

# CONDUITE DU CHANGEMENT

Évaluez chaque question selon vos perceptions. **Calculez la moyenne** et identifiez les leviers à renforcer (compétences, contexte, processus d'action). L'objectif : savoir si votre changement est simple ou complexe, et adapter votre stratégie d'accompagnement en conséquence. Écrire le score et ensuite laisser un recto pour notes.

## 1. Le projet de changement a-t-il une date de fin explicite?

Oui (0 point) / Non (3 pts)

Note : /3

## 2. Quelle est la durée prévisionnelle du projet?

Moins de 6 mois (1 point) / Entre 6 & 24 mois (3 pts) / Plus de 24 mois (5 pts)

Note : /5

## 3. Combien de personnes le projet de changement concerne-t-il?

Moins de 100 personnes (1 point) / Entre 100 & 300 personnes (2 pts) /  
Entre 300 & 500 personnes (3 pts) / Plus de 100 personnes (5 pts)

Note : /5

## 4. Combien y a-t-il de types de poste ?

Moins de 5 (1 point) / Entre 5 & 10 (2 pts) / Plus de 10 (4 pts)

Note : /4

## 5. Quelle est la principale motivation du projet de changement?

L'attrait au changement (1 point) / La survie (2 pts) /  
L'amélioration (2 pts) / Pas de motivation particulière ( 5 pts)

Note : /5

## 6. Y'aura-t-il des réorganisations?

Oui (4 pts) / Non (0 point)

Note : /4

## 7. Y'aura-t-il des réorganisations avec des contraintes de mobilités?

Oui (4 pts) / Non (0 point)

Note : /4

## 8. Y'aura-t-il des suppressions d'emplois?

Oui (10 pts) / Non (0 point)

Note : /10

## 9. Est-ce que le changement modifie les rôles et champs de responsabilités?

Oui (5 pts) / Non (0 point)

Note : /5

## 10. Les personnes concernées par le changement sont-elles fortement attachées à l'existant ?

Oui (3 pts) / Non (0 point)

Note : /3

# À VOUS DE JOUER!

<b>11. De quelle nature seront les résistances face au projet?</b> Par peur du changement (2 pts) / Par opposition avec la direction (3 pts) / Par principe d'opposition idéologique (5 pts)	<b>Note :</b> /5
<b>12. Quel est le niveau de résistance du changement?</b> Fort et généralisé (5 pts) / Fort sur quelques groupes (3 pts) / Moyen (2 pts) / Faible (1 point)	<b>Note :</b> /5
<b>13. Quelle est la perception du projet par les principaux intéressés?</b> Mal préparé (5 pts) / Bien pensé et organisé (0 point) / Inutile (5 pts)	<b>Note :</b> /5
<b>14. Les populations concernées ont-elles l'habitude de gérer le changement?</b> Oui (0 point) / Non (3 pts)	<b>Note :</b> /3
<b>15. Quelle est la capacité du management à gérer le changement?</b> Faible (5 pts) / Moyenne (3 pts) / Excellente (1 point)	<b>Note :</b> /5
<b>16. Y'a-t-il dans l'organisation une conduite de changement reconnue?</b> Oui (0 point) / Non (5 pts)	<b>Note :</b> /5
<b>17. Quel est le niveau d'engagement des décisionnaires dans le projet?</b> Faible (7 pts) / Moyen (4 pts) / Fort (0)	<b>Note :</b> /7
<b>18. Quel sera le rôle des managers dans le projet?</b> Relais du changement (3 pts) / Co-constructeur du changement (6 pts) / Leader du changement (4 pts)	<b>Note :</b> /6
<b>19. Quel est le niveau d'aptitude au changement des principaux intéressés?</b> Élevé (0 point) / Moyen (3 pts) / Faible (6 pts)	<b>Note :</b> /6
<b>20. Total des points</b>	<b>Note :</b> /118