

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- Comprendre les enjeux de la conduite du changement
- Faire un diagnostic préalable de la situation de changement
- Adapter son plan d'accompagnement aux besoins diagnostiqués
- Prévenir les comportements nuisibles à la réalisation du changement

Public

Tout manager (chef d'équipe, responsable de service...) ayant un changement à accompagner en situation de projet ou non

Prérequis

Aucun

Modalités d'admission

Admission sans disposition particulière

Durée

2 journées (14 heures)

Modalités pédagogiques

Formation en présentiel ou distanciel

Formateur expérimenté et spécialiste dans son domaine d'intervention.
Méthode active et participative.
Alternance d'apports théoriques, de présentation d'outils, méthodes concrètes et mises en situation pratiques.
Approche basée sur l'expérience des participants.

Moyens et supports pédagogiques

1 vidéo projecteur
Connexion Internet

Support de cours numérique et attestation de formation remis en fin de formation

Modalités d'évaluation et de suivi

Mises en situation pratiques tout au long de la formation pour favoriser l'appropriation des concepts et outils abordés.

Mémorisation des points essentiels de la formation avec des synthèses proposées régulièrement par l'intervenant.

Complétion par l'intervenant-e d'un suivi d'acquisition des objectifs pédagogiques sous forme de grille d'évaluation des acquis

Caractéristiques d'une situation de changement

- Notion de changement
- Les différents contextes de changement
- L'aspect psychologique du changement
- La résistance au changement
- Les facteurs clés de réussite

Définir le cadre du changement (diagnostic situationnel)

- Identification du contexte
- Identification des cibles et des objectifs
- Le cadrage du périmètre
- L'évaluation des risques et la criticité du changement
- L'évaluation des freins et facilitateurs
- Définir sa stratégie et son plan d'action

Comprendre et analyser l'impact du changement

- Préciser les attendus organisationnels et/ou comportementaux pour chaque cible
- Identifier la nature et le degré de changement visé
- Largeur et profondeur du changement
- L'étude d'impact

Accompagner le changement

- Les 4 étapes de l'accompagnement
- La communication tout au long du changement
- Agir en respectant la culture de l'établissement
- Choisir la bonne posture
- Se positionner en exigence/bienveillance
- L'évaluation des besoins de formation

Gérer l'humain

- Les comportements face au changement
- Le questionnaire comportemental
- La matrice pouvoir/intérêt
- Les oppositions possibles
- La gestion des freins et des résistances
- Le suivi de la transformation
- Les différents questionnaires et baromètres
- Réajuster son plan d'action tout au long de l'accompagnement