

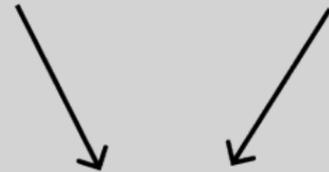
LA DISPARITION



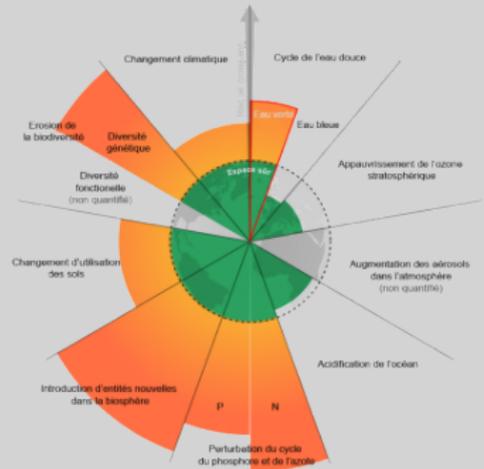
A-t-on besoin de l'agilité?

Prédictible
Répétitif
Reproductif

Imprédictible
Complexe
VUCA



Productif,
Performant



Les différents faussaires volontaires ou involontaires



COOPERATION OF A

Pourquoi si peu d'appétence réelle à l'agilité?

Les big corporations

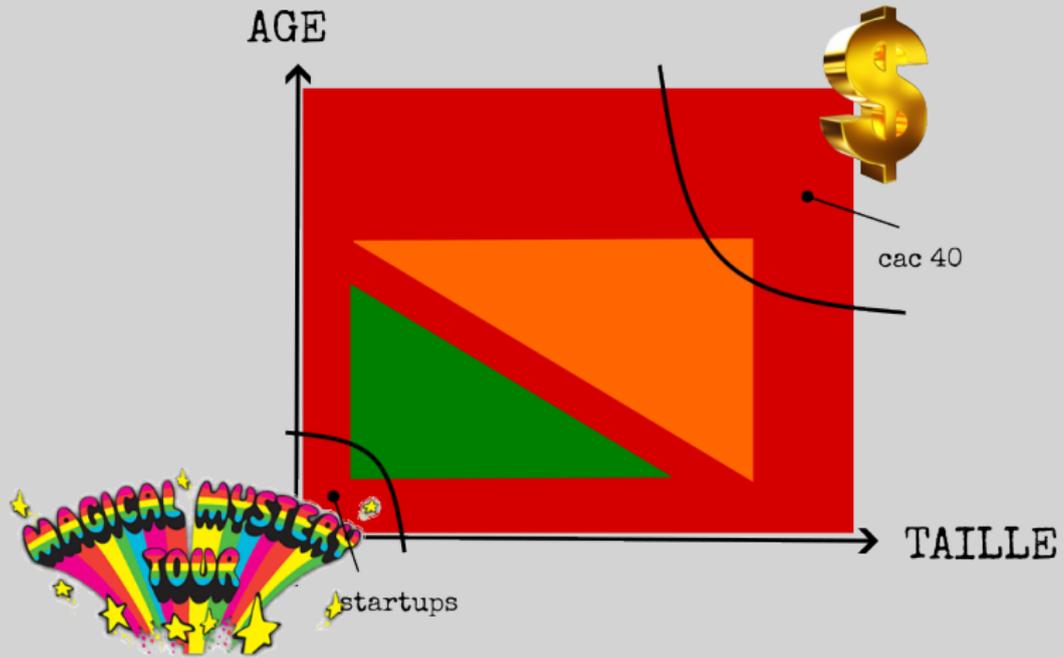
A man in a dark suit and tie is seated at a desk in a classroom. He is looking towards the right with a thoughtful expression. He has a pen in his right hand and is resting his chin on his left hand. The background consists of several blackboards filled with illegible text. A white diagram of a person with a large head and a body made of lines is visible on one of the blackboards.

Pourquoi si peu d'appétence réelle à l'agilité?



Les startups

Pour une agilité intéressante?



Donc on ne parle pas plus d'agilité!

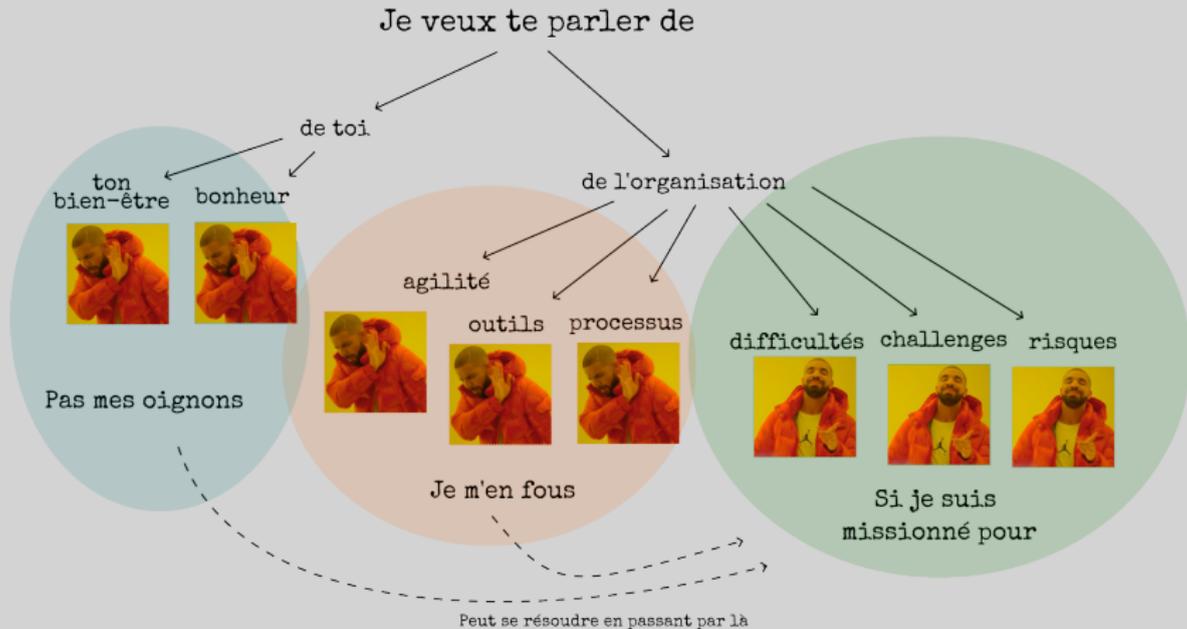
- Tant mieux!
- Tant pis!
- On s'en fout!
- Merde!
- Agile!



AGILE!



L'agilité je m'en fous!



Ne nommez pas vos outils

Backlog
Jira
Confluence
Obeya, Trello,
Quarterly Draft,
planning,
PI planning

Sprint
planning

Point de synchronisation
entre membres de l'équipes

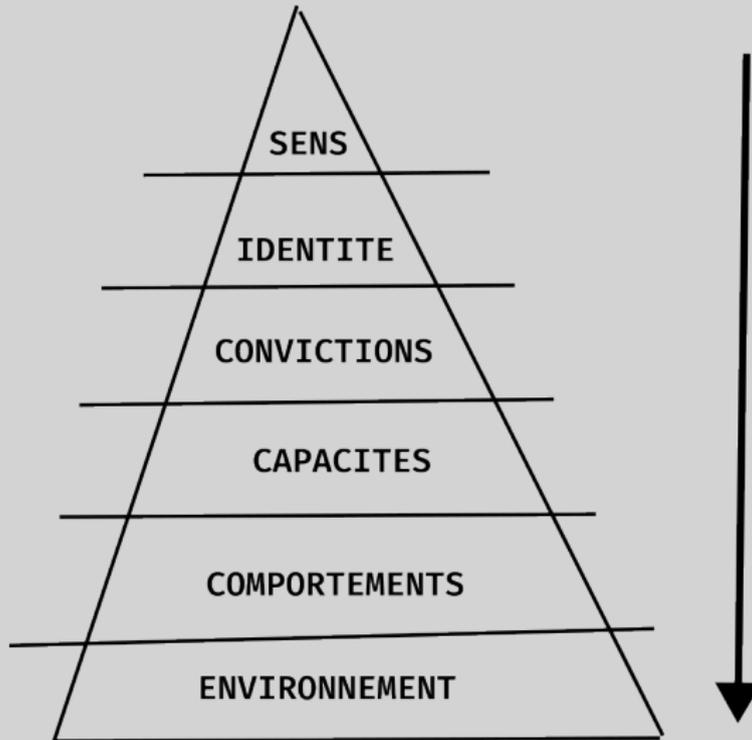
Présentation et découpage
du besoin pour les 2 mois

définition de
l'itération à venir liste des
fonctionnalités
priorisées
management visuel
du travail en cours

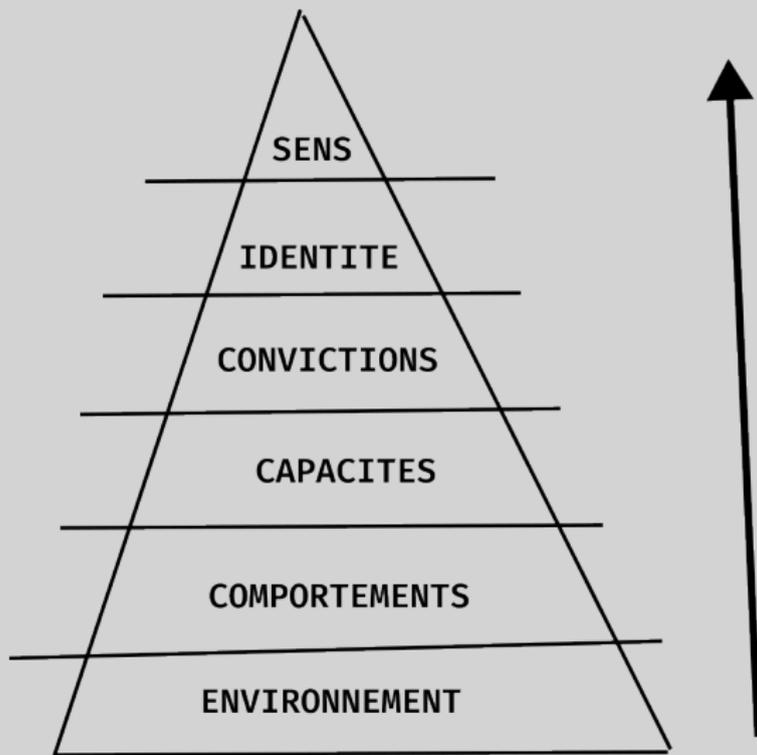
management visuel
du travail en cours

présentation du travail
fini de la dernière période
pour feedback

On aime le grand coaching



Mais abordons les problèmes ainsi



Quiz

1. Chef d'équipe très désagréable avec ses collaborateurs
2. Aucun des chiffres de l'entreprise ne sont bons : tous les chiffres liés a l'app sont faux
3. La collaboration entre les équipes est non existante
4. L'entreprise doit changer de culture

Avec quel sujet je préfère démarrer.

Quiz

1. Chef d'équipe très désagréable avec ses collaborateurs
2. Aucun des chiffres de l'entreprise ne sont bons : tous les chiffres liés a l'app sont faux
3. La collaboration entre les équipes est non existante
4. L'entreprise doit changer de culture

La plus concrète, soit la moins négociable.

Celle la plus en lien avec la finalité de l'organisation.

Quiz

1. Le produit ne se vend pas!
2. Il n'y a pas assez d'experts pour les
avants-ventes
3. Le *onboarding* est trop long
4. Pas de bonheur au boulot ici.

Quiz

1. Le produit ne se vend pas!
2. Il n'y a pas assez d'experts pour les
avants-ventes
3. Le *onboarding* est trop long
4. Pas de bonheur au boulot ici.

Quiz

1. On applique mal les méthodes, chacun fait comme il lui plait
2. Entre l'idée et la mise en prod, j'ai le temps de fonder une famille
3. L'image de l'entreprise est vieillissante
4. Les informations se diffusent mal dans l'entreprise

Quiz

1. On applique mal les méthodes, chacun fait comme il lui plait
2. Entre l'idée et la mise en prod, j'ai le temps de fonder une famille
3. L'image de l'entreprise est vieillissante
4. Les informations se diffusent mal dans l'entreprise

Le (mon) vrai point d'entrée : les risques

N'avoir rien
à la fin

Ne pas perdre trop de temps,
trop d'énergie, de ressources

Avoir quelque chose
qui ne fonctionne pas

Avoir quelque chose
qui n'intéresse pas
n'est pas utile

Les risques, reformulation

Ne rien fabriquer

(N'avoir rien à la fin)

Ne pas délivrer

(Ne pas perdre trop de temps,
trop d'énergie, de ressources)

Ne pas fonctionner

(Avoir quelque chose qui ne fonctionne pas)

Ne pas être utile,
intéressant

(Avoir quelque chose qui n'intéresse pas
n'est pas utile)

Que l'organisation,
la horde, le groupe,
survivent

Les risques, formulation positive

Régulièrement
Rapidement

Ne rien fabriquer

Ne pas délivrer

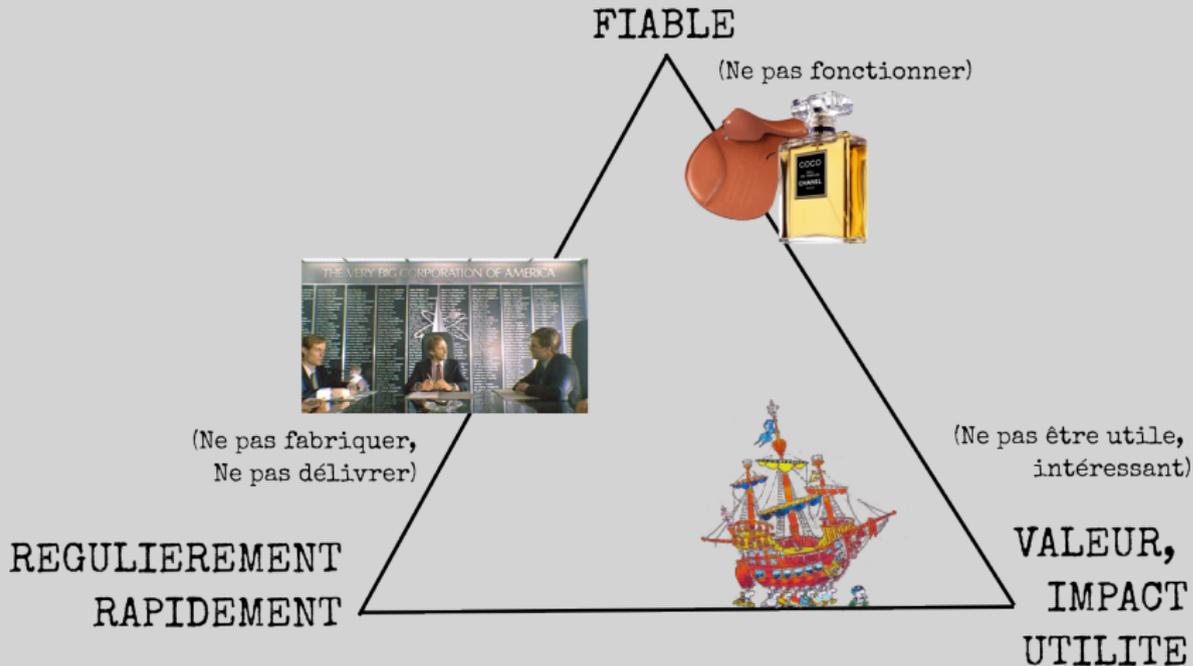
Fiable

Ne pas fonctionner

Valeur, impact, utilité

Ne pas être utile, intéressant

Les risques, selon les organisations



...Et deux questions fondamentales d'organisation

Toute activité humaine organisée, de la poterie à l'envoi d'un homme sur la Lune, doit répondre aux exigences fondamentales et contradictoires : la division du travail entre les différentes tâches à accomplir et coordination de ces tâches pour l'accomplissement du travail.

- Henri Mintzberg

👉 DIVISION DE L'ACTIVITÉ

COORDINATION DE L'ACTIVITÉ 👈

Ainsi

Ne pas délivrer
Ne rien fabriquer

Ne pas fonctionner

Ne pas être utile,
intéressant

Diviser l'activité

Coordonner l'activité

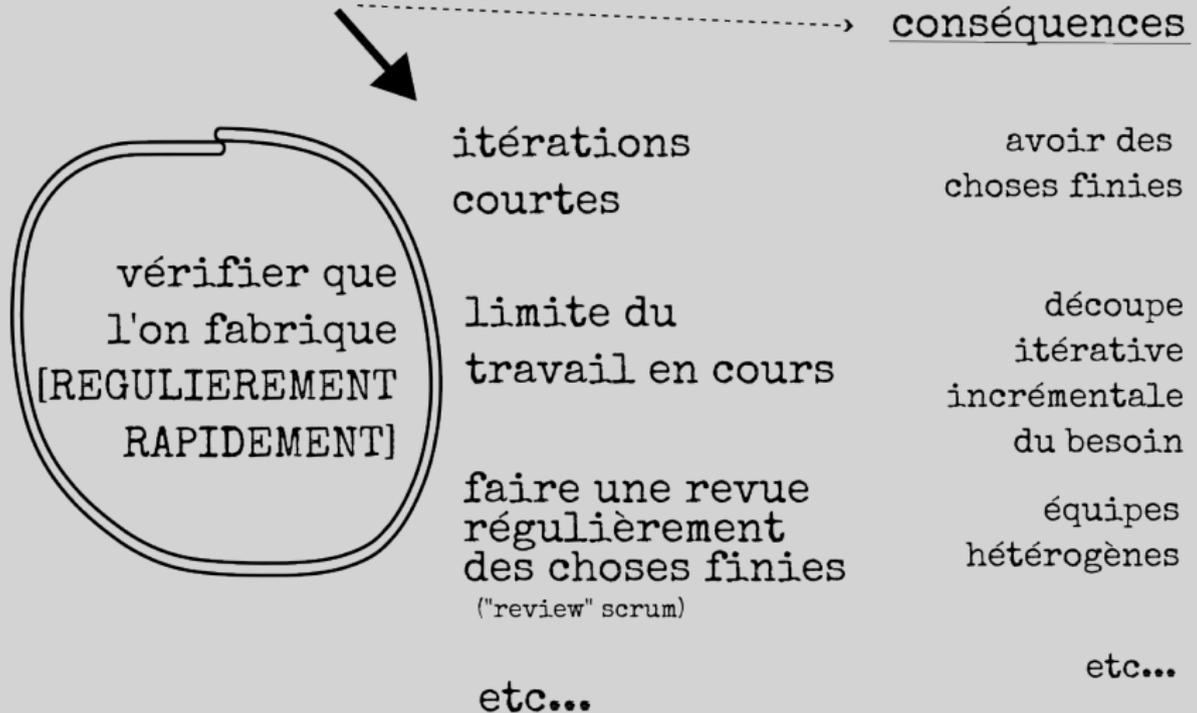


Les sujets
Vos appuis
masqués



Principes agiles
Principes lean Sociocratie Etc..
Outils agiles : scrum, kanban
Votre boîte à outils

Risque de ne pas fabriquer



Risque de ne pas délivrer



délivrer
régulièrement

→ conséquences

être toujours en
état de livrer



vérifier que
l'on délivre
[REGULIEREMENT
RAPIDEMENT]

pratique de devs
pour éviter la dette
le poids, la
modularisation, etc.

intégration
continue

mesure temps
demande/livraison

etc...

mesure nb de demandes
livrées par tranches de temps

etc...

Risque de ne pas fonctionner

→ conséquences

définir
"fonctionner"

fabriquer des choses
finies régulièrement

Définition de fini

vérifier que
cela ne
fonctionne
[FIABLE]

revue
entre pairs

approche itérative
incrémentale

tests (sur des choses
finies)

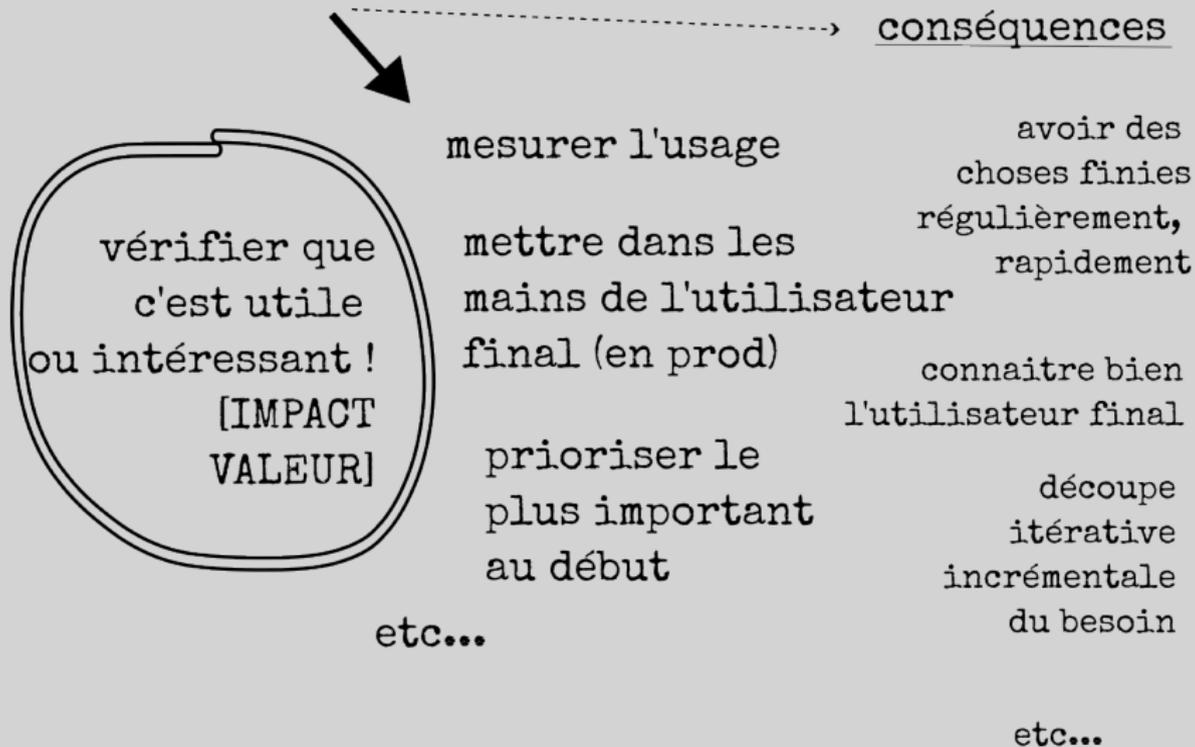
tests
automatisés
rapides

mises en prod régulières

etc...

etc...

Risque de ne pas être utile, de ne pas être intéressant



Sur la division du travail

avoir des
choses finies
régulièrement,
rapidement

découpe
itérative
incrémentale
du besoin

fabriquer des choses
finies régulièrement

validation technique
et fonctionnelle
régulière, rapide

être toujours en
état de livrer

tests
automatisés
rapides

approche par
fonctionnalité ou impact
(pas par composant)

contraintes

équipe max 8
département max 150

conséquences

Limitation des
dépendances

autonomie

équipes
hétérogènes

plate-forme
toujours en bon état

Sur la coordination du travail

Point de synchronisation
dans l'équipe

Point de synchronisation
entre les équipes

Plan de release

Contrat entre équipes

contraintes

management visuel

créativité
dynamique groupe
> favoriser présence

productivité
dans nos métiers
> favoriser remote

Important

Risque

-> Réponse organisationnelle

-> Conséquence organisationnelle

ne pas fabriquer -> itérations courtes -> avoir des choses finies -> équipes hétérogènes.

ne pas délivrer -> être toujours en état de livrer -> intégration continue -> tests automatisés

Etc.

Tnatropmi

Mais vous allez être confronté à devoir donner une explication dans l'autre sens :

Conséquence organisationnelle

-> Réponse organisationnelle

-> (réponse au) Risque

équipes hétérogènes -> avoir des choses finies -> itérations courtes -> éviter le risque de ne pas fabriquer

tests automatisés -> intégration continue -> être toujours en état de livrer -> risque de ne pas délivrer (ou de ne pas fonctionner)

J'ai 50% des bonnes réponses

Sur quoi on réfléchit

Ce que le client sait

Ne pas délivrer
Ne rien fabriquer
Diviser l'activité
Ne pas être utile,
intéressant
Coordonner l'activité
Ne pas fonctionner



Principes agiles
Principes lean Sociocratie
Outils agiles : scrum, kanban
Votre boîte à outils
Etc..



Ce que l'on sait

La forme que
cela va prendre

Mais où est passée la rétrospective?



La résistance est-elle une utopie?

« La résistance est-elle une utopie? »

par Lucie Aubrac

<https://www.youtube.com/watch?v=UMtrx9qX8RI>

Merci à vous

À vous désormais de vous demander :

- ▶ Comment « vendre » cela sans devenir un marchand d'élixir magique?
- ▶ Comment vous présenter?
- ▶ Intégrer ces réflexions dans votre quotidien?
- ▶ etc.



<https://pablopernot.fr>
<https://projetwinston.fr>
<https://derapage.toujours-a-cran.fr>

fait avec ~~LaTeX~~ LaTeX, Inkscape, Gimp, VSCodium, en écoutant les Ramones, Motörhead et les Dictators

