

CONDUITE DU CHANGEMENT



PUBLIC

- Toutes personnes en entreprise souhaitant conduire une démarche de conduite du changement

INTERVENANT

- Psychologue du travail, expert en conduite du changement

EN PRÉSENTIEL

- 1 jour en INTRA ou INTER

EN DISTANCIEL

- 2 demi-journées sur le support de votre choix

MODALITÉ DE SANCTION

- Remise d'une attestation en fin de formation

RÉFÉRENCE

DURÉE

MODE D'INTERVENTION

PUBLIC

MOD-12

7 HEURES

INTRA/INTER

TOUT PUBLIC

1/2

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (ÊTRE CAPABLE DE)

- Comprendre les comportements humains face au changement et les clés pour aider les personnes à mieux l'accepter.
- Savoir quels leviers utiliser pour aider son équipe à passer le changement plus facilement.
- Anticiper les risques liés à la conduite du changement.

PRÉ-REQUIS (& NIVEAU SI NÉCESSAIRE)

Expériences en entreprises

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Alternance d'apports théoriques et d'échanges entre participants, Retours d'expérience
- Analyse de cas et modélisation
- Support pédagogique

MODALITÉ D'ÉVALUATION

Progression des participants évaluée par le formateur tout au long de la formation (test de positionnement, résultats des exercices, échanges questions-réponses...) et par un test d'évaluation des acquis en fin de formation. Evaluation complétée par le recueil en ligne des appréciations des participants à l'issue de la formation et par le bilan du formateur.

SUPPORTS DE LA FORMATION

CPA Formation s'engage à fournir un support pédagogique adapté et de bonne qualité, reprographié en autant d'exemplaires que de participants. Un exemplaire de cette documentation sera également remis au service formation.

TARIF

1150€

NOMBRE DE STAGIAIRES

1 À 12

CONDUITE DU CHANGEMENT



RÉSUMÉ DU PROGRAMME

1. Analyser le contexte du projet de changement d'organisation

- Identifier les décideurs.
- Cerner la problématique à l'origine du projet de transformation.
- Définir les contributions de chacun dans le projet.
- Définir le rôle du manager comme garant du succès du projet.

2. Comprendre les mécanismes à l'origine des comportements humains face au changement

- Identifier les étapes du changement et leur impact sur les collaborateurs concernés.
- Analyser les principales causes de résistance au changement.
- Anticiper les impacts sur les comportements et la motivation.

3. Utiliser les leviers d'action du manager

- Aider les acteurs dans leur processus d'apprentissage :
- Communiquer à bon escient et utiliser les bons vecteurs :
- Faire visualiser le futur : les métaphores.
- Favoriser les échanges et les rendre facteurs de progrès :
- Construire son propre réseau et le faire vivre.
- Mettre en valeur les réussites, les progrès :
- La stratégie des petits pas
- Capitaliser les bonnes pratiques.

4. Identifier les risques et les anticiper

- Répertorier tous les facteurs de risque associés aux personnes composant l'équipe.
- Mettre en place des mesures préventives individuelles ou collectives pour pallier ces risques.