Options de stratégie de rétroaction

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Mécanisme | Responsable | Description | Avantages |
| Enquêtes et sondages auprès des utilisateurs*(Qualtrics, Survey Monkey, etc.)* | Chef de projet, gestionnaires | L’opinion des employés compte! Mener des enquêtes et des sondages auprès des utilisateurs pour obtenir le pouls global du changement. Bien que la rétroaction des utilisateurs soit importante, il ne faut pas en faire trop. Être attentif au nombre d’enquêtes et de sondages envoyés tout au long du projet de modernisation. Évidemment, cela variera en fonction de la taille et de la durée du projet.***Gardez à l’esprit que*** *vous devrez vérifier les questions et tester l’outil sélectionné avant de l’envoyer.* | * Une façon rapide et facile d’obtenir de la rétroaction
* Atteint un grand nombre d’employés
* Peut être anonyme (facultatif)
 |
| Zone de suggestions et de commentaires | Chef de projet et équipe de projet | Une option de discussion ouverte ou de courrier électronique privé dans l’intranet ou sur la page GCconnex. Cette option est bénéfique après la mise en œuvre, car la rétroaction est acheminée directement au responsable du processus aux fins d’amélioration continue.***Gardez à l’esprit que*** *cette option nécessite une personne ou une équipe qui suivra la rétroaction.* | * URL en direct disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7
* Peut être anonyme (facultatif)
* Peut rester ouvert indéfiniment afin de recueillir les commentaires de façon continue
 |
| Rencontres individuelles | Gestionnaires et superviseurs | Mener des rencontres individuelles pour comprendre comment le changement est accueilli. Les responsables directs et les superviseurs sont les meilleures ressources à cet égard, car ils doivent déjà avoir une relation de confiance et des relations solides avec leurs employés.***Gardez à l’esprit que*** *cette option exige la sécurité, la confiance et la transparence des gestionnaires/superviseurs et de leurs employés.* | * Un cadre confortable qui peut permettre la vulnérabilité.
* Recueil de réactions individuelles et approfondies
 |
| Réunions d’équipe | Gestionnaires  | Permet aux employés de faire part de leurs commentaires sur le changement dans leur contexte d’équipe actuel.***Gardez à l’esprit qu’****un animateur fiable sera nécessaire.* | * Fait preuve de transparence
* Soulève des questions de groupe
 |
| Groupes de discussion (de 5 à 12 participants) | Équipe de projet intégrée | Permet à l’équipe de projet de solliciter des commentaires en particulier de la part des principaux contributeurs sur des sujets précis.***Gardez à l’esprit qu’****il faudra un animateur fiable et une transparence en temps réel des renseignements saisis.* | * Expérience partagée
* Les participants réagissent ensemble et s’appuient sur les commentaires des autres.
* Possibilité d’organiser le public en fonction des sujets
 |
| Séances de discussion ouverte | Parrain ou champion du projet | Utiliser pour résumer les résultats, célébrer les réussites et aborder les possibilités liées au changement dans tous les publics clés. Un excellent moyen de communiquer les objectifs et la vision du projet et la façon dont ils sont atteints.***Gardez à l’esprit qu’il faut*** *un animateur fiable et un programme bien préparé.* | * Atteint un grand nombre d’employés
* Crée la transparence entre la haute direction et les employés
* Sollicite l’avis de la collectivité
 |

***Source :*** *Ce tableau a été adapté des* [*options de rétroaction en libre-service dans la boîte à outils de la gestion du changement (pages 38 et 39) par Berkeley, Université de Californie*](https://hr.berkeley.edu/sites/default/files/change_management_toolkit.pdf)*.*