

Accompagner les hommes et les équipes dans le changement

Objectifs

Compétence visée

- Accompagner les hommes et les équipes dans le changement

Aptitudes

- Comprendre les résistances au changement.
- Identifier les catégories d'acteurs et leur position face au changement.
- Anticiper les risques et les conflits.
- Faire face aux situations de crise engendrées par le changement.
- Préparer le plan pour conduire le changement

Les plus de ce programme

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Évaluation des acquis à l'entrée et à la fin de la formation, par grille de positionnement

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Travail sur les situations concrètes rapportées par les participants
- Etudes de cas

Formation accessible aux professionnels en situation de handicap

1. Décrypter les mécanismes de changement

- Les 3 phases de transformation.
- Identifier les différents types de résistance au changement.
- Les modes d'expression des résistances au changement.
- Comprendre les mécanismes, anticiper et traiter ces résistances.
- Détecter les "paradigmes" à modifier.

2. Conduire le diagnostic humain d'un projet de changement

- Définir le périmètre et les objectifs du projet.
- Identifier ses origines :
 - concurrentielles
 - réglementaires
 - technologiques
 - sociales.
- Lister les faits significatifs de changement :
 - les objectifs associés ;
 - les points d'ancrage ;
 - les acteurs concernés.
- Réaliser la cartographie des acteurs.
- Identifier leurs modalités de fonctionnement lors du changement.
- Déterminer la stratégie globale : l'implantation et le déploiement.

3. Utiliser efficacement la communication

- Utiliser les différents registres de la communication.
- Tenir compte de canaux de communication importants.
- Les besoins à prendre en compte dans un dispositif de communication.
- Organiser le plan de communication.
- Adapter sa communication, ses supports aux messages, objectifs et cibles concernés.
- Intégrer l'impact de la culture d'entreprise sur le mode de communication.

4. Apprécier le degré d'acceptabilité du changement dans l'entreprise

- Mesurer l'acceptabilité du changement dans l'entreprise.
- En déduire les besoins des membres de l'entreprise face aux changements.
- La palette des outils à mettre en œuvre en fonction de l'acceptabilité :
 - plans d'actions ;
 - représentation des processus ;
 - méthodes de résolution de problème ;
 - brainstorming ;
 - etc.

5. Mettre en place de nouveaux systèmes de pilotage et de reconnaissance

- Définition et mise en cohérence des indicateurs de performance.
- Associer objectifs et indicateurs sur :
 - les activités ;
 - les personnes ;
 - les processus, les procédures.
- Formalisation des tableaux de bord d'action pour un pilotage efficace de la démarche.

6. Anticiper les conflits et les risques liés au changement

- Mener des actions de veille.
- Repérer les signes avant coureurs d'un conflit.
- Identifier la nature des conflits et leurs sources.
- Résoudre les problèmes.
- Comprendre les mécanismes du stress pour agir.
- Identifier les Risques Psycho Sociaux.

7. Faire face aux situations de tension engendrées par le changement

- Agir tactiquement en alternant autorité, échanges et négociation.
- Impliquer les managers.
- Communiquer.
- Sortir de la crise et préparer l'après.

Public

Tout responsable, pilote, acteur engagé dans une démarche de changement majeur organisationnel ou humain. Pas de prérequis

Durée

6 demi-journées