

	Up ! Enhanced Management	Première édition
	6 Les ressources humaines 6.3 La gestion du changement	http://www.up-comp.com contact@up-comp.com

celui-ci est vécu en différentes phases émotionnelles où naissent des préoccupations face à l'incertain par rapport à ce qui était acquis ou habituel :

Etape	Comportement de ceux provoquant le changement.
	Comportement de ceux vivant le changement comme une contrainte.
Choc face à la réalité	Briser l'immobilisme : <ul style="list-style-type: none"> • Présenter des informations factuelles en faveur du changement. • Impliquer les éléments moteurs à promouvoir le changement.
	Ne pas tenir compte du changement : <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre ses activités habituelles comme si de rien n'était. • Ne pas respecter la nouvelle organisation. • S'en référencer au passé.
Défendre de ses acquis	Rassurer : <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre les préoccupations personnelles. • Informer les individus pour lesquels le changement est défavorable. • Négocier les conséquences du changement avec elles.
	Sécuriser son poste : <ul style="list-style-type: none"> • Connaître sa place dans la future organisation. • Comparer les enjeux actuels en terme de rôle, d'influence et de pouvoir de décision et ceux à venir.
Vérifier le sérieux du changement	Justifier le choix effectué : <ul style="list-style-type: none"> • Expliquer les motivations ayant mené à la décision de changement. • Expliquer les raisons motivant la nouvelle organisation. • Montrer sa détermination et son engagement dans la nouvelle voie.
	Valider le changement pour son environnement local : <ul style="list-style-type: none"> • Quantifier le travail à fournir pour mettre en œuvre le changement. • Quantifier les bénéfices à venir et les sacrifices à concéder. • Comparer le gain espéré par rapport à l'investissement.
Comprendre le changement	Eduquer : <ul style="list-style-type: none"> • Expliquer le changement au quotidien. • Présenter des expériences similaires ayant réussies. • Proposer des objectifs concrets accessibles à court terme.
	Comprendre l'impact réel du changement : <ul style="list-style-type: none"> • Que se passera-t-il ? • Avec qui ? • Quand ?
Soutenir le changement	Apaiser les sentiments de vulnérabilité : <ul style="list-style-type: none"> • Rassurer en présentant les ressources permettant d'assimiler le changement. • Présenter un planning d'adaptation à une vitesse acceptable par les employés.
	S'inquiéter sur sa capacité à intégrer le changement : <ul style="list-style-type: none"> • Sentiment d'incompétences par rapport aux nouvelles techniques. • Sentiment de manque d'expérience par rapport aux nouvelles fonctions.