



Pour les curieux !

- **Boite à outils et pratiques** issues de 25 ans d'expérience
- **Challenges relevés** pour nos clients (interventions et bénéfices obtenus)



DES INTERVENTIONS TOUT PUBLIC

- **Executive, Manager, Opérationnel**
- **Tout niveau** : de Débutant à Expert

Aucun pré-requis, y compris pour les sessions avancées



UNE BOÎTE COMPLETE D'OUTILS COLLABORATIFS

INSPIRÉE DES MEILLEURES PRATIQUES DU MARCHÉ

DE L'IDEE ...



**Product
Ownership**

**INNOVATION & DESIGN
DE PRODUITS & SERVICES**

**Approches
Adaptatives et Expérimentales**

- Design Thinking, Design Sprint
- Prétotypage (avant Prototypage)
- Lean Start-up
- Kaizen
- Agile, Agile à l'échelle

A L'ACTION,



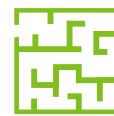
**Process
Ownership**

**EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE
DES CHAINES DE VALEUR**

**Démarches
Analytiques et Prédicatives**

- Business Process Management (BPM)
- Cartographie de Macro-Processus
- Lean 6 Sigma (DMAIC)
- Lean Management, Kanban, VSM

JUSTE ...



**PRIORISATION
& PRISE DE DECISIONS**

Sciences Cognitives

- Prise de décisions
- Test d'hypothèses
- Critères d'acceptance
- Spécification exécutable (Business Driven Design ou BDD)

ET DURABLE !



**LEADERSHIP
& GOUVERNANCE ADAPTATIVE**

Postures de Leadership

- Host Leadership, Solution Focus
- Systémie, Ecole de Palo Alto
- Approche appréciative
- Liberating Structure, Serious game
- Communication Non Violente

**PILOTAGE
Projet & Portefeuille**

- Méthodologie de Gestion de projet
- Pilotage de programme
- Calcul de ROI, WSJF, Cout du retard
- Modèle d'aide à la priorisation
- Définition des OKR, KPIs et Rôles (RACI)
- Beyond Budgeting, #NoEstimates

ANNEXE - CHALLENGE 1

DU MARKETING À LA BOUTIQUE

LE BESOIN DU CLIENT

CONTEXTE

La Direction Marketing d'Orange Grand Public souhaite **accélérer ses promotions en boutiques (physiques et digitales)** pour augmenter ses **parts de marché**. De nombreux acteurs doivent être mobilisés, au-delà des multiples contraintes de chacun des silos, et malgré les agendas déjà très chargés.

CHAINE DE VALEUR



BENEFICES OBTENUS :

- **Délai divisé par 4** : de 6 mois à 6 semaines
- **Une organisation Omnicanale**
- **Un macro-process optimisé** par les experts
- **Des feedbacks terrain** systématiques
- **Des pépites & initiatives** réalisées chaque mois
- **Un modèle d'organisation plébiscité** par les opérationnels
- **Pollinisation naturelle** au-delà des équipes pionnières
- **Une communication crédible en interne avec les RH**, dans un style invitant et participatif en mode 'ruche'
- Des interventions en **conférences extérieures (+Youtube)** pour mettre en avant le modèle



ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT D'UN PROCESSUS OPERATIONNEL TRANSVERSE pour ORANGE GRAND PUBLIC



NOTRE INTERVENTION

PRESTATION

Lot 1 - Cadrage stratégique

- Entretiens individuels avec les Directeurs fonctionnels, pour les mobiliser, et construire le puzzle des entités nécessaires
- Animation d'un Séminaire Stratégique (2 x0,5 jour) pour faire valider l'ambition, le collectif à mobiliser, les 1^{ers} cas d'application.

MOYENS

20 jours

1 coach

Lot 2 - Cadrage opérationnel et Design sprint (5 jours)

- On-boarding des experts puis animation d'un événement (5j) pour créer l'envie de faire partie de l'aventure, adhérer à la vision, susciter la collaboration, définir le macro-planning des changements à venir, favoriser les initiatives spontanées.

40 jours

2 coaches

Lot 3 - Accompagnement de l'exécution

- Mise en place d'une gouvernance adaptative à deux niveaux : organisation du travail collaborative et des Comités de Pilotage (COPI).

50 jours

1 coach

20 équipes
réparties dans
6 Directions

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| - Marketing | - Supply Chain |
| - Parcours clients | - 2 canaux physiques |
| - Merchandising | - 1 canal digital |
| - Communication externe | - Juridique ... |

ANNEXE - CHALLENGE 2

CODIR DE LA FILIÈRE FINANCE

CADRAGE DU PROJET DE REFONTE DE LA FILIÈRE CONTRÔLE DE GESTION (les volets Processus, Outils et RH) du Groupe LA POSTE (Holding et Branches)



LE BESOIN DU CLIENT

CONTEXTE

La Direction Financière du Groupe La Poste doit transformer sa filière Contrôle de Gestion, et passer par un **changement de SI, devenu obsolète**, pour réduire ses coûts et délais de production. La direction de projet fait face à de **fortes tensions et difficultés d'alignement** entre le Central et les Branches qui revendiquent leur autonomie.

CODIR

BENEFICES OBTENUS :

Pour les Branches :

- la conviction d'être **vraiment compris par la Holding**

Pour la filière Contrôle de Gestion du Groupe La Poste :

- **Un accord sur un objectif commun** du projet
- **L'envie d'y accorder les moyens**
- **La validation des priorités** et du **mode opératoire**

NOTRE INTERVENTION

PRESTATION

Cadrage Stratégique

- **Entretien individuel** avec les directeurs CdG des Branches et des filiales, AMOA, MOA et MOE.
- Animation d'un **Séminaire Stratégique (2 jours)** pour valider :
 - la vision** du projet, compris comme une opportunité pour valoriser les métiers, renforcer la posture de Business Partner, attirer de nouveaux talents
 - et **le mode opératoire de la phase d'exécution.**

MOYENS

20 jours
1 coach

11 équipes
réparties dans
10 Directions

- Groupe : CdG Holding - DSI :
- Groupe Transformation : AMOA . MOA (Paris)
- Branches : 7 directions du CdG . MOE (Nantes)

ANNEXE - CHALLENGE 3

PROJET D'OBSOLESCENCE SI (LEGACY)

LE BESOIN DU CLIENT

CONTEXTE

Le parc applicatif nécessite de gros investissements de maintenance rendus urgents en raison d'un **changement de version du progiciel** cœur. Les métiers perçoivent difficilement la criticité du projet, et procèdent à des arbitrages budgétaires du projet. Coté IT, les experts peinent à s'accorder sur la cible (aucun avancement majeur en 2 ans). Difficulté renforcée par leurs agendas très chargés et leurs multiples priorités.

PROJET

BENEFICES OBTENUS :

- **Des équipes motivées** qui se sentent valorisées
- **Un esprit ONE TEAM**
- **Une vision commune de la cible SI**
- **Une trajectoire partagée du projet** (périmètre, acteurs, étapes)
- **Le budget validé par la DSI et les métiers** grâce à la mise en avant des bénéfices induits par ces changements
- **L'orchestration et l'organisation** de l'exécution
- **Des communications participatives** avec le staff

CONDUITE DU CHANGEMENT
D'UN PROJET D'OBSOLESCENCE DU SI
D'AUTHENTIFICATION SSO (Single Sign On)
du Groupe MANPOWER FRANCE



NOTRE INTERVENTION

PRESTATION

Lot 1 Cadrage et Kick-Off opérationnel

- Entretien individuel avec les experts techniques, les prestataires, quelques demandeurs fonctionnels clés.
- Animation d'un Kick-Off (3 jours) pour faire émerger la Vision et définir le macro-planning des changements à venir.
- Intégration du projet à la Roadmap métiers.

Lot 2 Exécution

- Planification et mise en mouvement des équipes en mode Agile. Planification des streams. Accompagnement sur la mise en place de l'organisation du travail collaboratif et de Comités de Pilotage plus dynamiques.

MOYENS

30 jours
2 coachs

40 jours
1 coach

6 équipes
réparties dans
3 Directions

- MOA Projet
- DSI : Architectes, 2 Resp. applications, Support
- Prestataires externes

3, 2, 1 ...



PerforSens

La performance par le sens

 06 23 45 87 35 - Moïra DEGROOTE

 contact@perforsens.com

 [linkedin.com/company/perforsens](https://www.linkedin.com/company/perforsens)

 www.perforsens.com

PRÊT A DECOLLER !

