

Objectifs :

- 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

Personnel visé :

Chef de projet, chargé de mission, manager, chef de service

Prérequis :

Aucun

Moyens pédagogiques :

- Vidéoprojecteur
- Analyse de pratique
- Mémentos stagiaires

PROGRAMME

Décryptage des 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

Communiquer à bon escient

- Utiliser les différents registres de la communication
- Clarifier les besoins à prendre en compte dans un dispositif de communication
- Organiser le plan de communication
- Intégrer l'impact de la culture d'entreprise sur le mode de communication

Anticiper les conflits et les risques liés au changement

- Repérer les signes avant-coureurs d'un conflit
- Identifier la nature des conflits et leurs sources
- Comprendre les mécanismes du stress pour agir

Mettre en place de nouveaux systèmes de pilotage et de reconnaissance

- Définir des indicateurs de performance liés aux objectifs
- Construire un tableau de bord pour piloter efficacement la démarche