

## CONDUIRE LE CHANGEMENT

### PUBLIC

Toute personne exerçant un rôle d'encadrement, confrontée à son propre changement et à celui de ceux qu'elle accompagne jusqu'à la réussite.

Pas de pré-requis.

**Groupe de 12 personnes maximum.**

### DURÉE

La formation se déroule sur **2 journées** (+1 journée de consolidation en option, 3 à 6 mois après la formation initiale), soit **14h** (ou 21h si option retenue).

### LIEU

En intra-établissement : organisées à la demande d'un établissement, sur un autre site et selon le contexte et les besoins.

La conduite du changement vise à **faciliter l'acceptation des changements induits par la mise en œuvre d'un nouveau projet et à réduire les facteurs de rejet.**

La pérennité d'un service ou d'une organisation implique le changement au sein de cette organisation. Pourtant la capacité à produire de bonnes idées est trop souvent associée à une incapacité à les mettre en œuvre. **Ce n'est donc souvent pas tant le « quoi changer » qui pose problème, mais le « comment changer ».**

### OBJECTIFS

Il s'agit de gérer ou de participer à la gestion d'un projet de changement, notamment lors de projets innovants, de réorganisations ou de mise en œuvre de nouvelles stratégies, ou plus généralement à accompagner les processus de changement :

- Mieux comprendre et maîtriser le processus psychologique du changement ;
- Intégrer l'identité et les valeurs à la démarche de changement ;
- Anticiper les risques de blocage et intégrer le changement comme opportunité de progrès ;
- Identifier les leviers, les motivations et les freins, afin d'être acteur du changement ;
- Construire une démarche de pilotage du changement, permettant à chacun de trouver sa place et à l'organisation de gagner en efficacité ;
- Faciliter l'appropriation du projet de changement, en suivre et mesurer l'impact.

### LES POINTS FORTS DE CETTE FORMATION

- ➔ Une **animation vivante et dynamique** alternant des apports conceptuels, des mises en situation et jeux de rôles, dont le but est de favoriser l'appropriation et la compréhension des concepts ;
- ➔ Une documentation adaptée et des **supports de travail** favorisant la participation et la compréhension des thèmes abordés ;
- ➔ Notre **relation avec nos clients** : un partenariat basé sur la confiance, l'expertise, le respect réciproque et la confidentialité, pré requis de l'efficacité et de la performance.

## TAUX :

- **De satisfaction** : à venir
- **D'abandon** : à venir

## COÛTS

**Coût** : 1 180€ HT/jour.

**Coût total de la formation** :  
2 360€ HT.

Ce prix comprend les supports pédagogiques et la documentation. Les frais de déplacement et de repas de notre formatrice seront refacturés selon les règles prédéfinies avec le client et en application des barèmes fiscaux en vigueur.

## CONTACTS

Directeur et formateur :  
Emmanuel WINGENDER

Assistante Pédagogique :  
Laetitia HORVATH  
Tél. : 03 88 37 22 10  
laetitia.horvath@eseis-afris.eu

## CONTENU

Accueil et présentation du groupe et du formateur. Présentation du cadre de l'intervention, de son déroulement, et des règles de bon fonctionnement de la formation.

- **La découverte du changement et l'analyse de la situation** ;
  - » Analyse des situations de changement déjà rencontrées par les participants ;
  - » Recherche des points communs à tous les changements.
- **L'apprentissage du changement** ;
  - » Analyse du processus étape par étape ;
  - » Comprendre les changements et les réactions qu'ils provoquent
    - Cas pratique
  - » Prendre conscience de l'utilité et de la difficulté des changements.
- **Le traitement des résistances** ;
  - » Les différents types de résistance au changement ;
  - » Gérer l'opposition et répondre à la critique ;
    - Cas pratique
  - » Les leviers : de la résignation à l'implication ;
  - » S'exprimer, communiquer, convaincre ;
    - Mises en situation.
- **Préparer et entretenir la dynamique du changement.**
  - » Comment faire émerger une vision partagée entre les différents collaborateurs ;
  - » Les conditions pour une dynamique de groupe qui stimule la créativité et les attitudes positives.

## MÉTHODES ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie active et impliquante.
- Apports conceptuels et mise en application sous forme d'atelier et d'exercice (mises en situation, travaux en petits groupes).

## ÉVALUATIONS

L'apport de connaissances sera évalué de manière formative, tout au long de la formation. La satisfaction globale sera évaluée en fin de formation à l'aide d'un questionnaire.

## INTERVENANT

La formation est animée par un consultant formateur en RH. Il est titulaire du Master 2 en psychologie du travail et justifie de près de 20 années d'expérience dans le domaine du Management et des Ressources Humaines et plus particulièrement dans l'encadrement d'équipes multiculturelles.