

Accompagner les transformations d'organisation

sur le plan humain

Restructurations, déménagements, changements technologiques, culturels ou de métier. Si la conduite du changement est reconnue comme un élément de réussite d'un projet de transformation sur le plan technique et organisationnel, elle est souvent sous-estimée dans sa composante humaine. Pourtant, la réussite de la démarche tient en grande partie à la capacité des individus à s'adapter et à la façon dont ils sont accompagnés pour s'approprier la nouvelle réalité.



OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les comportements humains face au changement
- Détecter les impacts au niveau individuel, collectif et organisationnel
- Identifier les étapes du vécu du changement et les préoccupations des individus concernés
- Cerner le rôle du management dans l'accompagnement du changement

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Alternance d'apports conceptuels, méthodologiques et de partage d'expériences
- Étude de cas, fil conducteur de la formation pour illustration concrète de la méthodologie d'accompagnement humain des changements
- Travail en sous-groupes d'identification des préoccupations des collaborateurs en contexte de changement, réflexion sur le rôle du manager et les actions à mettre en œuvre à chacune des étapes du processus
- Échanges d'expérience et formalisation de bonnes pratiques

Public

Acteurs RH, managers

Nos formations inter 2019 / 2020

Paris : 21 Novembre, 4 Février, 23 Avril

Lyon : 6 Décembre, 13 Février, 12 Mai

Rennes : 19 Novembre, 3 Mars, 9 Juin

Marseille : 10 Décembre, 12 Mars, 18 Juin

Lille : 20 Novembre, 26 Mars, 7 Avril

PROGRAMME INDICATIF

Le changement : une réalité quotidienne des organisations, des acteurs sous-estimés

- Une difficile équation entre nécessité d'évolution et enjeux humains
- Les trois principaux acteurs dans un contexte de changement
- Le rôle central du destinataire dans la mise en œuvre du changement
- Le décalage temporel entre le changement organisationnel effectif et le vécu de la transition par les acteurs

Les risques psychosociaux en contexte de changement

- Les facteurs de risque : incertitude sur l'avenir, manque de clarté de la nouvelle organisation, changements fonctionnels, d'environnement de travail, de relations, etc.
- Les signaux en amont des situations dégradées
- Les impacts au niveau individuel, collectif, organisationnel

Les processus en jeu et les étapes du changement

- Les 7 préoccupations majeures des individus impactés (modèle de C. Bareil)
- Les émotions et les comportements en jeu en période de changement, les stratégies défensives
- La composante humaine de l'accompagnement du changement : un effort collectif, un élément de réussite du projet de transformation

Les temps forts de l'accompagnement managérial

- Renforcer la capacité des individus et du collectif à s'adapter
- Les étapes de l'accompagnement : faire prendre conscience, sensibiliser, rassurer, clarifier les choix, informer, apaiser le sentiment d'incompétence, partager, valoriser l'expertise

Tarif

700 € HT par participant, format 1 journée, déjeuner inclus