

L'humain au centre des transformations agiles des organisations



L'agilité, dont on ne cesse plus de parler aujourd'hui dans les entreprises ne se résume pas à une méthodologie et à un cadre de travail pour le développement de produits informatiques. Cela constitue un mindset que les organisations veulent adopter à tous les niveaux, au service de la création de valeur et de la capacité à réagir face à un environnement mouvant.

De nombreux modèles dont les plus connus sont SAFE et Spotify ([voir article comparatif](#)) proposent un cadre méthodologique permettant d'organiser toute l'entreprise selon des préceptes inspirés du légendaire [manifeste](#).

Il ne faut absolument pas sous estimer l'ampleur du Changement que représente une transformation agile. Lorsque l'on parle de « Transformation », on ne parle évidemment pas uniquement de mettre en œuvre des méthodes agiles au niveau d'une équipe de développement voir même au niveau de plusieurs équipes. Cela constitue une véritable transformation culturelle profonde.

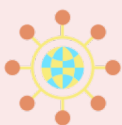
Nos 11 convictions pour réussir votre transformation



Avoir une **vision claire des objectifs** du projet (passer à l'agilité à l'échelle est le moyen pas le résultat)



Fixer rapidement un vocabulaire pour dépasser les discussions purement sémantiques



Définir une **organisation projet** qui permette à la fois d'avancer sur plusieurs sujets en parallèle tout en conservant une **cohérence globale**



Être dans une **approche MVP** pour perdre le moins de temps possible et dégager très vite de premiers résultats



Impliquer fortement les métiers, notamment pour la définition des chaînes de valeur



Avancer tout ce qui peut l'être, même de façon conceptuelle, et itérer



Prendre le temps d'une **analyse et d'un diagnostic** avant de définir le plan de conduite du changement le plus adapté - Cela n'empêche pas de lancer des quick wins



Acculturer, **jusqu'au niveau CODIR**, par la pratique et en dépassant les aspects théoriques



Impliquer fortement les **métiers**, notamment en leur communiquant les chaînes de valeur définies



Donner de la visibilité sur les **avancées** du projet et les **célébrer**



Impliquer aux maximum les acteurs projets et **l'ensemble des collaborateurs** pour qu'ils s'approprient la transformation

Les impacts d'une transformation agile

La matrice OMOC



#1 – Outil

- Utilisation d'outils de gestion de backlogs
- Uniformisation des outils de gestion de backlogs utilisés
- Interconnexion des backlogs et gestion du portefeuille de projet



#2 – Métier

- Participation et rôle du métier dans les comités SI
- Passage d'une logique de projet à une logique de produits
- Rôle de fonctions supports qui passe dans une logique de "Department as a service »
- Modification des rôles des acteurs



#3 – Organisation

- Organisation des équipes de la DSI par chaînes de valeur en miroir de l'organisation du métier
- Regroupement des équipes en charge des produits
- Coordination renforcée entre les équipes



#4 – Culture

- Transformation du rôle des managers avec un passage à un « servant leadership »
- Appropriation des principes agiles par le top management
- Autonomie et droit à l'erreur



Ramy Bouzouita

*Co-founder et expert en
Change Management –
Projets Transformation*

*ramy.bouzouita@lbc-conseil.fr
Tél : 06 47 19 09 02*

LBC

Humanize - Improve

Pourquoi ?



7/10

Nombre de projets
qui échouent ...

8/10

Nombre de cas où le facteur
humain est mis en cause

6/10

Ne pilotent pas le
facteur humain par des
indicateurs

Comment ?



Design



**Transformation
itérative**



Pérennisation