

Formation : Transition digitale, conduire le changement

Séminaire - 2j - 14h00 - Réf. CHN

Prix : 2170 CHF H.T.

★★★★☆ 4,3 / 5

Ce séminaire vous permettra de mieux accompagner la transformation d'une organisation vers l'entreprise numérique. Vous découvrirez les nouveaux outils numériques qui accélèrent les changements et font bouger les lignes entre la DSI, les RH et les Métiers. Il vous montrera également comment la maîtrise des impacts humains de ces modifications est essentielle à la réussite de vos projets.

Objectifs pédagogiques

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

- ✓ Définir l'entreprise numérique
- ✓ Découvrir les nouveaux modèles d'organisation de l'entreprise numérique
- ✓ Définir ce qu'est la conduite du changement
- ✓ Etablir un cadre d'accompagnement d'une organisation vers l'entreprise numérique

Public concerné

Chefs de projet, assistants à la maîtrise d'œuvre, assistants à la maîtrise d'ouvrage, PMO, responsables RH, DSI, responsables Métier, directeurs d'entreprise.

Prérequis

Aucune connaissance particulière.

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

PARTICIPANTS

Chefs de projet, assistants à la maîtrise d'œuvre, assistants à la maîtrise d'ouvrage, PMO, responsables RH, DSI, responsables Métier, directeurs d'entreprise.

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.

1 La révolution numérique

- Économie numérique : destruction créative.
- Nouvelle ère de la convergence des humains et des machines.
- Émergence d'un nouveau monde informatique bimodal.
- Abandonner les automatismes aux machines.
- Application du Big Data pour de grandes réponses.
- Les personnes sont au centre de la révolution numérique

Réflexion collective

Réflexion sur les principaux points clés de la révolution numérique.

2 Les nouveaux modèles d'organisation de l'entreprise numérique

- Définition de l'entreprise numérique.
- Pourquoi les frontières traditionnelles de l'entreprise sont-elles remises en question ?
- Pourquoi les modèles numériques sont-ils bien supérieurs et rendent-ils les structures classiques obsolètes ?
- Comment les nouveaux modèles numériques rendent les approches classiques obsolètes ?
- Les résultats de l'enquête du MIT (Institut de Technologie du Massachussets).
- Les rapports Berger, McKinsey et Lemoine sur l'économie numérique.
- Les caractéristiques de l'entreprise numérique.

Réflexion collective

Réflexion sur la façon dont les nouveaux modèles numériques rendent les approches et les structures classiques obsolètes.

3 La DSI révolutionnée ?

- Quel positionnement pour la DSI dans l'entreprise numérique ?
- La DSI doit-elle encore s'appeler DSI ?
- La DSI bimodale.
- Le rôle de la DRH dans la transformation de l'entreprise.
- Les nouvelles responsabilités des divisions métiers.
- Les nouveaux métiers du numérique.

Réflexion collective

Réflexion collective sur l'émergence des nouveaux métiers du numérique.

4 Qu'est-ce que la conduite du changement ?

- La définition communément admise.
- Historique de la gestion du changement.
- Les typologies du changement.
- Pourquoi votre entreprise a besoin d'une stratégie du changement ?
- L'innovation un phénomène complexe.

Échanges

Analyses des besoins clés en conduite du changement d'une entreprise.

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'émargement 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.

5 L'accompagnement du changement technique

- Le changement est-il naturel ?
- Les freins au changement : homéostasie.
- Les théories de l'innovation.
- L'innovation, un véritable enjeu pour les organisations.
- Les Hommes face à l'innovation.
- L'Homme et l'informatique.
- Aucune règle universelle de l'accompagnement du changement.

Etude de cas

Retour d'expérience sur des projets vécus par les participants, analyse des principaux freins.

6 Méthodes et outils "classiques"

- De l'idée à la méthode.
- Les approches structurées.
- Les méthodes de conduite du changement : Moutot et Autissier.
- Les méthodes de conduite du changement : IBM, "méthode Blue".
- Les méthodes de conduite du changement : approches psychosociologiques.
- Les méthodes de conduite du changement : cerveau droit versus cerveau gauche.
- Les outils disponibles.

Etude de cas

Découverte des étapes, des outils, largeur et profondeur d'un projet, la carte socio-dynamique, l'échec du dossier médical patient, le projet LITCHI à EDF.

7 Vers une conduite du changement "Agile"

- Les limites des méthodologies classiques.
- Les facteurs d'échec.
- L'inadaptation du modèle taylorien.
- L'entreprise face aux innovations numériques.
- Le défi d'un changement de culture.

Etude de cas

Application des méthodes classiques sur un projet numérique choisi parmi ceux proposés par les participants : accords et incompatibilités.

8 Une proposition de gestion du changement

- Comment gérer le changement permanent ?
- Comment évaluer son niveau de maturité actuel ?
- Comment sensibiliser la direction générale, les responsables métier, la DSI et les utilisateurs ?
- Faut-il créer une cellule dédiée à la conduite du changement ? Quelle place dans la structure de l'entreprise ?
- Les changements de pouvoirs entre les différents services.
- Vaincre les résistances.
- La co-construction du changement : les discours d'accompagnement.
- La co-construction du changement : installer la confiance.
- La co-construction du changement : transparence et courage managérial.
- Application de la méthode et des outils sur une étude de cas.
- Établir le tableau de bord du changement.

Etude de cas

Présentation des nouveaux outils : diagnostic flash, enquêtes en ligne, plan d'action dynamique. Construction d'un plan de communication, principes d'animation d'un atelier de groupe. Exemple : la conduite du changement pour le déploiement d'une nouvelle application en mobilité.

Dates et lieux

CLASSE À DISTANCE

2026 : 22 juin, 8 oct., 1 déc.