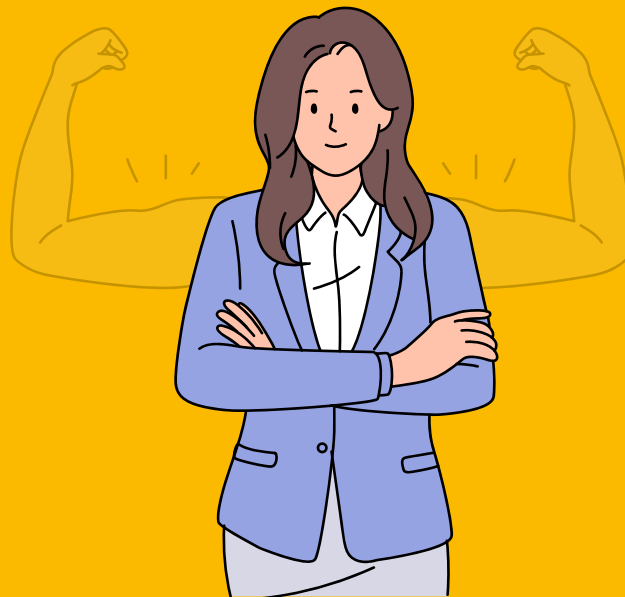


L'erreur n°1 – L'autosatisfaction

- ☞ Penser qu'on a le temps
- ☞ Sous-estimer l'effort à produire
- ☞ Négliger l'urgence

Sans sentiment d'urgence = pas de changement.



L'erreur n°2 – Une vision floue

Pas de vision = pas de direction

❌ Les collaborateurs se perdent dans des actions décousues.

✅ 5 minutes suffisent pour énoncer une vision claire et mobilisante.



L'erreur n°3 – Mauvaise communication

1 réunion au lancement ≠ communication soutenue

📌 Sans relais réguliers, les doutes s'installent.

➔ Parlez souvent, montrez, impliquez.



L'erreur n°4 – Ignorer les blocages

Les freins ne disparaissent pas seuls.

👁️ Qu'ils soient réels ou imaginaires, il faut les traiter vite.

🎯 L'écoute et la proximité sont vos meilleurs alliés.




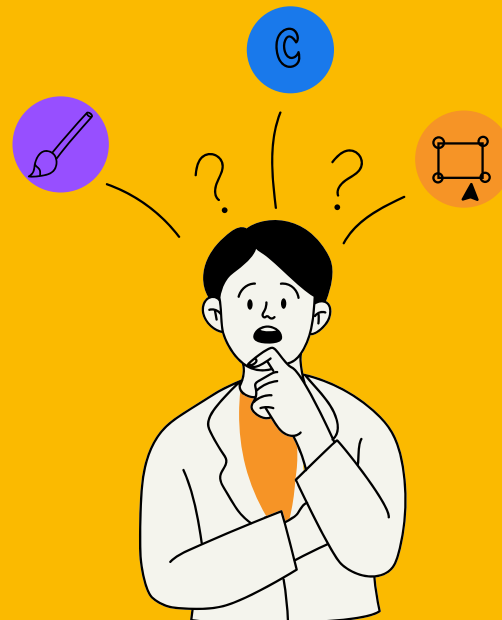
L'erreur n°5 – Mal choisir son approche

 Trop technique

 Trop standardisée

 Pas assez humaine

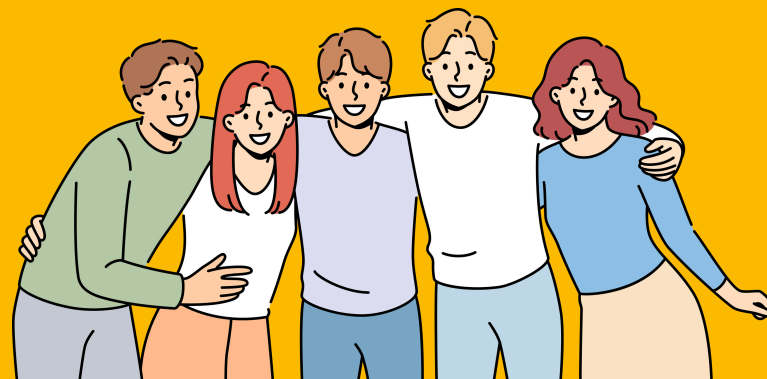
 Adapter l'approche au contexte et à la culture = clé du succès.



Associer, intéresser, faire s'approprier

« On ne peut pas faire changer les hommes de façon autoritaire et coercitive. Toute attaque frontale est vouée à l'échec. Il revient au manager du changement de faire évoluer les RH en s'appuyant sur leurs qualités ».

Citation adaptée, Crozier et Friedberg 1977,
Finger et Ruchat 1997.



Associer, intéresser, faire s'approprier

Michel Crozier a établi 8 recommandations pour garantir à minima le succès du projet :

1. Associer les personnes
2. Susciter l'intérêt
3. S'approprier le changement et les enjeux
4. Le changement est SMART
5. Les priorités sont claires et cohérentes
6. La hiérarchie encourage et stimule
7. La hiérarchie montre l'exemple en continu
8. Les individus disposent des capacités nécessaires

Le rôle des tensions dans tout ça ?

Le changement génère des tensions, des doutes, des frictions.

Mais ce ne sont pas des problèmes...

➔ Ce sont des leviers puissants d'amélioration.



Un outil pour en faire une force collective

➡ SOON Dans quelques semaines, je me forme
pour animer

👉 La Fresque de la Performance Collective

Un atelier pour vous aider à transformer les
tensions en opportunités de progrès collectif.



Et vous ?

Comment abordez-vous les tensions dans vos projets de transformation ?

 Curieux.se de découvrir la Fresque ?
Encore quelques semaines !

