

Rétrospective : savoir l'animer

Atelier thématique à destination des agents de la DNUM

Proposé et animé par la DNUM

1. Pourquoi les rétros changent votre quotidien ?

2. Les bonnes pratiques

3. Quelques méthodes à maîtriser



Les rétrospectives :

- Comment vous vous situez ?
- Qu'est-ce que cela vous évoque ?



[LIEN MURAL](#)



***POURQUOI LES RÉTROS CHANGENT VOTRE
QUOTIDIEN***

DISCLAIMER

NOUS PARLONS DES RÉTROS AUSSI BIEN AU SUJET DE **L'AGILE**
(QUI EST UNE CULTURE DE PRODUCTION LOGICIELLE)

QU'AU SUJET DU **MODE PRODUIT**

(QUI ENGLOBE L'AGILE EN Y INCLUANT LA RECHERCHE UTILISATEUR, LA MESURE DE L'IMPACT ET LES
MÉTHODES LEAN)

N'OUBLIEZ JAMAIS LE PLUS IMPORTANT

PEU IMPORTE SI VOTRE ÉQUIPE EST EN MODE PRODUIT, EN AGILE OU EN CYCLE EN V.

CE QUI COMPTE CE SONT LES PRATIQUES QUE VOUS ARRIVEZ À METTRE EN PLACE AU SEIN DE VOTRE ÉQUIPE, UNE À LA FOIS.

CE SONT LES PRATIQUES QUI CHANGENT PEU À PEU LES CHOSES, PAS LES ÉTIQUETTES ET LES FRAMEWORK APPLIQUÉS AU MOT :)

C'EST PROBABLEMENT LA CÉRÉMONIE LA PLUS IMPORTANTE DE L'AGILE

 Parce qu'elle va permettre à l'équipe de se tester, d'expérimenter et de se remettre en question de façon cadrée

 Cette pratique incarne directement les valeurs de la **transparence**
et d'**amélioration continue** au sein de l'équipe

Le mode produit amène une équipe multi-métiers à travailler ensemble, à s'adapter, à définir ses process, ses rituels et à délivrer de la valeur dans un temps court. Le seul moyen d'y arriver c'est de se parler !

*Les rétrospectives permettent de discuter et d'apporter de la confiance **régulièrement**, tout en formattant le fond de la discussion pour s'assurer qu'il a de la valeur et qu'il est **actionnable**.*



LES BONNES PRATIQUES

Qui ?

👉 C'est très important d'avoir un.e responsable de cette pratique dans l'équipe. C'est lui / elle qui va impulser la pratique, proposer un créneau, choisir la méthode et animer l'atelier. ***N'ayez pas peur de vous lancer !***

👉 Le plus souvent c'est le facilitateur au sein de l'équipe : cela peut être un coach produit, un chef de produit, un coach agile, un scrum master... Surtout pas un manager ou un commanditaire ! ***C'est une pratique interne à l'équipe***

Quand ?

👉 C'est sans doute la question la plus **importante**.

👉 1. Quand votre **framework** ou vos **rituels d'équipe le suggèrent** (ex : SCRUM à la fin de chaque sprints, ou alors parce que vous faites une MAJ de la roadmap chaque trimestre et que vous remettez des objectifs opérationnels à ce moment-là.)

2. **Quand vous le jugez nécessaire** : c'est là que les rétrospectives ont **le plus de valeur**.

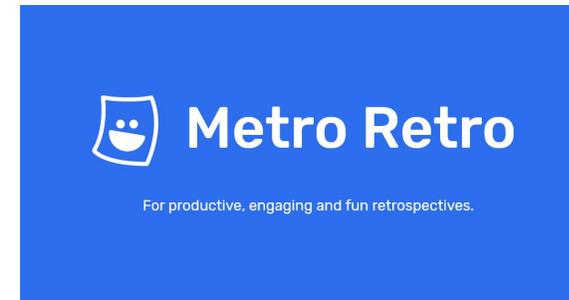
Les déclencheurs :

- Un conflit ou des frictions dans l'équipe
- Un workflow ou un delivery jugé pas assez performant
- Des difficultés récurrentes sur un sujet récurrent (peu importe le sujet)
- Ou plus positivement pour aligner l'équipe dans un temps fort (séminaire etc.)

Comment ?

1. En amont de l'atelier, **présentez le concept** à votre équipe durant un temps commun et détaillez les bénéfices et la valeur ajoutée d'une telle pratique. Profitez-en pour en leur expliquer pourquoi c'est le bon moment pour l'équipe.
2. **Réservez un créneau** entre 1h et 2h (cela dépend des sujets, des méthodes et du périmètre.)
3. **Choisissez une méthode**, il y a plein. Demandez à des pairs, cherchez sur internet etc. Dans tous les cas, vous allez être également utilisateurs de la méthode pendant l'atelier (vous allez l'animer mais aussi participer) donc **projetez-vous. Que cherchez vous à accomplir à travers la rétrospective ?** Déliaison des langues ? Analyser finement un contexte ? Voir ce que vous pourriez améliorer ? **Choisissez la méthode en conséquence. N'ayez pas peur de tester quelque chose de nouveau, personne ne va vous juger.**
4. **Animez l'atelier !** En présentiel avec des post-it et un tableau blanc ou alors à distance. Chaque participant est invité à détailler ses post-it, mais gardez toujours un œil sur la montre, afin que tout le monde s'exprime.

Comment ? - Les outils





ON SE LANCE ?

LIEN MURAL



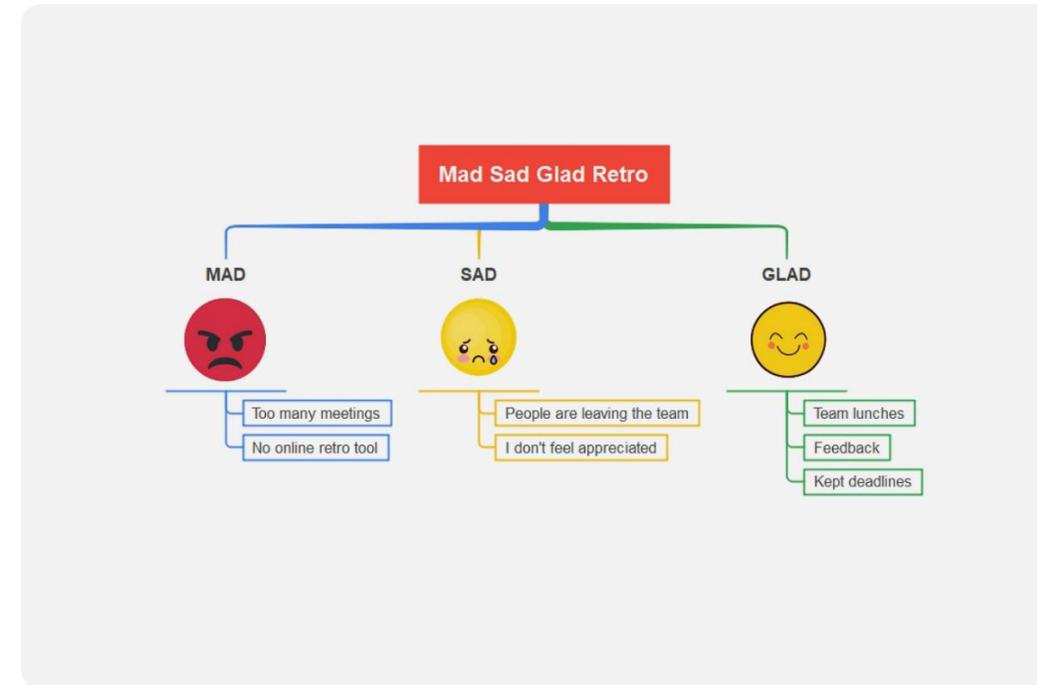
QUELQUES MÉTHODES À MAÎTRISER

MAD SAG GLAD

La méthode en quelques mots : Il s'agit d'amener l'équipe à s'exprimer sur 3 émotions ressenties dans le cadre de la collaboration : ce qui me mets "en colère", ce qui "m'attriste", ce qui me "rend joyeux".

Pourquoi elle est bien / dans quels contextes : Très utile pour dénouer des contextes tendus et des collaborations difficiles. Cela permet de délier les langues et d'avoir des sortants axés sur les émotions.

[Un lien pour aller plus loin](#)

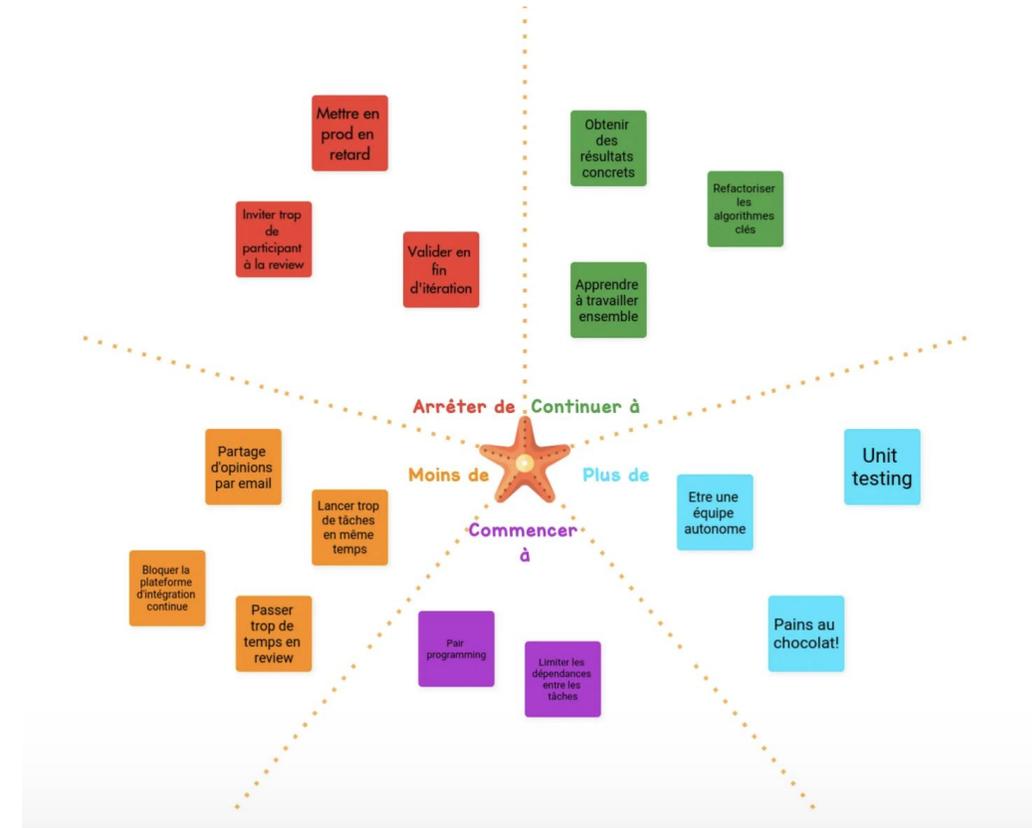


STARFISH

La méthode en quelques mots : Il s'agit d'amener les participants à discuter de la **valeur perçue** de l'ensemble des activités et pratiques propres à l'équipe, par une approche très complète.

Pourquoi elle est bien / dans quels contextes : L'approche est assez détaillée et aide à décider de ce qui devrait être modifié ou ajouté pour maximiser la valeur livrée.

[Un lien pour aller plus loin](#)

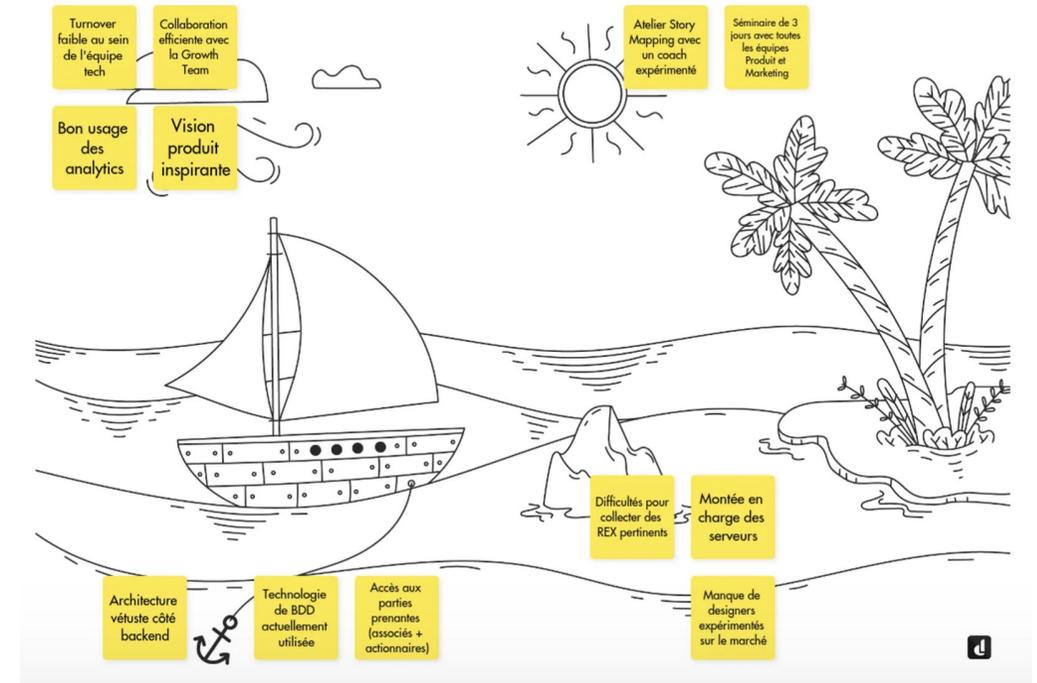


SPEED BOAT

La méthode en quelques mots : Il s'agit d'utiliser l'analogie d'un bateau qui souhaite atteindre une île afin de poser les objectifs, les menaces, les forces et les faiblesses de l'équipe.

Pourquoi elle est bien / dans quels contextes : Très utile pour s'aligner en tant qu'équipe sur un contexte global et partager les enjeux de façon collective. Bonne méthode pour y associer des parties prenantes élargies en tant qu'observateurs, comme un manager par exemple.

[Un lien pour aller plus loin](#)

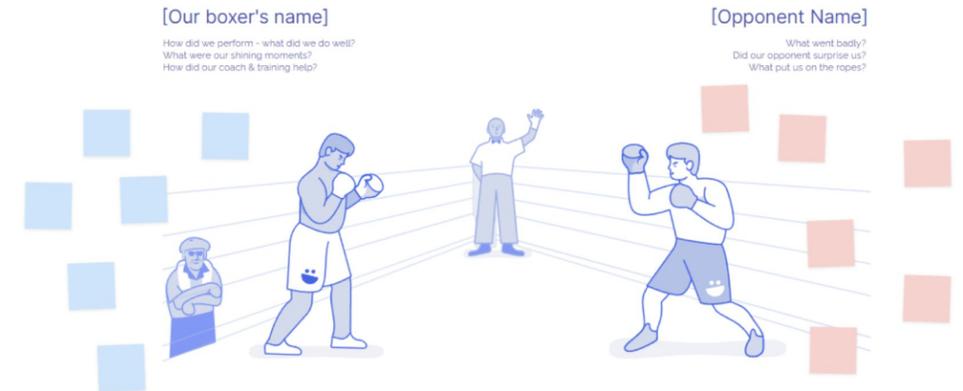


BOXING RING

La méthode en quelques mots : Il s'agit de refaire un match de boxe. A droite vous avez votre boxer qui représente l'équipe avec ses succès et face un boxer adversaire, qui représente les mauvais coups et les difficultés.

Pourquoi elle est bien / dans quels contextes : Utile dans le cadre d'une revue de sprint par exemple, ou de plusieurs cycles produits.

[Un lien pour aller plus loin](#)

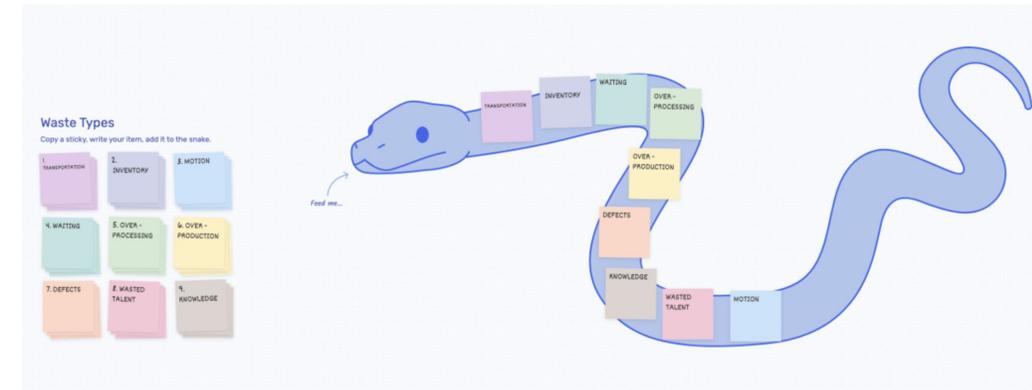


WASTE SNAKE

La méthode en quelques mots : Il s'agit de nourrir un serpent bien particulier, qui ne se nourrit que de gaspillage ! Cela peut être au sujet des process d'équipe, du développement, des réunions etc.

Pourquoi elle est bien / dans quels contextes : Assez intéressante parce qu'elle amène l'équipe à travailler sur un point spécifique : le gaspillage. Où perdons-nous du temps ? Très utile dans un contexte projet / cycle en V et toujours utile dans les autres contextes !

[Un lien pour aller plus loin](#)



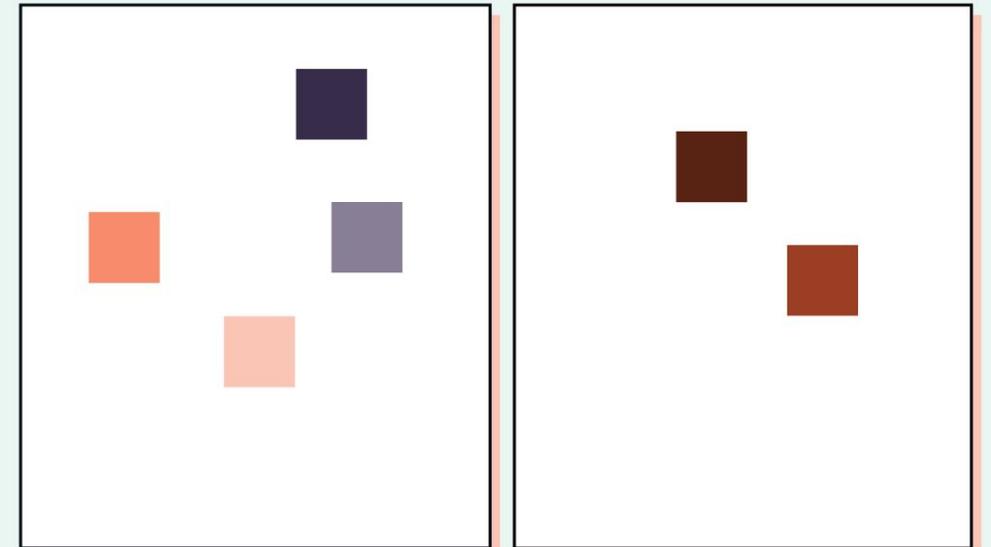
FUTURE SPECTIVE

La méthode en quelques mots : Cette dernière méthode amène l'équipe à se projeter dans le futur et à anticiper, en se concentrant sur 2 points précis : les espoirs et les inquiétudes.

Pourquoi elle est bien / dans quels contextes : Lors du travail sur la vision du produit, sur une évolution de l'équipe, sur une évolution du produit ou de la proposition de valeur

[Un lien pour aller plus loin](#)

Hopes & Fears





DE LA RÉTRO À L'AMÉLIORATION CONTINUE

**LE BUT DE CHAQUE RÉTROSPECTIVE,
PEU IMPORTE LA MÉTHODE ET LE CONTEXTE**

C'EST DE PRENDRE DES DÉCISIONS ET DE LES METTRE EN OEUVRE

Rendez la rétro actionnable :

👉 À partir des différents sortants de l'atelier, **invitez les participants à voter** avec un nombre de gommettes limité (2 ou 3, 4) pour les sujets à prioriser : interdiction de voter pour ses posts-it bien évidemment :)

👉 Une fois les sujets priorisés, nommez un.e responsable pour chaque sujet. Leur 1ère responsabilité est de **transformer ces sujets en tâches actionnables dans la roadmap**. Attention, ici on ne parle pas forcément de roadmap produit. Cela peut être dans la roadmap de l'équipe comme par exemple : "Mettre en place des ateliers utilisateurs mensuels."

👉 Enfin, comme tout ce qui vous délivrez, **il est important de mesurer vos progrès**. Demandez vous à chaque fois comment vous pouvez mesurer vos actions. Par exemple, à l'issue d'une rétro, vous décidez de réduire la taille des sprints pour que la recette aille plus vite et qu'il y ai moins de bugs à la mise en prod. Comment mesurer cela ?

Pour terminer : les fameux sujets qui reviennent

👉 Si vous faites déjà des rétros régulièrement, alors vous le savez : certains sujets reviennent régulièrement. Ce sont souvent des sujets liés à l'organisation de l'équipe : “On bâcle la conception” “Nos mise en prod sont trop souvent laborieuses” “On est pas d'accord sur les fonctionnalités à embarquer.”

👉 Déjà, on est tous dans le même bateau, ça arrive à tout le monde et **il n'y a pas de recette magique.**

👉 Si jamais c'est un sujet majeur, la seule façon de s'améliorer est de **mettre l'effort suffisant pour cela.** Et bien souvent cela passe par exemple, **par dédier 1 ou plusieurs sprints à ce sujet.** Qui a dit que les sprints devait systématiquement dire coder ? Et si vous preniez 1 semaine de sprint pour revoir profondément votre façon de concevoir les fonctionnalités par exemple ?

Certains framework de conception logicielle comme [Shape Up](#) intègrent dans le rythme de travail des sprints de cool down de 2 semaines, dédiés à l'amélioration continue :)

Merci :)

À vos questions

Quelle thématique pour le
prochain atelier ?