

Formation : Conduire un projet de transformation d'entreprise

Cours de synthèse - 2j - 14h00 - Réf. TFO

Prix : 1720 € H.T.

★★★★☆ 4,9 / 5

La digitalisation amène les entreprises à réinventer leur modèle économique et leurs processus internes, adopter de nouveaux standards et optimiser leur structure. Ce cours de synthèse, axé sur la définition et la conduite des mutations organisationnelles, traite directement du choix des modalités de gouvernance de l'opération et de toutes leurs conséquences, des risques et opportunités.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Comprendre les typologies et causes de transformations dans une entreprise
- ✓ Maîtriser les différentes étapes d'un projet de changement
- ✓ Identifier les différentes parties prenantes et leurs besoins dans un processus de changement.
- ✓ Communiquer pour lever les résistances au changement
- ✓ Appréhender les éléments spécifiques au management de projet
- ✓ Intégrer une politique RSE

Public concerné

Responsables d'unité, maîtres d'ouvrage, responsables et consultants conduite du changement et tous les acteurs impliqués dans les opérations de transformation d'une organisation.

Prérequis

Aucune connaissance particulière.

Méthodes et moyens pédagogiques

Démonstration

Démonstration des concepts à partir d'études de cas.

Méthodes pédagogiques

pédagogie active

PARTICIPANTS

Responsables d'unité, maîtres d'ouvrage, responsables et consultants conduite du changement et tous les acteurs impliqués dans les opérations de transformation d'une organisation.

PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Programme de la formation

1 Les transformations dans les organisations

- Les buts internes des transformations intégrés à la politique RSE de l'entreprise.
- Les causes externes : s'adapter à une nouvelle donne réglementaire, se repositionner après fusion ou acquisition...
- Les différentes typologies : modification de processus, mise en place d'une nouvelle application, restructuration...
- Les éléments communs des transformations et leurs places dans les organisations.

2 La conception du projet de transformation

- De la situation actuelle à la cible : les éléments clés de l'analyse.
- Le choix des modalités de gouvernance : du directif au participatif et la gradation des possibilités.
- La modélisation des futurs process, règles et standards.
- Les nouveaux aspects ressources humaines, les profils, les postes, le staffing et l'acquisition des compétences.
- L'identification des changements structurels, organisationnels, techniques et culturels.
- Le business case du projet : budget et ROI du projet, les gains métier et financiers attendus.
- Création et utilisation d'une grille de critères spécifiques pour sélectionner un partenaire

3 Les acteurs du projet

- Le rôle du management : la place du sponsor et des parties prenantes au projet.
- L'engagement des managers : les attitudes attendues et les actions demandées, le timing d'intervention du management.
- L'équipe projet : les compétences nécessaires, l'assistance de consultants spécialisés.
- Les contributeurs : la Direction des Ressources Humaines, les services juridiques, la DSI et le département RSE.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émergence par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse psh-accueil@orsys.fr.

4 Les étapes du projet

- L'analyse de la transformation, les éléments de vision stratégique et les objectifs du projet.
- La collecte des informations sur la structure actuelle : quelles données et comment les organiser.
- L'étude de la cible : processus métier, processus de management et processus support.
- L'étude de la cible : indicateurs clés, organisation, compétences, impacts légaux, installations et équipements.
- La conception du projet : évaluer les scénarios possibles, définir les priorités, développer les axes d'amélioration.
- La création ou l'adaptation des outils : procédures, définitions de poste, formations, documents, outils informatiques.
- La définition du planning détaillé du projet, les phases de transition, les pilotes et la mesure des résultats.
- Les actions de transition et de communication. Motiver et soutenir. Piloter et ajuster.
- L'évaluation de l'atteinte des objectifs et la communication sur les résultats du projet.

5 Savoir lever les résistances

- L'analyse systémique de la transformation et de ses impacts.
- Les axes d'analyse de la transformation : métier, structure, ressources humaines, juridique, technique et culturel.
- Les causes profondes des résistances : typologie des comportements des acteurs impactés.
- La logique du changement : les cinq phases de réaction et les principaux pièges.
- L'impact du changement sur les opérations : dynamique de transformation et phénomènes d'essoufflement du projet.
- Les outils de la transformation : communication, participation, expérimentation, diffusion, documentation et formation.
- L'adhésion des acteurs à la vision, l'identification et la gestion des talents.

6 Focus sur le management du projet

- Le management du projet : plan projet, planification, suivi et contrôle des changements.
- Le plan de communication interne : personnes directement impactées, management, représentants sociaux...
- La communication externe : clients, fournisseurs et partenaires.
- La gestion des risques et les facteurs de succès.
- Les indicateurs de suivi et le tableau de bord du projet, l'emploi des enquêtes.