



Le changement fait partie de nos vies et de la vie de toute Organisation. Comment manager au mieux les changements à opérer ? Quelles aptitudes, attitudes managériales adopter ? Quelles sont les stratégies à suivre pour insuffler de l'engagement ? Cette formation concrète et pragmatique vous donnera toutes les clés de l'accompagnement au changement et vous apportera des solutions à explorer pour une coopération plus constructive avec vos équipes !

Manager le Changement et donner une nouvelle Impulsion

Objectifs

- Connaître les mécanismes de changement pour mieux l'accompagner.
- Conduire le Diagnostic Humain & Technique d'un projet de changement.
- Accompagner individuellement et collectivement les membres de son équipe.
- Instaurer un climat participatif basé sur l'Intelligence Collective et la Co-construction.

Méthodes Pédagogiques

- Apports Théoriques & Pratiques
- Partages d'Expériences & Interactivité
- Engagements & Plan d'Actions Processus Changement
- Évaluation des Acquis via un Questionnaire Amont/Aval & des Tests - Quiz - Ateliers

Public

Dirigeant·e·s / Direction Générale ou de Pôle / Managers / Chefs de Service
Tous Secteurs d'Activité - Public & Privé
Aucun prérequis

Durée - Module de 2 jours en présentiel
Modalités d'accès - Inscription 20 jours avant

Avignon ► 13.14 Décembre 2021

Aix-en-Provence ► 14.15 Février 2022

Tarification / Net de TVA

Intra - 1.150€/jour ● Inter - 595€/jour

contact@l-mahdi.com

www.lm-formation-coaching.com

Au Programme

Connaître les mécanismes de tout changement

- Identifier les 3 phases de transformation.
- Clarifier et traiter les différents types de résistance au changement.
- Détecter les paradigmes à changer, les pratiques à modifier.
- Cerner les conditions de réussite de tout processus de changement.

Réaliser le Diagnostic Humain

- Réaliser la « Cartographie des Acteurs » basée sur la Socio-dynamique.
- Mesurer l'acceptabilité du changement dans votre Organisation.
- Identifier les jeux de pouvoir, canaliser les phénomènes de résistance, de peurs, de rumeurs pour dépasser les forces d'inertie et avancer positivement.
- Déterminer les besoins d'accompagnement de chaque Acteur concerné.
- Établir la « Matrice Compétences / Motivations ».

Conduire avec pertinence le Processus de Changement

- Sonder le terrain et élaborer une stratégie adaptée, rassurante.
- Identifier les bénéfices générés par le changement.
- Définir le périmètre et les objectifs du projet de changement.
- Bâtir un « Plan d'Actions » cohérent, pertinent, en lien avec la stratégie.
- Décliner le processus en objectifs individuels et motivants.

Adopter les principes du Management Collaboratif

- Identifier les bénéfices indicatifs générés par le changement.
- Définir le périmètre et les objectifs du projet de changement.
- Décliner la stratégie du processus en objectifs individuels et motivants.
- Se doter d'outils simples de gestion de projet pour piloter le processus ➤ Fiche descriptive / Rétro-Planning / Objectifs SMART / Matrice Acteurs / Matrices des Priorités / Tableau de Bord.
- Dérouler avec logique cycles de transformation et étapes du changement.
- Insuffler le goût de la créativité, de l'innovation de la co-construction.
- Encourager, cadrer avec tact, féliciter tout au long du processus.
- Faire preuve d'exemplarité, pour faciliter l'adhésion au changement.