

CHANGE MANAGEMENT

COMMENT GÉRER LA RÉSISTANCE AUX CHANGEMENTS IMPOSÉS

Outils pour comprendre et accompagner le changement

Sous la direction experte de:

Chantal Dewandre
Associée
SAMSKARA



IFBD
Institute for Business
Development



POURQUOI?

ORIENTER LE CHANGEMENT: LA LECTURE D'UN LIVRE EST RAREMENT SUFFISANTE ...

Le site amazon.fr compte 28.548 livres en français dont le titre comprend le mot « changement ». On recense pas moins de 154.175 livres sur Amazon.com comprenant « Change » dans le titre ... Ces ouvrages exposent des centaines, voire des milliers, de stratégies et méthodes de changement toutes aussi pertinentes et valables. L'une fonctionne à l'aide de 5 couleurs, l'autre en 6 étapes, la troisième en 8 niveaux ... Rares sont cependant celles à se focaliser sur l'orientation du changement, le thème précis de cet atelier : comment l'aborder? Comment gérer la résistance? Comment transformer une menace en opportunité?

AUTANT D'ECHECS QUE DE LIVRES ...

Nul n'est étonné d'apprendre que l'échec du processus de changement, dans 75 % des cas, s'explique par le manque de prise en considération des facteurs humains et contextuels. Les adeptes du changement, pleinement conscients de l'importance de tenir compte du facteur humain pour accomplir pleinement le processus de changement, ont besoin de toute urgence d'instruments pratiques de changement.

LE CHANGEMENT APPELLE GENERALEMENT A LA RESISTANCE

Ces dernières années, le changement est devenu une composante de fonctionnement des entreprises. Ne jamais sous-estimer l'impact d'un changement sur les gens, même s'il s'agit d'un changement positif. L'aspect humain est en majorité responsable du succès ou de l'échec d'un changement. Une grande partie de la gestion du changement consiste à gérer efficacement les personnes directement affectées par le changement.

LA RESISTANCE

La résistance au changement est prévisible, c'est une réaction émotionnelle normale. Les trois principales raisons et forces psychologiques de la résistance:

- ◆ Ne pas savoir, peur de l'inconnu;
- ◆ Ne pas être capable, perte de pouvoir;
- ◆ Ne pas avoir le goût, incertitude face au futur.

Durant cette formation, nous allons voir comment gérer les résistances et accompagner les personnes confrontées au changement. Nous allons aussi identifier les différentes réactions et préoccupations des destinataires du changement et envisager les modalités de gestion visant à les rencontrer; mieux comprendre et intervenir face à la résistance au changement.

LES GRANDES ETAPES DE LA GESTION DU CHANGEMENT

Tout processus de changement se caractérise par les étapes suivantes:

- ◆ Planifier le changement;
- ◆ Préparer et impliquer les personnes concernées;
- ◆ Réaliser et implanter le changement;
- ◆ Consolider le changement.

Le changement désigne la démarche qui accompagne la vie de toute entreprise face à l'instabilité et au développement de son environnement. Orienter le changement c'est à la fois anticiper, définir et mettre en place cette démarche.

COMMUNICATION ET COACHING

Considérer les actions de communication, de formation et de coaching visant à faire évoluer les destinataires, d'un stade purement informatif à un stade où ils sont parties prenantes du changement

LE MANAGEMENT NE SUFFIT PAS, LE LEADERSHIP EST UN MUST

Cet atelier vous donne des dizaines de conseils et techniques pratiques afin de faciliter et de consolider le processus de changement au sein de votre organisation. Le Management à lui seul ne suffit pas, le leadership est nécessaire. Vous l'apprendrez lors de ce programme unique.

NOS ATOUTS, VOTRE GARANTIE



LE FORMATEUR

Chantal Dewandre

Diplômée en psychologie et science de l'éducation, Chantal est formatrice et coach depuis 15 ans. Passionnée par les thèmes concernant la responsabilité, la communication et l'assertivité, elle est transmetteur en Communication Non Violente et diplômée de 'the School' de Byron Katie. Son approche originale dans les domaines de la communication et de l'assertivité fait de cette formation une expérience unique et révélatrice.

UN EFFET D'APPRENTISSAGE OPTIMALE

Nous limitons à 20 personnes le nombre de participants à ce cours! Ainsi, vous pouvez profiter de façon optimale des connaissances et de l'expérience du formateur. En outre, vous pouvez confronter de manière interactive votre propre situation pratique à celle de vos collègues. En procédant de la sorte, l'IFBD vous garantit un effet d'apprentissage optimal, basé sur des fondements théoriques et étayé par de multiples exemples pratiques.

UNE INTERACTIVITÉ ACCRUE

Les participants se voient offrir de multiples occasions de soumettre leur propre problématique au débat. Durant ce cours, nous vous offrons la possibilité de présenter vos propres études de cas. Pour ce faire, nous demandons à recevoir au préalable un descriptif succinct du problème à formuler. En procédant de la sorte, nous pouvons adapter intégralement le cours en fonction de vos propres besoins d'informations. A cette fin, il vous est possible de contacter à tout moment Dirk Spillebeen au numéro de téléphone +32 50 38 30 30 (fax: +32 50 31 04 21 – dirk@ifbd.be).

QU'EST-CE QUI REND CE COURS UNIQUE?

Cette formation présente un intérêt direct pour tous les individus de tous niveaux: direction générale, opérations, production, ressources humaines, marketing et ventes, technique, finance, administration, gestionnaires de projets, ...

TIMING:

08.30	Accueil - café.
09.00	Début du cours et présentation du formateur.
12.30	Déjeuner.
17.00	Fin du cours.

Le matin et l'après-midi, une courte pause(-café) est prévue.

PROGRAMME DU COURS

POINTS D'APPRENTISSAGE ET D'ACTION DE CETTE JOURNÉE

Pour quelle raison un cadre réussit-il à mettre en œuvre des processus de changement tandis que d'autres y parviennent dans une moindre mesure voire pas du tout? La volonté de mettre en mouvement leurs collaborateurs est la caractéristique commune de la plupart des cadres qui suivent ces processus. Indépendamment du plan technique de changement, vous devez communiquer le changement et faire face à la résistance.

- ◆ Qu'est-ce que le **changement**?
- ◆ **Réactions** au changement: les gens ne repoussent pas les limites ou ne prennent pas de risques.
- ◆ **Faire face** aux changements: les 5 étapes de gestion du changement.
- ◆ Différentes **personnalités**: différentes façons de faire face au changement!
- ◆ **Types psychologiques** et changement: comment connaître notre type psychologique peut-il nous aider face au changement? Si nous ne trouvons pas nos motivations, nous allons résister au changement.
- ◆ La **résilience**: pourquoi la résilience est-elle nécessaire?
- ◆ La **courbe** du Changement: le changement est au cœur de notre quotidien. En connaître les étapes permet de comprendre les résistances, le temps d'intégration de chacun et d'accompagner les personnes selon leur(s) besoin(s).
- ◆ Les **Formes** du Changement: comment qualifier un changement?
- ◆ **Gérer les résistances** et accompagner les personnes en situations de changement.
- ◆ Les **phases de préoccupations** des personnes en contexte de changement.
- ◆ Le **rôle du leader** lors d'un changement.

EXERCICES PRATIQUES ET MISE EN SITUATION

Une formation en gestion du changement ne devient réellement efficace que par les mises en situation et les débriefings qui s'en suivent.



