

Le Changement

**Magloire Biampandou Bole Bantou
et Claudel Grâce Kodia**

Le Changement

Une nécessité ou un danger ?

LES ÉDITIONS DU NET
126, rue du Landy 93400 St Ouen

© Les Éditions du Net, 2023
ISBN : 978-2-312-13321-8

Avant-propos

L'un des facteurs les plus intrinsèquement liés à l'existence humaine est le changement. De la naissance à la mort, les êtres humains subissent une myriade de changements tout au long de leur vie qui ont un impact significatif sur la manière dont ils observent le monde qui les entoure et interagissent avec lui. Le changement peut être défini comme la modification d'un état à un autre, qui est observée dans l'environnement et qui a un caractère relativement durable (Collerette et Delisle, 1998). Il y a changement lorsque l'équilibre précédent est rompu et que l'état futur dans lequel un nouvel équilibre sera créé n'a pas encore été atteint.

Pris absolument, le changement désigne le passage d'un état à un autre qui peut s'exercer dans des domaines très divers et à des niveaux très divers. Selon la nature, la durée et l'intensité de ce passage, on parlera d'évolution, de révolution, de transformation, de métamorphose, de modification, de mutation de régression (i.e. de transformation profonde et durable).

« Il peut y avoir un changement de mentalité dans les années qui viennent, parce qu'actuellement

on arrive à une sorte d'immobilisme qui est terriblement stérilisant. » (Françoise Dolto 1985 « La cause des enfants »).

On distingue le changement « endogène », dû à des causes internes (par ex : les révolutions politiques), du changement « exogène », provoqué par des causes externes (par ex : la révolution du téléphone mobile). Chez les humains, le changement suscite des réactions diverses, allant de l'espoir le plus fou (thème de l'Apocalypse) à la phobie, en passant par le rejet (néophobie, misonéisme). À moins qu'il n'engendre qu'une réaction désabusée comme le montre le roman

Le changement

Le changement désigne le passage d'un état à un autre. Selon la nature, la durée et l'intensité de ce passage, on parlera d'évolution, de révolution, de transformation, de métamorphose, de modification, de mutation. Selon notre source wikipédia.

Le changement prendra donc diverses formes et se caractérise de plusieurs manières telles qu'il est dit ci-dessous :

La réforme, la réorganisation, la crise, la mutation, etc. (changement plus ou moins imposé) ; l'évolution, l'innovation (par l'anticipation) ; la formation, le coaching (par la facilitation) ; la recherche, le développement (par l'amélioration) ; la créativité, la transformation, la métamorphose (par un changement de paradigme).

Voici une illustration d'auteur suivant un cas particulier qui concerne le changement « *D'ailleurs, la pension amènerait un complet changement de vie, remplirait une longue journée, m'éloignerait des habitants du château, serait enfin le commencement d'une nouvelle existence.* » (Charlotte Brontë 1847 « Jane Eyre »). Le changement nous amène à plusieurs alternatifs, mais aussi il nous amène vers une

nouvelle existence pour nous permettre d'aborder d'autres réalités. En ce moment, le changement peut s'identifier à une fusée dont les composantes se détachent de la partie centrale jusqu'à ce que celle-ci atteigne sa destination. C'est l'affront vers l'inconnu cependant espéré relativement meilleur même lorsqu'on est ignorant de tout.

L'importance du changement

On parle désormais de capacité de transformation aussi bien pour une organisation qu'un individu. Le changement apparaît comme la solution à la gestion de toutes les évolutions qu'une entreprise doit intégrer pour survivre et se développer.

La thématique du changement, qui a toujours été présente dans le fonctionnement des sociétés humaines semble aujourd'hui ne plus être une de ses composantes mais un élément central. On parle désormais de capacité de transformation aussi bien pour une organisation qu'un individu. Le changement apparaît comme la solution à la gestion de toutes les évolutions qu'une entreprise doit intégrer pour survivre et se développer.

Dans une logique d'adaptation à un environnement mais également pour construire les stratégies de différenciation sur des marchés concurrentiels, les entreprises ont toujours eu à gérer des changements. Le changement n'est pas toujours une bonne chose. Il peut nous forcer à changer nos vieilles habitudes et nous en imposer de nouvelles, mais il peut aussi être

stressant, coûteux, voire destructeur. Ce qui importe dans le changement, c'est la manière de l'anticiper et d'y réagir. Le changement peut nous apprendre à nous adapter, il peut nous aider à faire preuve de résilience, mais seulement si nous comprenons notre propre capacité à évoluer et à apprendre.

Quand le changement nous rend meilleurs, c'est parce que nous avons compris comment retourner une situation difficile à notre avantage, et pas simplement en raison du changement lui-même. Rick Newman, auteur de « *Rebounders : How Winners Pivot from Setback to Success* » et chroniqueur pour Yahoo Finance.

Le changement n'est pas foncièrement bon ou mauvais. Il est inévitable. Des problèmes surgissent en raison de la vitesse à laquelle il survient et de la menace qu'il constitue pour ceux à qui l'on demande de changer. Selon une maxime utile, un changement se déroule bien quand ce que vous demandez de faire à une personne, une organisation ou un pays est presque aussi facile que de ne pas changer. Malheureusement, ceux qui préconisent le changement sont choqués lorsque les choses se passent mal. Même la compréhension la plus élémentaire des principes du changement faciliterait les transitions, que le changement soit proposé par un gouvernement qui promet une assurance universelle, par le PDG d'une entreprise qui souhaite que ses employés assument davantage leurs responsabilités ou par une épouse qui en a assez du désordre de son mari.

Stan Goldberg, auteur de « I Have Cancer », « 48 Things To do When You Hear the Words » et de huit autres livres sur les thèmes difficiles de la vie

Le changement est inévitable, mais sommes-nous toujours contraints de changer sous prétexte que nous vivons dans un environnement mondial dynamique et hautement connecté ? J'estime que le changement pour le changement n'a rien à voir avec une véritable innovation ou le fait d'encourager la créativité ou d'acquérir de nouvelles connaissances et d'apprendre les nouvelles compétences nécessaires pour rester compétitif. Pour les grandes ou les petites entreprises, tout changement apporté à l'identité de la marque via une modification de l'image, du logo ou du slogan, a un impact sur l'image de la marque et sur la manière dont les consommateurs perçoivent les produits ou les services.

Dans la plupart des cas, les amoureux fidèles de la marque détestent le changement. Il est donc préférable, avant de mettre des changements en œuvre, de se demander : quelle est la valeur ajoutée pour mes clients, mes employés et les autres parties prenantes ? Le changement est positif. Il est aussi souvent difficile. Le statu quo peut être beaucoup plus confortable, mais pour réussir en affaires, vous devez courir vers le changement. Nous vivons dans un paysage de technologie et de communications qui n'a jamais été aussi dynamique. Il y a vingt ans, vous

n'aviez sans doute pas d'adresse électronique. Aujourd'hui, il est devenu difficile d'imaginer sa vie (ou son entreprise) sans courriel.

Il y a dix ans, Facebook n'existait pas, et maintenant 1,25 milliard d'individus et des millions d'entreprises s'en servent pour communiquer. Même si vous n'êtes pas directement concerné par les industries de la technologie et des communications, il ne fait aucun doute que la technologie a joué un rôle majeur dans les changements qui ont affecté votre secteur. Ces changements impliquent que vous devez changer.

Le regretté George Bernard Shaw, dramaturge irlandais et cofondateur de la London School of Economics a dit : « *Le progrès est impossible sans changement et ceux qui ne peuvent pas changer leur perception, ne peuvent rien changer.* »

Décider d'une transformation de but en blanc, l'implémenter sans se préoccuper des impacts à tous les niveaux et être surpris que cela ne fonctionne pas, que les collaborateurs n'adhèrent pas le moins du monde est bien plus fréquent qu'il n'y paraît. C'est l'exemple type d'un changement non préparé et/ou non accompagné convenablement. Le résultat qui résulte d'une telle démarche est immanquablement l'échec.

Ainsi, mener une gestion complète du changement, de la réflexion de l'idée de nouveau projet au suivi de sa mise en oeuvre, en passant par la communication et la mise en place accompagnée de ce dernier est la clé de la réussite.

Une fois le processus familial, une palette d'outils et méthodes peuvent soutenir, enrichir le projet à différentes étapes et divers niveaux et in fine, en assurer la réussite et la pérennité.

Néanmoins, il est important de garder en tête que comme dans de nombreux domaines, le bon sens reste l'élément principal du succès d'un projet. Avant de se lancer dans l'action, il est ainsi important de prendre suffisamment de recul pour analyser la situation, agir en conséquence en choisissant les méthodes et moyens