



Projets, organisation du changement

Projets, organisation du changement

durée : 3 jour(s)

code formation : POC

Description :

Toute implantation de nouvelles solutions logicielles, toute réorganisation exige un véritable accompagnement si l'on souhaite éviter les dysfonctionnements générés par les bouleversements dans l'entreprise. Il faut se munir des moyens pour réussir et prendre en compte toutes les composantes humaines du changement.

Pré-requis :

Connaître les fondamentaux du management de projet

Programme :

Contexte et enjeux du changement

- Besoin permanent d'adaptation de l'entreprise ? son environnement
- Les différents types de "déclencheurs" : ?volution capitalistique, fusions, acquisitions, d?localisation, ?volutions technologiques, croissance, d?veloppement sur de nouveaux march?s...
- La politique de l'entreprise et sa traduction dans l'organisation
- Changement voulu et changement subi
- Les 3 phases de transformation d'une organisation
- L'origine, la nature et les modes d'expression des r?sistances au changement
- Les conditions pour comprendre les m?canismes, anticiper et traiter ces r?sistances
- Les d?clics li?s aux changements de paradigmes

Le projet de réorganisation

- L'objectif de l'entreprise
- Les ?l?ments ? faire ?valuer:
- les mentalit?s, les m?thodes de travail, le r?le hi?rarchique
- les process, l'organisation, la structure, la hi?rarchie
- l'image de l'entreprise, les produits...
- Les obstacles et les freins :
- les habitudes, la peur, les f?odalit?s
- l'absence de m?thode pour conduire le changement
- les moyens financiers
- Les facteurs facilitants
- les "premiers", l'effet l'entra?nement, les succ?s
- la direction

- le choc économique interne, les contraintes externes
- "l'air du temps", la presse, les leaders d'opinion, les technologies de l'information-communication
- Le périmètre et les objectifs du projet
- Ses fondements externes : bénéfices concurrentiels, bénéfices client, bénéfices internes
- Le processus naturel de changement
- Accepter les phases alternatives avancement, stagnation, découragement
- Les faits significatifs de changement
- Son ancrage interne : cartographie des acteurs et leurs modalités de fonctionnement lors du changement
- La stratégie globale : implantation et déploiement

La communication dans un contexte de changement

- Les différents registres de la communication
- Les besoins à prendre en compte dans un dispositif de communication
- L'impact de la culture d'entreprise sur le mode de communication
- Définir la stratégie de communication
- Préciser la cible
- Décrire l'objectif
- Déterminer le calendrier des actions
- Tour des différentes stratégies adaptées à des typologies de projets
- Planifier les actions de communication
- Suivre l'exécution des actions planifiées, indicateurs de suivi et tableau de bord
- Construire le plan de communication, mise en place, suivi, évolution
- Identifier et impliquer les différentes parties prenantes (utilisateurs, différents niveaux de management, internes, externes)
- Ajuster les actions de communication en fonction de l'avancement du projet
- Coordonner la communication au cycle de vie du projet
- Les erreurs à éviter

L'optimisation des méthodes de travail avec les personnes en fonction du degré d'acceptabilité

- Mesurer l'acceptabilité du changement dans l'entreprise
- La palette des outils à mettre en œuvre en fonction de l'acceptabilité
- Les fondements théoriques auxquels se référer
- Impliquer les utilisateurs pour faciliter l'appropriation du produit
- Les cas d'utilisation d'UML comme support à la formation et à la documentation utilisateur, présentation et illustration
- La démarche participative pour faciliter le changement, la technique de Joint Requirements Planning (JRP)
- La simulation en grandeur réelle : pour anticiper le site pilote et pour communiquer sur les nouvelles procédures

La mise en place de nouveaux systèmes de pilotage et de reconnaissance

- Définition et mise en cohérence des indicateurs de performance représentatifs
- Formalisation des tableaux de bord d'action pour un pilotage efficace de la démarche de changement
- Vérifier l'adéquation aux besoins, le bon fonctionnement, la fiabilité
- Les conditions de mise en œuvre : les acteurs et leurs rôles, l'organisation à mettre en place, le choix du ou des sites pilotes, les conditions

| d'assistance, les décisions ? organiser et ? prendre

| Comment mesurer les résultats de l'étude : des critères de conformité et des métriques associées

| Comment organiser la mise en place dans les sites ? déployer

| Analyser l'évolution organisationnelle

| Définir les actions ? mener, déterminer les matériels nécessaires

| L'équipement : inventaire des besoins, cahier des charges, commandes, installation

Anticiper les conflits liés au changement

| Mettre en place de données nécessaires au démarrage

| Problématique: les actions ? réaliser, la migration des données, les données de référence, les traitements transitoires, la validation

| Stratégie: définir, planifier, exécuter et suivre le plan de migration

| Repérer les signes avant coureurs de conflit

| Identifier la nature du conflit

| Adopter la bonne posture et limiter les effets

| Mettre en place une démarche participative

| Comment accompagner le déploiement du produit dans tous les sites ciblés avec succès

| Diverses stratégies de déploiement, stratégie adaptée ? la typologie du projet

| Impact de la diffusion sur la formation et sur la migration

| L'assistance au déploiement, la planification et le suivi

| L'accompagnement au changement

| La documentation utilisateur: le mode opératoire, la rédaction et ses règles, les bonnes pratiques de rédaction du mode opératoire

| L'aide en ligne: concevoir et réaliser l'aide

| La formation:

| Définir la stratégie de formation

| Consolider les objectifs de formation

| Identifier les modules ? mettre en oeuvre, les profils ? former

| Les méthodes pédagogiques

| Définition des méthodes ? utiliser.

| Présentation d'une typologie de recommandations

| Les supports

| La conception et la réalisation de supports

| Gérer le changement en mode projet

| Accompagner les hommes et gérer les compétences

| Communiquer sur le projet
?