

## PARTIE 1 : POSITION PAR RAPPORT AU CHANGEMENT

Cette première partie vous propose de réfléchir aux informations dont vous avez connaissance par rapport au changement en cours. Cela va vous aider à mieux comprendre votre position par rapport au changement.

À quelles questions devrais-je répondre en fonction de l'avancement du changement? Cliquer sur le ? pour le découvrir

Inscrivez ci-dessous le nom du changement ainsi qu'une description sommaire :

1

Si le changement est dans l'**état actuel**, c'est-à-dire que le changement est annoncé, mais que les nouvelles façons de faire ne sont pas encore en place

A Êtes-vous en mesure de décrire pourquoi le changement doit se produire? Si oui, quelles en sont les raisons?

B Quelles sont les conséquences de ne pas changer pour vous, votre équipe ou pour l'organisation?

C Quelles sont les raisons (positives et négatives) qui influencent votre envie de changer?

2

Si on est en **transition**, c'est-à-dire que les nouvelles façons de faire sont en train d'être mises en place

D Quels sont les informations, les connaissances ou les compétences dont vous avez besoin pour mettre en place ces nouvelles façons de faire?

E Considérant les connaissances et compétences requises pour ce changement, est-ce que vous êtes prêt à mettre en place les nouvelles façons de faire?

3

Si on est rendu à l'**état futur**, c'est-à-dire que les nouvelles façons de faire sont en place

F Quels sont les facteurs/actions qui vous aideraient à maintenir ce changement en place ?

## PARTIE 2 : BARRIÈRES AU CHANGEMENT ET SUGGESTIONS D'ACTIONS

Cette deuxième partie vous propose d'identifier vos barrières vers les nouvelles façons de faire.

Pour cela, évaluez votre niveau d'accord avec les affirmations suivantes à l'aide des choix disponibles dans le menu déroulant (allant de "Tout à fait en désaccord" à "Tout en fait en accord").

Une fois que vous avez répondu aux questions, l'outil détermine la barrière sur laquelle vous pourriez agir en premier, et suggère des actions que vous pourriez mettre en place.

À quelles questions devrais-je répondre en fonction de l'avancement du changement? Cliquer sur le ? pour le découvrir

- 1 Je comprends pourquoi ce changement se produit maintenant
- 2 Je peux expliquer à un collègue pourquoi ce changement se produit
- 3 Je comprends les bénéfices de ce changement pour moi, mon équipe et/ou l'organisation
- 4 J'ai le goût que ce changement se produise
- 5 Je comprends clairement les impacts que ce changement aura pour moi
- 6 Je sais où me référer pour obtenir du soutien ou des informations
- 7 Je me considère prêt à travailler dans les nouvelles façons de faire
- 8 Je suis capable de travailler selon les nouvelles façons de faire
- 9 Je sais vers qui me tourner si j'ai de la difficulté à mettre en place ces nouvelles façons de faire
- 10 J'estime que mon gestionnaire et la haute direction est engagée dans ce changement
- 11 Je vois les bénéfices de ce changement pour moi, mon équipe et/ou l'organisation

D'après vos réponses, la barrière au changement sur laquelle vous devriez agir en premier est :

En fonction de la barrière au changement ci-dessus, voici des gestes que vous pourriez poser :