

**Formation**  
**« Conduire le changement dans son organisation »**  
**les 6, 7 et 8 mars 2019 et 4 et 5 avril 2019 – 5 jours**

### Objectifs de la formation

Nos organisations, tant ici qu'à l'international, sont dans une période de changements importants : changements de stratégies d'intervention, de métiers, de modèles économiques, d'organisation interne, etc. Or, il ne suffit pas d'identifier et de décréter ces changements pour qu'ils réussissent. Cette formation apporte des méthodologies et des outils concrets pour faciliter la mise en œuvre de démarches de changement au sein des organisations au niveau des équipes et des personnes.

A l'issue de cette formation, les participant-es disposeront d'une méthode et d'outils concrets pour être en capacité de conduire le changement dans leur propre organisation.

### Contenu détaillé de la formation

La formation abordera les points suivants :

- L'élaboration d'une démarche structurée pour analyser, élaborer, diagnostiquer et piloter un processus de changement
- L'analyse des leviers et résistances au changement des organisations, des équipes et des personnes
- La conduite du changement avec les différents acteurs (gouvernance, direction, tierce personne)
- L'accompagnement au changement : postures, méthodes et bonnes pratiques.

La formation sera organisée selon les 4 activités principales de la conduite du changement.

#### Jour 1 : Cadrer son projet de changement

Après une première étape d'explications générales de la notion de changement et de conduite du changement (étape 0), la formation permettra aux participant-es de savoir clairement identifier et caractériser le projet de changement qu'ils envisagent (étape 1), avec des points de repères sur la conduite du changement en termes de culture d'organisation, de pourquoi on conduit un changement & dans quels contextes types, et de distinction avec les autres démarches d'actions.

Les participant-es devront construire leur projet de changement sur un cas réel. Des outils simples mais structurants appuieront cette journée : les différents types de changements, exemples de processus pour définir les changements nécessaires, et grille de cadrage d'un projet de changement.

#### Jour 2 : Diagnostiquer le changement

Si la première journée était axée sur le contenu des changements qu'il fallait identifier, la deuxième journée sera plus axée sur l'analyse de l'impact de ce projet de changement sur l'organisation et les acteurs, ceux qui auront de près ou de loin la charge de le mettre en œuvre. Plus l'impact de ce changement sera fort, plus la conduite du changement sera nécessaire.

L'objectif de cette deuxième journée est de mener les étapes suivantes de l'analyse :

- Etape 2 : Mesurer l'impact du changement.
- Etape 3 : Identifier le positionnement des acteurs face aux changements demandés.
- Etape 4 : Aider les participants à repérer puis à comprendre l'origine des résistances au changement.

Les participant-es diagnostiqueront leur propre projet de changement avec l'appui du formateur et à l'aide des outils proposés : grilles d'impacts des changements, cartographie des acteurs selon la synergie et leur positionnement, grille d'analyse des changements par acteurs

### **Jour 3 : Piloter le changement**

Une fois que nous connaissons le projet de changement (journée 1) et les impacts sur les acteurs concernés (journée 2), il est possible de passer à l'étape de pilotage de la démarche de changement. L'objectif de cette troisième journée est double :

- Etape 5 : Définir les leviers du changement à mettre en œuvre pour faciliter le changement
- Etape 6 : Piloter la conduite du changement

Les participants définiront les actions de la conduite du changement et le pilotage de leur propre projet de changement avec l'appui du formateur.

Différents modèles et outils seront proposés : les leviers de la conduite du changement, les fonctions du pilotage, et un questionnaire d'évaluation globale des capacités de changement de l'organisation.

**Entre les deux sessions : Le formateur pourra apporter un appui-conseil personnalisé à chaque organisation participante.**

### **Jour 4 et 5 : Accompagner au changement**

Les deux autres jours de la formation auront pour objectifs de :

- Faire un retour d'expériences sur les premières expérimentations d'élaboration de conduite du changement réalisées par les participant·es ;
- Approfondir les postures, techniques et bonnes pratiques de l'accompagnement au changement des équipes et des personnes ;
- Comprendre les processus de changement des personnes et des équipes afin de mieux les accompagner.

L'accompagnement au changement est un sujet très vaste, aux pratiques multiples. Il aide la personne ou une équipe à résoudre le conflit qu'elle entretient avec le changement demandé, ou souhaité, en lui permettant de comprendre sa réalité, d'identifier son problème, d'élaborer des solutions pour y répondre, et de faire des demandes pour l'aider.

Ces différentes techniques sont issues des écoles humanistes de l'accompagnement au changement (Palo Alto, Schutz, Watzlawick, Poter, Kourilsky, etc.), ainsi que des pratiques sociales du renforcement du pouvoir d'agir.

### **Public cible**

La formation s'adresse aux responsables appartenant à la direction d'une ONG de solidarité internationale : administrateur/trice, directeur/trice, délégué·e général·e, responsables de pôle, etc.

Cette formation s'adresse prioritairement aux structures ayant déjà bénéficié du dispositif Frio<sup>1</sup> ou en cours de soutien. Pour autant, dans la limite des places disponibles, l'accès à cette formation pourra être élargie à d'autres ONG membres ou non de Coordination SUD.

### **Méthodes et outils pédagogiques**

Les participant·es seront invité·es à réfléchir aux projets de changement qu'ils ont (ou ont eu) à conduire à travers la méthode et les outils concrets d'analyse qui leurs seront présentés et expliqués.

Les participant·es alterneront entre acquisition de méthodes et d'outils, d'analyse de leur projet de changement, de conseils à leurs pairs sur leurs propres projets de changements.

Des conseils plus personnalisés seront possibles car le formateur remplira également un rôle de conseils sur les projets de changement présentés, et de coach des personnes qui les conduisent.

### **Intervenant**

Stéphane Montier, Co-fondateur et Directeur d'AlterVisio, consultant et coach professionnel - Cabinet spécialisé dans l'accompagnement des organisations, des équipes et des personnes de l'Economie Sociale et Solidarité, dont une grande majorité d'ONG en France et à l'International. [www.altervisio.com](http://www.altervisio.com)

---

<sup>1</sup> Fonds de Renforcement Institutionnel et Organisationnel (FRIO) : <http://www.coordinationsud.org/nos-appuis-aux-ong/dispositif-frio/>