

## Questionnaire de réflexion personnelle

### Quel est mon niveau maîtrise dans la planification d'un changement organisationnel ?

#### ***Introduction :***

Le questionnaire qui suit est mis gracieusement à votre disposition par Egregoria SPRL. Il a pour but de permettre à de futurs ou d'anciens participants de se situer dans le contexte de nos programmes de formation Leadership dans le changement.

Il ne s'agit pas d'un questionnaire sociométrique normé, ni d'un questionnaire de méthodologie, mais bien d'un document de réflexion personnelle qui vous invite à faire le point sur votre situation personnelle de changement.

Vous trouverez à la page suivante, une série de propositions.

Chaque proposition s'accompagne d'une échelle de score de 1 à 4 qui peut se comprendre comme suit :

- 1** = Je ne suis pas du tout en lien avec la proposition, cela ne correspond pas du tout avec ma situation
- 2** = Je ne me reconnais que très partiellement dans cette proposition, il m'arrive très rarement de me trouver dans cette situation.
- 3** = Je me retrouve souvent dans cette situation, je me reconnais très bien.
- 4** = Je me sens complètement en phase avec cette proposition, je fais cela quotidiennement

A la fin du questionnaire une grille de calcul et un feedback sommaire vous seront proposés.

N'hésitez pas à nous contacter à [info@egregoria.net](mailto:info@egregoria.net) pour nous faire part de vos réflexions et recevoir une première guidance par rapport à votre situation.

Bonne réflexion !

<p align="center"><b>Proposition :</b></p> <p><b>Lorsque je prépare un plan de changement organisationnel...</b></p>	<p align="center"><b>Votre Score</b></p>
1. J'évalue les différents aspects du changement (objectifs, rôles, processus, relations)	① ② ③ ④
2. J'évalue l'ouverture au changement des différents acteurs du changement	① ② ③ ④
3. Je définis le périmètre du changement en accord avec les différents acteurs	① ② ③ ④
4. J'amène tous les acteurs à définir un besoin partagé de changer	① ② ③ ④
5. J'établis une Vision du changement	① ② ③ ④
6. Je détermine les leviers possibles pour mobiliser l'engagement	① ② ③ ④
7. Je développe et je mets en place un plan de communication	① ② ③ ④
8. J'établis une série d'indicateurs de mesure du progrès du processus de changement et des moyens facile de les suivre	① ② ③ ④
9. Je détermine avec tous les acteurs comment aligner les structures et les systèmes pour renforcer la mise en place du changement	① ② ③ ④
10. Je mets en place des processus qui invitent à co-crérer le changement. Je facilite la transformation des résistances en alliances.	① ② ③ ④
11. Je crée de l'espace pour permettre à chacun de trouver du sens au changement	① ② ③ ④
12. Je facilite la transformation de la hiérarchie en « agents de changement »	① ② ③ ④
13. J'installe des mécanismes de feedback les plus directs	① ② ③ ④
14. J'installe un climat de confiance tout en créant un sentiment d'urgence	① ② ③ ④
15. Je suis prêt à changer de plan en cours de route tout en gardant l'objectif principal	① ② ③ ④
16. J'installe des mesures renforçant la durabilité à long terme du changement	① ② ③ ④

**Analyse des réponses :**

Calcul	Résultat
Total des Scores	

**Feedback :**

Score entre 16 et 36

Vous avez probablement votre approche personnelle du changement. Vous ne faites sans doute pas appel à une méthodologie structurée pour implémenter un changement organisationnel.

Ce genre d'approche est assez payante à court terme, dans des cultures hiérarchiques fortes et là où les changements ne sont pas véritablement « monitorés » dans une perspective de temps de moyen à long terme.

Les temps changent et des transformations en profondeur seront sans doute de plus en plus nécessaires. Si vous êtes appelés à implémenter de tels changements, nous vous invitons à notre programme « Préparer un changement » et « Conduire un changement ». Le premier programme se focalise sur tout ce qui rend un changement organisationnel plus facile et le deuxième sur comment installé un « égrégora » (ou une atmosphère) serein et collaborant pendant l'implémentation d'un changement.

Score entre 37 et 47

Vous semblez maîtriser certains aspects du changement. Vous avez peut-être une approche intuitive et/ou basée sur une forte expérience qui vous invite à tenir compte de différents aspects du changement. Si vous étiez intéressés par une approche globale et structurée d'un changement organisationnel, vous êtes les bienvenus à nos programmes :

- Préparer un changement : pour découvrir les points à aborder pour rendre un processus de changement plus fluide
- Conduire un changement : pour approfondir les aspects relationnels et organisationnels à mettre en place pour installer un changement durable

Score entre 48 et 64

Vous semblez avoir développé une approche assez complète du changement organisationnel.

Si vous avez des questions supplémentaires suite à cet exercice de réflexion, nous sommes à votre disposition. Contactez-nous via la page Contacts de notre site [www.egregoria.net](http://www.egregoria.net).