

Fiche programme de la formation : **ACCOMPAGNER le CHANGEMENT**

La connaissance et la maîtrise de la conduite du changement est essentielle pour tout manager ou chef de projet qui doit gérer un changement majeur dans son projet ou dans sa structure.

Nom de l'intervenant : Eric PASTEYER

Objectifs pédagogiques :

1. Comprendre l'importance de la conduite du changement.
2. Appréhender les outils et pratiques du « Change management ».
3. Partager les bonnes pratiques.

Public cible :

Toute personne amenée à participer ou prendre la responsabilité d'un projet d'accompagnement.

Prérequis :

Disposer de connaissances de base en gestion de projet.

Programme :

Quiz de démarrage

1) Préparation, Planification et Budgétisation

- Diagnostic de la situation actuelle : évaluer l'état actuel de l'organisation, les forces et les faiblesses.
- Définir les objectifs du changement : clarifier les raisons du changement et les résultats attendus.
- Identifier les parties prenantes et les acteurs.
- Déterminer qui sera affecté par le changement et comment : matrice socio dynamique.
- Les différentes méthodes :
 - la courbe du deuil de Kubler Ross, la psychologie par Viginie Satir.
 - John Kotter, Kurt Lewins et Rosabeth Moss Kanter.
 - L'enrichissement par Autissier et Moutot.
 - L'approche Adkar, le MVC (minimum viable change).
 - le Lean et le « Change Management ».
- Construire sa propre approche en fonction du SWOT initial du projet d'accompagnement du changement.

2) Communication et Sensibilisation

- Annoncer le changement : informer les employés et les parties prenantes des raisons et des objectifs du changement.
- Élaborer un plan de communication : préparer des messages clairs et cohérents pour expliquer le changement.
- Organiser des réunions d'information : tenir des sessions pour expliquer le changement et répondre aux questions.
- Utiliser différents canaux de communication : emails, réunions, affiches, intranet, newsletter, etc.

3) Formation et Développement

- Évaluer les besoins en formation : identifier les compétences nécessaires pour réussir le changement.
- Organiser des sessions de formation : fournir des formations adaptées aux nouvelles exigences.
- Offrir un soutien continu : mettre en place des ressources pour aider les employés à s'adapter.

4) Implication et Participation

- Impliquer les employés : encourager la participation active des employés dans le processus de changement. Pratique du Co-Dev en atelier
- Créer des groupes de travail : former des équipes pour travailler sur des aspects spécifiques du changement.
- Recueillir des feedbacks : solliciter régulièrement les avis et suggestions des employés.
- Utilisation d'actions de coaching comme de mentoring.

5) Gestion de la Résistance au Changement

- Identifier les résistances : repérer les sources de résistance et comprendre leurs raisons.
- Adopter une approche empathique : écouter les préoccupations et les craintes des employés.
- Proposer des solutions : trouver des moyens de réduire les résistances et de faciliter l'adaptation.

6) Suivi et Évaluation

- Mettre en place des indicateurs de performance : définir des KPI type ICAP pour mesurer le succès du changement.
- Effectuer des évaluations régulières : suivre l'avancement du changement et ajuster les actions si nécessaire.
- Célébrer les succès : reconnaître et célébrer les progrès et les réussites.

7) Consolidation et Ancrage

- Stabiliser les nouvelles pratiques : assurer que les nouvelles méthodes et processus du changement sont bien intégrés.
- Renforcer la culture organisationnelle : aligner la culture de l'organisation avec les nouvelles pratiques.
- Planifier pour l'avenir : Préparer l'organisation pour les futurs changements en développant une culture de l'adaptabilité.
- Recueillir des feedbacks post-changement : Évaluer l'impact du changement et recueillir des retours d'expérience.
- Analyser les leçons apprises : identifier ce qui a bien fonctionné et ce qui pourrait être amélioré.

Atelier : fil rouge

8) CONCLUSION ET SYNTHÈSE DE LA FORMATION

- Importance de chaque aspect du « Change Management »
- Session de questions-réponses
- Feedback des participants
- Les points forts de la formation
- L'apport de méthodes, de bonnes pratiques et d'outils spécifiques à la conduite de projets.
- Les retours d'expériences de consultants expérimentés en gestion de projets.
- Plan d'action individualisé accompagné par le formateur

Quiz de fin de formation

Evaluation à chaud

Moyens pédagogiques utilisés :

- Une implication active des participants (jeu de rôles à partir des cas proposés par les participants)
- Une mise en pratique concrète des acquis théoriques.
- L'apport théorique adapté et opérationnel
- Alternance de théorie et de pratique
- Exercices individuels et collectifs
- Retours d'expérience - Echanges
- Etudes de cas – Entraînements - Mises en situation

Livrable :

Un support pédagogique reprenant l'ensemble des bonnes pratiques et les outils vus en formation est remis aux stagiaires.

Modalités d'évaluation des acquis :

L'ingénierie pédagogique proposée suppose systématiquement une validation des acquis : elle est indispensable pour mesurer l'efficacité des formations mises en œuvre par 4C Consulting et permet de sécuriser les parcours engagés par les participants.

A l'issue du module, une évaluation à chaud des acquis sous forme de quiz sera proposée et permettra de faire le point sur les résultats obtenus et de mettre à jour les plans de progrès individuels, garantissant :

- l'efficacité de la formation
- la pérennité des pratiques

Durée :

2 jours – 14 heures de formation présentielle

Budget (HT avec TVA à 20%) :

Forfait intra : 2.800 € HT (4 à 8 participants)

Calendrier :

A définir

Lieu de la formation en présentiel :

A définir.