

Le leadership créatif

Le changement comme occasion énergisante pour l'entreprise

« La seule permanence, c'est le changement : on ne se baigne jamais deux fois dans la même eau », disait Héraclite (VI^e siècle av. J.-C.). Selon

où la gestion du changement devient la tâche pour tous. Voyons comment prendre ce virage avec succès!

Dans cet article, nous aimerions vous faire

changement radical dans les exigences des clients de l'entreprise. Pour M. Raymond LaFontaine, président de LGS, ce changement a été perçu comme une occasion d'affaires dans

Ken Blanchard, auteur du livre *The One-Minute Manager*, et très certainement Aristote avant lui, la plus universelle des expériences humaines, c'est le changement.

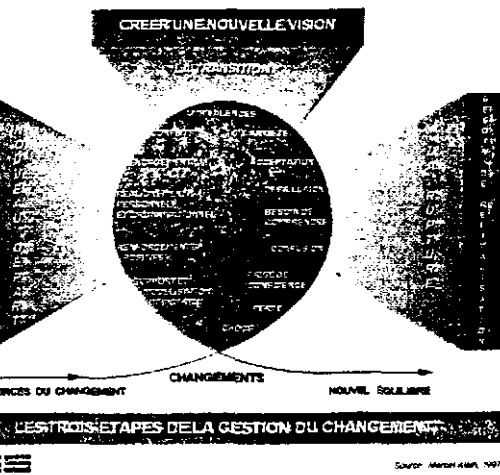
Est-il besoin de rappeler, en cette fin de millénaire, tous ces changements impensables il y a dix ans : mondialisation des marchés, abolition des barrières tarifaires, explosion littérale des nouvelles technologies hallucinantes (cellulaires, fibre optique, miniaturisation électronique, médecine de l'invisible et du nucléaire)? Tout change, tout bouge et tout peut menacer notre besoin atavique de stabilité. Tout

cela peut être essouffant pour les entreprises et les individus.

Nous vivons également tout un éventail de changements. Certains sont de nature adaptative, d'autres de nature innovatrice. Les changements de nature adaptative mettent largement l'accent sur la maintenance et l'amélioration de la situation existante et sur le règlement de problématiques bien définies, tandis que les changements de nature innovatrice mettent l'accent sur le principe de faire les choses de façon différente, motivés par des problématiques non définies et connues à l'avance ou non structurées.

Si nous essayons d'ignorer la situation, le changement risque toutefois de nous déséquilibrer. Nous ne pouvons même pas fuir, car il n'y a aucune place pour nous sauver. Mieux vaut donc faire face à la situation et trouver les solutions.

La manière dont nous pensons, dont nous agissons, devient très importante. De toute évidence, nous ne sommes pas aptes à contrôler tout ce qui nous arrive. Heureusement, nous pouvons contrôler notre réaction face aux situations. C'est l'âge de l'instabilité.



la mesure où l'entreprise parviendrait à modifier son expertise pour ajouter un nouveau créneau à son offre de service, le conseil en management. Le groupe-conseil en management s'est donné comme objectif de soutenir le processus de transformation organisationnelle chez les entreprises clientes. Sa concrétisation a multiplié les occasions d'affaires.

Comme disait Bernard Roy, vice-président, Conseils en management pour LGS, les dirigeants sont de plus en plus nombreux à croire que la gestion du changement est le meilleur moyen de remettre le

découvrir comment une entreprise s'est adaptée, ainsi que la démarche qu'elle entreprend avec sa clientèle pour l'accompagner dans l'implantation du changement et la manière constructive dont il faut traiter tous les changements, même les plus sophistiqués.

Une plus grande adaptation est nécessaire

«Le changement actuel nécessite de grandes facultés d'adaptation que NOUS ou NOTRE ORGANISATION n'a pas souvent eu à développer jusqu'ici, entre autres, celle de trouver des occasions à la nécessité de changer», disait Marcel Alain, auteur du livre *Prendre en main le changement : stratégies personnelles et organisationnelles*.

La réponse à ce rythme se trouve donc dans l'adaptation et la transformation de nos organisations, afin que nous demeurions concurrentiels. Voyons comment LGS, une firme lancée initialement pour fournir de l'expertise informatique, s'est adaptée, en pratique, à l'interne et envers ses clients.

La vélocité du changement observé génère de nouveaux besoins forçant un rythme de

potentiel créatif des employés au service de l'entreprise et d'harmoniser les objectifs de l'organisation avec les objectifs du personnel.

Être visionnaire n'est pas suffisant

Dans sa tâche de revitalisation de l'entreprise, le choix du dirigeant est soit de réagir de son mieux par ses propres moyens ou de s'y préparer, parce qu'il sait que c'est souvent une belle occasion de transférer «la propriété du changement» de la direction générale à l'organisation dans son ensemble.

Richard Beckhard a été le premier à populariser une «formule», maintenant très bien connue, sur le changement qui nous aide à évaluer l'efficacité de notre démarche de changement. D'après M. Beckhard, les organisations et les particuliers changent lorsque :

- la situation actuelle crée des insatisfactions ou DOLÉANCES (D);
- il existe une VISION (V) claire et partagée de l'avenir souhaité;
- il existe une feuille de route des PREMIÈRES (P) ÉTAPES vers la réalisation de cette vision,

«La gestion du changement est avant tout la recherche d'un équilibre entre nos aspirations et notre capacité à les réaliser, tant pour les personnes que pour les organisations.»