

Manager le changement et la complexité

Engager l'entreprise dans une dynamique de changement

Les dirigeants doivent manager des univers de moins en moins codifiés. Les changements sont de plus en plus dictés par l'environnement extérieur, et souvent, à peine entamés, un événement imprévisible en change le sens. Dans cet univers complexe et parfois chaotique, le dirigeant expérimente de nombreuses résistances : conflit ouvert, soumission et accord de façade, dégradation des indicateurs sociaux... //

Pour qui ?

Dirigeants, décideurs et cadres exécutifs membres d'une équipe de direction.

Objectifs

- ▣ Savoir faire face aux phénomènes déstabilisants liés au changement.
- ▣ Anticiper les résistances prévisibles du corps social et des équipes.
- ▣ S'insérer et insérer ses collaborateurs dans une dynamique de changement.

Programme

1_ Conduire le changement dans l'entreprise

- Les changements "actés" par les dirigeants :
 - le rôle personnel des dirigeants dans l'accompagnement des changements ;
 - une nécessité absolue : mettre l'entreprise sous processus.

2_ Prendre du recul et appréhender le cadre culturel de l'entreprise

- Les critères propres à "la culture de l'honneur" : préjugés liés à son "état".
- Les critères propres à "la culture du contrat" : objectivité et quantification.
- Les critères propres à "la culture du consensus" : concertation et équilibre.

3_ Mettre en œuvre les changements dans l'entreprise

- Changement imposé, changement intégré. Inscrire les objectifs dans une vision.
- Les indispensables relais : saisir les opportunités "d'alliance" avec l'encadrement.
- Développer sa flexibilité pour accélérer la réussite des changements.

4_ Discerner les phénomènes de résistances au changement

- Devancer les "forces de rappel" : le poids des modes, des routines et des habitudes.
- Se méfier du "feu de paille" : l'enthousiasme initial qui retombe.
- Envisager le scénario du "changement imprévu" : sabotage d'un plan pourtant minutieusement préparé.
- Tenir compte des étapes incontournables : refus, doute, critique, deuil, acceptation.

5_ Surmonter les résistances

- Repérer les acteurs et adopter des stratégies d'action adaptées.
- Discerner les signes de l'acceptation et de la mise en œuvre.
- Valoriser les nouveaux "héros" et les actes "fondateurs".

6_ Acquérir de nouveaux regards pour accélérer les processus de changement

- Savoir 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.

Z Les + de cette formation Z

- ▣ Un consultant spécialiste de l'accompagnement de dirigeants et de comités de direction.
- ▣ Une formation opérationnelle qui alterne études de cas, apports théoriques et échanges entre dirigeants.
- ▣ Une formation personnalisée. Le consultant accompagne les participants dans l'identification des actions de progrès immédiates pour eux-mêmes et pour leur entreprise.

3 JOURS

Réf. 6318

 120 €HT Paris
120 €HT Régions

2150 €HT

 Paris
15 fév > 17 fév
6 avr > 8 avr
14 juin > 16 juin
23 août > 25 août
27 sep > 29 sep
6 déc > 8 déc

 Lyon
22 mars > 24 mars
21 juin > 23 juin
8 nov > 10 nov