

Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Le changement et ses répercussions sur l'équipe

Dans une organisation, le changement est nécessaire; il s'intègre à sa réussite dans un environnement concurrentiel et en évolution constante. Lorsque de nouvelles technologies ou de nouvelles tendances font leur apparition, les anciennes habitudes sont éliminées graduellement.

Il est à prévoir que les générations qui suivent occuperont au cours de leur vie professionnelle non seulement plusieurs postes, mais aussi différentes carrières qui exigeront de nouvelles compétences. Dans le monde du travail, l'adaptabilité devient rapidement une attente et un moyen de survivre, surtout en période de ralentissement économique. Nombre d'organisations se sont trouvées dans l'obligation de se restructurer et d'effectuer des coupures afin de se maintenir à flot. Lorsque les employés voient venir les réductions de personnel, ils sont tentés de quitter le navire et de se chercher un nouvel emploi. Que font donc les organisations pour fidéliser leurs employés en période de changement?

S'il se produit des changements au sein de votre organisation, cet article vous aidera à comprendre les répercussions négatives qu'un changement et une transition mal gérés peuvent avoir sur une équipe et ce que vous pouvez faire pour les transformer en expérience positive dans votre organisation.

Brossez une image complète de la situation

Si vous avez déjà regardé un tableau de trop près, vous avez sans doute constaté que vous ne pouvez voir la peinture dans son ensemble quand vous consacrez votre attention aux coups de pinceau. Pour les employés qui ne comprennent pas la raison d'un changement, celui-ci peut s'avérer terrifiant. Ils voient ce qui les touche dans l'immédiat, mais, s'ils ne connaissent pas le résultat souhaité ou les étapes qui permettront de l'obtenir, le changement leur semblera inutile ou décourageant. Si vous leur expliquez la situation – les résultats à la suite de cette transition et ce que vous bâtissez ensemble, vous renforcerez la confiance à l'égard du processus et vous stimulerez l'enthousiasme et le soutien des employés. Si le changement comporte des réductions de personnel et une restructuration, soyez honnête et expliquez-en les raisons. La survie de l'organisation est le but à poursuivre et vos employés doivent le savoir afin de comprendre la nécessité de la restructuration.

Effectuez le trajet ensemble sur l'autoroute de l'information

En période de changement, le dialogue est essentiel au maintien de la confiance et de l'appui de vos employés. Si de nouvelles politiques et procédures sont instaurées ou s'il se produit des changements au sein de l'organisation, informez-en les employés le plus tôt possible. Si la transparence n'accompagne pas un changement, il est normal de présumer qu'il se produit quelque chose de négatif. Que la nouvelle soit négative ou non, le fait de savoir ce qui se passe empêchera les employés de se sentir exclus et les rendra moins vulnérables aux surprises; leur stress sera réduit et ils seront encouragés à poser des questions plutôt qu'à colporter des ragots. Voici des moyens d'encourager la communication bilatérale en période de changement :

- **Effectuez des mises à jour périodiques.** Si vous avez de nouveaux renseignements à transmettre, prenez le temps de rassembler votre équipe. La peur de l'inconnu peut donner l'impression de naviguer en eaux troubles. En tenant vos employés au courant de l'évolution de la situation, vous les aidez à se sentir intégrés au processus et vous leur donnez les moyens d'aller de l'avant.

- **Mettez l'accent sur les questions et les réponses.** Durant vos rencontres, encouragez les questions et fournissez des réponses honnêtes. Laissez savoir à vos employés qu'ils peuvent s'adresser à vous et vous parler sans crainte de leurs préoccupations. Demandez- leur ce qu'ils ont appris, donnez à vos employés l'occasion de parler ouvertement des rumeurs qui circulent et clarifiez les idées fausses.

- **Établissez des objectifs.** Le fait de fixer des objectifs clairs et à court terme contribuera à inciter vos employés à mettre en œuvre le changement et en facilitera la réalisation.

- **Reconnaissez les efforts des employés.** Lorsque vous réalisez une étape importante de vos objectifs, prenez le temps de célébrer la réussite de votre équipe et soulignez la contribution de chacun. Si les employés croient qu'ils font une différence et que leurs efforts sont reconnus, le moral est excellent et les employés deviennent personnellement motivés à effectuer le changement.

Encouragez la participation des employés

Si les employés ont l'impression de ne pas participer à la transition, ils se sentiront impuissants et détachés. Responsabilisez vos employés en les faisant participer aussi souvent que possible au processus décisionnel. Donnez-leur des occasions de devenir des instigateurs de changement, en mettant en œuvre de nouvelles politiques et procédures et en évaluant la réussite de celles-ci. Sans faire de la gestion à outrance, vérifiez où ils en sont. Demandez leur opinion et leurs suggestions et encouragez-les à trouver des solutions créatives lorsque des problèmes se présentent.

Mettez l'expérience à profit

Et cette expérience ne sera pas nécessairement la vôtre. L'histoire a tendance à se répéter. Évitez de reproduire les erreurs de votre organisation ou de quelqu'un d'autre. Aidez votre organisation et vos employés à comprendre le changement en parlant à des personnes qui ont déjà vécu une situation de ce genre. Instaurez-vous une nouvelle technologie ou procédure? Demandez à un invité de parler aux membres de votre équipe d'une expérience similaire, des frustrations rencontrées et des réussites, ainsi que des résultats positifs obtenus. Vous pouvez tirer des leçons des erreurs des autres et améliorer ainsi vos chances de réussite.

Notez le négatif, mais insistez sur le positif

Ne craignez pas ce qui est inévitable. Lorsque le changement est négatif ou comporte un élément négatif, si vous manquez d'honnêteté en y préparant vos employés, vous perdrez leur confiance et leur respect et vous rendrez le processus encore plus difficile à vivre pour tous ceux qui sont touchés. Soyez honnête à l'égard des aspects négatifs, mais offrez un élément positif afin d'équilibrer la perspective. S'il y a des mises en disponibilité, les survivants pourraient se retrouver avec plus de travail et moins de ressources. Offrez-leur une formation complémentaire, la possibilité de travailler parfois à leur résidence et encouragez l'équilibre travail-vie personnelle. Lorsque le personnel est moins nombreux, la réduction du stress au travail devrait devenir une priorité, ceci afin de fidéliser vos employés.

Le fait que le changement ait été instauré et que le but ait été réalisé ne signifie pas que le processus de changement est terminé. La gestion du changement se poursuit après la mise en œuvre d'une nouvelle politique ou après le déménagement à un nouveau lieu de travail. Surveillez chez vos employés l'apparition de tout symptôme de stress causé par le changement. Les congés de maladie sont-ils plus nombreux? Le roulement de personnel? Si vous remarquez une fluctuation, après la période d'adaptation initiale, demandez à vos employés de vous transmettre leurs commentaires au sujet de leur nouveau lieu de travail. S'il s'agit d'un nouveau service ou d'une nouvelle technologie, demandez à vos employés de vous fournir leur rétroaction et celle de vos clients. Évaluez la réussite du changement et transmettez les résultats aux membres de votre équipe.

Une organisation prospère évolue constamment afin de maintenir son avantage concurrentiel et de mieux satisfaire aux besoins de ses clients. Que vous fassiez partie d'une petite ou d'une grande
© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services

organisation, l'évolution est inévitable et la participation au changement est nécessaire à la croissance et à la diversification. Cependant, le changement ne doit pas se produire au détriment de la santé et du moral des employés. Aidez les membres de votre personnel à se préparer au changement : brossez-leur un portrait complet de la situation, transmettez-leur de l'information, faites-les participer au processus et soulignez les réalisations individuelles et conjointes. Le changement, bien qu'il soit parfois terrifiant et dérangeant, peut aussi se transformer en une occasion d'offrir de la formation aux employés et d'améliorer leur moral, tout en vous efforçant d'assurer la réussite de l'organisation.

Si vous souhaitez obtenir une aide spécialisée dans la résolution de situations délicates concernant un employé, communiquez avec Solutions Mieux-être LifeWorks·fgi pour vous renseigner sur notre service de consultation en gestion ou les séances de formation offertes par votre programme d'aide aux employés.
décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.