



Vincent Piedboeuf

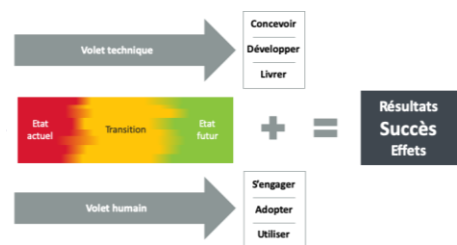


Diego Palate

Intégrer conduite du changement et gestion de projet

Agenda – Intégrer CM et PM

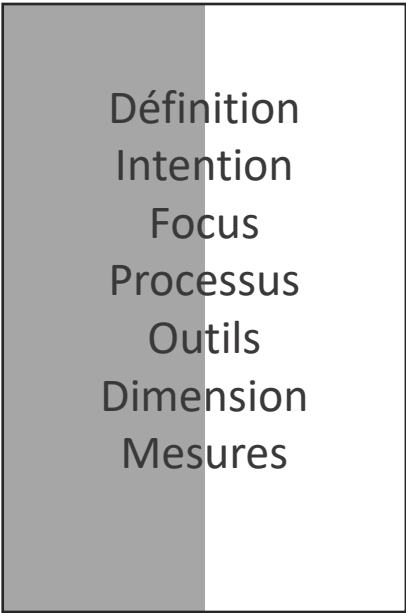
Contexte



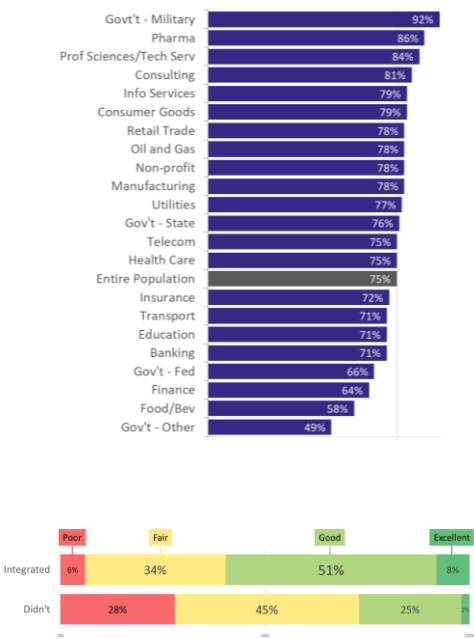
Modèle PCT™ de Prosci®



Comparaison



Données



Résultats

Personnes

Processus

Outils

DISCIPLINES COMPLEMENTAIRES; OBJECTIF COMMUN

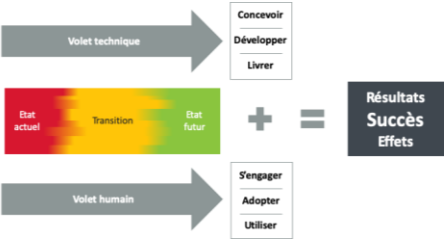
Pourquoi il est important d'intégrer la conduite du changement et la gestion de projet :

Dans un contexte d'**accélération** des changements et d'accroissement de la **nécessité** d'obtenir la valeur et les effets souhaités, il est nécessaire de **concevoir, développer** et **livrer** des solutions que les collaborateurs **s'approprient, adoptent** et **utilisent** correctement dans leurs tâches quotidiennes.

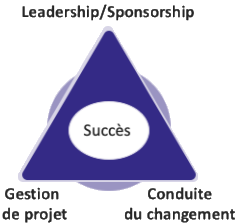
L'intégration effective et l'exécution de la conduite du changement et de la gestion de projet sont ce qui nous permet d'obtenir le succès, les résultats et les effets visés.

Agenda – Intégrer CM et PM

Contexte



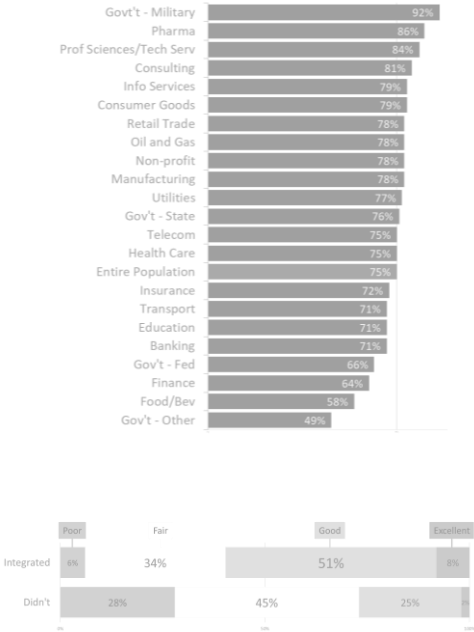
Modèle PCT™ de Prosci®



Comparaison



Données



Résultats



Personnes

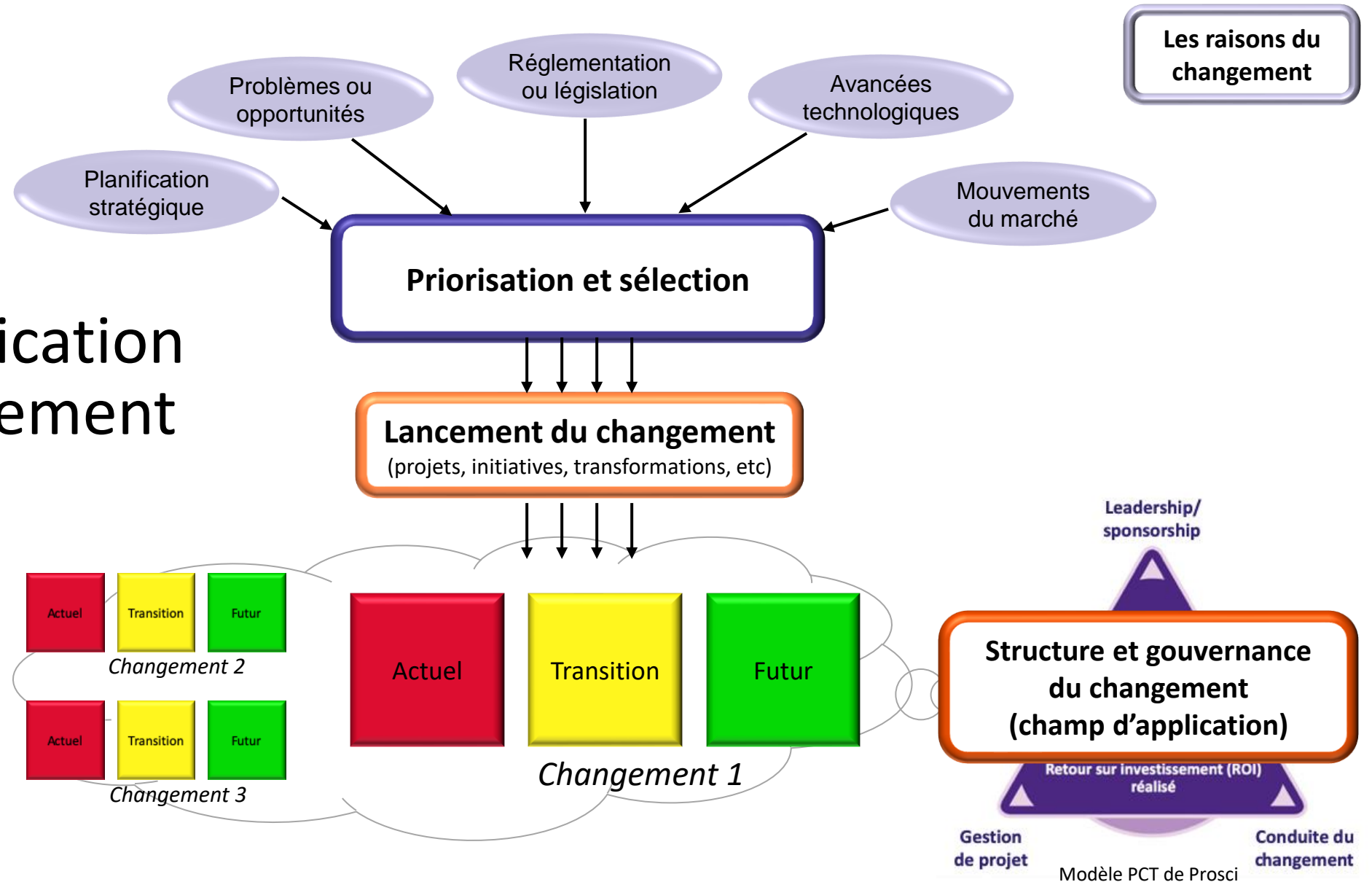


Processus

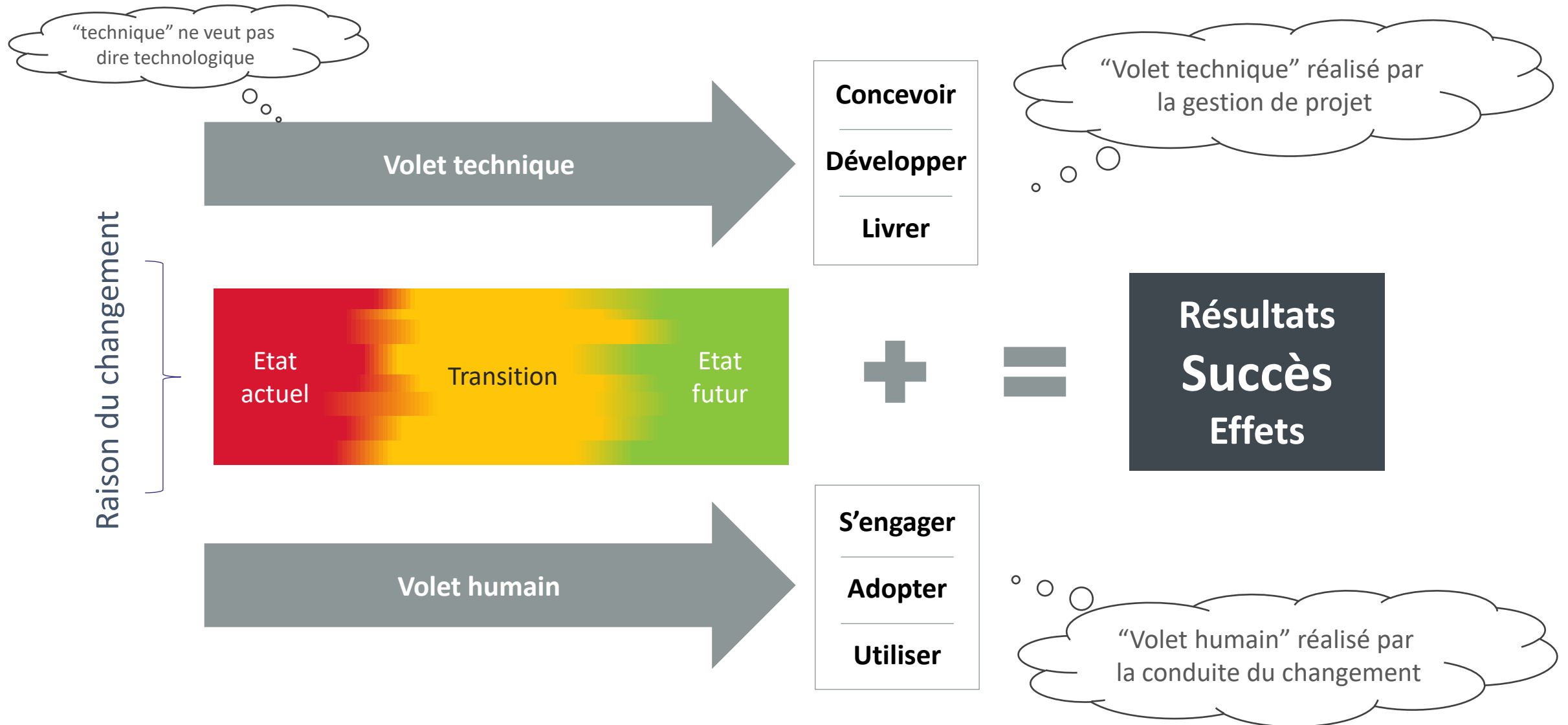


Outils

Champ d'application pour le changement

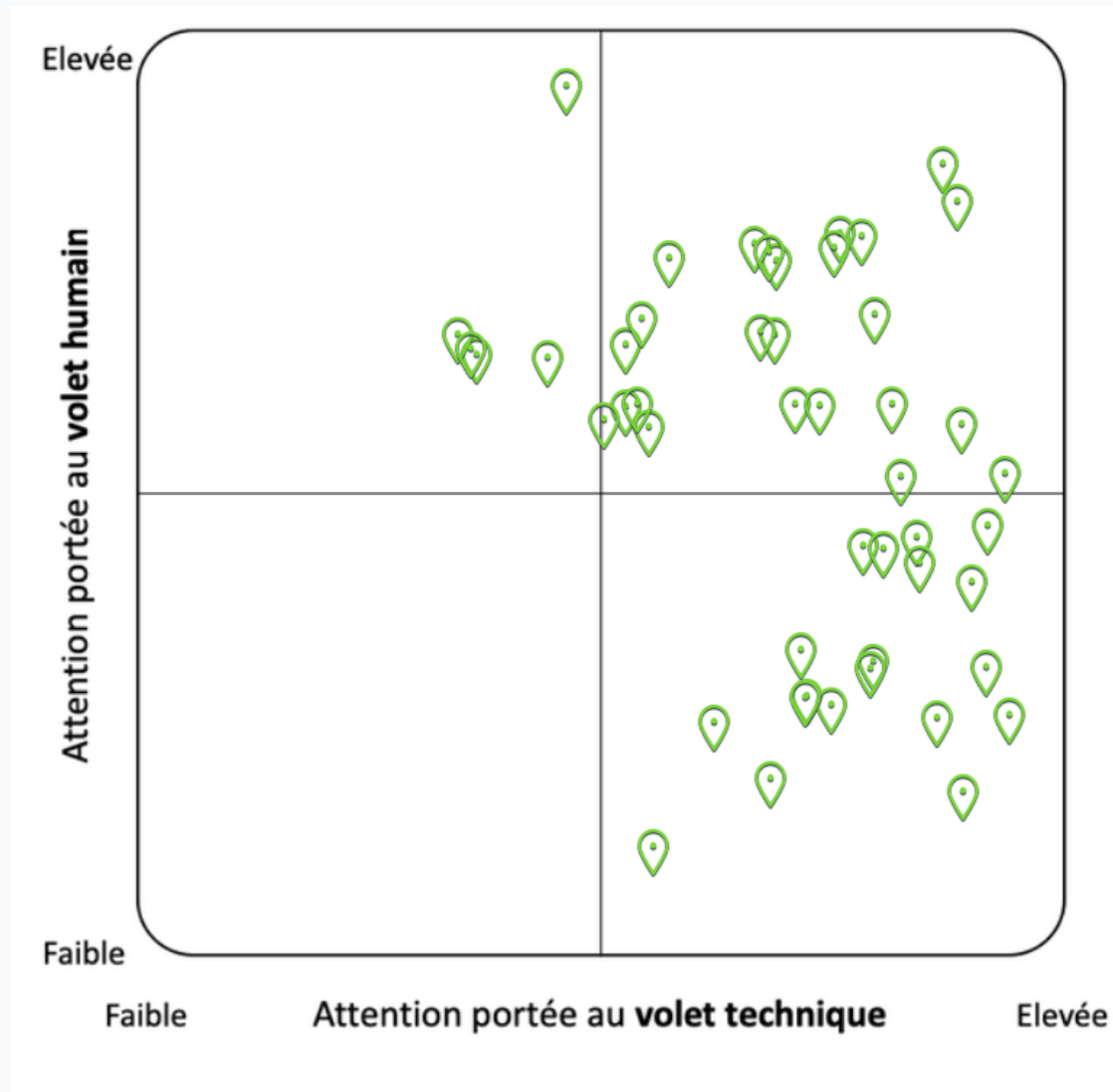


Un changement réussi nécessite à la fois les volets technique et humain



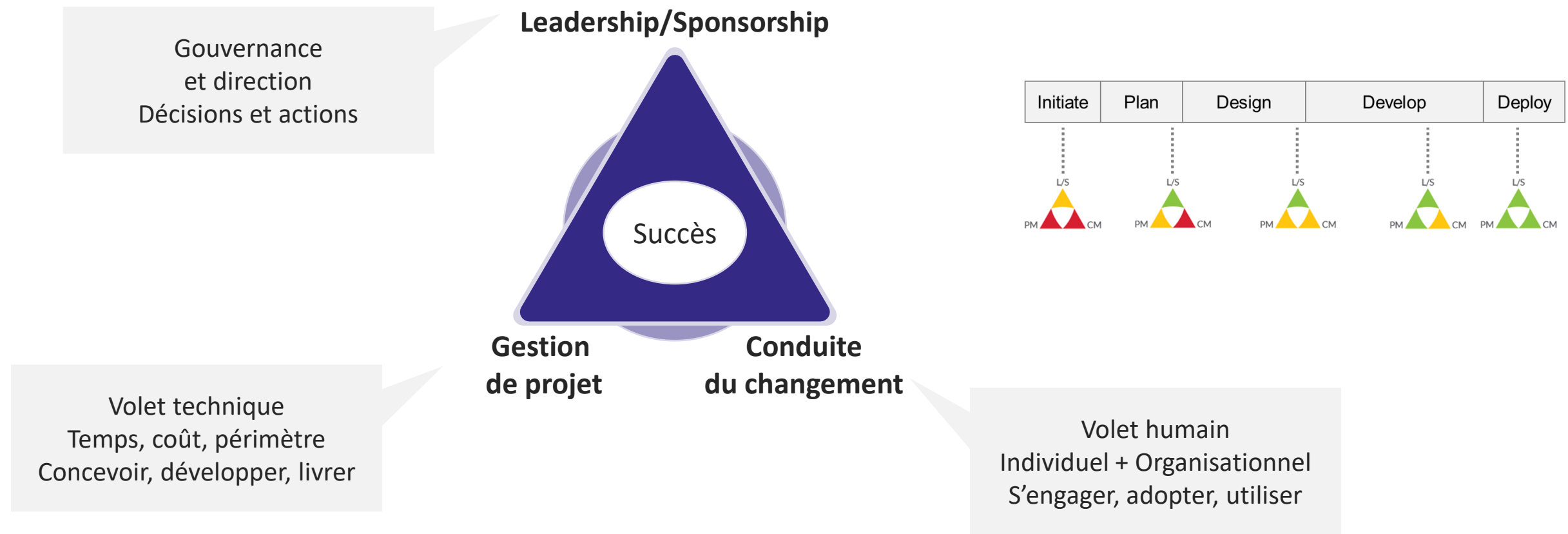
🗨 When poll is active, respond at **PollEv.com/nexum**

Indiquez l'attention portée aux projets que vous connaissez dans votre entreprise:



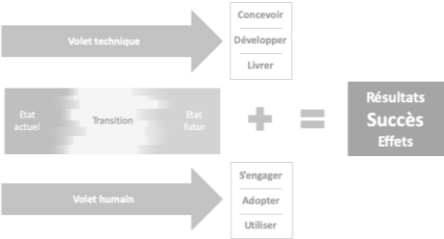
Les projets viables ont 4 éléments → Modèle PCT de Prosci

Modèle PCT™ de Prosci®



Agenda – Intégrer CM et PM

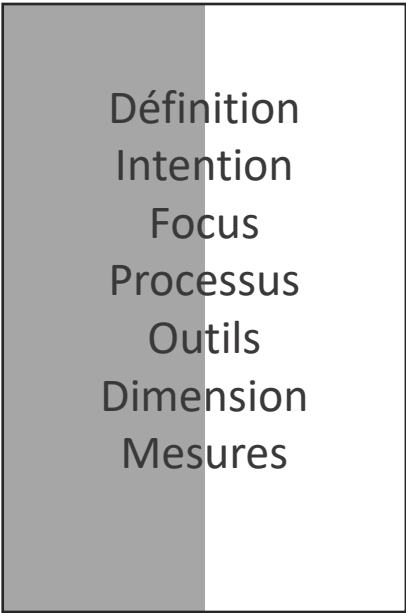
Contexte



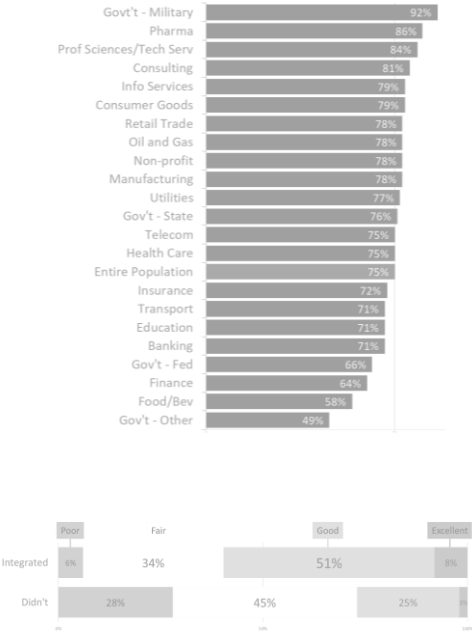
Modèle PCT™ de Prosci®



Comparaison



Données



Résultats



Personnes



Processus



Outils

Comparaison côte-à-côte pour une meilleure compréhension

Conduite du changement

Préparer, équiper et soutenir les individus au travers des trajets de changement qu'ils parcourent en fonction des projets de l'entreprise.

Réaliser le ROI qui dépend du volet humain.
Mobiliser les gens pour fournir les résultats.

S'assurer que les collaborateurs **s'approprient, adoptent et utilisent** (correctement) la solution correspondant au changement de telle sorte que la valeur dépendant du volet humain soit réalisée.

Les collaborateurs qui devront agir différemment lorsque la solution sera mise en place, et leur fournir le soutien dont ils ont besoin pour progresser.

DEFINITION

INTENTION

FOCUS

Gestion de projet

L'application de connaissances, compétences, outils et techniques à des activités de projet pour répondre à des besoins et exigences (PMI). La gestion de projet équilibre les contraintes de qualité, périmètre, délais et budget.

S'assurer que la solution soit correctement **conçue, développée et livrée** pour répondre aux défis ou opportunités qui ont déclenché le projet.

Equilibrer les ressources, activités et contraintes pour créer et mettre en œuvre la solution technique liée à un changement spécifique.

Comparaison côte-à-côte pour une meilleure compréhension

Conduite du changement

Processus en 3 phases:

1. Préparer
2. Conduire
3. Pérenniser

Exemples d'outils:

- Modèle de changement individuel
- Evaluation de la disposition au changement
- Plans de communication
- Feuilles de route de sponsors
- Plans de coaching
- Plans de formation
- Plans de gestion des résistances
- Mécanismes de renforcement

PROCESSUS

Gestion de projet

Les classes de processus de PMI:

1. Initialisation
2. Planning
3. Exécution
4. Suivi et contrôle
5. Clôture

Exemples d'outils:

- Description de mission
- Charte de projet
- Business case
- Décomposition d'activités
- Diagramme de Gantt
- Estimations budgétaires
- Allocation de ressources
- Planification et suivi

OUTILS

Comparaison côte-à-côte pour une meilleure compréhension

Conduite du changement		Gestion de projet
Caractéristiques du changement, attributs des groupes impactés, degré de "changement humain" requis	DIMENSION	Complexité et degré de changement technique lié au projet pour saisir l'opportunité ou répondre au problème
<p>Les mesures se focalisent sur le volet humain des éléments du changement</p> <ul style="list-style-type: none">• Vitesse d'adoption par les collaborateurs• Niveau d'utilisation atteint• Efficacité des collaborateurs• Réalisation des résultats et effets visés*	MESURES	<p>Les mesures se focalisent sur le volet technique des éléments du changement:</p> <ul style="list-style-type: none">• A temps• Respect du budget• En ligne avec les spécifications techniques• Réalisation des résultats et effets visés*

Comparaison CM vs. PM

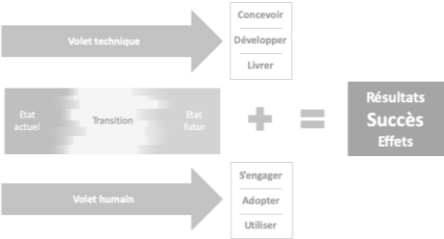
	CM	PM
Suit un processus structuré	✓	✓
Basé sur une suite complète d'outils	✓	✓
Dimensionné et adapté au changement spécifique	✓	✓
Nécessite des compétences particulières	✓	✓
Responsabilité pour fournir les résultats du changement	✓	✓
Définit le changement souhaité	✗	✗
Est effectué principalement par l'équipe	✗	✓
Est effectué par les leaders au travers de l'entreprise	✓	✗
Typiquement, reçoit des ressources	✗	✓

Quelles comparaisons vous seront les plus utiles pour travailler à l'intégration de CM et PM (définition, intention, focus, processus, dimension, mesures)?

Définition processus	Qui fait quoi et comment
Intention	toutes
intention et mesures	Communication
Intention	Cela me paraît assez evident
dimension et mesures	Intention
mesures	Processus et outils
processus	Processus et intention
Tous	Ensemble
Mesures	définition intention
Outils	intention focus
Intention	Intention
Processus	Leaders mobilisés dans le CM
intention	définitions
Processus de conduite	Processus
Qui est responsable de quoi ?	processus
intention	intention
Intention	intention
Mesures cohérentes	Outils
Dimension	Définition et processus
Intention	processus
définition	processus

Agenda – Intégrer CM et PM

Contexte



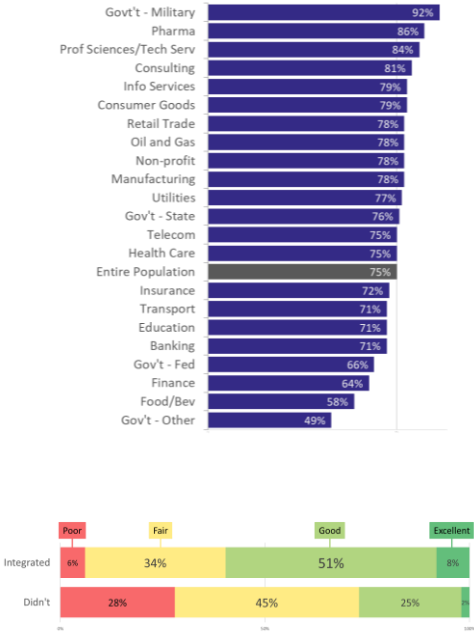
Modèle PCT™ de Prosci®



Comparaison



Données



Résultats

Personnes

Processus

Outils

Principaux contributeurs au succès

#6 – Intégration et engagement avec la gestion de projet

“ Les participants ont indiqué que l’intégration et l’engagement avec l’équipe de projet et les chefs de projets étaient des contributeurs importants au succès d’une initiative de conduite du changement. Les participants ont aussi souligné l’importance de s’engager avec l’équipe de projet au début du projet, ce qui a permis la fusion des flux d’activité et aidé à la création d’une force unifiée pour le changement.

Tendance sur les
deux dernières années :

#6 – Amélioration de l'intégration avec la gestion de projet

“ Les participants ont signalé qu'ils travaillaient plus fréquemment en tandem avec la gestion de projet. Cela implique la reconnaissance de la conduite du changement en tant que partenaire crucial pour le succès du projet. Grâce à ce partenariat, la conduite du changement a été incorporée plus tôt dans les projets, ce qui a conduit à une meilleure intégration des outils et processus tout au long du cycle de vie du projet.

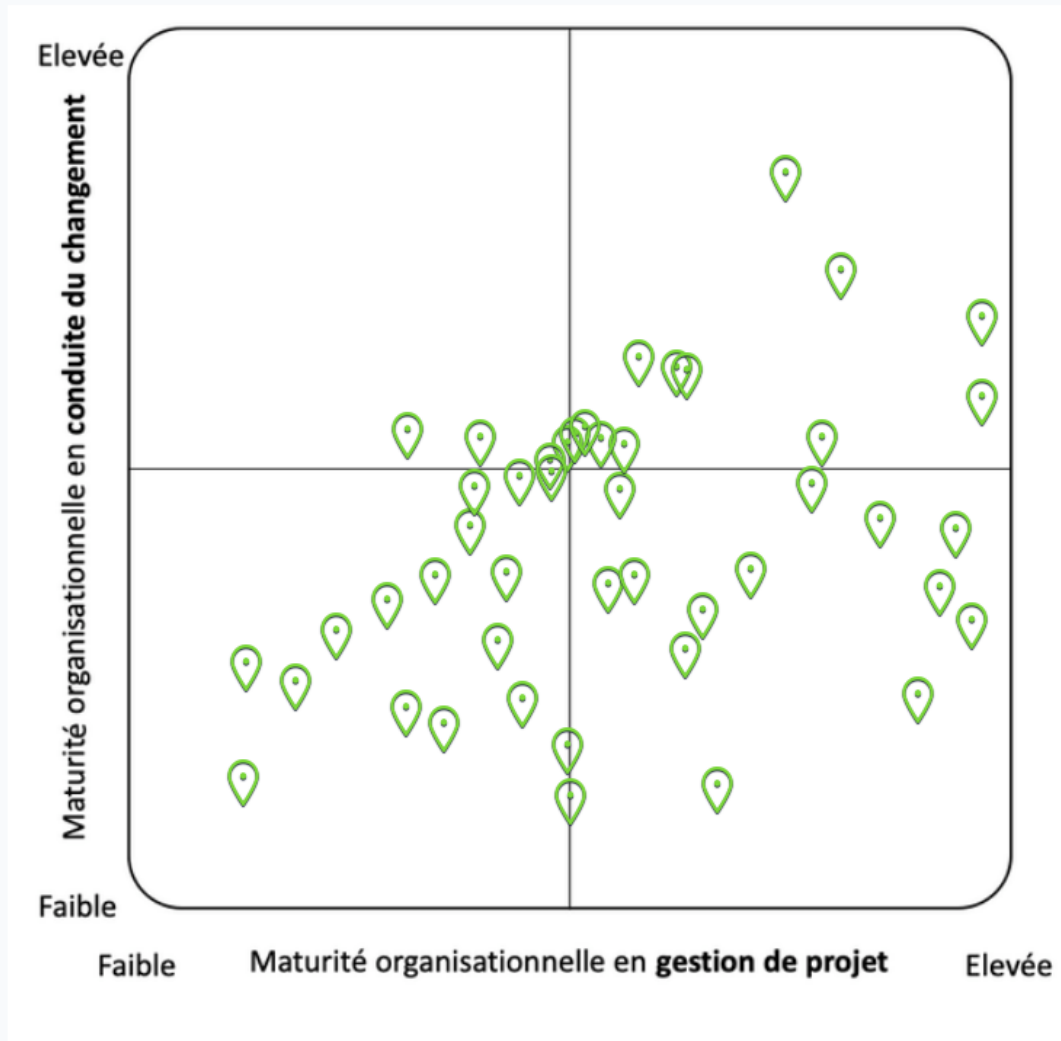
Tendances attendues pour les
cinq prochaines années

#4 – Intégration avec la gestion de projet

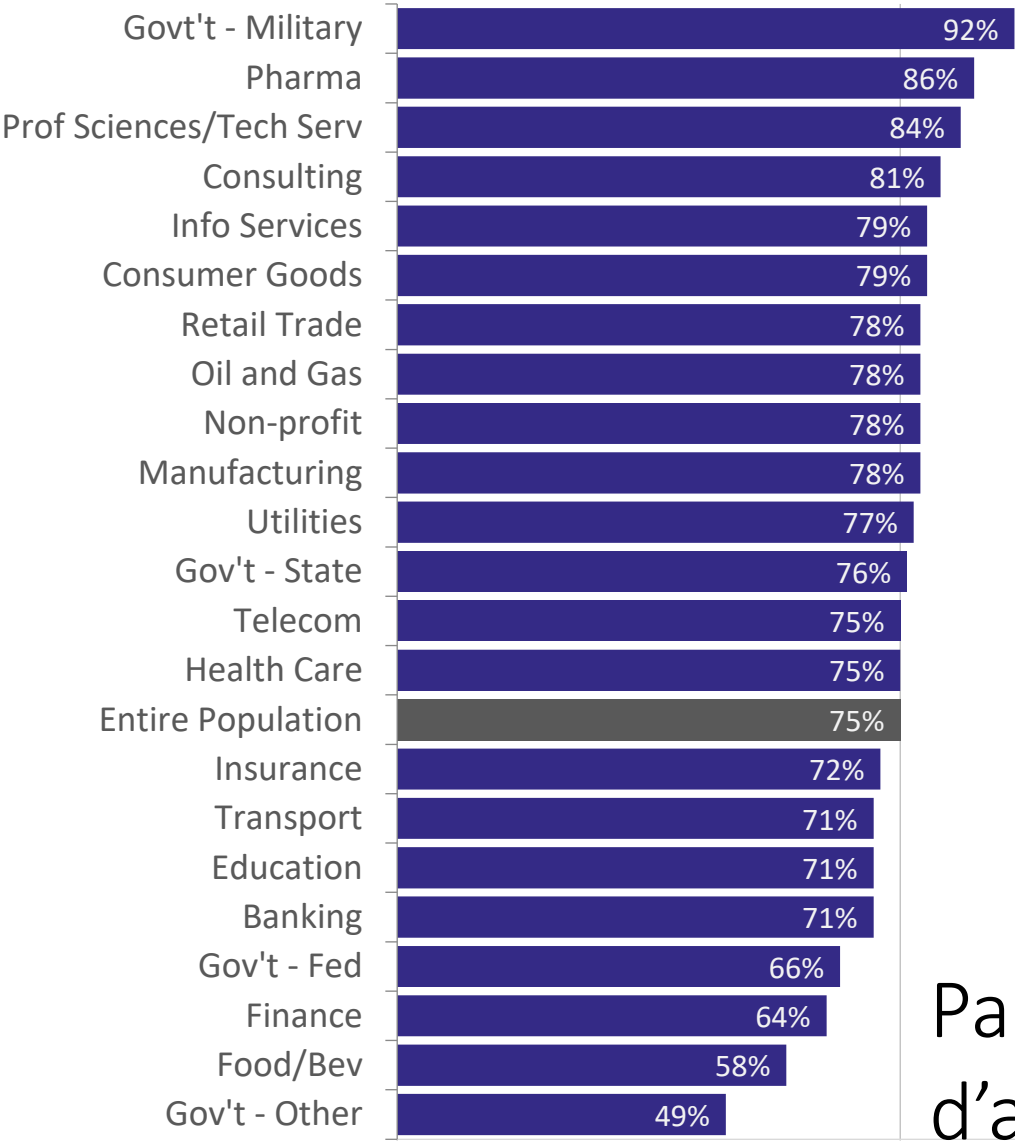
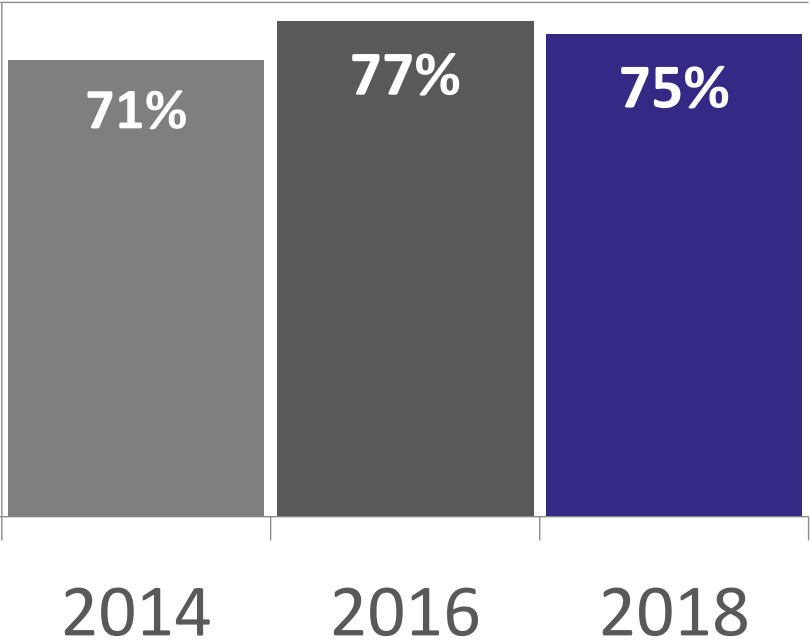
“ Les participants s’attendent à plus d’intégration avec la gestion de projet et notent que dans les cinq années à venir on pourra voir une plus grande acquisition de compétences en conduite du changement par les chefs de projets. De plus, les participants ont indiqué qu’ils s’attendent à ce que la discipline de conduite du changement s’incorpore entièrement dans les PMOs de l’entreprise.

🗨 When poll is active, respond at **PollEv.com/nexum**

Qu'en est-il de la maturité de votre entreprise en ce qui concerne la gestion projet et la conduite du changement?

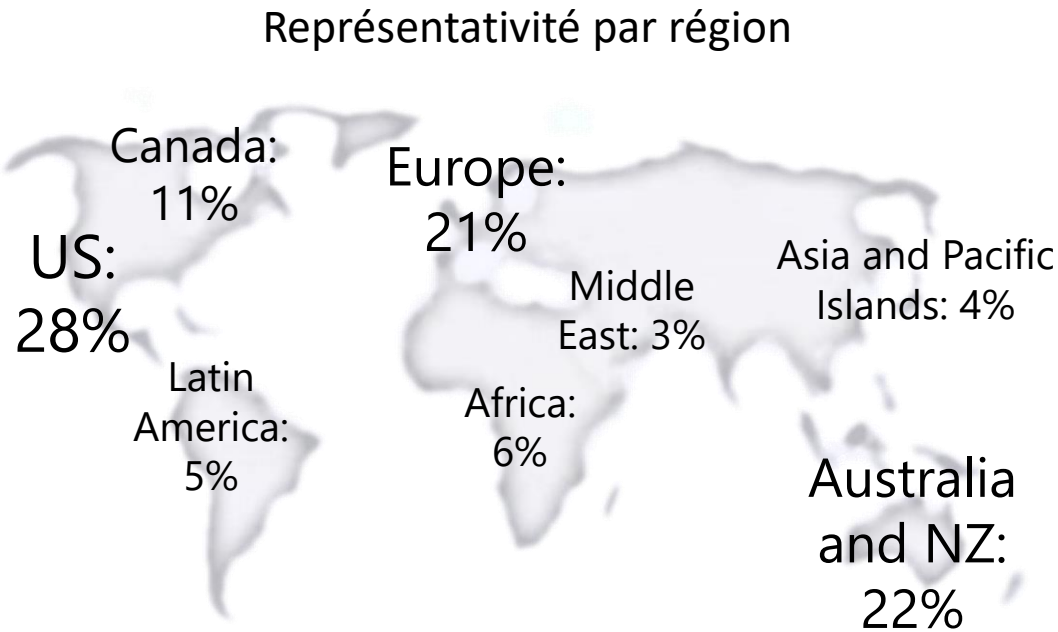
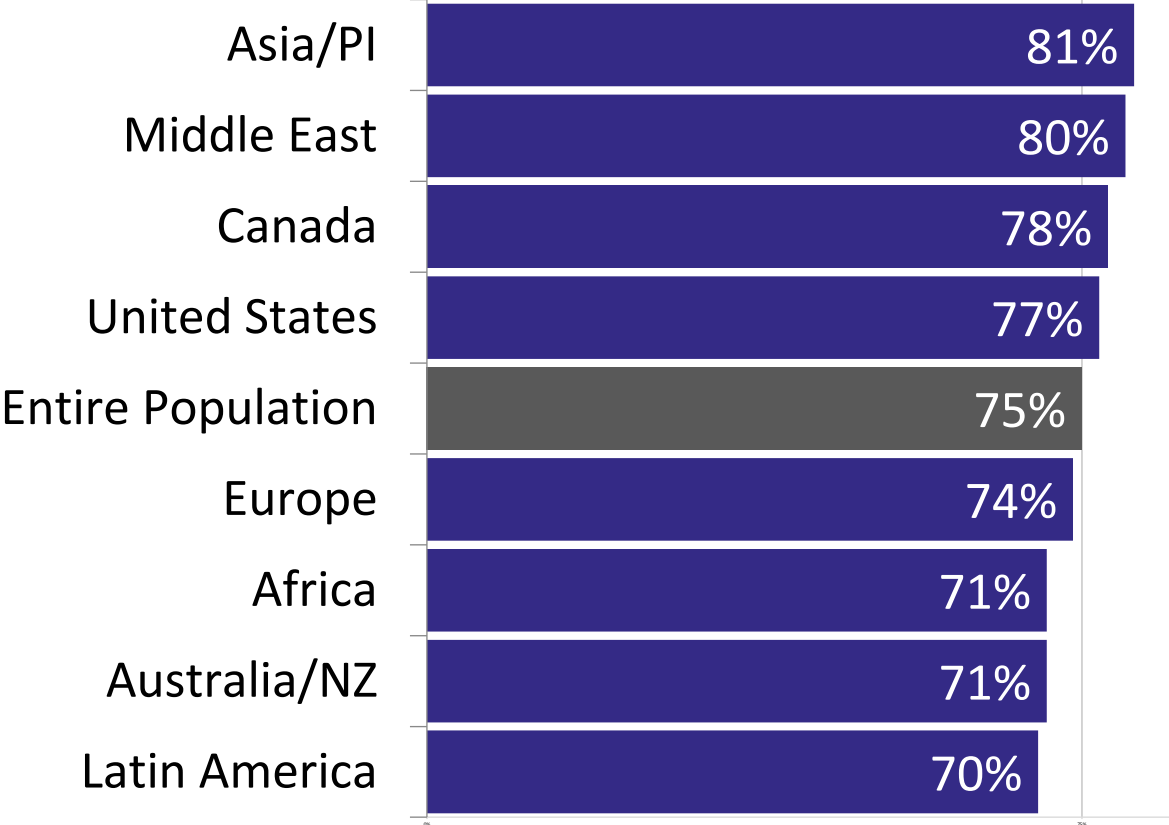


Prédominance de l'intégration de CM et PM



Par secteur
d'activité

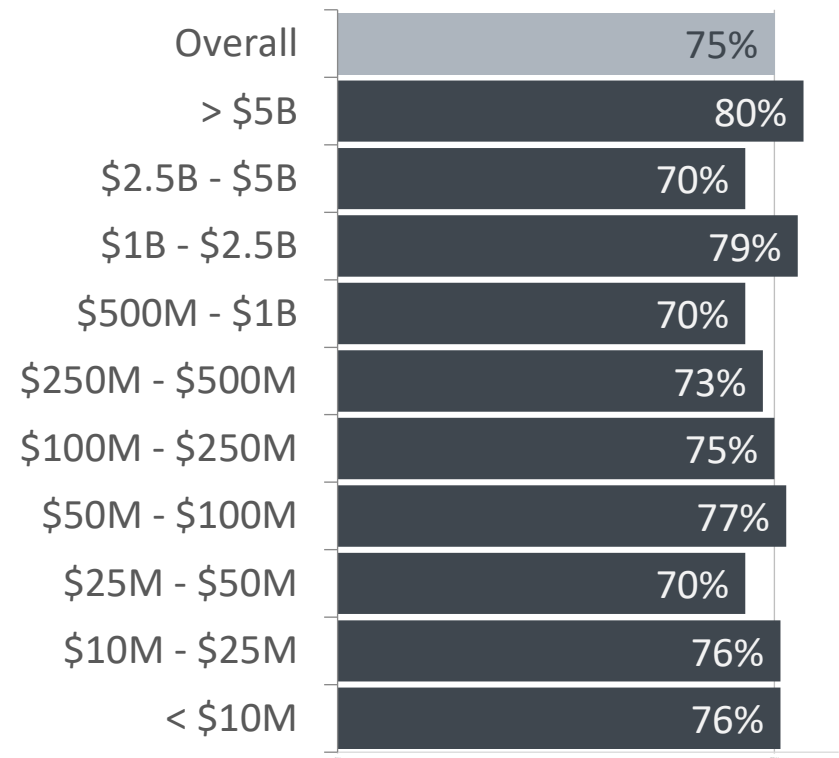
Prédominance de l'intégration de CM et PM: par région



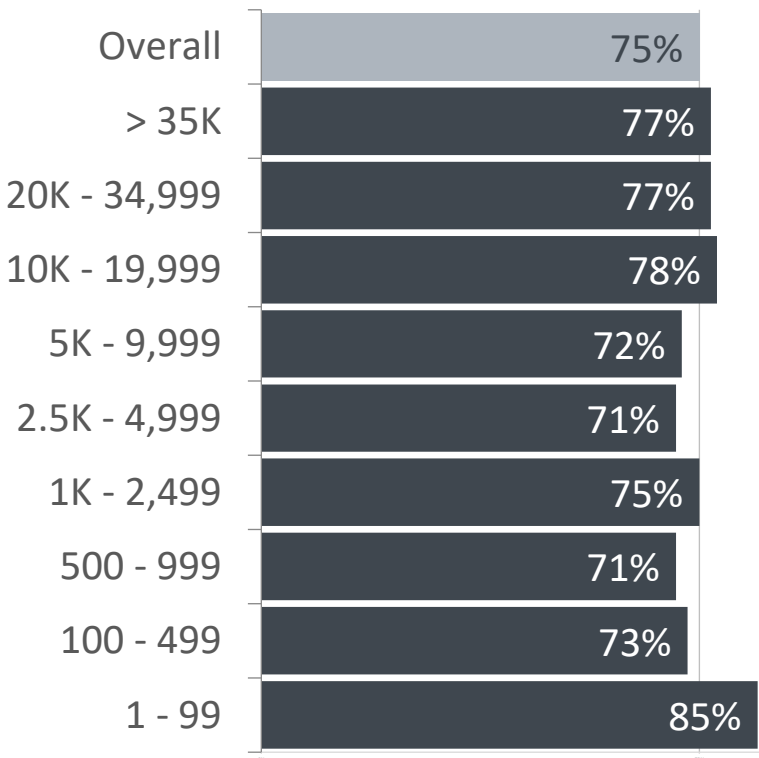
Prédominance de l'intégration de CM et PM: par taille



Revenu



Employés

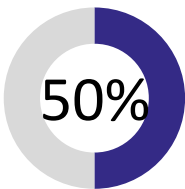


Impact de l'intégration CM et PM

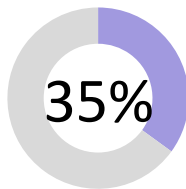


Les projets qui ont intégré ont un taux de succès plus élevé

Intégré

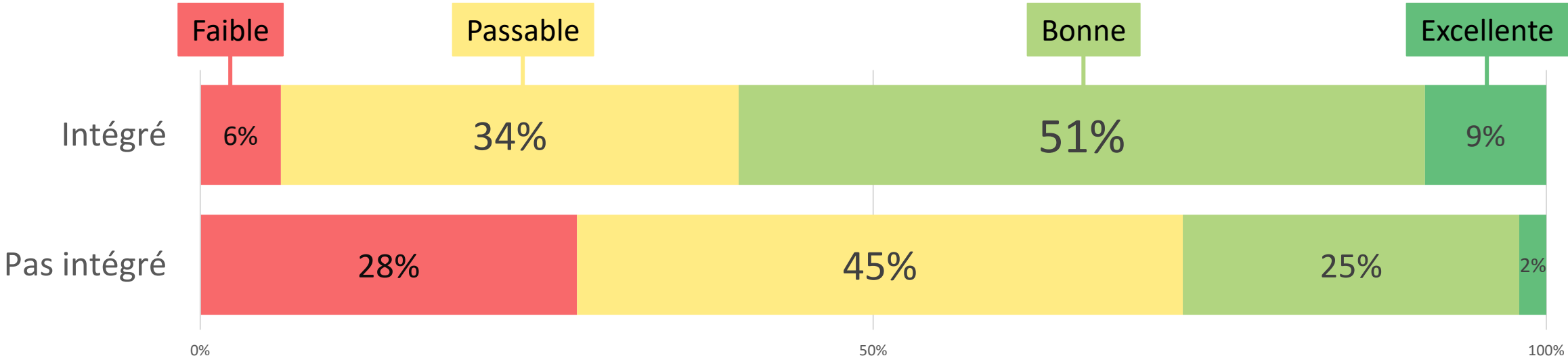


Pas intégré



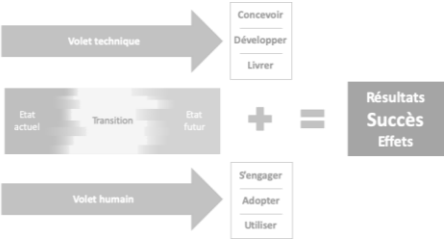
Pourcentage qui ont atteint ou dépassé les objectifs

Les projets qui ont intégré ont une plus grande efficacité de la conduite du changement



Agenda – Intégrer CM et PM

Contexte



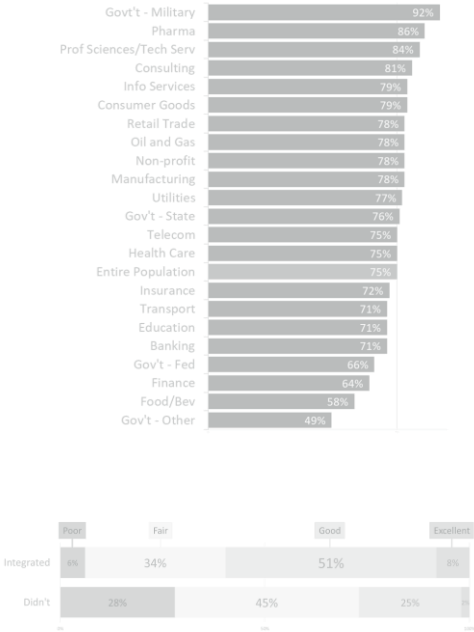
Modèle PCT™ de Prosci®



Comparaison



Données



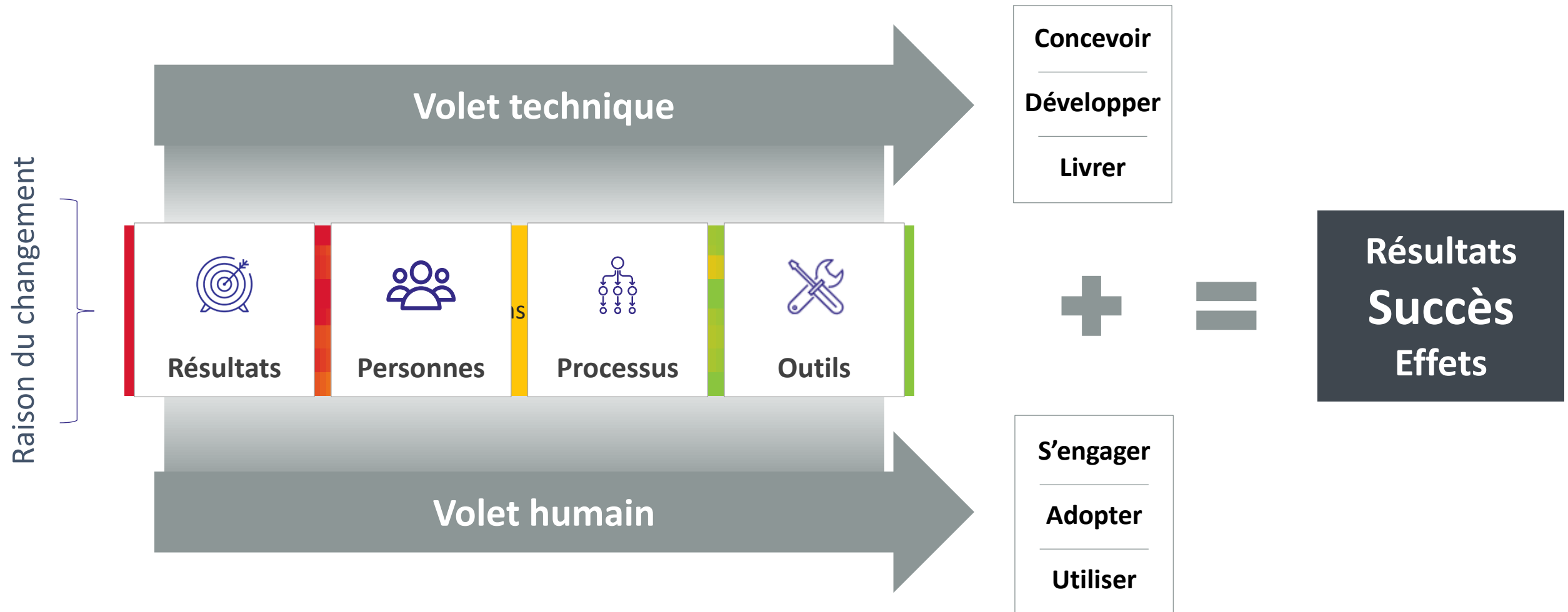
Résultats

Personnes

Processus

Outils

Proposition de valeur unifiée – Les dimensions de l'intégration



Dimensions



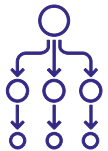
Résultats

Pourquoi nous faisons
ce que nous faisons



Personnes

Qui le fait



Processus

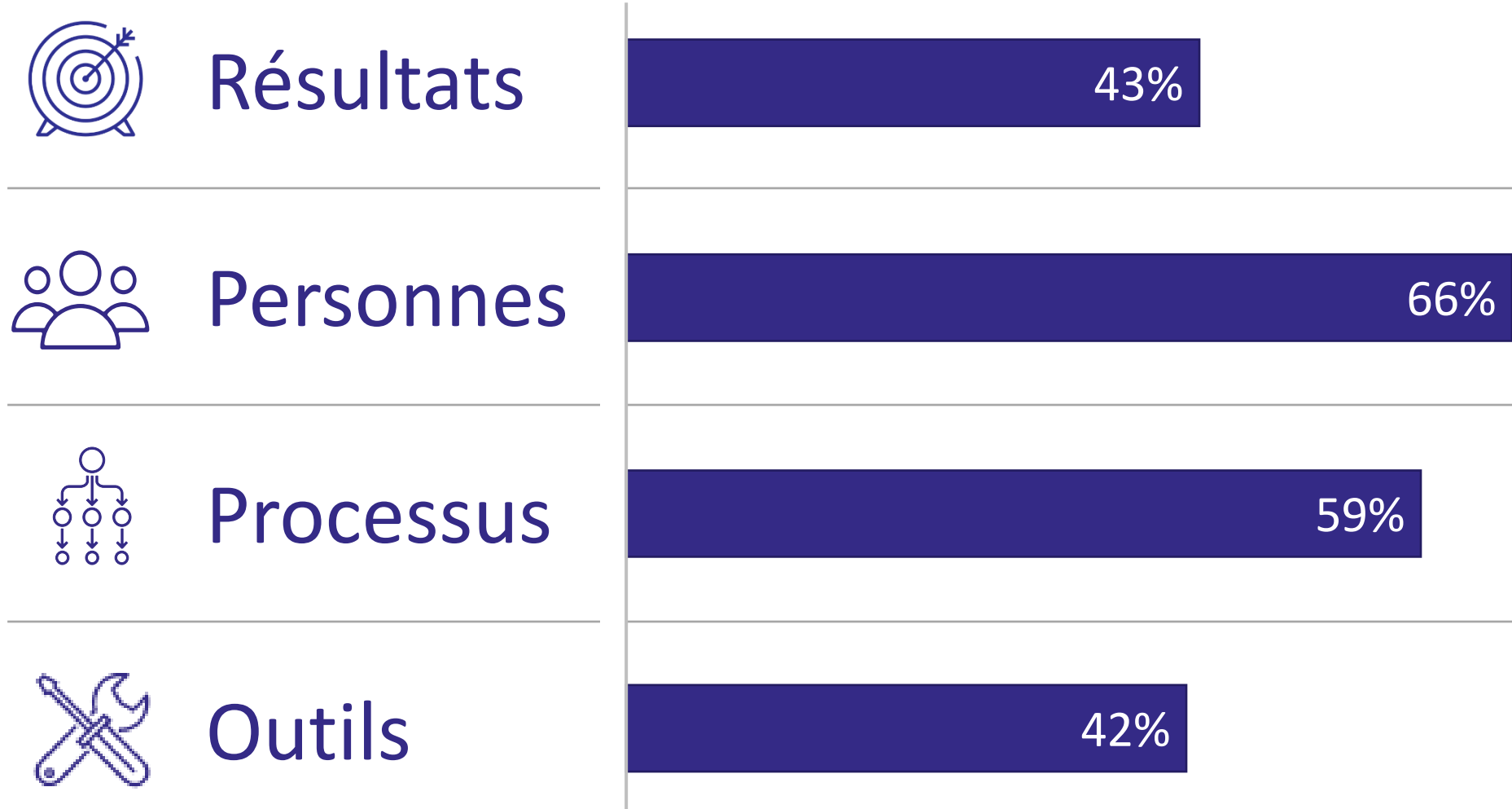
Comment nous le faisons



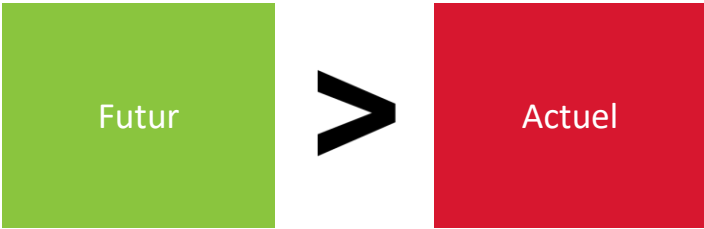
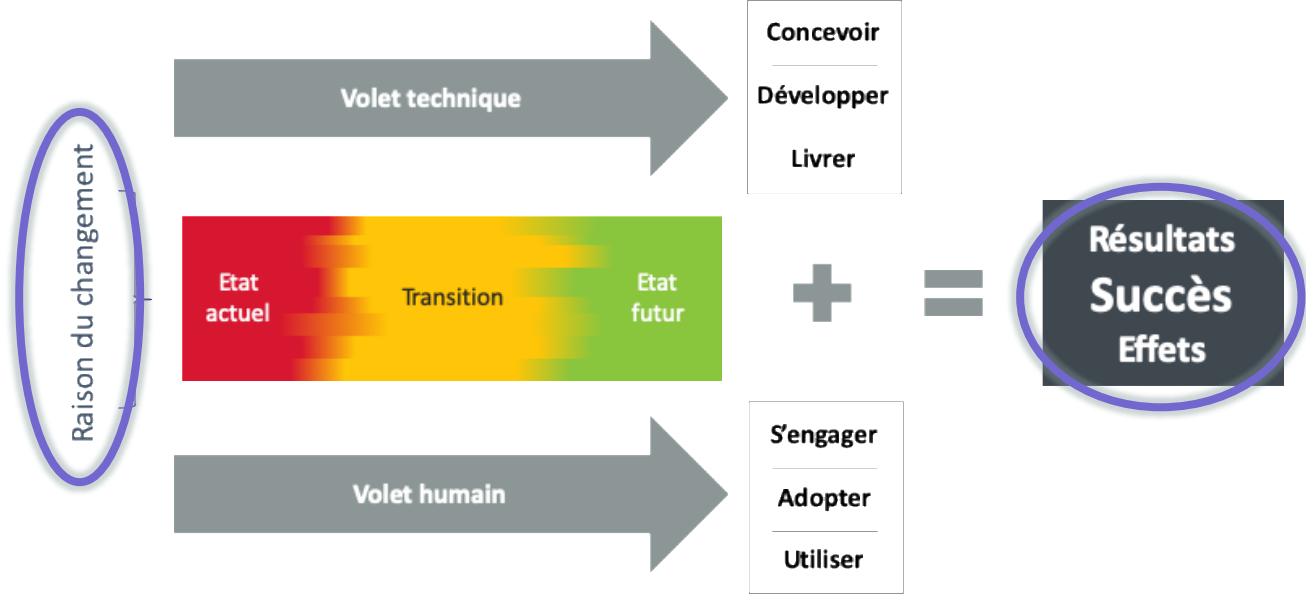
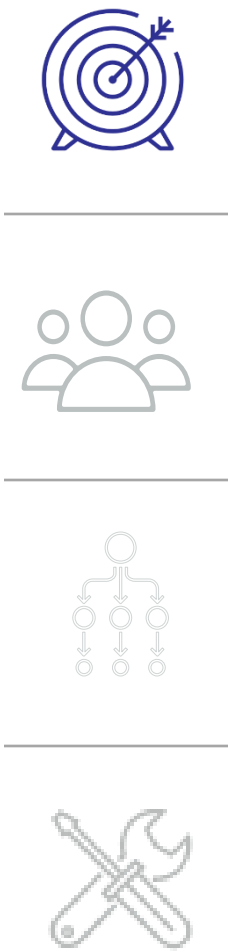
Outils

Ce que nous utilisons
pour le faire

Dimensions: Fréquence d'intégration



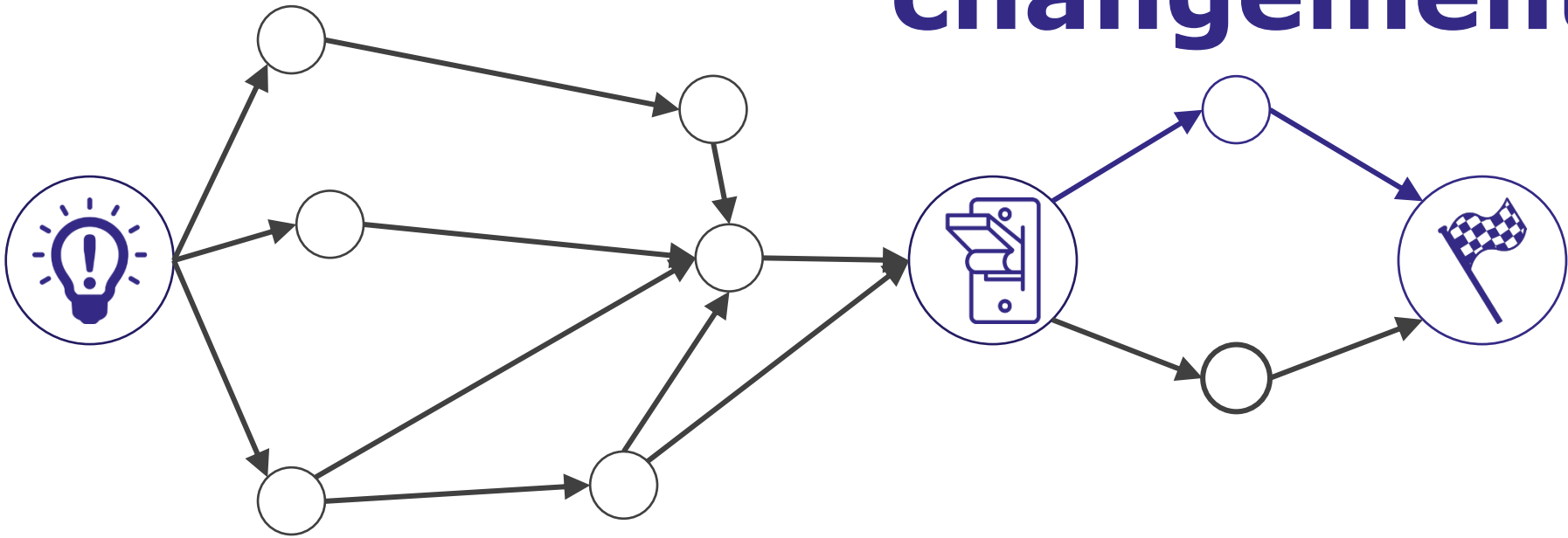
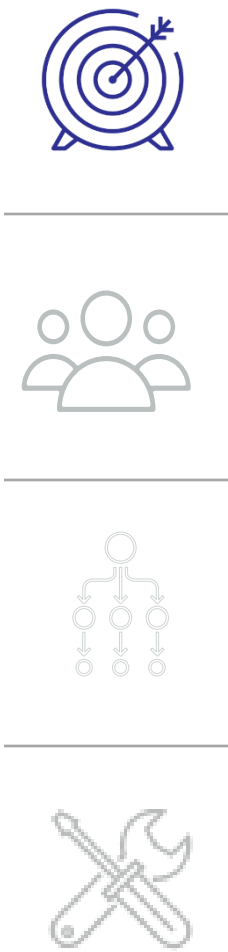
Résultats



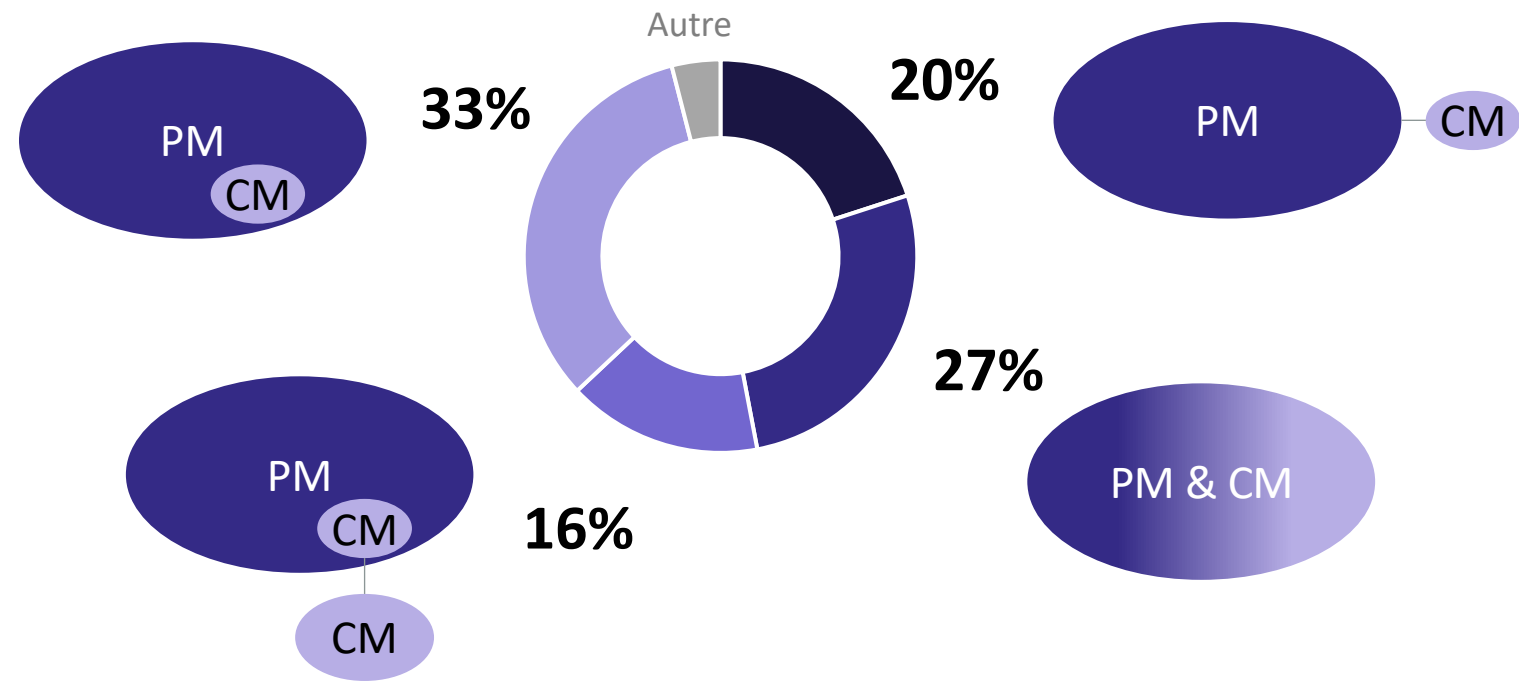
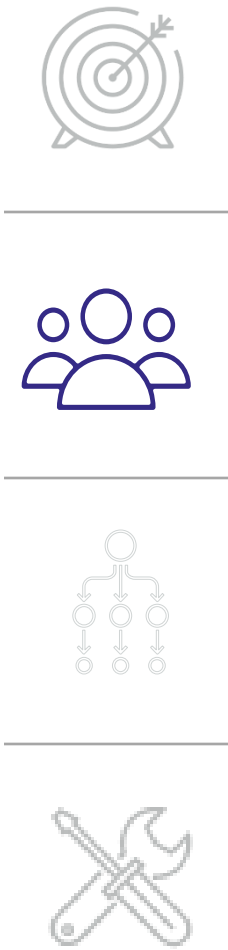
Quelle est votre
ligne d'arrivée?

Les coûts sont plus bas *qu'avant*
Les revenus sont plus élevés *qu'avant*
Il y a moins d'erreurs *qu'avant*
Nous sommes plus efficaces *qu'avant*

Conduite du changement



Personnes

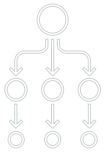


Définir les rôles et les responsabilités

Collaboration

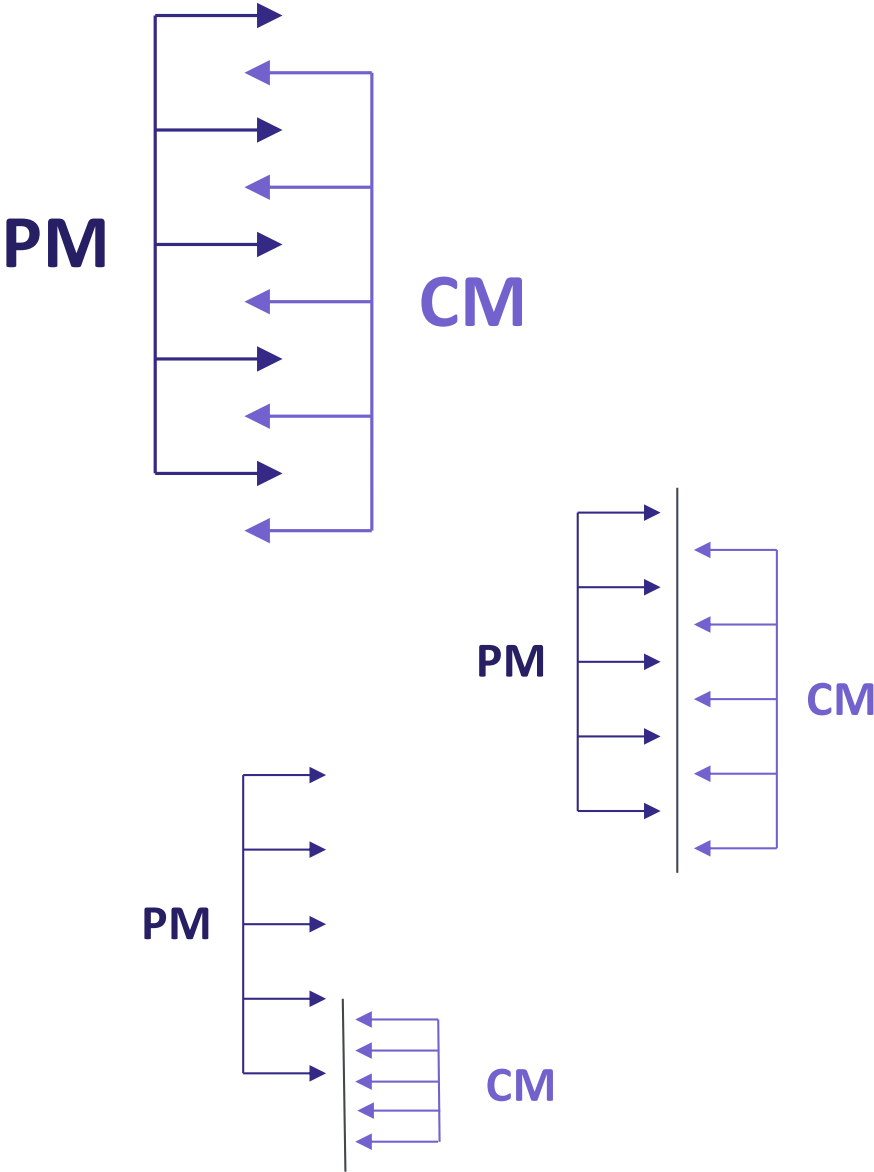
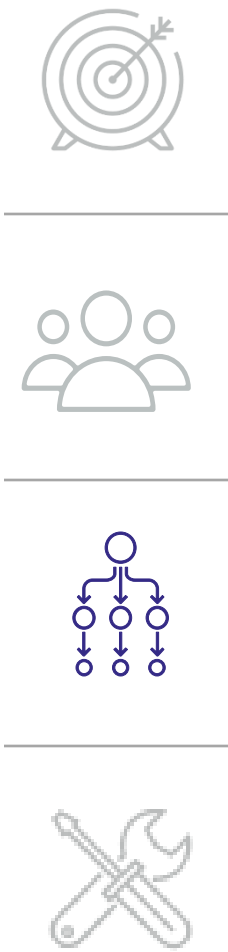
Formation mutuelle

Personnes + Résultats

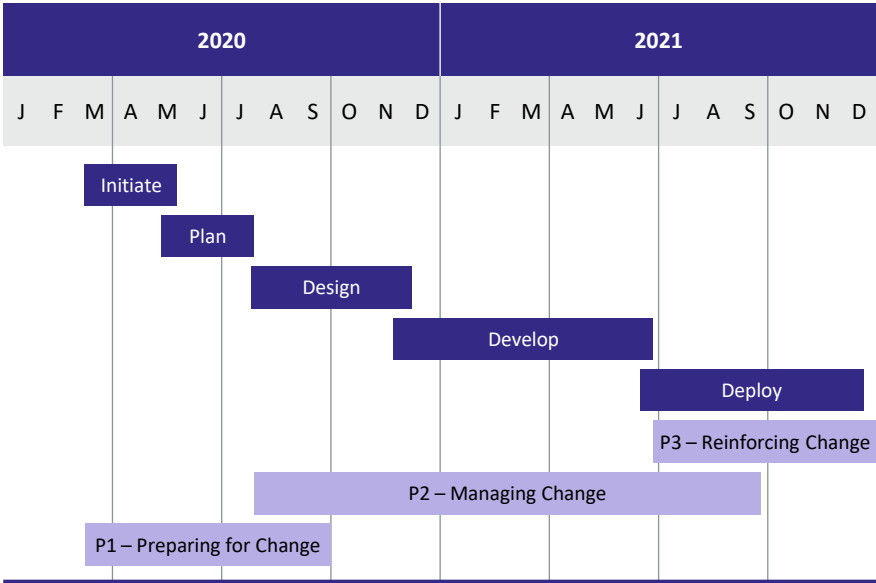


“Nous sommes dans la même équipe!”

Processus



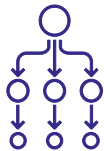
- ✓ Intégrer les plans
- ✓ Séquencer les tâches
- ✓ Aligner la chronologie
- ✓ Ajouter les livrables



Processus

Activités de gestion de projet

Activités de conduite du changement



Initialiser le projet →

Cadrer le projet →

Planifier le projet →

Définir les objectifs →

Documenter l'approche →

Définir besoins de ressources et budget →

Concevoir la solution →

Collecter des données (p.ex. benchmark) →

Générer idées, sélectionner les concepts →

Modéliser les solutions →

Documenter les exigences →

Développer la solution →

Evaluer des alternatives →

Architecturer la solution →

← Mener des évaluations de disposition et d'impact

← Identifier et commencer à bâtir la coalition de sponsors
Sélectionner et préparer l'équipe de Change Mgt

← Identifier et traiter les résistances anticipées

← Communiquer le pourquoi du changement (sponsors)

← Préparer et équiper les managers et superviseurs

← Continuer les communications et sponsorship

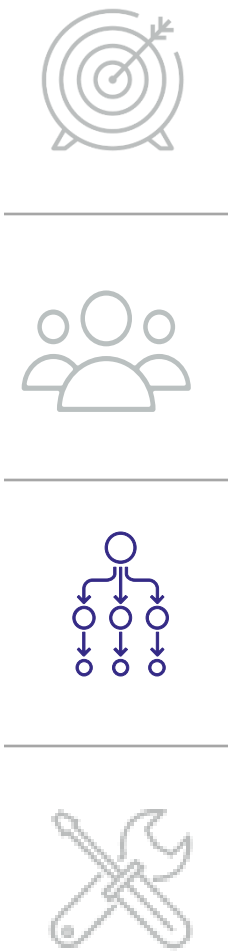
← Lancer les sessions en groupes et le coaching
Renforcer les messages clés (sponsors)

← Continuer les communications et sponsorship

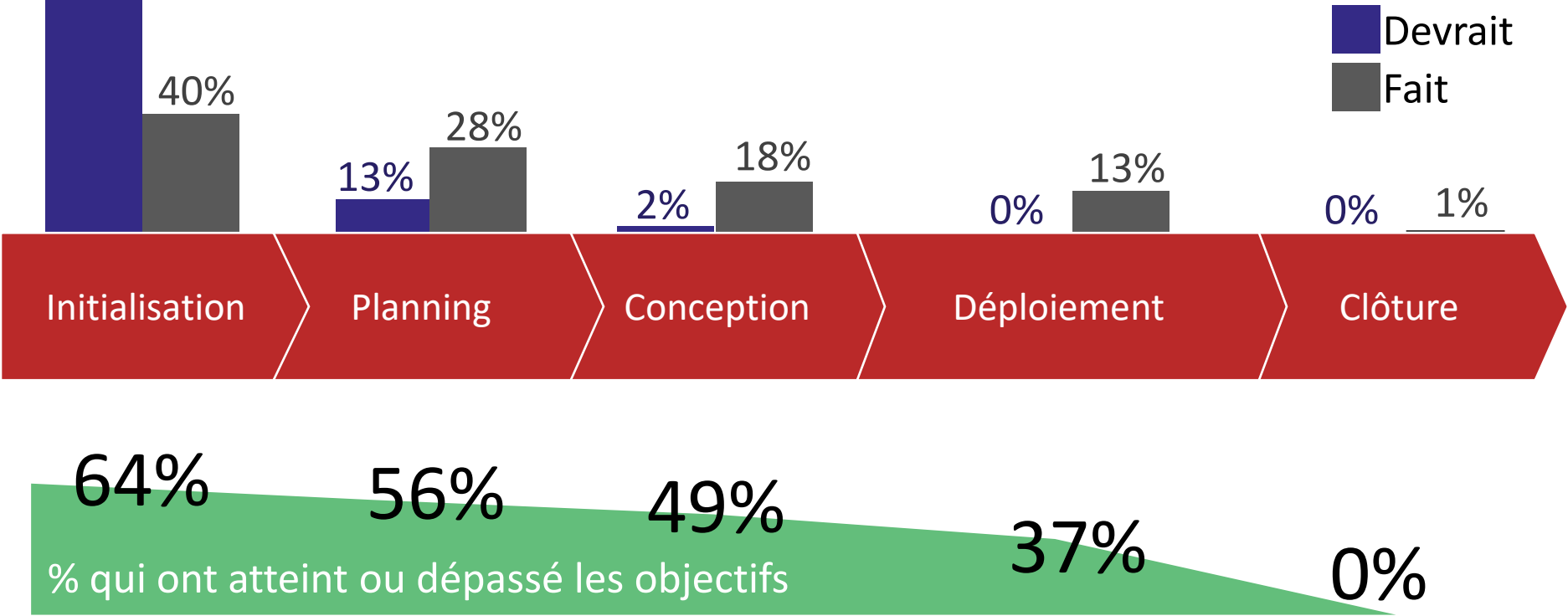
← Identifier besoins de formation. Développer les formations

← Continuer les communications, le sponsorship et le coaching

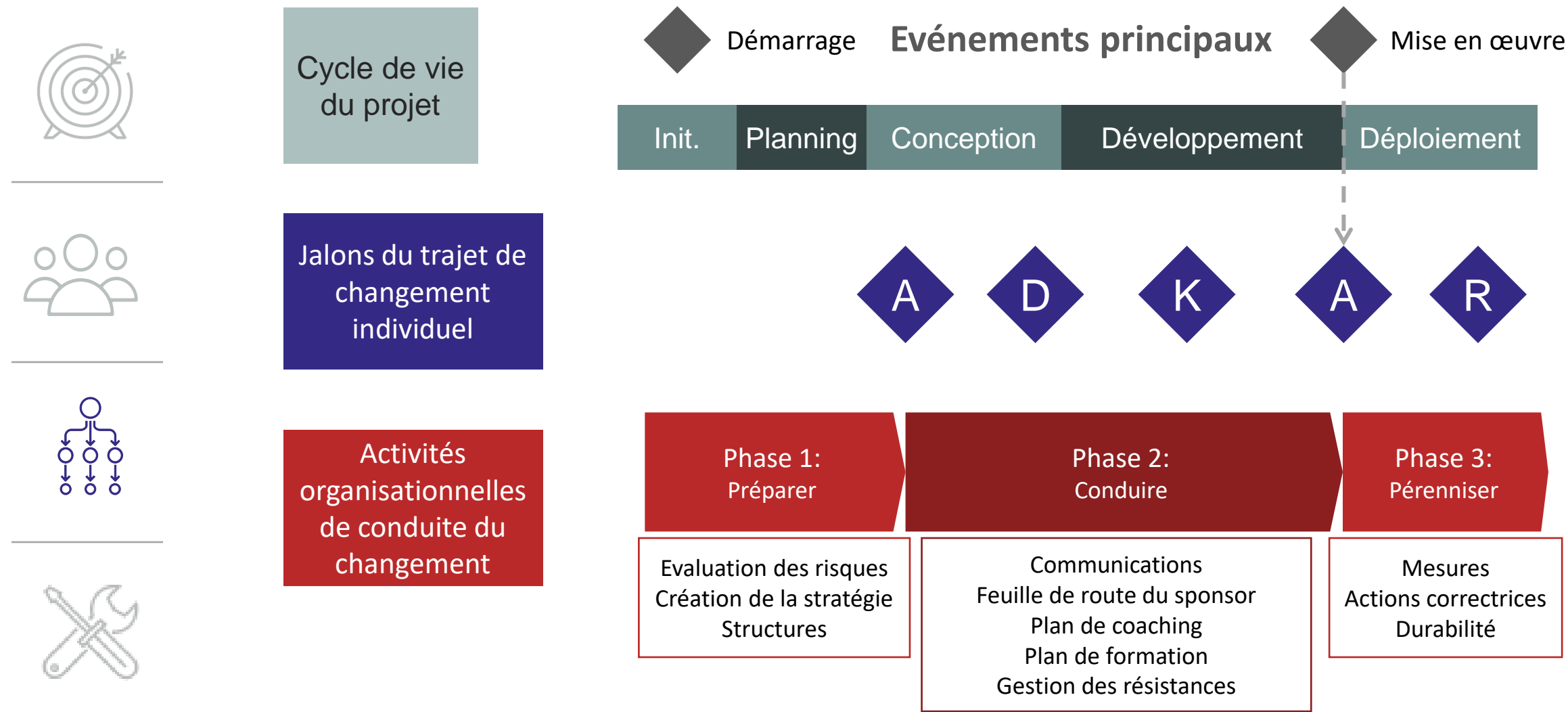
Processus: Commencer la conduite du changement tôt



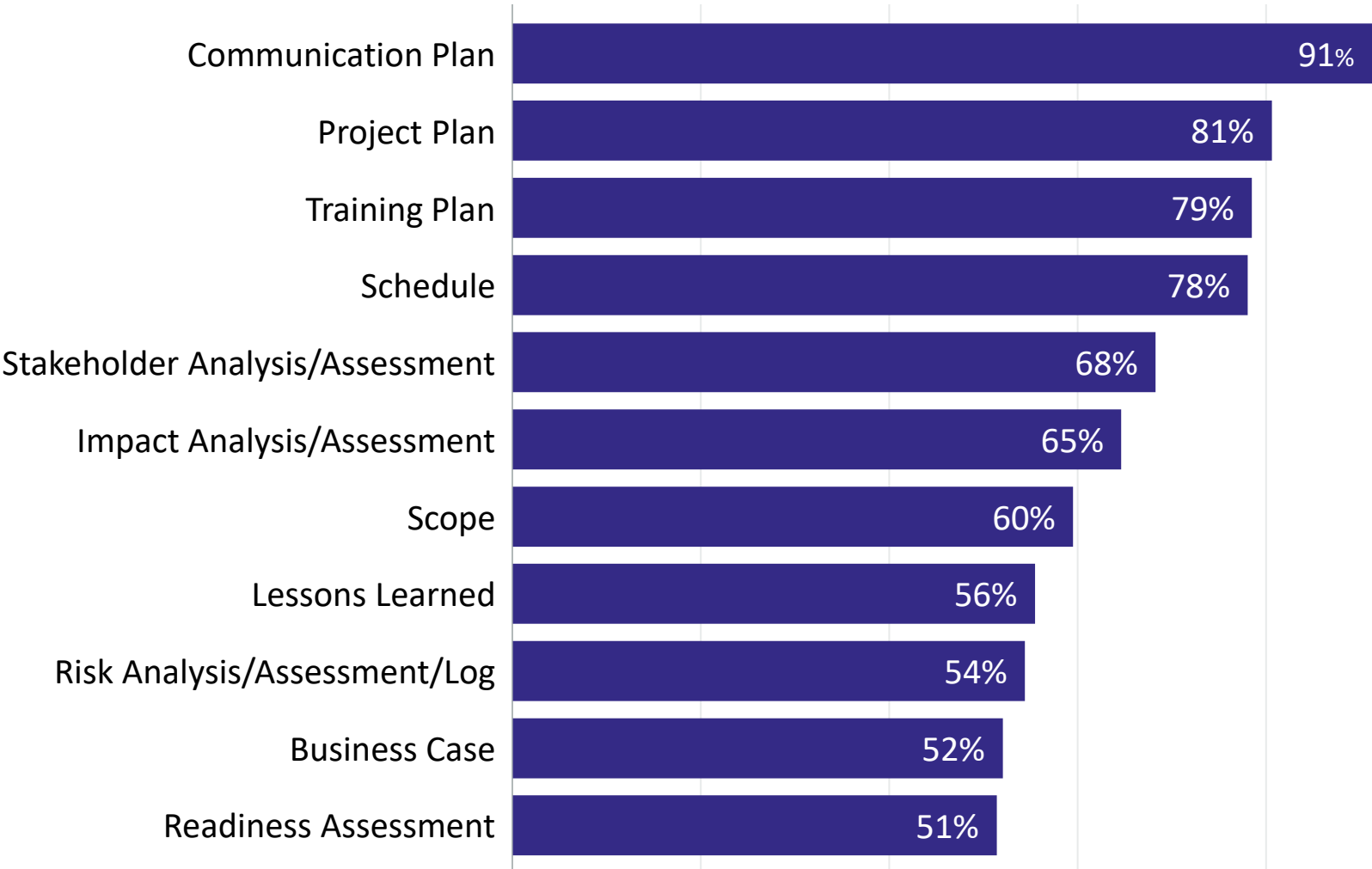
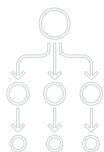
- Proactif (c'est-à-dire pas en mode “pompier”)
- “Adoption et utilisation” dès le début



Processus: Alignement des jalons ADKAR



Outils

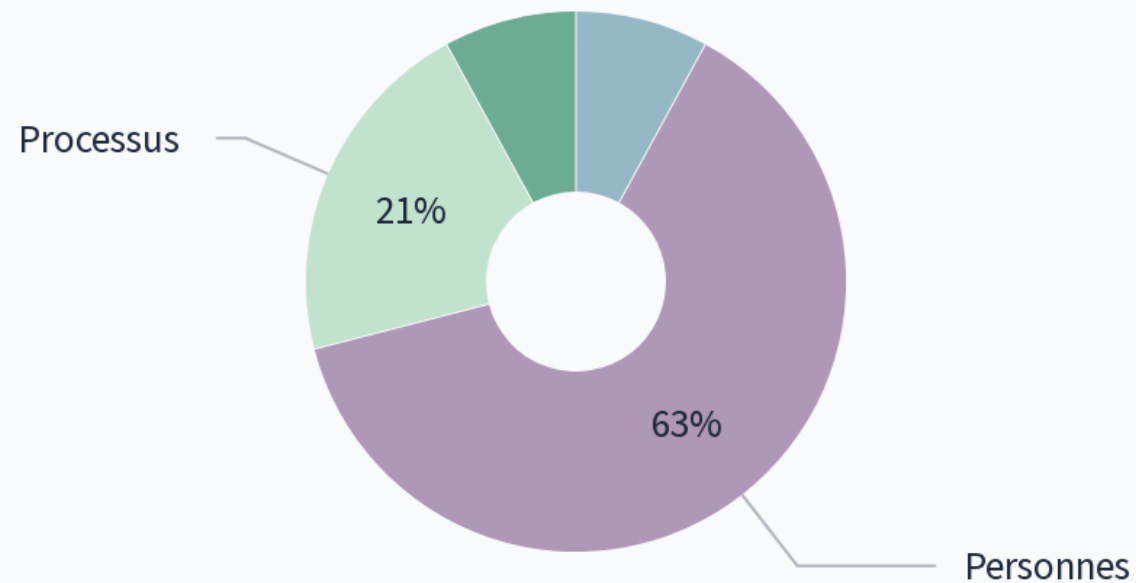


🖥️ When poll is active, respond at **PollEv.com/nexum**

📱 Text **NEXUM** to **+31 970 0449 8375** once to join

Quelles dimensions sont les principales FORCES dans votre contexte?

■ Résultats **A** ■ Personnes **B** ■ Processus **C** ■ Outils **D**

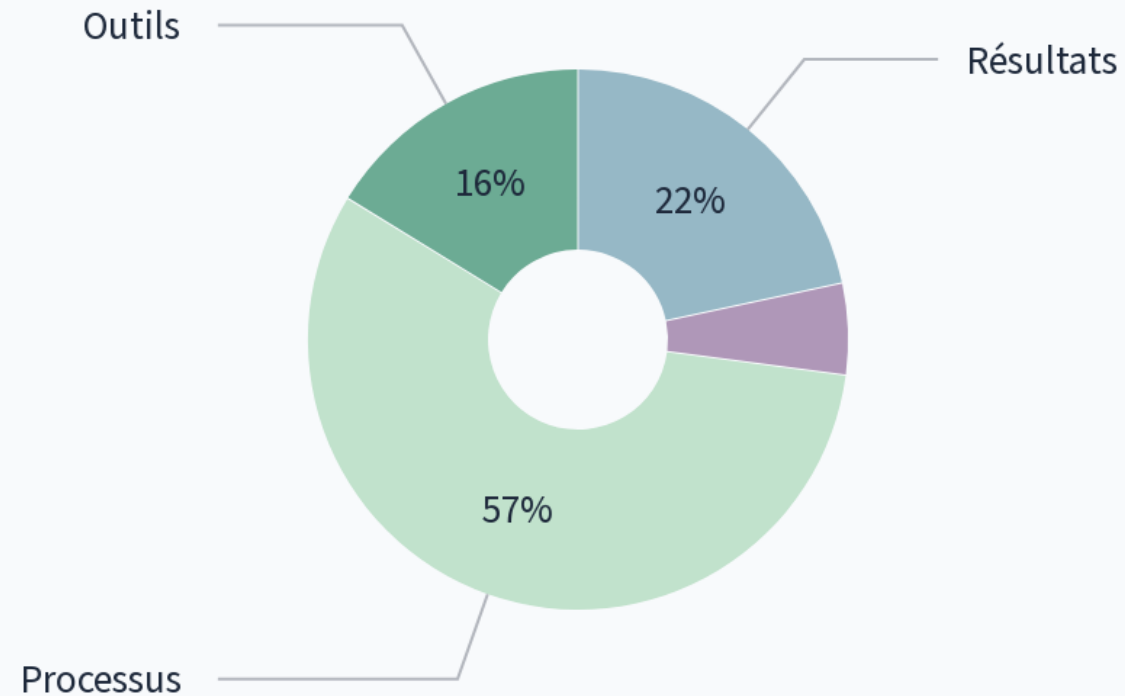


🖥️ When poll is active, respond at **PollEv.com/nexum**

📱 Text **NEXUM** to **+31 970 0449 8375** once to join

Quelles dimensions constituent vos principales OPPORTUNITES d'amélioration?

■ Résultats **A** ■ Personnes **B** ■ Processus **C** ■ Outils **D**



Dimensions



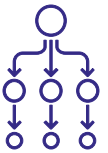
Résultats

Comment allons-nous nous aligner sur l'objectif commun: améliorer les effets du changement?



Personnes

Comment allons-nous créer un partenariat effectif avec des rôles et responsabilités clairs?



Processus

Comment allons-nous séquencer nos jalons, tâches et activités pour travailler ensemble?

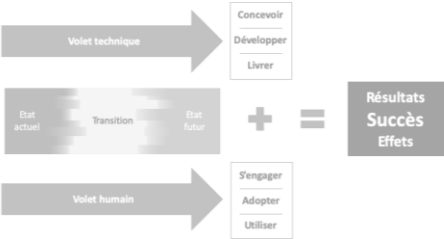


Outils

Comment allons-nous être plus efficaces et efficaces en combinant les outils que nous utilisons?

Agenda – Intégrer CM et PM

Contexte



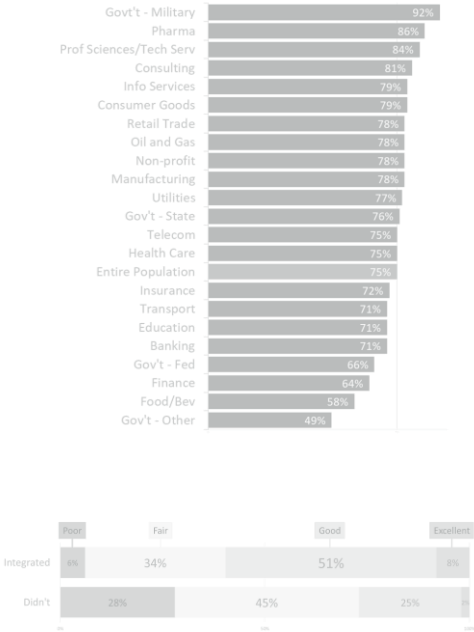
Modèle PCT™ de Prosci®



Comparaison



Données



Résultats

Personnes

Processus

Outils

Conseils pour intégrer CM et PM

1. Utilisez un plan structuré

Une approche intentionnelle pour intégrer les personnes, processus et outils

2. Communiquez

Des communications claires, fréquentes, explicites, basées sur des données

3. Construisez la relation

“Nous sommes dans la même équipe!”

4. Mettez en évidence les bénéfices de la conduite du changement

CMROI = capturer la portion du ROI attendu qui dépend du volet humain

5. Eduquez et formez

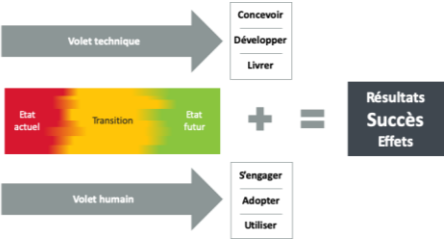
Des praticiens du changement qui apprennent la gestion de projet, des chefs de projets qui apprennent la conduite du changement

6. Sécuriser le sponsorship

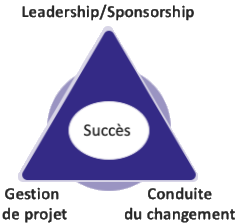
Un sponsorship actif et visible pour l'effort d'intégration

Agenda – Intégrer CM et PM

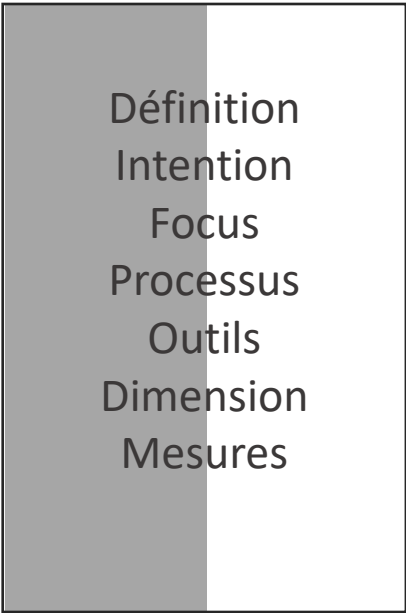
Contexte



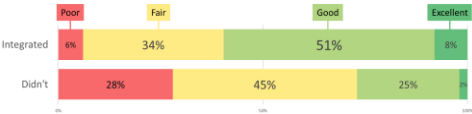
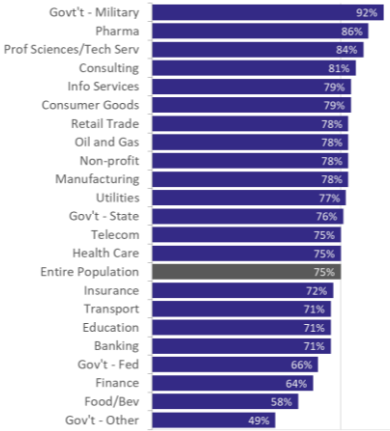
Modèle PCT™ de Prosci®



Comparaison



Données



Résultats



Personnes



Processus



Outils

Une action que je peux entreprendre pour améliorer l'intégration entre conduite du changement et gestion de projet suite à ce webinar:

rapprocher nos plans respectifs

Sensibiliser l'équipe projet , arriver avec un premier cadrage du change manager

travailler main dans la main

En tant que PMO continuer à insister sur la cible et pas uniquement sur les livrables

Etablir un plan d'intégration

Travailler main dans la main

s'éduquer mutuellement

Mieux expliquer les rôles de chacun

Conscientiser mon sponsor à cette intégration

Présenter les différences pm et cm au codir pour sensibiliser

Revoir mon plan de communication

Ensemble au service des résultats attendus

Clarifier la ligne d'arrivée

Présenter les enjeux de la gestion du changement aux chefs de projet

Présenter ce contenu avec les chefs de projet

Partage de la vision commune -> Résultats

Bien aligner les jalons change avec les jalons projets après les avoir bien partagés

Construire le contenu avec mon PM et communiquer

Definition et mise en place de KPIs type CMROI

S'aligner avec les cheffes de projets

travailler ensemble

Entrez votre adresse mail pour recevoir les résultats des sondages (l'adresse n'apparaîtra pas à l'écran)



Prosci
PEOPLE. CHANGE. RESULTS.

vincent.piedboeuf@nexum.eu

diego.palate@nexum.eu

www.nexum.eu

www.linkedin.com/company/nexum.eu

Nexum

People solutions for business challenges