

TRANSFORMATION CULTURELLE

ET SI LES PROJETS DE TRANSFORMATION CULTURELLE ÉTAIENT LES MEILLEURS LEVIERS POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX STRATÉGIQUES DE L'ORGANISATION ?



Merci de m'accueillir | Mars 2019 – Régis Collette

Présentation rapide

Passionné par la transformation des organisations



**Maître de Conférence à Uliège
(Transformation du secteur publique)**



**Associé Progress Consulting & Président d'une
ASBL
« Know Limit »**



3 enfants – Voyage / Vin / Voile



IDÉES ET CONSTATS CLÉS À PARTAGER AVEC VOUS



UNE APPROCHE QUELQUE PEU DIFFÉRENTE... DE NOTRE POINT DE VUE



QUELQUES BUSINESS CASES POUR RENDRE LES CHOSES CONCRÈTES



ÉCHANGES

- La **performance d'une organisation** tient à différents facteurs
 - Stratégie
 - Organisation, processus, outils, technologie
 - Comportement/Culture/Energie
- Cette dernière dimension (culturelle) est une des plus **difficiles à changer**. Or elle englobe les autres dimensions...
- Projet classique de changement :
Stratégie/outils/processus + Change management (RH?)
- Le changement de culture : Evaluation, training, coaching, projets « valeurs »... - **Pas toujours de projet en tant que tel**
- La culture peut-être **un avantage compétitif (client/ressource)**

d'accord?

pas d'accord!

Culture ?

« Attitudes, croyances, valeurs, mode de prise de décision, rituels, style de management, systèmes de communication... »



Agenda

ADP | 29/03/2019 | Transformation Culturelle



IDÉES ET CONSTATS CLÉS À PARTAGER AVEC VOUS



UNE APPROCHE QUELQUE PEU DIFFÉRENTE... DE NOTRE POINT DE VUE



QUELQUES BUSINESS CASES POUR RENDRE LES CHOSSES CONCRÈTES



ÉCHANGES



UNE APPROCHE QUELQUE PEU DIFFÉRENTE... DE NOTRE POINT DE VUE

1. *Introduction*

2. *Processus*

3. *Outils*

1. Transformation culturelle | *Introduction*

Changer la culture d'une organisation est **un défi complexe** qui nécessite un effort spécifique qui va bien au-delà des modèles classiques de gestion du changement

... est un processus long & énergivore

On ne change pas en quelques jours une culture installée parfois depuis des années!

... doit partir d'un trajet clair de progression

Depuis la « photographie culturelle initiale » jusqu'à la « culture organisationnelle cible »

... doit être gérée en mode « projet »

Analyse & identification des impacts, planification & milestones, équipe dédiée,...

... nécessite un soutien actif et visible

Un sponsoring fort et engagé afin d'assurer la crédibilité de la démarche sur toute sa durée

La Démarche de **Transformation Culturelle...**

... doit avoir des objectifs mesurables

A travers des KPIs adaptés, afin d'en évaluer le succès et l'adhésion sur la durée

... doit intégrer de multiples facteurs

Il est impératif de tenir compte du contexte, de la stratégie et de l'historique de l'organisation

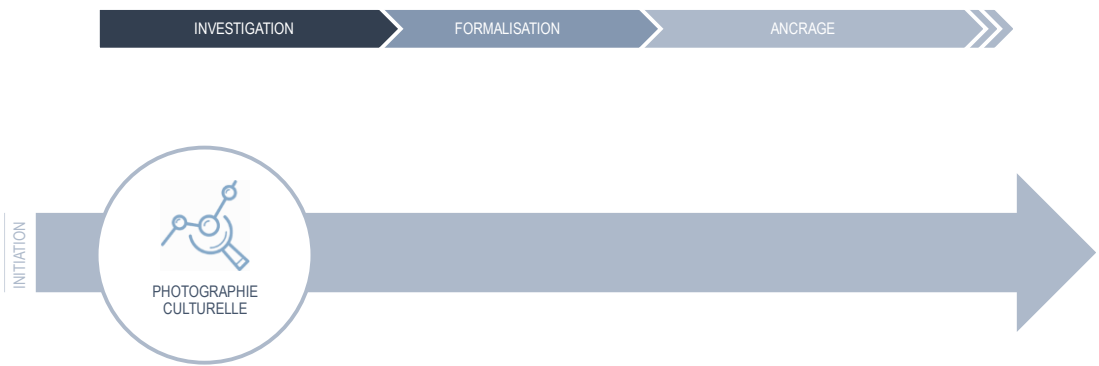
... propose un large panel d'activités

Training, processus, solution digitale,... – articulés dans une approche construite et pilotée

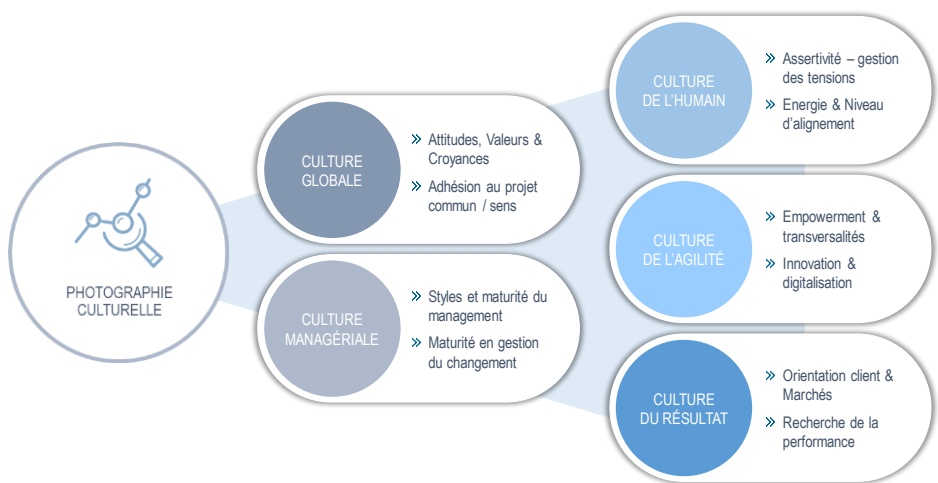
... vise à faire émerger une nouvelle culture

Et non se contenter de faire tout ce qui est nécessaire pour juste faire disparaître l'ancienne

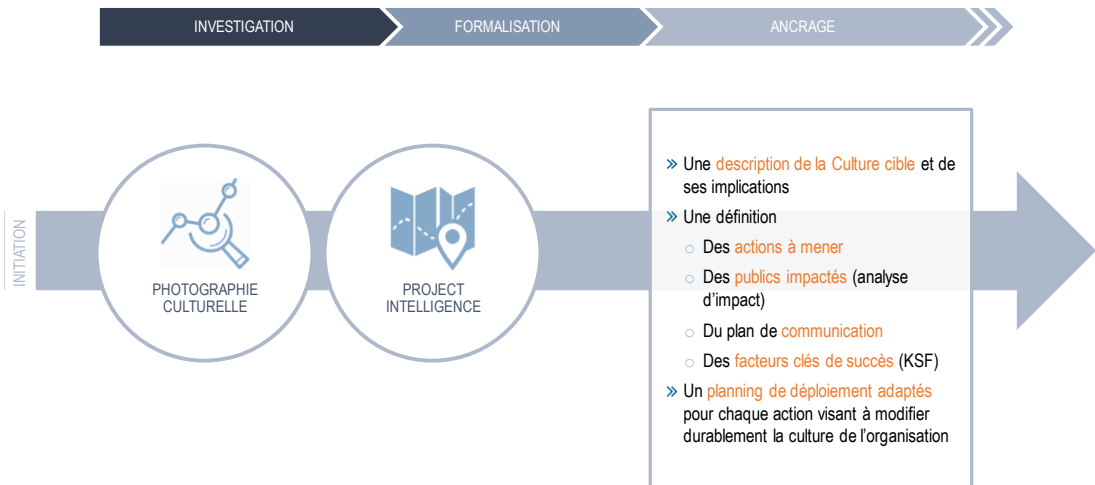
2. Transformation Culturelle | *Processus*



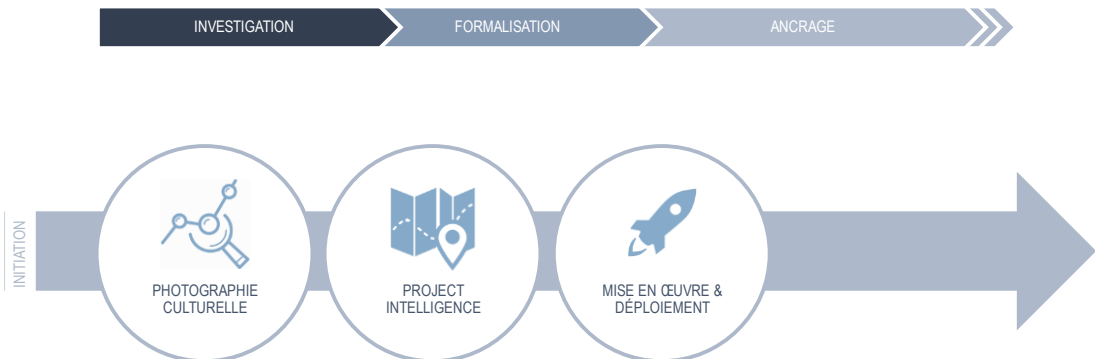
Au-delà de l'organigramme...

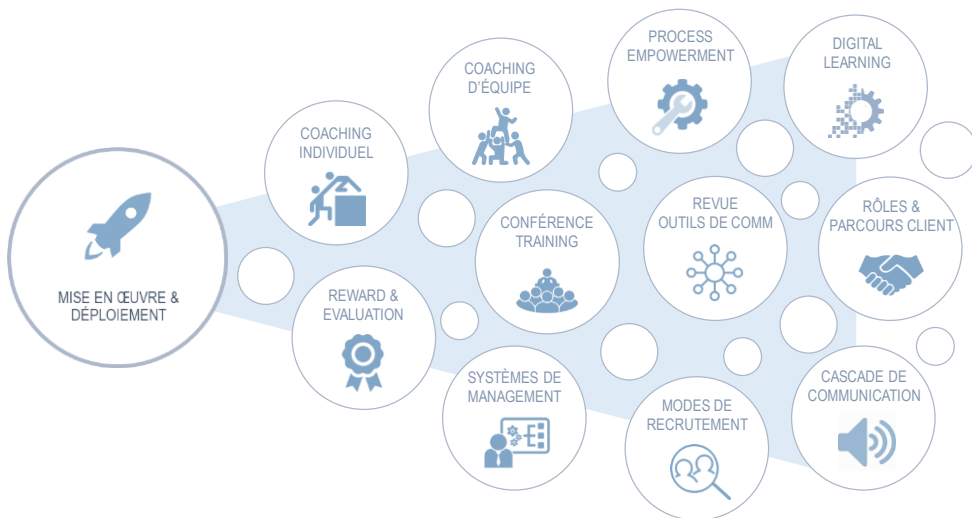
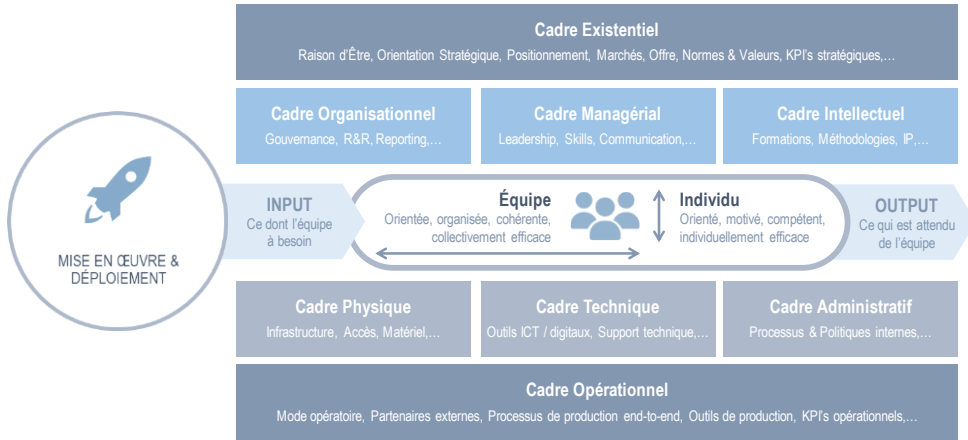


2. Transformation Culturelle | *Processus*

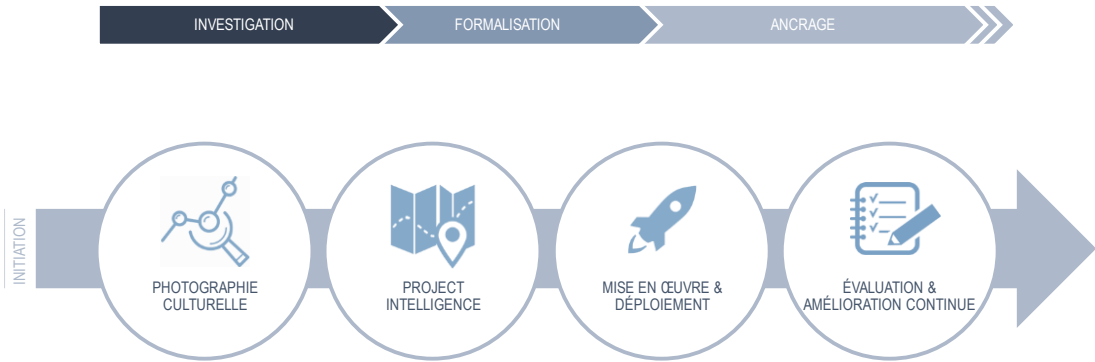


2. Transformation Culturelle | *Processus*

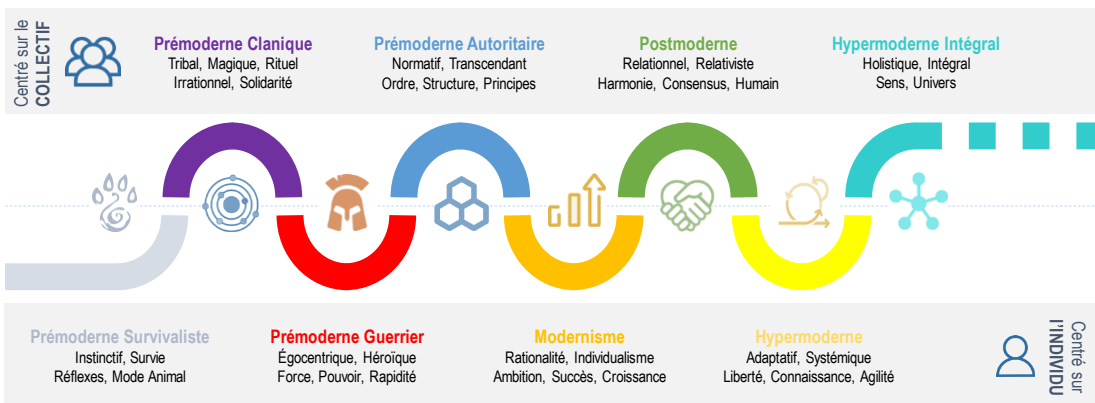




2. Transformation Culturelle | *Processus*



3. Transformation Culturelle | *Outils – Graves (Système de valeurs)*



Agenda

ADP | 29/03/2019 | Transformation Culturelle



IDÉES ET CONSTATS CLÉS À PARTAGER AVEC VOUS



UNE APPROCHE QUELQUE PEU DIFFÉRENTE... DE NOTRE POINT DE VUE



QUELQUES BUSINESS CASES POUR RENDRE LES CHOSES CONCRÈTES



ÉCHANGES





IDÉES ET CONSTATS CLÉS À PARTAGER AVEC VOUS



UNE APPROCHE QUELQUE PEU DIFFÉRENTE... DE NOTRE POINT DE VUE



QUELQUES BUSINESS CASES POUR RENDRE LES CHOSSES CONCRÈTES



CONCLUSIONS, CONSEILS & ÉCHANGES

Conclusions

- > La transformation culturelle est une matière passionnante, complexe... qui a de l'avenir comme levier de différenciation stratégique
- > Il est important de structurer/professionnaliser cette démarche (outils, mode projet, KPI...)
- > C'est une opportunité claire pour le monde RH (Pilotage du changement)
- > C'est une opportunité aussi de remplacer l'humain (client/collaborateur) au centre de l'organisation

Quelques conseils :

- > Travailler sur un « élément » à la fois
- > Faire un lien avec la stratégie
- > Trouver des sponsors
- > Faire le lien entre Transformation culturelle et « Comportements de terrain inadéquats »
- > Eviter de parler de transformation...
- > Recourir aux aides - formation





Questions ?

Un grand
merci Très
bon WE