Conduite du changement

★★★★★

CC-12 **8 Jours (56 Heures)**

Description

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 cycle de formation 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, ce cycle offre l'occasion aux participants de créer un réseau de pratique et d'échange.

À qui s'adresse cette formation ?

Pour qui

Chef de projet, chargé de mission.

Manager ou chef de service confronté à un changement d'organisation.

Organisateur et responsable organisation, Consultant.

Prérequis

Aucun.

Les objectifs de la formation

- 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

Programme de la formation

Décrypter les mécanismes de changement

- Les 3 phases de transformation.
- Les différents types de résistance au changement.
- Les modes d'expression des résistances au changement.
- Les déclics liés aux changements de paradigme.
- Les spécificités de l'accompagnement des équipes dans le changement.

Conduire le diagnostic humain d'un projet de changement

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

Mesurer le degré d'acceptabilité du changement dans l'entreprise

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

Mettre en place de nouveaux systèmes de pilotage Définir des indicateurs.

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

Activité à distance

- Pour s'approprier les apports d'un expert sur un point théorique ou pratique : un expert 'Analyse socio-organisationnelle des entreprises et conduite du changement' .

Identifier la portée du projet

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

Déterminer les modalités 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.

Préparer sa communication écrite 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 Exercices de mises en situation de communication.

Gérer la relation aux autres

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

Prévenir et gérer 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.
- Appréhender les comportements sous stress pour mieux les gérer.

Repérer et gérer les jeux psychologiques lors d'un changement

- Reconnaître la mise en œuvre des jeux psychologiques.
- En repérer la dynamique.
- Identifier les acteurs et leurs rôles.
- Interagir et dénouer les jeux.

Prendre conscience de ses émotions et de celles des autres

- Identifier les émotions : les siennes et celles des autres.
- Exprimer ses émotions. Agir en fonction des émotions des autres.
- Faire le lien entre la culture de son organisation et la relation à l'expression des émotions.

Sortir de crise : établir et maintenir une relation de coopération

- Construire la coopération avec des règles du jeu claires et acceptées.
- Utiliser 'la boussole du langage'.
- S'ouvrir pour rétablir la confiance avec le 'DESC'.
- Mise en situation Nombreux exercices et mises en situation.

Clarifier son rôle et sa mission

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

Développer une relation de confiance avec les acteurs du changement

- V

Obtenir l'engagement dans le changement

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

Gérer les situations relationnelles délicates

- 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.

Engager une dynamique de reconnaissance

- Clarifier les bénéfices attendus.
- Identifier les qualités/valeurs des personnes.
- Reconnaître les résultats, féliciter.
- Mise en situation Nombreux exercices.
- Évaluation des acquis