

DIAGNOSTIC DE MATURITÉ NUMÉRIQUE

Nous nous engageons pleinement à contribuer au succès de nos clients. Nous mettons toutes nos ressources à leur disposition en prenant en considération leur expérience passée qui est une ressource clé.

Nous nous engageons à générer de la valeur ajoutée pour nos clients, afin d'amortir plusieurs fois leur investissement. Il ne s'agit pas simplement de donner des idées ou de faire des présentations : nous contribuons véritablement à instaurer des changements tangibles et positifs au sein des organisations de nos clients

INTRODUCTION

Le diagnostic de maturité numérique a pour objectif de restructurer l'entreprise et de simplifier son fonctionnement afin de lui permettre de faire face à la transformation numérique de l'économie qui bouleverse ses marchés. Il permet au chef d'entreprise d'évaluer la capacité d'adaptation de son entreprise à la révolution numérique, et d'identifier les leviers d'actions pour la prendre en main et devenir acteur de son changement plutôt que de la subir.

OBJECTIF

Développer la maturité numérique des collaborateurs et de l'entreprise par l'identification des axes de transformation prioritaires, la mise en place de processus collaboratifs permettant d'accélérer la prise de décision, l'adoption de solutions numériques métiers, et l'assainissement du contexte de travail afin d'afficher des gains de productivité.



BUT

Rendre l'entreprise plus agile afin de mieux s'adapter aux changements et développer sa résilience face aux ruptures technologiques grâce à un alignement opérationnel entre la structure organisationnelle, les méthodes de management et les processus internes.

DIAGNOSTIC DE MATURITÉ NUMÉRIQUE

PHASE 1 Prise de connaissance de l'entreprise

Une première phase d'entretiens individuels semi dirigés destinés à comprendre le fonctionnement de l'entreprise et le contexte de travail des collaborateurs (entretiens individuels avec la direction, les managers, les collaborateurs).

PHASE 2 Audit de la maturité de l'entreprise et des collaborateurs

AUDIT

Exploration de la culture d'entreprise

- Définition du type de structure organisationnelle,
- Listing des fonctions et métiers,
- Exploration du système d'information et des processus de production,
- Exploration des approches managériales
- Exploration du contexte de travail
- Exploration des compétences numériques utiles (présentes et absentes),
- Exploration de la maîtrise des outils numériques

PHASE 3 Détection des risques

- Analyse SWOT
- Identification des obstacles internes au changement,
- Identification des clefs d'aménagements et limites à la réorganisation (freins culturels, relationnels, etc.)

PHASE 4 Identification des axes de transformation prioritaires.

- Enjeux et besoins RH (recrutements, formation, référentiel métier, développement de compétences)
- Enjeux et besoins en management
- Enjeux et besoins en productivité et workflows
- Enjeux et besoins en système d'information.

PHASE 5 Recommandations

- Redéfinition de la culture d'entreprise
- Représentation du schéma organisationnel
- Réévaluation de l'approche managériale
- Détermination des nouveaux profils métiers
- Identification des besoins en développement de compétences
- Définition de l'expérience collaborateur : bonnes pratiques, dimension collaborative, travail en équipe projet, etc
- Évolution du système d'information et besoins en outils numériques

PHASE 6 Priorisation des actions, objectifs et conception du plan d'action

PHASE 7 Pilotage du plan d'action

PHASE 8 Contrôle