

Editorial : Le changement agile comme réponse aux enjeux collaboratifs et digitaux des organisations

David Autissier

DANS QUESTION(S) DE MANAGEMENT 2015/2 (N° 10), PAGES 35 À 35
ÉDITIONS EMS EDITIONS

ISSN 2262-7030

DOI 10.3917/qdm.152.0035

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://www.cairn.info/revue-questions-de-management-2015-2-page-35.htm>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...

Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour EMS Editions.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Question(s) de changement

Editorial : Le changement agile comme réponse aux enjeux collaboratifs et digitaux des organisations

David AUTISSIER,
IRG - IAE Eiffel, Directeur de la chaire ESSEC du Changement
autissier@u-pec.fr

Le terme agile a, dans un premier temps, conquis l'environnement informatique pour ensuite s'insérer dans la sphère organisationnelle. Après les méthodes agiles de développement informatique, on a parlé de management agile pour signifier des compétences d'adaptation, de réactivité et de flexibilité. Ce numéro de Question(s) de Management traite de la notion de changement agile. Le changement agile n'est pas une simple adaptation du management agile. À la différence de ce dernier, il ne vise pas uniquement les compétences des managers mais propose une approche méthodologique collaborative pour l'accompagnement du changement. Le changement agile apparaît comme une réponse à deux enjeux actuels : l'enjeu du collaboratif et l'enjeu du digital.

Les approches instrumentales de la conduite du changement montrent leurs limites tant en termes de réactivité que de participation. Les bénéficiaires du changement ne veulent plus une explication rhétorique, analytique et injonctive du changement mais une participation à celui-ci synonyme de co-construction. Le récent succès de l'entreprise libérée (Getz, Liberté et Cie, Flammarion, 2013) montre cet élan et ce besoin de collaboration et de participation des salariés. Ces derniers ne veulent pas être des exécutants mais des co-constructeurs des systèmes auxquels ils participent. Le changement se vit plus qu'il ne s'écrit. En prônant des boucles d'expériences animées par les managers, le changement agile propose une approche visant à libérer la parole avec le souci de l'efficacité gestionnaire. Comme le montrent certaines communications, les organisations sont actuellement chahutées par le mouvement digital. Avec la difficulté de définir ce que cela recouvre exactement, les organisations passent d'applications informatiques à des applicatifs digitaux. La différence entre les deux tient dans la capacité du digital à être portable. Les transactions peuvent se faire de manière complètement mobile. Cela engage les organisations non pas dans un changement technologique mais d'usages, de pratiques, de comportements et d'organisation. Le cocktail du changement digital est multi-facteurs et il ne peut pas être abordé de manière uni-causale dans une logique de déploiement informatique classique. Le changement agile peut être une réponse à la problématique du digital. Dans le changement agile, l'acte de changement ne s'explique pas mais s'expérimente sur le terrain au travers de scripts collaboratifs et disruptifs. C'est une manière de penser le changement de manière émergente par appropriation expérientielle. De plus, pour avoir une capacité de massification, le changement agile utilise des applications digitales collaboratives.

En 40 ans, la conduite du changement est passée par différents stades à la fois théoriques et méthodologiques. Le changement agile constitue-t-il un de ces stades constitutifs du corpus de cette notion ? Seul l'usage nous le dira, c'est-à-dire son appropriation, déformation et évolution sur le terrain de la pratique. La notion de changement agile ouvre aussi la voie à la réflexion sur l'innovation managériale et le fait de s'interroger sur des modalités de fonctionnement moins processées par le haut et plus autonomes et responsabilisantes au niveau des opérationnels.