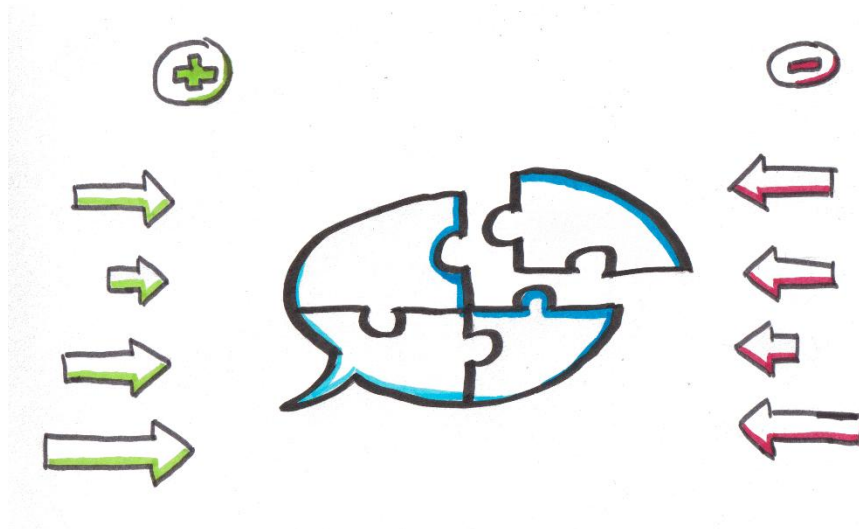


Analyse des forces



C'est un outil que j'aime beaucoup utiliser, en mode rapide et visuel en réunion ou en mode plus détaillé avec des indicateurs chiffrés en gestion du changement.

L'analyse des champs de forces ou « force field analysis »

Cet outil permet d'évaluer de façon quantitative les forces et freins d'une solution et aider à décider des prochaines étapes.

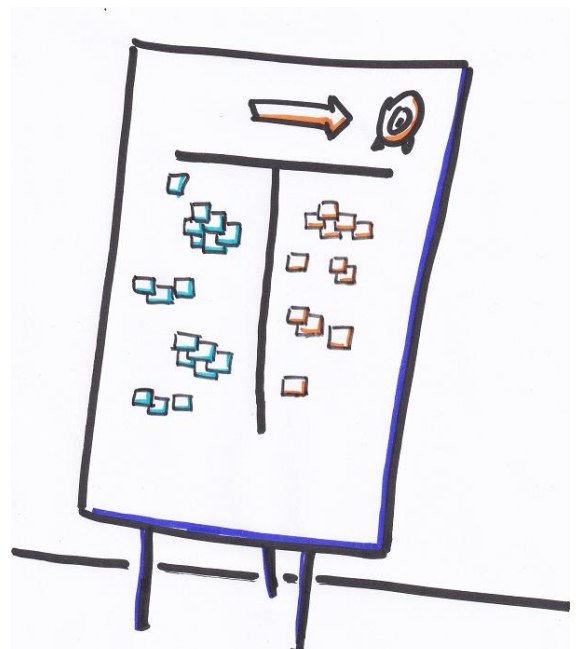
La partie chiffrée, pour les cartésiens, est doublée par une représentation visuelle.

Quand l'utiliser ?

- Pour représenter les forces motrices et freins d'une situation ou d'une solution envisagée.
- Pour mesurer les attendus et difficultés de mise en place d'une solution.
- En préparation de réunion de pilotage, ou réunion de projets, voire en comité stratégique.
- Après une phase de réflexion : brainstorming et catégorisation des éléments à comparer.

Pour quoi l'utiliser ?

- Visualiser le résultat de l'analyse des Forces et des Freins.
- Et surtout identifier les freins à débloquent.



Pourquoi l'utiliser ?

- Super flexible sur les critères de mesure ;
- Permet des pondérations ;
- Visuels pour ne pas se perdre dans les chiffres ;
- Fonctionne avec des critères objectifs ou plus subjectifs ;
- S'aligne aux critères stratégiques de l'organisation.

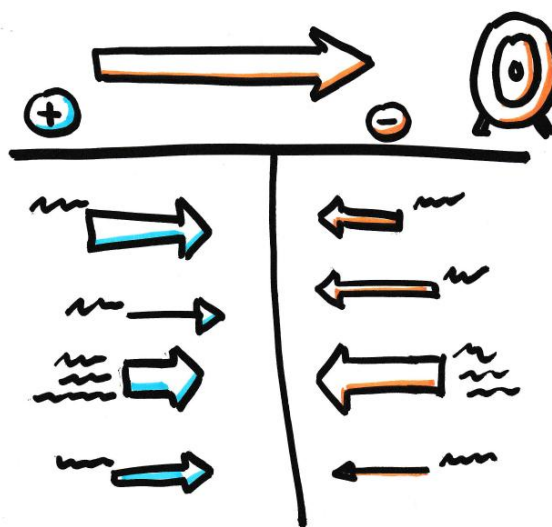
Comment faire ?

Version graphique

Tracer un tableau en T, avec l'objectif à atteindre en haut à droite.

Sur la gauche, les forces qui poussent au changement décrit.









Sur la droite, les forces qui s'opposent à ce changement, les résistances.



Version chiffrée

Ajouter une colonne avec un chiffrage de la force (ex : résultat d'enquête, niveau de risque...).

Ajouter une pondération par type de force (ex : pondérer X2 le facteur coût).

				Mise en place du logiciel KLIENT	
Pondération	Score (1 à 5)	Forces motrices	Freins	Score (1 à 5)	Pondération
	4	Plus de mise à jour sur le logiciel actuel (nombreux bugs) 			
	3	Rapports inadaptés 			
	2	Saisie plus rapide 	Formation des utilisateurs 	2	
	2	Synchronisation des fiches contacts avec la messagerie 	Mot de passe non synchronisé  « Nettoyage » des fiches actuelles pour un transfert  Coût des licences 	2 3 2 => 4	X2

Comment ça marche ?

Pour analyser le besoin d'un changement :

Exemple : Mise en place d'un nouveau logiciel de suivi des commandes.

- Qu'est-ce que l'on gagne avec la mise en place du nouvel outil ?
- Quelles sont les motivations pour changer : Main d'œuvre, satisfaction client, marché, qualité...
- Quels sont les freins à la mise en place ?
- Quelles sont les résistances attendues ?

Vous pouvez pondérer la satisfaction client ou tout autre critère par rapport aux axes de développement de l'entreprise.

Pour accompagner un changement il faut identifier les freins majeurs et quels freins peuvent être levés.



*Pour faire évoluer une situation ; le plus souvent il faudra **moins d'énergie pour réduire les principaux freins** que de tenter de booster les motivations.*



En mode rapide, l'analyse des forces peut aussi aider à comparer deux solutions.

Ce n'est pas son but premier, mais j'aime la représentation graphique pour alimenter les échanges.

- On applique les mêmes critères d'évaluation ; le visuel et le score permettent d'aider à la réflexion et la décision.
- Possibilité de modéliser différents scénarios de pondération (ex de pondération : Coût (X3), qualité (X2), délai (X1)).

Si les chiffres semblent décorrélés du retour des équipes, il faut chercher si un critère est manquant.

Dans ce cas c'est un outil d'analyse, un support de la discussion et d'aide à la décision.

Attention !



On peut faire dire ce que l'on veut aux chiffres et donc à leur représentation...

Il faut travailler en collectif pluridisciplinaire pour limiter les biais de personne ou d'équipes sur :

- Le choix des critères : objectifs / subjectifs, leur nombre, leur pertinence...
- La pondération des critères ; faire valider vos critères par une revue en équipe, avec des pairs ou des ressources internes (manager du changement, lean 6sigma belt, manager...)

Prêts à tester dans vos prochaines réunions ?