

# Webinar “Comment gérer la résistance au changement”

## Plan de gestion des résistances par groupe

Groupe impacté	Blocage ADKAR	Résistances anticipées ou identifiées (quoi et quand)	Comment identifier les résistances (à quoi elles ressembleront)	Approche pour gérer les résistances (qui et quoi)
Groupe 1	Sensibilisation			
Groupe 2	Volonté			
Groupe 3	Connaissance			
Groupe 4	Capacité			

## Plan de gestion des résistances par niveau

Niveau	Pourquoi ils pourraient résister à ce changement	Causes racines selon la recherche de Prosci	Approche pour gérer les résistances (qui et quoi)
Employés		<ul style="list-style-type: none"><li>• Manque de sensibilisation aux raisons du changement</li><li>• « Qu'est-ce que ça m'apporte? »</li></ul>	
Managers intermédiaires et superviseurs		<ul style="list-style-type: none"><li>• Manque de sensibilisation aux raisons du changement</li><li>• Perte de pouvoir ou de contrôle</li><li>• Surcharge due aux responsabilités</li></ul>	
Directeurs		<ul style="list-style-type: none"><li>• Déconnexion avec la stratégie ou les objectifs financiers</li><li>• Déconnexion avec leur rémunération</li></ul>	

# Liste de vérification pour la gestion des résistances

*La liste de vérification pour la gestion des résistances est basée sur la recherche et peut être utilisée comme outil d'audit*

✓	<b>Vous attendez-vous à des résistances et planifiez-vous en conséquence?</b> La résistance est la réaction naturelle au changement, que ce soit dans la vie privée ou au travail. Même si on s'attend à ce que le 'changement' ou la 'solution' améliore la situation des collaborateurs, ne soyez pas étonnés si vous faites face à des résistances. Attendez-vous à des résistances, planifiez en conséquence et identifiez les actions que vous pouvez entreprendre pour susciter l'appropriation et l'engagement.
✓	<b>Avez-vous identifié d'où les résistances au changement dans l'entreprise pourraient venir?</b> Pour un changement spécifique, identifiez d'où les résistances pourraient venir et pensez à comment vous les traiterez avant de commencer à mettre en œuvre la solution. Par exemple, vous pouvez vous attendre à voir des résistances de la part de groupes fortement investis dans les fonctionnements actuels. Vous pouvez aussi vous attendre à des résistances dans les parties de l'entreprise qui font face aux changements les plus radicaux ou qui ont connu des échecs dans le passé.
✓	<b>Avez-vous identifié à quoi les résistances au changement peuvent ressembler?</b> Très tôt dans le cycle de vie du projet, réfléchissez à ce à quoi les résistances pourraient ressembler afin d'être mieux préparé à les identifier et réagir lorsqu'elles se produiront. Pour chaque groupe ciblé par le changement, posez-vous la question: « comment les résistances vont-elles se manifester dans ce groupe? ». Cette approche proactive aide à susciter l'engagement.
✓	<b>Avez-vous identifié les risques du projet associés aux résistances?</b> La résistance au changement est une source importante de risques pour le projet et l'entreprise. Elle peut causer des retards, la non-atteinte des objectifs, un retour sur investissement plus faible, voire l'anéantissement total du projet. Documentez les risques dès le début du projet et décrivez comment vous pouvez commencer à les atténuer.
✓	<b>Etes-vous prêt à diagnostiquer la cause racine des résistances?</b> Beaucoup d'entreprises tombent dans le piège de s'attaquer aux symptômes des résistances plutôt que de traiter leurs causes racines. Assurez-vous d'avoir des méthodes pour comprendre pourquoi les résistances se produisent et quelle est leur cause racine.
✓	<b>Savez-vous quelles sont les principales causes de résistance des employés?</b> La première raison citée par la recherche est le manque de sensibilisation au besoin de changement dans l'entreprise.
✓	<b>Savez-vous quelles sont les principales causes de résistance des managers?</b> La première raison citée par la recherche est la culture d'entreprise. Vient ensuite le manque de sensibilisation et de connaissance du changement.
✓	<b>Utilisez-vous un modèle de gestion du changement individuel pour comprendre les résistances?</b> La résistance se produit à un niveau individuel pour des raisons spécifiques. La perception du changement par un employé peut être très différente de celle d'un autre employé, même si ils sont dans la même équipe. ADKAR vous donne les fondements pour comprendre comment une personne traverse le changement ainsi qu'un outil pour comprendre pourquoi un individu spécifique résiste au changement.
✓	<b>Avez-vous un système en place pour identifier les résistances et réagir lorsqu'elles se produiront?</b> Tandis qu'il y a de nombreuses mesures qui peuvent être prises pour prévenir et atténuer les résistances avant qu'elles n'impactent l'entreprise, vous devez aussi être préparé à traiter les résistances lorsqu'elles se produiront durant la mise en œuvre. Les 10 étapes pour gérer les résistances donneront aux managers des actions concrètes à entreprendre avec leurs collaborateurs.
✓	<b>Avez-vous préparé les gens dont vous avez besoin pour répondre aux résistances?</b> Les 'gestionnaires des résistances' les plus efficaces sont ceux qui ont la crédibilité et le respect de l'individu qui résiste au changement, probablement son superviseur ou manager. En tant que membre de l'équipe de projet ou ressource de gestion du changement, votre tâche consiste à préparer et soutenir les managers dans toute l'entreprise dans leur effort de gérer les résistances et d'aider les employés à traverser le processus de changement.