





makers id

INTELLIGENCE DESIGN







Change is a process
not an event

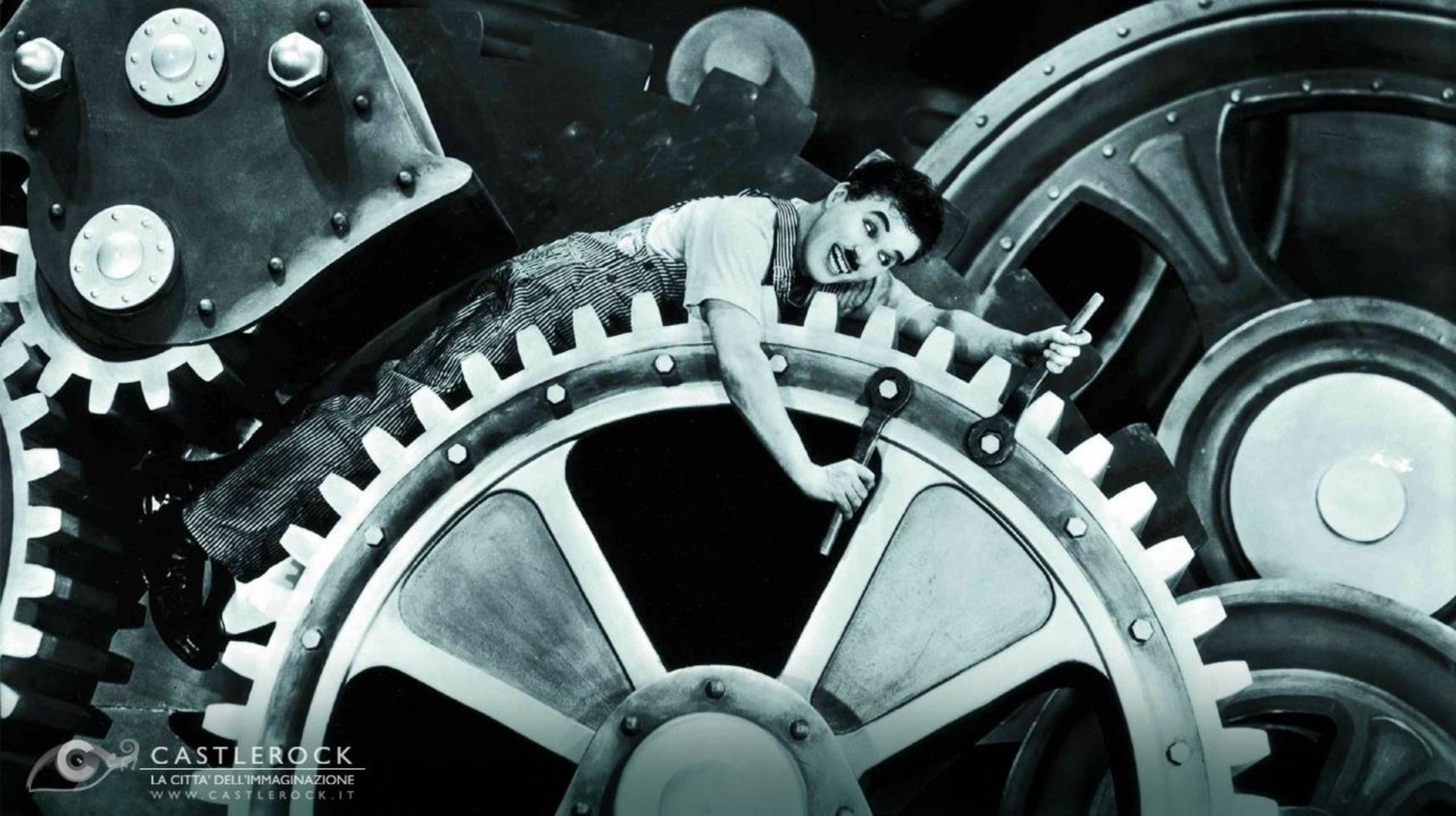
70 % des changements organisationnels n'atteignent pas leurs objectifs !

- Une stratégie et des objectifs mal communiqués
- Manque d'anticipation et de préparation
- Précipitation et rythme effréné du changement
- Focalisation sur l'outil et les process et pas sur le sens
- Manque d'implication et d'écoute des collaborateurs terrain
- Manque de compétences des managers en gestion du changement
- Manque d'outils de pilotage compréhensibles, visuels et partageables par tous



Conjoncture et situation privilégiée





CASTLEROCK
LA CITTA' DELL'IMMAGINAZIONE
WWW.CASTLEROCK.IT

4 types de mutations et leurs impacts sur les entreprises

1. Technologiques
 2. Economique
 3. Géographique
 4. Compétences et métiers
-
5. Démographique,
 6. Géo-politique,
 7. Environnementale,
 8. Réglementaires,
 9. sociétales

1. Mutations technologiques

IOT

IA

Blockchain

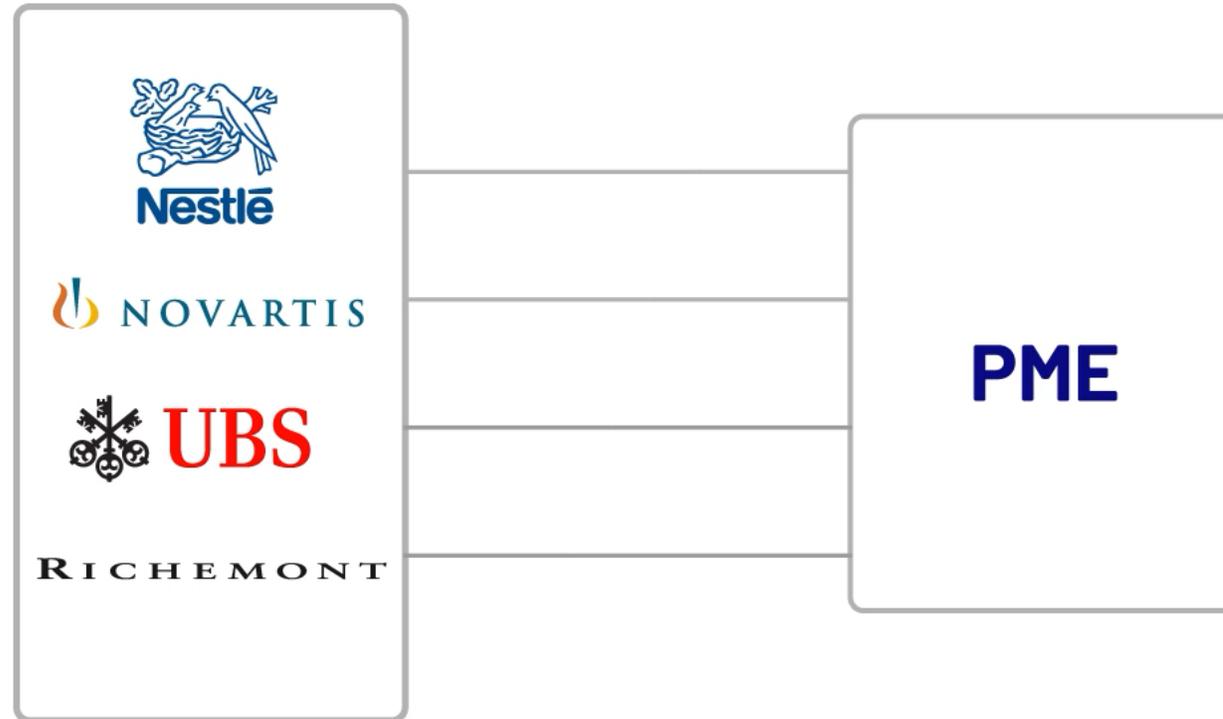
Biotech

Impression 3D

Réalité augmentée

Baisse des investissements R&D des PME

Fracture numérique



**Anticiper, planifier, revoir les
processus, investir dans
l'employabilité et les compétences**

2. Mutations économique

Economie de plateforme **VS** Entreprises traditionnelles

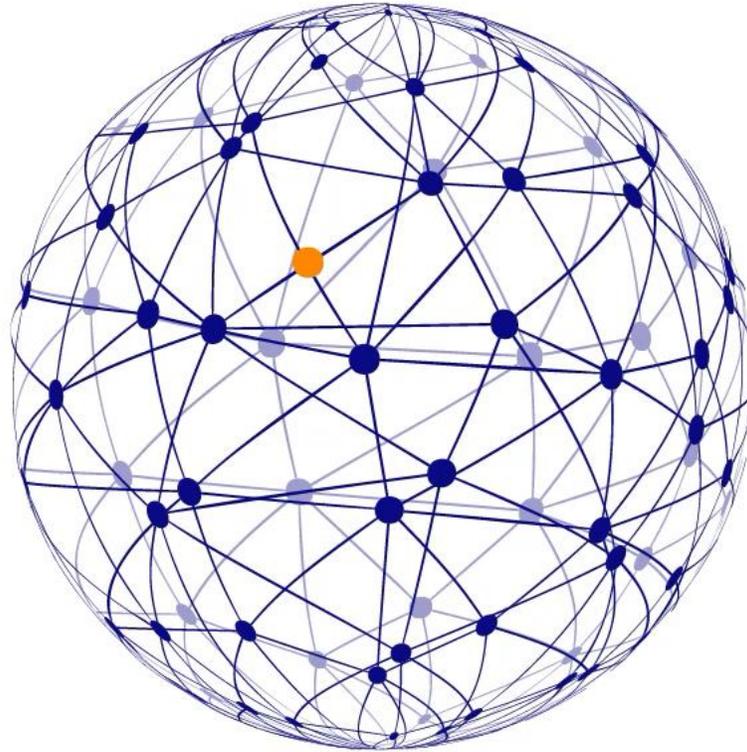
=

Nouvelle concurrence
(Uber, Airbnb...)



3. Mutations géographiques

From global to local



Régions et services de proximité,
le nouveau territoire des entreprises

Gérer le paradoxe

PERSONNALISATION DE L'OFFRE

DESINTERMEDIATION DES SERVICES

STANDARDISATION DES PROCESSUS

DIGITALISATION

OPTIMISATION DES RESSOURCES

VS

QUALITE DES PRODUITS ET DES SERVICES

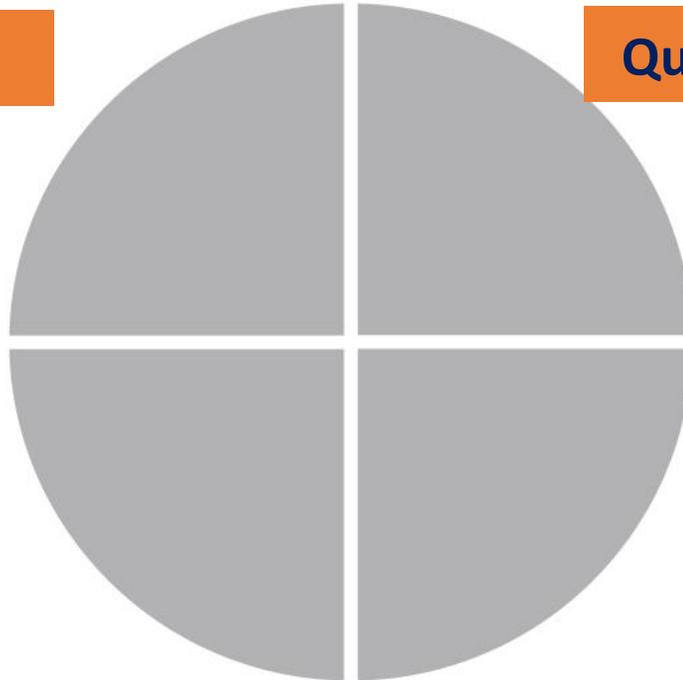
LIEN AVEC LES CLIENTS ET LES COLLABORATEURS

RESPONSABILITE SOCIALE ET SOCIETALE

4. Mutation des compétences et des rapports au travail

L'employabilité un défi majeur

- Formation continue
- Accompagnement des seniors +50
- Le pont inter-générationnel
- Ouverture aux projets personnels et associatifs



Quelles compétences et quels métiers ?

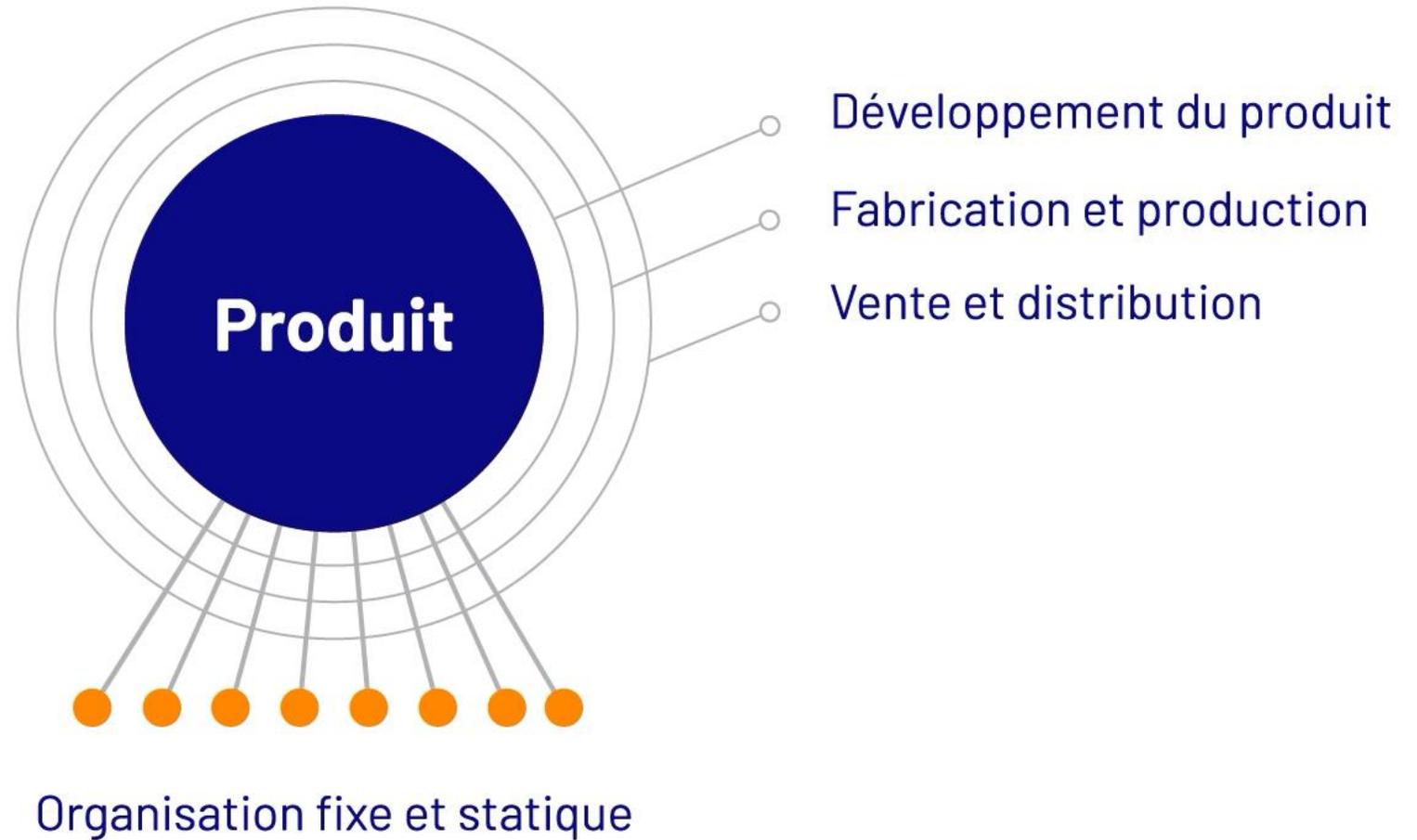


Actions et pistes de réflexion pour accompagner la transformation des compétences

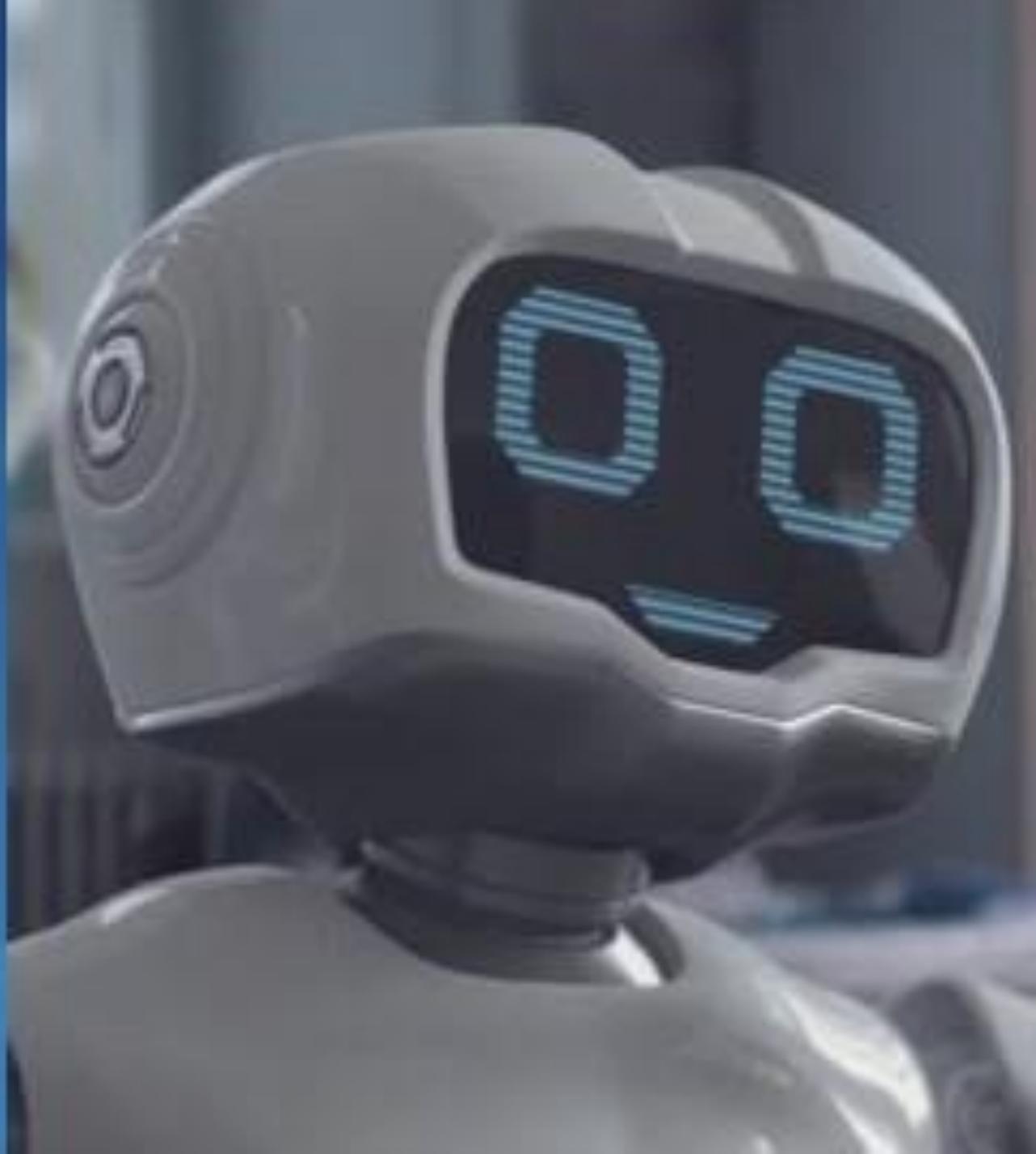
1. Intensifier les collaborations et partenariats avec l'écosystème digital
2. Attirer des nouveaux talents et intégrer les nouveaux métiers
3. Continuer à investir sur une formation ciblée, adaptée et **permanente**
4. Tenir compte des appétences pour accompagner les changements de carrière
5. Cartographier les compétences existantes dans votre branche et développer un écosystème d'employabilité et de reconversion
6. Accélérer et participer à la révision des plans de formation professionnelle et d'apprentissage
7. Renforcer le rôle de coordination des associations professionnelles pour développer leurs propositions de valeurs

.....

Modèle centré sur le produit

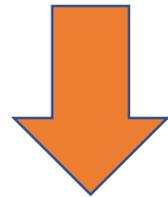


L'ère
numérique
avec Swisscom



Les clés d'un virage réussi

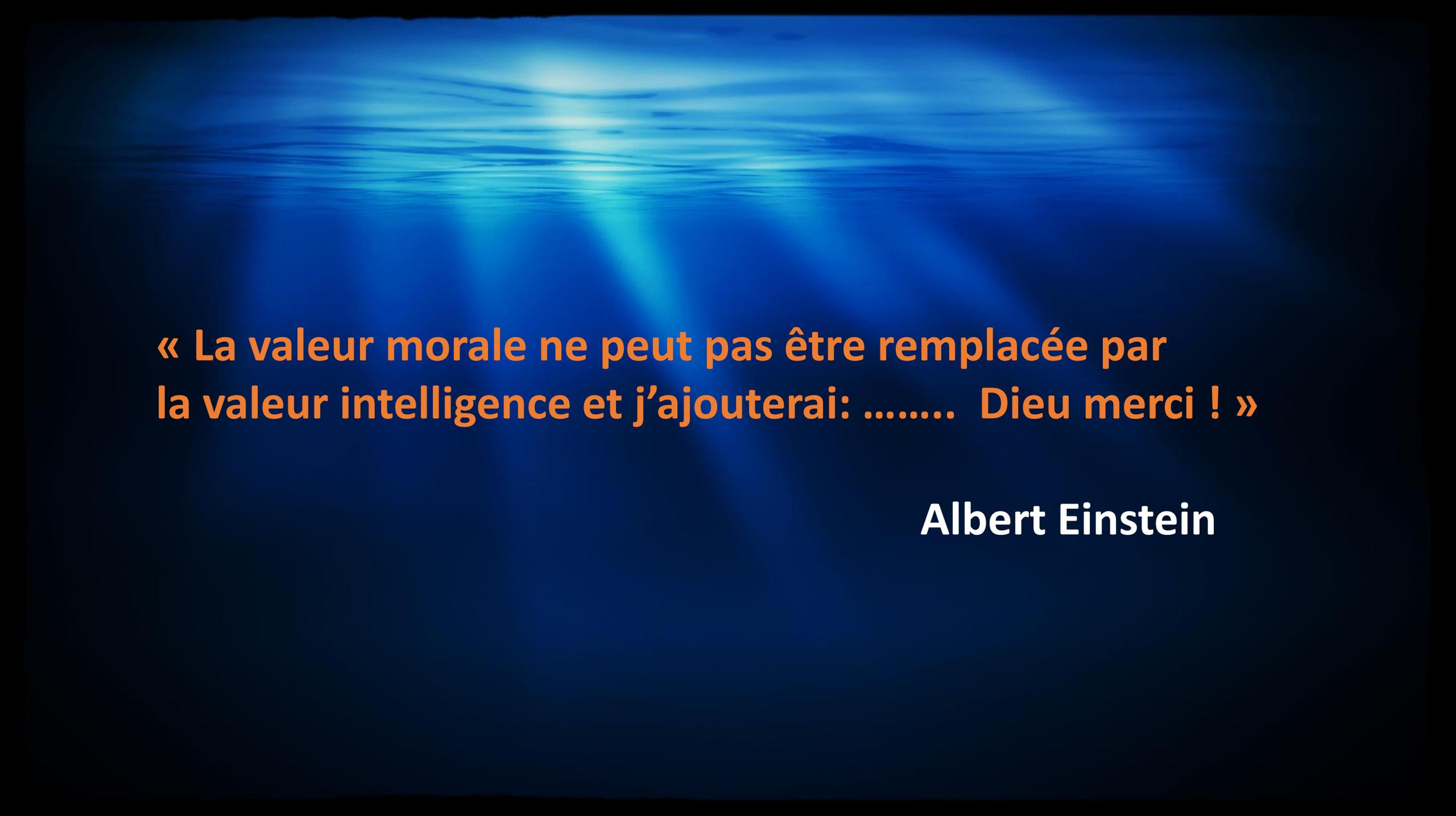
- 1- **Une stratégie:** compétitivité et pérennité de l'entreprise
- 2- **Un business model:** centré sur le client et ses besoins
- 3- **Une organisation :**
agile,
intégrant les technologies digitales dans les processus de travail



Investir dans les compétences et l'accompagnement du changement, à tous les échelons de l'entreprise, pour une technologie au service

du lien et de l'humain





**« La valeur morale ne peut pas être remplacée par
la valeur intelligence et j'ajouterai: Dieu merci ! »**

Albert Einstein



makers id

INTELLIGENCE DESIGN