

CADRER LA CONDUITE DU CHANGEMENT



« Il vaut mieux penser le changement que changer le pansement »



OBJECTIFS

L'objectif est de fournir un cadre clair pour accompagner un projet de changement au sein de l'ANTAI. La conduite du changement vise au succès du changement en diminuant les risques sur le plan humain, organisationnel induits par le changement.

La gestion du changement est un processus permettant de maîtriser les risques complexes et difficiles qui introduisent inévitablement une part d'inconnu. Ce processus va à l'encontre de la stabilité nécessaire au bon fonctionnement des systèmes d'information, des organisations, voire de la nature humaine elle-même. Pour assurer le succès total d'un projet, il est essentiel de gérer efficacement ce changement, car il constitue une méthode et un outil de maîtrise des risques.



Comprendre le contexte du changement



Comprendre le changement



Analyse du Changement

Analyser le changement afin de :

- Identifier l'objectif
- Identifier les raisons qui le justifient, internes (problèmes de performance, besoins d'innovation) ou externes (changement contractuel, nouvelle réglementation,)
- Identifier les gains, métiers, techniques, organisationnels espérés
- Identifier les facteurs de risques techniques ou organisationnels, notamment sur le volet humain.



Cartographie des parties prenantes



Déterminer la stratégie de conduite du changement

Pour **faire accepter un changement**, il est crucial **d'impliquer dès le départ les parties prenantes** en les associant au plus tôt aux phases successives du projet. Cela permet de construire un consensus, d'avoir un projet plus adapté à la cible et de maîtriser les risques liés aux changements.



« Il vaut mieux penser le changement que changer le pansement »



Comprendre le
contexte du
changement



Cartographie des parties prenantes



Identification des parties prenantes

- Identifier les personnes ou groupes concernés par le changement (direction, collaborateurs, utilisateurs, partenaires)
- Évaluer leur impact et intérêts.



Cartographie des parties prenantes



Cibles de la communication :

Identifier et segmenter les différentes populations qu'il faudra accompagner jusqu'à la mise en place du changement.

Ce sera la segmentation de l'accompagnement au changement



Engagement des parties prenantes

Définir des stratégies pour impliquer les parties prenantes clés dès le début du projet, afin de favoriser leur adhésion et réduire les risques.



Déterminer la
stratégie de conduite
du changement



« Il vaut mieux penser le changement que changer le pansement »



Comprendre le
contexte du
changement



Cartographie des
parties prenantes



Déterminer la
stratégie de conduite
du changement



Définir la stratégie de conduite du
changement



Déterminer la stratégie

Poser les grandes lignes du plan d'action, les délais et déterminer les impacts associés à la conduite du changement.



Planifier les actions

Établir un plan d'action détaillé, avec des étapes claires, des délais, et des ressources allouées.



Ressources nécessaires

Planifier la mobilisation des acteurs, des compétences, outils, et budgets nécessaires pour la réussite du projet.



Gouvernance

Identifier les acteurs de la conduite du changement, avec des rôles et responsabilités clairement définis. Déterminer le niveau de pilotage de la conduite du changement.