



2. Les principaux facteurs clés de réussite du changement

Les principaux facteurs de réussite sont ici répertoriés, autour de plusieurs idées fortes :

- Le changement doit être incarné, et porteur de sens ;
- La concertation des partenaires sociaux est essentielle ;
- La participation des parties prenantes doit être favorisée ;
- La communication aux agents doit être au cœur de la démarche ainsi que la communication à tous les échelons ;
- Les managers, par leur proximité avec les agents, ont un rôle important à jouer ;
- La temporalité du projet doit être également prise en compte ;

Sens et incarnation :

- La continuité du pilotage stratégique ;
- Une gouvernance bien définie ;
- Une direction impliquée et engagée ;
- La cohérence du projet / changement avec la stratégie de l'institution ;
- Un objectif fixé innovant mais réaliste ;
- Le respect par les managers des principes d'exemplarité, de transparence et d'égalité ;
- La prise en compte de la dimension sociale et humaine de la réorganisation, dès le lancement et tout au long de la démarche.

Concertation, participation et communication :

- La mise en place très tôt des instances de concertation au niveau local et, éventuellement en fonction du périmètre de la réforme, au niveau national ;
- La mobilisation d'un panel de personnes parties prenantes chargées de suivre le projet ;
- La prise en compte de l'appropriation du changement par les agents ;
- Le rôle des cadres : informer, guider, encourager, accompagner ;
- La mise en place d'une gestion individualisée des agents dans le cadre de la transformation ;
- La communication et l'information à tous les échelons.