

**Les résistances aux changements organisationnels :
le cas des organisations installées au Bénin**

Patrick AFFOGNON

Cette recherche étudie un aspect particulier du management des organisations : les résistances aux changements organisationnels. Face aux nombreuses transformations de l'environnement des organisations et à l'impératif de garantir leur rentabilité, les responsables d'entreprise ont le devoir d'opérer des changements pour faire face aux nouveaux défis. Dans une approche communicationnelle, grâce à l'enquête par questionnaire, à l'enquête par entretien semi-directive et à l'enquête par observation participante ; nous menons une analyse qui permet de valider nos trois hypothèses de recherche. Ainsi, la logique de participation des salariés au changement organisationnel dans leur entreprise détermine leur niveau de la résistance. En outre, l'adhésion des acteurs au projet de changement facilite la conduite du changement organisationnel et la gestion de la résistance. Enfin, le conducteur du changement et la méthode utilisée déterminent le degré de l'organisation à favoriser le changement et en ce sens à réduire le phénomène de résistance au changement.

Par conséquent, cette étude nous permet de répondre à l'affirmative à notre question centrale : « La conversation et le texte (fiches de poste, procédures, modes opératoires, ...) sont des outils déterminants qui facilitent la conduite du changement organisationnel et la gestion des résistances dans les entreprises installées au Bénin ».

Mots clefs : Communication, communication des organisations, communication interne, changements organisationnels, résistances aux changements organisationnels, approche communicationnelle, observation participante, récits de vie.