



## PARCOURS : Formation + 1h30 accompagnement individuel post-formation

# Accompagner ses équipes dans le changement

**DURÉE : 2 JOURS** (formation) + **1h30** (accompagnement individuel post-formation)

▶ Formation présentielle + accompagnement distanciel = 16h (déjeuners de travail inclus) + 1h30 > **17h30**

▶ Formation et accompagnement à distance > **15h30**

**PRIX : 1190 € HT** (Formation) + 375 € HT (accompagnement individuel) >> **1565 € HT**

### 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.



### CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans  
**votre ville** (ou à Distance)

[www.performances.fr](http://www.performances.fr)

code web : ALC

**CLIQUEZ ICI**



### Programme

#### 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.

#### MOYENS PÉDAGOGIQUES / ÉVALUATION DES ACQUIS

**Tour de table** pour recueillir les attentes des participants

#### Moyens pédagogiques :

Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation

**Évaluation des acquis formation :** réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

**Sanction du parcours :** Attestation de fin de formation



### Programme de l'entretien d'accompagnement individuel de 1h30 post-formation

- 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.