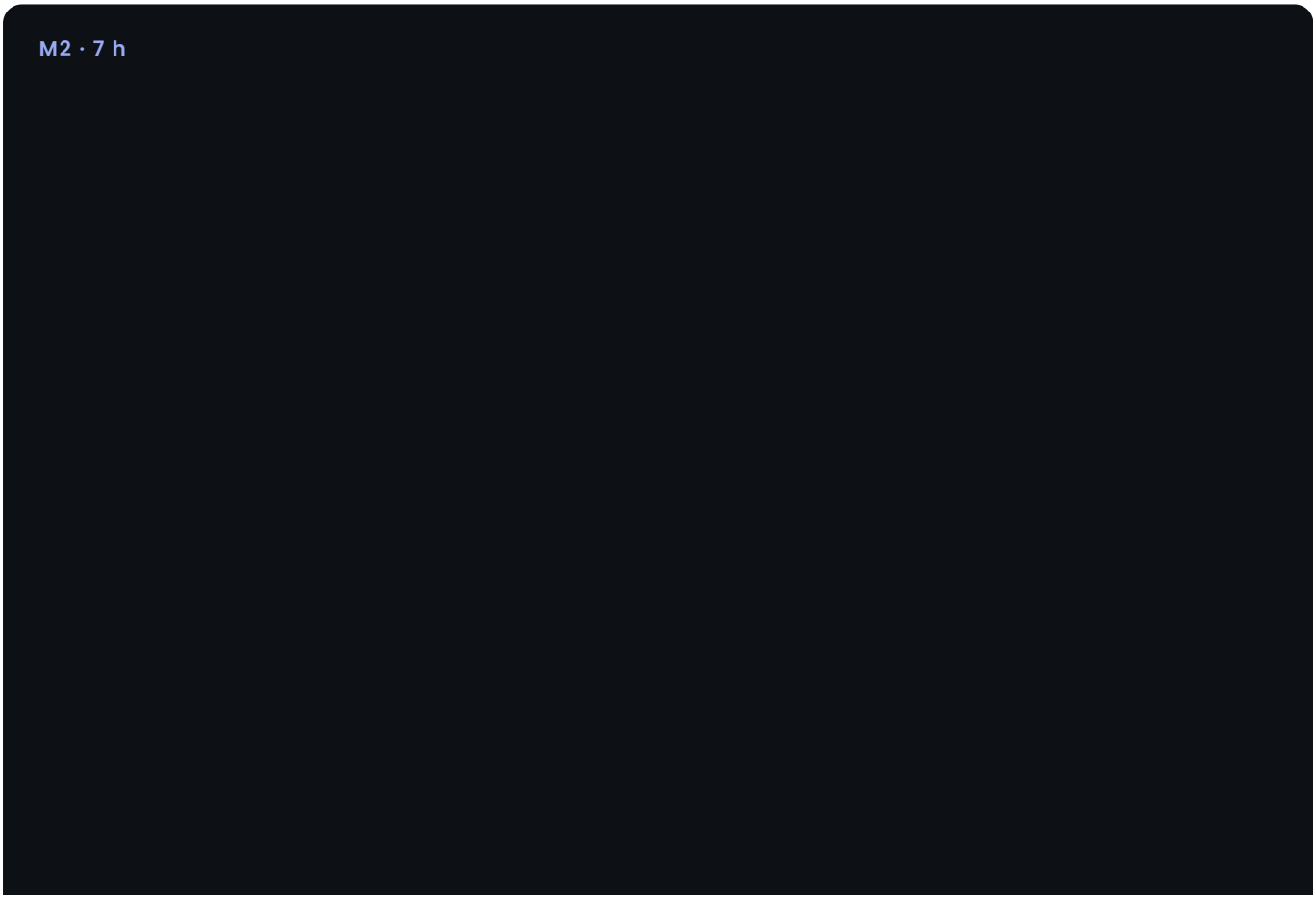
Exercice pratique : construction d'un tableau d'objectifs et de KPI à partir du diagnostic, complété d'un QCM sur les principes Lean et écoresponsables

CONTENUS

- Structure d'un plan de déploiement : vision, périmètre, phases, jalons et gouvernance
- Définir des objectifs SMART et des OKR pour la transformation
- Choisir des KPI de flux, de qualité, de valeur et d'engagement, dont les indicateurs de livraison DevOps
- Principes Lean appliqués à l'unité : valeur, flux, élimination des gaspillages, flux tiré
- Agilité écoresponsable : sobriété numérique, réduction des réunions et livrables inutiles, choix d'outils raisonnés
- Sélection et paramétrage des outils de collaboration : tableaux de suivi, messagerie d'équipe, outils d'intégration et de déploiement continus
- Organisation de la coordination entre équipes pluridisciplinaires dans le plan
- Présenter et faire valider le plan auprès de la direction et des parties prenantes

Fil rouge · La direction d'Ardélis Logistique valide la faisabilité et demande à Léa un plan de déploiement sur douze mois. Vous construisez avec elle la feuille de route, le tableau de KPI et les critères écoresponsables de choix des outils.

M2 · 7 h



Piloter la mise en œuvre de l'agilité multi-équipes en contexte DevOps

Cours 3 · Choisir et déployer un cadre agile adapté à la structure de l'unité

3 h 30

OBJECTIFS

- Comparer les cadres agiles multi-équipes et sélectionner celui qui correspond à la structure organisationnelle
- Mettre en place les rôles, les instances et le rythme de pilotage de la transformation

ÉVALUATION FORMATIVE

Étude de cas comparative : justification écrite du choix d'un cadre selon un contexte donné, suivie d'un QCM

CONTENUS

- Panorama des cadres multi-équipes : Scrum of Scrums, Kanban à l'échelle, Nexus, LeSS, SAFe
- Critères de choix : taille de l'unité, nature des activités, niveau de maturité, contraintes d'exploitation
- Organisation des équipes : équipes produit, équipes plateforme, rôles transverses
- Intégrer les pratiques DevOps : collaboration développement et exploitation, intégration et déploiement continus
- Gouvernance du pilotage : comité de transformation, instances de décision, reporting
- Lancement opérationnel : équipe pilote, montée en charge progressive, gestion des priorités

Fil rouge · Léa doit choisir entre un Scrum of Scrums et un Kanban multi-équipes pour une unité où l'équipe exploitation gère aussi des incidents urgents. Vous analysez avec elle les deux options et préparez l'atelier de lancement avec l'équipe pilote.

Cours 4 · Gérer les dépendances entre équipes et fluidifier les itérations

3 h 30

OBJECTIFS

- Identifier, visualiser et traiter les dépendances entre équipes
- Assurer la fluidité des itérations et de la chaîne de livraison pour améliorer la performance collective

ÉVALUATION FORMATIVE

Mise en situation : construction d'une matrice de dépendances et proposition d'un plan de déblocage, avec QCM de validation

CONTENUS

- Typologie des dépendances : techniques, fonctionnelles, organisationnelles
- Visualiser les dépendances : tableau de programme, matrice de dépendances, carte des flux
- Planification commune et synchronisation des itérations entre équipes
- Gestion du backlog multi-équipes et arbitrage des priorités
- Limiter le travail en cours et réduire les files d'attente entre développement, exploitation et support
- Traiter les blocages et les incidents sans casser le rythme des itérations
- Rituels de suivi de l'avancement et tableaux de bord de pilotage

Fil rouge · Une nouvelle fonctionnalité de notification aux clients reste bloquée trois semaines faute de coordination entre les équipes développement et data. Vous aidez Léa à cartographier les dépendances et à animer une séance de planification commune.

M3 · 6 h 30

Accompagner les équipes et évaluer les bénéfices de la transformation

Cours 5 · Accompagner les équipes et favoriser l'engagement collectif

3 h 30

OBJECTIFS

- Élaborer un plan d'accompagnement inclusif adapté aux profils et aux situations des collaborateurs
- Anticiper les obstacles et gérer les résistances au changement
- Faciliter la synchronisation et la collaboration inter-équipes

ÉVALUATION FORMATIVE

Jeu de rôle guidé à choix multiples sur la gestion d'une résistance, et exercice de construction d'un plan d'accompagnement

CONTENUS

- Comprendre les mécanismes du changement et les sources de résistance
- Construire un plan d'accompagnement inclusif : diversité des profils, accessibilité, équipes hybrides et à distance
- Communication de la transformation : messages clés, canaux, rythme
- Posture de facilitation et techniques d'animation d'ateliers collaboratifs
- Rituels inter-équipes : synchronisations, revues communes, communautés de pratique
- Gestion des tensions et des situations de désengagement
- Montée en compétences des équipes : formation, mentorat, binômes

Fil rouge · Plusieurs membres expérimentés de l'équipe exploitation estiment que l'agilité « ralentit le travail sérieux ». Vous préparez avec Léa un entretien individuel, un atelier inter-équipes et une version révisée du plan d'accompagnement.

Cours 6 · Évaluer les impacts de l'agilité et ajuster les actions

3 h

OBJECTIFS

- Analyser les indicateurs de performance des équipes pour mesurer l'atteinte des objectifs
- Identifier les axes d'amélioration et ajuster le plan de déploiement

ÉVALUATION FORMATIVE

Étude de cas finale : analyse d'un tableau de bord d'indicateurs et rédaction d'une synthèse de bilan avec plan d'actions correctives

CONTENUS

- Cadre d'évaluation de la transformation : critères quantitatifs et qualitatifs
- Analyse des indicateurs de flux et de livraison : délai de mise à disposition, fréquence de déploiement, taux d'échec, temps de rétablissement
- Mesure de la satisfaction des parties prenantes et de l'engagement des équipes
- Lecture critique des données : biais, effets pervers des indicateurs, mise en contexte
- Rétrospectives d'unité et identification des axes d'amélioration
- Ajustement de la feuille de route et présentation des résultats à la direction

Fil rouge · Six mois après le lancement, la direction demande un bilan. Vous analysez avec Léa le tableau de bord de l'unité, repérez les progrès et les points de vigilance, puis formulez les ajustements à proposer pour le second semestre.

05 · CONFORMITÉ AU RÉFÉRENTIEL

Couverture des compétences

Correspondance entre les compétences du référentiel France Compétences et les cours du parcours.

Compétence	Bloc	Cours
C1. Analyser la capacité d'une unité opérationnelle à adopter les méthodes agiles (ressources, processus, besoins des parties prenantes)	M1	1
C2. Concevoir un plan de déploiement des méthodes agiles (objectifs, KPI, outils de collaboration, principes Lean et écoresponsables)	M1	2
C3. Piloter la mise en œuvre des méthodes agiles (méthodes adaptées à la structure, gestion des dépendances, fluidité des itérations)	M2	3, 4
C4. Accompagner les équipes dans l'adoption des méthodes agiles (plan d'accompagnement inclusif, synchronisation inter-équipes, gestion des résistances)	M3	4, 5
C5. Évaluer les impacts et bénéfices de l'adoption des méthodes agiles (indicateurs de performance, axes d'amélioration, ajustements)	M3	2, 6

Évaluations formatives

Chaque cours se termine par une évaluation formative qui permet à l'apprenant de vérifier ses acquis avant de poursuivre : QCM corrigés et commentés, études de cas, exercices de construction d'outils (grille de diagnostic, tableau de KPI, matrice de dépendances, plan d'accompagnement) et mises en situation issues du fil rouge Ardélis Logistique. Des QCM intermédiaires ponctuent également les sous-chapitres. Les résultats sont tracés sur la plateforme, ce qui permet à l'organisme de formation de suivre la progression, d'identifier les apprenants en difficulté et de proposer un accompagnement complémentaire. L'étude de cas finale du cours 6 mobilise l'ensemble des capacités et constitue un entraînement global avant la certification.

Modalités de certification

Bloc	Modalité d'évaluation
M1, M2, M3	Les modalités d'évaluation de la certification RS7266 sont définies par le certificateur CROSSTHINK. Elles ne sont pas détaillées dans les données du référentiel transmises : l'organisme de formation doit se reporter à la fiche RS7266 publiée par France Compétences et au règlement d'évaluation du certificateur pour connaître la nature, la durée et les conditions des épreuves. School For Mate fournit le contenu pédagogique ; l'organisme de formation reste responsable de l'inscription et de l'organisation de la certification.

Le parcours suit la logique des cinq capacités attestées, dans l'ordre d'une transformation réelle : diagnostic, conception, pilotage, accompagnement, évaluation. Chaque capacité est travaillée à travers des livrables concrets proches de ceux attendus d'un professionnel en poste, ce qui entraîne l'apprenant à produire, argumenter et justifier ses choix. Le fil rouge permet de transposer les méthodes à sa propre unité opérationnelle et de constituer un ensemble cohérent d'analyses et de documents réutilisables. Il est recommandé à l'organisme de formation de compléter le parcours par un temps d'échange avec un formateur afin d'adapter la préparation aux modalités précises définies par le certificateur.

Moyens pédagogiques et débouchés

Moyens pédagogiques et techniques

- Plateforme e-learning en marque blanche accessible 24 h/24, avec suivi de la progression et traçabilité des connexions et des résultats
- Vidéos pédagogiques de 3 à 5 minutes par sous-chapitre, représentant 30 % du volume horaire
- Cours texte enrichis, infographies et fiches de synthèse téléchargeables
- Modèles d'outils réutilisables : grille de maturité agile, cartographie des parties prenantes, tableau de KPI, matrice de dépendances, plan d'accompagnement
- Études de cas et mises en situation fondées sur le fil rouge Ardélis Logistique
- QCM formatifs corrigés et commentés à la fin de chaque sous-chapitre et de chaque cours
- Accompagnement pédagogique et technique assuré par l'organisme de formation selon ses propres modalités

Débouchés et évolutions

- Chef de projet agile ou responsable de projets multi-équipes
- Responsable de la transformation agile d'une unité ou d'un service
- Coach agile d'équipes ou d'organisation
- Release Train Engineer ou coordinateur agile multi-équipes
- Manager d'unité opérationnelle ou responsable DevOps
- Consultant en organisation et en transformation agile

Accessibilité

Contenus sous-titrés en français, contrastes conformes WCAG AA, navigation au clavier sur les écrans interactifs. L'organisme de formation qui diffuse le parcours adapte les modalités d'accompagnement aux personnes en situation de handicap avec son référent handicap.

Livrables fournis à l'organisme de formation

- Package SCORM 1.2 / 2004 et xAPI, compatible avec les principaux LMS
- Sources éditables des cours, scripts vidéo et banques de QCM
- Livret apprenant et grilles d'évaluation
- Licence marque blanche à vie, stagiaires illimités, maintenance 24 mois

School For Mate
On crée vos formations, vous n'avez plus qu'à les diffuser.
contact@schoolformate.com · catalogue-2026-sfm.netlify.app

Référentiel RS7266 consulté sur francecompetences.fr (export officiel du 4 novembre 2026). La délivrance de la certification relève exclusivement du certificateur et de l'organisme de formation habilité. Document non contractuel, susceptible d'évoluer avec le référentiel.