



B.PLURIEL CONSULTING



La gestion du changement

POURQUOI RESISTE T'ON AUX CHANGEMENTS?



B.PLURIEL CONSULTING

Objectifs de cette présentation

- **Conduire le changement, c'est quoi ?**
- **Pourquoi résiste t-on au changement ?**
- **Exemples de manifestations de la résistance au changement**
- **Sur quels leviers s'appuyer pour gérer les changements attendus**
 - Au niveau individuel :
 - Diagnostic des « expressions » de résistance au changement
 - Actions à engager par typologie de situation
 - Prendre la posture d'acteurs de changement
 - Au niveau collectif
 - Diagnostic de positionnement des groupes d'acteurs
 - Actions à engager



B.PLURIEL CONSULTING

Dans un processus de changement ce n'est pas l'état futur que nous redoutons le plus mais plutôt ...



... le chemin par lequel nous allons y parvenir

Comment ?

■ 1^{er} niveau



D'où la nécessité d'accompagner le changement ...

- Donner du sens au changement
- Rassurer sur le plan de marche



B.PLURIEL CONSULTING

Pourquoi les gens réagissent-ils négativement ?

■ Pourquoi doit on changer ?

- On ne voit pas le problème
- On voit le problème mais pas la solution
- On voit le problème mais on résiste à la solution parce qu'on n'y avait pas pensé.
- On voit le problème et la solution mais on a peur des conséquences

■ De quoi l'individu a-t-il peur ? De perdre...

- En crédibilité ou en réputation
- En avancement de carrière
- En potentiel de rémunération
- En qualité relationnelle vis-à-vis de la hiérarchie
- Son emploi ou ses revenus
- De changer de rôle professionnel
- De perdre confiance en soi
- D'une mutation professionnelle
- De perdre son confort personnel

Comment le gérer ?

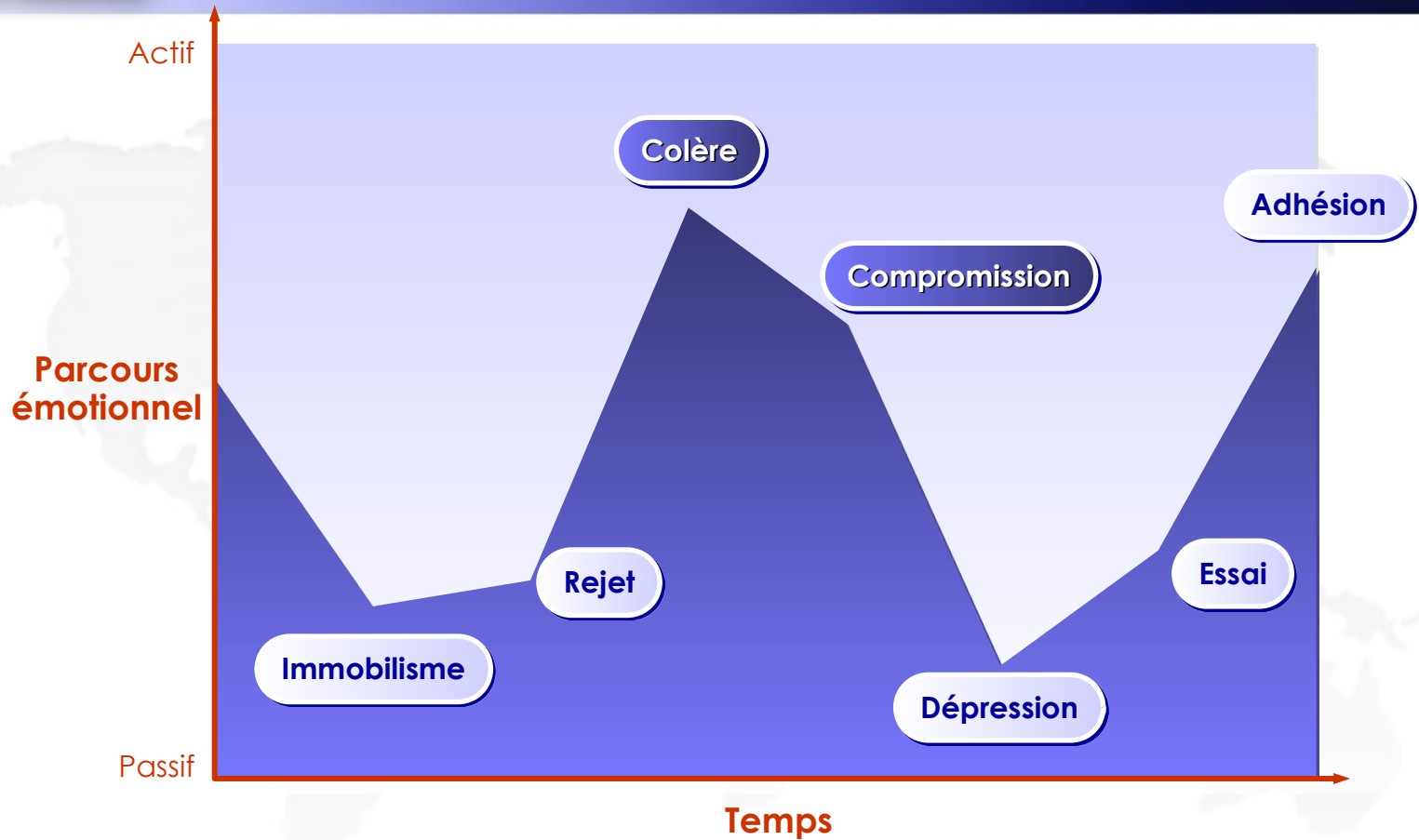
- Associer très vite les acteurs ou collaborateurs à la construction de la cible
- Mettre en mouvement vers la construction de la cible
- Stratégie des petits pas ou big bang ?
- Présenter le plan de marche très vite et donner du sens aux changements

**Construire de nouveaux repères avant
d'atténuer les anciens et tracer le chemin
pour y arriver**



B.PLURIEL CONSULTING

Les manifestations de la résistance au changement



Nous suivons tous le même chemin pour répondre à un changement ! La différence, c'est le temps que nous y mettons



B.PLURIEL CONSULTING

Des exemples d'expressions de la résistance au changement...

1. On a déjà essayé
2. Notre système est différent
3. Nous on serait d'accord mais c'est les autres qui seront contre
4. Nous sommes tous trop débordés pour cela
5. C'est un changement trop radical
6. Nous n'avons pas assez de ressources
7. On l'a jamais fait avant
8. Nous n'avons pas l'autorité nécessaire
9. Pas le temps
10. Revenons à la réalité



B.PLURIEL CONSULTING

Des exemples d'expressions de la résistance au changement...

11. Ce n'est pas notre problème
12. Pourquoi changer ? Ça ne marche pas si mal
13. Cette idée ne me plaît pas, mais...
14. Vous êtes 2 ans en avance sur votre temps
15. Ce n'est pas prévu au budget
16. Nous ne sommes pas prêts pour cela
17. OK en théorie mais pas en pratique
18. Réfléchissez-y davantage
19. Cela ne me concerne pas directement
20. On a toujours fait autrement
21. C'est ma journée de repos
22. Cela peut ne pas marcher
23. Pas ça encore !



B.PLURIEL CONSULTING

Des exemples d'expressions de la résistance au changement...

24. Les outils n'arrêtent pas d'évoluer
25. On a bien su faire cela auparavant
26. Laissons cela de côté pour le moment
27. Je ne vois pas le lien
28. Ce que vous suggérez en fait, c'est...
29. Ne soyons pas les premiers à essayer les plâtres
30. Cela peut marcher dans d'autres services mais pas dans le mien
31. La direction ne suivra jamais
32. Ce n'est pas jouable
33. Cela créerait trop de problèmes
34. C'est impossible
35. Vous n'êtes pas là pour penser



B.PLURIEL CONSULTING

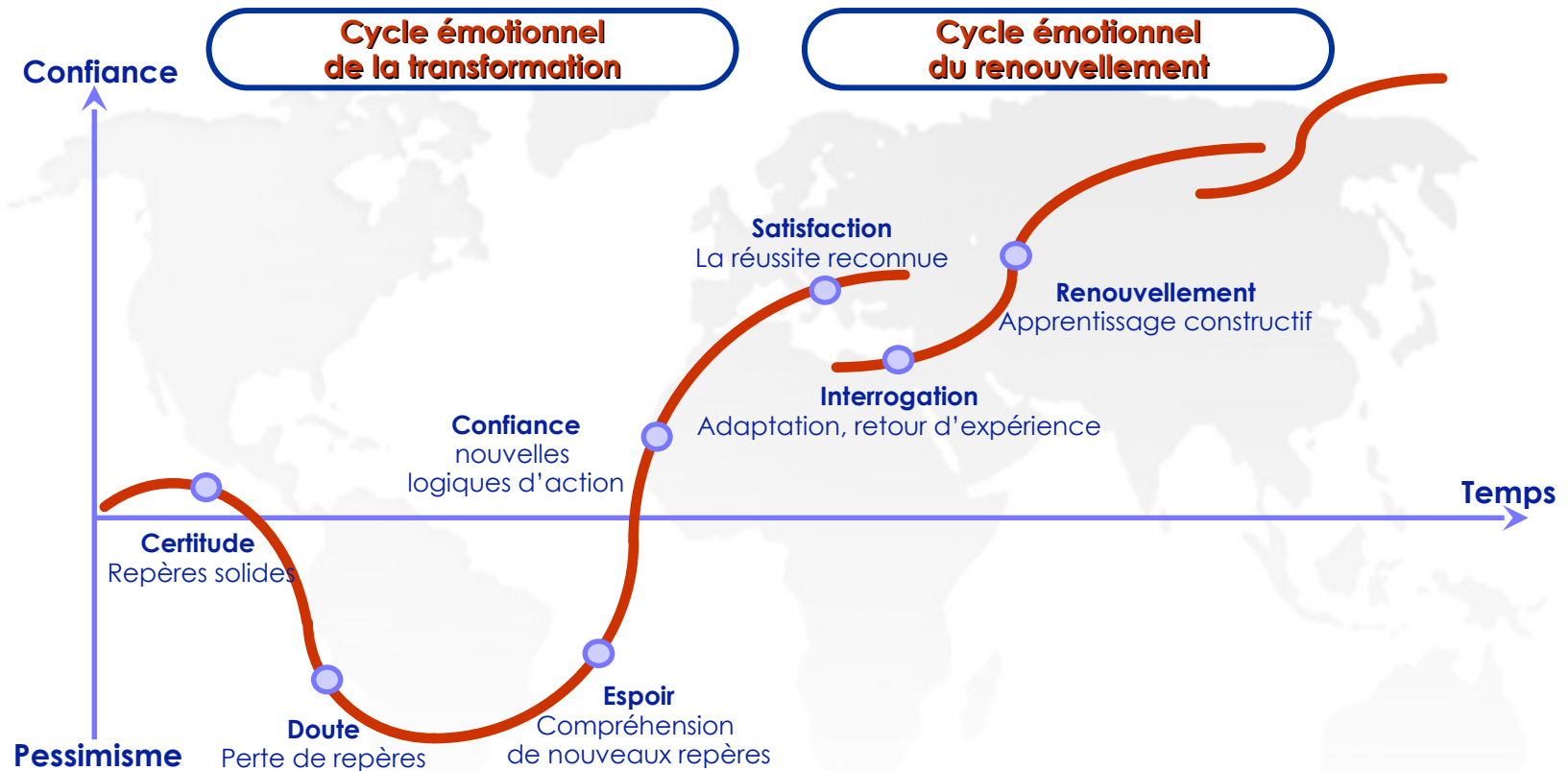
Des exemples d'expressions de la résistance au changement...

35. On n'a pas été prévenu des changements
36. Vous n'apprendrez pas les ficelles à un vieux singe comme moi
37. Laissez moi y réfléchir et revenir vers vous
38. Attendons la génération prochaine
39. C'est juridiquement inconcevable
40. On ne va pas contre l'administration
41. C'est l'avenir face à l'existant et cela ne peut être abordé maintenant
42. C'est un sujet trop sérieux
43. Cela n'intéresse personne
44. Il est trop tôt pour y penser
45. Sommes-nous vraiment prêts ?
46. On n'a jamais essayé cela auparavant



B.PLURIEL CONSULTING

La gestion du cycle émotionnel du changement vise à éviter de laisser l'individu ou les individus dans le doute trop longtemps



D'où la nécessité de repérer où en est l'individu ou le groupe d'individu dans le changement souhaité !



B.PLURIEL CONSULTING

Plan d'action

