Le profil professionnel des docteurs

Stéphane Krebs

Scrum Master / Chef de projet

stephane.krebs8@gmail.com
Thèse soutenue : Wed 11 Nov 2026 UPMC Paris 6 France

Cœur de métier

PHASE 2 **Développement des compétences**

Avec plus de 20 ans d'expérience dans l'accompagnement, dont 11 ans dans le domaine agile, j'ai développé mes compétences en enseignant et en coachant des personnes et des organisations. Il y a un an j'ai découvert le cadre scrum et j'ai appliqué le modèl ede l'empirisme, formuler des hypothèses, tester et s'adapter et apprendre.

Conduit un examen critique sur ses compétences et ses expériences et actualise régulièrement son projet professionnel.
Sait développer de nouvelles expertises en rapport avec l'évolution des connaissances et des besoins.
S'appuie sur les conseils de professionnels compétents (coaching) ou de collaborateurs expérimentés et prend en compte leurs avis, utilise les réseaux pour gérer sa carrière.
Sait évoluer en continu d'une expertise technique vers une expertise managériale.
Contribue au développement des compétences et des réseaux de ses collaborateurs et sait les accompagner dans une perspective d'évolution professionnelle.

PHASE 2 **Évaluation**

En tant qu'auditeur, nos revues techniques mensuelles étaient accompagnées d'un bilan et de plans d'action. Pour assurer le suivi, nous utilisions divers indicateurs de qualité et de prédictibilité, tels que le lead time (temps écoulé entre la demande de certification et l'émission du certificat) et la vélocité (nombre d'audits réalisés). Lors de chaque revue de sprint et de rétro, nous présentions notre plan d'action ainsi que les indicateurs que nous suivions : le NPS, le taux de satisfaction client, le taux de non-conformité, la vélocité. Notre produit final était le certificat, pour lequel nous accordions une attention particulière à la qualité du service fourni tout au long du processus.

Sait évaluer régulièrement les progrès, l'impact et les résultats des activités de ses collaborateurs.
Participe à l'évaluation de projets en interne ou en externe.
Sait évaluer des hypothèses et des concepts en dehors de son domaine d'expertise.
Encourage ses collaborateurs à s'approprier la démarche d'évaluation.

PHASE 2 **Expertise et méthodes**

Cela fait un an que j'ai découvert scrum et je l'applique au quotidien personnellement et professionnellement. Au cours de mes précédentes expériences, j'ai accompagné des équipes dans leur transformation agile, en mettant en œuvre des méthodologies Scrum et Kanban. Chez mon ancien employeur, au sein d'une squad d'agilistes, j'ai animé les cérémonies Scrum et veillé à ce que le cadre soit respecté. Afin d'atteindre notre objectif, notre MVP, j'ai organisé une réunion avec un expert pour débloquer la situation technique.

Connaît les progrès récents dans les domaines connexes de son activité.
Est capable de dialoguer et de collaborer avec des experts d'autres disciplines ou domaines d'activité.
S'approprie de nouvelles méthodes et techniques de travail.
Est capable de documenter et d'évaluer ses activités en utilisant, le cas échéant, les méthodes

statistiques.
Est capable de formuler des problématiques complexes correspondant à de nouveaux défis.
Est capable d'élaborer un argumentaire pour défendre de nouveaux projets.
Sait adapter son argumentaire à son interlocuteur.
Conseille et accompagne ses collaborateurs dans l'utilisation appropriée des méthodes de travail et dans l'amélioration de leurs performances et de leurs compétences.

Qualités personnelles et relationnelles

PHASE 2 Communication

Au cours de ma thèse, j'ai communiqué mes travaux à plusieurs interlocuteurs, scientifiques et non scientifiques. Durant mes séances de formation et coaching j'ai su adapter le langage et le vocabulaire en fonction des managers et cadres afin de comprendre leurs besoins et définir des objectifs et le plan d'action pour les atteindre.

Communique avec des experts d'autres domaines en adaptant son langage, aux niveaux national et international.
Maîtrise les techniques de communication dans divers contextes et sur différents supports.
Communique efficacement à l'adresse d'un public diversifié et non-spécialiste.
Sait animer une communauté professionnelle.
Sensibilise et forme ses collaborateurs à l'usage des technologies numériques dans un objectif de communication.
Est capable de travailler et d'animer un collectif dans au moins deux langues de grande diffusion dont l'anglais.

PHASE 2 Collaboration

Dans un environnement marqué par une grande incertitude en raison de changements réglementaires, j'ai accompagné une société dans la mise en place d'un projet de veille d'entreprise. Ce projet, initialement focalisé sur la veille technique, a évolué pour devenir un véritable levier stratégique pour l'ensemble de l'entreprise. Dès le début, j'ai cadré le projet en établissant une structure claire et en assurant un alignement entre les cinq directions principales : marketing, R&D, commercial, production, et bien d'autres. Mon objectif était de fédérer ces services autour d'un projet commun, en favorisant la communication et la collaboration interservices.

Collabore avec les personnes/équipes clés à l'échelle internationale.
Anime des réseaux et participe à l'élaboration d'échanges entre diverses structures.
Sait établir des relations partenariales avec des collaborateurs hors de son domaine d'activité.
Est capable de coproduire des résultats et/ou innovations.

PHASE 2 Analyse, synthèse et esprit critique

En 2010, à la suite d'un congrès de management de projet à Paris, j'ai découvert les méthodes agiles, notamment la Theory U du MIT. J'ai appliqué ces méthodologies à ma vie personnelle et professionnelle. J'ai changé de domaine, passant de la science à la science de la gestion humaine, des interactions humaines plutôt que chimiques. Depuis, j'accompagne des personnes, des équipes et des organisations.

Sait étendre ses capacités d'analyse et de synthèse à de nouveaux domaines.
S'approprie de nouvelles méthodes d'analyse.
Possède une pensée originale et indépendante et apporte une contribution significative.
Remet en cause les situations établies dans son activité.
Conseille ses collaborateurs pour leur permettre de développer leurs capacités d'analyse et de synthèse.
Stimule la pensée critique de ses pairs et de ses collaborateurs.

PHASE 2 Écoute et empathie

Au cours d'un coaching de plusieurs managers et cadres, j'ai développé l'écoute active et

l'empathie pour explorer et comprendre les besoins de transformation et de changement. Mon approche axée sur une communication sans jugement a permis de résoudre des conflits et d'encourager la collaboration. Un directeur, initialement opposé à un projet, a progressivement adhéré grâce à des entretiens et une stratégie de compromis, ce qui a permis d'atteindre un consensus dans les prises de décisions au sein de l'équipe.

Démontre une capacité d'écoute active dans des situations diverses.
Est attentif à prendre en compte les besoins et le cadre de référence de ses interlocuteurs.
Sait témoigner régulièrement de la reconnaissance.
Prend en considération les besoins de ses collaborateurs, est sensible aux manifestations de stress, est capable de fournir un soutien et des conseils en cas de besoin.

Gestion de l'activité et création de valeur

PHASE 2 Conduite de projet

Dans un environnement marqué par une grande incertitude en raison de changements réglementaires et alerté par des signaux faibles, j'ai accompagné une entreprise dans le projet de la mise en place d'un projet de veille d'entreprise. Ce projet, initialement focalisé sur la veille technique, a évolué pour devenir un véritable levier stratégique pour l'ensemble de l'entreprise. Ces signaux faibles ont été détecté et ont permis d'adapter la stratégie de l'entreprise.

Est attentif aux ruptures, aux tendances et aux signaux faibles, se prépare à l'inattendu, identifie les opportunités non planifiées dans le projet.
Reconnaît les bonnes idées et les bonnes pratiques, identifie les faiblesses et lacunes.
Évalue les changements à apporter en termes d'objectifs, d'organisation, de calendrier, d'exigences qualité et de ressources, et les met en oeuvre.
Sait entraîner ses collaborateurs dans le respect de la planification et des contraintes de temps.
Utilise une large gamme de stratégies de gestion de projet, clarifie les priorités et formalise les attentes.
Institue des démarches qualité.
Conduit des projets difficiles et complexes au succès, gère simultanément et efficacement plusieurs projets, peut intervenir pour conduire des audits de projets et proposer des plans d'action pour les réorienter.
Accompagne ou assiste des collaborateurs, peut reprendre des projets en panne de pilotage.

PHASE 2 Gestion du changement

Dans un environnement marqué par une grande incertitude en raison de changements réglementaires, j'ai accompagné la société Allios dans la mise en place d'un projet de veille d'entreprise. Ce projet, initialement focalisé sur la veille technique, a évolué pour devenir un véritable levier stratégique pour l'ensemble de l'entreprise. J'ai animé des groupes de travail tout en gérant les résistances au changement. Grâce à l'analyse de la valeur, nous avons défini les fonctionnalités clés du projet. L'adoption d'une approche systémique, avec la carte des partenaires, l'utilisation de la sociodynamique, des méthodes de projet et la création d'un environnement de communication ouverte et inclusive ont été des éléments déterminants pour le succès du projet.

Sait faire comprendre la nécessité du changement.
Définit des objectifs et les fait partager.
Crée une dynamique et bâtit des alliances.
Obtient rapidement des premiers résultats.
Connaît les causes possibles d'échec du changement.

PHASE 2 Prise de décisions

Dans la direction de ma thèse, il y a eu des changements qui parfois ce sont opéré lors d'obstacles et de contraintes imposés par le commanditaire. Puis, finalement j'ai pu bifurquer dans le sujet et mener à bien mes recherches. Ce sont des décisions difficiles à prendre mais salutaires.

Accepte qu'aucune solution n'est idéale. Sait concilier les enjeux business et l'optimisation technique.
Sait arbitrer et assume les conséquences de ses décisions. Est capable de réévaluer ses décisions en cas de besoin.

PHASE 2 **Production de résultats**

Au cours de mes précédentes expériences, j'ai accompagné des équipes dans leur transformation agile, en mettant en œuvre les méthodologies Scrum et Kanban. Chez un employeur, au sein d'une squad d'agilistes, j'ai animé les cérémonies Scrum et veillé à ce que le cadre soit respecté pour atteindre les résultats avec valeur pour le client, le MVP. Au cours de ma thèse j'ai pu acquérir des connaissances scientifiques et en utilisant la démarche empirique, formuler des hypothèses, les tester et adapter, j'ai pu atteindre des résultats combinés avec des boucles d'amélioration continue. Au cours d'une expérience associative, j'ai créé les conditions de sécurité psychologique donnant la possibilité aux membres de prendre des initiatives et des responsabilités.

Cherche constamment à améliorer ses performances et celles de ses collaborateurs.
Sait détecter les opportunités susceptibles de déboucher sur une commercialisation.
Gère le passage de la recherche à l'innovation : organisation des processus et gestion des aspects non déterministes.
Relève dans son domaine de responsabilités les défis et les opportunités créatrices de valeur ajoutée.
Met en place des plateformes expérimentales.

Stratégie et leadership

PHASE 2 **Leadership**

En tant que scrum master / chef de projet, j'ai porté une vision produit afin de la communiquer aux collaborateurs de l'entreprise. En tant que responsable d'association, j'ai donné aux membres la possibilité de prendre des initiatives et de devenir autonomie en prenant le leadership. En tant que formateur, j'ai toujours apprécié d'impulser le leadership tournant dans les séminaires en équipes et également en posture de formateur. En tant que président BDE à l'université, j'avais une vision de développer les compétences des étudiants dans les activités que l'on proposé.

Reconnaît la nécessité et l'intérêt de la collégialité, est capable d'entraîner l'entité qu'il dirige.
Connaît les différents styles de leadership et sait les adapter en fonction des projets et de la composition de l'équipe.
Est reconnu, au sein de son entreprise, comme leader susceptible de promouvoir des idées et des initiatives et de contribuer de manière efficace à leur mise en oeuvre.
Sait imposer son leadership dans un contexte de compétition.
Anime et mobilise des réseaux.
Encourage ses collaborateurs à établir des relations de confiance.
Est capable de préparer ses collaborateurs à assurer des rôles de leadership.