



Prérequis

- > Aucun.

Objectifs

- > Conduire et accompagner les changements nécessaires à l'entreprise.
- > Mesurer l'opportunité du changement et ses impacts sur l'écosystème de l'entreprise.
- > Assurer une bonne qualité de vie au travail malgré le changement du cadre de travail.
- > Préparer les équipes au changement.
- > Maintenir un bon niveau d'activité dans un contexte de transition.
- > Piloter avec des outils adaptés.
- > Savoir communiquer en période de changement ou de crise.
- > Adapter sa posture managériale en fonction des événements.
- > Mettre en place un plan d'actions

Public

- > Néo Managers, managers de proximité, gérant TPE/PME, demandeur d'emploi...

Compétences

- > Être capable de prendre des décisions.
- > Être diplomate.
- > Être communicant.
- > Savoir s'adapter à son équipe.

Qualités - Aptitudes

- > Organisé.
- > Méthodique.
- > Ouvert d'esprit.

Délai d'accès

- > Selon le calendrier en cours - Merci de prendre contact avec notre service.

Durée

- > 3 jours soit 21 heures.

Tarif

- > 890€HT/jour soit 1068€TTC/jour en intra-entreprise.

Lieu

- > En nos locaux à Biard. Possibilités en vos locaux sous conditions - nous contacter.

Méthodes mobilisées

- > 100% face à face pédagogique.
- > Notre pédagogie est basée sur la mise en pratique de cas professionnels avec alternance d'apports théoriques et de mise en pratique tout au long des modules afin de valider les acquis.
- > Partage d'expériences professionnelles.
- > Ateliers de mise en situation.
- > Intra-Entreprise ou inter-entreprises - nous consulter.
- > Présentiel.

Contenu

Les enjeux

- > Quel type de changement : intrinsèque ou extrinsèque.
- > Gérer la temporalité du changement : gestion du temps, de l'organisation et de l'anticipation.

- > Appréhender la perception du projet par les équipes.
- > Comprendre les résistances au changement.
- > Communiquer sur la culture du changement.
- > L'implication des équipes.

Ateliers :

- Avez-vous conduit des changements ?
- Si « oui », se sont-ils bien passés et avez-vous eu les résultats escomptés ?
- Vous arrive-t-il de conduire des changements du système (fusion de services ou d'équipes, suppression d'une entité...)?

Les grandes étapes du changement

- > La courbe du changement.
- > Aller d'un point A à un point B.
- > Le modèle Kurt Levin.
- > Gérer les croyances.
- > Les étapes clefs de la conduite du changement (Kotter).

La responsabilité sociale du manager

- > Les droits et devoirs du collaborateur.
- > Les droits et devoirs de l'employeur (et donc du manager).
- > Les marges de manœuvre du manager.

Le rôle de conducteur de changement

- > Manager = moteur du changement (communication, sens, vision, actions).
- > La co-construction du nouveau modèle.

« Selon le rythme de pratique, il faut de 1 à 3 mois pour acquérir solidement le contenu d'un déroulé pédagogique »



- > Identifier les ressources : résistants, neutres, promoteurs.
- > Cartographier les leviers de motivation et de démotivation.

Accompagner le changement en maintenant la QVT

- > Procéder aux entretiens pour apporter les réponses aux peurs ou équivoques ou manques d'informations.
- > Accompagner au quotidien en adaptant ses rituels de management.
- > Collecter les besoins de formation.
- > Fixer les nouvelles règles du jeu (nouveau cadre opérationnel).
- > Entretiens individuels avec méthode DESC.
- > Communiquer positivement sur les opportunités du changement.

Ateliers :

- *Rencontrez-vous des freins aux changements ?*
- *Est-ce que le changement vous fait peur ?*

Les outils de pilotage du changement

- > Management > Animation (réunion) > Action (plan d'action) > Pilotage (KPI) > Ajustement (actions correctrices) > Stratégie.
- > L'amélioration continue (PCDA).

- > Les outils de communication adaptés :

- Écoute active.
- Reformulation.
- Questionnement.
- Feedback.

- > Opter pour des entretiens formels (annuels, cadrage, professionnels, point jalons).
- > Focus sur le rapport d'étonnement.
- > Utiliser le management visuel.

Ateliers :

- *Lorsque vous conduisez un changement, est-ce que vous communiquez ?*
- *Faites des points d'étape ? rassurez ? co-construisez ?*

Manager en mode projet

- > Rester dans l'action.
- > Ne pas subir les changements.
- > Les leviers pour maintenir les équipes engagées.
- > Opter pour l'amélioration continue.
- > Le management par objectifs.
- > Déléguer par compétences.
- > Utiliser les bons outils.
- > Expliquer les mécanismes du changement.
- > Développer les synergies, le feedback et le partage d'expérience.
- > Confier une partie du projet de A à Z (processus de travail par lot).

- > Comment responsabiliser ?

Ateliers :

- *Est-ce que vous changez de posture lorsque vous accompagnez un changement ?*
- *Avez-vous des promoteurs (moteurs du changement) dans votre service ? Si « oui », est-ce que vous les sollicitez comme booster pour entraîner les attentistes et les observateurs ?*
- *Est-ce que lorsque le changement que vous venez de conduire est un succès, vous le fêtez avec votre équipe ?*

Votre contact

- > **Marina Laurent** - Assistante Administrative et Commerciale : m.laurent@gestic-formation.com
05 49 52 55 04

Accessibilité



- > Nos locaux sont accessibles au public en situation de handicap.
- > Centre Handi-Accueillant.

- > **Amélie Bertin** - Référente Handicap : a.bertin@gestic-formation.com

« Selon le rythme de pratique, il faut de 1 à 3 mois pour acquérir solidement le contenu d'un déroulé pédagogique »