

PENSER ET FAIRE AUTREMENT

Pourquoi devons-nous subir un modèle d'organisation qui nous démotive plutôt que de le faire évoluer afin qu'il nous supporte davantage à vivre le projet de l'entreprise ?

Bon début de semaine,

Est-ce que votre modèle d'organisation ou votre modèle d'affaires répond à ce que vous voulez réaliser ? Vous êtes-vous déjà posé cette question récemment ? Quand le modèle ne remplit plus ses promesses, on doit être capable de le remettre en question. Ne pas le faire entraîne une perte de sens qui érode progressivement la motivation des individus et des équipes. Au terme, ce sont les résultats qui ne sont plus au rendez-vous. La capacité à s'ajuster est une question de survie pour les organisations.

D'où vient cette nécessité de changer ? Les changements technologiques sont un des facteurs importants. Regardons l'impact du commerce électronique sur les magasins traditionnels et les grandes chaînes. Leur modèle d'affaires et leur organisation du travail ne sont pas du tout le même. Chaque changement de technologie entraîne une manière différente de penser et de faire. Êtes-vous touchés par ces changements ?

D'autres facteurs influencent. Parmi eux, l'arrivée d'une nouvelle génération dans les postes de direction remet aussi en question la façon de penser l'organisation. Et, phénomène grandissant, les travailleurs venus de l'étranger arrivent avec leur propre bagage. Vivez-vous cette réalité dans votre milieu de travail ?

Comment agir face à ces pressions de changer ? Pour le leader, cela lui demande de prendre conscience des signaux qui viennent de son organisation, mais aussi de l'environnement dans lequel son entreprise ou son organisation évolue. Mais reconnaître quelque chose qui est différent de notre manière de penser habituelle est un défi. Notre réflexe est d'abord de ne pas le voir, de le nier et même, de le fuir, par peur des conséquences. Pour le leader comme pour n'importe qui, cet exercice fait appel au courage. Le courage de se poser les bonnes questions et de faire le cheminement que cela demande et de prendre les décisions qui s'imposent.

Êtes-vous dans ce processus ?

1. Est-ce qu'il y a un élément qui me rend inconfortable dans notre façon de fonctionner ?

- 2. Qu'est-ce qui ne fait plus de sens dans ma tâche ou dans notre façon d'organiser le travail ?**
- 3. Qu'est-ce qui apparaît improductif dans nos façons de faire ?**
- 4. Est-ce que le but que nous nous sommes fixé a encore du sens pour moi, pour notre équipe ?**
- 5. Qu'est-ce que nous dit la réaction de nos clients, de nos partenaires ?**

L'acceptation active de la réalité va nous amener à quitter ce qui ne fonctionne plus pour nous, pour notre organisation et à inventer de nouvelles manières de faire plus ajustées à ce que nous voulons réaliser. Dans le programme d'accompagnement de coaching exécutif, j'entraîne les responsables à entrer dans ce rapport dynamique avec ce qui se vit dans leur organisation.

Cette semaine, je vous invite à regarder où vous en êtes par rapport à cet enjeu de changement dans votre rôle, dans votre équipe, dans votre organisation. Vous savez, cela s'applique aussi à notre vie.

Bon entraînement.

Ronald Young

Coach en entreprise