

LE MANAGEMENT ET LA NOUVELLE ECONOMIE .

Nous le constatons , l'évolution de la complexité socio – organisationnelle repose sur un changement de logique en nous faisant passer d'une économie industrielle à une économie de réseaux .

Cette complexité s'exprime à travers des environnements , difficilement prévisibles , en mutation accélérée , qui infèrent des enjeux nouveaux et qui induisent un véritable bouleversement économique .

Ces enjeux imposent des changements structurels et organisationnels fondamentaux où les systèmes d'information ont un rôle déterminant , « **car il n'est plus question de changements dans l'entreprise , mais de changement de l'entreprise** » ,

Ils demandent « des comportements psychologiques et sociaux nouveaux , mais aussi d'autres connaissances , des savoirs différents et des compétences particulières » , tant au niveau des managers, qu'à celui des managés qui doivent devenir de véritables forces de propositions et d'actions .

Pour cela , il convient de mettre en œuvre des approches globales nouvelles pour mieux accompagner la mutation nécessaire de la dynamique "managérielle" et pour optimiser la gestion des ruptures environnementales en ré-inventant le réel .

Sachant que ces actions portent , plus particulièrement, sur les domaines suivants :

- ✓ Manager , en la changeant radicalement , sa relation aux environnements ,
- ✓ Se manager ,
- ✓ Manager les individus et les groupes constitués .
- ✓ Manager sa "socio - structure" afin de renouveler le cadre "managériel" dans le but de répondre aux multiples défis sociétaux à venir.

Aux changements évoqués ci-dessus , les nouvelles technologies de l'information accélèrent , depuis plus d'une décennie , le bouleversement du management , de l'organisation des structures et de la gestion du lien humain et social .

Si nous observons ce qui se passe dans le secteur de la nouvelle économie , nous remarquons cinq grands particularismes conséquents de cette nouvelle dynamique :

L'organisation à géométrie variable dans la mesure où le réseau Internet autorise , aujourd'hui , la gestion en temps réel de la demande et de l'offre des produits et des services condamnant les entreprises à faire preuve d'une réactivité sans précédent pour faire face , aux changements de règles du jeu .

La mise à disposition de l'information car la nécessité impérieuse de travailler en réseaux et le développement rapide des systèmes communs d'information à l'ensemble de l'entreprise favorisent l'accès des données nécessaires en fonction des besoins , en temps réel , sans barrière hiérarchique et sans cloisonnement au sein de l'entreprise .

Les nouveaux couples mission / fonction car l'automatisation des tâches les plus basiques , le partage croissant des informations en temps réel , le déplacement de la valeur ajoutée vers « l'immatériel » demandent aux **acteurs sociaux** de diversifier et d'améliorer leurs savoirs et leurs compétences et aux **managers animateurs** , qui perdent définitivement leur rôle de courroie de transmission , de se transformer en une hiérarchie capable de clarifier des intentions stratégiques , de donner du sens , et d'animer en permanence des « groupes déhiérarchisés et pluridisciplinaires » .

La gestion des savoirs et des compétences et le partage des connaissances qui obligent les entreprises à capitaliser sur les gisements internes de compétences , de savoirs et de les faire évoluer ce qui suppose d'organiser et structurer le partage et le développement de leur « patrimoine immatériel » .

La contractualisation différente du lien salarial qui impose une logique de type « **approche individuelle...démarche collective ...sens partagé dans l'actionœuvre commune** » et de nouvelles conceptions du travail et de sa contractualisation .

Nous le voyons , les entreprises se positionnent , dans la net économie , de manière plus spécifique que les sociétés ancrées dans la logique de production .

Elles requièrent aussi , à l'analyse , des types d'intelligences différentes pour optimiser la dynamique dans laquelle elles se trouvent inscrites et que nous pouvons appréhender en cinq grandes tendances lourdes .

L'intelligence sociale qui repose sur la capacité à comprendre les problèmes humains et sociaux , à se mettre en résonance culturelle , à faire preuve de diplomatie et de subtilité , à optimiser la gestion des hommes et des équipes .

L'intelligence collective , de l'ensemble des collaborateurs , représente , en fait , le résultat de la gestion des connaissances et des compétences multiplié par le niveau de coopération des acteurs sociaux et l'expérience capitalisée .

L'intelligence créative se définit par l'aptitude naturelle à utiliser les outils reposants sur les modes de pensées paradoxale et / ou divergente sachant que cela part aussi de la capacité de faire autrement lorsque « **le ratio entre gain escompté et énergie dépensée se dégrade** » .

L'intelligence proactive compose , à l'opposé de le pré - activité avec la complexité et avec l'incertain et , elle admet qu'il faut mieux anticiper le futur que vouloir le maîtriser , et qu'il est plus important de saisir les opportunités que de chercher à prévoir et à éviter les coups .

L'intelligence « situationnelle » reste en résonance culturelle dans le temps et dans l'espace. (**confère le leader fluide**)

L'intelligence émotionnelle repose sur la capacité à gérer le stress en mettant en œuvre les bonnes stratégies d'ajustement tout en acceptant et en gérant la dimension émotionnelle des situations .

L'intelligence économique intègre l'ensemble des opérations de surveillance de l'environnement et , elle représente une culture collective de l'information partagée qui autorise à susciter l'événement plutôt que de le subir .

Dans la nouvelle économie , le référent « managériel » évolue notablement et il peut s'énoncer à travers sept grands axiomes qui doivent être mesurables , afin de les améliorer dans le temps , à partir des concepts clés mis en jeu par chacun d'eux :

L'intégration des trois grandes valeurs , sans en privilégier aucune .

(le respect des personnes , la capacité d'intégrité et la recherche de l'excellence.)

Le regard sur l'extérieur pour élargir son champ de vision , donc sa largeur de champ de conscience , tout en regardant objectivement l'extérieur et en le voyant sans aucune complaisance .

L'intention et l'orientation stratégique pour indiquer , aux autres , la destination et l'itinéraire en vérifiant les cohérences stratégiques .

La réactivité dans l'action afin de mettre en œuvre avec intégrité , énergie et rapidité dans l'exécution , après avoir évalué , de manière réaliste , ce que nous pouvons accomplir .

Le résultat par les personnes dans le but d'obtenir des résultats , grâce aux personnes en les inscrivant dans une dynamique de réussite .

L'exercice des responsabilités pour vérifier sincèrement les résultats obtenus et l'exercice des responsabilités en fonction de ceux-ci .

La capitalisation de l'expérience et le partage des savoirs pour capitaliser de l'expérience et partager les idées et les savoirs émergents .

Nous le voyons à la lueur de ce propos , la nouvelle économie représente sûrement un fabuleux moyen d'opérer de réengineering des organisations pour se trouver en capacité de mieux relayer les défis à venir .