



# L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS RÉTICENTS

Guide du management à distance

## ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Un changement peut être facteur de réticence. Pour que cela ne se transforme pas en une totale opposition, il est nécessaire de prendre certaines mesures. Il est important de convaincre vos salariés du bien-fondé du changement, citez les avantages de la nouvelle mesure prise pour anticiper une résistance. Développez des qualités essentielles : l'empathie et l'écoute permettront de comprendre le ressenti des collaborateurs, de se mettre à leur place. Recueillir les doutes, attentes et inconforts de chacun, permettra de comprendre la cause de leur réticence qui pourra alors être solutionnée.



## IMPLIQUER LES SALARIÉS ET LES VALORISER



Il semble judicieux de solliciter l'opinion des employés et de les encourager à proposer des idées. Pour ce, créer un questionnaire accessible à tous, semble être une bonne solution. Le fait d'associer les salariés dès le début du projet et de prendre en compte leur avis est un excellent levier d'adhésion. Ils apprécieront de ne pas être tenus à l'écart et de participer à la prise de décisions qui façonnera leur nouvel environnement de travail. Saluer l'adaptabilité. Encouragez vos collaborateurs, reconnaissez leurs efforts et valorisez-les.

## METTRE À DISPOSITION LES OUTILS NÉCESSAIRES

Face aux personnes réticentes, il faut essayer de trouver des solutions pour faciliter leur adaptation. Pour le télétravail, plusieurs moyens peuvent être utilisés :

- Une bonne formation : Met les salariés en confiance, évite la peur de ne pas être à la hauteur, booste leur confiance.
- Un bon matériel : Outils, fournir le salarié si besoin, en matériel informatique notamment.
- Un bon environnement : Discuter avec eux de leur environnement de travail et organiser des réunions sur les bonnes pratiques en termes d'ergonomie.



## LA COMMUNICATION



Un bon accompagnement des managers : communication, transparence même à distance. Pour cela, il est conseillé d'être transparent au maximum sur ces éléments : • Les résultats du diagnostic de l'entreprise • La nouvelle stratégie décidée • Les objectifs attendus • Les étapes du projet • Les acteurs impliqués dans cette conduite du changement En ayant une vision claire du projet, vos salariés accepteront plus aisément ces bouleversements dans leur quotidien.