

L'art d'apprivoiser le stress lié au changement

Josyane Villeneuve, CRHA, MBA

Fondatrice de l'entreprise Main dans la main

info@maindanlamain.co





Quels changements vivez-vous en ce moment?

Multiple Choice Poll 66 votes 66 participants

Transformation numérique - 8 votes



Culture organisationnelle - 29 votes



Processus internes - 22 votes



Intégration main-d'oeuvre immigrante - 5 votes



Intelligence artificielle - 1 vote



Qui suis-je?

3 mots clés :

- Simple
- Efficace
- Fun



Objectifs de la conférence

01

Identifier
les besoins
humains

02

Utiliser une
approche
en GdC

03

Activer son
leadership de
changement



Prenez une feuille...



Directives :

1. Suivre les instructions à la lettre, sans poser de question et en gardant les yeux fermés.
2. Les instructions seront données une à la fois.
3. L'activité commence lorsque tous les participants fermeront leurs yeux.

Instructions :

1. Pliez la feuille de papier en deux.
2. Déchirez le coin supérieur droit.
3. Pliez à nouveau le papier en deux.
4. Déchirez le coin supérieur gauche de la feuille.
5. Pliez à nouveau le papier en deux.
6. Déchirez le coin inférieur droit de la feuille.

Ouvrez vos yeux...

En théorie, **si** :

- Vous avez fait un bon travail;
- Les consignes étaient claires;
- Vous avez bien écouté.

TOUTES les feuilles devraient être pareilles.

- Montrez votre feuille à tous et comparez-la avec vos pairs...

Pourquoi ne sont-elles pas identiques selon vous?

Compréhension des besoins

Donner du sens et une vision

Comprendre le pourquoi du changement, pourquoi maintenant et les objectifs.

Le soutien du gestionnaire

Pratiques de gestion qui favorisent l'écoute, l'ouverture aux opinions et la disponibilité du gestionnaire.

Reconnaissance

Reconnaître les efforts et les réalisations dans le changement : savoir-faire, perspective de développement de carrière

Charge de travail

Le changement peut entraîner une surcharge de travail pour certains employés. Charge demandée versus ressentie.

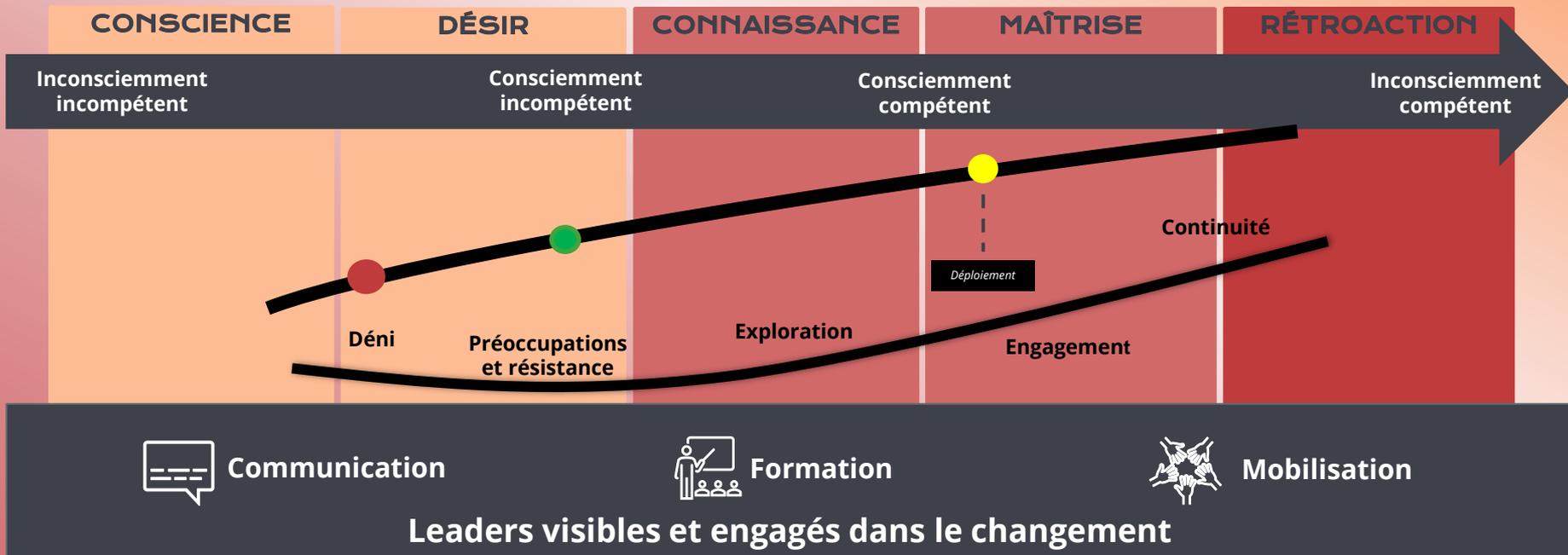
Répondre aux préoccupations

Le changement peut susciter des préoccupations parmi les employés, source majeure de stress.

Autonomie décisionnelle

L'être humain d'un espace pour faire preuve de créativité, ajuster son rythme et son implication personnelle avant, pendant et après le changement.

Comprendre ce qui se vit à travers le changement



Piloter le changement

Situation
actuelle

1. PRÉPARER

1. Préparer et sensibiliser les équipes au changement.
2. Construire et partager une vision commune.
3. Développer une compréhension partagée du changement pour avoir un alignement commun.
4. Consulter les principales parties prenantes pour structurer le changement.

2. RÉUSSIR

1. Développer des plans de communication, de formations et de soutien.
2. Structurer le changement tout en s'assurant de demeurer agile et réceptif face aux imprévus.
3. Comprendre et gérer les préoccupations.
4. Bâtir un réseau de soutien au changement.

3. MOBILISER

1. Ajuster les éléments de la stratégie en fonction de la rétroaction des utilisateurs.
2. Reconnaître la participation et l'engagement des parties prenantes impliquées.
3. Célébrer le changement
4. Apprendre de nos bons coups et de nos erreurs.

Situation
désirée

Développement des compétences.

Conscience - Désir - Connaissance - Maîtrise - Rétroaction

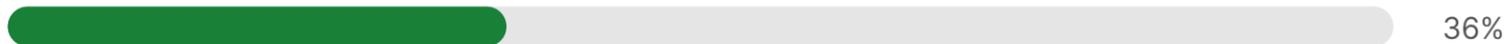
Reconnaissance tout au long du changement



Quelle étape est votre plus grand défi ?

Multiple Choice Poll 64 votes 64 participants

Préparer - 23 votes



Réussir - 6 votes



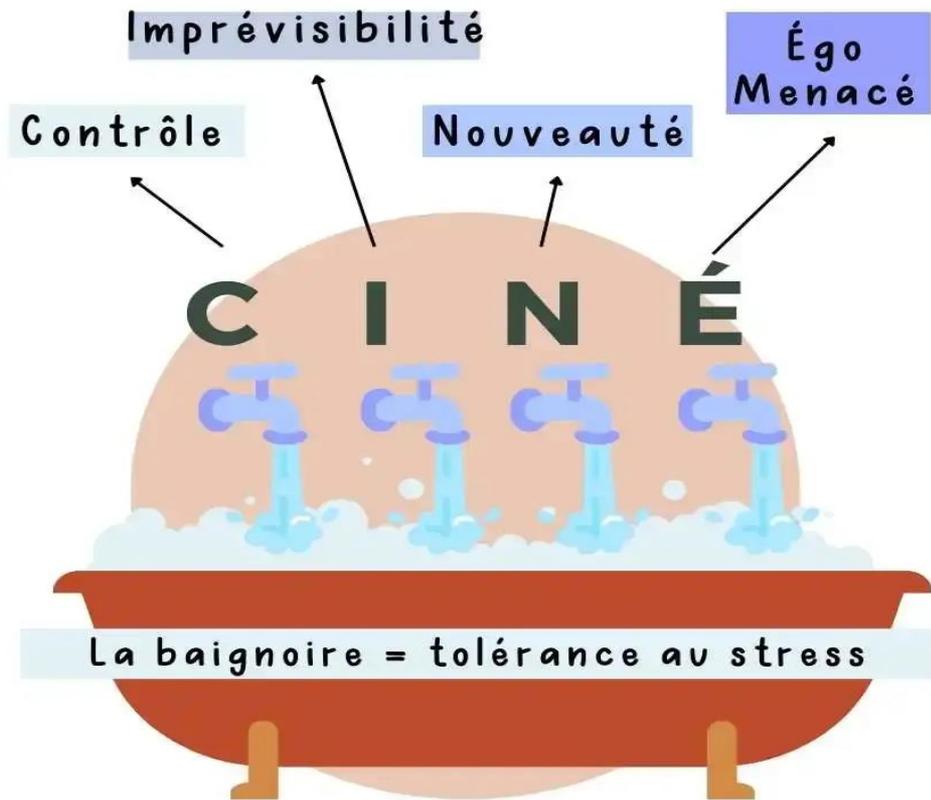
Mobiliser - 35 votes



La baignoire du stress

La baignoire du STRESS

Les 4 sources de stress sont
Les robinets





Quelle étape est votre plus grand défi ?

Multiple Choice Poll

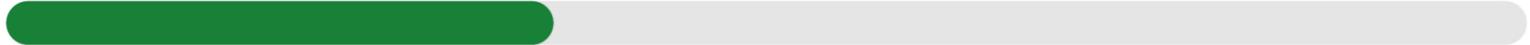


64 votes



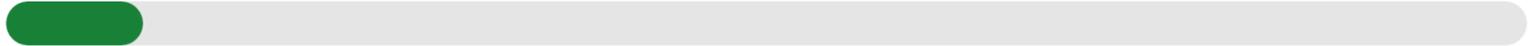
64 participants

Préparer - 23 votes



36%

Réussir - 6 votes



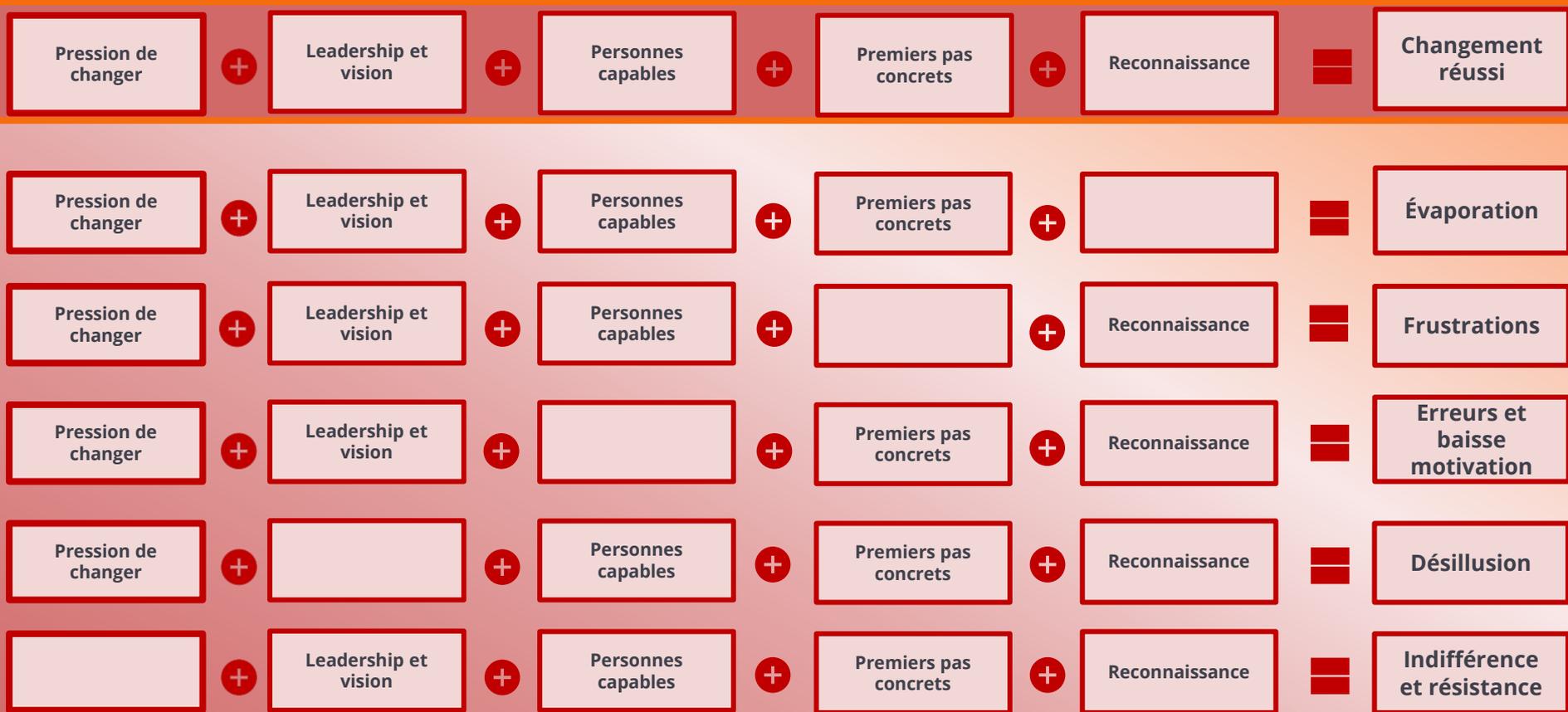
9%

Mobiliser - 35 votes



55%

L'équation du changement



Le rôle du gestionnaire



Demander de l'aide, au besoin, dans chaque étape du changement.



Comprendre la vision du changement et ces objectifs.



Consulter ses employés pour planifier le parcours du changement.



Soutenir une communication claire, ouverte et fréquente pour éviter les malentendus et maintenir l'engagement.



S'assurer que les employés disposent des compétences et des connaissances nécessaires pour naviguer dans le changement.



Identifier et aborder les préoccupations au changement dans son équipe.



Surveiller l'implémentation du changement et faire des ajustements en fonction des retours et des problèmes rencontrés.



Offrir de la reconnaissance individuelle et collective pour soutenir l'engagement en continue.



3 choses essentielles à retenir

1. Le changement est une rupture d'équilibre pour l'humain, un élément déclencheur de stress.
2. Il faut s'intéresser aux besoins de l'humain dans le changement pour minimiser les préoccupations afin de faire vivre une expérience positive et humaine.
3. Le leadership de changement est le moteur du succès du changement.

Le changement, c'est une responsabilité partagée!

Exercice d'intégration des connaissances



Passer de la théorie
à la pratique



Anticiper les défis
potentiels



Transférer les
connaissances

Quels sont les **trois actions spécifiques** que vous allez mettre en œuvre dès votre retour au travail pour appliquer ce que vous avez appris aujourd'hui ?

Quels **obstacles** anticipez-vous dans la mise en œuvre de ces actions et comment prévoyez-vous **de les surmonter** ?

Avec qui allez-vous partager ces nouvelles idées et comment allez-vous les **engager dans le processus de changement** ?

Connectez-vous avec
moi sur LinkedIn!

