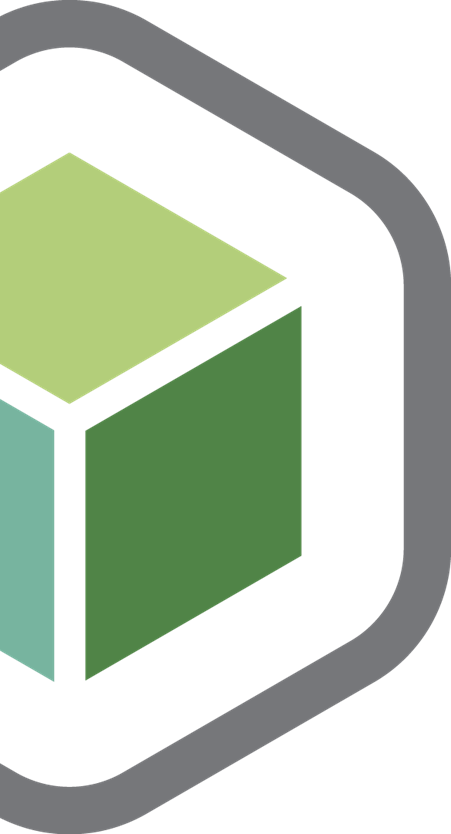
****

**Programme en boîte de la gestion du changement : Optimisation**

SOUTIEN CONTINU POUR LES GESTIONNAIRES

**VERSION 1**

**Date :** Novembre 2024

Soutien continu pour les gestionnaires– Programme en boîte de la gestion du changement : Optimisation

**Objectifs :** Ce guide propose des suggestions sur les occasions à saisir pour mobiliser et soutenir la communauté de gestionnaires.

**Public cible de ce document :** Gestionnaires du changement

La **version anglaise** de ce document est disponible ici : [Version EN](https://wiki.gccollab.ca/images/b/b2/CM_Program_Optimization_-_Managers_Guide_for_Continuous_Support_EN.docx)

Les gestionnaires font partie intégrante de l'adoption réussie du changement. Connaissant le mieux les membres de leur équipe, les gestionnaires agissent comme un soutien pour tous les employés. De plus, ils sont souvent confrontés aux impacts qu’apportent le changement sur le terrain, ils peuvent donc avoir besoin de soutien et d’interventions de votre part.

Il est important de consulter continuellement les gestionnaires pour s'assurer que leurs préoccupations sont entendues et prises en compte par l'équipe de projet, puis également partagée avec les autres gestionnaires.

Ce guide offre des suggestions et des conseils sur la façon dont vous pouvez accompagner et soutenir la communauté des gestionnaires. Vous pouvez choisir d'utiliser toute combinaison de suggestions mentionnées dans ce guide, en prenant en compte la stratégie de communication et de formation, du calendrier des étapes du projet et des capacités de votre organisation. Cela est important pour éviter une fatigue en matière de communication et de formation, qui pourrait avoir des répercussions néfastes sur une adoption réussie du changement.

Tous les gestionnaires devraient être invités à participer à ces activités, qu'ils vivent le changement directement ou indirectement (par exemple, les gestionnaires qui soutiennent à distance les employés touchés).

## tABLES RONDES

Les tables rondes vous permettent de présenter votre programme et vos outils de gestion du changement. L'objectif est de donner aux gestionnaires l'occasion de poser des questions sur le projet, sur leur rôle et sur la façon de soutenir les membres de leur équipe.

Vous dirigerez la discussion et ferez office de modérateur. Tous les gestionnaires devraient assister à ces séances pour partager leur rétroaction et obtenir des réponses. Organisez autant de tables rondes que nécessaires, en fonction de la quantité de gestionnaires touchés. Il s'agit d'un forum idéal pour partager des expériences auxquelles d'autres peuvent s'identifier et de discuter de pistes de solutions sur des questions communes.

C'est également une excellente occasion pour fournir des connaissances plus avancées en gestion du changement, en plus de ce qui a été présenté lors de la séance de mobilisation des gestionnaires. Il est utile d'avoir des exemples et des meilleures pratiques préparés préalablement.

## sondage éclair

Dans le cadre de votre stratégie de communication, un sondage éclair auprès des gestionnaires constitue un excellent moyen d'obtenir une rétroaction instantanée, et requiert peu de temps et d'efforts.

Le sondage éclair doit comporter cinq questions ou moins et ne doit pas prendre plus de cinq minutes à remplir. Les questions doivent être simples et confidentielles.

Voici quelques exemples de questions :

1. Comment évaluez-vous votre degré de préparation au changement en tant que gestionnaire?
2. Comment évaluez-vous la préparation de votre équipe au changement?
3. Vous sentez-vous outillé pour soutenir vos employés dans la transformation du lieu de travail?
4. Quelles sont vos préoccupations concernant les changements à venir?
5. Quelles sont les préoccupations de votre équipe concernant les changements à venir?
6. Votre équipe a-t-elle des commentaires à formuler au sujet de nos changements ou a-t-elle besoin de soutien ou de ressources supplémentaires?

Il est idéal d’accompagner le sondage éclair d’occasions de communiquer les résultats avec les gestionnaires.

## CANAL ou discussion TEAMS

Un canal ou une discussion de groupe MS Teams est un excellent moyen de communiquer en continue avec les gestionnaires.

Vous pouvez publier des mises à jour sur les étapes du projet qui ont des répercussions sur les gestionnaires et leurs équipes, des ressources, des outils et des liens vers des articles/sites Web utiles.

## TIRER PROFIT DES RESSOURCES EXISTANTES

Les réseaux, réunions et outils de communication existants pour les gestionnaires doivent être pris en compte et exploités.

Travaillez avec les responsables de ces ressources pour cerner les possibilités et pour combler les lacunes avec d'autres activités d'engagement.

Par exemple, vous pouvez demander 10 à 15 minutes pendant une réunion du réseau des gestionnaires pour leur poser des questions. Notez ces questions et formulez des réponses qui peuvent être communiquées directement par les outils de communication existants comme votre FAQ.

## DISCUSSIONS INFORMELleS

Tout comme les tables rondes des gestionnaires, les discussions informelles sont plutôt un service de soutien facultatif que vous pouvez offrir aux gestionnaires. Au cours de ces rencontres, les gestionnaires peuvent poser des questions sur leur rôle, sur le projet, sur comment ils peuvent soutenir les membres de leur équipe, etc. Ne dépassez pas une heure et restez informel - encouragez les gestionnaires à s'inspirer des idées des autres.