

« Transformation d'ADN et changement de la culture d'une organisation » par Claude ARRIBAS

26 septembre 2016, 20h

*(Ceci est un résumé de ce qui a été dit durant la soirée)*

Les attentes des participants à cette soirée » :

- Retour d'expériences sur l'accompagnement au changement
- Un exemple complet de changement d'ADN, l'histoire
- Pistes de réflexion pour transformer l'ADN du client
- Les bénéfices du changement ADN
- Freins et difficultés rencontrés
- Cas où ça ne marche pas
- Structure hiérarchique
- ADN H ou F, masculin, féminin dans l'entreprise
- Risque d'arriver à cette mutation ? Privilégier seulement l'évolution...
- Est-ce vraiment si profond que cela : changement d'ADN ?
- Pourquoi transformer ?
- Y-at-il un modèle unique de transformation ?
- Quelle est la finalité ?
- Pour l'objectif / l'environnement ?

Changement d'époques ou époque de changement ?

Avant le pouvoir c'était celui qui savait. Maintenant c'est celui qui est capable d'aller chercher l'information.

Ex : les profs nous font plus cours. Ils nous font travailler sur les cours en ligne que nous avons vus avant.

Et paradoxalement, l'entreprise est hyper contrôlante.

Incompatibilité entre ce qui se passe dans l'entreprise et ce qui se passe à l'extérieur.

Et plus l'entreprise a peur, plus elle se rigidifie.

Dans le monde du tourisme, il faut arrivée et partir dans des créneaux horaires fixes, laisser les serviettes sur le rebord de la baignoire.

Ils ont été tellement solides qu'ils n'ont pas vu arriver AirBnB.

Même comparaison entre les loueurs de voiture et blablaCar. Donc le monde connecté est en train de polluer le monde industriel.

Le cadre de référence issu du monde digital bouscule les codes et les parts de marché.

La startup, elle crée et voit en avançant.

Notre job de coach est d'accompagner ces changements.

Exemple de Google : ils ont transformé un système en autre chose sans que tous s'en rendent compte.

Avec un dirigeant, il faut revenir sur du local.

L'ère industrielle a créé des décisions qui ne sont pas appliquées, la manipulation, la soumission, le travail à la chaîne,...

Tant qu'il y avait du fric, ça fonctionnait.

Mais maintenant, on sent que ça ne marche pas bien... sans savoir quoi et comment modifier.

Métaphore entre les solides et les fluides : la société est rigide et SOLIDE. Les solutions qui bousculent sont les FLUIDES.

GLOBAL : Fluide

LOCAL : Solide

On est passé de B2B au B2C au C2C comme leboncoin.

Et le gouvernement n'arrive pas à taxer le C2C.

Génération « nini » pourquoi travailler à l'école alors que je peux regarder sur internet tout ce dont j'ai besoin.

L'entreprise a été fabriquée pare des mecs. Dont c'est créé de manière guerrière. Donc, l'intuition y est peu présente dans l'entreprise.

Rôle du coach : permettre au client de devenir émergent pour faire émerger l'entreprise.

Certaines entreprises ont l'instinct de survie.

Comment positionner cette entreprise sur le futur ?

Croyance de Claude : quand je n'ai plus le choix, c'est déjà trop tard.

Le pouvoir n'est plus à celui qui sait mais à celui qui permet de grandir.

Job du coach : proposer un cadre de référence différent.

Si on change pas de l'intérieur, on ne pourra pas s'adapter aux changements à l'extérieur.

Epigénétique : changer l'ADN à partir de la périphérie.

Trouver une équipe à la périphérie que personne ne voit pour la transformer et la rendre visible et susciter la volonté de changer.

On ne commence pas par la DG car son objectif c'est de garder le pouvoir.

C'est du bas vers le haut et pas l'inverse.

Le plus grand frein c'est le DODIR.

L'ère industrielle a développé la peur du jugement...et de l'échec.

Si je/on accepte l'erreur, cela disparaît.

Cf. Les Rôle délégués d'Alain CARDON.

Réunion à thème open : demander au patron « quelle est ta préoccupation principale ? » c'est ça...blablas. « Et sais-tu quelle est celle de tes salariés ? ».

Objectifs : n'avoir que des plans d'actions au bout des deux jours de séminaire.

Et faire coïncider les deux ou n préoccupations.

PLUS je donne du pouvoir PLUS j'ai du pouvoir.

**Coaching d'Orga : bousculer, bouleverser, modifier les codes...mettre le bin's**

i.e. stopper la polarité ou les polarités traditionnelles, coutumières.

Se mettre le plus loin du dirigeant pour ne pas créer de lien « spécial » entre le coach et le n°1.

Voir Olivier TORRES sur la « Santé du Dirigeant ».