




Change management

Conclusion seconde journée

Stéphane Haefliger
Chargé de cours, HEC-MBA-UNIL, 2003

En guise de conclusion

1. Vous êtes consultant interne.
Que faire...
2. Les 8 lois du changement



***1. Vous êtes
consultant interne
en conduite du
changement?***

***Voici 9 idées
importantes !***

C'est juste ou c'est faux ?

- 1. **Accepter les contradictions** dans l'attitude de ses collaborateurs et tenir le cap **en restant à l'écoute** des équipes*

Apprendre en faisant; ne pas avoir peur de faire faux.

Donner le temps au temps

2. *Se donner le temps de vivre le changement: voir, écouter, sentir le climat de travail en restant au contact du terrain;*

Toujours respecter les individus avant les systèmes (Nestlé)

Agender et dire merci !

3. *Se fixer des délais réalistes et célébrer les étapes franchies avec les acteurs concernés*

Repérer les enjeux de force

4. Repérer la « carte-mère » de l'organisation et ses réels enjeux de pouvoir

*(cf l'organigramme du Lundi et non pas
du Dimanche, Pierre Guedj)*

Ecouter les « contre »

5. Reconnaître et valoriser les acteurs qui développent des arguments critiques contre le projet: ce sont eux qui vous feront gagner... ou perdre...

Préférer « agir » à « discourir »

6. Préférez les actes de changement aux discours sur le changement.

Pourquoi changer ?

7. Donnez du sens au changement

Faites partie du problème

8. Prenez part concrètement aux processus de changement en vous impliquant et en donnant l'exemple. Soyez présent.

(anecdote: bureau dg)

Soyez aidant !

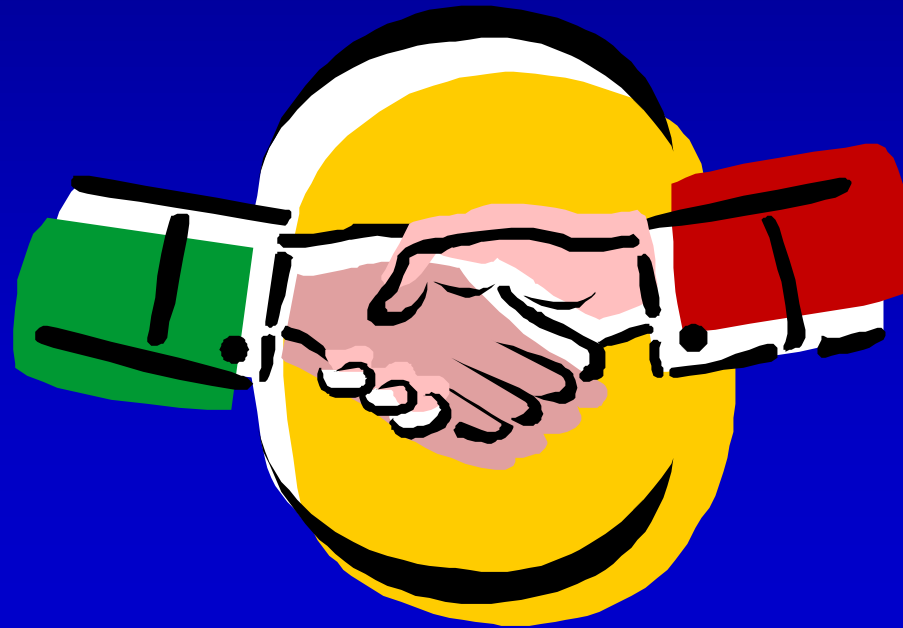
- 9. Respectez les attitudes irrationnelles face au changement. Rendez les intelligibles et productives pour le processus.***



2. Les 8 lois du changement

Les huit lois du changement

- 1) Les personnes ne changent / sont motivées que ce sur quoi elles sont associées*



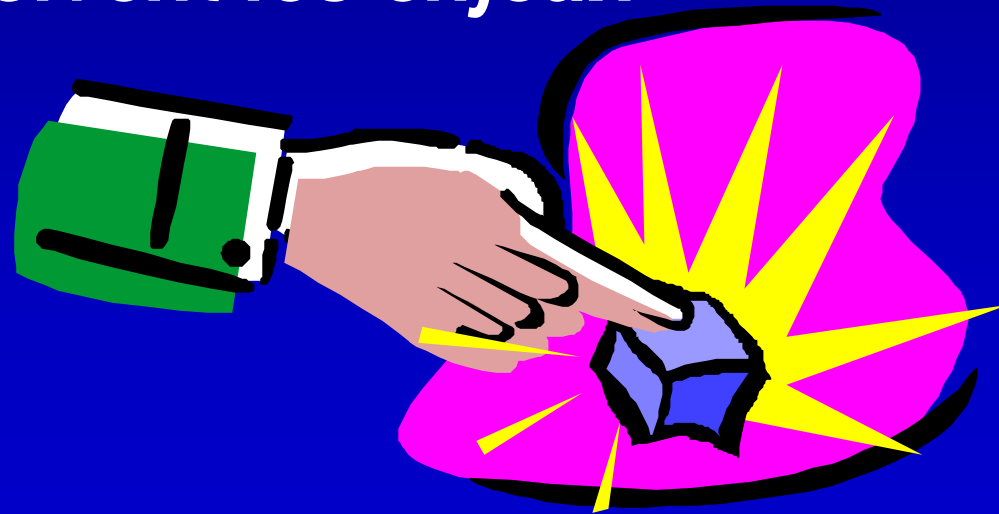
Les huit lois du changement

2) Les personnes ne changent / sont motivées que si elles ont un intérêt personnel dans le changement



Les huit lois du changement

3) Les personnes ne changent / sont motivées que si elles s'approprient concrètement le changement et en perçoivent les enjeux



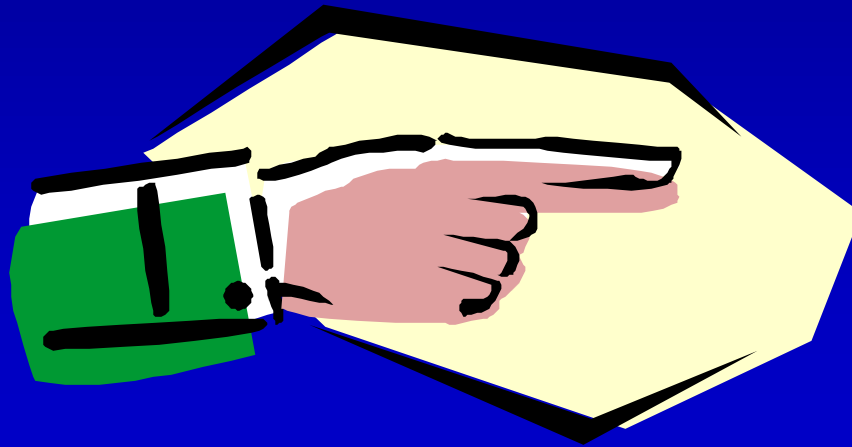
Les huit lois du changement

- 4) Les personnes ne changent / sont motivées que dans la mesure où le changement est réaliste et la norme d'exigence à leur portée***



Les huit lois du changement

- 5) Les personnes ne changent / sont motivées que dans la mesure où le système des priorités est clair et cohérent***



Les huit lois du changement

- 6) Les personnes ne changent / sont motivées que dans la mesure où elles sont encouragées et stimulées par leur hiérarchie***



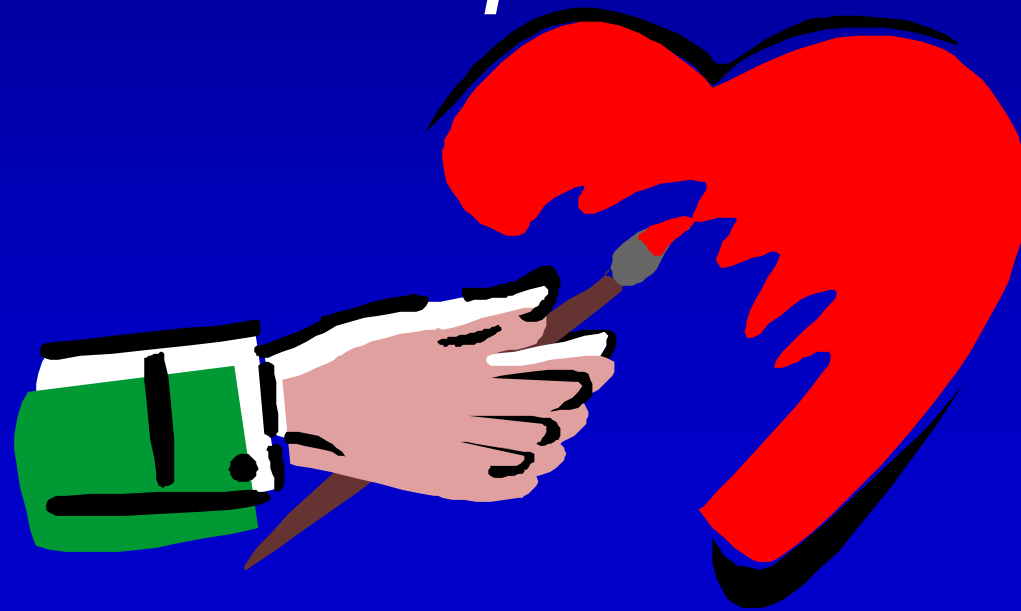
Les huit lois du changement

- 7) Le comportement quotidien de la hiérarchie représente le premier et le meilleur prétexte pour ne pas changer***



Les huit lois du changement

- 8) Les personnes sont d'accord de poursuivre une action de changement dans ce qu'elles ont déjà l'habitude de réussir au moins partiellement***



Fin du séminaire

***Merci pour
votre attention
et votre patience***

***stepcom@bluewin.ch
shaefliger@kpmg.com***