Nom : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

RENFORCER NOS COMPÉTENCES EN TANT QUE LEADERS DU CHANGEMENT DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF FRANCOPHONE

*Je joue mon rôle de leader du changement vers l’atteinte des visées du système éducatif francophone*

# 

Table des matières

[1](#_Toc168685561)

[Objectifs de l’atelier 3](#_Toc168685562)

[Activité brise-glace 3](#_Toc168685563)

[Section 1 : Introduction à la méthodologie ADKAR 5](#_Toc168685564)

[Section 2 : Outils et pratiques exemplaires pour susciter l’intérêt et l’engagement 11](#_Toc168685565)

[Section 3 : Échanges et réflexion sur notre rôle en tant que leaders du changement 21](#_Toc168685568)

# Objectifs de l’atelier

* Inspirer et outiller les participants à être de véritables agents du changement dans le système éducatif francophone pour améliorer l'expérience éducative des personnes apprenantes
* Prendre connaissance de la méthodologie ADKAR de Prosci sur la gestion du changement
* Explorer des pratiques exemplaires et réseauter avec les participants

# Activité brise-glace

À votre table, partagez un exemple de changement récent que vous avez vécu dans le système éducatif.

* Question 1 : Comment l’avez-vous vécu?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* Question 2 : Identifier les raisons qui vous ont permis de vivre cette expérience de manière positive ou négative.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* Apprentissages effectués lors de cette activité :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Section 1 : Introduction à la méthodologie ADKAR

5 composantes nécessaires pour un changement réussi :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Activité**

En groupe de 2, réfléchissez à un changement que vous souhaiteriez apporter.

* Identifiez 1 ou 2 groupes/personnes impactées et écrivez-les dans la première colonne.
* Ensuite dans la troisième colonne, notez comment la méthodologie ADKAR peut être appliquée.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Groupes impactés | Composantes ADKAR | Actions ou stratégies pour adresser les composantes de ADKAR |
| Nom du groupe impacté 1 :  -------------------------------- | **A** |  |
| **D** |  |
| **K** |  |
| **A** |  |
| **R** |  |
| Nom du groupe impacté 2 :  -------------------------------- | **A** |  |
| **D** |  |
| **K** |  |
| **A** |  |
| **R** |  |

* Autres notes par rapport à cette activité :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Grille d’évaluation**

* Identifié le groupe impacté par le changement.
* Pour chaque groupe impacté, attribuez un score à chaque élément du modèle ADKAR

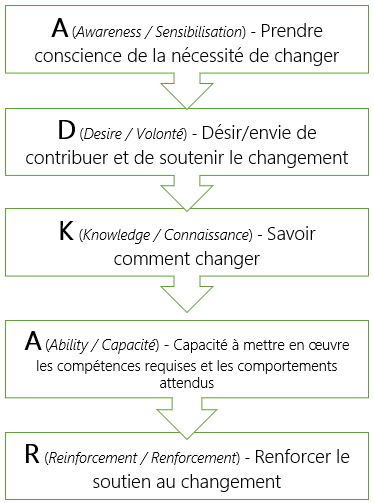
(1 = faible / 5 = fort).

* Identifiez ensuite le point de blocage en donnant un pointage (Point de blocage =le 1er élément qui reçoit un score de 3 ou moins).
* Dès qu’une composante de ADKAR reçoit un score de 3 ou moins, il n’est pas nécessaire de passer à la composante ADKAR suivante.
* Vous devez travailler sur cette composante avant de passer à la suite.



*[Cette photo](https://topr.online.ucf.edu/) par Auteur inconnu est soumise à la licence* [*CC BY-SA-NC*](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Groupes impactés | ADKAR | Évaluation | Questions à se poser  Pistes d’action |
| Nom du groupe impacté 1 :  -------------------------------- | **A** |  | Question de réflexion :  Dans quelle mesure la personne OU le groupe est-il sensibilisé à la nécessité de changer ?  Pistes d’action :  - Créer un sentiment d’urgence : Aider les autres à percevoir la nécessité du changement et l’importance d’agir immédiatement  - Développer la vision et la stratégie de changement : Préciser en quoi l’avenir sera différent du passé et comment cet avenir peut devenir réalité.  - Fournir des informations sur la nature du changement.  - Utiliser une variété de méthodes de communication  - Infirmer ou confirmer des rumeurs |
| **D** |  | Question de réflexion :  Dans quelle mesure la personne OU le groupe est-il motivé à changer ?  Pistes d’action :  - Aidez les employés à comprendre les avantages. Montrez ce qu’ils en retirent personnellement et professionnellement.  - Démontrez les risques et les opportunités.  - Réunir l’équipe de pilotage : Confier la responsabilité du pilotage du changement à un groupe soigneusement sélectionné – un groupe doté de compétences de leadership, de crédibilité, de capacités de communication, d’autorité, de compétences analytiques, et uni autour d’un sentiment d’urgence  - Communiquer pour faire comprendre et adhérer : Veiller à ce que le plus grand nombre possible de personnes comprennent et acceptent la vision et la stratégie  - Donner aux autres le pouvoir d’agir : Dégager la voie pour que ceux qui veulent transformer la vision en réalité puissent agir. |
| **K** |  | Question de réflexion :  Évaluer les besoins en connaissances et en formation dans le domaine du changement.  Pistes d’action :  - Utiliser des mentors, donner accès à des informations qui soutiennent l'apprentissage.  - Partagez les problèmes et les leçons apprises. |
| **A** |  | Question de réflexion :  Dans quelle mesure la personne OU le groupe peut-il mettre en œuvre les nouvelles compétences, connaissances ou comportements ? Démontrent-ils qu’ils sont compétents dans la mise en œuvre du changement visé?  Pistes d’action :  - Fournir une formation et un accompagnement personnalisé.  - Donnez le temps et la possibilité de mettre en pratique le changement.  - Identifiez les besoins, ressources et blocages à adresser. |
| **R** |  | Question de réflexion :  Dans quelle mesure la personne OU le groupe reçoit-il une reconnaissance, des récompenses, etc.?  Pistes d’action :  - Célébrez les victoires à court, moyen et long terme!  - Créer des succès visibles le plus rapidement possible. Célébrer les réussites. Reconnaissez les employés qui réussissent le changement.  - Recueillez les commentaires.  - Persévérer : Renforcer et accélérer le mouvement après les premiers succès. Initier sans relâche changement après changement jusqu’à ce que la vision soit devenue réalité.  - Créer une nouvelle culture : Soutenir les nouveaux comportements et veiller à ce qu’ils soient productifs, jusqu’à ce qu’ils deviennent suffisamment forts pour remplacer les anciennes traditions. |

**

# Section 2 : Outils et pratiques exemplaires pour susciter l’intérêt et l’engagement

Cette section vous offre quelques exemples d’outils utiles pour mener des changements. Vous n’avez pas besoin de tous les utiliser!



*[Cette photo](https://freepngimg.com/png/27015-toolbox) par Auteur inconnu est soumise à la licence* [*CC BY-NC*](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/)

**Exemples d’outils**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nom de l’outil** | **Description** |
| **Obstacles au changement** | Cet outil vous permet de voir qu’afin d’apporter un changement avec succès, il vous faut 7 ingrédients : la vision, la collaboration, les compétences, la motivation, les ressources, un plan d’action et de la volonté.  Si un élément manque, vous pouvez observer les conséquences (dans la dernière colonne).  Exemple : Ligne 1 – Lorsqu’il n’y a pas de vision du changement visé, cela crée de la confusion. |
| **Exercice de vision et de mission** | Établir une vision inspirante et une mission claire pour guider les actions et les décisions quant au changement visé et aligner tous les membres de l'équipe sur des objectifs communs est essentiel pour assurer le succès d’un changement.  Étapes :   * Préparer et planifier les discussions en équipe, avec quelques personne clés * Tenez des discussions avec les parties prenantes les plus impactées par le changement (qui devront probablement contribuer à son développement et à sa mise en œuvre de manière directe) et rédigez une ébauche * Consultez et obtenez des rétroactions * Révisez les ébauches et validez * Développez un plan de communication, mettez-le en œuvre, et intégrez cela dans votre culture * Effectuez des suivis, évaluez et ajustez si les résultats attendus ne sont pas atteints |
| **Agenda du changement**  **Agenda du changement** | L'agenda du changement est un outil utilisé pour :   * créer une vision commune et définir les composantes principales d’une transformation; * montrer la situation actuelle et la situation future recherchée; * orienter les efforts de transformation et de développement.   Exemples :   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Réalité actuelle |  | Réalité future | | *Tous les cours optionnels sont offerts en présentiel* |  | *Tous les cours optionnels sont offerts en ligne* | | *La compréhension commune de l'inclusion scolaire se restreint aux élèves à besoin particulier* |  | *La compréhension commune de l'inclusion scolaire comprend les minorités ethniques, les peuples des Premières nations, les élèves à besoin particulier, etc.* |   Catégories : processus, systèmes, outils, rôles/emplois, comportements critiques, mentalité/croyance/attitude, structure hiérarchique, évaluation de performance, rémunération, lieux, etc. |
| **Cycle du changement** | Cet outil permet de comprendre et d’accompagner les individus dans leur processus de changement. Il se compose de plusieurs étapes qui illustrent les différentes phases par lesquelles les personnes passent lorsqu’elles adoptent un nouveau comportement.    James Procheska et Carlo DeClemente (1983) |

**Exemples d’outils**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nom de l’outil** | **Description** |
| **Coalition de sponsors** | La **coalition de sponsors** dans le modèle de Prosci est un groupe de leaders et de parties prenantes clés qui s'unissent pour soutenir et conduire une initiative de changement au sein d'une organisation. Ce concept est essentiel dans la gestion du changement, car il assure que le projet reçoit l'appui nécessaire au plus haut niveau de l'organisation, ce qui augmente ses chances de succès. **Points clés de la coalition de sponsors :**  1. **Leadership visible** : Les leaders de la coalition doivent être visibles et actifs dans leur soutien au changement, démontrant leur engagement à l'initiative. 2. **Alignement stratégique** : Les membres de la coalition doivent partager une vision commune et être alignés sur les objectifs et les bénéfices du changement. 3. **Influence et autorité** : Les membres doivent avoir l'autorité et l'influence nécessaires pour mobiliser les ressources et les personnes, et pour surmonter les résistances au changement. 4. **Communication cohérente** : La coalition doit assurer une communication constante et cohérente à tous les niveaux de l'organisation pour renforcer le message et les bénéfices du changement.   En somme, la coalition de sponsors selon Prosci est un mécanisme de soutien crucial qui combine leadership, alignement, influence et communication pour conduire efficacement une initiative de changement. |
| **Plan de gestion du changement et plan de communication** | Un plan de gestion du changement et un plan de communication sont des documents stratégiques cruciaux dans la mise en œuvre de tout projet ou transformation organisationnelle.  **Plan de gestion du changement :** Ce plan vise à faciliter l'adoption des nouvelles méthodes, technologies ou processus par les membres de l'organisation.   1. **Analyse de l'impact du changement** :    * Identification des parties prenantes affectées.    * Évaluation des impacts sur les processus, les systèmes et les rôles. 2. **Stratégies de gestion du changement** :    * Formation et développement des compétences.    * Gestion des résistances et préoccupations.    * Plan de soutien et de renforcement (coaching, accompagnement). 3. **Mise en œuvre du changement** :    * Calendrier des activités de changement.    * Définition des ressources nécessaires.    * Mesures de suivi et d’évaluation de l’adoption du changement. 4. **Évaluation et ajustement** :    * Collecte des retours d'expérience.    * Ajustements en fonction des retours et des résultats observés.  **Plan de Communication :** Ce plan détaille la manière dont l'information sur le changement sera communiquée aux parties prenantes.  1. **Objectifs de communication** :    * Informer sur les raisons et les avantages du changement.    * Maintenir l'engagement et la motivation.    * Réduire les incertitudes et les résistances. 2. **Audiences cibles** :    * Identification des différentes parties prenantes (employés, superviseurs, partenaires, clients). 3. **Messages clés** :    * Développement de messages clairs et cohérents pour chaque audience. 4. **Canaux de communication** :    * Sélection des canaux appropriés (réunions, newsletters, emails, intranet, etc.). 5. **Calendrier de communication** :    * Planification des moments clés pour la diffusion des informations. 6. **Retour d’information et ajustement** :    * Mécanismes pour recueillir les feedbacks et ajuster les messages et les stratégies de communication en conséquence.   En combinant ces deux plans, une organisation peut gérer efficacement les transitions et garantir que toutes les parties prenantes sont informées, engagées et soutenues tout au long du processus de changement.   | **INTERVENANTS** | **RÔLE** | **FRÉQUENCE** | **MÉTHODE** | **OBJECTIFS DES RENCONTRES** | | --- | --- | --- | --- | --- | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |
| **Pour une équipe efficace** |  |
| **Avoir des conversations cruciales** |  |

**Pratiques exemplaires**

|  |
| --- |
| **Description** |
| Voici quelques pratiques qui favorisent le succès et l’engagement de tous les acteurs impactés par le changement :  **Exercice de vision et de mission :** Définir clairement la vision et la mission de l'organisation, en impliquant tous les membres de l'équipe, afin de garantir une compréhension partagée et un engagement collectif envers les objectifs à atteindre.  **Développement d’une culture de collaboration, d’amélioration continue et d’innovation :** Favoriser un environnement où la collaboration est encouragée, où l'amélioration continue est valorisée et où l’on peut oser, innover et sortir de la boite! Cela implique d'instaurer des pratiques de partage des connaissances, de rétroaction constructive et d'adaptabilité constante.  **Création d'un environnement sain et sécuritaire :** Veiller à ce que l'environnement de travail soit propice au bien-être et à la sécurité de tous les employés, tant sur le plan physique que psychologique. Un tel environnement favorise la confiance, l'engagement et la productivité.  **Adopter une posture d’apprenant :** Encourager une attitude d'ouverture et de curiosité, où chaque individu est prêt à apprendre de nouvelles choses, à remettre en question ses propres croyances et à s'adapter aux évolutions.  **Se nourrir de la recherche, des données et partager des pratiques exemplaires :** S'appuyer sur des données factuelles et des recherches pertinentes pour guider les décisions et les actions. De plus, encourager le partage des meilleures pratiques au sein de l'organisation favorise l'apprentissage mutuel et l'amélioration continue.  **Accompagnement : inspirer, outiller et appuyer :** Fournir un soutien constant aux membres de l'équipe tout au long du processus de changement. Cela inclut l'inspiration par un leadership positif exemplaire, la mise à disposition des outils nécessaires et le soutien pratique pour surmonter les obstacles.  **ACA + R (Appartenance, Compétence et Autonomie + Résilience) :** Cultiver un sentiment d'appartenance à l'organisation, développer les compétences nécessaires chez les individus et leur accorder une autonomie appropriée. En outre, promouvoir la résilience pour faire face aux défis et rebondir face à l'adversité.  **Habiliter les gens (empowerment) :** Donner aux individus les moyens d'agir et de prendre des initiatives, en reconnaissant et en valorisant leurs compétences et leur expertise.  **Coconstruction et bâtir sur les connexions humaines :** Favoriser la coconstruction collective en encourageant les interactions et les collaborations entre les membres de l'équipe. Les connexions humaines solides servent de fondement à un changement réussi et durable.  **Valoriser les forces et les champs d'intérêt :** Identifier et valoriser les forces individuelles et collectives au sein de l'organisation, en encourageant chacun à contribuer en fonction de ses compétences et de ses champs d'intérêt.  **Leadership horizontal :** Adopter une approche de leadership horizontale où les idées et les contributions de chacun sont respectées et prises en compte, favorisant ainsi un sentiment de responsabilité partagée et d'engagement collectif.  **Persévérance :** Reconnaître que le changement est un processus qui peut prendre du temps et demander des efforts soutenus. La persévérance et la détermination sont essentielles pour surmonter les obstacles et atteindre les objectifs fixés.  En intégrant ces pratiques exemplaires, les organisations peuvent créer un environnement propice à l'innovation, à la croissance et à la réussite, tout en favorisant le bien-être et l'épanouissement de leurs membres. |

# Section 3 : Échanges et réflexions sur notre rôle en tant que leaders du changement

**Étape 1:** Prenez 2 minutes pour réfléchir sur ces questions de manières individuelles.​

​

**Étape 2:** Partager avec les membres de votre table vos réflexions.​

Questions :

* Quelles sont les valeurs et convictions profondes qui me motivent à apporter des changements en éducation?​
* Quels sont les soutiens ou ressources (personnes, compétences, expériences) sur lesquels je peux compter?​
* Quelles stratégies ou pratiques m’aident à rester résilient et motivé malgré les obstacles?​

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Merci de votre participation à l’atelier!**