
Programme de Formation

CHANGEMENT : Accompagner le Changement - 2 Jours

Dans un environnement caractérisé par des évolutions permanentes, la capacité à conduire efficacement les changements constitue un enjeu majeur pour les organisations. Si la qualité technique d'un projet est indispensable à sa réussite, elle ne garantit pas à elle seule son appropriation par les personnes concernées. Le facteur humain, souvent sous-estimé, constitue la variable clé. Les managers et les chefs de projets sont amenés à accompagner les équipes concernées, à favoriser leur engagement et l'adoption de nouvelles pratiques. La formation leur permettra de comprendre les mécanismes humains à l'œuvre, de communiquer et d'impliquer efficacement les parties prenantes tout au long du projet.

Organisation

Durée : 16 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Formateur :

Contenu pédagogique

Objectifs pédagogiques

Les outils de cette formation vous font découvrir comment ...

- Appréhender la finalité de l'accompagnement au changement et identifier son rôle de leader/facilitateur du changement
- Comprendre les 4 étapes du processus d'intégration d'un changement
- Adapter ses interventions aux préoccupations des collaborateurs à chaque étape du changement
- Analyser les enjeux et les positions des différentes parties prenantes
- Choisir une stratégie d'implémentation adaptée au contexte du projet
- Construire une communication favorisant la compréhension et l'adhésion
- Accueillir et gérer les résistances de manière constructive
- Animer des ateliers participatifs favorisant l'implication des acteurs

Description

Contenu / Bénéfices

Jour 1

Libérer son esprit, se mettre en mouvement

Appréhender la finalité de l'accompagnement au changement et cerner son rôle de facilitateur

- L'évaluation de la complexité d'un changement : type, dimensions impactées, facteurs influençant les réactions
- Les facteurs de réussite et d'échec, l'équation du changement et la loi de de Z
- Les différents acteurs, le rôle du management et des chefs de projet

Comprendre le processus psychologique d'intégration d'un changement

- Les 4 étapes de la courbe du changement, les réactions observables et les besoins associés à chaque étape
- Le phénomène de résistance au changement : causes, manifestations et fonctions utiles

Préciser les réponses à apporter en tant que facilitateur tout au long du projet

- L'accompagnement dans les différentes phases de préoccupation des collaborateurs
- Les apports de Bareil et Savoie et les actions de facilitation adaptées à chaque étape

Analyser le positionnement des différents acteurs

- L'identification des enjeux selon la grille d'analyse stratégique de Crozier
- La cartographie des acteurs, le repérage des alliés et opposants potentiels

Choisir une stratégie d'implémentation adaptée

- Les ressorts de l'implication et différentes théories explicatives : théorie des alliés, théorie de l'engagement, apports de K. Lewin, etc
- Les apports des méthodes agiles
- Différentes stratégies d'implémentation et leur adaptation selon le contexte

Jour 2

Remettre en perspective les éléments du Jour 1

Communiquer pour favoriser l'adhésion

- L'élaboration d'un plan de communication
- Messages clés, cibles, canaux, temporalité

Accueillir et gérer les résistances

- Des techniques d'écoute active et de positionnement assertif pour gérer verbalement diverses attitudes : scepticisme, opposition ouverte, inquiétude, etc.
- Des méthodes d'animation pour recueillir l'expression des ressentis et traiter les questions

Réussir la réunion de lancement

- Objectif, message, posture à adopter
- Le traitement des questions sensibles

Mobiliser les parties prenantes grâce aux approches participatives

- Animer des ateliers participatifs :
 - Réaliser un diagnostic partagé au lancement du projet pour mobiliser
 - Rechercher des solutions/améliorations pendant la mise en œuvre pour lever les difficultés
 - Réaliser un bilan après une phase d'expérimentation pour évaluer et ajuster
- Découvrir diverses techniques d'intelligence collective : Speed Boat, World Café, 6 Chapeaux, KISS, Rétrospective, etc.

GOÛTER LE P.E.P.S. DE NOS INTERVENTIONS



PRAGMATIQUES
ENERGIQUES
PERTINENTES
SIMPLES



Modalités pédagogiques

Méthodologie / Activités

Jour 1

- Apports de concepts, de méthodes et de techniques exemplifiés ou transposés dans les projets des participants
- Icebreaker d'ouverture et partage d'expériences de changement réussis et difficiles
- Exercice de positionnement individuel sur la courbe du changement
- Travail en sous-groupes et mise en commun : identification des comportements caractéristiques et des réponses facilitantes à chaque étape de la courbe

- Exercice d'intelligence collective (World Café) : recherche collective des actions à mettre en œuvre selon les étapes de préoccupations décrites par Bareil et Savoie
- Débriefing collectif et réflexions concernant le rôle de facilitateur du changement à chaque étape
- Etude de cas : Application de la grille d'analyse stratégique de Crozier

Jour 2

- Partage d'expériences
- Apport de concepts sur l'importance de la communication et la question du sens
- Atelier de conception d'un plan de communication : Quoi ? A qui ? Comment ? Quand ?
- Jeux de rôles : entraînement en trinômes à la gestion de propos « difficiles »
- Mise en situation : préparation et animation d'une séquence de lancement intégrant la présentation du projet et la gestion des premières réactions
- Mise en situation : simulation d'un atelier participatif utilisant une méthode d'intelligence collective
- Elaboration d'un plan d'action individuel

LES MÉTHODOLOGIES D'ALIAS

Nous voulons rendre l'apprenant actif et concerné



Moyens et supports pédagogiques

Nos formateurs tiennent à votre disposition une bonne trentaine de séquences, d'outils et de trucs & astuces qui seront choisis lors de chaque module en fonction des échanges et des attentes des participants

- Fiches ou "syllabus" de la formation
- Fiches exercices ou préparation jeux de rôle



Prérequis

Aucun prérequis