



Vincent Piedboeuf

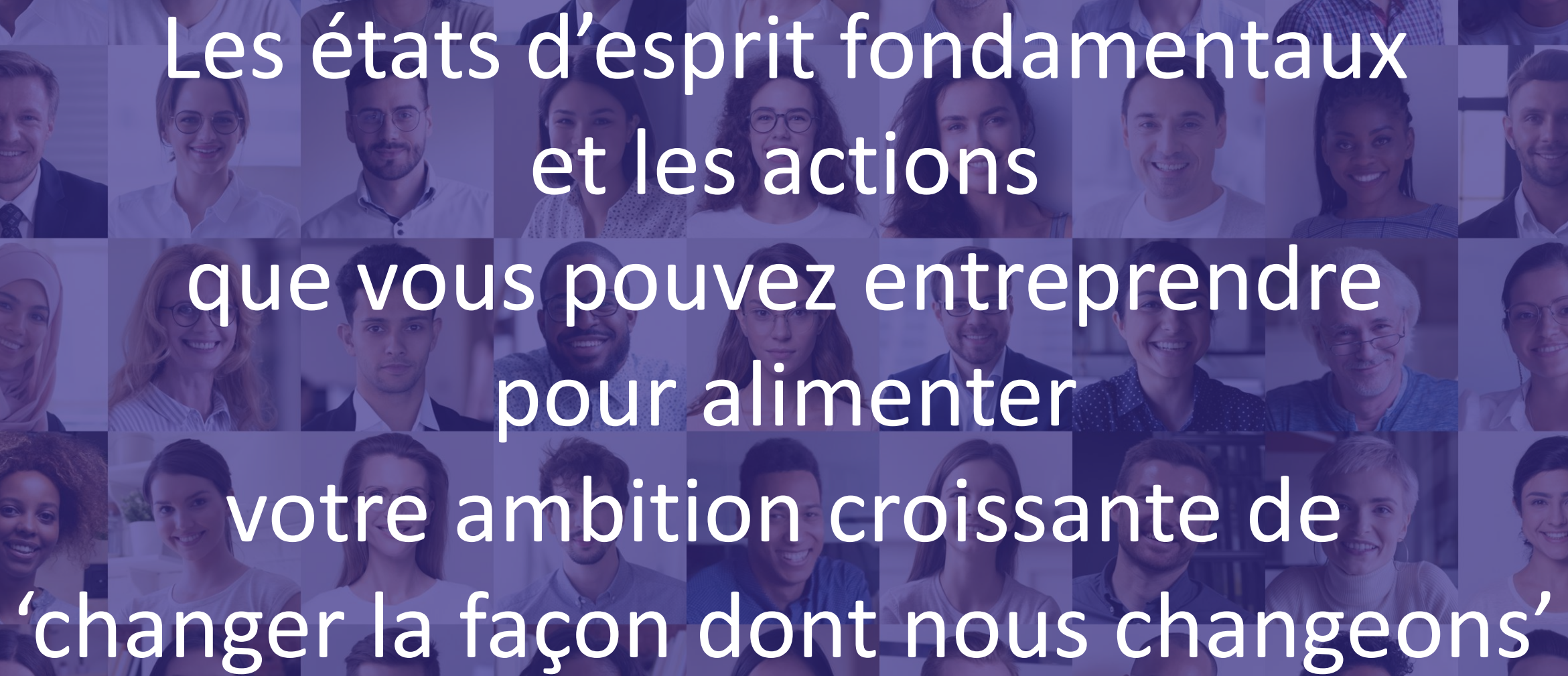


Diego Palate

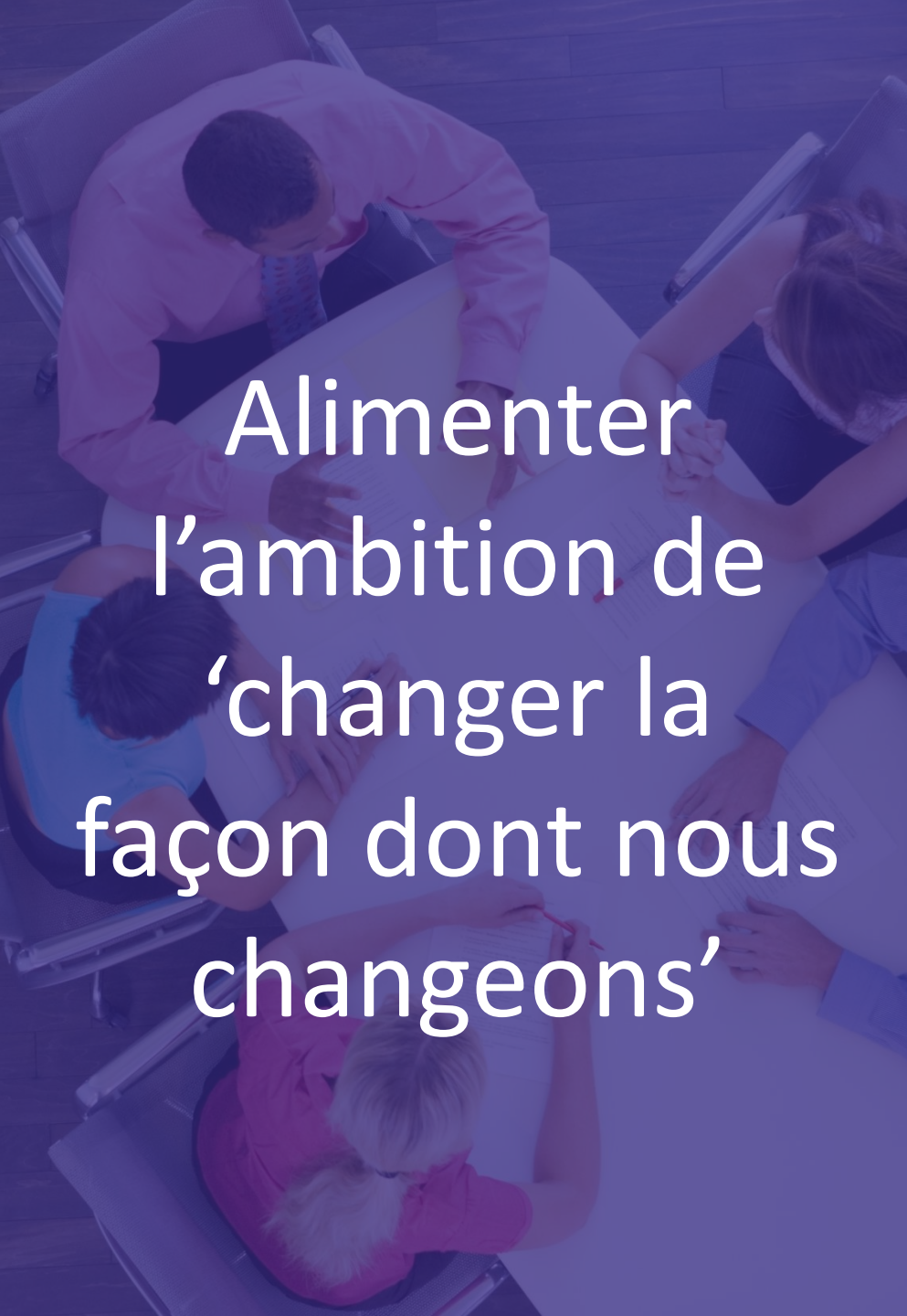
# Alimenter l'ambition de 'changer la façon dont nous changeons'

Le webinar commencera à 13h



The background of the image is a dense grid of approximately 40 small, square portrait photographs of people from various ethnicities, ages, and genders. The portraits are arranged in a roughly rectangular pattern, filling the entire frame. The text is overlaid on this grid in a large, white, sans-serif font, centered horizontally and vertically. The text is split into four lines, with the first line being the longest and the last line being the shortest. The overall tone of the image is positive and inclusive, with many of the people smiling.

Les états d'esprit fondamentaux  
et les actions  
que vous pouvez entreprendre  
pour alimenter  
votre ambition croissante de  
'changer la façon dont nous changeons'



Alimenter  
l'ambition de  
'changer la  
façon dont nous  
changeons'

## Agenda

1

2

3

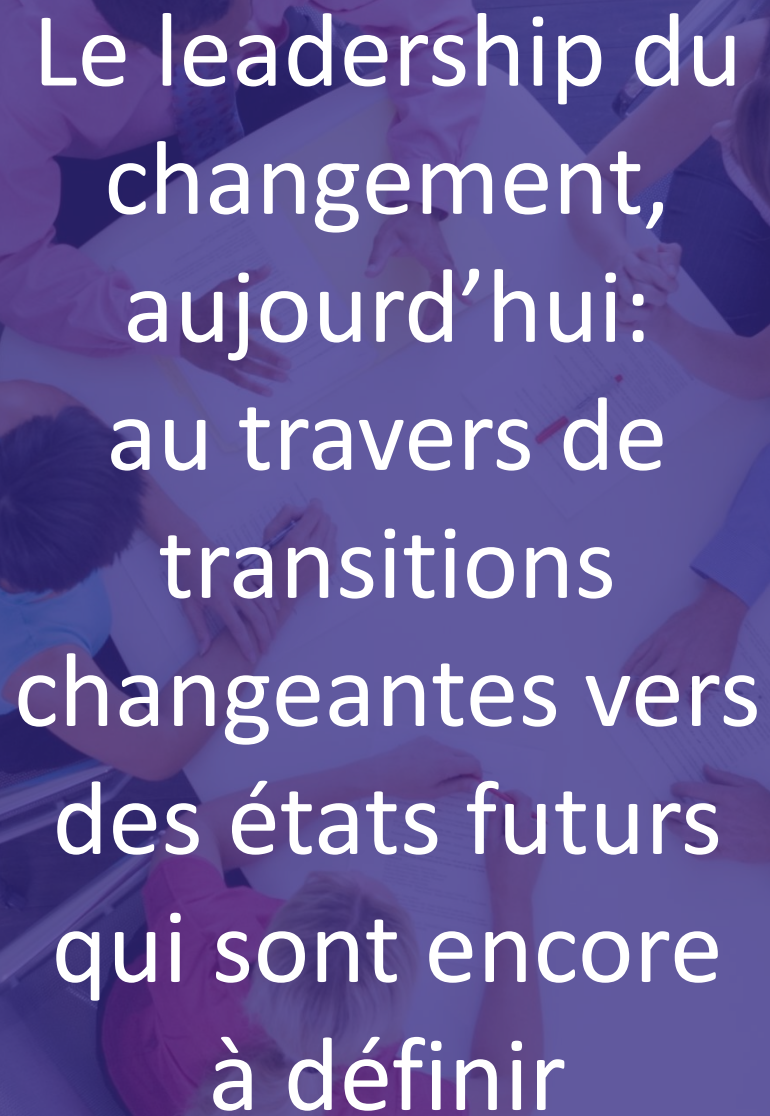
4

5

# Alimenter l'ambition de 'changer la façon dont nous changeons'

	Etat d'esprit	Actions
1	Le leadership du changement, aujourd'hui	<i>Votre prochaine meilleure action</i>
2	Le tournant	<i>Votre prochaine meilleure action</i>
3	Structure et intentionnalité	<i>Votre prochaine meilleure action</i>
4	Développer l'aptitude organisationnelle	<i>Votre prochaine meilleure action</i>
5	Changer la façon dont nous changeons	<i>Votre prochaine meilleure action</i>



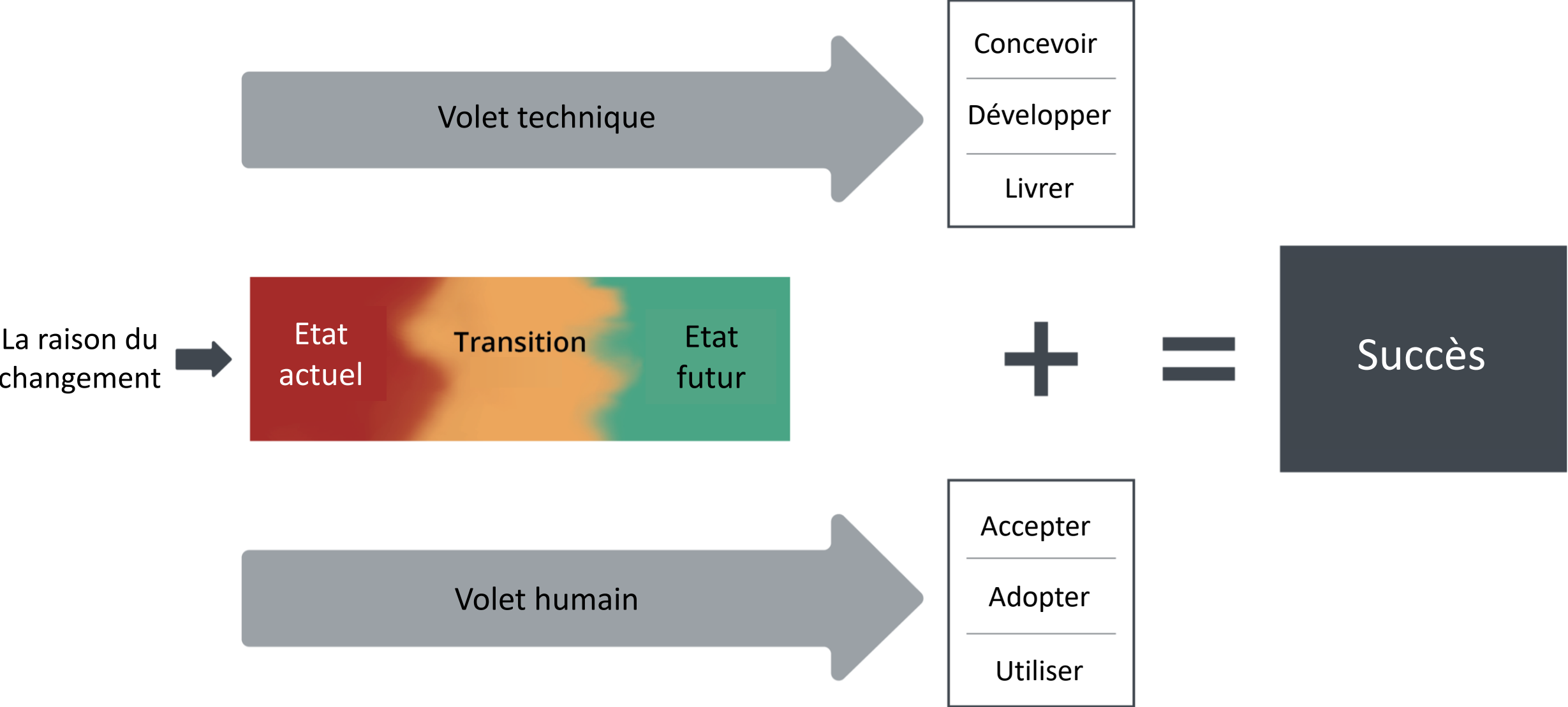
A background image showing a group of people in a meeting, viewed from above, with their hands on a table. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter.

Le leadership du  
changement,  
aujourd'hui:  
au travers de  
transitions  
changeantes vers  
des états futurs  
qui sont encore  
à définir

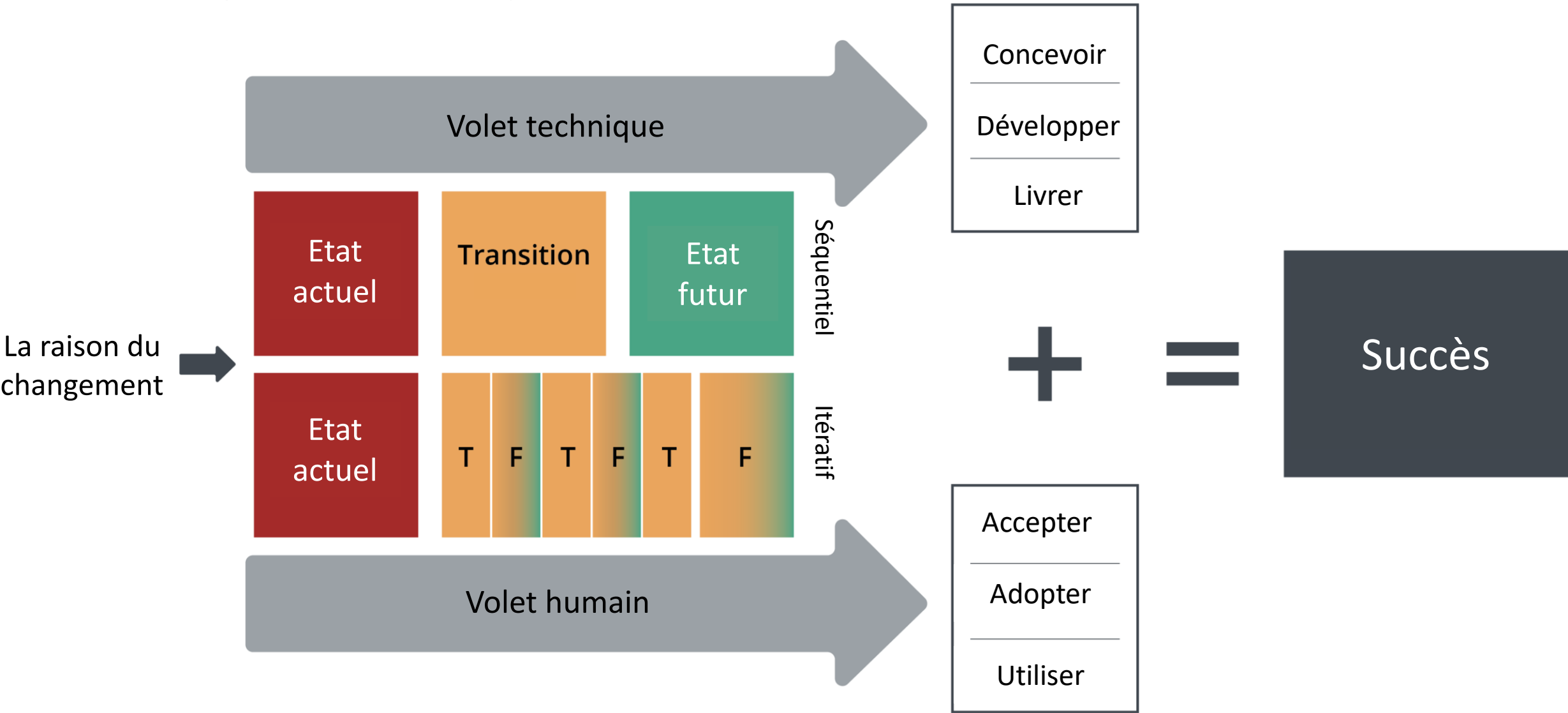
Alimenter l'ambition de  
'changer la façon dont nous changeons'



# Le changement: avant



# Le changement: séquentiel et itératif



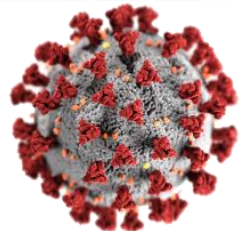
# Le changement avec la pandémie

Transformation digitale  
Involontaire

La raison du  
changement



Etat  
actuel

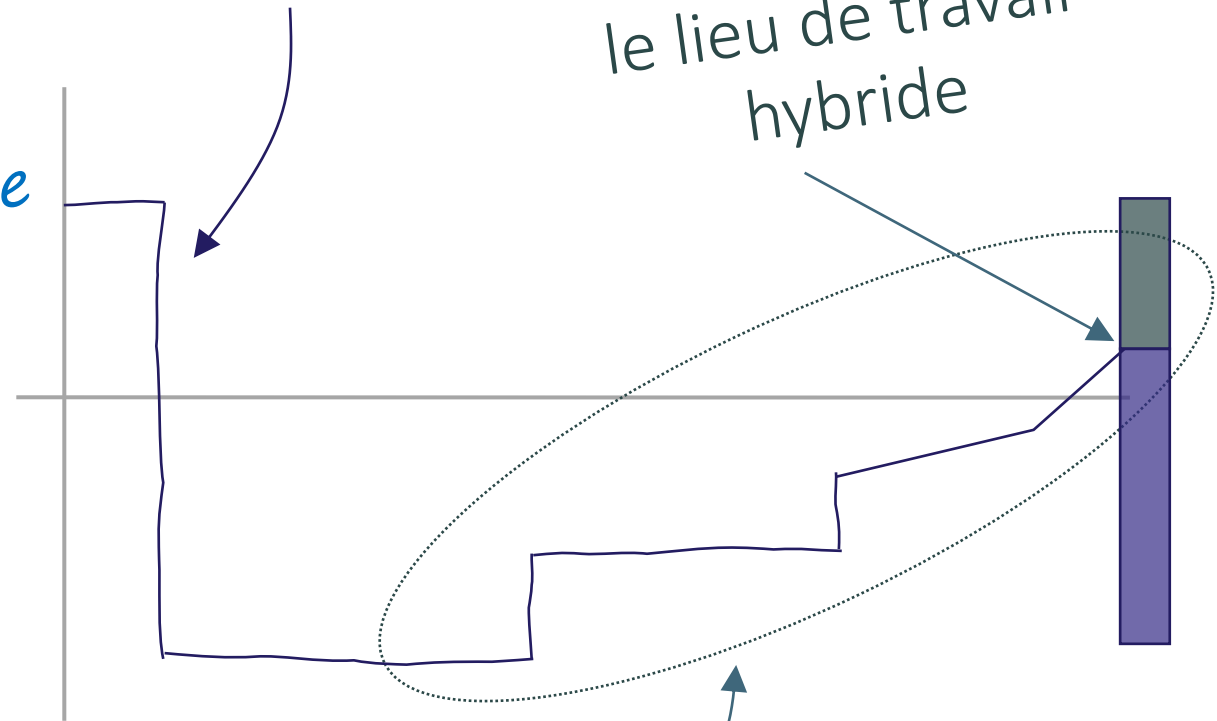


Ensemble

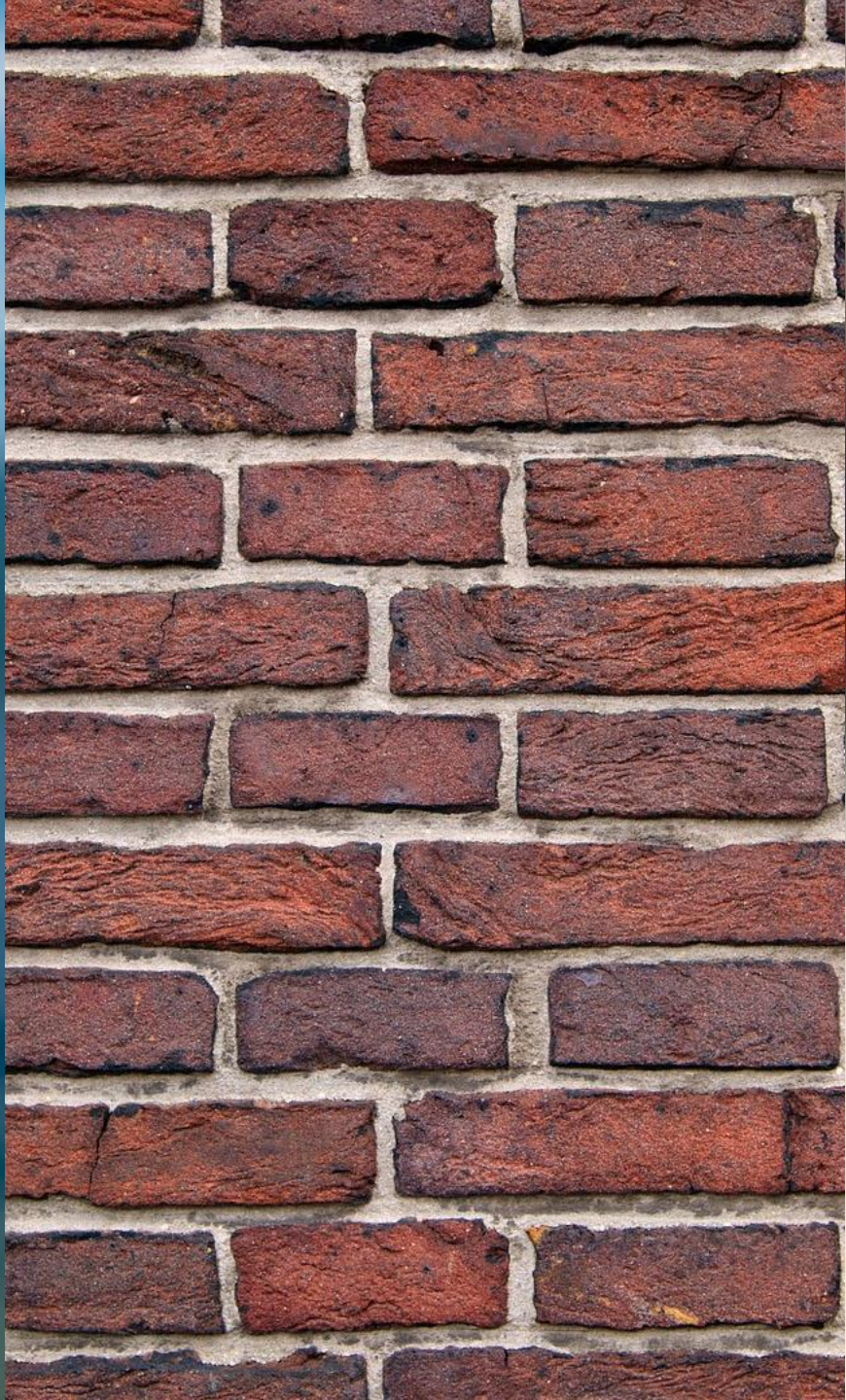
Isolé

Réinventer  
le lieu de travail  
hybride

Retour sur le lieu de travail

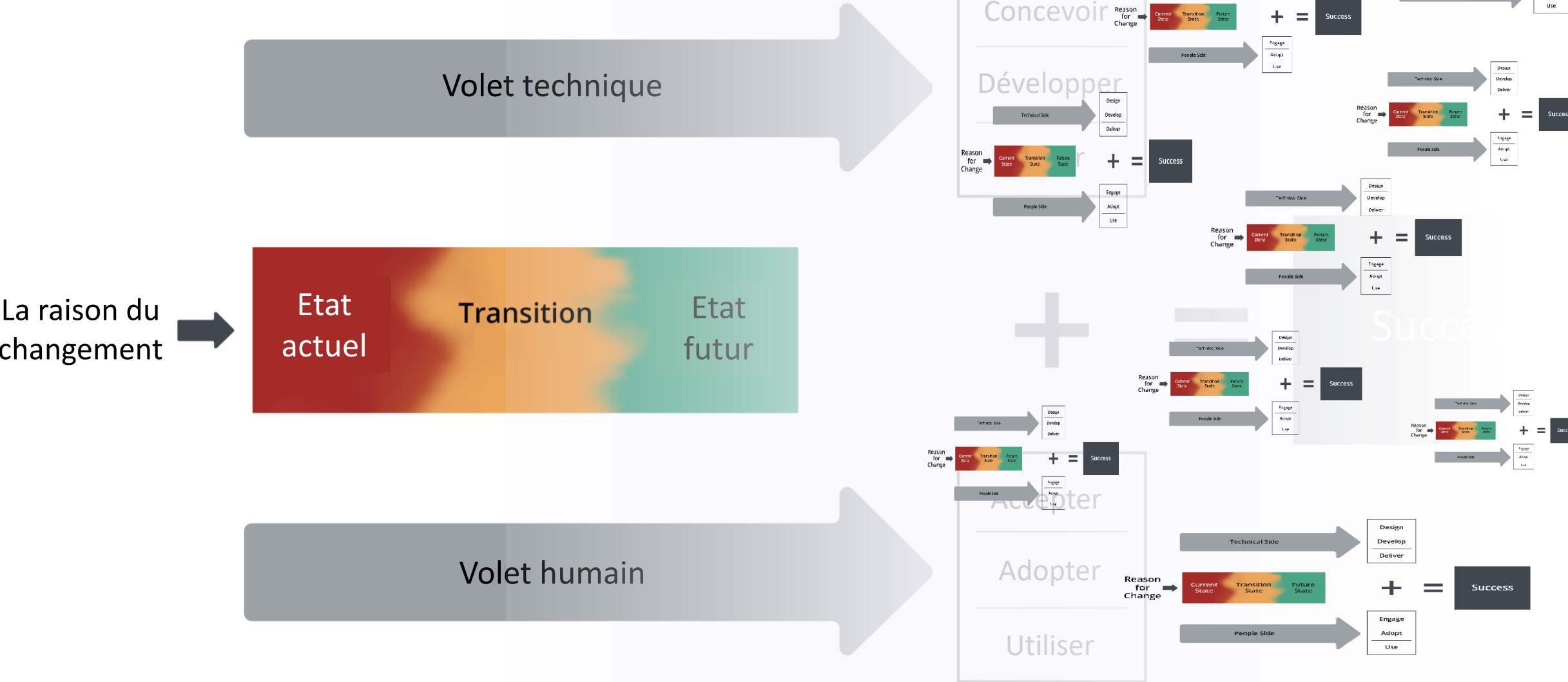








# Le changement: regard prospectif



# Quels sont les plus grands changements auxquels votre entreprise est confrontée en ce moment?

Digitalisation

Cohésion sociale entre collègues

garder les équipes motivées

Gestion de flux de données

Digitalisation

Teletravail à plein Temps

Changement de mentalités

Digitalisation

mode de communication

Mener des trajets de changement à distance

Transformation des processus

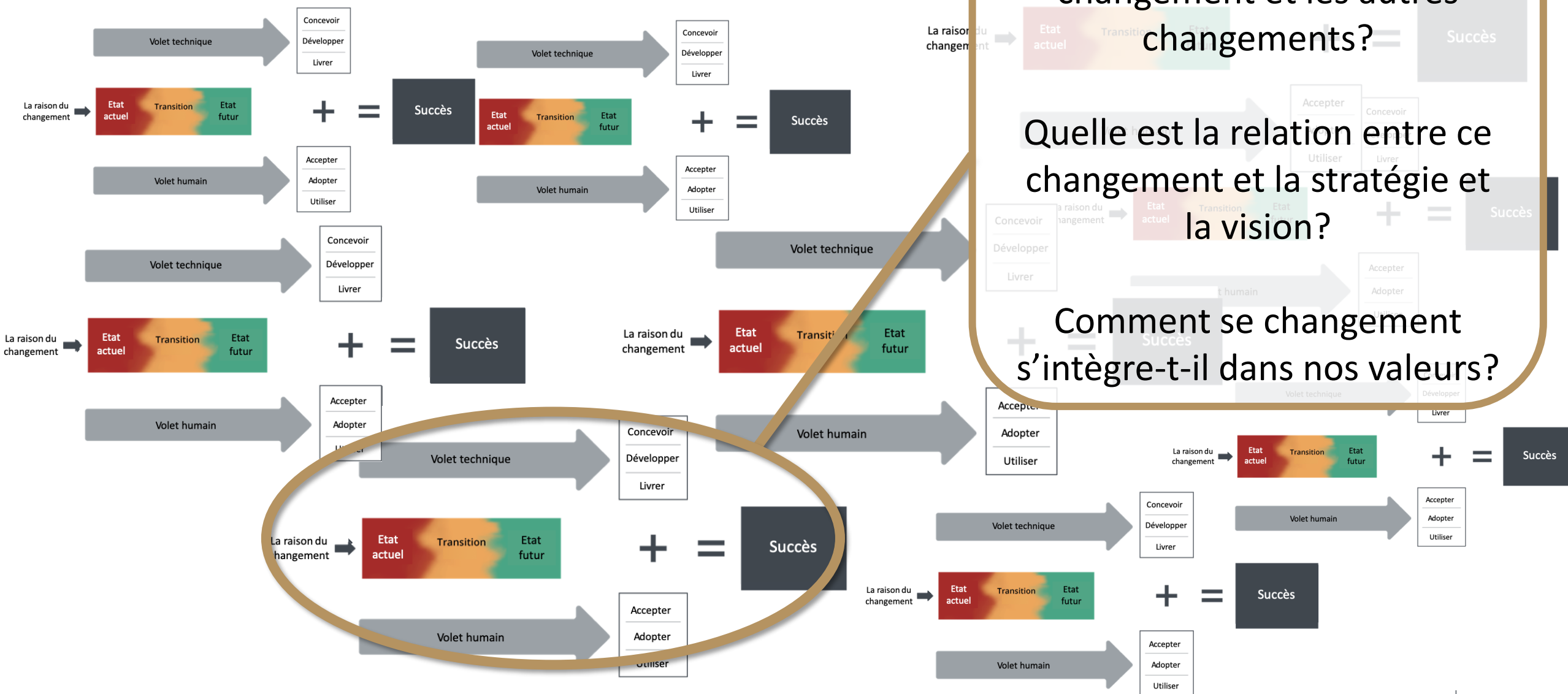
Digitalisation

Télétravail

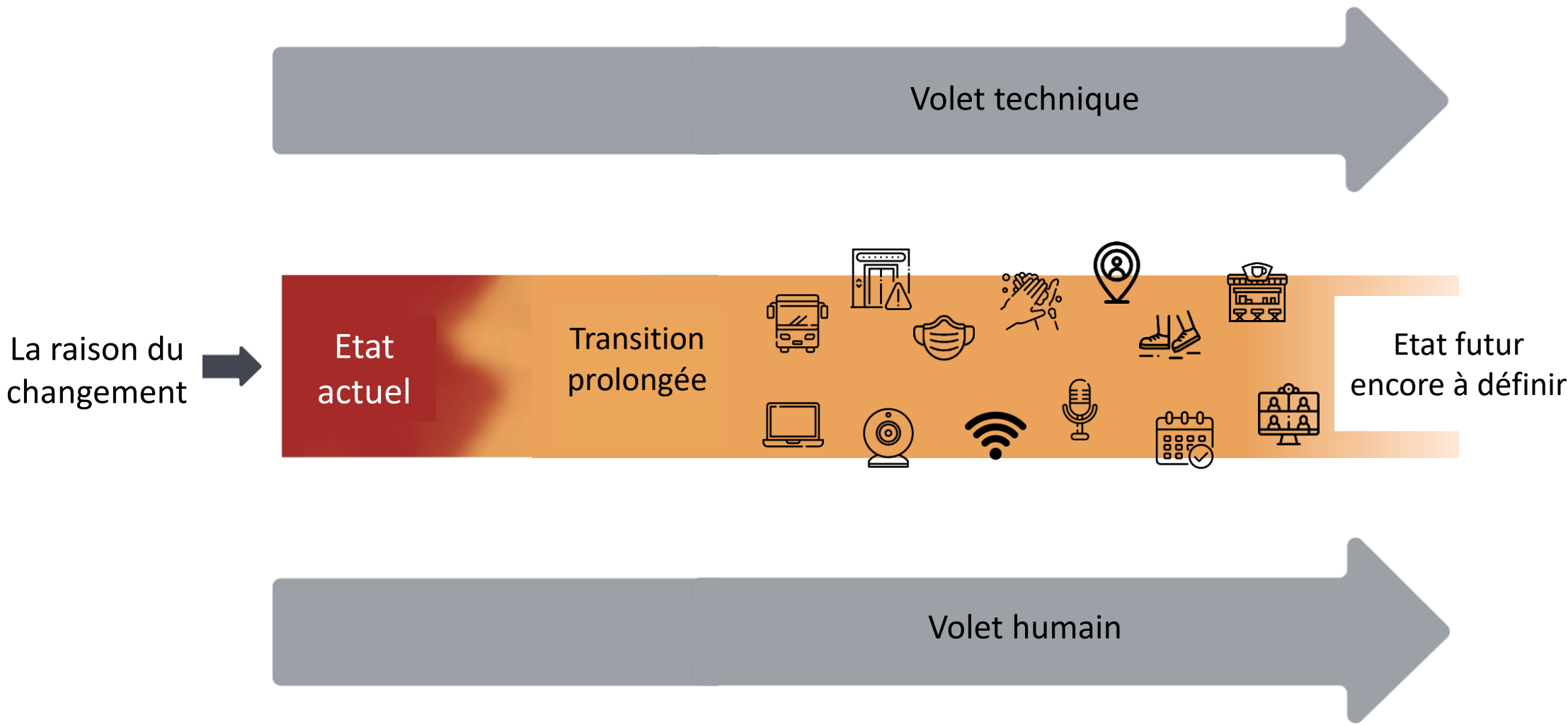
Digitalisation des services



# Le changement: portfolio surchargé



# Le changement: transition prolongée



# Alimenter l'ambition de 'changer la façon dont nous changeons'

Etat d'esprit	Actions
1 Le leadership du changement, aujourd'hui	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Transformation digitale involontaire</li><li>✓ Réinventer l'espace de travail</li><li>✓ Des horizons qui se déplacent</li><li>✓ Portefeuilles de changement surchargés</li><li>✓ Transitions prolongées et avenir inconnus</li></ul> <p><u>Votre prochaine meilleure action</u></p>
2 Le tournant	
3 Structure et intentionnalité	
4 Développer l'aptitude organisationnelle	
5 Changer la façon dont nous changeons	



## Votre prochaine meilleure action pour: le leadership du changement, aujourd'hui

réinventer l'envie de coopérer autrement

communication claire

développer l'empathie et la bienveillance

Prioritiser les changements

Clarifier les valeurs de l'équipe

Resserrer les liens leadership/ management

Etre à l'écoute des collaborateurs

Communication claire et transparente

travailler sur les valeurs de l'équipe

Team building

A background image showing a group of people in a meeting, viewed from above, with a blue overlay. The text is white and centered.

Le tournant:  
partant de  
changements basés  
sur des projets,  
vers le  
développement  
d'une aptitude  
organisationnelle au  
changement

Alimenter l'ambition de  
'changer la façon dont nous changeons'



Il y aura toujours des changements  
(et la gestion du changement)  
basés sur des projets

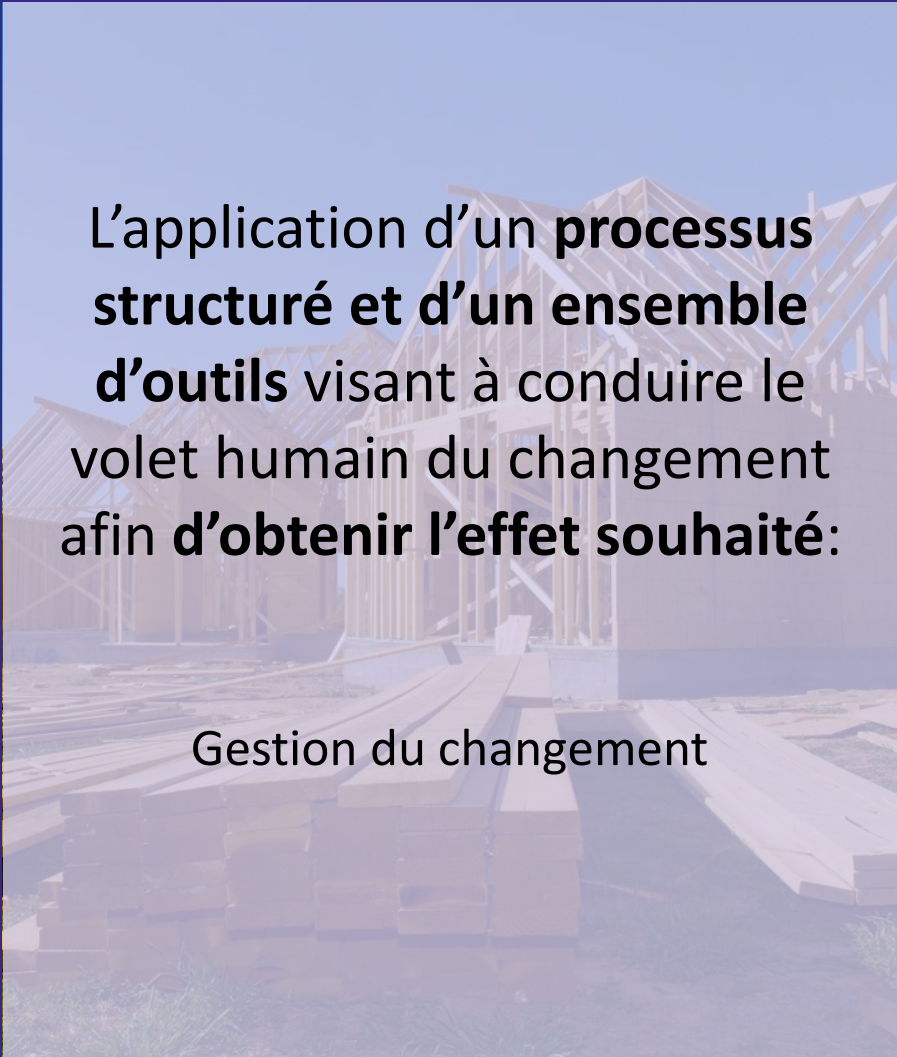
**ET**

Les conditions de changement actuelles  
nécessitent du changement itératif et adaptatif,  
réalisables par l'aptitude organisationnelle  
au changement




[illegible]

?



L'application d'un **processus structuré et d'un ensemble d'outils** visant à conduire le volet humain du changement afin **d'obtenir l'effet souhaité**:

Gestion du changement



Une approche structurée et intentionnelle pour **développer l'aptitude au changement** et accroître la maturité afin **d'améliorer l'agilité et le succès du portfolio** :

Gestion du changement  
au niveau de l'entreprise

# Le développement de l'aptitude au changement est un périple





# Alimenter l'ambition de 'changer la façon dont nous changeons'

Etat d'esprit	Actions
<b>1</b> Le leadership du changement, aujourd'hui	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ De l'application à des projets vers l'aptitude organisationnelle</li><li>✓ Réponse à la pandémie: vers des changements itératifs/adaptatifs</li><li>✓ Décision stratégique: accroître la maturité</li></ul> <p><u>Votre prochaine meilleure action</u></p>
<b>2</b> Le tournant	
<b>3</b> Structure et intentionnalité	
<b>4</b> Développer l'aptitude organisationnelle	
<b>5</b> Changer la façon dont nous changeons	

## Votre prochaine meilleure action pour: le tournant

Create buy in for ecm with sponsors

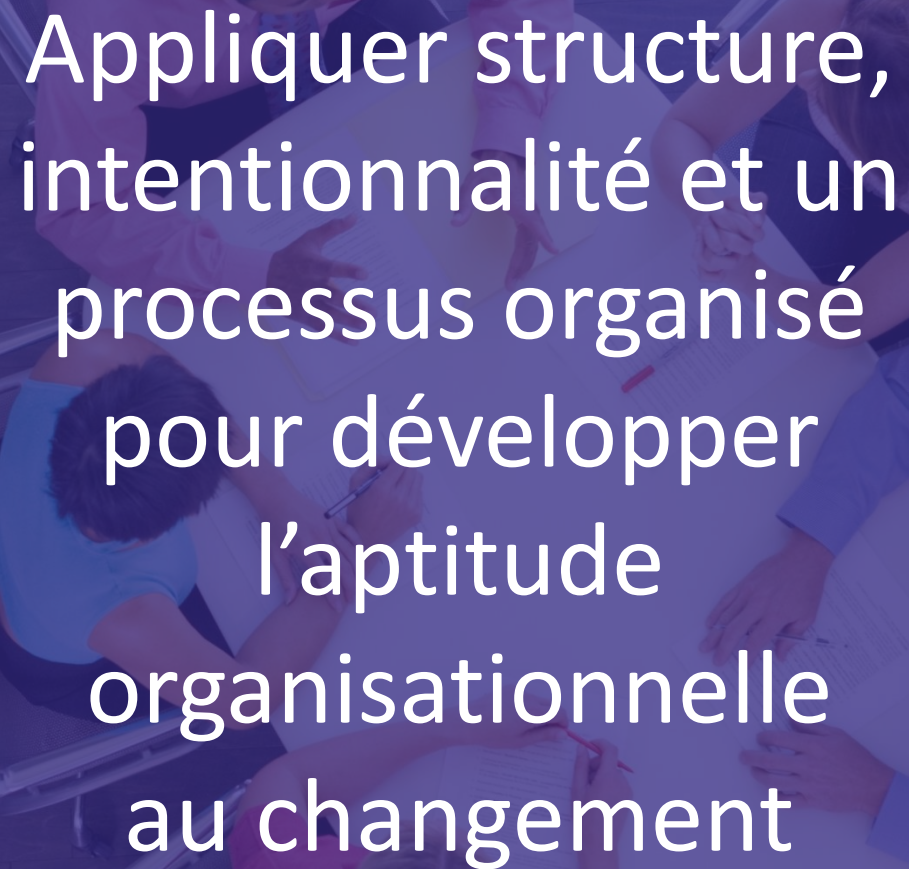
Montrer les résultats atteints sur un projet spécifique

Dinner une vision globale du but à atteindre

Proposer des actions concrètes (et REX) à très court terme

Looking at the whole portfolio of changes

Vendre le CM en interne



Appliquer structure,  
intentionnalité et un  
processus organisé  
pour développer  
l'aptitude  
organisationnelle  
au changement

Alimenter l'ambition de  
'changer la façon dont nous changeons'



# Appliquer structure et intentionnalité

Définissez votre  
ambition

Evaluez votre  
maturité

Elaborez votre  
stratégie spécifique

Passez à l'action!



# Définissez votre ambition

Que trouverai-je dans votre entreprise dans trois ans  
quand vous aurez réussi à développer l'aptitude organisationnelle au changement?

Leadership  
actif et visible

Langage  
commun

Etat d'esprit pour  
le changement

CM/PM  
intégrés

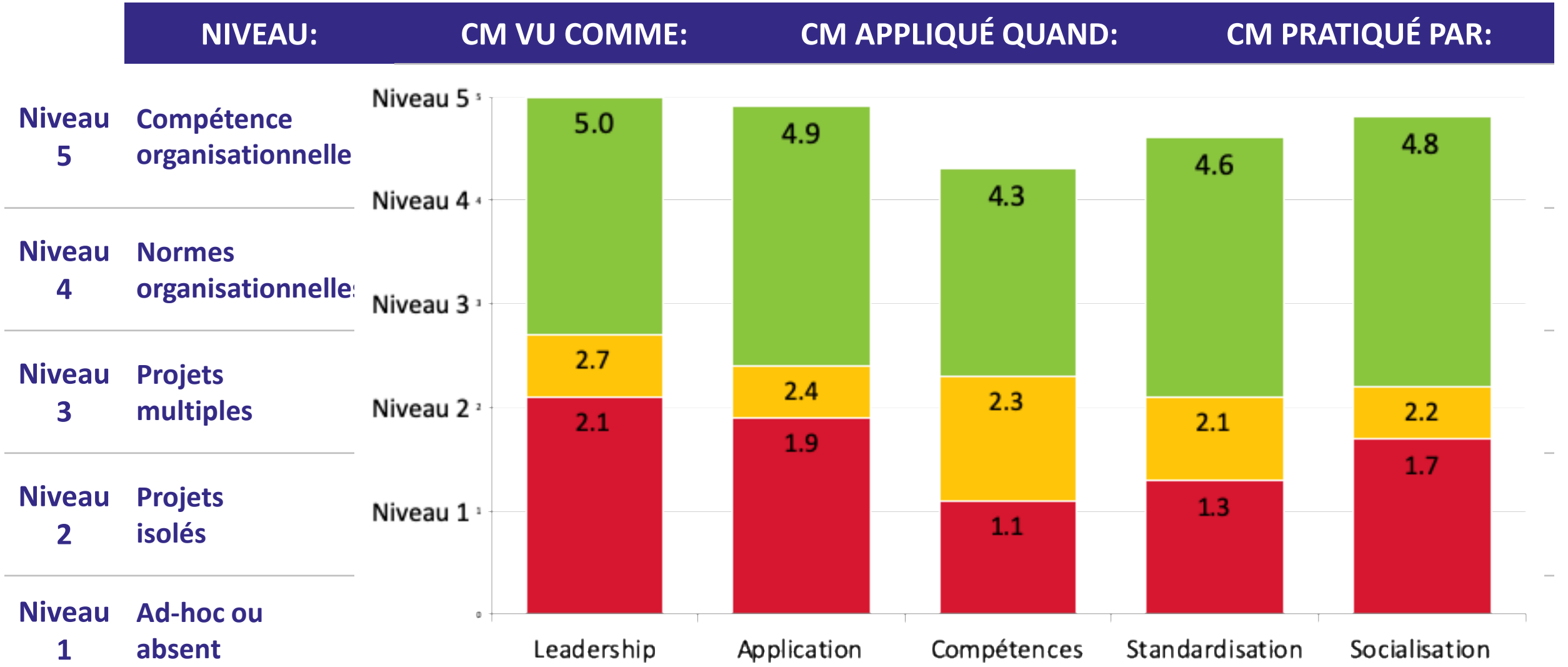
Communauté de  
pratique

Rôles actifs pour  
la facilitation du  
changement

Résultats organisationnels  
accélérés

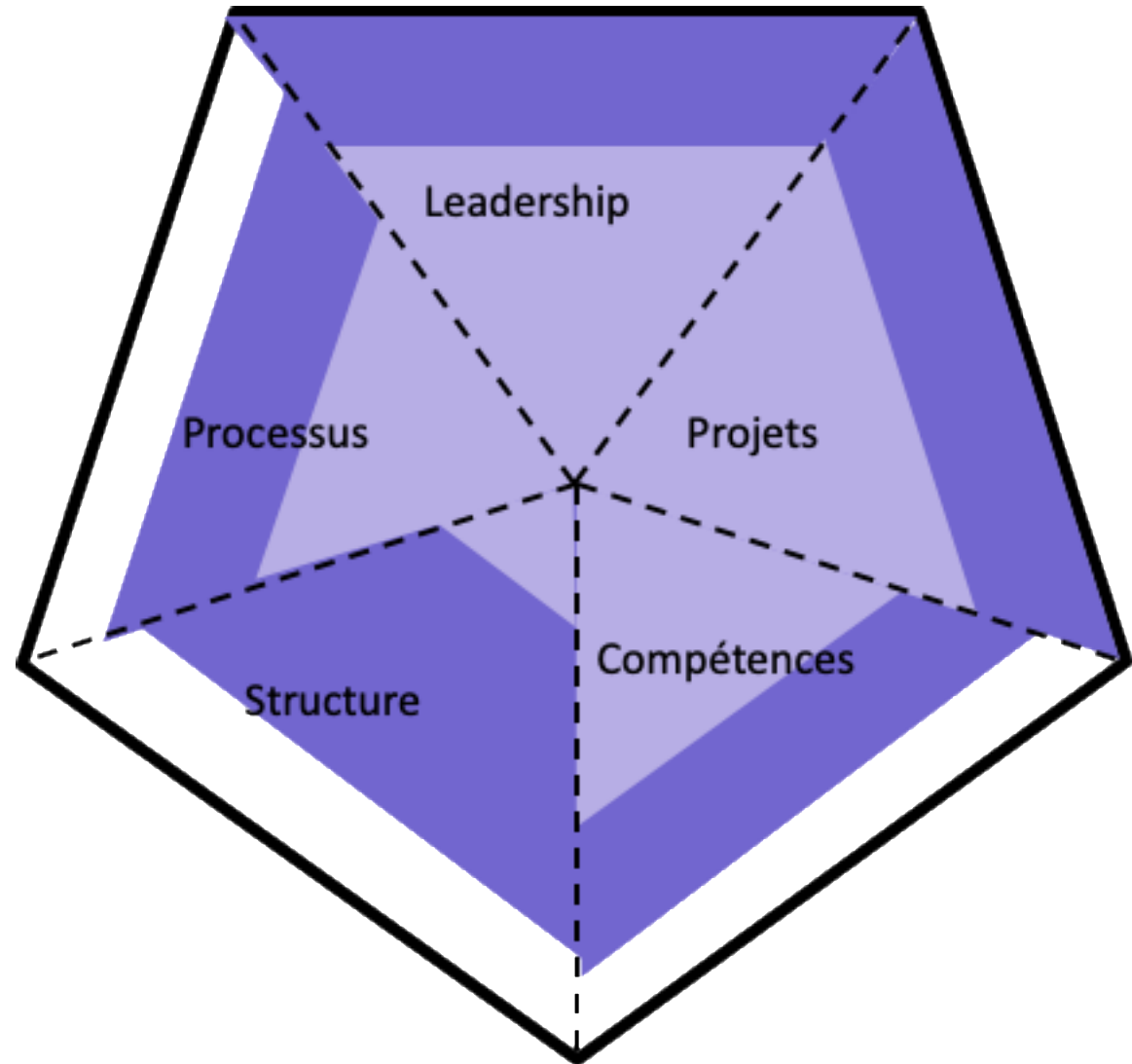
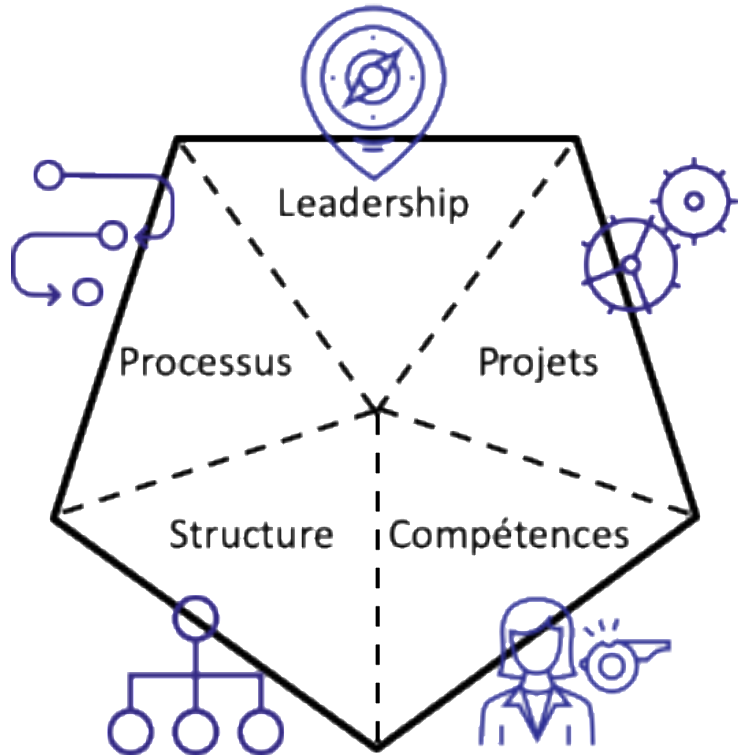
# Evaluez votre maturité

Modèle de maturité de Prosci®



# Elaborez votre stratégie spécifique

## Carte stratégique ECM de Prosci®



# Alimenter l'ambition de 'changer la façon dont nous changeons'

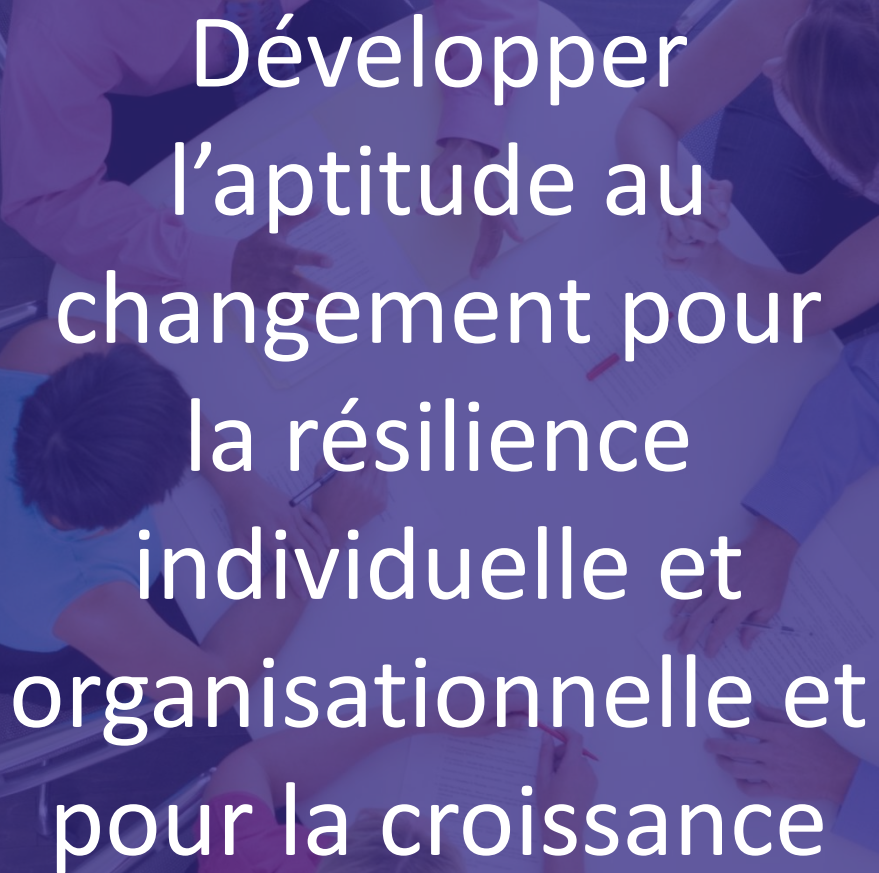
Etat d'esprit	Actions
<b>1</b> Le leadership du changement, aujourd'hui	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Définissez votre ambition</li><li>✓ Évaluez votre maturité</li><li>✓ Élaborez votre stratégie spécifique</li></ul> <p><u>Votre prochaine meilleure action</u></p>
<b>2</b> Le tournant	
<b>3</b> Structure et intentionnalité	
<b>4</b> Développer l'aptitude organisationnelle	
<b>5</b> Changer la façon dont nous changeons	



Auditer

Un audit

réaliser un audit



Développer  
l'aptitude au  
changement pour  
la résilience  
individuelle et  
organisationnelle et  
pour la croissance

Alimenter l'ambition de  
'changer la façon dont nous changeons'



Nous aurons toujours besoin  
de praticiens du changement

ET

Les conditions de changement actuelles  
nécessitent le développement de l'aptitude au  
changement au travers de toute l'entreprise



# En plus de la gestion du changement, quels sont les autres sujets que vous enseignez à votre personnel pour soutenir la croissance et la résilience?

design thinking

créativité + résolution de problème

Le leadership

Mise en avant de succès récents (avec témoignages directs)

Identification des résistances et analyse des causes

Compétences de communication interpersonnelle

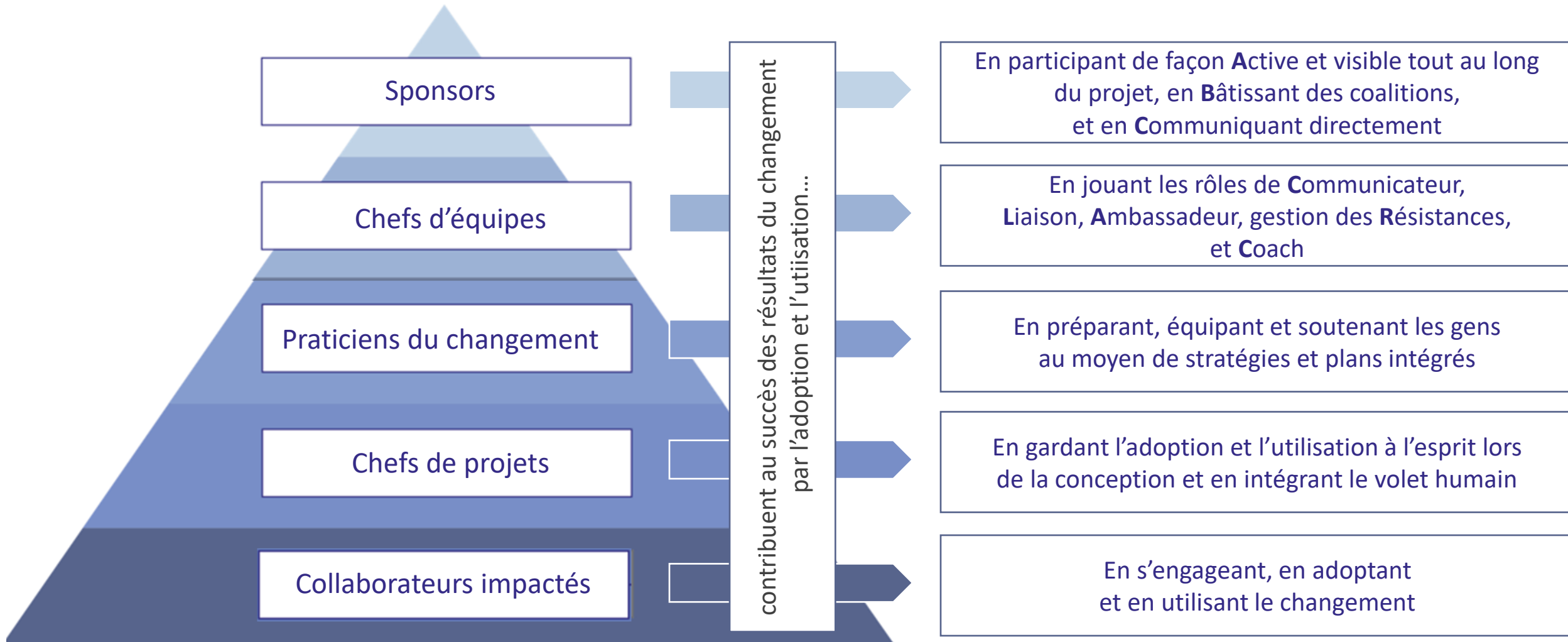
La communication

L'écoute

Les praticiens du changement sont comme  
le metteur en scène d'une pièce de théâtre

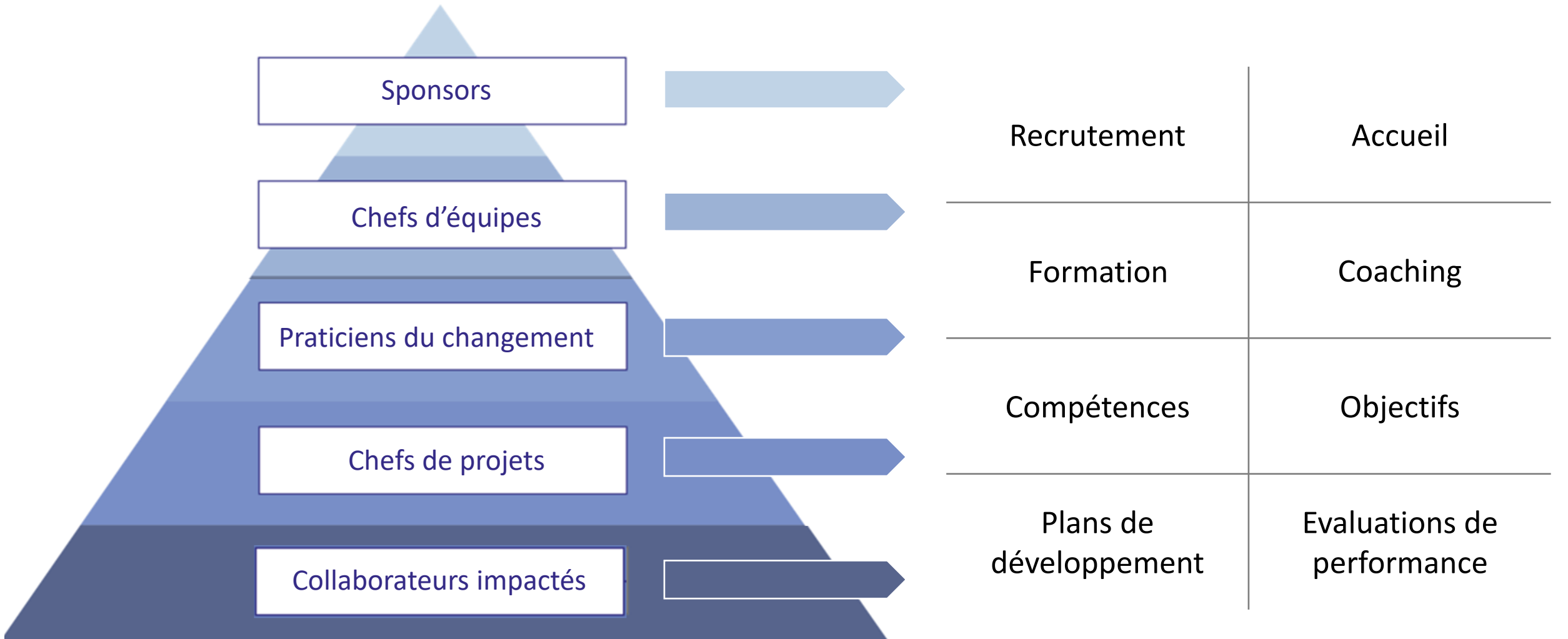


# Qui fait quoi lorsque nous gérons le changement?





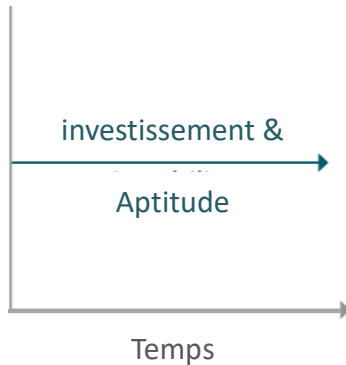
# Comment développons-nous les aptitudes au cours du trajet?



# Approches et résultats

1

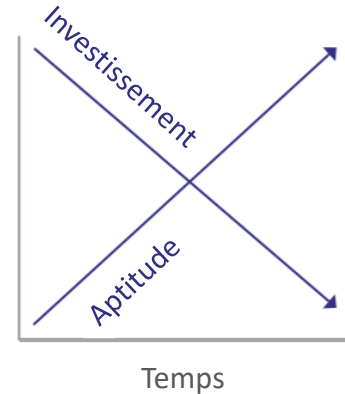
Approche centrée  
sur le praticien



Cette approche est courante dans les entreprises **les moins expérimentées en gestion du changement** ou qui **n'ont pas encore obtenu le soutien** pour développer l'aptitude organisationnelle au changement.

2

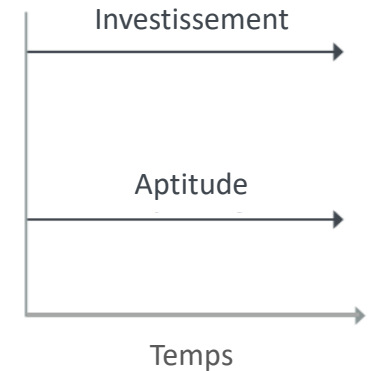
Développement  
holistique  
de l'aptitude



Cette approche est optimale pour les entreprises qui sont **régulièrement confrontées à des initiatives d'envergure et à risque élevé**, et qui ont besoin de développer une **culture du changement** qui agit avec **rapidité et agilité**.

3

Approche centrée  
sur le consultant



L'approche centrée sur le consultant est courante dans les entreprises qui ne suivent pas un trajet d'aptitude organisationnelle au changement mais on **besoin de gérer des changements spécifiques**.

# Alimenter l'ambition de 'changer la façon dont nous changeons'

Etat d'esprit	Actions
<b>1</b> Le leadership du changement, aujourd'hui	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Résilience et croissance</li><li>✓ Dispositif complet au travers de toute l'entreprise</li><li>✓ Développement holistique de l'aptitude</li></ul> <p><u>Votre prochaine meilleure action</u></p>
<b>2</b> Le tournant	
<b>3</b> Structure et intentionnalité	
<b>4</b> Développer l'aptitude organisationnelle	
<b>5</b> Changer la façon dont nous changeons	

définir des objectifs "SMART"

Mise en place de coaching

Montrer des résultats concrets sur les bénéfices du Change au leadership

Convaincre du besoin

Monter en compétence

s'assurer du soutien du management





# Changer la façon dont nous changeons

Alimenter l'ambition de  
'changer la façon dont nous changeons'

1

Le leadership du changement, aujourd'hui

2

Le tournant

3

Structure et intentionnalité

4

Développer l'aptitude organisationnelle

5

Changer la façon dont nous changeons



# Pivoter autour de la finalité








A quelle fin

**Prosci®**





Identifiez-le  
pour le  
dompter



# Faire correspondre



L'effort à l'effet  
La réponse à la situation  
La solution à l'opportunité



# Itérations

Tour 1

Tour 2

Tour 3







Progrès

Perfection

Tout avec moderation...  
sauf *grâce* et *gratitude*





# Alimenter l'ambition de 'changer la façon dont nous changeons'

Etat d'esprit	Actions
<div data-bbox="137 375 257 496">1</div> Le leadership du changement, aujourd'hui	<div data-bbox="1513 404 2311 461"><u>Votre prochaine meilleure action</u></div>
<div data-bbox="137 572 257 694">2</div> Le tournant	
<div data-bbox="137 769 257 891">3</div> Structure et intentionnalité	
<div data-bbox="137 966 257 1088">4</div> Développer l'aptitude organisationnelle	
<div data-bbox="137 1163 257 1285">5</div> Changer la façon dont nous changeons	



# Votre prochaine meilleure action pour: changer la façon dont nous changeons

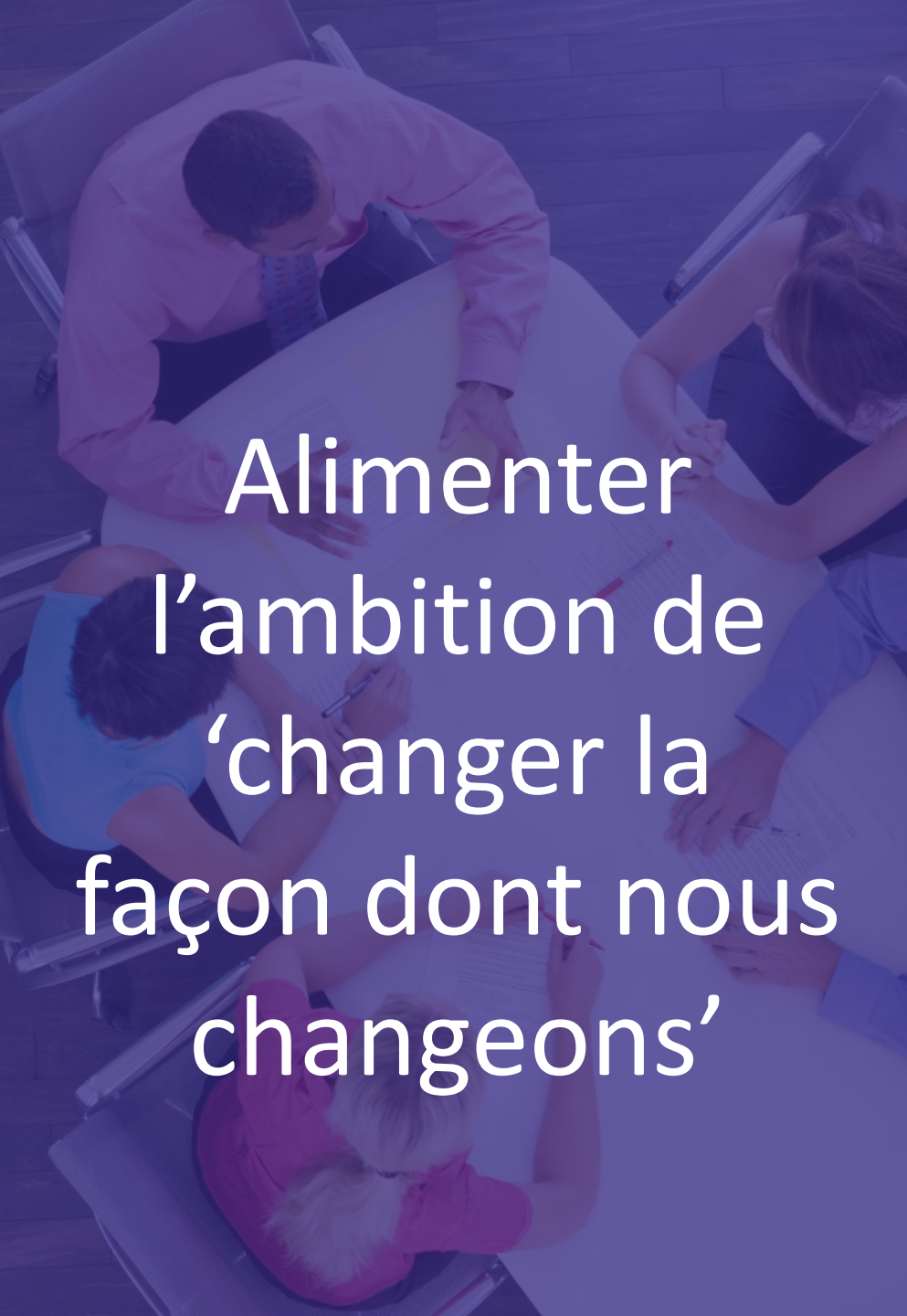


définir notre identité d'Entreprise face aux changements à venir

Done better than perfect

garder en tête le "pourquoi"

Prendre du recul



Alimenter  
l'ambition de  
'changer la  
façon dont nous  
changeons'

## Agenda

1

**Le leadership du changement, aujourd'hui** – au travers de transitions changeantes vers des états futurs qui sont encore à définir

2

**Le tournant** – partant de changements basés sur des projets, vers le développement d'une aptitude organisationnelle au changement

3

**Appliquer structure, intentionnalité** et un processus organisé pour développer l'aptitude organisationnelle au changement

4

**Développer l'aptitude organisationnelle** – pour la résilience individuelle et organisationnelle et pour la croissance

5

Changer la façon dont nous changeons





**Prosci**  
PEOPLE. CHANGE. RESULTS.

[vincent.piedboeuf@nexum.eu](mailto:vincent.piedboeuf@nexum.eu)

[diego.palate@nexum.eu](mailto:diego.palate@nexum.eu)

[www.nexum.eu](http://www.nexum.eu)

[www.linkedin.com/company/nexum.eu](https://www.linkedin.com/company/nexum.eu)

**N**exum

People solutions for business challenges