

Mobiliser ses collaborateurs dans un plan de transformation numérique de l'entreprise

1 j (7 heures)

Ref : TN

Public

Personnel de direction salarié, Personnel d'encadrement (responsable projet...), Représentant du personnel

Pré-requis

Aucun

Moyens pédagogiques

Formation réalisée en présentiel ou à distance selon la formule retenue
Présentation de concepts et de nouveaux modèles, études de cas, ateliers de réflexion collective, jeu de rôle
Vidéoprojecteur
Support de cours remis à chaque stagiaire

Modalités de suivi et d'évaluation

Feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur Exercices de mise en pratique ou quiz de connaissances tout au long de la formation permettant de mesurer la progression des stagiaires Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de stage Auto-évaluation des acquis de la formation par les stagiaires Attestation de fin de formation

Uber, Amazon, AirB&B sont des nouveaux services qui ont bouleversé des secteurs d'activités. Phénomène de mode ou réalité économique, la transformation numérique peut devenir vitale dans certains secteurs économiques où « l'ubérisation » est en marche. La transformation numérique des entreprises devient un levier essentiel pour innover ou améliorer ses pratiques existantes et peut avoir une forte influence sur les modèles économiques. Ce nouvel enjeu nécessite des adaptations et des évolutions qui doivent être anticipés et dont la mise en place doit être très rapide pour parfois rester sur son marché. Ces évolutions passent par l'implication des collaborateurs et des métiers afin d'identifier de nouvelles pratiques et idées qui pourraient être mises en place. Sans évolution de la culture numérique des salariés et sans changement d'organisation, les chantiers de transformation numérique restent souvent peu efficaces. L'entreprise « agile » doit utiliser des leviers et méthodes différentes de génération d'idées et de gestion de projet afin de rapidement mettre en les conditions de réussite et favoriser la révolution numérique interne. Les impacts sont réels et les pratiques naissantes. Le but de cette formation est de donner un concentré d'informations permettant d'aborder ces phénomènes et d'en comprendre les enjeux.

Objectifs

- 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

Programme détaillé

LA REVOLUTION NUMERIQUE

Economie numérique : destruction créative
Nouvelle ère de la convergence des humains et des machines
Emergence 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 sur les principaux points clés de la révolution numérique

LES NOUVEAUX MODELES D'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE NUMERIQUE

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 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 rapport Berger, McKinsey et Lemoine sur l'économie numérique.
Les caractéristiques de l'entreprise numérique
Réflexion sur la façon dont les nouveaux modèles numériques rendent les approches et les structures classiques obsolètes

LA DSI REVOLUTIONNEE ?

Quel positionnement pour la DSI dans l'entreprise numérique ?
La DSI, doit-elle encore s'appeler DSI ?
La DSI bimodale

LE ROLE DE LA DRH DANS LA TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE

Les nouvelles responsabilités des divisions métiers
Les nouveaux métiers du numérique
Réflexion collective sur l'émergence des nouveaux métiers du numérique

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
Echanges

Mobiliser ses collaborateurs dans un plan de transformation numérique de l'entreprise

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

L'accompagnement du changement technique

Le changement est-il naturel ?

Les freins au changement : homéostasie

Les théories de l'innovation

L'INNOVATION, UN VERITABLE 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

METHODES 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 vs 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

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

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

Etablir 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
