

**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 du changement**

Contexte de formation .....	2
Objectifs de formation .....	3
Programme de formation .....	4

**Logistique Pédagogique**

Méthodes pédagogiques .....	6
Organisation de la formation.....	7
Documentation pédagogique .....	7
Prix de formation .....	8
Conditions générales .....	8

**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 du 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.

PERFORMANCES

## 📌 Objectifs de formation conduite du 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 :**

- D'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 et d'aller au-delà des attentes internes et externes de l'organisation,
- De comprendre 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,
- De traduire les objectifs stratégiques en plans d'action opérationnels au niveau de l'organisation et de management des équipes tout en maîtrisant les principes fondamentaux des trois stratégies de base dans la conduite du changement,
- D'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,
- De développer les compétences nécessaires pour une meilleure compréhension des situations nouvelles par un décryptage objectif des signaux émis par l'environnement externe ou les tensions internes,
- D'utiliser une méthode d'organisation apprenante comme un cadre unificateur des actions, à chaque étape de la conduite du changement qui permet la mise en phase des comportements des managers et de leurs équipes,
- De mettre en œuvre une stratégie de la conduite du changement agissant sur les 4 leviers primordiaux permettant de :
  - Transformer l'organisation de l'entreprise en fonctionnement par projet du changement,
  - Mobiliser le management et faire adhérer les ressources humaines au projet du changement,
  - Faire évoluer la culture des compétences individuelles en performance collective,
  - Intégrer les nouvelles technologies dans l'optimisation de la performance de l'entreprise.

La démarche adoptée pour atteindre ces objectifs est fondée sur le développement de compétences méthodologiques pour agir avec aisance sur ces quatre leviers primordiaux. 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 du changement

### I. Les principes de base de conduite du changement

Il s'agit d'enclencher le processus pour faire émerger de nouveaux comportements qui incarnent le changement et développent la capacité d'action stratégique. Pour réussir dans leur démarche, les participants seront amenés à effectuer :

- L'entraînement de sensibilisation à l'acceptation des changements comme un moyen de progresser individuellement et collectivement, par des méthodes d'action stratégique qui vont faire évoluer ses attitudes vers la pratique d'une conduite du changement,
- La définition des enjeux fondamentaux des mutations : identifier les stratégies les plus efficaces pour produire les effets recherchés au niveau de l'organisation et de l'adhésion du personnel,
- L'expérimentation des techniques créatrices d'adhésion individuelle et collective qui favorisent l'acceptation des changements afin que chacun devienne un acteur à part entière,
- L'inventaire de nouvelles compétences à développer et l'identification de différents rôles de management intervenant dans la conduite du changement,
- La découverte de 3 stratégies appliquées à la conduite du changement et l'intégration des concepts opératoires de chacune d'elle, grâce à une intégration méthodique des outils et des comportements performants.

Ce travail permet, à chaque participant, d'acquérir un regard neuf sur sa pratique de management et d'accélérer les changements qui s'imposent. Cette phase de réflexion stratégique s'appuie sur les projets de la conduite du changement autour de quatre leviers opérationnels.

### II. Manager la transition individuelle et collective

Maîtriser les méthodes de la conduite du changement pour manager efficacement les transitions que vos collaborateurs et vos équipes vont traverser pendant les périodes de changement. Les travaux de cette session sont centrés sur :

- La clarification des différences entre la stratégie, la conduite du changement et la conduite de la transitions que chacun doit traverser de façon autonome, mais en cohésion avec l'action commune,
- L'identification des axes de changement émergeant au sein d'une entreprise et exploration de leurs impacts sur l'organisation, le fonctionnement des équipes pendant et après le processus de la conduite du changement,
- Le développement d'un plan de sensibilisation des collaborateurs aux évolutions technologiques, culturelles, comportementales dans leur environnement de travail afin d'éviter les réactions de résistance, de démotivation au moment où il faut créer une dynamique collective,
- La formulation des objectifs individuels et d'équipes centrés sur les valeurs communes, la vision du futur découlant des impacts du changement, les compétences nouvelles à développer,
- L'entraînement aux méthodes de la conduite du changement : la transition et ses résonances en tant que facteur de réussite de la stratégie, la conduite des trois phases du changement et la maîtrise des effets psychologiques qui en découlent.

Les participants vont acquérir la maîtrise du management des 3 phases clés de la transition qui se traduit par l'élaboration des plans d'action opérationnel servant de guides de mise en œuvre et d'optimisation du processus intégral de conduite du changement.

### III. Communiquer le processus du changement en stratégie

Maîtriser les trois principes fondamentaux de la communication pour assurer la cohérence et la dynamique du processus de la conduite du changement et assurer la régulation des impacts interactifs du changement sont les principaux objectifs de cette étape de formation.

- 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 et sur quel support,
- L'élaboration du processus de communication appliqué à la conduite du changement pour enclencher une prise de conscience des acteurs impliqués, favoriser la compréhension du changement, créer un engagement individuel et collectif,
- La mise au point des règles de transmission des informations dans la cohérence à tous les niveaux de l'entreprise, pour alimenter la conduite du changement dans l'unité et optimiser sa réussite,
- 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 et enliser le processus de la conduite du changement,
- Les entraînements au développement d'un plan de communication intégré au projet de conduite du changement et aux techniques de management d'un réseau de communication à la hauteur des enjeux.

Les participants utilisent leurs projets de changement comme support de base pour construire une stratégie de communication qui va accompagner la mutation dans le but de produire l'adhésion des femmes et des hommes au sein de l'organisation.

### IV. Piloter le processus de conduite du changement

Il s'agit d'enclencher le processus pour faire émerger de nouveaux comportements issus de la culture de l'entreprise qui vont incarner le changement et développent la capacité d'action de chaque acteur. Développer les compétences stratégiques appliquées à la conduite du changement au niveau technologique, organisationnel, culturel, humain et assurer le pilotage de leur mise en œuvre. Ce module est centré sur :

- L'acquisition des techniques d'animation des séances de réflexion stratégique en équipe à partir de l'analyse de l'efficacité des méthodes, de l'analyse des technologies informationnelles et de l'analyse de la résistance du facteur humain,
- L'entraînement à la maîtrise des leviers primordiaux tels que : la prise en compte des enjeux relatifs à l'état de résistance des collaborateurs, la prise en compte de la stratégie des acteurs sociaux, de l'imprévisibilité réactive ou proactive du facteur humain, des interactions du pouvoir,
- Le développement des aptitudes à apprécier objectivement les données d'une situation problématique, des capacités à opérer leur transformation en leviers stratégiques avant d'engager le processus de la conduite du changement,
- L'appropriation des outils de développement d'un plan d'action de changement permettant d'établir les priorités stratégiques, d'évaluer les intérêts synergiques ou antagonistes des acteurs, de définir les compétences pour agir, et mettre en marche le projet de la conduite du changement,
- Les séances d'entraînement à l'intégration des comportements professionnels en phase avec « l'exigence du changement » afin que chacun puisse organiser et poursuivre, en harmonie avec les autres, son propre processus de changement, pendant la période de transition,
- La préparation des plans d'action opérationnels permettant aux dirigeants et aux managers de jouer un rôle stimulant pour une mise en œuvre progressive d'une conduite du changement coresponsable.

Lors de cette phase de formation, les participants apportent leurs connaissances du métier, des hommes. La valeur ajoutée du consultant-formateur provient de sa maîtrise des concepts stratégiques, de sa capacité d'animer un dialogue stratégique et de son aptitude à faire émerger les comportements stratégiques au sein des collectivités territoriales.

## ☉ Méthodes pédagogiques

La formation à la conduite du changement propose un dispositif complet de méthodes dont l'intégration s'acquiert par des simulations en situations réelles. Vos objectifs professionnels feront l'objet de travaux personnalisés pendant la formation et serviront d'appui aux thèmes développés.

Il s'agit d'utiliser votre situation actuelle comme base évolutive vers l'intégration des techniques de conduite du changement. La formation se déroule en "Training-Group". Le processus pédagogique est adapté à votre profil professionnel et appuyé par un environnement multimédia, les dossiers personnels, les fiches de travail et de progression. Le parcours formation est déployé en trois phases

### **Avant la formation**

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

- D'accéder aux synthèses des contenus opératoires, rassembler les ressources, identifier les objectifs de développement et préparer votre formation conduite du changement.
- D'effectuer le diagnostic de vos potentialités en matière d'accompagnement au changement.
- De se mettre en phase avec les objectifs pédagogiques permettant une appropriation optimale des contenus pendant la formation.
- De communiquer au consultant formateur les grilles de dépouillement de différents diagnostics pour le traitement des résultats.

### **Pendant la formation**

Le processus pédagogique est adapté à votre contexte professionnel et au style de votre profil, afin d'optimiser l'intégration de nouvelles compétences en matière de conduite de changement à la spécificité de vos objectifs de progression.

- Appropriation des contenus formation conduite du changement par des mises en situation d'application réelle,
- Méthode fondée sur une dynamique interactive reliant les connaissances, les compétences et vos objectifs de performances qui vous sont spécifiques,
- Développement d'une approche personnalisée visant à optimiser vos performances,
- De plus, vous mettrez au point, votre plan d'action de progrès individuel.

### **Après la formation**

Avant la fin de la formation, chaque participant développe ses plans d'action de progrès qui se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans son contexte professionnel. Cette action est suivie par des actions de télécoaching personnalisées sur demande du participant.

- Cette intervention s'appuie sur les résultats d'évaluation, de la mise en application des acquis de la formation, qui est effectuée par le stagiaire et communiquée au consultant intervenant 2 mois après la formation.
- La mise en place d'un suivi personnalisé, basé sur un dispositif d'accompagnement par télécoaching sur demande du participant.
- A la fin du stage, chaque participant développe son plan d'action de progrès. Cette démarche stimule pour aller jusqu'au bout de sa progression, en traduisant les nouveaux acquis dans l'application réelle.
- Les plans d'action constituent la base des opérations de télécoaching personnalisées sur demande du participant.

Le bilan des performances avec chaque stagiaire s'effectue 6 mois après la session pour s'assurer que la démarche a bien été appliquée et intégrée dans leur pratique opérationnelle.

## ☉ 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 notre prestation conduite du changement. Elle vous permet de consulter les sujets exposés lors de différentes étapes de la formation. Elle vous permet également de constituer un dossier de référence sur les thèmes abordés.

Voilà pourquoi les supports pédagogiques qui vous seront remis lors de cette formation contiennent environ 200 pages. Il s'agit des fondements de chaque apport, issus des sciences et des pratiques formalisées par les consultants.

L'ingénierie des compétences de la conduite du changement, mise à votre disposition, est validée sur la base des critères des performances techniques et des succès obtenus par les stagiaires. L'efficacité des outils pédagogiques ainsi construits se focalise sur plusieurs niveaux :

- Ils contiennent toutes les techniques apprises pendant le stage ainsi que les bases organisationnelles et méthodologiques de la formation conduite changement,
- Ils sont le fil conducteur du parcours de cette formation,
- Ils constituent repères, ressources et ouvertures pour appliquer avec efficacité chacune de ces techniques,
- Ils servent de « référentiel » pour la réalisation des travaux de mise en œuvre des nouvelles compétences de la conduite du changement,
- Ils contiennent également un tableau de bord de mise en œuvre de vos plans d'action de progrès dès la fin de la formation.

C'est avec clarté et simplicité que cette formation vous guidera dans l'acquisition de nouvelles compétences qui vous ouvriront les portes de la réussite. Pas à pas, elle va préparer votre parcours aux opportunités à saisir, dont le talent que vous possédez déjà, mais que vous ignorez peut être. Cette formation peut être accompagnée, sur votre demande, par un coaching qui vous permet d'optimiser vos potentialités et de trouver, avec le consultant, des solutions à vos attentes professionnelles spécifiques.

## ☐ Budget formation de base pour 1 participant

Éléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant Global
Réalisation de la session de formation	21	1.950,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>1.950,00 €</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 Direction Régionale de la Formation Professionnelle d'Ile de France sous le numéro : N°11753415275. SIRET : 433 140 977 00037

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 stage 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 du stage, l'organisme de formation se réserve le droit de facturer 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, la formation sera facturée en totalité.

Dans le cas de force majeure, l'organisme de formation se réserve le droit d'ajourner cette formation, 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 ALLIANZ sous le numéro 437 299 36. 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.

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