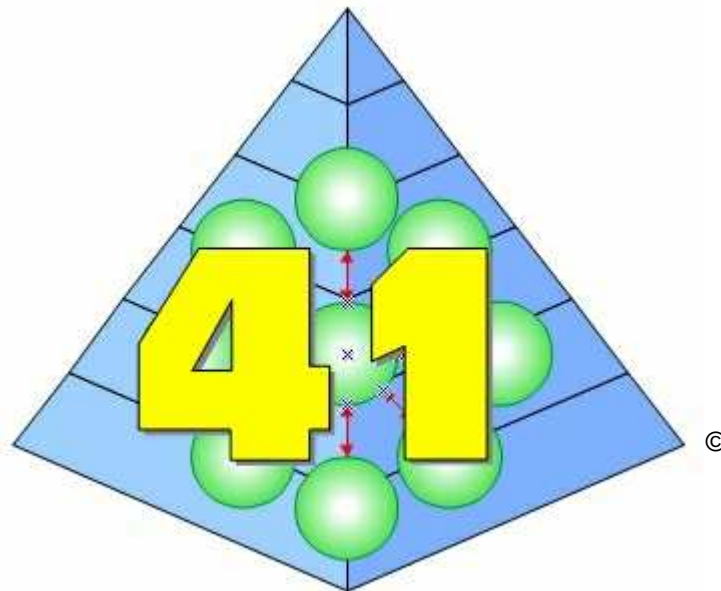




Future-Based Consultancy & Solutions



QUELQUES INDICATEURS DU CHANGEMENT

Introduction + principes d'action / réaction

QUELQUES INDICATEURS DU CHANGEMENT

Introduction + principes d'action / réaction

Outre le fait qu'il y a, en **cas de gestion approximative** des affaires, des symptômes qui devraient se signaler comme révélateurs d'un malaise handicapant

- signes de bonne volonté mal interprétés ;
- idées systématiquement non partagées ;
- projets qui ne démarrent jamais sans heurt ;
- oppositions dégénérant à maintes reprises (conflit) ;
- erreurs systématiques dont on ne tire pas les leçons ;
- mécontentement croissant de la clientèle ;
- perte de clients fidèles ...

... **le changement planifié et les projets en cours bien coordonnés** n'excluent pas le monitoring et l'analyse permanente « des actualités » avec lesquelles l'entreprise se voit confrontée tous les jours.

Il y a (au moins) une bonne quarantaine de facteurs, indicateurs ou tendances (internes et externes), auxquels il faut prêter attention et qui peuvent être révélateurs quant au fait de savoir s'il faut infléchir la conduite du changement (cas d'application assez général) ou envisager la mise sur pied d'une rapide prise en main du problème qui se découvre (cas limite d'urgence).

Ainsi, avons-nous élaboré, après inventaire des cas qui nous furent demandés d'analyser et missions prises en charge, sans oublier la lecture attentive de l'actualité internationale, une liste non limitative constatant que plusieurs de ces « indicateurs », évoqués dans les lignes qui précèdent, sont combinables / associables de manière anticipative. Bien sûr, quand on n'est pas forcé de s'apercevoir que certains s'« attirent » rapidement et dangereusement si on a laissé faire les événements (se remémorer la théorie du temps dégradé !) : la crise est alors au bout d'un chemin beaucoup trop vite dévalé ...

Imaginons le cas d'une entreprise, en « éveil » permanent, dont la conduite du changement fait partie de la politique générale de gestion : il ne faut pas considérer la survenance d'un ou de plusieurs événements, tels que repris dans la liste des événements relevés (*), comme une menace soudaine qui contraindrait la direction à de douloureuses extrémités.

Il faut, au contraire, saisir toutes les opportunités immédiatement disponibles pour se documenter, en team (*problem solving team*), et développer les compétences susceptibles de gérer le cas qui se présente.

Il faut, aussi, partir du principe que cette occurrence représente peut-être ...

- une ou plusieurs opportunités (l'isolement n'existe pas : il y a toujours une longue liste de **dépendances**, **interdépendances** et **relations** à évaluer) qu'il ne faut pas laisser s'échapper et / ou ...

- une motivation supplémentaire pour se résoudre à la transformation de structures dépassées. Le changement, sous l'une ou l'autre de ses formes (voir liste et les types de changement ainsi que définit dans nos méthodologies participatives), aura donc agit comme catalyseur.

Et puis, existe-t-il peut-être des alternatives plus intéressantes encore ... ?

Les projets de collaborateurs dynamiques, mis en attente, vont soudain se révéler très actuels !

La rentabilité de technologies stockées dans les tiroirs des ingénieurs trouvera alors des justifications décisives pour être appliquées dans les meilleurs délais ! Cela étant dit, il est définitivement prouvé qu'une entreprise « disposée » au changement -culture, formation, motivation- affrontera les difficultés avec bien plus d'aisance qu'une autre !

Mais, attention, il y a toujours des exceptions et / ou limites d'absorption dans les cas d'accumulation et / ou cas de complications extrêmes !

Alors, il faut passer à la vitesse supérieure de la gestion de la connaissance.

Mais en commençant par les aspects humains avant ceux de l'électronique !!

(* La liste « 41 » est disponible pour nos clients ou, le cas échéant, lors de la remise d'une proposition de travail.

Extraits de « **BCM / Business Change Management** », édition 2001.

© Daniel C. Renson, 2001

FBC >s / Future-Based Consultancy & Solutions

Pacific Building

14/1403, Willems Street

1210 Brussels – Belgium

Phone +322 230.9590

Mobile +32 476.521.060

Email info@fbc-e.com

Site www.fbc-e.com

Copies, reproductions, distributions ne sont pas autorisées sans l'accord formel de l'auteur
joignable à cette adresse e-mail : info@fbc-e.com

Associated concepts or tags :

Vision
Strategy
Mission
Culture
Organizational culture
Change management
Permission for change
Resistance / opposition to change
Uncertainty management
Organizational change
BPR / BPM
TQM
Etc ...

FBC>s
FUTURE-BASED CONSULTANCY & SOLUTIONS

a DIVISION OF WBM sprl
Brussels, Belgium

[Contact](#)

www.fbc-e.com