



**Transformation
agile : arrêtons de
suivre
aveuglément des
frameworks**

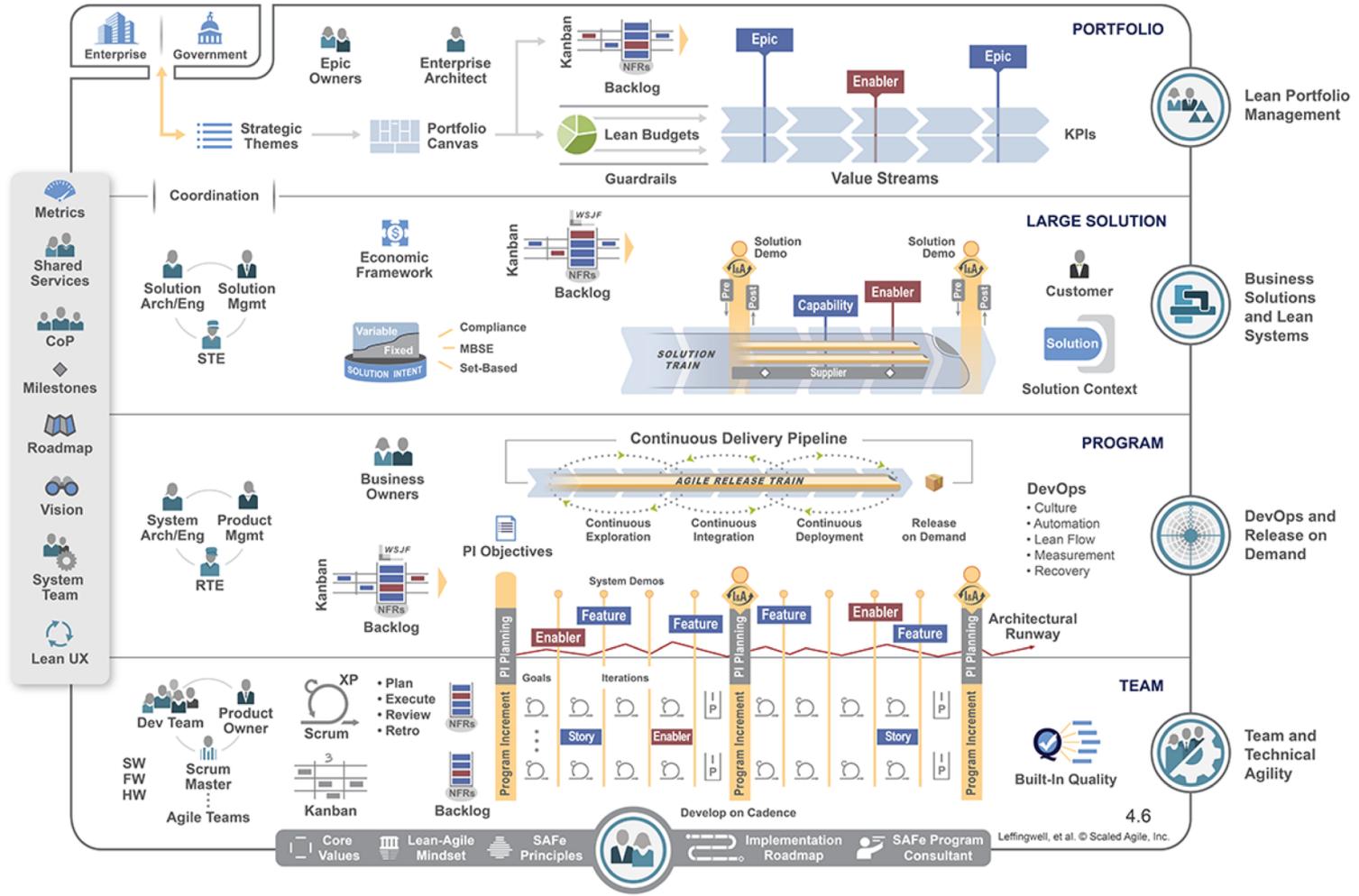
**70% des changements
organisationnels sont
des échecs**

**70% des changements
organisationnels sont
des échecs**

MYTH BUSTED!



Une mort certaine, une faible chance de succès, mais qu'attendons-nous ?

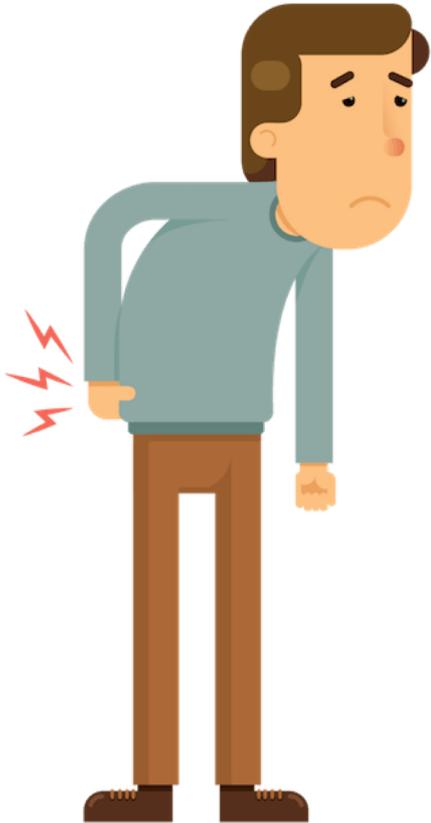


Pourquoi changer ?

Où aller ?

Quelle est la situation actuelle ?

Comment y parvenir ?



1. POURQUOI CHANGER ?

Objectif : Définir la ou les raisons du changement organisationnel

QUESTIONS À POSER



- Pourquoi changer ?
- Quelle est l'opportunité à saisir ?
- Quel est le coût de ne pas changer ?
- Qu'est-ce que nous pourrions perdre en changeant ?
- Quand lançons-nous le changement ?

SENTIMENT D'URGENCE

Communiquer autour de l'urgence de
l'opportunité



RÉSULTATS RECHERCHÉS

- Adhésion au sens du changement
- Prise de conscience de l'urgence de l'opportunité
- Constitution d'un comité d'accompagnement au changement

2. OÙ ALLER ?

**Objectif : définir une destination, donner du sens,
construire une identité**



QUESTIONS À POSER



- Qu'espérons-nous de mieux ?
- Que souhaitons-nous accomplir ?
- Quelles sont nos convictions et croyances ?
- Quels comportements doivent adopter les membres de l'organisation ?
- Comment favoriser ces comportements ?
- Quels succès à court terme pouvons-nous espérer ?



GRANDS ET PETITS OBJECTIFS MESURABLES

Rester concentré sur la destination à
atteindre, célébrer les petites avancées



RÉSULTATS RECHERCHÉS

- Création d'un groupe de volontaire d'agents du changement
- Suivi de métriques et d'objectifs
- Diffusion des gains psychologiques et matériels de la transformation
- Communication régulière
- Alignement des convictions, de l'identité, du sens et des comportements attendus

BIEN RATER CE THÈME DE QUESTIONS



- Objectifs modestes
- Objectifs flous et non mesurables

EXEMPLE D'UN OBJECTIF CLAIR ET MESURABLE

Objectif qualitatif	Les salariés aiment travailler pour l'entreprise et contribuent activement à l'amélioration de l'organisation
Résultats quantitatifs et mesurables	Niveau de satisfaction des salariés de 4,5/5
	75% de participation au sondage de satisfaction envoyé chaque mois
	20% du temps de chaque salarié alloué pour travailler sur des sujets de leurs choix ou développer de nouvelles compétences
	20 nouvelles actions concrètes et mesurables d'amélioration continue lancées chaque mois

3. QUELLE EST LA SITUATION ACTUELLE ?

Objectif : comprendre les menaces, opportunités, forces et faiblesses de la situation actuelle



QUESTIONS À POSER



- Quelles sont vos difficultés actuelles ?
- Qu'est-ce qui peut vous empêcher de réussir ce changement ?
- Qui peut vous empêcher de réussir ce changement ?
- Qu'est-ce qui peut vous aider à réussir ce changement ?
- De quoi avez-vous besoin ?
- Qu'est-ce qui dépend de vous / de nous ?

CULTURE MANAGÉRIALE

Les managers ont-ils une aisance à donner le pouvoir de décision à ceux qui font ?

QUESTIONS À POSER



- Ce que nous faisons permet-il d'atteindre les objectifs d'entreprise ? Et de satisfaire le client quand cela fait sens pour lui ?
- Comment nous améliorer et maximiser nos efforts ?
- Savez-vous clairement qui fait quoi ?
- De quoi avez-vous besoin pour mesurer, décider et produire de la valeur ?
- Comment puis-je vous aider ?

(90)

GIVE AND TAKE MATRIX		2	3
	ACTOR 1		
ACTOR 1	RESPONSABILITIES (R) DELIVERABLES (D)	EXPECTATION (E)	E
ACTOR 2	E	R D	E
ACTOR 3	E	E	R D

Happiness Door

😊	
😐	
☹️	


 Michael Tschorsch, Pflanz in Berlin e.V.
 Pflanz in Berlin e.V. | 10117 Berlin | Germany
 www.pflanz-in-berlin.com



Source : management30.com



RÉSULTATS RECHERCHÉS

- Compréhension et accompagnement des premières résistances au changement
- Lâcher prise des managers
- Diffusion des gains psychologiques et matériels de la transformation

BIEN RATER CE THÈME DE QUESTIONS



- Se concentrer sur le passé
- Limiter le nombre de personnes interrogées
- Ignorer les résistances
- Ne se baser que sur des intuitions

**LÀ VOUS VOUS DITES QUE JE
SUIS BIEN SYMPA MAIS QUE JE
RESSEMBLE UN PEU À UN
GNOME VOLEUR DE SLIPS**





PHASE 1

PHASE 2

PHASE 3

Collect
underpants



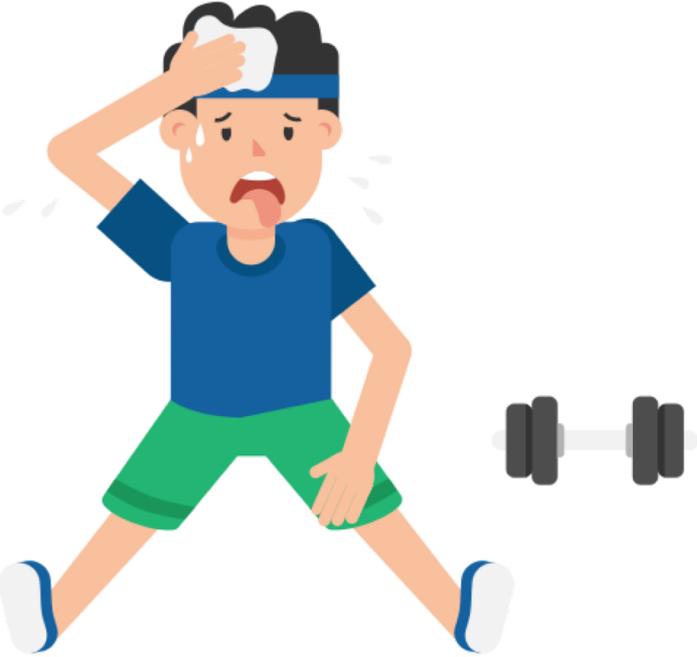
Profit



4. COMMENT Y PARVENIR

?

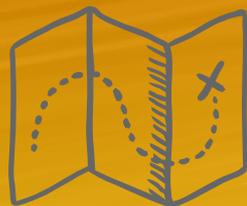
**Objectif : définir les premiers pas permettant
d'atteindre la destination**



QUESTIONS À POSER



- Comment délivrer, mesurer, adapter, optimiser, supprimer et maximiser ?
- Comment satisfaire nos clients et nos employés ?
- Comment la direction peut-elle incarner ce changement et soutenir l'effort ?
- Quel budget nécessaire pour atteindre nos objectifs ?
- Quelles premières expérimentations mettre en place ?



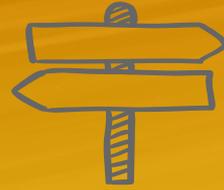
S'inspirer et non imiter

Un modèle ou un framework sont des sources
d'inspiration à adapter, à challenger



Inviter et non imposer

Être invité donne un sentiment de contrôle et de maîtrise



S'adapter et non s'enfermer

il est illusoire de penser que le plan du
changement est immuable



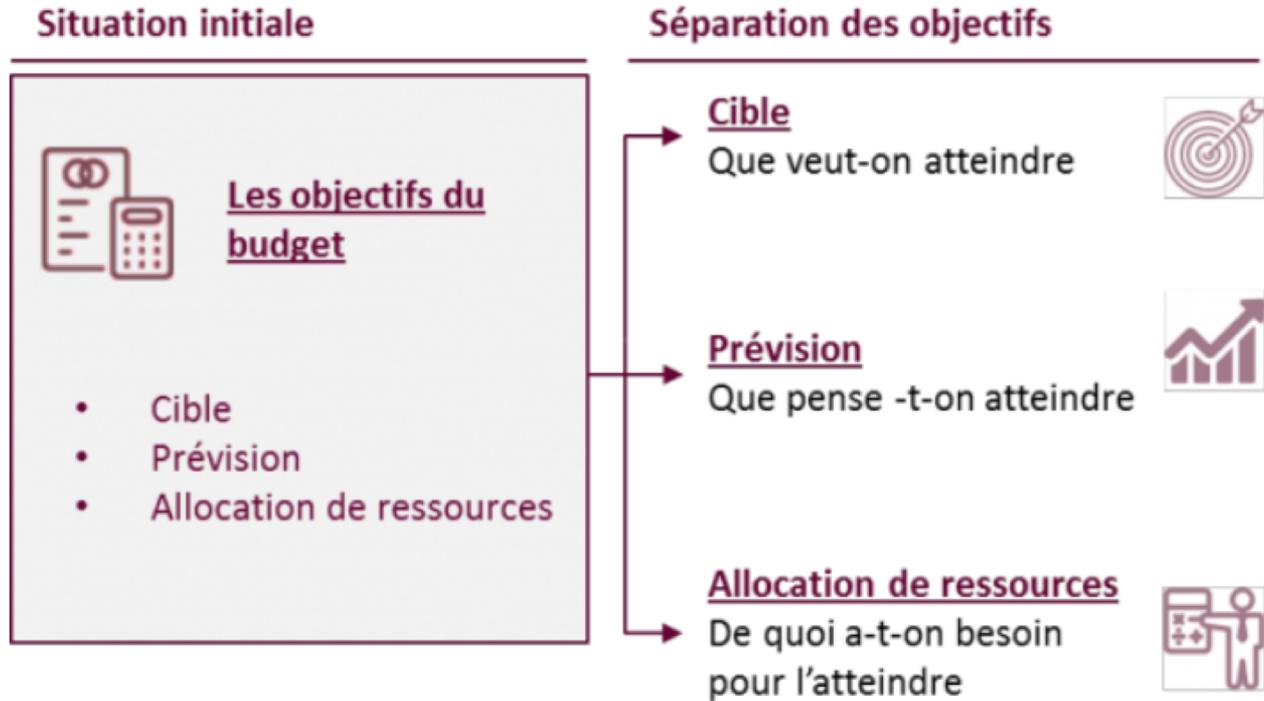
Expérimenter plus que tout chambouler

Commencer localement tout en transformant la
direction

3 EXEMPLES DE TRANSFORMATION DE LA DIRECTION

	Idées/ demandes	Sélection Paul & John Critère 1, Critère 2	Etude/prép. Groupe étude + Experts tech Critère 1, Critère 2, critère 3	Réalisation Equipe réal. Critère 1, critère 2 Critère 3, critère 4	Validation Groupe étude + Experts tech Critère 1, Critère 2	Packaging Groupe infra Critère 1, Critère 2, critère 3	Deploiement Groupe infra Critère 1, Critère 2	En prod/ Live
Urgences	2	3	4					
Gamme Produit 1				8				
Gamme Produit 2				6 Réal. agile Real +Etude Critère 1, Critère 2, critère 3				
Gamme Produit 3				5 Réal. agile/devops Equipe GP3 Critère 1, Critère 2, critère 3				
Gamme Produit 4				3				

3 EXEMPLES DE TRANSFORMATION DE LA DIRECTION



3 EXEMPLES DE TRANSFORMATION DE LA DIRECTION

Une rencontre hebdomadaire de trente minutes à jour et heure fixe

Rencontre préparée et animée par la gouvernance dans un espace adéquat

L'ensemble des membres de l'organisation est invité

Dix à quinze minutes d'information sur l'avancée de la transformation

Quinze à vingt minutes de questions et d'échanges



LÀ MAINTENANT C'EST UN PEU LE BORDEL

Étape transitionnelle, incertaine et
angoissante



Elle ne fait que passer, cette ombre... Même les ténèbres ne font que passer... Un jour nouveau viendra et lorsque le soleil brillera, il n'en sera que plus éclatant.



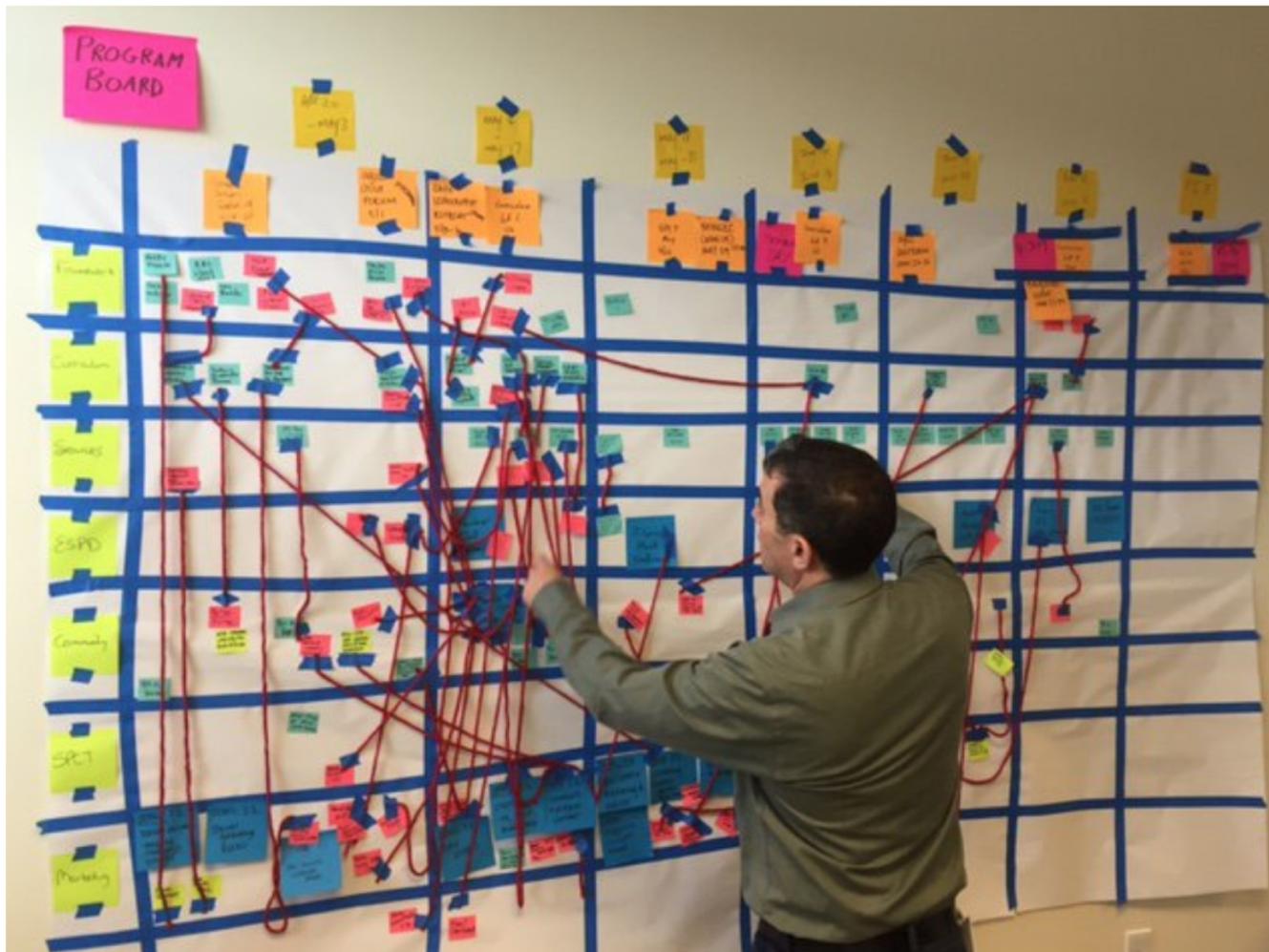
RÉSULTATS RECHERCHÉS

- Engagement de l'ensemble des membres de l'organisation
- Diffusion et création du pouvoir décisionnel
- Clarification des intentions
- Communication régulière de l'avancée du changement

BIEN RATER CE THÈME DE QUESTIONS

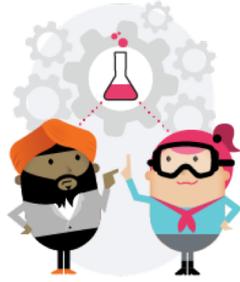


- Pas de coordination inter-équipes, pas de gestion des dépendances
- Limiter le changement aux équipes IT

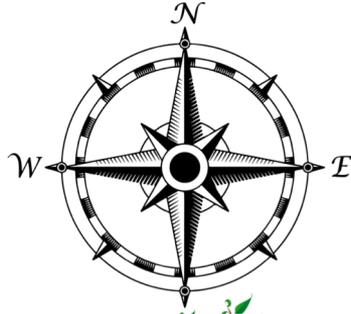




3



4



2

CONCLUSION

Le meilleur framework est le vôtre !



Julien Fonteneau 🇫🇷
@jfoconseil

Abonné



Des équipes opérationnelles à l'échelle plutôt qu'un framework exhaustif. #agile #scale #manifesto



MERCI !

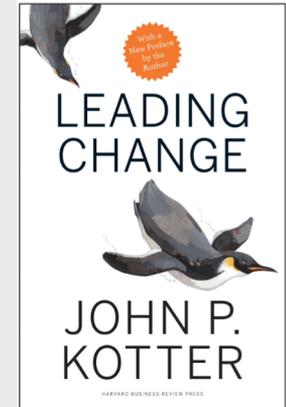
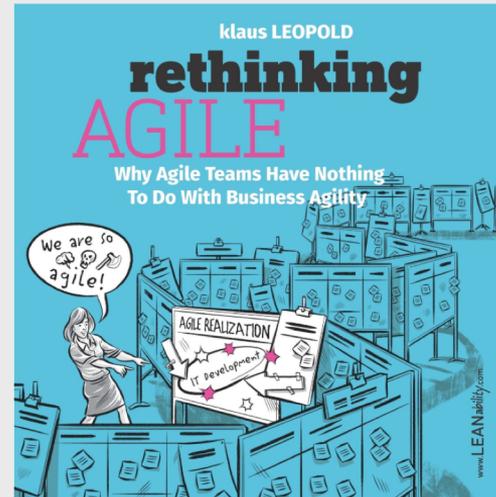
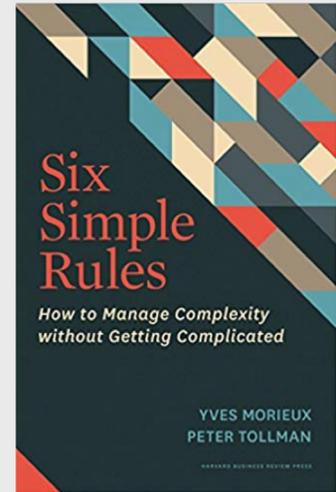
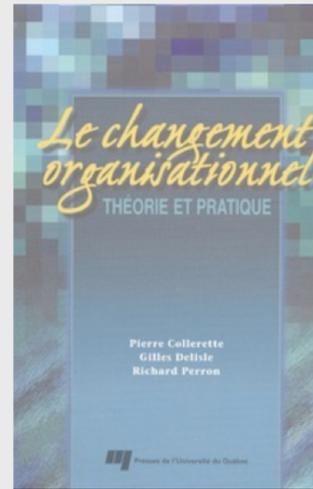
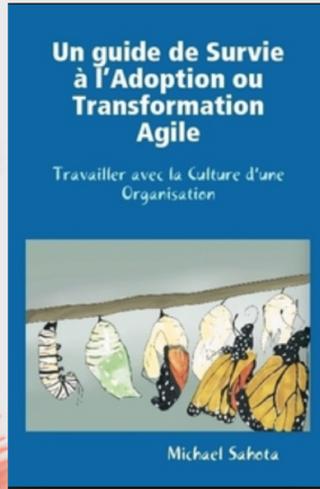
Suivez-moi sur :

- Twitter : @DenisMigot
- LinkedIn : @denis-migot-agile

Retrouvez les slides sur :

- www.denismigot.com
- speakerdeck.com/denisagile

LECTURE





**PREMIER
SINGLE
DANS LES
BAC\$**



Guide du change ment organi sationnel

à l'usage
des dirigeants
et managers

par Denis Migot