

# COMPRENDRE VOTRE CHANGEMENT

Avant d'amorcer une transformation, prenez le temps de bien comprendre **votre changement**. Il doit s'aligner avec votre stratégie et servir la vision d'ensemble de votre organisation. Pourquoi changez-vous? Quels résultats visez-vous ? Et comment ce changement fera-t-il progresser votre mission?

Comprendre votre changement, c'est aussi anticiper les réactions humaines qu'il provoque. On ne résiste pas au changement, mais à l'incertitude qu'il crée. Donnez du sens, clarifiez la direction et choisissez la bonne posture :

- **Autorité** qui permet de trancher, de structurer et d'aller vite.
- **Influence** qui favorise l'adhésion, l'autonomie et la durabilité.



© Perrier Jablonski

Deux exemples concrets : Lego et Ikea !

**LEGO** a choisi l'autorité. Son PDG Jørgen Vig Knudstorp a recentré l'entreprise sur son ADN en imposant une discipline financière stricte. Résultat : un redressement rapide et durable.

**IKEA**, sous la direction de Barbara Martin Coppola, a préféré l'influence. Elle a mobilisé les équipes autour d'une vision claire : « offrir un meilleur quotidien au plus de gens possible ». Moins rapide, mais plus engageant et durable.

À qui doit-on l'outil ?

Inspiré des travaux de **Robert Gifford** (psychologue canadien) sur les « 7 dragons de l'inaction » et de la réflexion sur le leadership de Jørgen Vig Knudstorp (LEGO) et Barbara Martin Coppola (IKEA), cet outil vous aide à définir votre posture de changement : entre autorité, influence et compréhension des freins humains.

# À VOUS DE JOUER!

Pour définir votre approche de gestion du changement, prenez un moment pour répondre à **ces quatre questions**. Votre objectif est de **délimiter votre changement** pour en faire une démarche claire, légitime et mobilisatrice.

**#1**

Qu'est-ce que vous voulez changer?

**#2**

Comment ce changement s'inscrit dans la stratégie?

**#3**

Quelles sont les raisons pour lesquelles il est difficile de changer?  
Aidez-vous des 7 dragons de l'inaction au besoin.

**#4**

Quelle approche (autorité ou influence) de changement je privilégierai, selon mon contexte?  
Et pourquoi?