

# Changements Accompagnements Contexte et Partenaires

Jeudi de l'Aract - 6 octobre 2016



LE RÉSEAU

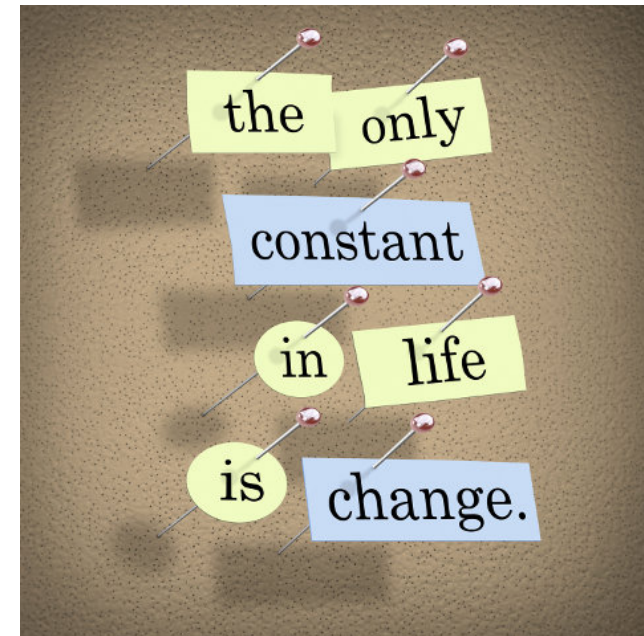
Laurence Vergneaux [l.vergneaux@anact.fr](mailto:l.vergneaux@anact.fr)



## ***Le changement posé comme incontournable :***

- pour s'adapter au marché, aux contraintes économiques, aux nouvelles technologies, aux nouvelles organisations....
- comme « outil » de développement,
- comme réponse aux obligations réglementaires
- .....
- Pour marquer son positionnement dans l'entreprise

- Nouveaux besoins/ Réponses adaptées
- Nouvelles formations / Nouveaux métiers de conseil
- Des modèles diffusés : organisation, management, économique, gouvernance,...
- .... des effets modes



- Pourquoi voulez vous changer l'organisation ?
- Quelles sont vos attentes en termes de résultat ?
- A partir de quel constat (dysfonctionnement ou développement)
- Engagez vous des moyens financiers ?
- Engagez- vous des moyens humains pour conduire et accompagner le changement ?
- Avec qui travaillez vous le changement ?

- Rentabiliser les nouveaux équipements techniques
- Utiliser de nouveaux procédés techniques
- Augmenter la productivité
- Développer l'activité (volume, territoire)
- Pour déménager le site
- Pour répondre aux problèmes récurrents de santé au travail
- Pour faire face aux plaintes
- .....

- Quel prise de risque prenez vous ?
  - Production non atteinte, nouveau process, nouveau marché,
  - Positionnement de la concurrence
- Pour répondre à des appels d'offre ?
- Quelles marges de décision ?
  - impulsion par groupe, nécessité remontée du terrain opérationnel
  - Qui adhèrent à cette idée du changement
  - Le modèle est-il préconstruit ou à construire ?

Des questions de positionnement, de choix collectif, de contexte du dialogue social :

- La parole autonome
- La recherche de convergences pour définir, valider, initier, faire émerger la question du fonctionnement, du travail,
- Le positionnement de chacun dans la conduite du changement
  - Construction du changement / Application d' un modèle
- A partir de constats :
  - portés par le management
  - Issus du travail

- Adhésion au projet
- Porteurs des changements
- Artisans du changement
  
- Pour quels résultats attendus ?
- L'évaluation du changement



- Pour conduire le changement
- Pour concevoir le changement
- Pour mettre en œuvre
- Pour faire faire



- Des blog, des livres
- Des chroniques d'experts
  - Management, observatoire des crises, sciences de gestion, sociologie de la consommation, stratégie et marketing, psychopédagogie,....
- Des tendances tirés par les TIC, le design, la création, l'écoute,

<http://liberation-entreprise.org/>

<http://www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2016/09/12036-trois-pieges-qui-bloquent-la-transformation-des-entreprises/>

<http://www.parlonsrh.com/entreprise-liberee-entre-communication-et-imposture/> Parlons RH

.....

- Décision collégiale: cette exigence n'est pas du goût de tous.
- L'entreprise traditionnelle (...)
  - construite autour de pratiques individualisées, voire individualistes ( recrutement, évaluation, promotion, primes )
  - A façonné des cultures de salariés et dirigeants

*\* professeur universitaire à l'ESCP Europe et auteur de livres dans les domaines du comportement organisationnel et management stratégique.*

- L'entreprise libérée, entre communication et imposture :
  - Idéologie, buzz, profusion de modes,...
  - Captation de vocables : respect, QVT, confiance, ...
  - Mélange des notions de digitalisation, bien-être au travail, bonheur,...
  - Changement de culture façonnée par l'histoire de la société

\* *expert en management des ressources humaines*

- Réduction des coûts liés
  - à la ligne hiérarchique
  - Aux fonctions supports
- Supprimer les contrôleurs
- Partager les savoirs, les expertises
- Mobilité fonctionnelle et évolutions des collaborateurs
- Augmentation de l'innovation collaborative
- .....
- Utilité du management : Rôle et compétences
- Conservation du pouvoir au dirigeant (à défaut de management)
- Nier la technicité, la spécificité des fonctions supports
- L'auto-contrôle et le contrôle de tous par tout le monde
- Quelle valorisation et reconnaissance de son travail
- Augmentation des jeux internes de pouvoir....

# Merci de votre attention

**ARACT Aquitaine** [www.aquitaine.aract.fr](http://www.aquitaine.aract.fr)

202, rue d'Ornano 33000 Bordeaux

**Tél. : 05 56 79 63 30**

*Laurence VERGNEAUX* [l.vergneaux@anact.fr](mailto:l.vergneaux@anact.fr)