

La Conduite du changement

Objectifs :

- Appréhender une situation nouvelle et faciliter l'adhésion
- Comprendre les résistances au changement
- Travailler le point de contact entre le développement de la personne et celui de l'entreprise

PROGRAMME

1^{er} jour

1- Présentation de la nouvelle architecture de modernisation de l'entreprise

- expliquer la situation actuelle et les changements à venir
- partager la vision et la communiquer
- les métiers et les activités transversales

2- Se projeter dans cette nouvelle organisation

- les visions et les intérêts pour chacun des acteurs
- clarifier la situation, préparer le changement
- imaginer les changements à venir
- donner du sens au changement
- prendre en compte ses faiblesses et ses atouts et les opportunités face au changement
- identifier les facteurs de réussite

Méthode pédagogique : travail en sous-groupes. Mise en commun et partages d'idées

3- Les différentes étapes du changement

- remise en cause
- peur de l'inconnu
- déstabilisation
- blocages

2^{ème} jour

4- les résistances au changement

- les acteurs
 - proactifs
 - passifs
 - opposants
- la grille DRAS
 - discours
 - routine (habitudes)
 - actions
 - symboles, dans le changement, dans l'évolution

Méthode pédagogique : travail en sous-groupes : savoir se programmer, méthode interactive

5- la démarche

- la recherche des priorités
 - le choix de la priorité stratégique
 - la dimension systémique des priorités
- des priorités aux leviers
 - les limites de la conviction ou la prise en compte de l'intelligence de chacun des acteurs
 - l'implication de l'ensemble des salariés
 - acquérir un nouveau regard
 - la place des personnels
 - changer, c'est bâtir un nouveau projet, une expérience collective qui peut générer de l'enthousiasme
 - c'est aussi bouger ses représentations
 - acquérir de nouvelles relations

Méthode pédagogique : trouver son mode d'emploi pour entrer dans le changement (adhésion, refus et mise en marge).

DUREE : 2 jours