



Conduire le changement

Public	Tout référent RH, manager, qui souhaite se préparer à des changements organisationnels et accompagner ses collaborateurs
Prérequis	Une première expérience de manager est recommandée pour partager sur la base de premières expériences, pratiques sur sa posture de manager
Effectif	Effectif maximum : 10 participants
Modalités et délai d'accès	Présentiel ou à distance
Présentation générale (problématique, intérêt)	Les points forts : . Construction d'outils sur mesure pour aider à l'accompagnement des collaborateurs impactés . Séances de co-développement pour faciliter la résolution de situations complexes . Questionnaire Profil manager en option
Objectifs	On peut préciser les objectifs : ● D'évolution : (d'impact) <i>Développer les compétences des managers en lien avec la stratégie de l'entreprise</i> <i>Adopter une culture d'ouverture face aux changements annoncés</i> <i>Préparer les collaborateurs aux changements</i> Pédagogiques : ● Diagnostiquer les impacts sur son équipe ● Mettre en place des dispositifs d'accompagnement ● Maîtriser les techniques d'entretien ● Examiner ses techniques de communication : écoute, questionnement, posture
Contenu de la formation	<ul style="list-style-type: none">● L'accompagnement dans une phase de transformation<ul style="list-style-type: none">. Identifier et partager sur les moyens à notre disposition. Identifier la cartographie des acteurs et des changements. Soulever les freins et les leviers possibles. Se situer dans la courbe du changement● Assumer sa posture de pilote du changement<ul style="list-style-type: none">. Connaître son profil de manager. Connaître le référentiel déontologique, éthique. Décider dans un contexte de changement. Les techniques de management appropriées. Les techniques de conduite d'entretien. Les techniques de communication positives (questionnement, reformulation, feedback, communication non violente...)● Prévenir les RPS<ul style="list-style-type: none">. Anticiper et gérer les situations de stress. Gérer les personnalités difficiles. Prévenir les situations personnelles complexes (handicap, maladie longue...)● Orienter sans se substituer<ul style="list-style-type: none">. Partager les dispositifs d'accompagnement et de formation



Modalités pédagogiques	Moyens pédagogiques : <ul style="list-style-type: none">• exercices, capitalisation de l'expérience professionnelle, jeux de rôles, exposés,• Supports pédagogiques• Matériel de vidéo projection Méthodes : <ul style="list-style-type: none">• Active, Interrogative, Démonstrative, Expérientielle, Transmissive Modalités : <p>Point en amont de la formation avec restitution du besoin client. Point en fin de journée de formation, recueil des impressions, régulation en cours de formation Évaluation à chaud en fin de formation, débriefing sur l'écart éventuel, formalisation d'une régulation sur les points soulevés.</p>
Compétences / Capacités professionnelles visées	Après la formation, les stagiaires seront capables de : <ul style="list-style-type: none">- Conduire des entretiens avec assertivité- Adapter sa communication aux profils et aux situations- Planifier les étapes d'accompagnement nécessaires auprès des collaborateurs
Durée	Durée totale : 3 jours conseillés – Intra sur demande
Dates	
Lieu(x)	
Coût par participant	Tarif intra sur demande
Accessibilité	Nos intervenants savent adapter leurs méthodologies pédagogiques en fonction des différentes situations d'handicap
Formatrice	Chéret Sabine sabine.cheret@artisandulien.fr 06 79 50 30 01
Suivi de l'action	Émargement par les stagiaires et le formateur, Attestation de stage
Évaluation de l'action	Évaluation de la prestation de formation « à chaud » (<i>tour de table, formulaire</i>) <i>Quizz en fin de journée</i>