Programme de l'intervention

FORMATION : Accompagner le changement, rôle et place de l'encadrement (1jour)

Organisation

Durée : 7 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique

Public visé

Direction, personnels d'encadrement, équipes RH, référents prévention

Objectifs pédagogiques

À la fin de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier et décoder les réactions individuelles et collectives (engagement, résistance, repli) face à un projet de transformation.
- Repérer les impacts du changement sur les conditions de travail et évaluer les risques psychosociaux (RPS) associés.
- Adapter leur posture managériale et leur accompagnement aux besoins psychosociaux spécifiques de l'équipe en transition.
- Mobiliser les leviers du collectif pour maintenir la cohésion, donner du sens et renforcer l'engagement des collaborateurs.

Description

Cette formation est conçue pour décoder les mécanismes psychologiques et les besoins psychosociaux liés aux transformations, ajuster sa posture managériale et mobiliser les équipes grâce à une grille de lecture des résistances, des exercices de communication du sens et des cas pratiques d'annonce difficile pour sécuriser les étapes de transition et maintenir la cohésion au quotidien.

Journée : Accompagner le changement : rôle et place de l'encadrement

- **Tour de table :** Présentation du formateur et des participants, partage des contextes de transformation actuels.
- **Adaptation du programme :** Ajustement des études de cas selon la nature des changements vécus (fusion, déménagement, nouvel outil, etc.).

o Matinée : Décoder les réactions et identifier les besoins (03h30)

- **Psychologie du changement :** Comprendre les réactions individuelles et collectives .
- **Identification des besoins psychosociaux :** Pyramide des besoins appliquée à la transition (sécurité, appartenance, accomplissement).
- **Les mécanismes de défense :** Décryptage des résistances, du repli et de l'émergence des rumeurs.
- **Impacts sur la santé :** Lien entre changement, conditions de travail et risques psychosociaux (RPS).

Pause déjeuner

o Après-midi : Posture managériale et leviers d'action (03h30)

- **Retour de pause déjeuner :** Tour de table de consolidation sur les phases de résistance vues le matin.
- **Adapter sa posture :** De l'information à l'implication ; comment sécuriser les étapes pour l'équipe.
- **Donner du sens :** Techniques de communication pour expliquer le "pourquoi" et valoriser le "comment".
- **Mobiliser le collectif :** Ateliers pratiques sur le renforcement de la cohésion, l'encouragement de l'innovation et l'entraide.
- **Cas pratiques :** Mises en situation sur l'accueil d'une annonce difficile ou la gestion d'un collaborateur "bloqué".
- **Clôture : Pour aller plus loin :**
  - **Ce que je retiens :** Synthèse des outils de diagnostic.
  - **Ce que j'ai préféré :** Échanges de bonnes pratiques entre pairs.
  - **Mes prochains petits pas :** Une action concrète à mettre en œuvre dès demain.
  - **Retour sur les attentes & Évaluation de la formation.**
  - **Mot de la fin.**

Prérequis

Aucun prérequis

Modalités pédagogiques

Nous privilégions une approche pédagogique dynamique et participative, favorisant l'échange de pratiques et l'ancrage mémoriel.

Nos sessions alternent apports théoriques, études de cas concrets et mises en situation adaptées aux réalités du terrain.

Format d'animation : Présentiel

Cette modalité nous permet d'assurer un suivi personnalisé de chaque apprenant et de garantir une montée en compétences efficace et opérationnelle dès le retour en poste.

Moyens et supports pédagogiques

Durant la session, les concepts et outils sont diffusés via vidéo projection et illustrés par des supports variés (vidéos, quiz, fiches techniques) pour dynamiser l'apprentissage (ex. : grille de diagnostic des besoins psychosociaux en période de transition, fiches réflexes de décodage des mécanismes de défense et rumeurs, trames de communication pour l'annonce d'un changement difficile et guides de conduite d'entretien de remotivation d'un collaborateur "bloqué").

Pour prolonger la formation et faciliter la mise en application des acquis, un **support pédagogique** peut être remis à chaque participant à l'issue de la session.

Modalités d'évaluation et de suivi

Positionnement et évaluation des acquis

- **Auto-positionnement pré-formation :** Un recueil des attentes et des besoins est proposé en amont afin de permettre à l'intervenant de personnaliser le programme pour chaque apprenant.
- **Évaluation des acquis** : Sous le contrôle de l'intervenant, la montée en compétences est mesurée tout au long du parcours via des cas pratiques et des mises en situation.
- **Auto-positionnement post-formation :** En fin de parcours, le participant évalue lui-même sa progression et l'acquisition de ses nouvelles compétences par rapport aux objectifs de départ.

Suivi de la satisfaction et de l'exécution

- **Mesure de la satisfaction :** Un questionnaire est remis aux participants et au formateur à l'issue de la session (à chaud) pour mesurer la qualité des apports pédagogiques, puis quelques mois après la formation pour évaluer la satisfaction à froid.
- **Justificatifs :** Une feuille d'émargement électronique par demi-journée et une attestation de fin de formation / certificat de réalisation sont délivrés, sous réserve d'assiduité complète.