

A solid red arrow pointing to the right, positioned to the left of the main title.

Partager DEVOPS

Leadership DevOps

- Stéréotypes de leader
 - Directif : autoritaire, micro-manage les ressources sans donner de vision globale
 - utile en cas de crise
 - Chef de file : démontre et exige un haut niveau de performance
 - utile pour la montée en compétences rapide de ressources très motivées et compétentes
 - Visionnaire : fédère autour d'une vision. Délègue le « comment » aux managers
 - utile pour donner du sens au changement
 - Collaboratif : renforce la cohésion du groupe, favorise les interactions et apaise les conflits
 - utile pour soutenir la motivation et comprendre les besoins
 - Participatif : recherche le consensus et parie sur l'intelligence collective
 - utile pour susciter l'innovation
 - Coach : guide tout en favorisant l'autonomie
 - utile pour doper la productivité

Leadership DevOps

- Style transformationnel vs transactionnel
 - Le leader transformationnel
 - expose une vision à long terme (visionnaire)
 - stimule des motivations intrinsèques – motivation, créativité (collaboratif, coach)
 - Il s'oppose au leader transactionnel
 - expose une vision à court terme (autoritaire)
 - stimule des motivations extrinsèques – récompense, sanction
 - Le Leader transformationnel est préféré pour implémenter une démarche Devops :
 - il comprend la stratégie de l'entreprise
 - il donne du sens au changement en accompagnant l'évolution de la culture et l'acquisition des compétences

Leadership DevOps

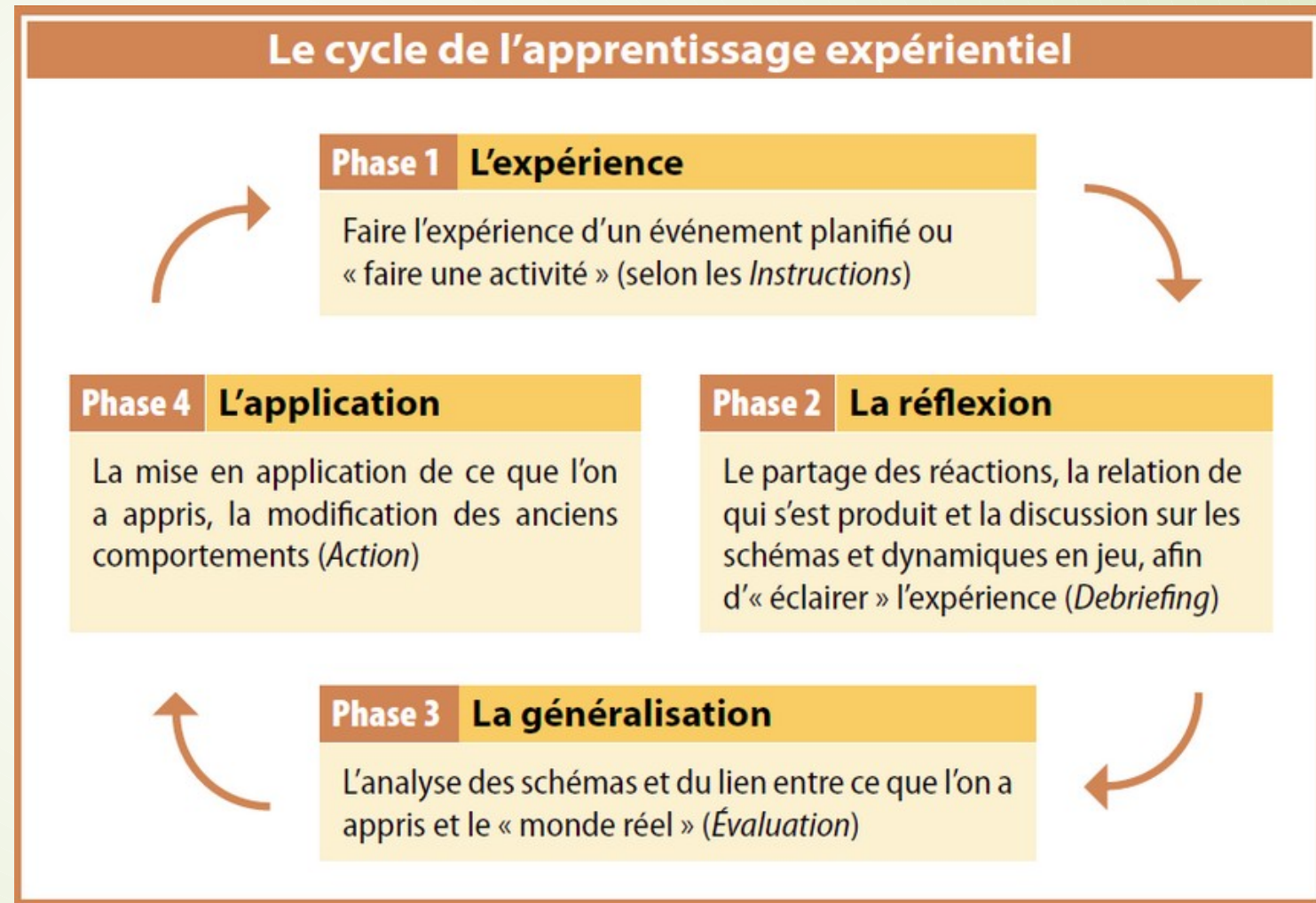
- Leader DevOps
 - Le leader DevOps
 - est un leader transformationnel
 - pilote une transformation numérique
 - guide des équipes à travers une transformation culturelle
 - a pour but d'augmenter la productivité et la rentabilité de l'organisation
 - Son rôle est de constituer une équipe et une technologie de pointe
 - en appliquant des pratiques nécessaires à la haute performance
 - en assurant une communication et une collaboration efficace dans l'achèvement des objectifs
 - Ses responsabilités :
 - Superviser et guider les équipes DevOps
 - Établir des normes culturelles
 - Superviser l'expérimentation
 - promouvoir l'amélioration des processus et des compétences
 - promouvoir des solutions technologiques favorisant la productivité

Changement organisationnel

- Modification dans la structure opérationnelle ou décisionnelle, entraînant des changements de rôles, de relations hiérarchiques. Une typologie de ces changements comprend
 - Le changement **déterministe** : déclenché par des facteurs environnementaux sur des organisations rigides
 - Le changement **volontariste** : initié par les membres de l'entreprise sur décision stratégiques
 - Le changement **prescrit** : imposé aux dirigeants sous pression de facteurs extérieurs (35h, euro...)
 - Le changement **de crise** : lié à une situation pouvant nuire gravement à la santé ou la réputation de l'entreprise
 - Le changement **construit , émergent**: initié par les employés - bottom / up ex. démarche qualité
 - Le changement **évolutif** : progressif, respectant les contraintes de la culture d'entreprise

Apprentissage expérientiel

- Processus d'apprentissage par l'expérience
- Phase 1 : expérience concrète
- Phase 2 : observation réfléchie
- Phase 3 : conceptualisation
- Phase 4 : application d'une hypothèse

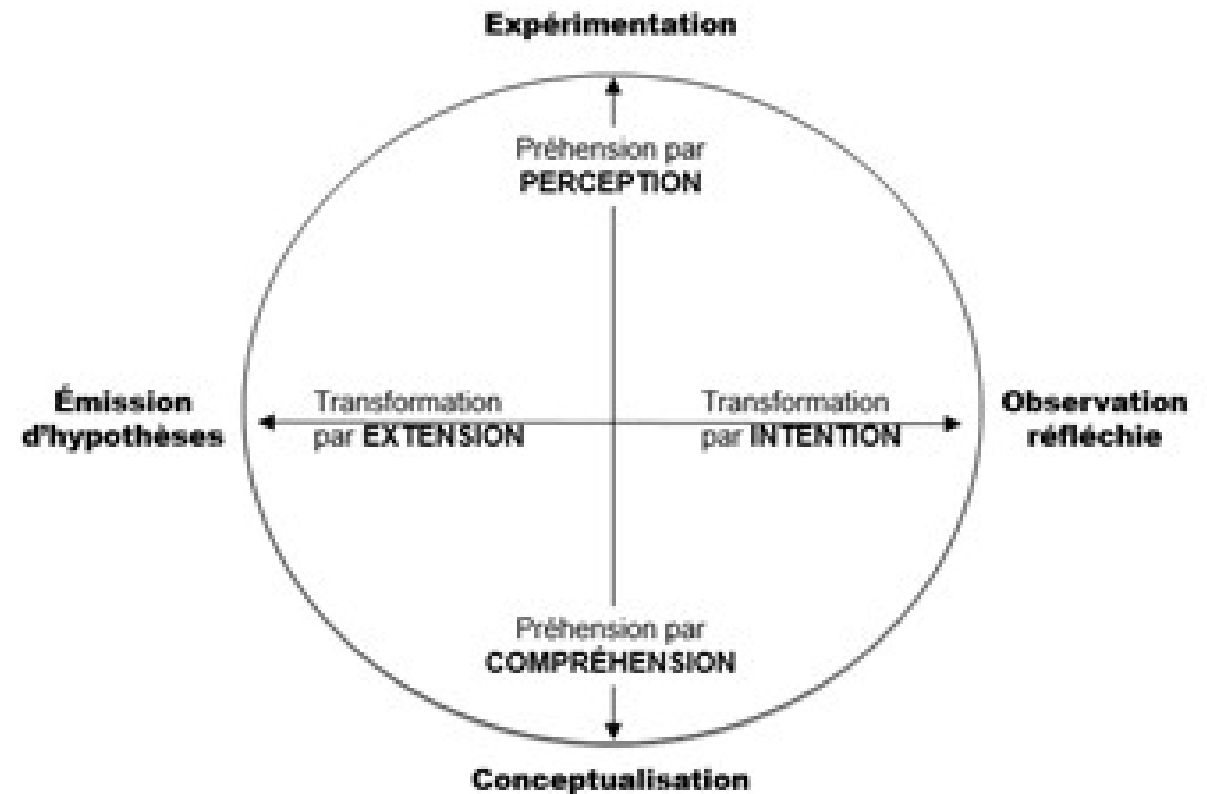


Apprentissage expérientiel

- L'expérience concrète sera reliée à :
 1. Porter attention aux stimuli environnementaux.
 2. Activer les processus d'anticipation de l'action, de contrôle et de guidage.
 3. Activer les connaissances stockées en mémoire à long terme. Cette activation a lieu dans la mémoire de travail.
 4. Sélectionner et gérer l'information pertinente en fonction des buts et des attentes.
- L'observation réfléchie est associée à :
 5. Interpréter l'information à l'aide des connaissances stockées en mémoire à long terme.
 6. Utiliser les connaissances nouvelles pour produire une réponse.
 7. Évaluer l'atteinte des buts.
- La conceptualisation se réfère à :
 8. Percevoir et interpréter les informations sur les actions pour les modifier en fonction des connaissances sur les buts visés.
- L'étape de validation d'hypothèses est, quant à elle, associée au dernier point :
 9. Consolider la rétention des connaissances nouvelles en mémoire à long terme.

Apprentissage expérientiel

- Les 4 phases définissent 2 dimensions
 - la préhension, ou captation
 - d'information par perception
 - d'idée par compréhension
 - la transformation
 - d'information en connaissance nouvelle
 - d'hypothèse en connaissance à long terme



Apprentissage expérientiel

- 4 profils d'apprenants
 - Divergent : préfère l'expérimentation et la réflexion, sociable, imagiatif et intuitif.
 - Assimilateur : préfère la réflexion et le concept, théorise, peu sociable.
 - Convergent : préfère le concept et l'émission d'hypothèse, apprécie la résolution de problème et la pratique, préfère les tâches techniques aux relations interpersonnelles.
 - Accommodateur : préfère l'émission d'hypothèse et l'expérimentation, utilise la méthode « essai-erreur » pour résoudre un problème plutôt que de suivre un plan. sociable.

