

Changements & Transformations

TRANSORG®



IFOD Provence : Développement des hommes et des organisations



Avez-vous déjà pensé que certains changements seraient impossibles à mettre en œuvre dans votre entreprise ?

Avez-vous mis en place des changements qui n'ont pas produit tous les effets attendus ?

Pensez-vous peut-être qu'il n'y a pas de moyens efficaces pour que vos collaborateurs jouent le jeu du changement ?

Selon nous,
rien de cela n'est inéluctable

Saviez vous qu'il est possible de :

- ❖ Réunir en une seule soirée 12 000 collaborateurs volontaires (sur 15 000) et leur permettre à tous de prendre la parole à propos d'un changement de pratiques,
- ❖ Faire muer fondamentalement la culture RH d'une entreprise de 30 000 personnes,
- ❖ Faire récupérer à 90 ingénieurs plusieurs mois de retard sur un projet informatique,
- ❖ Déclencher une pratique de coopération dans toute une entreprise,
- ❖ Générer 30% d'économie sur un projet industriel ?

C'est notre métier depuis plus de vingt ans

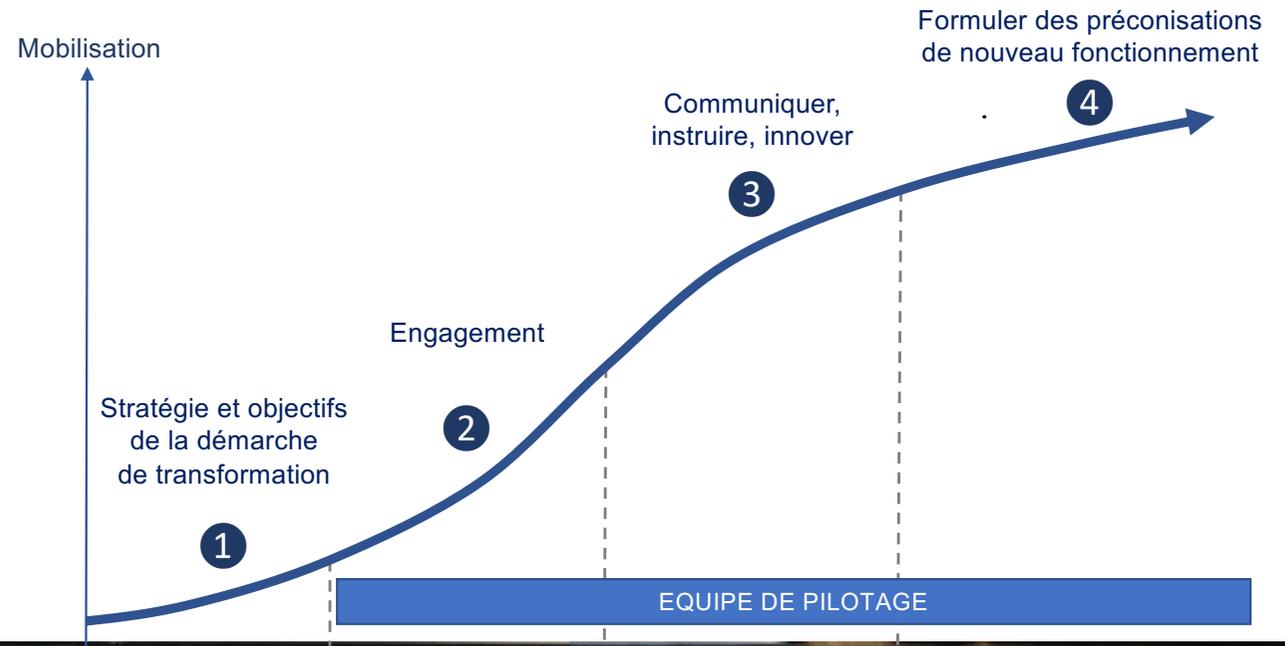
De nos expériences est née une **approche** qui permet de piloter ces évolutions en 2 temps

- 1^{ère} phase : une forte mobilisation pour mettre l'entreprise en dynamique
- 2^{ème} phase : un déploiement pour mettre la transformation sur orbite.



Première phase : la mobilisation

La difficulté d'une transformation réside dans les **résistances** propres aux individus et à la **grande stabilité** des systèmes.



Principe de cette phase :

Faire monter en puissance les forces vives de l'entreprise de sorte que le système « Entreprise » tout entier s'en trouve mis en mouvement.

SEMINAIRE
DU CODIR

CONSULTATION
PARTICIPATIVE DE
L'ENTREPRISE

EVENEMENTS
D'OUVERTURE

FORUM
INTERACTIF



Livrables de la phase de mobilisation

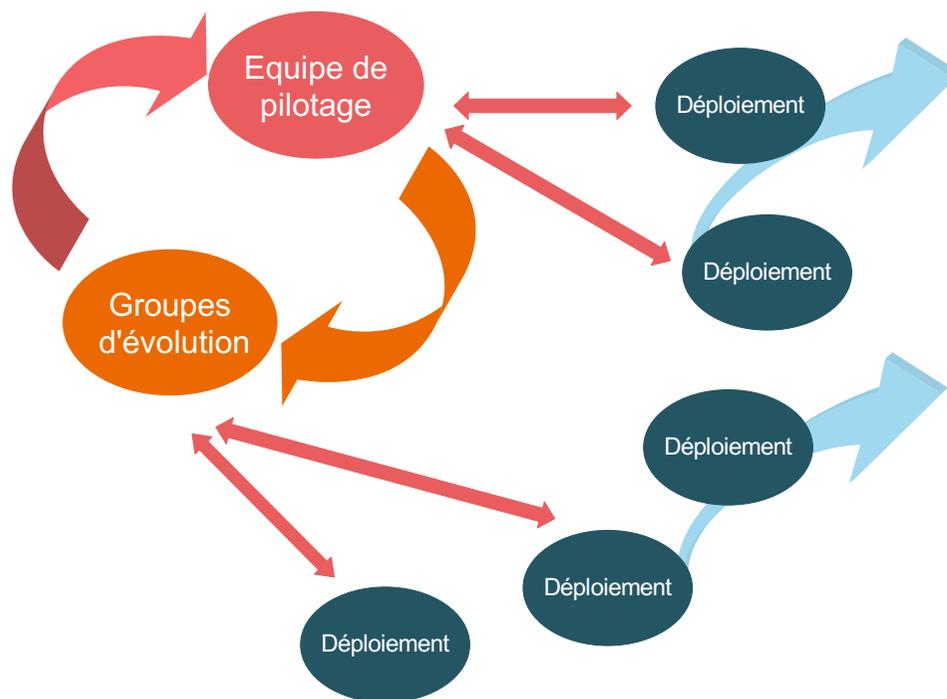
- Codir engagé dans la transformation ;
- Equipe de pilotage mobilisée et à l'œuvre ;
- Prises de conscience, remises en question, sortie de la passivité attentiste ;
- Sentiment d'être écouté par la Direction ;
- Emergence d'un nouveau paradigme ;
- Large sensibilisation et mise en mouvement ;
- Nombreuses préconisations à mettre en cohérence puis en œuvre.

Seconde phase : la mise en œuvre

Embarquer de plusieurs centaines à plusieurs milliers de collaborateurs dans une évolution qu'ils contribuent à générer.

Principe de cette phase :

Les itérations entre l'équipe de pilotage et les groupes d'évolution produisent des feuilles de route que les services ont à cœur de mettre en œuvre, car mobilisés.



“Conclave”
opérationnel



Forums
formation

Livrables de la phase d'évolution

- Des centaines de propositions et d'initiatives ;
- Des feuilles de route sur les évolutions attendues dans chaque service ;
- 70% du corps social mobilisé ;
- Une expérience de coopération multiservices en temps réel ;
- De nouvelles pratiques acceptées et mises en œuvre ;
- Des formations ciblées et compactes ;
- Des comportements agiles ;
- Une grande fierté d'avoir ressenti ce dont l'entreprise est capable lorsqu'elle fonctionne de façon unie et focalisée.



Ce que vise TRANSORG®

Mettre en ordre de marche l'entreprise après une réorganisation ;

Faire évoluer des comportements collectifs (efficacité, orientation client, économies, rigueur) ;

Rapprocher des entités destinées à fonctionner ensemble ;

Réussir une fusion d'entreprises ;

Remobiliser une entité ;

Sortir d'un conflit ;

Améliorer la coopération des services entre eux ;

Collaborer entre collectivités locales...

Quelques références d'application de l'approche TRANSORG : IFP, Spérian, Mc Do, Thalès, Murex, Philips, Roche, Promodes, Nature & Découvertes, Auchan-Simply,

