

10 raisons pourquoi les employés résistent au changement

Au cours des dernières années, de nombreuses entreprises ont été appelées à innover que ce soit pour croître ou simplement pour survivre. Face à cette nouvelle quête d'innovation, les entreprises n'ont d'autres choix que de changer leurs pratiques, leurs méthodes, leurs équipements et de former leur main-d'œuvre.

Le changement est primordial dans certains cas puisqu'il représente la survie de l'entreprise.

L'implantation d'un changement représente un défi pour les entreprises, car qui dit changements, dit résistance possible. Voici donc dix causes de résistance et comment en réduire les conséquences.

10 RAISONS POURQUOI LES EMPLOYÉS RÉSISTENT AU CHANGEMENT

1. La prédisposition personnelle de l'individu aux changements

Tout individu réagit différemment face aux changements et à l'incertitude que ceux-ci créent. Cette peur sera donc gérée de façons différentes selon l'individu et sa capacité à y faire face.

2. La surprise et la peur face à l'inconnu

L'homme est par nature un être d'habitudes. Il aime savoir ce que signifient les changements, ce que cela lui exigera, quelles seront ses nouvelles responsabilités, s'il perdra des privilèges ou de l'autonomie et quel impact cela aura sur sa qualité de vie. L'information aide donc à réduire les craintes des individus face au changement.

3. Climat de méfiance

Le dirigeant qui fait confiance à ses employés fera en sorte que le processus de changement soit ouvert, honnête et un dossier participatif.

4. La peur de l'échec

Lorsque nous ne savons pas ce que le changement peut amener au niveau du travail individuel, ceci peut créer une peur. Il importe donc d'informer la personne des impacts que ce changement aura sur son emploi ainsi que de la formation disponible pour l'aider à acquérir les connaissances pour son poste.

5. La peur de perdre son statut et/ou sa sécurité d'emploi

Les changements administratifs et technologiques qui créent des restructurations, qui changent les bases ou éliminent des emplois font habituellement face à une vive opposition. Non seulement parce qu'ils brisent des liens fortement ancrés dans l'entreprise, mais aussi car il crée un climat d'insécurité pour les « survivants ».

6. La pression des pairs

Certains employés peuvent soutenir la cause d'une autre personne même s'ils ne sont pas directement affectés. Ce comportement peut être justifié par l'envie de suivre le groupe ou simplement pour garder son statut face aux autres.

7. Va à l'encontre de la culture de l'entreprise et brise les groupes

Le fait de changer certains éléments du bateau peut créer plusieurs vagues.

8. Conflits personnels

La résistance de certains peut seulement provenir du fait qu'ils s'opposent à la personne qui gère le changement.

9. Manque de tact ou mauvais moment

10. Ne voient pas les bénéfices

Les employés peuvent s'opposer à des changements qui vont leur apporter plus de travail, plus de pression et auxquels ils ne voient pas de gains positifs pour eux.

POUR REUSSIR UN CHANGEMENT, IL IMPORTE DONC :

- **D'encourager la participation des employés au changement.**
- **D'avoir le soutien des cadres dans l'implantation du changement.**
- **D'informer clairement les employés des bénéfices qu'ils retireront de ce changement.**
- **De planifier adéquatement le changement afin d'éviter les surprises démesurées.**

This piece was originally submitted by Susan Dunn, M.A., Clinical Psychology, Momentum Coaching, who can be reached at sdunn@susandunn.cc, or visited on the web at <http://www.susandunn.cc>. The original source is: Kreitner, Kinicki, 'Organizational Behavior. Copyright 2000, 2001, 2002 by Thomas J. Leonard.