

Accompagner le changement au niveau humain dans sa structure

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Manager, encadrant, responsable d'équipe – groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

2 jours de formation consécutifs, soit 14 heures
Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

Dates et délai d'accès

INTRA : calendrier fixé lors de votre prise de contact

Le délai entre la demande du client et le début de la prestation est estimé à un mois minimum (selon délais OPCO)

Lieu

INTER : en distanciel, via Zoom

INTRA : en présentiel, nous consulter

Accessibilité pour tous

Nous recommandons à tout participant en situation de handicap de nous signaler dès son inscription ses besoins spécifiques, pour l'accueillir dans les meilleures conditions.
Référént Handicap : Isabelle Sauvage : 01 48 78 82 20 – contact@ressourcesetcarrieres.com – ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/

Tarifs

Inter-entreprises : 690 € HT plus TVA / pers.
Formation intra-entreprise : nous consulter

Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (Pôle Emploi), FNE-Formation, fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 – jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com

Les transformations organisationnelles engendrent souvent des difficultés et des tensions au sein des équipes. Accompagner le changement au niveau humain est fondamental pour réussir un projet de transformation, en s'appuyant sur des process et outils.

Compétences visées

Accompagner son équipe au changement

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les comportements humains et les processus de groupe face au changement
- Anticiper les risques liés à la conduite de changement
- Identifier les clés pour aider les personnes à mieux l'accepter
- Utiliser les bons leviers pour accompagner l'équipe dans la transition
- Mettre en place une communication interne adaptée

Méthodes pédagogiques

Pédagogie participative basée sur des apports interactifs, l'échange d'expériences, des cas concrets analysés en intelligence collective, des mises en situation, des réflexions et des « livrables » sur des pratiques&postures optimisées

Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" en ligne, mettant à disposition les supports, fiches memo, outils et documents d'approfondissement
- En présentiel : salle de formation équipée d'un ordinateur, d'un vidéoprojecteur, d'un paperboard
- En distanciel : ordinateur avec micro et enceinte, connexion Internet – Envoi d'un tuto pour suivre la formation à distance avec l'outil zoom, avec consignes pour valider le bon fonctionnement des connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

Formateur

MARIE-CÉCILE POMMIER est formatrice, formatrice et coach certifiée en Process Communication®. Plus de 15 ans d'expérience en entreprise façonnent sa connaissance des organisations. Elle a exercé différentes fonctions en tant que salariée : pilote de projet dans le cadre de lancement de produits, responsable de centre de formation et manager dans un grand cabinet de conseil avec des missions diversifiées allant de la maîtrise d'ouvrage, à l'accompagnement de transformations en passant par l'audit d'organisation. Depuis 2010, elle intervient auprès d'individus et de collectifs, dans des parcours diversifiés, avec en fil rouge la professionnalisation des managers et le rapprochement des équipes.

Pré-requis techniques

Pour les formations en distanciel : disposer d'un outil numérique avec caméra / son et d'une connexion internet

Modalités d'évaluation

- Une évaluation continue durant la formation
- Une évaluation des compétences acquises
- Une évaluation qualité de l'action (questionnaire de satisfaction)
- Une évaluation différée à 6 mois

Moyens d'encadrement

Assistance pédagogique : M.Houillon m.houillon@ressourcesetcarrieres.com
Assistance technique : J-F.Parelou jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com
Référént handicap : Isabelle Sauvage contact@ressourcesetcarrieres.com
01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2022 : 17,9 / 20

Programme **Accompagner le changement au niveau humain dans sa structure**

JOUR 1

Décrypter les mécanismes et l'impact du changement

Appréhender les sources internes et externes de changement, les résistances et forces motrices
Cerner son incidence sur les comportements individuels et d'équipe
Analyser un projet de changement : risques, gains et pertes au niveau individuel et collectif

Identification et décryptage de situations de changement apportées par les participants – Partage de pratique

Appréhender les 5 étapes clés pour accompagner le changement dans sa structure

Faire l'état des lieux et prendre le pouls de l'équipe
Préparer la reunion de lancement : messages à faire passer, étapes à proposer
Communiquer autour du changement : clarifier les faits, donner du sens, libérer la parole et les émotions
Déployer un plan d'action dans la co-construction avec l'équipe pour mieux faire adhérer et mobiliser

*Développer les bonnes pratiques de la transition : co-développement, retours sur experience et ajustements
Préparation et mises en application de séquences à partir des situations de changement des participants*

JOUR 2

Faire face aux réactions d'une équipe confrontée au changement

Etablir la cartographie de l'équipe face au changement : alliés, indécis, opposants...
Identifier les attitudes possibles et adopter une stratégie « gagnant/gagnant »
Rassurer face aux 3 peurs fondamentales liées au changement (W.Schutz)

Préparation et expérimentation des stratégies d'accompagnement en sous-groupes

Accompagner un collaborateur face au changement

Appréhender le processus de "deuil" inhérent aux situations de changement
Mobiliser les 3 clés pour l'accompagner : sens, action, vision du progrès
Répondre à ses besoins selon son mode de fonctionnement et son niveau de difficulté

Les étapes du deuil (E.Kubler-Ross), besoins spécifiques face aux changements (CG.Jung) – Simulation d'entretiens, à partir des situations des participants

Mettre en place les conditions de réussite du changement et piloter "l'après"

Partager et ajuster une vision commune de « l'après »
Co-construire les nouveaux cadres et règles du jeu de l'équipe
Faire émerger les chantiers à entreprendre en Intelligence Collective
Mettre en place des groupes de co-développement pour renforcer les collaborations et l'efficacité d'équipe

A partir d'un cas "fil rouge", ébaucher une vision d'équipe – Appréhension de pratiques collaboratives – Expérimentation d'un co-développement "flash"