



ATELIERS DE LA
TRANSFORMATION

Atelier n°5

Fédérer les équipes : mobiliser les collaborateurs dans la dynamique du changement

Mardi 11 janvier 2022

Vos intervenants



Jean-François Marvaud
Conférencier Sciences Po
Paris
Intervenant Sup expertise
Paris



Elvire Sekloka
Expert-comptable



Virginie Roitman
Vice-présidente de l'Ordre
des experts-comptables
de Paris Île-de-France

Petit rappel

➤ La dernière fois, lors du 4^{ème} atelier, nous avons appris que ...

- La transformation des cabinets d'expertise-comptable nécessitait des outils, des compétences, une méthode, des process
- Transformer son cabinet d'expertise-comptable c'était d'abord libérer du temps pour construire l'avenir

➤ Aujourd'hui, nous allons parler... de vos collaborateurs dans l'organisation



Au programme de votre atelier d'aujourd'hui

- Introduction : vos collaborateurs au cœur de la transformation
- Comment mobiliser ses collaborateurs dans une dynamique ambitieuse ?
- Les leviers pour créer de la performance collective
- Renforcer l'adhésion et donner envie pour réaliser vos projets de transformation
- Témoignages & partage d'expériences avec Elvire Sekloka (un cabinet 3.0)
- A vous la parole

Introduction : vos collaborateurs au cœur de la transformation



Mobiliser ses collaborateurs dans une dynamique ambitieuse

« Partager une vision commune qui engage l'équipe dans une dynamique ambitieuse au sein de laquelle chacun trouve le sens qu'il souhaite donner à son accomplissement personnel dans un projet collectif. » H.C O

Mobiliser ses collaborateurs dans une dynamique ambitieuse

Donner envie de faire quelque chose qui modifie l'entreprise

Développer les talents des collaborateurs

Faciliter le système (simplifier, automatiser, ...)

Donner du sens au projet

Mobiliser ses collaborateurs dans une dynamique ambitieuse

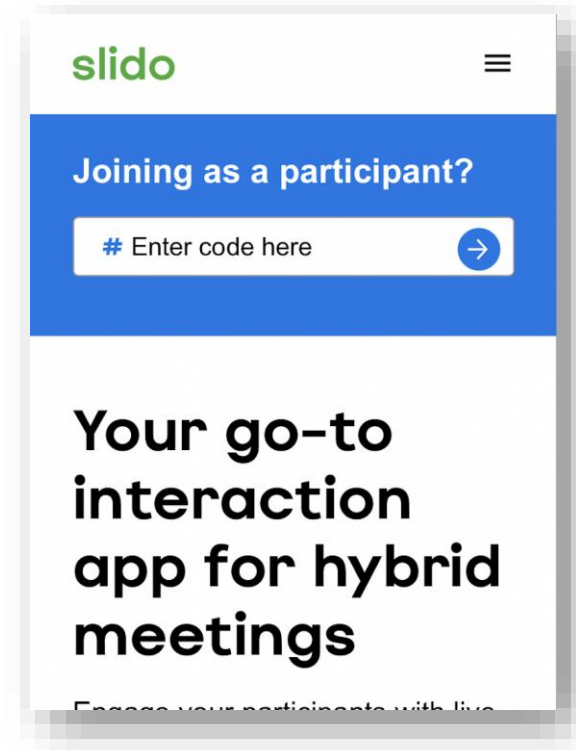
Une approche méthodique :

- 1/ Comprendre la psychologie de chacun : mon profil, mes « drivers », mon « étoile »
- 2/ Faire travailler les individus et les équipes sur leurs envies et les bonnes raisons de changer : les 4 questions clés
- 3/ Accompagner la dynamique par des actions concrètes et les gains possibles
- 4/ Mesurer et évaluer les changements par des indicateurs clés et des outils simples de pilotage
- 5/ Communiquer sur l'état d'avancement et les étapes à mener prochainement

A vous de jouer !

Modalités pour répondre à la question : #378027

1. Sortir son téléphone
2. Taper "slido" dans le moteur de recherche
3. Taper le numéro donné par l'intervenant dans la barre avec « Enter code here »
4. Répondre à la question qui va apparaitre ci-dessous



Pour accélérer la transformation de votre cabinet d'EC, selon vous, la priorité c'est :

1. Modifier la structure (organisation, rôle de chacun,...)
2. Simplifier les processus (activités, tâches,...)
3. Développer un management participatif (délégation, responsabilisation, collaboration)
4. Former les collaborateurs à de nouvelles compétences



Les leviers pour créer de la performance collective

Les leviers pour créer de la performance collective

- 1/ Une organisation agile : délégation, responsabilités, prises de décision
- 2/ Des processus efficaces et modulables en fonction de l'évolution de l'activité
- 3/ Un management collaboratif et reconnaissant des changements réalisés
- 4/ Des collaborateurs en apprentissage continu et responsables de leurs activités au quotidien



**Renforcer l'adhésion et donner envie
pour réaliser vos projets de transformation**

Renforcer l'adhésion et donner envie pour réaliser vos projets de transformation

1/ construire une culture d'entreprise : nos valeurs, notre raison d'être, nos convictions

2/ Formaliser les spécificités du cabinet : notre différence, notre positionnement, notre totem

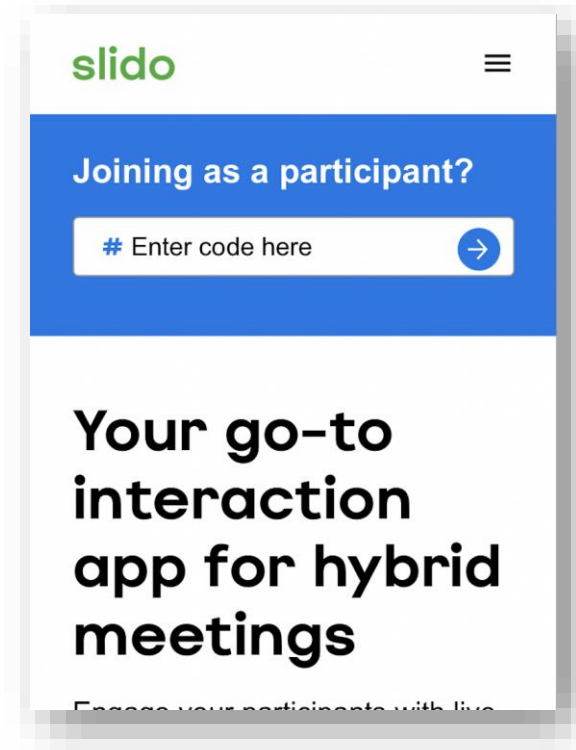
3/ Récompenser individuellement : nos bénéfices, nos challenges, nos résultats, nous...

4/ Organiser des rituels et des modes de fonctionnement commun

A vous de jouer !

Modalités pour répondre à la question : #378027

1. Taper le numéro donné par l'intervenant dans la barre avec « Enter code here »
2. Répondre à la question qui va apparaître ci-dessous



Selon vous, quel levier pour mobiliser vos collaborateurs dans la transformation ?

1. Prime
2. Reconnaissance professionnelle
3. Augmentation de salaire (fixe)
4. Plus de temps en équilibre de vie (vie perso/ vie pro)

Témoignages & partage d'expériences



Elvire Sekloka
Expert-comptable



Virginie Roitman
Vice-présidente de l'Ordre
des experts-comptables
de Paris Île-de-France

Un cabinet moderne !

Une structure agile
Des processus digitalisés et automatisés
Des individus dédiés à des activités
Un collectif en forte cohésion

A vous la parole !



En conclusion

- › Impliquer la(es) personne(s) dans un projet collectif, la réalisation, le sens...
- › Se projeter dans un avenir meilleur, source de motivation
- › Communiquer sur l'avancement et les bénéfices, les gains, les échecs
- › Accompagner les personnes et l'équipe dans leurs quotidiens, l'envie

« Tout seul on va plus vite et ensemble on va plus loin... »

PARCOURS DE LA TRANSFORMATION



Les coachs du parcours



Badria BELGHITI



Michaël BITTON



Isabelle DAVIAUD



Carole DIGER



Viviane STRICKFADEN



Karim ENAIM



Anne HUGUET



Patrick KRZYZOSIAK



Typhaine LEPEU



Sandra PREZELUS

Les mentors du parcours



Laurence ANDRE



Brice BENMOUSSA



Brigitte BISMUTH



Henri GRINBAUM



Ali MEZAGUER



Ange Marie SEMANNE



Alain TAMBIAPPA



Isabelle TOULOUM



Thomas ZEGGAI



Bruno MENSAH

C'est fini pour aujourd'hui !

Notre prochain RV :

Les outils du changement : la mise en œuvre

> Mardi 8 février 2022

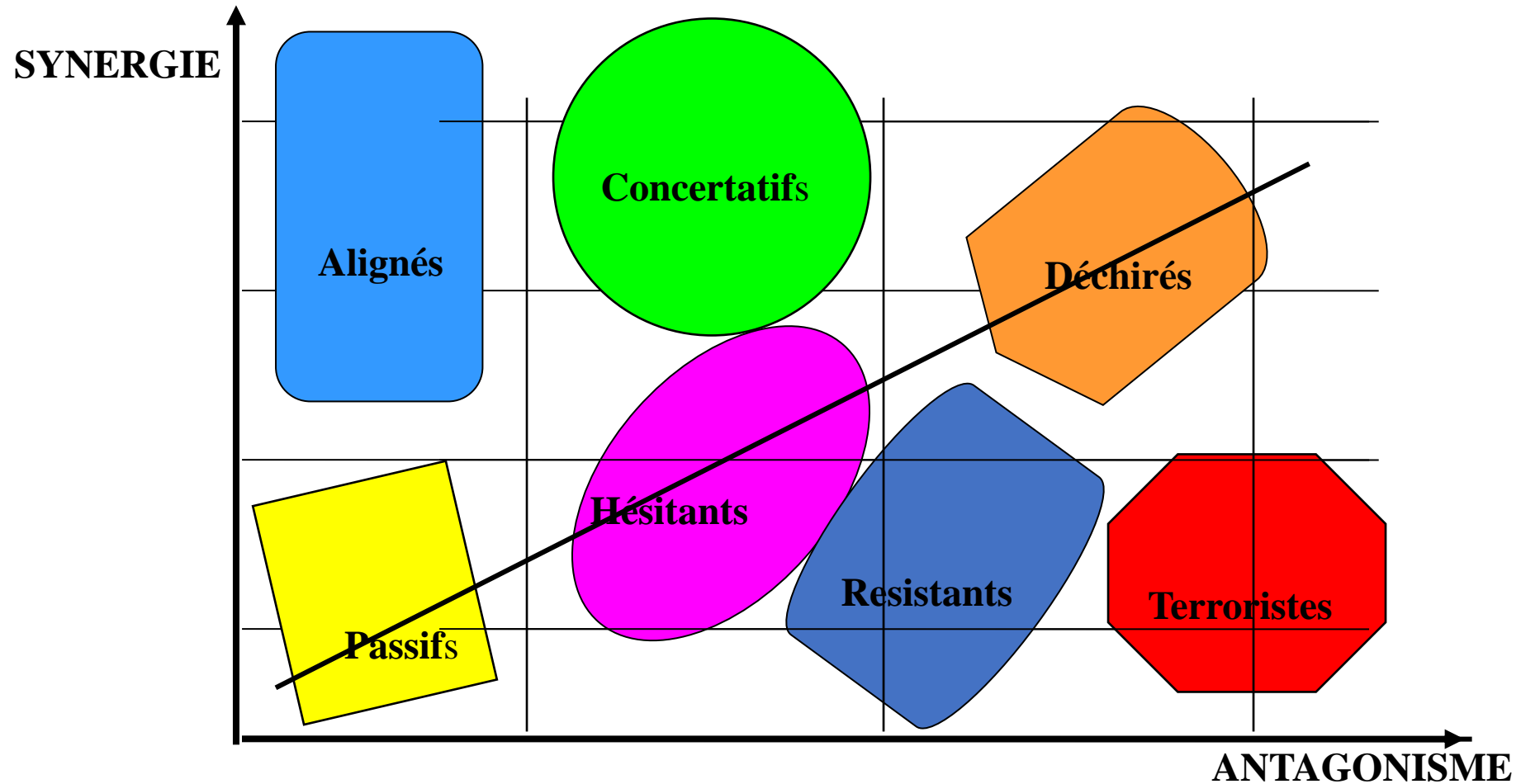
**N'oubliez pas de nous donner
votre appréciation sur cet
atelier sur SLIDO**

Pour aller plus loin ...



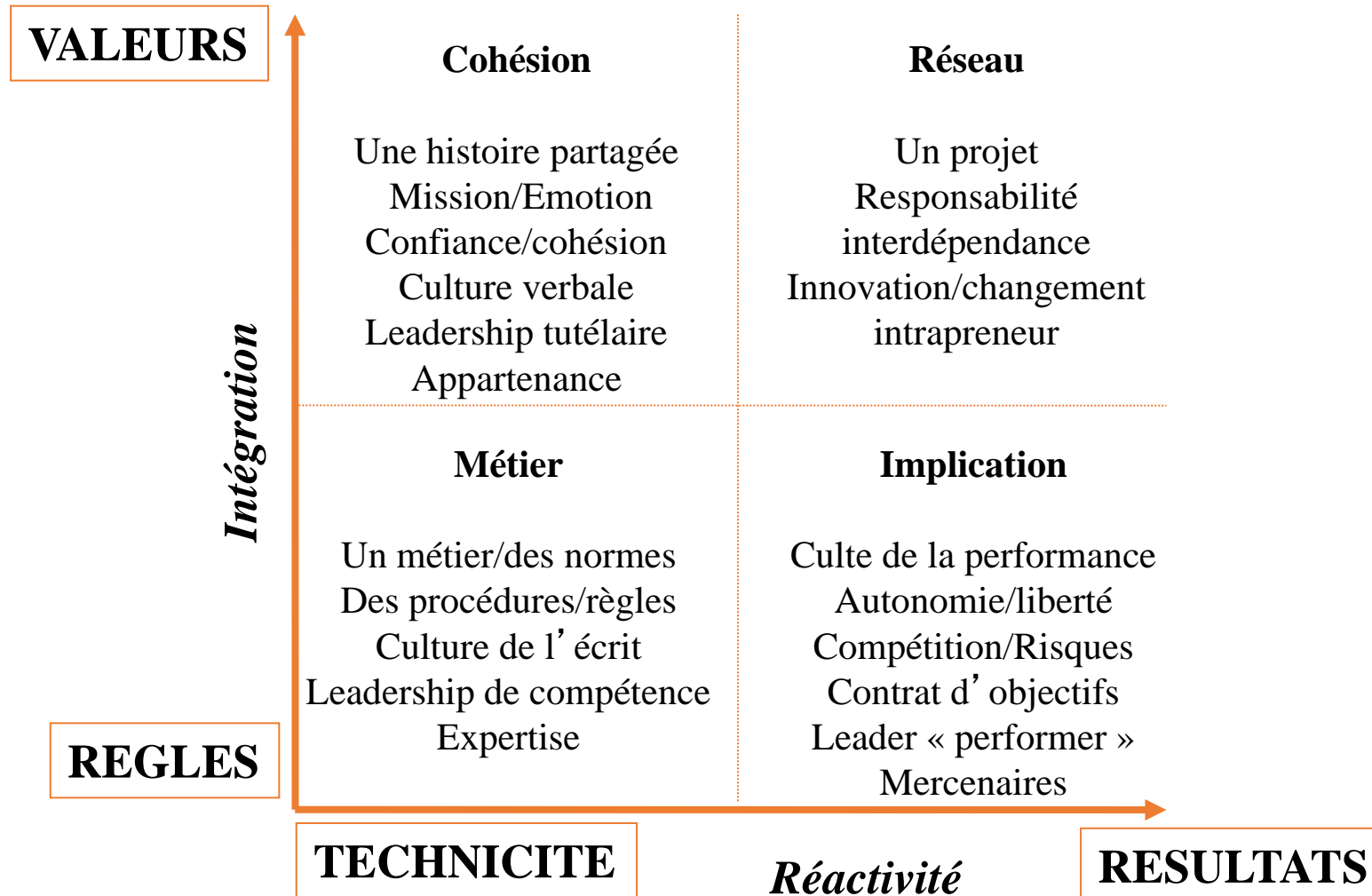
- Quelques méthodes pratiques pour vous aider à identifier et sélectionner des missions

La stratégie des alliés : mobiliser pour changer



Source: J.Ch. Fauvet La Sociodynamique

Fédérer les collaborateurs : comprendre leur profil



Grille d'évaluation perception engagement- questionnaire de perception

Interactions professionnelles

Le collaborateur participe activement aux différents échanges professionnels

Le collaborateur est totalement autonome dans ses fonctions

Le collaborateur inscrit son action dans la stratégie de l'entreprise

Le collaborateur s'implique fortement dans son rôle support

Compétences dans le poste

Le collaborateur remplit les objectifs assignés

Le collaborateur est force de proposition dans son domaine d'expertise

Le collaborateur est perçu par ses pairs comme légitime

Le collaborateur suit les évolutions de son métier

Motivation personnelle

Le collaborateur se montre enthousiaste au quotidien

Le collaborateur est intrinsèquement motivé

Le collaborateur encourage les autres.

Echelle d'évaluation :

Non 0

Rarement 1

Parfois 2

Souvent 3

Régulièrement 4

Grille d'évaluation perception engagement- questionnaire de perception

Progression réalisée

- Le collaborateur met à profit les feedbacks qui lui sont donnés
- Le collaborateur cherche à progresser de lui-même
- Le collaborateur met à jour ses connaissances

Adaptation aux changements

- Le collaborateur perçoit les changements comme des opportunités.
- Le collaborateur est acteur de l'évolution des pratiques professionnelles
- Le collaborateur fait preuve de souplesse dans son organisation

Force de proposition

- Le collaborateur a souvent de nouvelles idées dans son travail
- Le collaborateur arrive à penser au-delà de l'existant
- Le collaborateur fait preuve d'imagination pour résoudre les problèmes

Potentiel d'évolution

- Le collaborateur a envie de progresser professionnellement
- Le collaborateur se donne les moyens de réaliser ses ambitions
- Le collaborateur anticipe les évolutions de sa fonction
- Le collaborateur est en phase avec les valeurs de l'entreprise

Echelle d'évaluation :

- Non 0
- Rarement 1
- Parfois 2
- Souvent 3
- Régulièrement 4