

Formation : Réussir le changement : les stratégies gagnantes

Cours de synthèse - 2j - 14h00 - Réf. REX

Prix : 1720 € H.T.

★★★★☆ 4,5 / 5

Les organisations ont l'obligation de s'adapter continuellement à leur environnement, de réorganiser leurs modes de fonctionnement et de faire évoluer leurs produits et leurs services. Le choix de la stratégie de changement et de ses modalités est crucial : il faut choisir un mode de gouvernance, définir les principes du changement par entités et étapes, et surtout opter pour une approche éprouvée parmi les méthodologies proposées.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Connaître les différentes approches de conduite de changement
- ✓ Choisir une méthodologie adaptée à son organisation
- ✓ Connaître les facteurs de succès d'une conduite de changement
- ✓ Appréhender les outils et méthodes de conduite de changement
- ✓ Mesurer l'efficacité d'une méthode de conduite de changement
- ✓ Connaître les évolutions escomptées de ces méthodes

Public concerné

Responsables de Business Units ou d'activité, maîtres d'ouvrage, chefs de projet, consultants et tous les acteurs impliqués dans les processus de conduite de changement

Prérequis

Expérience souhaitable dans le management.

Vérifiez que vous avez les prérequis nécessaires pour profiter pleinement de cette formation en faisant [ce test](#).

Méthodes et moyens pédagogiques

Démonstration

Illustrations des concepts avec des études de cas.

PARTICIPANTS

Responsables de Business Units ou d'activité, maîtres d'ouvrage, chefs de projet, consultants et tous les acteurs impliqués dans les processus de conduite de changement

PRÉREQUIS

Expérience souhaitable dans le management.

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Programme de la formation

1 L'émergence de la conduite du changement

- Variété des origines et des principes : le comportementalisme, la réingénierie des processus, l'analyse des risques...
- Dominance des pratiques basée sur les sciences humaines : le behaviourisme, l'analyse cognitive, la psychodynamique...
- Du changement individuel au changement organisationnel : prise en compte des procédures, outils, espaces de travail...
- Les leçons des échecs de la conduite du changement : prendre en compte les aspects humains (adhésion, croyances...).
- Les tendances actuelles de la conduite du changement : intégrer et mixer plusieurs approches pour garantir le succès.

2 Les écoles de la conduite du changement

- Kotter, une démarche holistique en huit étapes : méthode, cibles, applications, exemples et expériences.
- Prosci, méthode et techniques de pilotage opérationnel du changement : le changement comme un processus en trois étapes.
- L'Ecole de Boston (Harvard, MIT) et les bases du leadership du changement organisationnel : le leader et l'influence.
- Autissier et l'école Française : une démarche cartésienne et structurante, fondée sur un cycle de trois phases.

3 Choisir une méthode de conduite de changement gagnante

- Les éléments déterminants : le niveau de maturité de l'entreprise, l'implication des managers, le périmètre du projet...
- La définition des contextes : concurrence accrue, fusion/mutualisation, adaptation technologique, restructuration...
- La définition des changements : nouvelle organisation, nouvelle stratégie, nouveaux produits ou services...
- Les impacts sur les équipes : outils, conditions de travail, processus, finalités collectives, système de valeur...
- La mobilisation des acteurs : cartographie des acteurs impliqués, valorisation et communication de mobilisation.
- Le cadre d'action des RH : les métiers impactés, les compétences associées, le diagnostic des risques psychosociaux...
- La valorisation du capital humain : optimiser les carrières, attirer les talents et favoriser la mobilité.
- La gestion des équipes : favoriser l'engagement collectif et renforcer l'efficacité des pratiques du management.
- L'amélioration continue et durable : suivre les changements et leur progression dans le temps, rendre compte des écarts.
- Les critères de performance : atteinte des objectifs, satisfaction des clients, respect du planning et du budget...
- L'adoption du changement par les équipes : vitesse d'adoption, utilisation finale, développement des compétences...

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse psh-accueil@orsys.fr.

4 Perspectives sur l'évolution de la conduite du changement

- L'exigence des entreprises pour des approches fiables, rigoureuses et opérationnelles de la conduite du changement.
- L'absence d'organisation reconnue et officielle pouvant qualifier ou auditer les méthodes de conduite de changement.
- L'intégration de la conduite de changement avec la gestion de projet : générer des résultats avérés et contrôlables.
- Améliorer la qualité de la gestion de projet en y intégrant plus de techniques issues de la gestion du changement.
- L'importance d'une méthodologie unifiée pour assurer la réussite d'un projet et d'un changement organisationnel.
- Un modèle d'audit de la conduite du changement : critères et mesures pour auditer un projet de changement.
- Le modèle COSO-ERM pour la conduite du changement et l'adaptation de son cadre méthodologique à la gestion des risques.
- Tableau de bord du portfolio de changements : approche structurée, outils de gestion d'un portefeuille de changements.

5 Retours d'expériences sur la conduite du changement

- Exemples détaillés de techniques et méthodes de conduite de changement utilisées dans les entreprises.
- Focus sur la méthode EDF-Litchi : une expérience réussie de déploiement d'un nouvel outil de gestion en entreprise.
- Focus sur une méthode de changement mise en œuvre dans une société d'assurance : restructuration d'un groupe mondial.
- Retours d'expérience : les multiples facettes de la conduite des changements dans un environnement complexe.