

MANAGER UN CHANGEMENT

Nous entrons 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

- Public concerné : toute personne en charge d'accompagner des changements
- Participants par session : 12 participants maximum
- Durée : 2 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

LE PROGRAMME

Les dimensions et la perception du changement

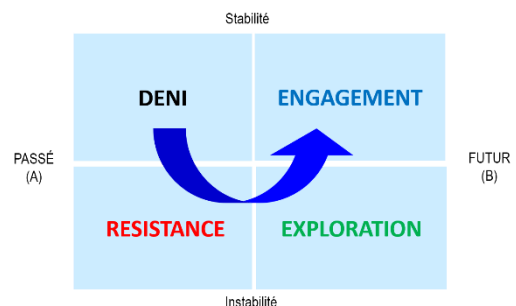
- Le changement : une question de point de vue
- Différence entre projet, changement et transition
- Rôles et actions du manager dans le changement

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



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
- Développer une communication adaptée aux situations de changement et aux acteurs

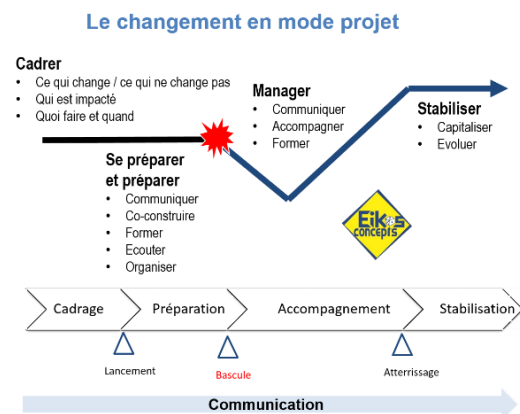
Gérer le collectif

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

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



METHODE

Pédagogie active, participative et ludique reposant sur des jeux pédagogiques, des études de cas, des mises en situation et différents exercices



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 :

- *Jeu en équipes sur le changement (jeu de plateau avec pions et cartes)*
- *« 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 (mise en situation)*
- *« Imposition ou implication ? » : comment associer les équipes dans un changement (préparation en équipe puis présentation)*

