



1. **DURÉE** : 2 jours
2. **PUBLIC** : Managers et/ ou directeurs
3. **OBJECTIFS**

Permettre aux participants de :

- Identifier les **enjeux du changement** sur les plans stratégiques, opérationnels, organisationnels et humains
- Identifier **ses propres représentations du changement** et ses freins et leviers pour porter un changement institutionnel
- S'approprier **une méthodologie de conduite du changement**, permettant de piloter les phases du changement

#### 4. PROGRAMME

##### 1<sup>er</sup> Jour : points de repères

- **Présentation des questionnaires préalables :**

Quels changements les cadres dirigeants ont-ils à conduire ?  
Typologie des changements et difficultés rencontrées

- **La vision stratégique :**

Le contexte, le cadre culturel dans lequel s'opère le changement  
Les enjeux pour l'institution et les enjeux personnels pour le responsable  
Identifier les objectifs, les risques et les opportunités  
La « légitimation » du changement

- **Du diagnostic de l'existant à la stratégie de changement**

Caractériser la situation cible  
Recenser les écarts par rapport à la situation dite « cible »  
Comment bâtir une stratégie de changement ?  
Construire et faire adhérer à une vision du futur

- **Apport psychologique et personnelle du changement**

Quelle vision personnelle a chaque encadrant de ses capacités à accepter et à impulser le changement  
Quelles sont les représentations personnelles du changement ?  
Quelle expérience capitalisée des changements menés : méfiance, enthousiasme  
Quelles qualités chacun doit il déployer pour porter le changement ?  
Quels freins et leviers personnels ?

2<sup>ème</sup> Jour

- **Les logiques d'acteurs et la motivation**

les étapes du changement et les transitions individuelles  
changement et résistance au changement  
zones de résistance et zones d'action  
cartographie des acteurs

- **Les stratégies d'interventions**

- anticiper et mesurer les impacts métiers, techniques, économiques et sociaux directement liés au projet de changement
- organiser ce passage en phases, elles mêmes découpées en étapes, et ceci en collaboration avec les personnes directement impactées par le projet de changement
- communiquer autour du projet de façon claire, transparente et régulière
- valider chaque étape du projet avant de passer à la suivante
- convaincre les personnes impactées de l'utilité et de la pertinence du changement (expliquer les raisons de faire et fixer des critères de réussite)
- accompagner/soutenir/former/coacher les individus dans la mise en œuvre réelle du changement
- mettre en place et suivre les indicateurs de pilotage du projet , nécessaire pour mesurer les résultats obtenus

- **Comment accompagner le changement**

donner une vision du futur et travailler à partir des représentations  
définir la contribution de chacun et utiliser les différentes ressources pour optimiser la réalisation des objectifs  
informer, sécuriser, communiquer sur l'avancée des projets  
dépasser la logique de perte dans une situation de changement  
utiliser la communication comme « nouvelle énergie » du système  
maintenir l'implication et la motivation quotidienne  
construire les conditions possibles d'élaboration de nouveaux projets  
construire les conditions acceptables des nouveaux projets, des nouvelles pratiques  
identifier les acquis et les valoriser  
négocier avec ses collaborateurs : la logique donnant-donnant

## 5. DEMARCHE PÉDAGOGIQUE

La démarche permet aux intéressés de faire un diagnostic de leurs pratiques, de prendre du recul, de réfléchir à leurs points forts et leurs dysfonctionnements internes.

Par un travail approfondi sur différents thèmes opérationnels, les collaborateurs s'engagent sur des actions précises et efficaces, un plan d'action est mis en place.

- Nous proposons une approche pragmatique : chaque démarche est enrichie par l'apport d'outils structurants et immédiatement opérationnels, avec un transfert de ces outils afin que les équipes soient autonomes dans les suivis.

Nos accompagnements s'appuient sur l'expérience concrète des groupes. Ils permettent aux participants de faire un diagnostic de leurs pratiques et de leurs points forts, de prendre du recul, de développer des pistes de progrès, de réfléchir sur leurs mises en œuvre opérationnelles.

- La pédagogie active utilise une alternance d'éléments théoriques, d'exercices et de méthodes d'animation participative : co-conseil, coaching croisé, sous-groupes de réflexion, partage en grand groupe, analyse de pratiques, résolution de problème, étude de cas ou mises en situation, etc.
- **Avant la formation** : envoi d'un questionnaire aux stagiaires afin d'identifier les changements en cours et recueillir leurs besoins et attentes.
- **En session** : apports méthodologiques du formateur et illustrations, réflexions en sous groupes, méthodes pédagogiques actives, réflexion sur les outils à créer.
- **Après la formation** : accompagnement individualisé à la demande, en face à face ou par téléphone.

TRANSFORM  
TRANSFORM