

Les 3 phases du changement

Article Thématique



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Développez votre agilité en
management d'équipe et en technique de vente

www.com-hom.com

Le deuil

Le doute

La production

Le changement chez tout être humain, suit un cycle immuable qui passe par 3 phases : le **deuil**, le **doute** et la **production**.

Deuil

Déni,
Colère,
Déprime.

Ecoute,
Donner une image
positive du futur.

Entretien individuel,
Réunions d'équipe

Doute

Conflits,
Créativité.

Attitude

Participatif :
Fixer les objectifs
Susciter le comment ?

Outils

Brainstorming,
Relations Gagnant-Gagnant

Production

Organiser,
Gérer.

Contrôler
les objectifs.

Entretien annuel
Entretien de suivi

La première phase du "deuil" commence après l'annonce du changement. C'est ce que beaucoup d'entre nous vivons en ce début d'année 2009 au sein de nos entreprises. Elle nous amène à manifester notre souffrance, nos peurs de différentes manières :

- La colère : "Il me font cela à moi, qui travaille dur pour cette entreprise depuis si longtemps"
- Le déni : " Non, je ne veux pas voir le changement, de toute façon tout continuera comme avant" alors que les changements qui nous attendent sont évidents.
- La déprime: "Tout est foutu" nous nous retrouvons sans énergie, avec une extrême difficulté à nous motiver pour notre travail

Nous ne sommes pas tous égaux, lors de cette première phase, certains d'entre nous vont avoir une période de "deuil" assez courte, d'autres plus longues. Certains vont l'exprimer uniquement par la colère, d'autre par du déni et/ou de la déprime. Cela va dépendre de l'ampleur du changement qui est individuellement demandé. Dans cette période, nous avons besoin d'être écouté soit par notre entourage professionnel (hiérarchie, RH), soit par notre entourage personnel. Plus nous exprimons clairement notre non-désir de changement, et les raisons réelles de nos réticences, plus nous pourrons quitter cette phase extrêmement douloureuse pour arriver dans la deuxième phase du doute.

La deuxième phase du "doute" se caractérise par le fait que nous acceptons que ce changement est inéluctable. Nous pouvons décider de ne pas en faire partie si celui-ci nous déplaît trop, mais nous avons compris qu'il se fera avec ou sans nous. Le doute, va nous permettre d'être beaucoup plus créatif et d'imaginer pour nous-mêmes, pour notre organisation et/ou notre entreprise, des stratégies pour rendre ce changement le plus intéressant pour nous (certains traduiront par "le moins mauvais pour moi"). Cette deuxième phase, engendre aussi des conflits d'intérêt entre nous et certains collaborateurs qui ne partagent pas la même vision du changement. C'est dans cette phase que nous devons, en tant que collaborateur, proposer des moyens originaux pour rendre ce changement motivant et pour lui donner du sens.

La troisième phase de "production" consiste à organiser son travail en fonction de ses nouvelles responsabilités. Cela demande une clarification des objectifs professionnels, des moyens (formation, techniques ...) et du temps.

Connaître ce cycle du changement permet d'analyser son positionnement et celui de ses collaborateurs, d'améliorer sa projection dans le changement ou d'accompagner ses collaborateurs dans cette projection.

Nos valeurs

Performance

Notre raison d'être est d'améliorer la performance de vos équipes. Les méthodes et outils de management que nous présentons dans ce catalogue sont tous tournés vers cet objectif.

Evolution

Nous sommes intimement convaincus qu'à tout âge, quel que soit son niveau initial d'étude et ses responsabilités dans l'entreprise, toute personne peut :

- Apprendre
- Evoluer dans son poste
- Changer de métier



Complémentarité

La complémentarité des personnes au sein des entreprises et des organisations est une condition de la performance. Toute équipe a besoin d'une certaine diversité pour réussir.

Qualité

Nous devons à nos clients une qualité de service élevée, qui se traduit par :

- Le professionnalisme de nos intervenants : confidentialité, horaires, préparation, écoute, expérience
- Des outils accessibles en ligne gratuitement pendant et après la formation
- Des supports couleurs délivrés à chacune de nos interventions

A propos de l'auteur :

Marc VILCOT : J'ai créé Com-Hom en 2007 après 17 années enrichissantes de management terrain. Ingénieur électrotechnique (INPG 1989), j'ai commencé ma carrière à concevoir des machines électriques. Mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite amené vers des activités commerciales et marketing. En tant que directeur commercial (1997-2007), j'ai animé une équipe de 14 personnes et un réseau de 20 distributeurs. Administrateur de la société et de sa filiale américaine, j'ai pratiqué les aspects stratégiques et opérationnels.



Marc VILCOT
[Com-Hom](#)

Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes pour développer votre performance et celle de l'entreprise.



Copyright : les images utilisées pour cet article thématique ne sont pas libres de droit.
La société Com-Hom en a acquis les droits pour son usage propre. Ces droits ne sont pas transmissibles. Toute copie est donc illicite.
Les textes sont la propriété des sociétés [Com-Hom](#) et [LD Consulting](#).