PRÉDISPOSITION AU CHANGEMENT

réaliser

- la compatibilité des méthodes Agile avec leurs approches actuelles est relative

volonté de l'organisation

- un appui visible et actif de la Direction
- les pratiques de gestion du changement, y compris la communication et le coaching
- le rythme progressif de l'adoption des pratiques Agile pour chacun des projets
- l'introduction incrémentale des pratiques Agile au sein de l'équipe
- lorsque cela est possible le leadership par l'exemple à l'aide de pratiques et de techniques Agile.

caractéristiques

propices

- la volonté de la Direction de l'organisation à changer
- la volonté de l'organisation de changer sa façon de percevoir, et d'évaluer ses collaborateurs
- la centralisation ou la décentralisation des fonctions de management de projet, de programme et de portefeuille
- la priorité aux mesures et à la budgétisation à court terme par rapport aux objectifs à long terme
- la maturité et les capacités de gestion des talents

obstacles

- Au lieu de former des équipes pluridisciplinaires avec l'aide des centres de compétences, la décomposition du travail en silos fonctionnels crée des dépendances qui empêchent les livraisons au plus tôt
- Les stratégies d'approvisionnement se fondent sur des principes de tarification à court terme plutôt que sur des compétences à long terme
- Les leaders sont récompensés pour leur efficacité locale plutôt que pour le flux de bout en bout de la livraison du projet ou l'optimisation de l'ensemble (par rapport à l'organisation)
- Les employés sont des collaborateurs spécialisés disposant d'outils ou d'incitations limités pour diversifier leurs compétences au lieu de former des spécialistes au profil en T
- Les portefeuilles décentralisés attirent les employés vers trop de projets à la fois au lieu de les concentrer sur un seul projet

Copyright - Michel Ajac - Switzerland 2024