

10 trucs pour réduire la résistance au changement

Les entreprises qui ne modifieront pas constamment leurs façons de faire et qui n'amélioreront pas leurs pratiques sont vouées à l'échec; les clients étant de plus en plus exigeants et de moins en moins fidèles. Le changement est donc devenu incontournable. Pour maximiser vos chances de voir vos projets se réaliser, voici 10 trucs inévitables.

1. IDENTIFIEZ LES RAISONS DU CHANGEMENT

Si vous mettez en place une nouvelle façon de faire, vous avez sûrement de bonnes raisons. Identifiez ces raisons et faites-les connaître. Les employés qui comprennent, ou mieux qui approuvent les changements participeront davantage à leur mise en place.

2. PRÉVOYEZ LES RÉACTIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Plus vous connaissez vos employés et leurs façons de réagir, plus vous pourrez contrer leurs peurs. Assurez-vous de posséder les réponses aux principales craintes et objections. Basez-vous sur des faits le plus souvent possible.

3. VISEZ UN OBJECTIF PRÉCIS

Préciser l'objectif rend le changement plus concret. Le personnel peut visualiser ce but et être ainsi encouragé à fournir les efforts nécessaires pour s'adapter au changement.

4. ACCEPTEZ LE CHANGEMENT COMME UN PHÉNOMÈNE CONTINU

La survie des entreprises dépend de leur capacité d'adaptation. Le changement doit donc être continu. En améliorant constamment vos pratiques, vous créez une philosophie du changement. Cette philosophie, lorsqu'elle est bien intégrée à l'entreprise, facilite l'implantation des changements et stimule la créativité des employés.

5. FORMEZ LES TRAVAILLEURS CONCERNÉS AFIN QU'ILS S'ADAPTENT AUX MODIFICATIONS DE TÂCHES

L'une des principales craintes des employés lors de l'implantation d'un changement c'est la peur de ne pas pouvoir bien réussir, bien s'adapter. En les rassurant et en mettant en place un plan de formation structuré, vous leur donnez les outils nécessaires pour se dépasser et accepter le changement (MITRA offre une formation sur la gestion du changement, consultez le site Internet pour plus de détails).

6. DISCUTEZ DES CHANGEMENTS ET DE LA COLLABORATION NÉCESSAIRE

Faites preuve de transparence et d'ouverture. Les employés seront plus réceptifs au changement s'ils ont la certitude qu'on écoute autant leurs idées que leurs craintes. Expliquez les raisons des changements et la démarche pour leurs mises en application en définissant les rôles de chacun.

7. FAITES PARTICIPER LE PERSONNEL AU CHANGEMENT

La participation de vos employés devrait débuter bien avant la mise en place du changement. Offrez-leur la possibilité d'exprimer leurs idées, impliquez-les dans l'évaluation des propositions, etc.

8. FAITES EN SORTE QUE LE CHANGEMENT DEVIENNE UNE SOURCE DE MOTIVATION

Plusieurs employés, en particulier les plus jeunes, cherchent dans le travail une façon de se dépasser. En implantant du changement, en leur proposant de se former, en les impliquant, vous pouvez les valoriser et les motiver.

9. DÉLÉGUEZ DES RESPONSABILITÉS AUX PERSONNES AFFECTÉES PAR LE CHANGEMENT

Si le changement est imposé aux employés, leur donner des responsabilités leur permet de contrôler certains éléments, les rassure et les implique. Ils doivent alors porter le projet et s'assurer de son succès.

10. ÉVALUEZ LE CHANGEMENT AVEC OBJECTIVITÉ

Ajustez vos attentes, donnez aux employés le temps de s'y adapter, soyez patient face aux résultats et attendez-vous à adapter les changements proposés. Améliorer ces pratiques est un processus continu, rappelez-vous!