

5 - La stratégie de réussite



5. La stratégie de réussite

5.1 Détection des profils

a. Renforcement de l'esprit d'équipe

La caractéristique fondamentale de la nouvelle équipe est qu'elle doit être **multifonctionnelle**. Elle doit intégrer des personnes issues du développement, de l'exploitation, de la qualité, des tests, de la sécurité, du produit et en fin de compte, de toute composante du processus de création de valeur qui existe dans l'entreprise.



Le premier avantage de **regrouper** ainsi les membres des différents départements en **une seule équipe** est que les **barrières** entre les silos d'information sont **brisées**.

Lorsque vous réunissez ces gens, il y a une **augmentation considérable de l'empathie** entre eux. Ce changement à lui seul affecte la circulation de l'information d'une manière **très positive**.

Pour renforcer cet esprit d'équipe, il est très important de réserver un **espace physique** où l'équipe peut travailler ensemble.



Ce n'est pas toujours possible, mais nous devons garder à l'esprit que la **productivité monte en flèche** dans les équipes qui **travaillent ensemble**. En fait, c'est **un des piliers fondamentaux** du modèle Agile.

À ce stade, il convient de noter que, bien que l'équipe soit pluridisciplinaire, autonome et auto-organisée, cela ne signifie pas que tout le monde doit tout savoir, mais plutôt qu'il doit y avoir certaines caractéristiques ou compétences au sein de l'équipe.

b. Trois types de profil

Il existe actuellement **trois types de profils** :

PROFIL	DESCRIPTION
En forme de "I"	Spécialistes d'une technologie spécifique . Par exemple, un DBA, un webmaster, un administrateur réseau, un programmeur Java, etc.
En forme de "T"	Spécialistes d' une technologie , mais possédant des connaissances plus étendues dans d' autres domaines .
En forme de "E"	Spécialistes de plusieurs technologies et connaissances dans plusieurs domaines , avec une plus grande capacité d'innovation .

Au sein de notre équipe DevOps, nous devons **éviter** d'avoir des membres avec des compétences en forme de "I" car elles conduisent inévitablement à la création de goulots d'étranglement. Cet effet est le même que celui des silos. Si vous disposez de services très spécialisés, l'information ne circule pas bien et l'échange d'information demande plus de travail, ce qui entraîne des conflits, des retards, etc.

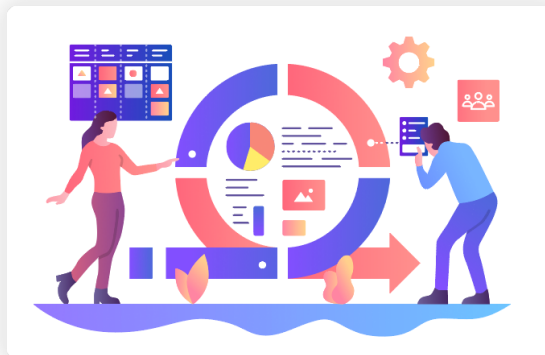


Par conséquent, nous devons rechercher des **membres d'équipe** qui sont des **généralistes** et non des spécialistes (d'où la proposition d'engager un Ingénieur Full-Stack).

Cependant, toutes les personnes de cette équipe doivent faire preuve de bonnes aptitudes en **leadership** et en **communication** afin de rester transparent sur les actions et choix effectués tout en essayant de convaincre les autres employés. Les membres de l'équipe doivent également avoir une énorme **capacité d'apprentissage et d'innovation**, car ils devront principalement inventer et expérimenter.

Une fois formée, l'équipe devra suivre les **meilleures pratiques** pour s'assurer que la transformation se déroule correctement.

5.2 Application de la méthode SCRUM



La **méthode Scrum** est très bénéfique pour ces équipes, car elle intègre certains éléments qui **favorisent la communication** et le **travail de groupe**.

Les éléments suivants sont particulièrement pertinents :

- **Gardez l'équipe très concentrée** sur le but final.
- **Utiliser des sprints**, vous pourrez ainsi obtenir des gains rapides qui renforcent la confiance de l'équipe et peuvent être utilisés pour présenter les améliorations au reste de l'organisation.
- **Réunions quotidiennes de Scrum**. La tenue de réunions quotidiennes de courte durée avec les membres des différents silos a un effet très positif sur la communication et l'esprit d'équipe.
- **Rétrospectives**. Ces rencontres deviennent indispensables pour évaluer les résultats des expériences réalisées.

"Le changement doit avoir lieu au sein de l'organisation, par les équipes qui vont être affectées par ces initiatives de changement."

Outre ces éléments de la méthode Scrum, il existe d'autres bonnes pratiques telles que l'utilisation du **"jumelage" à tous les niveaux**. En travaillant sur toutes les tâches en binôme, il y a un examen continu du travail en cours. Cela permet également de répartir la connaissance des tâches spécifiques ce qui évite de perdre de la connaissance lors du départ d'une personne.

Un autre élément à mettre en œuvre est l'**analyse post-mortem** des problèmes causés. Ensemble. Ces types de réunions sont une **excellente source d'apprentissage** pour tous les membres de l'équipe.

Enfin, la qualité de tout ce que cette équipe produit doit être exceptionnelle. Ceci est nécessaire car le résultat de son travail servira de base aux autres équipes. En effet, l'une des principales tâches de cette équipe sera de **soutenir les autres équipes** au moment d'**adopter les améliorations et les changements** issus de ses recherches.

5.3 Une liberté non négociable

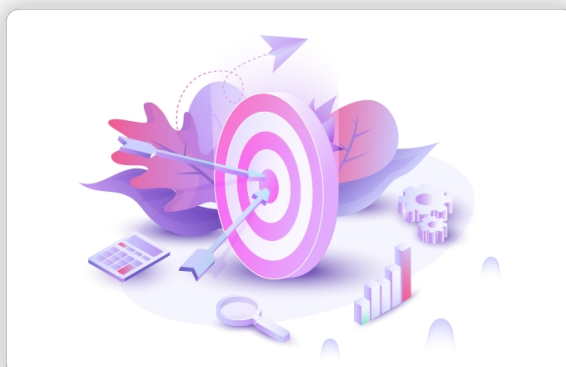


Pour **réussir** cette transformation, il est essentiel que l'équipe ait **le plus de liberté possible** pour mener à bien ses expériences.

En d'autres termes, l'équipe ne devrait pas être soumise à des procédures et politiques formelles qui pourraient entraver son innovation, sa créativité et sa capacité de changement.

La seule limite devrait être de s'assurer qu'elle n'**interfère pas négativement** avec les services de production.

5.4 Pourquoi cette stratégie fonctionne-t-elle ?



Avant de décider de former cette équipe DevOps, nous devrions avoir une certaine garantie que les résultats seront satisfaisants.

Pour cela, il faut se pencher sur **certains aspects** qui nous permettront de **bâtir notre confiance** :

- La **friction** entre les départements est **réduite**, ce qui améliore considérablement le travail d'équipe.
- Le fameux **Mur de la Confusion disparaît**, d'abord pour l'équipe et ensuite pour tout le monde.
- Les améliorations techniques sont mises en œuvre en **itérations courtes**, ce qui permet d'évaluer le résultat. Ils ont aussi des effets pratiques immédiats sur les autres équipes.
- Les **temps de cycle** sont **réduits** grâce à la méthodologie et aux améliorations techniques.
- La **motivation** de l'équipe **augmente significativement** en fonction des résultats quantitatifs de son travail. Cette motivation entraîne une augmentation significative de la productivité de l'équipe.
- Ces améliorations donneront à toute l'organisation la certitude que **le changement est possible et bénéfique**. Cela favorisera et renforcera davantage le changement.

Cette approche présente malgré tout **certains risques** qui doivent être identifiés pour réussir la mise en œuvre du processus de changement



Pour voir la fiche complète et les documents attachés, rendez-vous sur <https://elearning.26academy.com/course/play/5aa26568db66c734a8dd2bff>