

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Être acteur dans les évolutions actuelles, se préparer et préparer son équipe au changement est une compétence clé incontournable aujourd'hui.

Dans le contexte actuel où le rythme des changements s'accélère et face aux bouleversements que représentent les changements d'organisation, il est indispensable que les managers et les responsables puissent accompagner leurs équipes afin d'obtenir l'adhésion des collaborateurs et les aider à gérer les tensions inévitables générées par ce projet.

COMPETENCE VISEE

Accompagner ses équipes au moyen d'outils efficaces et faire adhérer ses collaborateurs au changement

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- ✓ Appréhender les mécanismes du changement pour mobiliser ses collaborateurs et gérer les résistances individuelles et collectives
- ✓ Utiliser les outils et les méthodes adaptés pour conduire le changement
- ✓ Communiquer dans un contexte de changement.

PROGRAMME

Jour 1 (matin)

Accueil, introduction et tour de table

1. POURQUOI LE CHANGEMENT ?

- Les changements actuels et à venir dans notre environnement
- La nécessité du changement
- Les points communs à tous les changements
- Les différents types de changement et leurs conséquences
- Les principales objections au changement
- Les freins au changement dans notre organisation
- Les conditions de réussite de tout changement : pertinence et efficacité (*discussion*)
- Analyse des principales causes d'échec des projets (*études de cas*)

Autodiagnostic de ma stratégie de changement.

Validation des acquis : études de cas

2. LES PROCESSUS INHERENTS AU CHANGEMENT

- Le référentiel
- L'objet du changement
- Les agents du changement et les acteurs concernés
- L'évaluation des effets générés
- Les différentes étapes du processus
- La préparation au changement
- Les outils et méthodes spécifiques à chaque étape
- Les stratégies à adopter aux différents stades du changement

Analyse des situations de changement déjà rencontrées par les participants.

Illustration à partir d'un cas – Analyse et débat en groupe.

Validation des acquis : études de cas

Jour 1 (après-midi)

3. LA CONDUITE DU CHANGEMENT

- Identifier les enjeux des modifications organisationnelles et structurelles : la dimension rationnelle
- Identifier leurs conséquences humaines : la dimension irrationnelle
- Les différents types de résistance au changement
 - comment les identifier : les différentes stratégies utilisées par les acteurs



- comment les anticiper
- comment les gérer

Validation des acquis : études de cas

4. PREPARER LE CHANGEMENT

- La stratégie, source de changement de l'organisation
- L'organisation au service du changement
- Les outils et méthodes pour conduire le changement
 - la socio dynamique
 - le raisonnement stratégique
 - les diagnostics préalables
 - le diagramme urgence/importance
- La démarche spécifique à adopter pour mettre en place une nouvelle organisation
 - la définition des objectifs poursuivis
 - l'analyse de la situation existante : points forts/points faibles
 - la recherche des priorités
 - la mise au point d'une organisation cible
 - l'analyse des conséquences (financières, humaines...)
 - la définition des étapes à franchir et l'identification des leviers pour la mise en œuvre
 - la mobilisation de tous les acteurs concernés : faire partager sa vision du changement

Réflexion en groupe et échange d'expériences – Application pratique.

Validation des acquis : mise en situation

Jour 2 (matin)

5. METTRE EN ŒUVRE ET ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

- Déterminer le moment du changement
- Déterminer les niveaux successifs du changement (de N à N-1, de N-1 à N-2...)
- Faire l'analyse des « alliés » et des « opposants »
- Jouer la transparence et communiquer : expliquer, négocier, rassurer
- Définir les différents plans d'actions et les décliner
- Choisir les indicateurs de pilotage et de mesure de la performance
- Effectuer le suivi des coûts induits
- Entretien d'une dynamique

Apports méthodologiques et pratiques.

Validation des acquis : études de cas

6. ASSUMER LA CONDUITE DU CHANGEMENT

- Les besoins à satisfaire pour assumer les transformations
- L'évolution des rôles et des relations hiérarchiques
- Les intérêts divergents
- Le poids des modes, des routines et des habitudes
- Les approches possibles pour surmonter les résistances :
 - le repérage des acteurs et des stratégies d'actions
 - le repérage des signes de la mise en œuvre du changement et leur valorisation

Validation des acquis : exercices / quiz

Jour 2 (après-midi)

7. LE RÔLE DE L'ENCADREMENT DANS L'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT : CRÉER UNE DYNAMIQUE DE GROUPE

- Les leviers de la dynamisation d'une équipe
- Développer la réflexion de l'équipe et l'impliquer
- Jouer le jeu de la transparence
- Comprendre les situations et décoder le jeu des différents acteurs
- Identifier les enjeux principaux pour l'équipe
- Hiérarchiser les inquiétudes et proposer des solutions pertinentes
- Accepter les « opinions » et/ou les « généralisations » et les faire expliciter par des faits
- Éviter les pièges de la pensée :
 - jugements de valeur et jugements de réalité
 - les stéréotypes et les filtres personnels et culturels
- Savoir dépassionner un débat
- Rester positif et motivé

Validation des acquis : mise en situation



8. LE ROLE DE L'ENCADREMENT DANS L'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT : CREER CHEZ CHAQUE SALARIE UN SENTIMENT DE SECURITE FACE AU CHANGEMENT

- Comprendre les enjeux de chacun des collaborateurs face au changement
- Pratiquer l'écoute : prendre en compte les différences de raisonnement et de comportement
- Encourager et manifester sa satisfaction
- Faire du changement un moyen de développer les compétences de chacun

Validation des acquis : mise en situation

Jour 3 (matin)

9. COMMENT FAVORISER LE CHANGEMENT

- Identifier les différents changements à effectuer en fonction de l'incertitude, de la complexité et de leur caractère multidimensionnel
- Identifier les conséquences du changement au niveau de ses équipes (territoires, culture, organisation, méthodes, missions, compétences, comportements...)
- Faire le diagnostic de la capacité de changement de ses équipes
- Identifier les comportements de ses collaborateurs avant et après le changement
- Mettre en place les conditions nécessaires à la réalisation des changements
- Communiquer sur le changement

➤ *Validation des acquis : études de cas*

10. DECIDER EN SITUATION COMPLEXE

- Faire l'analyse d'une situation
- Les principaux critères de l'analyse de situation :
 - la marge d'incertitude
 - le niveau de complexité
 - la dimension et ses implications

Présentation d'une grille d'analyse – Entraînement pratique – Présentation de méthodes adaptées à différentes situations.

➤ Définir ses stratégies de prise de décision

Autodiagnostic de ma stratégie de prise de décision – Débat de groupe.

- Adapter sa stratégie de prise de décision au contexte de la situation
- Anticiper les conséquences de la prise de décision
- Evaluer les choix possibles : rationaliser

Validation des acquis : réalisation d'une « grille de décision »

Jour 3 (après-midi)

- Mettre en place un plan d'action et son suivi : 5 points clés à surveiller
- Décider en groupe :
 - intérêt et limites de la décision de groupe
 - les précautions à prendre / les écueils à éviter
- Décider en situation complexe :
 - qu'appelle-t-on « situation complexe » ?
 - gérer ses comportements types sous stress
- Décider en l'absence d'adhésion

Validation des acquis : mise en situation

11. SYNTHESE DE LA SESSION

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en œuvre dans son environnement.
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant.
- Élaboration d'un plan personnel de progrès.

Évaluation et clôture

MODALITES ET METHODES PEDAGOGIQUES

- Stage construit autour d'études de cas. Exposés didactiques.
- Évaluation des attentes et des acquis en amont
- Évaluation des compétences et de la formation à la fin de la session – suivi post-formation
- Remise de documents de synthèse.

DUREE

3 JOURS (21 heures) en **présentiel**

PREREQUIS

Être en situation de manager ou encadrement d'équipe

PUBLIC VISE

Responsable et chef d'équipe, directeur de pôle ou de service, tout manager qui souhaite accompagner le changement de ses équipes

NOMBRE DE PARTICIPANTS

Groupe de 2 à 8 participants

MODALITES EVALUATION

Évaluation « à chaud » à l'issue de la formation et évaluation des acquis en amont et à la fin de la session pour mesurer la progression et l'acquisition des compétences.

Évaluation « à froid » à 6 mois pour valider la mise en place des compétences sur le poste de travail le cas échéant.

TARIF INTER-ENTERPRISES (PRIX PUBLIC)

1 200 € HT

FINANCEMENT ET MODALITES DE REGLEMENT

- Entreprise (Plan de développement des Compétences) : règlement 30 jours à réception de facture
- Financement personnel : règlement en 2 fois par chèques encaissables au jour du démarrage puis le mois suivant

REFERENT

Référent pédagogique et administratif : Maei CATILLON maei.catillon@interactif.eu 01 47 23 84 20

PROFIL FORMATEUR

Formateur senior spécialisé sur les thématiques Management et Accompagnement au changement avec au minimum 10 ans d'ancienneté comme formateur ; et ayant exercé comme cadre / manager en entreprise.

Formateur-coach certifié.



LIEU DE REALISATION

2 avenue Marceau 75008 PARIS

ACCESSIBILITE HANDICAP

Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite

Adaptation des moyens : Support projeté adapté mis à disposition sur un ordinateur portable individuel pour les personnes malvoyantes, utilisation possible de l'application AVA pour les personnes malentendantes, rythme adapté et fauteuil ergonomique limitant la fatigabilité.

Référent Handicap : Maei CATILLON maei.catillon@interactif.eu 01 47 23 84 20

DELAI D'ACCES

Possibilité de s'inscrire jusque 11 jours ouvrés avant le démarrage.