



Sept facteurs de succès pour réussir votre transformation d'entreprise

Lequel est le plus difficile?

Développer sa stratégie?



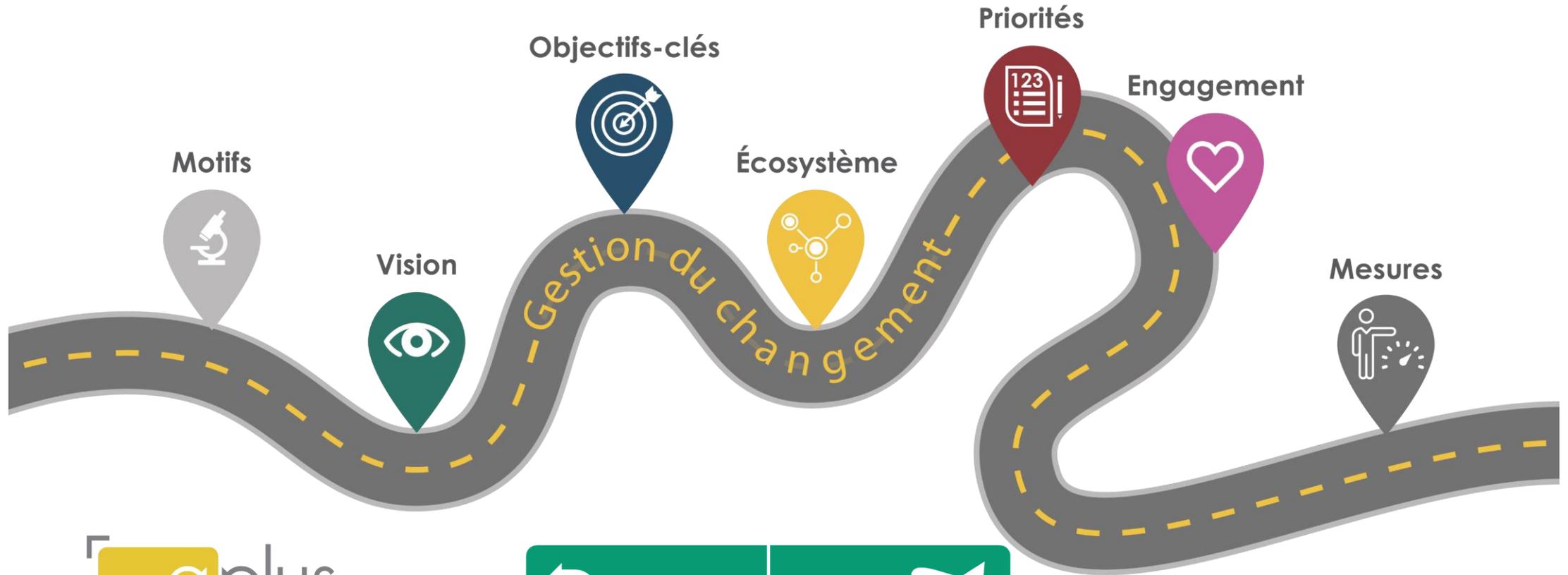
Exécuter sa stratégie?



« Une vision sans l'exécution n'est qu'une hallucination. »
Thomas Edison



Parcours de transformation FLEX



Définissez une vision inspirante



Vision

Dans cinq ans notre entreprise sera :

ÉNONCEZ VOTRE VISION POUR LA TRANSFORMATION:
(Par exemple: Conquérir le marché européen avec des maisons préfabriquées hautement écologiques dans leur fabrication et leur utilisation)

Dimension (Par exemple : Marché)	Choix (Par exemple : Europe)	Pourquoi (Par exemple : Pouvoir rentabiliser les coûts de développement des nouveaux produits rapidement en Europe puisque le taux de change favorise un revenu plus élevé par maison)

1. F

2

3. F

Posez-vous la question suivante:
Votre vision est-elle ?

Définie Partagée Comprise Observée Soutenue

Concentrez-vous sur quelques objectifs clés



Objectifs-clés

Les trois objectifs majeurs que nous voulons réaliser :

1. D

Sommaire des orientations et priorités à moyen et court terme

VISION DE LA TRANSFORMATION
(insérez la vision que vous avez définie.)

Orientations stratégiques – 3 ans
(Déterminez les 3 principales orientations qui vous aideront à réaliser votre vision.)

Orientation 1	Orientation 2	Orientation 3
Objectif-clé 1	Objectif-clé 2	Objectif-clé 3

2.

3. Identifiez les indicateurs (KPI)

- Nous allons passer de X à Y pour telle date.

Mettez en place un écosystème pour s



Écosystème

Chef de la transformation sera :

Rythme de rencontres :

1. Sépare

gestion

2. Identifi

3. Bâtisse

Com
trans
char

4. Créé

Prise
Ca
co

Aide-mémoire pour établir un écosystème de transformation

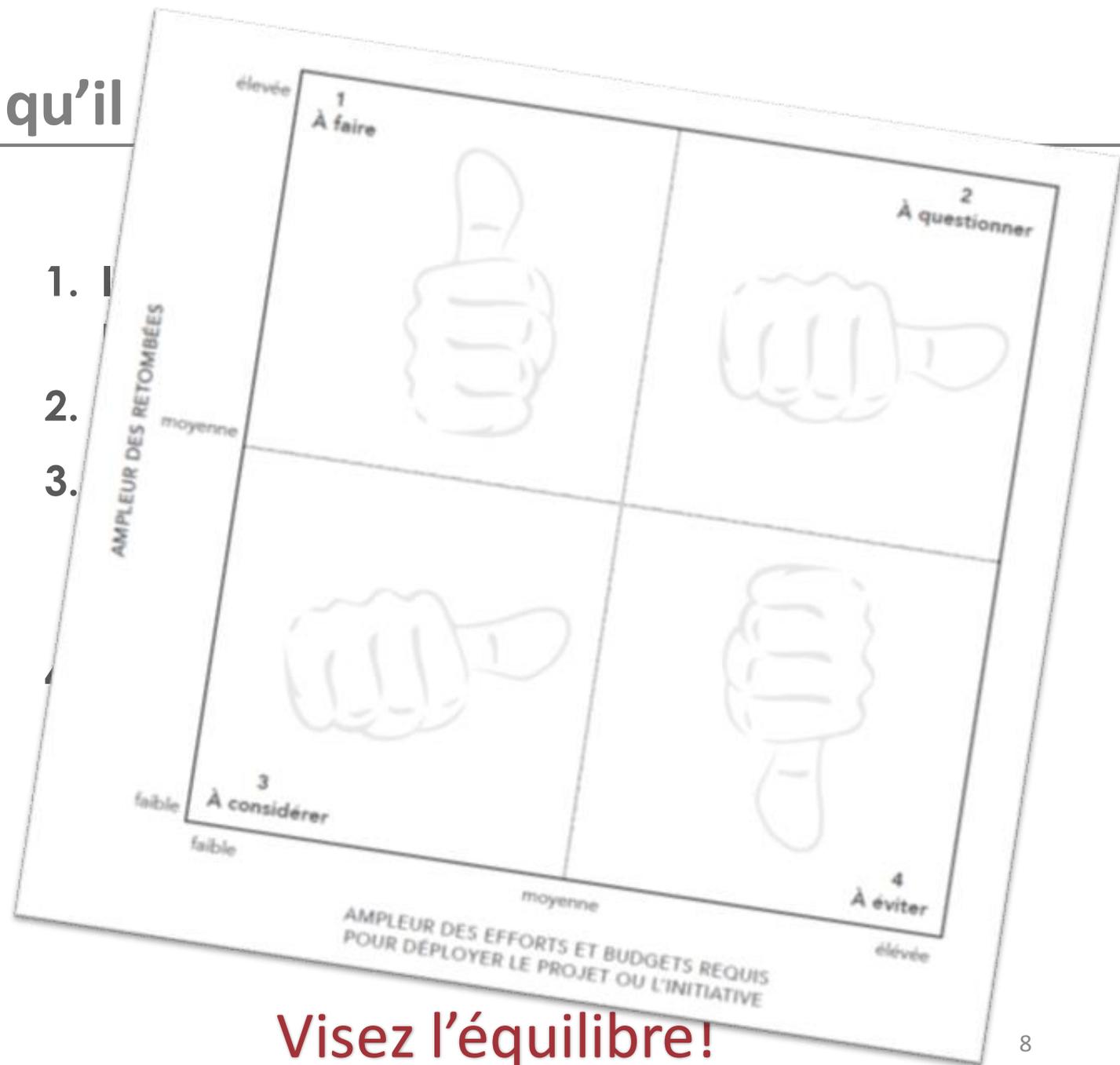
Comité directeur de la transformation	<ul style="list-style-type: none">• Qui devrait composer votre comité directeur ?• Quel sera son mandat ?• À quelle fréquence voulez-vous tenir les rencontres ?
Bureau de la transformation	<ul style="list-style-type: none">• Qui devrait en être responsable ?• Quel titre voulez-vous donner au responsable du bureau ?• De qui devrait relever le responsable du bureau ? (suggestion de réponse : le PDG)• Quelles personnes devraient composer le bureau de la transformation ?• Disposez-vous des ressources internes ou devez-vous recruter ou aller chercher des ressources externes ?
Bureau de projet	<ul style="list-style-type: none">• Quels liens et modes de fonctionnement voulez-vous établir entre le bureau de la transformation et le bureau de projet si vous en avez un ?
Responsables de la gestion du changement	<ul style="list-style-type: none">• Quelle importance voulez-vous accorder à la gestion du changement dans le cadre de votre transformation ? (suggestion de réponse : grande)• À qui voulez-vous confier la gestion du changement ?• Disposez-vous des ressources et de l'expertise à l'interne ou devez-vous recruter ou aller chercher des ressources externes ?
Collaborateurs locaux	<ul style="list-style-type: none">• Avez-vous besoin de collaborateurs locaux pour soutenir votre transformation ? (suggestion de réponse : Oui) Si vous souhaitez une prise en charge et des plans d'action qui prennent en compte les réalités locales ?• Quel est le profil de ces collaborateurs ?• Quel titre voulez-vous leur donner ? (collaborateurs, champions, agents de changement)• Quels sont leurs rôles et leurs responsabilités ?
Prise de décision	<ul style="list-style-type: none">• Comment allez-vous prendre les décisions ?• Qui devrait décider qui ?• Voulez-vous établir des délais pour la prise de certaines décisions ?
Processus « De l'idée aux bénéfices »	<ul style="list-style-type: none">• Disposez-vous d'un processus rigoureux pour évaluer les idées et les propositions de projets et ensuite en assurer le suivi ?• Sinon, quels processus pourriez-vous mettre en place ?• Avez-vous une culture propice à instaurer une telle rigueur ? Sinon, vous devrez communiquer les conséquences néfastes sur la transformation si ce nouveau processus n'est pas adopté.
Gestion de la capacité	<ul style="list-style-type: none">• De quelles informations disposez-vous déjà pour évaluer l'utilisation de vos ressources ?• Quels mécanismes pourriez-vous mettre en place pour évaluer et suivre l'utilisation des ressources requises pour la transformation et leur capacité ?
Rendition de comptes	<ul style="list-style-type: none">• Quels sont les indicateurs de succès de votre transformation et leur capacité ?• Disposez-vous d'un tableau de bord pour les suivre ? Quels contenus souhaitez-vous suivre et sous quelle forme ?• Comment voulez-vous suivre et communiquer ces indicateurs ?
Technique « Catchball »	<ul style="list-style-type: none">• Êtes-vous prêts à investir le temps nécessaire et à vous laisser influencer en appliquant la technique « Catchball » ?• Prévoyez-vous des moments, trimestriels ou annuels, pour discuter et négocier les contributions de chacun ?

Priorisez et séquencez ce qu'il



Priorités

Les projets/initiatives prioritaires sont :



Visez l'équilibre!

Impliquez vos employés, clients et



Engagement

Nous allons impliquer nos gens en :

Nous allons mesurer leur engagement en :

1. Appliquez d'abord

2. Assurez-vous que vos collaborateurs impliqués comprennent le changement

3. Répondez à leurs questions



Coffre arrière	Passagers arrière	Passagers avant	Moteur
<ul style="list-style-type: none"> • Laisser le temps et la pression des collègues agir • Offrir des choix clairs • Avoir une discussion franche : « Je comprends que tu n'es pas d'accord avec le changement. Maintenant voici mes attentes... » • Bien faire comprendre les conséquences de ne pas se rallier au changement • Gérer les individus si leurs comportements causent du tort 	<ul style="list-style-type: none"> • Écouter, écouter, écouter • Les impliquer dans les solutions si possible • Répéter, répéter, répéter • Être ferme et déterminé sur le quoi du changement • Leur expliquer les impacts du changement pour eux • Être flexible dans la mise en œuvre du changement • Les impliquer dans la mise en œuvre (une occasion de les transformer en leaders positifs) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les informer régulièrement • Expliquer le quoi, le pourquoi et le comment du changement • Les impliquer dans la transmission des messages entre les passagers arrière et les moteurs • Être à l'écoute de leurs questions, préoccupations, suggestions • Les impliquer dans la mise en œuvre du changement lorsque possible 	<ul style="list-style-type: none"> • Les impliquer dans le choix des solutions • Leur confier des responsabilités dans la réalisation du changement • Gérer leur impatience • Expliquer pourquoi le changement n'est pas aussi rapide, aussi important que prévu • Leur présenter les obstacles avec des solutions

et :

ment :
quez!

Gérez vos résultats pour qu'ils durent



Mesures

Nos indicateurs de succès :

Les comportements attendus :

1

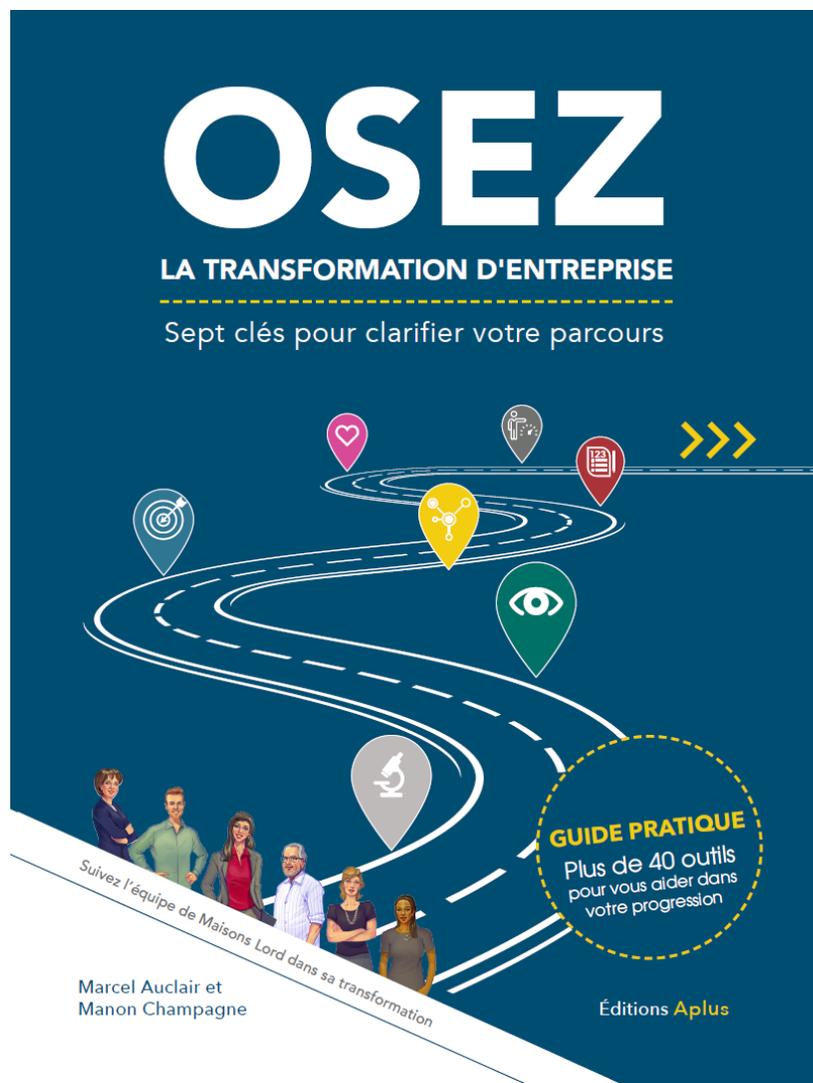
Indicateurs de succès

Comment décrivez-vous le succès de votre transformation ? Déterminez le plus tôt possible avec vos équipes les indicateurs de succès de votre transformation en complétant le tableau suivant.

Lorsque l'essentiel de notre transformation sera complété, voici ce que nous pourrions observer :

Indicateurs	Comportements	États d'esprit

Pour plus d'information



Passez nous voir au kiosque 216



facebook

Aplustransition.com