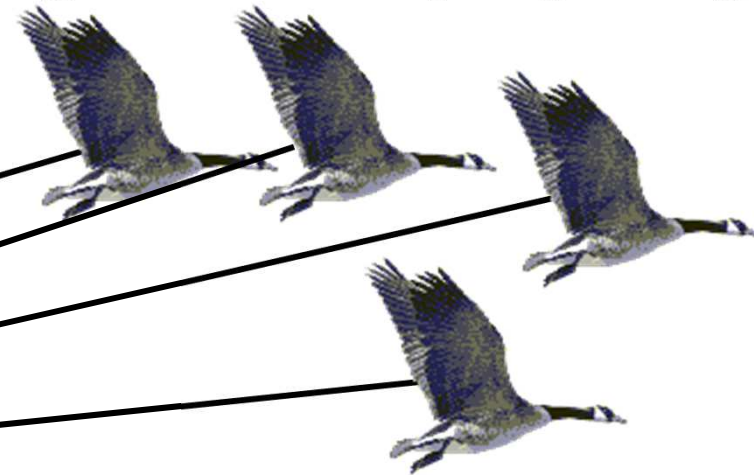


# Lorsque l'équipe de projet a des ailes

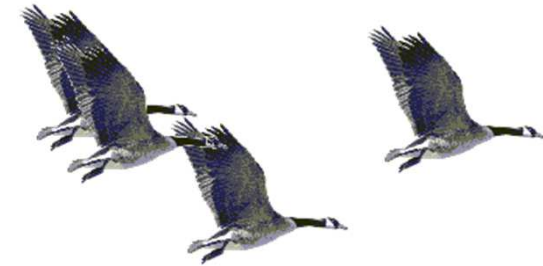
## Le Bioteaming au service de la gestion de projet Agile



Charlotte Goudreault, BA, MBA, maître praticienne PNL  
Claude Émond, BEng, MEng, MBA, rmc, CD, PMP

CESI de Lyon, Ecully, le 4 décembre 2012

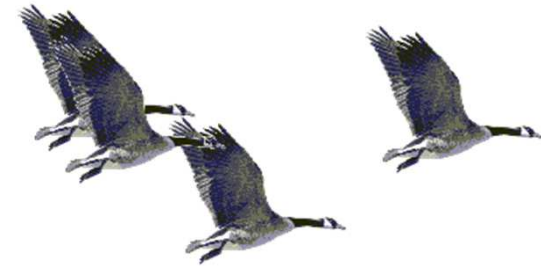
# L'équipe se dépl'oie



## Contenu de la conférence

- ▶ De la nécessité d'être agile (CE)
- ▶ Agilité: valeurs, principes et outils (CE)
- ▶ Le «bioteaming», c'est quoi? (CG)
- ▶ Bioteaming: valeurs, principes et «règles» (CG)
  - Les 3 valeurs (les 3 C)
  - Les 3 principes
  - Les 12 règles
- ▶ «Bio-agilité»: valeurs, principes et outils (CE)
- ▶ Outils pour mesurer l'indice «Bioteam» (CG CE)
- ▶ Conclusions, références et discussion (CG CE)

# L'équipe se dépl'oie



## Contenu de la conférence

- ▶ **De la nécessité d'être agile (CE)**
- ▶ Agilité: valeurs, principes et outils (CE)
- ▶ Le «bioteaming», c'est quoi? (CG)
- ▶ Bioteaming: valeurs, principes et «règles» (CG)
  - Les 3 valeurs (les 3 C)
  - Les 3 principes
  - Les 12 règles
- ▶ «Bio-agilité»: valeurs, principes et outils (CE)
- ▶ Outils pour mesurer l'indice «Bioteam» (CG CE)
- ▶ Conclusions, références et discussion (CG CE)

# Contexte moderne de la gestion de projet

## Le 21<sup>e</sup> siècle: la naissance de l'Ère des projets

Un ensemble de tendances qui favorisent le besoin d'innover... donc la multiplication des projets:

- ▶ Globalisation des marchés (compétition)
- ▶ Fenêtres d'opportunités plus petites
- ▶ Le « Time to Market » de plus en plus rapide
- ▶ Production « à la demande »
- ▶ Ressources de plus en plus limitées
- ▶ Le « meilleur, plus vite, moins cher » (BFC)
- ▶ Beaucoup de turbulence et d'incertitude dans un environnement en changement permanent
  - **D'où la nécessité de récupérer des bénéfices le plus rapidement possible avant que les conditions deviennent défavorables**



# Contexte moderne de la gestion de projet

## *Nature volatile des équipes de projets*

Les personnes qui travaillent sur des projets dans une organisation typique:

- ▶ ont à travailler sur plusieurs projets à la fois
- ▶ participent à des projets qui sont multidisciplinaires et impliquent plusieurs services
- ▶ partagent leur temps entre des tâches récurrentes (opérations) et du travail de projet
- ▶ travaillent sur un ensemble de projets et autres activités dont la priorité pour l'organisation n'est pas claire
- ▶ ... en conséquence, décident elles-mêmes sur quel projet elles travaillent, à moins d'urgences imposées par leur patron (l'urgence du jour)



**Quali-Scope**  
Agilité organisationnelle



Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali-Scope 2012

# De la nécessité d'être agile

## Ce n'est plus ÇA

Ils font ce qu'on leur demande !!!!



La nature de NOTRE environnement d'affaires **ET** la nature de NOS ressources humaines nous forcent à passer en **mode agile (adaptatif)**

...MAIS

ÇA

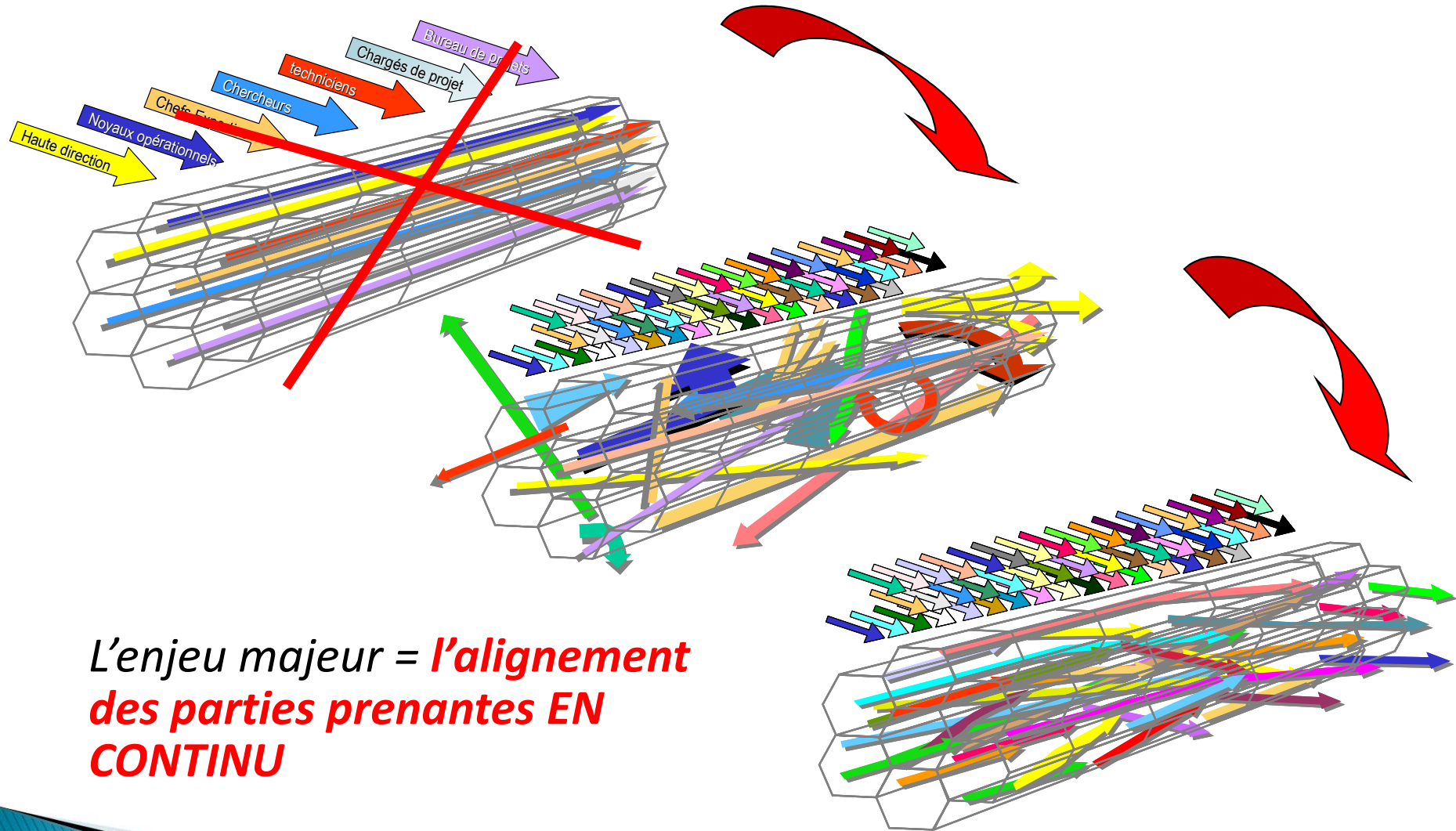


**Quali-Scope**  
Agilité organisationnelle



*Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali-Scope 2012*

# De la nécessité d'être agile

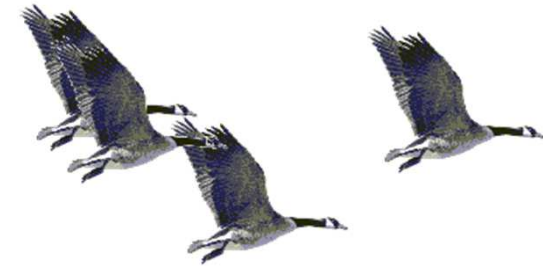


**Quali-Scope**  
Agilité organisationnelle



Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali-Scope 2012

# L'équipe se dépl'oie

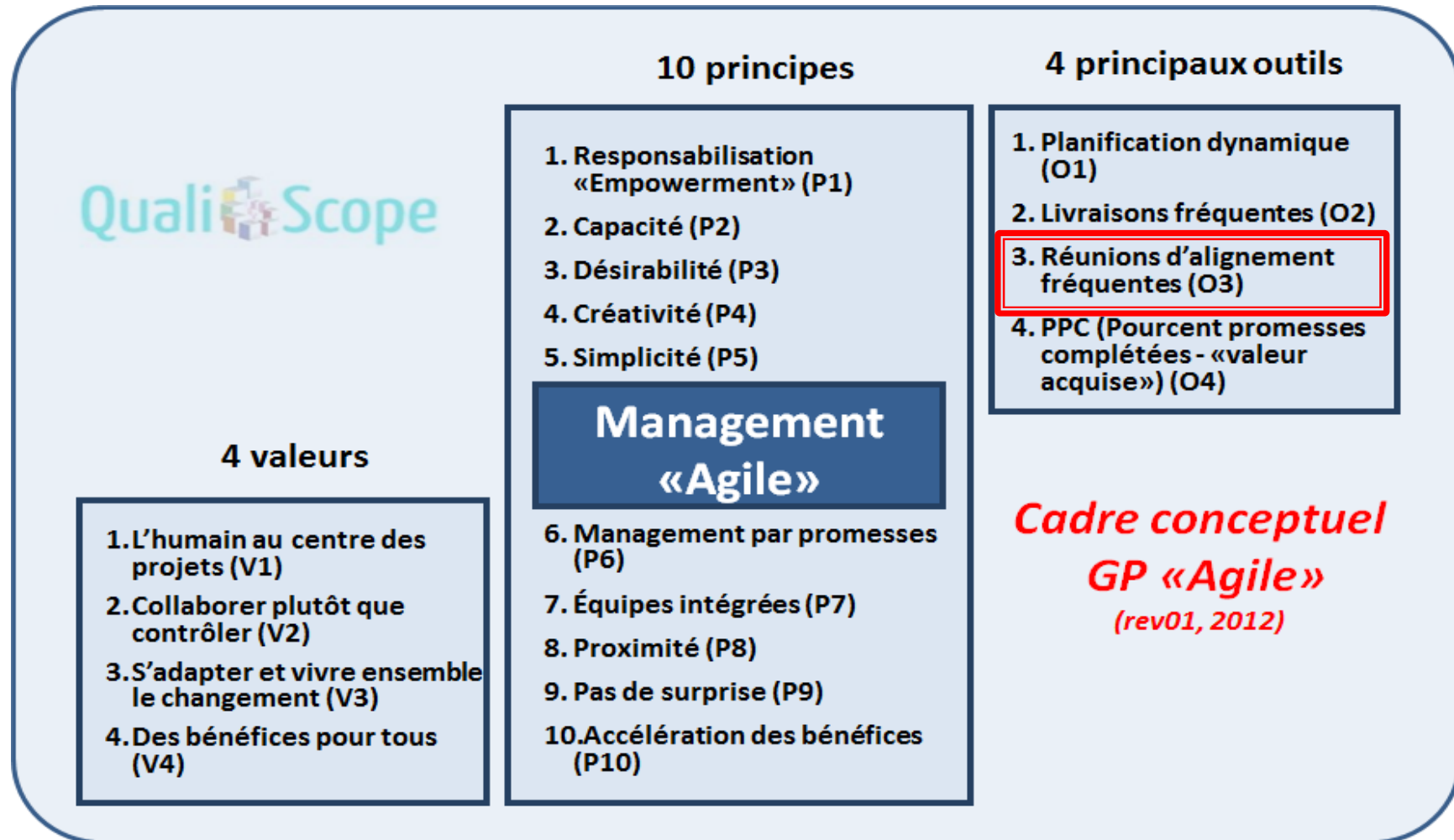


## Contenu de la conférence

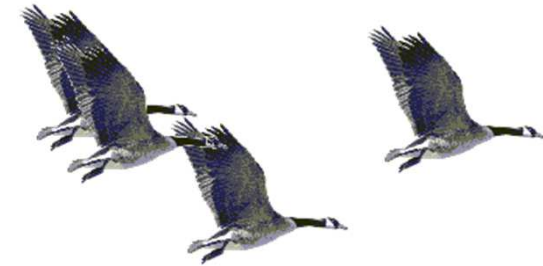
- ▶ De la nécessité d'être agile (CE)
- ▶ **Agilité: valeurs, principes et outils (CE)**
- ▶ Le «bioteaming», c'est quoi? (CG)
- ▶ Bioteaming: valeurs, principes et «règles» (CG)
  - Les 3 valeurs (les 3 C)
  - Les 3 principes
  - Les 12 règles
- ▶ «Bio-agilité»: valeurs, principes et outils (CE)
- ▶ Outils pour mesurer l'indice «Bioteam» (CG CE)
- ▶ Conclusions, références et discussion (CG CE)



# Agilité: valeurs, principes et outils



# L'équipe se dépl'oie



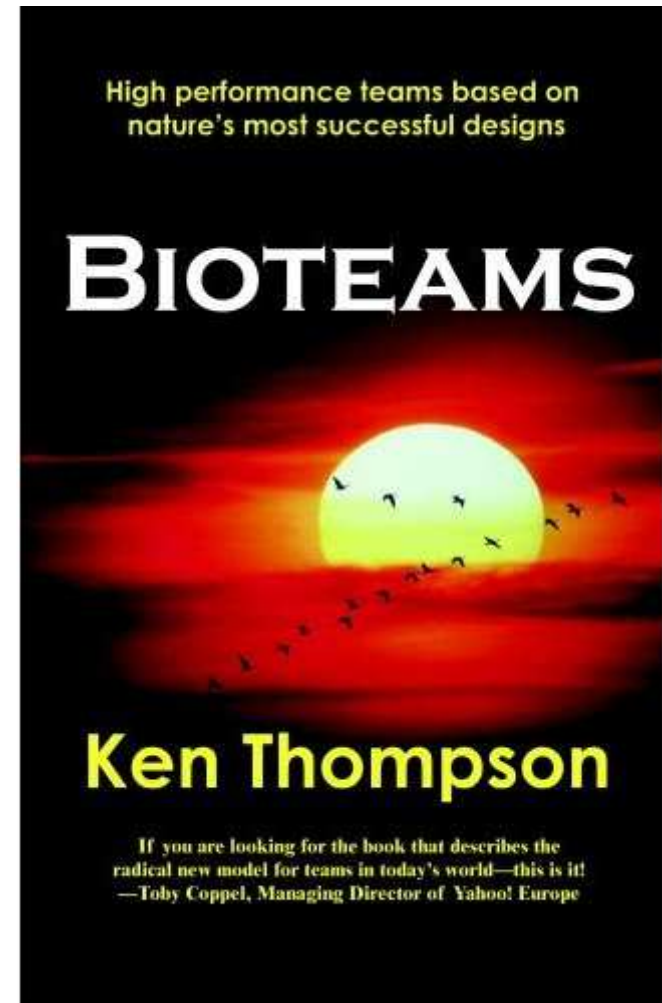
## Contenu de la conférence

- ▶ De la nécessité d'être agile (CE)
- ▶ Agilité: valeurs, principes et outils (CE)
- ▶ **Le «bioteaming», c'est quoi? (CG)**
- ▶ Bioteaming: valeurs, principes et «règles» (CG)
  - Les 3 valeurs (les 3 C)
  - Les 3 principes
  - Les 12 règles
- ▶ «Bio-agilité»: valeurs, principes et outils (CE)
- ▶ Outils pour mesurer l'indice «Bioteam» (CG CE)
- ▶ Conclusions, références et discussion (CG CE)

# Le « bioteaming », c'est quoi?

- ▶ Adaptation de principes tirés des groupes animaux dans la nature, dans le but d'améliorer la performance des équipes humaines.
- ▶ «Adoptés (et adaptés) aux équipes humaines, ces principes améliorent leur agilité, leur sensibilité et leur productivité».

K. Thompson

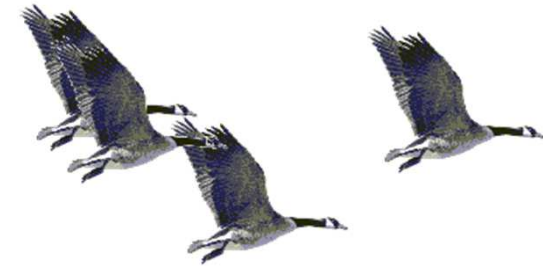


**Quali-Scope**  
Agilité organisationnelle



*Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali-Scope 2012*

# L'équipe se dépl'oie

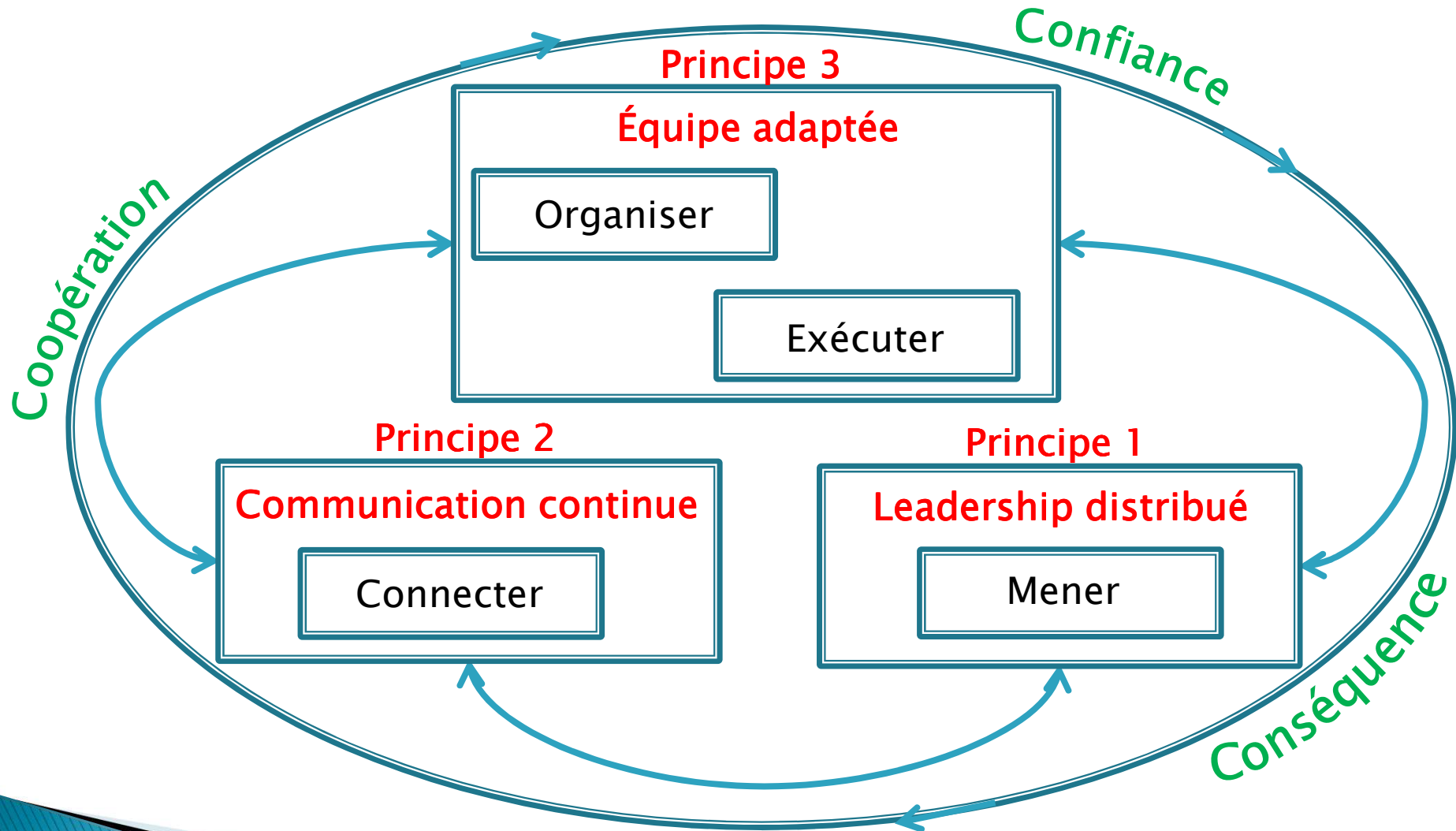


## Contenu de la conférence

- ▶ De la nécessité d'être agile (CE)
- ▶ Agilité: valeurs, principes et outils (CE)
- ▶ Le «bioteaming», c'est quoi? (CG)
- ▶ **Bioteaming: valeurs, principes et «règles» (CG)**
  - Les 3 valeurs (les 3 C)
  - Les 3 principes
  - Les 12 règles
- ▶ «Bio-agilité»: valeurs, principes et outils (CE)
- ▶ Outils pour mesurer l'indice «Bioteam» (CG CE)
- ▶ Conclusions, références et discussion (CG CE)



# Bioteaming: vue d'ensemble



**Quali-Scope**  
Agilité organisationnelle



Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali-Scope 2012

# Les trois valeurs (les 3 C)

## C1 – Coopération (Collaboration)

donner et recevoir, gagnant–gagnant,  
transparence totale

## C2 – Confiance

confiance en la compétence, optimisme face  
aux résultats, transparence totale, mission  
alignée sur des valeurs partagées

## C3 – Conséquences (Imputabilité)

imputabilité claire et publique, gloire partagée

# Les trois principes

## PB1 – Message par phéromones

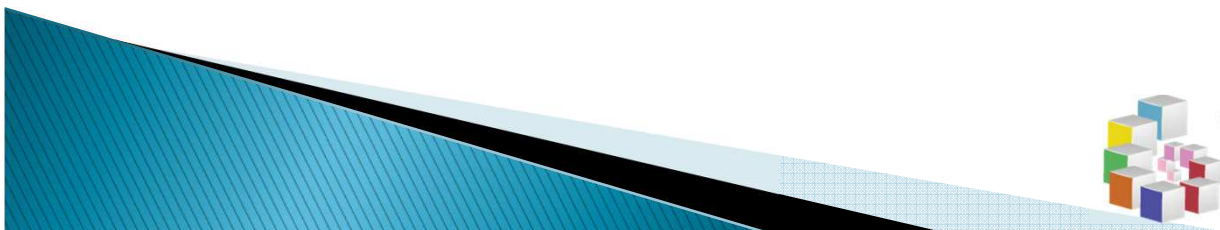
communication instantanée et ouverte au groupe entier

## PB2 – Leadership collectif

tout membre du groupe peut en prendre la tête

## PB3 – Équipe adaptée, à dimensions variables

« Small is beautiful but big is powerful »



# PB1 – Communication continue

Ou comment profiter des avantages de la communication par phéromones alors que nous avons perdu une grande partie de notre odorat...

- ▶ **Publique et individuelle:** communiquer à tous ou un à un, **pas d'un à quelques-uns**
- ▶ **À sens unique:** pour réaction rapide
- ▶ **Comprise de tous:** avec mécanisme pour écarter les « spammers »
- ▶ **Utilisant un vocabulaire simple:** limiter les malentendus
- ▶ **De livraison solide et fiable:** essentiel pour le sens unique, dans les environnements bruyants ou difficiles
- ▶ **Requérant peu d'énergie:** simple et peu coûteux
- ▶ **Longévité potentielle:** prévoir l'archivage des messages
- ▶ **Multicanaux:** assure la livraison et permet de préciser le message
- ▶ **Suscitant des réponses rapides et lentes:** pour actions à court (déclencheur) et long terme (préparatoire)
- ▶ **Contenant de l'information sur la localisation:** permet de localiser des services dans l'environnement proche



**Quali-Scope**  
Agilité organisationnelle



Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali-Scope 2012



# PB2 – Leadership distribué



- ▶ Convertir les équipes de type « Commande et contrôle » en équipes auto-organisées avec une structure de leadership distribué
  - Ce type d'organisation permet une exécution plus rapide et adaptée, une réponse immédiate
- ▶ Renforcer **l'échange de messages interactifs en temps réel** entre les membres de l'équipe comme mécanisme dominant de communication, plutôt que l'échange de mails et de documents
  - Plus instantané, ce mécanisme est aussi plus naturel. Les réponses rapides permettent une adaptation rapide et la meilleure utilisation des capacités de chacun en temps réel, favorisant ainsi l'engagement



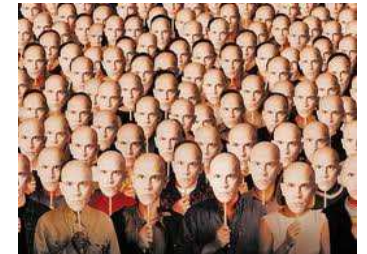
**Quali-Scope**  
Agilité organisationnelle



*Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali-Scope 2012*

# PB 3 – Équipe adaptée

- ▶ Travail en solo
  - Accompli par des personnes seules, sans aide
  - Aspect important du comportement humain
- ▶ Travail en foule
  - Plusieurs membres de l'équipe font la même tâche en même temps
  - Utiles pour le brainstorming, les post-mortem et autres revues de groupe, peuvent être le signe d'une mauvaise définition des rôles résultant en mauvais usage des ressources
- ▶ Travail en groupe
  - Tâche séparée en deux ou plusieurs sous-tâches, effectuées séquentiellement
  - Bien servies par les communications asynchrones
- ▶ Travail en équipe
  - Plusieurs individus effectuent des tâches différentes en même temps
  - Parfaitement adapté aux activités de « crise », de la réponse aux menaces à l'exploitation des occasions



# Les douze règles

## MENER : Chaque membre de l'équipe est un leader

- ▶ R1 – Cesser de contrôler : communiquer l'information, pas des ordres
- ▶ R2 – Intelligence d'équipe : mobiliser chacun à chercher et gérer menaces et occasions d'équipe
- ▶ R3 – Permission acquise : atteindre l'imputabilité par la transparence et non par la permission (décentralisation de la prise de décision)

- ▶ Exemple: les oies sauvages

# Les douze règles

## CONNECTER : Relier l'équipe, les partenaires et les réseaux de support

- ▶ R4– Toujours en ligne : fournir une ligne de messages instantanés sur place pour tous les membres
- ▶ R5– Symbiose : traiter les partenaires externes comme des membres de l'équipe fiables
- ▶ R6– Regroupement: nourrir les réseaux et connexions internes et externes de l'équipe
- ▶ Exemple: les phéromones (les fourmis et les pucerons)



# Les douze règles

## EXÉCUTER : Expérimenter, co-opérer et apprendre

- ▶ R7– Essaim : développer un comportement autonome consistant des membres de l'équipe
- ▶ R8– Un prêté pour un rendu : enseigner aux membres de l'équipe des stratégies de coopération efficaces, biologiques et personnelles
- ▶ R9– Algorithmes génétiques : apprendre par l'expérimentation, les mutations et **les revues d'équipe en continu**

- ▶ Exemple: les bancs de poissons



**Quali-Scope**  
Agilité organisationnelle



*Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali-Scope 2012*

# Les douze règles

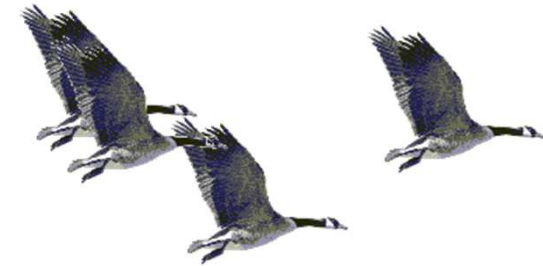
## ORGANISER : Établir une auto-organisation durable

- ▶ R10– Autopoïèse (auto-organisation) : définir l'équipe en termes de transformations du réseau, pas d'extrants
- ▶ R11– Membrane poreuse : développer des frontières d'équipe ouvertes à l'énergie, fermées au gaspillage
- ▶ R12– Émerger : avancer naturellement au sein des cycles universels de croissance et de décomposition de la nature

▶ Exemple:



# L'équipe se dépl'oie



## Contenu de la conférence

- ▶ De la nécessité d'être agile (CE)
- ▶ Agilité: valeurs, principes et outils (CE)
- ▶ Le «bioteaming», c'est quoi? (CG)
- ▶ Bioteaming: valeurs, principes et «règles» (CG)
  - Les 3 valeurs (les 3 C)
  - Les 3 principes
  - Les 12 règles
- ▶ **«Bio-agilité»: valeurs, principes et outils (CE)**
- ▶ Outils pour mesurer l'indice «Bioteam» (CG CE)
- ▶ Conclusions, références et discussion (CG CE)

# « Bio-agilité »: valeurs, principes et outils

## C1 – Coopération (Collaboration)

donner et recevoir, gagnant-gagnant, transparence totale

## C2 – Confiance

confiance en la compétence, optimisme face aux résultats, transparence totale, mission alignée sur des valeurs partagées

## C3 – Conséquences (Imputabilité)

imputabilité claire et publique, gloire partagée

## 4 valeurs

1. L'humain au centre des projets (V1)
2. Collaborer plutôt que contrôler (V2) **(C1)(R1)(R8)**
3. S'adapter et vivre ensemble le changement (V3)
4. Des bénéfices pour tous (V4)
5. **Confiance mutuelle (C2) et solidarité (C3)**

## 10 principes

1. Responsabilisation «Empowerment» (P1)**(R3)**
2. **Leadership distribué (PB2)**
3. Capacité (P2)
4. Désirabilité (P3)
5. Créativité (P4)
6. Simplicité (P5)
7. **Adaptabilité à tous égards (PB3)(R7,R9 R11,R12)**

## Management «Agile»

8. Management par promesses (P6)
9. **Auto-organisation et émergence (R2,R10)**
10. **Équipes intégrées (P7)(R6)**
11. **Proximité (P8)(PB1)(R5)**
12. **Pas de surprise (P9)(PB1)(R4)**
13. **Accélération des bénéfices (P10)**

## 4 principaux outils

1. Planification dynamique (O1)
2. **Espaces collaboratifs (R4,R5,R6)**
3. Livraisons fréquentes (O2)
4. Réunions d'alignement fréquentes (O3) **(R9)**
5. PPC (Pourcent promesses complétées - «valeur acquise») (O4)

**Cadre  
conceptuel  
GP «Agile»  
(rev01, 2012)**



**Quali-Scope**  
Agilité organisationnelle



Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali-Scope 2012

# « Bio-agilité »: valeurs, principes et outils

## 10 principes

1. Responsabilisation «Empowerment» (P1)(R3)
2. Leadership distribué (PB2)
3. Capacité (P2)
4. Désirabilité (P3)
5. Créativité (P4)
6. Simplicité (P5)
7. Adaptabilité à tous égards (PB3)(R7,R9 R11,R12)

## Management «Agile»

8. Management par promesses (P6)
9. Auto-organisation et émergence (R2,R10)
10. Équipes intégrées (P7)(R6)
11. Proximité (P8)(PB1)(R5)
12. Pas de surprise (P9)(PB1)(R4)
13. Accélération des bénéfices (P10)

## 4 principaux outils

1. Planification dynamique (O1)
2. Espaces collaboratifs (R4,R5,R6)
3. Livraisons fréquentes (O2)
4. Réunions d'alignement fréquentes (O3) (R9)
5. PPC (Pourcent promesses complétées - «valeur acquise») (O4)

## 4 valeurs

1. L'humain au centre des projets (V1)
2. Collaborer plutôt que contrôler (V2) (C1)(R1)(R8)
3. S'adapter et vivre ensemble le changement (V3)
4. Des bénéfices pour tous (V4)
5. Confiance mutuelle (C2) et solidarité (C3)

PB1 – Message par phéromones  
communication instantanée et ouverte au groupe entier

PB2 – Leadership collectif  
tout membre du groupe peut en prendre la tête

PB3 – Équipe adaptée, à dimensions variables  
« Small is beautiful but big is powerful »

**Cadre  
conceptuel  
GP «Agile»  
(rev01, 2012)**



**Quali-Scope**  
Agilité organisationnelle



Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali-Scope 2012



# « Bio-agilité »: valeurs, principes et outils

## 10 principes

## 4 principaux outils

- R1 – Cesser de contrôler : communiquer l'information, par des ordres
- R2 – Intelligence d'équipe : mobiliser chacun à chercher et gérer menaces et occasions d'équipe
- R3 – Permission acquise : atteindre l'imputabilité par la transparence et non par la permission (**décentralisation de la prise de décision**)
- R4 – Toujours en ligne : fournir une ligne de messages instantanés sur place pour tous les membres
- R5 – Symbiose : traiter les partenaires externes comme des membres de l'équipe fiables
- R6 – Regroupement: nourrir les réseaux et connexions internes et externes de l'équipe

## 4 valeurs

1. L'humain au centre des projets (V1)
2. Collaborer plutôt que contrôler (V2) (**C1**) (**R1**) (**R8**)
3. S'adapter et vivre ensemble le changement (V3)
4. Des bénéfices pour tous (V4)
5. **Confiance mutuelle (C2) et solidarité (C3)**

1. Responsabilisation «Empowerment» (P1) (**R3**)
2. **Leadership distribué (PB2)**
3. Capacité (P2)
4. Désirabilité (P3)
5. Créativité (P4)
6. Simplicité (P5)
7. **Adaptabilité à tous égards (PB3)(R7,R9 R11,R12)**

## Management «Agile»

8. Management par promesses (P6)
9. **Auto-organisation et émergence (R2,R10)**
- 10.Équipes intégrées (P7) (**R6**)
- 11.Proximité (P8)(**PB1**) (**R5**)
- 12.Pas de surprise (P9)(**PB1**) (**R4**)
- 13.Accélération des bénéfices (P10)

1. Planification dynamique (O1)
2. **Espaces collaboratifs (R4,R5,R6)**
3. Livraisons fréquentes (O2)
4. Réunions d'alignement fréquentes (O3) (**R9**)
5. PPC (Pourcent promesses complétées - «valeur acquise») (O4)

**Cadre  
conceptuel  
GP «Agile»  
(rev01, 2012)**



**Quali-Scope**  
Agilité organisationnelle



Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali-Scope 2012

# « Bio-agilité »: valeurs, principes et outils

- ▶ R7– Essaim : développer un comportement autonome consistant des membres de l'équipe
- ▶ R8– Un prêt pour un rendu : enseigner aux membres de l'équipe des stratégies de coopération efficaces, biologiques et personnelles
- ▶ R9– Algorithmes génétiques : apprendre par l'expérimentation, les mutations et **les revues d'équipe en continu**
- ▶ R10– Autopoïèse (auto-organisation) : définir l'équipe en termes de transformations du réseau, pas d'extrants
- ▶ R11– Membrane poreuse : développer des frontières d'équipe ouvertes à l'énergie, fermées au gaspillage
- ▶ R12– Émerger : avancer naturellement au sein des cycles universels de croissance et de décomposition de la nature

## 4 valeurs

1. L'humain au centre des projets (V1)
2. Collaborer plutôt que contrôler (V2) **(C1)(R1)(R8)**
3. S'adapter et vivre ensemble le changement (V3)
4. Des bénéfices pour tous (V4)
5. **Confiance mutuelle (C2) et solidarité (C3)**

## 10 principes

1. Responsabilisation «Empowerment» (P1)**(R3)**
2. **Leadership distribué (PB2)**
3. Capacité (P2)
4. Désirabilité (P3)
5. Créativité (P4)
6. Simplicité (P5)
7. **Adaptabilité à tous égards (PB3)(R7,R9 R11,R12)**

## Management «Agile»

8. Management par promesses (P6)
9. **Auto-organisation et émergence (R2, R10)**
10. Équipes intégrées (P7)**(R6)**
11. Proximité (P8)**(PB1)(R5)**
12. Pas de surprise (P9)**(PB1)(R4)**
13. Accélération des bénéfices (P10)

## 4 principaux outils

1. Planification dynamique (O1)
2. **Espaces collaboratifs (R4,R5,R6)**
3. Livraisons fréquentes (O2)
4. Réunions d'alignement fréquentes (O3) **(R9)**
5. PPC (Pourcent promesses complétées - «valeur acquise») (O4)

**Cadre  
conceptuel  
GP «Agile»  
(rev01, 2012)**

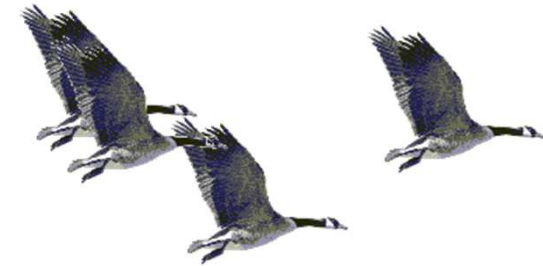


**Quali-Scope**  
Agilité organisationnelle



Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali-Scope 2012

# L'équipe se dépl'oie



## Contenu de la conférence

- ▶ De la nécessité d'être agile (CE)
- ▶ Agilité: valeurs, principes et outils (CE)
- ▶ Le «bioteaming», c'est quoi? (CG)
- ▶ Bioteaming: valeurs, principes et «règles» (CG)
  - Les 3 valeurs (les 3 C)
  - Les 3 principes
  - Les 12 règles
- ▶ «Bio-agilité»: valeurs, principes et outils (CE)
- ▶ **Outils pour mesurer l'indice «Bioteam» (CG CE)**
- ▶ Conclusions, références et discussion (CG CE)



# Mesurer l'indice «Nécessité-Bioteam»

## Is Your Group or Community or Network a Bioteam? (Nov-08)

1. The group members are distributed over a number of different locations.	Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
2. The members of the group regularly meet together in the one place.	Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
3. Email/web is suitable for every group communication.	Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
4. The group regularly has to communicate outside of normal working hours.	Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
5. Members can participate in many different groups and sub-groups as required.	Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
6. There are different types/levels of groups and members each with different responsibilities and rights.	Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
7. The group has one or more clearly recognised leaders.	Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
8. There are well defined sources of authority to underpin leadership decision-making.	Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
9. The critical core group of members are already in place and playing active roles.	Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
10. The group is constantly recruiting new members as required - it is not static.	Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree

### Your Overall Group Bioteams Challenge



Medium/High - Between 40% and 60%: Your group challenge will require you to adopt a bioteaming approach otherwise you will NOT achieve some major group goals.

## Your groups bioteam profile By category



Bioteams Aspect	Score
Group Growth	50%
Group Leadership	50%
Group Structure	50%
Group Communications	50%
Group Virtuality	50%

Request more information or HELP!

Read a bioteams article which explains more

<http://www.bioteams.com/flash/IsYourGroupaBioteam.html>

# Mesurer l'indice «efficacité-Bioteam»

## Bioteams Instant Team Assessment Tool (Apr-08)

1. Independently of our team leader, team members hold each other accountable and will offer and accept direct help whenever its needed				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
2. Team members will do everything they are asked to do but ultimately success or failure and its consequences/rewards is the team leaders responsibility				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
3. We are the absolute best team for the job at hand and are totally confident that we will succeed				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
4. To minimise misunderstandings team communications should give explicit instructions on exactly what team members should do				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
5. Any team member who has important information will share it with the whole team without having to check with the team leader first.				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
6. Team members are free to act within fairly wide briefs and if in any doubt they will act first and explain later rather than waiting for permission.				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
7. Team members are connected by email and the web but we don't try to stay in touch on the move or after normal work hours				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
8. The team has to be careful about how it shares information with external parties (e.g. suppliers or customers).				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
9. Its mostly the leaders job to take care of all the important external relationships and networks for the team				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
10. If an urgent or major unexpected event occurs the team has a pre-agreed way for everybody to react (like a plane crew in an emergency).				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
11. Team members don't deal with personal conflicts directly - this usually gets escalated to the team leader				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
12. The team plans its projects and their phases very carefully before taking action to avoid wasted effort and unnecessary rework				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
13. The fundamental purpose of the team is to produce the agreed outputs to a high standard as per the plan/budget/schedule				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
14. There is a very clear distinction of who is in the team and who is not - this is carefully controlled by the leader				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree
15. The team is constantly growing or shrinking depending on the stage of its projects - there is no steady state size.				
Strongly Agree	Agree	Don't Know	Disagree	Strongly Disagree

visit [www.bioteams.com](http://www.bioteams.com)

### Your Overall Bioteams Score



### Your Bioteams Profile



### Your Bioteams Priority Rules

Bioteams Zone	Score			
Organisation (4)	50%	10 - Transforming	11 - Team Membranes	12 - Emergence
Execution (3)	50%	7 - Swarming	8 - Tit for Tat	9 - Generic Algorithms
Connectivity (2)	50%	4 - Always On	5 - Symbiosis	6 - Cluster
Leadership (1)	50%	1 - Team Coms.	2 - Team Intelligence	3 - Autonomy
Beliefs (0)	50%	A - Cooperation	B - Consequences	C - Confidence

Request more information or HELP!

[http://www.bioteams.com/tools/instant\\_bioteams\\_assessment\\_export.html](http://www.bioteams.com/tools/instant_bioteams_assessment_export.html)



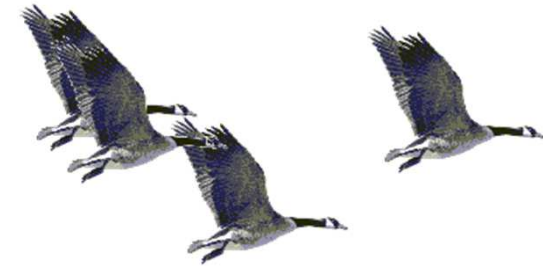
**Quali-Scope**  
Agilité organisationnelle



Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali-Scope 2012



# L'équipe se dépl'oie



## Contenu de la conférence

- ▶ De la nécessité d'être agile (CE)
- ▶ Agilité: valeurs, principes et outils (CE)
- ▶ Le «bioteaming», c'est quoi? (CG)
- ▶ Bioteaming: valeurs, principes et «règles» (CG)
  - Les 3 valeurs (les 3 C)
  - Les 3 principes
  - Les 12 règles
- ▶ «Bio-agilité»: valeurs, principes et outils (CE)
- ▶ Outils pour mesurer l'indice «Bioteam» (CG CE)
- ▶ **Conclusions, références et discussion (CG CE)**

# « Bio-agilité »: valeurs, principes et outils

Quali•Scope

## 4 valeurs

1. L'humain au centre des projets (V1)
2. Collaborer plutôt que contrôler (V2) (C1)(R1)(R8)
3. S'adapter et vivre ensemble le changement (V3)
4. Des bénéfices pour tous (V4)
5. Confiance mutuelle (C2) et solidarité (C3)

## 10 principes

1. Responsabilisation «Empowerment» (P1)(R3)
2. Leadership distribué (PB2)
3. Capacité (P2)
4. Désirabilité (P3)
5. Créativité (P4)
6. Simplicité (P5)
7. Adaptabilité à tous égards (PB3)(R7,R9 R11,R12)

## Management «Bio-Agile»

8. Management par promesses (P6)
9. Auto-organisation et émergence (R2,R10)
10. Équipes intégrées (P7)(R6)
11. Proximité (P8)(PB1)(R5)
12. Pas de surprise (P9)(PB1)(R4)
13. Accélération des bénéfices (P10)

## 4 principaux outils

1. Planification dynamique (O1)
2. Espaces collaboratifs (R4,R5,R6)
3. Livraisons fréquentes (O2)
4. Réunions d'alignement fréquentes (O3) (R9)
5. PPC (Pourcent promesses complétées - «valeur acquise») (O4)

**Cadre  
conceptuel  
GP «Agile»  
(rev02, 2012)**



**Quali•Scope**  
Agilité organisationnelle



Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali•Scope 2012

# Conclusions, références et discussions

## Références

- ▶ <http://www.amazon.fr/Bioteams-Performance-Virtual-Natures-Successful/dp/0929652428/> (Le livre)
- ▶ <http://www.bioteams.com/> (Le site officiel)
- ▶ [http://www.bioteams.com/PDFs/BioteamsReferenceCard\\_V1.0.pdf](http://www.bioteams.com/PDFs/BioteamsReferenceCard_V1.0.pdf) (Résumé sur une page)
- ▶ <http://resonanceproject.org/page.cfm?pt=3&id=241> (Tipu Ake Life Cycle)
- ▶ <http://www.qualiscope.ca/AOCE2012.pdf> (Quelques précisions sur l'agilité organisationnelle)
- ▶ [emond.claude@gmail.com](mailto:emond.claude@gmail.com)
- ▶ [charlotte.goudreault@gmail.com](mailto:charlotte.goudreault@gmail.com)



**Quali-Scope**  
Agilité organisationnelle



*Claude Emond,  
Charlotte Goudreault  
et Quali-Scope 2012*