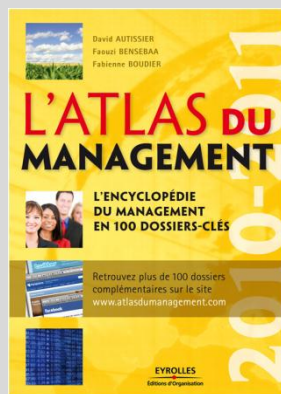
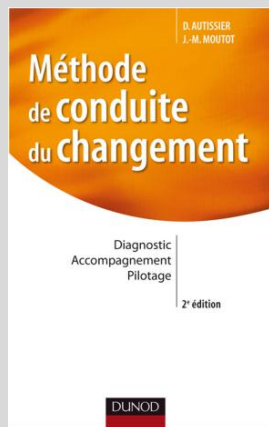


David AUTISSIER

*Maître de Conférences
Université Paris Est*

*autissier@u-pec.fr
www.davidautissier.com*

Quelques parutions



Enjeux et méthodes de la conduite du changement

Formation 2012

Présentation

Temps 1

Première Partie Comprendre le changement (Jour 1)

- Les vidéos du changement
- Le changement au cœur des organisations
- La courbe du changement
- Atelier
- Les grilles de lecture du changement
- Le modèle de Morgan
- L'importance des focus groupes
- Atelier

Temps 2

Deuxième Partie Accompagner le changement (Jour 2)

- Le diagnostic du changement
- Atelier
- Les leviers d'action du changement
- Atelier
- Le pilotage du changement
- Atelier

Temps 3

Troisième Partie Manager du changement (Jour 3)

- Le manager leader du changement
- Apprendre à changer pour faire changer
- Manager un projet de changement
- Etude de cas Vidéo

Extraits de transparents

[Vidéo n°1 : L'adaptation permanente]

Vidéo du surfeur

Définissez les 5 adaptations que vous vivez ou allez vivre



- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

La valse du changement

➤ Des transformations géopolitiques qui créent les nouvelles conditions d'exercice (Europe, position USA, Evolution de la Chine)

➤ Le développement des TIC accélère le fonctionnement des entreprises : je produis, j'analyse, je corrige en permanence

➤ L'effet mondialisation augmente le nombre de combinaison
« producteur *distributeur*client »

➤ Développement de la recherche :
En un jour on invente autant qu'en une année au XIX siècle.

Accroissement des projets en nombre et en importance

Faire son travail

+

Pilotage

+

Projets de transformation

Tout change tellement vite, dois-je chercher à changer ou bien à apprendre à changer

Définition du changement

= Perdre un existant connu pour un avenir promis justifié par un progrès

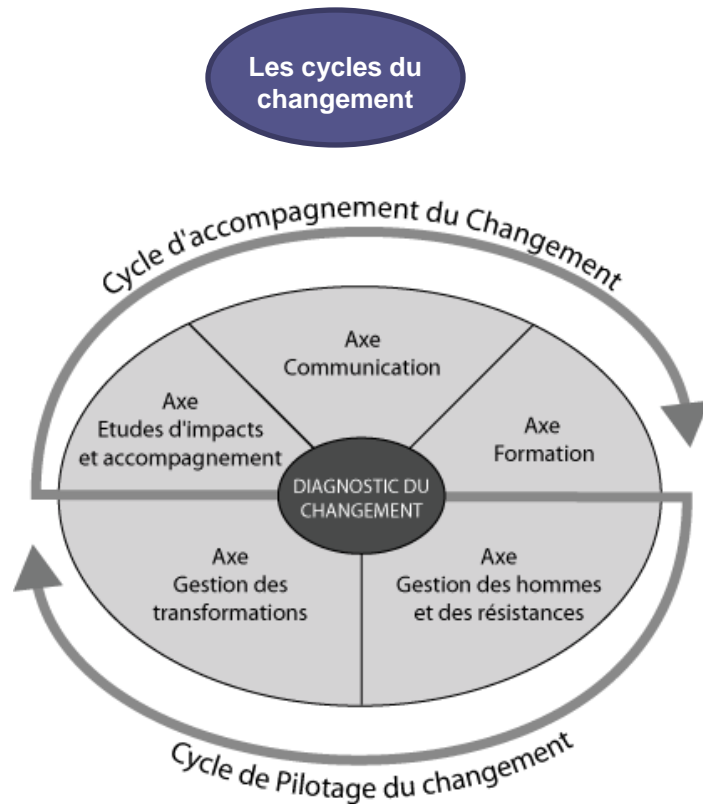


- Un changement est une remise en cause de l'existant au plan opérationnel (les pratiques), managérial (mode de management et outils), contractuel (résultats), culturel (culture client) et stratégique (finalités et objectifs) de manière volontaire et/ou sous la contrainte.

Les 4 grandes méthodes de gestion du changement

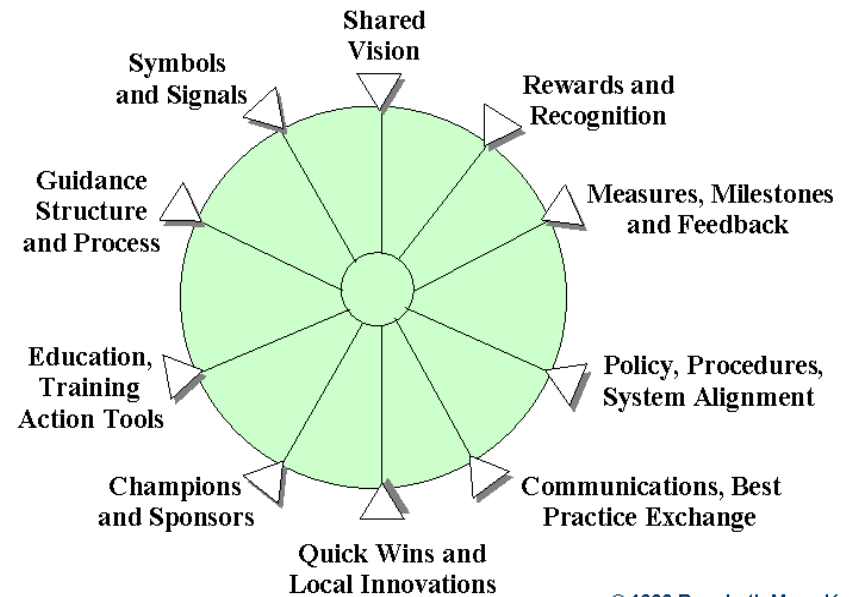
Les modèles micro instrumentaux

Les cycles du changement




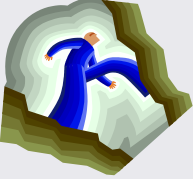

2003 et 2007, Autissier, Moutot

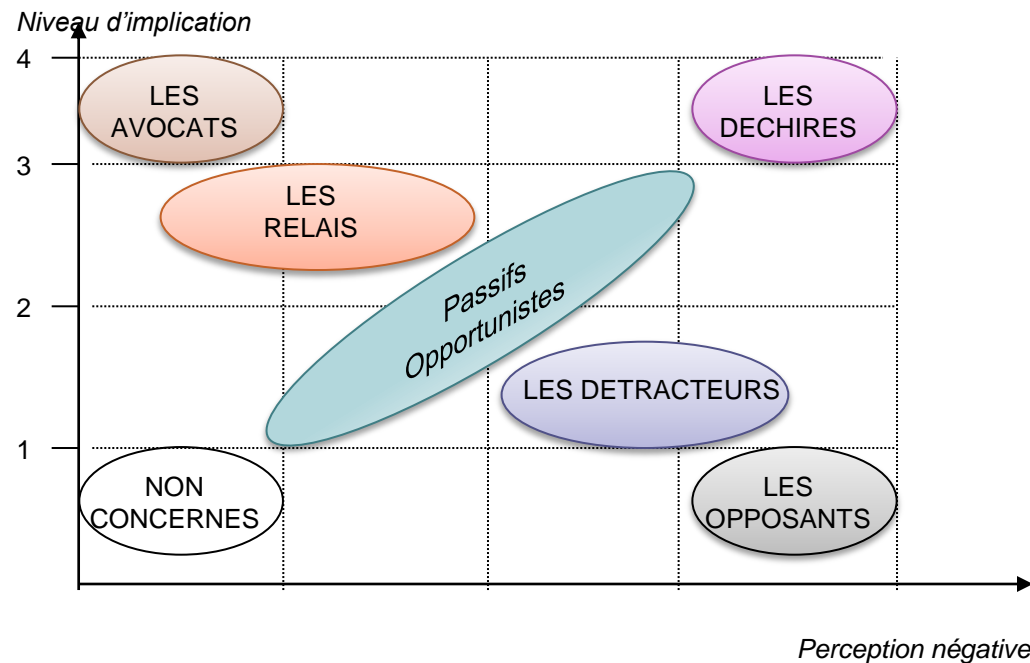
La roue du changement



© 1999 Rosabeth Moss Kanter

OUTIL 6 : ANALYSE DES RESISTANCES

PROACTIFS	OPPOSANTS	PASSIFS
 <p>Favorables au changement, ils se positionnent comme prescripteurs</p>	 <p>Opposés aux projets, ils avancent systématiquement des arguments contre</p>	 <p>En attente de résultats probants, ils veulent être sécurisés</p>
10%	10%	80%



La matrice DRAS

COMPORTEMENTAL



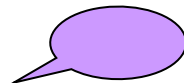
ACTIONS

Les actions sont visibles car elles se matérialisent par des faits précis avec des conséquences très concrètes. Elles sont le plus souvent le fait d'acteurs opposants.



ROUTINES

Les routines sont les « manières de faire » spécifiques à l'organisation qui ont tendance à perdurer et à orienter le comportement des individus. La difficulté est qu'elles ne sont pas formalisées.



DISCOURS

Les discours sont faciles à repérer car formalisés et communiqués. L'émetteur et le contenu sont facilement identifiables mais il est plus difficile de remonter à la source de certaines rumeurs.



SYMBOLES

Les symboles sont un concept très proche de celui de routine. Ils correspondent à des codes portés par des objets, des langages, des vêtements, etc...

VISIBLE

NON VISIBLE

ETAT D'ESPRIT

La finalité du sens pour faire changer

- Selon une enquête menée auprès de 300 personnes dans 50 entreprises françaises, ce qui fait sens c'est :
 - **la participation a un projet** : réalisation de projets individuels et collectifs
 - **la solidarité et la coopération dans le groupe** : plaisir d'être ensemble dans un groupe social identitaire
 - **la professionnalisation et le métier** : se doter de compétences reconnues
 - **le sentiment d appartenance à l'entreprise** : intégration a une communauté



Manager
par
le sens



Les clés
de l'implication
au travail

EYROLLES
Editions d'Organisation