

Conduite du changement

-Référence: **CC-12**

-Durée: **8 Jours (56 Heures)**

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
-

A 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.

Programme

- **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.
 - 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.
- **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.

Programme

- 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



(+212) 5 22 27 99 01



(+212) 6 60 10 42 56



Contact@skills-group.com

Nous sommes à votre disposition :
De Lun - Ven 09h00-18h00 et Sam 09H00 – 13H00

Angle bd Abdelmoumen et rue Soumaya, Résidence Shehrazade 3, 7ème étage N° 30
Casablanca 20340, Maroc