



## FORMATION CONDUITE DU CHANGEMENT

### EMBARQUER LES ÉQUIPES



Management



Blended  
présentiel/distanciel



18 heures

### CIBLE ET PRÉ-REQUIS

Tout manager, en lien hiérarchique ou fonctionnel avec les équipes, ayant à accompagner la transformation de l'entreprise, à conduire des changements sur site ou à distance, et souhaitant acquérir des outils pratiques

### OBJECTIF ET COMPÉTENCES ACQUISES

- Trouver sa « juste » position face aux changements : comprendre les enjeux, mécanismes à l'œuvre, leviers
- Travailler son propre regard sur la résistance au changement
- Faire émerger, dans les équipes, le sens des transformations et de l'adaptation attendue
- Savoir provoquer le mouvement : préparer, communiquer, accompagner
- S'appuyer sur les ressorts de l'équipe
- Capitaliser sur les premières réussites
- Et... s'inspirer d'approches en apparence moins rationnelles (modèle de Paolo Alto, Nudge...)

### FORMAT ET MODALITÉS DE DIFFUSION

Format recommandé par l'équipe pédagogique : 18 heures de formation en **blended learning**, réparties sur 2 mois.

- 2 jours présentiel (14H)
- un parcours e-learning (2H)
- une classe virtuelle REX (2H)

Cette formation peut être réalisée en 100% distanciel.

Délai d'accès : à définir avec le client

*Apprenants en situation de handicap* : nous contacter en amont pour envisager les solutions adaptées.

### PÉDAGOGIE

Méthodes pédagogiques participatives et ludiques, alternant jeux de rôles débriefés à partir de « cartes techniques » - exclusivités du Gymnase -, quiz et productions créatives en équipes, apports méthodologiques pratiques, partage d'expérience, co-construction de plan d'actions et mémos de mise en œuvre.

- pédagogie inversée (faire puis formaliser l'acquis)
- apprentissage vicariant : observer puis pratiquer

### PROGRAMME

#### #Onboarding

- Présentation du parcours et du groupe (ice beaker)
- Recueil des attentes à l'égard de la formation
- Premier exercice de lancement de la formation

#### #1 « Faire changer » : vraiment un casse-tête ?

- La « fameuse » résistance au changement
- 4 mobiles de résistance : synthèse des travaux de Kotter&Schlesinger, Kanter et Torben Rick,
- Le biais d'optimisme
- Le jeu du poids et du ressort

#### #2 Préparer le terrain du changement

4 étapes pour mettre le changement dans de bonnes dispositions :

- Maîtriser les données clés du changement et les challenger
- Appartenir à un groupe-ressource
- Bâtir sa cartographie des acteurs : diagnostic des forces en présence
- Travailler sa propre force de conviction

#### #3 Entraîner dans le changement : communiquer et impliquer

- 3 approches : du dégel au gel de Kurt Lewin, la roue du changement de Rosabeth Moss Kanter, les 8 étapes de John P. Kotter
- Annoncer le changement
- Place au négatif !
- Impliquer : la recherche du sens

#### #4 Accompagner dans l'action, pérenniser les 1ers changements

- Engager dans les premières actions pour forger l'expérience apprenante
- Maintenir la dynamique
- Pour une pédagogie du changement

#### #5 Enrichir sa palette d'intervention

- Dépasser les blocages avec le modèle de Palo Alto
- La théorie du Nudge ou l'incitation douce
- Un vivier d'outils de facilitation en ateliers-réunions

#### #Offboarding REX

- Partage, entre pairs, des mises en pratique terrain
- Synthèse collaborative des acquis
- Focus sur les points clés à retenir
- Actualisation du plan de développement

#### #Ressources disponibles

Les participants repartent avec une synthèse PDF des ressources pédagogiques et méthodes utilisées durant la formation.