

MANAGEMENT

Formation management du changement

Durée : 1 jour (7 h)

Public : Managers, chefs de projet et responsables d'équipe

	Code produit	Tarifs *	Participants	Modalités spécifiques
INTRA	M2064	1 450 € pour 1 groupe	De 1 à 8 participants	

* Les tarifs sont nets de TVA, les formations en INTRA engendrent des frais > Nous consulter

Objectifs :

- Permettre au manager (par la connaissance et les outils) d'être le moteur de l'accompagnement au changement

Programme :

1. Comprendre le contexte du changement

- S'adapter à un monde en perpétuelle évolution :
 - Identifier les facteurs externes et internes qui imposent des transformations (technologiques, économiques, sociétales).
 - Reconnaître la nécessité de l'agilité pour rester compétitif.
- Évolution des cycles :
 - Analyser les cycles de transformation dans l'entreprise et leurs impacts.
 - Comprendre les phases de transition et leurs enjeux.
- Développer l'adaptabilité :
 - Accepter le changement comme un levier de croissance.
 - Adopter un état d'esprit agile et résilient.

2. Décrypter les mécanismes du changement

- Les réactions face au changement :
 - Identifier les phases émotionnelles associées au changement (sidération, résistance, acceptation).
 - Comprendre la balance gain/perte perçue par les collaborateurs.
- Gérer la sidération et la résistance :
 - Reconnaître les comportements de blocage et anticiper les réactions négatives.
 - Déployer des techniques de gestion émotionnelle et de communication apaisante.
- Le SWING : accompagner le mouvement :
 - Utiliser la méthode SWING pour transformer la résistance en adhésion progressive.
 - Guider les collaborateurs dans la découverte des bénéfices du changement.
- Perceptions et biais cognitifs :
 - Analyser les distorsions de perception pouvant freiner l'adoption.
 - Développer des stratégies pour recadrer positivement les visions pessimistes.



3. Identifier les risques liés au changement

- L'obsolescence des compétences et des pratiques :
 - Repérer les signes d'usure professionnelle et les freins liés à la perte de repères.
 - Préparer des plans de formation et de montée en compétences.
- Résistance et sabotage :
 - Distinguer les niveaux de résistance (passive, active) et anticiper leurs conséquences.
 - Identifier et désamorcer les comportements de sabotage ou d'opposition.
- Motivation et démobilisation durable :
 - Comprendre les facteurs de démotivation liés au changement.
 - Mettre en place des leviers de motivation pour maintenir l'engagement.
- Gérer les pertes de repères :
 - Accompagner les équipes dans la reconstruction des cadres et des valeurs collectives.
 - Créer un environnement de stabilité émotionnelle malgré l'incertitude.

4. Mettre en œuvre des solutions efficaces

- Renforcer le positionnement leader
 - Adopter une posture de leader inspirant pour rassurer et fédérer.
 - Développer une vision claire et partagée pour guider l'équipe.
- Définir une stratégie de gestion du projet :
 - Fixer des objectifs SMART et construire un plan d'action structuré.
 - Prévoir des étapes de validation pour mesurer les progrès et ajuster si nécessaire.
- Optimiser les processus de communication :
 - Préparer et structurer les messages clés pour informer, rassurer et motiver. (la force du récit)
 - Utiliser des outils de communication ascendante et descendante pour renforcer la transparence.
 - Intégrer des points de suivi réguliers pour répondre aux questions et lever les doutes.
- Mobiliser les leviers de motivation :
 - Identifier les moteurs individuels (reconnaissance, autonomie, sens au travail).
 - Valoriser les succès intermédiaires pour renforcer la dynamique positive.
- Exploiter les outils de communication :
 - Adapter les supports visuels et digitaux pour mieux impliquer les équipes.
 - Utiliser des techniques narratives (storytelling) pour donner du sens au changement.
- Favoriser un management participatif :
 - Encourager la co-construction et l'implication des collaborateurs dans la prise de décision.
 - Développer une culture de collaboration et d'innovation.

5. Construire un accompagnement durable

- Suivi et accompagnement continu :
 - Mettre en place des réunions de suivi pour vérifier l'appropriation des nouvelles pratiques.
 - Adapter les outils et les stratégies en fonction des retours terrain.
- Impliquer les relais internes :
 - Identifier des ambassadeurs du changement pour diffuser une dynamique positive.
 - Former les managers de proximité à jouer un rôle de soutien dans la transition.
- Capitaliser sur l'expérience :
 - Évaluer les succès et les échecs pour renforcer la capacité d'adaptation des équipes.
 - Faire évoluer les méthodes de travail et les outils pour favoriser une amélioration continue.



 **Prérequis :**

Savoir lire et écrire la langue française

 **Moyens techniques et pédagogiques :**

- Salle équipée de chaises et tables permettant la projection de supports informatiques (écran ou mur blanc)
- Ordinateur et vidéoprojecteur
- Un tableau

 **Intervenant et moyens d'encadrement :**

- Les formateurs / consultants en management sont spécialisés dans l'optimisation des performances, offrant des solutions stratégiques et opérationnelles adaptées aux besoins des entreprises.

 **Modalités d'évaluation :**

Mises en situation

 **Informations complémentaires :**

A l'issue de la formation, les participants recevront un compte-rendu ainsi que les supports utilisés lors de la formation

 **Certification Qualité :**



CATEGORIE D'ACTION CONCERNEE :

L. 6313-1 – 1 : Les actions de formation

