



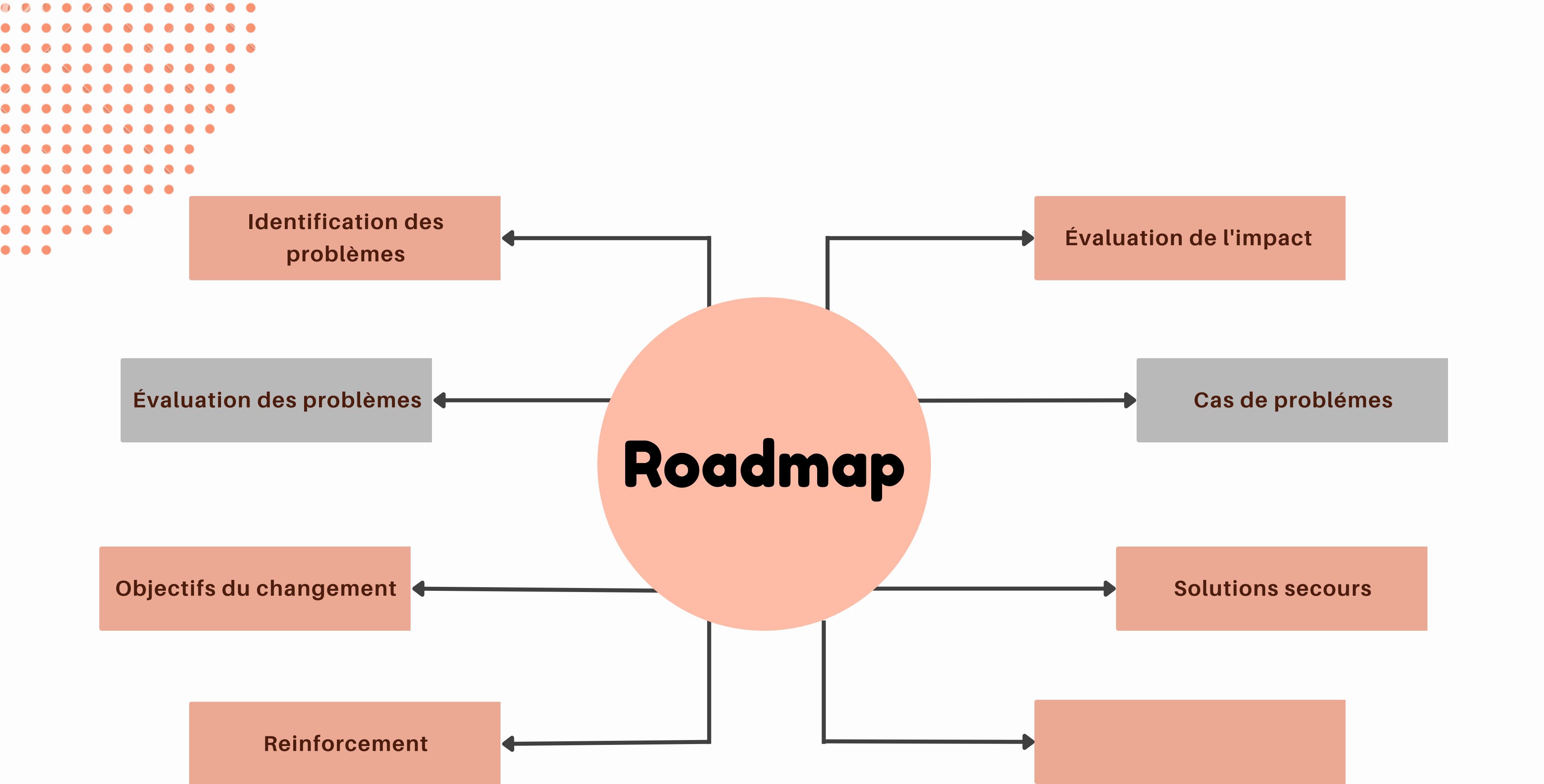
ADKAR METHOD

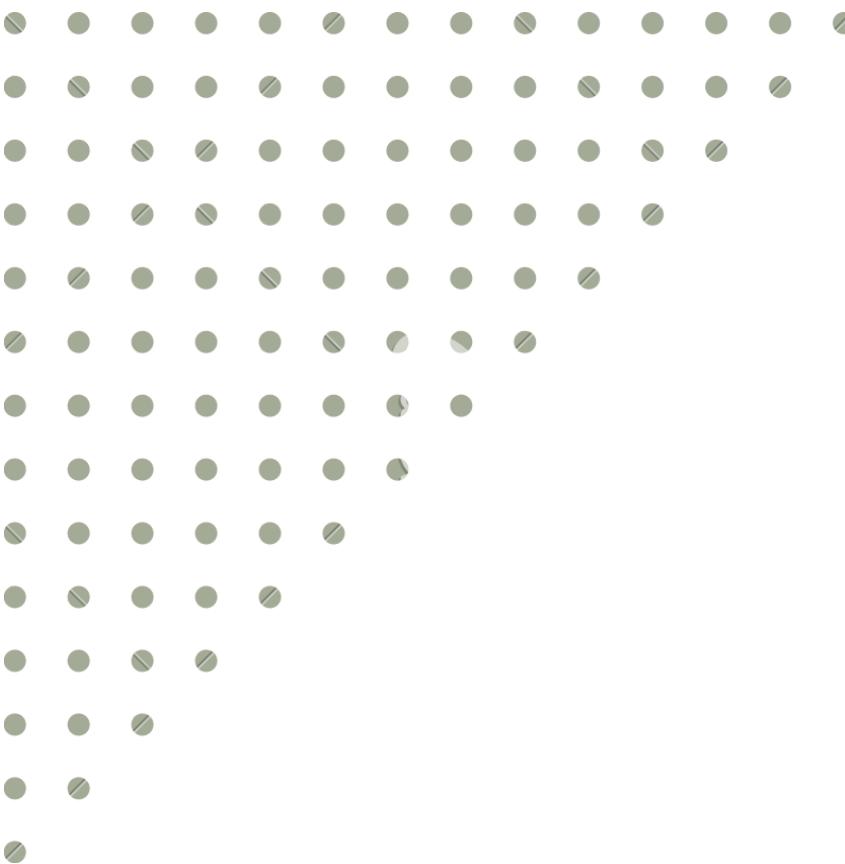
ATTÉNUER LES PROBLÈMES



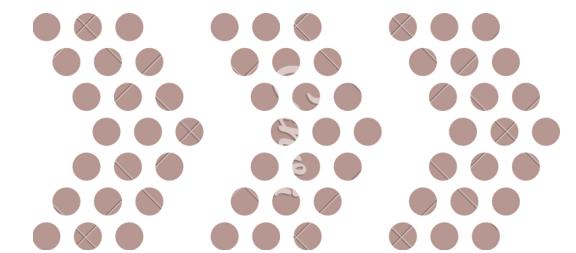
Third delivry







SYNTHÉSE



Décembre
2022

1/3

2/3

3/3

Janvier
2023

Preventive approach

Reactive approach

IMPLIQUER LES EMPLOYÉS DANS LE PROCESSUS DE CHANGEMENT

BÉNÉFICE ET RISQUE

CALENDRIER

STRATÉGIE DE COMMUNICATION

STATISTIQUES SUR LE POSITIONNEMENT

IMPLIQUER LES EMPLOYÉS DANS LE PROCESSUS DE CHANGEMENT

FORMATION ET RESSOURCES

PLAN ET UN CALENDRIER

SYSTÈME DE SUIVI DES PROGRÈS

PLAN DE COMMUNICATION



IDENTIFICATION DES PROBLÈMES



Identification

Identifier les problèmes rencontrés dans l'entreprise en collectant les commentaires des employés, des clients et des partenaires. Il est important de développer des méthodologies et des approches spécifiques tels que :

- *Mise en place de formulaire de retour*
- *Organiser des ateliers et des séances de travail*
- *Dialogue entre les parties prenantes,*



Personal Satisfaction

NOM: PRÉNOM:

DÉPARTEMENT:

TERRAIN / BUREAU:

1- Combien évaluez-vous votre prise en main de Time manager ?

1 2 3 4 5

2- Pensez vous que l'ancien système doit être revu?

OUI NON

3- Pensez-vous que la mise à disposition d'un dispositif électronique faciliterait le signalement des travaux/besoins et demandes ?

OUI NON

4- Y a t-il du ressentiment et de l'appréhension dans votre équipe concernant les changements?

OUI NON

5- Avez-vous l'habitude manipuler des dispositifs électroniques (tablettes) ?

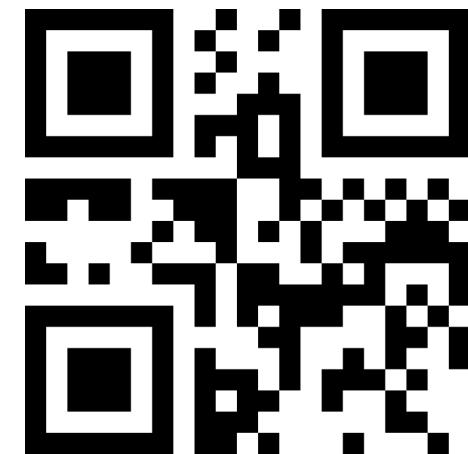
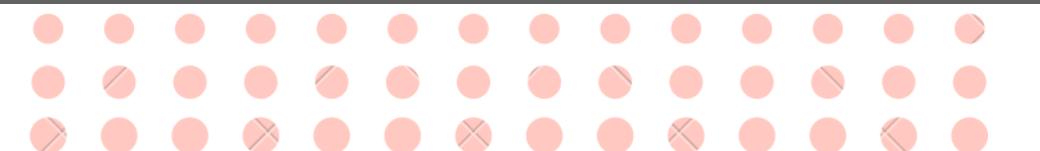
OUI NON

5- Quelles sont vos opinions concernants ces changements ?

.....
.....

Ma Gotham
123 Anywhere St., Gotham City

123-456-7890
swat@gmail.com
www.swat.com

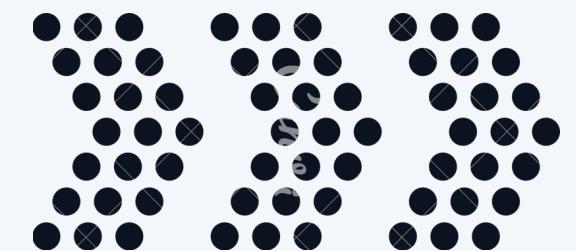


<https://personal-satisfaction-my.sharepoint.com>





ÉVALUATION DES PROBLÈMES



Évaluation

En analysant les données sur informations sur les employés, les clients et les performances de l'entreprise une entreprise peut déterminer la gravité et l'impact des problèmes identifiés. Cela peut se faire en réalisant une analyse coût-bénéfice et en mesurant le degré d'impact ainsi que la prévisibilité des résultats et des conséquences possibles ainsi qu'à élaborer des solutions qui minimiseront leur gravité et leur impact.

Méthode d'évaluation

- Arbres à problèmes
- La méthode Drill Down
- Le diagramme de cause et effets
- Diagramme des relations
- Diagramme d'affinité

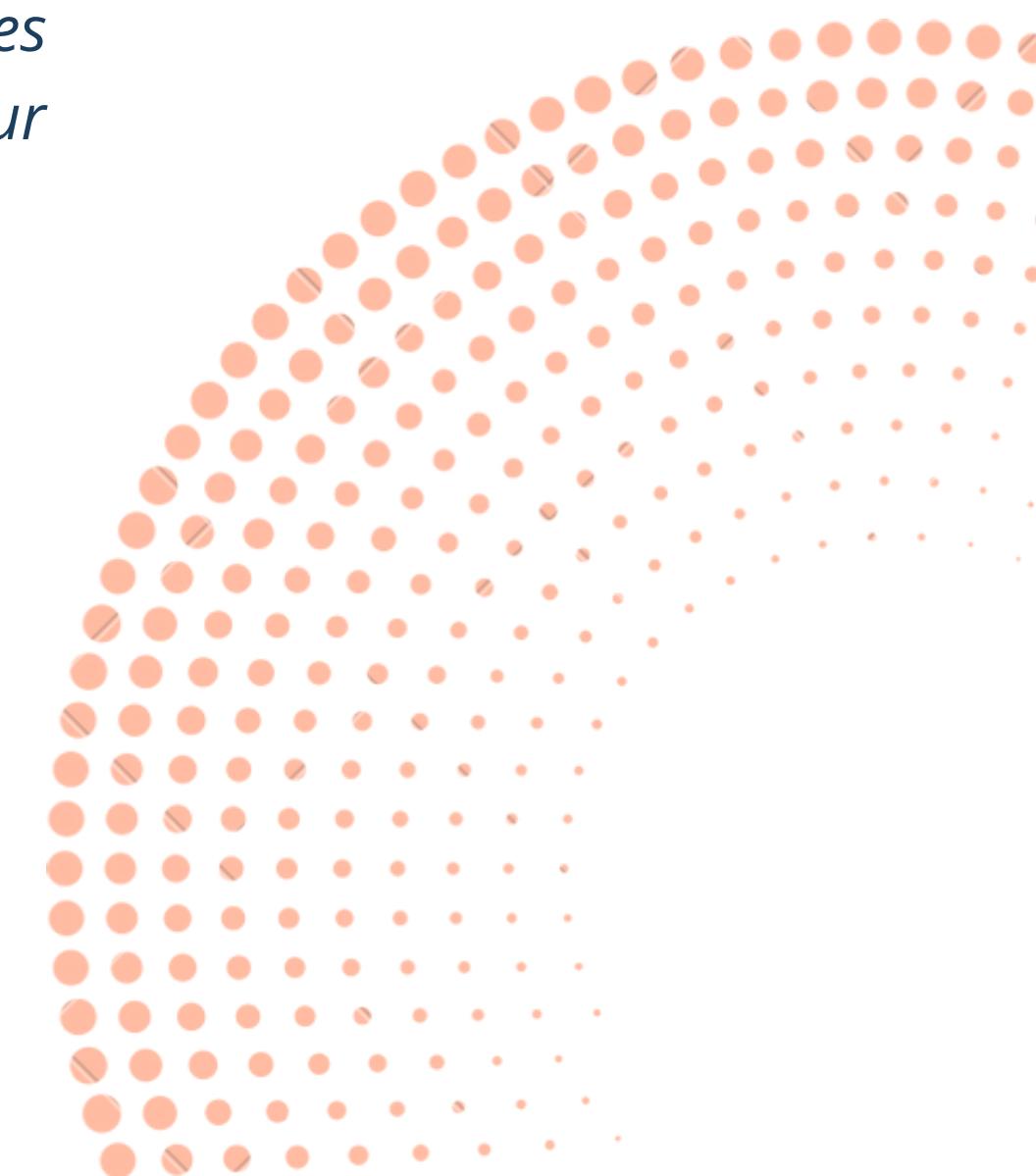
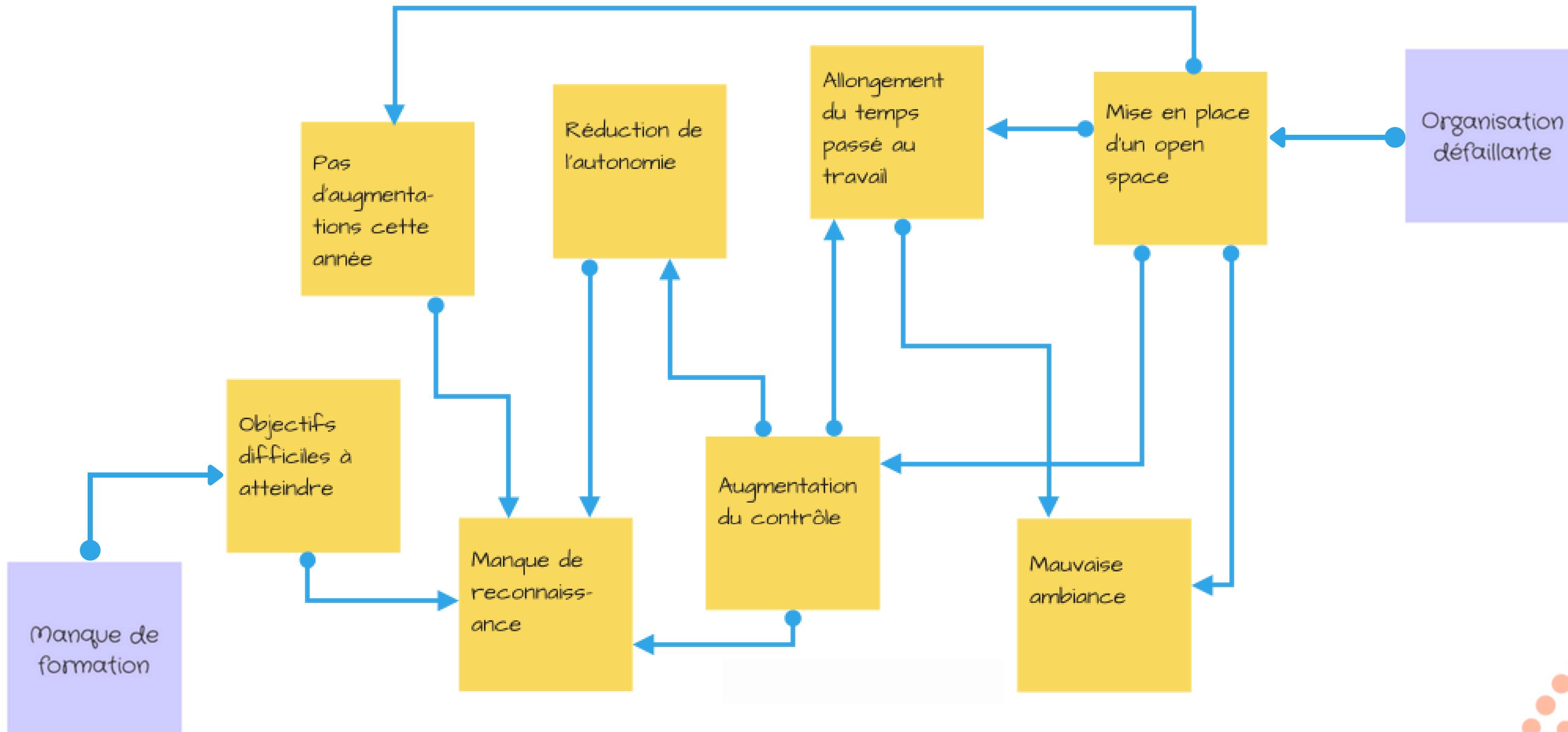
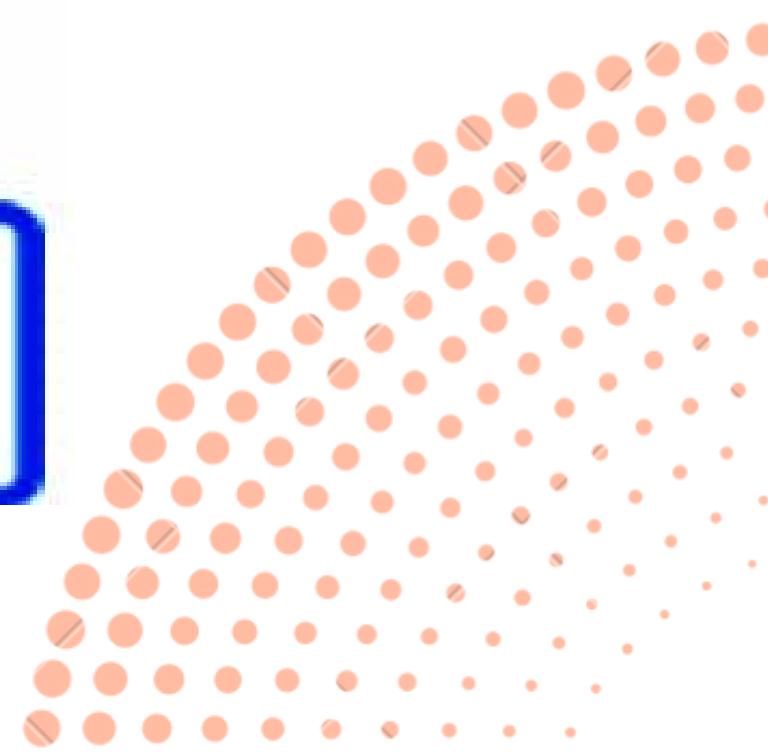
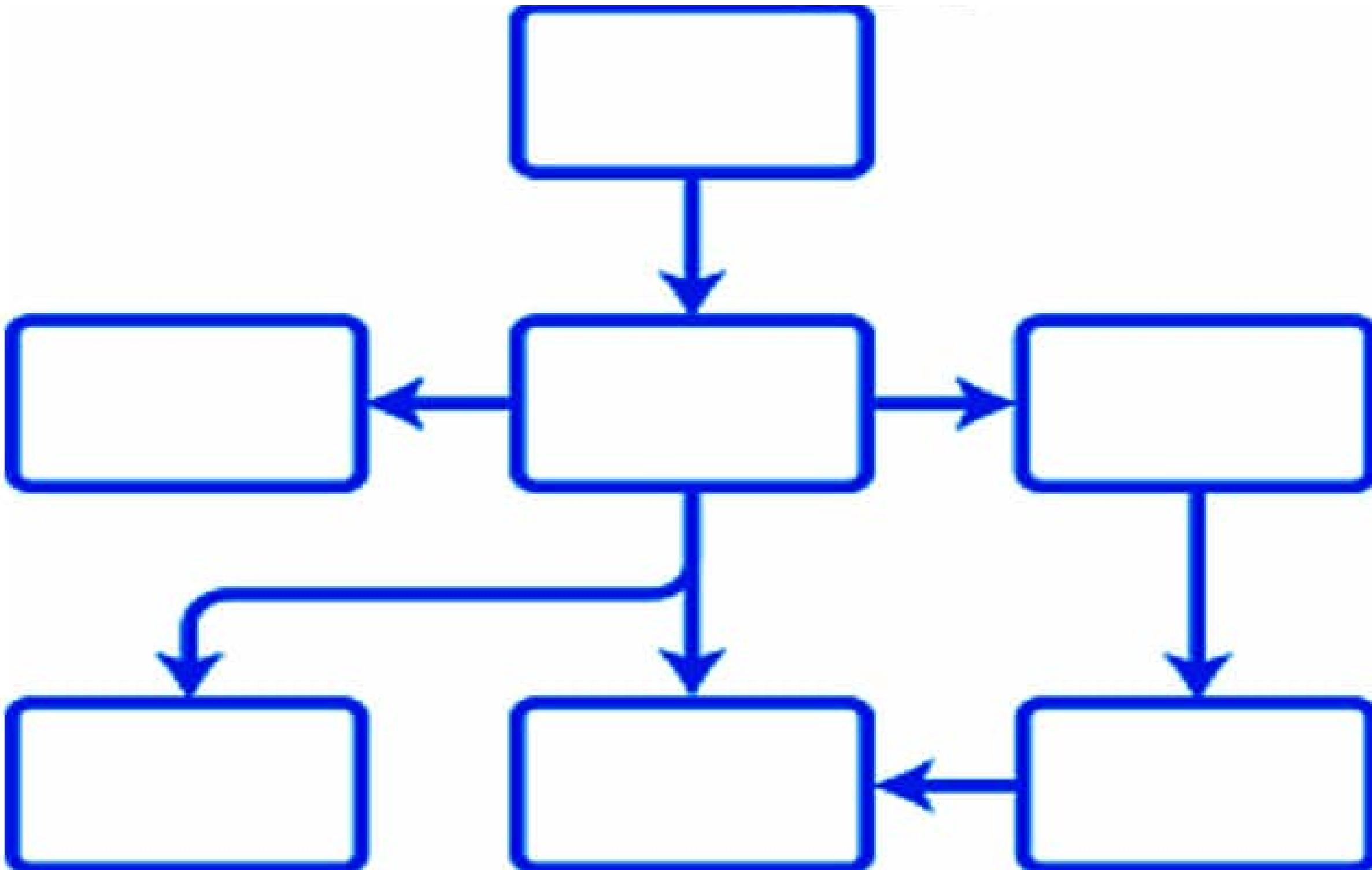


Diagramme des relations



Arbre à problème





OBJECTIFS DU CHANGEMENT



Identification

Établir des objectifs clairs pour le changement en fonction des problèmes identifiés et évalués.

EMPLOYE

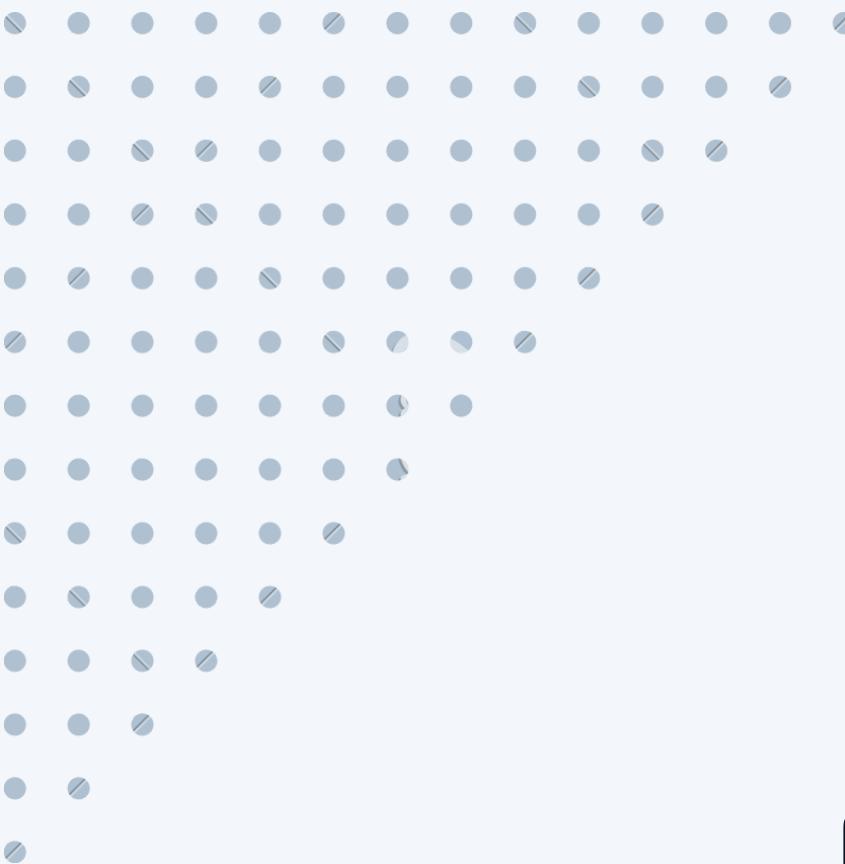
- Alléger leurs charge de travail
- Améliorer l'efficacité

CITOYEN

- Rendre la ville propre pour leurs bien
- L'intégration de nouveaux actifs

ENTREPRISE

- Nouvelles opportunités
- Bénéfice financier



REINFORCEMENT

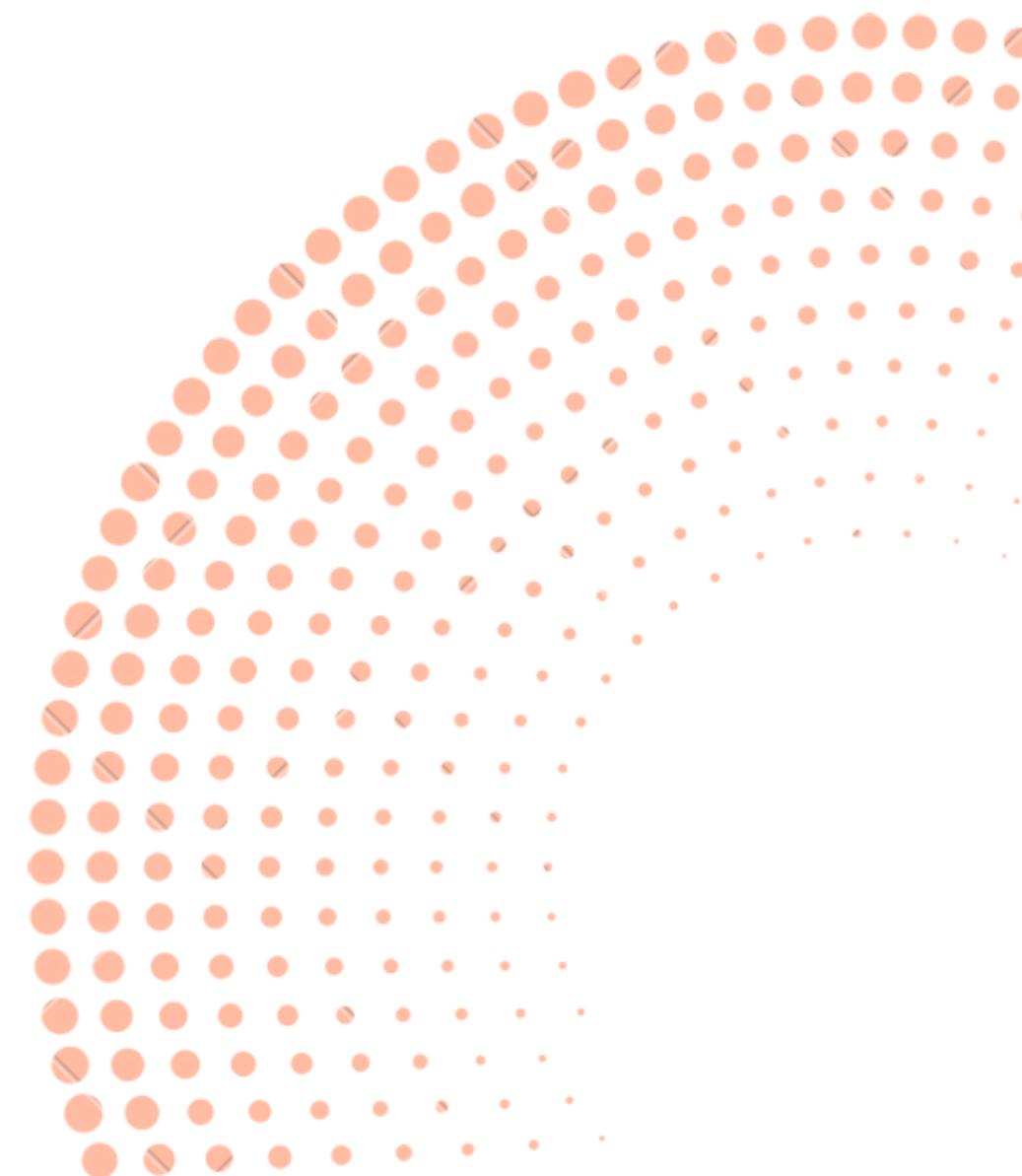


Évaluation

Soutenir et renforcer les comportements positifs pour maintenir le changement dans le temps en utilisant des programmes de reconnaissance et de récompense.

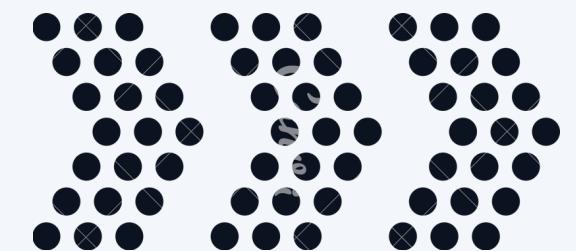
Méthode

- Communication claire
- Gestion des attentes
- Formation et développement
- Soutien en matière de bien-être
- Écoute active
- Feedback régulier:





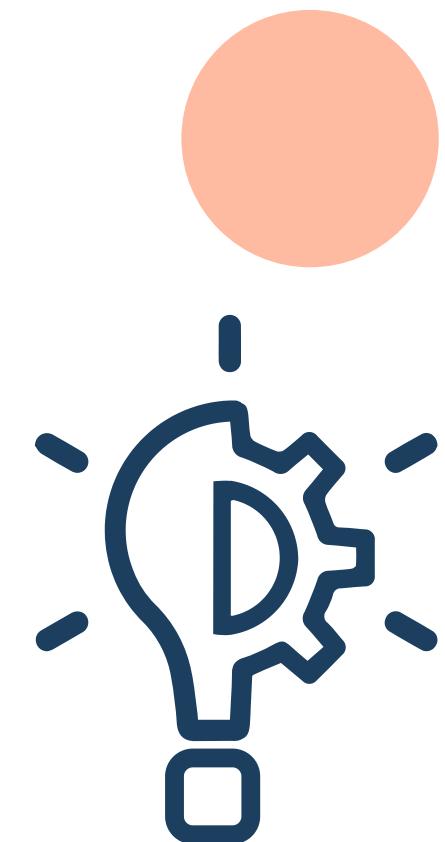
ÉVALUATION DE L'IMPACT



Impact

Évaluer l'impact du changement sur les employés, les clients et l'entreprise pour évaluer la réussite du plan et identifier les opportunités d'amélioration pour l'avenir.

cela peut aider à renforcer l'adhésion et l'engagement envers le changement, ainsi qu'à identifier les obstacles ou les défis potentiels dès le début.

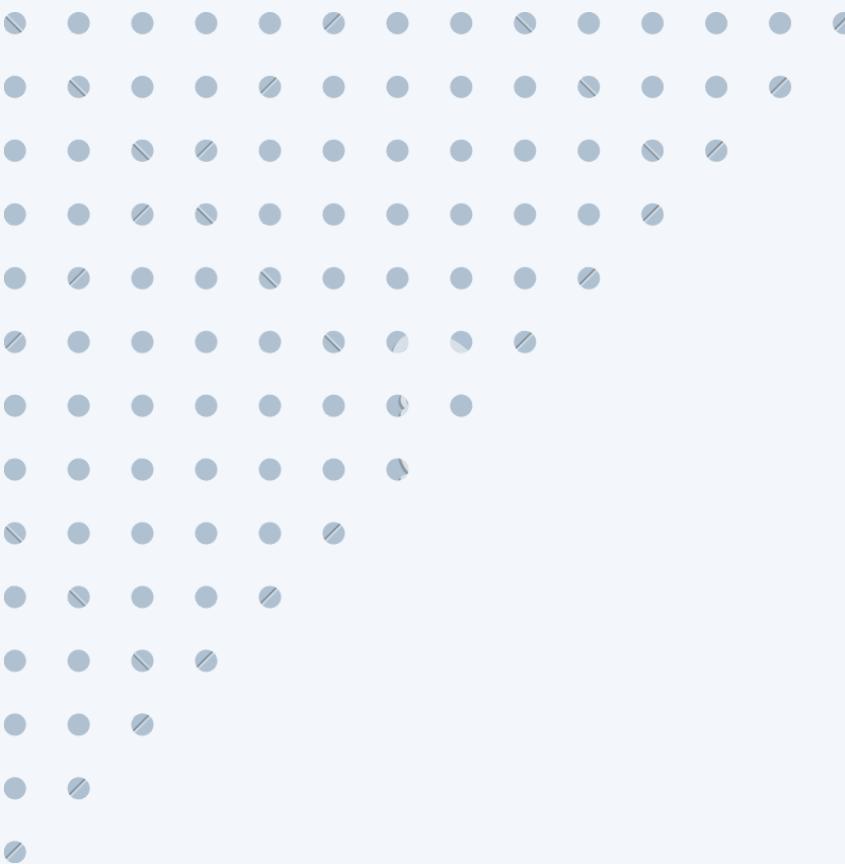




CAS DE PROBLÉMES

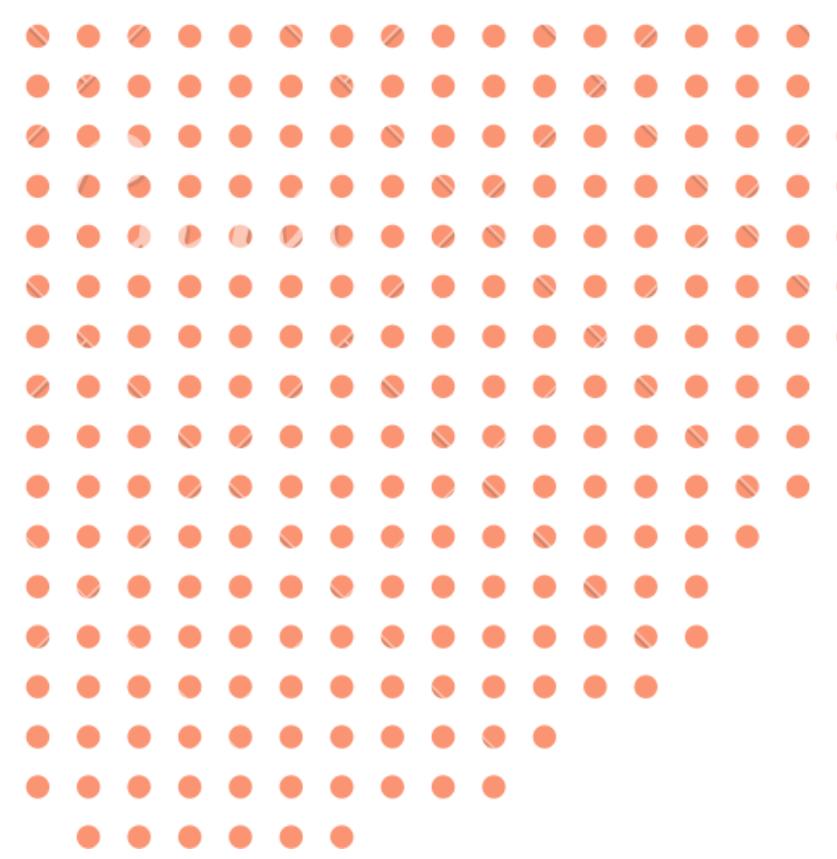


Problèmes	Méthode d'identification	Cibles	Pourquoi ?	Evaluation de risque	Reinforcement	Evaluation Impact
Ne veux pas utiliser d'équipements électronique	Ateliers	Jardinier (employé mairie)	Parce qu'il ne sait pas comment faire et juge cela inutile pour son travail	<div style="width: 20%; background-color: cyan; height: 10px;"></div> <div style="width: 80%; background-color: grey; height: 10px;"></div>	<ul style="list-style-type: none">Formation et développementÉcoute active	moyen
Refuse d'utiliser les nouvelles poubelles	Dialogue citoyen	Le boulanger (Citoyen)	Il trouve la taille trop petit pour la quantité de produit dont il se débarrasse tous les jours	<div style="width: 90%; background-color: red; height: 10px;"></div> <div style="width: 10%; background-color: grey; height: 10px;"></div>	<ul style="list-style-type: none">Communication claireGestion des attentesSoutien en matière de bien-êtreÉcoute active	Excellent
Refus d'activer les gps sur les camions	Constat	Equipe swag sur terrain	Juge qu'il sont sous surveillance	<div style="width: 70%; background-color: orange; height: 10px;"></div> <div style="width: 30%; background-color: grey; height: 10px;"></div>	<ul style="list-style-type: none">Gestion des attentesÉcoute activeFeedback régulier:	Bon

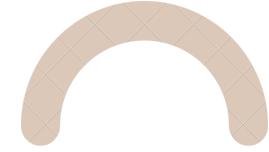


SOLUTIONS DE SECOURS

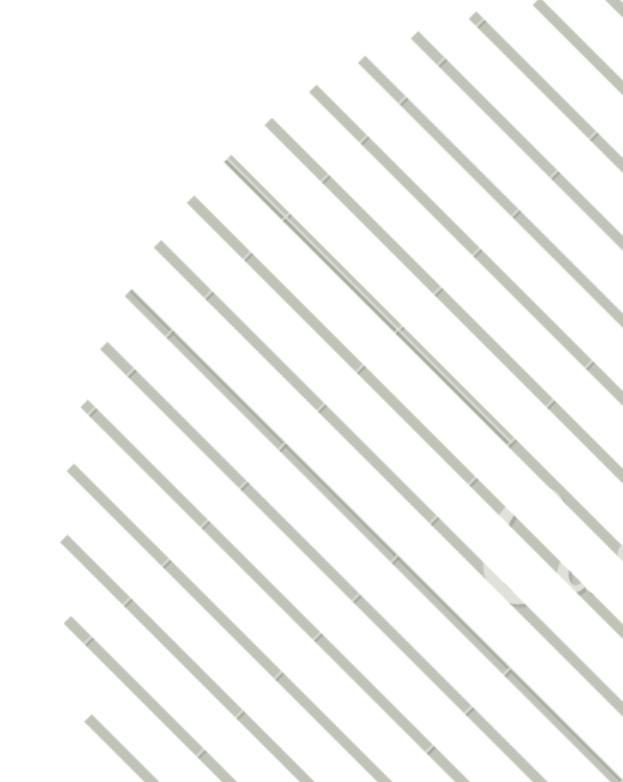


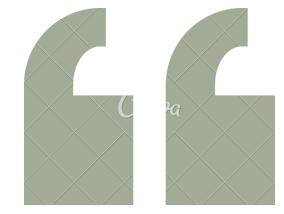


Method John P. Kotter !



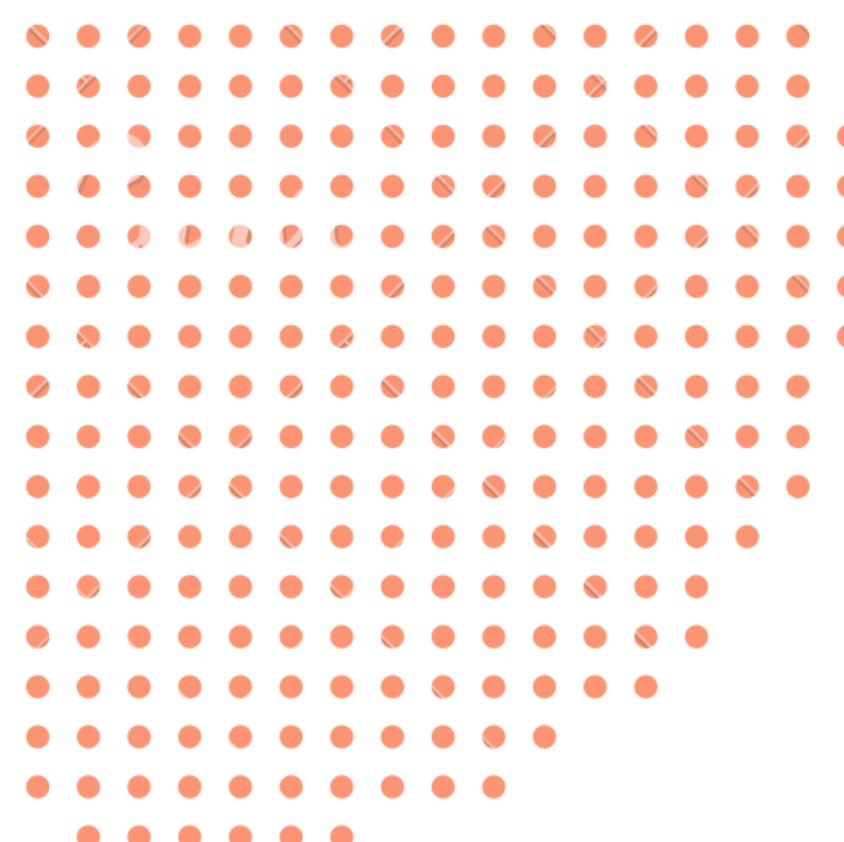
La méthode de John P. Kotter est une approche pour la gestion du changement et de la leadership en entreprise.

- Établir un sens d'urgence
 - Former un coalition de leaders
 - Définir une vision et un plan stratégique
 - Communiquer la vision
 - Éliminer les obstacles
 - Créer une short-term wins
 - Construire sur les gains
 - Ancrer les nouveaux approches dans la culture.
- 
- 



**Anything worth
having takes
time.**





Thank you for participating!

HAVE A GREAT DAY AHEAD.

