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.

Gérer une restructuration réussie



La plupart des employés peuvent faire preuve de souplesse lorsque leur employeur lance un nouveau produit, service ou processus, mais éprouvent des difficultés lorsque ce dernier annonce un changement organisationnel important, comme une restructuration ou une fusion. La peur de l'inconnu rend les gens anxieux, mais certaines personnes réagissent en adoptant des comportements négatifs, comme avoir des accès de colère, faire preuve d'apathie, afficher une attitude pessimiste, démontrer un manque de coopération, manifester de l'opposition, et même faire du sabotage. Si ces comportements ne sont pas gérés efficacement, ils peuvent se propager, nuire au moral et à la productivité ainsi qu'entraver le processus de transition.

Se préparer au changement

Il vous sera plus facile de gérer la multitude d'émotions et de comportements qu'un changement organisationnel majeur peut entraîner si vous savez comment chaque membre de votre équipe risque de réagir. Toutefois, les réactions les plus importantes à gérer sont les vôtres. Personnellement, vous pouvez ne pas aimer ou approuver le changement, mais les employés doivent vous voir optimiste et concentré sur les possibilités qu'il apportera. Toute négativité de votre part augmentera l'opposition des employés et nuira encore plus au moral et à la productivité.

Gérer le changement

Certains changements organisationnels importants, comme une restructuration, ont peut-être entraîné des mises à pied ou des changements d'emploi, de sorte qu'il n'est peut-être pas réaliste de demander aux employés de souscrire au processus. Cependant, vous pouvez aider vos équipes à s'adapter et à demeurer productives au cours du processus en leur offrant du soutien, en les rassurant, en faisant preuve d'ouverture d'esprit, d'honnêteté et de transparence, et en discutant avec elles. Pour ce faire, essayez ce qui suit :

- **Parlez au plus grand nombre d'employés possible et écoutez-les.** Ne faites pas abstraction de leurs sentiments. Donnez-leur la possibilité d'exprimer leurs frustrations, leurs angoisses, leur deuil et leur colère.
- **Laissez-leur le temps de s'adapter.** Pendant le processus de transition, attendez-vous à une baisse de productivité et à une augmentation du stress.
- **Communiquez.** Une mauvaise communication ou une communication tardive fait tourner le moulin à rumeurs à plein régime et il devient plus difficile pour les gestionnaires de dissiper les idées fausses et de reprendre le contrôle du processus. Ne vous inquiétez pas si vous n'êtes pas au courant de tous les détails du changement : les membres de votre personnel voudront d'abord connaître les raisons du changement et les répercussions qu'il aura sur eux.
- **Incitez vos employés à se concentrer sur les objectifs, les échéances et les tâches à court terme**. Les stratégies à long terme pourront suivre plus tard.
- **Assurez-vous que les membres de votre équipe sont informés des ressources à leur disposition,** y compris de celles offertes par leur programme d'aide aux employés et à la famille.

Composer avec le changement

Les restructurations sont extrêmement stressantes pour tout le monde, mais surtout pour les gestionnaires qui sont souvent tiraillés entre les besoins de la haute direction et ceux de leur équipe. Il est donc important pour eux de trouver des moyens sains de rester résilients. Voici des suggestions en ce sens :

- **Ayez un réseau de soutien.** Pour passer à travers des moments difficiles sur le plan personnel et professionnel, il est essentiel d'avoir dans votre entourage des personnes à qui vous pouvez exprimer vos sentiments, parler de vos problèmes et faire appel pour obtenir des conseils.
- **Trouvez des moyens sains de gérer le stress.** Évitez l'abus d'alcool, de nourriture, de nicotine ou d'autres substances. Allez plutôt vous entraîner, marcher, méditer, vous faire masser ou prenez simplement le temps de lire un livre ou d'écouter de la musique.
- **Prenez soin de vous.** Manger sainement, faire de l'exercice régulièrement, dormir suffisamment et prendre le temps de vous détendre et de vous amuser aident votre esprit et votre corps à faire face aux situations et aux événements stressants.
- **Continuez de faire ce que vous faites de mieux.** Les changements organisationnels perturbent, sont une source de distractions et drainent notre énergie. Essayez de demeurer concentré sur votre travail et les objectifs de votre équipe.
- **Demandez l'aide d'un professionnel si vous avez de la difficulté à vous adapter au changement.** Ne craignez pas de demander de l'aide. Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) peut vous offrir des ressources et du soutien.

Enfin, restez positif. Concentrez-vous sur les avantages que vous et les membres de votre équipe pourriez tirer du changement et de la transition.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services 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.