

CONDUIRE LES EQUIPES DANS LE CHANGEMENT

La formation conduire les équipes dans le changement traite les différentes dimensions du changement: émotionnels et culturels. Un ensemble d'outils et méthodes analysent la problématique et guident le participant à travers les étapes et processus pour l'implanter et accompagner sa réussite.

POINT CLÉS

LE NIVEAU DE CONNAISSANCES PRÉALABLE REQUIS

Compréhension de la langue française. Avoir 6 mois d'expérience au poste de manager, chef de service, responsable.

DURÉE

2 jours

PUBLIC

Chefs de projet, managers, chef de service et responsables d'organisation devant jouer un rôle dans l'accompagnement du changement. La formation s'adresse à la fois à ceux qui veulent réussir personnellement à passer le cap du changement avec succès.

OBJECTIFS

Détecter ses propres freins au changement et développer les stratégies pour les surmonter. Identifier les risques et opportunités qu'engendre le projet. Connaître les clés de sa réussite en mobilisant ses ressources et talents.

MÉTHODOLOGIE

Au travers des échanges et exercices en groupe, auto-diagnostics, études de cas, les participants prennent du recul pour développer des compétences d'acteur du changement et construire leur plan d'action.

LES MOYENS TECHNIQUES

Salles spacieuses en U ou en carré, permettant des exercices en sous-groupes. Equipement pour projecteur, diaporama en Powerpoint et/ou slides mini-films d'illustrations par l'exemple, fiches synthèse / mémo, manuel pédagogique, tableau papier.

LES MOYENS D'ENCADREMENT

Encadré par un formateur confirmé avec expérience professionnelle

LES MOYENS D'EVALUATION MIS EN OEUVRE ET SUIVI

Contrôle des acquis par le formateur. Emargement. Attestation de fin de formation.

Les représentations du changement

Faire le point sur soi-même face au changement : ses attentes, ses craintes et ses projets : démystifier la notion de changement et voir le changement comme une évolution naturelle de toute entreprise, institution, qui veut rester compétitive

Faire le lien avec les collaborateurs : cartographie des acteurs face au changement

Se situer par rapport aux 5 étapes du cycle de changement et trouver ses ressources pour palier aux étapes difficiles (Kübler-Ross)

Intégrer les 4 conditions pour changer ses comportements

Autodiagnostic : quel leader suis-je face aux changements ?

A travers une situation, réflexion individuelle pour identifier les freins et difficultés. Définir les gains et les pertes

Plan d'action pour développer des « compétences de changement » durables face aux futurs défis

L'adaptation et la communication et la motivation autour du changement

Clarifier les objectifs de changement et les ambitions du projet et lui donner du sens

Le faire partager positivement, en discuter

L'accompagnement du changement

Analyser les champs de force pour mieux préparer l'équipe aux changements (Kurt Lewin)

Piloter les 13 facteurs facilitant la réussite du changement

Gérer les préoccupations durant les phases de changement (Céline Bareil)

Elaborer le plan de communication et les étapes

Savoir détecter les dérives et gérer les émotions

Au travers des échanges et exercices en groupe, autodiagnostic, études de cas, les participants prennent du recul pour développer des compétences d'acteur du changement et construire leur plan d'action.