



Objectif

Préparer la mise en place d'un changement dans la structure pour le conduire à terme collectivement en accompagnant les équipes dans les différentes étapes du processus.

— EN RÉSUMÉ

Le changement est un des principaux facteurs de risques psychosociaux, lorsque sa conduite n'est pas assez préparée ou suffisamment accompagnée. Définir un cap, une vision, un sens et donner l'élan sont les compétences premières du leader souhaitant impulser un changement avec efficacité et bienveillance.

Cette formation-action permet de réaliser un métirage de son équipe, de qualifier le changement souhaité, rendre les salariés acteurs, construire des pratiques, étapes et communications, anticiper les réactions et craintes pour les accompagner avec les outils phares de relation et communication managériale.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Qualifier le changement et identifier ses dynamiques.
- Évaluer ses capacités et celles de l'équipe face au changement.
- Définir un cap motivant et donner envie.
- Impliquer, motiver et rendre les collaborateurs acteurs du changement.
- Prévenir et gérer les conflits liés au changement.
- Accompagner le changement par la présence managériale.

— PÉDAGOGIE > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

Le programme

1 Qualifier le changement et identifier ses dynamiques

- Différencier l'accompagnement (managers) et la conduite du changement (direction).
- Le cycle du changement et ses étapes.
- Identifier les différents niveaux et catégories de changement.
- Mesurer les impacts subjectifs et objectifs du changement.

2 Évaluer ses capacités et celles de l'équipe face au changement

- Clarifier son propre rapport et ses aptitudes à la conduite du changement.
- Déceler les potentiels de ses collaborateurs.
- S'adapter par le management situationnel.
- Reconnaître les positionnements des collaborateurs dans les étapes du changement.

3 Définir un cap motivant et donner envie

- Choisir entre sens et vision en fonction du niveau de changement.

- Élaborer une vision motivante à travers les 6 critères de réussites.
- Imaginer et concevoir un chemin prévisionnel.
- Déterminer des indicateurs de réussite progressifs et motivants.
- Partager efficacement le sens ou la vision.

4 Impliquer, motiver et rendre les collaborateurs acteurs du changement

- Identifier les causes de résistance majoritaire.
- Adapter sa communication aux profils de ses interlocuteurs.
- Coconstruire en équipe le chemin du changement en facilitant la participation.
- Combiner objectifs individuels et collectifs, de progrès et de contribution.
- Jalonner le changement de rendez-vous positifs (célébrations, réussites intermédiaires...).
- Déminer les obstacles internes à l'implication des collaborateurs.
- Ancrer les nouvelles pratiques pour acter progressivement le changement.

5 Prévenir et gérer les conflits liés au changement

- Prévenir l'incertitude par une conduite de projet prévisionnelle.
- Repérer les prémices de conflits et leur cause.
- Prévenir les conflits par la créativité et l'intelligence de groupe.
- Développer l'intimité professionnelle pour accueillir les freins et réticences.
- Manager avec assertivité : de la confrontation à la coopération.

6 Accompagner le changement par la présence managériale

- Retour sur les bases de la communication.
- Écouter les peurs et appréhensions par l'écoute active.
- Répondre aux objections avec bienveillance.
- Mettre en place des espaces d'échanges verticaux et horizontaux.
- Faciliter la cohésion et les réflexions/solutions avec le codéveloppement.