

Conduire et accompagner le changement



 3 jours consécutifs (21h)

 Formation intra

Prix sur
demande

 **Prérequis**
Aucun

 **Le public**
Équipe de direction, managers stratégiques et managers intermédiaires dans tout type d'organisation

L'objectif de la formation

Être capable de

- Préparer un plan d'action dans le but de conduire un changement opérationnel
- Identifier les différents acteurs et leur positionnement face au changement
- Détecter, accompagner et lever les résistances au changement
- Mettre en place une communication pertinente et engageante
- Faire face et s'adapter aux situations difficiles générées par le changement

Le profil de l'intervenant

Formateur professionnel pour adulte ayant une expérience significative en management d'équipe dans la conduite du changement

La pédagogie utilisée

Apports méthodologiques et théoriques de l'intervenant : prise de hauteur et de recul, mise en perspective réflexive des participants

Animation fondée sur la prise de conscience, la pratique et le développement des réflexes

Mises en situation, analyses et ajustements sur la capacité à échanger et à mettre en oeuvre les actions définies

Les outils pédagogiques

Klaxoon® (outil numérique d'émulation pédagogique et de suivi)

Cas pratiques avec analyse des situations concrètes apportées par les apprenants

Validation des acquis

Test de positionnement pré-formation et plan d'action post-formation

Quiz de validation des acquis des connaissances méthodologiques et théoriques

Évaluation de la formation

Évaluation à chaud : questionnaire de fin de stage

Évaluation à froid : questionnaire dans les 6 mois

Jour 1 : Conduire un changement avec les différents modèles

Les différents facteurs à l'origine des changements

Définition de la notion de « changement »

Facteurs économiques, technologiques, culturels et humains

Analyser et identifier ses déclencheurs émotionnels

Conduire un changement avec le modèle de Rosabeth Moss Kanter

Découverte et mise en application du modèle

Activer les 10 leviers opérationnels de la roue du changement

Rôle et mission du manager

Les différents leviers d'une conduite de changement

Mener un diagnostic

Construire la communication et un plan de formation

Mettre en place l'accompagnement managérial et animer des ateliers collaboratifs

Piloter le changement avec le modèle ICAP

Conduire un changement avec le modèle de John Kotter

Découverte et mise en application du modèle

Identifier les 4 motifs de résistance

Activer les 8 étapes du changement

Préparer - engager - réaliser - ancrer

La posture du manager dans le changement

Conduire un changement avec le modèle de Kurt Lewin

Découverte et mise en application du modèle

Augmenter l'intensité des forces de changement

Diminuer les forces qui freinent le changement

Lever les résistances au changement

Jour 2 : Mettre en place et qualifier le changement

Construire la cartographie des acteurs et du changement

- Construire la cartographie des risques
- Lister les changements et les impacts
- Comprendre la socio-dynamique des groupes
- Construire une marguerite sociologique
- Construire une cartographie des acteurs et mener une stratégie des alliées
- Construire une matrice RACI

Mener une étude d'impact

- Mener une étude quantitative avec le diagramme RADAR
- Mener une étude qualitative avec le focus groupe
- Construire la trajectoire des changements à venir

Construire le plan de communication

- Définition de la stratégie de communication : message, media, etc.
- Définition du livrable de communication
- Construction du message et du calendrier
- Notion de feedback
- Kick-off meeting

Construire le plan de formation et d'accompagnement

- Définir les besoins de formation et d'accompagnement
- Définir et construire les contenus : programme et objectifs
- Animer et évaluer les formations
- Construire et animer les plans d'accompagnement collectifs et individuels

Jour 3 : Conduite managériale du changement

Conduire le changement en tant que manager

- Comprendre les différentes interactions managériales
- Autonomie et responsabilité des différents acteurs
- Placer le bon niveau de contrôle et de confiance
- Accompagner les différentes phases de la courbe du deuil
- Mener l'analyse sociologique de son équipe
- Animer un atelier collaboratif (Speed-Boat, retour d'expérience...)

Gérer les différentes situations avec son équipe et son collaborateur

- Développer son écoute réceptive
- Développer sa posture de manager coach
- Recadrer avec fermeté et bienveillance
- Réguler les conflits dans son équipe

Apports théoriques ; apports méthodologiques ; exercices d'auto-diagnostic ; partage entre pairs et émulation de groupe ; mise en situation et jeux de rôle