



MODULE FORMATION MANAGEMENT

PRF 2021 (21h)

CONDUITE DU CHANGEMENT

Rappel du contexte :

Cette formation s'inscrit dans le cadre de l'adaptation des managers d'OT aux enjeux des métiers de l'OT du Futur, en se focalisant sur le volet des ressources humaines et du management, dans un contexte de management de transition. Y sont abordés le développement de l'encadrement intermédiaire, la gestion du changement et le management des équipes en période de croissance ou de changement d'activité.

Elle est particulièrement adaptée aux enjeux de développement de l'encadrement intermédiaire, avec la question délicate de la délégation, et à tous les managers en situation d'aborder le changement avec leur équipe, que ce soit lié à des changements d'activité, une période de croissance accélérée ou des modifications plus profondes.

Comment appréhender le changement, mieux identifier « la culture d'entreprise » de votre organisation et adapter son management ? Comment mettre en œuvre les changements dans votre OT, tout en discernant les phénomènes de résistance ? Ce sont les freins liés à la résistance au changement que l'on doit pouvoir identifier, analyser et surmonter pour réussir le passage. Enfin, la notion d'équipe évolutive est approfondie afin de se préparer au changement au quotidien en termes de savoirs cognitifs, de gestion de situations RH, d'outils permettant de mesurer la progression. Cette formation propose par ailleurs des exercices d'application en fonction de la situation RH spécifique à votre OT.

Finalités de la formation :

- Développer votre capacité à manager le changement en interne
- Adapter le management aux situations de croissance d'activité, d'élargissement de zone de compétences, etc...

Objectifs pédagogiques :

- Mieux appréhender la culture du changement

- Acquérir les mécanismes permettant de conduire le changement dans le temps
- Définir votre feuille de route à 3 ans

Méthodes pédagogiques :

Moyens mis en œuvre : exercices d'application, projection, exemples illustratifs, supports pédagogiques, réponse aux questions, grilles d'évaluation, plan de progrès individuel et par OT, bilan à chaud et à 6 mois.

- Présentations vivantes (projection power point, illustrations d'exemples et de témoignages)
- Témoignages et exercices d'application
- Plan d'action (plan de progrès par OT)
- Echanges et interactivité avec le formateur

NB : la préparation inclut un échange avec la Direction sur les objectifs de l'entreprise et l'évolution de son contexte actuel (formulaire en amont)

Préparation en amont :

Questionnaire sur les attentes des OT (parmi les participants à la formation) et sur les objectifs et les projets en matière de conduite du changement

Fiche profil du participant à J – 15 avec un formulaire rapide à remplir

Evaluation et suivi :

- Appréciation à chaud : niveau d'acquisition des objectifs pédagogiques, niveau de satisfaction général
- Mise à disposition des supports, exemples et exercices sur le GED d'Akina Stratégies
- Suivi à la demande des participants suite à la formation (correctifs ou conseils par rapport aux plans d'action et à leur déroulé)
- Evaluation à froid par le formateur à 6 mois : RDV téléphonique ou questionnaire en ligne sur les réalisations opérées et / ou les résultats enregistrés

Programme :

Jour 1 : Appréhender le changement

Matin / Le contexte de la conduite du changement

Présentation de la formation

Echanges autour des projets de changement des OT participant à la formation (tour de table ou suite au formulaire renseigné en pré formation).

Contexte de la conduite du changement :

- Analyse du contexte de développement des OT et de leurs nouveaux métiers
- Impact sur le management des ressources humaines
- La notion de changement :
- Les changements "actés" par les dirigeants.
- Le rôle personnel des managers dans l'accompagnement des changements.

Appréhender le cadre culturel de l'entreprise :

Les critères propres aux différentes cultures :

- la culture de l'honneur
- la culture du contrat
- la culture du consensus

Utiliser à bon escient les caractéristiques de la culture de l'entreprise.

*Exercices d'application sur l'impact du changement par rapport à votre situation
RH et culture d'entreprise OT*

Après-midi / Adapter votre management au changement

Adapter son management aux changements de l'entreprise :

- Identifier les différents filtres qui influencent la perception du monde qui nous entoure.
- Faire le point sur l'efficacité de son management : dysfonctionnements, ressources pour rebondir

Exercices d'application

Jour 2 : Conduire le changement au quotidien

Matin / Mettre en œuvre les changements dans l'OT

Conduire le changement au quotidien :

- Changement imposé, changement intégré.
- Inscrire les objectifs dans une vision.
- Les indispensables relais : saisir les opportunités "d'alliance" avec son réseau interne.
- Développer sa flexibilité pour accélérer le changement.

Discerner les phénomènes de résistances au changement et les surmonter :

- Devancer le poids des modes, des routines et des habitudes.
- Tenir compte des étapes incontournables : refus, doute, critique, deuil, acceptation.
- Comment faire passer les changements de stratégie auprès de ses équipes ?
- Comprendre le monde de l'autre.
- Les différentes stratégies face au changement.
- Valoriser les actes qui génèrent de l'avancement dans le projet.

Après-midi / Mise en application

Mise en pratique sur la base des éléments vus précédemment :

Exercices d'application liés aux situations rencontrées potentiellement dans un OT

Synthèses et correctifs

Mise en place d'un plan d'action de conduite du changement

Elaboration d'une feuille de route

Plan de progrès par OT participant à la formation

Entre les jours 2 et 3 :

Les participants sont invités à avancer sur la conduite du changement en interne (mise en œuvre de la feuille de route).

Jour 3 (séparé) / Manager une équipe évolutive

Matin / Analyser les situations de management rencontrées :

Analyser les situations rencontrées (auto analyse et croisement des données) :

- Appuis et freins techniques
- Appuis et freins comportementaux
- Echanges sur les points de progrès et de blocage dans la conduite du changement

Méthodes / outils utilisés : analyse ensemble des points forts et axes d'améliorations. Synthèse effectuée en groupe

Acquérir de nouveaux regards pour accélérer les processus de changement

- Associer 4 niveaux de lecture de la réalité :
 - les faits : l'observation descriptive ;
 - le psychologique : les émotions, les pensées non dites ;
 - le relationnel : les conflits ;
 - l'éthique, la morale et la déontologie

Après-midi / Adapter votre plan de progrès :

Les outils de suivi :

- observation qualitative
- outils de reporting

Identifier des moyens de progresser, à partir des situations rencontrées, de son auto évaluation et des acquis de la formation, sur la base d'un plan à 3 ans

Adapter le plan de progrès par OT participant à la formation

Bilan technique et pédagogique de la formation :

- Fiche d'appréciation

Présentation de l'intervenant :

Florent Lionnet

Directeur et gérant Akina Stratégies, Directeur du pôle stratégie, coach certifié, expert et formateur en conduite du changement dans le tourisme et tous les secteurs d'activité. Il s'est spécialisé dans l'accompagnement de dirigeants et managers dans le cadre de la stratégie de changement organisationnel et dans le cadre de stratégies de croissance. Lui-même entrepreneur depuis 10 ans, ancien Directeur Général d'une filiale d'une multinationale japonaise, il a développé et accompagné de nombreux projets en équipe. Il est diplômé de l'ESCEM spécialisation marketing.