

Formation  
Conduite du changement



## Module M34 – Conduite du changement

### Objectifs

*A la fin de cette formation, les stagiaires auront pris conscience du paradigme du changement auquel sont confrontées les entreprises dans le contexte actuel : le changement est inévitable, fréquent, voire permanent, alors même qu'il n'est ni naturel, ni facile, ni sans risque à mettre en oeuvre.*

*Ils connaîtront les cas classiques de changement dans les entreprises (orientation client, politique Qualité, ...), les diverses caractéristiques des processus de changement et leurs implications, les champs impactés (visés et visibles ou cachés), les grandes phases d'un processus de changement.*

*Ils auront appris que :*

- le changement se conduit comme un projet spécifique (organisation, pilotage, analyse des risques ...),*
- il nécessite une mobilisation de différents acteurs impliquant notamment une gestion de l'émotionnel,*
- il existe une panoplie de techniques pour agir sur les freins et les blocages.*

*Ils seront armés pour vivre les changements dans l'entreprise, voire sauront y contribuer de façon active et efficace.*

## Animation

L'apport de connaissance recourt à la vidéo projection, mais la méthode pédagogique se veut participative : découverte ou remémoration de certaines notions par les stagiaires eux-mêmes, en s'appuyant sur leurs connaissances générales ou techniques et sur leurs expériences, exercices personnels ou en petits groupes.

Le travail préalable demandé aux stagiaires se réfère à la fois aux connaissances acquises lors des modules précédents et à leur vécu. Dès le début de la présente session, une analyse – discussion sera faite sur ce travail préalable (hormis le QCM) dont les divers matériaux seront exploités par la suite, autant que possible.

Des exemples et des cas construits sur l'expérience du consultant ou sur la documentation serviront à la discussion, la réflexion et l'analyse. On cherchera à utiliser des thèmes et des situations tirés d'un des 5 projets de la CDG auxquels les stagiaires sont appelés à participer ou de leurs expériences.

## Contenu

*La planification par demi-journée est donnée à titre indicatif*

### Jour 1

<p><b>Introduction du module par un manager haut responsable de la CDG</b></p>	<p>M. ....</p>	
<p>Présentation des objectifs et du programme du Module Discussion sur le travail préalable demandé aux et réalisé par les participants</p>	<p>NH HUA</p>	
	<p><b>CHANGEMENT.....POURQUOI EN PARLER ?</b> En quoi le changement n'est pas naturel, les raisons normales de la résistance au changement Pourquoi les entreprises peuvent difficilement éviter le changement Les formes sous lesquelles se présente le changement aux entreprises</p>	<p>NH HUA XM Consult</p>
	<p><b>CHANGEMENT.....ET CHANGEMENT</b> (Les diverses caractéristiques d'un changement) Raisons internes / externes, changements superficiels / profonds, limités / étendus, étalés / intensifs, directifs / participatifs, imposés / choisis. Exemples</p>	<p><i>idem</i></p>

## Jour 2

:

	<p><b>CHANGEMENT.....ET CHANGEMENT (suite)</b>                  Conséquences : risques et enjeux dans les différents cas                  Objets du changement : cible recherchée et impacts indirects sur « la mécanique » (organisation) / « l'esprit » (mode de management, culture) de l'entreprise</p>	NH HUA
	<p><b>CONDUITE DU CHANGEMENT</b>                  Les grandes phases d'un processus de changement : Définir, Concevoir, Réaliser                  Contenu de chaque phase, intérêt à les distinguer, importance du rôle à attribuer aux différents acteurs de l'entreprise dans chaque phase, la Direction notamment</p>	idem

## Jour 3

.

	<p><b>CONDUITE DU CHANGEMENT (suite)</b>                  La démarche de projet : rappel sur la conduite de projet, nécessité de l'analyse des risques, principe d'indétermination                  * Organiser : équipe d'animation, équipes support, groupes de travail ; le rôle crucial de l'équipe d'animation, l'importance de la communication</p>	NH HUA
	<p><b>CONDUITE DU CHANGEMENT (suite)</b>                  * Organiser (suite) : ; la finalité, le rôle, la composition des équipes d'animation et de support, des groupes de travail, le recours aux spécialistes externes                  * Mobiliser : Pourquoi</p>	idem

## Jour 4

.

	<p><b>CONDUITE DU CHANGEMENT (suite)</b>                  * Mobiliser : Quoi                  Le triptyque Convaincre, Faire participer, Entretenir la participation ; leur place dans le déroulement du processus de changement, l'identification des trois catégories Pour, Contre, Indécis et la politique à adopter face à chacune, l'utilisation du savoir (faire) et de l'expérience de l'encadrement et du personnel exécutant, le travail et la créativité en groupe (exemples des Ateliers et des Universités du changement), la régulation à exercer</p>	NH HUA
	<p><b>CONDUITE DU CHANGEMENT (suite)</b>                  * Mobiliser : Comment                  L'importance de la communication (rappel), moments stratégiques où elle doit intervenir, support et vecteur de la communication. Les techniques de travail et de créativité en groupe                  * Gérer les enjeux de pouvoir : pourquoi, comment</p>	idem

## Jour 5

	.	
	<p>CONDUITE DU CHANGEMENT (suite) * Piloter le processus : pourquoi, comment</p> <p>L'ENTREPRISE MOBILE Un changement réussi développe les capacités de l'entreprise à ... changer</p>	NH HUA
	<p>L'ENTREPRISE MOBILE (suite) . Réactivité, agilité, mobilité. Intégration du changement comme valeur et mode fonctionnement de l'entreprise</p> <p>Questions – réponses Recadrage du séminaire dans le contexte actuel de la CDG et dans le parcours professionnel des participants Evaluation et premier bilan du séminaire</p>	idem

<p>Questions – réponses Recadrage du séminaire dans le contexte actuel de la CDG et dans le parcours professionnel des participants Evaluation et premier bilan du séminaire</p>	Stagiaires et NH HUA
--	----------------------

## Dispositif d'évaluation

Une évaluation continue est effectuée pendant le séminaire, sous forme de tests, d'exercices et d'études de cas, à faire en individuel ou en petit groupe. Elle vise à assurer une compréhension régulière et enchaînée, donc systématique et cohérente des connaissances.

D'autre part, chaque stagiaire est invité à répondre à un même QCM et traiter un même problème avant le séminaire puis après. Il sera possible ainsi de constater l'apport du séminaire pour chaque participant.