

CONGRÈS RH 2024
8-9 OCTOBRE | MONTRÉAL

09
OCTOBRE
2024

Réussir le changement par l'innovation collaborative

Josyane Villeneuve CRHA, MBA
Antoine Bourassa

Présentée par



Organisé par :

CRHA Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Josyanne Villeneuve



- **Culture
organisationnelle**
- **Valeurs**
- **Leadership**
- **Intelligence collective**

Antoine Bourassa



BOORASK
INNOVATION





Agenda

Objectifs de l'atelier	5
Le Design Thinking	6
Bénéfices de l'approche.....	6
Comment l'intégrer en contexte de changement	7
Impacts positifs pour minimiser le stress	7
Atelier.....	8



Objectifs de l'atelier



Découvrir

les piliers fondamentaux du Design Thinking qui cultivent le sens au travail et engagent durablement vos équipes dans le changement.



Apprendre

comment utiliser cette approche pour planifier, réussir et mobiliser les parties prenantes dans le changement.



Comprendre

comment cette approche peut venir minimiser les préoccupations, la résistance, le stress et les problèmes de communication reliés au changement.

Quels changements vivez-vous en ce moment ou allez-vous vivre dans la prochaine année ?



Quels changements vivez-vous en ce moment ou allez-vous vivre dans la prochaine année ?

Multiple Choice Poll 114 votes 114 participants

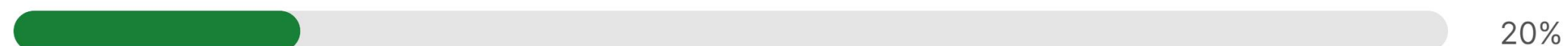
Transformation numérique - 31 votes



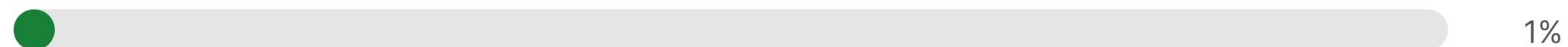
Culture organisation - 44 votes



Processus internes - 23 votes



Intégration main-d'oeuvre immigrante - 1 vote



Intelligence artificielle - 9 votes



Automatisation - 6 votes



Quel est le niveau de stress organisationnel ?



Selon vous, quel est le niveau de stress organisationnel ?

Multiple Choice Poll 109 votes 109 participants

Très faible - 0 votes



Faible - 2 votes



Modéré - 21 votes



Élevé - 67 votes

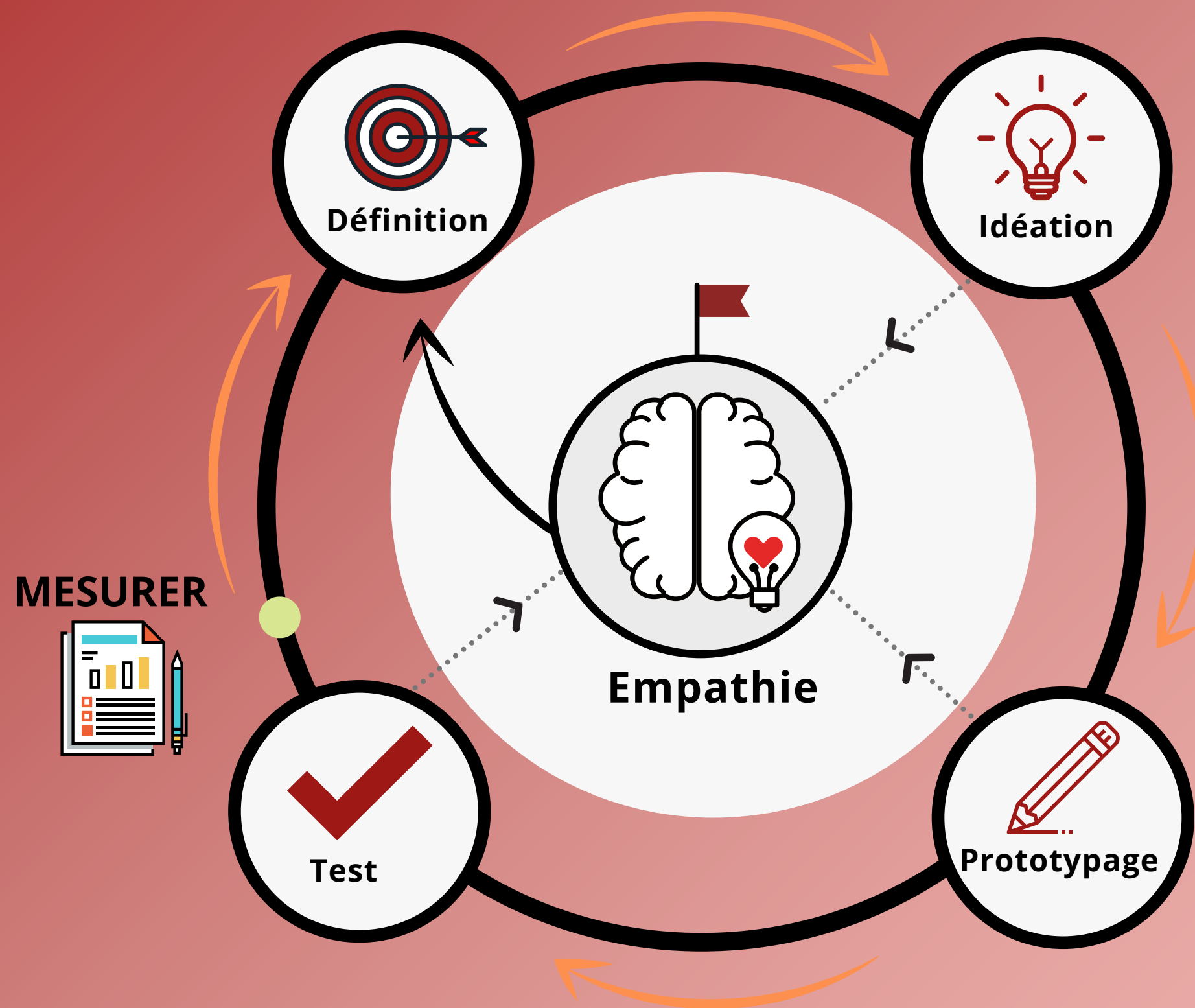


Très élevé - 19 votes



Le Design Thinking

Bénéfices de l'approche



Gestion du changement

L'humain au cœur de la réflexion pour minimiser le stress organisationnel

1

Préparer

- Préparer et sensibiliser les équipes au changement.
- Construire et partager une vision commune.
- Développer une compréhension partagée du changement pour avoir un alignement commun.

2

Réussir

- Comprendre et adresser les préoccupations.
- Structurer le changement tout en s'assurant de demeurer agile et réceptif face aux imprévus.
- Développer les compétences nécessaires pour augmenter le degré d'autonomie.

3

Mobiliser

- Célébrer le changement
- Ajuster les éléments de la stratégie en fonction de la rétroaction des utilisateurs
- Reconnaître la participation et l'engagement des parties prenantes impliquées
- Apprendre de nos bons coups et de nos erreurs

Soutenir

- Bâtir un réseau de soutien du changement

♥ Sens & Objectifs

♥ Sécurité et stabilité

♥ Reconnaissance et estime de soi

♥ Appartenance et connexions sociales

♥ Adaptabilité et apprentissage

♥ Autonomie et contrôle

♥ Bien-être physique mental et émotionnel

Déroulement de l'atelier

8

🕒 5 min



Jumelage en équipe de 2

- 1 interviewé
- 1 interviewer

1

🕒 15 min

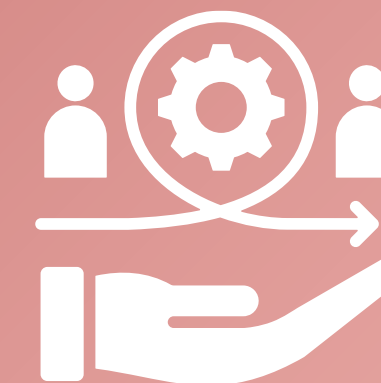


Récit du changement

Rédiger la trame narrative entourant le changement de votre partenaire d'atelier

2

🕒 15 min

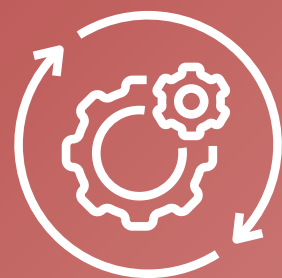


Proposition de valeur du changement

- Rôle, bénéfices, douleurs
- Implication, Booster et réducteurs

3

🕒 15 min



3 actions prioritaires



Plan d'action



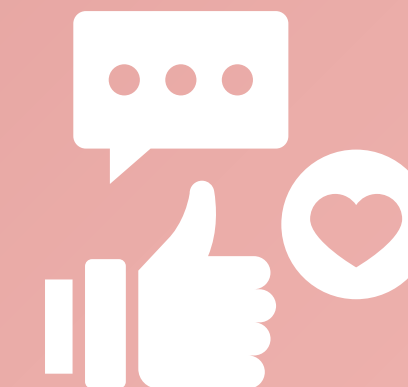
Freins à la mise en action



Forces mobilisatrices

4

🕒 10 min



Retour en grand groupe & partage d'expérience

5

1) Jumelage en équipe de 2



2) Récit du changement

00:59:54

Quel est le problème que nous tentons de régler ?

- Qu'est-ce qui se passe actuellement ?
- Quel est le problème que nous rencontrons ?
- Que devons-nous expliquer à propos du contexte actuel ?
- Qu'est-ce que la situation actuelle nous coûte ?

Pourquoi devrions-nous changer ?

- Qu'est-ce qui nous pousse à effectuer ce changement ? (facteurs externes ou internes).
- Que se passerait-il si nous ne prenions aucune action ?

À quoi ressemble demain ?

- Comment nos interactions et collaborations en équipe évolueront-elles ?
- Quels nouveaux outils, processus ou méthodes utiliserons-nous pour travailler ensemble ?

Quels sont les éléments de notre culture qui favorisent le changement ?

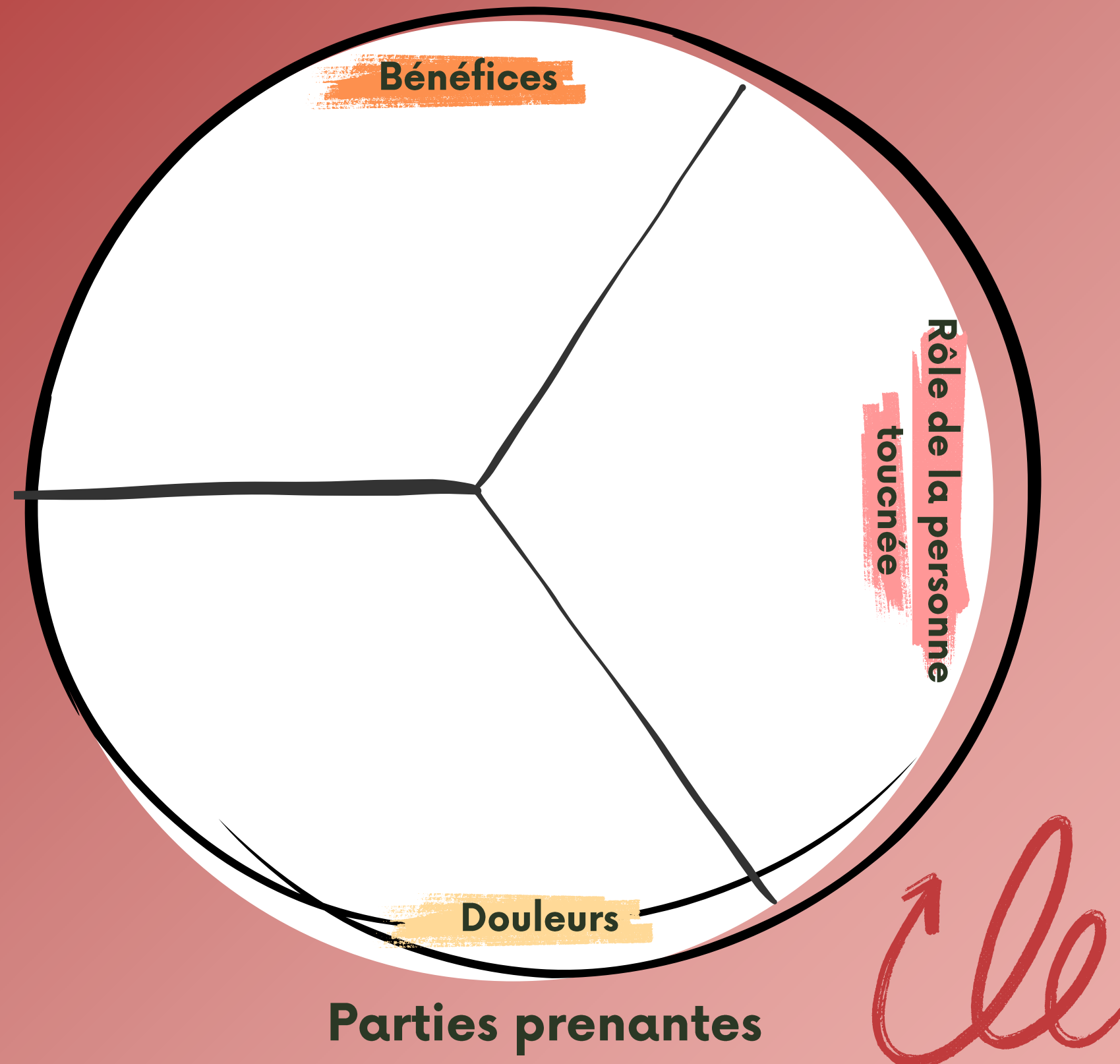
Quelles sont les éléments de notre culture qui freinent le changement ?

Qui sont les parties prenantes touchées par le changement ?

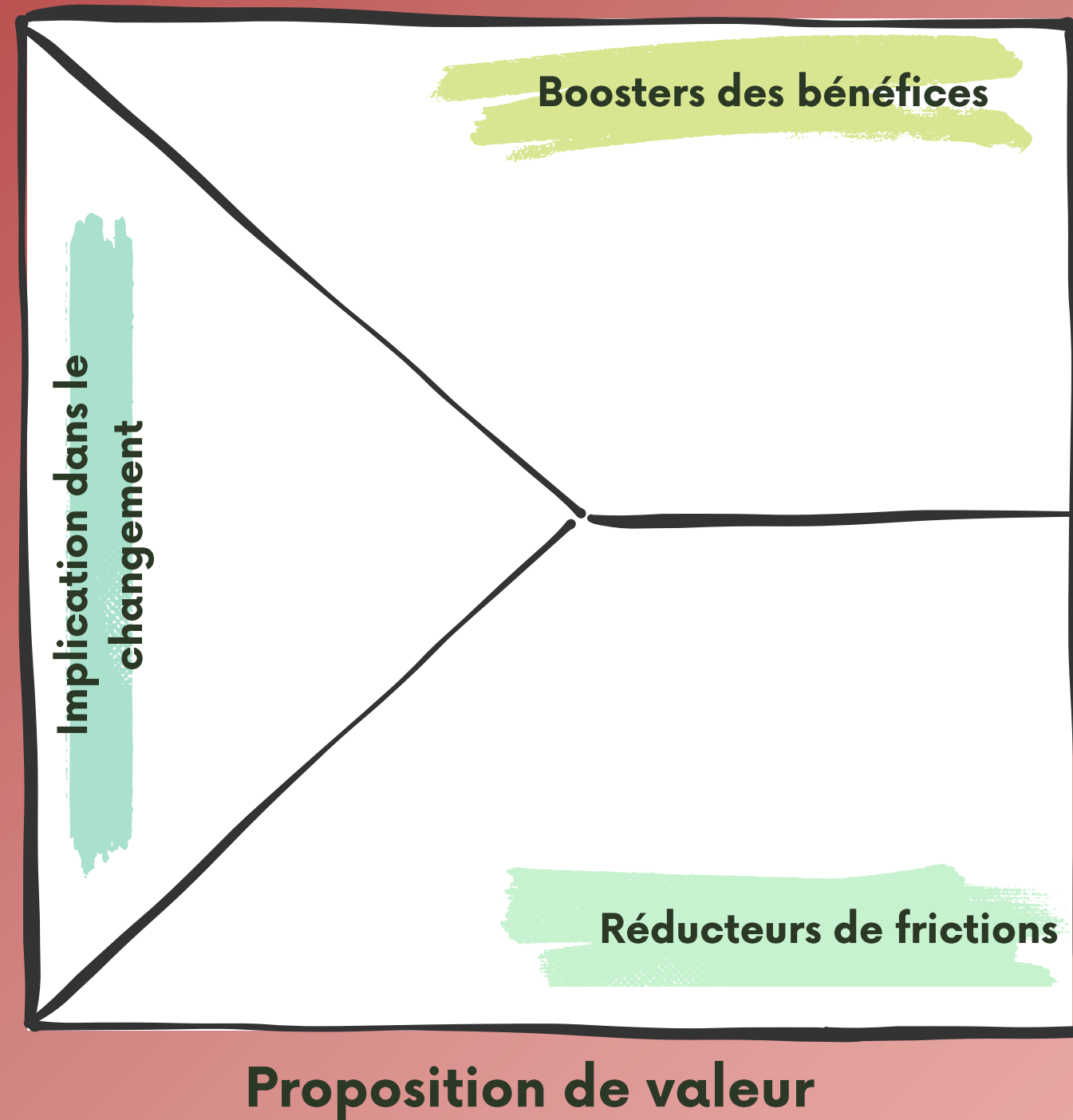
À quoi ressemble nos expériences passées dans le changement ?

À quel(s) objectif(s) stratégique(s) attachons-nous ce changement ?

3) La proposition de valeur du changement



3) La proposition de valeur du changement



4) Plan d'actions

00:59:10



Passer de la
stratégie à l'action

Quels sont **les trois actions prioritaires** à mettre de l'avant?



Gérer les risques

À quels freins allons-vous faire face?



Miser sur
les forces

Quelles forces mobilisatrices allons-nous mettre de l'avant?

5) Partage d'expérience

00:59:09

