

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

L'obligation des entreprises à s'adapter à une concurrence de plus en plus vive, à des consommateurs de plus en plus informés et à des législations de plus en plus contraignantes obligent celles-ci à de profonds changements dont celui de sa structure organisationnelle. Cette dernière sera donc adaptée de manière à rendre l'organisation plus agile. L'innovation touche à la fois toutes les fonctions de l'entreprise, de la conception à l'achat des composants jusqu'à la mise en marché du produit. Le gestionnaire de projet, en ce qui le concerne, se doit donc de disposer de l'autorité nécessaire pour faire progresser son projet d'un département à l'autre au travers des priorités déjà existantes. Il en va de la survie même de l'entreprise, de son futur. Ces changements, parfois radicaux, affecteront évidemment tout le personnel et les interrelations entre les différents départements dans l'entreprise.

Les éléments faisant partie de cette transformation au sein du personnel sont, entre autres:

- Les enjeux à définir.
- La vision de la nouvelle organisation en fonction du but à atteindre.
- Les personnes à s'associer pour procéder au changement.
- Le profil des individus et leur disposition au changement.
- L'identification des leviers et des obstacles au changement.
- Le choix d'une stratégie de gestion au changement.
- Les communications.
- L'embauche de personnel qualifié selon les nouvelles orientations de l'organisation.

