

Conduite du changement

Démarche et outils pour préparer le changement

1 - 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.

2 - 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 :

3- 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.

4 - 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.

Communiquer efficacement pour accompagner le changement

1 - Identifier la portée du projet

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

2 - 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.

3 - 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.

Traiter les situations de conflit dans un contexte de changement

1 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.

2 - 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.

3 - 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.

4 - 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"

Développer son leadership personnel pour réussir le changement

1 - 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.

2 - 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.
-

3 - 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.

4 - 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.

5 - Gérer les situations relationnelles délicates

- Donner et recevoir des feed-back 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.

Temps de formation : 6 jours