



ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

Domaine : Management

Réf. : 1275M

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier un processus de changement dans le cadre de son équipe et leurs freins personnels
- Identifier les points d'appui pour réussir le changement
- Définir un plan d'action et mettre en place le suivi de son projet

PRÉ-REQUIS

Pas de pré-requis

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

Moyens pédagogiques : Alternance entre théorie et exercices pratiques. Un support de cours adapté remis à chaque participant. Salle de cours équipée / connexion internet / matériels de projection / Tableaux / Paper Board.

Modalités d'évaluation : Evaluation au fur et à mesure des exercices pratiques / Questionnaire de satisfaction / Attestation de stage / Evaluation sommative par le formateur sur 5 questions.

Formation en présentiel : A l'aide de l'application EDUSIGN, les stagiaires ont un accès afin d'émarger pendant la formation et de répondre à une opinion qualité lors de la fin de la formation.

Formation en distanciel : A l'aide d'un logiciel, les stagiaires interagissent entre eux et avec le formateur / Accès à l'environnement d'apprentissage (supports,...) et aux preuves de suivi (émargements, évaluation, opinion qualité...) via la plateforme Edusign / Convocation avec lien de connexion.

CONTENU ET MÉTHODES MOBILISÉES

Un ou plusieurs tests de personnalité sont transmis en amont de la formation via un lien internet.

I. COMPRENDRE LE CHANGEMENT.

1. Diagnostiquer les causes de résistance au changement.

- Pourquoi le changement dérange-t-il beaucoup de personnes ?.
- L'idée de peur.
- L'idée de perte.
- Les rôles mis en question dans un changement.

Outil - Le diamant de Leavitt

2. Identifier les conduites de résistance au changement.

- Apport sur les résistances au changement.
- Présentation des différentes stratégies pour accompagner ces changements.

3. Mettre un plan d'action pour accompagner le changement.

- Élaboration par le groupe d'une grille de lecture de leur service pour mettre en évidence les freins au changement.
- Définition d'objectifs.
- Élaboration d'un plan d'action général.

II. VIVRE LE CHANGEMENT COMME UNE OPPORTUNITÉ.

1. Définir des objectifs personnels

- A partir des diagnostics réalisés.

2. Faire l'inventaire de ces points d'appui.

- Ce que je perds dans le changement.
- Ce que je gagne dans le changement.
- Ma stratégie de réussite du changement.

PUBLIC CONCERNÉ

Tout salariés ayant à se positionner au travers d'un changement organisationnel ou personnel.

DURÉE ET DATES

-Durée :
2 Jours soit 14 heures

-Délai d'accès :
Réponse par mail dans les 72h.
En inter : inscription à la prochaine session suivant le nombre de places disponibles.
En intra et en individuel : en fonction du planning déterminé par le client.

-Dates des inter-entreprises :
Nous contacter
.En Intra ou Individuel :
Nous contacter

FORMULES ET TARIFS

En inter-entreprises :
559€ HT / Jour / personne

En intra-entreprises :
1109€ HT / Jour / groupe
Groupe de 2 à 4 pers.

1409€ HT / Jour / groupe
Groupe de 5 à 10 pers.

En cours particulier :
Nous consulter

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Présentiel, Distanciel.

BESOIN D'AIDE POUR CHOISIR VOTRE FORMATION ?



02 32 74 56 94

Numéro unique d'appel

3. Identifier les outils à disposition pour accompagner le changement.

- L'information.
- La communication.
- La motivation.

4. Gérer les relations aux autres après le changement.

- Votre vision et celle des autres.
- La communication interpersonnelle.

5. Comment gérer les tensions dans un contexte de changement.

- Accueillir les peurs et inquiétudes de l'équipe.
- Les émotions et comportements de chacun face aux changements.
- Retrouver la confiance et redonner du sens.
- Prise de recul pour le groupe.
- Comment adopter une posture qui permet de clarifier, pacifier, aller vers un objectif commun.
- Assurer la mise en place de la reconnaissance de chacun.
- Bénéfices de la reconnaissance des uns et des autres.
- Identifier les valeurs des personnes.
- Rester authentique dans une dynamique de communication positive.
- Aller du collectif à l'individuel et vice -versa.
- Responsabilité de l'équipe et responsabilités individuelles.

6. Formaliser son plan d'action.

- Élaboration d'un plan d'action individuel en fonction des objectifs de chacun.

Fiche mise à jour le 23/08/2024

NOS CERTIFICATIONS

