

Bonjour,

J'espère que le sujet de cette newsletter vous a fait sourire. J'ai décidé de mettre un peu plus de moi dans ce petit rendez-vous hebdomadaire. Et comme je suis plutôt une personne rigolote (enfin, quand le contexte s'y prête), le ton de mes écrits sera peut-être un peu plus léger dans les semaines à venir.

Si vous êtes comme moi - ou du moins que vous évoluez au sein d'une structure un tant soit peu organisée (quelle qu'elle soit, même simplement une famille) - vous devez connaître le principe de la planification des objectifs. Ce n'est pas bien compliqué et ça tient en quelques lignes d'explication : on définit des objectifs long-terme à atteindre, des ressources pour y arriver et on tronçonne tout ça en sous-objectifs (en missions, par exemple) pour les années, les mois, les semaines, les jours à venir. Et à la fin de chacune de ces périodes, on évalue où on en est pour estimer quelles actions il faut mettre en place pour redresser la barre, le cas échéant.

Mais ça, c'était avant ! Avant qu'un tout petit virus (c'est tout petit, un virus, pas plus de 400 nanomètres) remette en cause toute cette belle organisation.

Désormais, il est assez difficile de planifier ses actions à long terme parce qu'on ne sait pas du tout de quoi l'avenir sera fait. La confiance en un monde et un quotidien à peu près stable a pris du plomb dans l'aile. C'est pourquoi la question du changement et de l'adaptation au changement est de plus en plus cruciale.

Dans la blogosphère et la vidéosphère, de nouvelles idées apparaissent et comme souvent, elles nous viennent d'ailleurs (USA ou Asie). L'une d'entre elles porte sur la durée des projets en les limitant à trois mois (d'où le sujet de cette newsletter). Mais lorsqu'on y pense, ce n'est rien de plus qu'une modification de terminologie de la gestion de projets (en fait, les objectifs long terme demeurent) et pas une transformation fondamentale de la manière d'aborder les nouveaux enjeux. Au lieu de se concentrer sur l'atteinte d'un but lointain, on se concentre sur un but à 90 jours. Ça permet une focalisation et une mobilisation des moyens plus efficaces mais est de peu d'utilité quand les circonstances changent d'un jour à l'autre.

Je plains sincèrement les enseignants en ce moment qui apprennent la veille au soir pour le lendemain matin quelles nouvelles mesures ils vont devoir appliquer à la grille de l'école... Sans compter leurs efforts de préparation d'activités pédagogiques calibrés pour un certain nombre d'élèves (en classe) et qui se révèlent totalement inadaptés à un nombre réduit d'enfants et à l'enseignement à distance. Comment font-ils pour suivre les progrès de leurs élèves en sachant que personne ne sait s'ils seront là le lendemain ?

On le voit avec cet exemple actuel, toutes les tentatives d'organisation "à l'ancienne" dans des circonstances aussi mouvantes sont vaines et même contre-productives puisqu'au lieu de générer de l'ordre, des résultats mesurables et de la tranquillité d'esprit (c'est le dessein initial de la gestion de projet), elles engendrent de la confusion et du stress chez tout le monde.

---

Je n'ai pas la science infuse et encore moins la réponse à ces questions qui dépassent largement ma compétence. Cependant, ma modeste expérience du changement dans des contextes variés (je ne parle pas du virage que je suis en train de prendre qui n'est ni le premier, ni le dernier de ma vie professionnelle ou personnelle) m'incite à croire qu'il faut totalement repenser notre manière collective et individuelle d'aborder l'adaptation au changement.

Au fil des prochaines semaines, j'essaierai de partager avec vous certaines des idées (dont je n'ai pas la maternité, pour la plupart) qui me semblent les plus porteuses pour affronter ce qui nous attend. Parce que, s'il y a bien une chose prévisible à 100%, c'est que nous allons toutes et tous vivre des événements imprévisibles :-D.

Mais pour l'instant, je vous dis à vendredi prochain en vous souhaitant en très bonne semaine.

Marie