

FORMATION E-LEARNING DEFINIR LE CHANGEMENT



RÉFÉRENCE: PRE022

QUI DEFINIT LE CHANGEMENT DANS VOTRE ORGANISATION ?



LE + GROUPE ACN

Attestations et livrets de cours.

PRÉREQUIS

Comprendre et lire la langue française.

PUBLIC

L'ensemble des collaborateurs.

SUPPORT



Connexion **24h/24 - 7j/7 - Accès valable 1 mois** sur Android, tablette, PC, MAC.

Accès individuel valable 1 mois sur Android, tablette, PC, MAC.

Plate-forme LMS à utiliser avec Google Chrome, Mozilla, Firefox.

1 COLLABORATEUR

ACCÈS INDIVIDUEL

DURÉE

1 HEURE

MINIMUM



PROGRAMME

- Introduction et objectifs :

Qui définit le changement dans votre entreprise voire dans votre service ? Vous ? Un pôle de consultants ? Votre hiérarchie ? Le marché qui vous oblige à vous ajuster ? Le monde de l'entreprise semble manquer de visionnaires. Steve Job ? Elon Musk ? Ceux qui œuvrent aux changements sont ceux qui y réfléchissent et y sont ouverts. C'est d'abord un état d'esprit : curiosité, gout du nouveau, sens du challenge, créativité... Mais c'est aussi des attitudes, des habitudes pourrions-nous dire. Etre en veille, faire du benchmarking, prendre le temps de définir sa mission, ses valeurs, apprécier ce qui fonctionne, cultiver un état désiré. Dans ce parcours, vous trouverez de nombreux outils pour définir un changement sur de bonnes bases.

- Elaborer une vision, raison d'être, valeurs et ambition :

Qui sommes-nous et vers où va-t-on ? Deux questions essentielles à se poser au cœur de notre environnement mouvant. Tellement mouvant qu'une organisation peut être emportée en l'espace de quelques années, par un nouvel entrant ou un virage technologique manqué. Nous ne savons pas à quoi ressemblera le monde dans 10 ans et malgré tout il faut faire des choix, formuler une vision. Dans cette vidéo nous allons voir l'intérêt vitale à définir une vision et les 3 piliers de l'élaboration d'une vision : raison d'être, valeurs et ambition.

- Les leviers du changement en entreprise :

La conduite du changement a été longtemps réservée à la décision de la hiérarchie accompagnée d'une équipe de consultants. Le changement était ponctuel, décliné en vertical. S'en suivait une longue période de stabilité en attendant la prochaine réorganisation. Ce temps du changement par à coup est révolu. Le changement est devenu permanent et omniprésent. Voici donc les 8 leviers collectifs et individuels sur lesquels vous reposer afin de réussir et équilibrer les changements.

- Etudier les impacts du changement :

Ne menez jamais un changement avant d'avoir réfléchi aux impacts possibles de ce changement. Etudier les impacts du changement vous aidera : 1) à valider (avant de lancer un changement) de sa pertinence : représente-il un réel intérêt pour l'organisation et les hommes ? 2) à vous préparer à gérer les conséquences et autres risques générés par le changement 3) à anticiper les résistances pour les dépasser. Voici, dans cette vidéo 3 matrices d'analyse d'impact du changement.

- Avoir l'esprit benchmarking :

Un benchmark en français se traduit par étalon, repère. Benchmarking c'est se comparer à des étalons (services, entreprises) pour en retenir et en appliquer les meilleures pratiques. Utilisé depuis des années par les professions du marketing dans leur analyse de la concurrence, le benchmarking se fait une place dans tous les métiers et services. Dans cette vidéo nous verrons sur quoi benchmarker, auprès de qui, comment et nous vous proposerons une méthode structurée de benchmarking.

- Tracer le chemin du changement :

Selon Yves-C Gagnon, au moins deux changements sur trois en entreprise (70 %) sont des échecs, tant dans les PME que les grandes entreprises. Les délais ne sont pas respectés, le budget explose, les bénéfices escomptés ne se concrétisent pas vraiment ou, pire encore, les employés les rejettent en forçant un retour en arrière. L'échec vient souvent d'un chemin mal tracé... Dans cette vidéo nous nous focaliserons sur une manière de dessiner le chemin du changement : vers où va-t-on et par quelles étapes passer ?

- Utiliser la démarche appréciative :

La démarche appréciative, autrement appelée Appreciative Inquiry est née aux USA à la fin des années 80. Elle propose une démarche positive et participative d'accompagnement du changement, en rupture avec l'approche traditionnelle souvent centrée sur la résolution de problèmes. Dans cette vidéo, nous verrons les origines de la démarche appréciative, ses principes et enfin les 5 D, les 5 étapes de son déroulement.

Référentiel National Qualité

Audit par
BUREAU VERITAS
Certification



Qualiopi
processus certifié

FORMATION E-LEARNING DEFINIR LE CHANGEMENT



RÉFÉRENCE: PRE022

QUI DEFINIT LE CHANGEMENT DANS VOTRE ORGANISATION ?



LE + GROUPE ACN

Attestations et livrets de cours.

PRÉREQUIS

Comprendre et lire la langue française.

PUBLIC

L'ensemble des collaborateurs.

SUPPORT



Connexion **24h/24 - 7j/7 - Accès valable 1 mois** sur Android, tablette, PC, MAC.

Accès individuel valable 1 mois sur Android, tablette, PC, MAC.

Plate-forme LMS à utiliser avec Google Chrome, Mozilla, Firefox.

1 COLLABORATEUR

ACCÈS INDIVIDUEL

DURÉE

1.5 HEURE

MINIMUM



PROGRAMME

- Utiliser la démarche appréciative :

La démarche appréciative, autrement appelée Appreciative Inquiry est née aux USA à la fin des années 80. Elle propose une démarche positive et participative d'accompagnement du changement, en rupture avec l'approche traditionnelle souvent centrée sur la résolution de problèmes. Dans cette vidéo, nous verrons les origines de la démarche appréciative, ses principes et enfin les 5 D, les 5 étapes de son déploiement.

- Evaluation.



MODALITÉS PÉDAGOGIQUES ET ÉVALUATIONS

Questionnaire de validation et exercices

Supports multimédias : images, vidéos, animations, audio, sites web...

Supports pédagogiques : Cours, PDF

Mise à disposition d'un formateur sur demande en cas de problématiques ou d'interrogations. (réponse sous 24h, jour ouvrable)

Référentiel National Qualité

Audité par
BUREAU VERITAS
Certification



Qualiopi
processus certifié