

Les phases de changement:

1. Identifier la vision et ses objectifs:

définir la feuille de route, affecter les sponsors et les leaders du changement (un soutien au niveau du conseil et un engagement complet du leadership sont essentiels).

2. Construire l'équipe de changement et planifier les tâches.

Les domaines à couvrir: people, systèmes, équipement, information

Réviser et mettre à jour:

People : ressources, formation, coaching, soutien,

Systèmes : vérifier l'adéquation et mettre à jour, ou remplacer,

Information : documentation et SI: processus, procédures, accès.

3. Communiquer l'ébauche du plan et s'engager.

4. Engager à tous les niveaux, pour toutes les parties prenantes: sponsors, leaders du changement, et travailleurs (clé) : obtenir leurs commentaires et pensées.

5. Opportunité (Possibilité) d'améliorer, ou modifier, ou adapter le plan.

6. Mise en œuvre:

Point clé - vérifier les résultats à la fin de chaque phase et tâche et demander un retour.

7. Clôturer - vérifiez la réussite, corriger si nécessaire.

Les mécanismes du changement réussi - people et les comportements

Les caractéristiques d'un bon leader du changement : transparence, intégrité, cohérence, compétence : conduisent à la confiance et la conviction.

Le changement proposé doit avoir du sens sur le plan commercial et une analyse de rentabilisation solide. C'est-à-dire qu'il doit «fonctionner» et qu'il doit être soutenu pour «devenir une routine»; il est donc, également important de couvrir les aspects sociaux de manière adéquate et juste en même temps.

L'histoire d'un changement: le voyage a été défini, mais le voyage n'est pas le même pour tous. Il y a un point de départ, des obstacles, des points d'intérêt, des opportunités et des choix à faire. Toutes les routes ne se rejoignent pas, certaines personnes ne pourront pas continuer le voyage, d'autres partiront, de nouvelles personnes le rejoindront : planifiez pour cela, aidez les gens à accepter la situation et trouver leur chemin.

Considérez qu'un changement se mène sur 3 niveaux: individuel, équipe, et entreprise.

Le changement doit être traité à tous les niveaux: objectifs, avantages, capacité de réalisation et durabilité.

Changer le comportement est la clé pour aboutir:

1. compréhension et acceptation : communiquer et s'engager,

2. soutenir et faciliter la transformation : formation et systémique,

Shane HAWKINS – La Changement Réussite

3. renforcement : coaching et leadership.

Pensée: nous voulons que les gens changent, fassent les choses différemment, donc, le point commun, le point de convergence, doit être à l'individu.

Communiquer le changement à l'individu:

pourquoi, quoi et comment. Il faut répondre à la question: «quels sont les avantages pour moi» - en se rappelant que la réponse peut parfois être «un nouveau départ avec une autre entreprise»; dans chaque cas, soutenez le changement pour eux aussi....

People Centered Implementation (PCI) Model Success Factors

Shared Change Purpose
Effective Change Leadership
Powerful Engagement Processes
Committed Local Sponsors
Strong Personal Connection
Sustained Personal Performance

Prosci Change Management Levers

Communications lever
Sponsor roadmap lever
Coaching lever
Training lever
Resistance management lever

Change Leader's Roadmap phase

Phase I - Prepare to Lead the Change
Phase II - Create Organizational Vision, Commitment & Capability
Phase III - Assess the Situation to Determine Design Requirements
Phase IV - Design the Desired State
Phase V - Analyse the Impact
Phase VI - Plan & Organize for Implementation
Phase VII - Implement the Change
Phase VIII - Celebrate and Integrate the New State
Phase IX - Learn and Course Correct