

Date de mise à jour du programme : 04/06/2021

**PUBLICS :**

Toute personne Manager ou chef de projet devant faire accepter des changements ou des changements d'organisation

**PRE-REQUIS :**

Avoir des notions de management

**OBJECTIFS :**

- Préparer le plan d'actions pour conduire le changement.
- Gestion des résistances au changement.
- Identifier les catégories d'acteurs, leur position face au changement.
- Une communication pertinente autour du changement.
- Gestion des situations de conflit engendrées par le changement.

**DUREE ET LIEU :**

8 jours soit 56 heures

Lieu d'animation : sur site client ou dans nos locaux à Mérignies ou à distance

**METHODES :**

Toutes les méthodes pédagogiques sont utilisées (Affirmative, Interrogative, Démonstrative et Applicative) pour mettre en place une interaction avec les participants et favoriser l'assimilation des notions.

**VALIDATION :**

QCM de validation finale

**TYPE D'ACTION :**

Acquisition et entretien de connaissances

**DEROULE DE LA FORMATION :****1. OUTILS POUR PREPARER LE CHANGEMENT (2 JOURS)**

- 1) Détailler les mécanismes de changement
  - ↗ Identifier les 3 phases de transformation.
  - ↗ Gestion des différents types de résistance au changement.
  - ↗ Détecter les paradigmes à changer.
  - ↗ Accompagner le processus dans toutes ses étapes.
- 2) Les étapes du changement
  - ↗ Définir le périmètre et les objectifs du projet.
  - ↗ Lister les faits significatifs de changement.
  - ↗ Réaliser la cartographie des acteurs.

Mise en situation

Exercices sur des cas de participants.

- 3) Mesurer le degré d'acceptabilité du changement dans l'entreprise
  - ↗ Mesurer l'acceptabilité du changement dans une organisation.
  - ↗ Déduire les besoins d'accompagnement des collaborateurs face aux changements.
- 4) Mise en place de nouveaux systèmes de pilotage

IESI

556, Rue de la Rosière – 59710 Mérignies

☎ : 03.20.84.00.27 / 07.68.16.45.41- ✉ : v.dacosta@iesi.info

Site internet : [www.iesi.fr](http://www.iesi.fr)

↳ Définir des indicateurs. / Associer objectifs et indicateurs.

↳ Formaliser le tableau de bord

## 5) Identifier les acteurs

- ↗ Réaliser une cartographie des acteurs impliqués dans le changement pour votre organisation.

**2. COMMUNIQUER EFFICACEMENT POUR ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT (2 JOURS)****1) Identifier la portée du projet**

- ↗ Utiliser la communication comme levier de réussite.
- ↗ Associer la communication et le changement.

**2) Définir les modalités de communication les plus efficaces**

- ↗ Construire un plan de communication associé à la conduite du changement.
- ↗ Clarifier les éléments clefs : délais, périmètre, budget, indicateurs. / Impliquer les acteurs.

**3) Préparer sa communication écrite et ses interventions orales**

- ↗ Préparer une communication écrite.
- ↗ S'exercer aux différents modes de communication orale.
- ↗ Utiliser un vocabulaire adapté aux enjeux et à la situation.

Mise en situation

Exercices de mises en situation de communication.

**4) Gérer la relation aux autres**

- ↗ Utiliser les outils de la communication interpersonnelle.
- ↗ Développer une attitude d'écoute.

**Mise en application pratique :**

- ↗ Préparer une communication pour annoncer un changement.

**3. REGULER LES SITUATIONS DELICATES DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENT (2 JOURS)****1) Gestion des conflits**

- ↗ Repérer les signes annonciateurs d'un conflit.
- ↗ Identifier les causes et les natures de conflit.
- ↗ S'exercer aux techniques de l'assertivité.
- ↗ Clarifier les stratégies des acteurs, les notions de contrainte et de pouvoir.

**2) Gestion des jeux psychologiques**

- ↗ Reconnaître la mise en œuvre des jeux psychologiques.
- ↗ En repérer la dynamique.
- ↗ Identifier les acteurs et leurs rôles.
- ↗ Interagir et dénouer les jeux.

**3) Prendre conscience des émotions de chacun**

- ↗ Identifier les émotions : les siennes et celles des autres. / Exprimer ses émotions.
- ↗ Agir en fonction des émotions des autres.
- ↗ Faire le lien entre la culture de son organisation et la relation à l'expression des émotions.

**4) Sortir de crise : établir et maintenir une relation de coopération**

- ↗ Construire la coopération avec des règles du jeu claires et acceptées.
- ↗ Utiliser "la boussole du langage".
- ↗ Rétablir la confiance avec le "DESC".

Mise en situation

Nombreux exercices et mises en situation.

Mise en application pratique :

- ↗ Appliquer le DESC à une situation délicate.

**4. DEVELOPPER SON LEADERSHIP PERSONNEL POUR REUSSIR LE CHANGEMENT (2 JOURS)****1) Clarifier son rôle et sa mission**

- ↗ Adopter une posture qui aide le changement.
- ↗ Valider les attendus auprès de sa hiérarchie.
- ↗ Prendre conscience de ses qualités de leader.

**2) 2 - Développer une relation de confiance**

- ↗ Accroître sa flexibilité relationnelle.
- ↗ Dépasser ses propres freins.
- ↗ Gérer les inquiétudes liées au changement.
- ↗ Amener de la confiance et du sens.
- ↗ Encourager l'analyse et la prise de recul.
- ↗ Favoriser les contacts positifs et constructifs.

**3) 3 - Obtenir l'engagement dans le changement**

- ↗ Favoriser la prise de décisions.
- ↗ Transformer les décisions en actions et anticiper le suivi.

**4) 4 – Gestion des situations relationnelles délicates**

- ↗ Donner et recevoir des feed-backs de manière constructive.
- ↗ Identifier les mécanismes de défense face au changement.
- ↗ Utiliser les outils efficaces dans les situations conflictuelles.

**5) 5 - Engager une dynamique de reconnaissance**

- ↗ Clarifier les bénéfices attendus.
- ↗ Identifier les qualités/valeurs des personnes.
- ↗ Reconnaître les résultats, féliciter.

Mise en situation

Nombreux exercices.

Mise en application pratique :

- ↗ Mener un entretien de félicitation dans un contexte de changement.

**QCM de fin de formation**

- QCM complété par les stagiaires
- Correction apportée en groupe

**Remplissage de l'enquête de satisfaction**

---

**Modalités de déroulement et moyens pédagogiques :**

- Formation en présentiel avec un formateur expert sur site client ou dans nos locaux (mentionné sur la convention)
- Un pc par participant (si besoin maximum 6 personnes)