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