

L'agilité vue par William BARTLETT.

Agile Software Architect, TREEPTIK.



Qu'est-ce que l'agilité pour toi ?



Je n'ai jamais vu une définition précise de l'agilité et je pense que ce serait utile, alors, j'ai pris l'initiative d'en faire une dans l'espoir que cela stimule un débat pour trouver la bonne.

« L'agilité est un état d'esprit qui cherche à résoudre de façon **pragmatique** les **vrais problèmes** qui s'opposent à la production de **valeur** pour le client. »

- ❑ **Le pragmatisme** manque cruellement dans la culture française. On a tendance à prendre des mesures dans l'espoir qu'on est dans le meilleur des mondes.
- ❑ **Un problème peut en cacher un autre**, les faux problèmes parfois cachent les vrais qu'on n'a pas envie d'évoquer. La solution aux faux problèmes est de l'opium.
- ❑ Une mauvaise conception de l'agilité est qu'elle prône le bien-être des collaborateurs avant tout ou que c'est une méthode adaptée à un monde de « bisounours » où personne n'a de différend avec personne.

C'est faux ! Puisque l'agilité est focalisée sur la **valeur produite pour le client**. Si deux services au sein d'une entreprise sont en désaccord, il vaut mieux analyser quelle option produit le plus de valeur, plutôt que de trouver le coupable.

Penses-tu que l'agilité est l'ennemi du manager ?



L'agilité n'est pas l'autogestion mais l'auto-organisation.

Les premiers livres ne parlent pas des managers parce que leur rôle ne change pas tant que ça. Il faut encore gérer le staffing, la progression de carrière, les achats, l'aménagement de l'espace de travail, les vacances, les augmentations, la performance, la formation...

Lorsque je donne une formation en agilité et que je demande à un développeur s'il veut prendre du temps pour ces tâches, personne ne me dit "oui". Il préfère se focaliser sur le développement.

«Un bon manager fait deux choses : il fixe le cap business et élimine les obstacles.»

Parle-nous du frein que tu rencontres le plus souvent ?



Pour beaucoup, l'agilité est **une révolution dans l'état d'esprit**. Il faut du temps !

Parfois le coaching peut ressembler à « l'Inception » . Il faut semer l'idée dans la tête des gens pour qu'un jour elle germe et soit acceptée.

Il faut faire preuve de persévérance, comment y arrives-tu ?



Je n'hésite pas à constamment **prêcher les principes agiles** auprès de tous et j'ai d'ailleurs souvent plaisir à entendre ces mêmes principes venant de la part des personnes que j'ai pu croiser.

Et du coup, quelle est la meilleure façon selon toi de mettre en place l'agilité ?



De l'état d'esprit agile découle une multitude de pratiques. Certaines sont consolidées dans des méthodes comme Scrum, Kanban ou SAFe. **Mais ma devise est « le bon outil, au bon moment ».**

On peut commencer à apprendre l'agilité en se focalisant sur une de ces méthodes complètes, mais il ne faut jamais être dogmatique et forcer une pratique qui n'est pas adaptée au contexte.

1st STEP

Le premier pas que je recommande est de mettre en place des boucles de retour. De façon très simple, le manager peut demander régulièrement ce qu'il se passe bien, ce qu'il faudrait améliorer et quelles sont les suggestions d'amélioration.

Il pourra mieux comprendre l'impact de ses décisions.

2nd STEP

Ensuite, on peut travailler sur le retour de plus en plus fréquent des métiers. C'est compliqué et cela soulève beaucoup de questions, certes, mais j'ai toujours eu une réaction positive quand j'ai soumis une version à recetter au bout d'une semaine plutôt qu'au bout de deux mois.

Le métier est toujours surpris de notre capacité à produire en si peu de temps et il peut très vite rectifier des erreurs de compréhension ou de spécification.

L'agilité existe depuis longtemps et est enfin prise au sérieux par de nombreuses entreprises.
Quel est, selon toi, son avenir ?



Pour la prochaine génération, la culture agile sera comme innée.

Je commence d'ailleurs déjà à l'appliquer dans mon foyer. On a un tableau Kanban dans le salon où l'on met les tâches à faire. J'ai vu comment d'autres enfants adorent quand leurs corvées sont valorisées et quand on leur donne leur mot à dire. En même temps, le pragmatisme parle aux enfants et la priorisation les aide à se concentrer.



« L'agilité comme essence de l'entreprise future. »

