



Anticiper les transformations

Missions récentes et projets en cours

› Comment préparer l'introduction du digital dans un atelier de production ?

L'objectif est de démystifier l'impact de la digitalisation auprès des opérateurs d'une unité technique après une présentation Corporate sur l'usine 4.0, et de préparer les premières étapes.

L'intervention consiste à organiser des temps de travail entre les équipes d'opérateurs, managers et services support, en suivant un processus en 5 étapes, alternant des moments divergents « accueil des ressentis,... » et des moments convergents « prototypage, complémentarité humain IA,... »

Le résultat est au-delà des espérances. Les opérateurs sont impatients de mettre en œuvre cette nouvelle manière de concevoir leur métier. Il révèle aussi des tensions, en cours de traitement, du côté de l'ingénierie pour intégrer le « test & learn » dans leur pratique.

› Comment accélérer, fluidifier, et rapprocher la prise de décision du terrain ?

L'objectif est de travailler avec un codir sur les manières d'optimiser la prise de décision stratégique et de déléguer progressivement la prise de décision à des cercles de gouvernance.

L'intervention consiste à travailler sur les 2 aspects en parallèle. Le premier vise à mettre en place des mêlées quotidiennes, expérimenter le pilotage visuel, se doter de processus de prise de décision agiles. Le second à organiser des cercles de gouvernance sur un puis plusieurs sujets.

Le résultat : les mêlées sont totalement intégrées, le pilotage visuel n'a pas été jugé convaincant pour une équipe de direction, les prises de décision se sont accélérées. Un premier cercle de gouvernance sur la politique de rémunération est mis en place avec succès, d'autres vont suivre.

› Comment remplacer l'entretien d'évaluation par un dispositif opérationnel ?

L'objectif est de laisser toute initiative à 2 équipes de terrain travaillant dans 2 secteurs différents, pour concevoir, prototyper, améliorer par itération un nouveau processus d'évaluation annuel.

L'intervention consiste à concevoir, piloter et accompagner les 2 projets, en apportant au fur et à mesure les éléments méthodologiques nécessaires, et en laissant progressivement le représentant RH qui s'occupe de ces secteurs prendre la main sur le processus.

Le résultat : 2 propositions très opérationnelles, validées par le terrain, ont été produites. Au-delà de différences de supports et de processus d'évaluation proposés, les points communs sont identiques. La démarche a suscité l'admiration tant au niveau des livrables que de l'engagement.



› **Comment aligner les membres d'une équipe autour d'une vision partagée ?**

L'objectif : après avoir construit ensemble un plan stratégique pour l'établissement, les membres d'un codir ressentent le besoin de renouveler leur raison d'être et leur valeur ajoutée de codir.

L'intervention consiste à faire abstraction dans un premier temps du plan stratégique, et de co-construire leur vision, incluant une raison d'être (au sens de la loi Pacte) des ambitions (quelles promesse à nos parties prenantes ?) et des valeurs (quels comportements entre nous ?)

Le résultat : les dirigeants ont compris pourquoi le plan stratégique ne suscite pas l'engagement et l'importance de co-construire une vision au sein de chaque ligne hiérarchique. Ils savent comment faire pour la suite.

› **Comment aider une équipe RH à rebondir et surmonter une crise ?**

L'objectif : permettre à une équipe RH qui vit depuis plusieurs mois des moments d'extrême tension, sur le terrain et avec les dirigeants, de rebondir, capitaliser et développer sa résilience.

L'intervention permet à chacun d'identifier ses stratégies pour faire face à l'adversité, de partager autour de la complémentarité des stratégies individuelles au sein de l'équipe, et de se marquer des signes de reconnaissance. L'intervention apporte des points de repère sur la résilience.

Le résultat : les membres de l'équipe sont toujours présents dans l'entreprise. Ils ont chacun affiné leur stratégie personnelle leur permettant de vivre l'adversité, et sentent aujourd'hui plus à même d'accompagner des équipes vivant des problématiques identiques.

› **3 modalités possibles pour les missions**

Accompagnement global de votre projet de transformation,

Intervention ponctuelle pour disposer d'une expertise dans une étape cruciale de la transformation

Ou tout simplement un *échange quand vous cherchez de l'inspiration, de nouvelles options* sur des questions d'organisation, de gouvernance, de pratiques RH, d'accompagnement à la transformation.

› **Contact**

+33 6 82 17 36 37

j.bauer@libererlesenergies.fr

www.libererlesenergies.fr