



Programme de Formation

Conduite du changement

Organisation

Durée : 14 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique



Public visé

Tout public



Objectifs pédagogiques

- ◆ Identifier les différents types de changement.
- ◆ Comprendre le processus de changement.
- ◆ Acquérir la maîtrise de certains outils inhérents à la conduite et à l'accompagnement du changement.
- ◆ Repérer et traiter les résistances liées aux changements culturels, organisationnels.
- ◆ Anticiper et réduire les conflits liés au changement.
- ◆ Communiquer efficacement dans le cadre du processus de changement.
- ◆ Engager une dynamique transversale autour du projet de changement.
- ◆ Faire adhérer et impliquer ses équipes dans les actions engagées.
- ◆ Piloter le changement et sa mise en œuvre.



Description

1ère journée

Introduction

- ◆ Recueil des objectifs et besoins individuels
- ◆ Echanges sur l'existant, sur des situations réelles

EXERCICES : Correction quizz d'autoévaluation (transmis 3 semaines avant la 1ère journée)

Qu'est-ce que changer ?

- ◆ Pourquoi remettre en cause des choses qui semblent acquises ?
- ◆ Les différents intérêts du changement et ses risques
- ◆ Les différents types de changements

EXERCICES : Questionnements sur le vécu des changements et leurs impacts

Mises en situation

Les théories du changement, la prise en compte de la dimension humaine

- ◆ Les phases de transformation des organisations
- ◆ La problématique du changement selon KATZ et KAHN
- ◆ Les différents mécanismes du changement et leurs impacts
- ◆ Les types de comportements à identifier au sein de ses équipes

EXERCICES : Réflexions : Les 8 étapes du changement (de JP Kotter)

L'analyse culturelle du changement (réalisation du tableau de bord)

Jeux cadres

Les bonnes et mauvaises réactions face au changement

- ◆ Les croyances infondées sur le changement
- ◆ Les inducteurs du comportement
- ◆ Ma zone de liberté, mon droit à l'exercer, les risques engendrés

EXERCICES : Anticipation des risques et des conflits

Jeux de rôle

Pourquoi le changement est-il difficile ?

- ◆ La réponse aux inquiétudes, aux peurs, aux émotions
- ◆ Les freins au changement : affectifs, psychologiques, intellectuels, organisationnels, communicationnels
- ◆ Le repérage et l'analyse des résistances (individuelles et collectives)
- ◆ Les résistances, comment les traiter ?

EXERCICES : Tableau de bord des résistances (actions proposées)

Jeux de rôle

Remises de fiches pédagogiques.**2ème journée****La roue du changement selon Prochaska et Di Clemente**

- ◆ Les 6 étapes le changement de comportement : réflexions
- ◆ La courbe de deuil

EXERCICES : Réflexions sur le modèle de la roue du changement

Jeux cadres

Développer son leadership personnel pour réussir le changement

- ◆ Clarifier son rôle, son positionnement
- ◆ Choisir une bonne stratégie de changement, s'appuyer sur ses réseaux
- ◆ Développer une relation de confiance
- ◆ La capacité à se projeter dans l'avenir, à s'engager et à impliquer
- ◆ Partager les objectifs et responsabilités d'un projet de changement
- ◆ Mettre en place de nouveaux systèmes d'accompagnement et de reconnaissance de ses équipes

EXERCICES : Tests et exercices (leadership du changement)

Jeux cadres autour du Management d'équipe.

Communiquer autour du changement

- ◆ Les principes de base d'une communication efficace

- ◆ Bien définir et expliquer le projet de changement
- ◆ Préparer sa communication, anticiper les réactions individuelles et collectives, identifier ses appuis
- ◆ Maîtriser l'écoute et l'empathie, l'acceptation et l'appropriation du changement
- ◆ Gérer les comportements et les réactions des équipes

EXERCICES : La préparation d'une communication

Mises en situations, études de cas

Jeux de rôle

Atelier de réflexions sur le changement : Présenter un projet de changement.

Un temps sera laissé à chaque participant pour analyser le projet, trouver des arguments et contre-arguments, formuler des propositions et contre-propositions. Le formateur invitera chacun à s'exprimer. Réflexions sur les points suivants :

- Degré de compréhension du projet de changement, qualité de la communication
- Attitude et comportement individuel, du groupe
- Qualité de l'argumentation
- Gestion des comportements (agressions, tensions, ...)
- Degré d'investissement individuel et collectif dans le projet
- Développement d'un esprit d'équipe

Remises de fiches pédagogiques.

Plan de progrès personnel

Organisation du suivi post formation à 3 mois, à 6 mois

- Questionnaire de suivi des actions de progrès mises en place par les participants
- Mise en œuvre d'un système de dialogue à distance entre le formateur et les participants



Prérequis

Pas de prérequis



Modalités pédagogiques

Un modèle pédagogique interactionnel

- ◆ Apprenant actif
- ◆ Apports de connaissances pratiques en lien avec l'étude de situations réelles
- ◆ Appropriation et construction collective des savoirs
- ◆ Réflexivité
- ◆ Alternance d'apports méthodologiques et d'analyse de pratiques
- ◆ Echanges d'expériences entre apprenants
- ◆ Travail en groupe et sous-groupes , ateliers



Moyens et supports pédagogiques

Des supports et moyens centrés sur le professionnel

- ◆ PDF ou Power Point de présentation
- ◆ Cas pratiques, études de cas et exercices de mise en situation
- ◆ Supports illustratifs : vidéos, podcast, documents...
- ◆ Bibliographie
- ◆ Questionnaires et test de connaissances
- ◆ Livret pédagogique



Modalités d'évaluation et de suivi

Des modalités d'évaluation adaptées

- ◆ Auto-évaluation et questionnaire de positionnement
- ◆ Evaluation des connaissances et des compétences en continu
- ◆ Questionnaire d'évaluation des acquis des participants
- ◆ Questionnaire de satisfaction des participants

Un suivi personnalisé

- ◆ Bilan détaillé de la formation remis à l'établissement
- ◆ Possibilité de contacter le formateur après la formation pour assurer une bonne continuité
- ◆ Apports de connaissances basées sur les besoins des participants et de l'établissement



Informations sur l'accessibilité

Un référent handicap est à votre écoute pour tout besoin en compensation : Mme Gulistan ALTUN - 01 49 66 22 51

Partenariat avec l'AGEFIPH : www.agefiph.fr