DRH & Communication DSI Groupe

Accompagnement au projet d'évolution de la fonction SI

Mme Audrey POULAIN
Directrice des Ressources Humaines
à la Direction des Systèmes d'Information Groupe

A l'origine de la démarche, un projet ambitieux de transformation des systèmes d'information impliquant 2500 collaborateurs.
Les plans d'accompagnement de cette réforme ont été confiés à la fonction RH, dans une approche collaborative avec les managers.
Pour mener à bien le changement, il convenait à la fois d'agir sur la culture et les outils.

06 Novembre 2015

École du management et des RH

Le projet d'évolution de la fonction SI vise à construire un SI performant, innovant, en capacité d'apporter flexibilité et efficacité aux métiers

Dans le cadre du programme Excellence 2020 et du plan de performance transverse, le Groupe a lancé le projet d'évolution de la fonction SI, celui-ci adresse 3 axes

ORGANISATION

Mettre en place une organisation simple et lisible

→ **5** entités

→ **1** équipe solidaire AMOA + MOE

PROCESSUS

Améliorer notre efficacité opérationnelle et fluidifier nos modes de fonctionnement

→ **20** % de projets Agiles

→ **10** % de décommissionnements par an

COMPETENCES / CULTURE

Renforcer la coopération, l'engagement et le leadership des agents du SI

→ **2500** agents

une appropriation progressive

Dans ce projet, la fonction RH est un partenaire clé dans la construction du dispositif d'accompagnement et le pilotage du changement

Un dispositif structuré autour de 3 temps forts

CIBLER…

… les populations à accompagner en priorité

CONCEVOIR…

… le dispositif d'accompagnement

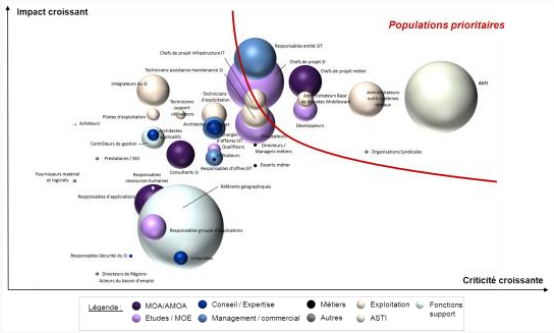
ENCLENCHER

… la mise en œuvre et piloter la transformation

Analyse d'impacts :

45 **agents mobilisés**

Analyse de la force de l'impact (OMOC) et de la criticité de chaque population



3 initiatives phares ont incarné cette transformation et ont favorisé la réussite du projet

Donner à chacun les moyens de prendre en main son évolution

ITnér'ER
Direction carrière !

Captures d'écran de l'outil

- Un outil accessible à tous les agents du SI, inspiré de l'univers des plans de métro
- Une cartographie des parcours de carrière possibles
- Des conseils sur les compétences à acquérir et les formations à suivre

Assurer une présence en proximité et fluidifier la circulation de l'information

- 85 agents maillant l'ensemble des DSI, animés par une communauté transverse d'une dizaine d'agents
- En appui et soutien au management et à l'écoute des signaux du terrain
- Une force de coopération transverse, complémentaire à la ligne hiérarchique

BETWEEN

Fédérer la communauté managériale autour d'une nouvelle donne

SNCF IT for *Change*

SNCF IT FOR CHANGE

- Une communauté transverse aux DSI
- Mettre les technologies du digital au service de la transformation du Groupe et du mieux travailler ensemble
- Se connecter avec l'écosystème du Groupe
- Valoriser les talents du SI

SNCF

Au sein de la communauté *SNCF It for Change*, 750 membres catalysent et consolident au quotidien l'évolution de l'IT

Le changement, l’engagement et les RPS

M. Loïc HISLAIRE

Responsable « Management et Qualité sociale »

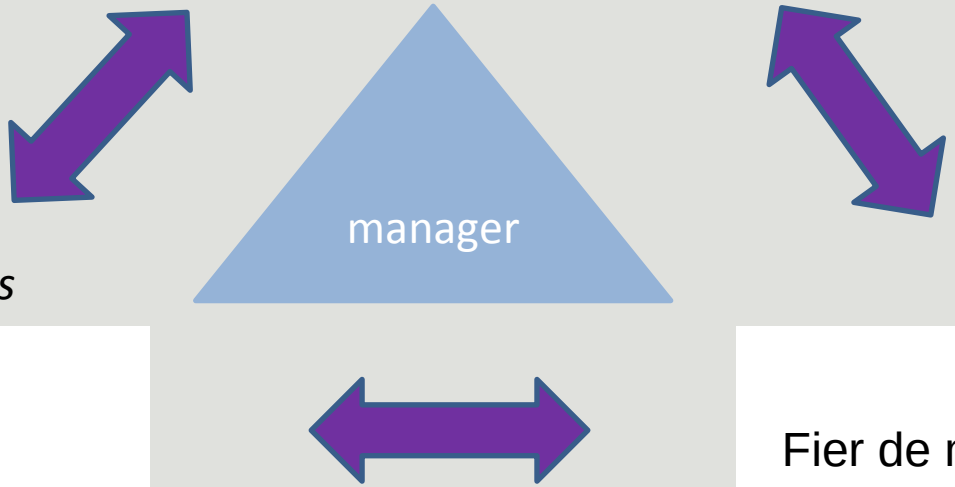
L’estime de soi et la fierté sont au cœur de l’engagement professionnel.

Conduire le changement sans avoir en tête un modèle clair des pratiques managériales que l’on souhaite promouvoir expose à des risques en matière de RPS et de qualité de vie au travail.

Le triangle du manager

Le travail

ACTION
Fier de ce que je fais



Les personnes

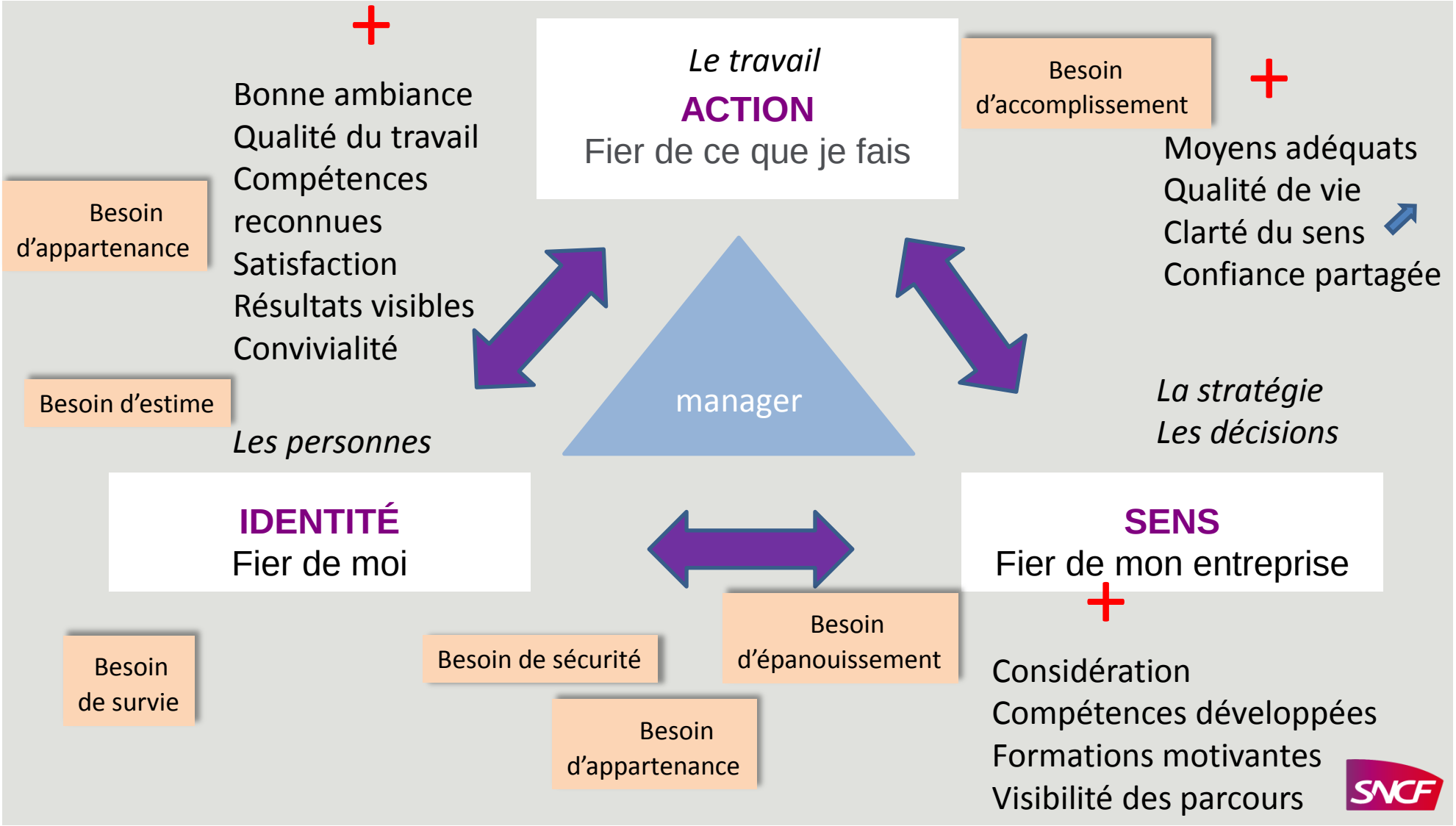
IDENTITÉ
Fier de moi

La stratégie
Les décisions

SENS
Fier de mon entreprise

Le triangle du manager

« Le manager, c'est le pompiste de la fierté »



Le triangle du manager

« Les RPS commencent quand le triangle marche à l'envers »

Le travail

ACTION
Fier de ce que je fais

–

Qualité du travail contrariée
Déséquilibre vie pro/vie perso
Conflits interpersonnels
Pressions extérieures
Relations dégradées
Mal être

–

Charges excessives
Perte de repères
Manque d'autonomie
Manque de soutien
Manque de reconnaissance

manager

Les personnes

IDENTITÉ
Fier de moi

La stratégie
Les décisions

SENS
Fier de mon entreprise

–

inquiétude
Incertitude
Incompréhension
des décisions
Perte de sens

Le clavier des actions

« On retrouve le triangle sur ce clavier des actions»

Le travail

- Témoigner de la reconnaissance
- Préserver l'autonomie
- Enrichir le travail
- Assurer le soutien
- Optimiser les procès de travail
- Clarifier les rôles de chacun
- Réguler les charges de travail

Le manager

- Expliquer les décisions
- Valoriser les formations
- Mettre en place une GPEC efficace
- Communiquer les réussites de l'entreprise

L'entreprise

L' établissement

- Savoir gérer les personnalités difficiles
- Faire appel aux structures de soutien
- Mettre en place des espaces de discussion sur le travail
- Dialoguer en face en face
- Concilier vie pro/vie perso
- Préserver la qualité du travail
- Développer une culture De respect

Les personnes