

LE COACHING D'AFFAIRES, RÉUSSIR UN CHANGEMENT EN ENTREPRISE !

Quel drôle de phénomène que le changement. Véritable paradoxe puisque nous en rêvons tous à un moment ou à un autre dans notre vie tant personnelle que professionnelle. Il est alors une bouffée d'oxygène qui permet de chasser la lourdeur de l'habitude.

Et pourtant il fait peur et il devient une grande source de stress si on ne s'y prépare pas. C'est à l'étape du passage à l'action que nous observons un recul dans l'intention, que ce soit pour justifier un retour à l'ancienne habitude ou pour de multiples autres raisons, toutes plus valables les unes que les autres. Ensuite, nous vivons la déception de ne pas avoir foncé.

Dans le monde des affaires, le changement est plus souvent subi que choisi. Je m'explique : le décideur a un objectif, une vision et une stratégie en tête. Il sait où il va et il a une bonne idée de la façon d'y aller. Il aura donc tendance à imposer ses vues.

Pour leur part, les employés, avisés des modifications à venir, n'ont pas les repères nécessaires pour se projeter dans le futur. Ils ont besoin d'une certaine perspective de l'avenir pour accepter de s'engager, sinon ils résisteront.

Pour que l'exercice soit profitable à l'entreprise, les dirigeants ont la responsabilité morale de porter une attention particulière à ce que vivent leurs subordonnés et employés. En effet, les malaises et contraintes que les changements risquent de provoquer pourraient avoir des conséquences catastrophiques pour l'entreprise car chacun sait ce qu'il peut perdre mais ne sait pas ce qu'il a à gagner ! La planification et la patience sont donc de rigueur pour réussir des changements importants.

Écouter pour comprendre

Le décideur doit donc prendre le temps d'écouter pour connaître les résistances et permettre à tous de faire le deuil de ce qui a été. De plus, il est possible que des pistes de solutions se présentent en même temps que les récriminations.

Informier pour rassurer

L'étape est primordiale car elle contribuera à apaiser les collaborateurs et à les impliquer dans le processus du changement en cours et à venir.

Choisir des outils pour s'adapter

Dans la mesure où chaque organisation a des façons différentes de faire et de procéder pour la mise en œuvre, il est recommandé entre autres, de mettre en place des groupes d'expression, de créer des outils d'information, de proposer des formations, etc.

Faire un suivi pour soutenir

L'accompagnement se doit d'être constant tout au long du processus. Il permettra de parer à une mauvaise compréhension, à des interprétations fausses et surtout, aux discussions de couloir dues à un manque d'informations concrètes.

La peur du changement vient du fait que le personnel n'a pas tout ce qu'il faut pour l'accepter et s'y adapter. Les bouleversements dans les habitudes demandent un effort additionnel et provoquent l'anxiété chez plusieurs personnes. L'accompagnement dans le changement est donc l'une des clés de sa réussite.

Le but du changement est en principe le mieux-être de l'entreprise. La participation des personnes concernées est importante, autrement on est en droit de se demander à quoi sert le changement !

Danielle Coulombe, PCC

Coach professionnelle et d'affaires

514.770.3818

danielle@coulombecoach.com

www.coulombecoach.com