

FICHE SIGNALÉTIQUE

CONTEXTE, RÉSULTATS ET CONTENU

CONTEXTE

Introduire un changement avec succès, c'est mettre en place une façon de faire qui peut satisfaire aux exigences rationnelles et émotives des personnes touchées.

La personne qui introduit un changement doit être en mesure de connaître la portée et les limites de ses comportements et des stratégies qu'elle adoptera pour amorcer le changement.

Cette personne vit elle-même un changement dans ce qu'elle introduit dans son milieu; d'où la nécessité d'être conscient de ses propres réactions dans cette situation.

Le succès de son intervention réside dans le choix de la démarche qu'elle privilégie ainsi que dans son aptitude à composer avec les réserves et les résistances manifestées par ses collaborateurs.

En reconnaissant que le changement confronte chacun à ses propres limites — ses craintes, ses frustrations et ses peurs — la personne qui introduit un changement s'assurera de mettre en place des mécanismes qui permettront à tous d'exprimer leurs inconforts, tout en se sentant acceptés et respectés. Ainsi, elle créera une ouverture pour que chacun puisse évoluer avec confiance dans le processus de changement.

« TOUT EST CHANGEMENT, NON POUR NE PLUS ÊTRE, MAIS POUR DEVENIR CE QUI N'EST PAS ENCORE. »

ÉPIPECTE

« SI TU SAVAIS CHANGER DE NATURE QUAND CHANGENT LES CIRCONSTANCES, TA FORTUNE NE CHANGERAIT PAS. »

NICOLAS MACHIAVEL

RÉSULTATS RECHERCHÉS

1. Découverte des conditions idéales d'adaptation et d'implantation du changement.
2. Précision des caractéristiques personnelles susceptibles de garantir du succès à l'instigateur du changement.
3. Découverte des facteurs de succès et des causes d'échec du changement.

ÉLÉMENTS DE CONTENU

Évaluation de ma capacité d'adaptation
 Mes tendances par rapport au changement
 Caractéristiques reliées à l'adaptation au changement
 Constitution d'un profil
 Réactions de chaque dynamique par rapport au changement
 Conditions idéales au changement
 Éléments les plus menaçants dans un changement
 Comment inciter chacun à changer
 Le changement bienvenu
 Principales attentes de chaque dynamique face à leur supérieur lors de l'introduction d'un changement
 Succès ou échec
 Qu'en pensez-vous?
 Croyances et fondements à la base de stratégies d'introduction de changements
 Mises en situation
 Stratégies d'introduction du changement
 Diverses réactions de résistance
 Méthodes pour atténuer la résistance
 Pour faciliter les changements de mentalités
 Penser et agir autrement
 Paradoxe de pousser
 Vitesse d'implantation
 Pour réussir l'introduction de changements
 Avantages et inconvénients de diverses méthodes pour atténuer la résistance
 Profil de l'instigateur qui réussit l'introduction de changements
 Évaluation et plan d'action