

Tasmanne

Les Escales de la Transformation

- Un peu d'histoire
- Définir la transformation
- Transfo et philo

4ème escale

Nos convictions

Prochaines escales

- Positionnement, périmètre, mandat
- La posture
- Interviews





“ Bienvenue dans le quatrième épisode de notre série "Les Escales de la Transformation", dédiée à éclairer les enjeux cruciaux de la transformation de toute organisation.

Dans cet épisode, nous explorons les fondements essentiels qui guident ces projets : De la nécessité de **donner un sens** et une **vision claire** à l'entreprise, à l'importance de prendre le temps nécessaire pour que les parties prenantes **embrassent le changement**, chaque conviction est soigneusement examinée.

Le rôle central du Chief Transformation Officer (CTO) dans ce processus est également mis en lumière.

Bonne lecture ! ”





Episode 4

NOS CONVICTIONS SUR LES PROJETS DE TRANSFORMATION EN ENTREPRISE



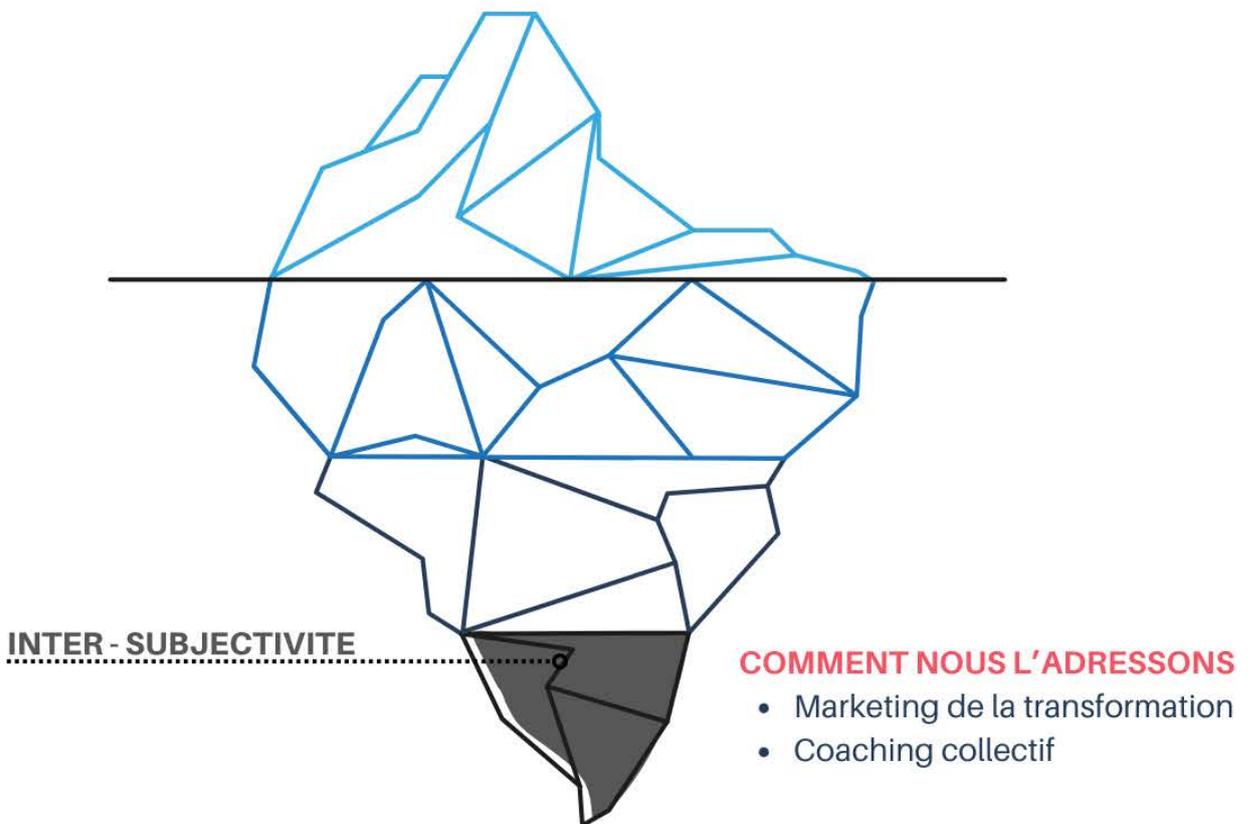
DONNER DU SENS



La raison d'être - Vision

- La vision doit permettre de mettre en cohérence l'**ambition de l'entreprise** (là où l'entreprise veut être), les attentes de ses **clients**, le sens pour les **salariés**
- Elle répond à la question **POUR QUOI ?**

Comme décrit dans l'épisode précédent, cette vision répond au besoin existentiel de sens.



L'alignement des parties prenantes : Les acteurs doivent reconnaître le **besoin urgent de changement**. Les attitudes telles que "c'est comme ça qu'on a toujours fait les choses ici" sont particulièrement corrosives, surtout si elles sont partagées par le management.

Le temps perdu dans des débats sans signification et dans la bureaucratie est un signe que l'organisation ne soutient pas pleinement la transformation. Le CTO doit être déterminé à passer outre ces comportements négatifs, et **embarquer l'organisation dans l'action**.

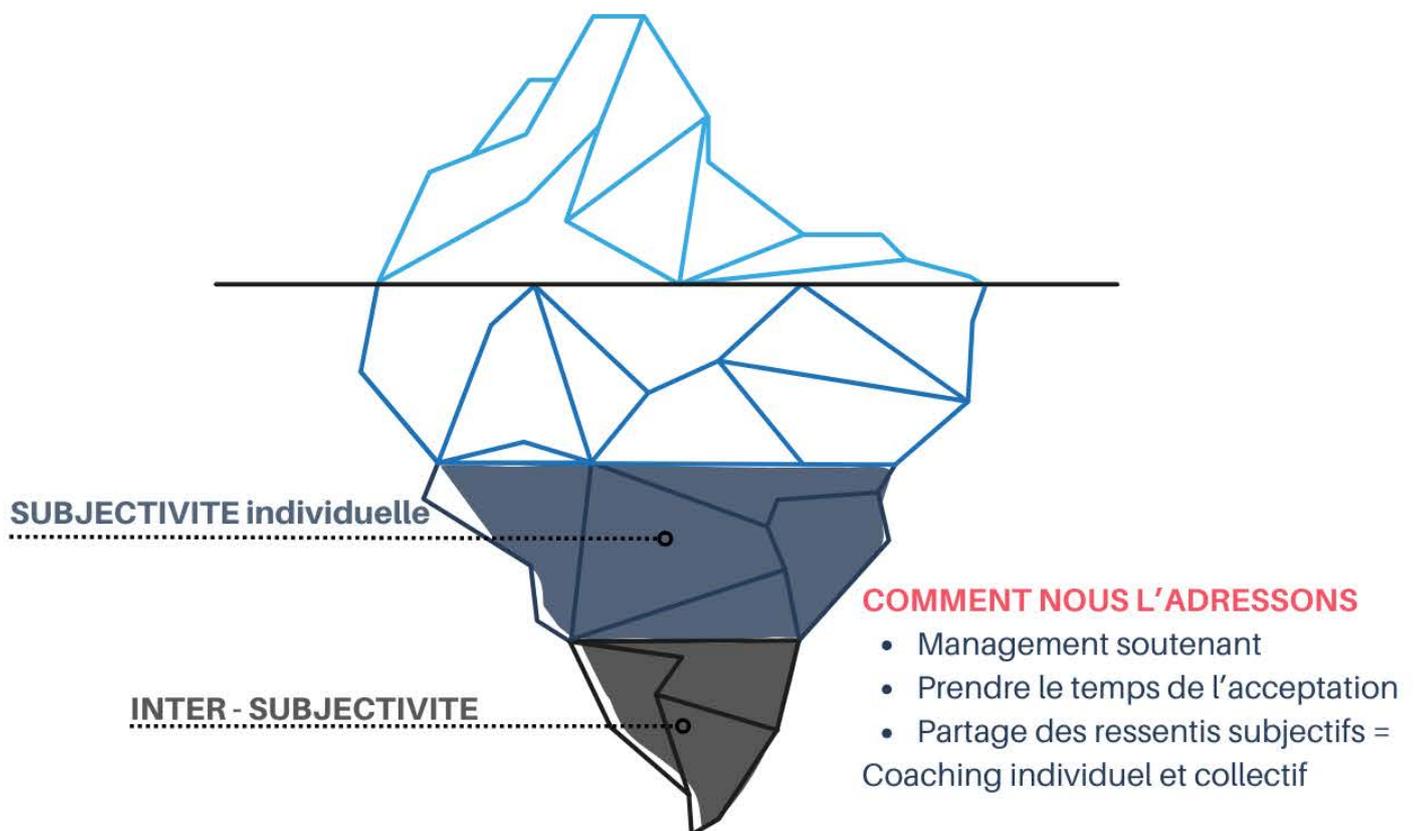


DONNER DU TEMPS



Aligner les parties prenantes :

- Pour bouger, les parties prenantes doivent **reconnaitre** au plus profond d'eux même le besoin urgent de **changement**, pour répondre à leur besoin de **sécurité** et de **sens** ;
- Les attitudes telles que "c'est comme ça qu'on a toujours fait les choses ici" sont normales, et sont le reflet des angoisses existentielles (*voir épisode précédent*) ;
- Le besoin de **sécurité** et de **reconnaissance** est particulièrement actif dans la période d'acceptation.



Théorie paradoxale du changement (Arnold Beisser) :

- Aucun changement durable n'apparaît sous l'effet de la coercition, de l'autorité, de la contrainte, de la persuasion, de la perspicacité exercée par soi-même ou par un autre sur soi-même ;
- On change sans s'en rendre compte quand on se sent en sécurité, quand on se sent soutenu, et quand on a accepté la situation et là on on en est dans la situation (courbe de deuil) ;
- Ou pour le dire autrement : **on ne fait pas pousser une plante en tirant dessus ...**

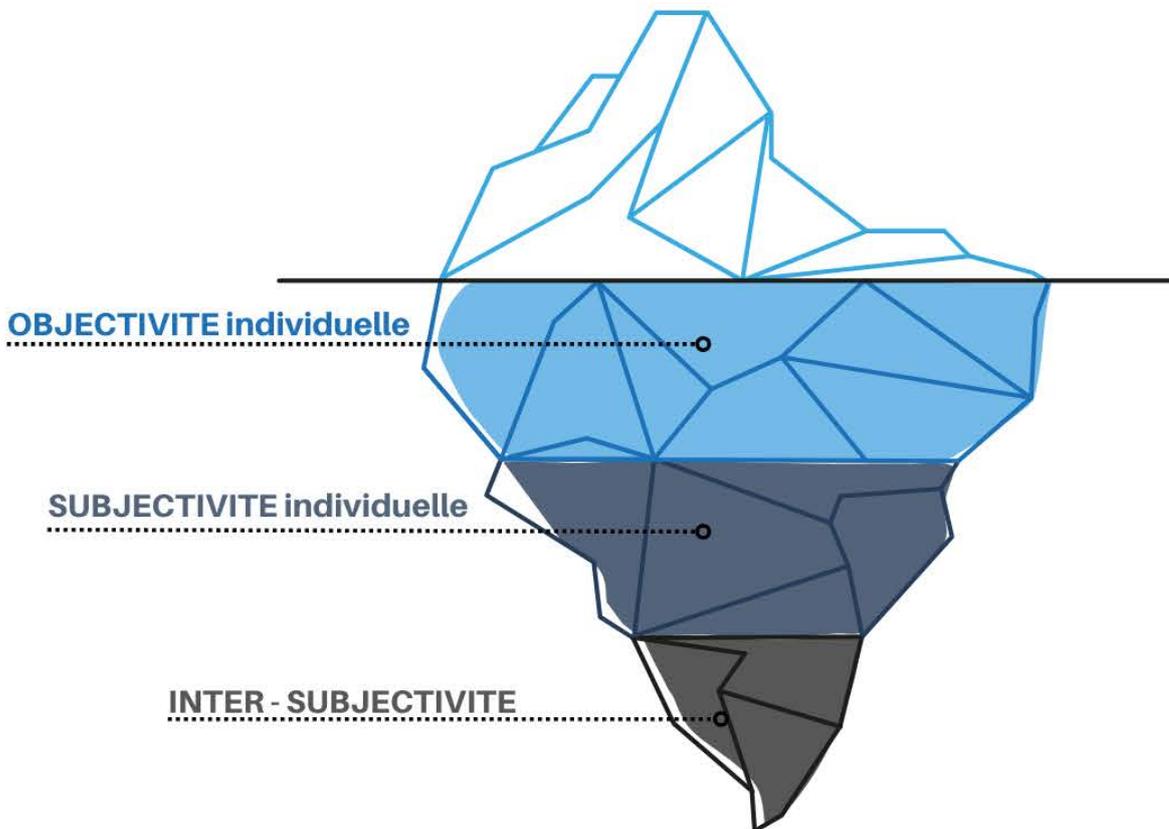


DONNER DU CONCRÊT



Il est important de factualiser les expériences et de mesurer les avancées objectives d'une transformation :

- Sur toutes les strates de l'iceberg ;
- En prenant en compte la subjectivité ;
- En identifiant les « bons » points de repères et points de mesure ;
- En partageant des résultats concrets (directs, plutôt que retours indirects et rumeurs) ;
- En restant au contact des populations impactées.





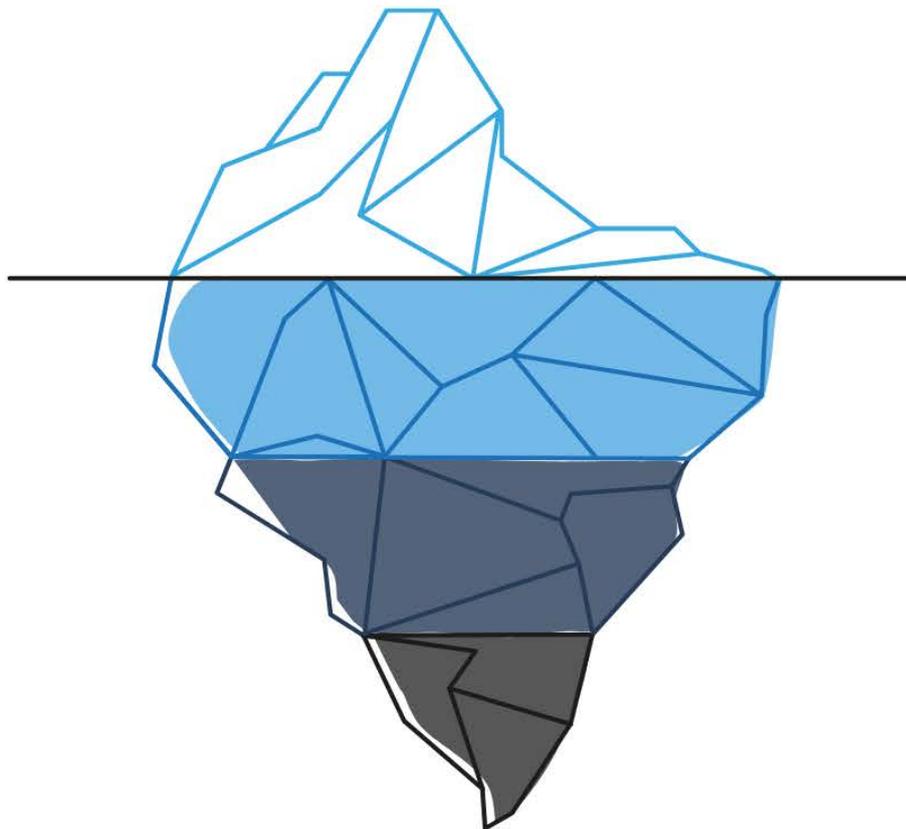
UNE ANIMATION DE BOUT-EN-BOUT

Une transformation se fait à 3 niveaux :

- 1** Les dirigeants dans leur capacité à s'aligner et leur exemplarité, leur capacité à projeter (leadership) et à être initiateurs des changements à commencer pour eux même (exemplarité)
- 2** Les managers dans leur capacité à mobiliser (engagement)
- 3** Les opérationnels dans leur implication au bon niveau (impact réel des changements) vers l'amélioration de leur quotidien (leur rapport à la tâche effectuée)



Et le **CTO** doit animer la transformation en transverse, à ces **3 niveaux** !



On ne mesure la réussite d'une transformation qu'à l'aune de l'impact sur la réalité « ici et maintenant » pour les populations impactées.



“ Dans cet épisode nous avons vu que pour mener à bien une transformation, il faut que tous les acteurs reconnaissent la **nécessité de changer** et que l'organisation soutienne pleinement la transformation. Le CTO doit surmonter les attitudes négatives, animer la transformation à tous les niveaux et mesurer les progrès avec des résultats concrets. La réussite d'une transformation se mesure à son impact sur la vie quotidienne des personnes concernées.

Cet épisode vous a intéressé ?

Nous vous donnons rendez-vous pour **l'épisode 5** Les missions et le positionnement du CTO dans l'organisation ”



Ce quatrième épisode vous a plu ?

La suite arrive très bientôt !



Prochaine Escale

**Les missions et le positionnement
du CTO dans l'organisation**

Tasmagne