



MAÎTRISER LE CHANGEMENT



| | |
|----------------------------|--|
| THÉMATIQUE | Développement organisationnel : <i>maîtriser le changement.</i> |
| OBJECTIFS | <ul style="list-style-type: none">• Identifier les étapes clé d'un processus de changement organisationnel.• Situer leurs propres pratiques par rapport à ces étapes.• Fixer, pour leur entité, la logique des actions à mener soit pour entreprendre, soit pour consolider le changement.• Comprendre les différentes réactions face au changement en fonction des modes de traitement de l'information préférentiels de leurs interlocuteurs.• Diagnostiquer leurs propres modes de fonctionnement et leurs conséquences sur la manière dont ils abordent les changements et dont ils le gèrent.• Communiquer le changement en jouant sur plusieurs registres et en tenant compte de leurs interlocuteurs. |
| PROGRAMME | <p>Durée : 2 journées.</p> <p>Contenu de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none">• Jour 1 : le processus du changement organisationnel. En 1996, J.P. Kotter publiait « Leading Change », ouvrage de référence en matière de changement organisationnel. Avant tout pratique, l'auteur nous propose un cheminement en huit étapes parcourues de manière libre en séminaire :<ul style="list-style-type: none">- Créer un sentiment de nécessité.- Constituer une coalition suffisamment forte en faveur du changement.- Développer une vision commune.- Communiquer la vision.- Lever les obstacles à la mise en œuvre.- Démontrer des résultats à court terme.- Accélérer et généraliser le mouvement.- Ancrer les nouveaux modes de fonctionnement dans les habitudes.• Jour 2 : moi et les autres face au changement. Vous découvrirez la diversité des modes de traitement de l'information à l'aide de l'approche des « Préférences cérébrales » de Ned Herrmann (HBDI). Cette approche particulièrement facile à assimiler permet de comprendre pourquoi nous réagissons de manière différente aux événements qui surviennent dans notre environnement. Nous explorerons quatre modes fondamentaux de traitement de l'information avec leurs conséquences pratiques sur la manière d'appréhender le changement. |
| MÉTHODE | <p>Cadres de référence communs pour structurer l'approche du changement :</p> <ul style="list-style-type: none">• Confrontation des pratiques existantes.• Outil diagnostic personnel sur ses propres modes de fonctionnement et réactions face au changement.• Compréhension des principales réactions face aux changements à l'aide d'exercices d'illustration.• Avec ou sans HBDI. |
| PUBLIC | Toute personne jouant un rôle actif dans le changement organisationnel : <i>managers, chefs de projets...</i> |
| LIEU D'INTERVENTION | Au choix de l'entreprise. |