



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 .....	3
Programme de formation .....	4
<b>Logistique Pédagogique</b>	
Méthodes pédagogiques .....	7
Organisation du séminaire .....	8
Documentation pédagogique .....	8
Prix de formation .....	9
Conditions générales .....	9

sommaire

## ■ Contexte de formation

Pour progresser, l'entreprise s'appuie sur les pressions externes pour mieux optimiser les changements internes qui se répercutent inexorablement jusqu'au niveau individuel. Ainsi, la maîtrise de conduite de changement devient-elle un véritable défi managérial, l'élément primordial d'une organisation et le gage de sa réussite. L'exigence d'un changement, c'est avant tout l'acquisition de compétences nouvelles mais aussi une nouvelle interprétation de ce qui se passe autour de soi. Dans ce cas, la formation est un excellent moyen pour favoriser l'intégration des changements au sein des équipes.

Cette formation changement vous permet d'acquérir une maîtrise de différentes stratégies appliquées à la conduite des changements 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 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.

## ■ Objectifs de formation conduite changement

Cette formation permet aux dirigeants et cadres des entreprises du secteur privé et public d'acquérir une maîtrise concrète et approfondie des méthodes appliquées à la conduite des changements.

**Voici les objectifs que ce séminaire vous permet d'atteindre:**

- d'identifier les enjeux fondamentaux des mutations au sein de votre entreprise pour définir de nouvelles règles stratégiques, pour développer des compétences permettant d'agir en tant que leader du changement et d'aller au-delà des attentes internes et externes de l'organisation,
- de comprendre les différences entre la stratégie, le management du changement et la conduite de transition pour accompagner plus efficacement les collaborateurs et les agents vers la réussite de leurs propres changements,
- de traduire les objectifs politiques en plans d'action opérationnels au niveau de l'organisation des services, de management des équipes tout en maîtrisant les principes fondamentaux des trois stratégies de base dans la conduite des changements,
- d'assurer une communication efficace avant et pendant la période de changement et élaborer une charte de communication permettant d'assurer cohérence et dynamique du changement,
- de développer les compétences nécessaires pour une meilleure compréhension des situations nouvelles par une détection rapide et un décryptage objectif des signaux positifs ou négatifs émis par l'environnement externe ou les tensions internes débouchant sur les actions appropriées,
- d'utiliser une méthode d'organisation apprenante comme un cadre unificateur des actions, à chaque étape du management de changement, permettant de mettre en phase les comportements des managers et ceux des membres de leurs équipes,
- De mettre en œuvre des stratégies de changement, autour de quatre objectifs que vous serez chargés de traduire en plan d'actions opérationnels :
  - Transformer l'organisation de son unité en fonctionnement par projet,
  - Optimiser les ressources pour faire plus avec moins,
  - Faire évoluer les compétences individuelles en performance collective,
  - Intégrer les nouvelles technologies dans l'efficacité et la qualité des prestations fournies.

La démarche adoptée pour atteindre ces objectifs est fondée sur le développement de compétences méthodologiques centrées sur ces quatre objectifs opérationnels. 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 de changement

### I. Les principes de base de conduite des changements

☐ 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 manager seront amenés à effectuer :

- La réalisation d'un diagnostic complet qui vous permet d'identifier comment fonctionne votre cycle de négociateur et quel est son degré d'efficacité en situation réelle,
- La prise de conscience des effets que l'on risque de produire par ses attitudes auprès de différentes typologies de partenaires et sur leurs comportements individuels ou collectifs,
- L'élaboration d'un check-list précis de « vos dérapages » dans des situations de négociation, quelles que soient leurs origines, relationnelle, organisationnelle ou stratégique,
- L'apprentissage des techniques de communication verbale et gestuelle qui vont dynamiser les personnalités des stagiaires par la clarification de leurs objectifs de progrès et la compréhension des enjeux qui découlent, d'une bonne ou mauvaise communication,
- L'entraînement à l'appropriation des techniques de flexibilité relationnelle interactive s'exprimant dans la logique d'un processus de négociation « gagnant-gagnant ».
- La mise au point de votre plan d'action de progrès en recentrant votre « style de négociateur », en accord avec votre personnalité.

Ici vous découvrirez comment le style de négociation conditionne-t-il la capacité à agir de chacun, de quelles ressources vous disposez ou au contraire quelles sont les obstacles qui limitent votre désir d'agir et de progresser et dans quelle direction orienter votre développement de négociateur.

### II. Manager la transition individuelle et collective

☐ Maîtriser les méthodes pour gérer efficacement les transitions que les collaborateurs et les agents des unités administratives vont traverser pendant les périodes de changement. Les travaux de cette séance sont centrés sur :

- La clarification des différences entre la stratégie, le management 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 unité et sur exploration de leurs conséquences sur l'organisation individuelle, le fonctionnement des services et des équipes pendant et après le processus de 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 susciter l'adhésion de tous,
- La formulation des objectifs individuels et d'équipes centrés sur les valeurs communes, la vision du futur découlant des conséquences du changement, les normes et les compétences nouvelles à développer pour assurer la réussite,
- L'entraînement pratique aux techniques du management des changements : 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 de plans d'action servant de guides d'optimisation des changements, souvent grands consommateurs d'énergie.

### III. Communiquer les changements, créer l'adhésion

☑ Maîtriser les trois principes fondamentaux de la communication pour assurer la cohérence et la dynamique d'action lors de la mise en œuvre des objectifs entraînant les effets de changement. Les travaux de cette étape sont centrés sur :

- 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 la compréhension du changement, créer un engagement personnel,
- La mise au point des règles de transmission des informations dans la cohérence à tous les niveaux hiérarchiques, pour alimenter les actions 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 changement,
- Les entraînements au développement d'un plan de communication intégré aux quatre projets de changement et aux applications pratiques des techniques de management d'un réseau de communication à la hauteur des enjeux.

Les participants utilisent leurs projets de changements 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 des collectivités territoriales.

### IV. Piloter les changements en stratégie

☑ Développer les compétences stratégiques appliquées au management des changements technologiques, organisationnels, sociaux, humains 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 prestations, à partir de l'analyse des technologies informationnelles, à partir de l'analyse du potentiel humain,
- L'entraînement à la maîtrise des leviers primordiaux tels que : la prise en compte des enjeux relatifs à l'état de résistance des agents, 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 leurs transformations en leviers stratégiques avant d'engager le processus de changement,
- L'appropriation des outils de développement d'un plan d'action de changement permettant d'établir les priorités stratégiques, permettant d'évaluer les intérêts synergiques et antagonistes des acteurs, permettant de définir les compétences pour agir, et mettre en marche le projet,
- 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 cadres de jouer un rôle stimulant pour une mise en œuvre progressive d'une conduite de changement co-responsable.

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.

## V. Élaborer les plans d'action opérationnels

☑ Ce module permet d'appliquer de façon pratique le transfert des connaissances acquises grâce à l'élaboration des plans d'action développés à partir des 4 objectifs qui sont au centre de cette action de formation. Chaque manager est chargé de réaliser :

- L'acquisition des techniques d'animation des séances de réflexion stratégique en équipe à partir de l'analyse de l'efficacité des prestations, à partir de l'analyse des technologies informationnelles, à partir de l'analyse du potentiel humain,
- L'entraînement à la maîtrise des leviers primordiaux tels que : la prise en compte des enjeux relatifs à l'état de résistance des agents, 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 leurs transformations en leviers stratégiques avant d'engager le processus de changement,
- L'appropriation des outils de développement d'un plan d'action de changement permettant d'établir les priorités stratégiques, permettant d'évaluer les intérêts synergiques et antagonistes des acteurs, permettant de définir les compétences pour agir, et mettre en marche le projet,
- 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 cadres de jouer un rôle stimulant pour une mise en œuvre progressive d'une conduite de changement co-responsable.

Cette étape constitue l'ancrage définitif d'un nouveau mode de fonctionnement au sein des services et constitue un facteur puissant dans l'évolution progressive de l'efficacité des prestations offertes aux usagers.

## ☐ Méthodes pédagogiques

La formation à la conduite de 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 le séminaire et serviront d'appui aux thèmes développés.

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

### **Avant le séminaire**

Avant le séminaire, vous serez invité à réaliser les travaux préparatoires à la formation conduite de 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 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 le séminaire.
- De communiquer au consultant formateur les grilles de dépouillement de différents diagnostics pour le traitement des résultats.

### **Pendant le séminaire**

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 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, mettez au point, votre plan d'action de progrès individuel.

### **Après le séminaire**

Avant la fin du stage, 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 personnalisé.

- Cette intervention s'appuie sur les résultats d'évaluation, de la mise en application des acquis du séminaire, qui est effectuée par le stagiaire et communiquée au consultant intervenant 2 mois après le séminaire.
- La mise en place d'un suivi personnalisé, basé sur un dispositif d'accompagnement par télécoaching.
- 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 personnalisés.

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 du séminaire

Une concentration permanente, une participation active au séminaire 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 communiqué 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 dynamique de stagiaires pour ce séminaire se situe entre 4 et 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations débutent à 9 heures et se terminent vers 18 heures. Nous suggérons aux participants de se présenter sur les lieux de stage 15 minutes en avance, ils seront accueillis par le consultant autour d'un café.

## ☐ Documentation pédagogique

La fourniture d'une documentation technique complète fait partie intégrante de notre prestation conduite changement. Elle vous permet de consulter les sujets exposés lors de différentes étapes du séminaire. 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 ce séminaire contiennent entre 200 et 300 pages. Il s'agit des fondements de chaque apport, issu des sciences et des pratiques formalisées par les consultants.

L'ingénierie des compétences de la conduite des changements, 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 du séminaire 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 du stage.

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 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
<i>Réalisation de la session de formation</i>	21	-
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>1570,00 €</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.

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, elle vous sera adressée après le stage. Ces documents vous permettent de compléter votre dossier concernant cette action de formation. Vous recevez également une attestation de formation certifiant que vous avez acquis le niveau correspondant au programme de ce séminaire.

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, 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.

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de TVA, par autorisation des services fiscaux. Les frais de déplacement et d'hébergement du consultant sont inclus dans le budget.