



# Développer votre savoir-être

Nom de la compétence : INCITATION AU CHANGEMENT

Définition : Mettre les gens au défi de remettre en question leurs idées et leurs façons de faire, tout en leur apportant l'appui nécessaire pour y arriver.

Quelques questions qui vous branchent...	Oui	Non
– Voyez-vous le changement comme une possibilité de croissance?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Êtes-vous conscient des changements dans l'environnement où vous évoluez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Vous adaptez-vous facilement au changement pour atteindre les buts que vous vous êtes fixés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Réagissez-vous rapidement aux occasions ou aux risques qui se présentent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Êtes-vous capable d'adopter des comportements nouveaux ou plus efficaces, face à des contextes ou des rôles qui évoluent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Soutenez-vous le changement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Facilitez-vous le changement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Êtes-vous en mesure de diriger le changement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Vous sentez-vous capable de mettre en œuvre le changement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si vous accumulez les « non », lisez ceci!

Quelques trucs qui portent fruit...

- Il est parfois pertinent de remettre en question les solutions classiques afin de demeurer ouvert aux nouvelles idées et aux nouvelles solutions.
- Tentez de réfléchir aux problèmes en les abordant sous une nouvelle perspective.
- N'hésitez pas à mettre en pratique des idées provenant d'autres domaines ou champs de recherche pour résoudre des problèmes.
- Assurez-vous de comprendre tous les éléments du changement afin de le soutenir et de régler les problèmes qui surviennent, le plus rapidement possible.
- Pour faciliter le changement, il est parfois approprié de procéder par étapes. Le processus est plus long, mais la résistance peut être plus facile à gérer.
- Lorsque vous mettez en œuvre un changement, transmettez à vos collègues, partenaires et clients une vision claire de l'impact général du changement dans leur travail.
- Un changement implique bien souvent beaucoup d'insécurité. Il demande des efforts d'adaptation de la part des personnes concernées. Expliquez bien les raisons du changement et les objectifs de la démarche. Amenez les personnes impliquées à adhérer à ces objectifs.
- Rappelez-vous que les personnes soutiendront généralement le changement si elles sont favorables à celui-ci; si elles croient que le changement est néfaste, elles opposeront une résistance. Le cas échéant, déterminez les raisons précises de leur résistance et discutez-en afin d'éliminer leurs réserves.
- Prévoyez et adoptez des moyens pour surmonter la résistance au changement (essai, projet pilote, visite, expérience...).
- Observez les effets du changement chez les personnes impliquées afin d'être en mesure d'apporter des ajustements si cela s'avère nécessaire.
- Créez un environnement propice au changement, à l'innovation et à l'amélioration, en obtenant la confiance des gens que vous côtoyez ou avec qui vous travaillez. Prodiguez des encouragements chaque fois que vous en avez l'occasion.

1- Si vous le souhaitez, effectuez cette réflexion personnelle :

En lien avec la compétence ciblée, énumérez les aspects dont vous êtes satisfait et que vous souhaitez maintenir.

Énumérez les aspects dont vous êtes partiellement satisfait et que vous souhaitez améliorer.

Énumérez les aspects dont vous êtes insatisfait et que vous souhaitez modifier.

2- Partagez vos réponses avec un collègue afin de valider votre perception de vous-même.

Réalisé par



Ce projet a été réalisé dans le cadre du programme « Initiative d'appui aux conseillers agricoles » selon les termes de l'entente Canada-Québec sur le Renouveau du Cadre stratégique agricole.

