

	Up ! Enhanced Management	Première édition
	6 Les ressources humaines 6.3 La gestion du changement	http://www.up-comp.com contact@up-comp.com

- **L'autodestruction – notamment pour le conflit externe.**
Ceci est la cause de la mort de nombreuses petites et moyennes entreprises dont « l'équipe » ne sait plus s'adapter suffisamment.

6.3.8 Les conséquences d'un non-changement

Une entreprise est obligée de changer continuellement, de se transformer petit à petit, et cela au moins à la même vitesse que celle du changement de l'environnement. Sinon un beau jour, elle s'avèrera complètement décalée et il ne lui reste plus qu'à mourir.

F

La société **Moulinex** a été un des leaders dans le petit électroménager avec notamment sa moulinette à légumes – d'où le nom de la société. Avec le temps, les marges se sont érodées, peut-être par faute d'avoir su adapter ses produits, mais sûrement du fait d'une concurrence féroce, au point de devoir délocaliser une partie de la production. Mais cela n'a pas été suffisant. Après quelques restructurations, la société **Moulinex** a dû déposer son bilan.

L'entreprise **Moulinex** a essayé de s'adapter mais le changement ne fut pas suffisamment en profondeur. Au vu de la vitesse de la fonte des marges, délocaliser peu à peu ne suffisait pas. Il aura fallu délocaliser plus rapidement pour conserver des marges substantielles et réorienter les ressources françaises vers de nouvelles industries où la valeur ajoutée aurait été plus grande, en exploitant leur savoir-faire, en consacrant l'argent des restructurations à de la recherche-développement.

Aujourd'hui, l'entreprise **Moulinex** existerait encore et se serait peut-être même développée.

6.3.9 La gestion du changement contraint

6.3.9.1 Les facteurs de résistance au changement

Les principaux facteurs de résistance au changement sont les suivants :

- **A titre individuel.**
Il y a :
 - **La rétention d'information.**
La culture du secret à mauvais escient.
 - **Les habitudes.**
Le ronron des activités routinières.
 - **La peur de l'incertain.**
Ce qui est connu est sûr ; ce qui est inconnu est risqué.
 - **Les impacts économiques et sociaux.**
Avoir une situation personnelle moins confortable.
- **Au regard des autres individus.**
Il y a :
 - **La perte de pouvoir.**
Moindre budget, moindre encadrement, moindre expertise, moindre relations transverses, etc.
 - **L'effet de groupe.**
Collation défensive à l'encontre du changement.

6.3.9.2 Le processus émotionnel du changement

Lorsque le changement est dicté par la direction du fait de la nécessité et que les employés n'y adhèrent pas d'entrée du fait de l'immobilisme installé par la culture d'entreprise,