**Gérer le Changement**

 **SE02A - Synthèse du Module**

1. **Les quatre raisons principales** **pour lesquelles les gens résistent au changement** :

**Raison n°1:** ils n'en voient pas les **AVANTAGES**

1. **Raison n°2** ils voient les avantages comme inférieurs aux **SACRIFICES**… “Les gens mesurent et évaluent les avantages et les sacrifices liés au changement,”
2. **Raison n°3:** ils n'ont pas **CONTRIBUE**… à l'élaboration du changement.
3. **Raison n°4:** ils n'ont pas **CONFIANCE** dans les **ARCHITECTES** du changement. Les gens qui entrent dans une de ces catégories se désintéressent du pourquoi du changement ou de ce qui peut être fait pour l'améliorer, et adoptent la mentalité du “on a toujours fonctionné comme ça.”
4. Les sept moyens de **gagner la confiance** des gens face au changement : **N°1:** faites preuve d' **HONNETETE** Dites la vérité sur le besoin de changement. **N°2:** faites preuve de **TRANSPARENCE** Donnez toutes les informations que vous pouvez. Quand c'est impossible, expliquez pourquoi. N'essayez pas de cacher les mauvaises nouvelles. **N°3:** faites preuve de **FIABILITE** Faites **ce que** vous avez annoncé**, au moment** que vous avez annoncé et **de la manière** dont vous l'avez annoncé.
5. **N°4:** faites preuve de **DISCRETION** Ne répétez pas les confidences.
**N°5:** faites preuve de **LOYAUTE** envers vos valeurs et celles de l'entreprise.
6. Pour gagner la confiance des gens à tous les échelons, **N°6:** assumez vos **RESPONSABILITES** **N°7:** faites preuve d' **HUMILITE** C'est un signe de force [et non de faiblesse] de la part d'un leader que de reconnaître ses torts et s'excuser.
7. “S'il ne présente pas d'avantages, il n'y a aucune raison d'adhérer au changement”. C'est pourquoi vous devez vous assurer que les **AVANTAGES** compensent les **SACRIFICES** “Quand un changement présente de réels avantages, les gens le réclament à cor et à cris ”

**Résignation acquise:**

Quand on a essayé d'instaurer un changement et qu'on a échoué, on renonce à réessayer en se disant que c'est voué à l'échec.

*EXERCICES EFFECTUES*

* + *exercice d’ouverture* : Les réactions courantes au changement avec le jeu des 5 différences, ou comment identifier à deux reprises 5 changements dans la tenue de mon co-équipier !
	+ *exercice 1* *– vidéo* : s’entraîner à identifier pour les personnes de mon Entreprise la cause de leur résistance au changement parmi les 4 causes de la résistance au changement.
	+ *exercice 2* : « Vendre le changement » : au moyen du jeu de rôle choisi parmi les 5 proposés, je m’entraîne à utiliser les 6 clés d’argumentation pour vendre celui de mon scénario.
	+ *exercice 3*: « Ensemble, c’est mieux », ou les moyens de collecter du feed-back et des suggestions parmi les personnes de mon Equipe, et de les impliquer dans l’élaboration du changement.
	+ *Exercice 4*: « Etes-vous digne de confiance », ou mon auto-évaluation sur les 7 Clés de la Confiance, avec la sélection de mes points d’amélioration.

 **Suggestions pour votre Plan d’Action Personnel**

1. Pratiquez l’exercice « 5 sur 5 » avec votre Equipe un jour de séminaire, en insistant dans votre débriefing sur les 7 réactions face au changement du slide n°11.
2. Entraînez-vous à systématiquement déterminer la catégorie de résistance au changement lorsqu’une personne de votre Equipe est en résistance face à un changement. Aidez-vous de l’exercice page 5 « les causes de la résistance » pour transcrire la réaction initiale en l’une des 4 catégories pour pouvoir établir un échange constructif et correctif.
3. Utilisez les 6 points-clés de l’exercice « vendre le changement » page 7 et 8 avant la mise en place du prochain changement de votre Equipe/département/groupe de travail
4. Faites le point chaque semestre sur votre intégrité au moyen de l’exercice « êtes-vous digne de confiance ? »

**Aide à la décision pour votre idée de Plan d’Action personnel**

**1. Je vais utiliser cette idée dans mon équipe / département / entreprise :**

A. (commencer)

B. (arrêter)

C. (continuer)

**2. Je vais commencer le :** (précisez la date)

**3. Les bénéfices attendus de cette action seront pour mon équipe / département / entreprise :**

A. Bénéfice non-financier :

B. Bénéfice en réduction de coûts :

C. Bénéfice en augmentation de Chiffre