

CONDUITE DU CHANGEMENT

Pour mener les nouveaux projets à la réussite, **la conduite du changement** est un point de **passage obligatoire**. Toute transformation se compose de **différentes phases** qu'il est indispensable de connaître si l'on veut **réussir son projet**.

Objectifs pédagogiques

- Analyser les comportements face au changement et accompagner les personnes dans le processus
- Utiliser les leviers pertinents pour aider son équipe à acter le changement plus facilement
- Anticiper les risques liés à la conduite du changement

Durée : 2 jours (soit 14 heures)

Groupe : dès 4 personnes à 8 maximum

Public cible : toute personne qui impulse, accompagne, décide des changements

Pré requis : parler la langue française

Compétences requises : aucune

Accessibilité : nos formations et ateliers sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous vous recommandons de prendre contact en amont afin de vous accueillir dans les meilleures conditions.

Approche pédagogique

Méthode

- Pédagogie impliquante alternant théorie et pratique

Moyens

- Différents supports utilisés tout au long du parcours
- Au démarrage un questionnaire d'auto-positionnement face aux changements
- Études de cas et exercices pratiques
- Partage de bonnes pratiques

Modalités d'évaluation

- Évaluation pré-formation : un quiz sur le sujet abordé est transmis en amont aux participants pour un point sur leurs connaissances à l'entrée en formation
- Évaluations formatives tout au long de la formation - Quiz et mises en situation
- Questionnaire de satisfaction en fin de parcours

Programme

- Analyser le contexte du changement
 - Cerner la problématique à l'origine du projet de transformation
 - Définir le rôle du manager comme garant du succès du projet

- Comprendre les mécanismes à l'origine des réactions humaines face au changement
 - Pourquoi et comment accompagner les transformations ?
 - Identifier les phases du processus du changement et leur impact sur les collaborateurs concernés
 - Analyser les principales causes de résistance au changement

- Quels sont les leviers d'actions du manager ou de l'encadrant ?
 - Aider les acteurs dans leur processus d'apprentissage
 - Les outils et les méthodes à maîtriser pour soi-même et aider ses collaborateurs face au changement
 - Communiquer à bon escient et utiliser les bons vecteurs
 - Favoriser les échanges et les rendre acteurs de progrès

- Les étapes pour l'organisation et le pilotage du changement
 - Identifier tous les facteurs de risque associés aux personnes composant l'équipe.
 - Mettre en place des mesures préventives individuelles ou collectives pour pallier ces risques : élaborer le plan de gestion du changement
 - Piloter la phase opérationnelle : lancer le déploiement

- Des entraînements
 - Recenser les acteurs du changement dans l'organisation cible (cartographie des acteurs)
 - Lister les points sensibles et de résistances au changement
 - Concevoir un plan de communication pour accompagner le changement
 - Clarifier les besoins à prendre en compte pour gérer les éventuelles objections
 - Obtenir l'adhésion de ses interlocuteurs (son équipe)

Plus-value du programme

- + Adaptation et souplesse
- + Cohésion et sens partagé
- + Fédérer autour du projet
- + Mener le changement

Formation en présentiel – inter ou intra entreprise

Horaires et lieu : à définir

Prise en charge par votre OPCO possible