

Map & match

Accompagner le manager de la transformation avec map & match

Coffee Partenaires du 10 mai 2023



AGENDA

- Bienvenue!
- Quelques chiffres
-  Les différents visages de la transfo  
- Le Manager de l'adaptation
- Le Manager du projet de transformation
-  Les 3 populations de la transfo
- Vos questions et conclusion

■ L'enjeu en quelques chiffres

Les transformations de sont pas que numériques

Selon une étude de McKinsey,

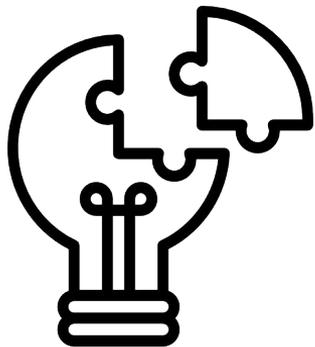
- les dépenses consacrées à la transformation des entreprises peuvent représenter en moyenne environ **4% du chiffre d'affaires** annuel. Cependant, cela peut varier selon les secteurs et les spécificités de chaque entreprise.
- seulement 26% des initiatives de **transformation organisationnelle** réussissent à long terme.

Selon une enquête de KPMG, 70% des programmes de transformation échouent à atteindre leurs objectifs.

Selon une enquête de PwC, **environ 75% des entreprises ont engagé des projets de transformation au cours des deux dernières années.**

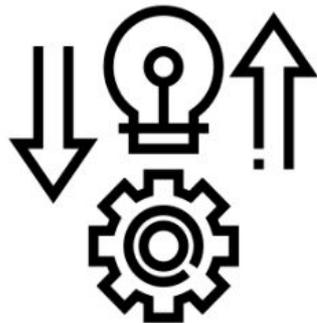
Selon une enquête de BCG, les entreprises qui réussissent leur transformation peuvent obtenir une **augmentation de leur marge** bénéficiaire d'environ 6 à 8%.

Différents visages



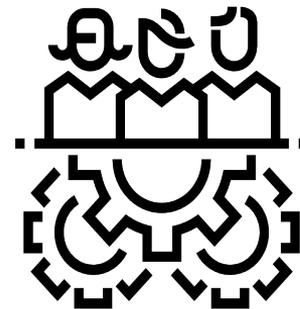
Adaptation

Réactif



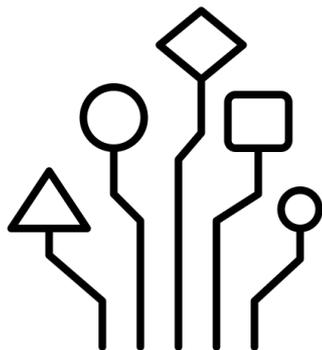
Opération de transformation

Proactif



Restructuration

Motifs économiques



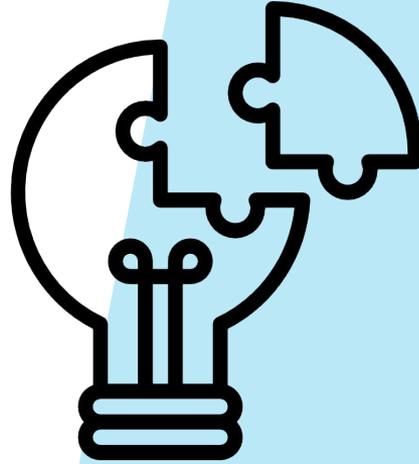
Diversification

Consolider un positionnement

L'adaptation:

- Innover pour survivre

Exemple: Hermès



- Saisir une opportunité

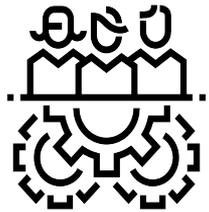
Exemple: KitKat au japon



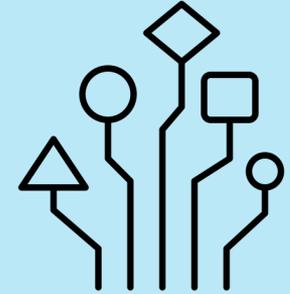
La restructuration



La transformation de la division Communications aux Entreprises (SCE) a été érigée comme priorité 2023 par Orange = réduction des effectifs



La diversification:





| Le manager de l'adaptation

CEO ou Manager d'équipe

■ Contexte CEO ou comité de Direction

Trois clés:

1. Créer les conditions de veille externe

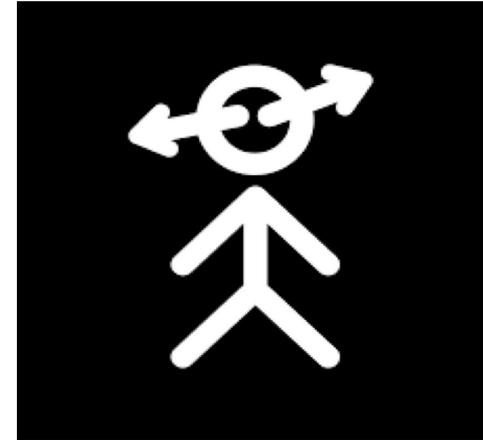
- Pour identifier les opportunités (comme KitKat)
- Pour ne pas "rater le virage" (comme Nokia)

2. Encourager et pratiquer l'expérimentation

- Tester les nouvelles approches
- Donner le droit à l'erreur

3. Piloter la culture de l'entreprise

- Mesurer l'appétence au changement et à l'adaptation naturelle
- La faire évoluer par des recrutements ciblés pour plus d'innovation naturelle



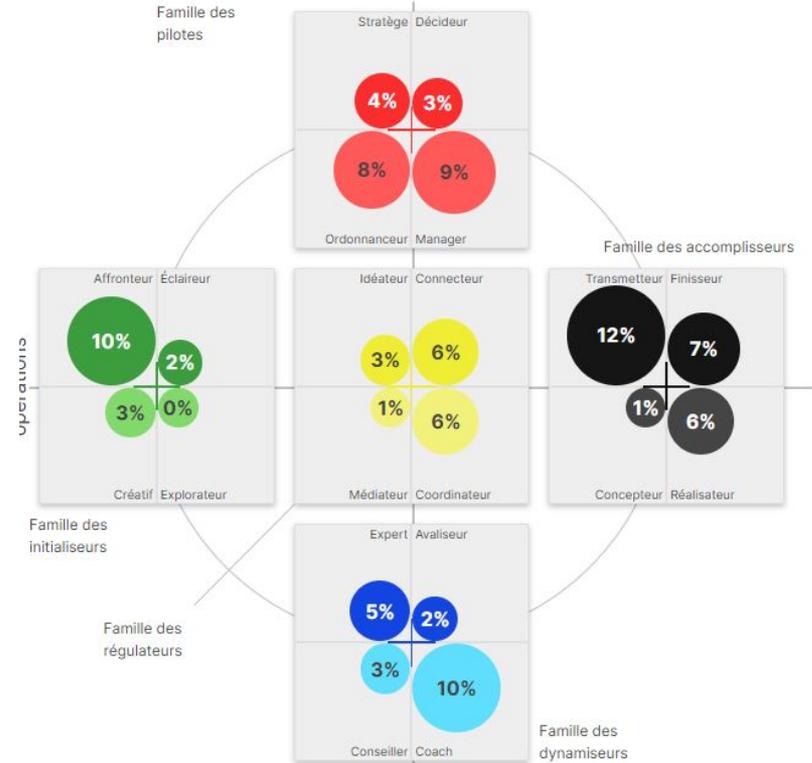
Exemples de culture d'entreprise

PME de 100 personnes

- Peu créative
- Tendance à pérenniser l'existant et résister au changement
- Aime le challenge

Le diagnostic va permettre au dirigeant de

- **chercher l'innovation dans un conseil l'extérieur**
- **faire évoluer la politique de recrutement**



■ Contexte Manager d'équipe

LA clé:

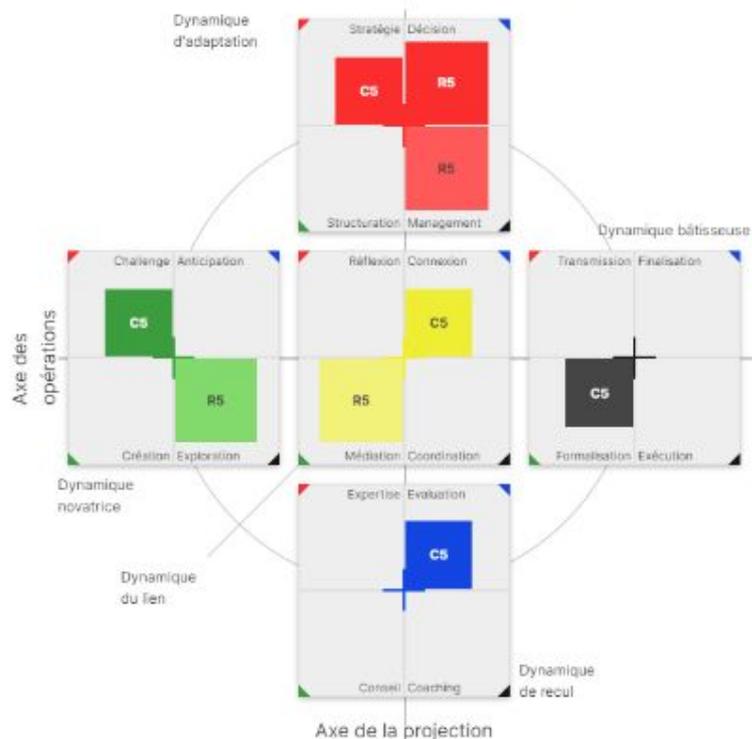
Distribuer les rôles

- **Le Manager veille et identifie les opportunités**
 - alimente l'équipe en stratégie
 - analyse et fait du RETEX
 - assure la cohérence

- **L'équipe pour la performance opérationnelle**
 - fait aboutir les projets
 - est responsable de l'atteinte des objectifs



le Manager crée les conditions de la transformation



1- De quoi est responsable la personne?

- **(R5) MANAGEMENT** a été retenu en raison du besoin de piloter la transformation et/ou l'équipe qui s'en charge
- **(R5) EXPLORATION** a été retenu en raison du besoin de toujours porter un regard neuf sur l'existant
- **(R5) DECISION** a été retenu en raison du besoin de trancher, arbitrer et prioriser les actions de la transformation
- **(R5) MÉDIATION** a été retenu en raison du besoin d'aller chercher l'alignement entre les différentes parties prenantes.

2- Que doit-elle mettre en œuvre pour remplir ses responsabilités ?

- **(C5) CHALLENGE** a été retenu en raison du besoin d'aimer le challenge et d'avoir le goût de la confrontation constructive
- **(C5) STRATÉGIE** : pour le besoin d'avoir une vision long terme de la transformation
- **(C5) CONNECTION** a été retenu en raison du besoin de communiquer pour embarquer
- **(C5) EVALUATION** a été retenu en raison du besoin d'être dans l'analyse et le RETEX permanent pour avancer
- **(C5) CONCEPTION** a été retenu en raison du besoin de formaliser le plan d'action de la transformation

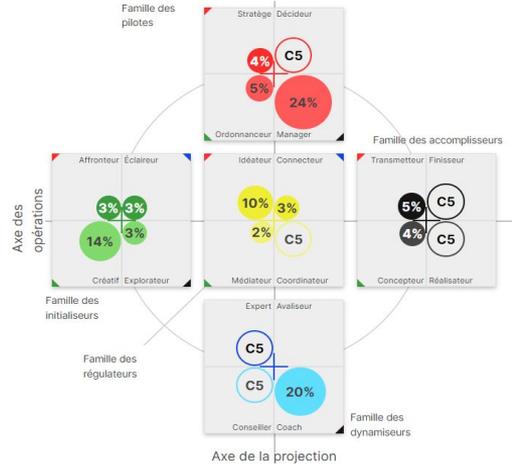
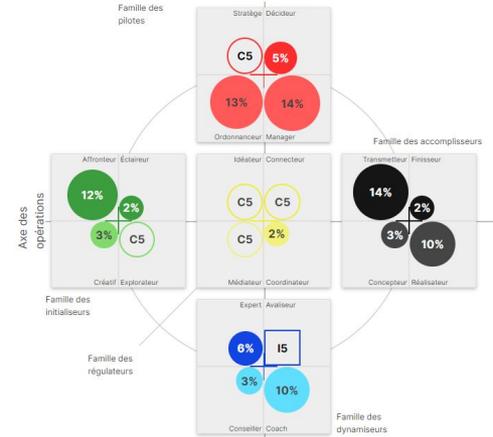
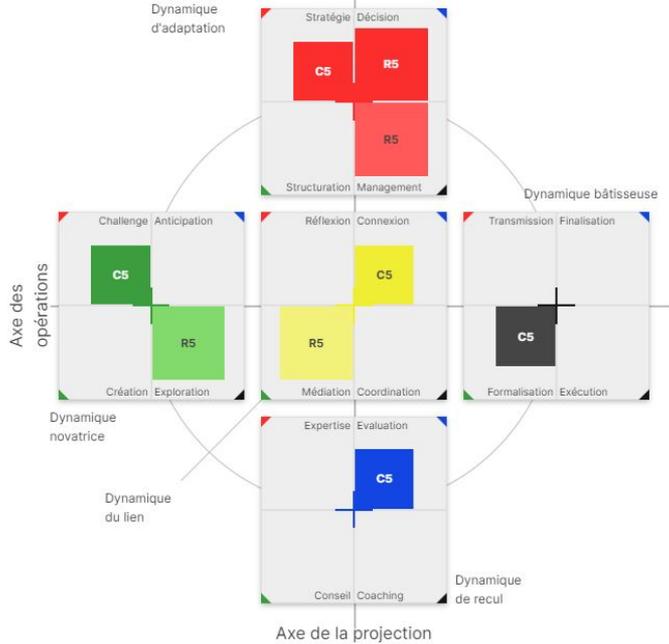
Le Manager s'appuie sur l'équipe

Équipe dans l'opérationnel:

Il va les aider à prendre du recul

Equipe créative:

Il va les aider à passer à l'action

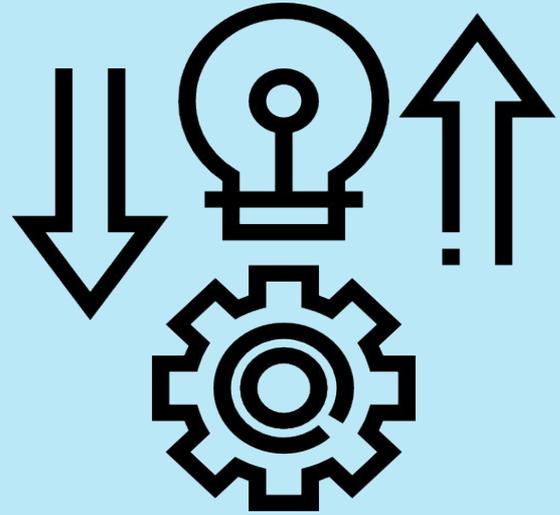




Manager UNE transformation

■ L'opération de transformation

- **Du business model**
 - Repetto
 - L'atelier des chefs
- **De l'organisation**
 - Performance Plan de Showroom Privé
- **Des méthodes de travail**
 - Digitalisation
 - Télétravail
- **Lors d'un événement spécifique**
 - Déménagement



Trois populations différentes sont impliquées

En charge du projet

Équipe responsable
du projet

Les managers sur le
terrain

Détracteurs et acteurs
clés

Les résistants

Les facilitateurs

Les front runners

Les ambassadeurs

Périmètre à transformer

Équipes qui
absorbent la Transfo

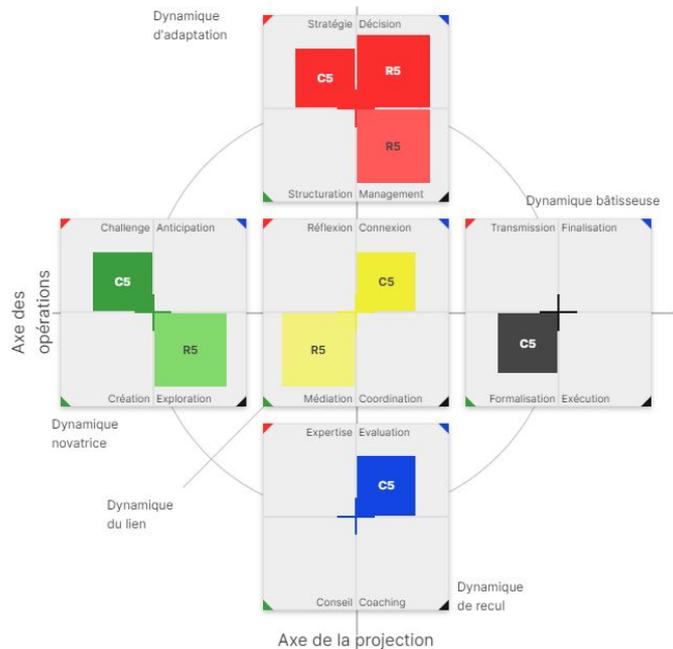
Equipe 1...

Equipe 2...

Equipe 3...

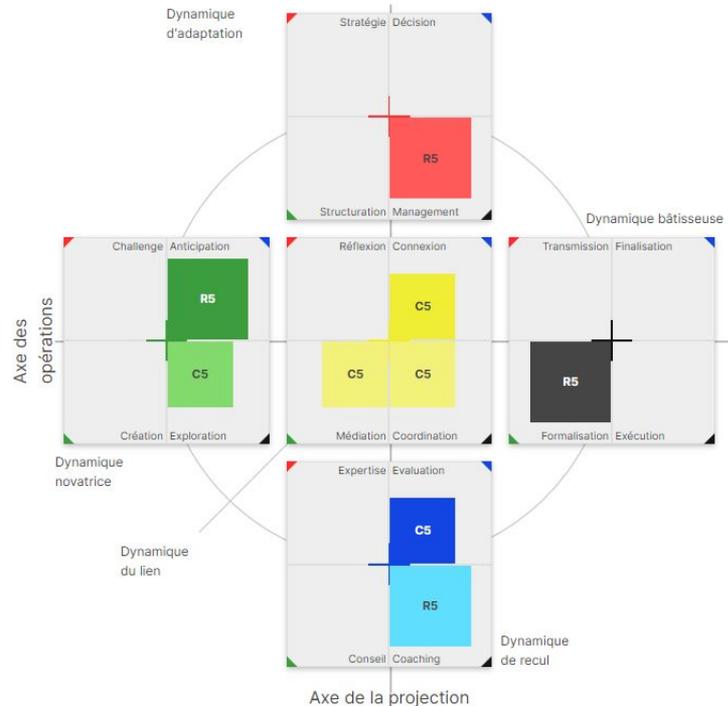
Exemples de caractérisation de rôle

Le Manager qui crée les conditions de la Transformation



s'appuie sur

Le Manager de terrain
(responsable de l'équipe que l'on transforme)



Le tempo d'une transformation

PRÉPARATION

Réalisation des profils
(périmètre + équipe projet)

Diagnostic et Etat des lieux map & match

- ADN du périmètre à transformer (enjeux humains)
- Culture managériale
- Risques de résistance
- Relais et alliances

CONCLUSION

Feuille de route
de la transformation

CONSTRUCTION

Calage de l'équipe projet avec map & match

- Analyse du fonctionnement
- Clés managériales au chef de projet
- Co-construction collective du mode optimal de fonctionnement

Basculer les résistants

en entretien individuel sur base
des analyses d'écart entre profils
et attendus

Formation adaptée à chaque famille d'acteurs

- Front runners
- Ambassadeurs
- Facilitateurs

DÉPLOIEMENT

Accompagnement des équipes concernées

- Partage du diagnostic avec chaque équipe
- Clés managériales
- Atelier collectif

RETEX

KPI'S

- Temps
- Engagement

Ancrage

- Individuel
- Collectif

Vos questions



■ Agenda

Les prochains coffees partenaires:

24 mai Argumenter le pitch sur l'engagement et la performance des équipes

29 juin Développer les talents et les potentiels grâce à map & match

Votre feedback utilisateur de la plateforme nous est précieux:

un questionnaire en ligne <https://forms.gle/9a39ppHnjShpf5kZ8>

2 RDVs

15 mai 2023 01:30 PM

22 mai 2023 01:30 PM

pour vous inscrire:

https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_Hzcf2tpCSsiomZPeZWBCeg#/registration

Conclusion



Merci!