

ÉDITION 2021

Rétrospectives en ligne

Débloquez le plein potentiel de
votre équipe à distance

Neatro



3

Pourquoi ce guide ?

4

Chapitre I

Bien comprendre les bases de la rétrospective Agile

16

Chapitre II

Comment animer une rétrospective en ligne, étape par étape

23

Chapitre III

7 formats de rétrospectives passés à la loupe

31

Bonus

10 conseils pratiques pour réussir votre prochaine rétrospective en ligne

42

Bonus #2

Nos suggestions d'émissions et de livres



Pourquoi ce guide ?

Depuis près de 3 ans, l'équipe de **Neatro** développe avec passion la meilleure expérience de rétrospective en ligne possible. Nous dialoguons quotidiennement avec des Scrum Masters, des Coachs Agile, des Managers d'équipe ou tout simplement des membres d'équipes qui animent fréquemment des rétrospectives avec leurs équipes respectives.

Tout au long de notre périple, nous avons beaucoup appris sur les défis les plus communs que les équipes peuvent connaître à travers leurs rétros. Et plus particulièrement encore lorsque la crise de la COVID-19 a éclaté, ce qui a massivement tourné les équipes vers une expérience virtuelle de rétrospectives.

À travers ce livre, composé de recueils de réflexions partagées sur notre blogue mais également de contenus exclusifs, nous avons voulu aider les individus à mieux saisir le potentiel incroyable qu'offre la rétrospective dans l'amélioration continue des équipes.

Mais ceux qui nous suivent le savent bien, nous n'avons pas voulu nous arrêter en si bon chemin. Ce livre regorge d'astuces et de conseils pratiques pour vous aider à améliorer l'efficacité de vos rétrospectives, tout en offrant une expérience plaisante et un cadre de sécurité psychologique adéquat à l'ensemble des participants.

Si vous n'êtes pas encore familier-ière de la rétrospective et que vous désirez en apprendre plus sur le sujet, ce livre est fait pour vous.

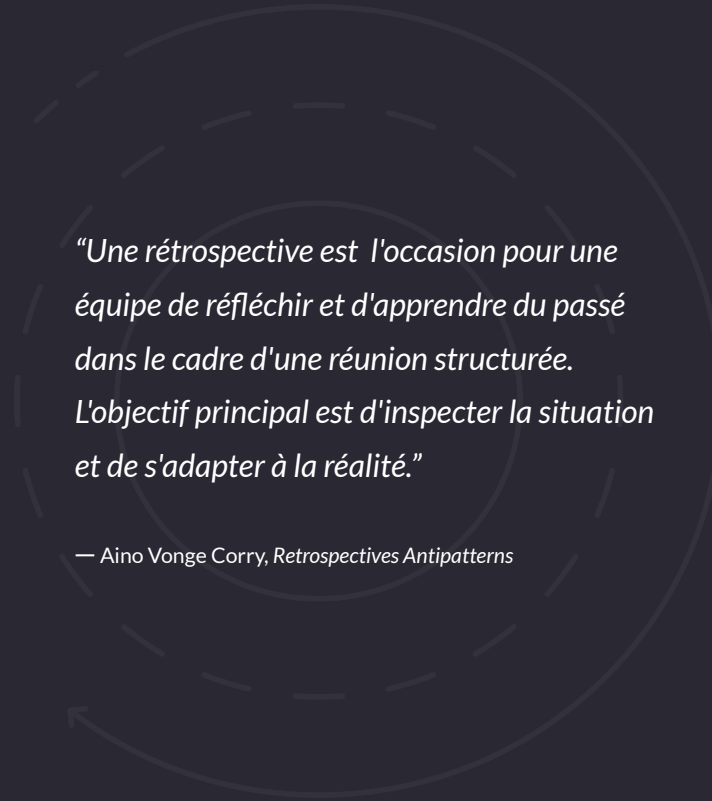
Si vous conduisez déjà des rétrospectives en équipe et que vous voulez découvrir de nouvelles techniques pour pimenter vos prochaines rencontres et "briser la routine de la rétrospective", ce livre est fait pour vous.

Nous espérons que vous apprécierez le fruit de nos trouvailles dans les pages qui suivent.

Nous vous souhaitons une excellente lecture !

CHAPITRE I

Bien comprendre les bases de la rétrospective Agile



“Une rétrospective est l'occasion pour une équipe de réfléchir et d'apprendre du passé dans le cadre d'une réunion structurée. L'objectif principal est d'inspecter la situation et de s'adapter à la réalité.”

— Aino Vonge Corry, *Retrospectives Antipatterns*

Une définition simple de la rétrospective

La rétrospective, c'est avant tout une affaire d'équipe, pour l'équipe, par l'équipe. Elle prend la forme d'une réunion d'équipe courte et fréquente.

La rétrospective consiste à revenir sur les événements passés au cours de la dernière itération, d'en tirer des leçons, puis de bâtir collectivement un plan d'action en vue de favoriser l'amélioration rapide et continue de l'équipe.

Traditionnellement, une rétrospective permet à l'équipe de mener une réflexion collective sur **trois questions-clé**:

- Qu'est-ce qui s'est bien passé ?
- Qu'est-ce qui s'est moins bien passé ?
- Comment peut-on s'améliorer ?

Toutefois, une rétrospective est bien plus riche qu'une simple réponse à ces questions. Nous découvrirons d'ailleurs plusieurs formats ludiques de rétrospectives dans un instant.

“Les rétrospectives aident les équipes - y compris les meilleures - à s'améliorer en continu.”

— Esther Derby & Diana Larsen, *Agile Retrospectives - Making Good Teams Great*

Quel genre d'équipe devrait faire des rétrospectives ?

Réponse (très) courte : **toutes les équipes** devraient conduire des rétrospectives fréquemment.

Peu importe votre industrie, peu importe ce sur quoi vous travaillez ou quelle méthode de travail vous employez (qu'elle soit qualifiée d'Agile ou non).

L'exercice de la rétrospective devrait systématiquement avoir lieu pour toute équipe soucieuse de **développer son plein potentiel**.

Enfin, la question de la **maturité d'équipe** ne devrait pas avoir d'incidence sur le fait de conduire des rétrospectives.

Il n'est pas rare d'entendre que des équipes n'ont pas de temps à consacrer aux rétrospectives.

👉 Puisqu'une image vaut mille mots, celle-ci résume plutôt bien l'utilité de la rétrospective.



Illustration basée sur le travail de Scott Simmerman "The Square Wheels Guy"

<https://www.performancemanagementcompany.com/>

Quels sont les bénéfices des rétrospectives ?

Les exemples de bénéfices liés aux rétros sont légion.

Puisque l'équipe fait preuve d'une grande transparence lors de cet exercice, ses membres peuvent plus facilement échanger sur les défis identifiés.

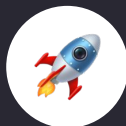
On retiendra notamment →



La collaboration, la communication, la confiance et l'esprit d'équipe renforcés.



Une plus forte capacité à identifier comment améliorer nos processus.



Une productivité d'équipe améliorée.



La démultiplication des enseignements et des apprentissages au sein de l'équipe.



Une aptitude à éviter que les erreurs du passé ne se reproduisent.



Une meilleure anticipation des problèmes à venir.



En quoi une rétrospective diffère-t-elle d'une rencontre d'équipe classique ?

Les rétrospectives se distinguent des réunions d'équipe traditionnelles car leur objectif est de se concentrer sur une itération spécifique ou sur un projet, avec les intentions suivantes :

- Mettre l'équipe au centre de la discussion. L'objectif est d'améliorer l'équipe et ce qui l'entoure.
- Donner la parole à tous les membres de l'équipe.
- Faire le point sur ce qui a bien été et moins bien été.
- Bâtir ensemble un plan d'action avec pour objectif d'améliorer rapidement le fonctionnement de l'équipe sur un ou plusieurs points identifiés.



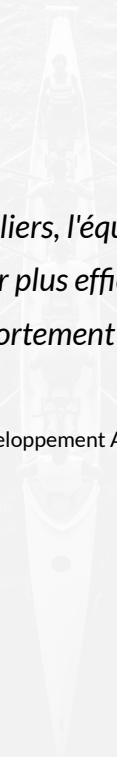
Qui devrait faciliter la rétrospective ?

Tout d'abord, il est certain qu'un membre de l'équipe doit prendre la **responsabilité d'animer une rétrospective**. Vous pourriez cependant vous demander qui devrait avoir cette responsabilité, et la réponse est... ça dépend.

Bien sûr, une équipe Scrum s'appuiera avant tout sur son/sa Scrum Master et pourra solliciter son aide pour animer des rétrospectives. Un-e Coach Agile dispose également de l'expérience et des compétences nécessaires pour assurer ce travail de facilitation.

Cependant, dans un souci d'auto-organisation, de nombreuses équipes Agile procèdent à **une rotation continue** de la personne désignée comme facilitatrice de la prochaine rétrospective.

Ainsi, chaque membre de l'équipe aura l'occasion de concevoir et de faciliter sa rétrospective. Ceci offrira à l'équipe des choix d'activités constamment renouvelées et permettra ainsi d'éviter de tomber dans une routine ennuyeuse.



“À intervalles réguliers, l'équipe réfléchit aux moyens de devenir plus efficace, puis règle et modifie son comportement en conséquence.”

— Manifeste pour le développement Agile de logiciels

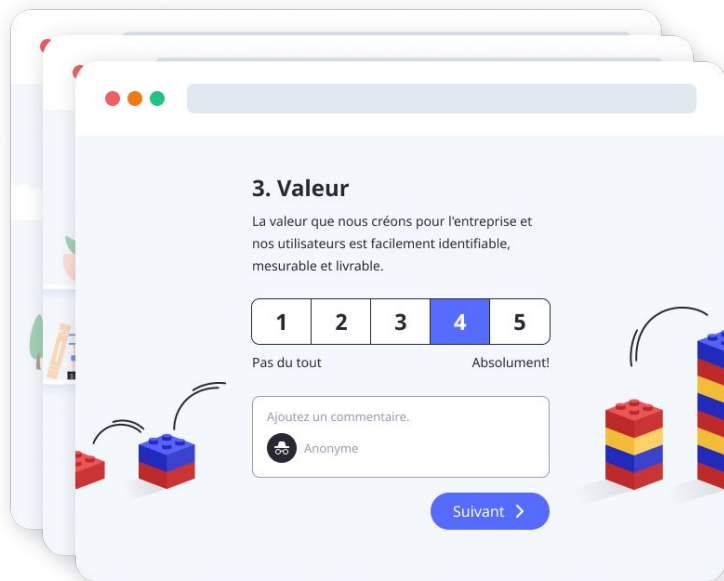
De quoi parle-t-on dans une rétrospective ?

D'après le Guide Scrum, la Sprint Retrospective est une rencontre à intervalles réguliers, pour que l'équipe réfléchisse aux moyens de devenir plus efficace, puis règle et modifie son comportement en conséquence.

On retiendra ici que les thèmes abordés lors d'une rétrospective sont **très diversifiés** et constamment en lien avec l'équipe.

Dans le cas de Neatro, notre plateforme de rétrospectives en ligne conçue pour les équipes Agile distribuées, nous avons identifié **10 dimensions d'équipe** et les proposons dans l'ensemble de nos activités de rétrospectives prêtes à l'emploi.

Ces dimensions correspondent typiquement aux principaux sujets abordés pendant des rétrospectives, bien que cette liste ne soit évidemment pas exhaustive :



Mission

Nous sommes tous alignés sur les objectifs de l'entreprise. Nous savons donc ce qu'il faut faire en tant qu'équipe pour les atteindre et créer de la valeur.

Ownership

Notre équipe travaille de manière autonome et peut prendre des décisions par elle-même. Notre "ownership" est facilement identifiable à l'intérieur comme à l'extérieur de l'équipe.

Valeur

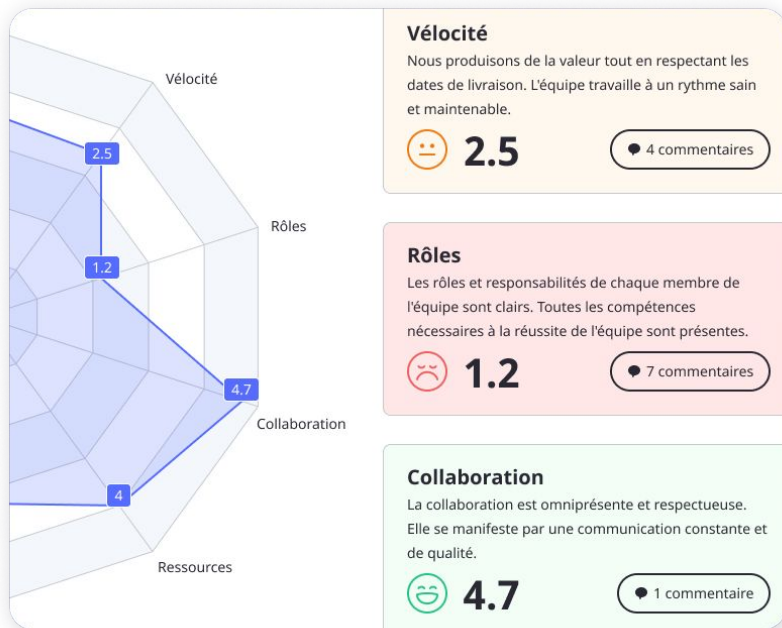
La valeur ajoutée à l'entreprise ainsi que celle fournie au client est mesurable, quantifiable et réalisable par l'équipe.

Vitesse

Nous produisons de la valeur tout en respectant les dates de livraison. L'équipe travaille à un rythme sain et maintenable.

Processus

Nos processus sont bien conçus et nous aident à créer de la valeur. Nous ne nous sentons pas ralentis ou bloqués à cause d'eux.



Rôles

Les rôles et responsabilités de chaque membre de l'équipe sont clairs pour tout le monde. Toutes les compétences nécessaires à la réussite de l'équipe sont présentes.

Collaboration

La collaboration est omniprésente et respectueuse. Elle se manifeste par une communication constante et de qualité.

Fun

L'ambiance de travail est agréable et chacun des membres de l'équipe prend plaisir à travailler ensemble.

Apprentissages

Les membres de l'équipe continuent de développer leurs compétences grâce à des apprentissages répétés, Sprint après Sprint.

Ressources

L'équipe a accès aux ressources matérielles et au support nécessaires pour accomplir sa mission.

*“La Sprint Retrospective [...] est limitée dans le temps à un maximum de **trois heures** pour un Sprint d'un mois. Pour les Sprints plus courts, l'événement est généralement plus court.”*

— Guide Scrum, édition 2020

Quelle fréquence et quelle durée pour nos rétrospectives ?

Afin que l'exercice demeure efficace, la fréquence des rétrospectives doit être soutenue.

On observe généralement **une rétrospective à la fin de chaque Sprint** pour une équipe Scrum, soit une fois **toutes les deux semaines** en moyenne. Ainsi, l'équipe réévalue rapidement l'impact des éléments d'action sur lesquels elle s'est commise lors de la dernière rétrospective.

Les rétrospectives n'ont pas pour ambition d'être des réunions qui s'éternisent. Toujours avec l'exemple d'une rétro toutes les deux semaines, comptez généralement **1h30 de durée**.

En bref, il n'existe pas de contrainte particulière en dehors du fait de privilégier des rencontres relativement courtes, et surtout fréquentes.

Faire

Planifier nos dailies.

 4 Mai 2021

Ne pas faire

Améliorer notre communication.

 ???

Qu'est-ce qu'un plan d'action ?

Comme énoncé précédemment, le but d'une rétrospective est d'aider l'équipe à s'améliorer très rapidement.

Pour ce faire, l'équipe bâtit au cours de la rétrospective un plan d'action, composé d'un ou plusieurs **éléments d'action**. Il existe une infinité d'exemples d'éléments d'action tant les sujets abordés au cours d'une rétrospective peuvent être diversifiés.

Trois conseils majeurs pour vous aider à construire un plan d'action efficace:

Assurez-vous que les éléments d'action choisis soient **SMART** (**S**pécifiques, **M**esurables, **A**tteignables, **R**éalisables, **T**emporellement définis)

Ne vous commettez pas sur trop d'éléments d'action à la fois. Rappelez-vous que l'intérêt d'un plan d'action est d'observer une amélioration rapide et distincte de l'équipe dès le prochain cycle.

Évitez d'assigner un élément d'action à plusieurs personnes à la fois. Cela reviendrait à en diluer la responsabilisation. Bien que plusieurs personnes puissent tout à fait collaborer sur l'accomplissement d'un élément d'action, nous vous conseillons de ne nommer qu'une seule personne comme responsable de ce dernier (comme une sorte de rôle de messenger sur l'avancement de l'élément d'action).

CHAPITRE II

Comment animer une rétrospective en ligne, étape par étape

Étape 1 : Définissez le but de votre rétrospective à distance.

Une rétrospective Agile aide les membres de votre équipe à réfléchir sur leur façon de travailler et à devenir meilleurs.

Profitez de cette opportunité pour discuter de ce qui compte par-dessus tout pour votre équipe. Engagez les participants dans des conversations qui vont leur permettre de créer un plan d'action qui fera du sens unanimement.

Des discussions légères ou non documentées ne suffisent pas à construire un plan d'action solide.

Savez-vous exactement ce que vous voulez accomplir avec cette rétrospective ?

Vous pouvez utiliser différentes activités pour comprendre les enjeux de votre équipe:

Utilisez des sondages anonymes pour identifier les enjeux majeurs. Choisissez un enjeu et faites-en le but de votre prochaine rétrospective.

Essayez l'activité du Team Radar pour mesurer l'importance de différentes thématiques auprès de votre équipe. Choisissez les sujets avec les scores les plus bas pour définir le but de votre prochaine rétrospective.

Employez les métriques de différents outils que votre organisation utilise (JIRA, NPS score).

Aussi, ce ne sera une surprise pour personne, mais demeurer proche de son équipe au quotidien est aussi un bon moyen de découvrir des sujets à travailler.

Assurez-vous que votre équipe soit d'accord pour travailler les sujets que vous avez identifiés ensemble avant de commencer la rétrospective. Le but d'une rétrospective devrait toujours venir de l'équipe et pas d'une seule personne.

Étape 2 : Créez l'expérience de rétrospective adaptée à la situation.

Maintenant que vous en avez identifié le but, il est temps de choisir un format qui permettra de tirer la meilleure valeur de votre rétrospective.

La principale difficulté est d'identifier et de prioriser les caractéristiques de votre équipe. Pour vous aider, voici quelques questions que vous devriez vous poser :

Quel est le contexte de votre équipe ? L'état d'esprit est-il plutôt positif ou négatif ? Si le ressenti global de l'équipe est pessimiste, vous pourriez choisir des exercices mettant l'accent sur le positif.

Depuis combien de temps les membres de votre équipe travaillent-ils ensemble ? Cette équipe est-elle toute nouvelle ou a-t-elle déjà "de la bouteille" ? Par exemple, une activité invitant les participants à définir leurs attentes, rôles et responsabilités au sein de l'équipe pourrait amener une bonne base de collaboration.

Que cherchez-vous à améliorer ? Collaboration entre les membres, rôles et responsabilités de chacun, alignement vis-à-vis de la stratégie d'entreprise, vitesse d'équipe, clarification des processus, accès aux ressources... Les sujets ne manquent pas.

Notez par ailleurs que même "le fun" est un sujet essentiel à aborder. Les personnes qui ont du plaisir à travailler ensemble ont plus de chance d'être optimistes, motivées, d'apprendre plus vite, de faire moins d'erreurs et de prendre de meilleures décisions.

Votre équipe est-elle plutôt artistique ou plutôt pragmatique ? Certains participants verront plus d'intérêt dans des formats de rétrospectives résolument créatifs (comme des dessins collaboratifs ou des LEGOs), tandis que d'autres se sentiront plus à l'aise avec le côté direct d'un tableau à plusieurs colonnes.

Vous allez devoir expérimenter, sans doute vous tromper puis réessayer, pour raffiner vos rétrospectives et en apprendre davantage sur votre équipe.

Essayez d'innover en termes d'activités pour faire de cette cérémonie un moment très agréable en équipe. Dessin, formats basés sur des métaphores, formats personnalisés en fonction de l'équipe, etc...

Voyez les membres de votre équipe comme vos clients et faites de votre mieux pour leur fournir l'expérience la plus mémorable possible.

Soyez toujours honnête avec eux, identifiez ce qu'ils font bien mais aussi ce qu'ils doivent améliorer.

Esther Derby et Diana Larsen recommandent dans leur livre *Agile Retrospectives* la structure suivante :

1. Préparer le terrain

Donnez la parole à chaque membre pour mettre en condition et s'assurer que tout le monde est psychologiquement prêt à se lancer.

2. Rassembler des informations

Invitez les participants à partager des faits sur les événements passés. Vous en obtiendrez une représentation commune.

3. Générer des *insights*

Demandez-vous en équipe "pourquoi" les faits précédemment énoncés sont apparus. Quelles en ont été les causes ?

4. Décider quoi faire

À partir d'une liste d'améliorations potentielles, l'équipe va pouvoir choisir des éléments sur lesquels se commettre d'ici la prochaine rétrospective.

5. Fermer la rétrospective

Entendez-vous sur la documentation de la rencontre et sur le plan de suivi des éléments d'action, puis effectuez un court *ROTI*.

Le but de cette structure est de s'assurer que la rétrospective se passe de façon fluide en définissant clairement les critères de succès de chaque étape.

Bien gérer son temps est un autre élément-clé d'une bonne rétrospective. Limiter en temps chaque étape est une excellente pratique. Cela permet de garder l'équipe concentrée sur l'accomplissement de chaque tâche et les encouragent à débiter la rétrospective sans tarder.



Étape 3 : Équipez-vous des bons outils.

Il est important de ne pas laisser les outils vous imposer une façon de faire vos rétrospectives à distance. Utilisez-les en tant que support.

L'outil ayant le plus de valeur est celui qui va vous aider à connecter votre équipe. Cela peut être par exemple Slack, Zoom ou Microsoft Teams, tant que ces fonctionnalités soient accessibles :

Vidéo + Son : afin de faciliter le contact, tout le monde devrait avoir sa caméra allumée. Pour vous, il est recommandé de toujours avoir un œil sur votre équipe pour bien lire la pièce.

Un canal de discussion à l'écrit : utile pour poster des commentaires ou des questions pendant que quelqu'un parle.

Des signaux visuels : rend l'action d'entrer dans une conversation plus simple. Microsoft Team offre un bouton "je lève la main" pour montrer à tout le monde que vous avez quelque chose à dire sans couper la parole

Dépendamment du type de rétrospective que vous désirez animer, il faut désormais choisir un outil de collaboration.

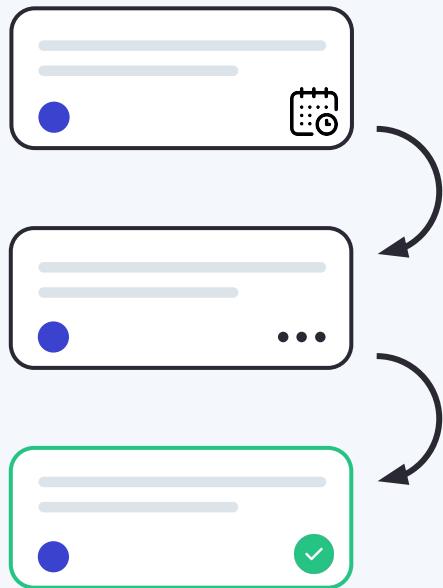
Si vous voulez dessiner ou créer une expérience taillée sur mesure pour votre équipe, vous allez avoir besoin d'un outil très flexible comme Mural ou Miro. Notez bien qu'utiliser ce genre d'outil va généralement vous demander un certain temps de préparation.

Si vous préférez opter pour une rétrospective plus structurée, vous pouvez trouver différents outils de rétrospective en ligne comme [Neatro](#).

La plupart de ces outils proposent une version d'essai gratuite. Nous vous conseillons d'en tester plusieurs et d'observer lequel fera l'unanimité auprès de votre équipe.

Voici quelques fonctionnalités qui sont les bienvenues dans ces solutions :

- Des formats de rétrospectives clés en main.
- La possibilité de créer son propre format de rétrospective.
- Des structures de rétrospectives bien pensées et généralement testées par de nombreuses équipes.
- L'accès à l'historique de vos rétrospectives.
- Une façon simple d'afficher les action items encore en cours (ou de les exporter dans un outil de gestion de projet).
- Permettre de poster des idées de façon anonyme.



Faites un rappel des engagements de l'équipe au début de la prochaine rétrospective.

Le "check-in" de la rétrospective est le meilleur moment pour parler du statut des action items de la dernière rétrospective.

Premièrement, traitez les action items qui sont toujours en cours. En pratique, un membre de l'équipe est responsable de chaque action item et devrait pouvoir apporter un statut sur l'élément en question.

Si cet action item est toujours en cours, demandez aux participants ce qu'ils pourraient faire en équipe pour aider à sa complétion.

Même si quelqu'un est affecté à cet action item, rappelez-vous que toute l'équipe en est responsable.

Pour les action items qui sont terminés, demandez à l'équipe s'ils ont fait une différence.

Ces deux questions sont généralement un excellent moyen de découvrir de nouveaux enjeux et de trouver le but de votre prochaine rétrospective.

CHAPITRE III

7 formats de rétrospectives passés à la loupe

3 colonnes constituent ce template de rétrospective :



Start

Ce que l'équipe devrait commencer.
exemple: faire de la programmation en binôme pour améliorer la qualité.



Stop

Ce que l'équipe devrait arrêter.
exemple: arriver en retard à nos réunions d'équipe.



Continue

Ce que l'équipe devrait continuer.
exemple: avoir des rétrospectives fréquentes pour cultiver la transparence.

Start, Stop, Continue

Cette technique de rétrospective amène votre équipe à réfléchir à trois questions fondamentales :

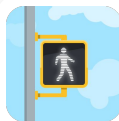
Que devons-nous **commencer à faire** ? (ajustements que l'équipe serait disposée à mettre en œuvre lors du prochain cycle)

Que devrions-nous **arrêter de faire** ? (choses qui ne sont pas utiles pour l'équipe, et/ou qui ne montrent pas de résultats)

Que devons-nous **continuer à faire** ? (activités qui fonctionnent bien, qui donnent des résultats et qui sont perçues positivement par l'équipe)

Dans quel contexte l'utiliser ?

Start, Stop, Continue est un modèle très généraliste et hautement flexible, vous pouvez donc l'utiliser dans beaucoup de contextes. Nous avons remarqué que ce template est particulièrement efficace pour traiter **des façons de travailler** au sein de l'équipe.



Essayez ce modèle gratuitement sur [Neatro](#)

Ce modèle se compose de **4 colonnes** :



Liked

Ce que vous avez aimé.

exemple: notre Directeur nous a félicités pour la dernière fonctionnalité que nous avons livrée.



Learned

Ce que vous avez appris.

exemple: nous devrions systématiquement consulter l'équipe Product Marketing lorsque nous communiquons sur une mise à jour du Produit.



Lacked

Ce qui a manqué à l'équipe.

exemple: nous avons manqué d'expertise SEO, ce qui nous a fait perdre beaucoup de temps pendant la refonte de la page d'accueil de notre site web.



Longed for

Ce que vous auriez désiré.

exemple: passer plus de temps à raffiner notre backlog en équipe pour mieux préparer le Sprint suivant.

Les 4Ls

Reconnu pour sa grande simplicité, le modèle des 4Ls est rapidement devenu une référence dans le petit monde des modèles de rétrospectives.

Les membres de l'équipe pourront s'exprimer tour à tour sur **ce qu'ils ont aimé** (Liked), **appris** (Learned), **manqué** (Laked) et **auraient désiré** (Longed for) à propos d'un projet ou d'une itération. 4Ls donc.

Dans quel contexte l'utiliser ?

Nous recommandons l'utilisation de cette activité pour faire ressortir autant les bons que les moins bons côtés d'une itération passée.

Par ailleurs, de nombreux Scrum Master ont recours à ce modèle pour animer des rétrospectives récurrentes d'équipe.



Essayez ce modèle gratuitement sur [Neatro](#)

Réalisez cette activité sous **3 colonnes** :

**Glad**

Les choses qui vous rendent fier.

exemple: même si notre projet fut très complexe, nous sommes arrivés à bout de l'ensemble des "user stories".

**Sad**

Les choses qui vous déçoivent.

exemple: À cause d'un bug, Ben a dû travailler tard deux soirs de suite.

**Mad**

Les choses qui vous énervent.

exemple: certains de nos "dailies" ont duré plus de 20 minutes à cause de retards.

Glad, Sad, Mad

Il est parfois difficile de répondre aux questions ouvertes du type "Comment vous sentez-vous ?" ou "Est-ce que tout va bien ?".

Séparer une conversation en trois catégories (**Glad**: Content, **Mad**: Déçu, **Sad**: Triste) est une technique populaire pour découvrir les sentiments de votre équipe.

Par la suite, vous aurez le choix de concentrer cette activité sur les émotions positives ou d'ouvrir une conversation sur les émotions négatives de votre équipe.

Dans quel contexte l'utiliser ?

Pour faire simple, ce modèle se veut tout aussi généraliste que les 4Ls ou Start, Stop, Continue. Sa spécificité est que les discussions se basent sur les ressentis, pas uniquement les faits. Cet exercice est l'idéal pour véritablement prendre le pouls sur ce que l'équipe pense d'un projet.



Essayez ce modèle gratuitement sur [Neatro](#)

SWOT se décompose en **4 colonnes** :



Forces

Quelles sont les forces de notre équipe ?

exemple: bon esprit d'équipe



Faiblesses

Quels points faibles pouvons-nous identifier ?

exemple: notre dette technique devient insoutenable



Opportunités

Quelles opportunités pourrions-nous saisir ?

exemple: mettre en place des sessions de peer-programming pour améliorer la qualité de notre code



Menaces

Quels obstacles risquent de se dresser devant nous ?

exemple: des problèmes de stabilité dans notre environnement de production peuvent survenir

La Matrice SWOT

Le modèle SWOT est recommandé pour aider l'équipe à dresser un bilan complet des **forces et faiblesses de l'équipe**, puis à réfléchir sur les **opportunités et menaces potentielles** qui l'entourent.

Dans quel contexte l'utiliser ?

En tant que rétrospective d'équipe ou de Sprint, SWOT vous offrira une vision relativement large des éléments positifs, négatifs, internes et externes qui ont une influence sur l'équipe.

SWOT est également un excellent modèle de point de mi-projet, ou même de post-mortem de projet.



Essayez ce modèle gratuitement sur [Neatro](#)

4 colonnes pour cet exercice :



L'objectif

L'objectif de l'équipe.

exemple: obtenir 10 nouveaux clients Premium d'ici la fin du trimestre.



Le vent

Ce qui propulse l'équipe.

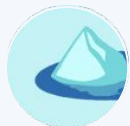
exemple: nos articles de blog offrent du bon contenu, ce qui nous aide à attirer de nombreux prospects.



L'ancre

Tout ce qui vous ralentit.

exemple: la plupart de nos utilisateurs gratuits ne comprennent pas pourquoi ils devraient passer à un compte Premium.



L'iceberg

Risques potentiels.

exemple: notre principal concurrent a sorti une nouvelle fonctionnalité-clé, certains de nos utilisateurs pourraient nous quitter pour l'utiliser.

Le Sailboat

Le Voilier (ou Sailboat) est un exercice engageant et stimulant pour aider votre équipe à faire le point sur son cheminement jusqu'à l'objectif fixé pour le Sprint ou projet passé.

Imaginez votre équipe, à bord d'un voilier, mettre le cap vers une île déserte. L'île est l'objectif de votre équipe, et le vent représente toutes les choses qui aideront le voilier à atteindre l'île. L'ancre symbolise les choses pouvant ralentir le bateau et un iceberg représente un danger qui pourrait stopper le voyage.

Dans quel contexte l'utiliser ?

Cette activité est excellente pour faire le point sur un objectif d'équipe à moyen ou long terme.

Les moussaillons discuteront, échangeront et proposeront des solutions pour s'assurer que l'équipe garde le cap vers une complétion sereine de l'objectif.



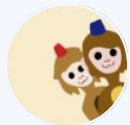
Essayez ce modèle gratuitement sur [Neatro](#)

Ce gabarit de rétrospective se découpe en **3 colonnes** :

**Pour vous**

Un souhait pour vous.

exemple: j'aimerais trouver du temps pour étudier ma certification de Scrum Master.

**Pour l'équipe**

Un souhait pour l'équipe.

exemple: j'aimerais que l'on ait un minimum de temps pour célébrer nos bons coups en fin de Sprint.

**Pour le reste**

Un souhait pour toute autre chose.

exemple: j'aimerais que les Canadiens de Montréal remportent la Coupe Stanley cette année.

Le Génie de la Lampe

Amenez un peu de magie dans votre prochaine rétrospective !

Commencez l'exercice en indiquant aux membres de l'équipe qu'ils ont trouvé une lampe magique et libéré le Génie à l'intérieur. Ils disposent de **trois vœux par personne** : un pour chacun des membres, un pour l'équipe et un pour le monde. N'oubliez pas de leur dire qu'ils n'ont pas la possibilité de demander d'avoir plus que trois vœux au Génie !

Dans quel contexte l'utiliser ?

Le Génie de la Lampe est efficace pour aider votre équipe à résoudre des insatisfactions ou frustrations. Introduisez une activité positive dans votre routine de rétrospectives pour les aider à passer ce moment négatif.

C'est aussi la parfaite activité de fin d'année pour faire part de ses vœux pour l'an prochain.



Essayez ce modèle gratuitement sur [Neatro](#)

Seulement 2 colonnes viennent alimenter cet exercice :



Esprit d'équipe

Tu as vraiment aidé l'équipe quand...

exemple: tu m'as accordé 30 minutes pour me partager des retours de qualité sur mes maquettes.



Idées

Ce que j'aimerais voir plus c'est...

exemple: collaboration entre nos différentes équipes! Ta contribution au dernier Sprint Review nous a d'ailleurs rapproché de l'équipe de Ventes.

Le jeu d'appréciation

Cette activité crée une discussion positive en orientant la conversation autour des bonnes expériences vécues par chacun des membres de l'équipe.

Combinez les réponses de la colonne Esprit d'équipe avec les commentaires générés dans la colonne Idées pour déterminer des éléments d'action pour les membres de votre équipe.

Dans quel contexte l'utiliser ?

Ce modèle de rétrospective est particulièrement utile pour renforcer l'esprit de groupe, tout en donnant de l'importance aux contributions individuelles de chacun.

En toute fin de cycle ou de projet, cette rétrospective permet de resserrer les liens avant d'attaquer une autre initiative.



Essayez ce modèle gratuitement sur [Neatro](#)

BONUS

10 conseils pratiques pour réussir votre prochaine rétrospective en ligne

CONSEIL #1

Structurez, structurez, et... structurez !

Une rétro en ligne peut vous faire gagner du temps dans la préparation et la mise en place de vos activités.

Cependant, afin qu'elle soit un succès, la rétro doit impérativement suivre quelques règles logistiques élémentaires.

Voici quelques astuces pour vous assurer que la structure de la rétrospective soit agréable pour tous →



Allumer sa caméra



Éteindre son micro lorsqu'on ne parle pas



Éviter les longs monologues



Faire des pauses toutes les 45 minutes



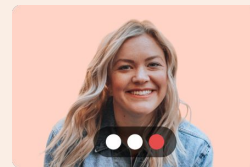
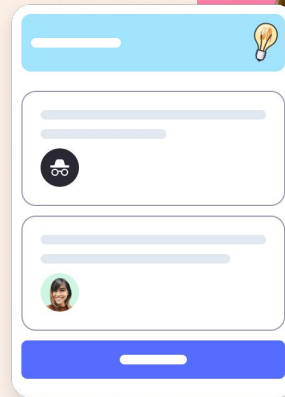
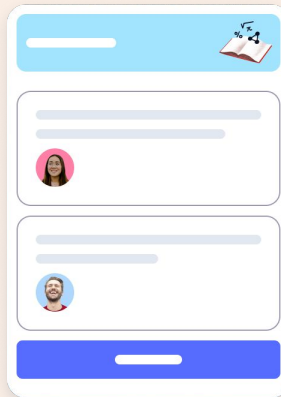
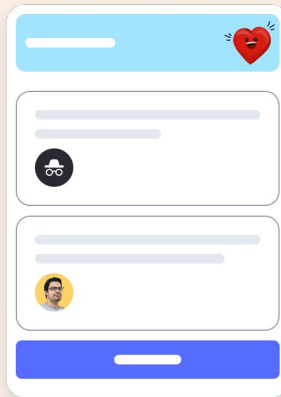
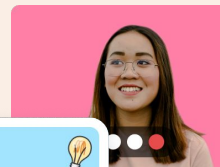
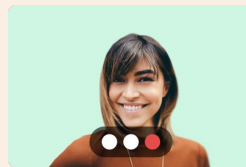
Insérer des exercices physiques

CONSEIL #2

Utilisez un outil collaboratif de rétrospectives

L'outil de rétrospective choisi doit encourager tous les membres de l'équipe à participer.

Ce n'est pas l'unique responsabilité du/de la coach ou du/de la Scrum Master.



CONSEIL #3

Gardez vos rétros courtes et fréquentes

Le travail à distance peut être source de nombreux défis. Nous vous encourageons à prendre davantage d'occasions pour revenir sur ce qui a été accompli.

Si vous aviez l'habitude de faire une rétro de 3 heures une fois par mois 100% au bureau précédemment, alors peut-être qu'il serait temps de passer à une rétro virtuelle de 1h30 toutes les deux semaines.



CONSEIL #4

Brisez la glace

Animer un Icebreaker en début de rétrospective est un excellent moyen d'intégrer les participants dans la rencontre sur le plan psychologique.

Un cadre virtuel ne devrait en aucun cas brider votre créativité dans l'exercice de l'Icebreaker. Il existe tout un tas d'activités simples mais efficaces pour briser la glace en équipe.

Un simple jeu de questions, comme le *Question Game* de [Neatro](#), fait parfaitement l'affaire en toute condition.



Vous avez le pouvoir de vous téléporter, là, immédiatement ! où allez-vous ?



Dites-nous quelque chose que l'on ne connaît pas à propos de vous.



Dites-nous en plus au sujet de ce meme / cette vidéo qui vous a fait(e) rire récemment !



CONSEIL #5

Assurez-vous que tout le monde soit entendu

Amener un cadre où chacun se sente en sécurité pour discuter et partager ses opinions est crucial. Encore plus dans un cadre de travail à distance.

Un participant est trop bavard ? D'autres sont carrément effacés ? N'hésitez pas à mettre en place l'utilisation d'un *Talking Stick* virtuel.

Le principe est simple : seule la personne qui possède le "bâton de la parole" peut parler. Une fois qu'elle a terminé, elle remet le bâton à une autre personne.



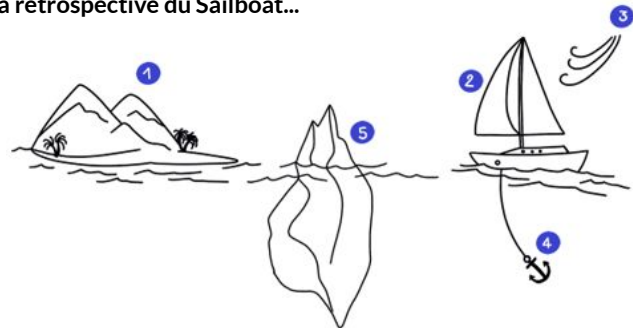
CONSEIL #6

Variez vos exercices de rétrospectives

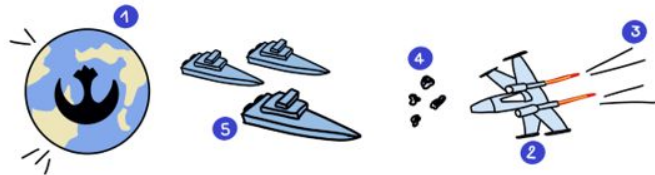
Puisqu'il n'est pas possible d'offrir un cadre différent à chaque rétrospective, assurez-vous de proposer des activités différentes et rafraîchissantes pour garder l'équipe engagée.

Vous pouvez laisser libre cours à votre imagination en co-créant votre propre modèle de rétrospective avec les membres de l'équipe.

La rétrospective du Sailboat...



... peut s'adapter à n'importe quel thème



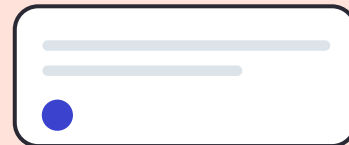
[Consultez notre guide](#)

CONSEIL #7

Ne laissez pas l'outil dicter l'activité

Parfois, on peut être tenté d'articuler nos discussions autour d'un modèle de rétro tout prêt. Ne perdez pas de vue que le gabarit de rétro est supposé vous aider à accomplir les discussions nécessaires.

Le choix d'un modèle de rétro doit résulter d'une problématique clairement identifiée.



CONSEIL #8

Faites le maximum pour garder vos rétros fun

Bien sûr, le choix de l'activité principale de rétrospective peut avoir un impact sur le niveau de fun de la rencontre. Adapter les rétrospectives à votre équipe est essentiel pour rendre ces moments amusants, engageants et productifs.

Mais ce n'est pas tout ! N'hésitez pas à introduire ou à clôturer votre rétrospective avec de courtes activités telles que le partage d'anecdotes positives avec l'équipe. Soyez créatifs !

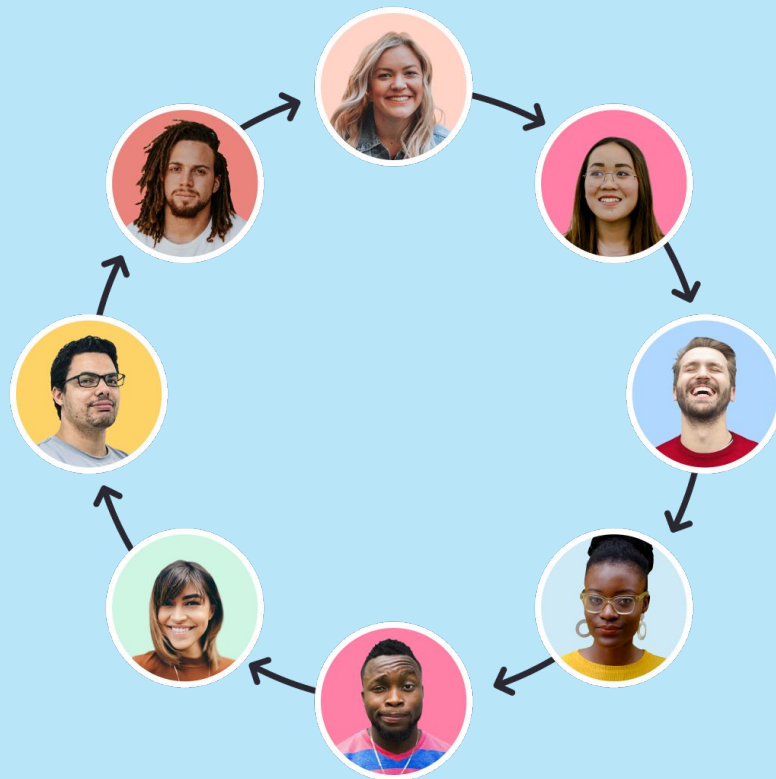


CONSEIL #9

Responsabilisez les membres de l'équipe

Au cours d'une rétrospective distribuée, demandez aux membres de l'équipe de se répartir les action items.

Il est fort probable que cette répartition crée des discussions et améliore l'implication des participants !



CONSEIL #10

Faites un suivi fréquent sur la progression de l'équipe

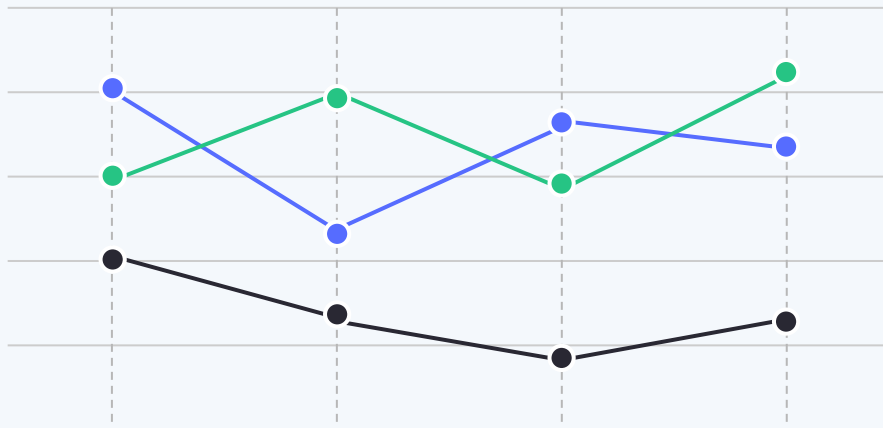
L'amélioration continue d'une équipe, ça se mesure !

Nous vous recommandons de garder un œil attentif à deux éléments majeurs de vos rétrospectives :

Les éléments d'action entrepris ont-ils pu apporter un changement positif ?

Comment les membres perçoivent-ils la condition actuelle de l'équipe ?

Notez qu'un **Radar d'équipe Neatro** peut vous aider à répondre à ces deux questions.



BONUS #2

Nos suggestions d'émissions et de livres

Chaînes francophones 🎵



Scrum Life

Des discussions sans tabou et avec humour de l'état d'esprit agile. Vous viendrez pour les conseils avisés, vous resterez pour l'ambiance chaleureuse !



La Minute Agile

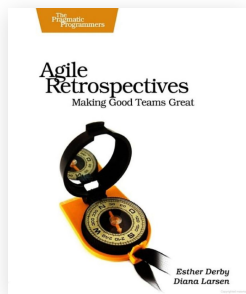
Une web série pour apprendre de nombreuses choses autour de l'agilité. Des thèmes variés à découvrir dans des formats courts et pertinents.



Go Pyrate!

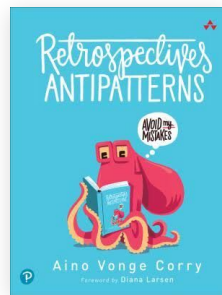
On sort du monde des rétrospectives cette fois-ci ! Apprenez des approches concrètes pour briser les règles et faire de votre organisation une entreprise progressiste.

Livres anglophones



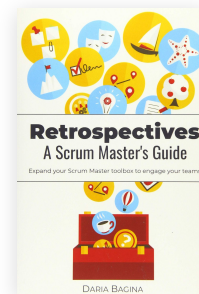
**Agile Retrospectives -
Making Good Teams Great**

Esther Derby & Diana Larsen



Retrospectives Antipatterns

Aino Vonge Corry



**Retrospectives -
A Scrum Master's Guide**

Daria Bagina