



Gestion de Projets Agile

Chef de projet *agile*

Product Owner (PO) et Scrum Master (SM)

Tianxiao.Liu@u-cergy.fr

Master IISC Pro 2^e Année

Sommaire

- Motivations : Théories **X** et **Y**
- Equipe Scrum
- Compétences souhaitées du chef
- Projet agile : les responsabilités du chef
- Progresser dans son rôle du chef

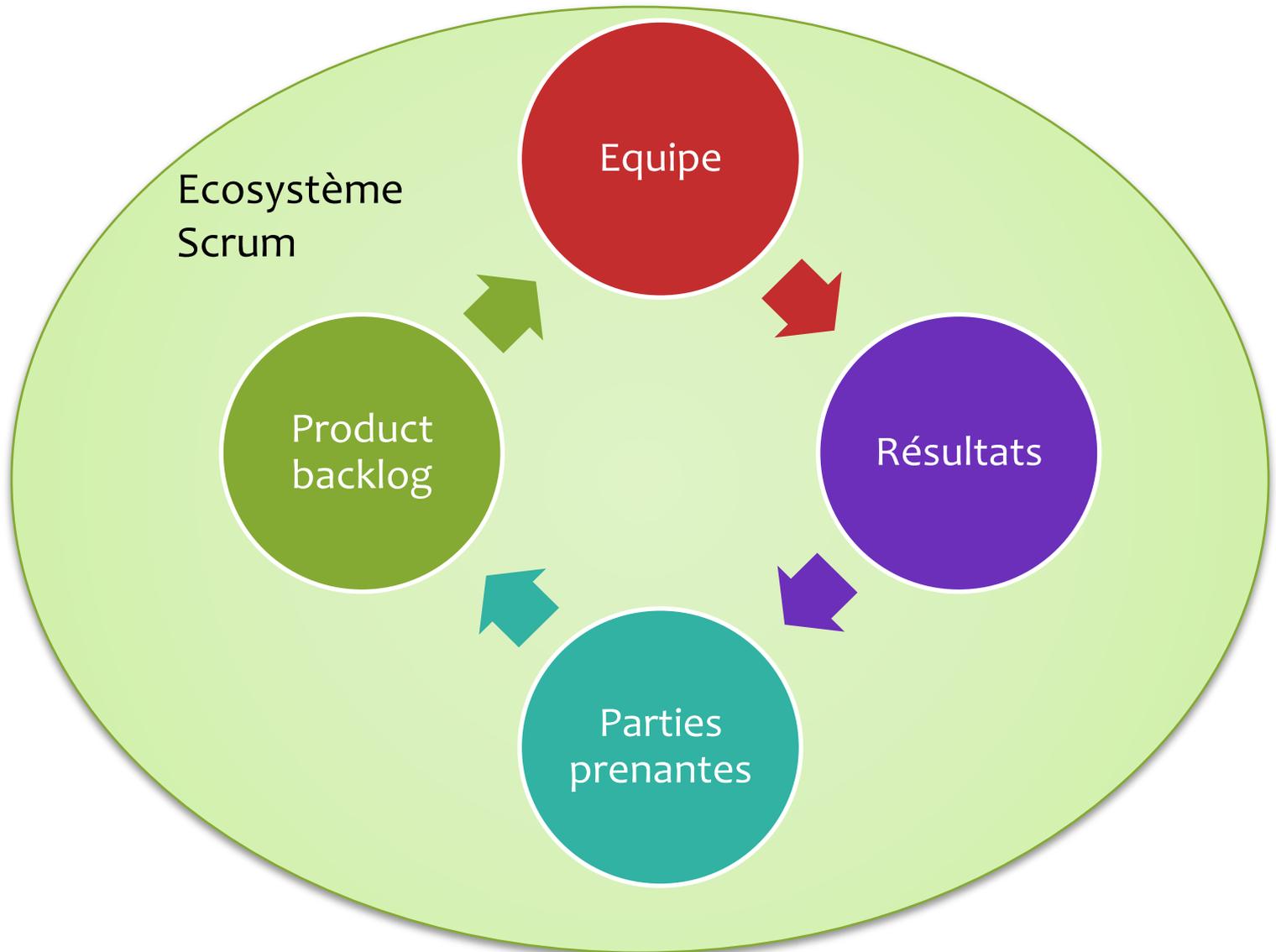
Théorie X : cycle vicieux

- Présupposés (source wikipédia)
 - Naturellement, l'être humain moyen n'aime pas le travail et l'évitera s'il le peut.
 - Ainsi, les travailleurs ne fournissent l'effort attendu que sous la contrainte ou contre récompense (le salaire).
 - L'humain moyen préfère être dirigé
 - Il n'aime pas les responsabilités
 - Il désire la sécurité par-dessus tout.
 - Il ne déploie vraiment son intelligence que pour contourner les règlements ...

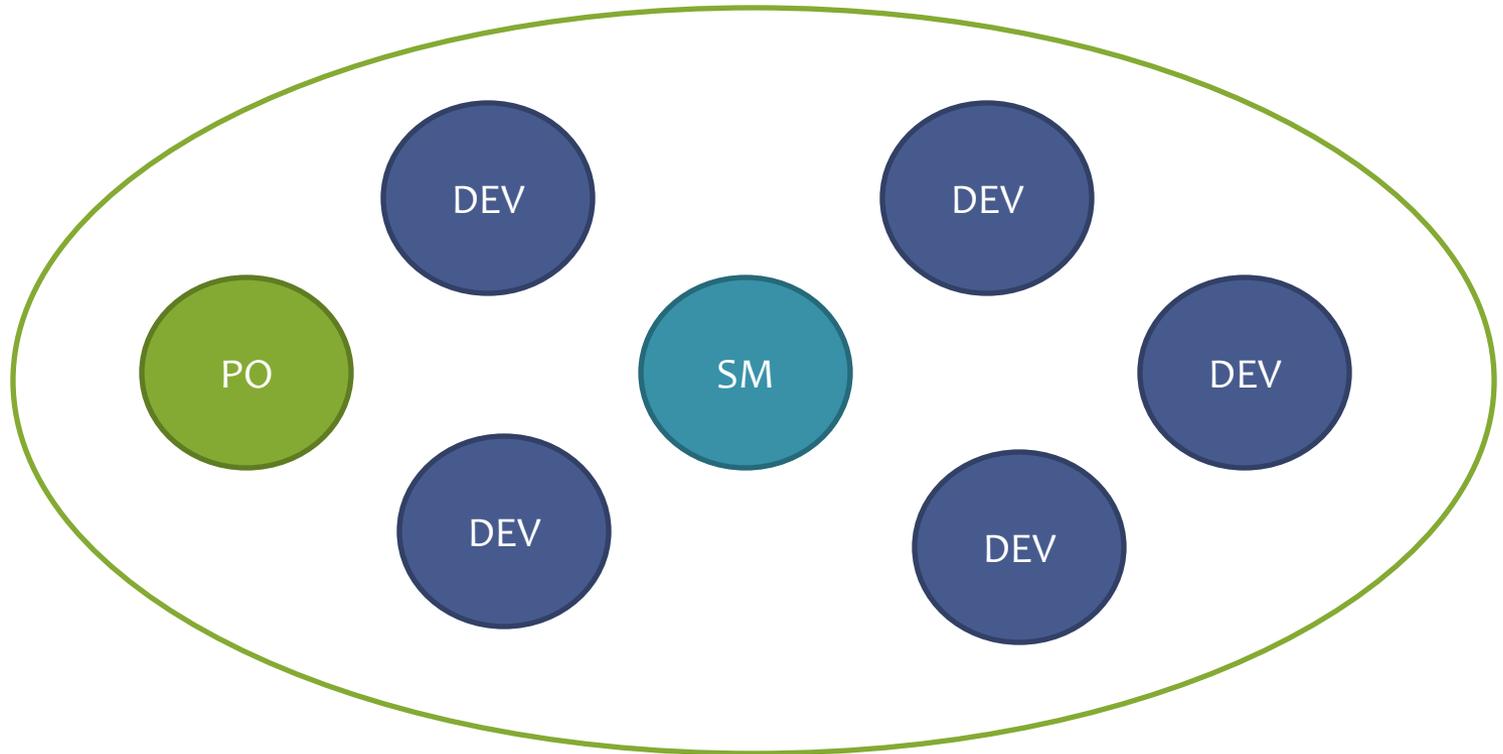
Théorie Y : cycle vertueux

- Présupposés (source wikipédia)
 - Faire des efforts physiques et mentaux au travail est aussi naturel que s'amuser et se reposer.
 - Le contrôle et la punition **ne sont pas les seules façons** de faire travailler les gens.
 - Si un travail apporte des satisfactions, alors l'engagement envers l'organisation s'améliore.
 - L'humain a besoin du travail pour se développer
 - L'humain est motivé par le désir de se réaliser pleinement
 - Il est préférable de laisser les gens s'auto-organiser

« Ecosystème » Scrum

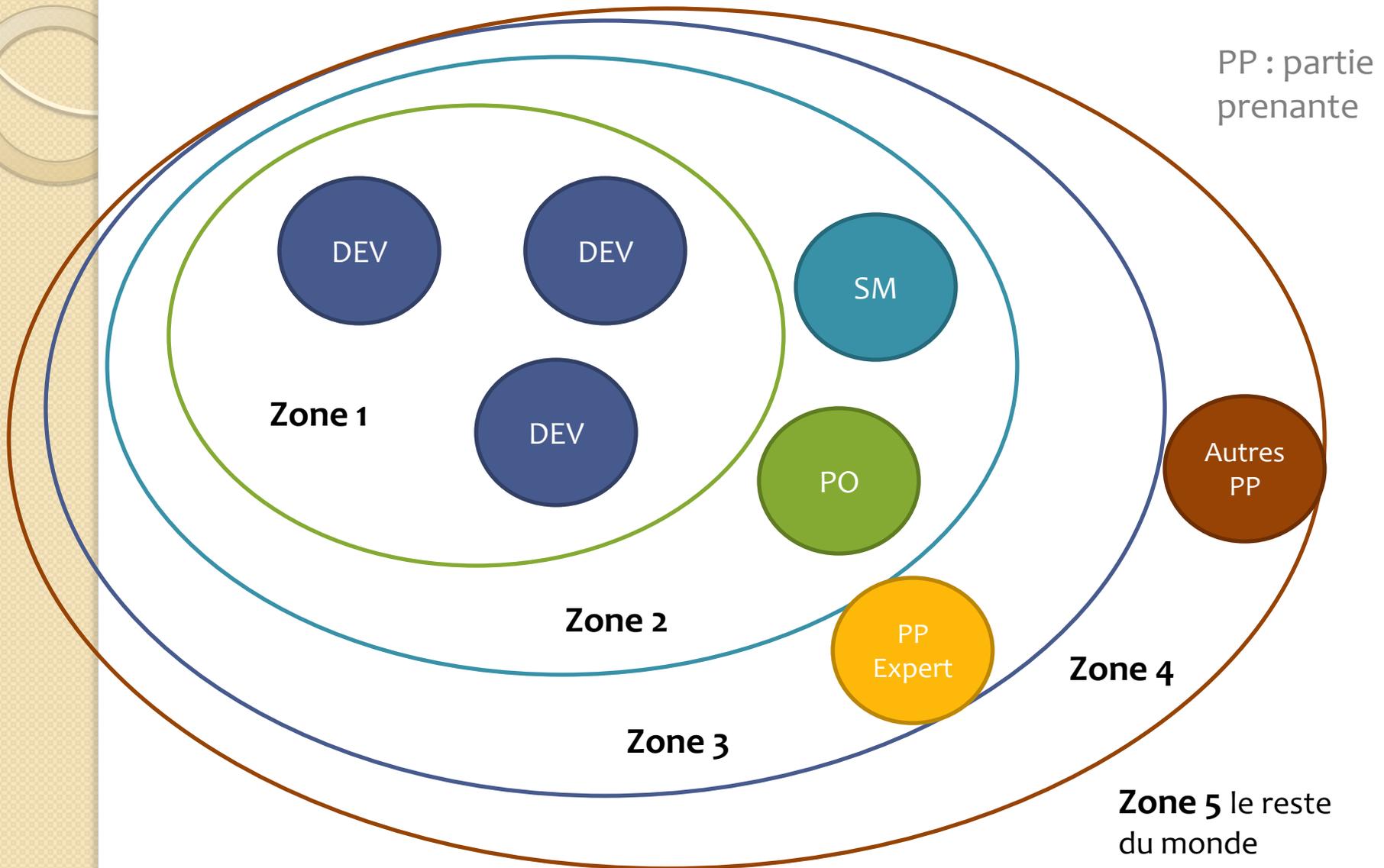


Les rôles dans l'équipe Scrum



- <3 : cela ne constitue pas une équipe
- 3-4 personnes : une petite équipe Scrum
- 5-9 : taille idéale
- >=10 : équipe (trop) grande

Les zones avec les parties prenantes



Chef de projet agile

- Principe
 - On s'inscrit dans **la théorie Y**
 - Construire l'organisation autour de confiance, délégation et d'autocontrôle
- Son ambition
 - Les enseignants de l'école inculquent sans arrêt cette notion de l'ambition
 - Une meilleure ambition serait mettre en avant la capacité à travailler en équipe

Chef de projet agile

- Quatre aspects du métier

Formateur

Il apprend l'organisation à l'équipe

Expert

Il guide l'équipe dans le choix technique et la mise en œuvre du projet

Mentor

Il apporte des idées pour leur permettre de prendre des initiatives

Coach

Il fait émerger l'intelligence collective

Compétences souhaitées du chef

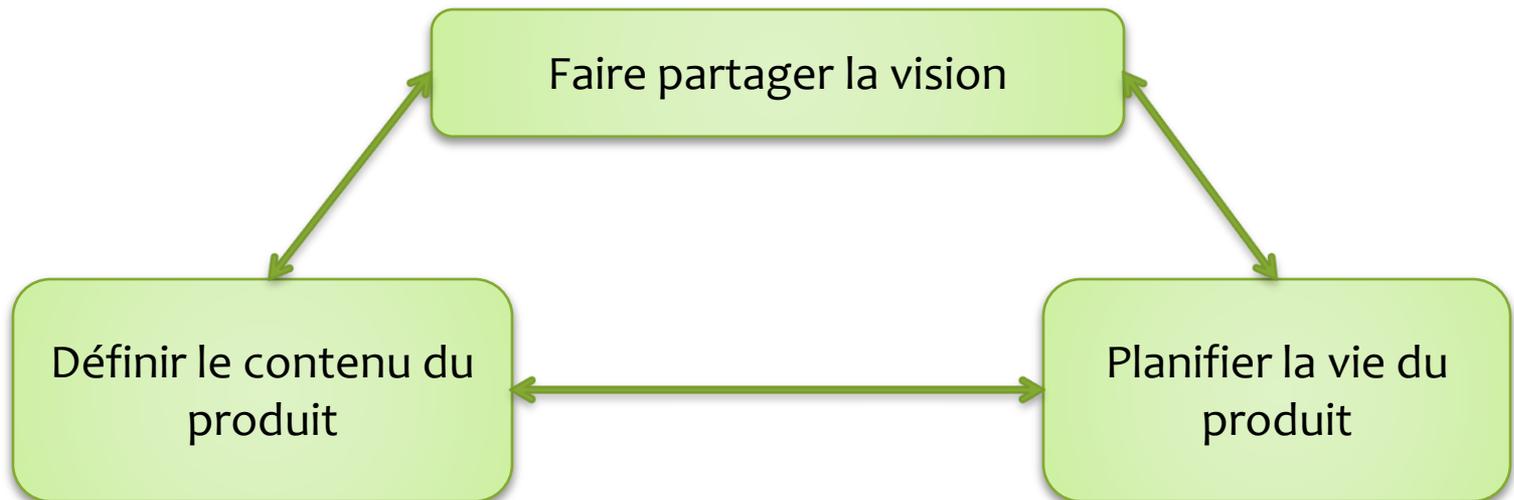
- Bonnes connaissances en gestion de projet
 - Il est le garant des valeurs et des principes des méthodes agiles
- Aptitude à maîtriser le fonctionnement et la technique
 - Pour mieux appréhender les problèmes techniques rencontrés par son équipe
 - Faciliter la communication, en particulier avec les *geeks* techniques 😊

Compétences souhaitées du chef

- Talent de médiateur
 - Le plus important : éliminer les obstacles
 - Gérer d'éventuels conflits entre hommes
- Ténacité
 - Interventions nécessaires d'une personne qui ne fait pas partie de l'équipe → Elle n'agit **jamais rapidement...**
 - N'abandonnez pas à la première adversité en restant toujours **opiniâtre**

Les responsabilités (PO)

- Principes fondamentaux
 - Le chef du projet est responsable du résultat
 - Il prend des décisions de niveau stratégique pour le pilotage du projet et de niveau tactique dans le cadre du développement



Les responsabilités (PO)

- Faire partager la vision
 - Bon, on n'est pas visionnaire comme S. Jobs...
 - Pourtant, on doit avoir une bonne vision du produit → car les **features** en dépendent
 - Les questions préliminaires à se poser :
 - Pourquoi on fait le produit ?
 - Quel est le but de chaque release ?
 - Quels sont les impacts attendus sur les acteurs ?
 - Quelles sont les fonctionnalités essentielles ? → votre cahier des charges est-il assez **précis** ?

Les responsabilités (PO)

- Définir le contenu du produit
 - Identifier les fonctionnalités requises collectées
→ **Product backlog**
 - S'impliquer dans les tests d'acceptation pour s'assurer que ce qu'on demande est bien réalisé
- Planifier la vie du produit
 - Définir l'ordre dans lequel les parties du produit seront développées, selon ses **priorités**
 - Définir les releases

Les responsabilités (SM)

- Assurer une équipe **auto-organisée**
 - C'est à l'équipe de définir elle-même la façon dont elle organise ses travaux
 - Chaque membre apporte son expertise et sa synergie améliorant l'efficacité globale
- Assurer une équipe **pluridisciplinaire**
 - L'équipe doit posséder toutes les compétences nécessaires pour finir le travail dans chaque sprint
 - Pas de rôles spécialisés en cas de nécessité : *couverture collective*

Progresser dans son rôle du chef

- Avoir du bon sens en gestion de projet
 - Impliquer les parties prenantes
 - Favoriser l'analyse des causes des problèmes
- Pratiquer *l'art du possible*
 - Soyez fidèle à votre approche, mais sans avoir une posture trop radicale
 - Savoir jusqu'où il est possible d'aller, sans avoir à changer vos habitudes rapidement
 - Un chef de projet *trop présent* est un chef de projet inutile

Progresser dans son rôle du chef

- Maîtriser le **reporting**
 - Un chef de projet traditionnel a tendance à faire beaucoup de reporting
 - Dans un projet agile
 - Pas besoin de passer beaucoup de temps à faire des **consolidations**
 - Une forte orientation résultat
 - Avancement est fait sur ce qui est réellement fini et visible
 - **Un peu plus tard en cours GPA, on verra les indicateurs d'avancement et la définition du fini**

Conclusion

- Chef de projet : un état esprit
 - Capacité à percevoir les **émotions** dans l'équipe
 - Curiosité et envie **d'apprendre**
 - Inclination à penser que les gens font de leur **mieux** dans leur travail
 - Envie de **changer** les choses qui ne vont pas bien
 - Orientation vers le **collectif**
 - Goût de la prise de **risques**