

# Accompagnement au changement

Fiche à destination des employeurs

Parlez-en avec votre médecin du travail ou son équipe

## Le changement en entreprise, un facteur de risques pour vos salariés

Dans un contexte économique en perpétuel mouvement, les entreprises sont soumises à des changements réguliers auxquels elles doivent faire face : fusion, acquisition, restructuration, arrivée d'un nouveau collaborateur, introduction d'un nouveau produit ou service, extension de la production, changement de l'organisation du travail...

- > **Tout changement génère une déstabilisation du salarié pouvant impacter sa santé. Chacun va devoir trouver un nouvel équilibre.**
- > **Un changement anticipé et accompagné est gage de réussite. Il contribue à l'amélioration de la performance de votre entreprise.**

## Les impacts d'un changement non accompagné

### Pour la santé des salariés

- > Perte de repères
- > Risque de désinvestissement au travail
- > Risque de présenter un syndrome anxio-dépressif
- > Risque de maladies physiques
- > Risque suicidaire

### Pour l'entreprise

- > Risque d'accident du travail accru
- > Impact sur la qualité et sur la production
- > Risque d'absentéisme, turn-over
- > Risque de dégradation du climat de travail

## L'AH133 vous accompagne dans la réussite de vos changements

Votre médecin du travail, aidé de l'équipe pluridisciplinaire, peut vous conseiller et vous accompagner vers une démarche de conduite du changement.

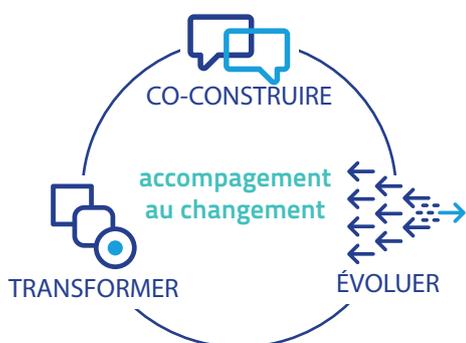
Après analyse de la demande, votre médecin du travail, en collaboration avec le psychologue du travail ou/et l'ergonome, peut vous proposer une aide méthodologique pour la mise en place d'un accompagnement au changement dans votre entreprise.

### Une équipe pluridisciplinaire

- > **Le médecin du travail** conseille l'employeur et les salariés sur les conditions de travail, veille à préserver la santé du salarié.
- > **L'ergonome** apporte des conseils en matière d'accompagnement de projets et d'organisation du changement.
- > **Le psychologue du travail** mène des actions collectives d'information en entreprise sur l'accompagnement au changement et peut, dans certaines conditions, apporter un soutien individuel.



## Des principes



## Des moyens



### TEMPS

Prendre le temps d'informer, de communiquer et d'accompagner le changement tout au long du projet.



### OUTILS

Donner des outils pour repérer et réguler les résistances liées au changement à chaque étape.



### SOUTIEN

Soutenir tous les acteurs de l'entreprise et repérer les personnes en difficulté ou en souffrance.

## Une méthodologie

Après analyse de la demande, votre médecin du travail, en collaboration avec le psychologue du travail ou l'ergonome, peut vous proposer une aide méthodologique pour la mise en place d'un accompagnement au changement dans votre entreprise.

### Diagnostic de la situation

- > Identification du type de changement et des acteurs concernés
- > Mesure de son importance et de son impact
- > Repérage des leviers et résistances au changement
- > Evaluation de la compréhension du changement

### Évaluation des résultats

- > Mesure de la participation des bénéficiaires concernés et du taux d'adhésion au projet
- > Prise de décision concernant la poursuite, ou l'ajustement de la démarche

### Planification des actions

- > Définition d'un plan d'actions : une démarche participative pour favoriser l'implication et l'appropriation du changement
- > Conception d'outils



### Mise en œuvre du plan d'action

- > Suivi régulier des différentes étapes du plan d'actions
- > Formation, communication, accompagnement

Parlez-en avec votre médecin du travail ou son équipe