



PÔLE D'EXPERTISE

Transformation
Technologique et
Numérique

Propulsé par **TechnoCompétences**
technocompetences.qc.ca

Grille d'évaluation des risques d'un projet de changement sur la main-d'œuvre

Source : CSMO Caoutchouc - Page 15 (page 358)
du Guide RH - 13B - La transformation numérique



Outil #84

Grille d'évaluation des risques
d'un projet de changement sur la
main-d'œuvre

RISQUES	NIVEAU D'IMPACT			ACTIONS POTENTIELLES À ENTREPRENDRE SI IMPACT MOYEN OU ÉLEVÉ
	Faible	Moyen	Élevé	
Fatigue organisationnelle (ex. : épuisement ou découragement des parties prenantes face au projet de changement).	Faible	Moyen	Élevé	Rassurer l'employé sur ses capacités en lui indiquant le temps dont il dispose pour assimiler les changements, le genre d'aide et de soutien qui seront mis à sa disposition
Vision incertaine de l'emploi (ex. : inquiétude des parties prenantes face à l'abolition de postes suivant l'implantation du projet de changement).	Faible	Moyen	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des groupes de discussion avec chacune des équipes touchées par le projet de changement pour recueillir leurs inquiétudes, mais aussi pour leur expliquer que le projet de changement qui sera mis en place aura pour objectif de gagner en agilité et en efficacité et non de couper des postes. Légitimer l'existence et l'expression des préoccupations personnelles.
Résistance face au changement de rôle et de responsabilités (mécontentement en lien avec l'introduction de nouvelles compétences à maîtriser).	Faible	Moyen	Élevé	<ul style="list-style-type: none"> Rencontrer individuellement chacun des employés touchés par le changement pour leur présenter leur nouveau profil de rôle et leur expliquer comment ces nouvelles compétences qu'ils vont devoir maîtriser seront à valeur ajoutée, non seulement sur le plan de leur développement professionnel, mais pour l'organisation également. Présenter à chacun des employés touchés par le projet de changement le plan de formation proposé visant à les soutenir en lien avec la montée en compétences exigée.

ÉCHELLE	IMPACT
Faible	Si le risque se concrétise, les conséquences potentielles sur l'organisation ou sur les parties prenantes sont faibles.
Moyenne	Si le risque se concrétise, les conséquences potentielles sur l'organisation ou sur les parties prenantes sont moyennes.
Élevée	Si le risque se concrétise, les conséquences potentielles sur l'organisation ou sur les parties prenantes sont élevées.