



Parcours de transformation FLEX^{mc}





MOTIFS. Les raisons pour lesquelles il faut se transformer sont **légitimes, connues, acceptées et partagées** à l'ensemble des employés.



VISION. Il existe une vision **claire, inspirante et partagée** de ce que l'on veut accomplir avec cette transformation.



OBJECTIFS-CLÉS. Cette **vision est traduite** en quelques objectifs-clés qui donnent des orientations stratégiques précises.



ÉCOSYSTÈME. Des **comités et des mécanismes de gestion et de suivi** sont en place afin de gérer la transformation, suivre les initiatives stratégiques et traiter en continu les enjeux. Les **rôles et les responsabilités de tous** dans le changement sont clairement définis.



PRIORITÉS. Les « **initiatives prioritaires** » pour atteindre les objectifs-clés sont définies. Elles sont séquencées de manière logique en fonction de la **capacité de l'organisation** à les réaliser et à les intégrer, tout en assurant l'équilibre avec les besoins des opérations.



ENGAGEMENT. Le niveau d'engagement des gestionnaires et des employés pour la transformation et les projets est **mesuré régulièrement** afin d'adapter les pratiques de gestion du changement. Il est important de s'assurer de l'engagement de la direction et des gestionnaires pour la réussite de la transformation avant de tenter d'engager les employés.



MESURES. Les **comportements, les pratiques et la réalisation des bénéfices visés** par la transformation sont audités et mesurés jusqu'à ce que les changements soient bien ancrés.