

Nos convictions pour répondre aux enjeux du CCCA-BTP et des OF.A et mener à bien notre accompagnement

CONTACT : Laure Kramer lkramer@bartle.fr

1

Un cadre méthodologique robuste et maîtrisé qui sera adapté à chaque contexte des OF.A

Se contenter de concevoir une prestation modélisée, « sur étagère », reposant uniquement sur des méthodologies et outils éprouvés ne suffit pas pour répondre avec justesse aux besoins des OF.A en demande d'un accompagnement. Il est essentiel d'opter pour une **approche de co-construction favorisant l'agilité et l'adaptabilité** afin de couvrir les angles morts et de bâtir, in fine, une **solution pertinente, adaptée et concrète**. Cette **adaptation pragmatique de la théorie à la réalité des organisations et des humains** permet de **prendre véritablement en compte le contexte et les spécificités de chaque OF.A**, ce qui est crucial pour garantir leur adhésion et leur engagement dans les changements à opérer

2

Un diagnostic à 360° qui sert de base pour nos recommandations et un accompagnement à valeur

Pour construire efficacement la marque employeur et transformer le modèle managérial d'une OF.A, la **phase préliminaire de diagnostic est centrale**. Elle permet à la fois d'avoir une **vision claire et structurée de l'existant** et de proposer une **analyse critique des résultats et de la dynamique socio-organisationnelle avant de se projeter sur l'avenir**. Ce temps d'étude, rapide et de haute valeur ajoutée, sera l'occasion de comprendre les enjeux de fond et d'identifier les « points durs » afin de **fiabiliser notre regard sur les orientations** à prendre dans la mise en œuvre de notre accompagnement. **L'objectivité et l'exhaustivité seront les maîtres mots de cette étape.**

3

Des réflexions et recommandations par construction orientées résultats et associées à une future conduite du changement

Afin de garantir le succès de notre accompagnement et l'atteinte des objectifs de chaque OF.A, il convient d'appréhender chaque analyse et recommandation en se projetant sur leurs impacts, la faisabilité et la conduite du changement associés. Cela implique de cartographier et d'analyser les besoins et impacts, de mener une communication efficace auprès des parties prenantes, d'organiser des formations adaptées et de veiller à donner un sens clair aux transformations en cours. **En adoptant cette approche, nous réduirons le risque de résistance au changement, nous optimiserons l'adoption des nouvelles pratiques et nous favoriserons une transition réussie vers la nouvelle réalité.**

Principes méthodologiques à décliner selon contexte et spécificités de chaque OF.A

	0.CADRAGE PROJET	1. AUDIT ET DIAGNOSTIC DE L'EXISTANT	2.CONSTRUCTION DE LA VISION CIBLE	3.ELABORATION DU PLAN D'ACTIONS ET FEUILLE DE ROUTE
	Aligner les enjeux, objectifs et définir les modalités de réalisation	Écouter, observer et comprendre	Se projeter, définir et concevoir	Prioriser, modéliser et préparer
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Affiner et valider le périmètre de la mission et son planning Cadrer la gouvernance du projet et les livrables 	<ul style="list-style-type: none"> Dresser un état des lieux de la marque employeur actuelle Cartographier les processus et parcours existants pour une vue critique d'ensemble Identifier les opportunités d'amélioration 	<ul style="list-style-type: none"> Définir la promesse employeur en cohérence avec l'ADN et valeurs RH de l'OF.A Construire la stratégie de communication pour atteindre les objectifs de performance 	<ul style="list-style-type: none"> Construire les plans d'actions et de communication, une feuille de route concrète et une préparation anticipée à la conduite du changement pour optimiser l'adoption des évolutions à venir.
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> > Planning projet détaillé > Support réunion de lancement > Comptes rendus des instances 	<ul style="list-style-type: none"> > Audit qualifié de la marque employeur actuelle de l'OF.A. > Cartographie des processus, outils et parcours existants > Parangonnage / étude des marques employeurs d'organisations similaires (BTP, autres secteurs) 	<ul style="list-style-type: none"> > Formalisation de l'ADN RH de l'OF.A et de son dispositif RH > Définition de la promesse Employeur > Stratégie de communication de la marque employeur > Corpus d'indicateurs et d'objectifs pour le suivi de la performance 	<ul style="list-style-type: none"> > Plans d'actions et de communication > Feuille de route et recommandations > Plan de conduite du changement
Modalités	<ul style="list-style-type: none"> > Réunion de lancement > Partage documents et données > Comitologie 	<ul style="list-style-type: none"> > Etude documentaire > Entretiens, observations, vis-ma-vie > Enquêtes 	<ul style="list-style-type: none"> > Atelier d'idéation > Ateliers de co-construction 	<ul style="list-style-type: none"> > Listes des actions avec porteurs, planning, jalon et contenu > Atelier de présentation aux équipes pour appropriation

Un accompagnement qui peut se mener entre 1 et 3 mois selon les attentes et contraintes de chaque OF.A

Objectifs.

Affiner et valider le périmètre de la mission et son planning

Cadrer la gouvernance du projet et les livrables

Livrables.

- Planning projet détaillé
- Support réunion de lancement
- Comptes rendus des instances

Méthodologie.

Cadrage de l'intervention

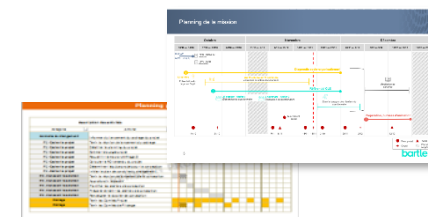
- › Rappeler des étapes et des attendus de mission
- › Rencontrer des parties prenantes clés de l'OF.A pour comprendre ses objectifs, sa culture, sa vision et ses valeurs
- › Identifier les principaux départements, équipes et parties prenantes impliquées dans la définition, l'expression et la gestion de la marque employeur
- › Constituer de l'équipe projet et définir le planning détaillé d'intervention
- › Définition des indicateurs de réussite du projet

Gouvernance et pilotage de l'intervention

- › Mise en place d'une comitologie spécifique à la mission et intégration dans les jalons et comités existants au sein des directions impliquées
- › Restitution des travaux auprès de l'ensemble des parties prenantes
- › Capitalisation des travaux et des informations collectées durant l'ensemble de l'intervention

Modalités.

- Réalisation d'une réunion de lancement avec les parties Prenantes
- Réalisation d'un atelier d'échange avec l'équipe cœur
- Mise en place de la comitologie



Planning de mission et jalons



Rapport flash hebdomadaire

1 Audit et diagnostic de l'existant

Objectifs.

- Dresser un état des lieux de la marque employeur actuelle
- Cartographier les processus et parcours existants pour une vue critique d'ensemble
- Identifier les opportunités d'amélioration

Livrables.

- Audit qualifié de la marque employeur actuelle de l'OF.A.
- Cartographie des processus, outils et parcours existants
- Parangonnage / étude des marques employeurs d'organisations similaires (BTP, autres secteurs)

Méthodologie.

Collecte de données et analyse documentaire

- › Collecter et exploiter tous les documents pertinents liés à la marque employeur actuelle de l'OF.A et procéder à une analyse SWOT

Benchmarking des marques employeurs d'organisations similaires

- › Identifier et catégoriser des organisations similaires à l'OF.A en termes de taille, de secteur d'activité, de culture d'entreprise, rayonnement géographique
- › Analyser leurs stratégies de marque employeur y compris leurs pratiques de recrutement et programmes de fidélisation et de développement professionnel
- › Comparer les performances de l'OF.A par rapport à ces organisations et identifier les bonnes pratiques à adopter.

Audit qualifié de la marque employeur

- › Mener des enquêtes auprès des employés et des entretiens avec les membres de la direction pour évaluer leur perception de la marque employeur
- › Analysez les données collectées pour identifier les axes d'amélioration

Cartographie des processus, outils et parcours existants

- › Inventorier tous les processus, outils et parcours liés à la marque employeur, de la phase de recrutement à la phase de séparation des employés
- › Modéliser, via des diagrammes de flux, ces processus et identifier les points de friction ou d'amélioration potentiels

Modalités.

- Lecture corpus documentaire existant (politiques RH, communications, rapports d'employés, etc.)
- Réalisation d'entretiens ciblées
- Participation aux rituels d'équipe
- Immersion au sein de différentes équipes Métier
- Réalisation de vie-ma-vie et d'observations

Quelques exemples de nos prestations d'audit et diagnostic

Guide d'entretien

Synthèse des entretiens

Compagnon du devoir : étude sur l'attractivité du métier de plâtrier staffeur, benchmark international sur la perception des compagnons (ASTROELM et SINCE&Co)



L'IDENTITE DU METIER

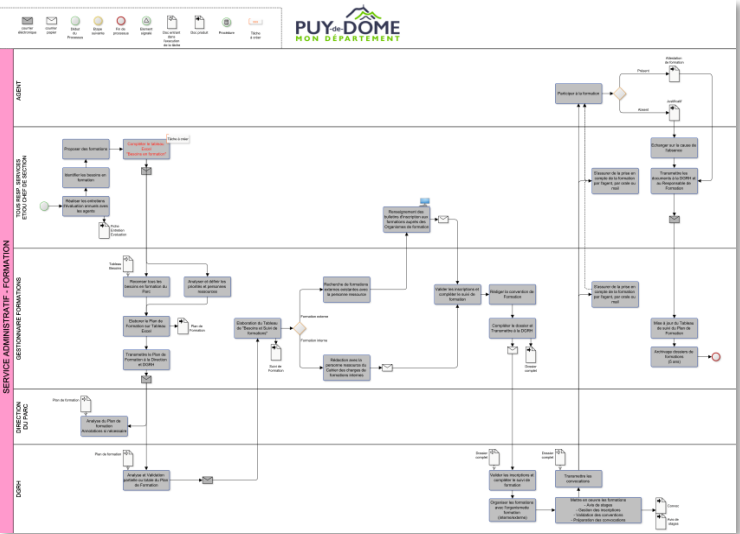
COMMENT SONT PERÇUS LES COMPAGNONS PLÂTRIERS EN FRANCE ET AILLEURS ?

Nos travaux de recherche nous permettent de démontrer que l'écart d'un pays à l'autre n'est pas extrême. La rénovation énergétique est un sujet d'actualité, il serait intéressant de valoriser l'apprentissage des techniques innovantes dans le référentiel de formation pour répondre aux besoins du marché actuel.

	Rémunération Moyenne	Demande sur le Marché	Opportunités de Formation	Perspectives de Carrière	Statut Social du Métier	Conditions de Travail	Innovations Techniques
FRANCE	Entre 27 000 et 30 000 € bruts annuels	Peu d'entreprises artisanales de staff, emportées par la rénovation, et l'industrie pour la réalisation de résidences ou prototypes	CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) d'officier cimentier, Brevet des métiers d'arts (BMA) en plâtrerie, ou un Bac professionnel en aménagement et finissage de bâtiment, BTS Travaux, aménagement des bâtiments : conception et réalisation	Secteur de la construction et de la rénovation, réseau solide et commercial de professionnels, offert soutien, matériel et opportunités de networking	Valeurs telles que le respect du métier, la qualité du travail, et l'éthique, traditionnalisme des savoirs, surtout dans le contexte de la réalisation de bâtiments historiques et la création de détails décoratifs	Souvent en intérieur, parfois dans des bâtiments historiques ou sur des chantiers de rénovation. Le travail peut être exigeant physiquement, les horaires sont généralement réguliers. Respect des normes de sécurité strictes.	Utilisation de matériaux écologiques, techniques de restauration anciennes, Conception assistée par ordinateur (CAO)
CANADA	De 44 304 \$ à 52 231 \$ annuels		Formation professionnelle et technique dans des collèges ou des instituts spécialisés dans les métiers du bâtiment. Formation complémentaire ou une adaptation des compétences acquises à l'industrie	Postes et projets variés et possibilités d'évolution, facteurs d'attractivité, réseau professionnel solide	Reconnu pour son importance dans la qualité et l'esthétique des constructions et de la conservation du patrimoine	IDEM	Matériaux à haute performance : Utilisation de plâtre et de matériaux isolants écologiques, technologies de construction durables, adoption de technologies comme les imprimantes 3D
USA	Entre 30 000 et 60 000 dollars par an	Dépend de facteurs : Evolution du marché immobilier, tendances en matière de décoration et de restauration de bâtiments, politiques de préservation du patrimoine	Écoles techniques, des collèges communautaires	Opportunités dans la construction résidentielle et commerciale, la rénovation, et la restauration de bâtiments. Rôles de supervision, de gestion de projet, ou d'entrepreneuriat	Peu comme un métier technique et spécialisé, associé à la restauration de bâtiments historiques et à la conservation du patrimoine	Conformité aux normes OSHA (Occupational Safety and Health Administration) pour la sécurité sur les chantiers	Développement de nouveaux matériaux de plâtre, technologies de monitoring de l'humidité du bâtiment, Utilisation de techniques et de matériaux innovants
ALLEMAGNE	Entre 2816 et 3305€ mensuels		Formation en entreprise complétée par des cours dans des écoles professionnelles	Associés à la qualité et à la précision, valeurs fortes de l'artisanat allemand, associé à une grande compétence technique et à une formation approfondie	Associé à la qualité et à la précision, valeurs fortes de l'artisanat allemand, associé à une grande compétence technique et à une formation approfondie	IDEM	Technologies éco-efficaces, amélioration de la précision et de la qualité du travail du plâtre, Intégration de technologies automatisées
MUNDO		Varie considérablement d'un pays à l'autre.		Considéré comme un métier plus traditionnel ou artisanal qui peut être fortement valorisé dans le contexte de la construction moderne et de la rénovation	Peut être physiquement exigeant, avec des défis spécifiques liés au climat et aux infrastructures locales.		Adaptation aux conditions locales et à la demande du marché, dans les régions à climat extrême, des matériaux et des techniques adaptés sont développés pour assurer la durabilité, innovation dans les méthodes de construction rapide

ASTROELM SINCE & Co RAPPORT D'ÉTONNEMENT COMPAGNONS PLÂTRIERS ET STAFFEURS - LES COMPAGNONS DU DEVOIR

Conseil départemental du Puy de Dôme : Définition du processus de formation pour les agents de la collectivité



Secteur Finance - Le Conservateur : Audit réalisé auprès des agent indépendants, pour définir les processus liés à l'activité commerciale. Création d'un outil méthodologique pour accompagner la montée en compétence des nouveaux agents – SINCE&Co



2 Construction de la vision cible

Objectifs.

- Définir la promesse employeur en cohérence avec l'ADN RH de l'OF.A
- Construire la stratégie de communication pour atteindre les objectifs de performance

Livrables.

- Formalisation de l'ADN RH de l'OF.A et de son dispositif RH
- Définition la promesse employeur
- Elaboration de la stratégie de communication de la marque employeur
- Corpus d'indicateurs de performance et système de suivi

Méthodologie.

Elaboration de la promesse employeur

- › Conduire des ateliers et sessions de brainstorming avec les parties prenantes clés pour déterminer les objectifs de la promesse employeur cible
- › Formaliser l'ADN RH de l'OF.A (culture d'entreprise, valeurs et pratiques RH) .
- › Examiner le dispositif actuel et à venir de l'OF.A en termes de politiques RH, avantages sociaux, opportunités de développement professionnel, etc.
- › Identifier les points forts et les caractéristiques distinctives de l'OF.A
- › Formuler la promesse employeur en accord avec les attentes et les aspirations des candidats et employés ainsi que la culture et les valeurs de l'OF.A.

Définition de la stratégie de communication et de marque employeur

- › Élaborer un plan de de communication de l'EVP (contenu, canaux de communication appropriés pour atteindre les publics cibles, partenariats, etc.)
- › Intégrer la stratégie de communication de la marque employeur dans les initiatives RH existantes de l'OF.A (recrutement, formation, et développement)

Mesure de la performance de la marque employeur

- › Définir les indicateurs clés (KPI) et résultats attendus (OKR) pour suivre les progrès réalisés vers les objectifs fixés.
- Mettre en place un système de suivi et de rapportage régulier de la performance

Modalités.

- Réalisation d'un atelier d'idéation/ brainstorming
- Réalisation de 2 ateliers de cadrage et co-construction des objectifs et la promesse employeur cible
- Restitution finale auprès des parties prenantes

Quelques exemples de nos ateliers de brainstorming

Conseil départemental du Puy de Dôme : Organisation de session de brainstorming, pour définir une vision et une culture commune, pour écrire collectivement une charte dédiée aux nouveaux entrants.

Extrait de l'outil de gestion des polyvalences : lorsque nous réalisons un audit, nous identifions le "qui fait quoi" dans l'entreprise afin de définir les besoins en termes de politique managériale (répartition des équipes, compétences partagées...)

GT 1

S'ENGAGER DANS UNE CULTURE COMMUNE

PUY-DÔME

ATELIER COLLECTIF N°1 :

QUESTION 2 - COMMENT DÉCRIREZ-VOUS LE PARC DEMAIN ?

Projet de loi relatif à la sécurité du travail

Améliorer le site et les salaires

CONNEXIONS

Intelligence territoriale et développement

Ne plus être unifié

Créer une offre d'accompagnement innovante

QUAND LES GENS

MANAGEMENT

RAPPORT FINAL - ACCOMPAGNEMENT DU PARC D'AVANCEMENT

19

GT 1

S'ENGAGER DANS UNE CULTURE COMMUNE

PUY-DÔME

Classement des engagements validés par la majorité des agents

1 Nous garantissons l'image du Parc à travers notre sens du service public et la qualité de nos collaborations professionnelles.

2 Nous nous engageons au respect du matériel et à la sécurité des biens et des personnes.

3 Nous faisons preuve de responsabilité professionnelle et morale pour être en mesure de gérer toutes les situations.

4 Nous travaillons dans une relation managériale mutuelle, basée sur l'écoute et la disponibilité pour assurer une cohésion et un travail efficace.

5 Nous faisons preuve de respect, de bienveillance et d'équité pour permettre un esprit de bon-dieu au travail.

6 Nous nous engageons à préserver nos expertises et à transmettre nos savoir-faire, dans l'intérêt du Parc.

7 Notre travail d'équipe est mis en valeur à travers une communication constructive entre nous et nos services.

8 Nous soutenons pour l'amélioration continue des pratiques et le développement des compétences internes au Parc.

Après réécriture de 38 documents « Charte collective du Parc du CDE » que notre équipe a transmis à l'ensemble des agents du Parc, de ses annexes, au service du SEVE, et de sa direction (soit 150 personnes), nous avons recueilli :

• 38 documents complétés recto verso

• 6 observations de vote pour l'ensemble du document

Certains engagements ont été ajoutés à la liste des engagements existants, toutefois, les éléments font référence :

• Se référer aux "10 valeurs d'Asstet et Cofetix"

• Respecter le matériel de la collectivité mis à disposition des agents utilisateurs

• Nous nous engageons à la modernisation de nos métiers pour l'avenir de notre collectivité

• Nommer les agents de métier à leur poste actuel à l'avenir pour garantir le savoir-faire

• Nomination des agents pour donner suite au concours

• Reconnaissance aux bons moments que l'agence en fonction des compétences et de la qualité de travail, car, tous ses autres articles sont tout autant essentiels et figurent en premier

• Reconnaissance des agents de l'agence

• Reconnaissance du salaire, augmentation, plan carrière

• Nous instaurons une politique rémunératoire juste et motivante au service de l'excellence (étape 1) pour rédiger une charte des salaires cohérente et juste

• Améliorer la rémunération

• Reconnaissance du métier et augmentation des salaires

• Reconnaissance du savoir-faire par le parc

• Rémunération et plan de carrière suivant les compétences techniques. Nous avons des métiers spécifiques.

• RIFSET devrait être inclus dans le calcul de la retraite

• Mutuelle RIFSET inclut pour le calcul des retraites

La majorité de nos propositions fait référence à la rémunération et aux avantages liés et sociaux. La charte étant un outil de communication qui permet de mettre en avant les VAE, les COLLECTIFS du Parc, les propositions peuvent difficilement être incluses à la charte. En conséquence, il nous semble important de les communiquer, car le sujet autour des rémunérations est complexe.

Visuel choisi pour la mise en page de la future charte collective

Ce visuel a été choisi au nombre de 23/43

avec 15 observations de vote pour le type de visuel

RAPPORT FINAL - ACCOMPAGNEMENT DU PARC D'AVANCEMENT

25

Mission		Mission 1										Mission 2									
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données		Le traitement des données	
Mission		Le grand éditor		L'opérationnel, la planification et le suivi des tâches		Le reporting et le suivi des indicateurs		L'analyse et le suivi des données		L'analyse et le suivi des données		Le traitement des données		Le traitement des données							

3 Elaboration du plan d'actions et de la feuille de route

Objectifs.

Construire les plans d'actions et de communication, une feuille de route concrète et une préparation anticipée à la conduite du changement pour optimiser l'adoption des évolutions à venir.

Livrables.

- Plans d'actions et de communication
- Feuille de route et recommandations
- Plan de conduite du changement

Méthodologie.

Définition des plans d'actions et de communication

- › Analyser les objectifs établis précédemment et identifiez les actions spécifiques à entreprendre pour les atteindre en impliquant les parties prenantes pertinentes
- › Déterminer les ressources nécessaires (humaines, financières, technologiques) pour mettre en œuvre ces plans

Proposition d'une feuille de route pragmatique, concrète et applicable

- › Organiser les actions identifiées dans une feuille de route chronologique, en définissant les étapes clés et les jalons à atteindre
- › Prioriser les actions en fonction de leur création de valeur, leur impact sur les objectifs et leur faisabilité, en tenant compte des ressources disponibles et des contraintes temporelles.

Anticipation de la Conduite du changement

- › Identifier les parties prenantes concernées par les changements à venir et évaluez leur niveau de résistance potentielle
- › Élaborer une stratégie de conduite du changement qui comprend la communication proactive, la formation et le soutien aux employés.
- › Impliquer les leaders au sein de l'organisation pour promouvoir les changements et encourager l'adhésion des employés.

Modalités.

- Réalisation d'ateliers d'échange et d'arbitrage
- Atelier de présentation aux équipes pour appropriation