

Les 5 phases du déroulement d'un projet

Notre expérience de la mise en place du changement permet d'anticiper les paliers indispensables, de répondre aux situations de crise et de renforcer l'autorité du dirigeant.

1. En phase d'analyse et de construction de plan d'action

« Tout se passera bien ... »

Face aux réalités entrepreneuriales, nous intervenons avec nos outils, méthodes et savoir-faire professionnels : audit, étude, analyses chiffrées, fiabilité, benchmark.

Nous pouvons mener cette phase en autonomie, avec ses équipes internes et avec des équipes de consultants.

2. En phase de mise en place des actions de réorganisation et de transformation

« C'est la phase plus difficile à vivreElle doit être gérée tactiquement. Et surtout, ne rien lâcher et mettre en place impérativement « la cale du changement ».

C'est là où notre présence auprès du client et de ses équipes est décisive. Avec rigueur et exigence, nous soutenons les cadres pour qu'ils ne « lâchent rien », en particulier sur le plan managérial – cette étape de fermeté exige de maintenir le cap avec fermeté. Il s'agit de savoir prendre la nationale plutôt que l'autoroute, le cas échéant, sans perdre de vue l'ambition et l'intérêt général.

Le risque réside dans un retour frileux aux anciennes habitudes, qui empêcherait la mise en place des nouveaux fonctionnements souhaités. Notre présence est une force pour « passer le cap ».

En organisant les équipes en cercles concentriques, nous construisons une coresponsabilité progressive et opérationnelle. Grâce à la qualité et à la performance de nos indicateurs de mesure, le dirigeant gagne en prise de recul des changements vécus, en appréciation des progrès réalisés, ainsi qu'en décryptage des comportements et des signes stratégiques.

À l'issue de notre intervention, les équipes sont formées à la culture de la mesure de performance et de résultat.

Les 3 axes opérationnels de la Formation Action

- i. Phase de concertation pour impulser la dynamique du changement avec le premier cercle d'équipes en alliance.
- ii. Phase du déséquilibre dynamique qui intègre les nouveaux repères et les étend à un cercle plus large d'acteurs.
- iii. Phase de synergie avec les équipes périphériques.

3. En phase 3, appréciation des changements

« Une fois passé le cap crucial de la transition, l'entreprise commence à récolter les fruits du changement. Dès lors, l'essentiel est d'assurer les acquis, sécuriser les équipes et valoriser les talents collectifs et individuels. »

3 points de vigilance pour des changements durables

- Installer le système de pilotage de la mesure, au travers d'indicateurs chiffrés, qualitatifs et quantitatifs, financiers et non financiers
- Co-animer les retours d'expérience des équipes et valoriser leurs efforts, leur engagement et leurs résultats
- Créer un climat de confiance propice à encourager les efforts car, à ce stade, rien n'est encore définitivement gagné.

4. En phase de préparation de bilan

« Les résultats sont là, les changements ont été compris, de nouvelles règles d'organisation et de fonctionnement sont en place. »

À ce stade, les équipes ont repris confiance en elles. Elles ont développé leurs compétences professionnelles, parce que le changement de l'organisation leur a permis de se développer personnellement et professionnellement.

L'intelligence collective au service des organisations

- L'amélioration continue permet de développer agilité et proactivité dans l'entreprise
- La vision stratégique et la vision opérationnelle sont deux leviers d'une même ambition : le développement de l'entreprise et le développement des hommes
- La performance institutionnelle et collective est au service de l'individu.

5. En phase de bilan

« Il est temps de lâcher prise et de passer le relais aux équipes du client. Beaucoup de choses ne seront plus comme avant... »

Les nouvelles règles du jeu constituent la nouvelle charte de fonctionnement de l'institution.

- Nous accompagnons notre client sur la co-animation des retours d'expérience.
- Nous assurons le transfert des dossiers et la promotion des nouvelles compétences auprès du DRH.
- Nous participons à l'évolution des critères d'évaluation du personnel pour mettre en relation le système de développement de la performance institutionnelle et le système de développement des compétences humaines.