

• Accompagner le changement

Transitions, changements, restructurations, crises, bifurcations, réorganisations... les entreprises se trouvent aujourd'hui au cœur de turbulences peu prévisibles qui demandent toujours plus de flexibilité aux collaborateurs. Alors que les dirigeants sont responsables de la pérennité économique de l'entreprise et de la santé de chaque salarié, leurs projets de changement se heurtent régulièrement à des résistances individuelles et collectives. Ces résistances correspondent aux premières phases de déni, colère et marchandage inhérentes à tout changement (Cf. *La courbe du deuil*, Küber-Ross, 2009).

Pour prendre du recul et enclencher une remise en question globale de l'organisation de travail, l'intervention d'un acteur externe peut s'avérer nécessaire. Accompagner le changement, c'est aider les équipes à faire leur deuil d'une situation passée et les guider sur le chemin de la remobilisation et du réengagement !

Nous procédons systématiquement à un diagnostic qui permet d'établir une photographie de la situation de l'entreprise et qui sert de base de réflexion pour établir un plan d'action opérationnel.

Objectifs

- Rendre une équipe ou une entreprise autonome dans la conduite des changements.
- Stimuler l'intelligence collective pour décliner un plan d'action opérationnel de performance.
- Co-construire une culture de qualité de vie au travail.
- Dédramatiser un conflit, renforcer le lien social.



Un plan d'action co-construit sur-mesure :

DIAGNOSTIC

Le plan d'action s'appuie sur un **diagnostic** réalisé en amont, faisant état de vos besoins et attentes spécifiques :

- Entretiens individuels et collectifs.
- Restitution du diagnostic aux acteurs.
- Préconisations et validation du plan d'action.

Le coaching individuel

Un coach certifié accompagne un collaborateur ou un dirigeant à :

- ✓ Travailler sa posture et ses modes de relation à l'autre.
- ✓ Retrouver de l'énergie et du sens au travail.
- ✓ Gérer son stress et prioriser les actions à mener en période de fort enjeux.

Formation « Pilotage des hommes »

Renforcer le management, clé de voute de la coopération vers le changement :

- ✓ Identifier les difficultés d'une équipe et les ressources pour y répondre.
- ✓ Canaliser le stress d'une équipe.
- ✓ Affirmer son autorité managériale.

La formation « Vivre le changement »

- ✓ Amener chacun à prendre conscience de son rôle, ses forces et agilités.
- ✓ Outiller les managers pour fédérer leurs équipes autour de la culture d'entreprise.
- ✓ Utiliser les ressources de l'organisation pour coopérer dans le sens du changement.

Le co-développement

- ✓ Mieux se connaître pour ajuster ses modes de fonctionnement.
- ✓ Renforcer son appartenance professionnelle via des temps de partage privilégiés, entre pairs.
- ✓ Comprendre les enjeux de son entreprise.

La formation « Communication »

- ✓ Adopter une écoute assertive et respectueuse.
- ✓ Exprimer ses émotions sans violence.
- ✓ Fédérer autour de la culture d'entreprise.

Les séminaires/ team-building

- ✓ Retrouver du sens au travail.
- ✓ Renforcer la cohésion d'une équipe autour du nouveau projet d'entreprise.
- ✓ Sortir du cadre de travail habituel pour intégrer de nouveaux ancrages.
- ✓ Communiquer sur un changement d'envergure.

• **Accompagner le changement**



Outils (selon les prestations intégrées au plan d'action) :

- Tests et indicateurs de personnalité : EAE®, MBTI®, TMP®, PerformanSe®, Two B-R®
- Outils projectifs
- Outils systémiques
- Entretiens individuels et collectifs



Ces actions peuvent être employées :

- Pour augmenter la performance de l'entreprise.
- Pour accompagner une réorganisation ou une fusion.
- Lors d'un changement de gouvernance
- Pour adapter l'organisation de travail, suite à une réforme législative
- ...



Témoignage :

Nous sommes intervenus pour une société du secteur agroalimentaire qui, suite à un rachat, souhaitait accompagner ses équipes pour faire face au passage d'une production « artisanale » vers des modes de production « haut-débit ». Notre périmètre d'action ciblait le responsable de la plateforme, les trois managers et l'équipe de techniciens.

Le diagnostic effectué par entretiens auprès des acteurs clés a mis en avant la nécessité d'agir sur trois pôles : l'organisation de travail, l'exercice de l'autorité hiérarchique et la communication. Parallèlement au coaching du responsable, 6 séquences de travail et de réflexion avec les équipes ont été animées par un consultant expert qui s'est adapté à l'équipe tout au long du processus. La posture responsabilisante du consultant a permis au groupe de trouver son rythme et d'être pleinement acteur. En amont, un travail sur les valeurs a assuré l'engagement de chacun dans la démarche de changement et la co-création d'une nouvelle culture d'entreprise.

Par retour d'expérience, les deux séances de débriefing à 6 et 12 mois ont permis au groupe d'ancrer les acquis, d'analyser la nouvelle organisation en place et la progression en terme de performance humaine.



Galiléa

1 rue de Buffon 49100 Angers & 79 route du chêne – Bât. In Extenso – BP 20058 - 72232 Arnage Cedex

Tél. : 02 41 05 05 20 - www.galilea-rh.fr - contact@galilea-rh.fr