

# 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

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 : J-F Parelton : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (Pôle Emploi), 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 Parelton - 06 81 32 10 47 -  
[jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@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 avec pertinence et efficacité

### 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

Coach certifié et formateur expert en communication managériale, gestion d'équipe, gestion de conflits, pilotage des transitions avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable de 10 à 20 ans à des postes d'encadrement (RH, management, finances...) en entreprise, établissement public ou associatif.

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon [m.houillon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)  
Référént handicap : J-F.Parelton [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com)  
01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 17,8 / 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 réunion 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 de E.Kubler-Ross, les besoins spécifiques face aux changements (CG.Jung) – Préparation et 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"*