

Best

Conduire le changement dans un projet SI

Accompagner la transformation

 4,4/5 (17 avis)

 Présentiel ou en classe à distance



2 jours (14 h)

Prix inter : 1.790,00 € HT
Forfait intra : 3.950,00 € HT

Réf.: MG859

Il est possible que des projets extrêmement bien menés tout au long de leur cycle de vie se transforment en échec faute d'avoir obtenu l'adhésion des utilisateurs à la démarche engagée.

L'objectif de cette formation est de rendre immédiatement opérationnel les participants en termes d'accompagnement du changement notamment sur les projets de transformation digitale. Il s'agit de comprendre et maîtriser la construction d'un projet de conduite du changement efficace et à moindre coût.

En 2 jours, tous les leviers et les composantes d'une conduite de changement réussie sont analysés en détail.

A qui s'adresse cette formation ?



Pour qui

- Responsable de conduite du changement, manager d'activité en transformation, directeur et chef de projet, consultant en organisation et SI mais également membre de la maîtrise d'ouvrage (MOA)



Prérequis

- Aucun.

Programme

1 - 1ÈRE PARTIE : COMPRENDRE, ANTICIPER, ÉVITER LES PIÈGES DU CHANGEMENT

2 - Comprendre les causes et la nature des résistances aux changements

- Typologie des besoins de changement
- Problématique des entreprises et organisations et des collaborateurs
- Les causes profondes des résistances : quelles conséquences ?
- Le processus de réaction aux changements dans le temps : les cinq phases et leur problématique

3 - Maîtriser les sept axes critiques du changement dans l'organisation

- Les trois chemins possibles du changement et comparatif
- Comment anticiper ou lever les résistances pour réussir un projet de gestion du changement ?
- Quels sont les sept axes critiques à maîtriser pour réussir un changement : le sens et sa diffusion, les acteurs, la gestion d'impact et de risques, le mode de gouvernance du changement et la communication, le déploiement d'un système d'information, l'organisation et la prise en compte de la maturité de l'entité

4 - 2ÈME PARTIE : PHASE DE CONSTRUCTION D'UN PROJET D'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

5 - Le processus global du changement

- La démarche générale de la conduite du changement
- Élaborer la stratégie globale de déploiement et de conduite du changement associée, en prenant en compte tous les paramètres : le business, les hommes, l'organisation, les processus, le système d'information

6 - L'analyse des changements

- Analyser l'impact des changements. Comment mener rapidement un diagnostic objectif ? Les pièges à éviter
- Élaborer la cartographie socio-dynamique
- Évaluer les risques du changement sur le business, les hommes, les structures, les processus. Analyse des pertes de productivité. Les actions à entreprendre pour les minimiser. Évaluer les risques de rejet. Quelles conséquences ? Comment s'y prendre pour minimiser l'ensemble des risques ?
- Quelles actions raisonnables mettre en oeuvre ? Les conditions du succès

7 - Atelier n°1 : élaborer une analyse d'impact à partir d'une étude de cas réelle

8 - La construction d'un projet d'accompagnement aux changements

- Définir et adapter les actions de changement et d'accompagnement au changement
- Identifier les étapes, les planifier et budgérer les actions retenues : comment définir un bon timing des actions de changement ?
- Formaliser les objectifs et les indicateurs du changement. Piloter et suivre les gains métier et financiers attendus des nouvelles activités : suivi et reporting des indicateurs à l'aide d'un tableau de bord
- Organiser le projet de gestion du changement. Les différentes organisations possibles à mettre en oeuvre : avantages et inconvénients respectifs
- Élaborer le plan général d'accompagnement au changement, définir les actions techniques à engager au bon moment et les alternatives.

9 - Les compétences attendues du manager du changement

- Les qualités attendues.
- Son rôle et ses moyens. Quelles sont les tâches à réaliser ? Comment définir ses objectifs à atteindre ?

10 - 3ÈME PARTIE : PHASE DE RÉALISATION D'UN PROJET D'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

11 - Définition et mise en oeuvre du plan de communication

- Les enjeux de la communication. Pourquoi, quand et comment communiquer ? La communication interne (CE, DP, syndicats, personnel). La communication externe (clients, partenaires, actionnaires). Les supports et les canaux de communication
- Construire un plan de communication ? Exemples
- Les principes de base de la communication sur les projets de changement. Les meilleures pratiques : les règles de l'écrit et de l'oral. Le timing. La périodicité. Le contenu. Les messages clés selon la situation
- Comment suivre l'exécution des actions de communication et évaluer leur efficacité sur le terrain ?
- Les outils et les médias de la communication
- Les enquêtes de satisfaction : intérêts et limites. Quelle fréquence ?

12 - Atelier n°2 : élaborer un plan de communication à partir d'une étude de cas réelle

13 - Définition et mise en oeuvre du plan de formation

- Construire un plan de formation. Où sont les vraies difficultés ? Les enjeux
- Les principes de base. Comment, par quels moyens et par qui ?
- Le modèle d'évaluation de l'efficacité des formations
- Les outils de la formation

14 - Atelier n°3 : élaborer un plan de formation à partir d'une étude de cas réelle

15 - Définition et mise en oeuvre du plan de support et d'accompagnement des utilisateurs

- Construire un plan d'accompagnement
- Les principes de base. Comment, par quels moyens et par qui ?
- Les outils d'accompagnement (coaching/ monitorat individuel et collectif, support hotline aux utilisateurs)
- Les pièges à éviter

16 - Définition et mise en oeuvre du plan de réorganisation

- Construire un plan d'organisation des processus
- Les principes de base : comment, quand, par quels moyens et par qui ?
- Les outils de la réorganisation
- Les pièges à éviter

17 - Les indicateurs de pilotage de la conduite du changement

- Mesurer l'acceptabilité du changement dans l'organisation
- Liste des indicateurs de pilotage
- Les principes de base : quel tableau de bord mettre en oeuvre ?

Après la session

- 3 modules e-learning : "Manager le changement : démarche et outils", "Manager le changement : la stratégie des alliés" et "Enclencher la dynamique du changement"



Les objectifs de la formation

- Savoir construire un plan et un projet de changement en réduisant les risques
- Connaître les règles fondamentales pour bien communiquer, former et accompagner
- Être en mesure d'initialiser et de maintenir une dynamique de réussite d'un projet de changement
- Connaître les outils clés de succès à maîtriser pour augmenter la probabilité de réussite



Evaluation

- Pendant la formation, le formateur évalue la progression pédagogique des participants via des QCM, des mises en situation et des travaux pratiques. Les participants passent un test de positionnement avant et après la formation pour valider leurs compétences acquises.



Les points forts de la formation

- Des aspects théoriques largement complétés de retours d'expériences de la part du consultant.
- Un séminaire très participatif : les échanges animés lors des différents ateliers mènent à la création d'une boîte à outils pour la conduite du changement.
- Une formation élaborée conjointement par un DSI et un expert en conduite du changement.
- 82% des participants à cette formation se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits au cours des 12 derniers mois.



Dates et villes 2026 - Référence MG859



Dernières places disponibles



Session garantie

Rouen

du 15 janv. au 16 janv.
du 16 avr. au 17 avr.

du 25 juin au 26 juin
du 15 oct. au 16 oct.

Lyon

du 15 janv. au 16 janv.
du 16 avr. au 17 avr.

du 25 juin au 26 juin
du 15 oct. au 16 oct.

Paris

du 15 janv. au 16 janv.
du 26 févr. au 27 févr.
du 16 avr. au 17 avr. ☑

du 21 mai au 22 mai
du 25 juin au 26 juin
du 3 sept. au 4 sept.

du 15 oct. au 16 oct. ☑
du 10 déc. au 11 déc.

Sophia Antipolis

du 15 janv. au 16 janv.
du 16 avr. au 17 avr.

du 25 juin au 26 juin
du 15 oct. au 16 oct.

Bordeaux

du 15 janv. au 16 janv.
du 16 avr. au 17 avr.

du 25 juin au 26 juin
du 15 oct. au 16 oct.

A distance

du 15 janv. au 16 janv.

du 26 févr. au 27 févr.

du 16 avr. au 17 avr. ☺

du 21 mai au 22 mai

du 25 juin au 26 juin

du 3 sept. au 4 sept.

du 15 oct. au 16 oct. ☺

du 10 déc. au 11 déc.

Strasbourg

du 15 janv. au 16 janv.

du 16 avr. au 17 avr.

du 25 juin au 26 juin

du 15 oct. au 16 oct.

Marseille

du 26 févr. au 27 févr.

du 21 mai au 22 mai

du 3 sept. au 4 sept.

du 10 déc. au 11 déc.

Rennes

du 26 févr. au 27 févr.

du 21 mai au 22 mai

du 25 juin au 26 juin

du 15 oct. au 16 oct.

Nantes

du 26 févr. au 27 févr.

du 21 mai au 22 mai

du 25 juin au 26 juin

du 15 oct. au 16 oct.

Lille

du 26 févr. au 27 févr.

du 21 mai au 22 mai

du 3 sept. au 4 sept.

du 10 déc. au 11 déc.

Aix-en-Provence

du 26 févr. au 27 févr.

du 21 mai au 22 mai

du 3 sept. au 4 sept.

du 10 déc. au 11 déc.

Toulouse

du 26 févr. au 27 févr.

du 21 mai au 22 mai

du 3 sept. au 4 sept.

du 10 déc. au 11 déc.