

CONDUITE DU CHANGEMENT



Programme

Maîtriser parfaitement les méthodes de management innovantes permettant de convaincre dans la sérénité, d'engager des collaborateurs et de susciter leur implication dans la mise en œuvre de changements.

Grands Axes

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.
Préparer et mettre en œuvre une communication pertinente autour du changement.
Faire face aux situations de conflit engendrées par le changement.
Gagner l'adhésion des collaborateurs lors d'un changement.
Exercer son leadership dans des situations tendues voire conflictuelles.

Objectifs

- Identifier les enjeux, les risques et les opportunités du changement.
- Appréhender la complexité du processus de changement.
- Savoir construire des stratégies de changement efficaces.
- Développer des attitudes facilitantes visant à réduire les résistances.
- Disposer d'une grille de lecture permettant d'agir dans la complexité.

Public

- Toute personne ayant en charge la conduite d'un changement ou d'un projet complexe.
- Dirigeant, Cadre intermédiaire, de proximité.
- Chef de projet, Chargé de mission.

Pré-requis

- Aucun prérequis n'est nécessaire pour cette formation.

Outils et Méthodes Pédagogiques

- Mise en situation.
- Travail en groupe.
- Travail sur des situations vécues.
- Retours d'expériences.

Durée : 2 jours

1 - DEMARCHE ET OUTIL POUR PREPARER LE CHANGEMENT

Décrypter les mécanismes de changement

- Identifier Les 3 phases de transformation.
- Clarifier et traiter les différents types de résistance au changement.
- Détecter les paradigmes à changer.
- S'inspirer de l'approche des arts martiaux pour accompagner le processus.

Conduire le diagnostic humain d'un projet de changement

- Définir le périmètre et les objectifs du projet.
- Identifier ses fondements externes.
- Lister les faits significatifs de changement.
- Réaliser la cartographie des acteurs.
- Déterminer la stratégie globale • Implantation et déploiement.

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

- Mesurer l'acceptabilité du changement dans une organisation.
- Dédire 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.

2 - COMMUNIQUER EFFICACEMENT POUR ACCOMPAGNER LE 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.
- Faire le bon choix des supports.
- 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.
- Travailler le fond de son intervention.

Gérer la relation aux autres

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

3 - TRAITER LES SITUATIONS DE CONFLIT DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENT

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.
- Utiliser sa marge de manœuvre.
- Clarifier les stratégies des acteurs, les notions de contrainte et de pouvoir.
- Appréhender les comportements sous stress pour mieux les gérer.
- Anticiper les éventuels risques psycho-sociaux.

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».

4 - DEVELOPPER SON LEADERSHIP PERSONNEL POUR REUSSIR LE CHANGEMENT

Clarifier son rôle et sa mission

- Adjoindre à son rôle une posture facilitant le changement.
- Valider avec sa hiérarchie les attendus de la mission à mener.
- Prendre conscience de ses qualités de leader.

Développer une relation de confiance avec les acteurs du changement

- Accroître sa flexibilité relationnelle, dépasser ses propres freins.
- Accueillir les peurs, les inquiétudes et les craintes.
- Amener de la confiance et du sens.
- Faire prendre du recul à la personne pour percevoir ses intérêts réels.
- Favoriser les contacts positifs et constructifs.

Sécuriser ses réunions

- Définir les étapes clefs de préparation
- Adopter une posture qui permet : de clarifier les objectifs de la réunion et les attentes de chacun ; de pacifier le débat ; d'aller vers des objectifs communs.

Engager une dynamique de reconnaissance mutuelle dans le cadre du changement

- Comprendre les bénéfices de la reconnaissance et de la réciprocité.
- Identifier les qualités, les valeurs des personnes.
- Manifester la reconnaissance avec intelligence et authenticité.

Gérer les situations relationnelles délicates

- Donner et recevoir des feedback de manière constructive.
- Identifier les mécanismes de défense : les siens et ceux des acteurs.
- Faire appréhender le sens individuel du changement à partir du sens collectif.
- Se doter d'outils pour résoudre durablement les situations conflictuelles.