

LES OUTILS CLÉS DU MANAGER

Même adapté, un outil ne sert que si vous voulez qu'il simplifie votre management



COURBE DU CHANGEMENT

Comprendre les réactions pour mieux accompagner

À QUOI ÇA SERT VRAIMENT



DIFFÉRENCE ENTRE RÉSISTER ET ADAPTER

Chacun réagit différemment : certains adhèrent immédiatement, d'autres doutent, s'inquiètent ou contestent.

La courbe du changement permet de comprendre que ces réactions sont souvent normales et temporaires. Elle aide le manager à adapter son accompagnement plutôt qu'à juger les comportements.

COMMENT FAIRE CONCRÈTEMENT



REPÉRER LA PHASE OÙ L'AGENT SE SITUE

Même si chacun avance à son rythme, on retrouve souvent plusieurs étapes :

La surprise

Le changement est annoncé.

Le doute ou le refus

Les questions et les inquiétudes apparaissent.

La frustration

Les difficultés concrètes sont vécues.

CE QUE CELA VA CHANGER POUR VOUS



ACCOMPAGNER ET NON CONVAINCRE

Ce que cela permet de changer au manager, c'est de :

- mieux comprendre les réactions des équipes
- anticiper les résistances
- adapter sa communication
- rassurer au bon moment
- favoriser l'adhésion durable

La résistance

La peur de l'inconnu est renforcée par l'attachement aux éléments émotionnels

La tristesse

La zone de confort ne veut pas être quittée

L'acceptation

Les bénéfices commencent à être perçus.

L'engagement

Les nouvelles pratiques deviennent naturelles.

Le rôle du manager est d'adapter son accompagnement à chaque étape.

À VOUS DE JOUER



OBSERVER SON ÉQUIPE

Pensez à un changement récent

Quels comportements avez-vous observés ?

Qui est semblé :

- Peu enthousiaste
- Inquiet
- Avec beaucoup de freins
- En attente
- Rapidement engagé

Quelles actions auriez-vous pu mettre en place pour mieux accompagner chacun ?

LE REGARD DU FORMATEUR



DES CRAINTES LÉGITIMES CACHÉES

Quand un collaborateur résiste, il ne s'oppose pas toujours au changement. Il s'interroge parfois sur sa place, ses compétences, ses habitudes ou sa charge de travail.

PETIT TRUC EN PLUS



ÉCOUTER AVANT D'EXPLIQUER

Face à une personne en difficulté, le réflexe du manager est souvent d'argumenter.

Pourtant, les collaborateurs ont souvent davantage besoin d'être écoutés que convaincus. Une inquiétude entendue est déjà en partie apaisée.

LE PIÈGE CLASSIQUE



Croire qu'une communication descendante suffit.

Même lorsque les raisons du changement sont parfaitement expliquées, les réactions émotionnelles existent.

Le changement ne se pilote pas uniquement avec des arguments. Il se pilote aussi avec de l'écoute, du temps et de l'accompagnement.



LES OUTILS CLÉS DU MANAGER

Même adapté, un outil ne sert que si vous voulez qu'il simplifie votre management



COURBE DU CHANGEMENT

Comprendre les réactions pour mieux accompagner

Rôle du manager



Rôle du manager



Zone de confort

Dénier

Prise de conscience douloureuse d'une dissonance entre ce que l'on est et ce que l'on fait, mais refus de l'admettre et de quitter l'existant

S'engager

La connaissance de soi, le courage, l'expérience passée ont servi à construire un projet en cohérence avec soi-même et dans lequel on s'engage pleinement

CHOC

Prise de conscience

Refus

colère

Frustration

Tristesse

Marchandage / Relâchement / Déprime

Résister

La peur de l'inconnu est renforcée par un attachement aux éléments émotionnels et de confort qu'on ne souhaite pas quitter. Mais peu à peu, une projection superpose au présent et fait bouger les lignes

Expérimenter

Réseautage, rencontre, enquêtes, ajustement des compétences, communication ... permettent d'expérimenter positivement le changement en marche

Investissement



Engagement

temps

Réajustement

Acceptation / Découverte du sens

Déclic

Expérimentation Remobilisation



Résistance / Remise en question

Zone d'inconfort

GUIDER

Rôle du manager

ENCOURAGER

Rôle du manager

