



O&B

Consulting

Stratégie - Transformation - Innovation

Assurance – Banque – Industrie

Accompagner le changement Co-construire plutôt que gérer ?

Novembre 2020

Transformation – Change Management

Accompagner le changement Co-construire plutôt que gérer ?



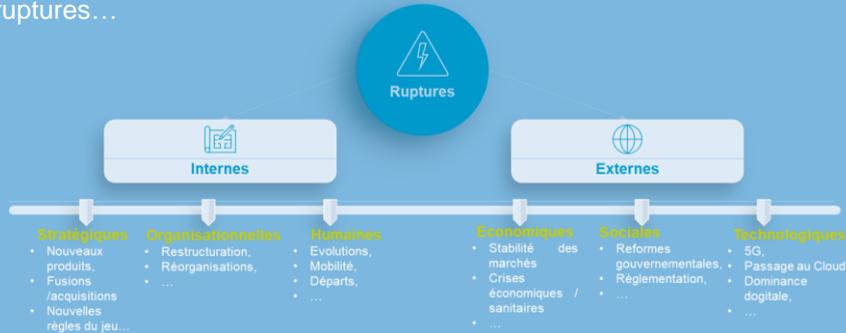
Abdessamad OUNNOUCH
Manager



Olivier D. PICAUD
CEO et co-fondateur

Les organisations face au phénomène de « Rupture »

Les organisations font constamment face à des ruptures de différentes natures qui les obligent à repenser, voire réinventer leurs **operating models** : elles doivent adapter leur mode de gestion “usuel” et l'élever vers un “nouveau” modèle capable d'absorber le choc induit par de telles ruptures...



Impact sur le facteur humain

Face à ces disruptions, les organisations se retrouvent obligées d'amorcer des chantiers d'adaptation ou « **plans de transformation** ». Ils permettent de perpétuer leur développement et d'évoluer. Néanmoins, en entamant ces transitions / transformations, les organisations doivent prendre **en considération le degré d'adaptation ainsi que l'effort de mutation individuelle requis** : **Comment répondre efficacement à une rupture tout en garantissant l'adhésion / la cohésion des individus impactés et continuer pendant la transition à fournir les services attendus?**



Les différentes actions de réponse mises en place pour faire face à ces ruptures **provoqueront indéniablement un changement**. Afin que celui-ci soit mieux maîtrisé, il devient important de prendre connaissance **de la courbe de deuil « Kubler-Ross »**.



Un changement est intrinsèquement lié à la fin, voire la perte d'un acquis. C'est donc en toute logique une phase de deuil. **Selon le modèle Kubler-Ross, les individus, face à un changement majeur, entrent dans un processus composé de différentes étapes avant de comprendre puis d'accepter la nouvelle situation**. Il est possible que certains individus au sein d'une organisation restent bloqués dans l'une de ces phases ce qui entrave l'intégration du changement. **La maîtrise du concept de courbe de deuil permet un accompagnement ciblé des individus sur le chemin du changement**.

L'adoption de nouvelles pratiques ou d'un nouveau modèle organisationnel répondant aux impératifs de rupture doit tenir compte de ces étapes. Il s'agit d'un facteur clé d'aboutissement à une solution acceptée de tous et à des résultats satisfaisants.

→ **Ces résultats ne peuvent aboutir que via une gestion holistique du changement à tous les niveaux au sein de l'organisation.**

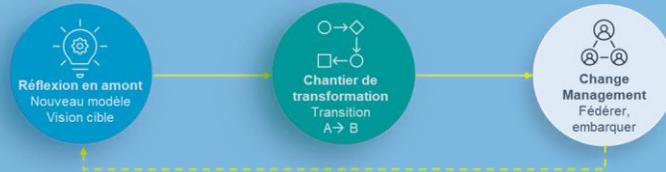
A	Niveau entreprise En tant qu'organisation composée d'un panel de compétences	Le but est de créer une agilité et une persistance à travers l'institutionnalisation de la gestion du changement au sein de l'organisation entière.
B	Niveau projets En tant qu'initiatives de création de valeur	Assurer l'atteinte des objectifs escomptés en phases amonts du projet et atténuer les risques pouvant survenir.
C	Niveau individus A travers la prise de conscience de la nécessité du changement individuel	Assister les individus à assimiler les raisons du changement, le but ultime derrière un tel événement et les aider à adopter et à exploiter l'opportunité induite par ce changement.

Anticiper les ruptures : notre vision chez O&B Consulting

Notre analyse de la situation actuelle

Globalement, les méthodes de conduite du changement opérées par la grande majorité des acteurs d'accompagnement au changement **consistent à aider le management à convaincre les collaborateurs de mettre en œuvre des décisions stratégiques ou opérationnelles gréatement conçues en comités restreints.**

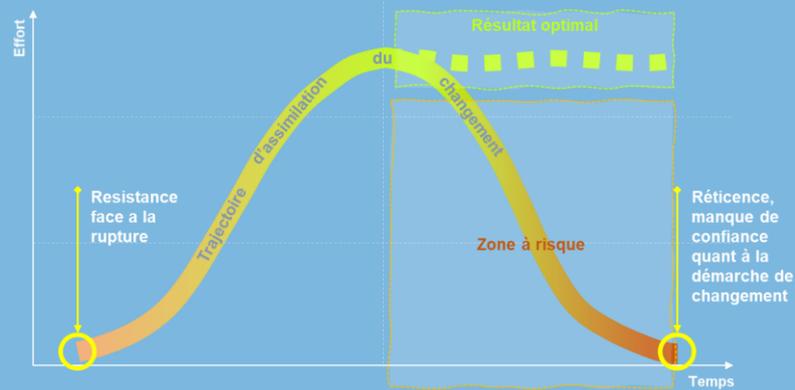
Il s'agit en particulier d'atténuer les réticences liées à la mauvaise compréhension ou l'interprétation des décisions prises ainsi que la crainte que celles-ci peuvent générer.



Chez O&B Consulting, nous pensons que cette approche est devenue inadaptée, face aux vagues successives de changements auxquelles font face les organisations depuis les années 2000 : elle ne garantit pas forcément des résultats permanents, en phase post-transition.

Le risque le plus courant est qu'après adoption initiale, l'organisation finit soit par reprendre ses anciennes habitudes, soit par devenir encore plus réticente par rapport à toutes les actions correctives nécessaires à la transition opérée.

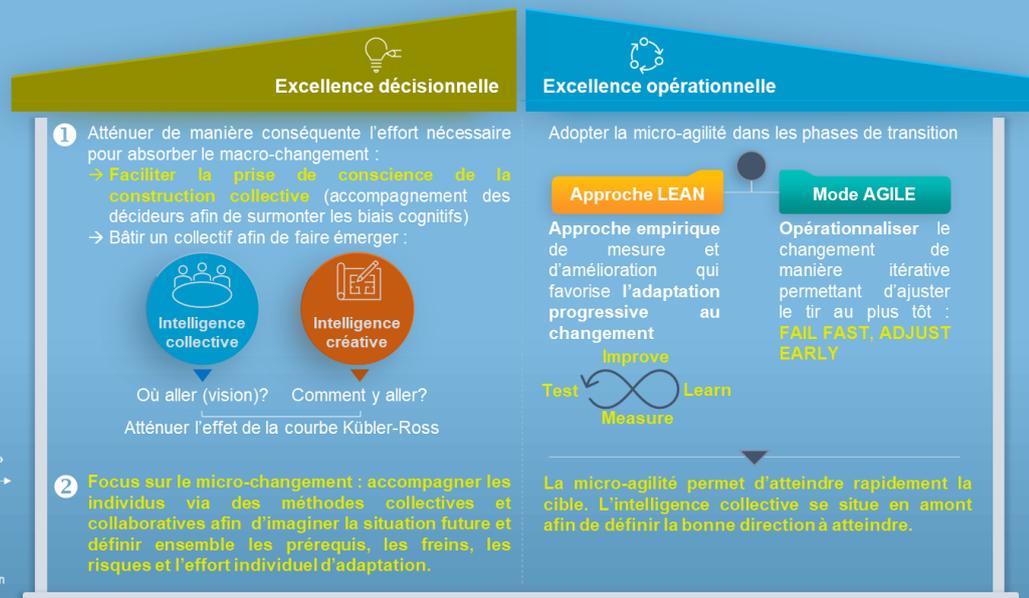
L'approche O&B Consulting permet de palier à ce risque et d'assurer une démarche d'accompagnement au changement aboutissant au résultat optimal en pérennisant l'adhésion collective et le maintien de la nouvelle dynamique créée par ce changement.



L'approche holistique d'accompagnement du changement par O&B Consulting: identifier les points de rupture et co-construire une trajectoire pour minimiser l'impact sur le long terme

Notre méthode consiste à jumeler les phases de réflexion et d'anticipation du changement en amont et les associer aux questions liées à l'exécution de la transition.

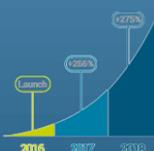
Cela permet de créer une cohésion dès le début et de maximiser le pourcentage de réussite de chaque chantier (sur tous les fronts, techniques et humains).



O&B CONSULTING en quelques mots

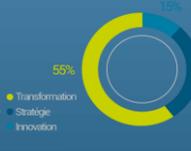
Notre histoire

O&B Consulting est un cabinet de Business & Strategy Consulting, consacré à la Stratégie, la Transformation et l'Innovation sur les secteurs Assurance, Banque et Industrie



Notre différenciateur

- Sont appréciées par nos Clients:
- **Diagnostics pertinents** dans des délais courts,
 - **Solutions pragmatiques**
 - **Méthodes, créativité et capacité à générer du sur-mesure**



Nos équipes

O & B Consulting fait régulièrement du select picking au sein des Grandes Ecoles de Commerce et d'Ingénieurs...

