

Conduire le changement

Les 4 étapes clés pour soutenir les équipes dans la transition vers le travail hybride



Changement *collectif*

Ces deux dernières années, la pandémie de Covid a provoqué des changements drastiques dans la quasi-totalité des entreprises, donnant au leadership du changement une place plus importante que jamais.

Le changement est quelque chose qu'ont vécu collectivement toutes les

entreprises du monde, les plus petites comme les plus grandes, mais aussi leurs collaborateurs.

Le passage au télétravail ou aux modèles de travail hybrides combinant travail en distanciel et en présentiel requiert des leaders capables de guider leurs équipes tout au long de cette transition...





Repenser le futur *cadre de travail*

Même s'il plane encore quelques incertitudes autour du travail hybride, les gens ont aujourd'hui l'opportunité de redessiner et de repenser leur futur cadre de travail. C'est l'occasion pour les leaders transformationnels de placer les collaborateurs au centre de leurs priorités.

Les leaders cherchent aujourd'hui à créer un futur cadre de travail qui rassemble les avantages du travail hybride pour les entreprises comme pour les collaborateurs.

Avantages du travail hybride



Entreprise

Collaborateur



Engagement accru

Bien-être des collaborateurs

Moins d'espace commercial

Rétention des talents



Meilleur équilibre de vie

Confiance et autonomie

Baisse des frais de transport

Flexibilité accrue

Conduire le *changement*

Pendant ce passage au travail hybride, il est important de ne pas négliger l'aspect humain du changement et de prendre conscience de ce qu'il signifie pour les individus. **Demandez-vous ce que les changements signifient pour l'équipe, pour la culture d'entreprise et pour l'expérience des collaborateurs.**

Les leaders transformationnels soucieux de préserver l'engagement et le moral de leurs équipes pendant cette phase de transition pensent déjà au genre de culture qu'ils souhaitent créer.

Pour être vraiment efficaces, ils ne doivent pas se contenter de visualiser une nouvelle manière de travailler. Ils doivent établir les bases du changement à travers une communication personnalisée.

Conduire le changement, pour un leader, c'est être capable
d'évoluer soi-même
et de faire évoluer
l'équipe et l'entreprise
pour répondre aux
futurs besoins.

A woman with glasses and a yellow jacket is sitting at a desk, looking towards a computer monitor. The monitor displays a video conference with four participants: a man with a beard, a woman with braids, a woman with curly hair, and a man with a shaved head. The desk is cluttered with various items, including a laptop, a desk lamp, a water bottle, and a keyboard. The background shows a window with a plant and a bookshelf.

« Avec tout ce qui se passe dans le monde aujourd'hui, la capacité à gérer le changement fait désormais partie des compétences essentielles des dirigeants, à tous les niveaux. »

– Harvard Business Review



Célébrer les *différences*

Le changement doit être présenté de différentes manières aux individus, en fonction de leurs préférences personnelles. Ce qui enthousiasme un collaborateur concernant l'avenir peut sembler inquiétant et perturbant pour un autre.

En tant que leader, vous pouvez créer un environnement inclusif et sûr qui valorise ces différences et qui en tient compte. Réfléchissez à ces quatre éléments pour conduire efficacement le changement et répondre aux inquiétudes dans chacun de ces domaines...

Les 4 axes d'une conduite efficace du changement



Communiquez sur le « POURQUOI »

Communiquez clairement sur la situation actuelle, les raisons du changement et ses avantages. Donnez aux collaborateurs le temps de digérer l'information et communiquez de manière ouverte et fréquente.



Aidez les autres à visualiser les résultats escomptés

Embarquez les collaborateurs dans l'aventure en leur décrivant les possibilités. Incluez-les en leur donnant la possibilité d'exprimer leurs idées et de travailler ensemble vers un objectif commun.



Réfléchissez à l'impact sur votre équipe

Légitimez les différentes émotions et réactions face au changement et permettez aux collaborateurs de s'exprimer librement. Organisez des entretiens individuels pour identifier l'impact sur les rôles et les relations.



Définissez et partagez les actions

Élaborez un plan et communiquez des actions claires à entreprendre pour atteindre les objectifs. Si tout est clair et si chacun sait où il va, tout le monde travaillera pour obtenir le même résultat.





1) Compréhension

Votre entreprise a peut-être profité de cette période pour changer de cap, se fixer de nouveaux objectifs ou même redéfinir sa mission. Le passage au travail hybride n'est peut-être pas seulement une nécessité suite à la pandémie, mais aussi un changement conscient, pour mieux atteindre son nouvel objectif.

En tant qu'êtres humains, nous avons tendance à mieux accepter le changement si nous pouvons nous investir émotionnellement dans les motifs du changement. En *communiquant sur le « pourquoi »* et sur l'objectif général, vous donnez à vos collaborateurs la possibilité de bien comprendre l'intérêt du changement.

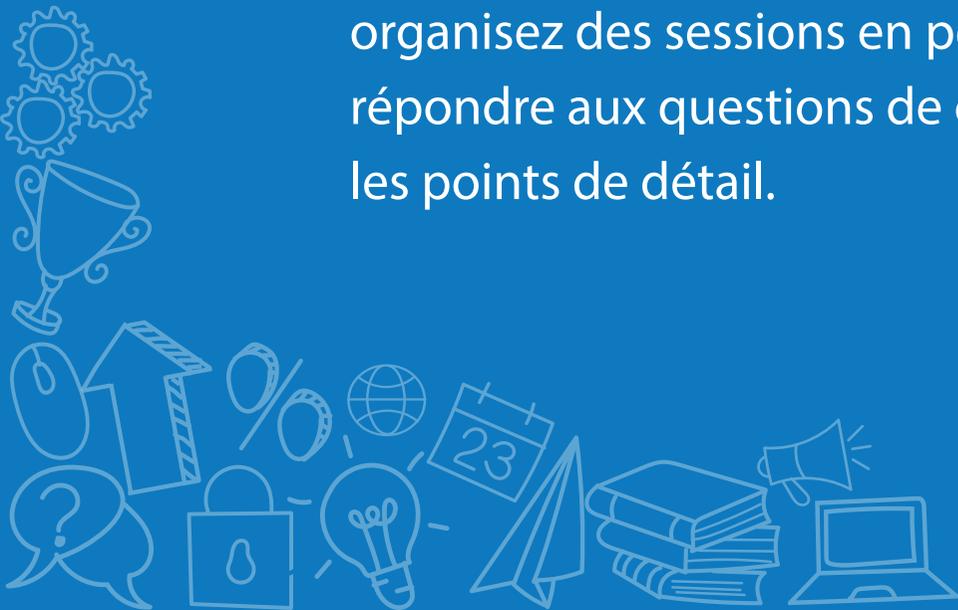
Cela dit, il ne suffit pas d'expliquer les avantages du changement pour l'entreprise. Réfléchissez au niveau individuel et cherchez à convaincre les collaborateurs, en expliquant en quoi le modèle de travail hybride s'intègre aux valeurs et à la culture de l'entreprise.

1) *Conseils*

- Essayez de communiquer tous les détails de manières différentes, afin que les collaborateurs aient le temps de digérer l'information et de poser des questions. Décrivez comment ces changements vont affecter les individus en fonction de leurs différentes méthodes de travail.
- Créez un document de référence dédié et organisez des sessions en petit comité, pour répondre aux questions de chacun et développer les points de détail.



Compréhension





2) Convaincre

Dressez un tableau de ce que sera la vie une fois que vous serez en environnement de travail hybride, afin d'aider vos équipes à visualiser plus facilement les résultats escomptés. Vos bureaux auront-ils un aspect différent ? Les réunions se dérouleront-elles différemment ? Y aura-t-il plus d'occasions de collaborer et d'organiser des événements d'équipe significatifs ?

En regardant vers l'avenir et en *communiquant sur les possibilités futures*, vous aurez plus de chances de susciter l'enthousiasme autour des changements. Faites en sorte que vos collaborateurs fassent partie de l'aventure qu'est la transition vers le travail hybride, en leur permettant de contribuer activement et de proposer leurs propres idées d'améliorations.

En tant que leader transformationnel, vous pouvez inspirer et motiver votre équipe tout au long de la transition et créer un sentiment de « cohésion », même si les membres de l'équipe sont physiquement éloignés.

2) *Conseils*

- Partagez des visuels ou filmez une courte vidéo, pour communiquer en interne sur les nouveautés et les futures possibilités qu'offrira le modèle de travail hybride
- Animez des vidéoconférences ou utilisez un outil de réunion virtuelle comme Miro, pour permettre aux collaborateurs d'exprimer leurs propres idées, ou demandez-leur de suggérer des améliorations concernant l'environnement de travail au bureau et à la maison



Convaincre





« Nous avons besoin d'individus capables de donner envie aux autres de changer, de leur montrer un avenir meilleur, malgré les changements à venir. Nous avons tous besoin de sentir que nous allons dans la même direction, que nous sommes dans le même bateau et que les dirigeants sont là pour nous accompagner. »

– Forbes



3) *Connaître*

Nous sommes intimement convaincus que le succès d'une entreprise repose sur ses collaborateurs. Comprendre et valoriser leurs différences devrait être une priorité en période de transition vers de nouvelles méthodes de travail.

En tant que leader, vous devez réfléchir à l'impact des changements sur les individus et sur leurs rôles et leurs relations au quotidien. Interagissez avec les collaborateurs sur le plan humain, en *légitimant les émotions et les sentiments* que provoque le changement.

Les différents membres de votre équipe ont tous leurs propres préférences de méthodes de travail, et trouver un compromis entre ces préférences et les objectifs de l'entreprise est une tâche complexe. Mais pour conduire le changement efficacement, il est essentiel de faire en sorte que les collaborateurs aient le sentiment d'être entendus et que leurs préférences sont prises en compte.

3) *Conseils*

- Organisez des entretiens individuels (en distanciel ou en présentiel) pour aborder les préférences personnelles liées aux méthodes de travail et à l'environnement, et indiquez clairement aux collaborateurs si leurs préférences pourront être satisfaites ou non
- Créez un environnement sécurisant et ouvert, où les gens se sentent entendus et où ils peuvent accepter le changement à leur propre rythme. Vous pouvez mettre en place un questionnaire anonyme pour inciter les gens à exprimer sans crainte leurs sentiments vis-à-vis du changement



Connaître

A person is sitting at a light-colored wooden desk in a modern, well-lit office space. The person is wearing a striped shirt and is looking at a laptop. The desk is cluttered with various items, including a lamp, a water bottle, and some papers. In the background, there is a large window with sheer curtains, a white shelving unit with several potted plants, and a blue sofa with cushions. The floor is covered with a patterned rug. The overall atmosphere is bright and professional.

« Bien qu'il ne soit pas toujours possible de répondre à toutes les préférences ou attentes des collaborateurs, lorsque les individus peuvent travailler dans le style qu'ils préfèrent, cela peut les aider à être productifs et à soutenir l'engagement des salariés. C'est également bon pour le bien-être. »

– CIPD



4) *Conclure*

Les leaders ont un rôle important à jouer pour établir de nouvelles méthodes de travail et mettre en œuvre une solution de travail hybride qui convient aussi bien à l'entreprise qu'aux individus. En période de changement, pour rester motivées et garder le cap, certaines personnes ont besoin de clarté et d'orientation de la part des dirigeants.

Le modèle de travail hybride apporte une multitude de nouvelles procédures, de nouveaux processus et change la communication au sein des équipes. Alors qu'auparavant, vous pouviez transmettre un message dans le cadre d'une réunion de bureau en présentiel, vous devez désormais tenir compte des individus qui travaillent de chez eux certains jours de la semaine, voire à ceux qui sont totalement à distance. *Vous devez anticiper* et réfléchir à plusieurs méthodes de communication pour rester efficace.

4) *Conseils*

- Communiquez clairement sur les plans d'action et les étapes à suivre, pour réussir la transition vers le modèle de travail hybride. Communiquez les délais fixés pour atteindre les objectifs
- Assurez-vous de toucher tous les collaborateurs, en utilisant plusieurs moyens de communication adaptés aux différents modes de travail de vos équipes



Conclure



Vous souhaitez savoir
comment devenir un
*meilleur leader
transformationnel*
au travail ?

Contactez-nous
www.insights.com/fr

