

CAS CLIENT

ACCOMPAGNER LE DÉPLOIEMENT D'UNE SOLUTION INNOVANTE AU SEIN D'UN GROUPE MONDIAL ET LA MUTATION DE SA DSI EN MODE PRODUIT AVEC LE MANAGEMENT DE TRANSITION

CONTEXTE

Un groupe mondial proposant des solutions de paiement aux entreprises décide de lancer un programme de modernisation de son SI Relation Client, et ainsi de déployer un nouveau produit dans l'ensemble de ses filiales. Le projet, initié deux ans auparavant, prend du retard, provoquant un dépassement du budget. Il faut donc donner une nouvelle impulsion aux équipes qui s'essouffent.

Clémence Richard, Senior Manager au sein de Robert Walters Management de Transition, est missionnée pour trouver un manager au poste de Directeur de programme, afin de finaliser la conception de cet outil, mais également de le promouvoir auprès des autres pays du Groupe et ainsi moderniser et harmoniser l'ensemble des processus.



“Le management de transition permet aux entreprises de trouver rapidement des profils expérimentés dotés d'expertises rares et pointues qui peuvent accompagner leurs transformations et présente deux intérêts majeurs : le pilotage des missions stratégiques et le partage de leurs connaissances”



INFORMATIONS CLÉS

- Lancement d'un nouveau produit dans l'ensemble des pays du Groupe afin d'harmoniser l'approche client au niveau international
- Un Directeur de programme missionné en Management de Transition
- Durée de la mission : 1 an



MISSIONS

- Comprendre les freins majeurs et les problématiques rencontrés
- Mettre le programme sous contrôle et remotiver les équipes
- Être ambassadeur de la solution dans le Groupe, convaincre en interne des bénéfices de ce projet

CAS CLIENT

ACCOMPAGNER LE DÉPLOIEMENT D'UNE SOLUTION INNOVANTE AU SEIN D'UN GROUPE MONDIAL ET LA MUTATION DE SA DSI EN MODE PRODUIT AVEC LE MANAGEMENT DE TRANSITION

DEROULÉ DES MISSIONS

- Dès son arrivée dans l'entreprise, le manager de transition a accompagné le Directeur de programme en poste et a réalisé un état des lieux de la situation : des métiers peu convaincus pour certains par cette solution, en proie au doute sur la pertinence de ce déploiement, des budgets qui explosent, trop de prestataires dans les équipes projet, beaucoup de turnover et des équipes en perte de motivation.
- Après avoir tiré des leçons de ce qui a été fait, le manager de transition a dû modifier la gouvernance du programme, en la rendant plus moderne et plus agile.
- Il a donc recherché de nouveaux talents, identifié les potentiels et réalisé de la mobilité en interne afin de composer la nouvelle équipe. Manager aguerré et inspirant, il a su lui donner un nouveau rythme, une dynamique positive et des objectifs atteignables.
- Pour convaincre les DG et DSI des pays du Groupe d'adopter cette nouvelle solution, et particulièrement les plus récalcitrants, le manager de transition a appris aux équipes à vendre la solution et se positionner comme réels partenaires des métiers.

LE MANAGEMENT DE TRANSITION EN BREF

Leader du management de transition, le cabinet Robert Walters a lancé cette activité en France dès 2004. Nos consultants sont des spécialistes et la plupart sont d'anciens professionnels des métiers sur lesquels ils interviennent. Ils entretiennent un vivier actif de managers de transition immédiatement opérationnels : ils peuvent ainsi mettre rapidement des ressources expertes et autonomes à disposition des entreprises afin de répondre à leurs besoins urgents (gestion d'un départ précipité, périodes de transformation, conduite de programmes/projets stratégiques, réorganisation, ou encore difficultés prolongées de recrutement).

RESULTATS

- Projet remis sur les rails et délivré, après deux années de difficultés
- Déploiement de cette nouvelle solution dans les principaux pays du Groupe
- Nouvelle cadence et regain de motivation au sein des équipes
- Nouvelle organisation de la DSI, qui démarre sa mutation du mode projet vers le mode produit
- Manager missionné à nouveau sur une mission de plusieurs mois