

MANAGER UN CHANGEMENT

Nous sommes dans l'ère du changement permanent, les organisations, les équipes et les personnes sont impactées par de nombreux changements.

Tous les changements sont générateurs d'opportunités, mais aussi de pertes de repères et de stress.

Quelle que soit sa nature, le changement doit être accompagné pour atteindre les objectifs attendus et réduire le gaspillage des énergies et la perte de motivation.

La formation donne les clefs pour accompagner la transition d'une personne et/ou d'un collectif



INFORMATIONS GENERALES

- Modalité : intra
 - Toute personne en charge d'accompagner des changements
 - Toute équipe travaillant ensemble sur un changement
- Durée : 1 à 3 jours
- Prérequis : aucun

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Comprendre les enjeux de la conduite du changement pour adapter son action selon le changement
- Identifier les catégories d'acteurs et leur position face au changement.
- Traiter les résistances, les freins et les blocages
- Sélectionner les actions assurant la réussite d'un changement spécifique
- Préparer et mettre en œuvre un plan de transition et de communication autour du changement.
- Mobiliser une équipe sur un projet lié à un changement
- Accompagner le changement jusqu'à la stabilisation

UNE FORMATION ADAPTEE A VOTRE CONTEXTE

Le programme est construit de façon agile :

- Adapté aux contextes des apprenants lors de la préparation
- Adapté par le formateur expérimenté centré sur les participants et pas sur le contenu

Avant la formation :

- Entretien téléphonique (attentes complémentaires, situations à traiter et éléments de contexte)
- Envoi d'un questionnaire individuel pour recueillir les attentes et situations des participants



LE PROGRAMME

Le changement

- Un monde qui change (VICA : Volatile, Incertain, Complexe et Ambigüe)
- La nécessité de
- Ce qui a changé dans le management du changement

Retour d'expérience des changements précédents et en cours

- Ce qui renforce la capacité du collectif à réussir les changements
- Ce qui fait réussir un changement

Les dimensions et la perception du changement

- Le changement : une question de point de vue
- Différence entre projet, changement et transition
- Rôles et actions du manager dans le changement
- Accompagner le passage de la vallée du désespoir

Les réactions individuelles :

- Le cycle d'évolution individuel dans le changement
- Les actions pour accompagner la transition de chaque situation

Les actions managériales dans un changement collectif :

- Cadrer le changement : Ce qui change / ne change pas
- Identifier les risques et les impacts du changement
- Définir les actions clés

Le changement en mode projet

- Piloter et accompagner le changement en mode projet
- Réussir le passage de « la vallée du désespoir »
- Construire un plan de transition : communication et action

Gérer le collectif

- Identifier les acteurs et leurs jeux dans le changement
- Mobiliser les alliés par des actions adaptées
- Coconstruire avec les acteurs

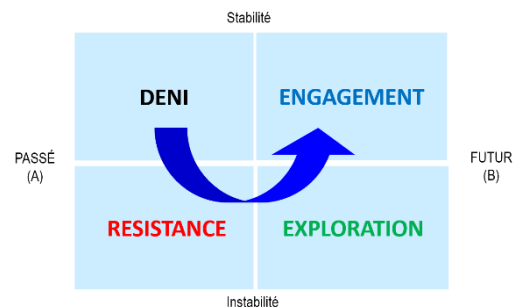
Communiquer pour accompagner le changement

- Développer une communication adaptée aux situations de changement et aux acteurs
- Gérer les aléas et les changements du changement

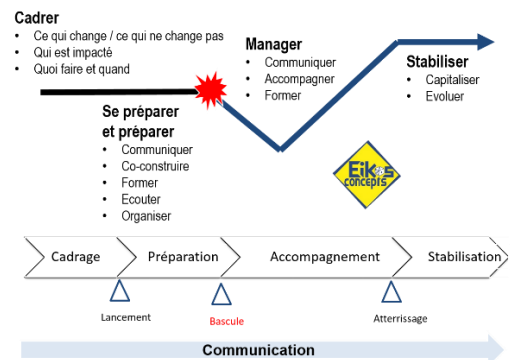
Accompagner le développement des compétences et la prise de nouvelles habitudes

- Les postures d'accompagnement dans le changement
- Piloter la stabilisation
- Assurer le retour d'expérience

Plan d'action individuel ou collectif



Le changement en mode projet



METHODE

De la pratique, du concret, des échanges pour valider ce qui fonctionne, perfectionner ce qui est nécessaire sans tout changer !

La formation repose sur une pédagogie **participative, active et ludique**.

Chaque séquence est construite sur un rythme en 4 temps :

Sensibilisation - Explication - Appropriation – Transfert

Les méthodes et outils sont découverts en situation grâce à une alternance de :

- Jeux pédagogiques conçus et développés par Eikos Concepts
- D'exercices concrets ou de jeux de rôle



Les contenus et exercices de la formation sont compilés dans un **livret stagiaire**. Il est structuré à partir de fiches thématiques décrivant les points clés de chaque thème abordé. Il permet aux participants de recueillir de manière interactive les idées, suggestions, astuces et bonnes pratiques.

LES +

- Les formateurs sont des praticiens expérimentés de la conduite du changement, ils partagent leurs bonnes pratiques et accompagnent les participants. Ils peuvent adapter la formation en fonction des participants et leurs attentes
- Formation pratico-pratique alternant :
 - Les activités de sensibilisation (20%),
 - L'apport et la pratique de méthodes utiles (20%)
 - Les échanges et cas pratiques en ateliers (60%)
- Alternance de cas génériques d'illustrations (pour prendre du recul) et de cas spécifiques d'application (pour agir après la formation)

Quelques activités illustratives (Exclusivité Eikos concepts)

- « Qui est où » : identifier la réaction de différents acteurs et les solutions les plus adaptées
- « Les experts » : adapter son action en fonction des réactions (mise en situation)
- « Ça change ? » : identifier dans un changement ce qui reste stable et ce qui bouge (cas pratique)
- « Réunion d'information » : identifier le positionnement d'un acteur dans un changement
- « La brasserie » : Appliquer la stratégie des alliés pour sortir d'une situation bloquée
- « Imposition ou implication ? » : comment associer les équipes dans un changement (préparation en équipe puis présentation)
- « Le grand départ » : Mobiliser et engager un groupe en adaptant sa communication

Praticiens depuis des années, nous maîtrisons des dizaines d'activités utiles, nous choisirons celles qui répondent le mieux à vos besoins.

Concepteurs pédagogiques et spécialistes de la gamification, nous pourrions concevoir des activités spécifiques.

Références : Decathlon, CNAV, IGN, CEA (DEN, DRT, DAM, DRF), CNRS, Lyreco, Groupe Chantelle, Eclaireurs et Eclaireuses De France, Orange, Solvay, RTE-France, ...