

## DEVENEZ LEADER IMPULSEUR DE CHANGEMENT, D'AMÉLIORATION CONTINUE ET FAVORISER L'INNOVATION

Développer sa capacité à impulser le changement et à créer une dynamique d'amélioration continue et d'innovation au sein de l'équipe.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

---

Permettre au participant de :

- Rendre autonome et faciliter la prise d'initiatives.
- Donner du sens au travail et mettre en perspective.
- Faciliter les changements issus de la politique de développement du groupe, en levant les freins potentiels.
- Encourager l'innovation et la prise de risques.
- Mettre en place une organisation apprenante, permettant de créer une culture du changement individuel et collectif.

### PERSONNES CONCERNÉES

---

Cette formation est destinée aux managers débutants ou non. Pas de prérequis exigé.

### CONTENU DE LA FORMATION

---

1. Le changement : une réalité incontournable
  - L'influence des modes de vie
  - La concurrence croissante
  - La nécessité de se développer
2. L'anticipation des changements : une nécessité de plus en plus pressante
  - Les changements subis
  - Les changements anticipés
  - Les changements provoqués

3. De l'organisation fermée à l'organisation ouverte
  - L'environnement : contrainte ou ressources
  - Les attitudes réactives ou proactives
4. La résistance au changement : de quoi parle-t-on ?
  - Une caractéristique personnelle
  - Un comportement en réaction à une situation
5. Gérer un changement, c'est gérer des enjeux
6. Les trois questions qu'on se pose face à un changement
  - Quels gains, quelles pertes ?
  - Quels coûts ?
  - Quelles compétences cela implique ?
7. Les comportements du manager qui renforcent la dynamique du changement et agissent sur les freins
  - Mettre en perspectives le changement : faire voir les choses autrement
  - Minimiser les coûts par l'accompagnement
  - Envoyer des signes de reconnaissance pour donner confiance
8. L'implication individuelle et collective dans le changement
  - Définir les règles qui favorisent l'innovation et la prise de risques
  - Développer le travail collaboratif
9. Changement et développement de la motivation, "même combat"
  - L'approche de Maslow et la théorie des besoins
  - L'approche de Vroom
10. Changement et pouvoir des acteurs
  - Pouvoir idéologique
  - Pouvoir d'autorité
  - Pouvoir de compétences
  - Pouvoir politique
11. La dimension culturelle du changement
  - La culture d'entreprise c'est quoi ?
  - Comment la culture impacte-t-elle le changement ?
  - L'amélioration continue comme dynamique de changement au quotidien
12. Les trois étapes pour réussir un changement
  - L'adhésion intellectuelle
  - La mobilisation
  - La motivation permanente

### 13. Élaboration d'une stratégie de changement et déclinaison en plans d'actions

- La définition du contexte, des objectifs, des enjeux et des indicateurs
- L'analyse des acteurs avec les différentes postures
- La stratégie de communication
- La déclinaison opérationnelle selon la méthodologie de projet



#### MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

---

- La pédagogie utilisée est impliquante (bilan, situations personnelles, définition d'objectifs, jeux de rôle).
- Réflexions individuelles et échanges en grand groupe alternent avec des exercices en sous-groupes.
- Autodiagnostic.
- Exercices pratiques : les cas sont proposés par les stagiaires et mis en scène par l'animateur.
- Apports théoriques et méthodologiques sont repris dans la documentation qui est conçue pour être utilisée au cours de la formation et consultée après.



#### DURÉE

---

Durée de 2 jours, représentant 14 heures au total de formation.