

LE MODELE UNFIX

DE JURGEN APPELO



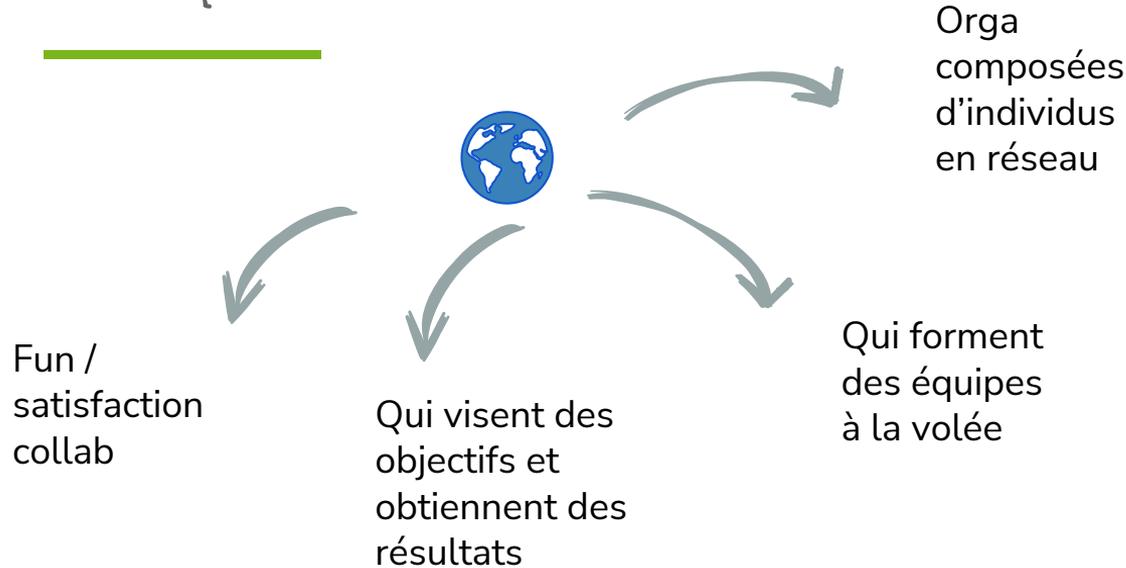
The background of the page is a photograph of a large, modern bridge under construction. The bridge has a complex, curved steel truss structure. In the foreground, a concrete walkway with a metal railing runs alongside the bridge. The sky is overcast with grey clouds. The overall tone is industrial and professional.

CONCEPTION D'ORGANISATION POLYVALENTE

Pas un autre framework de scaling agile

JANVIER 2022

POURQUOI CE MODÈLE ?



*unFIX est un nouveau modèle qui
"amène la **flexibilité** à un
nouveau niveau et qui embrasse
le **travail hybride** comme la
nouvelle norme."*

“Toutes les organisations ont besoin d'**agilité commerciale et d'innovation continue**. Mais si vous travaillez exclusivement avec des équipes dédiées qui doivent toujours passer par des étapes de formation, tension et de normalisation avant de pouvoir enfin atteindre la performance, vous n'avez pas de chance. Ce n'est ni agile ni innovant. Le rythme accéléré des changements dans le monde demande **plus** de **fluidité des structures de travail** et le **passage** d'équipes dédiées à des **équipes dynamiques**.”

POURQUOI CE MODÈLE ?

Dans notre nouvelle ère connectée,
nous avons besoin d'individus en réseau qui peuvent FAIRE ÉQUIPE LES UNS
AVEC LES AUTRES À LA VOLÉE et qui peuvent COLLABORER DE MANIÈRE FLUIDE et
FORMER DES STRUCTURES D'ÉQUIPE FLEXIBLES EN FONCTION DU CONTEXTE.
Avec des topologies d'équipe et des équipes dynamiques, une entreprise
est MIEUX ÉQUIPÉE POUR DEVENIR UNE ORGANISATION D'APPRENTISSAGE CONTINU.
Cependant, cela exige une nouvelle approche de la conception
organisationnelle, avec le modèle unFIX.

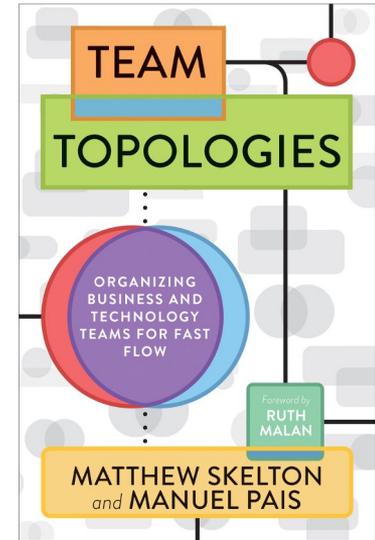
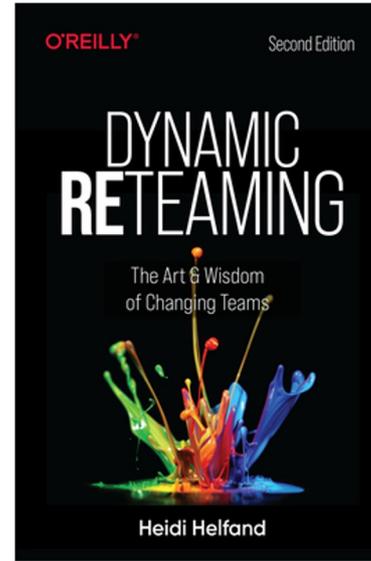
SON INSPIRATION

12 ans

La structure n'est pas nouvelle, mais la description l'est très certainement.

Déjà en place dans des organisations

“Presque aucune des idées de cet article n'est de moi. Je n'ai pu dessiner et décrire ce modèle que grâce à des suggestions que j'ai empruntées à de nombreuses sources, que j'ai laissées mijoter et se mêler dans ma tête pendant de nombreuses années.”



La virtualisation est l'acte de créer une version virtuelle de quelque chose, y compris le matériel, les logiciels et les interfaces. Une machine virtuelle est un logiciel qui imite une machine physique. Une équipe virtuelle est un groupe de personnes agissant comme si elles se trouvaient physiquement ensemble .

PRINCIPE 1 - REGROUPEMENT DYNAMIQUE

les équipes statiques ne sont pas agiles .

Il y a au moins quatre raisons pour lesquelles les managers doivent **permettre aux travailleurs de se réorganiser facilement et sans peine en différentes équipes** :

- Le **RYTHME ACCÉLÉRÉ DES CHANGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX ET LE DÉFI D'UNE CRISE SUIVIE D'UNE AUTRE**
- Il n'y a aucun moyen de contourner la **LOI DE CONWAY** . Votre entreprise fabriquera des produits avec des architectures qui ressemblent à votre structure organisationnelle. Si vous souhaitez rester flexible en offrant un ensemble dynamique de produits et de services, vous devez avoir une structure d'équipe polyvalente et faire tout votre possible pour éviter les silos et l'ossification.
- En plus d'offrir une excellente expérience client (CX), vous êtes également responsable de l'amélioration de **l'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ** (EX). Une excellente expérience employé comprend le développement personnel et la croissance de carrière au-delà d'une seule équipe.
- Enfin, si vous voulez que les équipes se soucient davantage de **L'ENSEMBLE DE L'EXPÉRIENCE CLIENT** que de leurs performances locales, vous devrez consacrer des efforts à la collaboration entre les équipes .

Stable n'est pas statique ! Démarrer, arrêter et changer d'équipe est une opportunité, pas un risque .

PRINCIPE 2 - TOPOLOGIES D'ÉQUIPE

Le conseil standard selon lequel «toutes les équipes doivent posséder un flux de valeur» est trop abstrait, simpliste et non exploitable pour la plupart des entreprises.

Dans leur travail, les auteurs de topologie d'équipe soulignent que les responsabilités d'une équipe ne doivent jamais dépasser la charge cognitive des membres de son équipe.

LES ÉQUIPES DOIVENT TOUJOURS COMPRENDRE CHAQUE PARTIE DU TRAVAIL QUI LEUR APPARTIENT , SINON LE RÉAPPRENTISSAGE CONSTANT LES RALENTIT ÉNORMÉMENT.

PRINCIPE 3 - VIRTUEL ET HYBRIDE

Une équipe virtuelle est un groupe de personnes agissant comme si elles se trouvaient physiquement ensemble .

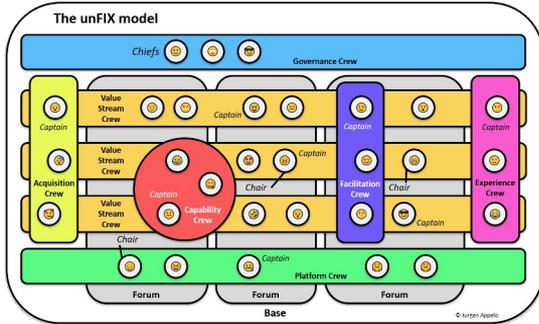
Si vous voulez une structure organisationnelle capable de relever les défis du 21e siècle, vous devez vous assurer qu'**IL N'Y A PRATIQUEMENT AUCUNE DIFFÉRENCE ENTRE UNE ÉQUIPE PHYSIQUE ET UNE ÉQUIPE VIRTUELLE.**

**VOUS DEVEZ ÊTRE CAPABLE DE CRÉER DES ÉQUIPES VIRTUELLES
PRESQUE INSTANTANÉMENT,
AVEC DES MEMBRES D'ÉQUIPE DÉDIÉS TRAVAILLANT DE N'IMPORTE OÙ,
DANS UN GROUPE PLUS LARGE, QUI SAVENT COMMENT FAIRE FONCTIONNER LEURS ÉQUIPES .**

Cela devient encore plus important de nos jours avec **L'ÉMERGENCE DU TRAVAIL HYBRIDE** . Certains membres de l'équipe sont au bureau tandis que d'autres travaillent à domicile ou ailleurs. Ils entrent et sortent tout le temps, et le travail de bureau ne redeviendra jamais comme avant . Quiconque suggère que «les équipes doivent être colocalisées» est toujours bloqué à l'époque pré-Covid !

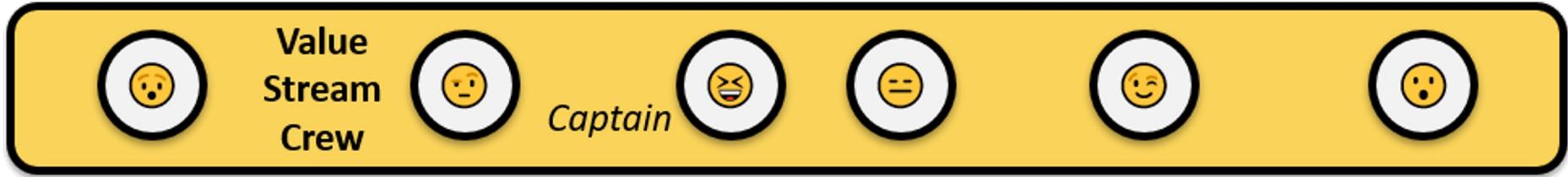
VOTRE STRUCTURE ORGANISATIONNELLE DOIT FONCTIONNER À LA FOIS PHYSIQUEMENT ET VIRTUELLEMENT, permettant aux gens de travailler de manière hybride. Chacune de vos équipes virtuelles est une instance créée par un groupe plus important, et elles pourraient travailler partout sur la planète.

UNFIX EST :



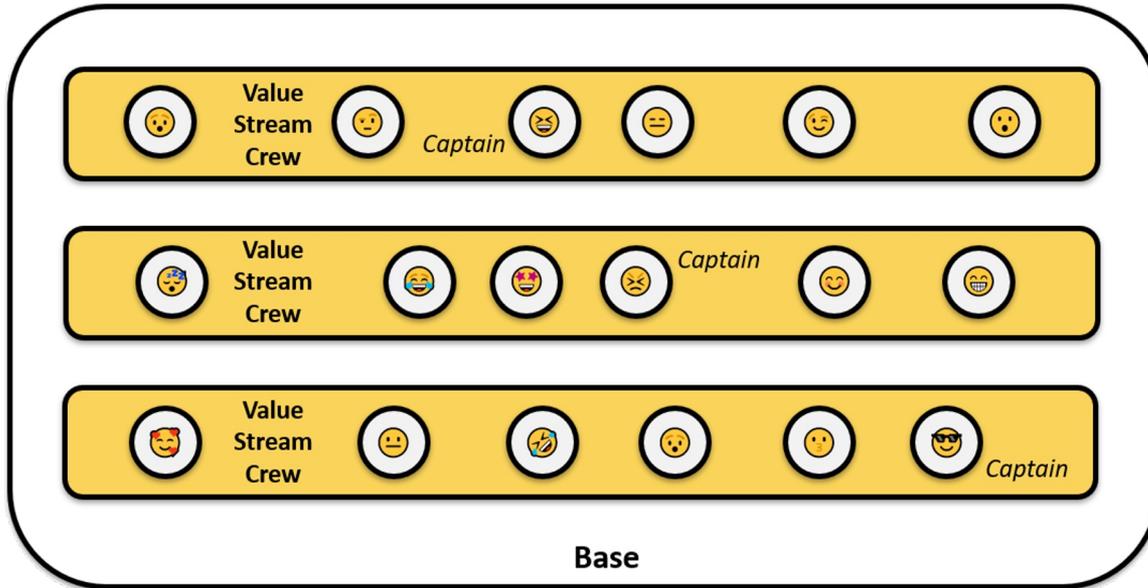
“unFIX est comme LEGO car vous pouvez construire n'importe quelle organisation (ou cadre) avec ses pièces. Vous ne voulez pas que votre entreprise soit bloquée et figée. Gardons tout en suspens !”

L'ÉQUIPE



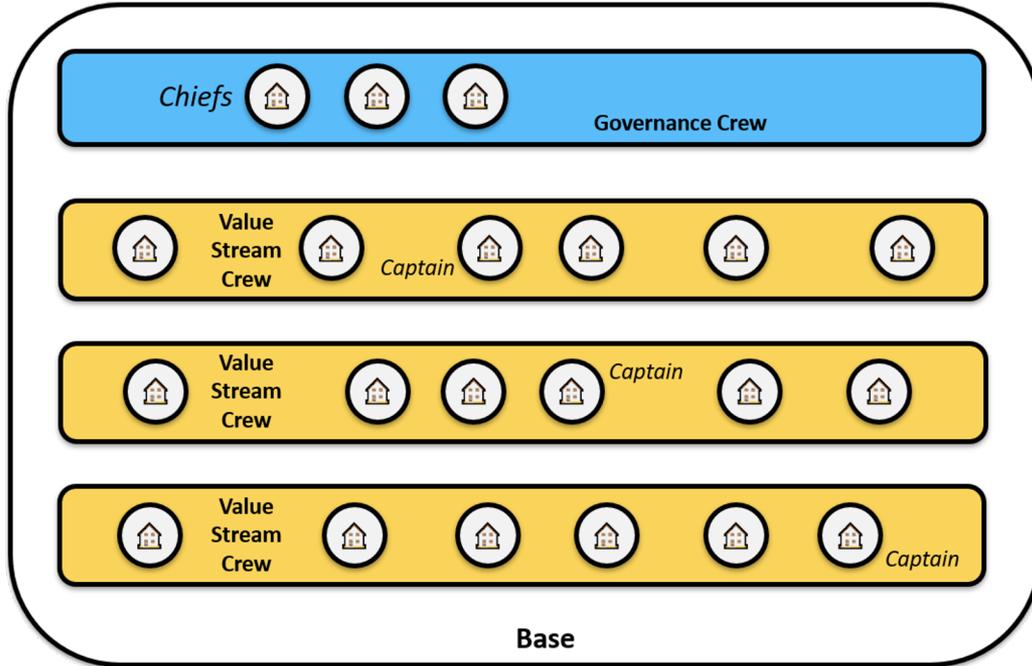
Dans le Modèle **unFIX**, une équipe doit être composée de 3 à 7 personnes. Il peut y avoir plus de personnes, cela peut dépendre du contexte. La taille optimum est 5 : d'autres Frameworks suggèrent 7 personnes, mais le modèle unFIX prend en compte le fait qu'une équipe doit travailler en mode hybride et que les visios au-delà de 5 personnes ont tendance à être moins efficaces.

LA BASE



Lorsque votre idée sera parvenue à maturation, vous aurez peut être besoin de plusieurs **équipes** (menées par des capitaines) pour continuer à développer votre business. Ces équipes forment ensemble ce qu'on appelle la **Base**

GOVERNANCE DES ÉQUIPES ET CHEFS

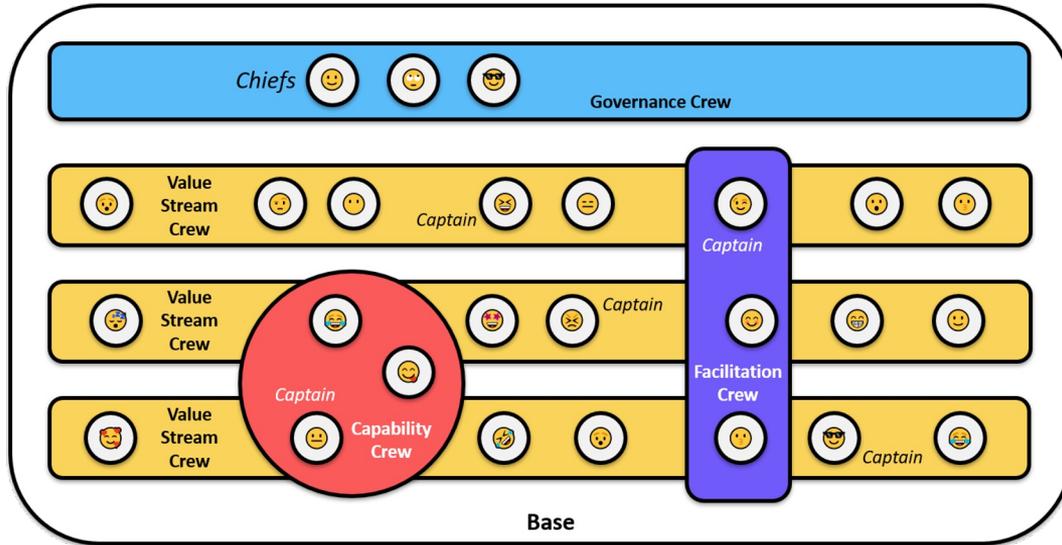


Les **Chefs** managent La **Base** et forment une équipe de gouvernance. C'est le seul endroit où vous devriez avoir des managers qui décident de recruter, virer, d'augmenter ou de promouvoir quelqu'un.

Comme toutes les autres équipes, les Chefs auront à travailler au sein des idées.

Il y a plusieurs typologies de Bases. Si tout le monde dans la Base travaille sur le même produit, vous êtes face à une **Base Totalement Intégrée**. Si les équipes travaillent sur des des produits qui n'ont rien à voir les uns avec les autres, vous êtes face à une **Base Totalement Autonome**.

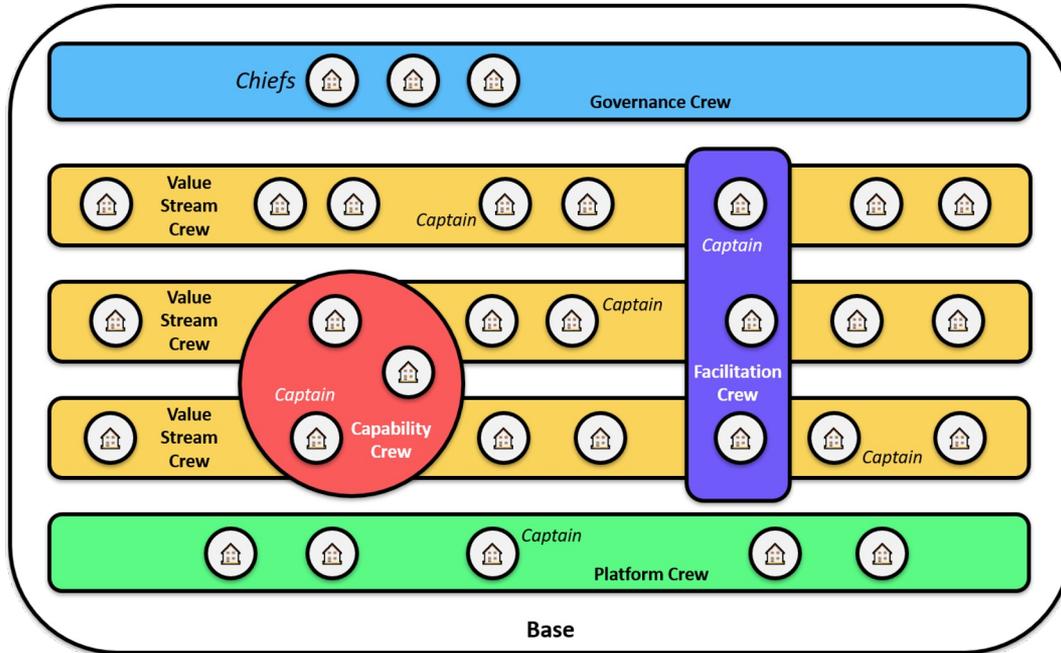
EQUIPE EXPERTS, EQUIPE FACILITATEURS



Dans une base Mature, peut être lorsque vous en êtes aux phase de développement et d'expansion de votre produit, vous aurez peut être besoin d'une ou plusieurs équipes **Facilitation** qui vont travailler au sein des différentes équipes Valeur, ou peut être d'une équipe **d'experts** qui va offrir ses talents à tous ceux qui en feront la demande.

Le modèle unFIX est à l'épreuve du futur : il supporte des pratiques qui permettent de se projeter dans le futur, le travail en mode hybride et la nouvelle tendance des organisation autonomes

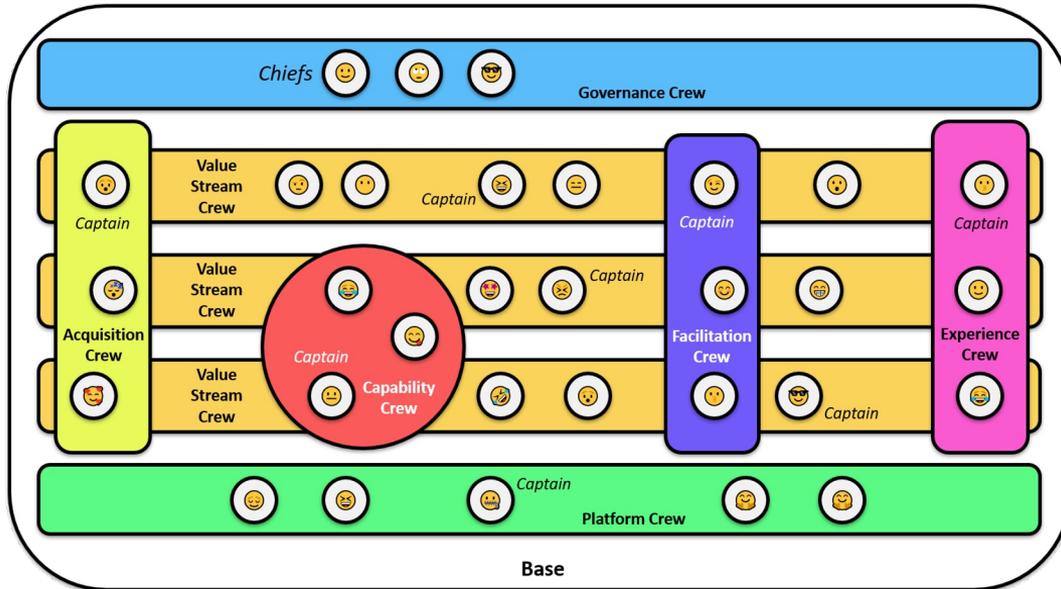
EQUIPES PLATEFORMES



Afin de réaliser l'architecture, l'infrastructure ou toutes les fonctions partagées par toutes les équipes au sein d'une même Base, vous voudrez peut être ajouter une équipe **plateforme**. Comme toutes les autres équipes, l'équipe Plateforme travaillera également dans les **équipes valeurs**

Toutes les parties prenantes travaillent de manière itérative et incrémentales, appliquant les principes de l'Agilité, du Lean Startup et du Design Thinking.

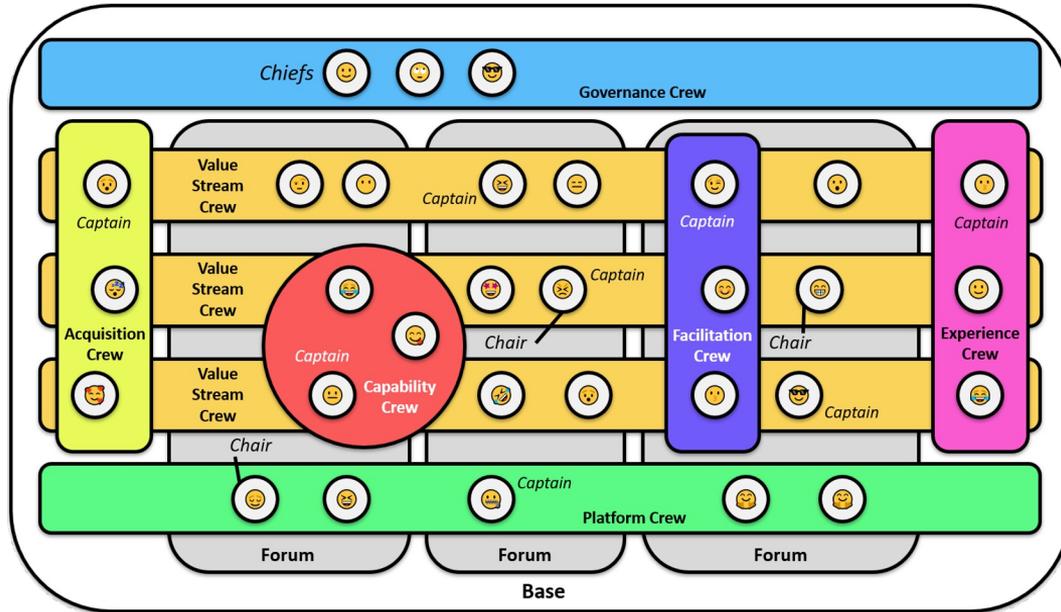
EQUIPES EXPÉRIENCE, EQUIPES ACQUISITION



Pour s'assurer d'une expérience utilisateur optimale (ou expérience partenaires) dans chaque Value Stream, vous pourriez aussi décider d'ajouter une **Equipe Expérience** ou **Equipe Acquisition**.

Les changements de rythmes dans le monde requièrent des organisations qu'elles soient agiles et versatiles. La dernière chose que vous voudriez voir pour votre organisation est quelque chose de statique et d'ancré à un Framework. Vous avez besoin d'une organisation versatile.

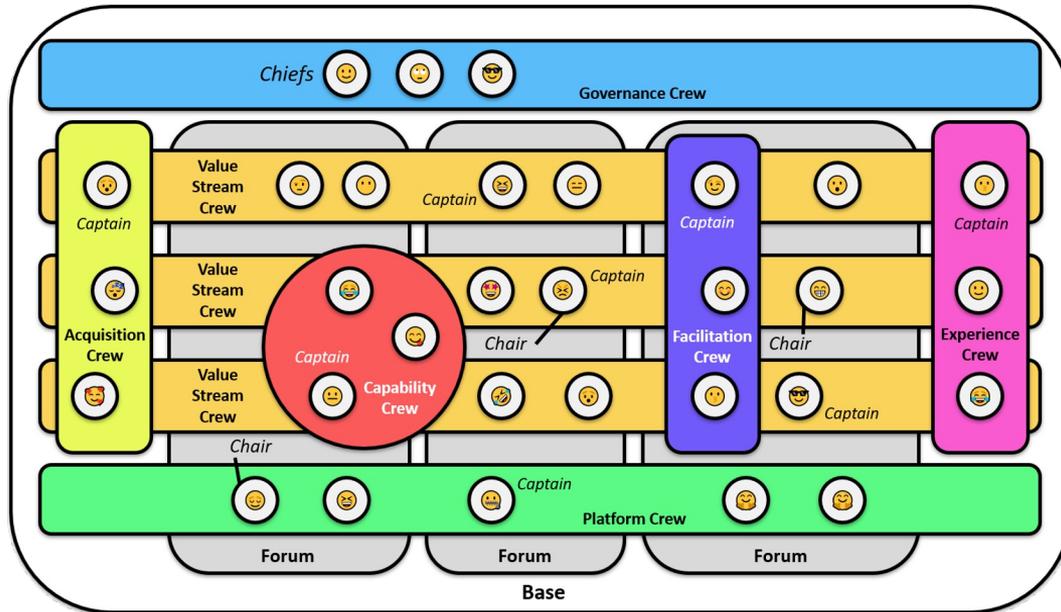
FORUMS



Enfin, vous allez peut être rencontrer des difficultés à vous coordonner sur les pratiques entre Équipes. Pour cela, vous voudrez peut être introduire certains **Forums** modérés par des **Représentants**.

unFix, c'est comme les Lego : vous pouvez bâtir votre organisation ou votre framework avec toutes ces pièces. Vous nous voulez pas bloquer le cours de votre business. Donc adoptez le modèle unFix !

ORGANISATION FRACTALE



Mettre à l'échelle unFix, c'est faire en sorte que l'organisation soit similaire à tous les niveaux. Ce qui s'applique aux personnes s'applique aux différents **Bases**. Les **Bases** peuvent s'unir pour former des Équipes, dirigées par une Equipe Gouvernance (de Bases) et supportées par une Equipe Plateforme (des Bases)

Et, de manière similaire que les compétences des hommes progressent, les business model des Bases évoluent tout au long de Cycles de Vie

LE VORTEX DE L'INNOVATION

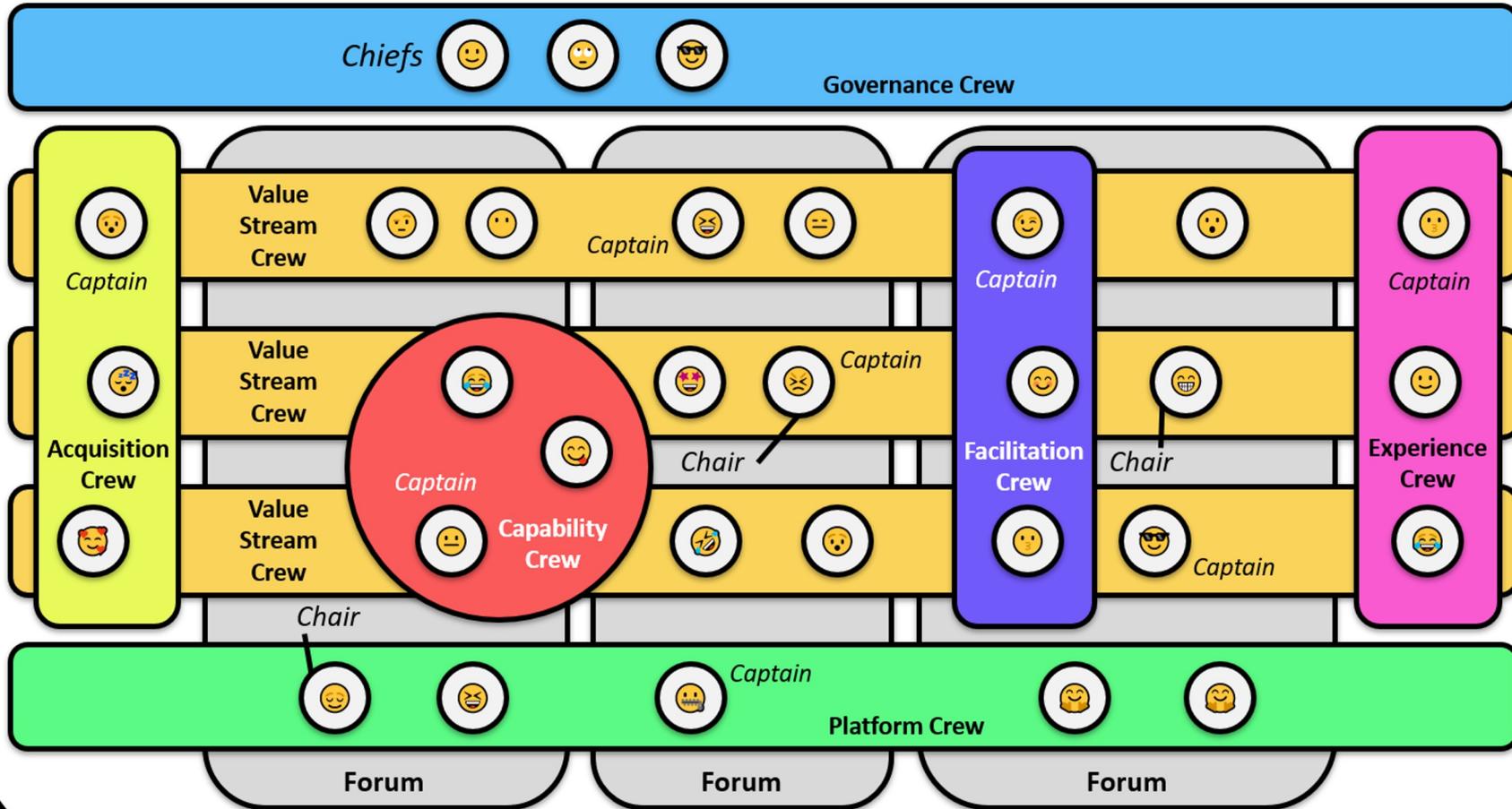


Si le **Design Thinking** se spécialise dans la découverte des besoins des clients en travaillant en empathie pour tenter de comprendre leurs frustrations et leurs désirs, afin de générer des idées pour de meilleures solutions, la méthode **Lean Startup** excelle à tester les nouvelles idées générées, de la façon la plus simple qui soit, afin de valider qu'une solution fonctionne et permet de répondre à un problème. Le **Vortex de l'Innovation** est la fusion de ces deux approches et est un élément crucial d'une organisation versatile.

Les phases du Vortex de l'Innovation sont :

- Contextualisation
- Empathie
- Synthèse
- Hypothèse
- Externalisation
- Ressenti
- Systématisation

The unFIX model



Base

CONCLUSION

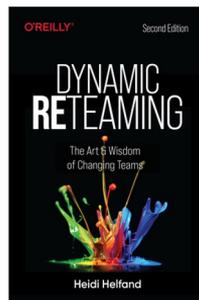
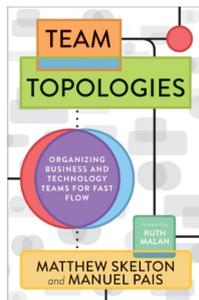




La recherche de simplicité

L'idée d'équipes dynamiques

Le côté Lego, modulaire pour s'adapter au contexte



Ateliers pour mettre en place ce modèle aussi simples et puissants que ceux du management 3.0

Développement du modèle

SOURCES ET LIENS

<https://unfix.work/>

<https://unfix.work/blog/the-unfix-model>

<https://www.linkedin.com/in/jurgenappelo/>

<https://www.youtube.com/watch?v=ISnKIC1OD34>

<https://www.youtube.com/watch?v=nR2Qw3HjNrU>

THE 25 DRIVES GRID

