

Accompagner et promouvoir le changement

Code formation : ESIAP

Durée : 2 jours – 14h de cours

Format : Inter-entreprise*

2 jours

14 heures de cours

*Cette formation est également disponible en « Intra-entreprise », nous contacter pour plus d'infos.

| Description

La capacité d'une entreprise à mettre en œuvre efficacement un changement, est liée à l'identification de celui-ci, au développement puis à la mise en œuvre d'une stratégie efficace qui intègre à la fois les hommes et les processus. Ce séminaire présente la démarche de mise en œuvre du changement et les moyens efficaces d'en faire un projet abouti.

| Objectifs

- Placer la conduite du changement au cœur du succès des projets au cœur de l'organisation et en faire un enjeu pour votre entreprise.
- Préparer la démarche de mise en œuvre du changement.
- Identifier et dépasser les résistances au changement grâce à des outils efficaces.
- Créer une boîte à outils adaptée aux besoins de votre entreprise.

| Publics

Tout public

| Méthodologie de formation

Cette formation participative est illustrée de nombreux exemples et de mise en pratique.

| Programme détaillé

- **Vue d'ensemble**

- | Typologie et facteurs des changements
- | Identification des facteurs de succès et des facteurs d'échec des projets de changement
- | Evaluer la culture de changement de l'entreprise
- | S'agit-il de créer le processus de gestion des projets, de le changer ou de l'améliorer ?

- **Introduction et principes généraux**

- | Les choses deviennent ce qu'on les nomme
- | Pour changer, motiver est plus efficace que convaincre
- | Vision d'entreprise : demande apparente / demande réelle
- | Les 4 phases de changement
- | Les 3RA : refus, résistance, recherche, acceptation
- | Intervenir avec efficacité
- | Les 4 aspects du changement
- | Qualité
- | Appropriation
- | Leadership
- | Communication
- | Relation risque/changement (hexagone du changement...)

- **Communication : outil du changement**

- | Interaction : la source de changement
- | Influence, conflit, négociation, boussole du changement
- | Leviers du changement
- | Clarifier ou redéfinir l'énoncé
- | Explorer les solutions déjà tentées
- | Du désir à l'objectif de changement : projeter le futur
- | Exploiter les ressources et les résistances
- | Nature du changement
- | Le cœur du changement : l'apprentissage
- | Les obstacles
- | Changement = reconstruction de la réalité
- | La réalité : une construction de l'esprit.
- | Recadrage
- | Modifier les/mes/nos modes traditionnels de pensée

- **Dynamique des groupes**

- | Les processus de structuration et de dynamique des groupes : le « schéma suisse © »
- | Schéma de localisation
- | Schéma d'autorité
- | Schéma de structure
- | Diagramme des échanges dynamiques
- | Image du groupe
- | Transactions

| Programme détaillé

- Conduire le changement
 - | Mobiliser et développer les ressources humaines.
 - | Mécanismes : vertu de la communication indirecte
 - | Pratiques : tactiques d'intervention
 - | Double contrainte positive
 - | Préemption
 - | « Comme si... »
 - | Prescription du symptôme
 - | Pratique des outils d'intervention
 - | Cycle Walt Disney
 - | SCORE
 - | SWOT (forces, faiblesses, opportunités, menaces)
 - | Pont vers le futur...
- Personnalisation
 - | Tableau de bord de pilotage du changement
 - | Construction d'une boîte à outils intégrée pour mettre en œuvre une solution concrète
 - | Efficacité et respect de l'autre
 - | Faire vivre les processus
- Synthèse, bibliographie, glossaire et recommandations