

Change Management

Change Manager : acteur transverse des changements dans l'entreprise

La gestion du changement engage profondément le personnel, les superviseurs, les gestionnaires et les dirigeants de toute l'organisation à tous les niveaux de l'organisation, ce qui permet d'atteindre les objectifs du projet et d'atteindre les résultats souhaités. La formation sur la gestion du changement est votre feuille de route et votre manuel de techniques, de compétences et de méthodes vous permettant de réussir la transition des individus, des équipes et des organisations de l'état actuel tel quel aux états futurs hautement performants souhaités.

Détails

- **Code** : SS-CM
- **Durée** : 2 jours (14 heures)

Public

- Tout le monde

Pré-requis

Objectifs

- Comprendre le rôle et les missions du Change Manager
- Diagnostiquer l'ampleur du changement
- Réaliser une étude d'impact pour définir les priorités
- Communiquer et former les acteurs du changement
- Donner du sens et manager les risques

Programme

Nécessité d'une véritable stratégie de management du changement

- Savoir ce qui rend le changement difficile
- Le « Change Manager » : mission, profil, compétences
- Maîtriser les étapes de la conduite du changement
- Recenser les acteurs impliqués dans le changement
- Mise en pratique : Comment éviter d'échouer la conduite du changement ? Exercice et réflexion commune

Diagnostiquer l'ampleur du changement

- Cycle de pilotage du changement et cycle d'accompagnement du changement
- Savoir établir une note de cadrage d'un projet de changement
- Evaluer l'ampleur du projet à mener
- Organiser le projet de changement
- Mise en pratique : Etablir la matrice des acteurs. Savoir estimer la charge inhérente au changement
- Etudier l'impact et définir la démarche d'accompagnement
- Comprendre la nécessité d'une étude d'impact
- Identifier les niveaux où s'opèrent les changements
- Définir les priorités et la façon d'y répondre
- Comprendre la nécessité d'une segmentation des acteurs
- Mise en pratique : Apprendre à identifier les différents impacts possibles dont ceux induits par le changement

Communiquer et former au changement

- Connaître les règles de base de la communication
- Eviter les pièges de la « mécommunication »
- Identifier et choisir les vecteurs de la communication
- Établir un plan de communication
- Définir les besoins en formation
- Mise en pratique : Préparer un plan de communication pour accompagner le changement que le participant doit opérer

Accompagner le management de proximité

- Donner du sens au changement
- Changement comme facteur de progrès
- Savoir déclencher les changements
- Comprendre les résistances au changement
- Identifier les acteurs clés et leur positionnement pour définir une tactique spécifique
- Mise en pratique : Sur des cas issus de leur pratique, les participants s'exerceront à donner du sens au changement et identifieront les acteurs clés grâce à une matrice de positionnement

Piloter la conduite du changement

- Mettre en place le suivi des actions
- Utiliser des indicateurs pertinents
- Anticiper les principaux risques
- Détecter les anomalies et les dérives
- Mise en pratique : Choisir des indicateurs de mesure et dresser la matrice des risques associés au changement que le participant doit porter

Modalités

- **Type d'action** :Acquisition des connaissances

- **Moyens de la formation** : Formation présentielle – 1 poste par stagiaire – 1 vidéo projecteur – Support de cours fourni à chaque stagiaire
- **Modalités pédagogiques** : Exposés – Cas pratiques – Synthèse
- **Validation** : Exercices de validation – Attestation de stages