



LE GROUPE CONSEIL STRATÉGIQUE POUR LE MILIEU DE TRAVAIL « SWAG »

...pour permettre d'**établir un plan de modernisation**
du milieu de travail représentant l'avenir du travail.

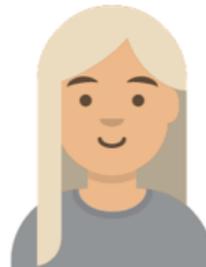
OBJECTIFS

- ✓ S'assurer que la direction du client est engagée
- ✓ Définir une vision claire
- ✓ Définir le programme de modernisation du milieu de travail
- ✓ S'assurer que les principes fondamentaux du milieu de travail GC sont compris
- ✓ S'assurer qu'une ressource pour la gestion du changement est identifiée



**Marie-Catherine
Yassa**

*Stratège principale en
milieu de travail*



**Véronique
Boton**

*Gestionnaire
d'équipe*



**Marie-Pierre
Caya**

*Stratège en
milieu de travail*



Engagement de la direction

Un parrainage actif et visible est le plus grand facteur de réussite d'un projet.



Vision du projet

Un état final doit être défini au début d'un projet pour obtenir les résultats souhaités.



Équipe de projet intégrée

Une équipe de base composée de personnes qui concrétisent la vision et veillent à ce qu'elle soit exécutée avec succès.

Pourquoi tant d'importance
accordée au parrainage ?
Pourquoi maintenant ?

Nouveau matériel de présentation disponible !



[Engagements et responsabilités en matière de parrainage](#)

Les fondations d'un parrainage réussi

En suivant les conseils et l'orientation de GdC et du GdP, les dirigeants peuvent **minimiser les réactions négatives**.

Parrain exécutif : Le leader principal de l'organisation qui définit la vision, autorise le changement et est responsable en dernier ressort.

Parrain de projet : Le dirigeant qui joue un rôle actif dans le projet, participe activement et visiblement tout au long du projet et communique avec les employés.

En tant que modèle pour le projet, le parrain doit traiter le changement jusqu'à un point d'acceptation et dépasser toute résistance personnelle avant d'assumer des responsabilités de parrainage.

Pourquoi faire tous ces efforts ?

Les recherches montrent qu'un parrainage actif et visible est le **premier facteur de réussite pour l'expérience positive globale des employés et l'adoption d'un projet de transformation**.

Un parrainage **actif et visible contribuera à réduire la résistance des employés**, ce qui conduit à :

- Une meilleure adoption par les employés, une plus grande satisfaction et de meilleures compétences dans les nouvelles méthodes de travail.
- Une productivité et un bien-être accrus des employés, ce qui favorise le sentiment d'appartenance à l'organisation.

...ainsi qu'à contribuer aux principales priorités du gouvernement :

- Équité, diversité et inclusion
- Accessibilité
- Réconciliation
- Écologisation

Les autres coûts liés à l'absence d'implication sont les suivants :

- reconception
- nouvelle formation
- Reprogrammation
- redéfinir le cadre
- retravailler
- Réévaluer

Un **manque de participation active dès le début entraînera plus de travail par la suite et une résistance accrue des employés au changement**.

Principaux rôles et responsabilités du parrainage

Activement et visiblement participer tout au long de la vie du projet

Créer une coalition de soutien

Communiquer directement avec les employés

Parrain exécutif

- Lancer et communiquer la vision
- Donner l'exemple et montrer la nouvelle façon de travailler
- Identifier les leaders qui montrent des signes de résistance et travailler directement avec eux
- Utiliser les partisans du changement pour influencer ceux qui s'y opposent et ne le soutiennent pas ouvertement.
- S'assurer que les gestionnaires envoient un message cohérent aux employés concernés
- Communiquer fréquemment avec les employés - Définir les attentes et communiquer les conséquences

Parrain du projet

- S'impliquer dans l'équipe du projet et fournir des directives et des objectifs clairs
- Être disponible pour répondre aux questions
- Construire une coalition avec les collègues impliqués dans la réalisation du projet (RH, TI, etc.)
- Soutenir le parrain exécutif et sa coalition en tant qu'expert en la matière du projet.
- Répondre aux questions sur le projet et aux préoccupations des employés - savoir à qui s'adresser pour obtenir des réponses inconnues.
- Être ouvert à recevoir des commentaires et chercher des réponses aux questions auxquelles on n'a pas encore répondu.

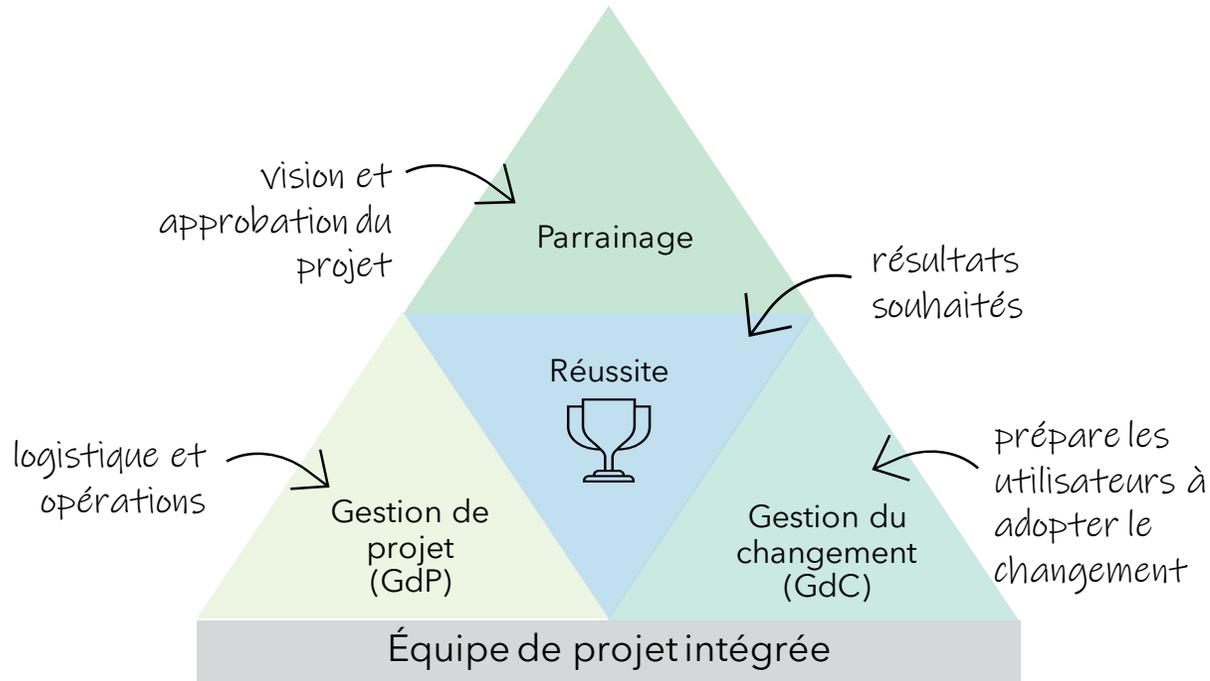
Quand dois-tu t'impliquer ?

La plus grande erreur des parrains est de ne pas s'engager personnellement en tant que parrain tout au long du cycle de vie du projet.

DÉBUT DU PROJET	PENDANT LA MISE EN OEUVRE	APRÈS LE PROJET
<ul style="list-style-type: none"> Développe une vision du projet Annonce le projet et la vision aux employés Organise une réunion pour les employés et réponds à leurs questions 	<ul style="list-style-type: none"> Communications récurrentes et cohérentes et divers engagements avec les employés Participer à des réunions récurrentes avec l'équipe de gestion du changement Participer aux activités de la semaine d'ouverture 	<ul style="list-style-type: none"> Démontrer les nouveaux comportements (utiliser l'espace comme prévu, donner l'exemple). Renforcer les comportements en communiquant avec les employés

Tu n'es pas seul dans cette aventure !
Votre équipe de gestion du changement et de communication coordonnera et conseillera toutes les activités qui nécessiteront la participation des parrains.

Les fondations d'un parrainage réussi



En suivant les conseils et l'orientation de GdC et du GdP, les dirigeants peuvent **minimiser les réactions négatives.**

Parrain exécutif

Le leader principal de l'organisation qui définit la vision, autorise le changement et est responsable en dernier ressort

Parrain de projet

Le dirigeant qui joue un rôle actif dans le projet, participe activement et visiblement tout au long du projet et communique avec les employés

En tant que modèle pour le projet, le parrain doit **traiter le changement jusqu'à un point d'acceptation** et dépasser toute résistance personnelle avant d'assumer des responsabilités de parrainage.

Principaux rôles et responsabilités du parrainage

A Activement et visiblement participer tout au long de la vie du projet

B Créer une coalition de soutien

C Communiquer directement avec les employés

Parrain exécutif

- Lancer et communiquer la vision
- Donner l'exemple et montrer la nouvelle façon de travailler
- Identifier les leaders qui montrent des signes de résistance et travailler directement avec eux
- Utiliser les partisans du changement pour influencer ceux qui s'y opposent et ne le soutiennent pas ouvertement.
- S'assurer que les gestionnaires envoient un message cohérent aux employés concernés
- Communiquer fréquemment avec les employés - Définir les attentes et communiquer les conséquences

Parrain du projet

- S'impliquer dans l'équipe du projet et fournir des directives et des objectifs clairs.
- Être disponible pour répondre aux questions
- Construire une coalition avec les collègues impliqués dans la réalisation du projet (RH, TI, etc.)
- Soutenir le parrain exécutif et sa coalition en tant qu'expert en la matière du projet.
- Répondre aux questions sur le projet et aux préoccupations des employés - savoir à qui s'adresser pour obtenir des réponses inconnues.
- Être ouvert à recevoir des commentaires et chercher des réponses aux questions auxquelles on n'a pas encore répondu.

Pourquoi faire tous ces efforts ?

Les recherches montrent qu'un parrainage actif et visible est le **premier facteur de réussite pour l'expérience positive globale des employés** et l'adoption d'un projet de transformation.

Un parrainage **actif et visible contribuera à réduire la résistance des employés**, ce qui conduit à :

- Une meilleure adoption par les employés, une plus grande satisfaction et de meilleures compétences dans les nouvelles méthodes de travail.
- Une productivité et un bien-être accrus des employés, ce qui favorise le sentiment d'appartenance à l'organisation

...ainsi qu'à contribuer aux principales priorités du gouvernement :

- Équité, diversité et inclusion
- Accessibilité
- Réconciliation
- Écologisation

Un **manque de participation active** dès le début entraînera **plus de travail** par la suite et une **résistance accrue** des employés au changement.

Les autres coûts liés à l'absence d'implication sont les suivants :

- reconception
- nouvelle formation
- Reprogrammation
- redéfinir le cadre
- retravailler
- Réévaluer

Quand dois-tu t'impliquer ?

La plus grande erreur des parrains est de ne pas s'engager personnellement en tant que parrain **tout au long du cycle de vie du projet.**

DÉBUT DU PROJET

- Développe une vision du projet
- Annonce le projet et la vision aux employés
- Organise une réunion pour les employés et réponds à leurs questions

PENDANT LA MISE EN OEUVRE

- Communications récurrentes et cohérentes et divers engagements avec les employés
- Participer à des réunions récurrentes avec l'équipe de gestion du changement
- Participer aux activités de la semaine d'ouverture

APRÈS LE PROJET

- Démontrer les nouveaux comportements (utiliser l'espace comme prévu, donner l'exemple).
- Renforcer les comportements en communiquant avec les employés

Tu n'es pas seul dans cette aventure !

Votre équipe de gestion du changement et de communication coordonnera et conseillera toutes les activités qui nécessiteront la participation des parrains.

Merci!