

Conduite du changement

Les facteurs clés de succès d'une démarche de libération et les savoirs associés



LES ATTENTES EXPRIMÉS PAR NOS CLIENTS

01. Renforcer la dynamique d'agilité et la culture de responsabilité propre à la démarche de «libération des énergies»
02. Accompagner les changements et évoluer vers un fonctionnement en équipes semi-autonomes responsables et solidaires
03. Construire une culture commune, mobiliser les relais managériaux et les former au management situationnel
04. Fédérer les équipes autour du projet et les mobiliser avec les outils de l'intelligence collective et de l'agilité
05. Accompagner les équipes (communiquer, renforcer l'esprit coopératif, coconstruire) notamment dans sa dimension organisationnelle et fonctionnelle pour œuvrer collectivement dans l'esprit des équipes semi-autonomes, responsables et solidaires
06. Piloter un projet, évaluer les résultats (indicateurs et actions de recadrage), instaurer et donner sa place à une démarche de qualité
07. Accompagner les équipes et gérer les résistances, les tensions voire les conflits
08. S'inscrire dans une posture de responsabilité et de bienveillance
09. S'inscrire dans une posture de responsabilité et de bienveillance
10. Disposer des outils d'animation, de mobilisation, de négociation et de médiation propres à susciter l'engagement



- > Loin d'être un simple lieu d'apprentissage, nos sessions constituent un espace où l'on s'approprie les éléments de savoir, de savoir-faire et de savoir-être nécessaires à l'acquisition et l'appropriation de nouvelles compétences.
- > La formation-action, inspirée de la pédagogie du changement, permet de motiver et d'inciter chaque participant à transformer son approche et ses pratiques dans le sens d'une plus grande efficacité. Les animations, conçues comme de véritables temps forts de cohésion, faciliteront l'émergence d'une culture partagée au sein de l'équipe du cabinet.



UNE ANIMATION STRUCTURÉE AUTOUR D'UN PRINCIPE D'ALTERNANCE ENTRE LES MOMENTS :

- > De connexion et d'ancrage pour éveiller l'intérêt (par le biais conceptuel ou émotionnel), aviver la curiosité et susciter la motivation,
- > De transmission, stimulant la réflexion, facilitant l'acquisition de nouvelles informations,
- > D'activation ludique, sollicitant nos différentes formes d'intelligence pour susciter les déclics, favoriser l'adhésion au message,
- > De mémorisation et de consolidation, permettant de revenir sur le message et de favoriser une appropriation durable.

POUR PARVENIR À CE RÉSULTAT, LES CONSULTANTS- FORMATEURS UTILISENT LES MÉTHODES ET LES OUTILS PÉDAGOGIQUES SUIVANTS :

- > Les exposés, les témoignages de professionnels ayant accompagné de nombreux collaborateurs en situation de tension. Pour s'approprier les fondamentaux en profondeur et travailler sur la base de cas concrets
- > Les jeux de médiation, de communication. Pour déclencher des prises de conscience de manière ludique et accompagner chacun du désir au plaisir de changer
- > L'animation participative et interactive (métaplan, jeux cadres...). Pour que chacun puisse s'impliquer et découvrir des méthodes d'animation participatives
- > Les simulations (jeux de rôles, mise en situation) et les études de cas. Pour s'approprier des techniques simples lors de mises en situations concrètes et adaptées
- > Les exercices de gestion du stress inspirés du MBSR. Pour acquérir la maîtrise d'une forme de sérénité, nécessaire à l'exercice de l'accompagnement conseil



Le parcours direction

Journée 1

IDENTIFIER LES SITUATIONS DE CHANGEMENTS ET LES FORMES DE TENSIONS ASSOCIÉES

Introduction

- > Changement et homéostasie

Spécifier vos situations de changement

- > Chasse à l'exemple
- > Comprendre la nature du changement et cartographier les changements
- > Analyser les transformations et leurs conséquences

Freins et difficultés

- > L'étoile de perception
- > Cartographie des parties prenantes à travers la grille des partenaires
- > Introduction à la stratégie du changement

Conclusion

- > Synthèse
- > Évaluation de la journée
- > Tour de table des ressentis

Journée 2

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Introduction

- > Les 7 leviers du changement

Outils de diagnostic du changement

- > Concassage
- > SWOT
- > Application et cas pratique

Élaborer une stratégie de changement

- > La communication
- > Mon plan de contact
- > Les modes d'animation

Tactique et conduite du changement

- > L'actionnement
- > La négociation des conditions
- > Entraînement

Conclusion

- > Synthèse, tour de table des ressentis
- > Évaluation de la formation

LES OBJECTIFS

- > Comprendre le changement
- > Cartographier la position des collaborateurs, évaluer les résistances et communiquer
- > Animer un processus participatif pour fédérer
- > Découvrir des outils d'animation

LES PLUS

- > Un outil d'appréhension du changement éprouvé introduisant les principes de coopération et de mobilisation de façon très opérationnelle
- > Une grille de profil simple et parlante permettant de se situer mais également de reconnaître le style de ses collègues
- > Un outil classique « le management situationnel » mais un mode d'animation permettant de replacer les enjeux et notamment les effets dévastateurs d'un management inadapté en terme de RPS



Introduction : management

- > Présentation du parcours pédagogique
- > Introduction de la journée

01. Le changement

- > Homéostasie et principes du changement
- > Les fondamentaux de la conduite du changement
- > Exercice d'appropriation



EXEMPLE DE DÉROULÉ

02. Préparer un projet de changement

- > La grille des partenaires – cartographier les positions des parties prenantes
- > Diagnostiquer les freins
- > Exercices Matrice OMOC et étoiles de perception et carte des freins

03. Préparer la commu- nication du projet de changement

- > Élaborer la grille des procès et crédit d'intention et son argumentaire,
- > Analyser l'impact des messages via la carte de perception des messages
- > Ajuster la communication et élaborer son plan de contact

Conclusion de la journée

- > Synthèse
- > Réponse aux questions
- > Évaluation de la journée



LES OBJECTIFS

- > Comprendre le changement
- > Cartographier la position des collaborateurs, évaluer les résistances et communiquer
- > Animer un processus participatif pour fédérer
- > Découvrir des outils d'animation

LES PLUS

- > Un outil d'appréhension du changement éprouvé introduisant les principes de coopération et de mobilisation de façon très opérationnelle
- > Une grille de profil simple et parlante permettant de se situer mais également de reconnaître le style de ses collègues
- > Un outil classique « le management situationnel » mais un mode d'animation permettant de replacer les enjeux et notamment les effets dévastateurs d'un management inadapté en terme de RPS

EXEMPLE DE DÉROULÉ

Introduction : management

- > Présentation du parcours pédagogique
- > Introduction de la journée

01. Bâtir son plan de déploiement

- > Retour sur les plans de contact
- > Organiser la communication (face à face, collective...)
- > Principes de consultation, de médiation et d'animation - Exercice d'appropriation

02. Déployer un projet de changement

- > Communiquer
- > Associer et construire un cycle d'ateliers
- > Quelques outils d'animation pour fédérer

Conclusion de la journée

- > Synthèse
- > Réponse aux questions
- > Évaluation de la journée



LES OBJECTIFS

- > Comprendre la dynamique de résistance au changement, ses ressorts émotionnels et la dynamique conflictuelle associée
- > Comprendre la dynamique d'engagement, que ce soit dans le conflit ou dans la coopération
- > Identifier les ressorts de la mobilisation dans la réciprocité
- > Manager dans la confiance et la réciprocité

LES PLUS

- > Des animateurs médiateurs rompus à la gestion des conflits, ayant mis en place de nombreux dispositifs de régulation et de mobilisation
- > Une animation conçue autour de cas pratiques et de jeux de rôles
- > Une approche de la gestion des résistances pouvant servir à dépasser les blocages au plan collectif ou individuel
- > Une introduction à la Communication Non Violente (Rosenberg) qui permettra d'aborder le lendemain les problématiques d'entretiens en situation de tension



Introduction : Gérer les résistances au changement

- > Les freins et l'émergence naturelle de la résistance au changement
- > L'étoile de perception

01. Formes de résistances au changement

- > Le cycle émotionnel du changement et la courbe de deuil
- > Les sources de résistances (insatisfaction des besoins)
- > De la résistance à l'escalade conflictuelle



EXEMPLE DE DÉROULÉ

02. Susciter l'engagement

- > De la résistance au blocage : le cercle vicieux associé
- > La résistance dans la mauvaise foi et la dissonance cognitive
- > Dépasser les blocages et susciter l'engagement

03. Remobiliser

- > La médiation et la négociation des conditions d'adhésion
- > Identifier sentiments, besoins et comportements associés lors des entretiens avec les résistants
- > S'inscrire dans la résolution de problèmes en imaginant les formes nouvelles de satisfaction des besoins

Conclusions : initiation à l'assertivité et à la Communication Non Violente (CNV)



LES OBJECTIFS

- > Comprendre les principes de l'interdépendance émotionnelles en situation conflictuelle et les agissements en miroir
- > Intégrer le principe de l'assertivité, s'appropriier la communication Non Violente pour gérer les tensions et négocier les conditions d'adhésion
- > Acquérir les techniques d'entretiens face aux personnalités difficiles pour redonner du sens, clarifier, remobiliser

LES PLUS

- > Une technique puissante de communication et de gestion des conflits utilisable face à un collectif ou en entretien individuel
- > Une approche de management susceptible de renforcer la crédibilité et la légitimité de l'encadrant
- > Une posture d'assertivité, de bienveillance qui s'inscrit en cohérence avec l'esprit essentiel de la coopération à la DGA
- > Une attention adaptée à la prévention des RPS



Introduction : Les sources de tension au sein d'un service

- > L'escalade conflictuelle et le piège de l'engagement

01. Les tensions dans la relation entre partenaires

- > Le syndrome racket : comment le stress de l'un contamine l'autre
- > Des attitudes défensives contreproductives
- > Incarner les besoins dans l'exemplarité



EXEMPLE DE DÉROULÉ

02. Gérer la tension par l'attention

- > Comprendre et gérer son propre stress
- > S'inscrire dans l'assertivité et la CNV dans un esprit de médiation
- > Maîtriser les techniques de reformulation empathique

03. Concilier les points de vue

- > La CNV pour éclairer les malentendus et éviter les mésententes
- > La CNV pour recadrer
- > La CNV pour gérer l'agressivité

Conclusions : S'inscrire dans la résolution plutôt que dans la révolution

- > Synthèse et évaluation





Guillaume CALLONNEC

Coaching et conduite du changement

Guillaume CALLONNEC
Tél. : 06 26 64 74 60
email : guillaumecallonnec13@gmail.com

Société unipersonnelle
15 boulevard Faissole
13012 Marseille
979 951 084 R.C.S. Marseille
NAF/APE : 7022Z