



DOSSIER SPÉCIAL

LE MINDSET CHAMPION POUR RÉUSSIR UNE TRANSFORMATION DIGITALE

DIGITAL CHAMPION



AYOUB AZAMI
PDG Groupe MARJANE HOLDING
L'accès et la maîtrise de ces technologies de Big Data a fait naître de nouveaux business models dans notre secteur

WORLD WISE WORD

La Bande à Bono

STARTTECH Kout que Kout, ou comment former les futurs Business Developers PUBLICATIONS le bilan des Assises de l'AUSIM 2022

DOSSIER SPÉCIAL

LE MINDSET CHAMPION POUR RÉUSSIR UNE TRANSFORMATION DIGITALE



Salma JIENE
CEO EVOS CONSULTING



Yasser MONKACHI
CEO ET COFONDATEUR DE DIGITAL & CO
SOCIAL IMPULSE + ACADEMY



Soulimane AMRI
Consultant en Transformation Digitale,
Fondateur de FORCINET



Magali Noé
Fondatrice et CEO du cabinet LES HAUTES HERBES
www.leshautesherbes.fr



Reda TALEB
CEO d'OFFICIUM MAROC

La Transformation selon Coach Hoalid !



Soulimane AMRI
Consultant en Transformation Digitale,
Fondateur de FORCINET

Avec l'évolution accélérée des Technologies de l'Information, les initiatives de Transformation Digitale ont atteint leur apogée au sein des entreprises. Toutefois, la réussite de cette transformation dépasse la simple adoption des technologies et gravite autour de facteurs purement humains.

Selon les études menées par plusieurs cabinets dont McKinsey, BCG et KPMG, le taux d'échec de transformation digitale s'élève à plus de 70 % à cause de problèmes qui sont souvent d'ordre culturel et organisationnel. Face à cette réalité, de nouveaux concepts ont émergé pour faire évoluer les modes de management et surmonter les défis de conduite du changement.

Design Thinking, Agilité, Intelligence Collective, Lean Management ou encore Lean Digital, sont tous des approches et méthodologies qui sont intervenues ces dernières années pour remodeler le management au sein de l'entreprise et replacer l'humain au centre de toute transformation. Cependant, bien qu'on ait assisté à certaines évolutions dans les modes de gestion, les mentalités et les cultures d'entreprises, l'adoption des technologies de rupture s'est avérée beaucoup plus compliquée à assurer face à l'incompréhension des collaborateurs, le manque de vision et d'implication, la résistance au changement, l'enracinement

pourra semblablement réussir pour les entreprises dans leurs transformations ?

- Avoir le soutien du Top Management

Parmi les facteurs clés de succès sur lesquels tous les experts en management insistent lors d'une transformation est l'implication du top management. Cette règle a été bien appliquée dans le cas de l'équipe nationale du Maroc avec l'engagement effectif du président de la FRMF.

Ainsi, dans une entreprise, la mobilisation du top management en tant que sponsor de la transformation garantit sa continuité selon une vision claire et définie, facilite les arbitrages nécessaires en situations complexes et donne accès aux moyens nécessaires pour la mener à bien.

- Communiquer autour d'une vision partagée

La communication claire et transparente du coach Regragui, que ça soit au niveau interne avec l'équipe et le staff ou au niveau externe, a catalysé la mobilisation de toutes les parties prenantes autour d'une seule vision.

En effet, une vision partagée et communiquée évite les hors-jeux dans une transformation. Et si les collaborateurs ne sont pas informés de cette vision, les initiatives qui seront lancées divergeront, les moyens investis seront gaspillés et empêcheront l'entreprise d'atteindre son objectif cible.

- Faire évoluer la culture au sein du groupe

« Beaucoup d'entreprises ont des valeurs que malheureusement peu de leurs collaborateurs connaissent ». Cette situation a été inversée dans l'environnement de l'équipe nationale.

Des éléments de langage souvent évoqués par le coach et les joueurs tels que niya, ondes positives, esprit de famille et rdte lwalidin ne constituent pas uniquement des messages de communication mais de

des habitudes traditionnelles et souvent aussi, la prédisposition à l'échec. De ce fait, les taux d'échec des transformations au sein des organisations n'ont pas été revus à la baisse.

En effet, bien que toutes ces approches paraissent simples, leur concrétisation demande une volonté collective, une énergie fédératrice et « du temps en peu de temps ». Il ne suffit pas de les appliquer mais il est essentiel de les incarner et ce, lors de toutes les étapes, #matches, de la transformation.

« Quand vous avez un cœur, de l'énergie et qu'il y a de l'amour, vous gagnez des matches » - Hoalid Regragui (alias Rass l'Avocat) ou celui qui a fasciné le monde des entreprises par son management lors de la Coupe du Monde au Qatar.

Quel rapport existe-t-il entre les matches de transformation au sein d'une entreprise et les matches dont parle Hoalid Regragui ?

D'une part, les deux requièrent aujourd'hui un mode de management visionnaire et agile

vraies valeurs ancrées dans leurs esprits.

Si la vision rassemble en termes d'action, les valeurs sont bien ce qui constitue le noyau de la culture du changement. Elles rassemblent dans les moments de doute et de démotivation des équipes et participent à la régénération de l'engagement. Établir une culture de transformation autour des valeurs de l'organisation est alors un ingrédient essentiel de la transformation. Par ailleurs, cette culture doit également privilégier la transparence, l'agilité et la franchise pour faire face à tous les désaccords décisionnels et les challenges de la transformation.

« Une culture réussie est une culture dans laquelle les gens peuvent être ouvertement en désaccord et avancer avec franchise » Reed Hastings, CEO de Netflix.

- Construire une équipe agile et stimuler l'intelligence collective

Comme dans les recommandations des méthodologies agiles, Coach Regragui a rassemblé une équipe dédiée capable d'élever son niveau rapidement et faisant preuve de flexibilité. En plus, grâce à son approche inclusive impliquant toutes les parties prenantes (match / sprint retrospective meetings, séances de visionnage en groupe, considération des propositions du capitaine d'équipe et des joueurs, ...), il a pu stimuler l'intelligence collective au sein de son groupe.

En effet, chaque parcours de transformation génère des quick wins et dévoile des pain points. Et c'est grâce à des exercices rétrospectifs et prospectifs assurés collectivement qu'une organisation pourrait en tirer profit.

- Coacher individuellement et collectivement pour créer la cohésion au sein de l'équipe

«La cohésion d'équipe libère les potentiels». Il s'agit d'un constat bien connu dans le

ayant la foi - #NIYA - en le changement, car les mondes du football et du digital sont tous les deux incertains de par l'évolution rapide qu'ils connaissent, les ruptures qu'ils imposent et la diversité des matchs qu'ils proposent. D'autre part, les matches de transformation dans les entreprises, comme ceux du football, reposent sur la stratégie d'un coach et sur les compétences variées et complémentaires d'une équipe, #Mountakhab, qui croit en ses capacités.

Et si nous faisons le parallèle... !

En suivant le parcours de l'équipe nationale du Maroc et du coach Hoalid Regragui lors de la Coupe du Monde, beaucoup de leçons managériales ont été retenues. Et ce n'est pas une surprise que ces leçons soient en totale conformité avec les approches listées préalablement, puisqu'elles touchent autant au système de valeurs d'une organisation qu'à l'engagement de ses membres et ce, sur les deux plans individuel et collectif.

Alors qu'est-ce qui a réussi à Hoalid Regragui et au Mountakhab et qui ►

monde du coaching et que le Mountakhab a confirmé.

Avec ses qualités en coaching, Walid Regragui a réussi également ce pari grâce à sa connaissance approfondie des mentalités (psychologie de la cible), son empathie et son écoute active. Et si aujourd'hui les profils de Manager Coach ou de Leader Coach sont de plus en plus convoités par les entreprises, c'est parce que la réussite de toute transformation dépend exclusivement de l'humain et de son développement et que le management classique ne permet pas cela.

« Management is about process while coaching is about people » - Michael Neill, Auteur et Coach de renommée internationale.

Le management par le coaching individuel et collectif permet de donner du sens à la mission de tout collaborateur en valorisant son rôle dans l'équipe, en l'aidant à développer sa confiance en soi et en l'accompagnant dans l'alignement de ses motivations individuelles pour le changement avec celles de l'entreprise.

- Miser sur la compétence plutôt que l'expérience

Chaque entreprise conduit sa transformation différemment selon son domaine, sa culture, son marché, ses capacités et un ensemble de facteurs qui varient d'une organisation à l'autre. Cela dit, avoir une première expérience réussie ne garantit pas que la seconde le sera également. Il s'agit donc d'un atout purement individuel dont l'impact, bien que positif, reste incertain. Toutefois, comme dit Walid Regragui, « la compétence, soit tu l'as, soit tu ne l'as pas ».

Il est donc judicieux de prioriser la compétence du manager et des collaborateurs et de ne pas la réprimer si ces derniers manquent d'expérience. Il suffit donc de se rappeler quand on fait face à ce dilemme que la transformation n'exige pas de reproduire les mêmes

expériences mais requiert fortement la montée en compétences, l'adaptation et l'épanouissement des talents.

- Adopter un mindset de champion

Avec une équipe qui croit en ses capacités à réussir, l'entreprise pourrait éviter cette posture de prédisposition à l'échec

qui avorte un ensemble de projets de transformation.

Chaque sprint dans la transformation est un match contre ses propres capacités : un match opposant l'état actuel de l'entreprise à l'état cible escompté. Et ce n'est qu'avec un mindset de champion qui se développe d'un quick-win à un autre, à l'image de la réalisation du

Mountakhab, que l'organisation pourrait réussir son pari.

Soyons les champions de nos transformations... Identifions nos Rass l'Avocat et dévoilons le potentiel des Mountakhab qui forment nos entreprises ! ■