



Echelle de mesure d'impact d'un processus de changement de type ETC simplifiée

Charles-Henri J RUSSON, Pierre BUFFERNE & Odile JAMES
Liège, 08 février 2019

Mots clés : management du changement, mesure d'impact multifactorielle, IMCM.

Abstract : le référentiel en management du changement IMCM comprenait déjà une grille d'évaluation des impacts possibles d'un projet de changement. Cette grille initiale a été publiée en 2005 sous le nom d'Echelle ETC pour échelle tectonique du changement. Voici une version qui simplifie son utilisation par la réduction des grilles de positionnement des étendues du changement pour les dimensions : personnelle, relationnelle et institutionnelle.

Abstract : the IMCM change management framework already included a grid for evaluating the potential impacts of a change project. This grid was published in 2005 under the name ETC scale for tectonic scale of change. Here is a version that simplifies its use by reducing grids positioning the extent of change for personal, relational and institutional dimensions.

Sommaire :

1. Grille synthétique
 2. Notice reprenant les changements introduits
 3. Notice d'utilisation
-

Licences : Creative Commons CC-BY-ND



Citation bibliographique :

Russon CH, Bufferne P & James O : "Echelle ETC simplifiée". Article technique. Référentiel IMCM. Editions du Collège Polytechnique International. Liège. Février 2019.

1. Table d'impact ETC Synthétique

Dominant	Ampleur	Intensité	Etendue	Secousse	
Dimension personnelle	Améliorer type I	Subi – urgent	Peu d'impacts personnels	6	
			Réels impacts personnels	7	
	Remplacer type II	Subi – urgent	Voulu – préparé	Peu d'impacts personnels	1
				Réels impacts personnels	2
		Voulu – préparé	Peu d'impacts personnels	5	
			Réels impacts personnels	6	
Dimension relationnelle	Améliorer type I	Subi – urgent	Tensions légères/ relation plus forte	6	
			Tensions fortes/ relation menacée	7	
	Remplacer type II	Subi – urgent	Voulu – préparé	Tensions légères/ relation plus forte	2
				Tensions fortes/ relation menacée	3
		Voulu – préparé	Tensions légères/ relation plus forte	3	
			Tensions fortes/ relation menacée	3	
Dimension collective	Améliorer type I	Subi – urgent	1 ou 2 des 5M	5	
			3 à 5 des 5M	7	
	Remplacer type II	Subi – urgent	Voulu – préparé	1 ou 2 des 5M	1
				3 à 5 des 5M	3
		Voulu – préparé	1 ou 2 des 5M	7	
			3 à 5 des 5M	10	
Dimension organisationnelle	Améliorer type I	Subi – urgent	1 ou 2 des 8F	4	
			3 à 8 des 8F	7	
	Remplacer type II	Subi – urgent	Voulu – préparé	1 ou 2 des 8F	3
				3 à 8 des 8F	5
		Voulu – préparé	1 ou 2 des 8F	1	
			3 à 8 des 8F	2	
Dimension institutionnelle	Améliorer type I	Subi – urgent	Budget constat	7	
			Changements budgétaires	8	
	Remplacer type II	Subi – urgent	Voulu – préparé	Budget constat	4
				Changements budgétaires	5
		Voulu – préparé	Budget constat	8	
			Changements budgétaires	10	
Dimension culturelle	Améliorer type I	Subi – urgent	Devoir s'ouvrir	3	
			Devoir s'affirmer	7	
	Remplacer type 2	Subi – urgent	Voulu – préparé	Devoir s'ouvrir	1
				Devoir s'affirmer	5
		Voulu – préparé	Devoir s'ouvrir	8	
			Devoir s'affirmer	9	
Voulu – préparé	Devoir s'ouvrir	2			
	Devoir s'affirmer	6			

2. Notice reprenant les changements introduits

Simplification de la mesure d'étendue de la dimension personnelle

La dimension personnelle se décompose ici en deux catégories :

- Limitée à 1 ou 2 freins personnels
- Impact personnel fort

En lieu et place du calcul de champs de la table de ressourcement.

Simplification de la mesure d'étendue de la dimension relationnelle

La dimension relationnelle se décompose en :

- Tensions interpersonnelles légères
- Tensions interpersonnelles fortes

En lieu et place du nombre d'interaction de la modélisation 9i+ impactés.

Simplification de la mesure d'étendue de la dimension institutionnelle

La dimension institutionnelle se décompose en :

- Logique budgétaire inchangée
- Logique budgétaire changée

Les changements budgétaires se faisant entre quatre logiques :

- Perte en fin d'exercice (Politique de déficit)
- Affectation des bénéfices dans l'organisation (Politique de conquête)
- Distribution des bénéfices aux actionnaires (Politique de consolidation)
- Thésaurisation de moyens d'investissement (Politique de confiance/prédation)

La mesure de l'étendue des dimensions collective, organisationnelle et culturelle reste inchangée.

3. Notice d'utilisation

Le mode de lecture et d'utilisation de l'échelle est identique à ceux de l'échelle initiale.

Les conclusions sont identiques.