

Nadia Fiems



Céline Simon

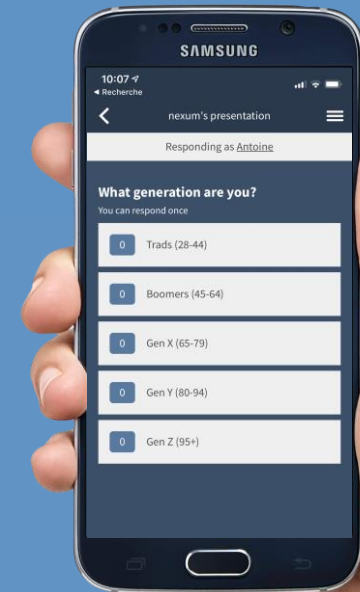
Conduite du Changement agile

Le webinaire débutera à 13h

Poll Everywhere

- Prenez votre téléphone portable et assurez-vous que vous êtes connecté à internet.
- Allez sur www.pollev.com/nexum6
- Vous pouvez aussi télécharger l'application "Poll Everywhere"
- Inscrivez votre nom et cliquez sur « Continue »

Vous êtes prêts !!!



POURQUOI UN WEBINAIRE SUR LA CONDUITE DU CHANGEMENT DANS UN ENVIRONNEMENT AGILE ?



UN PEU PLUS À PROPOS DE NOUS...



Céline Simon
Change Manager



Nadia Fiems
Agile Specialist

Notre programme du jour



Introduction

1. Dissiper les
confusions liées à
l'Agile

2. L'essentiel de
la Conduite
du Changement

3. L'essentiel à
propos d'Agile

4. Accélérateurs &
Bloqueurs

5. CM en mode Agile

6. Q & R

7. Points clés à retenir

3 POINTS CLÉS

- Les Change Managers doivent adopter une mentalité et une méthode de travail agiles
- Clarifier les rôles et les attentes avec toutes les parties prenantes à un stade précoce et les revoir régulièrement
- Le rôle du sponsor est essentiel

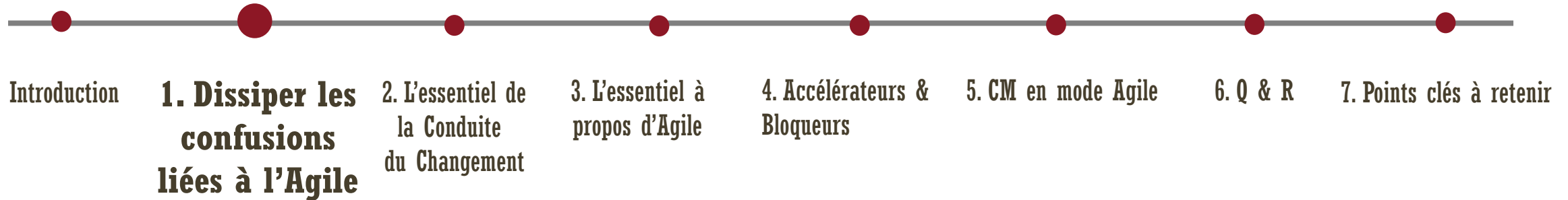


🗨 When poll is active, respond at Pollev.com/nexum6

Votre niveau de compréhension de la Conduite du Changement et d'Agile?



Notre programme du jour



ON PASSE À L'AGILE, QU'EST-CE QUE ÇA VEUT DIRE ?

Un état d'esprit agile

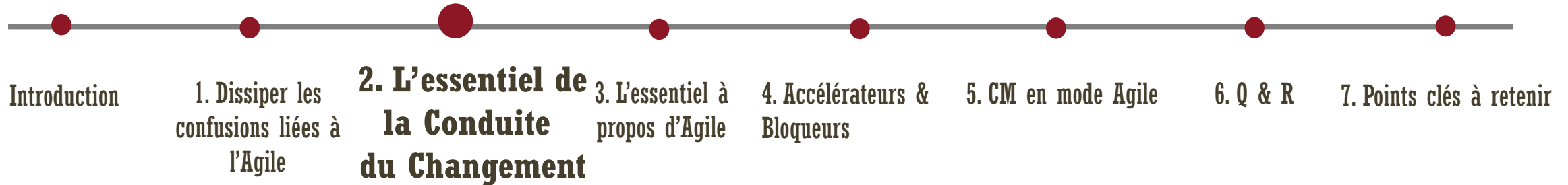
Entreprise Agile (e.g. SAFE, SPOTIFY)

Agile au niveau du projet (e.g. SCRUM)

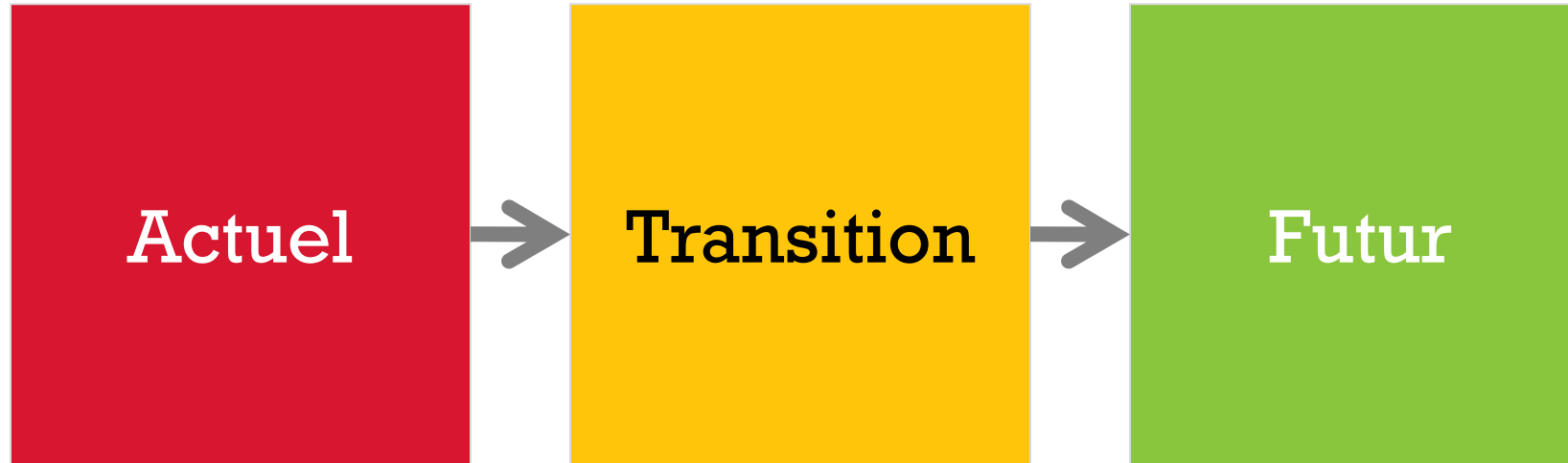
Agile au niveau des sprints et des releases

AVEC UNE
STRUCTURE DE GESTION
DE PROJET AGILE

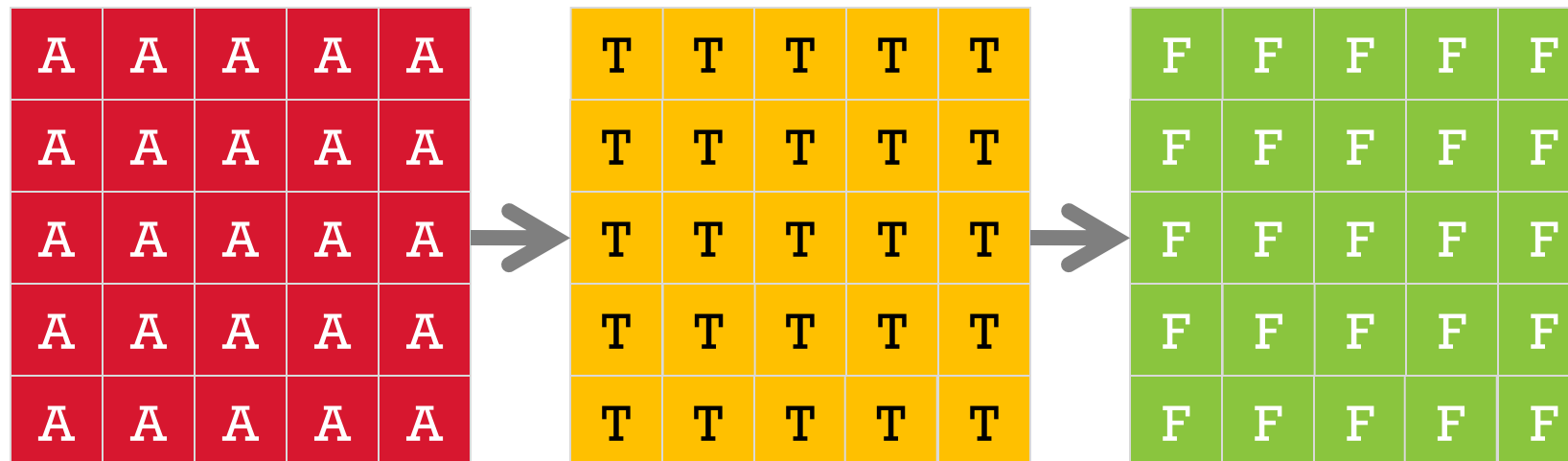
Notre programme du jour



Le changement organisationnel



Est la somme de changements individuels



DEUX ÉLÉMENTS ESSENTIELS POUR UN CHANGEMENT ORGANISATIONNEL RÉUSSI

**Conduite du
Projet**

Volet technique

Concevoir
Développer
Livrer

Actuel

Transition

Futur

+ **=**

Résultats
Effets
Succès

**Conduite du
changement**

Volet humain

Accepter
Adopter
Utiliser

4 CONCEPTS DE CONDUITE DU CHANGEMENT DE PROSCI

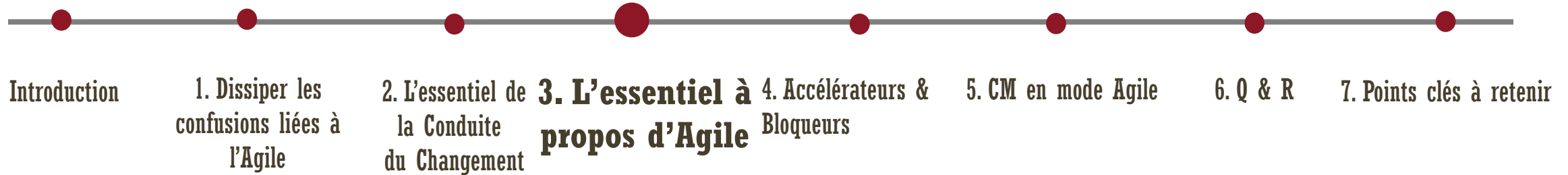
Préparer le changement

Gérer le
Changement
ADKAR

Gérer le Changement
LES ROLES

Gérer le Changement
LES PLANS

Notre programme du jour



12 principes

LES VALEURS

- 1. LES INDIVIDUS ET LEURS INTERACTIONS PLUS QUE LES PROCESSUS ET LES OUTILS**
- 2. UN LOGICIEL QUI FONCTIONNE PLUS QU'UNE DOCUMENTATION EXHAUSTIVE**
- 3. LA COLLABORATION AVEC LES CLIENTS PLUS QUE LA NÉGOCIATION CONTRACTUELLE**
- 4. L'ADAPTATION AU CHANGEMENT PLUS QUE LE SUIVI D'UN PLAN**

Satisfaire le client en livrant rapidement et régulièrement du logiciel à grande valeur ajoutée

Assimiler les changements de besoins tout au long du processus de développement

Livrer fréquemment un logiciel opérationnel

Collaboration entre les parties prenantes et les développeurs tout au long du projet

Soutenir les personnes impliquées, leur faire confiance et les motiver

Promouvoir les interactions en face-à-face

Un logiciel opérationnel est la principale mesure d'avancement

Processus agiles pour soutenir un rythme de développement régulier

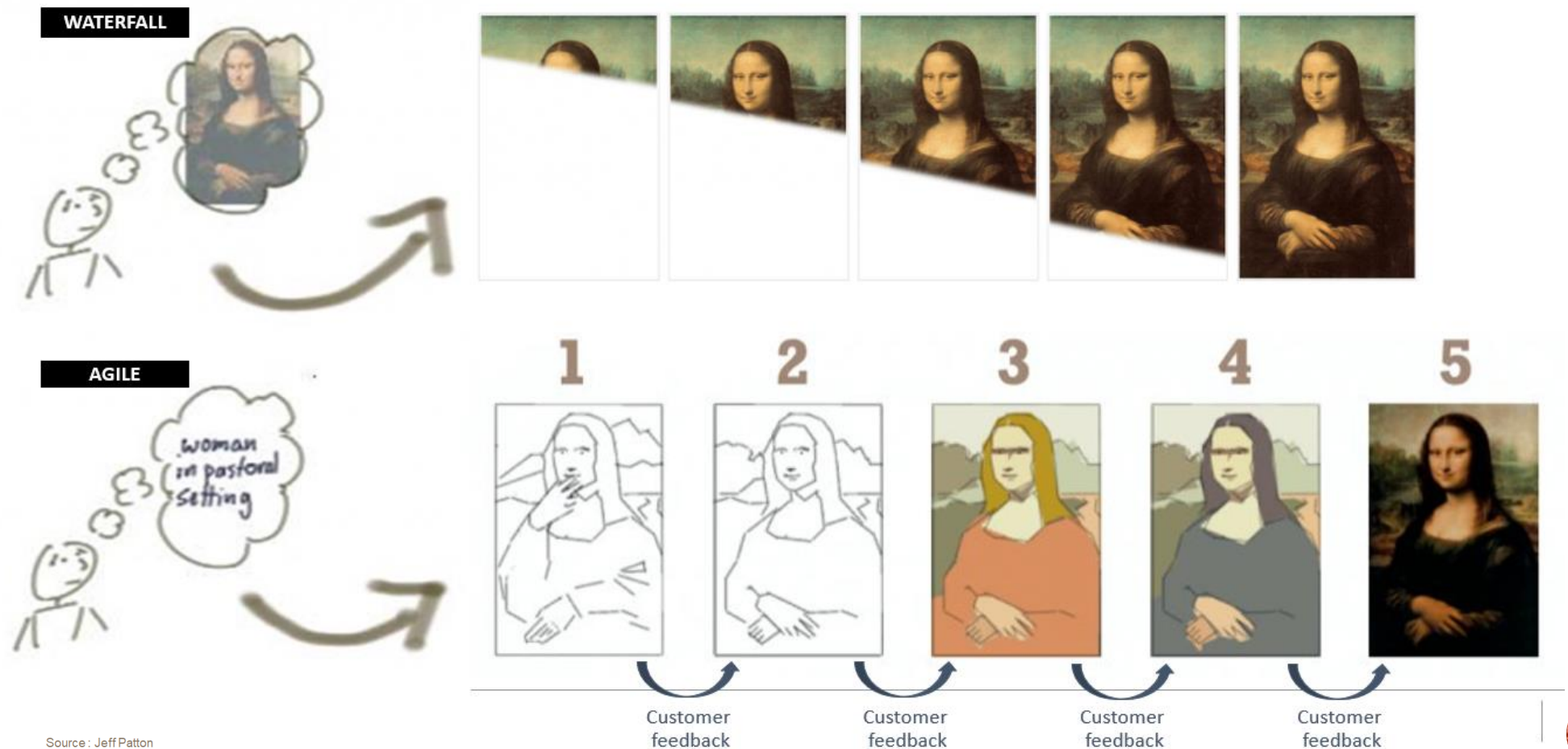
L'attention portée à l'excellence technique et à une bonne conception renforce l'agilité

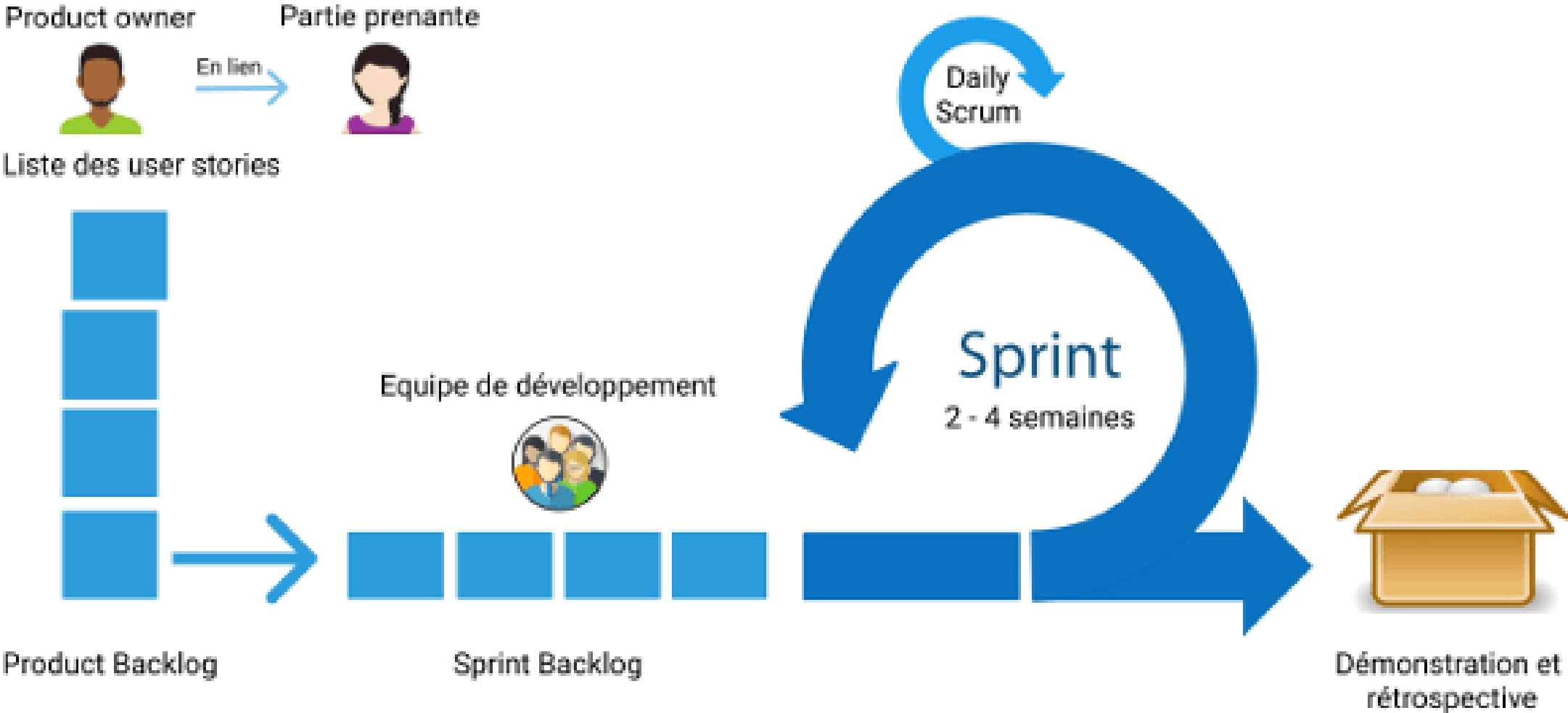
Simplicité

Les meilleures architectures, spécifications et conceptions émergent d'équipes auto-organisées

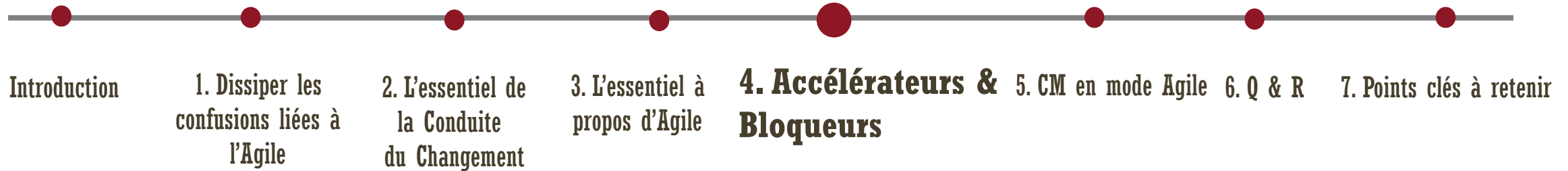
Réflexions régulières visant à devenir plus efficace

DU DÉVELOPPEMENT "INCRÉMENTAL" AU DÉVELOPPEMENT "ITÉRATIF "

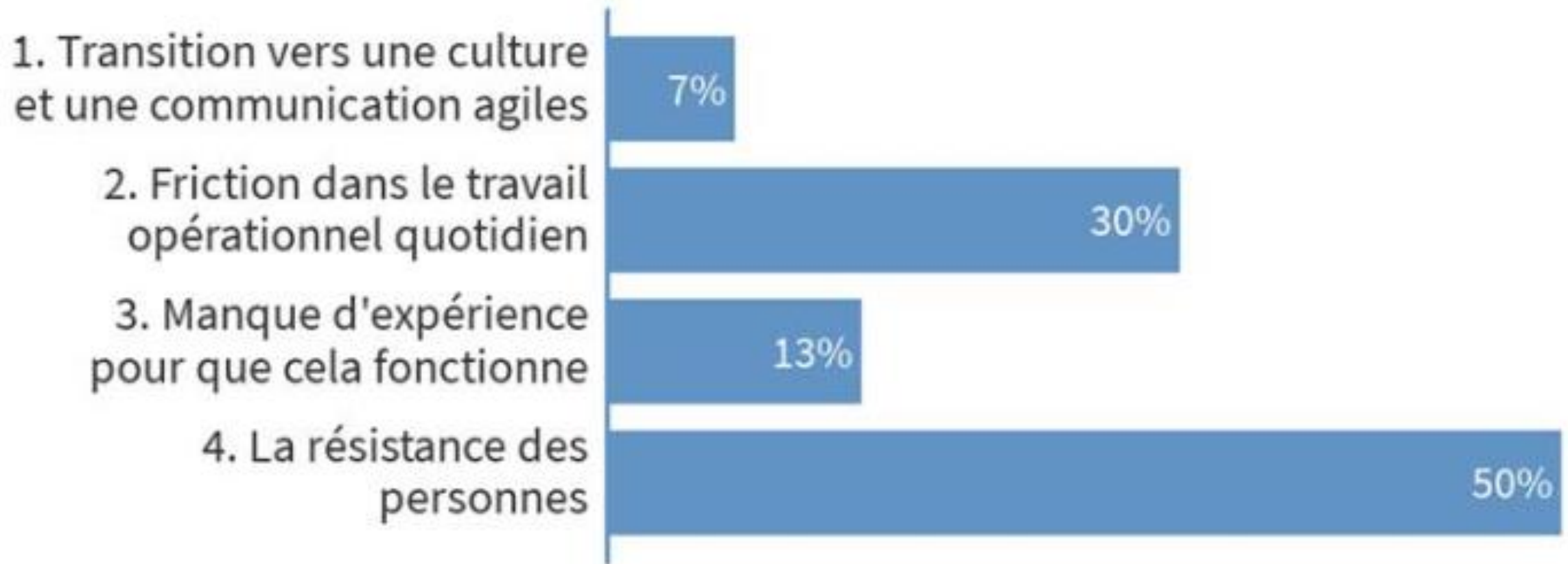




Notre programme du jour



Où sont à votre avis les plus grands défis lorsque l'on évolue vers un environnement agile?





<p>1. Transition vers une culture et une communication agiles</p> <ul style="list-style-type: none">• Communication non adaptée• Manque de culture Transition/Mindset	<p>4. La résistance des personnes</p> <ul style="list-style-type: none">• Pas d'adhésion de la direction• Mauvais sponsorship• Difficulté à obtenir l'alignement des parties prenantes
<p>2. Friction dans le travail opérationnel quotidien</p> <ul style="list-style-type: none">• Trop de réunions• Difficulté d'intégration des équipes agiles et des équipes non agiles	<p>3. Manque d'expérience pour que cela fonctionne</p> <ul style="list-style-type: none">• Scrum Masters et Product Owners inexpérimentés

Research

Les principaux obstacles à l'adoption de l'Agile

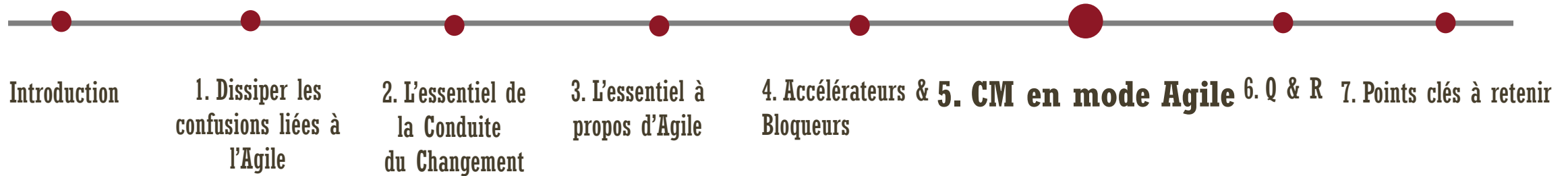
1. Manque d'accompagnement dans le passage à l'Agile
2. Résistance organisationnelle à l'Agile
3. Volume élevé de changements incrémentaux
4. Augmentation du rythme
5. Résistance des managers intermédiaires

Research

Les principaux facteurs clé de succès

1. Implication du Change Manager le plus tôt possible
2. Communications cohérentes
3. Engagement de la direction
4. Capitaliser très tôt sur les succès

Notre programme du jour



4 CONCEPTS DE CONDUITE DU CHANGEMENT DE PROSCI

Préparer le changement

Gérer le
Changement
ADKAR

Gérer le Changement
LES ROLES

Gérer le Changement
LES PLANS

OUTILS ET MODELES



PREPARER

PCT

ANALYSE DE RISQUES

POURQUOI

ANALYSE D'IMPACTS

COALITION DE SPONSORS



ANALYSE D'IMPACTS



PREPARER

PCT

ANALYSE DE RISQUES

POURQUOI

ANALYSE D'IMPACTS

COALITION DE SPONSORS

Mind the backlog:
Looking forward at **expected material impact** of each release by group to inform planning

	Release 1	Release 2	Release 3	Release 4	Release 5	Release 6
Group 1	●	●	●	●	●	●
Group 2	●	●	●	●	●	●
Group 3	●	●	●	●	●	●
Group 4	●	●	●	●	●	●
Group 5	○	○	●	●	●	●
Group 6	○	●	●	●	●	●
Group 7	○	○	○	●	●	●

© Prosci, All Rights Reserved.

Prosci

7:



BOUCLES DE RETROACTION



PREPARER

PCT

ANALYSE DE RISQUES

POURQUOI

ANALYSE D'IMPACTS

COALITION DE SPONSORS



CANEVAS DU CHANGEMENT

Canevas du Changement STRATEGIQUE

ooo

POURQUOI	POURQUOI MAINTENANT
POURQUOI CHANGEONS-NOUS	POURQUOI CHANGEONS-NOUS MAINTENANT
QUI ET QU'EST-CE QUI CHANGE	QUI ET QU'EST-CE QUI NE CHANGE PAS?
QUELS SONT LES PERSONNES, LES SERVICES ET LES PROCESSUS QUI DOIVENT CHANGER ?	QUELS SONT LES PERSONNES, LES SERVICES ET LES PROCESSUS QUI RESTERONT LES MÊMES ?
RISQUE DE NE PAS CHANGER	
QUEL EST LE RISQUE DE NE PAS CHANGER ?	
MATRICE DES BENEFICES ET DES RISQUES	
QUELS SONT LES BENEFICES DE CHANGER ET LES RISQUES DE NE PAS CHANGER, AUX NIVEAUX INDIVIDUEL ET ORGANISATIONNEL ?	

Sponsor &
Change
ambassadors

Version 1.0

Canevas du Changement
STRATEGIQUE

POURQUOI	POURQUOI MAINTENANT
POURQUOI CHANGEONS-NOUS	POURQUOI CHANGEONS-NOUS MAINTENANT
QUI ET QU'EST-CE QUI CHANGE	QUI ET QU'EST-CE QUI NE CHANGE PAS?
QUELS SONT LES PERSONNES, LES SERVICES ET LES PROCESSUS QUI DOIVENT CHANGER ?	QUELS SONT LES PERSONNES, LES SERVICES ET LES PROCESSUS QUI RESTERONT LES MÊMES ?
RISQUE DE NE PAS CHANGER	
QUEL EST LE RISQUE DE NE PAS CHANGER ?	
MATRICE DES BENEFICES ET DES RISQUES	
QUELS SONT LES BENEFICES DE CHANGER ET LES RISQUES DE NE PAS CHANGER, AUX NIVEAUX INDIVIDUEL ET ORGANISATIONNEL ?	

Version 1.1

Canevas du Changement
STRATEGIQUE

POURQUOI	POURQUOI MAINTENANT
POURQUOI CHANGEONS-NOUS	POURQUOI CHANGEONS-NOUS MAINTENANT
QUI ET QU'EST-CE QUI CHANGE	QUI ET QU'EST-CE QUI NE CHANGE PAS?
QUELS SONT LES PERSONNES, LES SERVICES ET LES PROCESSUS QUI DOIVENT CHANGER ?	QUELS SONT LES PERSONNES, LES SERVICES ET LES PROCESSUS QUI RESTERONT LES MÊMES ?
RISQUE DE NE PAS CHANGER	
QUEL EST LE RISQUE DE NE PAS CHANGER ?	
MATRICE DES BENEFICES ET DES RISQUES	
QUELS SONT LES BENEFICES DE CHANGER ET LES RISQUES DE NE PAS CHANGER, AUX NIVEAUX INDIVIDUEL ET ORGANISATIONNEL ?	

Feedback
Loops

Equipe 1

Equipe 2

Equipe 3

POURQUOI	POURQUOI MAINTENANT
POURQUOI CHANGEONS-NOUS	POURQUOI CHANGEONS-NOUS MAINTENANT
QUI ET QU'EST-CE QUI CHANGE	QUI ET QU'EST-CE QUI NE CHANGE PAS?
QUELS SONT LES PERSONNES, LES SERVICES ET LES PROCESSUS QUI DOIVENT CHANGER ?	QUELS SONT LES PERSONNES, LES SERVICES ET LES PROCESSUS QUI RESTERONT LES MÊMES ?
RISQUE DE NE PAS CHANGER	
QUEL EST LE RISQUE DE NE PAS CHANGER ?	
MATRICE DES BENEFICES ET DES RISQUES	
QUELS SONT LES BENEFICES DE CHANGER ET LES RISQUES DE NE PAS CHANGER, AUX NIVEAUX INDIVIDUEL ET ORGANISATIONNEL ?	

POURQUOI	POURQUOI MAINTENANT
POURQUOI CHANGEONS-NOUS	POURQUOI CHANGEONS-NOUS MAINTENANT
QUI ET QU'EST-CE QUI CHANGE	QUI ET QU'EST-CE QUI NE CHANGE PAS?
QUELS SONT LES PERSONNES, LES SERVICES ET LES PROCESSUS QUI DOIVENT CHANGER ?	QUELS SONT LES PERSONNES, LES SERVICES ET LES PROCESSUS QUI RESTERONT LES MÊMES ?
RISQUE DE NE PAS CHANGER	
QUEL EST LE RISQUE DE NE PAS CHANGER ?	
MATRICE DES BENEFICES ET DES RISQUES	
QUELS SONT LES BENEFICES DE CHANGER ET LES RISQUES DE NE PAS CHANGER, AUX NIVEAUX INDIVIDUEL ET ORGANISATIONNEL ?	

POURQUOI	POURQUOI MAINTENANT
POURQUOI CHANGEONS-NOUS	POURQUOI CHANGEONS-NOUS MAINTENANT
QUI ET QU'EST-CE QUI CHANGE	QUI ET QU'EST-CE QUI NE CHANGE PAS?
QUELS SONT LES PERSONNES, LES SERVICES ET LES PROCESSUS QUI DOIVENT CHANGER ?	QUELS SONT LES PERSONNES, LES SERVICES ET LES PROCESSUS QUI RESTERONT LES MÊMES ?
RISQUE DE NE PAS CHANGER	
QUEL EST LE RISQUE DE NE PAS CHANGER ?	
MATRICE DES BENEFICES ET DES RISQUES	
QUELS SONT LES BENEFICES DE CHANGER ET LES RISQUES DE NE PAS CHANGER, AUX NIVEAUX INDIVIDUEL ET ORGANISATIONNEL ?	

4 CONCEPTS DE CONDUITE DU CHANGEMENT DE PROSCI

Préparer le changement

Gérer le
Changement
ADKAR

Gérer le Changement
LES ROLES

Gérer le Changement
LES PLANS

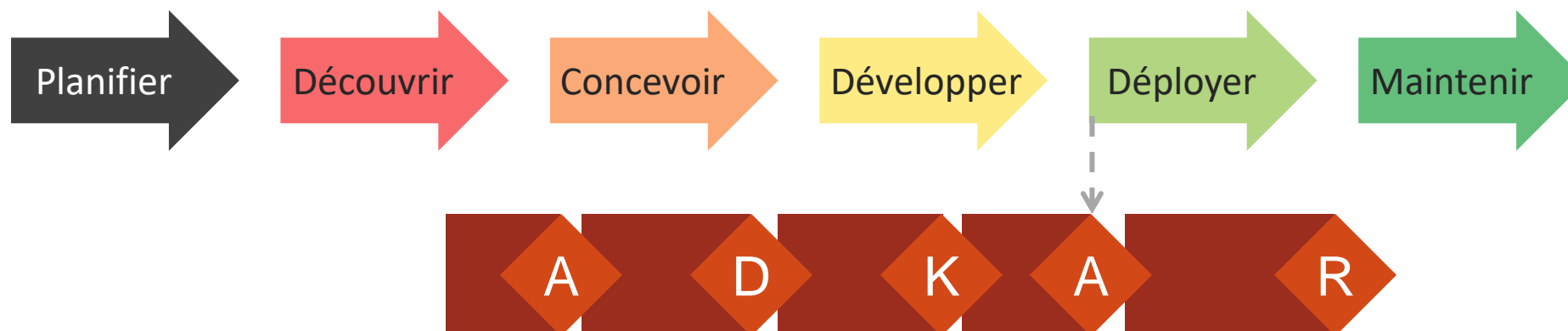
MODÈLE ADKAR® DE PROSCI®



Elément ADKAR : Définition :

A	Awareness (prise de conscience)	Du besoin de changer
D	Desire (volonté)	De participer et de soutenir le changement
K	Knowledge (connaissances)	Sur la façon de changer
A	Ability (aptitude)	À mettre en œuvre les compétences et comportements requis
R	Reinforcement (Renforcement)	Pour maintenir le changement

LES JALONS ADKAR DANS LE MODÈLE EN CASCADE



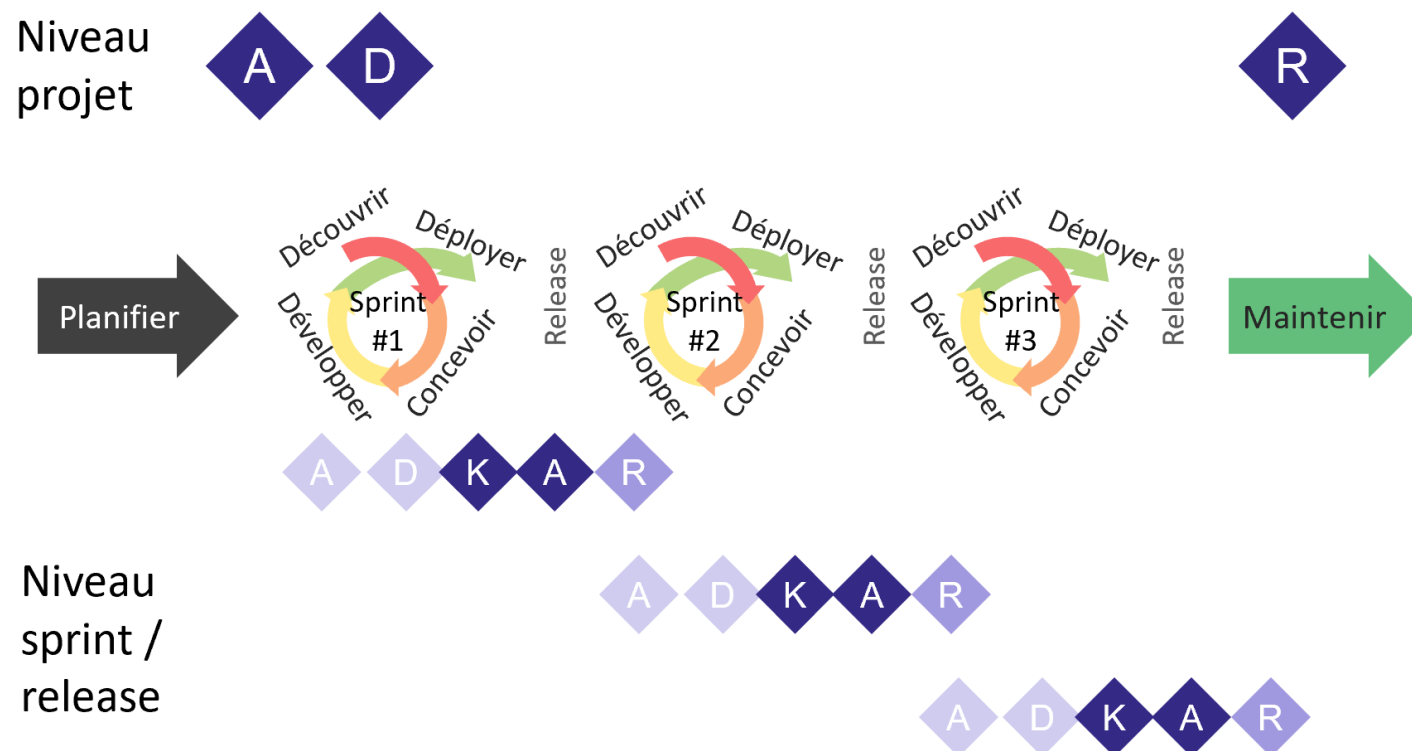
Aligner l' "Ability" sur le lancement
du projet de changement



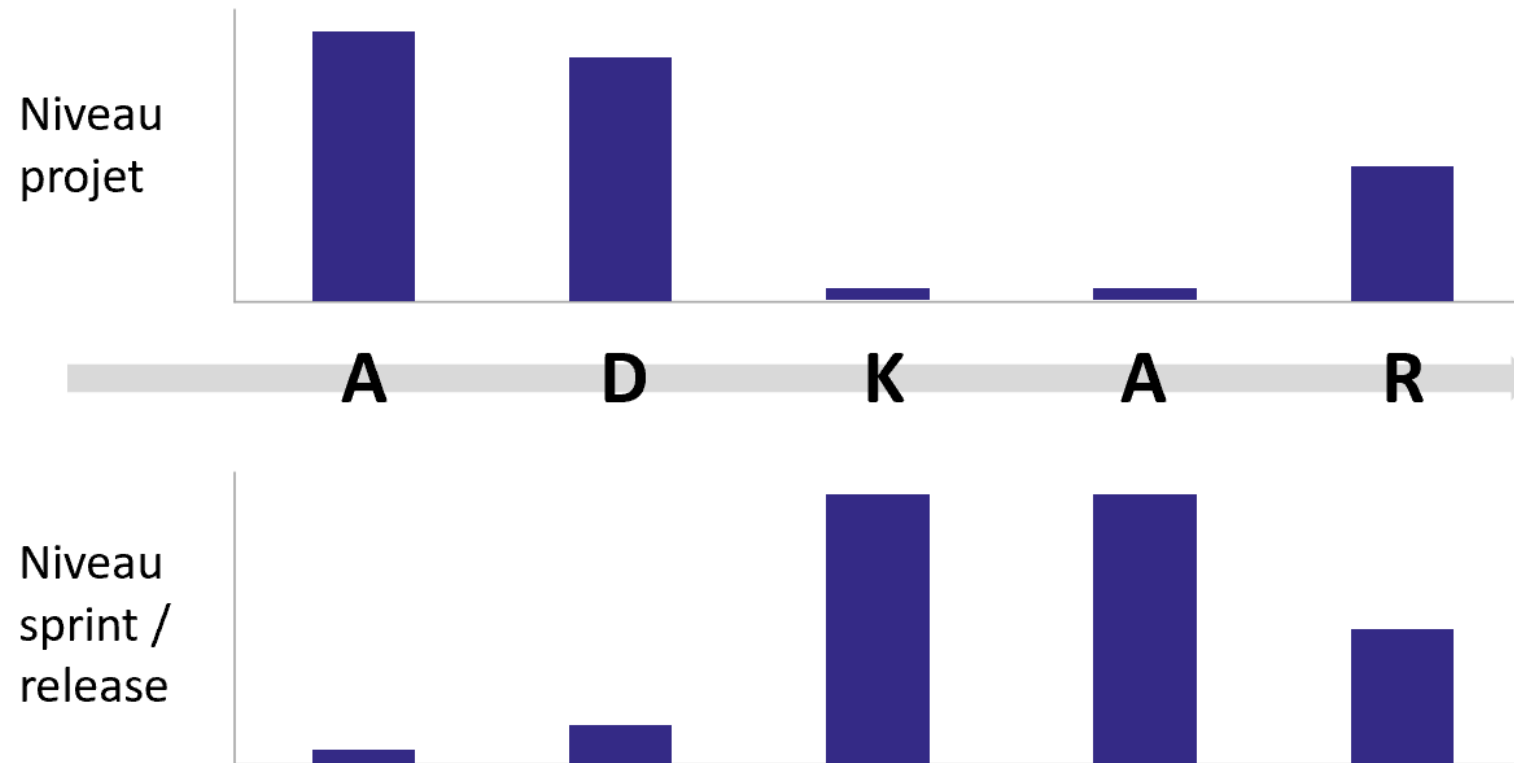
A CHANGE MANAGEMENT I L E

**Comment ADKAR soutient-il
les transitions individuelles
dans un environnement
Agile ?**

LES JALONS ADKAR EN AGILE

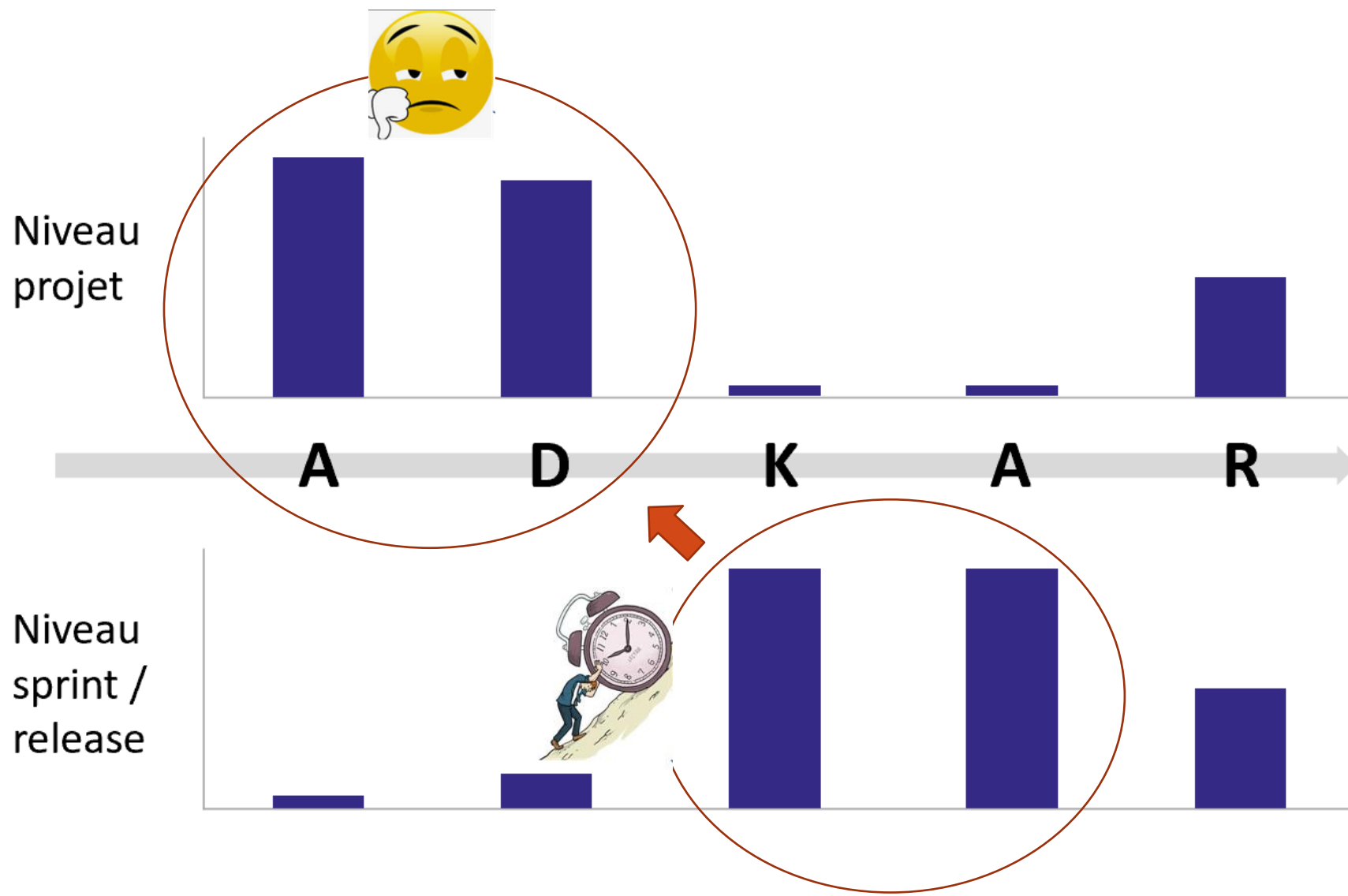


ADKAR – DISTINCTION ENTRE PROJET ET SPRINT





ADKAR – DISTINCTION ENTRE PROJET ET SPRINT



4 CONCEPTS DE CONDUITE DU CHANGEMENT DE PROSCI

Préparer le changement

Gérer le
Changement
ADKAR

Gérer le Changement
LES ROLES

Gérer le Changement
LES PLANS

LES FONDEMENTS DES RÔLES EN CHANGE MANAGEMENT

Rôles clés pour le changement

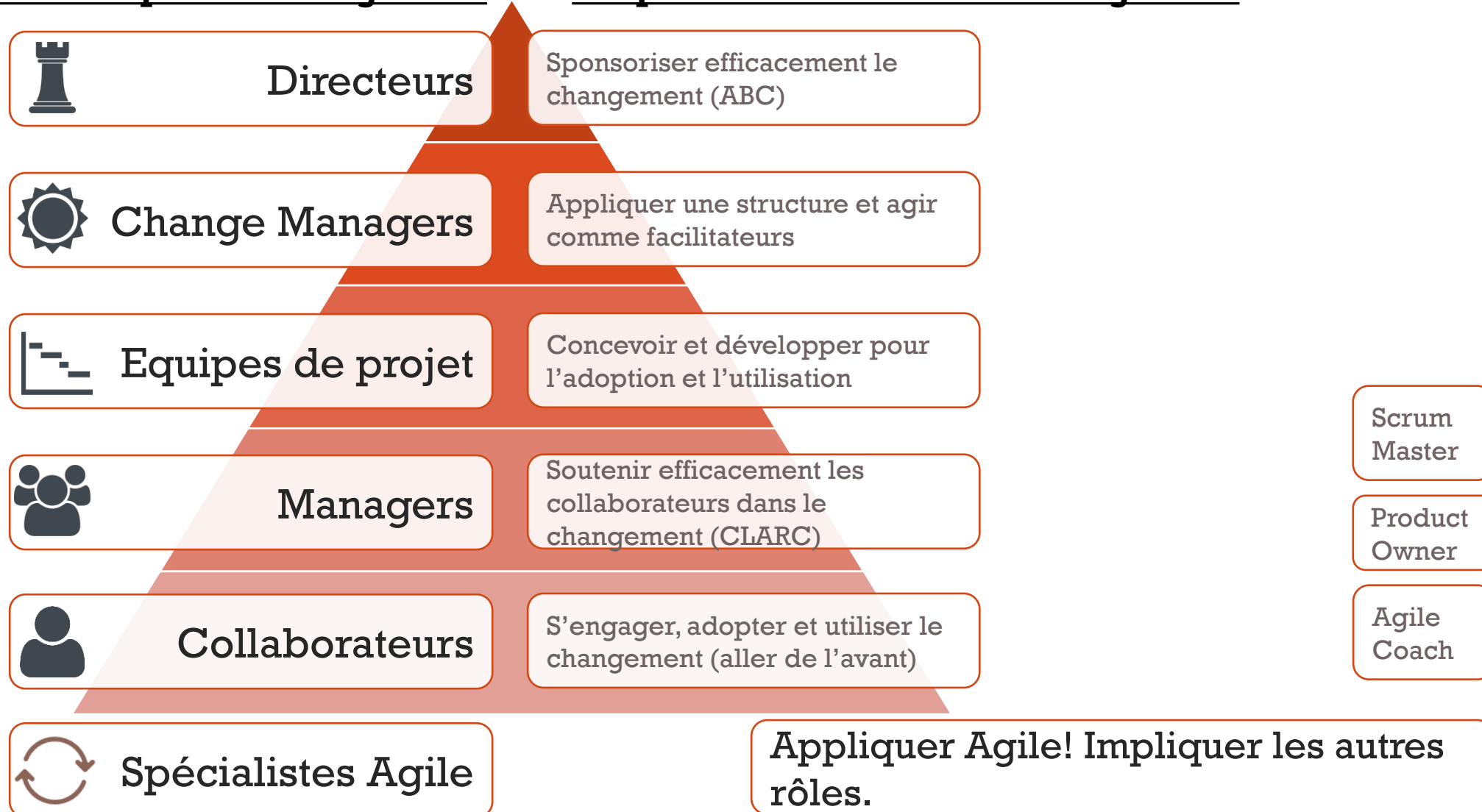
Responsabilités durant le changement



LES ROLES EN CHANGE MANAGEMENT AGILE

Rôles clés pour le changement

Responsabilités durant le changement



Research

Que faire différemment

- Travaillez en étroite collaboration avec le Scrum Master et le Product owner
- Assurez-vous que les critères d'adhésion et d'adoption sont clairs et partagés
- Clarifiez vos attentes vis-à-vis d'eux sur ce qui doit être fait pour assurer le succès du projet

CLARIFIER LES ATTENTES MUTUELLES

ALIGNER

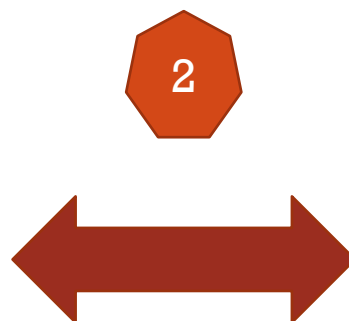


Donner

Recevoir

Partager

Conditions



Donner

Recevoir

Partager

Conditions

4 CONCEPTS DE CONDUITE DU CHANGEMENT DE PROSCI

Préparer le changement

Gérer le
Changement
ADKAR

Gérer le Changement
LES ROLES

Gérer le Changement
LES PLANS

LES 5 PLANS DU CHANGE MANAGEMENT



Feuille de route du sponsor

Mise en évidence des actions nécessaires pour que les directeurs assument leur rôle (ABC) et leurs responsabilités



Plan de communication

Le bon message ; le bon public cible ; le bon moment ; le bon émetteur ; le bon canal



Plan de coaching

Préparation de l'implication des managers intermédiaires pour jouer leur rôle (CLARC) vis-à-vis de leur collaborateurs



Plan de formation

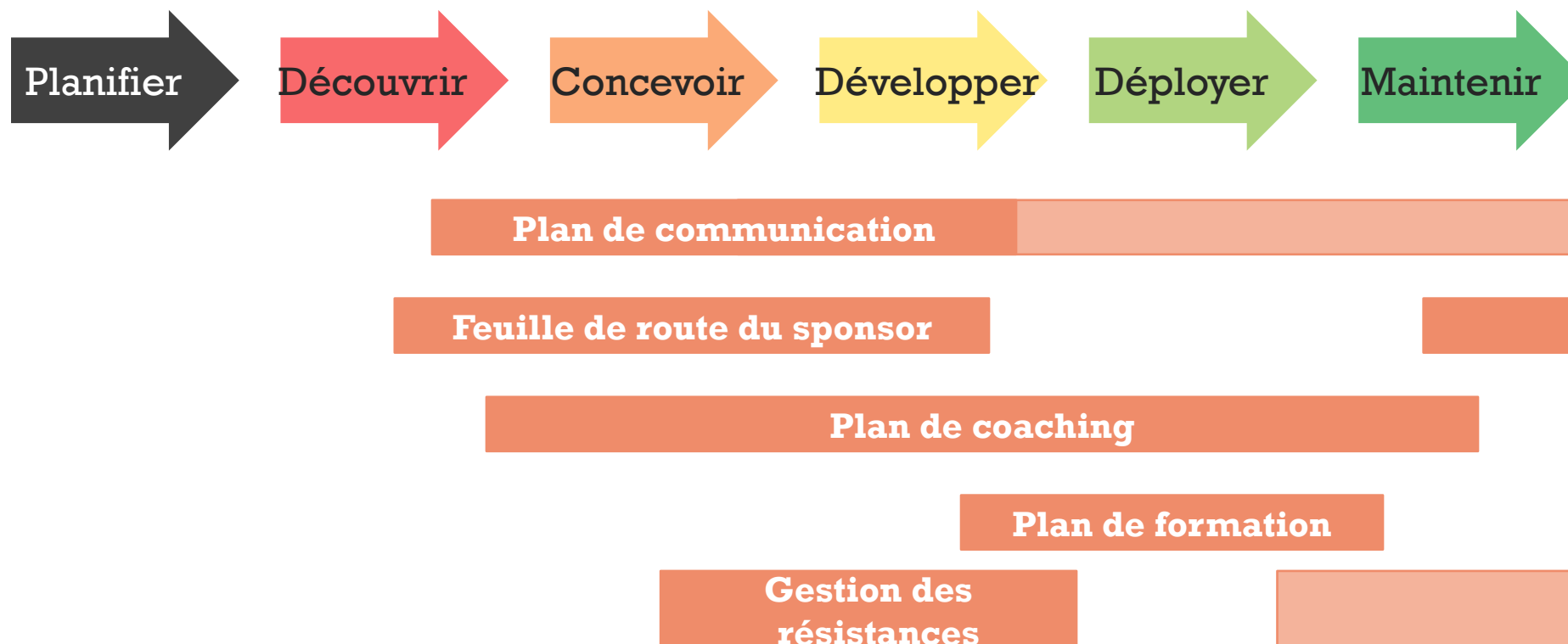
Développement des compétences nécessaires pendant le changement et après le changement, afin que ce changement soit appliqué



Plan de gestion des résistances

Approches préventives, proactives et réactives pour atténuer l'impact des résistances

LES 5 PLANS DE CHANGE MANAGEMENT DANS LE MODELE EN CASCADE

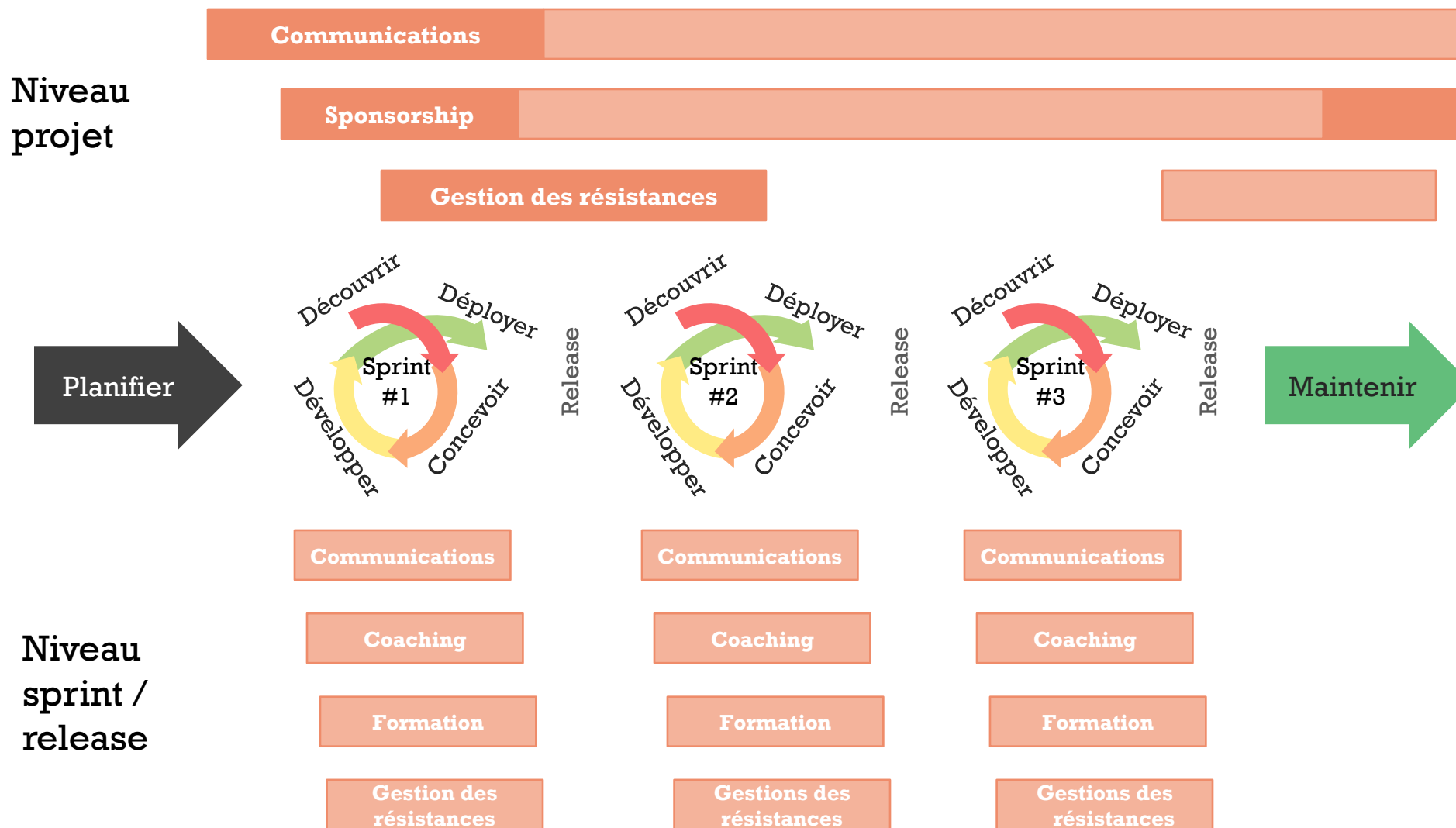




A CHANGE I L E MANAGEMENT

**Comment tire-t-on
profit des cinq plans
de Change
Management dans un
projet Agile ?**

LES 5 PLANS DE CHANGE MANAGEMENT EN AGILE



LES 5 LEVIERS DU CM – DISTINCTION ENTRE PROJET ET SPRINT

Niveau
projet



Sponsorship

Communications

Coaching

Formation

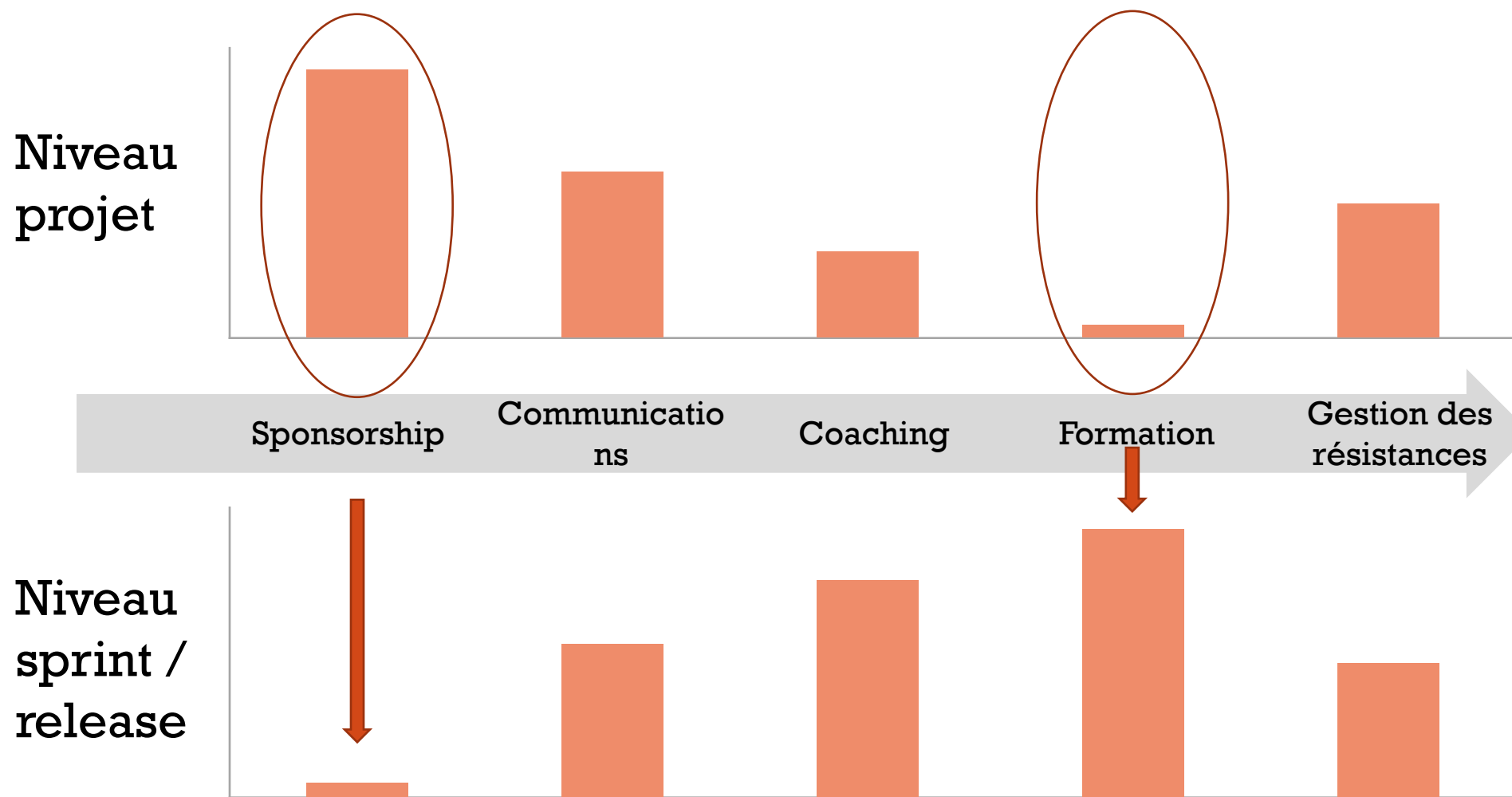
Gestion des
résistances

Niveau
sprint /
release

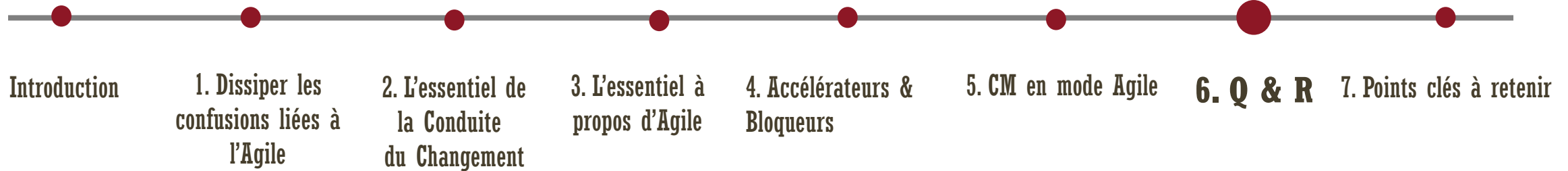




LES 5 LEVIERS DU CM – DISTINCTION ENTRE PROJET ET SPRINT



Notre programme du jour





Votre impression finale en 1 mot

Intéressante mais courte	Réunion très intéressante
Efficace	Inspirant
Une belle complémentarité entre le change et l'agilité !	Limpide
avec des exemples d'application concrets	inspirant
une version Advanced pour la prochaine ?	donne des idées
bonne synthèse merci	enrichissant - merci
Merci beaucoup	Clair
Donne envie de mettre en application	Intéressant
Court	efficacité
Clair	Très clair
Merci	Intéressant
Motivant	Interressant
Sublime	Enrichissant et motivant
Envie d'en savoir plus et de l'appliquer a mon projet	Rafraichissant
faire le focus sur le change management en tant que Coach Agile	enrichissant
Très intéressant et instructif	Top!

Pour approfondir les sujets...



Ateliers “Agile Change Management”:

- 29/09 - Session virtuelle en Anglais
- 27/10 - Session virtuelle en Français
- 29/10 – Session présentielle en Anglais
- 19/11 - Session virtuelle en Néerlandais



Prochains programmes de certification Prosci en Conduite du Changement:

- 06/10 Session virtuelle en Français et en Anglais



Prochains webinaires:

- 12/10 “Naviguer dans l’incertain” – En FR et EN – 13h-14h
- 09/11: “Retour sur le lieu de travail : Perspectives des leaders du changement” – En FR et EN – 13h-14h
- 14/12 : “Intégrer CM et PM” – En FR et EN – 13h-14h