

Parcours : Formation "Accompagner ses équipes dans le changement" + 1h30 d'accompagnement individuel

DURÉE : 3 jours

17h en présentiel (déjeuners de travail inclus) | 21h à distance

PRIX : 1580.00 € HT (1896.00 € TTC)

PARTICIPANTS

Cadres et dirigeants.

Chefs de projets, chargés de mission ou de réorganisation d'un service.

Responsables confrontés à des problématiques de résistance au changement au sein de leurs équipes.

PRÉREQUIS : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

OBJECTIFS

- ▶ Incarner le changement et préserver la cohésion de son équipe.
- ▶ Accompagner ses équipes dans la mise en place du changement.
- ▶ Utiliser les bons leviers de communication pour faire adhérer.
- ▶ Décoder et transformer les résistances individuelles.

PROGRAMME

PREMIERE PARTIE

Piloter le changement

- Identifier la stratégie adaptée : savoir donner du sens aux changements et transformer le stress en source de motivation.
- Intégrer les cycles de la transformation et les étapes du changement collectif : élaborer une méthode rassurante.
- Conduire la démarche en fonction du degré d'acceptabilité des personnes concernées et de leurs mécanismes de défense spécifiques : la palette des outils appropriés.
- Appuyer sa légitimité sur l'exemplarité : les attitudes qui facilitent le changement tout en préservant la cohésion d'une équipe.

Accompagner ses collaborateurs

- Convertir la stratégie globale du projet en objectifs individuels et réalistes : accompagner avec doigté un collaborateur pendant les périodes de remise en cause.
- Construire un plan d'action pour faciliter l'appropriation par ses collaborateurs : transformer le changement redouté en changement attendu.
- Utiliser des outils de gestion de projet pour piloter la démarche : organiser son projet en étapes et définir des indicateurs de performance liés aux objectifs.
- Endosser les comportements managériaux les plus pertinents : du management de proximité aux méthodes collaboratives.

Communiquer dans un contexte en mutation

- S'appuyer sur la culture d'entreprise pour élaborer un message clair et rassurant : les modes de communication à privilégier à chaque étape clé.
- Associer ses collaborateurs en réunion à la construction des solutions : utiliser les techniques pédagogiques, obtenir l'adhésion, déclencher l'engagement.
- Favoriser l'expression du ressenti par l'écoute, la reformulation et le questionnement : comprendre les non-dits pour jouer efficacement son rôle de facilitateur du changement.
- Faire preuve d'intelligence émotionnelle pour convaincre et faire adhérer : transformer les résistances en source de progrès.

Traiter les résistances individuelles et collectives

- Déchiffrer le langage du stress individuel : comprendre le référentiel, les scénarios, les complexes personnels, l'angoisse non exprimée devant l'incertitude.
- Identifier les différents types de résistance au changement : les oppositions franches et les peurs inavouées.
- Identifier les jeux de pouvoir, endiguer les phénomènes de rumeurs et de résistance passive : vaincre les forces d'inertie, retourner les oppositions.
- Faire face aux remises en causes collectives en réunion : concilier l'art de la répartie et l'art de la conciliation.

 **CALENDRIER**

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans
votre ville (ou à Distance)
www.performances.fr
code web : PAALC

[CLIQUEZ ICI](#) 

APRÈS LA FORMATION

Accompagnement individuel de 1h30 à distance

- Un questionnaire Performances-Talents est envoyé en amont au participant afin de clarifier ses besoins et d'identifier ses axes d'amélioration.
- Le participant présente le résultat des actions menées à l'issue de la formation et précise ses attentes spécifiques.
- Le formateur-conseil oriente le participant et l'accompagne dans l'utilisation personnalisée des outils. Élaboration d'un plan d'action sur mesure pour atteindre ses objectifs.

Un test de positionnement
sera envoyé aux participants
en amont de la formation.

Tour de table pour
recueillir les attentes
des participants.

Moyens pédagogiques :
Support de cours - Exercices
pratiques - Mises en situation

Évaluation des acquis :
Réalisée en fin de formation
par un questionnaire.

Sanction de la formation :
Attestation de fin de formation