

RETOUR D'EXPÉRIENCE DE SITUATIONS DE TRANSFORMATION

LUDOVIC BROWAEYS
NESPRESSO
GROUPE DE TRAVAIL C3D

20 JANUARY 2023

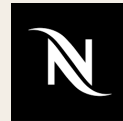
LUDOVIC BROWAEYS

DIRECTEUR BUSINESS EXCELLENCE (AD INTERIM) – NESPRESSO FRANCE
CONSULTANT INDÉPENDANT – IPANEXT

22 ANS D'EXPÉRIENCE

TRANSFORMATION BUSINESS & DIGITAL

AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES ORGANISATIONS



croix-rouge française



believe.



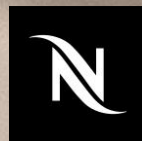
Pilotage de projets
Business Transformation
Excellence opérationnelle
Pilotage de la performance
Conduite du changement
Digital Transformation
ERP / CRM
Stratégie
Innovation
Design Thinking

1 OBJECTIF



Alimenter le C3D d'expériences de transformation et de bonnes pratiques sur d'autres domaines que celui de la RSE





ENJEUX ET OBSTACLES D'UNE TRANSFORMATION



SE TRANSFORMER...

...POUR RÉPONDRE À DES ENJEUX
SPÉCIFIQUES À CHAQUE
ORGANISATION

Enjeux internes

- Performance opérationnelle
- Efficacité commerciale
- Attractivité (marque employeur)
- ...

Enjeux externes

- Développement commercial (ex. omnicanalité)
- Avantage concurrentiel
- Image de marque
- ...



Aujourd'hui, il est impossible pour une entreprise, quelle que soit sa taille et son secteur, d'éluder la question de sa transformation, notamment digitale.

La plupart lancent des initiatives mais la majorité d'entre elles ont du mal à les transformer en véritables succès.

Pourquoi ?

OBSTACLES & MOTIFS D'ÉCHEC D'UNE TRANSFORMATION

Les causes d'échec sont multiples :

- Ambition et objectifs flous
- Périmètre et cadre du projet mal définis
- Expertises fragmentées
- Conseils inadaptés
- Organisation sclérosée
- ...

**Résultat : une perte de sens et de cohérence,
qui crée un écart béant entre l'intention de
départ et le déploiement effectif de la
transformation**





“CONDUIRE” LE CHANGEMENT

BONNES PRATIQUES POUR MAXIMISER LES CHANCES DE SUCCÈS D'UNE
TRANSFORMATION



COMMENT S'ORGANISER POUR DÉPLOYER EFFICACEMENT ET FAIRE ABOUTIR UN PROJET DE TRANSFORMATION ALIGNÉ AVEC SES ATTENTES ?

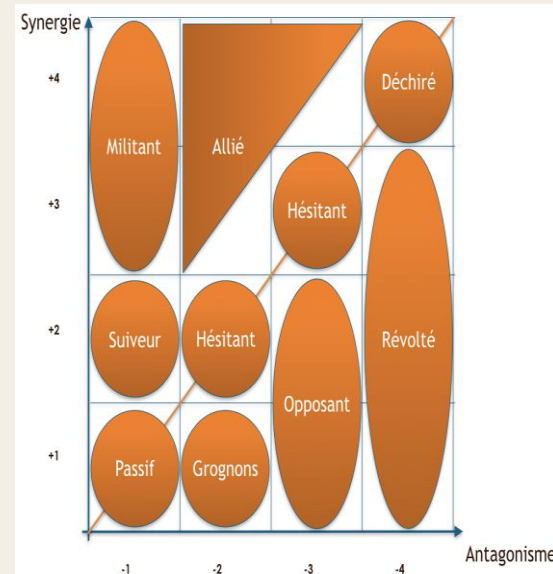
1



Etablir une **stratégie** adaptée à la **culture d'entreprise**

La transformation doit rester en **cohérence avec vos valeurs**

2



Obtenir l'**adhésion** de l'ensemble des parties-prenantes / **motivation**

Se transformer n'est **pas une fin en soi** : la transition doit servir les intérêts de votre entreprise, et doit être utile à vos collaborateurs

3



Structurer une **équipe dédiée** / se donner **les moyens de réussir**

Il est indispensable de nommer un **coordinateur** en lien permanent avec la **Direction** (sponsors)

4



Privilégier une approche **pragmatique** par « petits pas »

Fixez-vous des **objectifs** clairement définis à accomplir **par palier**, dans une logique de **test & learn**

Résistance au changement

Impacts RH

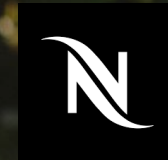
Impacts organisationnels

Impacts économiques

QUELQUES EXEMPLES VÉCUS DE TRANSFORMATIONS RÉUSSIES (ET POURQUOI)



croix-rouge française



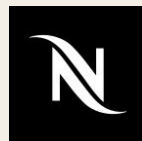
The background of the slide features a close-up of green leaves, likely from a rose bush, with strong shadows cast across them, creating a high-contrast, textured effect.

POUR ABORDER SEREINEMENT VOTRE
TRANSFORMATION, IL EST INDISPENSABLE DE
DÉFINIR ET PARTAGER UNE AMBITION
COMMUNE ET VOUS PRÉPARER À ÉVOLUER
DANS UN ENVIRONNEMENT DE CHANGEMENT
ET D'ÉVOLUTION PERMANENTS



Q & A





THANK YOU

LUDOVIC.BROWAEYS@NESPRESSO.COM

LBROWAEYS@IPANEXT.COM

IPANEXT.COM