

## Le changement : de l'émotion à profusion

par Pierre Paquette, MSc, CRIA

Nous sommes tous appelés à vivre des changements au cours de notre vie. Que ces changements soient d'ordre personnel ou professionnel, qu'ils surviennent par choix ou de façon imposée, ils peuvent devenir de grandes sources de stress et d'anxiété. N'oublions pas qu'il est normal, en tant qu'êtres humains, de vivre de fortes émotions à travers ces expériences qui, selon notre vécu, se manifesteront à diverses intensités. Il existe heureusement à cet effet plusieurs approches pour rationaliser ce périple émotionnel, l'une d'entre elles passe par le continuum - choc, remise en question, engagement, appropriation. Examinons chacune de ces étapes plus en détails.

Puisqu'elles transforment la réalité et empêchent de voir plus loin, les émotions et la façon dont on appréhende les situations sont souvent les points de blocage à l'acceptation et à l'intégration du changement. Il faut donc prendre les émotions une à une afin de les identifier et d'en parler de façon rationnelle. Allez-y ! Faites sortir le méchant ! Le processus d'acceptation n'en sera qu'accélééré, à condition, bien sûr, d'être écouté et entendu...

En premier lieu, l'annonce d'un changement conduit à un choc dû à l'inconnu. Déstabilisante, elle fait prendre conscience de la crainte de perdre le contrôle sur ses habitudes, sur ses points de référence, sur son autonomie, sur ses responsabilités ou même sur son emploi. Cette crainte est souvent associée à un manque. À cette étape, la contestation est fréquente : « Ce n'est pas possible que cela m'arrive ». Il peut y avoir tentative de négociation pour ne pas perdre ce qui semblait acquis. Pendant cette période, l'incertitude et le doute peuvent donner naissance à de l'anxiété, de la colère, de la peur ou de la frustration. Ne vous en faites pas, la première étape du processus est déjà passée. Attention !

Cette étape risque d'être plus longue si le changement est imposé.

La remise en question surgit alors avec son lot d'interrogations : « Puis-je m'adapter à cette nouvelle situation, et comment puis-je le faire ? », ou bien « Quels sont les avantages et les inconvénients ? ». L'estime de soi et la confiance peuvent être déjà très ébranlées, mais chercher à comprendre ce qui se passe et analyser la situation de façon plus éclairée diminueront la sensation d'impuissance et de confusion face à la nouvelle réalité. C'est aussi le moment de faire un choix : j'accepte ou je refuse. Le refus peut retarder le processus de transition personnelle, mais il est possible de demander conseil à des experts qui vous aideront à reprendre confiance peu à peu.

L'engagement vient ensuite graduellement. On se fait à l'idée en se disant que le changement est probablement la meilleure alternative. Il y a toujours un certain doute qui plane à l'horizon mais les nuages font graduellement place au soleil. Il y a un désir beaucoup plus grand de s'investir personnellement et de contribuer à la bonne marche du changement. La motivation et l'envie de collaborer s'installent, puis la confiance, la volonté d'aller de l'avant et d'intégrer le changement prennent le dessus sur la méfiance.

Après cette période de turbulence, la situation sera prise en main, voire maîtrisée et le changement s'intégrera naturellement. Tel un combattant victorieux, les sentiments de fierté et de réussite feront surface. Le positivisme, l'enthousiasme et l'implication amèneront une énergie nouvelle et la conviction que le changement était pour le mieux.

L'annonce d'un changement peut bien sûr faire très peur et générer une panoplie d'émotions particulières à chaque individu. Le travail qui doit être effectué pour l'accepter est quelquefois considérable. Certaines rancoeurs seront plus

difficiles à éliminer que d'autres, mais ne vous inquiétez pas, la réflexion suivra son cours.

N'oubliez pas, plus le changement sera intégré rapidement, plus la vision de problèmes potentiels

se transformera en opportunités à exploiter. Un changement à l'horizon ? Prenez la chance de l'utiliser à votre avantage et parlez-en à un conseiller ! ❖

### À propos de l'auteur

**Pierre Paquette, CRIA, M. Sc.**, est président de Corpo Diagnostic, Conseils en gestion, une firme d'experts en climat organisationnel. Il intervient auprès des organisations en matière de diagnostic organisationnel, de climat organisationnel, de planification stratégique, de mobilisation et d'indicateurs de performance. On peut le joindre par courriel [[pierre.paquette@corpodiagnostic.com](mailto:pierre.paquette@corpodiagnostic.com)]. Site Web : [www.corpodiagnostic.com](http://www.corpodiagnostic.com)