



ITERAL

M A N A G E M E N T

ÇA CHANGE TOUT !

Gestion du changement
Implanter sans se planter





NOTRE MÉTHODOLOGIE - NOS SERVICES

Pour gérer votre changement nous utilisons la méthode ADKAR® (ADKAR® est une marque déposée de la société PROSCI®). Nos experts sont certifiés par PROSCI pour utiliser cette méthode. Nous offrons les services suivants :

- Change manager en délégation
- Soutien de votre change manager
- Elaboration de votre stratégie de changement

La méthode ADKAR® se base sur le principe suivant : les changements durables au sein d'une organisation ne peuvent se produire que si les individus changent aussi.

Cette méthode facilite donc le changement individuel afin de maximiser les chances de succès collectif et ainsi augmenter le ROI de vos projets. Elle permet de gérer et d'accompagner de près les questionnements, les émotions et les craintes du staff et est complémentaire à la gestion de projet.

L'acronyme ADKAR® décrit les 5 étapes successives de la gestion du changement.

Une étape manquante = Changement en péril



A pour Awareness – Faire prendre conscience

La première étape évite les confusions et les rumeurs en analysant le contexte du changement et en structurant la communication pour en expliquer clairement les raisons.

D pour Desire – Susciter le désir

Cette étape prévient les résistances et crée le désir de changement. Il s'agit d'anticiper les attentes et les résistances, d'identifier les leviers de motivation personnels et d'ouvrir le dialogue avec le personnel impacté

K pour Knowledge – Diffuser les connaissances

La troisième étape élimine l'anxiété découlant des nouvelles compétences nécessaires au changement. Il s'agit d'identifier les nouvelles compétences et habitudes à acquérir, d'établir le plan de formation avec les RH et les responsables de ligne et de s'assurer de la bonne intégration des actions de formation dans le plan du projet.



A pour Ability – Développer les aptitudes

Cette étape supprime les frustrations liées à la difficulté de mettre en pratique les savoirs acquis. Elle repose principalement sur la préparation d'un plan de coaching et sur le soutien à l'application des nouvelles connaissances dans le quotidien.

R pour Renforcement – Consolider les processus

Cette dernière étape renforce les nouveaux processus. Un changement n'est réussi que quand il devient une habitude. Il faut valoriser les collaborateurs-trices qui réussissent à intégrer les nouvelles pratiques. Si nécessaire, elle permet aussi d'inhiber le réflexe consistant à retomber dans de vieux schémas à la moindre difficulté.

STRATÉGIE DU CHANGEMENT

PRÉPARER VOTRE CHANGEMENT MAJEUR

Pour accompagner un changement majeur dans votre organisation, nous vous proposons d'élaborer une stratégie d'accompagnement pour passer les différents caps importants et éviter confusion, blocages, résistances et frustrations de parties prenantes.

Une telle stratégie vous permettra de considérer et de mesurer l'adoption du changement dans votre organisation. Elle augmentera vos chances de succès de vos projets en :

- réduisant l'incompréhension
- favorisant l'acceptation du changement
- évitant les retours en arrière.

NE PAS OUBLIER UNE ÉTAPE

Etablir une stratégie de gestion du changement vous permettra d'avoir une vision d'ensemble sur les étapes du changement avant même de lancer votre projet et ainsi de planifier l'effort que représente ce changement pour votre organisation.

QU'EST-CE QU'UN-E CHANGE MANAGER ?

Le-la change manager fonctionne en trinôme avec le-la mandant-e (sponsor) et le-la chef-fe de projet pour préparer la stratégie de conduite du changement afin d'intégrer dans le plan du projet les activités qui permettent de gérer les résistances au changement de parties prenantes.

- Il/elle analyse le changement et son contexte pour préparer une stratégie de gestion du changement
- Il/elle prépare les actions de gestion du changement et les mesures de suivi.
- Il/elle met en place les indicateurs d'intégration du changement.

COMMENT FONCTIONNER ENSEMBLE ?

- Le trinôme établit une approche sur mesure de stratégie de gestion du changement en s'appuyant sur l'expertise du change manager.
- Le change manager éclaire le sponsor sur son rôle dans le changement.
- Le change manager soutient le projet et appuie ses recommandations sur des outils d'analyse et de suivi pertinents à chaque situation.
- Chaque étape du changement est activement mise en œuvre par l'équipe projet.



Itéral Management

Est actif depuis 1996 dans le domaine de la formation et du conseil aux entreprises, en mettant au service de ses clients des compétences pointues dans le domaine de la gestion de du changement et de projet et du management.

Nos consultants possèdent des certifications professionnelles mais surtout une réelle expertise du terrain, une approche éprouvée et approuvée par nos clients. Le bon équilibre entre l'intensité de la transformation et la capacité de votre organisation. Cette approche est respectueuse de votre organisation, de ses valeurs, de ses employés et de leur fonctionnement.



Nos clients

PME ou multinationales, publiques ou privées, évoluant dans l'économie de marché ou à but social et non-lucratif, toutes sortes d'organisations font appel à nous.

Parmi elles :

- BG Ingénieurs-conseils SA
- Bobst SA
- Camille Bloch
- CHUV Hospices cantonaux vaudois
- CIO Comité International Olympique
- ECA, Vaud
- EPFL Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne

- European Athletics
- Globaz SA
- MSF Médecins sans frontières
- Offices de l'Administration fédérale
- Romande Energie
- Services des administrations cantonales GE, VD, FR, NE, JU
- Transports Lausannois
- Villes de Renens, Pully, Yverdon, Nyon, La Chaux-de-Fonds

Langues de travail : Français et anglais



www.iteral.ch

Chemin de l'Epenay 6
CH – 1270 Trélex
021 617 55 75
info@iteral.ch