



IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES AUTOUR DU PROJET

Le changement se fait sentir lorsque les solutions d'hier ne sont plus adaptées aux besoins d'aujourd'hui

Il demande une capacité d'adaptation que nous possédons. Si le leader impulse un changement de culture de l'organisation afin qu'elle incarne davantage l'égalité professionnelle, il est pertinent de fédérer les parties prenantes autour des motivations à l'origine de ce projet.

- *En quoi une culture de l'égalité peut-elle faire évoluer favorablement votre organisation ?*
- *Comment peut-elle devenir un levier de performance, de créativité, d'innovation ?*
- *Comment peut-elle optimiser la cohésion de vos membres ?*

Si le positionnement du leader est le premier pas vers le changement, l'acceptation de celui-ci par l'ensemble des parties prenantes est tout autant nécessaire.

Pour opérer un changement, il est nécessaire d'associer l'ensemble des parties prenantes de l'organisation

Leur implication permet leur adhésion et soutient la traduction de la nouvelle culture par des actions adaptées dans les différents niveaux opérationnels de l'organisation.

IDENTIFICATION

PRIVÉ	PUBLIC	ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES
Dirigeant.e.s ou comité de direction	Élu.e.s	Équipe de direction
Salarié.e.s	Assemblées délibérantes	Équipe pédagogique
Syndicats, CSSCT, CSE	Agent.e.s titulaires et contractuel.le.s	Équipe administrative (vie scolaire, infirmerie)
Actionnaires	Instances représentatives du personnel	Équipe non enseignante (agent.e.s territoriaux, agents techniques des établissements scolaires, lycées et collèges...)
Investisseurs	Usagers/usagères, bénéficiaires	Instances représentatives du personnel
Fournisseurs	Fournisseurs	Élèves
Client.e.s...	Société civile (conseils de quartiers, associations, riverain.e.s...)	Parents d'élèves...
	Instances professionnelles...	

PARTIE PRENANTE COMMUNE : Délégation départementale et régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

VOTRE AUTODIAGNOSTIC

Avez-vous une idée précise des parties prenantes internes et externes à impliquer? OUI · NON

Envisagez-vous pouvoir déployer les moyens pour impliquer l'ensemble des parties prenantes? OUI · NON

L'engagement dans l'évolution de la culture de l'égalité représente-t-il un changement très important pour votre organisation? OUI · NON

MESURER LA RÉALITÉ POUR LA FAIRE ÉVOLUER



Accueillir les résistances au changement, la première étape

Tout changement provoque des émotions qui génèrent un rapport de force

CERTAINES DÉCLENCHENT DE LA RÉSISTANCE :

- Peur
- Inquiétude
- Incompréhension
- Limites
- Révoltes

D'AUTRES SUSCITENT DU MOUVEMENT :

- Envie
- Enthousiasme
- Dynamisme
- Objectifs
- Projet

Il convient d'accompagner ces mouvements tout au long du processus.

CE QUE VOUS Y GAGNEREZ




- ⊕ Une appropriation du projet par l'ensemble des acteurs et actrices de l'organisation
- ⊕ Un changement de culture de l'organisation tout en douceur et pérenne
- ⊕ Un renouvellement du sentiment d'appartenance et optimisation de la cohésion sociale

➤ Piloter le projet

Les parties prenantes s'engagent dans le projet dès qu'elles mesurent qu'elles ont plus à gagner qu'à perdre dans le changement proposé.

Plus elles sont impliquées en amont dans les solutions à mettre à l'œuvre, moins elles résistent au changement.

LES 3 ÉLÉMENTS CLÉS DU PROJET

UNE CIBLE	DES MOYENS	DES RÔLES
		
Un but à atteindre Des changements à obtenir Des livrables à réaliser	Financiers Techniques Humains	Organe de décision Organe de pilotage Les acteurs et actrices du projet

➤ LES POINTS MAJEURS À RETENIR

- ✓ Posture adaptée et positionnement du leader
- ✓ Identifier et fédérer les parties prenantes du système
- ✓ Décrire la situation souhaitée dans l'organisation : le but à atteindre
- ✓ Expliquer le sens de la démarche
- ✓ Accueillir les résistances au changement
- ✓ Piloter le projet et définir les éléments clés
- ✓ Se donner les moyens d'action et les ressources afférentes
- ✓ Répartir les rôles de chaque partie prenante
- ✓ Construire avec les équipes des solutions étape par étape
- ✓ Être à l'écoute des retours des parties prenantes
- ✓ S'engager ensemble dans le temps : définir un rétroplanning et le partager