

Stage pratique de 2 jour(s)  
Réf : CHA

## Participants

Managers et responsables d'équipes devant jouer un rôle dans l'accompagnement du changement.

## Pré-requis

Connaissances de base en management.

Prix 2019 : 1420€ HT

Prix Blended Learning :  
1720€ HT

## Dates des sessions

### AIX

12 déc. 2019, 23 jan. 2020  
16 avr. 2020

### ANGERS

13 jan. 2020, 06 avr. 2020  
21 sep. 2020

### BORDEAUX

12 déc. 2019, 16 jan. 2020  
09 avr. 2020, 24 sep. 2020

### BRUXELLES

05 déc. 2019, 09 jan. 2020  
06 mai 2020, 17 sep. 2020

### DIJON

06 jan. 2020, 06 avr. 2020  
14 sep. 2020

### GENEVE

06 fév. 2020, 06 mai 2020

### GRENOBLE

05 déc. 2019, 13 jan. 2020  
06 avr. 2020, 21 sep. 2020

### LILLE

12 déc. 2019, 09 jan. 2020  
02 avr. 2020, 17 sep. 2020

### LIMOGES

16 jan. 2020, 09 avr. 2020  
24 sep. 2020

### LUXEMBOURG

06 fév. 2020, 06 mai 2020

### LYON

17 oct. 2019, 12 déc. 2019  
06 jan. 2020, 06 avr. 2020  
14 sep. 2020

### MONTPELLIER

05 déc. 2019, 06 jan. 2020  
06 avr. 2020, 14 sep. 2020

### NANCY

16 jan. 2020, 09 avr. 2020  
24 sep. 2020

### NANTES

12 déc. 2019, 13 jan. 2020  
06 avr. 2020, 21 sep. 2020

### NIORT

13 jan. 2020, 06 avr. 2020  
21 sep. 2020

### ORLEANS

05 déc. 2019, 05 mar. 2020  
02 juil. 2020

### PARIS

17 oct. 2019, 14 nov. 2019  
12 déc. 2019, 09 jan. 2020  
06 fév. 2020, 05 mar. 2020

# Conduire le changement, démarche et outils

Cette formation vous présentera les étapes clés et les comportements à adopter en tant que manager pour réussir dans l'accompagnement du changement. Grâce à elle, vous serez en mesure de réaliser une analyse complète des problématiques liées au changement et de les accompagner.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Comprendre les représentations et comportements humains face au changement  
Donner du sens au changement pour lever les blocages de l'équipe  
Utiliser des techniques de communication facilitantes  
Accompagner les collaborateurs dans les différentes étapes du changement

### 1) Les représentations du changement

#### 2) L'adaptation au changement

#### 3) Donner du sens et motiver au changement

### 4) Communiquer autour du changement

#### 5) Accompagner le changement

## Travaux pratiques

Mise en situation. Travail en groupe. Travail sur des situations vécues. Retours d'expériences.

## 1) Les représentations du changement

- Connaître les différentes approches sociologiques.
- L'approche systémique nécessaire au changement.
- Un équilibre instable : l'homéostasie.
- Les différents types de comportements face au changement : accueillir et maîtriser ses propres réactions.
- Les origines des résistances au changement.
- Les remises en cause et le processus de deuil : identifier les freins et les contradictions.
- La représentation du changement : une question de filtre.
- L'attitude face au changement : changement suivi ou changement vécu.
- Identifier les acteurs clés du changement et repérer leur position : alliés, déchirés, indifférents, opposants.
- Les pertes et gains potentiels, réels ou supposés.

### Exercice

*Réflexion individuelle : au travers de situations passées, identifier objectivement les freins et les contradictions de ses collaborateurs. Elaborer la matrice des pertes et gains potentiels. Etude de cas : identifier les acteurs.*

## 2) L'adaptation au changement

- Identifier les différents types de comportements dans le temps : choc, remise en question, remobilisation, engagement.
- Adapter ses comportements et attitudes : entre adaptation et réaction. Trouver des "cadeaux cachés" possibles.
- Etablir la balance coût/bénéfice du changement pour ses collaborateurs.
- Analyser les facteurs de stress dans le changement.
- Comprendre les enjeux et étapes clés d'une évolution personnelle : connaissance de soi, confiance en soi et en l'autre.

### Exercice

*Réflexion individuelle : cartographier ses collaborateurs en fonction de leur degré de résistance au changement. Identifier ses propres sources de stress dans les différentes situations. Echanges.*

## 3) Donner du sens et motiver au changement

- Utiliser le changement comme facteur de progrès.
- Construire un message qui donne une vision claire du changement
- Clarifier les objectifs du changement. Aider l'autre à cette clarification.
- Savoir déclencher le changement et motiver autour du changement.
- Motiver en trouvant la fonction positive. S'appuyer sur les failles de l'ancien système.
- Développer les pensées positives de ses collaborateurs.
- Comprendre les filtres qui polluent la communication interpersonnelle.

### Exercice

*Formaliser les ambitions du projet de changement. L'enjeu : réduire l'écart entre le rêve et la réalité. Décrire les étapes et les moyens à disposition.*

## 4) Communiquer autour du changement

- Faire partager ses idées.
- Mettre en œuvre une communication fertile. Faire partager le changement et le rendre attractif pour tous.
- Connaître les principes de base de la communication. La communication positive.
- Identifier les obstacles à la communication.

02 avr. 2020, 06 mai 2020  
04 juin 2020, 02 juil. 2020  
20 août. 2020, 17 sep. 2020

### REIMS

05 mar. 2020, 04 juin 2020  
17 sep. 2020

### RENNES

05 déc. 2019, 23 jan. 2020  
16 avr. 2020

### ROUEN

05 mar. 2020, 04 juin 2020  
17 sep. 2020

### SOPHIA-ANTIPOLIS

12 déc. 2019, 13 jan. 2020  
06 avr. 2020, 21 sep. 2020

### STRASBOURG

17 oct. 2019, 12 déc. 2019  
23 jan. 2020, 16 avr. 2020

### TOULON

23 jan. 2020, 16 avr. 2020

### TOULOUSE

17 oct. 2019, 12 déc. 2019  
16 jan. 2020, 09 avr. 2020  
24 sep. 2020

### TOURS

16 jan. 2020, 09 avr. 2020  
24 sep. 2020

- L'écoute active : un outil de communication au service du changement. Posture et techniques.
- Comment organiser une réunion participative ? Les quatre points forts pour la préparer.
- Comment conduire une réunion pour faire adhérer au changement ?
- Maîtriser les étapes clés pour mener une réunion participative.
- S'appuyer sur les leaders. Identifier les acteurs et agir.

#### Mise en situation

*Conduire une réunion participative. Débriefing en groupe. Entraînement aux techniques d'écoute active.*

## 5) Accompagner le changement

- Connaître les trois critères déterminants pour s'engager ou non dans le changement.
- Comprendre l'effet du changement de chacun.
- L'anticipation et la planification du changement par le management.
- Bien cerner le projet de changement afin de mieux l'accompagner.
- Identifier les six étapes-clés de la conduite de changement : de l'appropriation au pilotage.
- Construire son plan de communication : objectifs et moyens mis en œuvre.
- La politique des "petits pas" : définir des micro-étapes permettant l'obtention de résultats rapides.
- Réguler les émotions.
- Maîtriser les outils de pilotage pour les managers.
- Etablir le tableau de bord du changement.
- Détecter les éventuelles anomalies et dérives.
- Pratiquer un management de proximité : l'accompagnement individuel et collectif.

#### Exercice

*Quiz de réflexion. Entretiens individuels et communication de groupe pour faciliter l'adhésion au changement. Construire un plan d'action pour faciliter l'appropriation du changement pour ses collaborateurs. Echanges.*

### Modalités d'évaluation

L'évaluation des acquis se fait tout au long de la session au travers des multiples exercices à réaliser (50 à 70% du temps).

### Compétences du formateur

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

### Moyens pédagogiques et techniques

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.

- A l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.

- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.