

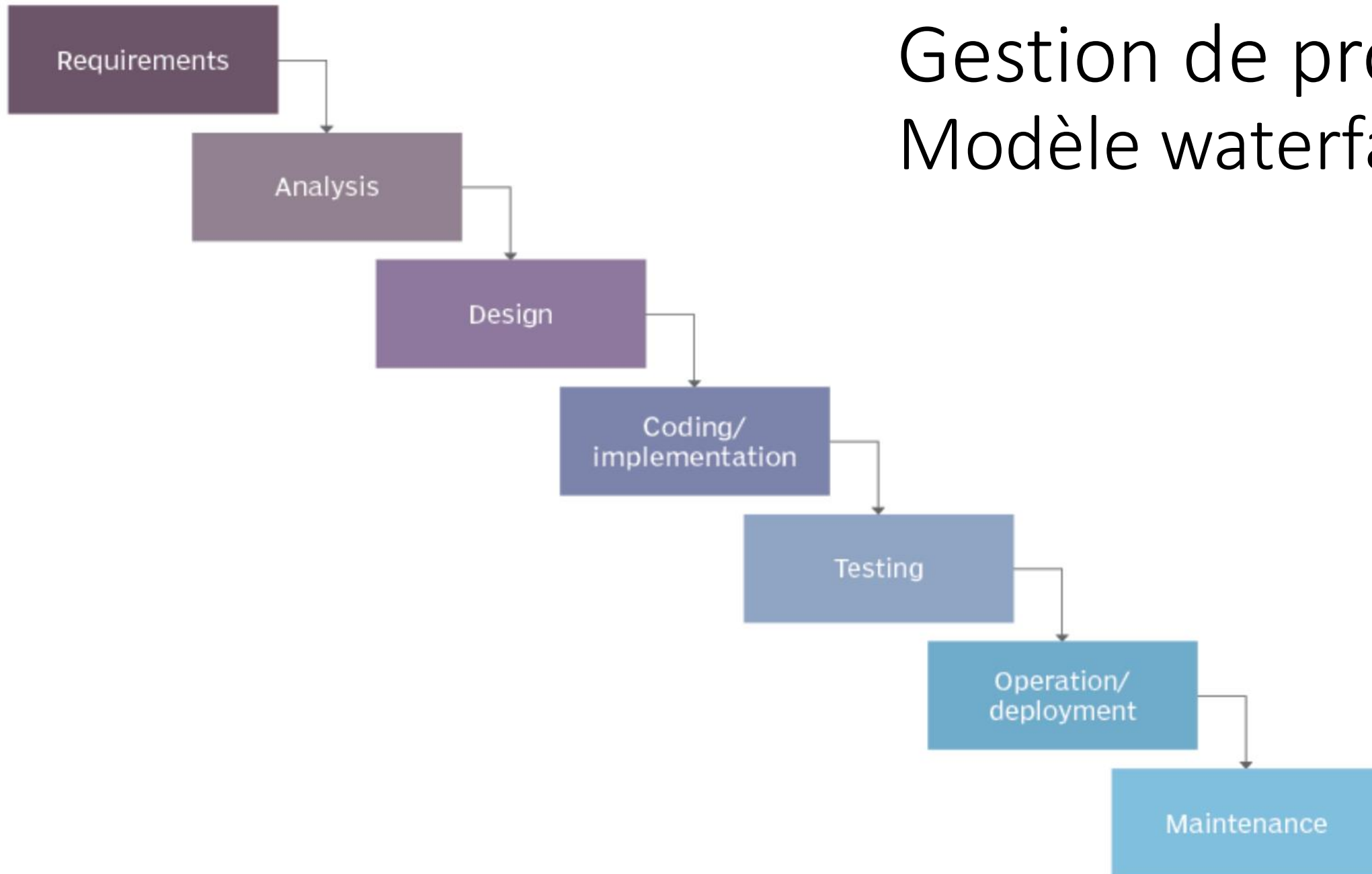


Fondations Agile

et Principes

Gestion de projet

Modèle waterfall



La triste vérité...

- Les **estimations** ne sont jamais correctes
- Personne ne sait quels **obstacles** peuvent surgir
- Les **objectifs** ne sont pas compris
- **Changements** constants
- Le client ne sait pas **ce qu'il veut**
- Le développeur ne sait pas **comment l'écrire**

Et donc...

- Les engagements ne sont pas **respectés**
- Il n'y a pas de **visibilité** du projet
- **Dépassement** du temps et du budget
- Qui allons-nous **blâmer** ?

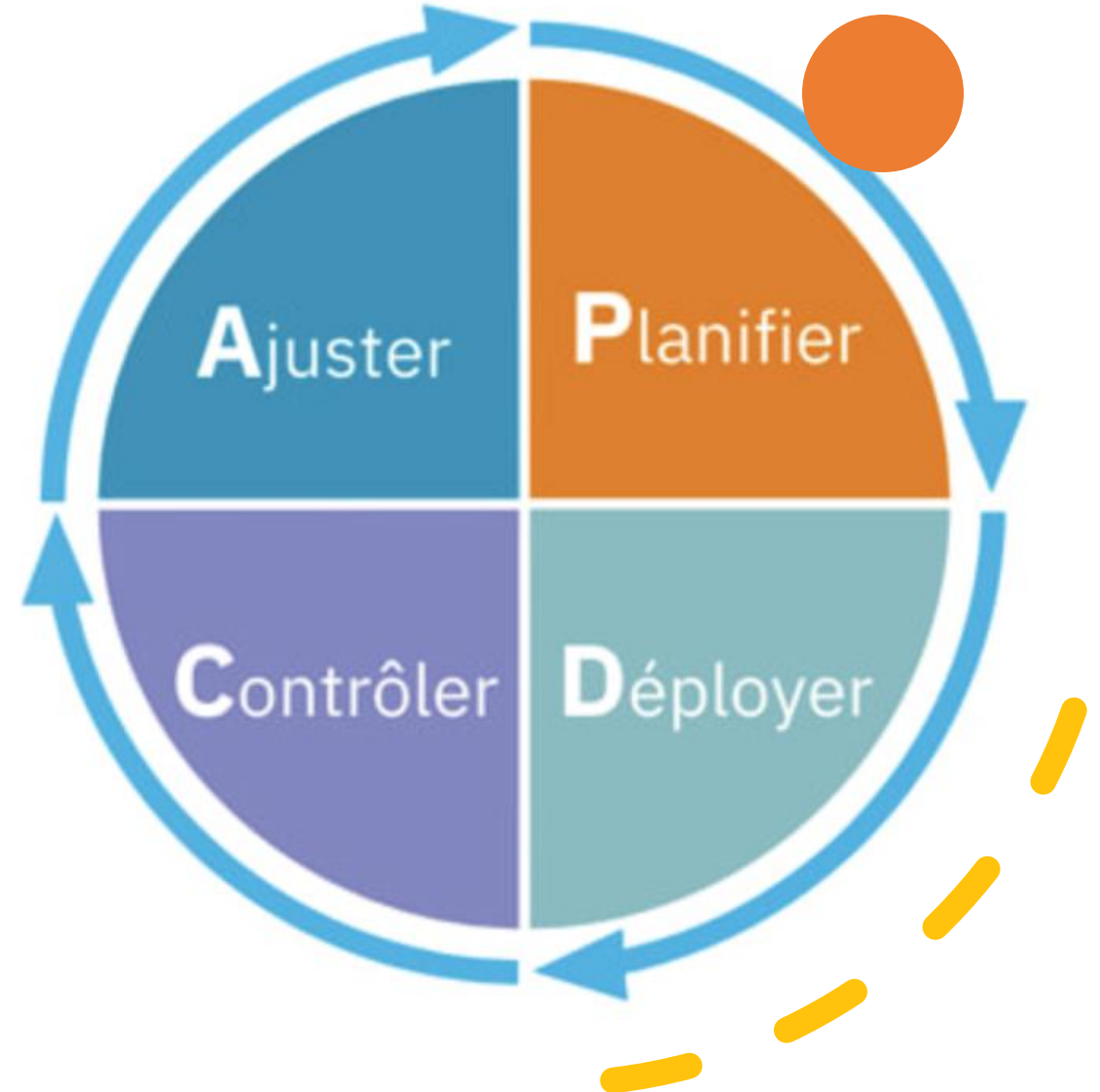


Un nouveau modèle s'impose

- Processus **empirique** (inspecter et adapter)
- Développement **itératif et incrémental**
- **Collaboration et communication** avec les clients
- **Intégrer le changement**
- Temps fixe + budget fixe = **fonctionnalités variables**

Processus empirique contrôlé

- **Transparence**
Les aspects importants du processus doivent être **visibles** pour les responsables du produit ou service.
- **Inspection**
Les collaborateurs agiles **inspectent régulièrement leur travail** et la **progression** vers un objectif ponctuel pour détecter les écarts non désirés.
- **Adaptation**
Après inspection, cela permet un **ajustement précoce** pour minimiser la déviation.

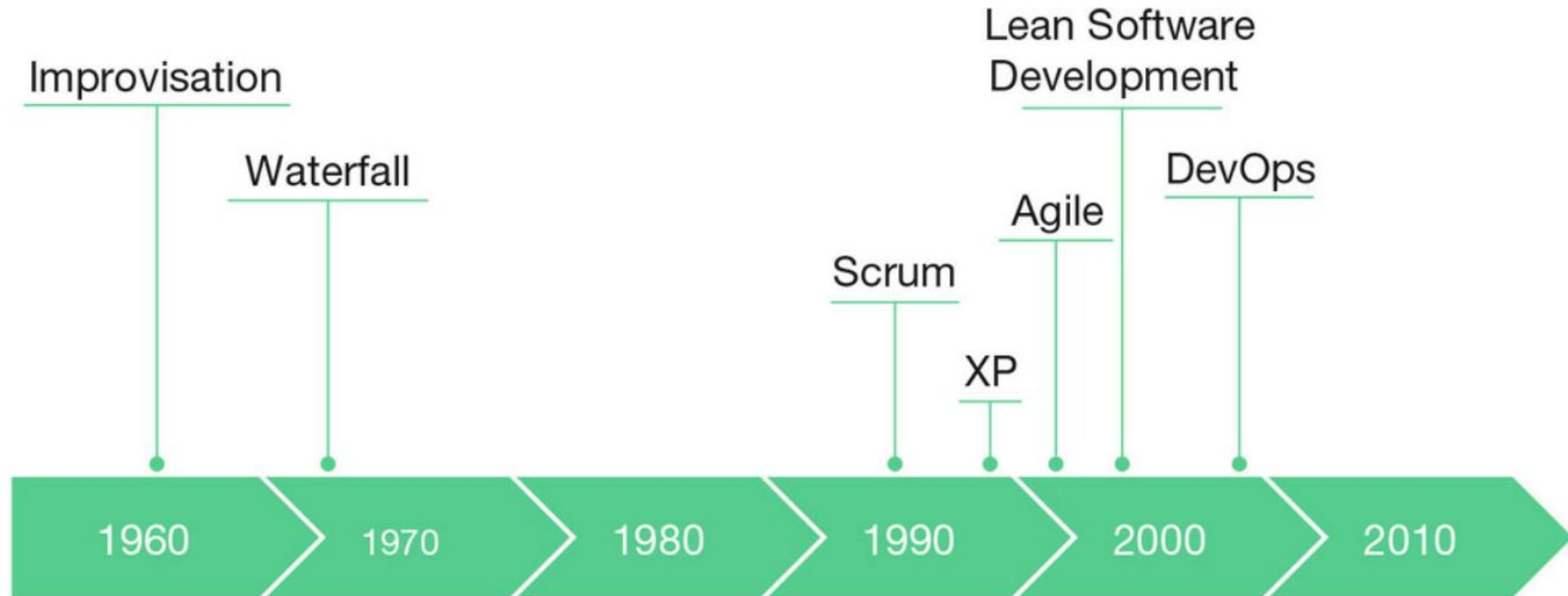


Qu'est-ce que l'agilité ?

L'agilité est la **CAPACITÉ** à créer des **PRODUITS OU SERVICES**
en procurant **RÉGULIÈREMENT** de la **VALEUR**,
tout en répondant aux **CHANGEMENTS**
dans un environnement **INCERTAIN** et **TURBULENT**.

Source : Claude Aubry, L'art de devenir une équipe agile

Historique de l'agilité





2001 Manifeste Agile pour le développement logiciel

- 4 valeurs
- 12 principes

2001, Le manifeste agile pour le développement logiciel

Nous découvrons comment **mieux développer** des logiciels par la **pratique** et **en aidant** les autres à le faire. Ces expériences nous ont amenés à valoriser :

- Les **individus et leurs interactions** plus que les **processus et les outils**
- Des **logiciels opérationnels** plus qu'une **documentation exhaustive**
- La **collaboration avec les clients** plus que la **négociation contractuelle**
- **L'adaptation au changement** plus que le **suivi d'un plan**

Nous reconnaissons la valeur des seconds éléments, mais **privilégions les premiers**.

Les 12 principes du manifeste agile



Satisfaire
le client



Accueillir les
exigences de
changement



Livrer
fréquemment
des produits
fonctionnels



Collaborer
quotidiennement



Individus
motivés



Conversations
en personnes



Mesure du
progrès grâce aux
produits
fonctionnels



Promouvoir un
rythme de
développement
soutenable



Attention
continue à
l'excellence
technique



La simplicité
est
essentielle

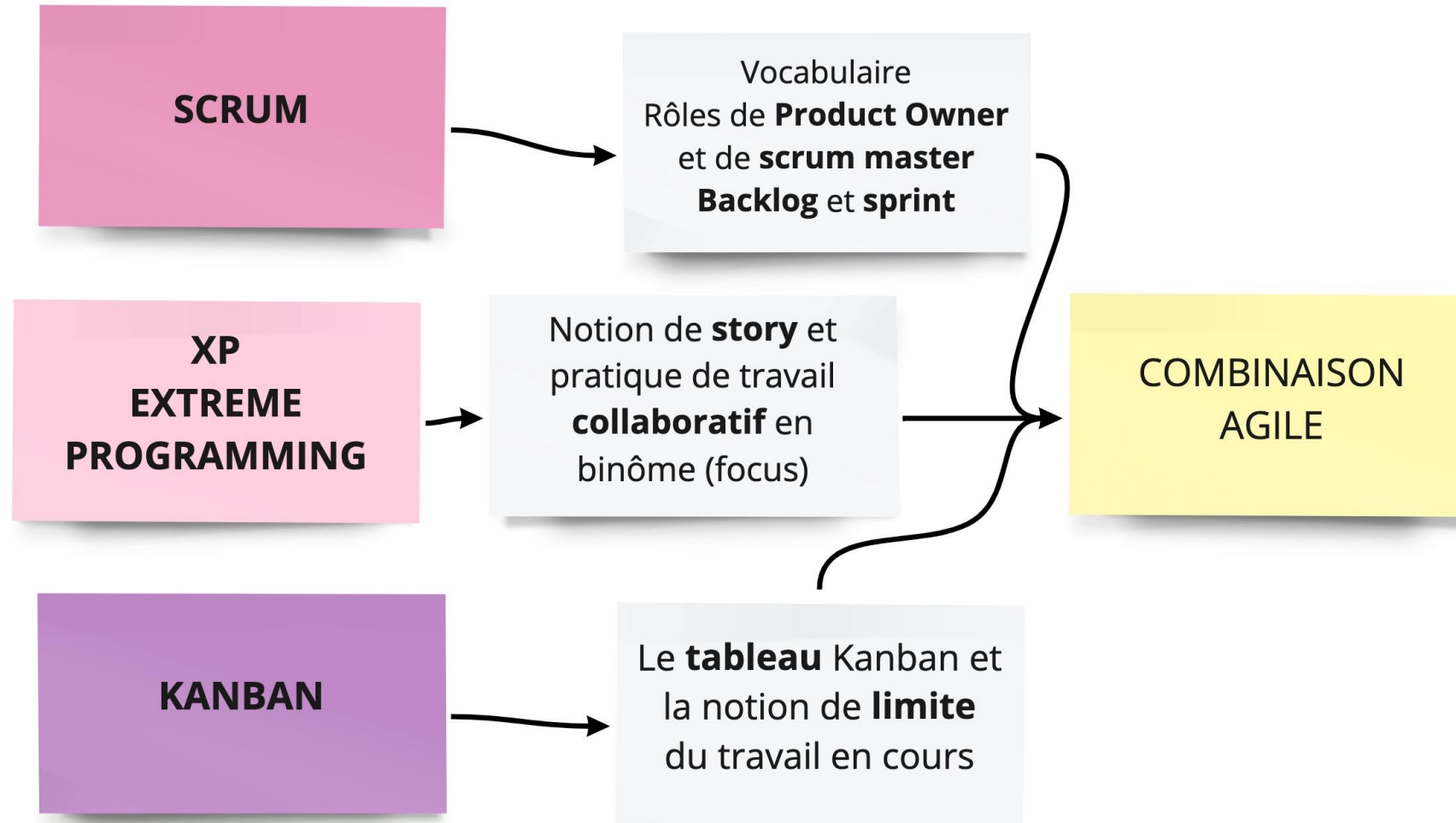


Équipes
auto-
organisées



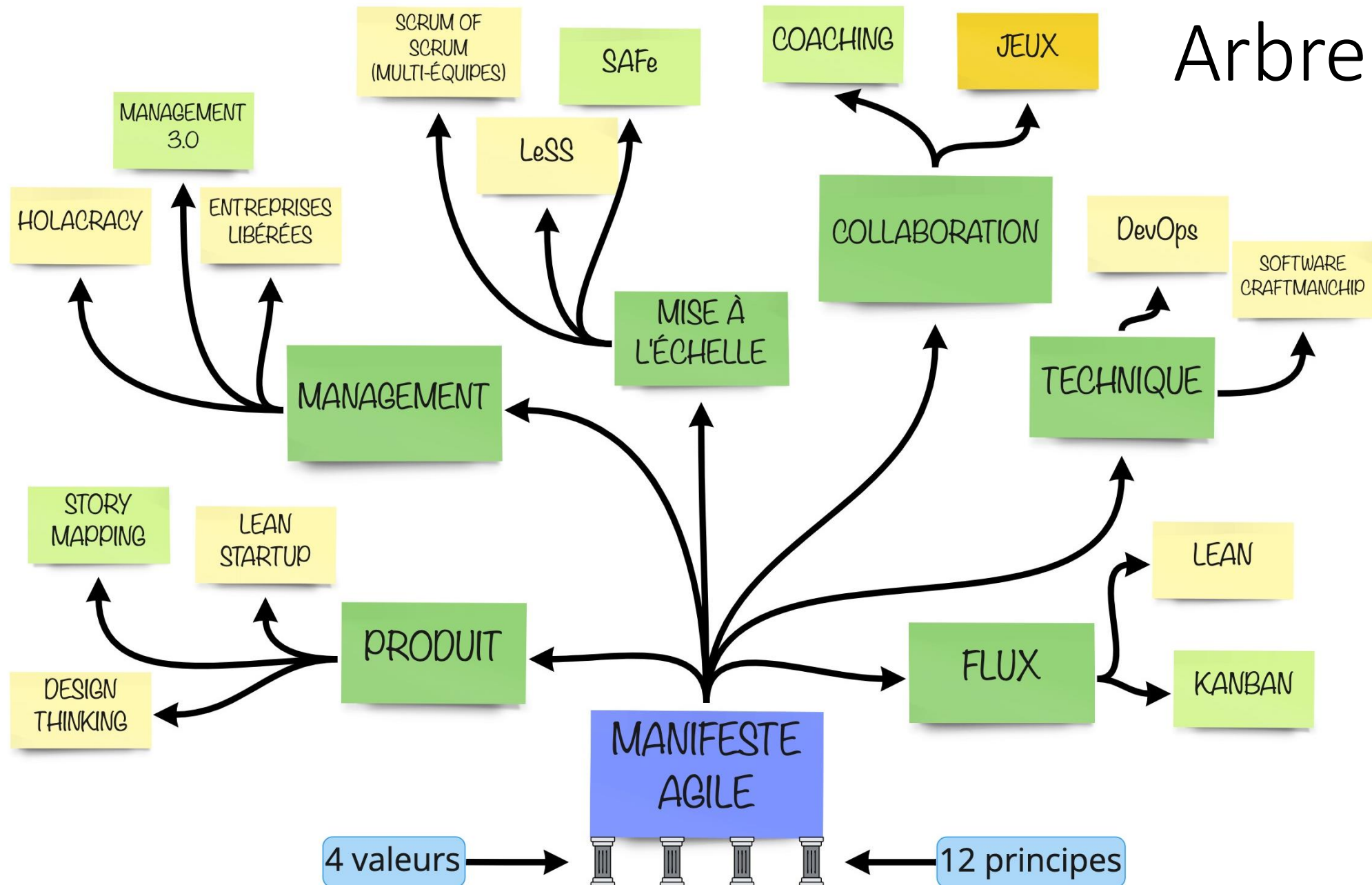
Réfléchir
régulièrement à
l'amélioration
continue

Combinaison agile



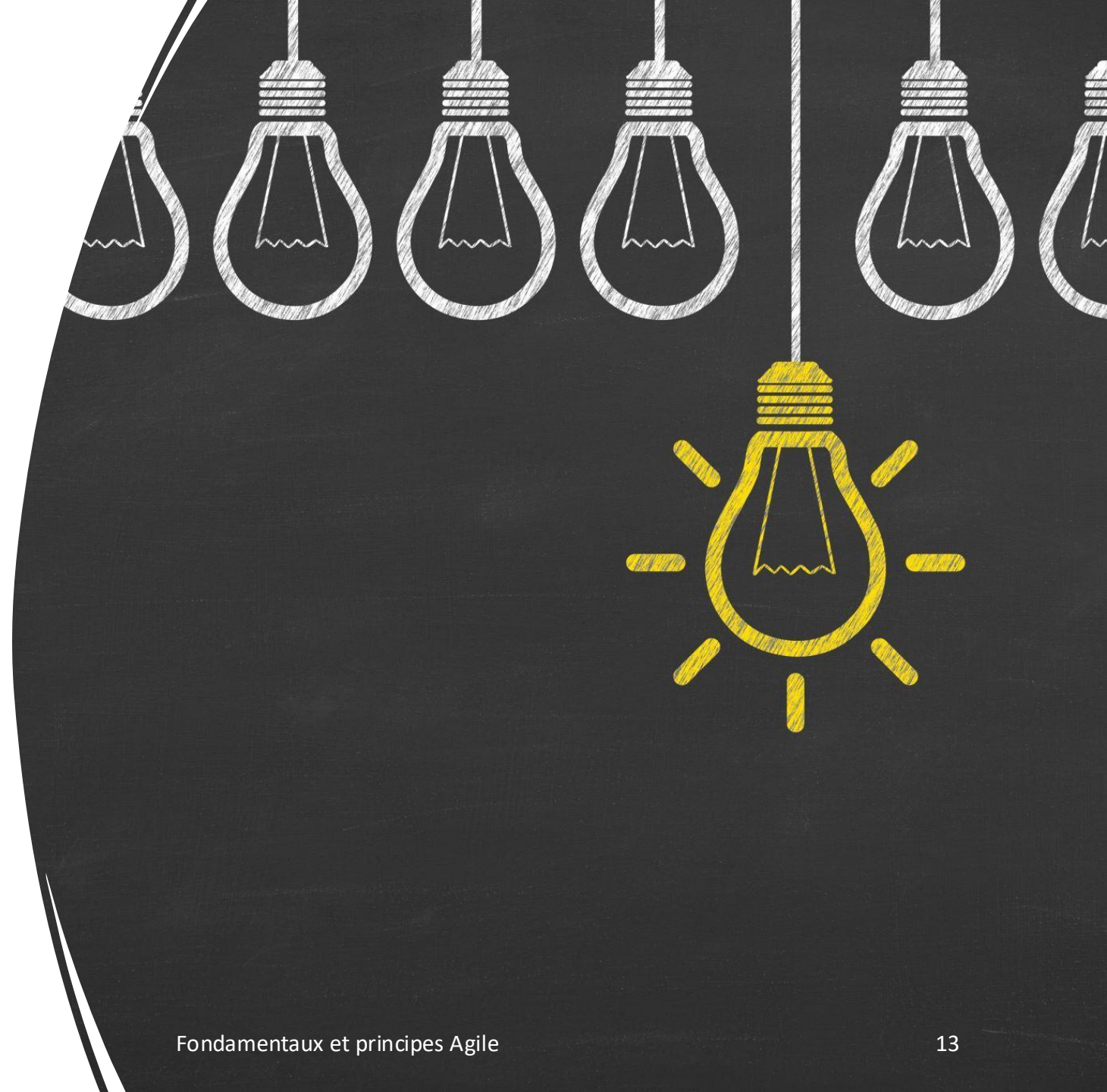
<https://www.agilefluency.org/>

Arbre agile



Agile implique des compétences...

- Discipline
- Volonté d'apprendre et de s'améliorer
- Communication efficace
- Collaboration efficace
- Flexibilité
- Self leadership




...et une certaine philosophie



L'**approche agile** part du principe que

- le **processus de développement d'un produit** ou d'un service est un **processus imprévisible et complexe**.
- Ce processus ne peut être décrit **qu'approximativement** sous la forme d'une **progression globale**.





Faire ? Être ?
Ou devenir
agile...



Faire de l'agile ?

L'approche classique : Suivi d'une liste de pratiques agiles = équipe agile.

- **Cette évaluation** basée uniquement sur le faire **n'est pas la bonne**.
- Il n'existe **pas de liste** de pratiques sur lesquelles il y aurait consensus.
- L'agilité **ne se résume pas** à quelques pratiques.



Être agile ?

L'agilité s'appuie sur des **valeurs** et des **principes**, comme ceux du manifeste. Par exemple :

- **l'auto-organisation** signifie que l'équipe définit elle-même comment elle travaille;
- **l'approche itérative** consiste à développer le produit, ou le service, par la confrontation régulière avec ses utilisateurs.

Être agile, ce serait utiliser des **pratiques** en cohérence avec les **principes**. Mais l'évaluation sur ces seuls critères n'est pas facile. L'agilité ce n'est **pas uniquement** des choses qu'on **fait**, ni même un état dans lequel on est à un instant 't', c'est une **direction que l'on prend**.



Devenir agile

C'est tout le défi ! Pour s'assurer qu'on est dans la bonne direction, le mieux est de s'intéresser au **résultat produit**, en observant les **processus de l'équipe** :

1. **L'équipe procure régulièrement de la valeur** à ses utilisateurs, et plus largement à ses parties prenantes.
2. L'équipe et les individus se préoccupent **régulièrement d'optimiser le processus** qui permet d'atteindre cette valeur.



Devenir agile

Agile est un modèle orienté valeur qui propose des paliers dans le devenir agile.

- La valeur métier (business value) est le reflet de la **satisfaction** des clients (et des utilisateurs) **quand ils utilisent** une nouvelle version d'un produit.

État d'esprit agile

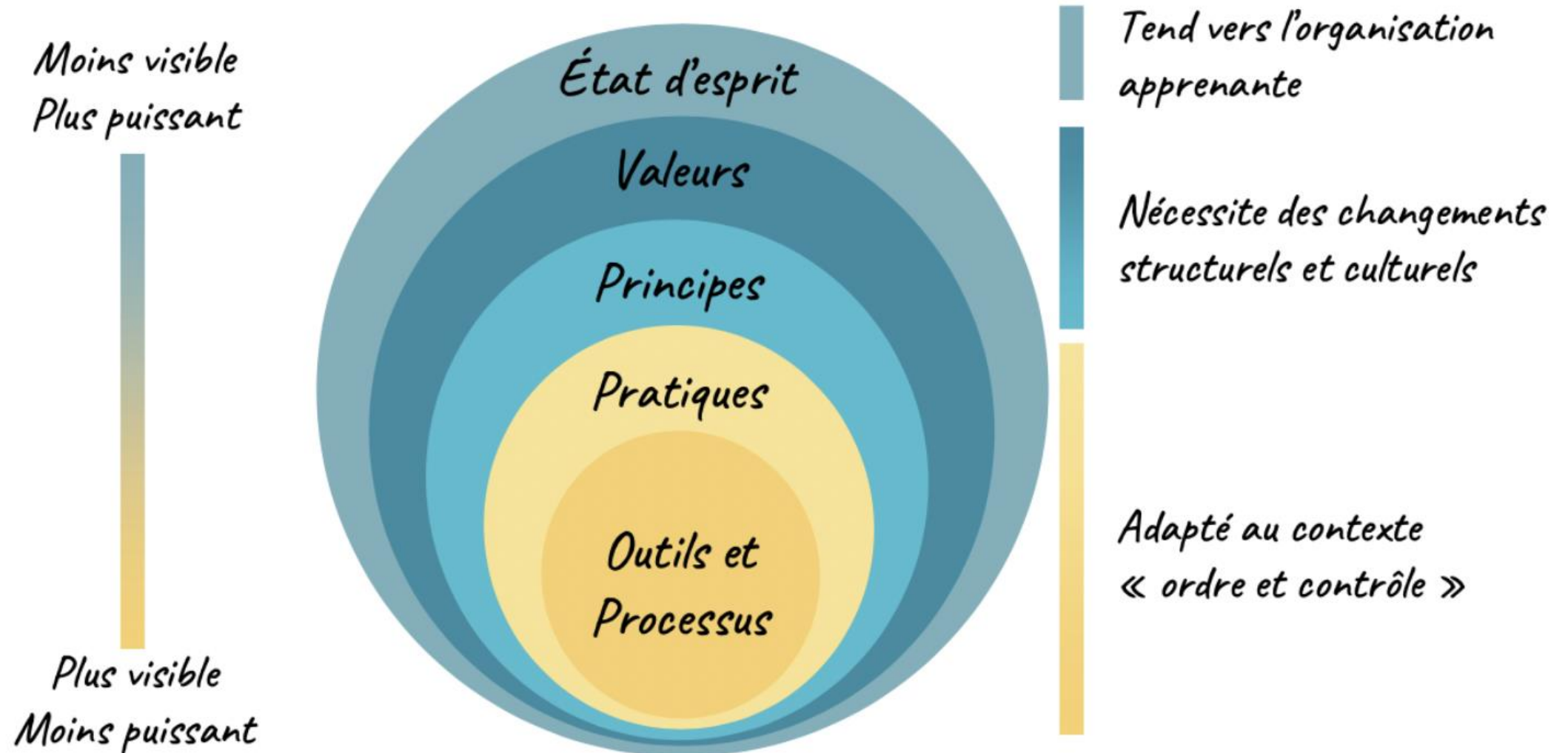
L'agilité est un ÉTAT D'ESPRIT, une façon de penser et un ensemble de valeurs axées sur la façon dont le travail doit être organisé dans un monde complexe et en constante évolution.



Comment exploiter le **potentiel créatif** de chacun ?

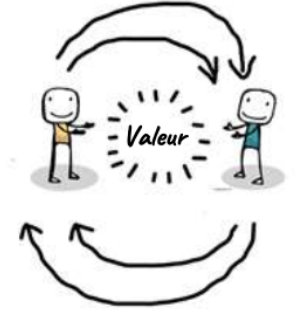
Source : Agile People

Approche du changement

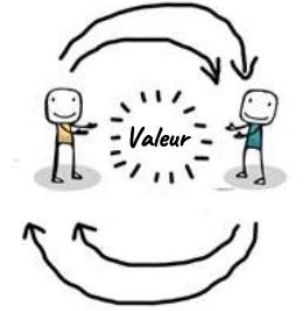


Ce qu'on entend par CLIENT et VALEUR

*CLIENT: "QUELQU'UN (UNE
PERSONNE OU UN ENSEMBLE DE
PERSONNES) DON'T NOUS TENONS
COMPTE DES BESOINS"*



Bob "flowchainsensei" Marshall, Psychothérapeute
organisationnel



*VALEUR: "MESURE DANS
LAQUELLE LES BESOINS DES
GENS, DANS L'ENSEMBLE, SONT
(OU ONT ÉTÉ) SATISFAITS"*

Bob "flowchainsensei" Marshall, Psychothérapeute organisationnel

Valeurs de SCRUM et des équipes agiles

Focus

- Comme nous ne nous concentrons que sur quelques éléments à la fois, nous travaillons bien ensemble et produisons un excellent travail.

Nous concentrons et focalisons notre énergie sur l'objectif.



Ouverture

En travaillant ensemble, nous nous exerçons à dire **comment ça va et ce qui nous gêne**.

Nous apprenons qu'**il est bon d'exprimer ses préoccupations**, afin qu'elles soient prises en compte.

Nous sommes **ouvert au point de vue de l'autre** et faisons l'effort de prendre du recul pour **envisager différents points de vue** plus larges ou plus spécifiques.

Respect

En travaillant ensemble, en partageant nos succès et nos échecs, nous en venons à **nous respecter mutuellement** et à **nous aider à devenir dignes de respect et de confiance.**



Courage

Parce que nous cultivons un esprit d'équipe **bienveillant**, nous nous sentons **soutenus** dans un cadre **sécurisant**, nous disposons de plus de **ressources**.

Cela nous donne le courage de relever de plus grands défis et le courage d'assumer nos erreurs.



Engagement

Parce que nous avons un grand contrôle sur notre propre destination, une **liberté** de nous **auto organiser**, de la **flexibilité** dans nos processus de travail, **nous nous engageons davantage dans la réussite.**



Conclusion



Avantages d'agile

- **Vitesse** de développement accrue
- **Alignement** des objectifs individuels avec ceux de l'entreprise
- Création d'une **culture** motivée par la performance
- **Soutient la création de valeur** pour les parties prenantes ;
- Obtenir des **résultats prévisibles et fiables** en réduisant les risques sur le long terme.
- Assure une communication **transparente** des résultats à tous les niveaux.
- Améliore le **développement individuel** et la **qualité de vie** au travail.

Investissement du management

- **Se former** aux fondamentaux de l'agilité.
- **Déléguer la responsabilité sur le produit** ou le service à un membre de l'équipe.
- Laisser les personnes à **temps plein** dans l'équipe.
- Permettre **l'aménagement par l'équipe** de son espace de travail.
- Participer **régulièrement** à la **démonstration du résultat** obtenu par l'équipe.
- Consacrer du temps à l'équipe pour lui **transmettre l'expertise** du domaine
- **Abandonner les pratiques de contrôle** de l'activité de l'équipe.

Feedback

1. Mon **ressenti**
2. Un point que je vais pouvoir **appliquer**
3. Une **suggestion, question** ou **remarque** que j'ai encore

Une idée par post-it