La conduite du changement

Durée: 2 Jours **Réf de cours: GKCHGT** **Version: 2**

Résumé:

Comment transformer les changements en opportunités, vaincre la résistance au changement et mener votre organisation vers la performance? Selon une étude publiée par Harvard, 70 % des projets de changements courent à l'échec. En effet, une organisation est tout sauf un univers scientifique, ordonnancé, réglé et cohérent. Les valeurs, les doutes et l'expérience de chacun constituent autant de logiques contradictoires à prendre en compte. **L'objectif est de comprendre les mécanismes du changement et les appréhensions qui en résultent.**

Public visé:

Cette formation s'adresse à tout public.

Objectifs pédagogiques:

- Identifier les raisons d'un échec
- Acquérir la dimension d'un leader pour promouvoir le changement
- Gérer une situation de crise lors d'un changement menaçant
- Gérer les valeurs et les cultures contradictoires des différents acteurs
- Transformer chaque situation de changement en opportunité stratégique, notamment dans le domaine des services.

Pré-requis:

Aucun

Test et certification

Pas de certification associée à ce cours.

Après cette formation, nous vous conseillons le(s) module(s) suivant(s):

- GKDAM - Développer son agilité managériale ou professionnelle
- GKMGEC - Animer et mobiliser son équipe commerciale
- GKMGLE1 - Motivez vos équipes (21 Points PDUs)
- GKMGLE2 - Structurer ses équipes, définir un plan d'action et accompagner (14 Points PDUs)
- MCS200F - Manager en situation de crise / en situation concurrentielle

Contenu:

Vous apprendrez à gérer le stress lié à chaque situation de changement. Puis vous transformerez chaque changement en opportunité, aussi bien sur le plan personnel que stratégique pour votre organisation. Parallèlement, vous adopterez la bonne attitude pour profiter de chaque situation de changement et motiver vos équipes. Enfin, en appliquant des techniques de planification, communication, partage de l'information et de veille, vous saurez créer de la valeur à partir d'une situation de changement, vécue à l'origine comme une crise.

Introduction : discussion autour de deux études de cas parmi les suivantes

- Des valeurs culturelles contradictoires menacent une équipe / une entreprise
- Le nouveau système de facturation interne enrage vos collègues
- Un jeune chef peine à gérer une équipe de seniors
- Nouvelles méthodes de travail ne passent pas
- Les commerciaux ne comprennent pas le nouveau système de rémunération

Les raisons d'un échec

- Etude de cas : repérer les différentes étapes du changement et expliquer en quoi elles conduisent à l'échec
- Les mécanismes de la conduite du changement
- Les variables
- La résistance
- Les leviers

Changement et leadership

- Etude de cas : vous êtes promu alors que votre équipe ne vous reconnaît pas. Comment réagir?
- Repérer les signes du changement
- Transformer le changement en opportunité
- Accepter le changement et s'y adapter
- Motiver ses équipes

Le changement organisationnel

- Etude de cas: comment succéder à un leader paternaliste, alors que l'entreprise est menacée?
- Conduire le changement.
- Diagnostiquer des besoins
- Planifier et mettre en œuvre le changement
- Evaluer le changement au moyen de tableaux de bord

Culture et communication

- Etude de cas: une célèbre agence de publicité connaît une croissance vertigineuse, jusqu'à une acquisition qui tourne mal et menace l'entreprise.
- Pourquoi?
- Une crise identitaire et culturelle
- Gérer le stress lié au changement
- Le plan de communication

Changement et stratégie

- Etude de cas: comment créer de la valeur avec des solutions open source?
- Les alliances, fusions et acquisitions comme source du changement
- Les stratégies d'innovation et de rupture
- Les logiques de l'infogérance et de l'externalisation

QCM, Quizz

Méthodes pédagogiques :

Support de cours remis aux participants.

Autres moyens pédagogiques et de suivi:

• Compétence du formateur : Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées et ont au minimum cinq ans d'expérience d'animation. Nos équipes ont validé à la fois leurs connaissances techniques (certifications le cas échéant) ainsi que leur compétence pédagogique.
• Suivi d'exécution : Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est signée par tous les participants et le formateur.
• Modalités d'évaluation : le participant est invité à s'auto-évaluer par rapport aux objectifs énoncés.
• Chaque participant, à l'issue de la formation, répond à un questionnaire de satisfaction qui est ensuite étudié par nos équipes pédagogiques en vue de maintenir et d'améliorer la qualité de nos prestations.

Délais d'inscription :

•Vous pouvez vous inscrire sur l'une de nos sessions planifiées en inter-entreprises jusqu'à 5 jours ouvrés avant le début de la formation sous réserve de disponibilité de places et de labs le cas échéant.
•Votre place sera confirmée à la réception d'un devis ou ""booking form"" signé. Vous recevrez ensuite la convocation et les modalités d'accès en présentiel ou distanciel.
•Attention, si vous utilisez votre Compte Personnel de Formation pour financer votre inscription, vous devrez respecter un délai minimum et non négociable fixé à 11 jours ouvrés.