



---

# 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](http://www.agefiph.fr)