



Piloter le changement : stratégies et outils d'intervention

Les administrations cherchent sans cesse à améliorer leur efficacité et leurs pratiques tout en s'inscrivant dans une trajectoire de long terme. Les changements ne doivent pas être vus comme une menace, mais comme l'occasion, pour l'institution, d'accroître sa capacité de se renouveler. Ce séminaire présente les connaissances et le savoir-agir nécessaires pour mener à terme et de façon articulée les mutations qui s'imposent et qui affectent tant le devenir de l'administration que les pratiques des acteurs.

OBJECTIFS PRATIQUES

- ✓ **Maîtriser** les méthodes d'analyse du contexte institutionnel et organisationnel.
- ✓ **Formuler** les orientations stratégiques du changement.
- ✓ **Planifier** et **gérer** les étapes d'un processus de changement.
- ✓ **Mobiliser** et **concilier** les intérêts des différents acteurs.
- ✓ **Gérer** et **évaluer** l'implantation du changement.



🎯 CLIENTÈLE CIBLE :

- **Directeurs(trices)**
- **Secrétaires généraux**
- **Chefs de division**
- **Chefs de service**
- **Cadres et agents(es) devant planifier, implanter et suivre des changements organisationnels**

DURÉE : 2 semaines

THÈMES ET CONTENUS

- **Changement organisationnel** : L'administration et son environnement. Évolutions et mutations organisationnelles. Orientation stratégique du changement. Diagnostic des processus de fonctionnement, culture organisationnelle, causes des résistances, formulation des objectifs, échéanciers.
- **Modèles d'analyse** : Revue de l'approche systémique. Grands points des approches structurelles et organisationnelles, modèle de champ de forces. Approche DIRO et les autres approches. Systèmes intégrés. Choix raisonné entre options. Stratégie de déploiement.
- **Réactions psychologiques** : Comportements, attitudes (positives et négatives), craintes (perte d'avantages et de privilèges, nouvelles technologies, etc.). Tentations et espoirs des acteurs.
- **Approches et stratégies d'intervention** : Pouvoirs et implications des acteurs. Communauté d'intérêt et masse critique d'appuis. Mécanismes de coordination et de conciliation, mobilisation des acteurs. Le « leadership » du décideur du changement.
- **Implantation du changement et gestion des résistances** : Implantation, période et étapes de transition. Questionnements, déséquilibres, hostilités, conflits. Communications et échanges. Difficultés liées au contenu. Réajustements continus.
- **Évaluation du changement** : Suivi en continu du degré d'atteinte des objectifs. Choix des critères et indicateurs de changement, choix des outils. Seuil de performance. Mise en place d'outils pour appréhender les changements futurs.