



CONDUITE DU CHANGEMENT

Réussir un processus de changement implique une phase d'analyse et de préparation en amont. Ainsi les difficultés sont anticipées et les enjeux mieux maîtrisés.

Ce séminaire à la conduite du changement fournit les méthodes et les outils les plus performants pour mettre toutes les chances de votre côté. Ces outils touchent à la préparation et à la mise en œuvre de l'accompagnement du changement. Ainsi, ils apportent les éléments nécessaires pour réussir la communication, traiter les conflits et développer son leadership.

Au-delà des techniques indispensables pour conduire avec succès un projet de changement, cette formation offre l'occasion aux participants de créer un réseau de pratique et d'échange.

Objectifs

- Préparer le plan d'actions pour conduire le changement.
- Traiter les résistances au changement.
- Identifier les catégories d'acteurs et leur position face au changement.
- Mettre en œuvre une communication pertinente autour du changement.
- Faire face aux situations de conflit engendrées par le changement.

Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun prérequis.

Public

- Chef de projet dans un cadre suscitant des changements à faire accepter.
- Manager en charge de projet de changement d'organisation.



Programme

Partie 1 : Démarches et outils pour préparer le changement

1/ DECRYPTER LES MECANISMES DE CHANGEMENT

- Identifier les 3 phases de transformation.
- Clarifier et traiter les différents types de résistance au changement.
- Détecter les paradigmes à changer.
- Accompagner le processus dans toutes ses étapes.

2/ CONDUIRE LE DIAGNOSTIC HUMAIN D'UN PROJET DE CHANGEMENT

- Définir le périmètre et les objectifs du projet.
- Lister les faits significatifs de changement.
- Réaliser la cartographie des acteurs.
Mise en situation

3/ MESURER LE DEGRE D'ACCEPTABILITE DU CHANGEMENT DANS L'ENTREPRISE

- Mesurer l'acceptabilité du changement dans une organisation.
- Dédire les besoins d'accompagnement des collaborateurs face aux changements.

4/ METTRE EN PLACE DE NOUVEAUX SYSTEMES DE PILOTAGE

- Définir des indicateurs. / Associer objectifs et indicateurs.
- Formaliser le tableau de bord pour un pilotage efficace de la démarche.

Partie 2 : Communiquer efficacement pour accompagner le changement

1/ IDENTIFIER LA PORTEE DU PROJET

- Utiliser la communication comme levier majeur de réussite.
- Mettre en cohérence la communication et le changement.



2/ DETERMINER LES MODALITES DE COMMUNICATION LES PLUS EFFICACES

- Construire un plan de communication associé à la conduite du changement.
- Clarifier les éléments clefs : délais, périmètre, budget, indicateurs. / Impliquer les acteurs.

3/ PREPARER SA COMMUNICATION ECRITE ET SES INTERVENTIONS ORALES

- Préparer une communication écrite.
- S'exercer aux différents modes de communication orale.
- Utiliser un vocabulaire adapté aux enjeux et à la situation.

Mise en situation

4/ GERER LA RELATION AUX AUTRES

- Utiliser les outils de la communication interpersonnelle.
- Développer une attitude d'écoute.

Mise en application pratique : Préparer une communication pour annoncer un changement.

Partie 3 : Réguler les situations délicates dans un contexte de changement

1/ PREVENIR ET GERER LES CONFLITS

- Repérer les signes annonciateurs d'un conflit.
- Identifier les causes et les natures de conflit.
- S'exercer aux techniques de l'assertivité.
- Clarifier les stratégies des acteurs, les notions de contrainte et de pouvoir.

2/ SORTIR DE CRISE : ETABLIR ET MAINTENIR UNE RELATION DE COOPERATION

- Construire la coopération avec des règles du jeu claires et acceptées.



- Utiliser "la boussole du langage".
- Rétablir la confiance avec le "DESC".

Mise en situation

Nombreux exercices et mises en situation.

Partie 4 : Développer son leadership personnel pour réussir le changement

1/ CLARIFIER SON ROLE ET SA MISSION

- Adopter une posture qui aide le changement.
- Valider les attendus auprès de sa hiérarchie.
- Prendre conscience de ses qualités de leader.

2/ DEVELOPPER UNE RELATION DE CONFIANCE

- Accroître sa flexibilité relationnelle.
- Dépasser ses propres freins.
- Gérer les inquiétudes liées au changement.
- Amener de la confiance et du sens.
- Encourager l'analyse et la prise de recul.
- Favoriser les contacts positifs et constructifs.

3/ OBTENIR L'ENGAGEMENT DANS LE CHANGEMENT

- Favoriser la prise de décisions.
- Transformer les décisions en actions et anticiper le suivi.

4/ GERER LES SITUATIONS RELATIONNELLE DELICATES

- Donner et recevoir des feed-backs de manière constructive.
- Identifier les mécanismes de défense face au changement.
- Faire des liens entre la perception individuelle du changement et les objectifs collectifs.
- Utiliser les outils efficaces dans les situations conflictuelles.

5/ ENGAGER UNE DYNAMIQUE DE RECONNAISSANCE

- Clarifier les bénéfiques attendus.
- Identifier les qualités/valeurs des personnes.
- Reconnaître les résultats, féliciter.



Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

Questionnaire adressé aux participants 15 jours avant la formation pour connaître leurs attentes.

Méthodes pédagogiques : apports théoriques et pratiques (cas concrets, exemples d'application)

Consultants sélectionnés pour leurs compétences pédagogiques, expertise métier et expériences professionnelles

Suivi et Evaluation

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation

Evaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet CESMA

Durée

5 Jours