

# Accompagner le changement et les équipes

**Code :** A027

**En présentiel :**

**Durée :** 2 jours

**Prix :** 990 € HT

**Lieu :** Paris

**Liste des dates :**

04 au 05 janvier

04 au 05 avril

27 au 28 juin

05 au 06 septembre

28 au 29 novembre

**En distanciel :**

**Durée :** 3 sessions de 0,5 jour et 1 heure de coaching individuel

**Prix :** 810 € HT

**Liste des dates :**

Janvier : 24 matin, 26 matin et 29 matin

Mars : 22 matin, 25 matin, 27 matin

Juin : 17 matin, 20 matin et 21 matin

Octobre : 07 après-midi, 09 après-midi et 14 après-midi

Décembre : 12 matin, 16 matin et 19 matin

**Public concerné :**

Tout responsable/manager / encadrant impliqué dans un processus de changement (quel que soit le niveau de changement dans son entreprise)

**Intervenants :**

Spécialiste en management du changement

**Pré-requis :**

Première expérience en entreprise

**Techniques d'animation :**

Alternance de théorie et de pratique. Entraînement pratique. Etudes de cas.

**Objectifs :**

Maîtriser ce que l'on appelle souvent la « problématique du changement »  
Analyser d'un point de vue humain la situation dans l'entreprise  
Comprendre les résistances au changement  
Identifier les catégories d'acteurs et leur position face au changement  
Connaître les bonnes pratiques permettant d'éviter le conflit lors de la mise en place de plans de changement importants  
Préparer le plan pour conduire le changement

**Programme :**

**Les représentations du changement**

- ✓ Connaître les différentes approches sociologiques
- ✓ Les différents types de comportements face au changement : accueillir et maîtriser ses propres réactions
- ✓ Les remises en cause et les deuils : savoir identifier les freins et les contradictions
- ✓ Identifier les acteurs clés du changement (moteurs, freins, déchirés, indifférents)
- ✓ Matrice de perte et gain
- ✓ La reconnaissance de ses propres réactions et ses besoins face au changement

**Définir le changement interne**

- ✓ Sa nature et ses enjeux
- ✓ Le périmètre et les objectifs du projet
- ✓ De quel type de changement s'agit-il ?
- ✓ Pourquoi est-il indispensable de changer et de quelle manière : ses fondements externes ou origines externes ; les faits significatifs de changement
- ✓ Réaliser la cartographie des acteurs
- ✓ Identifier leurs modalités de fonctionnement lors du changement
- ✓ La stratégie globale : l'implantation et le déploiement

**Communiquer autour du changement**

- ✓ Mettre en oeuvre une communication fertile
- ✓ L'écoute active : un outil de communication au changement
- ✓ Faire partager ses idées et s'appuyer sur les autres
- ✓ Les points forts pour préparer une réunion participative
- ✓ Faire adhérer aux changements
- ✓ Les étapes pour mener une réunion

**Accompagner le changement**

- ✓ L'anticipation et la planification du changement par le management.
- ✓ Les différentes étapes-clés de la conduite de changement : de l'appropriation au pilotage
- ✓ La politique des "petits pas"
- ✓ Les émotions : les réguler
- ✓ Les outils de suivi pour les managers
- ✓ L'accompagnement individuel et collectif
- ✓ Définir les risques et mettre en place des actions appropriées

[www.accofor.com](http://www.accofor.com)

[mpringez@accofor.com](mailto:mpringez@accofor.com) - Tél. 01 47 83 48 14 - Fax 01 72 56 13 73

N° de déclaration d'activité 11 78 81169 78

<p><b>L'optimisation des méthodes de travail avec les personnes en fonction du degré d'acceptabilité</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Mesurer l'acceptabilité du changement dans l'entreprise</li><li>✓ En déduire les besoins des membres de l'entreprise face aux changements</li><li>✓ La palette des outils à mettre en œuvre en fonction de l'acceptabilité</li><li>✓ Gérer un conflit</li></ul> <p><b>Piloter le changement</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Définition et mise en cohérence des indicateurs de performance</li><li>✓ Associer objectifs et indicateurs</li><li>✓ Formalisation des tableaux de bord d'action pour un pilotage efficace de la démarche</li></ul>	<p>Exercices individuels et collectifs. Jeux de rôles. Retour d'expériences.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------