

SYSTÉMISER

L'art de réussir le changement systémique

Systémiser pérennise le changement systémique et culturel

Agir sur l'intelligence collective a un fort impact positif sur la performance, le climat de travail, la communication, les coûts de main-d'oeuvre, la satisfaction et la rétention du personnel et des clients et sur plusieurs enjeux systémiques déterminants du succès de votre organisation.

POUR QUI

- ★ Équipes de direction et conseils d'administration
- ★ Gestionnaires et leaders à tous les niveaux hiérarchiques
- ★ Comités de pilotage de projets d'envergure

OBJECTIFS, PARCE QU'IL FAUT QUE LA MENTALITÉ SUIVE

Apprendre une gestion de projets puissante sur le plan culturel

- ★ Planifier et réussir vos projets de changement systémique
- ★ S'en servir pour enraciner LA culture qui vous convient
- ★ Maîtriser la technique du ferroutage

Le ferroutage



VUE D'ENSEMBLE

Profil organisationnel

Questionnaire en-ligne pour l'équipe de direction et les parties prenantes

Un portrait sommaire de l'organisation et de son modèle organisationnel actuel

1. Réflexion

- Apprendre le modèle de gestion du changement systémique
- Définir les objectifs culturels
- Identifier les projets porteurs
- Évaluer les 5 leviers essentiels au changement

Conduite de la réflexion
préalable sur le terrain

2. Engagement

- Bilan de la phase 1
- Dégager une vue d'ensemble du projet
- Engager et outiller les parties prenantes
- Élaborer un plan d'action et un plan de communication

Préparation et démarrage du
projet sur le terrain

3. Transformation

- Bilan des phases 1 et 2
- Lancer le projet
- Maîtriser le ferroutage
- Faire un rapport préliminaire
- Réaliser les projets porteurs
- Entretenir les 5 leviers essentiels au changement

4. Autonomisation

Mesurer les résultats et faire un diagnostic du changement

Pérenniser l'amélioration continue

Reprendre le cycle depuis la phase 1 de façon autonome

SYSTÉMISER

L'art de réussir le changement systémique

MÉTHODOLOGIE

- ▶ Formation des leaders et comités aux phases I et II, coaching par la suite
- ▶ Mise en oeuvre de vos projets organisationnels tout au long du processus
- ▶ Les gens se coachent entre eux et développent leur habileté à transmettre ces compétences à autrui
- ▶ Prérequis : le programme *Autonomiser* (sauf pour l'atelier de sensibilisation d'une demi-journée)

AVANTAGES

- ▶ Diagnostic rapide de votre modèle organisationnel actuel
- ▶ Forte crédibilité de votre gestion du changement = engagement et mobilisation
- ▶ Intervention résolument axée sur le transfert des apprentissages tout au long = vous êtes accompagnés tout au long et par-delà si vous le souhaitez
- ▶ Des outils pour former les parties prenantes, planifier les actions et gérer la communication
- ▶ Compétence acquise 100% transférable sur tous vos projets

RÉFÉRENCES

PELLERIN, François, *AUTONOMISER : L'art de déléguer et de développer l'intelligence collective*, 2024, inspiré de 25 ans de pratique en psychologie organisationnelle et par :

- ▶ BÉLIVEAU, J., CHAMPAGNE, F. (dir.). *Guide de mise en œuvre et de pérennisation d'une approche de gestion, de soins et de services centrée sur la personne dans les organisations de santé et de services sociaux*. Éditions de l'Université de Sherbrooke et de l'Université de Montréal, 2016, 97 p
- ▶ SENGE Peter, *La cinquième discipline : L'art et la manière des organisations qui apprennent*, FIRST Editions, 1992 (plusieurs ré-éditions depuis);
- ▶ SENGE Peter, ROBERTS Charlotte, ROSS Richard, SMITH Bryan, KLEINER Art, *La cinquième discipline: Le guide de terrain. Stratégies et outils pour bâtir une organisation apprenante*, FIRST Editions, 2000.

Pour plus de détails, svp communiquer avec

Kristel Louboutin

kristel@intercoherence.com, 438-378-1747

ou avec l'auteur

François Pellerin M.Ps.

francois@intercoherence.com, 514-268-2896

