



## 10 CONSEILS pour faire face à la RÉSISTANCE AU CHANGEMENT de vos collaborateurs

1. Donnez une définition neutre au concept "changement". Il ne s'agit pas d'une révolution personnelle, mais plutôt d'un certain nombre d'étapes qui doivent être franchies pour atteindre un nouvel objectif. Le changement, c'est donc adapter ses propres actions en fonction d'un nouvel objectif.

2. La première question que vous devez vous poser est : "Dans quelle mesure ce changement engendre-t-il un problème pour vous?" Situez clairement le problème.

3. Etablissez une distinction entre le problème réel et sa perception. Souvent, c'est sa perception qui pose problème. On ne peut pas modifier des faits, mais on peut, par contre, changer la perception.

4. Déterminez quel est l'impact du changement sur vos collaborateurs. Permettez-leur de formuler clairement leurs objections contre le changement. De cette façon vous appréhenderez précisément le niveau de leur résistance.

5. *"Mon patron m'empêche de..."*    *"Mes collaborateurs n'accepteront jamais cela"*

S'ils rejettent la "faute" sur les autres, demandez leur, dans ce cas, ce qu'ils sont eux-mêmes prêts à entreprendre pour atteindre l'objectif.

6. *"Je ne sais pas ce que je dois faire"*    *"Qu'est-ce qu'ils vont encore me demander de faire?"*

Si les objections sont du type "actions à entreprendre", travaillez à petits pas, analysez quelles sont les étapes nécessaires et ce qu'il convient de faire à chacune d'elles.

7. *"Je ne suis pas capable de faire cela!"*

Si votre collaborateur doute de ses capacités, établissez un plan d'action détaillé, avec des critères de contrôle à chaque étape du changement.



empores

EMPOWERMENT & RESPONSIBILITY

8. *"Oui, mais, nous devons aussi changer ce qui fonctionnait bien"*  
*"Cela signifie que nous n'avons rien fait de bon auparavant"*    *"A mon âge, ce n'est pas possible"*

La résistance basée sur des convictions doit être contrée en travaillant avec des faits et non pas avec des généralités.

9. *"Pourquoi changer de méthode?"*    *"Cela ne sert à rien"*

Objections du type "valeurs" : identifiez ensemble avec vos collaborateurs les avantages qu'ils peuvent retirer du changement et mettez en évidence les inconvénients s'ils ne changent rien.

10. *"Je suis beaucoup trop vieux"*    *"Nous sommes la poubelle de cette entreprise"*

Si l'objection est du type "identité" (image de soi), reformulez, dans ce cas, l'objection à un niveau logique plus bas.

Vous souhaitez en savoir plus ? Contactez sans engagement Empores pour un échange de vues sur vos besoins en formation: [info@empores.eu](mailto:info@empores.eu)

CONSEILS

WWW.EMPORES.EU