

DANDY PEOPLE

Les cartes des "Principes Fondateurs"

Les cartes des "Principes Fondateurs" de Dandy People sont destinées à servir d'accélérateur à une vision agile du changement. Souvent, en tant que Coaches ou Consultants, nous permettons aux organisations de se transformer dans une perspective agile en expérimentant, déduisant et appliquant des changements.

Les cartes des "Principes Fondateurs" sont un outil de coaching que nous avons créé pour démarrer des discussions riches et structurées avec les équipes et les managers pour aider les transformations agiles. Vous trouverez d'autres outils gratuits de ce type sur le blog Dandy People.

Traduction et adaptation par Guillaume Dutey-Harispe
gduteyharispe@aneo.fr

Version 1.4 - Mise à jour le 18 mai 2018.



Mia Kolmodin
mia.kolmodin@dandypeople.com



Joel Ståhl
joel.stahl@dandypeople.com

PRINCIPES FONDATEURS

pour une transformation réussie
vers l'agilité Business et la création de valeur

DANDY PEOPLE

v 1.4

A

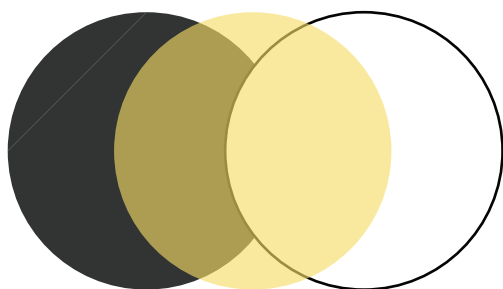
Support managérial

DANDY
PEOPLE

Support de la chaîne managériale, depuis le plus haut niveau, de la transformation avec des sponsors **ABC** : **A**ctifs, **B**ienveillants dans la construction d'alliances avec les parties prenantes, **C**ommuniquants directement et fréquemment avec les salariés

B

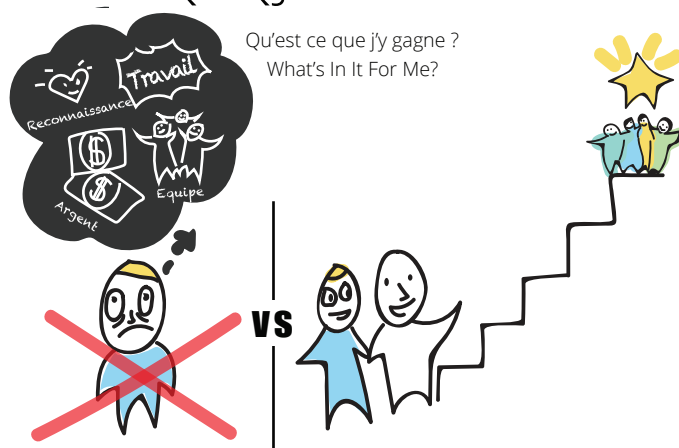
Approche pragmatique

DANDY
PEOPLE

Une approche pragmatique où les «meilleures pratiques» sont adaptées aux situations, besoins et potentiels rencontrés
- pour créer de la valeur à long terme

C

"QCQJG ? WIIFM?"

DANDY
PEOPLE

Prendre en compte la perspective individuelle pour remplacer la crainte par une vue claire et crédible du futur.

D

Management par objectifs tangibles

Pas de micro-management

DANDY
PEOPLE

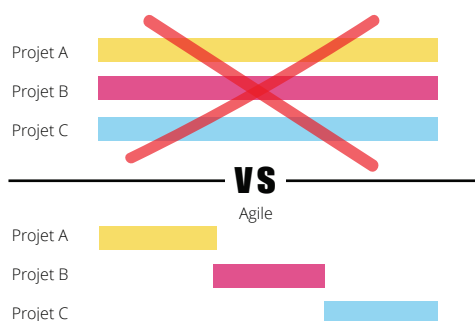
Diriger dans les situations complexes requiert un nouveau management. Des objectifs clairs, compris et partagés vont mobiliser l'inventivité des équipes. Les OKR, les objectifs et les missions sont des exemples de type de management d'une organisation agile.

E

"WIP"

DANDY
PEOPLE

Limiter le Work In Progress (le travail en cours) en réduisant le nombre de projets en simultanés

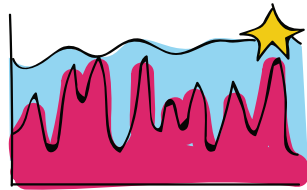
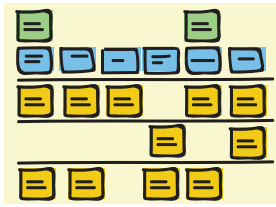


Ne pas charger les équipes à 100% de capacités. Réduire le nombre de projets simultanés (pour les livrer plus vite) change à la fois le contenu et la forme des projets. Créer un relâchement sur l'organisation

F

DANDY
PEOPLE

Visualisation

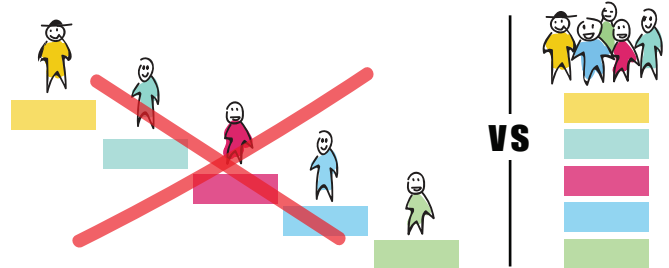


La visualisation du travail en cours, de ses variations et du reste à faire facilite la coopération autant que la possibilité de prendre des décisions stratégiques et tactiques basées sur des faits.

G

DANDY
PEOPLE

Equipes transverses



Créer des équipes transverses pour faciliter la coopération et la communication. Une équipe qui partage le même objectif et dispose de toutes les compétences requises produit plus de valeur.

H

DANDY
PEOPLE

Culture d'innovation continue



Sans arrêt, essayer de nouvelles façons de faire pour implémenter un apprentissage et des décisions basées sur des faits et des mesures. Un changement à la fois, dans la direction du but fixé, pour les process comme pour le produit.

I

DANDY
PEOPLE

Un environnement qui admet l'échec

Encore une Chance
Heureuse d'Essayer
un nouveau Concept

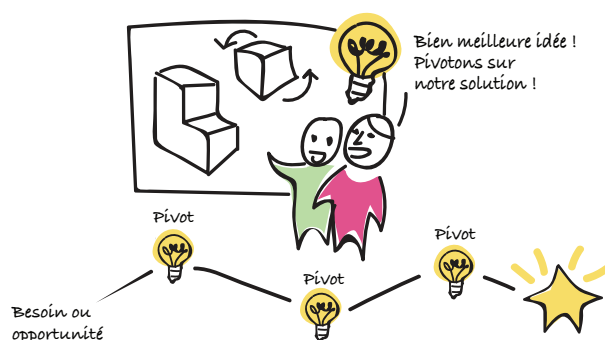


Une expérience marche quand elle permet d'apprendre quelque chose, pas quand elle prouve que quelque chose a fonctionné comme prévu.

J

DANDY
PEOPLE

Pas de plans à long terme

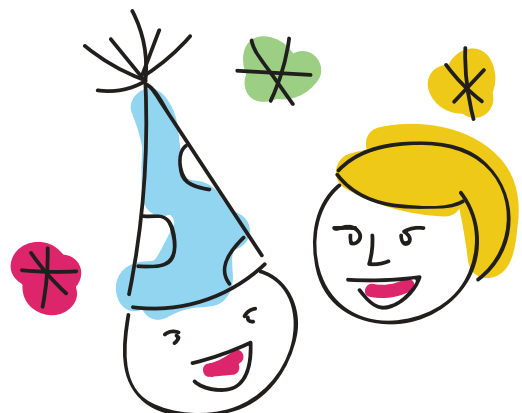


Des problématiques et des objectifs clairs, plutôt que des stratégies à long-terme, permettent des décisions tactiques rapides quand les conditions opérationnelles évoluent.

K

DANDY
PEOPLE

Célébrer ensemble

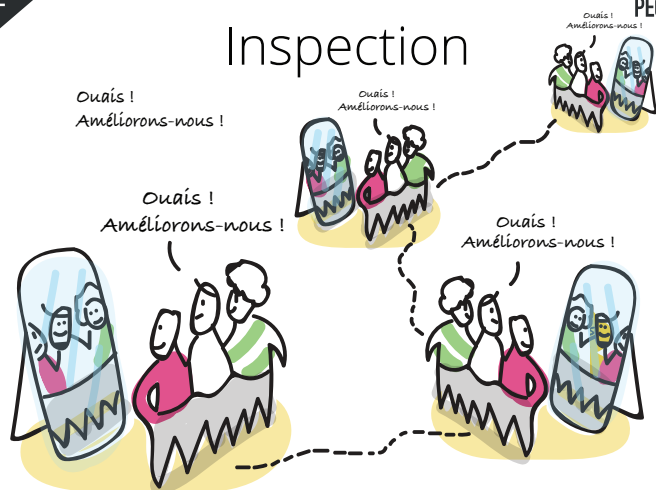


Nous mesurons nos progrès et célébrons nos succès ensemble.

L

DANDY
PEOPLE

Inspection

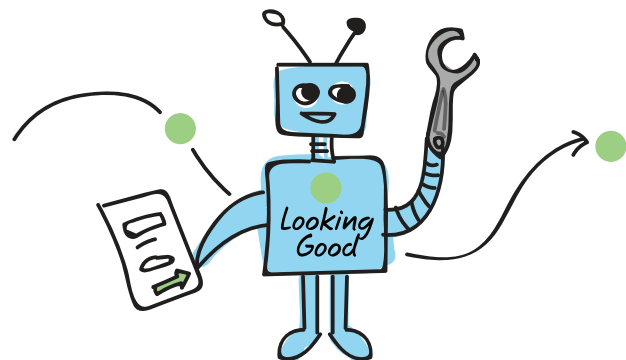


Regarder notre façon de travailler, apprendre ensemble régulièrement de manière structurée, prendre des actions pour améliorer nos comportements et déplacer ce qui nous gêne, aide notre organisation à s'améliorer en continu.

M

DANDY
PEOPLE

Automatisation & standardisation

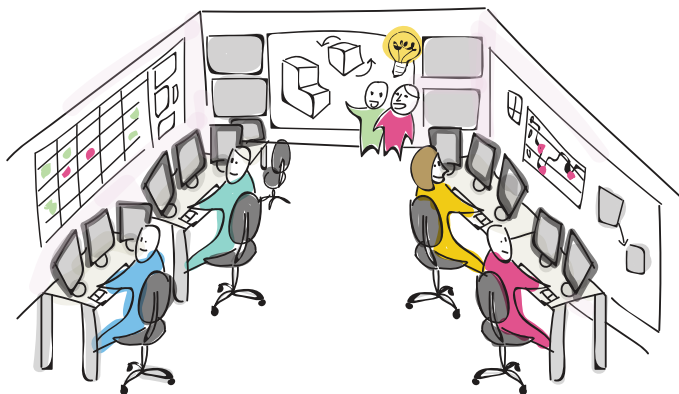


L'automatisation et la standardisation contribuent à un système doté d'une forte capacité d'auto-maintenance et livrant rapidement. Il requière une infrastructure monitorée et des process simplifiés.

N

DANDY
PEOPLE

Proche & disponible

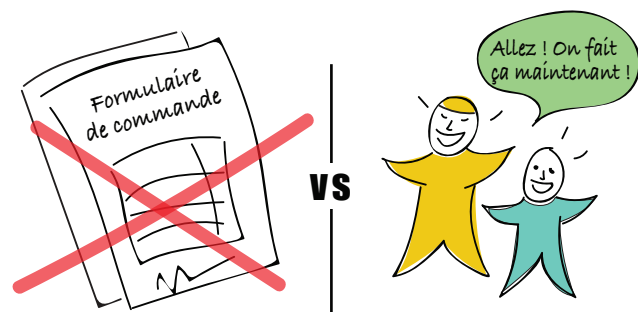


Des espaces de travail qui permettent des interactions en continu augmentent l'innovation et la vitesse de delivery.

O

DANDY
PEOPLE

Bureaucratie minimale

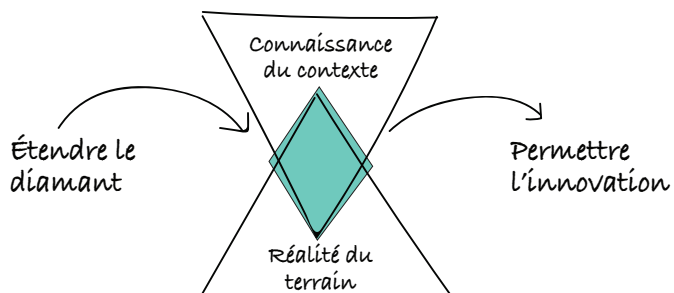


Simplifier l'administration et accélérer les processus. Permettre aux employés qui travaillent au contact du client de prendre rapidement les décisions tactiques.

P

DANDY
PEOPLE

Étendre le diamant

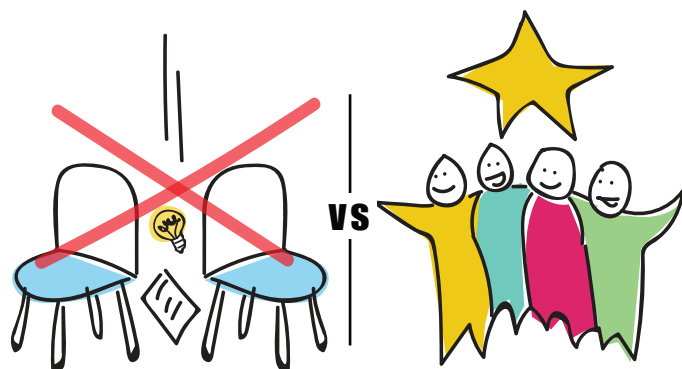


Pour permettre des initiatives stratégiques et des décisions tactiques efficaces, il est nécessaire de développer la zone de contact entre les décideurs au niveau stratégique et les équipiers au contact du terrain et des clients.

Q

DANDY
PEOPLE

Des rôles clairs



Des rôles clairs, dont les attentes et les mandats sont explicites, éliminent les points d'ombre et les recouvrements de responsabilités.

R

Optimiser le flux



Optimiser le flux des livrables consiste à réduire le travail plutôt que de s'assurer que tout le monde est tout le temps occupé. C'est peut être contre-intuitif mais cela conduit à des livraisons plus rapides et à un rythme durable pour les équipiers.

DANDY
PEOPLE

S

Compétence, qualité et délai d'exécution

Optimiser l'organisation

$$E=mc^2$$



Un manager est responsable de l'optimisation de son organisation : est-ce que le taux horaire le plus bas garantit le coût total le plus bas... et *quid* de la création de valeur ?

DANDY
PEOPLE

T

Capacité durable de changement

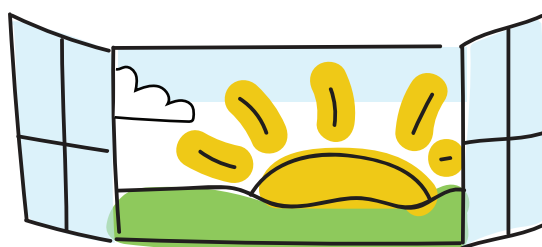


Une capacité de changement qui résiste au temps est essentielle. Le changement prends souvent plus de temps que prévu avant que les résultats ne soient visibles.

DANDY
PEOPLE

U

Piloter avec une vision

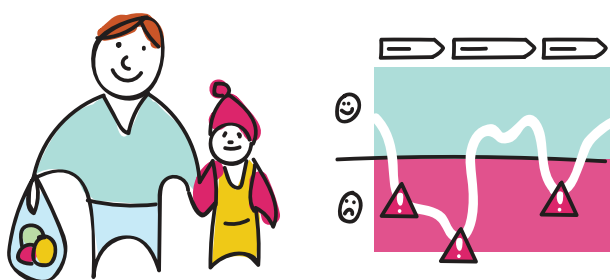


Une vision claire et alignée sur les motivations profondes des équipiers crée de l'adhésion. Evitez de revenir au management vertical quand les choses se passent mal. Au contraire, garder le cap d'un management participatif appuyé sur une vision.

DANDY
PEOPLE

V

Centré sur le client

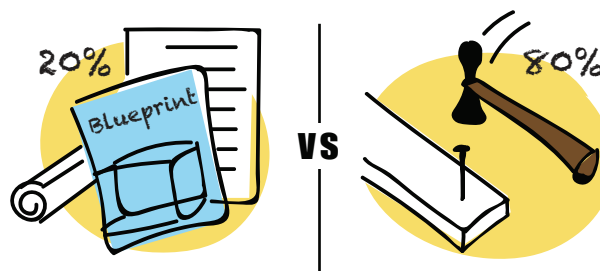


Une volonté de donner le plus de valeur possible au client doit être présente à tous les niveaux de l'organisation. La "Voix du Client" est clé, l'organisation est construite autour des flux de valeur et l'expérience client est intégrée de bout en bout..

DANDY
PEOPLE

W

Priorisez

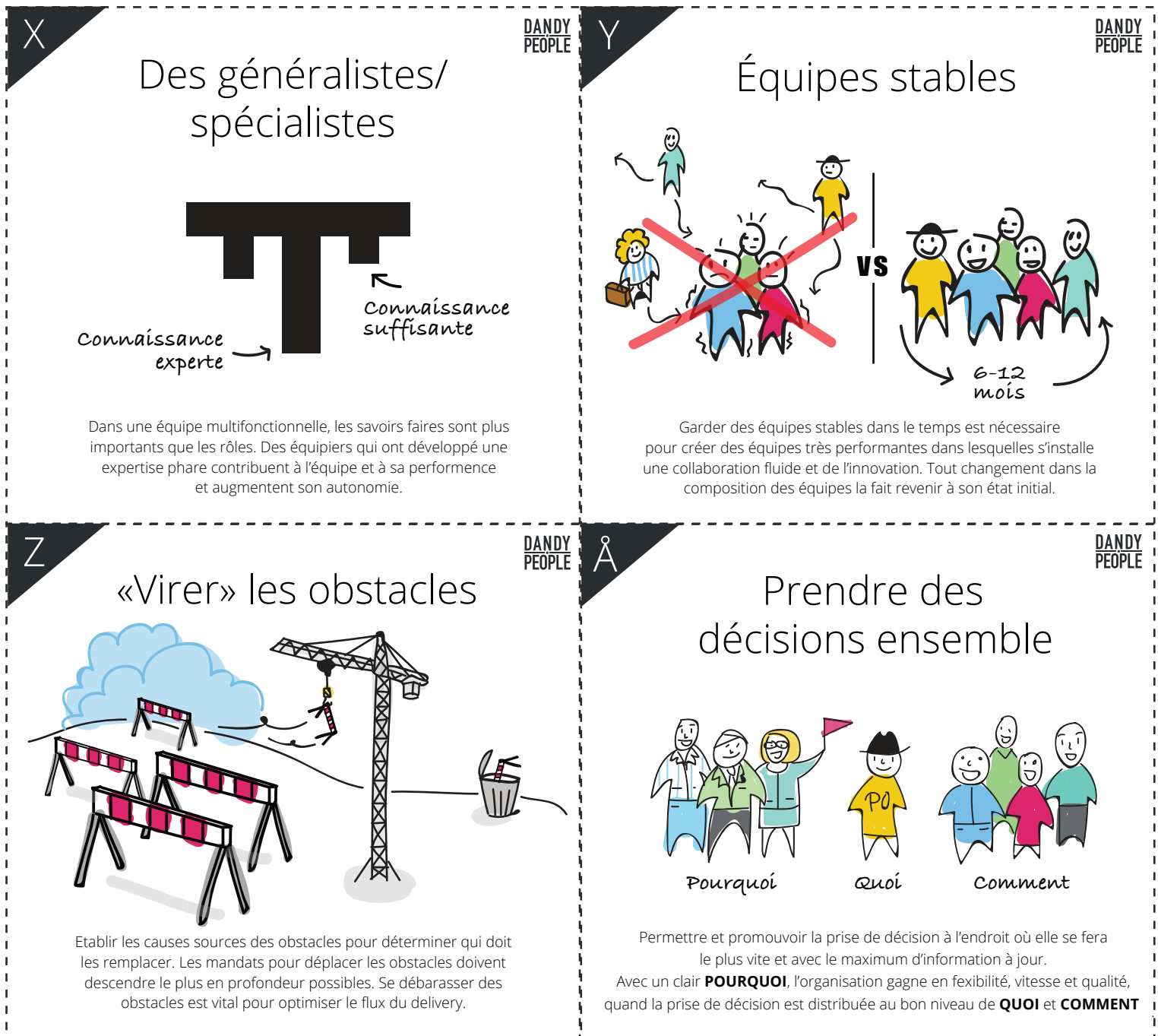


Planification

Action

La façon dont vous priorisez votre temps définit vos priorités.

DANDY
PEOPLE



Suggestion of how to use the pattern cards

You can probably use them in many different ways. Here is how we have used them with leadership teams most of the times.

Group people in smaller groups, 3-5 people. Give them a time box of 10-15 min to prioritize the 5 cards they find would bring the most value to focus on in the next period (3 – 6 months perhaps).

As always the discussions that are taking place are the most important thing, so try to walk around and listen in to what they are saying.

Ask them to add a sticky note to their prioritized cards with a short description to what problem they will adress with that specific pattern.

You can also ask them to pick the top 3 things they are already doing well in, if there is time.

When all groups are done you can ask them to share their prioritization, what problem they will solve with each pattern, shortly how they resonated and if it was difficult to agree and prioritize.

This could be a kick start to defining what problems you want to adress going Agile, or just to get people interested in learning more about what could be important to succeed when doing Agile transformations. It's usually a great conversation starter that sparks interest in learning more – and that could be all we need sometimes to get on the right path ☑

We´ve noticed that the discussions between people from different organizations around these cards could be interesting too. Different organizations have different needs and situations, and the discussions may broaden horizons.