



Conduire un changement professionnel

2 JOURS
14 HEURES

Formation Conduire un changement professionnel à Clermont-Ferrand, Auvergne.

OBJECTIFS

- ✿ Identifier les contextes de changement et les mécanismes en jeu
- ✿ Identifier les enjeux et les conséquences des situations de changement
- ✿ Structurer votre management pour l'adapter à l'instabilité, l'incertitude, la complexité
- ✿ Structurer votre management et votre communication pour faciliter le changement
- ✿ Intégrer la pratique et la psychologie de l'accompagnement au changement
- ✿ Reconnaître et expliquer les résistances naturelles au changement
- ✿ Anticiper et transformer les représentations négatives autour de la question du changement des organisations
- ✿ Utiliser les méthodes et outils d'accompagnement au changement.

PARTICIPANTS

Managers débutants ou confirmés confrontés à des problématiques de changement, souhaitant mettre en œuvre un management adapté aux contextes mouvants.

PREREQUIS

Encadrer une équipe depuis au moins un an.

MOYENS PEDAGOGIQUES

Un support de cours par stagiaire

VALIDATION DES ACQUIS

Validation des acquis en cours de formation par des mises en situation

Certification possible

PROGRAMME

1. LA NOTION DE CHANGEMENT

- ✿ Qu'est-ce que le changement ?
- ✿ Pourquoi changer ?
- ✿ Compétition / adaptation / résilience
- ✿ Les enjeux du changement
- ✿ Innovation / créativité / performance
- ✿ Les différents types de changement
- ✿ Nouvelles approches du changement : développement, adaptation, permanence, compétence, collectif, leadership transformationnel
- ✿ Nouvelles formes de changement / accélération / digitalisation / agilité - flexibilité / organisation en réseau
- ✿ La transition contre le changement

2. LES COMPORTEMENTS HUMAINS FACE AU CHANGEMENT





- * L'adaptation et la résilience : en finir avec le mythe de la résistance au changement
- * Apport sur les "résistances" au changement
- * Les freins liés au changement
 - o Les croyances
 - o Les stéréotypes
 - o Les méfiances
 - o Les peurs
- * Le cycle processus du changement
- * Le processus cognitif de construction et de développement
- * Apport sur les "résistances" au changement
- * Les comportements managériaux qui vont à l'encontre du changement et de l'adaptation
- * Décrivez le contenu du chapitre par points

3. LE PROCESSUS DU CHANGEMENT

- * L'apport systémique pour conduire le changement : les aspects organisationnels et les aspects comportementaux à prendre en compte
- * Les différentes stratégies pour accompagner ces changements : comment les choisir, à quel rythme les déployer ?

4. LA COMMUNICATION POUR FAVORISER LE CHANGEMENT

- * La communication inclusive et les modes participatifs
- * Une communication authentique et permanente
- * Communiquer avec les collaborateurs, les questions à traiter : donner du sens
- * Communiquer avec les IRP (instances représentatives du personnel) et avec les autres acteurs institutionnels
- * Construire un système de communication orienté vers la réussite des changements
- * Utiliser les modes de communication adaptés, CNV (communication non violente), assertivité

5. LE ROLE DU MANAGER POUR ACCOMPAGNER ET DEVENIR UN LEADER DU CHANGEMENT

- * Le leadership transformationnel
- * Influence du style de leadership sur la réussite des séquences de changement
- * Agir sur les visions et les représentations
- * Agir sur sa posture et celle de ses équipes
 - o Permettre l'engagement
 - o Mobiliser en privilégiant une relation de coopération et engageant dans l'action
 - o Développer le leadership de ses équipiers
- * Identifier les risques, les ruptures et les leviers de développement
- * Développer la mobilisation affective face au changement

6. LES LEVIERS POUR CONSTRUIRE UN CONTEXTE FAVORABLE AU CHANGEMENT

- * L'établissement de la confiance
- * Une conduite humaine et bienveillante du changement
- * Une communication authentique et permanente
- * Agir dans la transparence
- * Développer l'intelligence émotionnelle
- * La motivation par l'apprentissage : rendre chacun acteur et développer l'intelligence collective
- * Pratiquer la reconnaissance à 360°
- * L'imaginaire et la création : stimuler la créativité, promouvoir la prise de risque, valoriser les essais, les propositions d'amélioration, les innovations
- * Le cadrage de l'activité
- * Construire des plans opérationnels de changement





- ✿ Temps et changement :
 - Structurer le calendrier du changement
 - Connaître et respecter les rythmes de l'adaptation
 - Développer le processus avec des outils de gestion de projet
- ✿ Savoir évaluer les actions et les équipes dans le changement
- ✿ Structurer les outils de suivi dans un plan de changement
- ✿ Mettre en œuvre une démarche processus

EXEMPLES D'EXERCICES

- ✿ Etudes de cas : situations stratégiques de changement, rédaction d'hypothèses et mise en place d'outils et de leviers managériaux
- ✿ Analyse de pratique : partage des situations des participants, analyse de situations au vu des éléments du leadership transitionnel
- ✿ Autodiagnostic de confiance, de communication positive

TARIF

Sur mesure

