

Conduire et accompagner le changement



Objectif

Préparer la mise en place d'un changement dans la structure pour le conduire à terme collectivement en accompagnant les équipes dans les différentes étapes du processus.

Modalité pédagogique —

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Le changement est un des principaux facteurs de risques psychosociaux, lorsque sa conduite n'est pas assez préparée ou suffisamment accompagnée. Définir un cap, une vision, un sens et donner l'élan sont les compétences premières du leader souhaitant impulser un changement avec efficacité et bienveillance.

Cette formation-action permet de réaliser un métrage de son équipe, de qualifier le changement souhaité, rendre les salariés acteurs, construire des pratiques, étapes et communications, anticiper les réactions et craintes pour les accompagner avec les outils phares de relation et communication managériale.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Qualifier le changement et identifier ses dynamiques.
- Évaluer ses capacités et celles de l'équipe face au changement.
- Définir un cap motivant et donner envie.
- Impliquer, motiver et rendre les collaborateurs acteurs du changement.
- Prévenir et gérer les conflits liés au changement.
- Accompagner le changement par la présence managériale.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Qualifier le changement et identifier ses dynamiques

- Différencier l'accompagnement (managers) et la conduite du changement (direction).
- Le cycle du changement et ses étapes.
- Identifier les différents niveaux et catégories de changement.
- Mesurer les impacts subjectifs et objectifs du changement.

2 Évaluer ses capacités et celles de l'équipe face au changement

- Clarifier son propre rapport et ses aptitudes à la conduite du changement.
- Déceler les potentiels de ses collaborateurs.
- S'adapter par le management situationnel.
- Reconnaître les positionnements des collaborateurs dans les étapes du changement.

3 Définir un cap motivant et donner envie

- Choisir entre sens et vision en fonction du niveau de changement.

- Élaborer une vision motivante à travers les 6 critères de réussites.
- Imaginer et concevoir un chemin prévisionnel.
- Déterminer des indicateurs de réussite progressifs et motivants.
- Partager efficacement le sens ou la vision.

4 Impliquer, motiver et rendre les collaborateurs acteurs du changement

- Identifier les causes de résistance majoritaire.
- Adapter sa communication aux profils de ses interlocuteurs.
- Co-construire en équipe le chemin du changement en facilitant la participation.
- Combiner objectifs individuels et collectifs, de progrès et de contribution.
- Jalonner le changement de rendez-vous positifs (célébrations, réussites intermédiaires, ...).
- Démier les obstacles internes à l'implication des collaborateurs.
- Ancrer les nouvelles pratiques pour acter progressivement le changement.

FORMATION



Recommandée



Qualifiante

— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence —

CAC01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction et encadrement.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des savoir-faire, savoir-être et acquis. Délivrance d'une attestation individuelle de formation ainsi qu'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.