

## Témoignages

**Damien Martayan,**  
VP HR, Digital, Operations  
and Data chez Renault Group

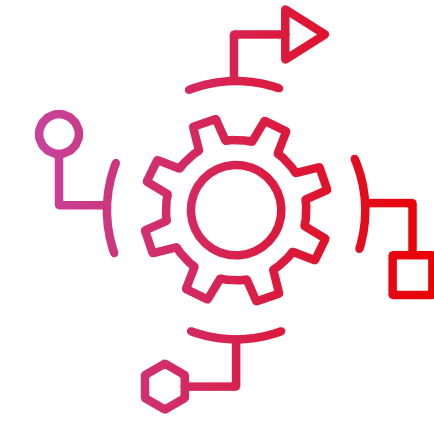
- En 2021, Renault Group a lancé la "Renaulution", une transformation à l'échelle du groupe. Celle-ci se décline en plusieurs objectifs : agiliser des processus vieillissants, accroître la compétitivité, ou encore repenser le recrutement et la fidélisation des talents. Il s'agit donc d'une transformation à la fois digitale et organisationnelle.
- Renault Group a suscité l'adhésion en interne en s'adressant aux collaborateurs avec une communication centrée sur les bénéfices concrets pour leur métier.
- Il était important d'éviter le piège du sous-investissement: Renault Group s'est donné les moyens d'acheter ou de développer les solutions adéquates.
- En réunissant ces conditions, la transformation s'est opérée avec succès. Un exemple : au pôle RH, les collaborateurs ont constaté que leur métier a complètement évolué suite à la Renaulution.

**Pierre-Raymond Pouligny,**  
Group Chief Architect & Head of Public  
Cloud chez Bolloré Transport & Logistics

- Le contexte : une application, vieille de 20 ans, a des problèmes de performance, engendre des coûts exorbitants et provoque la perte d'un client.
- Or cette application est dépositaire de l'intelligence métier de toutes les business units. Il y a donc une nouvelle transformation à mener, à l'échelle du front office et des business units.
- Le sentiment d'urgence lié à la situation a permis de rapidement démarrer la transformation.
- Chaque business unit a été invitée à exposer ses problématiques et sa vision de la transformation IT et business.
- Ce travail a permis de faire naître de nouvelles synergies entre les équipes et d'accroître la compétitivité.

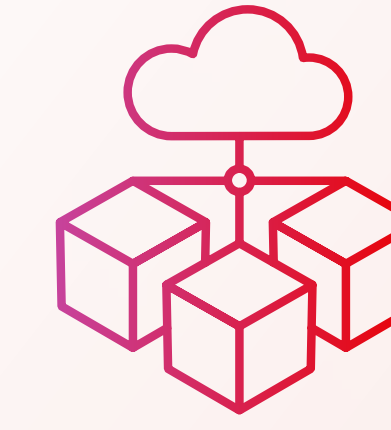
# Comment valoriser l'impact et la pertinence d'une transformation digitale ?

SAISON 1 - PDJ1



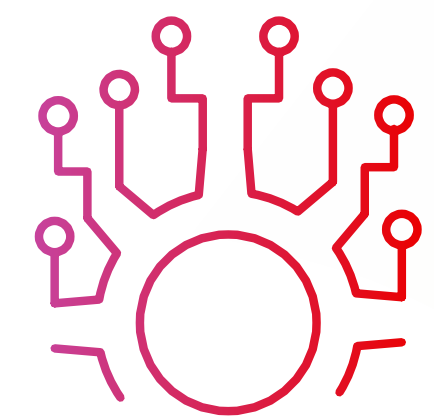
## 1 Comment montrer rapidement la valeur de la transformation digitale ?

- **Prouver l'intérêt financier du projet** en démontrant le ROI des premières actions mises en place.
- **Identifier et mobiliser des ambassadeurs** sur le terrain pour impulser le changement et inspirer les collaborateurs.
- **Créer un sentiment d'urgence.** Il ne faut pas faire peur aux collaborateurs mais les aider à prendre conscience des enjeux de la transformation digitale. Pour ce faire est possible de s'appuyer sur le retour d'expérience des clients, sur un benchmark...
- **Créer une cohésion** autour des sujets prioritaires à traiter pour adresser les problématiques qui apporteront une valeur admise par le plus grand nombre.
- **À ne pas faire** : décréter et imposer la transformation, ne pas susciter une adhésion autour du sens du projet, mal prioriser, sous-estimer l'ampleur du projet, ne pas suffisamment investir.
- **Investir dès le départ** les moyens nécessaires à la transformation : financiers, humains etc.



## 2 Comment définir les objectifs de la transformation digitale ?

- **Prérequis** : créer un langage commun pour tous les collaborateurs, afin que la définition des objectifs puisse être comprise de la même façon par tous.
- **Définir des KPIs SMART** (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporel).
- **Mettre en place une gouvernance** de la transformation et la monitorer.
- **Attention à ne pas se disperser** sur trop de projets simultanément.
- **Évaluer les besoins et les contraintes de chacun.**
- **Distinguer les enjeux stratégiques et opérationnels.** Décliner les objectifs stratégiques à tous les niveaux de l'entreprise.



## 3 Le digital comme vecteur de transformation organisationnelle

- **Il ne faut pas avoir peur de se lancer** : par exemple, pendant la période du covid, beaucoup d'entreprises ont accéléré leur transformation digitale par la force des choses, avec des résultats concrets et rapides pour l'organisation.
- **Mesurer la transformation.**
- **Anticiper et piloter l'évolution des métiers.**
- **Attention à ne pas laisser les ambitions personnelles** influencer le déroulement de la transformation digitale.
- **L'adhésion du projet de transformation par les collaborateurs** dépend beaucoup du climat de l'entreprise. La transformation sera plus facilement acceptée si les collaborateurs ont confiance en l'avenir et que l'entreprise ne traverse pas de crise ou de complications.



+ d'informations