



Accompagnement du changement

Conduire un changement professionnel - Avec certification

2 jours (14h00) | 9 4,6/5 | CHAN-RSCH | Code RS ou RNCP : RS5138 | Certification Conduire un changement professionnel - Excellens Formation (incluse) | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Formations Management & soft skills › Management des équipes et des personnes › Accompagnement du changement

Contenu mis à jour le 13/10/2023. Document téléchargé le 27/07/2024.

Objectifs de formation

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Analyser les contextes de changement et les mécanismes en jeu dans le but d'élaborer une stratégie globale d'accompagnement et de déploiement du changement
- Anticiper les limites du changement afin de créer une énergie de groupe positive
- Appliquer les techniques de communication verbale, non verbale et para-verbale afin de garantir une communication effective et renforcer le sens et l'impact du message
- Pratiquer l'écoute active face aux interlocuteurs en faisant preuve de bienveillance et respect dans le but d'encourager les interventions constructives
- Communiquer de manière assertive en affirmant votre prise de position sans offenser vos interlocuteurs
- Identifier les typologies de situation difficile afin de les anticiper et les gérer avec efficacité et diplomatie
- Conduire, déployer et piloter le changement pour donner du sens au changement, lever les résistances et atteindre les résultats visés.

Compétences attestées par la certification

- Analyser le changement pour en maîtriser la portée et les enjeux dans le but d'élaborer une stratégie globale d'accompagnement et de déploiement du changement
- Anticiper les limites du changement pour faire face aux résistances, prévenir et gérer les éventuels conflits afin de créer une dynamique de groupe positive
- Appliquer les techniques de communication verbale, non verbale et para-verbale pour assurer une communication efficace et renforcer la portée du message
- Pratiquer l'écoute active et traiter avec bienveillance et respect les questions et remarques de son / ses interlocuteurs pour encourager les interventions constructives
- Communiquer de manière assertive pour affirmer sa confiance en soi sans heurter son / ses interlocuteurs
- Identifier les typologies de situations difficiles pour les anticiper et les gérer avec efficacité et diplomatie
- Déployer et piloter le changement afin de donner du sens au changement, lever les résistances et atteindre les résultats visés.

Lien pour visualiser le détail de la certification enregistrée au RS :

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/5138/>

Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Formation délivrée en présentiel ou distanciel* (blended-learning, e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance).

Le formateur alterne entre méthode** démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation).

Variables suivant les formations, les moyens pédagogiques mis en oeuvre sont :

- Ordinateurs Mac ou PC (sauf pour certains cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel)
- Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne
- Supports de cours et exercices

En cas de formation intra sur site externe à M2i, le client s'assure et s'engage également à avoir toutes les ressources matérielles pédagogiques nécessaires (équipements informatiques...) au bon déroulement de l'action de formation visée conformément aux prérequis indiqués dans le programme de formation communiqué.

* nous consulter pour la faisabilité en distanciel

** ratio variable selon le cours suivi

Prérequis

Encadrer une équipe depuis au moins un an.

Public concerné

Managers débutants ou confirmés confrontés à des problématiques de changement, souhaitant mettre en oeuvre un management adapté aux contextes mouvants.

Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence élargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

Programme

1) Avant la formation

- Questionnaire de positionnement pour identifier ses propres axes de progrès

2) Pendant la formation

Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chaque participant
- Présentation du cadre de la formation
- Contextualisation des objectifs et des enjeux
- Emergence des représentations des participants
- Ajustement du contenu du programme de la formation si besoin

La notion de changement

- Qu'est-ce que le changement ?
- Pourquoi changer ?
- Compétition / adaptation / résilience
- Les enjeux du changement
- Innovation / créativité / performance
- Les différents types de changement
- Nouvelles approches du changement : développement, adaptation, permanence, compétence, collectif, leadership transformationnel
- Nouvelles formes de changement / accélération / digitalisation / agilité - flexibilité / organisation en réseau
- La transition contre le changement

Les comportements humains face au changement

- L'adaptation et la résilience : en finir avec le mythe de la résistance au changement
- Apport sur les "résistances" au changement
- Les freins liés au changement
 - Les croyances
 - Les stéréotypes
 - Les méfiances
 - Les peurs
- Le cycle processus du changement
- Le processus cognitif de construction et de développement
- Apport sur les "résistances" au changement
- Les comportements managériaux qui vont à l'encontre du changement et de l'adaptation

Le processus du changement

- L'apport systémique pour conduire le changement : les aspects organisationnels et les aspects comportementaux à prendre en compte
- Les différentes stratégies pour accompagner ces changements : comment les choisir, à quel rythme les déployer ?

La communication pour favoriser le changement

- La communication inclusive et les modes participatifs
- Une communication authentique et permanente
- Communiquer avec les collaborateurs, les questions à traiter : donner du sens
- Communiquer avec les IRP (instances représentatives du personnel) et avec les autres acteurs institutionnels

- Construire un système de communication orienté vers la réussite des changements
- Utiliser les modes de communication adaptés, CNV (communication non violente), assertivité
- Le rôle du manager pour accompagner et devenir un leader du changement
- Le leadership transformationnel
- Influence du style de leadership sur la réussite des séquences de changement
- Agir sur les visions et les représentations
- Agir sur sa posture et celle de ses équipes
 - Permettre l'engagement
 - Mobiliser en privilégiant une relation de coopération et engageant dans l'action
 - Développer le leadership de ses équipiers
- Identifier les risques, les ruptures et les leviers de développement
- Développer la mobilisation affective face au changement

Les leviers pour construire un contexte favorable au changement

- L'établissement de la confiance
- Une conduite humaine et bienveillante du changement
- Une communication authentique et permanente
- Agir dans la transparence
- Développer l'intelligence émotionnelle
- La motivation par l'apprentissage : rendre chacun acteur et développer l'intelligence collective
- Pratiquer la reconnaissance à 360°
- L'imaginaire et la création : stimuler la créativité, promouvoir la prise de risque, valoriser les essais, les propositions d'amélioration, les innovations
- Le cadrage de l'activité
- Construire des plans opérationnels de changement
- Temps et changement :
 - Structurer le calendrier du changement
 - Connaître et respecter les rythmes de l'adaptation
 - Développer le processus avec des outils de gestion de projets
- Savoir évaluer les actions et les équipes dans le changement
- Structurer les outils de suivi dans un plan de changement
- Mettre en oeuvre une démarche processus

Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)

- *Etudes de cas : situations stratégiques de changement, rédaction d'hypothèses et mise en place d'outils et de leviers managériaux*
- *Analyse de pratique : partage des situations des participants, analyse de situations au vu des éléments du leadership transitionnel*
- *Autodiagnostic de confiance, de communication positive*
- *Brainstorming en sous-groupe*
- *Débriefing sur les comportements mis en oeuvre*
- *Plan d'action : rédiger son plan d'action personnalisé (PAP), objectifs et actions concrètes*

Synthèse de la session

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quiz permettant de valider les compétences acquises)
- Bilan oral et évaluation à chaud

3) Passage de la certification (modalités d'évaluation)

- Questionnaire et étude de cas

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

Modalités d'évaluation des acquis

- Passage de la certification

Les + de la formation

Cette certification accessible via votre CPF et reconnue officiellement par l'Etat et les branches professionnelles, vous permettra de valoriser votre expérience professionnelle et de poser un jalon reconnaissable sur votre parcours afin de vous insérer durablement sur le marché du travail.

Pendant 3 mois après la formation, les participants bénéficient d'un suivi personnalisé asynchrone auprès du formateur par courriel. Ils reçoivent des feedbacks et des conseils personnalisés en relation avec les sujets abordés en formation.

Accessibilité de la formation

Le groupe M2i s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la page Accueil et Handicap.

Modalités et délais d'accès à la formation

Les formations M2i sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme. Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation. Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 11 jours ouvrés.