

## SE10B

# Comment Gérer un Changement stratégique

## Cinq stratégies pour gérer le changement stratégique :

### N°1: gérer les **TENSIONS** du leadership.

Ces tensions naissent quand on essaie de “prendre le meilleur du passé et être ouvert à ce qui peut nous permettre de nous améliorer.”

### N°2: éviter le **PILOTE AUTOMATIQUE**.

Le changement stratégique nous demande de faire les changements qui en valent la peine et de changer nos habitudes pour être plus efficaces.

Pour vendre le changement, soyez-en la **MUSIQUE**.

Un leader du changement doit générer la prise de conscience de la nécessité du changement chez les autres, pour qu'ils s'investissent dans sa mise en œuvre.

**N°3:** se dire que le changement n'est **JAMAIS** achevé, On a un besoin naturel de résolution. C'est pourquoi pour maintenir l'excellence il faut mettre la barre plus haut et garder le rythme sur la durée, ce qui permet de rester concentrés sur les changements et de conserver l'enthousiasme.

### N°4: avoir une vision **SOUPLE** mais **DIRIGEE**.

La vision qu'on propose doit avoir assez de force d'attraction pour pousser nos collaborateurs à aller de l'avant.

Le devoir d'un leader est de faire en sorte que sa **vision garde sa fraîcheur et sa force de conviction**.

Ainsi, **la vision peut accomplir deux choses:**

**A.** Elle nous permet de dire OUI à ce qui est essentiel et “non” à ce qui n'est pas important.

**B.** Elle permet aux leaders d'être une source d'**ESPOIR** en aidant les autres à surmonter les déconvenues et les obstacles dont est pavée la route du changement.

### N°5: faire de la formation continue **STRATEGIQUE**.

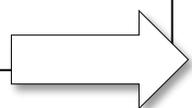
#### EXERCICES EFFECTUES

*exercice d'ouverture* : après une réflexion individuelle et une concertation, le groupe décide d'un changement dans la Session en cours, et le réalise. Comment cela a-t-il été décidé, est-ce un changement utile, existe-t-il des changements arbitraires ?

*Exercice 1* : « les 3 stades de Changement », le Status Quo, la Transition, et l'Intégration totale comprises au moyen de l'exercice du déplacement physique dans la salle (partie 1), puis décliné au service d'un domaine de mon travail qui nécessite un Changement Stratégique (Partie 2).

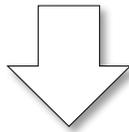
*exercice 2* : « soyez la musique », ou l'étude des 3 cas scénarisés de travail sur la prise de conscience de la nécessité du changement par les Equipes.

*exercice 3* : quelles sont les méthodes actuelles de votre Entreprise en matière de formation stratégique ? Quelles améliorations pourraient y être apportées, avec pour inspiration les pratiques des Entreprises les plus admirées de votre secteur d'activité ?



## Suggestions pour votre Plan d'Action Personnel

1. Quel prochain séminaire/réunion vous permettrait d'utiliser l'exercice 1 « Status Quo, Transition, et Intégration totale » pour illustrer les étapes progressives que vous souhaiteriez faire parcourir à votre Equipe. De quel changement s'agirait-il ?
2. Faites la liste des changements à venir dans votre activité/Equipe/Entreprise. Identifiez ceux qui sont stratégiques et ceux qui ne le sont pas.
3. Quelles formations permettraient dès aujourd'hui d'amener vos Equipes au niveau requis par l'avenir de votre activité ? Pourquoi ? Quelles évolutions et indicateurs vous permettent de confirmer cette prévision ?
4. Analysez en quoi votre comportement de Manager est *souple mais dirigé* en ce qui concerne l'avenir de votre activité , et de quelle façon vous le manifestez à votre Equipe.



## Aide à la décision pour votre idée de Plan d'Action personnel

**1. Je vais utiliser cette idée dans mon équipe / département / entreprise :**

A. (commencer) \_\_\_\_\_

B. (arrêter) \_\_\_\_\_

C. (continuer) \_\_\_\_\_

**2. Je vais commencer le :** \_\_\_\_\_ (précisez la date)

**3. Les bénéfices attendus de cette action seront pour mon équipe / département / entreprise :**

A. Bénéfice non-financier : \_\_\_\_\_

B. Bénéfice en réduction de coûts : \_\_\_\_\_

C. Bénéfice en augmentation de Chiffre