

Les petits déjeuners Akor Consulting

Management-Leadership-Coaching

Comment piloter le changement ?

Edito

Le petit déjeuner du 4 avril a permis aux participants de réfléchir à la problématique suivante : « Management-Leadership-Coaching, comment piloter le changement » ?

Nombre d'entre vous ont répondu présents à notre invitation à l'Hôtel de Crillon.

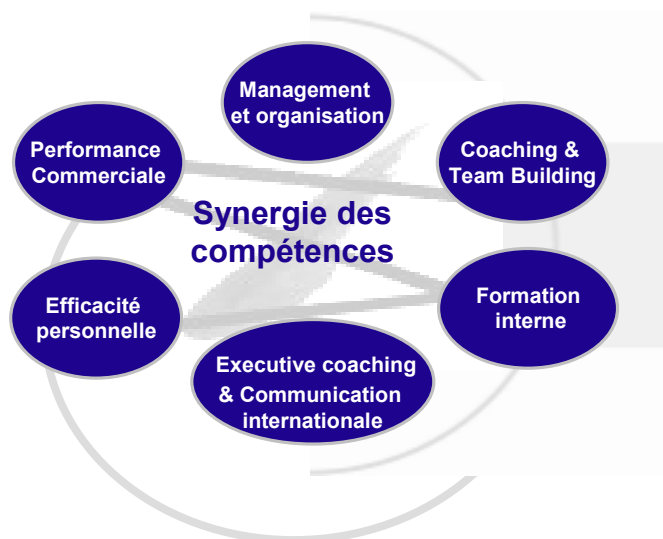
Les axes de réflexion du petit déjeuner

- ☛ Manager, Leader, Coach : quelle casquette pour quelle situation de changement ?
- ☛ Comment dynamiser la performance des équipes dans un nouveau contexte ?
- ☛ Comment mesurer le retour sur investissement de votre projet de changement ?

L'équipe Akor Consulting remercie les participants pour la qualité de leurs témoignages et leur contribution à la réussite de ce petit déjeuner.

Performance = Motivation x Compétence - Interférences

Le cabinet Akor Consulting



Nos prochains événements

« L'Assessment Center dans vos recrutements, formations et mobilités internes ».
Maison de la Recherche - Déjeuner - Jeudi 4 mai 2006.

« Dynamisez la performance de vos équipes de vente ».
Hôtel de Crillon - Petit déjeuner - Jeudi 22 juin 2006.



Hôtel de Crillon, 4 avril 2006

Les intervenants

- ☛ Claude Mattio
PDG Groupe Akor
Coaching stratégique
- ☛ Gilles Bassereau
Consultant - Coach
Conduite du changement
- ☛ Rose-Marie Aires
Consultante
Ressources Humaines

Les participants

Parmi les participants, étaient présents :

- ☛ Isabelle Armand
Resp. RH, Leasecom
- ☛ Stéphane Cocagne
Resp. RH, Mutuelles UMC
- ☛ Céline Gautrais
Chargée de formation, Mango
- ☛ Jean Lautrey
PDG, AGDE
- ☛ Christophe Glomet
Dir. Réseau, Tradi Plus
- ☛ Sabine Schott
DRH, Casalonga Josse
- ☛ Céline Pennec
Resp. RH, Hachette-livres

...

Nos partenaires

Agnès B. – Air Caraïbes – Alain Mikli
Armand Thiery – Best Mountain
Cadbury France – Cerrer – Chattawak
Chantelle – Chevignon – Club Med
Copy Top – DFA Aelia – Ebay – Ecran
Esprit – Fabio Lucci – Fedex
FMP – Géo – Galeries Lafayette
Gérard Darel – Groupe Envergure
Holiday Inn – Lacoste – La city
Lexmark – Lulu Castagnette
Maje – Manfield – Mango – Marc Orian
Marithé & François Girbaud
Ministère de l'Economie, des Finances
et de l'Industrie – Mytsuko – Morgan
Nouvelles Frontières – NRJ Group
Pier Import – Pierre et Vacances
Risc International – Saipem – Sagi
Société des Auteurs et Compositeurs
Dramatiques – Saunier Duval – Tati
Vitalicom – Wanadoo – Zapa...



Hôtel de Crillon, 4 avril 2006

Vous n'avez pas pu assister à ce petit déjeuner, inscrivez-vous dès maintenant au petit déjeuner du 21 septembre 2006.

CONTACT

Jennifer Fautsé
contact@akorconsulting.com
Tél : (00 33) 1 40 38 87 87
Fax : (00 33) 1 40 38 87 88
34, boulevard des Italiens
75009 Paris
www.akorconsulting.com

Management-Leadership-Coaching, comment piloter le changement ?

Les types de changement

Pour mobiliser une équipe autour d'un projet, il convient de contextualiser le changement nécessaire. S'agit-il d'un changement de cadre de références ou d'une évolution ?

Deux approches distinctes de conduite de changement co-existent. La première, opérante par approche empirique « essais, erreurs » semblent montrer ses limites dans des changements profonds et / ou dans des environnements complexes.

La deuxième, une conduite basée sur une stratégie fine / anticipée / globale apporte des résultats dans les modifications organisationnelles « macro » et dans les situations de freins aux changements. Ces critères d'évaluation des risques ont été abordés dans l'outil PB créé et présenté par Akor consulting.

Le changement et les hommes

Les échanges entre les participants nous ont permis d'identifier ce qui permet de créer des dynamiques de changement :

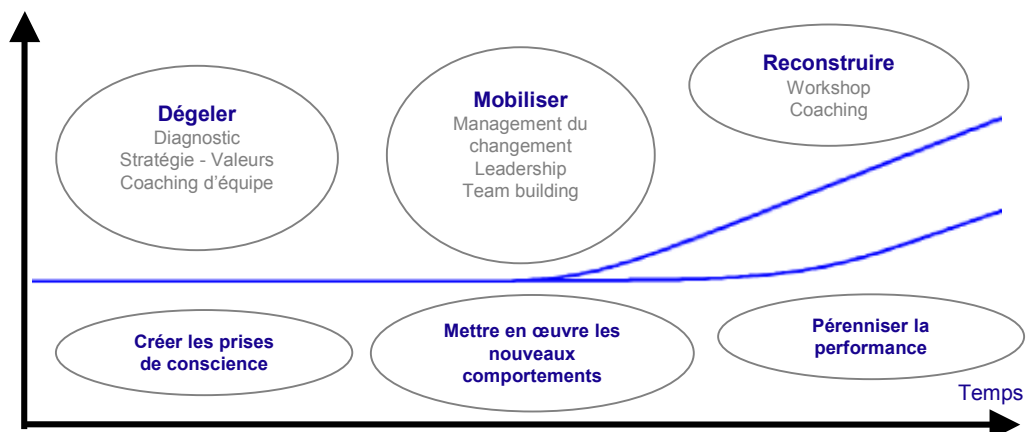
- ☛ Recenser en interne les agents moteurs dans un contexte de changement.
- ☛ Tous les managers de proximité, porteurs de sens, élargissent leur portefeuille de compétences : le manager peut « emprunter » au coach ses capacités à réaliser des prises de conscience en phase de préparation de changement. Savoir faire preuve de leadership dans les phases de reconstruction accélère les dynamiques. Enfin par le cadrage et la rigueur, les méthodes managériales stabilisent le changement.

Mesurer le retour sur investissement

Le retour sur investissement s'évalue en mesurant le gain de temps espéré dans la mise en œuvre des projets. Ce gain de temps doit être cumulé avec la production supplémentaire réalisée par le groupe projet.

Pour conclure

- ☛ La notion d'alignement stratégie / valeurs / objectifs communs permet la réussite du changement.
 - ☛ Chaque phase de changement nécessite des approches spécifiques.
- L'équipe d'Akor Consulting a présenté des modélisations issues de ses grands chantiers de changement menés avec succès avec des entreprises leaders.



Vos réactions à l'issue du petit déjeuner

« Bonne animation et complémentarité des intervenants. Benchmark et échanges ».
Guillaume Lorigoleur, **Pierre & Vacances**

« Très complet, très diversifié ».
Isabelle Armand, **Leasecom**