

AYIS  
10 ANS



Un coach Agile ça mange quoi en hiver?

# { Qui suis-je?



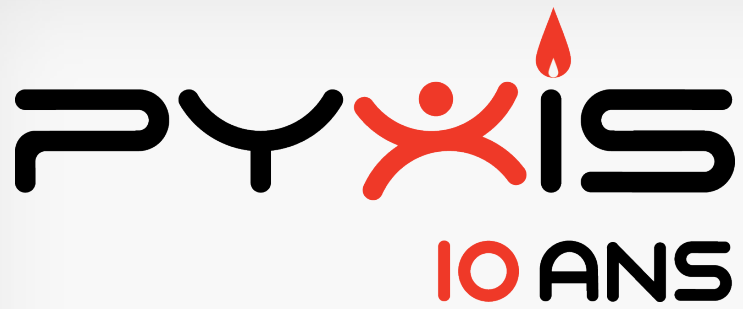
✘ Jean-René Rousseau  
[jrousseau@pyxis-tech.com](mailto:jrousseau@pyxis-tech.com)

✘ Coach Agile à Pyxis Technologie  
[www.pyxis-tech.com/fr/services/accompagnement/](http://www.pyxis-tech.com/fr/services/accompagnement/)

# { Objectifs



- ✘ Démystifier le **rôle** du coach Agile
- ✘ Vous présenter différentes **stratégies** d'interventions
- ✘ Vous présenter quelques **outils** pour vous aider dans vos interventions

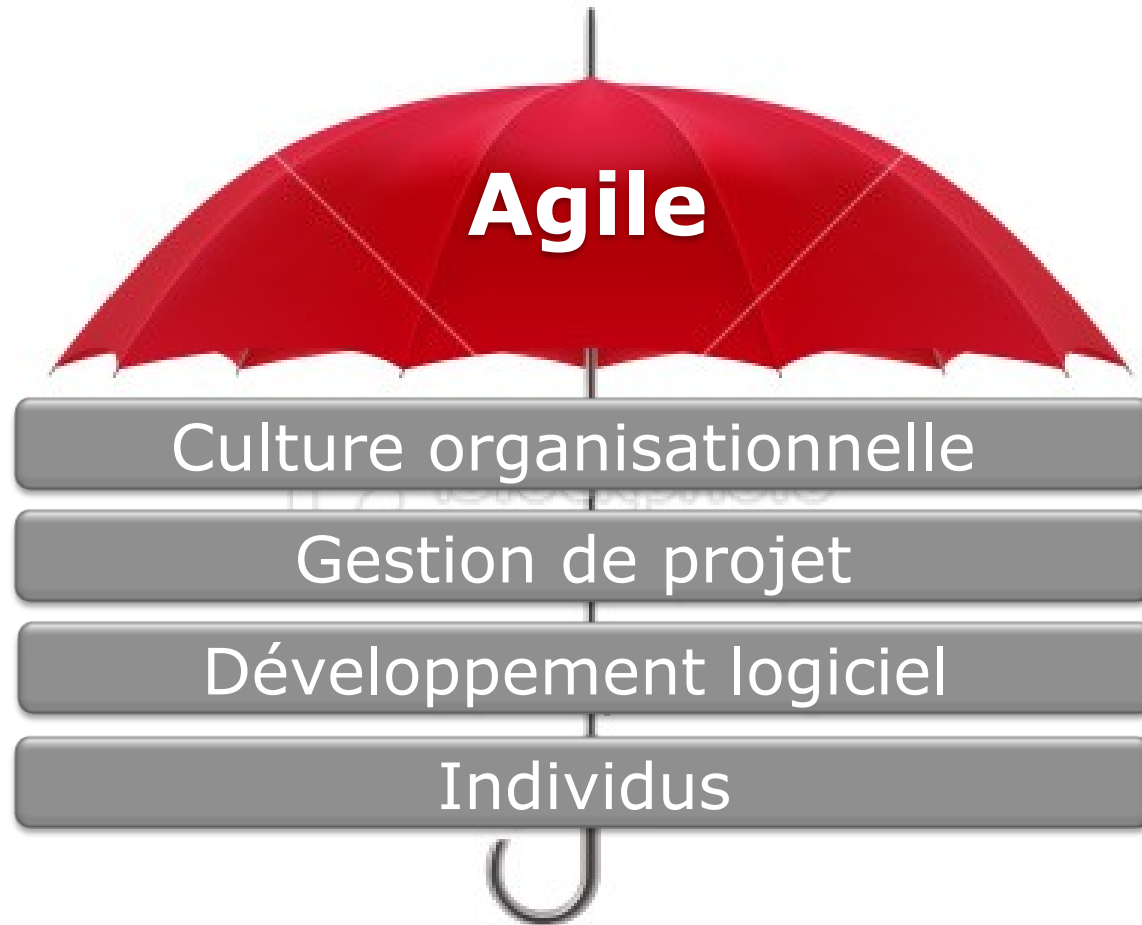


Qu'est-ce que le coaching Agile

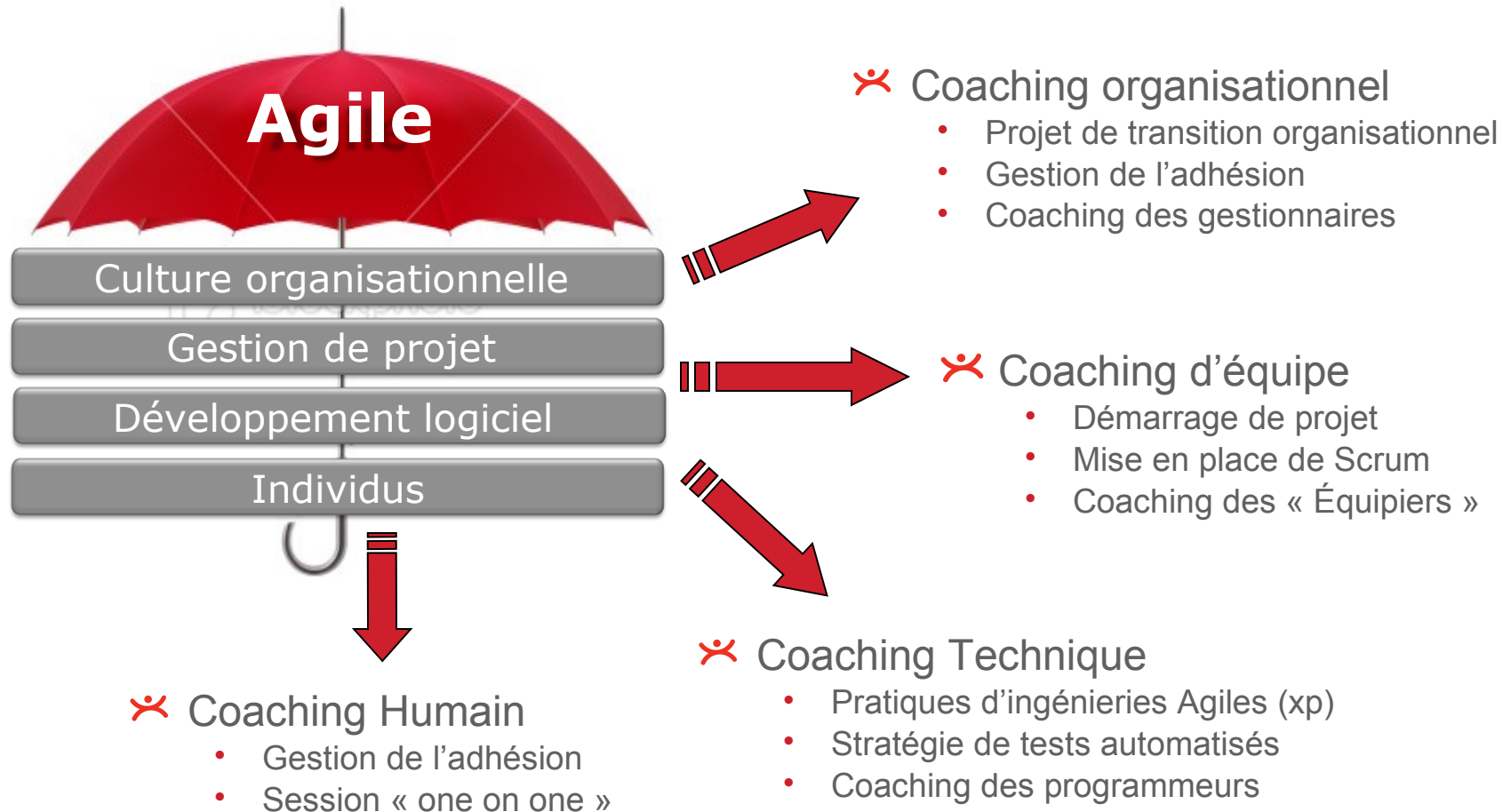
# { À Propos de l'agilité }

- ✘ L'approche Agile est une **philosophie de travail** définie par des **valeurs**, guidée par des **principes** et mise en application via des **pratiques**





# { Différents niveaux de coaching }



# { À Propos du coaching



✘ Selon l'ICF, le **coaching** c'est:

*« partnering with clients in a thought-provoking and creative process that inspires them to **maximize their personal and professional potential.** »*

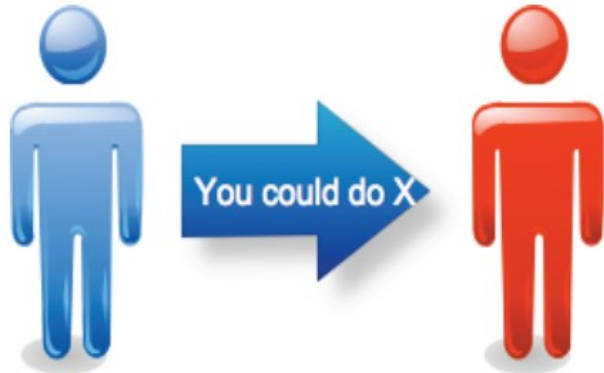
✘ Le **mentorat** lui:

*« désigne une relation [...] dans laquelle une personne d'expérience, le mentor, investit sa sagesse acquise et **son expertise** afin de favoriser le développement d'une autre personne. »*

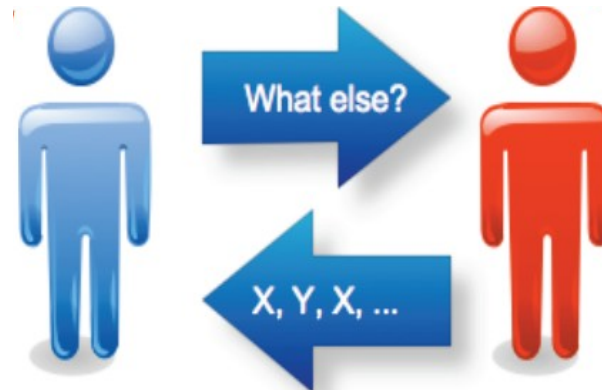
✘ Tout d'abord nous **défendons l'agile**, ensuite nous coachons

# { Les différentes postures du coach Agile }

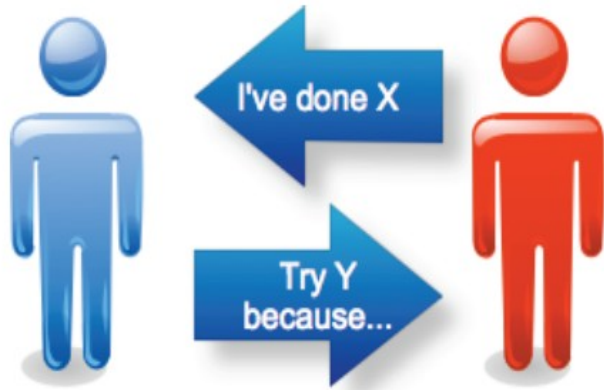
**Expert**



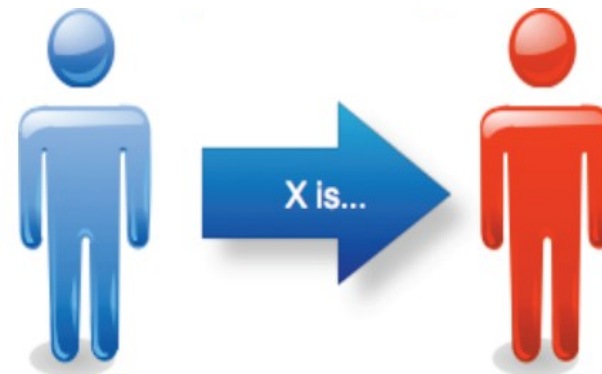
**Coach**



**Mentor**



**Formateur**

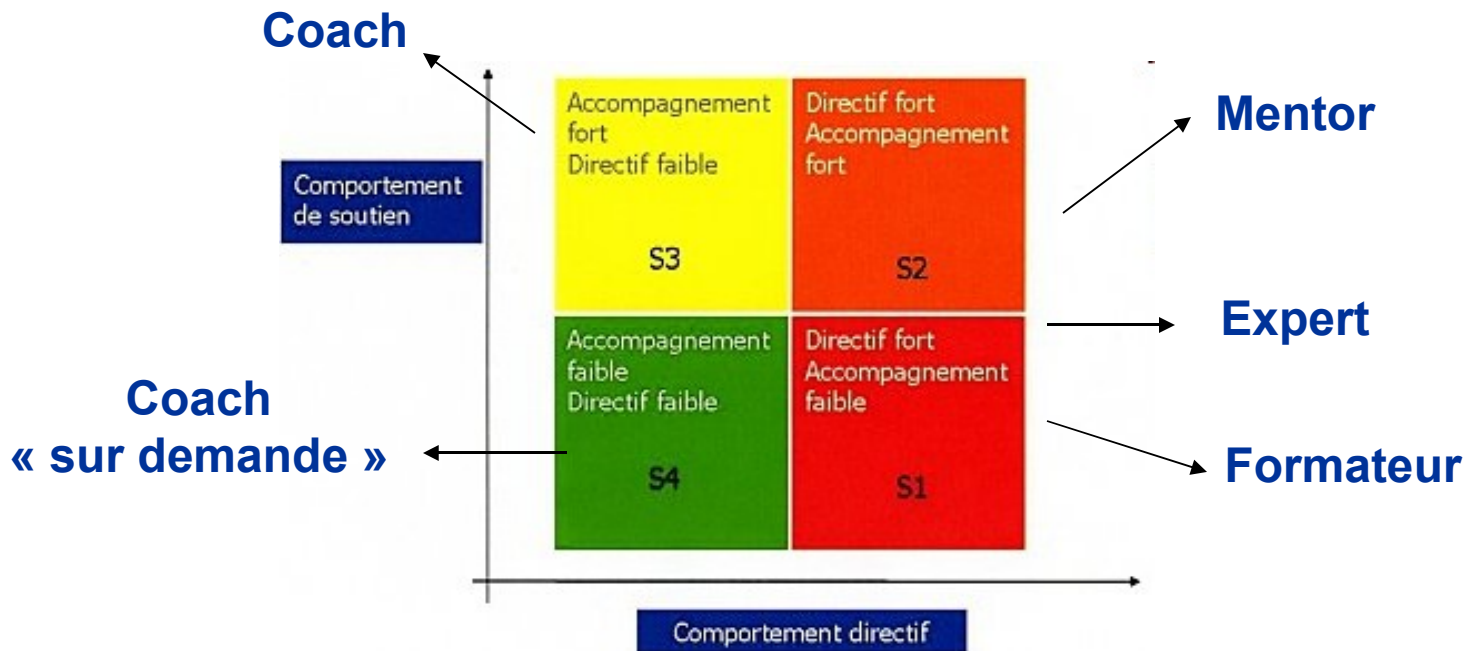


Approach to agile coaching, Connexxo

# { Leadership situationnel



- ✘ On adapte le style de coaching au niveau de maturité de de l'organisation, de l'équipe et des individus



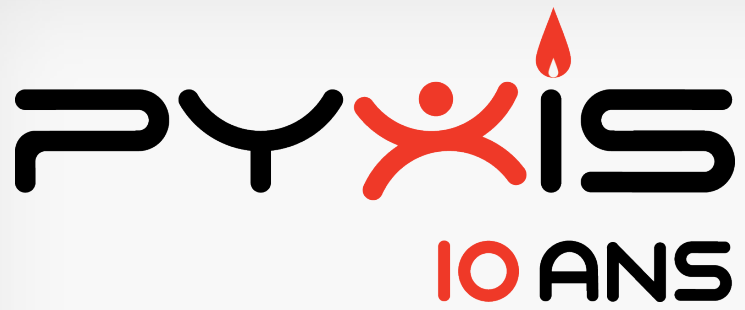
Situational Leadership, Paul Hershey and Ken Blanchard

# { Le mandat d'un coach Agile



✘ Aider les **organisations**, les **équipes** et les **individus** à atteindre des **résultats exceptionnels** via l'utilisation **efficace** des principes et pratiques **Agile**.

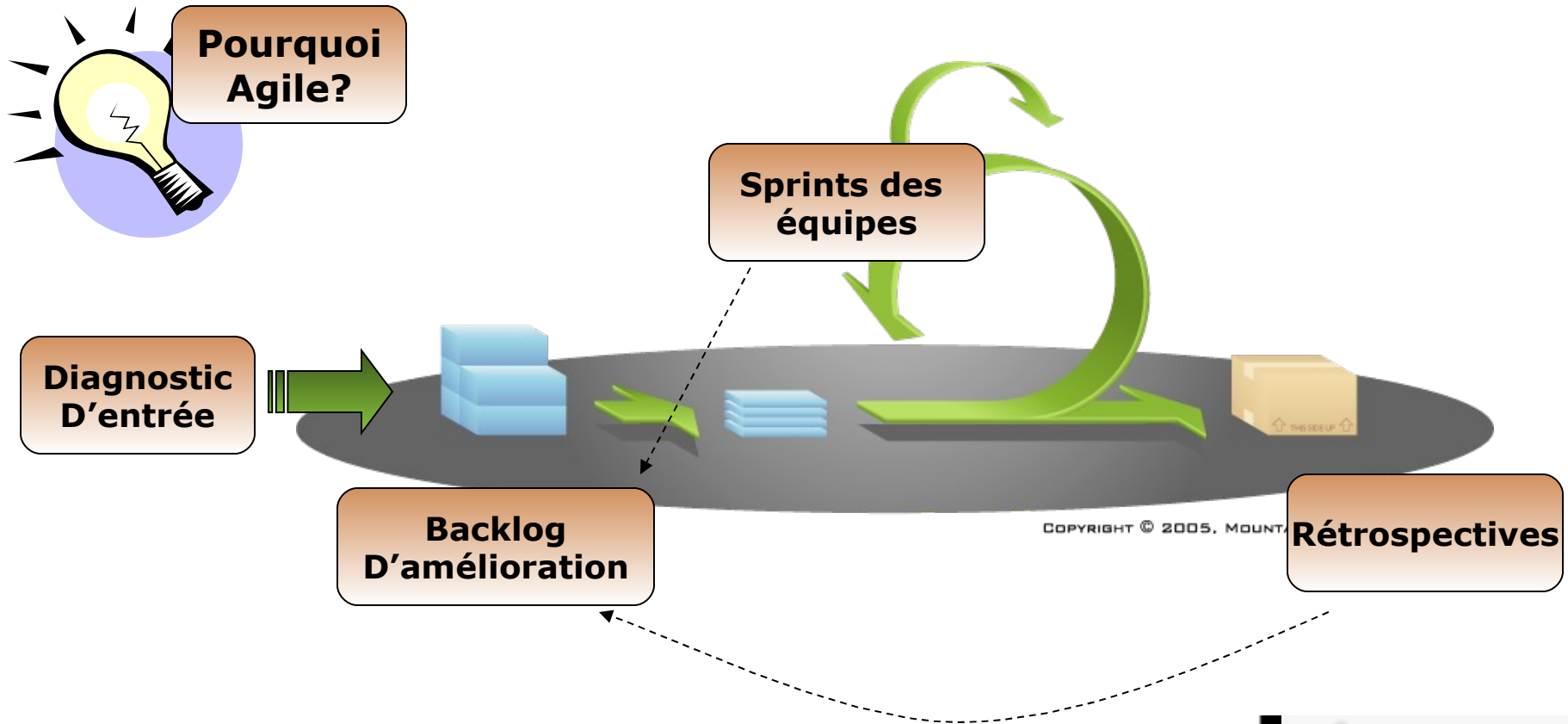




## Stratégies d'intervention

# { Comment s'y prendre? }

✘ Vous connaissez un cadre de travail qui pourrait nous aider à faire face à la **complexité** d'une transition Agile?



# { Diagnostic d'entrée



✘ Il est fondamental de **comprendre** dans quel **contexte** s'inscrit l'initiative « Agile »

- **Pourquoi** veut-on faire de l'agilité? (*what's in it for them*)
- Qui est le **sponsor** de l'initiative?
- Quel est la **culture** de l'organisation
- Quel est le **processus** de développement en place?
- Quel sont les **impacts** anticipés?

✘ Formations initiales

- Assurer une **compréhension commune** du développement Agile

# { Quelques outils pour bien démarrer }

## ✘ Charte de l'agilité

- Objectifs, **mesure de succès**, acteurs principaux, risques, jalons clés, ...
- Gardez là bien en vue et revenez y fréquemment

## ✘ Analyse d'impact à haut niveau

- Rendre visible les barrières naturelles à l'agilité

## ✘ Registre des parties prenantes

## ✘ Plan d'accompagnement

- « Je planifie de refaire ma planification »

# { À propos du contexte... }

✘ Un coach Agile vous a déjà répondu  
« ça dépend » ?

✘ « One size does not fit all »

✘ Avant tout il faut **créer l'espace** pour que

- L'organisation s'approprie la transition
- Les équipes s'auto-organisent
- Les individus se responsabilisent et s'engagent



# { À propos des Scrums mous (Scrum Butt) }

- ✘ Doit-on accepter les « accommodements raisonnables »?
  - Le product owner vient des T.I
  - La définition de TERMINÉ n'inclut pas les essais intégrés
  - L'équipe ne fait pas de rétrospective
  - La durée des sprints est de 6 semaines
  - ...
- ✘ Sommes-nous conscient des **impacts** de nos compromis?
- ✘ Qu'est-ce qui nous **fait mal** aujourd'hui ?
- ✘ Renforcer les **règles minimales**
- ✘ Choisir ses combats (*un coach agile mort est un coach agile inutile*)
  - <http://analytical-mind.com/2010/09/28/a-dead-coach-is-a-useless-coach/>
- ✘ **Jugement et gros bon sens** sont vos amis ici

# { Durant les sprints des équipes }

## ✘ Sprints de mise en place

- Coach plus présent, plus directif (S1, S2)
- Préparation aux ateliers
- Facilitation des ateliers
- Adaptation du processus en place

## ✘ Sprints d'adoption

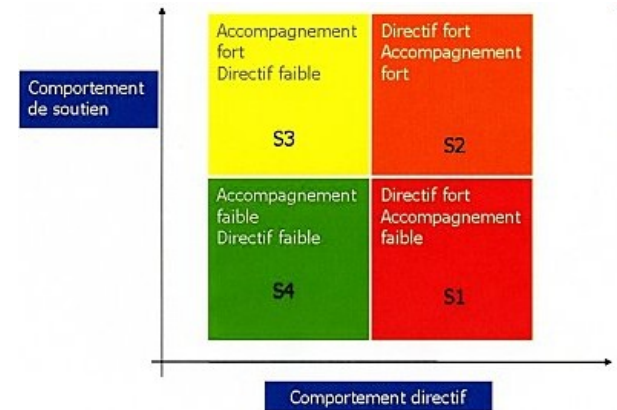
- Coach présent, mais observateurs (S3)
- Observer les ateliers
- Beaucoup de « café »
- N'hésitez à ramener le style plus directif!

## ✘ Sprints autonomes

- Coach en retrait, au besoin (S4)

## ✘ Sprint d'audit

- Après quelques sprints « autonomes » on valide la progression des équipes



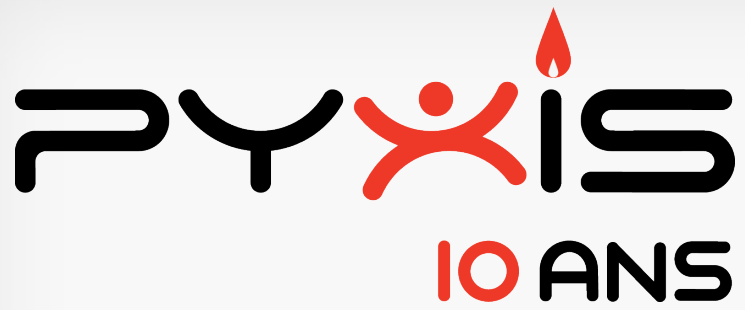
# { Capitaliser sur les rétrospectives }

- ✘ Pour nourrir le **backlog** d'amélioration
- ✘ Rendre visible ce qui **fait vraiment mal**
- ✘ Pour avoir des **conversations** difficiles
- ✘ Pour faire de la **formation** d'appoint
- ✘ Pour **mesurer** le niveau d'agilité... et en discuter!



# { La thérapie choc!!





Être un coach Agile

# { Faire de l'Agile vs « Être Agile » }

✘ Le **vrai défi**: Adopter une attitude agile plus qu'un processus de développement Agile

- Collaboration et entraide
- Transparence et humilité
- Recherche constante de l'amélioration continu
- Engagement et responsabilisation
- Simplicité: Juste assez , Juste à temps

✘ Nous valorisons les **individus** davantage que le processus et les outils

« It's always a people problem »

# { Gestion de l'adhésion }

✘ Il faut porter une **attention constante** à l'adhésion des parties prenantes

✘ Exemple de **grille d'adhésion**

| Nom              | Position vs le changement | Étape d'adhésion   | Plan d'action  |
|------------------|---------------------------|--------------------|--|
| Joe l'analyste   | Arrière                   | Remise en question | -Surveiller lors de la prochaine rétro<br>-Inviter pour le lunch |
| Bob l'architecte | Moteur                    | Adhésion complète  | L'inviter à prendre plus de place lors des prochains planning    |

# { Attention aux faucons!

- ✘ Il se pourrait que les premiers sprints ne se passe pas très bien...
- ✘ À ce moment, par magie, certain « poulets » se transforment en **faucons** prêt à détruire l'initiative Agile à la première occasion



<http://agilepartnership.com/blogit/2009/11/18/the-scrum-hawks/>

# { Votre principal outil pour l'aspect humain }

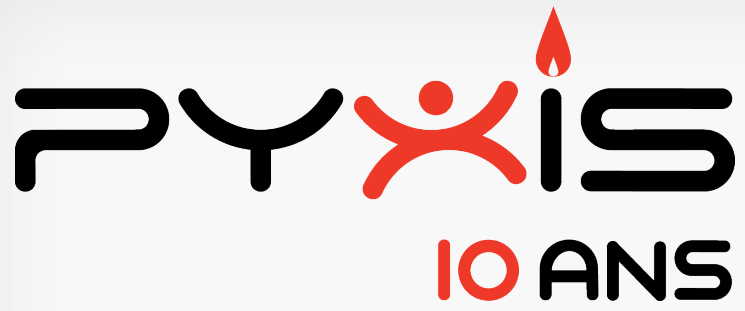
✘ C'est **VOUS** !

- Comment réagissez-vous au **conflit**?
- Comment **communiquez**-vous avec les gens?
- Quel est votre niveau d'**écoute**?
- Vous arrivez à contrôler vos **émotions**?

✘ Avez-vous une tendance naturelle au « **command and control** »?

# { Se désintoxiquer du « command and control » ; }

- ✘ Détachez-vous du contenu, restez concentré sur **comment** l'équipe travail ensemble
- ✘ Impliquez toujours **l'équipe** dans la résolution des problèmes
- ✘ Soyez un **miroir**. « Hmm... qu'est-ce que tu en penses »?
- ✘ Ne craignez pas les **silences**
- ✘ Parfois **l'échec** les rendra plus fort
- ✘ Soyez leur plus grand fan!



Conclusion

# { Alors ça mange quoi en hiver un coach Agile? ;}

- ✘ Intervient à plusieurs **niveaux** (organisationnel, équipe, technique, humain)
- ✘ Change de **posture** en cours de route (formateur, expert, mentor, coach)
- ✘ S'assure de bien comprendre le **contexte** devant lui
- ✘ Utilise la cadence naturelle de **Scrum** pour suivre le progrès de l'organisation, de l'équipe et des individus
- ✘ Ne perd jamais de vue que l'agilité est avant tout un **défi humain**

# { Qualités recherchées chez un coach Agile }

- ✖ Peut « lire » une salle et les individus
- ✖ Se soucie des gens
- ✖ Croit qu'avant tout les gens sont bons (interprétation généreuse)
- ✖ Est curieux, a soif d'apprendre
- ✖ Sait que les plans finissent toujours par s'écrouler
- ✖ Croit que l'excellence existe
- ✖ Ne tolère pas les excuses du genre « ça marche comme ça ici »
- ✖ Croit que le chaos et le déséquilibre sont essentiel pour grandir
- ✖ N'a pas peur d'avoir tort

Coaching Agile Teams p17, Lyssa Adkins

# { Références – Coaching Agile }

