

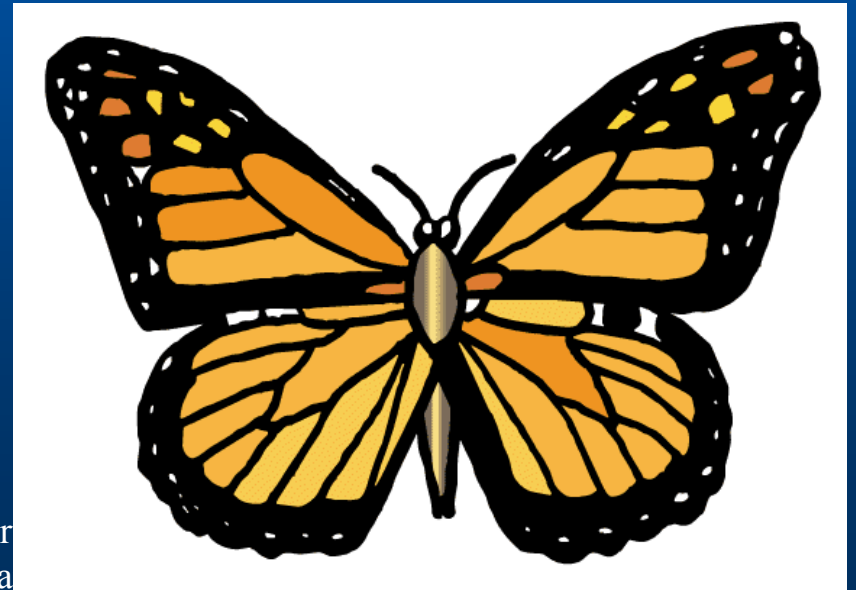
**Comment faire face aux
CHANGEMENTS au 21^e siècle...?**

But de la conférence

Le but de la conférence est de comprendre la situation du changement, autant au niveau des mécanismes appliqués par l'entreprise que sur le plan personnel au chapitre des employés.

Le changement ressemble étrangement à la transformation d'un papillon?

- L'œuf
- La Chenille
- La Chrysalide
- Le Papillon



Cinq points majeurs à retenir durant le processus du changement

- L'engagement
- Le passage d'un état à un autre
- La communication
- Le concept d'équipe
- La gestion du risque humain

À quoi servent les changements dans l'entreprise?

- **Nous forcent à réévaluer notre façon de fonctionner**
- **Nous ouvrent les yeux sur différentes possibilités**
- **Nous libèrent de nos limites**
- **Nous obligent à innover, voire à réimaginer**
- **Nous fait réaliser que rien n'est acquis**
- **Nous aident à comprendre que nous devons proactivement faire évoluer l'entreprise**

Aujourd'hui, on ne peut s'asseoir sur nos lauriers... parfois il faut passer à l'action!

- **Saisir de nouvelles occasions d'affaires**
- **Découvrir des nouvelles stratégies**
- **Percer de nouveaux marchés**
- **Solutionner nos problèmes**
- **Innover pour mieux répondre aux nouvelles technologies**

Pourquoi les entreprises font-ils des changements?

- 1. Une force motrice**
- 2. Une vision différente des priorités**
- 3. Leadership face à la compétition**
- 4. Participation active dans le milieu des affaires**
- 5. Formation accrue pour améliorer le personnel à faire face au changement**
- 6. Renforcement au niveau de la stratégie en ce qui concerne la concurrence**

Pourquoi arrive t'on subitement à un changement dans l'entreprise?

- Absentéisme
- Présentéisme
- Productivité insuffisante
- Manque d'efficacité et d'efficience
- Concurrence féroce
- Sources de revenus pas assez rentables
- **Rebâtir pour rester sur le marché**

Quelques clefs pour amorcer intelligemment un changement...

- Définir transparentement le changement avec tous les intervenants
- Évaluation du besoin essentiel de faire le changement
- La source financière et les conséquences
- Identifier et former les agents de changement

Comment on annonce aux employés un changement...?

- Annonce transparente du changement
- Motifs du changement
- S'il y a lieu, avouer les erreurs de jugement commises
- Comment amener les gens à contribuer au changement
- Résultats prévus et attendus face au changement

Pourquoi a-t'il de la résistance au changement?

- Annonce involontaire imprévue, difficile à prendre et à communiquer
- Pourquoi on n'a pas avisé avant les employés de la situation de l'entreprise
- Jugement face à une mauvaise gestion
- Incompréhension des motifs apportés
- Déséquilibre psychologique
- Augmentation du risque de maladies
- Possibilité d'une diminution de salaire
- Mise à pied probable
- Attrition possible
- Plus de fonctions et plus de tâches à venir
- Augmentation potentielle des responsabilités

Situation psychologique des employés face au changement...

- Peur
- Insécurité
- Colère et frustration
- Affrontement
- Conflits d'intérêt et de vision
- Réalignement face à la carrière

Comment les employés vivent la PEUR du changement?

- Aucune maîtrise sur les émotions
- L'inquiétude est au rendez-vous
- Sentiment désagréable qu'on peut rien faire
- Font face à une sorte de vide intérieur
- Le danger de perdre ce qu'ils leur appartiennent
- Risque de paranoïa et même de dépression
- Paralysie émotionnelle de l'objectivité et de la créativité
- Crainte des représailles et des réprimandes
- Une anxiété et un stress de changer les habitudes et routines
- En raison des émotions, pas suffisamment d'imagination pour trouver des solutions

Comment l'employé peut-il s'aider à gérer ses peurs?

- **Écouter attentivement et comprendre pourquoi on fait un changement**
- **Poser des questions intelligentes, sans présumer quoi que ce soit**
- **Exprimer de la confiance, sans apporter de jugement avant de tout connaître les raisons**
- **Dire ce qu'il pense franchement**
- **Changer personnellement en fonction du changement demandé?**
- **Désire t'il contribuer au changement ou faire la grève?**

Comment faire face personnellement aux changements...

- **Réaliser que vous n'avez pas le contrôle sur la situation**
- **Quand vous angoissez ou stressez, respirez!**
- **Ne ramenez pas cette situation à la maison**
- **Focaliser votre énergie sur le bien-être**
- **Faire des activités récréatives, du sport ou du conditionnement physique**
- **Se confier à quelqu'un à qui il faut faire confiance**
- **Réaliser que le changement provoqué, peut aider, sans doute, à gérer de futurs changements**
- **Prendre le temps pour réfléchir ou méditer**

Quelques astuces pour les entreprises qui font le changement... (1 de 2)

- **Authenticité en tout temps**
- **Créer un climat de confiance avec les employés et le syndicat**
- **Demander les idées des employés et du syndicat**
- **Impliquer les employés et le syndicat, avec leur accord, dans le processus**
- **Rassurer les employés qu'ils seront informés, accompagnés, encadrés et formés**
- **Identifier les gens qui possèdent des qualités de leadership durant le changement**
- **Faire des réunions proactives avec les employés et le syndicat**
- **Établir des stratégies de communication face aux étapes à faire**

Quelques astuces pour les entreprises qui font le changement... (2 de 2)

- Être présent dans le processus, démontrer un support
- Créer une atmosphère de détente
- Fournir des rétroactions continues
- Écouter soigneusement ce que les employés ont à dire
- Demander le pourquoi aux employés lorsqu'il y a une résistance
- Connaître le niveau de flexibilité
- Connaître les employés et identifiez les résistants
- Encourager les employés à faire des suggestions
- Établir une structure de reconnaissance
- Préciser des objectifs viables et réalisables

Comment communiquer avec les employés et le syndicat?

- **Éliminer la confusion et les malentendus**
- **Rapprocher les employés en trouvant des goûts communs**
- **Régler et éviter les conflits**
- **Contribuer et s'impliquer afin d'améliorer le climat de travail**
- **Parler des conséquences positives et négatives du changement**
- **Axer votre communication sur les avantages du changement**
- **Expliquer les sacrifices à faire et les gains qui suivront**
- **Expliquer une vue d'ensemble des conséquences et des risques d'échec**
- **Démontrer, témoigner de l'empathie et de la confiance envers les employés**

Comment arriver à reconnaître les employés?

- **Créer un comité de reconnaissance (créativité, innovation, améliorations techniques et technologiques, atteintes d'objectifs, proactivité, implication, années de service, etc.)**
- **Faire au moins une activité de reconnaissance par année**
- **Offrir aux employés et aux gestionnaires un atelier de reconnaissance (afin qu'ils se reconnaissent entre eux)**
- **Établir un plan stratégique de communication (affiches, journal local, courriel général, laisser exprimer les sentiments des gens, etc.)**
- **Offrir aux employés des augmentations de salaire substantielles en fonction des réalisations et des implications**
- **Donner aux employés un pourcentage des profits nets de l'entreprise**

**Comment faire face aux
CHANGEMENTS au 21^e siècle...?**