

	<b>Up ! Enhanced Management</b>	Première édition
	<b>6 Les ressources humaines</b> 6.3 La gestion du changement	<a href="http://www.up-comp.com">http://www.up-comp.com</a> <a href="mailto:contact@up-comp.com">contact@up-comp.com</a>

Industrie	Information
Argent. Mise en avant du commerce marchand. Possession. Pouvoir. Statut social. Travail en tant que priorité. Utilité matérielle.	Développement personnel. Esthétique. Moral de la vie. Plaisir. Sens de la vie. Vivre. Usage.

**Tableau 243 – Les valeurs des phases de l'industrie et de l'information**

Ces valeurs sont des sources de motivation.

### 6.3.4 Les changements actuels les plus usuels

Les changements actuels les plus usuels sont la conséquence de la transition de phases de l'industrie à l'information :

- L'activité de l'entreprise est orientée marketing et non plus orientée production.
- L'entreprise se recentre sur ses métiers de base, se sépare de ses activités secondaires et elle fait plus appel à la sous-traitance.
- L'activité se mondialise au lieu d'être limitée au marché intérieur.
- Les décisions sont décentralisées et non plus centralisées.
  - Ceci permet d'avoir une plus grande réactivité et de mieux coller à la réalité.
  - La conséquence est la réduction des niveaux hiérarchiques et des effectifs fonctionnels.
- Le travail à distance se développe.
- L'entreprise n'a plus une organisation monolithique de type pyramide.
  - L'entreprise s'organise en petites unités autonomes très dynamiques: il s'agit du **management par l'entrepreneuriat**.
  - De nouvelles structures transverses et temporaires se créent selon les besoins : il s'agit du **management par projet**.
- L'entreprise établit des relations fortes de coopération avec certains fournisseurs, avec certains clients et avec des entreprises complémentaires au lieu d'être isolée dans son environnement : il s'agit du **management en réseau**.
- Les relations à l'intérieur de l'entreprise sont plus directes: moins de consensus, moins d'évitement et moins de réunion formelle ; plus de confrontation, plus de conflit.
- L'entreprise n'est plus pilotée dans une logique complètement planifiée mais intègre l'incertitude, le risque et l'anticipation.

Ces changements nécessitent de nouvelles compétences et de nouveaux comportements pour les employés afin qu'ils restent employables. L'entreprise doit alors être une **organisation apprenante** i.e. faciliter l'apprentissage pour ses employés sous toutes ses formes dans le but d'une transformation continue.

### 6.3.5 Les risques inhérents à ces changements

Ces changements redéfinissent la nature des relations entre les employés et l'entreprise:

- L'autonomie crée un lien social plus distancié:
  - La confiance des employés pour l'entreprise est moins forte.