

Accompagnement du changement

DESCRIPTION :

- ▶ Quand un changement d'organisation intervient dans une entreprise, l'encadrement intermédiaire est en toute première ligne.
- ▶ Afin de contribuer au succès du projet, il doit connaître les principaux mécanismes qui régissent les comportements humains face au changement.
- ▶ Il évitera ainsi de commettre beaucoup d'erreurs inhérentes à ce type de situations.

DURÉE :

- ▶ 2 Jours - 14 h

PRÉ-REQUIS :

- ▶ Aucun.

OBJECTIFS :

- ▶ Identifier et comprendre les mécanismes humains engendrés par un changement d'organisation.
- ▶ Identifier les points clés d'un accompagnement de changement d'organisation réussi.
- ▶ Repérer les écueils à éviter vis-à-vis de ses équipes.

PUBLIC :

- ▶ Tout public.



ACKWARE VOUS ACCOMPAGNE DANS TOUS VOS PROJETS DE FORMATION ET VOUS APPORTE SON EXPERTISE POUR VOTRE TOTALE SATISFACTION



ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

Analyse du contexte du projet de changement d'organisation

- Identifier le (ou les) décideur(s).
- La problématique à l'origine de la mission engagée et les objectifs assignés.
- Les contributions de chacun.
- Le rôle du manager en tant que relais dans le projet de réorganisation.

Les mécanismes à l'origine des comportements humains face au changement

- Le processus par lequel les acteurs passent.
- Les principales causes de résistance au changement et leurs caractérisations comportementales.

Le rôle du manager et ses leviers d'action

- Aider les acteurs dans leur processus d'apprentissage : stratégie d'objectifs, indicateurs.
- Communiquer à bon escient et utiliser les bons vecteurs : faire visualiser le futur : les métaphores.
- Favoriser les échanges et les rendre facteurs de progrès : construire son propre réseau et le faire vivre.
- Mettre en valeur les réussites, les progrès : la stratégie des petits pas , capitaliser les bonnes pratiques.

Identifier les risques et les anticiper

- Répertoire tous les facteurs de risque associés aux personnes composant l'équipe.
- Mettre en place des mesures préventives individuelles ou collectives pour y pallier.