

# L'accompagnement au changement

## PUBLIC VISE :

Chef de projet, chargé de mission.

Manager ou chef de service confronté à un changement d'organisation.

## NOMBRE DE PARTICIPANTS :

Minimum 4 personnes

Maximum 10 personnes.

## INTRA :

Contenu modulable et adaptable selon vos besoins.

## INTER :

Des dates, lieux et tarifs sont disponibles sur demandes.

## DUREE :

3 journées (21h)

## PREREQUIS :

Aucun

## OBJECTIFS

- Comprendre les résistances au changement.
- Identifier les catégories d'acteurs et leur position face au changement.
- Anticiper les risques et les conflits.
- Faire face aux situations de crise engendrées par le changement.
- Préparer le plan pour conduire le changement.

## PROGRAMME

### Je décrypte les mécanismes de changement

- Les 3 phases de transformation.
- Les différents types de résistance au changement.
- Les modes d'expression des résistances au changement.
- Les déclics liés aux changements de paradigme.
- Les spécificités de l'accompagnement des équipes dans le changement.

### Je conduis le diagnostic humain d'un projet de changement

- Définir le périmètre et les objectifs du projet.
- Lister les faits significatifs de changement avec leurs objectifs associés et leurs points d'ancrage.
- Réaliser la cartographie des acteurs concernés par le changement.
- Identifier leurs modalités de fonctionnement lors du changement.
- Déterminer la stratégie globale : l'implantation et le déploiement.

### J'utilise à bon escient la communication

- Utiliser les différents registres de la communication.
- Clarifier les besoins à prendre en compte dans un dispositif de communication.

- Organiser le plan de communication.
- Intégrer l'impact de la culture interne sur le mode de communication.

### Je mesure le degré d'acceptabilité du changement dans l'organisation

- Mesurer l'acceptabilité du changement dans l'organisation.
- En déduire les besoins des collaborateurs face aux changements.
- Définir la palette des outils à mettre en œuvre en fonction de l'acceptabilité.

### J'anticipe les conflits et les risques liés au changement

- Repérer les signes avant-coureurs d'un conflit.
- Identifier la nature des conflits et leurs sources.
- Comprendre les mécanismes du stress pour agir.
- Managers : adopter la bonne posture et limiter les effets du stress.

### Je mets en place de nouveaux systèmes de pilotage et de reconnaissance

- Définir des indicateurs de performance liés aux objectifs
- Construire un tableau de bord pour piloter efficacement la démarche.

## CONTACT :

GOEES - Roxane VITOUX  
[communication@goees.fr](mailto:communication@goees.fr)  
06 81 07 55 86

## ORGANISME

PRESTAREST et IFCAES

## PEDAGOGIE

- Documents supports de formation projetés.
- Prise de parole.
- Echange de pratiques.

## EVALUATION

- Feuille de présence.
- Attestation de formation.
- Evaluation de la satisfaction de la formation.