

Rĕsurgo

Prendre en compte l'environnement de mon
organisation et agir avec agilité

Jour 4

Rĕsurgo
L'ÉCOLE

Conditions d'accueil à Bouguenais



Risque chute
dans l'escalier



Entre les 2 salles



Risque de heurt
contre partie fixe (escalier)



Mode silencieux



ReleveRevisReunis



Espace pause à disposition
Faites comme chez vous !



Êtes-vous bien présent (e)?

Resurgo
accompagnement managérial

FEUILLE D'ÉMARGEMENT

Nom du client : _____

Date : _____

Je soussigné : _____

Durée : _____

Titre de la formation : _____

Horaires (préciser matin, après-midi ou journée) : _____

Agissant en qualité de Consultant pour le cabinet RESURGO Conseil, certifie que les personnes ci-dessous ont bien suivi l'intervention.

NOM ET PRENOM	FONCTION	SIGNATURE MATIN	SIGNATURE APRES-MIDI	ADRESSE MAIL

Signature de l'intervenant : _____

Cachet de l'organisme de formation : _____

Fait à : _____ Le : _____

RES30-002 maj 19/08/2019

Les objectifs de la journée

1. Analyser l'environnement externe et interne d'une organisation existante et déployer un plan d'actions stratégique

- Identifier les composantes de l'environnement interne et externe et les évaluer
- Appréhender la vision, mission et stratégie de l'entreprise
- Réaliser un diagnostic à l'aide de l'outil SWOT
- Déployer un plan d'actions stratégique

2. Mettre en œuvre des objectifs et des actions en lien avec la stratégie de l'organisation

- Se familiariser avec la méthode OKR
- Structurer et communiquer les objectifs collectifs et individuels

3. S'initier à l'approche systémique

- Repérer les fonctions et interactions dans une dynamique de fonctionnement d'une structure
- Agir avec agilité dans un système

1. Analyser l'environnement externe et interne d'une organisation

Rĕsurgo
L'ÉCOLE

J'évalue l'environnement externe de mon organisation



Les facteurs d'influence externes sur notre organisation

Facteurs d'influence externes	OPPORTUNITÉS	MENACES
Politique	- Positionnement acteur influent - Orientations thématiques appuies - Réparage machine en tension - orientation positive de l'emploi	- Baisse des budgets - Risque de fragmentation si non repérés par les politiques - Stratégies politiques formation
Economique	- Reflexion sur le modèle économique - Nouveaux rapports au travail - Recherche de sens dans le travail - Culture du diplôme (connaissance du métier) - Nouveaux besoins formations/accompagnement managérial post. - Baby boom = population vieillissante	- Baisse de subventions formations - Sécurité prime obligatoire - coût des travaux de mise aux normes immobilières - souhait d'un travail rémunérateur - manque d'attractivité du secteur médico-social
Social	- Formation à distance - IA → intégration gain de temps	Perte de sens / secteur
Technologique	Proximité des lieux d'apprentissage pour un développement du territoire	Politique LSE = Cofe
Environnement	Sécurité Prime = attractivité	- Réforme statutaire 2 contraintes formations - CCUE - Directe tertiaire immobilière - travaux mis en œuvre - Risque de perte de certifi
Légal	Qualiopi	

J'évalue l'environnement interne de mon organisation

Une **offre** : quel est mon avantage concurrentiel ?

Des **ressources** matérielles, Immatérielles, financières, humaines

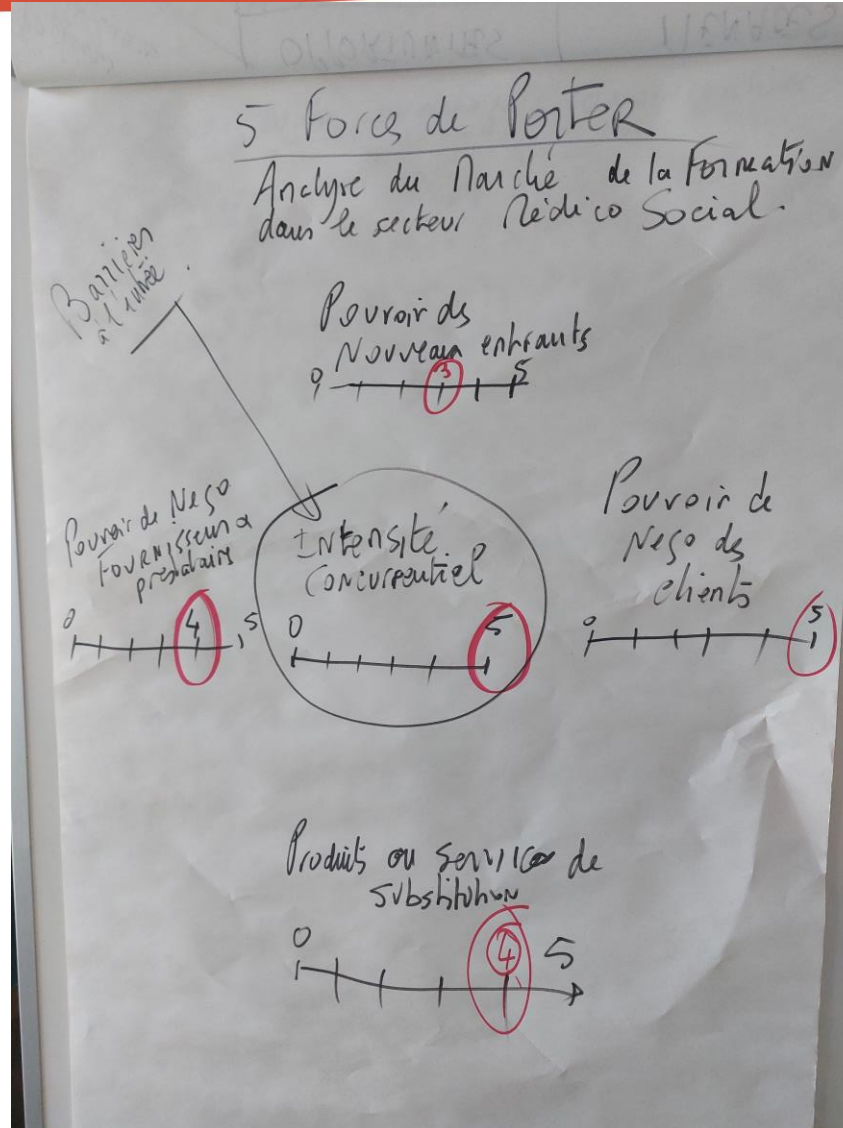


Une **image**
Une **notoriété**

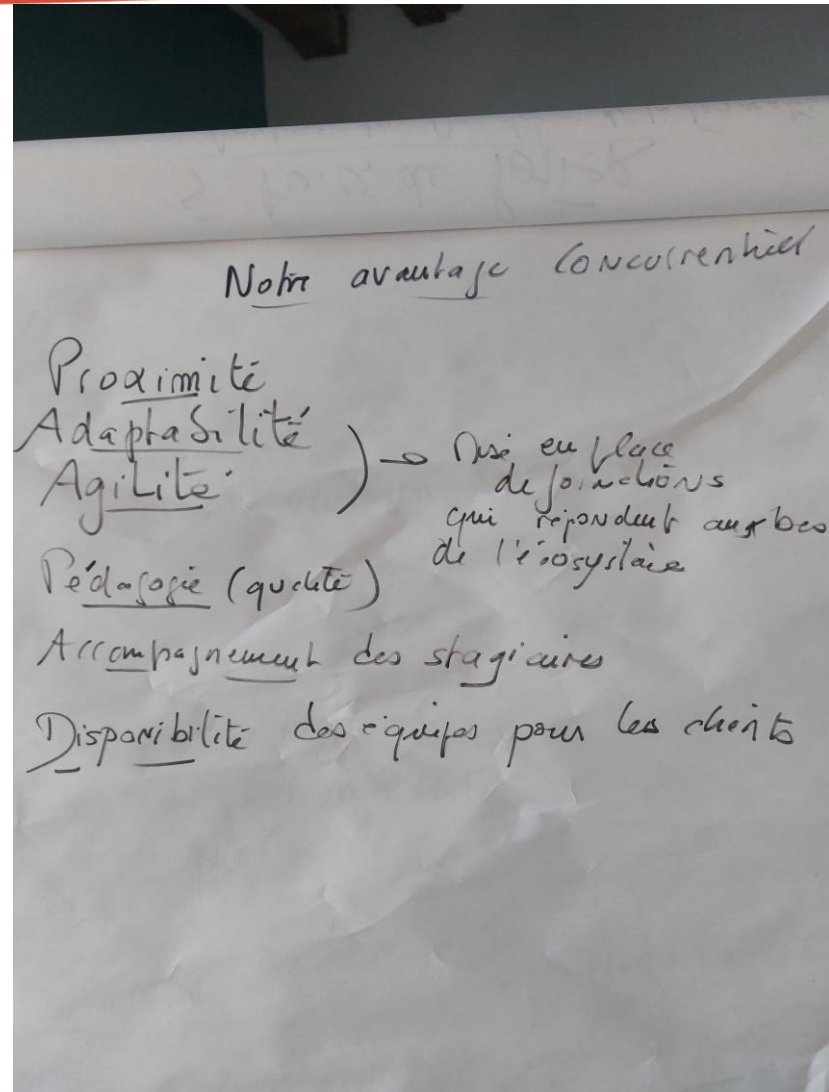
Une **structure organisationnelle** et des **processus**

Un **modèle durable** dans son environnement

Analyse du marché – les 5 forces de PORTER



Notre avantage concurrentiel



Mission, vision, stratégie de l'organisation

Définir ces notions permet de répondre aux questions

- Qui sommes nous ?
- Que faisons nous ?
- Pourquoi le faisons nous ?
- Où allons nous ?
- Comment y allons nous ?

Mission, vision, stratégie de l'organisation

Mission

- Quelle est notre raison d'être ? ADN de l'entreprise.
→ A quels besoins clients répondons nous ?
- La mission garantit la cohérence, donne du sens aux collaborateurs de l'entreprise
- Elle s'exprime par une phrase, ou un mantra (ex Nike: Just do it)

Mission, vision, stratégie de l'organisation

Vision

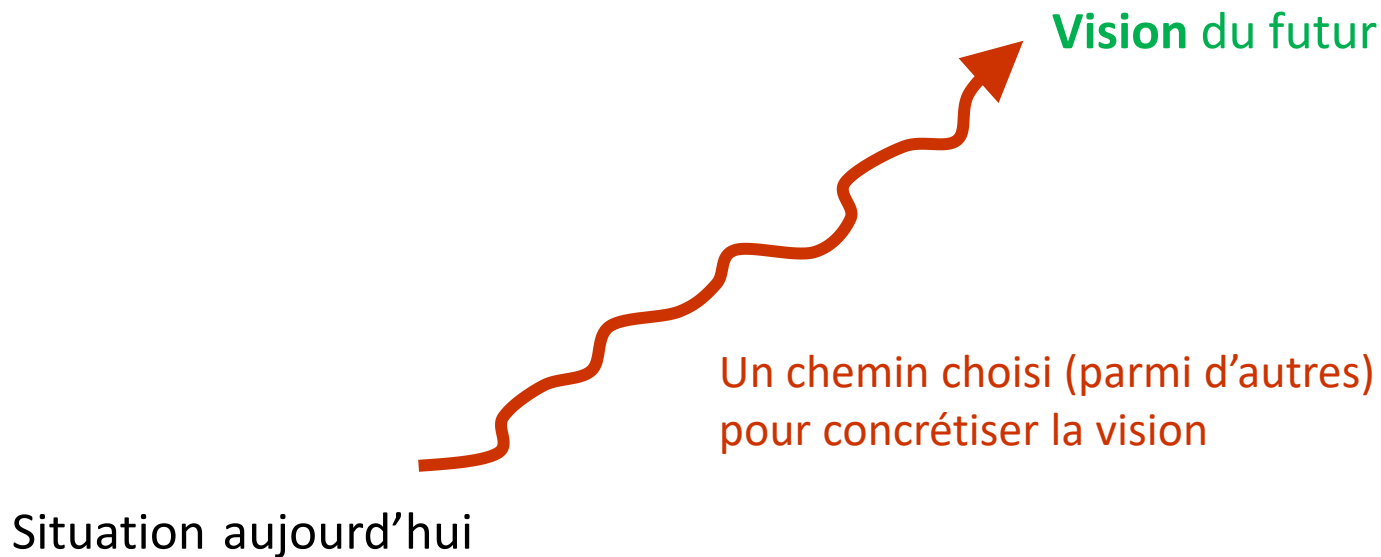
- Que voulons nous être dans 5/10/15 ans ?
- Que voulons nous que l'on dise de nous ?
- C'est une ambition qui traduit le futur souhaité
- Outil de communication interne et externe



Mission, vision, stratégie de l'organisation

Stratégie

- Quel est le chemin pour concrétiser la vision ?
- Attention ! Une vision sans exécution ça s'appelle une hallucination



Exemple fictif entreprise produisant du Mobilier

La mission :

“Inspirer à chacun l'envie de s'ouvrir au monde pour créer ensemble des lieux de vie uniques, chaleureux et durables”

La vision :

“Viser les 2,5 milliards d'euros de chiffre d'affaire à horizon 2030”

La Stratégie :

- Renforcer le modèle omni canal
- Renforcer le développement à l'étranger
- Renforcer l'investissement dans la cible professionnelle

La Tactique :

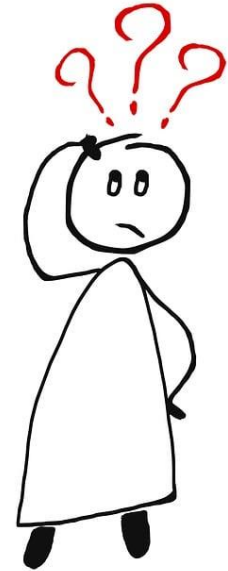
- Développer les ventes en ligne pour atteindre 60% des ventes via le web en 2025
- Ouvrir 100 nouveaux magasins, dont 80 à l'étranger et profiter de la croissance du distributeur américain Modani racheté récemment
- Tripler le Chiffre d'affaires réalisé avec les Hôtels, Restaurants, et entreprises pour passer de 30 M°€ à 100 M°€ d'ici 2025

Je décris :

La mission

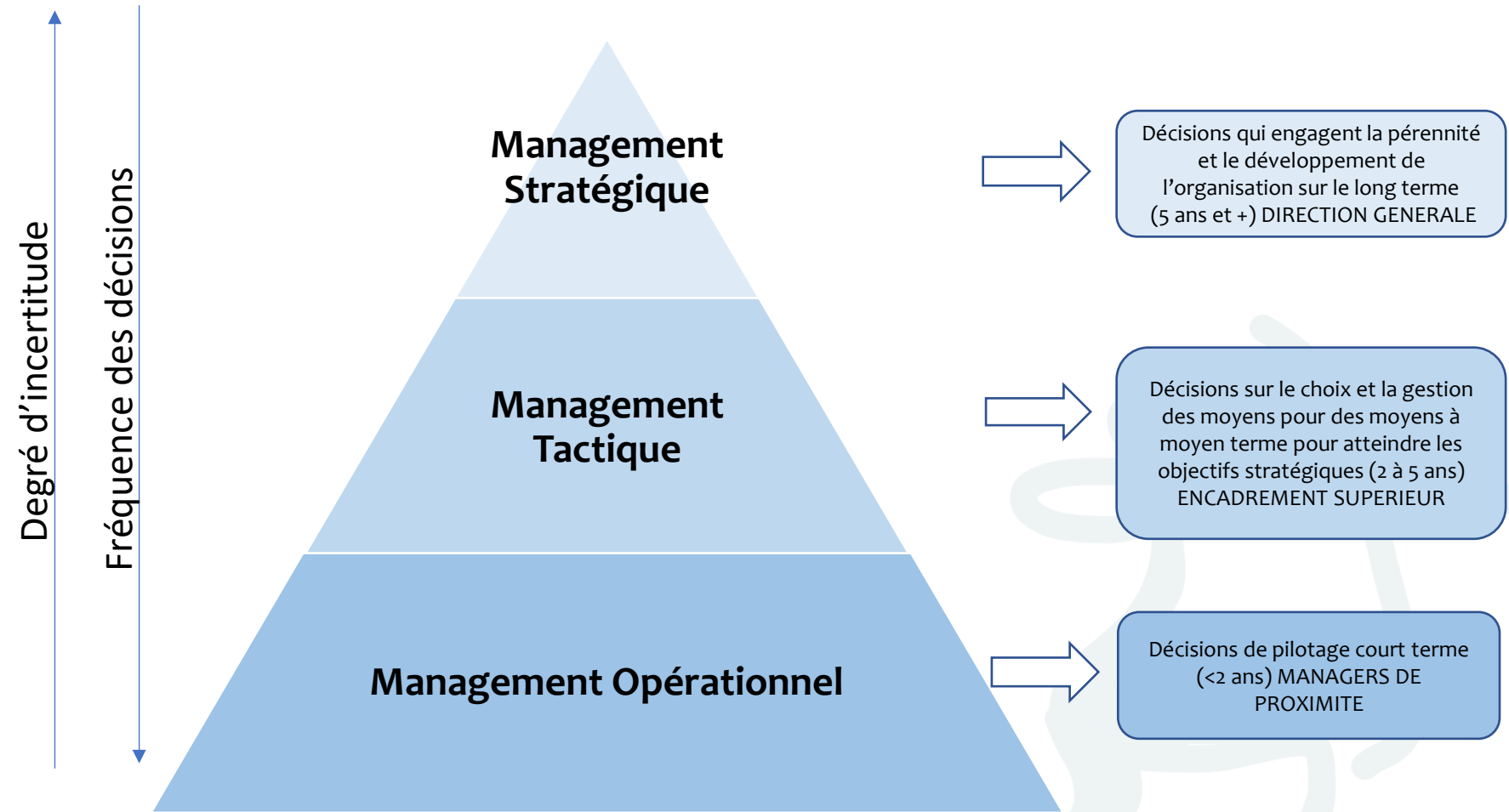
La vision

La stratégie de mon organisation



Ai-je bien pris en compte ces éléments pour manager mon équipe ?

La pyramide de décision dans l'organisation



SWOT : un outil pour évaluer l'organisation interne et externe



Forces
(Strengths)



Faiblesses
(weaknesses)



Opportunités
(Opportunities)



Menaces
(Threats)

- Comment mettre l'accent sur les forces et compenser les faiblesses ?
- Comment exploiter plus efficacement les opportunités ?
- Comment se protéger des dangers potentiels ?

Atelier - Mon SWOT

Les forces



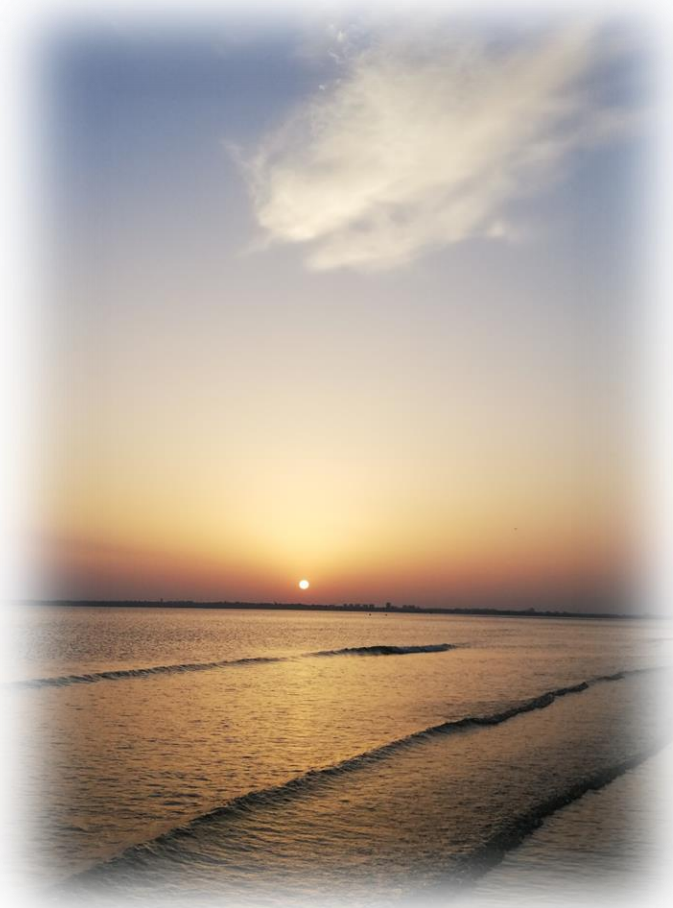
Les opportunités



Les faiblesses



Les menaces

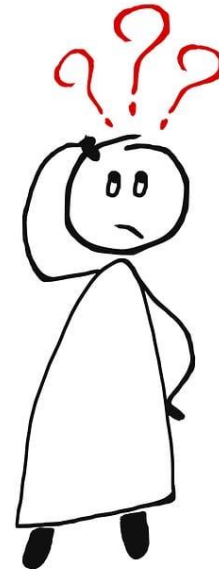


Vue d'ensemble diagnostic de notre organisation

FORCES	
I	- niveau CODIR → nulles compétences
N	- reconnaissance du Cefras
T	- qualité péda & admin
C	- positionnement / Région = médiateur & leader
R	- base clients
N	- ancrage régional fort (ancienneté, proximité)
C	- structure à taille humaine - - - ?
	- cohésion & engagement fort du bureau de direction
E	- fonctionnement régional - - - ?
X	- développement de partenariats
OPPORTUNITES	
T	- développement de nouveaux marchés
E	(hors du périmètre Région)
R	- développement de n°v modélité péda. (ex. FOAO)
N	- développement de l'IA
E	- réforme des métiers du secteur - - - ?
	(/durée de formation, mutualisations, socle commun, accessibilité de fonctions)
FAIBLESSES	
	- matériel pas encore adapté au changement ↳ risques psychosociaux reliés
	- faible critique / RH limitée
	- n°v entrants CODIR → déperdition des coûts etc.
	- gestion de l'immobilier (patrimoine dispersé & vieillissant)
	- manque de plan de com° clair
	→ disparités des compétences de l'adhérent intersites
MENACES	
	- rigueur économique
	- instabilité politique (/normes sociales)
	- prime Sogur & CCVE
	- mise en place des services de formation interne
	- concurrence forte, qui se renouvelle, ⊕ agressive.
	- obligation de maintien d'un niveau minimal technologique (rapide évolution)
	→ coûts mise en œuvre.

Je réalise un SWOT de l'organisation dans laquelle j'évolue

Comment je me positionne dans ma fonction de manager au regard de cette analyse ?



2. Mise en œuvre un plan d'actions stratégique

Rĕsurgo
L'ÉCOLE

Après le diagnostic SWOT, place à l'action ...

Mettre en œuvre un plan d'actions stratégique en 5 étapes



Atelier en sous groupes

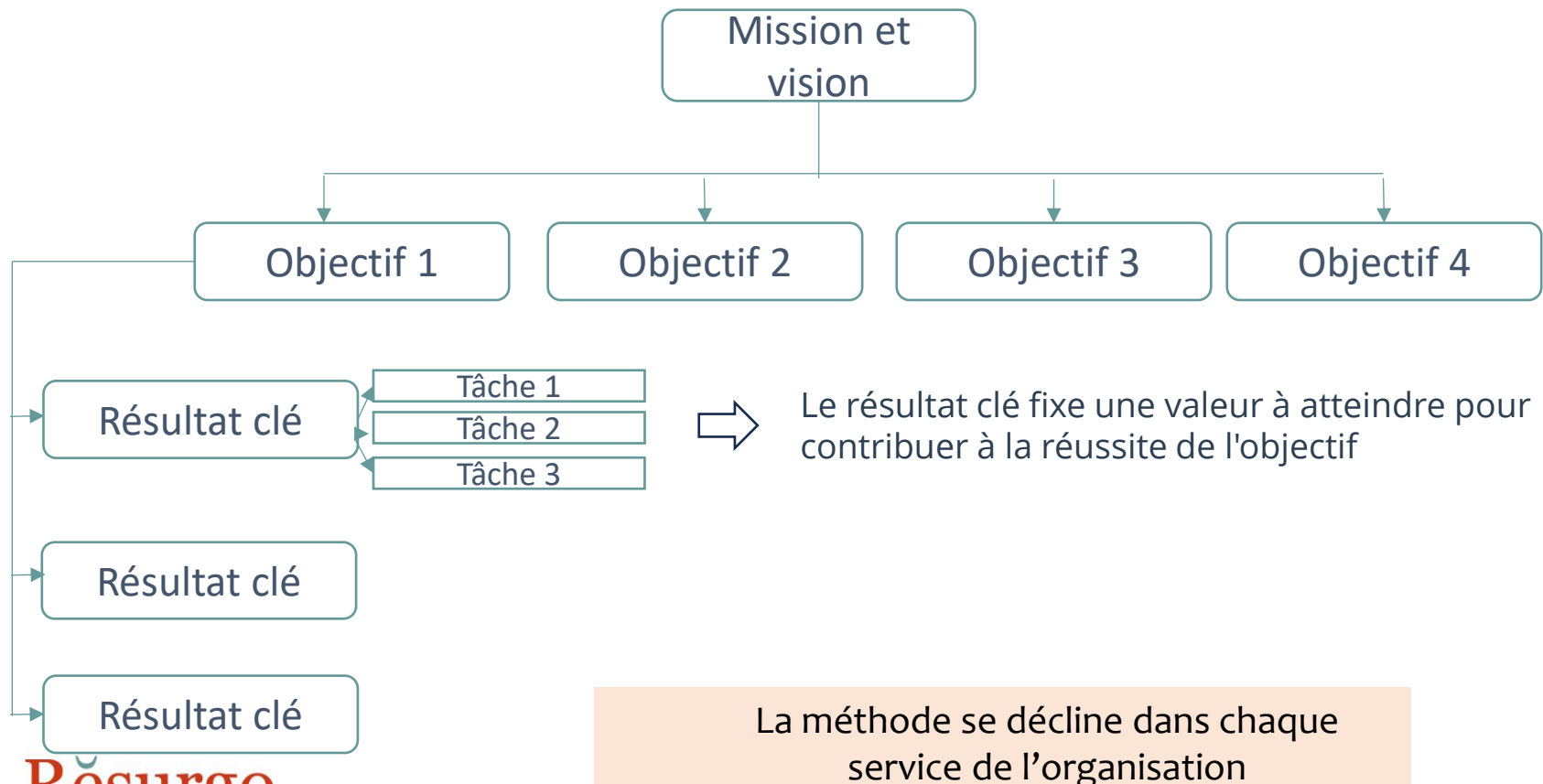
Sur la base du SWOT réalisé

Vous proposez un plan d'actions stratégique en 5 étapes



Comment décliner la vision en objectifs et actions opérationnelles ?

La méthode OKR (Objectives and Key Results)



La méthode se décline dans chaque service de l'organisation

Comment décliner la vision en objectifs et actions opérationnelles ?

La méthode OKR (Objectives & Key Results)

- **La gouvernance** détermine
 - La vision
 - La stratégie
 - Les objectifs de l'organisation
- **Chaque équipe, en concertation avec leur manager**
 - S'approprie la vision
 - Détermine ses OKR (3 à 4 objectifs SMART et 2 à 5 résultats clés par objectif)
 - Détermine et met en œuvre les actions pour atteindre les OKR
- **Une revue régulière** est planifiée par les managers d'équipes chaque trimestre à minima, pour mesurer la progression et réajuster les objectifs et les actions si nécessaire

Exemple

La vision de la gouvernance : Une entreprise souhaite augmenter son Chiffre d'affaires de 20% à horizon 5 ans pour devenir leader de son marché

Un des axes stratégiques: développer le recrutement de collaborateurs qualifiés pour soutenir la croissance

Les OKR de l'équipe RH

Objectif N° 1:

Augmenter le nombre de candidatures qualifiées de 20% sur l'année N+1

Résultat clé N° 1:

Augmentation du nombre de candidatures qualifiées via linkedin de 30% sur l'année N+1

Actions:

- Renforcer la prospection sur linkedin + 15% de temps
- Développer la communication sur linkedin en publiant 1 post par jour

Résultat clé N° 2:

Réduction du nombre d'abandons en cours de processus de recrutement de 15%

Actions:

- Rappeler systématiquement les candidats dans la semaine suivant leur rencontre
- Développer un discours attractif
- Se former sur les techniques de communication positive

Intérêt de la méthode OKR

- Favorise la responsabilisation et l'autonomie de l'équipe
- Donne du sens aux collaborateurs
- Fédère autour d'une réflexion et d'actions décidées collectivement
- Cohérence des objectifs entre les différents niveaux de l'organisation
- Favorise l'agilité grâce à une revue régulière et prenant en compte l'évolution du contexte

Mise en pratique

A l'échelle du service que vous managez, vous appliquez la méthode OKR, , **en lien avec la vision et les objectifs stratégiques de votre organisation.**

- Déterminez **1 objectif et 3 résultats clés**
- Définissez les **tâches associées**
- **Communiquez** à l'équipe ou à l'individu l'objectif et les résultats attendus

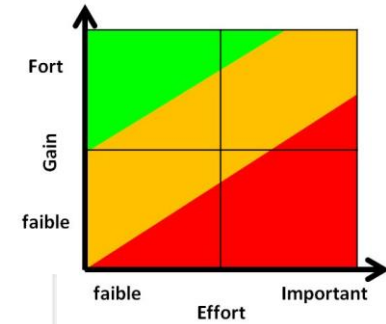
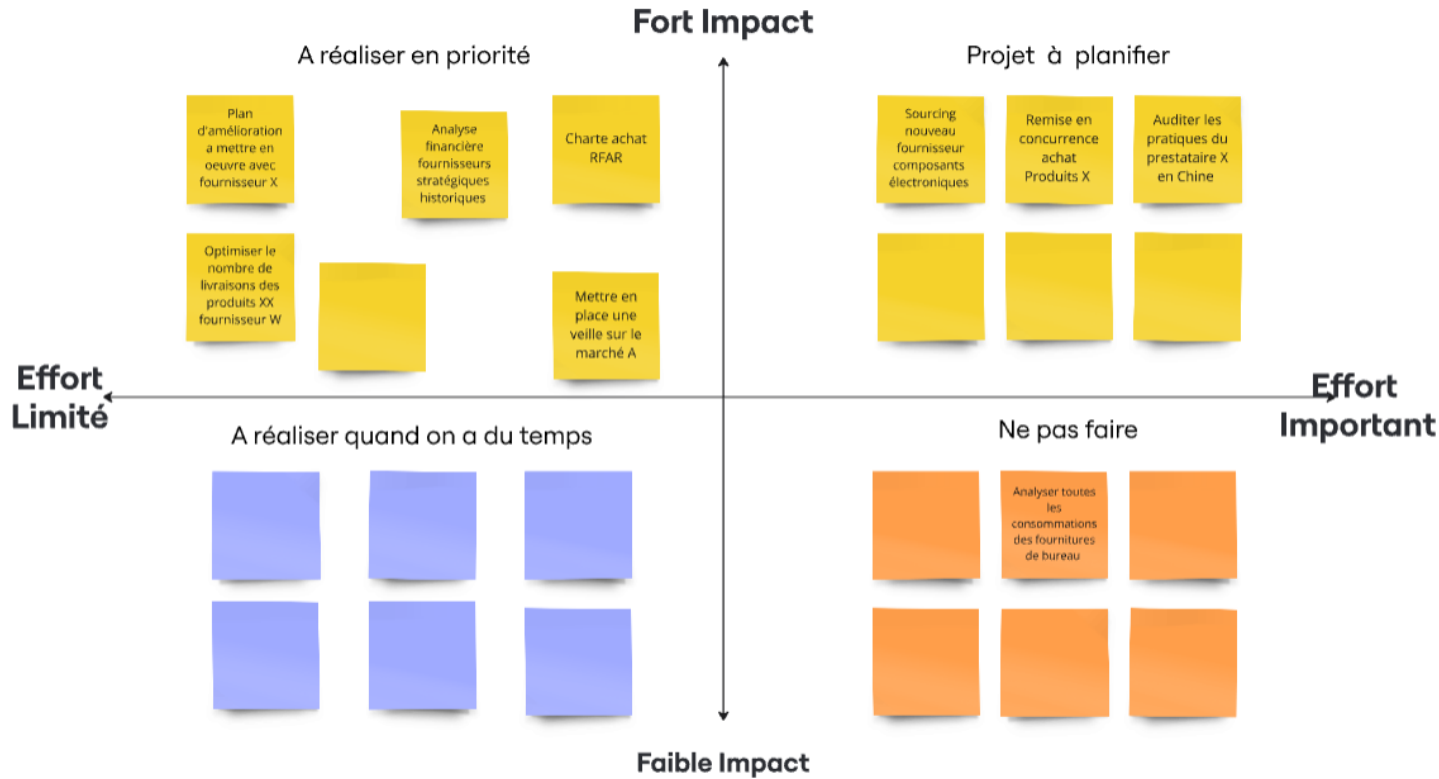


Matrice Impact Effort

		RAPIDITE DE LA PORTEE DES ACTIONS		
		Court terme (moins de 3 mois)	Moyen terme (3 à 6 mois)	Long Terme (Plus de 6 mois)
APPORT DE L'ACTION	Fort			
	Moyen			
	Faible			

ACTION N°	DESCRIPTION DU PROBLEME ET DE L'ACTION PROPOSEE	FACILITE DE MISE EN ŒUVRE	
		OUI	NON
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

Matrice Impact Effort



3. S'initier à la systémie

Rĕsurgo
L'ÉCOLE



L'entreprise comme un orchestre symphonique



La fausse note et ses conséquences...

- Si l'un des musiciens joue une fausse note
- Alors, l'harmonie musicale est défaillante
- Et en conséquence, d'autres musiciens, et le chef d'orchestre peuvent être déstabilisés
- Le risque, c'est de concentrer son attention sur cette erreur.
- Le chef d'orchestre peut être perturbé et moins bien diriger
- Conséquence en chaîne qui peut dégrader la performance globale du concert

Je suis, donc tu es !

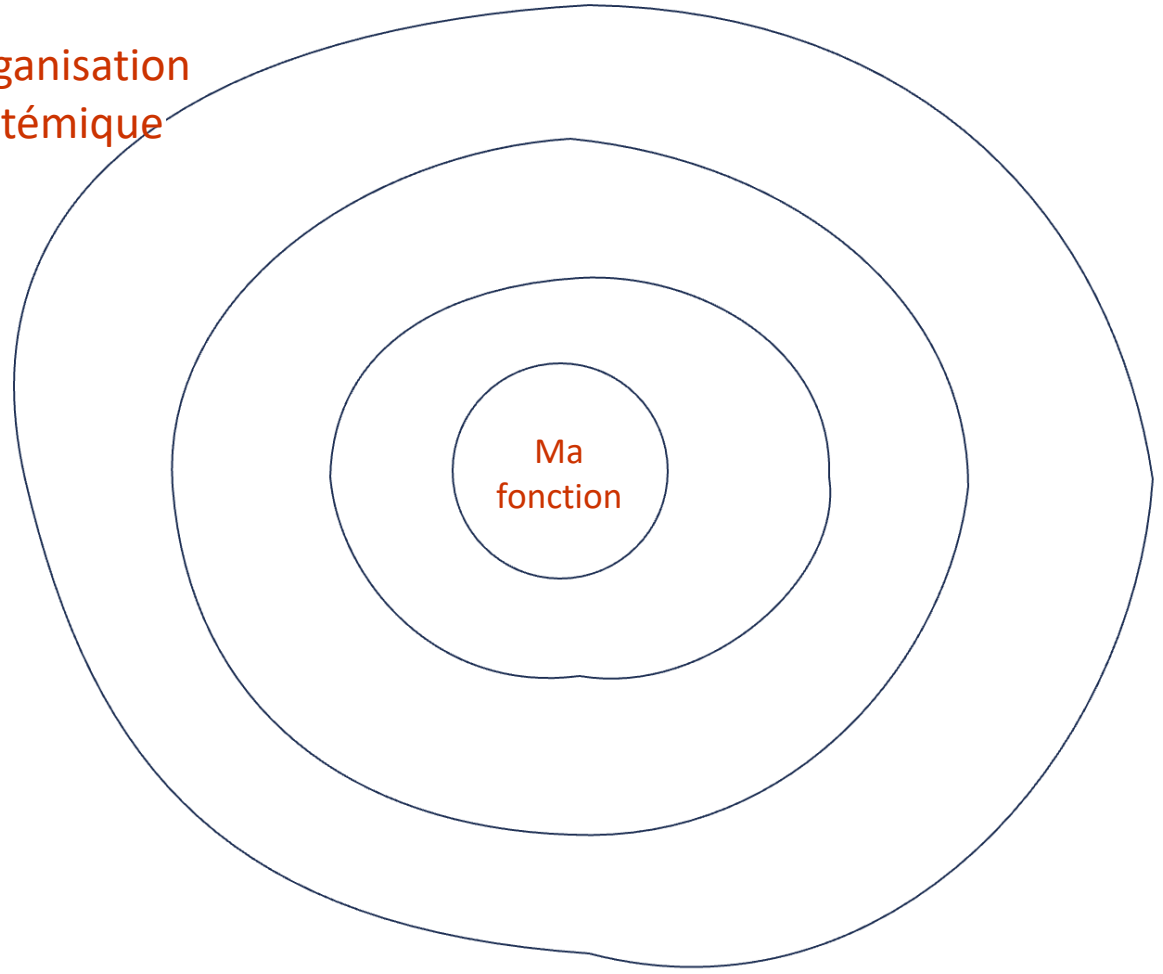
Je suis, donc tu es !

Vidéo la boule noire

<https://www.youtube.com/watch?v=AbE38wYdtrs>

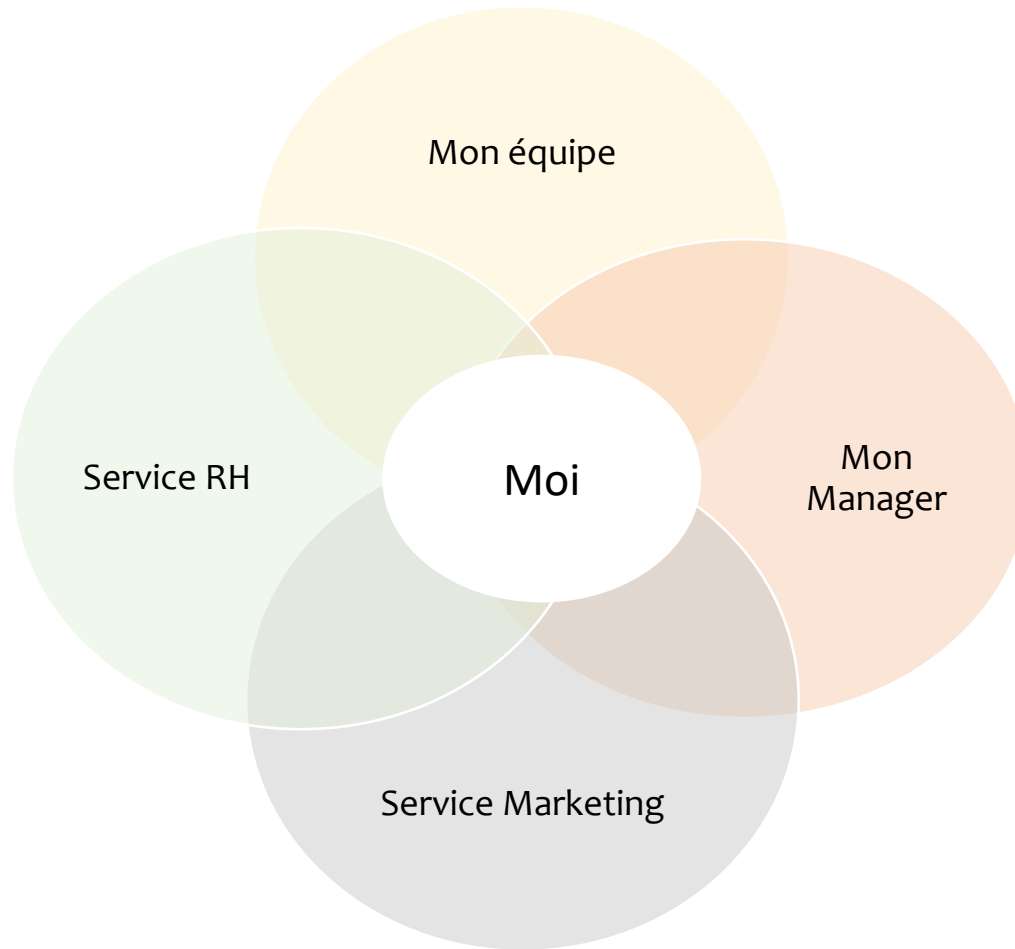
Je dessine mon propre système organisationnel

Organisation
systémique



Un système
est un ensemble
d'éléments qui
interagissent entre
eux selon certains
principes/règles.

J'appartiens à plusieurs systèmes



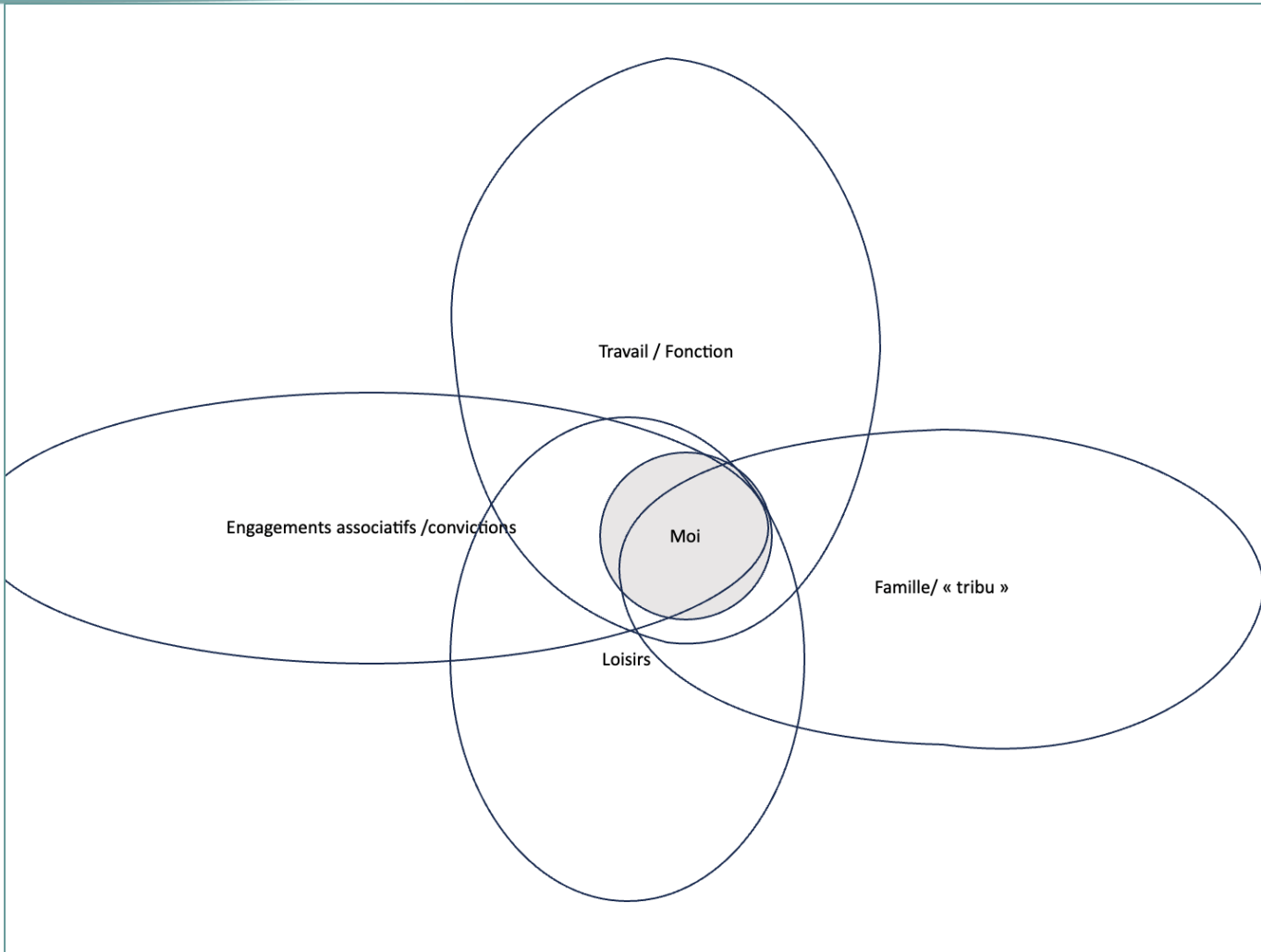
Je dessine mon propre système organisationnel



Je dessine mon propre système organisationnel

- Ma fonction est en interaction directe avec...
- Eux-mêmes sont en interaction avec...
- Relier par un trait les éléments qui ont un impact systémique entre eux
- Identifier les endroits où le système dysfonctionne
- Etc...

J'appartiens à plusieurs systèmes



Et sur le territoire local ...

- ❑ Quelles sont vos interactions avec votre **environnement local (territoire)** ?

- ❑ Comment faites-vous connaître votre projet, votre activité ?
 - Contenu de votre projet / activité
 - Modes de communication
 - Actions
 - Rencontres
 - Partenariats

Comment agir avec agilité dans mon système ?

Agilité : capacité d'un individu / d'une équipe, à agir en fonction de son contexte

Coopérer

Empathie : s'entraider et se satisfaire

Synchronisation : se coordonner et fluidifier l'action

Anticiper

Intelligence de situation : s'ajuster au contexte

Pro action : analyser, organiser, formaliser

Innover

Rébellion constructive : sortir du cadre et écouter les idées

Pédagogie : communiquer et donner du sens

Mise en situation :

- Je choisis **une situation concrète** qui me préoccupe **dans mon système professionnel**
- J'identifie les actions possibles
- Je communique avec l'individu ou le groupe d'individus en fonction des leviers que je souhaite mettre en œuvre



Merci de votre attention



Accompagne les managers dans un monde en mouvement !

Contacts :

contact@resurgo-conseil.com

resurgo-conseil.com

Fixe : 02 40 35 82 79

Portable : 06 16 08 43 09