

# 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

INTER : **13 et 14 novembre 2024**

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](mailto:contact@ressourcesetcarrieres.com) – [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://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](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 – [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto: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, facilitatrice 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](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)  
Assistance technique : J-F.Parelou [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com)  
Référént handicap : Isabelle Sauvage [contact@ressourcesetcarrieres.com](mailto: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 expérience 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"*