CONDUITE DU CHANGEMENT
ou « comment faire face »



Le changement désigne la démarche qui accompagne la vie de toute entreprise face à l'instabilité et au développement de son environnement.

Conduire le changement c'est prendre en compte la dimension humaine c'est-à-dire les valeurs, la culture, les résistances au changement au travers d'une démarche de participation, de communication et de dialogue et de formation/coaching dont l'objectif est de permettre la compréhension et l'acceptation par les individus des "nouvelles règles du jeu" résultant du processus de changement.

Dans un monde complexe, la réussite et la réactivité passent désormais par la mobilisation des énergies de tous les acteurs : l'efficacité résulte de la compréhension des enjeux globaux.

Ce stage propose d'accompagner les personnes et les équipes en développant trois axes :
- Partager, Ecouter, Enrichir la réflexion sur le changement
- Construire et fédérer une équipe performante qui sait où elle va
- Développer l'intelligence collective en élaborant une stratégie partagée

OBJECTIFS

- Se doter des bonnes pratiques qui permettront de créer les conditions relationnelles nécessaires de confiance, de communication et de croissance pour bien fonctionner ensemble et derrière cela, de donner de l'élan et de créer une vraie dynamique collective.
- Renforcer l'esprit d'équipe c'est-à-dire aligner l'action individuelle et collective aux enjeux de la vision stratégique de l'entreprise et aux modes de fonctionnement à mettre en place pour réussir.
- Développer responsabilité, initiative et autonomie chez l'ensemble des acteurs.

PROGRAMME

Accompagner

- Evaluer la perception d'une démarche stratégique formalisée.
- Percevoir les avantages d'une vision partagée (enrichissement de la démarche, reconnaissance des contributions, fédération d'une équipe, améliorer l'efficacité individuelle et collective).
- Identifier les renoncements nécessaires. Changer, c'est abandonner le confort des habitudes, de ce qui est familier, connu, rassurant, pour aller vers quelque chose de nouveau, d'étrange, en partie inconnu et indécis. C'est donc entrer dans une démarche génératrice d'inquiétude ou de peur.

Faciliter la fluidité relationnelle

- Favoriser l'expression et le lien entre les membres de l'équipe.
- Sortir des modes de management que sont la contrainte et le compromis pour déboucher sur le mode de l'ouverture, dans lequel les membres de l'équipe peuvent dire leurs peurs, leurs besoins et renoncent à leur masque, leurs défenses et leur rigidité.

Elaborer la vision avec l'équipe

- Réfléchir à la finalité du « métier » de l'entreprise : perception des clients et du marché.
- Procéder à l'analyse des forces et des faiblesses.
- Repérer les menaces et les opportunités.
- Définir les « valeurs » et les principes de fonctionnement.
- Sélectionner les axes stratégiques pour organiser leur déploiement.

PUBLIC

Plus généralement toutes personnes devant faire face à un changement, qu'elles soient ou non à l'origine de ce projet.

PEDAGOGIE

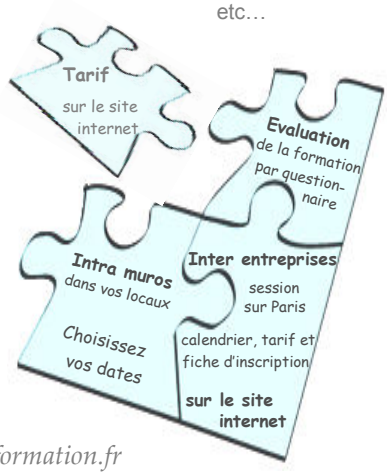
Exercices pratiques individuels ou collectifs, échanges entre professionnels.

Jeux dans une dynamique d'épanouissement, de plaisir et de sérieux professionnel.

Utilisation de diverses méthodes de dynamique de groupe.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : commissaire aux comptes sophrologue, médecin, chanteur d'opéra, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur policier, etc…



Conseils, Qualité et Formations Didactiques ©