



# LE GUIDE DES BONNES PRATIQUES AGILES ILLUSTRÉ

Un hommage à la liberté de Faire. Les pratiques Lean et Agile  
revisitées par les participants au Lean Kanban France 2015



D'après l'idée originale de :



En partenariat avec :



&



The rules  
of Play

Rien de plus simple  
pour participer.  
Il vous suffit de  
partager votre ou  
vos bonnes pratiques.

Puis d'indiquer  
votre nom, prénom  
et mail et surtout  
amusez-vous :-)

Une pratique positive  
qui a un impact  
bénéfique sur une  
équipe,  
un projet ou  
une organisation

Une pratique issue  
d'un contexte :

- reproductible
- concrète
- partagée par tous

Et bien entendu,  
une pratique utile  
dans votre contexte  
et dictée par  
votre bon sens.

## 120 participants, 48 heures, un livre

**“Et si nous cofabriquions un livre en 2 jours ?”**

*C'est le challenge que nous avons lancé à la communauté Agile lors du Lean Kanban France 2015. Celui de co-écrire un livre, ensemble, reprenant nos bonnes pratiques, celles qui nous tiennent à cœur, et que nous souhaitons voir progresser dans nos organisations et projets.*

*Durant **deux jours**, nous avons échangé, discuté, débattu parfois, dessiné et récolté un mur entier de bonnes pratiques illustrées. Ces pratiques, vous les retrouverez toutes dans ce livre, résultat d'un travail collectif, fruit d'un moment de partage comme nous les aimons et que vous pourrez picorer selon vos envies, au travers de ces 3 carnets :*

- Le premier carnet évoque quelques grands principes de **l'Agilité** et ouvre de nouveaux horizons sur des demandes collectives.
- Le carnet 2, dans la lignée du carnet 1, élargit la discussion sur un nouveau challenge : **l'Autonomie**.
- Le carnet 3, nous livre, quant à lui, de bonnes pratiques illustrées notamment sur les aspects vision et apprentissage.

*Nous vous souhaitons une bonne lecture, que nous espérons propice à l'échange et au partage !*

Wemanity

# *Carnet 1*

**APPRENDRE ET S'APPROPRIER  
POUR UN MEILLEUR USAGE  
DES BONNES PRATIQUES LEAN  
ET AGILE DANS SON PROPRE  
CONTEXTE**

## 1.1

# DONNER DU SENS À LA VISION

La vision fait partie intégrante du monde de l'entreprise. Elle est partagée, prise en compte et chacun s'engage sur des objectifs stratégiques et business nécessaires à son succès. De plus en plus la vision nécessite de donner du sens.

Au travers des bonnes pratiques, ce même rapport à la vision a été partagé. Place à la co-création d'une vision, que chacun s'approprie pour construire son propre chemin et atteindre cet objectif commun.

La vision, ici, se fait plus concrète, et orientée résultat. Les mots ne suffisent plus, il faut des preuves. Et les preuves doivent être portées et affirmées haut et fort par le Top Management, en premier lieu. C'est une histoire commune qui doit s'écrire.

Sans histoire partagée, sans stratégie revisitée, il n'y a pas de produit.

Dans les pages suivantes, 4 pratiques dessinées, vous invitent à revisiter vos concepts et vos valeurs.

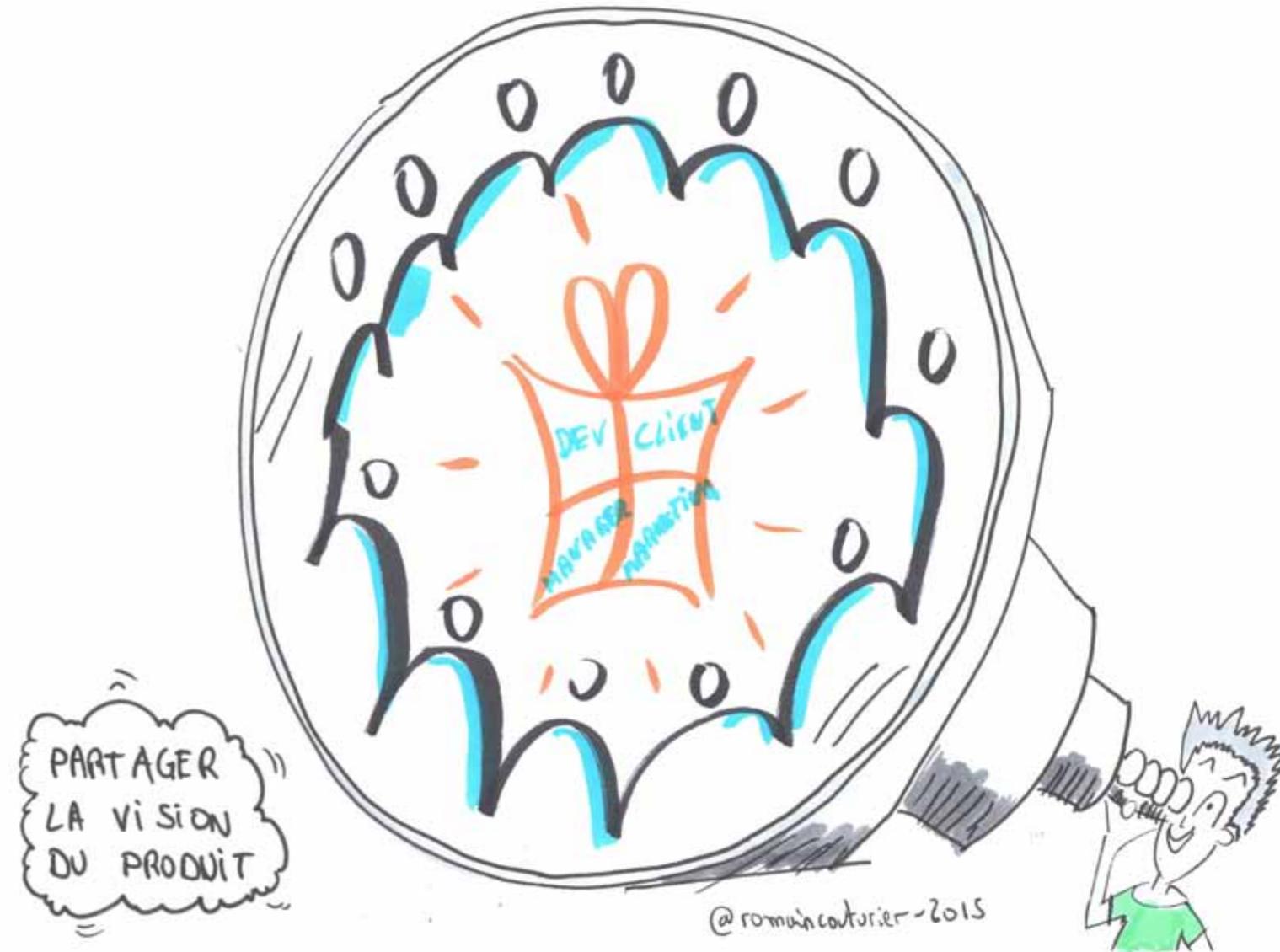
## Partager la vision du produit

*Les équipes de développement qui sont conscients de la valeur qu'ils délivrent au client à chaque fois qu'ils rajoutent du code, qu'ils font un build ou qu'ils livrent, sont plus impliqués, engagés par rapport à ceux qui n'ont aucune idée de la relation entre leur travail au quotidien et la finalité du projet. Il faut absolument éviter d'avoir une population "qui connaît" les besoins du client (marketing) et une autre "qui exécute" (les développeurs, les testeurs, les ops) ce que la première population a décidé ou commandé. Car comment peut-on satisfaire le client sans aucune information sur sa demande initiale ?*

*Objectif: Responsabiliser toutes les personnes intervenant dans un projet et pas seulement les managers et le marketing.*

*by Nadjat Attoumane*

**#TeamSpirit #CustomerFocusAtAllLevel**

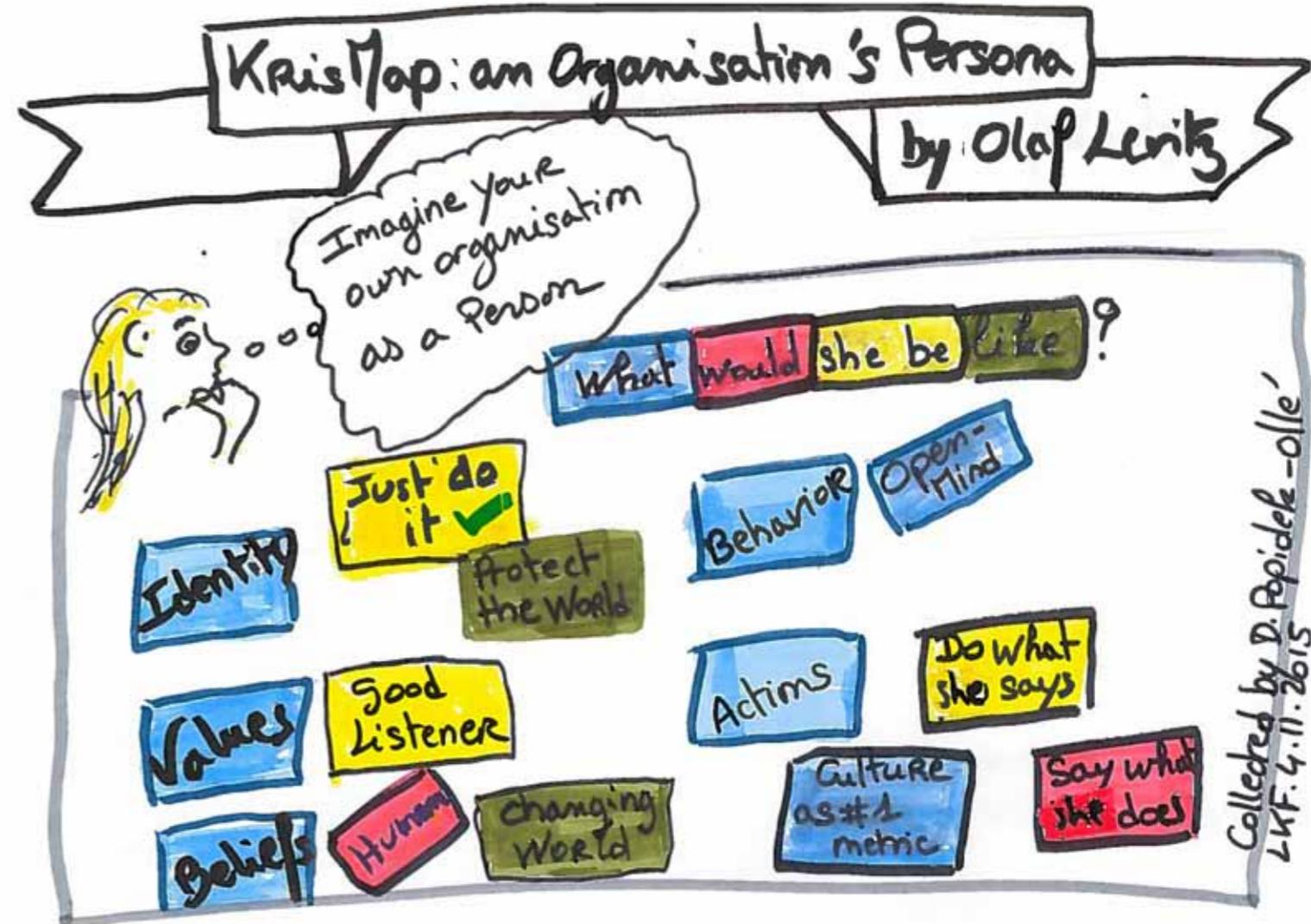


## Organisational Persona with stickies

*“If your dream organisation was a person, what would he or she be like?  
Gather post-its on the wall. Distill what’s essential, name her  
and use to focus attention on what you want.  
It is important to nurture awareness and improvement,  
to focus attention and to develop new habits. You can find  
more details on Krismap on Google.*

by Olaf Lewitz

#Culture #Engagement #BehaviourAwarenes



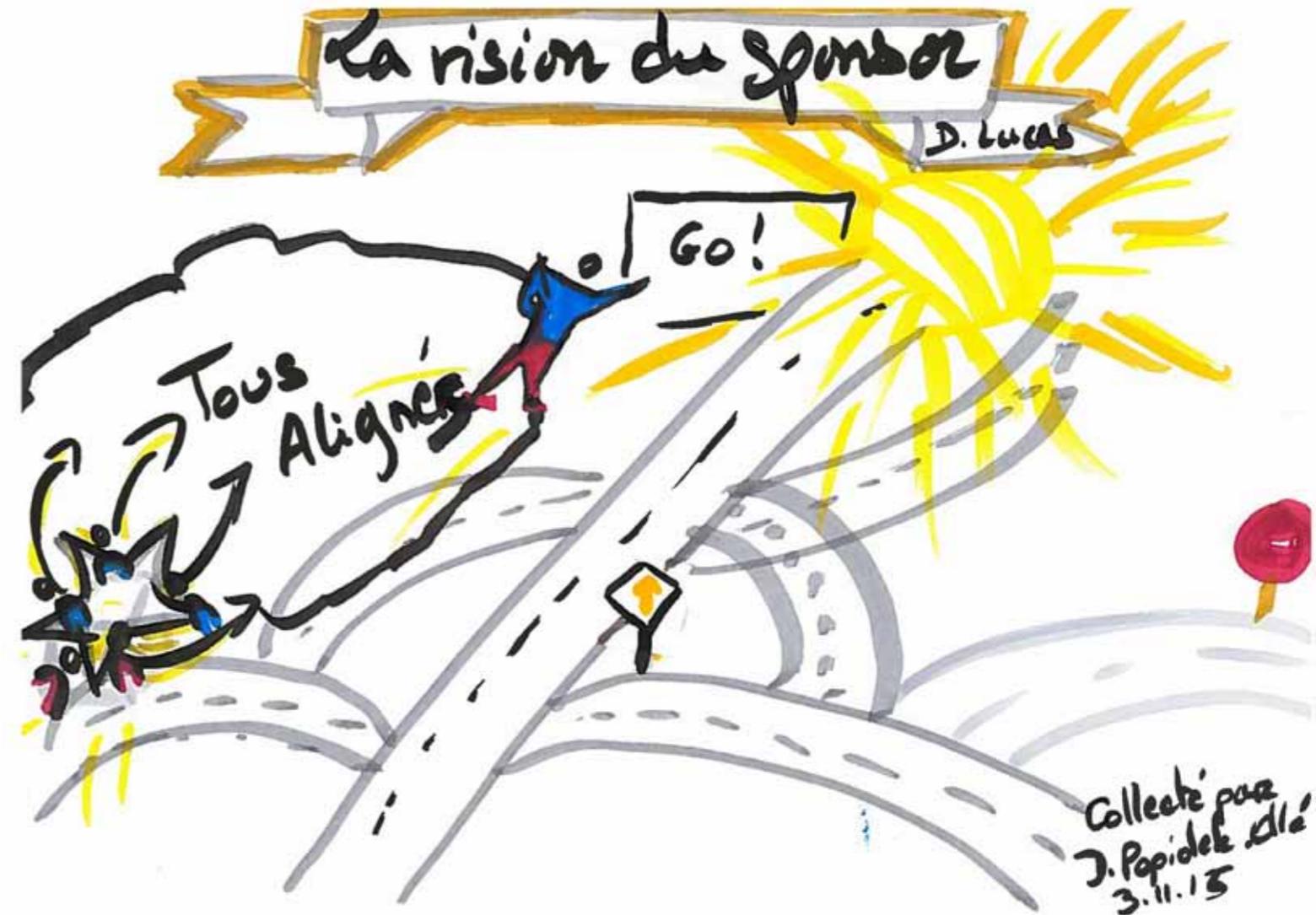
## La vision du sponsor

*Il est important de disposer d'une vision inspirante en début de projet avant de la traduire en objectifs tactiques.*

*En démarrage de projet, demander au sponsor d'exprimer sa vision à partir d'une photo choisie parmi un jeu éparpillé sur une table. Insister sur la résonance interne. Travailler avec lui sur la construction d'une histoire courte illustrant cette vision et qui permettra de lancer le kickoff du projet.*

*by Christophe Keromen*

#Sponsor #Vision #Photo-Language #Story-telling #Kickoff



## Pas de stratégie, pas de produit

*En développement logiciel, on différencie exploration et production. A chaque étape, sa stratégie !*

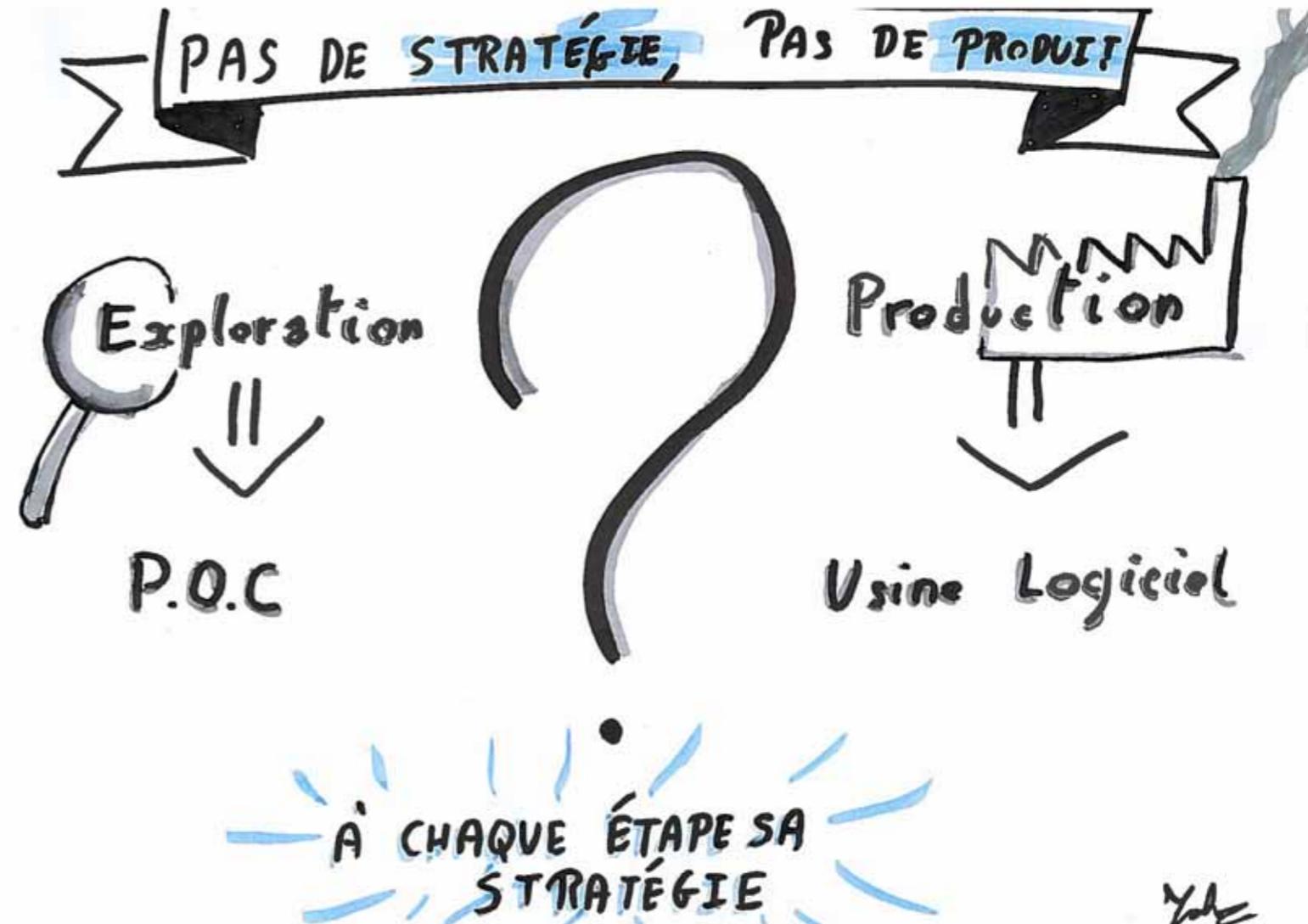
*Explorer, ce n'est pas structurer : le POC*

*Expérimenter, c'est structurer : l'usine logiciel*

*Objectif : Il faut donc choisir la bonne stratégie de développement pour itérer sur un produit IT.*

*by Fabien Vauchelles*

#UsineLogicielle #PoC #Kanban



## Turn your organisation into a laboratory

Turn your organisation into a laboratory with strategy deployment. Use hoshin Kanri to define and build your strategy. Link it to useful tool, measurement and results.

Be careful : not to be confused with what is strategy : Agility (ex) and what is a method : Agile (ex).

by Dominique Popiolek-Ollé  
d'après la Keynote de Karl Scotland

#HoshinKanri #KanbanSystem #Strategy #Method #Result-oriented



## 1.2

# ENGAGER LES ÉQUIPES

La notion d'engagement est revisitée par les participants. "Chercher le bon angle" et construire sa propre démarche par définition unique, suppose de "changer au quotidien et en continu", notamment par le biais de l'observation et de l'apprentissage. Le manager, le HIPPO (Higest Important Paid Person's Opinion), n'est plus le seul sachant. Chaque avis compte, doit être écouté et partagé.

C'est la confrontation des opinions qui donnent la force et la vie au Groupe. La force de l'engagement de l'équipe se joue entre tous les acteurs, et ce, à chaque moment de la vie du projet.

Le remerciement esquivé, n'est plus à l'ordre du jour. Place au merci spontané et sincère. A bas les HIPPO-crites, laissons libre court à nos émotions. Osons partager, confronter, élaborer, créer et RE-MERCI-ER chacun de sa contribution.

Apprenons ENSEMBLE et grandissons. La culture d'entreprise se vit au pluriel. Le "je" n'a plus lieu d'être. Vive le "nous".

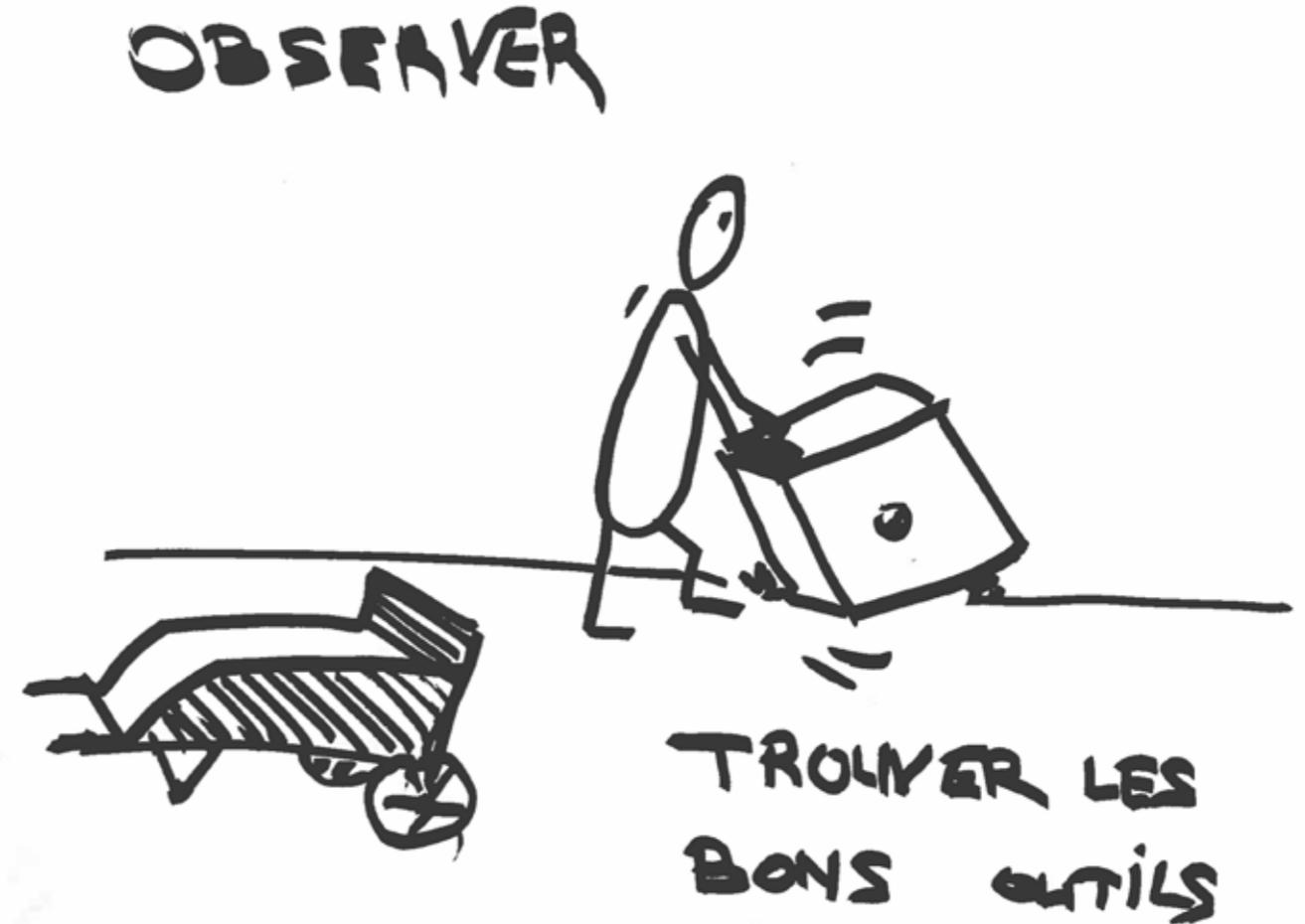
Dans les pages suivantes, 5 pratiques, ont été croquées et rappellent des étapes de l'engagement des équipes.

## Cherche le bon angle et construit ton approche

*A chaque organisation sa culture. A chaque projet son contexte.  
Analysez l'existant, piochez dans les méthodologies les éléments pour  
apporter de la valeur  
Objectif : changer au quotidien, sans tambours, ni trompettes.*

*by Thierry Boissay*

#Contexte #AngleMéthodologique



## Créer un lien de solidarité au sein de l'équipe

*Lors de nos différents projets, partager une bière deux fois par mois  
entre les différents acteurs crée un lien fort dans l'équipe et tisse une  
solidarité qui permet de faciliter les résolutions de problèmes.*

*Objectif : Esprit d'équipe*

*by Ben Cheik Dhia Eddine*

#EspritD'équipe #Ambiance #Solidarité

Créer un lien de solidarité  
au sein de l'équipe



Partagez une  
bière



*Ben*

## How to manage the HIPPO!

Le poids des HIPPO (Higgest Important Paid Person's Opinion) paralyse les décisions et force le chemin.

Objectif : Manager, initier la discussion avec les hippo permet d'engager des équipes et de donner du sens à ce qu'elles font !

by D.Popiolek-Ollé

d'après la coférence LKF 2015 de Yüce Ozlem

#Contexte #AngleMéthodologique



## Rétrospective Strenght Boat

Activité à déployer pour une rétrospective. Elle apporte une vision un peu décalée de la notion de rétrospective en mettant en avant une approche « Solution Focus ». Dans tous les cas, comme pour une rétrospective classique, elle débouche sur l'identification d'actions que l'on peut mettre en oeuvre à court terme.

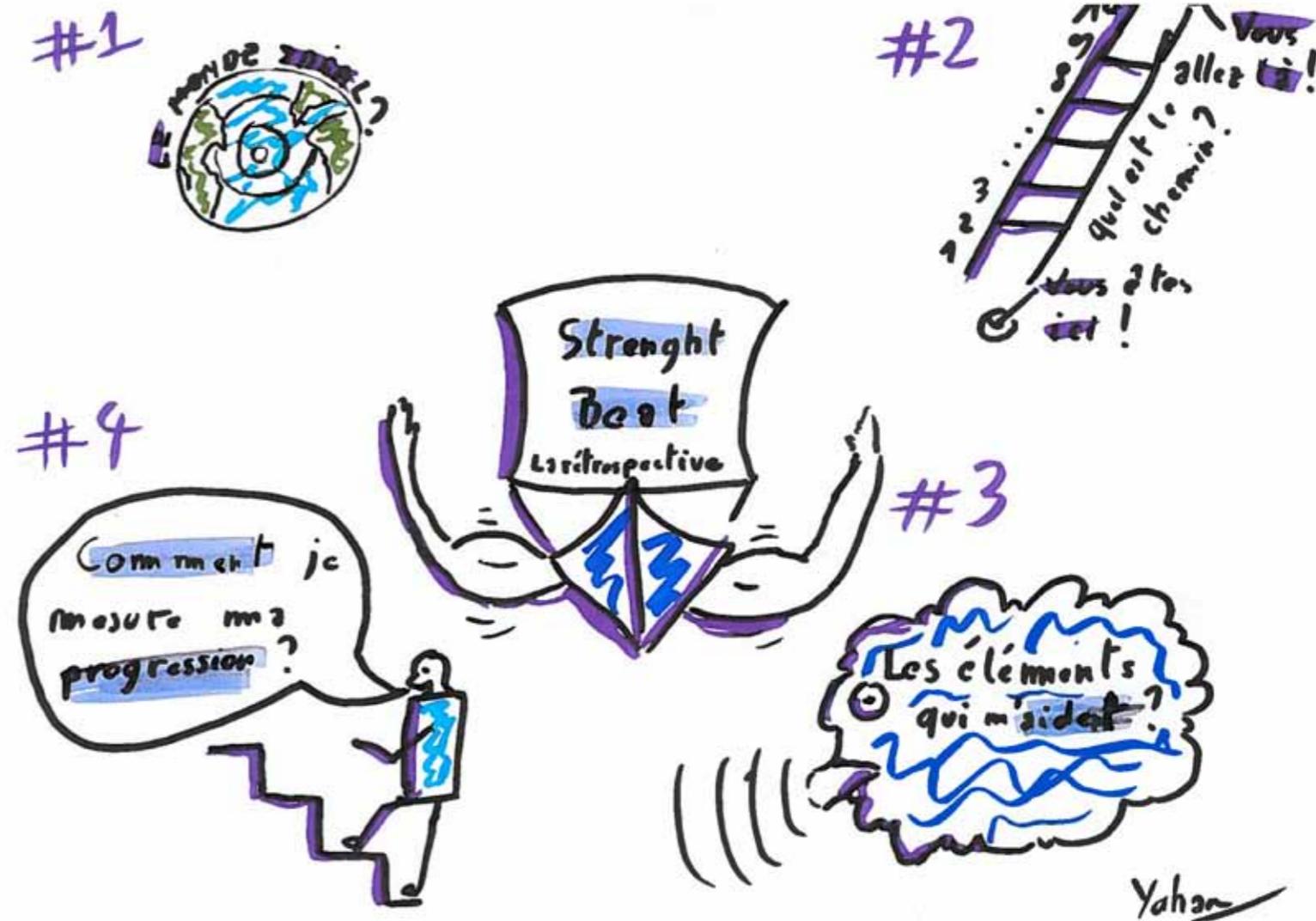
Dans l'ordre, les étapes à suivre sont :

1. Identification des caractéristiques d'un projet parfait (notre monde idéal)
2. Identification, sur une échelle de 1 à 10, de notre proximité par rapport au monde idéal
3. Identification des éléments qui nous permettent d'atteindre cette proximité (les vents porteurs)
4. Identification des actions qui pourraient nous rapprocher du monde idéal
5. Identification de comment nous pourrions montrer que nous avons gravi un échelon vers le monde idéal

by Dominique Lucas

d'après la méthode de Géry Derbier

#SolutionFocus



## Savoir dire Merci

*Les équipes font souvent des actions à forte valeur qui sont peu visibles et donc peu reconnues. En reconnaissant et appréciant simplement les efforts des personnes nous pouvons les encourager à recommencer. Tout simplement en plaçant l'humain au dessus des process.*

by Cedric Miachon

#Merci



## 1.3

# (SE) FIXER UN OBJECTIF

Bien entendu, sans objectif pas de réalisation. Mais là encore, le concept classique est revisité.

L'étanchéité entre monde du travail et monde personnel est bel et bien craquée. Un équilibre est recherché en tout, Tout le temps. « Le pouvoir de dire NON » reprend ici toutes ses lettres de noblesse.

« Si je ne t'ai pas appris à dire Non, je t'ai appris à ne pas te tromper d'objectif » nous résume Pierre Hervouet. Dans cette phrase, les mutations de notre monde actuel sont bien résumées et semblent bien être une devise à porter haut et fort dans les prochains mois, ou années.

Dans les pages suivantes, 4 pratiques, ont été illustrées et invitent à la réflexion de ce que sont pour tous les participants les objectifs à court, moyen et long terme.

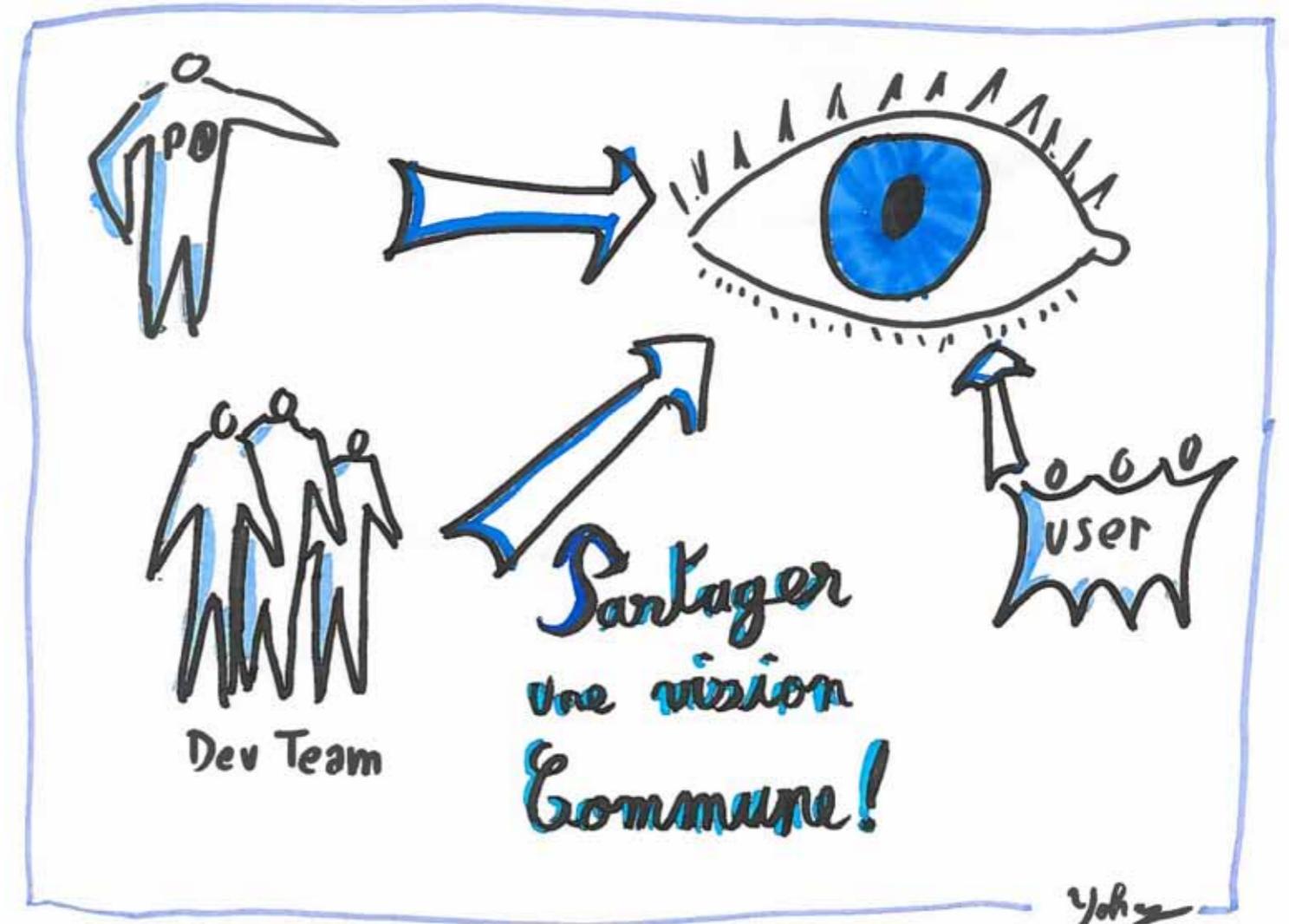
## Partager une vision du produit à court et à long terme

*Raconter des histoires (Comment je veux utiliser le produit ? En cas d'erreurs ?...), discuter ensemble : l'important est dans la conversation !*

*Objectif : que tous les intervenants qui font le produit (BA, dev, PO, users, ...) partagent la même vision du produit en dressant par exemple une cartographie des fonctionnalités.*

*by Nils Lesieur*

#UserStoryMapping #VocabulaireCommun



## Travailler sur une seule métrique

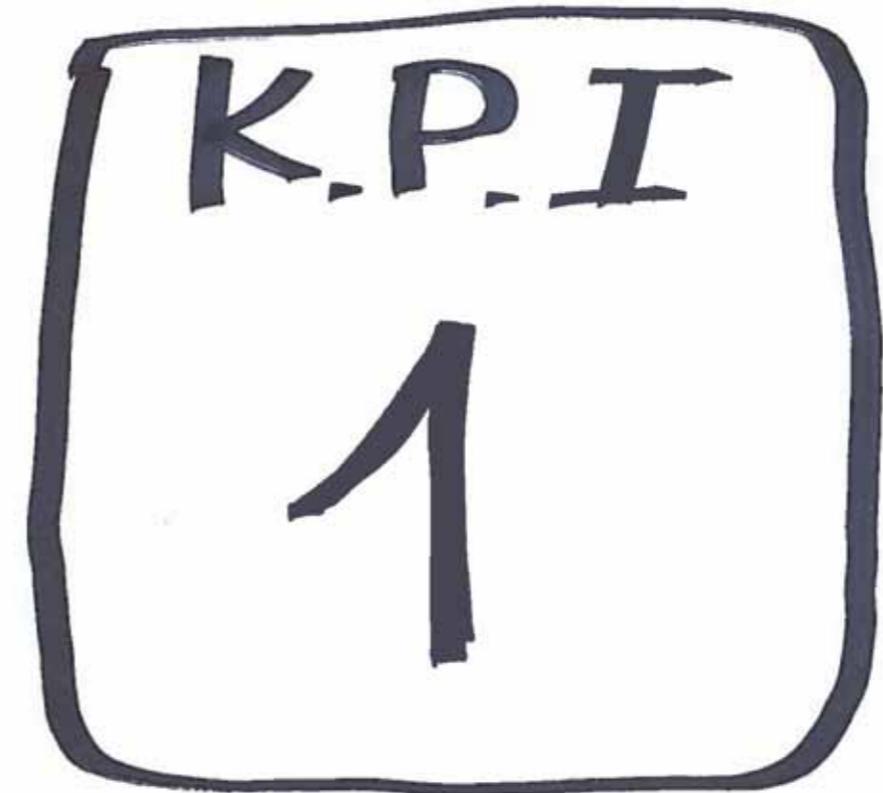
*Afficher et ne travailler que sur 1 seul indicateur à la fois. Identifiez un indicateur de réussite adapté à votre projet et à son stade d'avancement. Changez le lorsque vous avez atteint votre objectif ou que votre projet évolue.*

*Cela permet à toute l'équipe de prendre les bonnes décisions, d'unir ses forces dans l'atteinte du même objectif et de mesurer l'impact de leurs efforts.*

*Objectif : se concentrer sur ce qui est vraiment important aujourd'hui.*

*by David Cliquot*

**#Focus #1KPI #OneMetricThatMatters**



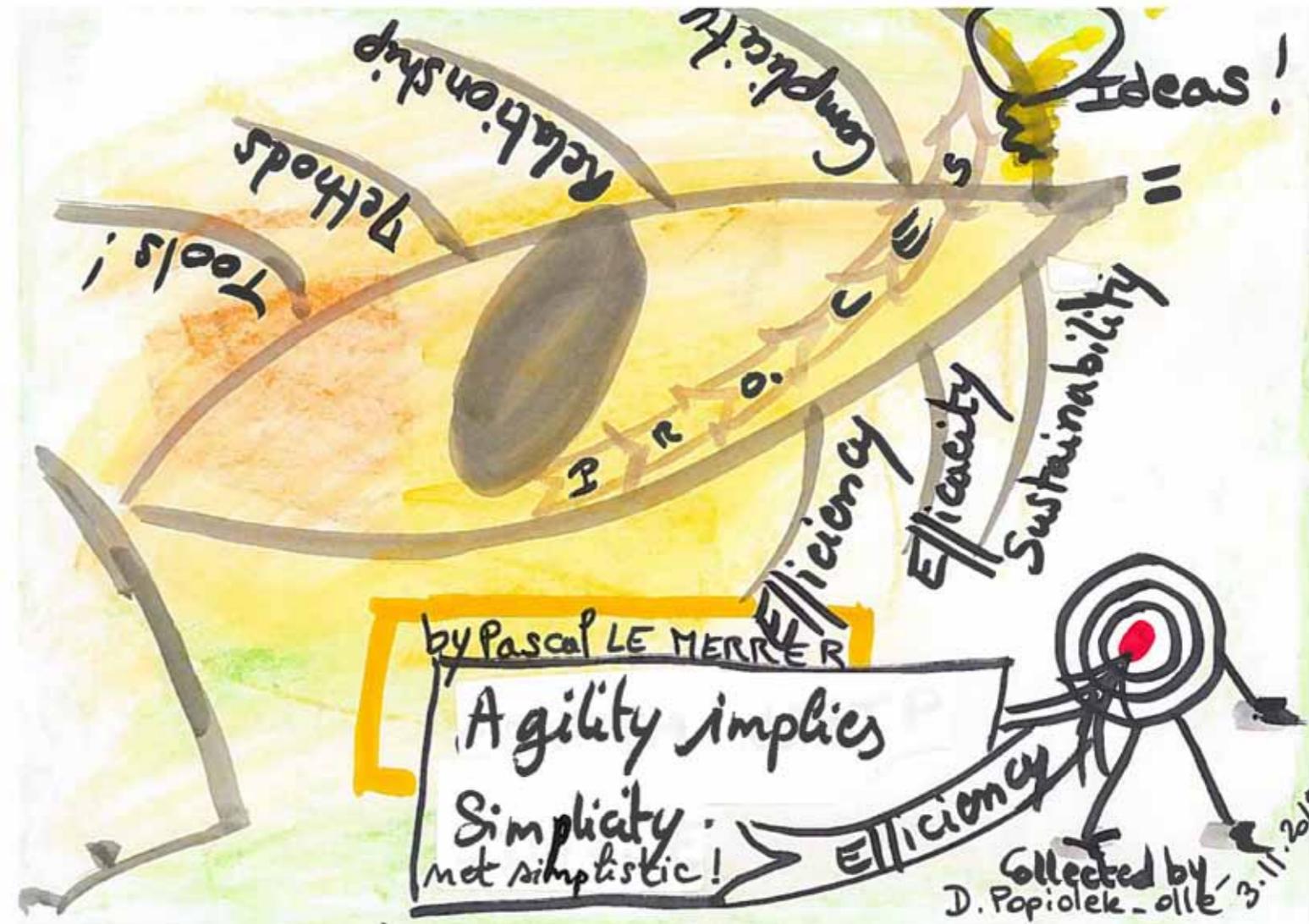
## Agilité rime avec simplicité. Mais simple ne veut pas dire simpliste !

*Une solution simple n'est pas une solution simpliste.  
Une solution simple et bien conçue sera facile à faire évoluer  
et à maintenir.*

*Cible: efficacité*

*by Pascal Le Merrer*

#Simplicity #InteractionWithPeople #Tools  
#Process #ConceptionAsIdea



## Le pouvoir de dire NON!

*Je ne t'ai pas appris à dire non  
mais je t'ai appris à ne pas te tromper d'objectif.*

*by Pierre Hervouet*

#NON



# MANAGER LES INTERACTIONS ENTRE LES ÉQUIPES

## 1.4

Le challenge, ICI, n'est pas de manager une équipe mais les interactions elles-mêmes. Ré-apprendre à communiquer, à écouter activement pour prendre en compte les émotions individuelles ou du groupe sont le leitmotiv revendiqué ici.

Les lettres de noblesse sont redonnées aux interactions entre individus. Les émotions ne sont pas tabous mais partagées, écoutées, voire comprises.

La confrontation n'est pas une attaque personnelle mais bien une vision partagée, déclinée de manière à rendre plus forte les décisions et dégager de la valeur ajoutée.

Les notions de rôle sont réaffirmées, en lieu et place des fonctions qui ont eu leurs lettres de noblesse au XXes.

Nous partageons avec vous ici, 5 pratiques illustrées.

## Bilan de santé des équipes

*Avec un jeu de carte représentant un axe de travail,  
l'équipe vote sur son sentiment à propos de ce dernier.  
Ok il n'y a pas de problème ou help nous sommes bloqués.  
L'objectif est de reproduire un tableau visuel qui permet de se rendre  
compte des points durs et de travailler sur ce qui est important  
pour l'équipe.*

**by Sebastien Lansiaux**

*d'après la méthode d' Henrik Kniberg*

**#SquadHealthCheck**

## BILAN DE SANTÉ DES ÉQUIPES

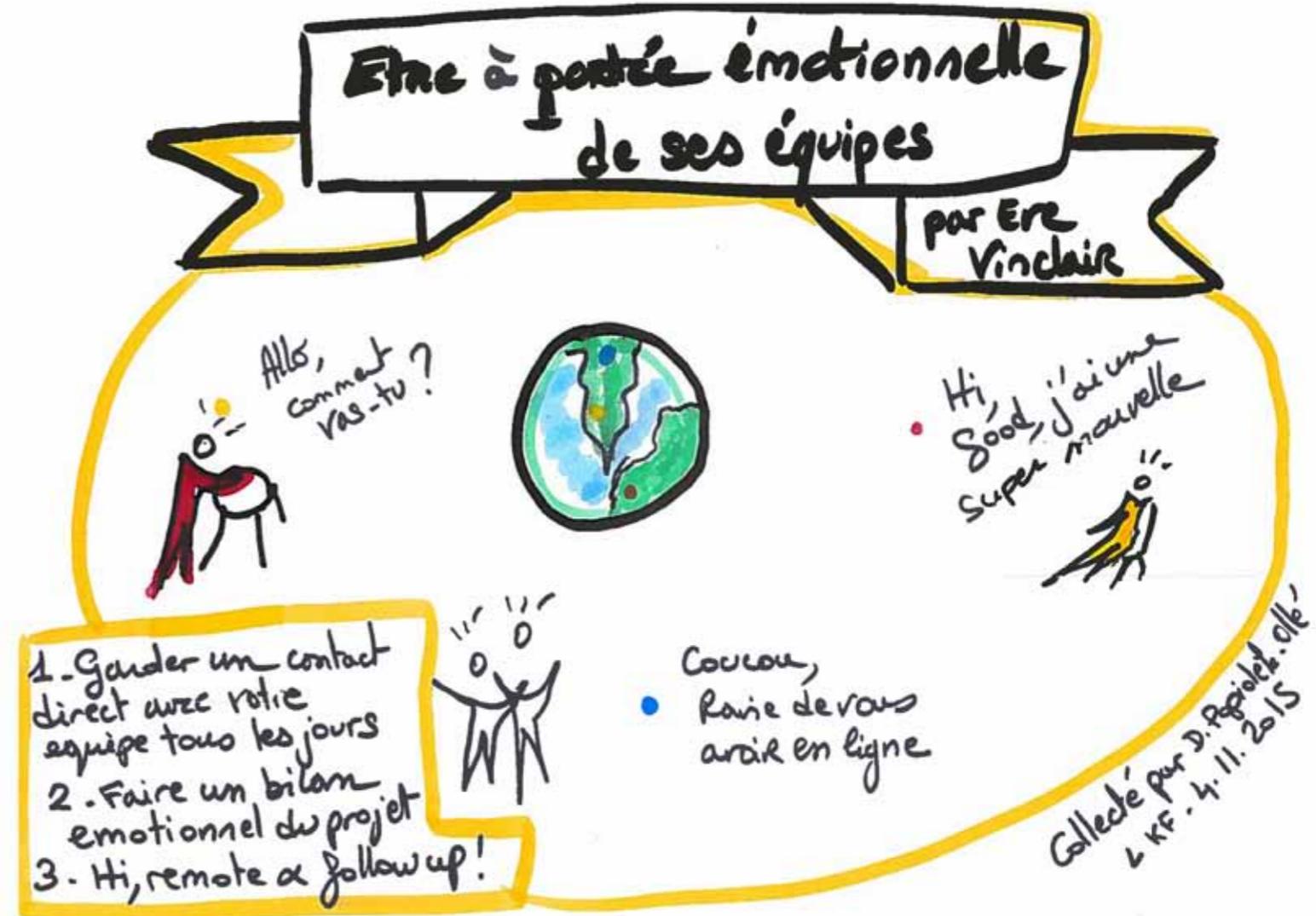


## Etre à proximité Emotionnelle de ses équipes

*La distance n'est pas un problème si l'on est émotionnellement proche de ses équipes. L'important est de bien communiquer et de faire un suivi de émotions/besoins des équipes. L'impression subjective au projet est en soi un indicateur objectif de la santé du projet.*

by Eve Vinclair-Berkemeir

#HI #Remote #Follow-up

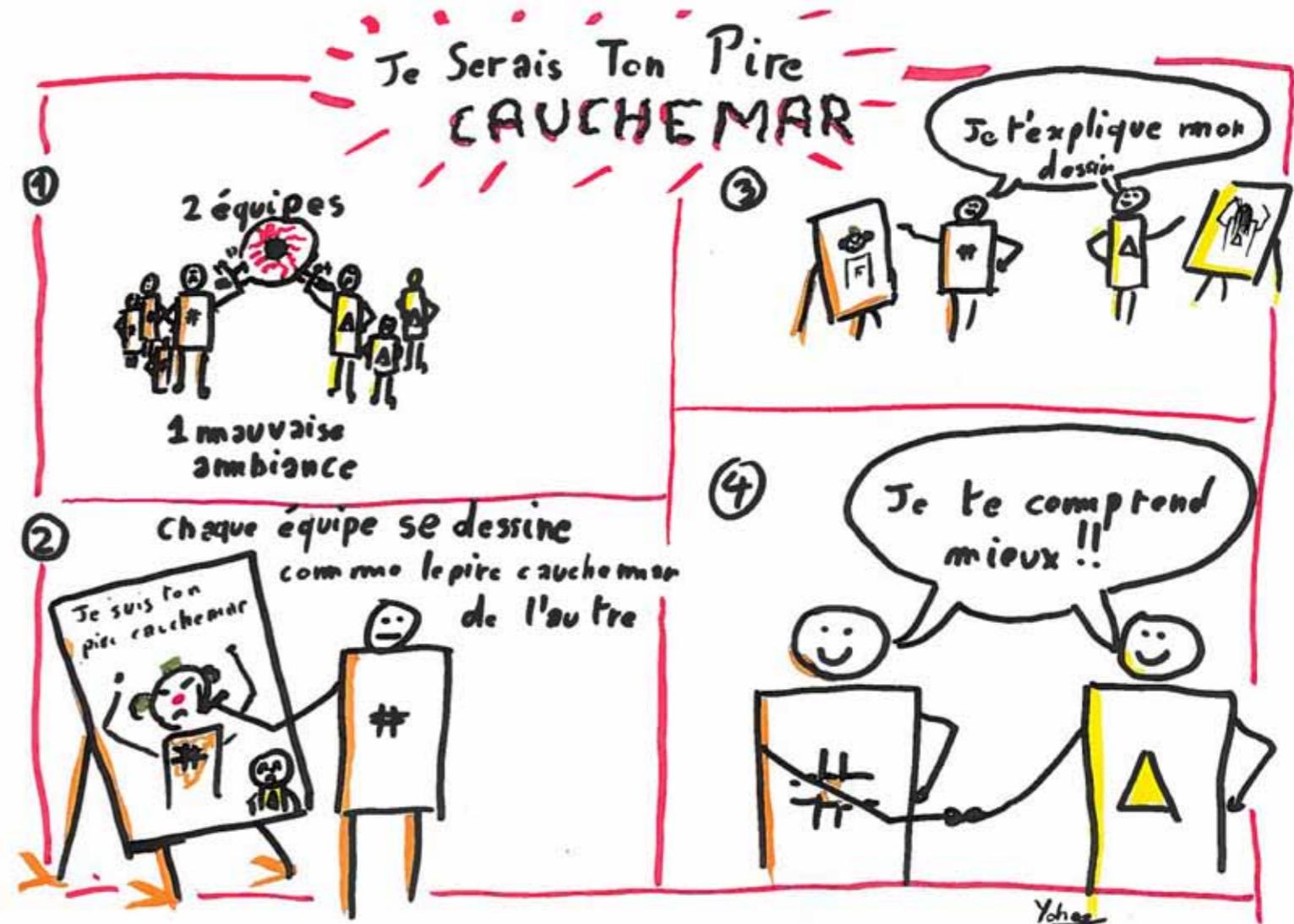


## Je serai ton pire cauchemar

Il arrive souvent que deux équipes cristallisent un ressentiment, spécialement lorsque ces deux équipes ne sont pas co-localisés. Pour crever l'abcès et repartir sur de bonnes bases, on peut utiliser une adaptation de l'Innovation games® "Mon pire cauchemar". On demande à chaque équipe de se représenter sur un tableau, un poster comme le pire cauchemar de l'autre équipe. On incite les participants à forcer le trait. Puis à commenter le résultat à l'autre équipe. Cela amène chacun à changer de point de vue, à recadrer certaines interprétations, à améliorer son empathie, le tout dans une ambiance qui entraîne en général du rire et décrispes les relations. La phase suivante consiste à exprimer des demandes pour améliorer la relation à l'autre équipe dans un esprit CNV (Communication Non Violente). Cet atelier peut tout à fait être animé en visio-conférence.

by Christophe Keronem

#Médiation #Equipe

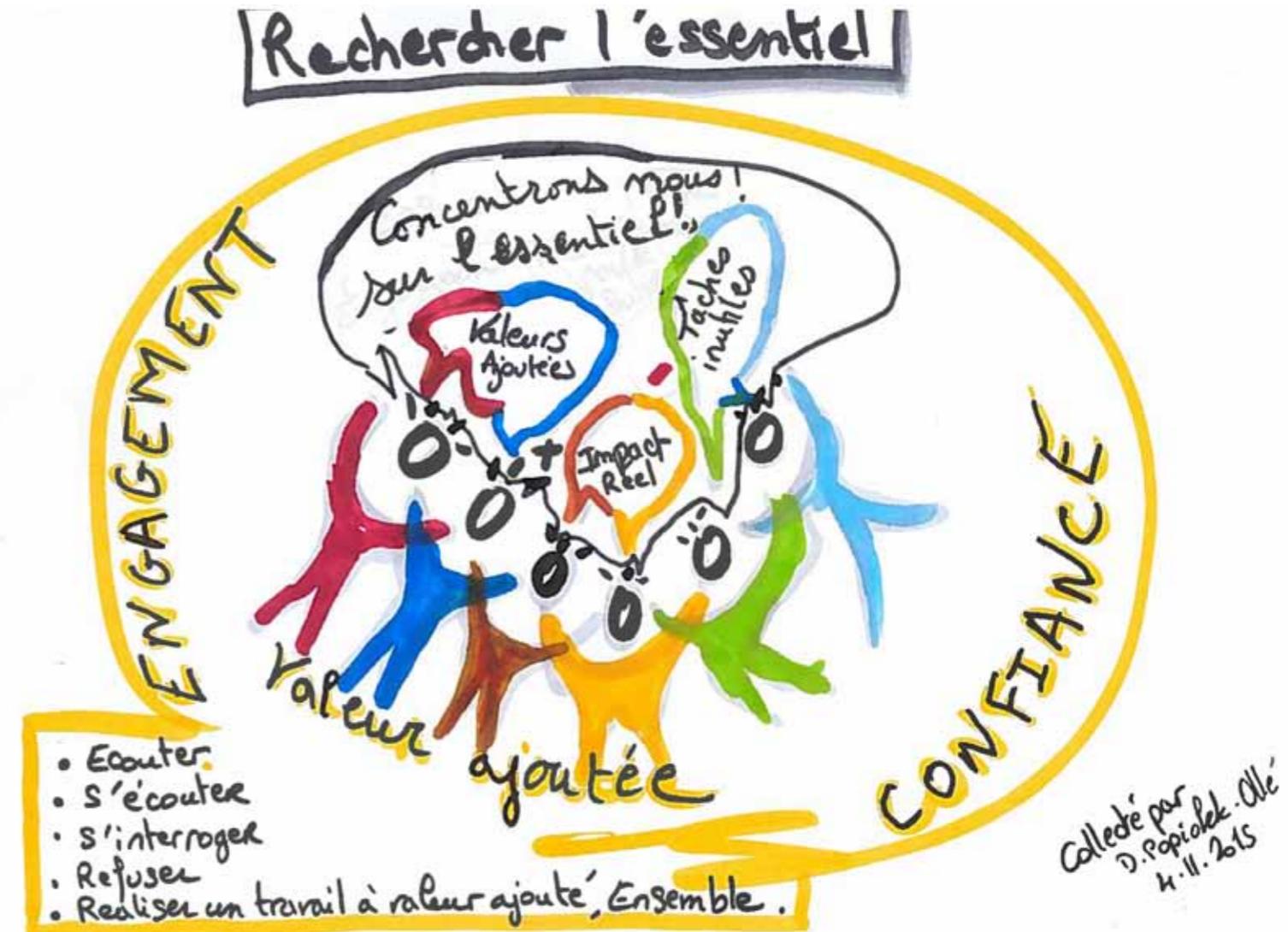


## Recherche de l'essentiel

*Ecouter, s'écouter, discuter et s'interroger collectivement sur l'impact d'un travail réalisé. Se donner le droit de ne pas effectuer une tâche qui n'ajoute rien en terme de valeur ou d'efficacité ou dont le coût temps est supérieur au bénéfice escompté.*

by anonyme

#Efficacité

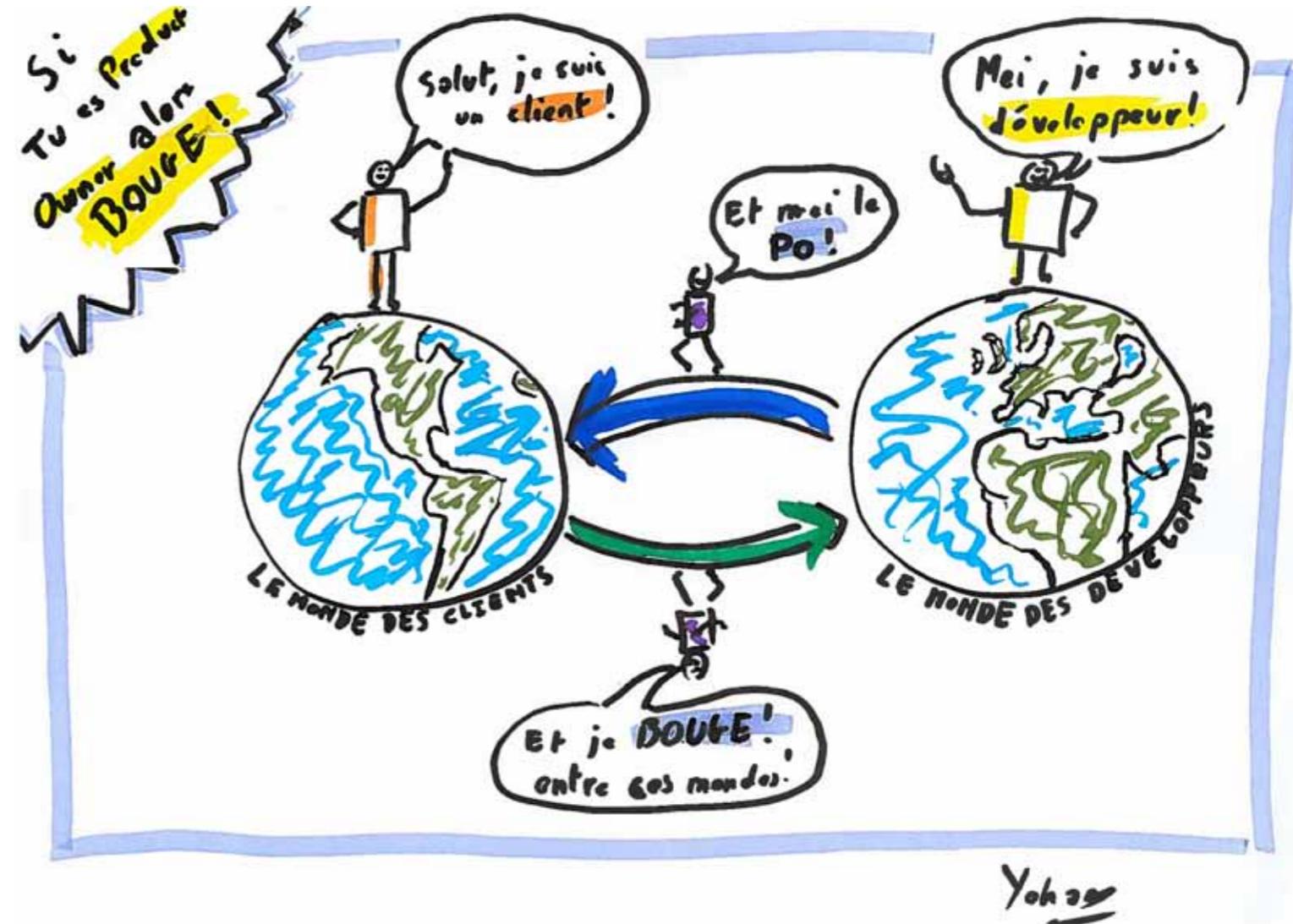


## Si tu es Product Owner, alors bouge !

*Tu es PO ? Alors interdiction de rester derrière ton bureau!  
Sois à la fois avec le client et les développeurs, physiquement  
et mentalement. Parle avec tout le monde, tout le temps, sur site,  
à la cantine, à la photocopieuse, partout. Tu es tout à la fois :  
les utilisateurs, l'équipe, le projet. Tu es la maillon.  
Gagne la confiance, observe, écoute, récolte.  
Traque ce qui a véritablement de la valeur.  
Remet toujours au centre la relation humaine.  
Et alors seulement le vrai besoin tu comprendras.*

by Barbara Bourrissoux

#Discuter



# ATTEINDRE L'OBJECTIF, RÉALISER

*Ici les bonnes pratiques résument tout : atteindre l'objectif, c'est réaliser. Pour cela il faut, favoriser l'engagement de chacun comme individu responsable. Ré-apprendre à identifier la valeur pour livrer ce qui est prêt sans attendre un GO hypothétique d'un éventuel responsable.*

*Le système est juste là pour faciliter l'émergence des prises de décision. Il ne doit pas s'enrayer. Le système supporte l'identification du changement, des idées, de la prise en charge des réalisations et de l'engagement de Tous.*

*Les Hommes, quant à eux, se prennent en charge et font ce pourquoi ils se sont engagés. Ils privilégient l'action, le travail fini en livraison continue. Les hommes gagnent en indépendance et favorisent la création de valeur.*

*Ce sont 3 bonnes pratiques que nous découvrons ici.*

1.5

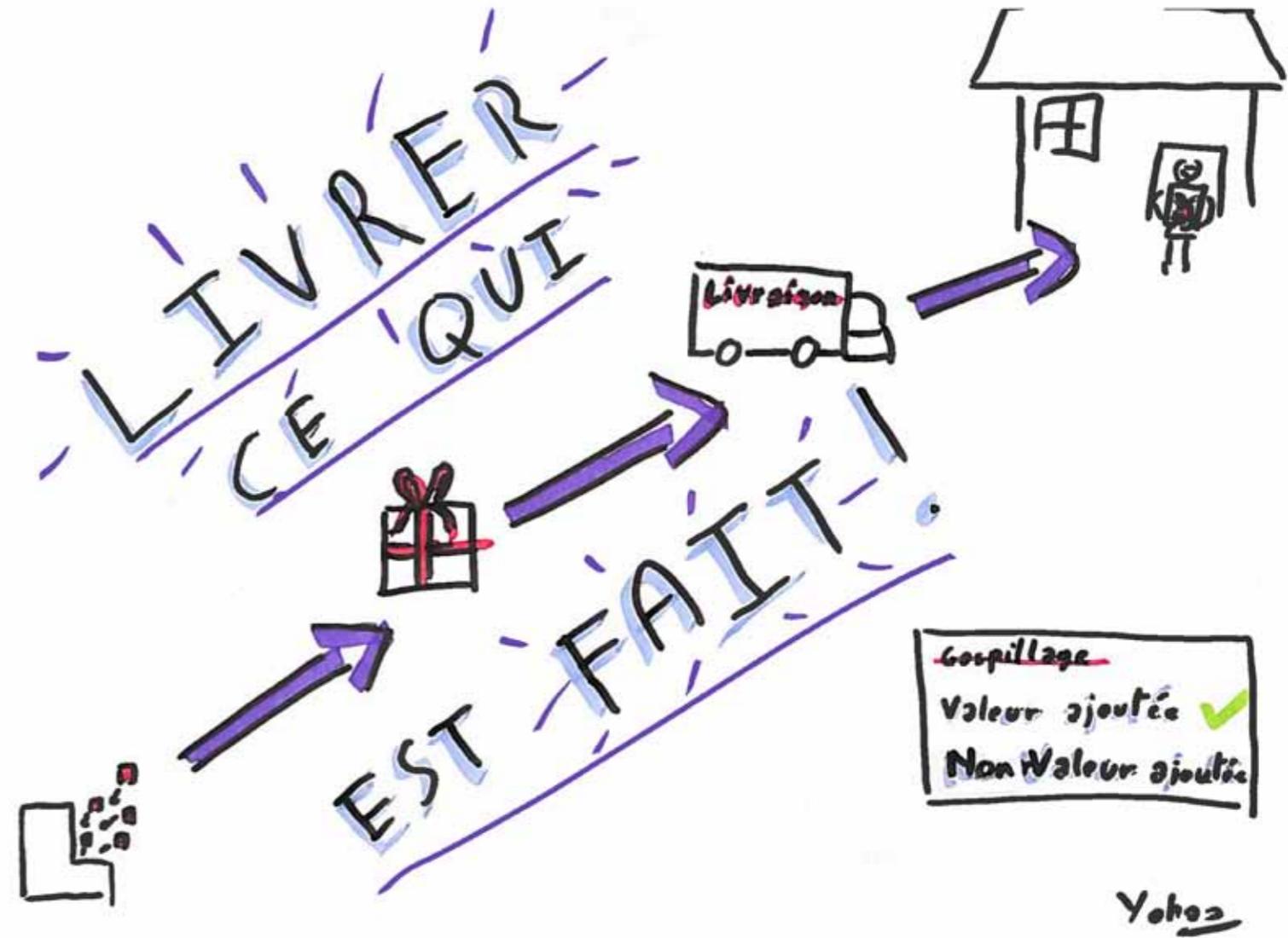
## Livrer ce qui est prêt

*Combien de temps des fonctionnalités terminées attendent avant d'être en production ?*

*Objectif : découvrir la priorisation par la valeur et favoriser le travail fini.*

*by Dimitri Baeli*

#ContinuousDelivery #Indépendance



# Responsibility retrospective

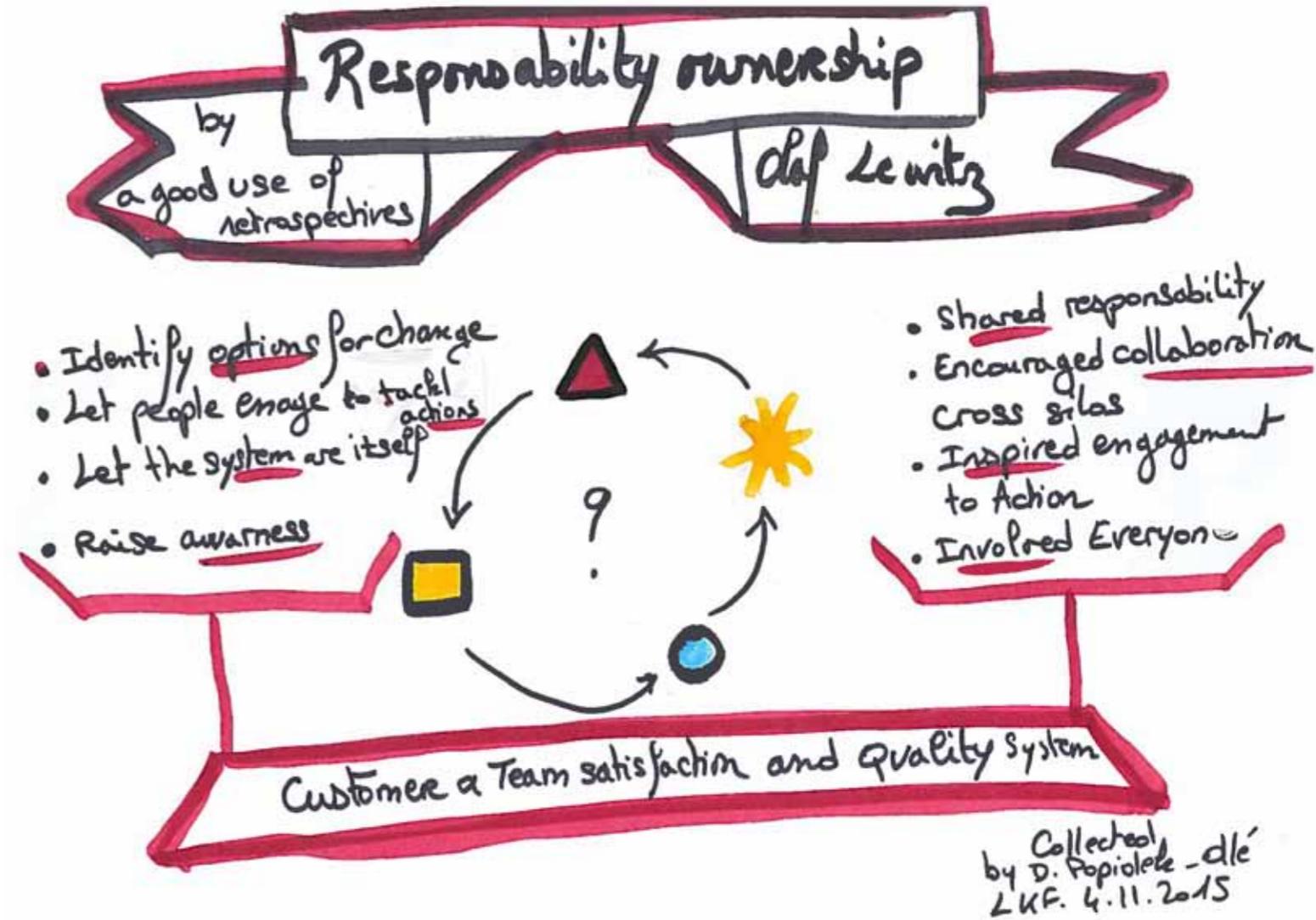
Chris Avery Responsibility Process (Denial, Blame, Shame, Guilt) choice!

Create columns for post-its. Put team activities into columns. For ex : "testing" --> denial, "party" --> guilt

Nice to identify options for change, let people engage and take actions, let the system define itself, and raise awareness.

by Olaf Lewitz

#ResponsibilityOwnership #ShareEngagement #MakeSenseOfWhereWeAreInATransformation.



# Quality retrospective

Quality : functionaly ok / deployase performant /Secure/Usable/Useful and Sucessful.

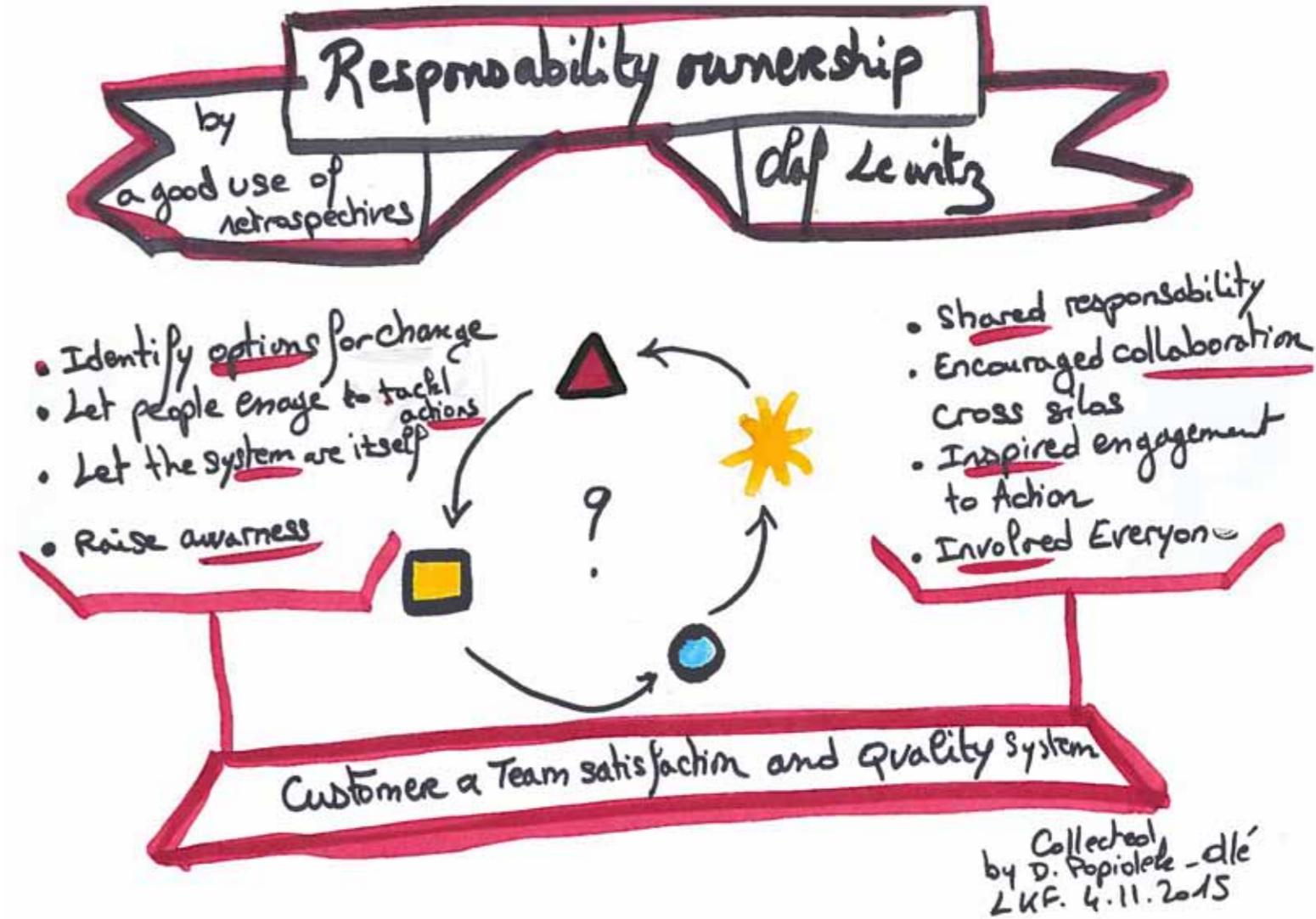
How do we take responsibility for those ?

How do we investigate risks ?

Objective :Take responsibility for ALL aspect of quality, involve everyone in a quality conversation, discover option.

by Olaf Lewitz

#Quality #CustomerSatisfaction #SharedResponsability #CollaborationCrossSilos #InspireEngagementToAction



## 1.6

# APPRENDRE

*Les mots rétrospective, Lessons Learned, best practices n'ont ici aucune valeur post mortem. Ils sont utilisés non pour apprendre du passé mais pour mettre en œuvre IMMEDIATEMENT toutes les solutions effectives pour « Profiter de l'essentiel ». Le fail fast est une option, pour apprendre vite et trouver un chemin, pivoter et rebondir.*

*Apprendre se conjugue au Présent. Apprendre est plus que jamais essentiel pour survivre. Maîtriser la vraie information, utiliser les savoirs, les connecter entre eux, et les mettre en commun, pour VIVRE mieux son projet, ses projets. Pour EXPERIMENTER, seul ou ensemble.*

*« L'inertie est notre ennemi » nous rappelle Claudio Perrone avec PopCorn Flow. L'image du Popcorn qui se transforme sous forte chaleur, et émerge joyeux donnant naissance à un Popcorn. Chaque Popcorn est un flot continu comportant autant d'idées, d'opportunités d'apprendre, de tester et de vivre le changement en continu...*

*Mais pour apprendre, expérimenter et tester, il faut du temps. Alors pourquoi ne pas l'officialiser en offrant à chaque collaborateur le temps dont il a besoin pour approfondir sa tâche ? Faire tout simplement et créer de la valeur pour tous.*

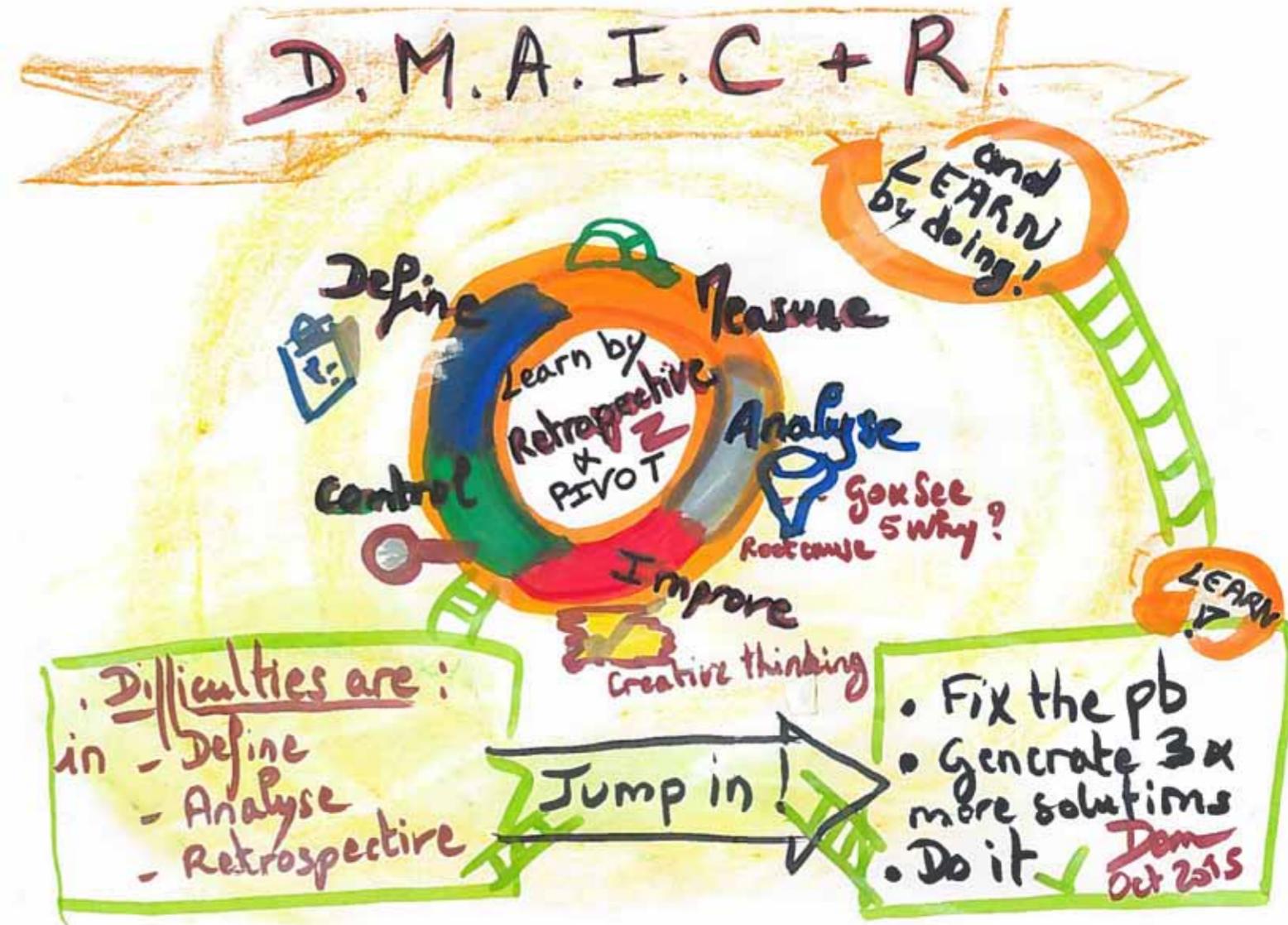
*Ici ce sont 4 pratiques, que les participants aux LKF nous ont soumis.*

## D.M.A.I.C. + R.

D.M.A.I.C. + R., Define Measure Analyse Improve Control + Retrospective, is a continuous improvement practice. The difficulties in using this tool generally are on D+A+R. No one wants to stop the current activity, even to fix a problem and learn. Take time to do it and you will grow!

by Dominique Popiolek-Ollé

#D.M.A.I.C as a tool #LearnByDoing #Improve #Retrospective



## FAIL IS AN OPTION

*Il s'agit d'imaginer le fait de ne pas réussir comme un pivot, ouvrant une somme de nouvelles opportunités à saisir.*

*Fail Fast, c'est tester, améliorer et trouver son chemin.  
Ne restons pas sur un échec.*

**by Dominique Popiolek-Ollé**

*(inspiré par le livre Fail Fast, Fail Often de Ryan Babineaux et John Krumboltz)*

#Endurance #Passion #TrouverToujoursUneIssue



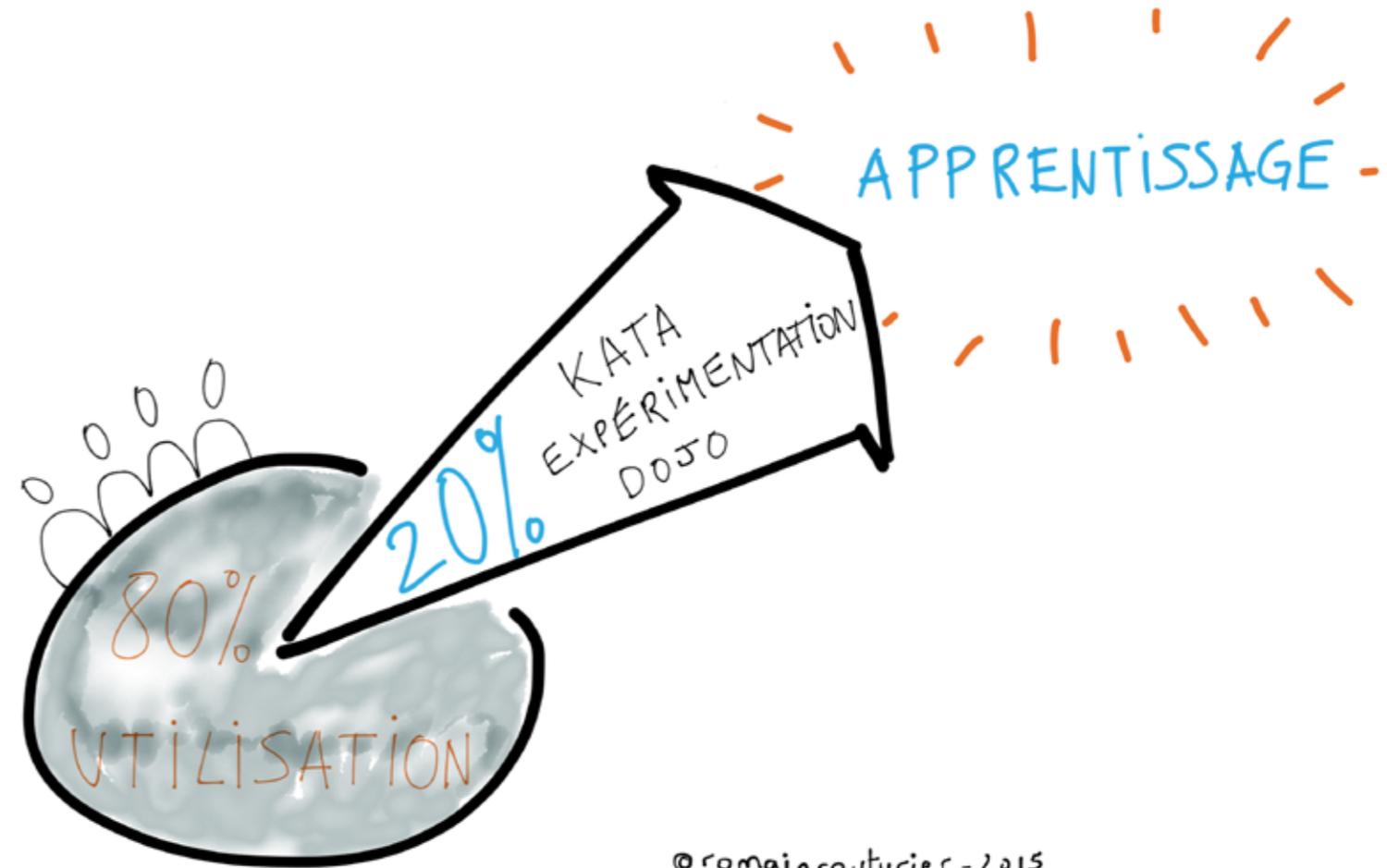
## GARDER DU TEMPS POUR L'APPRENTISSAGE

*En Lean il ne faut jamais dépasser 80% d'utilisation des ressources. Pourquoi ne pas faire pareil et garder 20% du temps pour apprendre et s'améliorer ? Avec des Katas, des Dojos, des expérimentations de code ou de produit ?*

*Améliorer en permanence l'équipe, les produits et soi-même, tout en ne "sur-utilisant" pas les "ressources" et donc en améliorant le flux.*

by Yannick Grenzinger

#AméliorationContinue #Apprendre



@romaincouturier - 2015

# POPCORN THINKING

The “popcorn” effect is a way to experiment in social space.  
A good way to try with others in safe-to-fail environment.

by Christopher Man

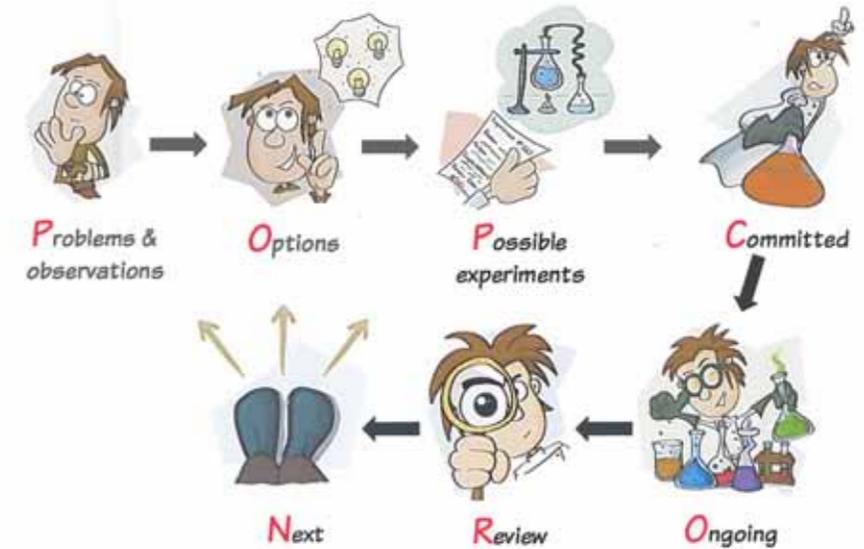
#Meta-process #Innovation #Practice



# INERTIA IS OUR ENEMY

As a consequence:

- 1 If change is hard, make it continuous.
- 2 Everybody is entitled to their own opinion, but... A shared opinion is a fact.
- 3 It's not "fail fast, fail often"... It's "learn fast, learn often".



## POPCORN FLOW

*Inertia is our Enemy as a consequence : if change is hard, make it continuous ; Everybody is entitled to their own opinion, but... A shared opinion is a fact ; it is not fail fast, fail often... It's Learn fast, learn often.*

*by Claudio Perrone*

#ChangeInContinuous #Learn



# *Carnet 2*

## **AUTONOMIE, UN NOUVEAU CHALLENGE**

Dans le carnet 1, nous avons vu que la vision de l'entreprise se personnifie. Le carnet 2 approfondit cette approche. L'aventure humaine devient l'histoire que l'on veut vivre et raconter, à laquelle on s'identifie.

C'est le droit à l'autonomie : le droit d'être soi-même sans jugement, de faire et de décider du comment on le fait.

Cette histoire s'écrit en 3 parties : libérer son espace, libérer les équipes et se libérer.

## 2.1

# LIBÉRER SON ESPACE

L'espace est vu ici sous 2 axes.

**Le premier**, l'environnement de travail en tant qu'espace physique dans lequel l'équipe évolue et grandit. On se réapproprie son environnement physique dans une recherche de bien-être et d'efficacité. Se libérer des tables et des chaises, accéder aux murs facilement pour pouvoir faciliter et visualiser les propos de chacun, pour mieux échanger, se comprendre.

**Le second axe**, propose de redéfinir son espace vis à vis des autres : ses interlocuteurs, partenaires, commanditaires. Pour créer cet espace commun, il faut progresser ensemble.

Henri Tournier nous partage ici, une expérience intéressante pour obtenir l'agrément. Sans valeur ajoutée clairement partagée, il n'y a pas consensus et donc aucun budget de dégagé.

Cela demande de l'équilibre et de l'adresse et une bonne dose de confiance en son environnement pour valider des décisions engageant le groupe. L'environnement n'est plus considéré comme hostile mais comme une opportunité à devenir curieux, à participer et à promouvoir les prises d'initiatives. C'est l'occasion idéale pour apprendre en commun, se faire confiance et progresser ensemble.

Nous avons en témoignage deux pratiques.

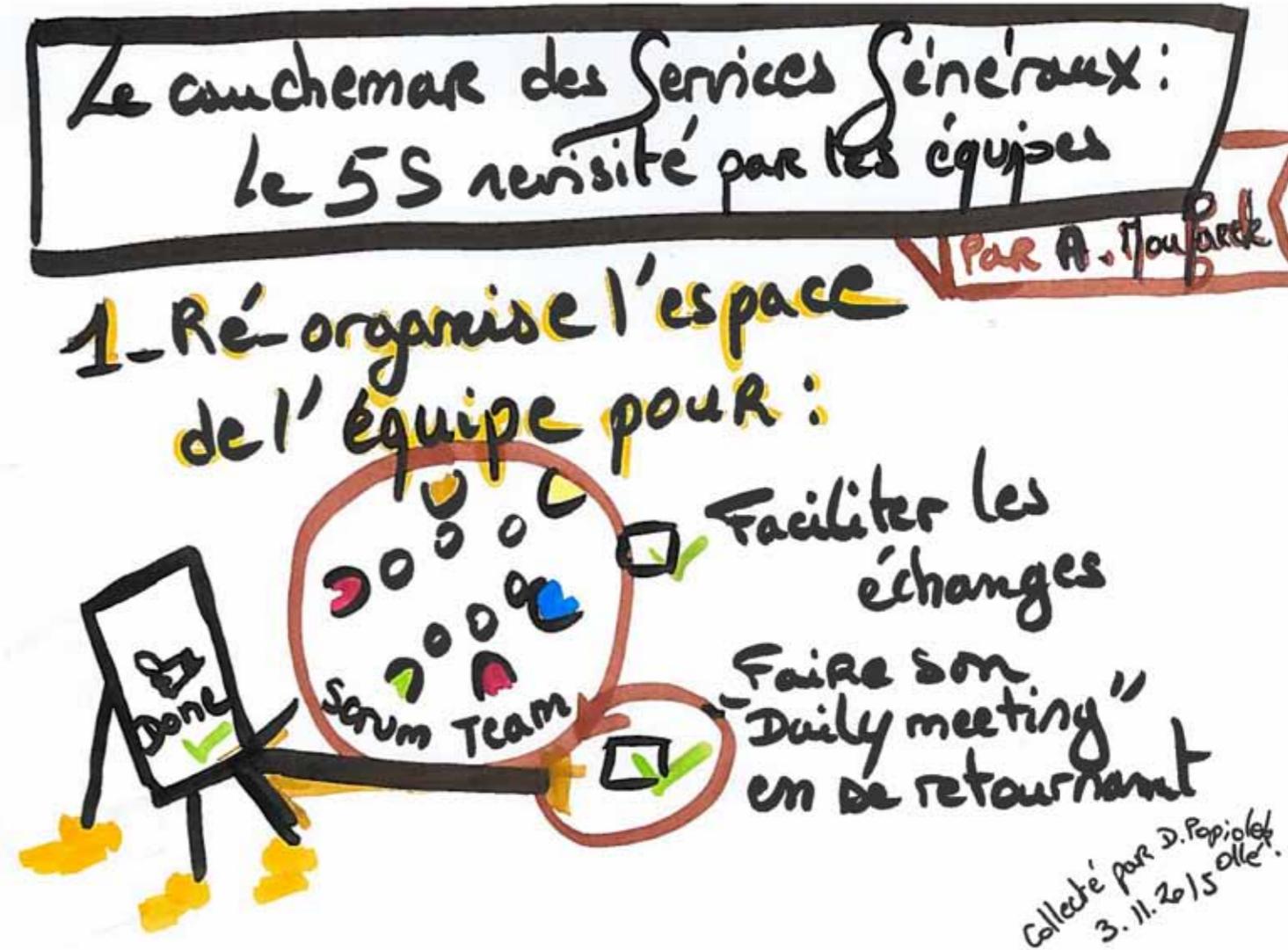
## Le cauchemar des services généraux : le 5S revisité par les équipes

Quand un projet commence, la première chose dont je m'occupe c'est de soigneusement placer les bureaux. Je trouve que cela peut régler de nombreux problèmes avant même qu'ils ne se présentent et améliorer grandement le fonctionnement de l'équipe.

Très souvent, lorsqu'un Scrum est constitué, il est placé sur un îlot comme ceci : les personnes sont proches et peuvent travailler avec leurs voisins. Je cherche à tendre vers un modèle qui va favoriser au maximum les interactions entre tous les membres de l'équipe. Pour cela, je préfère cette disposition : cela permet à chacun d'interagir avec chaque membre du Scrum facilement, pas seulement leur voisin. En se retournant, on peut voir l'écran de chacun. On peut se rapprocher d'un poste avec le minimum de mouvement de chaises. Pour faire les Daily Meeting, inutile d'aller bien loin, il suffit de se retourner. C'est le cauchemar des services généraux qui aiment bien que les prises soit planquées sous les bureaux mais je trouve que cela rend les Scrums plus vivant et favorise les échanges.

by Alexandre Moufarek

#AppropriationDeL'espace #ConstitutionD'équipe

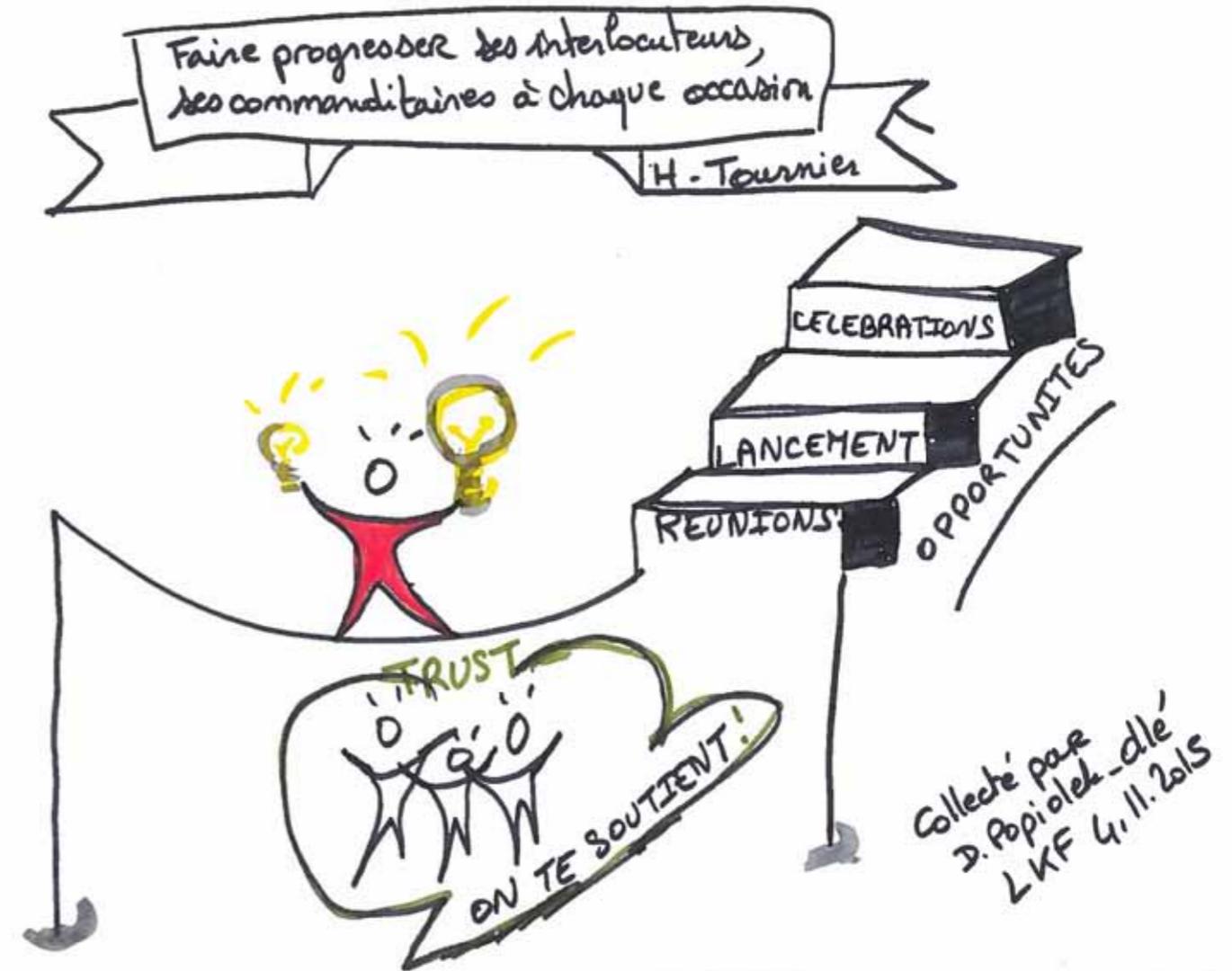


## Faire progresser ses interlocuteurs, ses commanditaires en toute occasion

*Profiter de toute occasion pour chercher à faire progresser ses commanditaires sur les sujets de gouvernance, création de valeur, gestion des risques, allocation de moyens, priorisation, exigences, perception des coûts... Se focaliser sur les commanditaires et prescripteurs qui peuvent être à l'origine de futures désintermédiations. Trop souvent les problèmes impliquant les parties prenantes multiples ne sont traités que par le petit bout de la lorgnette.*

by Hubert Tournier

#Relation #Pédagogie #CréationDeValeur  
#GestionDesRisques #Gouvernance



## 2.2

# LIBÉRER LES ÉQUIPES

Pour libérer les équipes, il faut encourager les innovations.

Encore une fois, exécuter une tâche ne fait plus sens. Le comment, ne peut pas être imposé, mais challengé, interprété, recréé par chacun. De cette interprétation personnelle va naître autant de nouveaux produits que d'acteurs dans l'équipe. Certains révolutionneront peut-être nos vies.

Une capacité d'incubation d'idées, faisant naître la libération de l'équipe où chaque individu apporte sa touche personnelle et se reconnaît ainsi dans le produit livré, qui est engagé à titre individuel et embrasse le collectif.

Pour encourager les innovations et amener l'individu à exprimer le meilleur de lui-même, le brainstorming est revisité et redonne place à l'humain. Le jeu populaire DIXIT entre dans le monde de l'entreprise. L'image devient un objet d'échange et de création collective, le point de concentration des idées et le moyen de mieux progresser ensemble.

Enfin, le groupe peut s'exprimer. Exprimer sa vérité, imprimer sa trace.

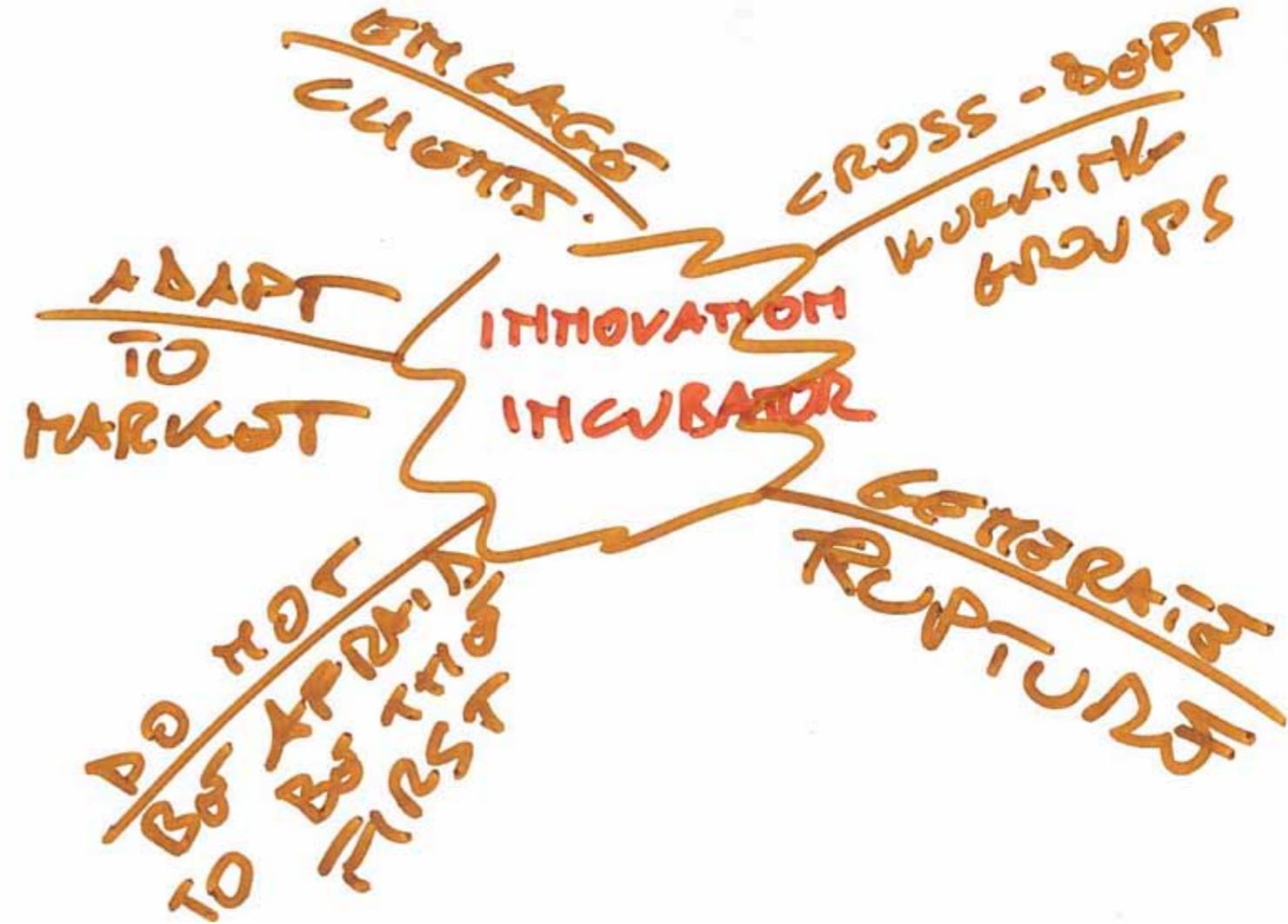
Ici, nous partageons 3 bonnes pratiques.

## Innovation Incubator

*Transform your organisation in cross function on king groups to reduce the time to market.*

*by Gianluca Costanzi*

#DeliverFaster



## DIXIT : IMAGEZ-VOUS !

*Quelques visuels oniriques, une question.*

*Un monde qui s'ouvre : des émotions, de l'intime, du vrai.*

*Objectif : évoquer ses sentiments et ses émotions, invoquer le registre émotionnel et figurer son état d'esprit du moment. Les images comme des véhicules de la pensée ouverte sur l'autre.*

*by Mélanie Poulain*

#Catharsis

# Dixit : IMAGEZ-VOUS

Une question



Quelques visuels  
oniriques

Un monde qui



s'ouvre

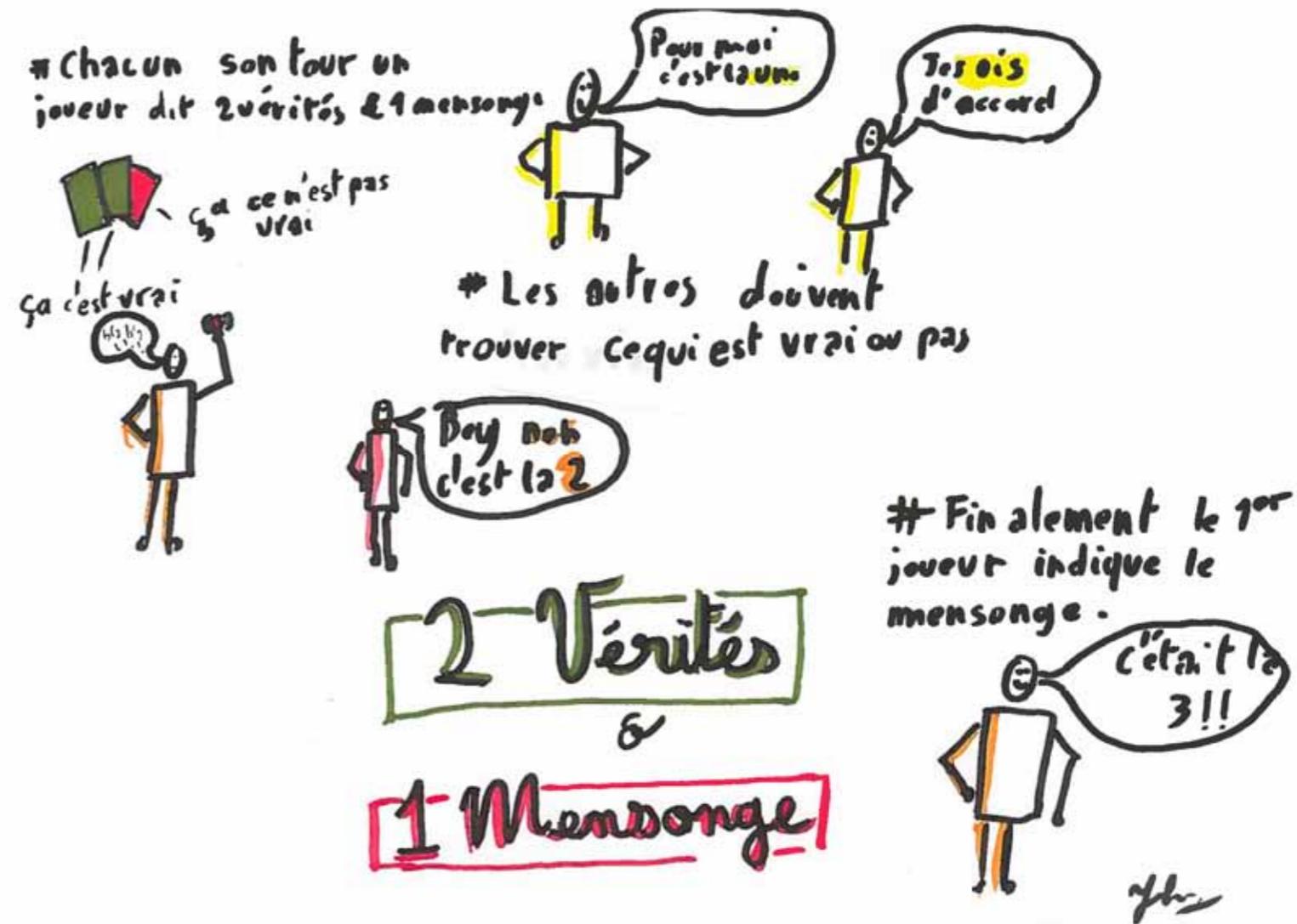
Yd

## 2 vérités, 1 mensonge

Chaque personne présente écrit 2 vérités et 1 mensonge le concernant.  
Il présente les 3 phrases. Les autres doivent voter pour le mensonge.  
Objectif : découvrir et se découvrir au travers d'une activité ludique et créer du lien au sein d'une équipe tout juste formée.

by Yohan Bouffandeau

#ApprendreàSeConnaître



## 2.3

# SE LIBÉRER

Olaf Levitz, nous propose ici plus qu'un outil, « **Temenos** », une réflexion sur l'espace de confiance qui permettra à l'individu d'être lui-même. La notion de rôle devient inutile.

Plus que jamais, face à un environnement marqué par les événements, l'individu recherche sa **Tribu**, son espace de liberté. A nous de savoir collectivement accueillir autrui et créer cet environnement, plus que jamais nécessaire pour comprendre, évoluer et gérer les crises.

Et bien sûr, chacun demeure libre de « suivre ses pieds » si l'espace ne lui convient pas. La liberté de mouvement, de choix est preuve d'une entière autonomie, d'une totale prise de responsabilité individuelle.

De cette prise de responsabilité individuelle, naîtra la prise de conscience du groupe, face aux engagements que nous devons prendre.

2 bonnes pratiques sont regroupées ici.

## Suivre ses pieds

*Prendre soin de soi et savoir bouger quand on n'apprend plus rien ou ne contribue plus afin de valoriser son temps et celui des autres.*

*by Olivier Albiez*

*qui trouve son origine dans "Open Space Technology:  
A User's Guide", by Harrison Owen*

**#OpenSpace #LaLoiDesDeuxPieds**



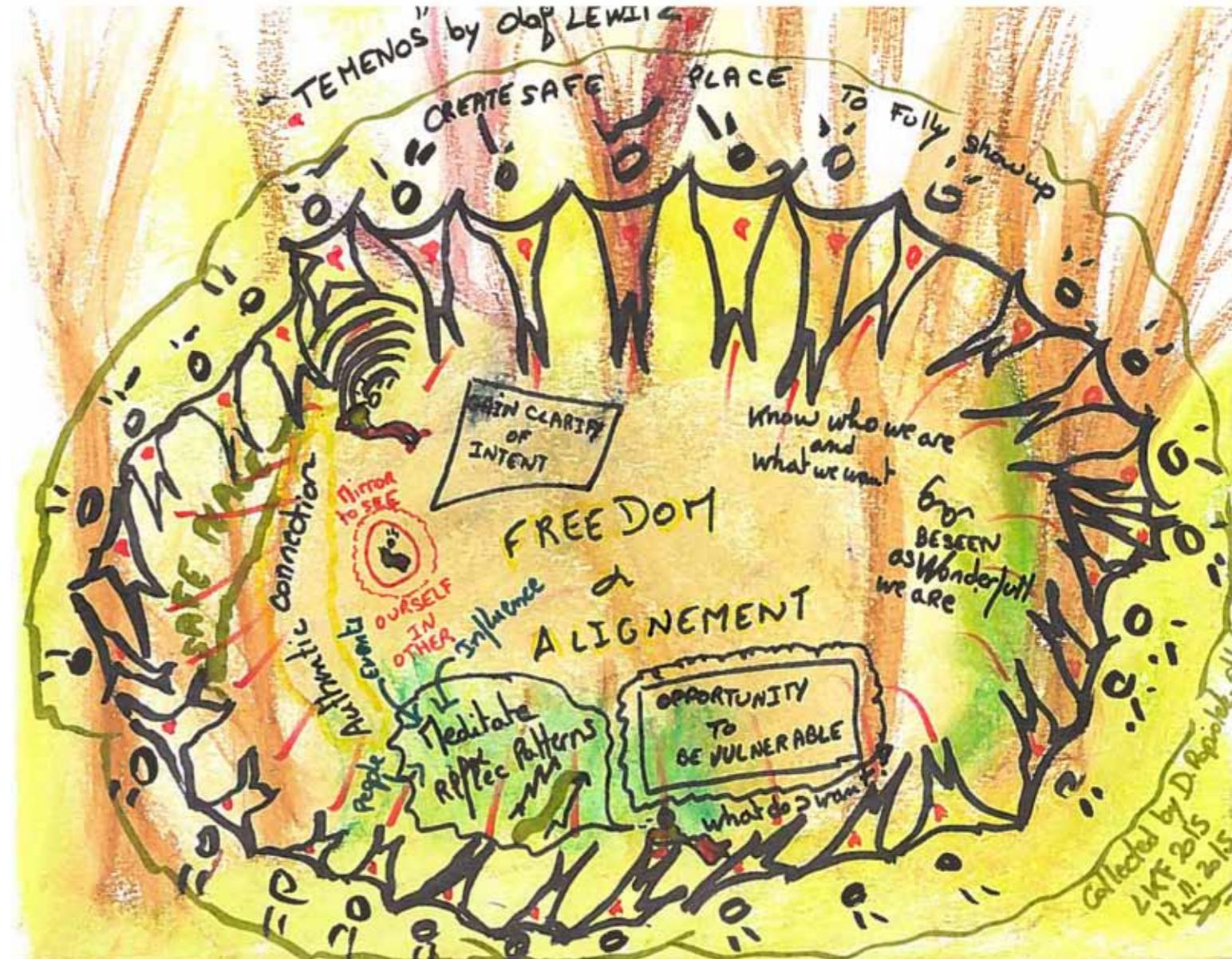
## Temenos

*Check in Meditate and reflect on patterns in your behaviour.*

*Which influences made me who I am ?  
Which choices did I had to these patterns ?  
Do they help me now ?  
What did I want ?*

*Usefull to gain clarity of intent and identity, to know who we are and what we want and create a safe space to fully show up.*

*by Olaf Lewitz*



# Carnet 3

## 1, 2, 3,...GO

Les participants au LKF nous ont transmis ici un certain nombre d'outils utiles au travailler ensemble. Une attention particulière est donnée à l'importance d'une vision partagée pour engager l'action, résoudre les problèmes et surtout s'arrêter pour faire une rétrospective. Ce 3ème carnet s'ouvre sur 5 outils qui nous rappellent avant tout que nous sommes des humains, que nous nous engageons sur des faits, vérifiés et que chacun a le droit de s'exprimer et de collaborer. Il revisite les ice breakers et l'impact Mapping pour identifier le Faire, personnifié par le Leader, et la structuration de la vision.

La technique des 5 pourquoi nous invite à nous arrêter pour trouver la source du problème et la résoudre, afin de gagner en temps et coût. Cette méthode assure l'adhésion du groupe lui-même et contribue sur le long à maintenir l'organisation à l'écoute de ses employés.

Puis vient le temps de la rétrospective.

5 outils basiques nous sont présentés ici.

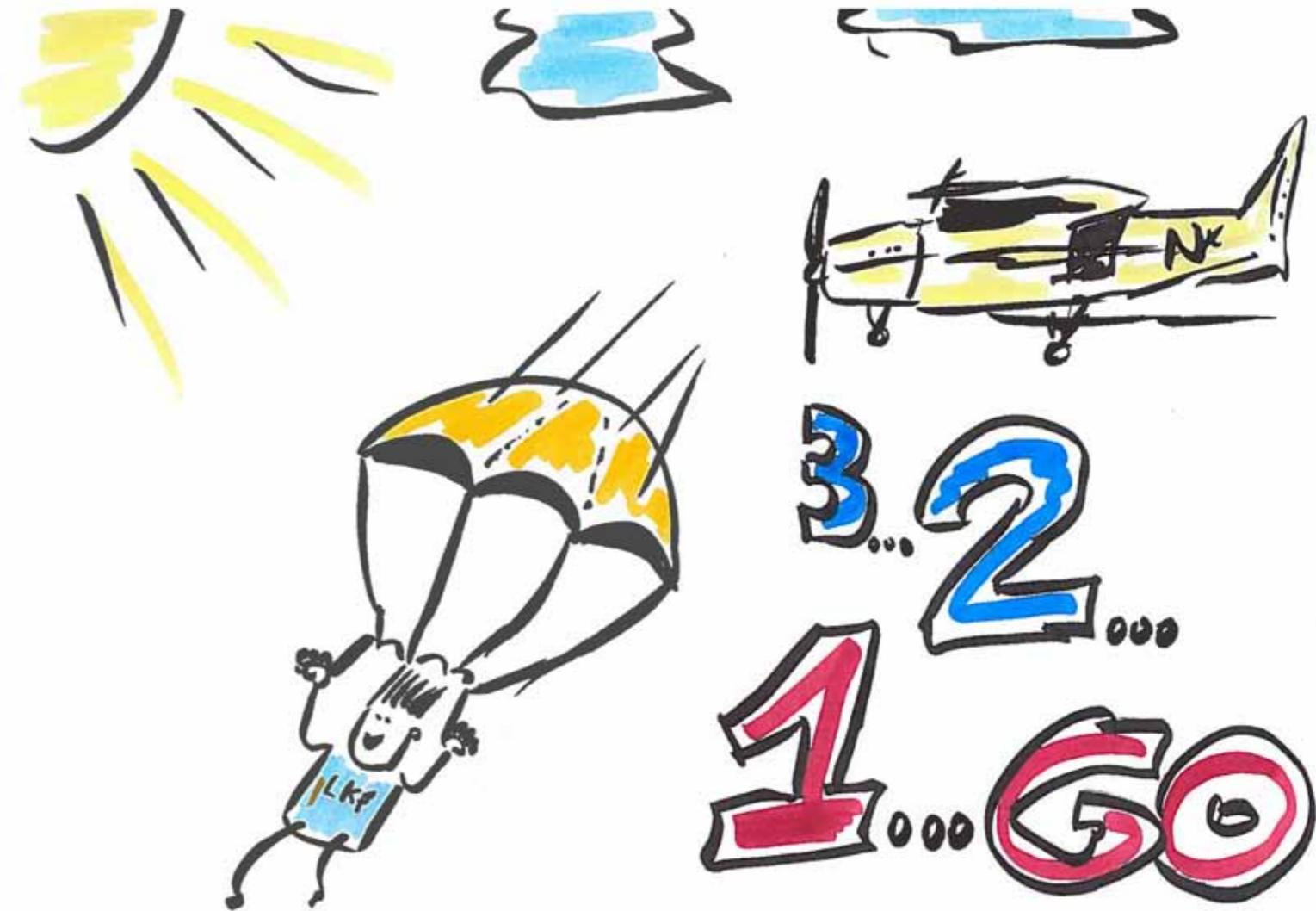
## 1,2,3...GO

*The facilitator gives the group a very simple instruction :  
“Clap your hands at exactly the same time I say GO.”  
The facilitator then claps his hands before saying GO...  
The group will do the same thing.*

*Usefull insight : even if the vision is simple and clearly expressed,  
the group will do what the leader does. Not what he wants them to do.  
The same applies for a manager.*

*by Nabil Berkous*

[#Vision](#) [#PurposeFocus](#) [#IceBreaker](#)



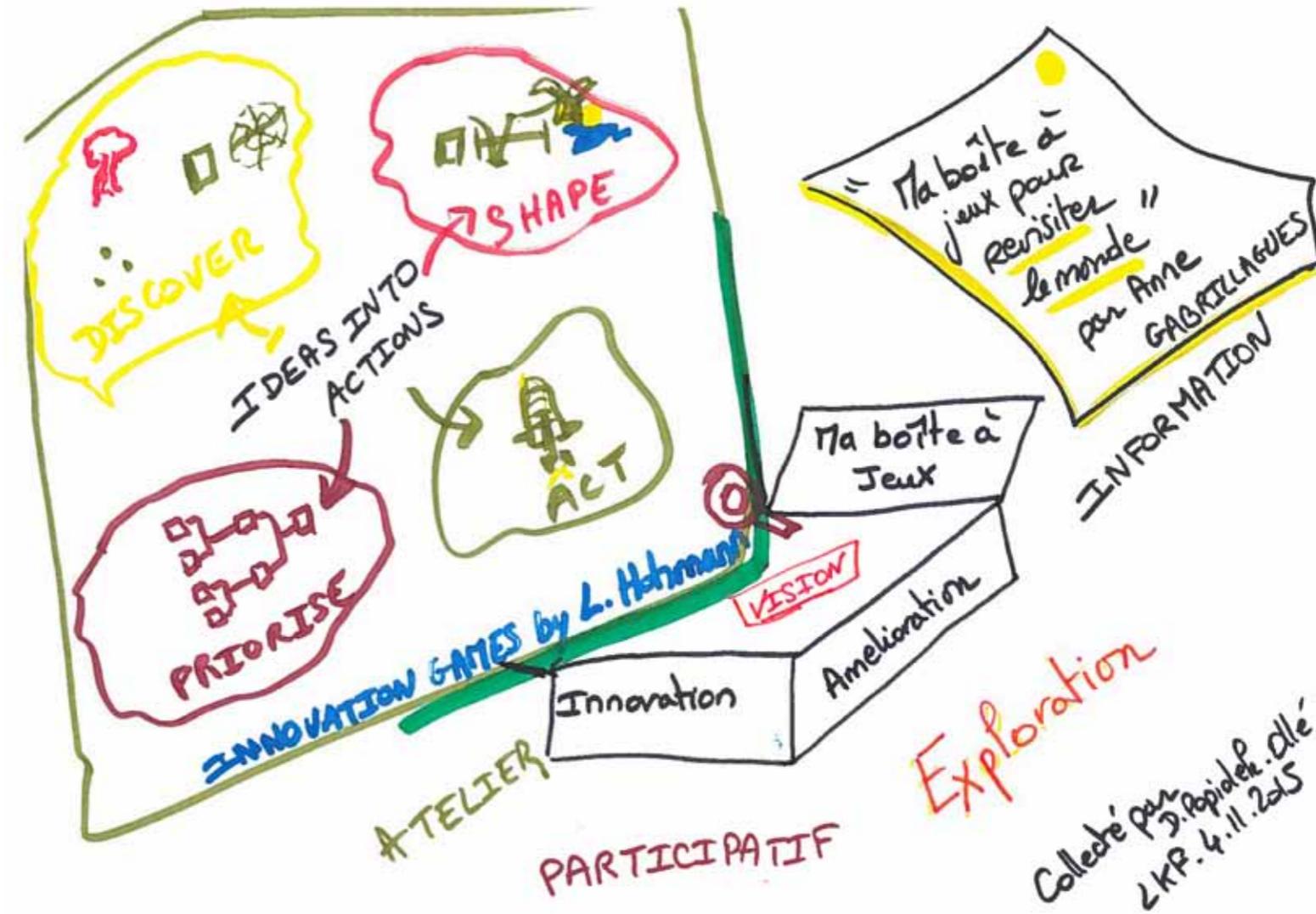
# Innovative Games

Une boîte à outils utilisable dans différents contextes (rétrospective, amélioration continue...) qui permet d'enrichir sa vision.

by Anne Gabrillagues

d'après "Games storming" de Dave Gay, Sunni Brown et James Macanufo  
ou "Innovation Games" by L.Hohmann

#Innovation #Atelier #Participatif

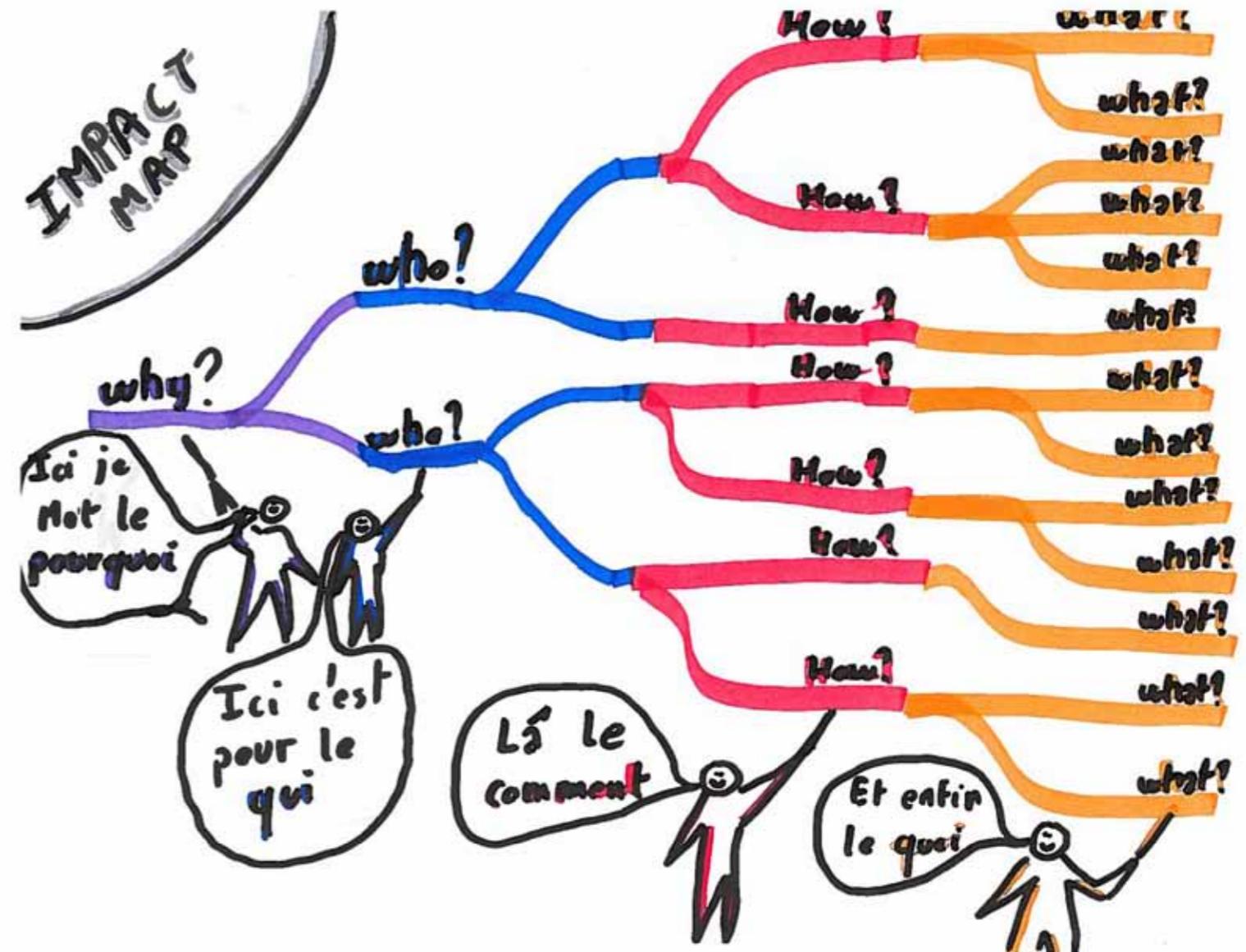


# Impact Map

Construire la carte reliant l'objectif (mesurable), les acteurs du projet, les impacts (changement de comportement) à obtenir chez ses acteurs. Et, seulement ensuite, construire les fonctionnalités à réaliser ou actions à mettre en oeuvre. Cela permet d'ancrer le projet sur la finalité du business (KPI) et d'arbitrer grâce à une vision partagée de la valeur.

by Philippe Brière  
d'après le livre Impact Mapping de Gojko Adzic

#Implication #Sponsorship #Transparence

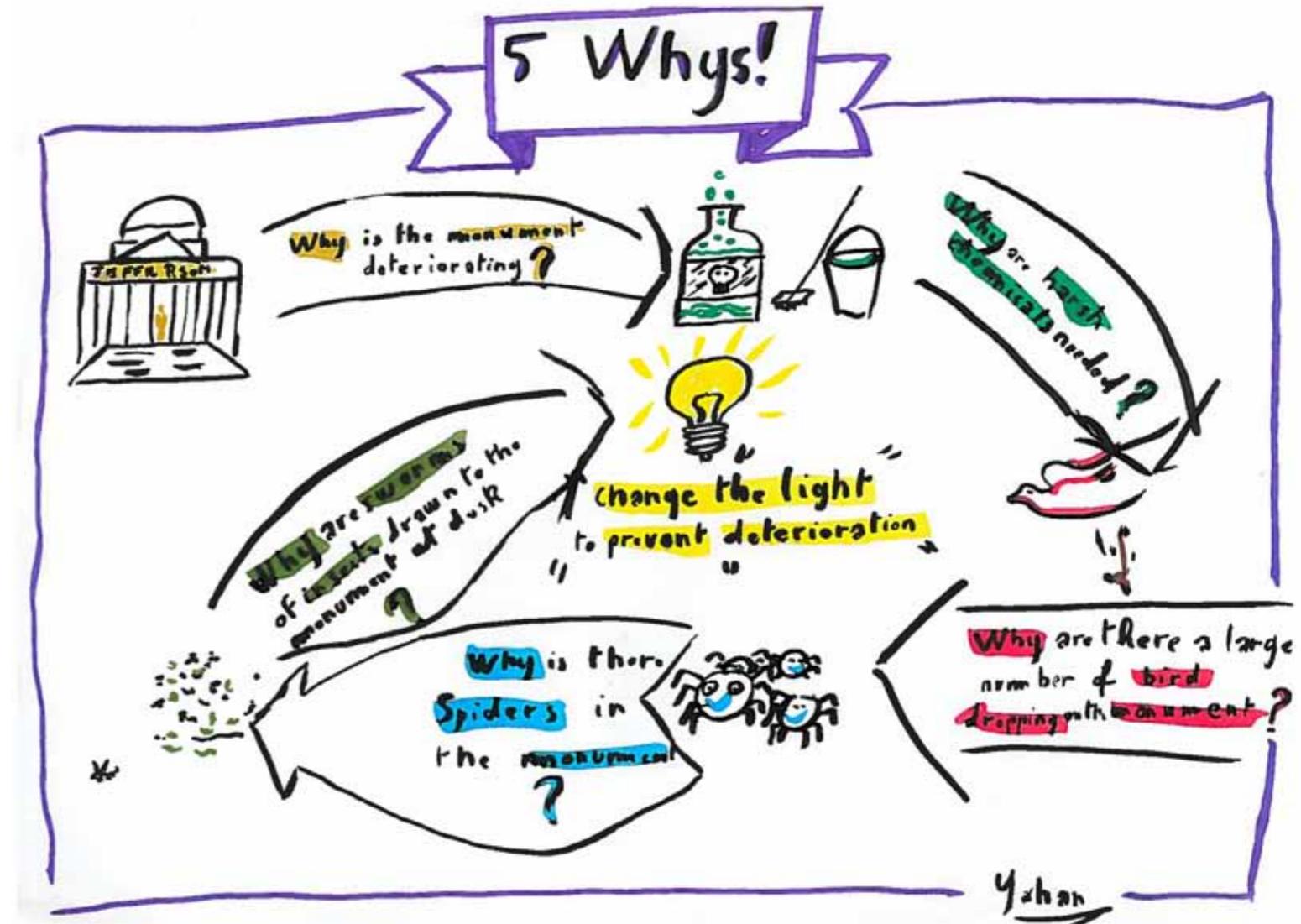


## 5 Why ?

Sélectionner une problématique, demander aux personnes "Pourquoi" cette problématique, et poser la question 5 fois afin de creuser en profondeur et découvrir la cause profonde.

by Yohan Bouffandeau

#Rétrospective #AlleràLaCauseProfonde



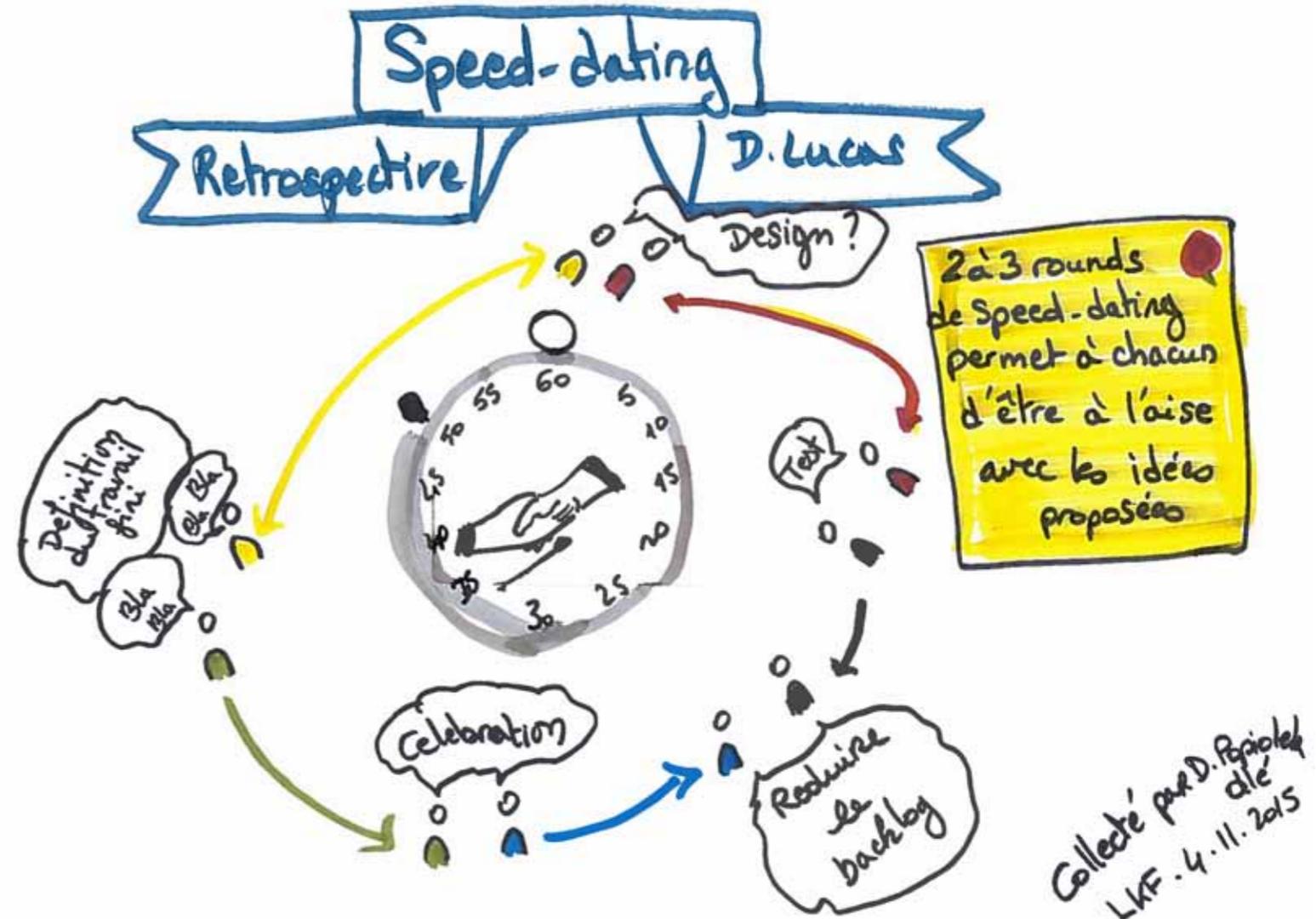
## Communication : Speed dating

Lors d'une rétrospective afin d'identifier des actions à court terme, il suffit de réaliser un brainstorming semi-ouvert par paires interchangeables de participants.

- Semi-ouvert pour conserver la participation active de tous
  - Par paires pour stimuler l'émulation
  - Interchangeable pour multiplier les sources d'idées

Cette activité est porteuse d'un résultat rapide, en général avec beaucoup de valeur.

by Dominique Lucas





# MERCI !

Nous profitons de l'occasion pour mettre directement en pratique la bonne pratique "Dire merci". Merci à vous tous pour avoir rendu cette initiative possible !

Merci à vous, chers contributeurs, pour avoir participé et fait grandir cette initiative. Un livre a émergé en 48h, qui reprend nos bonnes pratiques. Il est le symbole d'une réussite collaborative, et le porte parole d'une communauté entière.

Un grand merci aux organisateurs du Lean Kanban France qui nous ont permis d'initier et aidé à organiser ce challenge pendant les deux jours de la conférence. A l'équipe de facilitation (Terre d'Agile et Wemanity) qui a permis d'illustrer chacune des pratiques.

Et bien entendu merci à vous, nos lecteurs, qui donnez vie à ce livre.

*Wemanity*

Le livre que vous tenez entre les mains est le fruit d'une expérience pas comme les autres. Wemanity a en effet lancé un challenge de taille à la communauté agile française : celui de co-écrire un livre, ensemble et en 48h, reprenant nos bonnes pratiques, les pratiques qui nous tiennent à coeur.

Ce guide, dans lequel vous retrouverez ces pratiques agiles à adopter d'urgence, est le fruit de ce moment de partage et travail collectif.

Le guide des pratiques agiles illustrées est une publication Wemanity avec l'aimable participation du Lean Kanban France, de Terre d'Agile et de la communauté agile réunie au Lean Kanban France 2015.

**wemanity**  
The Agile Driving Force