

**L.C.A.**<sup>®</sup>

**PERFORMANCES**

37, rue d'Amsterdam

75008 - Paris

Tél. : 01 42 26 07 54

Fax : 01 42 26 09 88

<http://www.lca-performances.com>

## Programme de formation

### Conduite de changement

Contexte de formation .....	2
Objectifs de formation .....	2
Programme de formation .....	3

#### Logistique Pédagogique

Méthodes pédagogiques .....	5
Organisation de la formation.....	6
Documentation pédagogique .....	6
Prix de formation .....	7
Conditions générales .....	7

Sommaire

## ☐ Contexte de formation

La culture d'entreprise joue le rôle central dans la pérennité de l'entreprise, la transmission de ses valeurs et la conduite du changement. La culture propre à l'entreprise fédère les salariés autour d'objectifs collectifs, renforce leur confiance dans la légitimité et la crédibilité des dirigeants et donne du sens aux actions communes. C'est pourquoi, la culture d'entreprise, lorsqu'elle n'est pas intégrée dans la conduite du changement peut devenir un obstacle majeur au processus de la conduite du changement ou aux nouvelles orientations stratégiques de l'entreprise.

Ainsi, la maîtrise de conduite du changement devient-elle un véritable défi managérial, l'élément primordial d'une organisation et le gage de sa réussite qui se répercute inexorablement jusqu'au niveau individuel. L'exigence d'un changement, c'est avant tout l'acquisition de compétences nouvelles orientées vers une nouvelle vision du monde d'entreprise en transformation.

- Pourquoi le changement est-il perçu comme une menace et non comme une opportunité ?
- Comment convertir les freins au changement en leviers de transformation ?
- Quels sont les rôles de la direction RH et du système de management de l'entreprise ?
- Comment initialiser et maintenir une dynamique de réussite d'un projet de changement ?
- Quelles stratégies de changement déployer pour accroître la probabilité de réussite ?

Cette formation à la conduite de changement vous permet d'acquérir une maîtrise des différentes stratégies appliquées à la conduite du changement fondées sur la rigueur d'une approche systémique et sur la souplesse d'un leadership mobilisateur. Ainsi, l'assimilation des concepts stratégiques est facilitée par leur transposition directe dans le fonctionnement des équipes. Les collaborateurs qui sont préparés à l'enjeu stratégique des changements trouvent en eux l'énergie et les moyens d'action nécessaires pour y faire face avec efficacité et enthousiasme.

La méthodologie adoptée pour atteindre ces objectifs est fondée sur le développement des processus et des compétences centrées sur les objectifs de changements prioritaires de votre entreprise. Ces deux concepts sont intégrés à la méthodologie de conduite du changement au niveau individuel, au niveau des équipes et au niveau de l'organisation toute entière.

## ☐ Objectifs de formation conduite de changement

Cette formation à la conduite du changement permet aux dirigeants, aux managers opérationnels, et aux directeurs des ressources humaines des entreprises du secteur privé et public d'acquérir une maîtrise approfondie des méthodes appliquées à la conduite du changement.

**Voici les objectifs que cette formation vous permet d'atteindre :**

- Identifier les enjeux fondamentaux des mutations au sein de l'entreprise et définir de nouvelles règles de jeu, permettant d'agir en tant que leader de la conduite du changement,
- Discerner les différences entre la stratégie, la conduite du changement et la conduite de transition pour accompagner plus efficacement les collaborateurs vers la réussite de leurs propres changements,
- Traduire les objectifs stratégiques d'entreprise en projets opérationnels du changement au niveau de l'organisation, de système de management et des équipes de pilotage,
- Assurer une communication efficace avant et pendant la période de transition et élaborer une charte de communication permettant d'assurer une cohérence dynamique à la conduite du changement,
- Développer les compétences nécessaires pour une meilleure compréhension des situations nouvelles par un décryptage objectif des signaux émis par l'environnement interne ou externe,
- Utiliser la formation comme un cadre unificateur des actions, à chaque étape de la conduite du changement qui permet la mise en phase les actions des managers et de leurs équipes.

La démarche adoptée pour atteindre ces objectifs est fondée sur le développement de compétences méthodologiques pour agir avec aisance et performance. Ainsi, les managers et leurs collaborateurs qui sont préparés aux changements trouvent, en eux, l'énergie et la motivation pour agir avec efficacité.

## 📍 Programme de formation conduite changement

### I. Le leadership du manager du changement

Lors de cette phase, il s'agit de construire un modèle de leadership de manager du changement qui donne la légitimité au projet au travers d'un ensemble d'actions fondées sur des valeurs et sur des compétences clairement identifiables par tous les acteurs impliqués au changement.

- Le diagnostic de son leadership de manager : prendre conscience de ses propres démarches en matière de motivation et de mobilisation des équipes en situation du changement,
- La découverte de son profil, de ses aptitudes professionnelles et de son positionnement par rapport à son équipe, sa hiérarchie, ses business partenaires en tant que manager du changement,
- L'analyse de son profil : identifier comment vous êtes perçu par votre entourage professionnel et déployer de façon optimale votre leadership,
- La synchronisation de son profil de leader, des caractéristiques de sa personnalité et de ses compétences de façon la plus appropriée avec le choix de la stratégie du changement adopté,
- L'optimisation de ses capacités d'influence indispensables pour déclencher l'enthousiasme de ses coéquipiers et les mobiliser, y compris dans les phases du changement les plus difficiles,
- Les valeurs et les missions du manager du changement pour transférer avec convictions sa vision et ses compétences vers ceux qui en ont le plus besoin pour progresser,
- La mise en phase sa personnalité avec le référentiel des quatre principaux styles de leadership, synchronisées avec ses missions de leader et son environnement humain et organisationnel.

Ce travail sur soi vous permet d'acquérir un ensemble de méthodes et pratiques de leadership nécessaires pour assurer à la réussite de tout projet de changement que vous aurez pour mission accomplir.

### II. La préparation du dispositif et des conditions du changement

Ici, vous découvrirez comment préparer et enclencher la dynamique de processus humain pour faire émerger de nouveaux comportements qui incarnent le changement et développent de nouvelles capacités d'action. Pour réussir dans leur démarche, les managers de projet de changement seront amenés à effectuer :

- La réalisation d'un diagnostic socio-dynamique afin d'effectuer une cartographie de profils de populations directement et indirectement concernés par le projet de changement,
- Les méthodes pour discerner les acteurs synergiques et/ou antagonistes, permettant de définir les modèles d'action stratégique, et enclencher le processus réflexif sur le projet de changement,
- La définition des modalités de sensibilisation différenciée, selon le profil des acteurs, à l'adhésion au projet comme un moyen pour faire progresser son métier, son entreprise, ses clients,
- L'expérimentation des techniques qui font émerger l'adhésion individuelle et collective au projet du changement afin que chacun devienne aussi un acteur à part entière de son propre changement,
- L'inventaire de nouvelles valeurs et compétences à développer et l'identification de nouveaux rôles de management intervenant dans la conduite du changement : étude de cas,
- Les six règles de management pour créer la synergie fonctionnelle et la cohésion relationnelle des équipes et qui apportent à toute la ligne hiérarchique une véritable légitimité d'acteur du changement,
- Les principales stratégies appliquées à la conduite de projets de changements, des concepts opératoires de chacune d'elles ainsi que les contextes socio-économiques de leurs applications.

Cette phase de réflexion stratégique s'appuie sur les travaux préparatoires qui vont favoriser l'émergence d'une dynamique mobilisatrice des acteurs et conditionner son maintien dès le lancement du projet du changement, mais également tout au long de la phase de transition.

### III. Le management du projet et de la transition

Lors de cette séquence de formation à la conduite du changement, il s'agit de s'approprier la maîtrise des méthodes pour manager efficacement la transition que les équipes et collaborateurs vont traverser pendant la période de réalisation de projet. Les travaux de cette étape sont centrés sur :

- La clarification des différences entre la stratégie, la conduite changement et la conduite de la transition que chacun doit traverser de façon autonome, mais en cohésion avec l'action commune,
- La définition des enjeux fondamentaux pour chaque projet de changement : concevoir les stratégies pour produire les effets recherchés sur le plan organisationnel, économique et humain,
- L'identification des caractéristiques d'un changement et évaluation de leurs impacts sur l'organisation, les compétences, le fonctionnement, les relations au sein des équipes, pendant et après la transition,
- La conceptualisation et élaboration d'un tableau de qualification des impacts et des besoins des métiers, des populations ou des personnes impliquées dans le processus du changement,
- Le cadrage de projet et développement des plans d'action visant à apporter les solutions aux impacts découlant du projet de changement afin d'éviter les réactions de résistance et de démotivation,
- La formulation des objectifs de formation par métiers, équipes ou personnes précisant la nature de nouvelles compétences à acquérir, découlant des conséquences des impacts du changement,
- L'entraînement aux techniques de la conduite d'un projet de changement fondé sur une étude de cas : la transition et ses résonances en tant que facteur de réussite de la stratégie du changement.

L'ensemble de ces actions multiples, du management de la transition, forge un nouveau modèle structurel, fonctionnel et organisationnel de l'entreprise, à la fois cohérent et puissant qui se substitue progressivement à celui qui l'a précédé.

### IV. La communication stratégique appliquée aux changements

Le choix d'une stratégie de communication va dépendre de la position et du contexte dans lesquels évolue une organisation. Les trois concepts stratégiques peuvent être déployés selon les enjeux en présence. Les travaux de cette étape sont centrés sur :

- L'entraînement à la maîtrise des enjeux relatifs à l'état de résistance, la prise en compte de la stratégie des acteurs sociaux, de l'imprévisibilité réactive du facteur humain, des interactions du pouvoir,
- La définition des besoins et des contenus de la communication qui vont accompagner le changement, en précisant qui a besoin de l'information, avec quel mode de transmission,
- L'élaboration du processus de communication appliqué au changement pour enclencher une prise de conscience des acteurs impliqués, favoriser l'adhésion au changement, créer un engagement,
- La mise au point des règles de transmission des informations dans la cohérence à tous les niveaux hiérarchiques, pour alimenter la conduite changement dans les équipes,
- Le développement d'un plan de contingence pour éviter les pièges liés à l'association de l'information et de technologies de communication susceptibles de produire des effets contradictoires,
- Le développement d'un plan de communication intégré aux projets du changement et aux applications des méthodes de management d'un plan de communication à la hauteur des enjeux,
- L'entraînement à la maîtrise des techniques de communication en situations difficiles : comment agir efficacement face aux arguments, réels ou imaginaires, pour résister au changement ?

Les participants peuvent utiliser leurs projets de changement comme support de base pour construire une stratégie de communication qui va accompagner leur projet dans le but de produire et pérenniser l'adhésion des équipes tout au long de la transition.

## ☉ Méthodes pédagogiques

Cette formation conduite du changement s'appuie sur un dispositif complet de méthodes pédagogiques interactives fondées sur des mises en situations réelles des stagiaires. Vos objectifs professionnels feront l'objet de travaux personnalisés pendant la formation et serviront de support aux thèmes développés. Le présent parcours formation est déployé en 3 phases :

### **Avant la formation**

Avant la formation, vous serez invité à réaliser les travaux préparatoires. Il s'agit des travaux préparatoires qui vont vous permettre :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer votre formation,
- De réaliser le diagnostic de vos potentialités en matière de conduite du changement,
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De communiquer au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

### **Pendant la formation**

Le processus pédagogique est synchronisé avec votre profil et votre contexte professionnel afin d'optimiser l'intégration de nouvelles compétences, en matière de la conduite du changement.

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie de mises en situation réelle,
- De relier ces compétences avec vos objectifs dans une dynamique fonctionnelle,
- De développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de vos ressources,
- De déployer les plans d'action de progression au niveau de votre projet du changement.

### **Après la formation**

Avant la fin de cette formation, chaque participant développe ses plans d'action de progrès qui vont se traduire par une mise en application, dans le contexte professionnel de chaque stagiaire. Ces plans d'action de progrès sont suivis par des actions de télécoaching, après la formation, sur demande du participant. Il s'agit notamment :

- De communiquer au consultant formateur un bilan de l'état d'expérience, 3 mois après la formation,
- D'évaluer la réalisation des plans d'action de progrès en termes d'applications pratiques,
- De définir en commun les nouveaux objectifs de progression dans son projet professionnel.

Le bilan final du retour sur investissement de la formation s'effectue 6 mois après la formation pour s'assurer que la réalisation des plans d'action de progrès est effectuée en conformité avec les critères de performance définis.

## 📍 Organisation de la formation

Une concentration permanente, une participation active à la formation de 7 heures par jour, constituent une implication importante, que l'on ne peut se permettre d'entraver par un confort insuffisant et des conditions matérielles précaires.

La durée de la formation de base est de 21 heures. Elle se déroule à Paris. L'information concernant les lieux de son déroulement est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque participant ainsi que les frais de déplacement.

Le nombre de stagiaires à cette formation ne dépasse pas 6 participants afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations débutent à 9 heures et se terminent entre 17 et 18 heures. Nous suggérons au participant de se présenter sur les lieux de stage 15 minutes en avance, il sera accueilli par le consultant autour d'un café. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants.

## 📍 Documentation pédagogique

La fourniture d'une documentation technique complète fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui vous permet de consulter les sujets exposés lors de différentes étapes de formation conduite du changement. Bref, elle constitue un dossier de référence sur cette formation et les thèmes abordés.

L'ingénierie de formation, mise à votre disposition, est validée sur la base des critères de performance intègrent la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués répondant aux impératifs tels que :

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer avec efficacité les nouveaux acquis,
- Ils servent de référentiel de compétences pour le déploiement de son projet de conduite du changement.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique vous guidera dans l'acquisition de nouvelles compétences en matière de la conduite du changement. Cette formation peut être suivie, sur votre demande, par un coaching de progression qui vous permet de trouver avec le votre consultant formateur, des solutions spécifiques à vos attentes professionnelles.

Voilà pourquoi la documentation technique qui vous sera remise lors de cette formation contient environ 150 pages. Il s'agit des fondements méthodologiques de la formation, issus des recherches et des pratiques formalisées par les consultants LCA Performances Ltd.

## 📍 Budget formation de base pour 1 participant

Éléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant Global
Réalisation de la session de formation	21	1.970,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>1.970,00 €</b>

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de TVA, par autorisation des services fiscaux.

## 📍 Conditions générales

Une convention de formation est établie par l'organisme de formation LCA Performances, enregistré auprès de la DIRECCTE d'Ile de France sous le numéro : N°11753415275. SIRET 43314097700037 NAF 7022Z  
Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de TVA, par autorisation des services fiscaux.

La facture est établie en double exemplaire : le premier est destiné à votre service comptabilité, le second exemplaire constitue le document annexe à la convention.

L'attestation de présence vous sera adressée après la formation. Ces documents vous permettent de compléter votre dossier concernant cette action de formation. Vous recevez également une attestation de formation certifiant que vous avez suivi le programme de cette formation.

En cas d'empêchement pour un participant d'assister effectivement à la session à laquelle il est inscrit, l'entreprise peut lui substituer un autre collaborateur avec l'accord de l'organisme de formation.

Pour toute annulation faite moins de 15 jours avant le début de la formation, l'organisme de formation facturera les frais d'annulation correspondant à 100% du prix du stage.

En cas d'abandon ou d'absence d'un participant en cours de stage, le stage sera facturé en totalité.

Dans le cas de force majeure, l'organisme de formation se réserve le droit d'ajourner ce stage, au plus tard une semaine avant la date prévue. Dans cette hypothèse, le montant des droits d'inscription sera intégralement remboursé.

Toute inscription à une session est nécessairement accompagnée du règlement à l'ordre de LCA Performances Ltd, sauf dans le cas où la formation est prise en charge directement par un organisme paritaire collecteur.

L'organisme de formation déclare être assuré en responsabilité civile professionnelle auprès de la compagnie MAAF sous le numéro 175641915 C 001. L'organisme de formation limite sa responsabilité résultant de l'exécution ou de l'inexécution des obligations décrites au présent contrat, à un montant égal au plafond de la garantie définie par la police en vigueur à la date de la souscription du contrat. En conséquence, le Client renonce à l'exercice de tout recours contre l'organisme de formation et son assureur au-delà de la limite des sommes assurées et s'engage à y faire renoncer son assureur dans les mêmes conditions.

Ce programme de formation est la propriété de l'Institut de formation, LCA Performances Ltd, conformément à la législation française et internationale sur le droit d'auteur et la propriété intellectuelle, tous les droits de reproduction sont réservés. L'affichage du contenu, la modification de ce programme de formation sur un support électronique ou sur un support papier sont interdits, sauf autorisation écrite de la société LCA Performances Ltd. Tout contrevenant à cette protection fera l'objet de poursuites.