

Management
Ref. ACH



Accompagner le changement

Objectifs

- Identifier les différents types de changement
- Repérer les formes de résistance, les anticiper
- S'approprier les conduites adaptées au changement
- S'adapter aux différents profils de collaborateurs pour les stimuler dans le changement

Pédagogie

- Le séminaire est articulé autour de problématiques réelles du changement, traitées sous forme de cas et analyses, au travers de grilles systémiques et stratégiques
- Des jeux de rôles alternent avec des apports cibles de l'animateur
- Travaux de réflexion en sous groupes

Prérequis

- Avoir suivi une formation sur les fondamentaux du management

Public concerné

- Tout manager en poste

Préparation

- 3 semaines avant le stage chaque participant reçoit une convocation avec un questionnaire à compléter et nous retourner afin d'identifier ses axes de perfectionnement.



Et ensuite..., en option

- Suivi en situation :
- 3 entretiens téléphoniques d'1 heure, avec le formateur, répartis sur 3 mois
 - Ou 2 heures d'entretien en face à face

Programme

- **Le changement**
 - La nécessité de changement, ses enjeux. Pourquoi est-il indispensable de changer ?
 - A quel type de changement avez-vous affaire ?
 - Savoirs, méthodes, rôles, valeurs ?
 - De quel niveau de changement s'agit-il ? Niveau 1 ou 2 (Réf. Bateson)
 - Comment se préparer au changement : examen critique des 12 variables clés du changement.
- **La dimension humaine du changement**
 - En dehors de la dimension rationnelle du changement, appréhender la dimension irrationnelle.
 - Pourquoi la résistance au changement : quelles sont les différentes formes de résistance :
 - Au niveau de l'individu
 - Au niveau d'un groupe
 - Les 7 étapes d'attitude à parcourir par les collaborateurs pour intégrer le changement : du refus à l'acceptation en passant par l'agressivité
 - Quelles questions se poser pour comprendre les résistances : les 10 questions guides.
- **Le rôle du manager dans l'accompagnement du changement à l'échelle individuelle**
 - Comprendre les stratégies différentes jouées par les acteurs
 - Comment discuter l'adhésion en jouant sur les différents profils (atouts, zones de vulnérabilité)
 - Intégrer la phase de transition dans le plan d'accompagnement
 - Intégrer les qualités du manager « coach »
- **Le manager et son rôle fédérateur dans la mobilisation de l'équipe**
 - Les 3 besoins à la base de la mobilisation
 - Comment susciter le travail en équipe pour faciliter l'intégration du changement
 - Le jeu de la transparence et de la congruence du manager
 - Les 4 leviers de l'accompagnement du changement au niveau du groupe : de la désinhibition à la reconnaissance
 - Lever les croyances inhibitrices des collaborateurs entre eux
 - Faire émerger une équipe leader, la soutenir pour qu'elle puisse jouer le rôle de locomotive
 - Mettre en place une communication managériale appropriée