

ACCOMPAGNEZ EFFICACEMENT LE CHANGEMENT DE VOTRE ORGANISATION - E-LEARNING



AAB770E

5h 350,00 €^{HT}

Objectifs

Connaître les paramètres et les conséquences du changement

Profil Stagiaire(s)

Manager ou futur manager souhaitant disposer de connaissances de base sur cette thématique.



Contactez-nous

Conseiller formation
09 88 66 10 00
inscriptions@demofr

MODULES

Anticiper les résistances psychologiques au changement : mesurer l'impact des modifications d'activités sur les individus

Le rythme des changements qui s'impose aux entreprises et à leurs membres s'accélère, pour faire face aux évolutions économiques, techniques et sociales. Ces changements créent chez les individus des oppositions « naturelles ». Les résistances ne sont pas toujours signe de mauvaise volonté, elles peuvent également montrer une difficulté à s'y adapter. Or, les résistances créent des blocages qui peuvent faire échouer un projet de changement...

Anticiper les résistances individuelles au changement, d'ordre psychologique et cognitif, en comprenant les causes, permettra de les réduire et de prévoir un accompagnement adapté. NB : la conduite du changement fait l'objet de plusieurs sessions de formation. Les changements dans une entreprise peuvent être de plus ou moins grande ampleur (restructuration, réorganisation des activités, mise en place d'un progiciel, lancement de nouveaux produits, etc.) Nos sessions de formation sont axées sur la réorganisation des activités de l'entreprise.

- **Analyser l'impact des changements d'activités sur les habitudes et les routines**
Analyse de l'impact des changements d'activités sur les habitudes et les routines.
- **Analyser l'impact du changement sur la charge de travail, la fatigue et le stress.**
Analyse des conséquences liés au changement.

Anticiper les résistances psychologiques au changement : repérer les activités modifiées

L'accélération des mutations économiques et technologiques oblige les entreprises à des évolutions de plus en plus fréquentes. Celles-ci vont se traduire en décisions de changement. Quel que soit le changement envisagé, des résistances apparaîtront chez les membres de l'organisation. Il mettra les salariés en situation de stress et d'efforts pour s'adapter. Or, l'atteinte d'objectifs ambitieux ne se fera pas sans l'engagement des hommes. Les résistances créent des blocages qui peuvent mettre en péril un projet de changement. Pour réduire ces résistances psychologiques et cognitives, il faut les anticiper. Cette anticipation (qui fait l'objet d'une autre session de formation) doit être précédée de l'étude de l'impact du changement sur les activités de l'entreprise elles-mêmes. NB : la conduite du changement fait l'objet de plusieurs sessions de formation. Les changements dans une entreprise peuvent être de plus ou moins grande ampleur (restructuration, réorganisation des activités, mise en place d'un progiciel, lancement de nouveaux produits, etc.) Nos sessions de formation sont axées sur la réorganisation des activités de l'entreprise.

- **Détecter les changements clés des activités qui pourront avoir des impacts au niveau des individus.**
Détecter les changements clés des activités qui pourront avoir des impacts au niveau des individus.

ACCOMPAGNEZ EFFICACEMENT LE CHANGEMENT DE VOTRE ORGANISATION - E-LEARNING



AAB770E

5h 350,00 €^{HT}

- **Illustration : cas de l'entreprise Toutenligne**

Cas concret.

Accepter l'existence de résistances au changement au niveau de l'organisation

L'environnement économique et les évolutions technologiques entraînent une accélération du rythme des changements dans les entreprises. Faire évoluer une organisation n'a rien d'aisé, les acteurs (dirigeant, managers, chefs de projets) se heurtant souvent à des résistances au changement. Certaines résistances se situent au niveau de l'organisation elle-même : quelle que soit la capacité des individus à changer et quelle que soit leur bonne volonté, des résistances au changement apparaîtront au niveau de la structure. La complexité d'une organisation est un facteur de résistance à part entière, à côté de la complexité humaine. Il est important de savoir que ces résistances organisationnelles existent, et qu'elles sont susceptibles de ralentir un projet de changement. NB : la conduite du changement fait l'objet de plusieurs sessions de formation. Les changements dans une entreprise peuvent être de plus ou moins grande ampleur (restructuration, réorganisation des activités, mise en place d'un progiciel, lancement de nouveaux produits, etc.) Nos sessions de formation sont axées sur la réorganisation des activités de l'entreprise.

- **Les pratiques invisibles dans l'entreprise, sources de résistances au changement**

Les pratiques invisibles dans l'entreprise, sources de résistances au changement.

- **Résistances organisationnelles : impacts et exemples.**

Les enjeux du changement.

Prendre en compte les enjeux des acteurs dans un changement

Dans les organisations, une première cause de résistance au changement est la nécessité pour chacun de s'adapter, de perdre ses anciennes habitudes pour en acquérir de nouvelles. Cependant, les acteurs ne font pas que s'adapter à un changement qu'ils subissent : ils sont aussi acteurs à proprement parler, ils ont leurs propres projets, leurs intérêts, leurs stratégies. Selon que le projet s'accorde avec leurs désirs et besoins ou non, ils y collaboreront ou manifesteront de la résistance. Aussi, il est important de prendre en compte les enjeux des acteurs pour mener à bien un changement.

- **Être conscient des stratégies personnelles des acteurs dans un changement**

Description des stratégies du changement.

- **Anticiper les rejets du projet dus aux stratégies d'acteurs**

Les conséquences du changement.

Un changement, vous dites ?

Dans un monde en perpétuel mouvement, « conduite du changement », « résistances au changement », « adaptation au changement » sont des termes que l'on entend fréquemment en entreprise. De quoi s'agit-il ? Que faut-il prévoir et accomplir, pour pouvoir faire évoluer l'entreprise en obtenant l'adhésion des collaborateurs, et en leur donnant les atouts pour réussir dans un nouveau contexte ? L'anticipation des résistances et l'accompagnement humain sont les clés de la réussite d'un projet de changement.

- **Qu'est-ce que le changement ?**

Définition du changement.

- **Préparer un projet de changement important**

Les étapes d'un projet de changement.

Accompagnement au changement : l'importance de la communication

ACCOMPAGNEZ EFFICACEMENT LE CHANGEMENT DE VOTRE ORGANISATION - E-LEARNING



AAB770E

5h 350,00 €^{HT}

Le monde en perpétuel mutation (économique, technologique, social) oblige les entreprises et ses collaborateurs à des évolutions, qui se traduisent en décisions de changement. En situation de changement, des oppositions, des résistances apparaissent, soit au niveau de l'organisation, soit au niveau individuel, de manière plus ou moins forte. En effet, en dehors de toute mauvaise volonté, le changement demande effort et adaptation, et est donc source de difficultés. Or, les résistances peuvent créer des blocages et mettre en péril un projet de changement. Aussi, il est primordial de prévoir un accompagnement humain du changement. Après avoir effectué un travail d'anticipation et identifié les risques de résistances, les chefs de projet ou managers mettront en place des actions de communication, de formation et des groupes d'échange adaptés au projet de changement. Cette session de formation porte sur les actions de communication permettant de réduire les risques des résistances au changement dues aux difficultés d'adaptation de l'individu.

- **Communiquer pour accompagner le changement**

Les outils du changement.

- **Communiquer sur le sens du changement et sur les résistances organisationnelles**

Les outils du changement.

Structure

Dès validation de son inscription par DEMOS, l'apprenant reçoit par mail une confirmation d'accès sur le « HUB de formation à distance DEMOS ».
Cet accès est personnel et sécurisé par un mot de passe.

Durant la validité de son programme, l'apprenant se forme en réalisant, 100% à distance et à son rythme, ses modules eLearning.

A tout moment, il peut solliciter le service d'Assistance Demos pour toute question d'ordre technique ou fonctionnel (prise en main de la solution).

L'apprenant est encadré par le service support Demos qui le suit régulièrement aux étapes clés de sa formation : relance si non connexion, félicitations, suivi individuel de la progression, clôture. Ce service d'encadrement est assuré par mail (messagerie intégrée au HUB).

A l'issue de la validité de son programme, l'apprenant reçoit, par mail, un certificat de réalisation conforme à ses réalisations.

A l'issue de son programme, l'apprenant est invité à répondre à un questionnaire de satisfaction.

Méthode pédagogique

En quelques heures, découvrez l'essentiel des paramètres et conséquences du changement au sein d'une organisation.