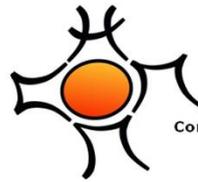


Quand cela change,...

Com-Hom News

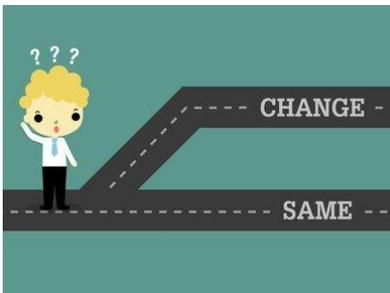


Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable et responsable.

www.com-hom.com

Ça change



Retour d'expérience : AGDA – Immobilier

Dans notre modèle de reprise d'agence, notre volonté est de faire des reprises d'agences « en douceur » lors desquelles nous identifions les bonnes pratiques actuelles des équipes en place, nous les découvrons, nous les analysons, nous identifions les forces et faiblesses.

Ensuite nous détaillons notre façon de travailler dans nos agences pour expliquer notre organisation, nos process, le pourquoi du comment, les intérêts de telle ou telle pratique etc...

L'objectif est, dans la mesure du possible, de prendre le meilleur des 2 mondes, pour se nourrir des richesses de fonctionnement de cette nouvelle agence et d'apporter l'expertise que nous avons acquise au fur et à mesure des années.

Cependant à chaque reprise, lors de la première rencontre avec les nouvelles équipes, je faisais la même erreur :

« Dans un premier temps, nous n'allons rien changer à votre quotidien ; notre volonté est de découvrir comment vous évoluez et ensuite nous vous présenterons notre méthode de travail ».

J'avais cette approche car en effet j'avais cette volonté de ne pas brusquer, d'y aller en douceur, de ne pas inquiéter.

Cependant, quand je disais « *Dans un premier temps on ne va rien changer à votre quotidien* » ce qui était retenu c'était : « *rien ne va changer* ».

Dès lors et alors qu'une de mes obsessions est de créer une relation de confiance, en réalité, je la commençais avec un potentiel ressenti de « trahison »... sans forcément m'en rendre compte et sans que ces nouvelles équipes m'en fasse part non plus.

En effet, le moindre changement apporté, même minime, alors que j'avais annoncé qu'il n'y aurait pas de changement, pouvait, ou était, mal interprété et nous faisait partir sur de mauvaises bases.

Suite à une discussion autour d'une bière avec toi, y a 10 ans environ, on a parlé de ce sujet et de l'erreur inconsciente que je commettais. Depuis, ma volonté de reprise en douceur n'a pas changé, ma volonté de relation de confiance n'a pas changé, mais ma façon de l'exposer initialement à radicalement changé !

Désormais, le discours est tout autre et sincère : « *Il va y avoir des changements, certains vous plairont d'autres moins...* ».

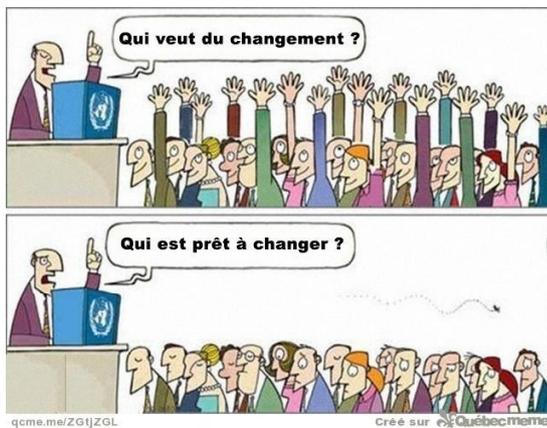
Cette approche est peut être imparfaite, elle est moins rassurante, mais elle a le mérite d'initier cette nouvelle relation sur des bases sincères et proches de la réalité, terreau essentiel à la relation de confiance naissante que nous initions !

Le paradoxe du changement

-Com-Hom : une des erreurs les plus souvent commises lors d'un changement est de vouloir préserver les personnes en les rassurant.

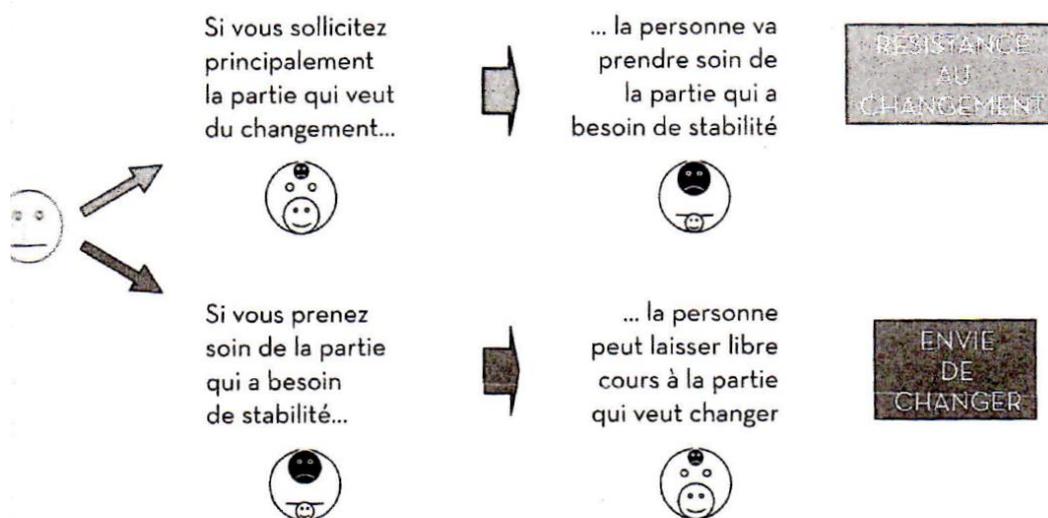
La démarche efficace est d'annoncer clairement que cela va changer (sinon, quel intérêt d'une annonce si rien ne change), ce qui va changer (le juste nécessaire) et de se mettre en écoute.

Eviter d'annoncer un plan d'action complètement ficelé, les personnes sont dans l'impact émotionnel : colère, joie, tristesse, déni,...



Il est alors important d'accueillir ces réactions, questionner, « dépolluer les messages » et comprendre les besoins sous-jacents. Ces besoins sont le reflet d'une réalité terrain. Certains pourront être pris en compte dans le plan d'action, d'autres non.

Sans cette écoute du terrain pour intégrer une partie des besoins exprimés (ceux en lien avec l'entreprise, le projet, le terrain), le changement pourra se faire mais au prix de lourdes pertes et de stratégies de ralentissement durables.



Le paradoxe du changement

Figure issue du livre « 65 outils pour accompagner le changement individuel et collectif » de Arnaud Tonnelé

Si vous prenez soin de la partie qui résiste au changement, le collaborateur libèrera son envie de changer. A l'inverse, plus vous essayez de convaincre la partie du collaborateur qui refuse le changement, plus celui-ci développera une énergie pour assurer sa stabilité. C'est « le paradoxe humain du changement ».

Joan Montesinos : Après 20 ans de passion pour le hockey sur glace, m'ayant amené à voyager (Nantes, Genève, Angers, Strasbourg, Grenoble), j'ai fini ma carrière aux Bruleurs de loups de Grenoble.

Grace au Hockey, j'ai fait la rencontre de Jacques Reboh et ai transféré ma passion vers le monde de l'immobilier en intégrant en stage le groupe AGDA ou j'ai contribué à la création du service Marketing avec Michael Reboh.

Après avoir créé ma société de formation (c'est dans ce cadre que j'ai fait la connaissance de Marc Vilcot), j'interviens aujourd'hui sous 3 casquettes pour le groupe AGDA :



Joan
MONTESINOS
[AGDA](#)

- Directeur Damiers Annecy ou j'ai le plaisir d'être la capitaine d'une super équipe de 47 collaborateurs dont les domaines d'expertises sont : le Syndic de Copropriétés, la Gestion Locative, la Transaction Ancien et Neuf
- Directeur Général des agences annéciennes, lyonnaises et gessiennes ou je collabore avec les directeurs d'agence à la structuration et au développement de leur agence
- Responsable du développement interne et externe du Groupe AGDA :
 - o Interne : je collabore avec les Responsables de service à l'élaboration et mise en place de stratégies de développement
 - o Externe : avec le Boss Jacques Reboh, on prospecte, négocie, rachetons des agences puis avec l'ensemble des équipes du siège je pilote l'intégration à notre modèle



Marc
VILCOT
[Com-Hom](#)

Marc VILCOT : J'ai vécu 17 années enrichissantes de vente et management dans l'industrie. De formation technique (Grenoble INP 89), mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite orienté vers des activités commerciales et marketing : directeur commercial (1997-2007). En 2008, je me suis investi dans la formation et l'accompagnement, poursuivant ainsi, dans des contextes variés, le développement de la performance par « le travailler ensemble ».

Je trouve en Com-Hom : confrontation de nos approches, évolution permanente de nos pratiques, laboratoire d'idées, confiance.

J'accompagne et je forme en management d'équipe, vente & négociation, performance individuelle et collective, lecture des personnalités, régulation des relations & gestion de conflit, cohésion d'équipe & coopération.



Com-Hom

Communication & Management
Hommes & Méthodes

Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)

Crédit photographique : [Com-Hom](#), [Adobe Stock](#), « 65 outils pour accompagner le changement individuel et collectif », Quebec Meme