Programme de l'intervention

FORMATION : Accompagner le changement, rôle et place de l'encadrement (2 jours)

Organisation

Durée : 14 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 analyser les différentes typologies de changement au sein de leur organisation et leurs impacts potentiels sur les équipes.
- Comprendre les réactions individuelles et collectives face au changement (courbe du deuil, résistances, adhésion) et les facteurs influençant ces réactions.
- Positionner leur rôle d'encadrant comme acteur clé de l'accompagnement au changement, en adoptant une posture de leader facilitateur et communicant.
- Développer et mettre en œuvre des stratégies de communication adaptées pour expliquer le sens du changement, rassurer et mobiliser les collaborateurs.
- Gérer les résistances au changement en identifiant leurs causes profondes et en proposant des solutions constructives.
- Construire un plan d'action concret pour accompagner une transformation spécifique au sein de leur équipe ou service.

Description

Cette formation est conçue pour appréhender les dynamiques humaines et psychologiques des transitions, donner du sens aux évolutions organisationnelles et développer une posture managériale soutenante grâce à la grille de Kübler-Ross, des exercices de communication stratégique, des outils de désamorçage des résistances et la co-construction d'un plan d'action personnalisé pour réussir la mobilisation des équipes au quotidien.

JOUR 1 : Comprendre le changement et son impact sur les équipes

- **Tour de table :** Présentations, recueil des attentes et partage des premières expériences de changement vécues par les participants.
- **Adaptation du programme :** Ajustement des thématiques en fonction des besoins spécifiques exprimés.

Matinée 1 : Les fondamentaux du changement et ses dynamiques humaines

- **Notions, compétences et/ou activités abordés :**
  - Définition et typologies du changement (subi, choisi, incrémental, radical).

- Les enjeux spécifiques du changement dans le service public et l'ESS.
- Comprendre les réactions individuelles face au changement : la courbe du deuil d'Elisabeth Kübler-Ross appliquée au changement professionnel.
- Les différentes phases psychologiques : choc, déni, résistance, exploration, acceptation, engagement.
- Exercice pratique : Auto-diagnostic de sa propre réaction face à un changement passé.
- Les facteurs influençant l'acceptation ou la résistance au changement (personnalité, histoire, contexte).
- Les leviers de motivation et de démotivation face à la nouveauté.

Pause déjeuner

Après-midi 1 : Le rôle clé de l'encadrement et la communication du sens

- **Retour de pause déjeuner : Tour de table de consolidation des notions vues la matinée.**
- **Notions, compétences et/ou activités abordés :**
  - Le rôle et la posture de l'encadrant : leader, facilitateur, communicant, soutien.
  - Les responsabilités de l'encadrement à chaque étape du changement.
  - L'importance de donner du sens : "Pourquoi ce changement ? Pour quoi faire ?".
  - Méthodes pour construire et communiquer une vision claire et motivante du changement.
  - La communication stratégique : messages clés, canaux, fréquence.
  - Exercice pratique : Préparation d'un message clé pour annoncer un changement fictif.
  - Les erreurs à éviter dans la communication du changement.
- **Clôture de la première journée :** Questions/réponses, synthèse des apprentissages clés.

JOUR 2 : Accompagner, mobiliser et gérer les résistances

- **Tour de table de consolidation des notions vues la veille :** Retour sur les points marquants, questions émergentes.

Matinée 2 : Gérer les résistances et accompagner les équipes

- **Notions, compétences et/ou activités abordés :**
  - Comprendre les sources de résistance (peur de l'inconnu, perte de pouvoir, surcharge de travail, manque d'information, etc.).
  - Typologie des résistances (passive, active, individuelle, collective).
  - Stratégies pour désamorcer les résistances : écoute active, reformulation, négociation, co-construction.
  - Les outils d'accompagnement individuel : l'entretien de soutien, le coaching de proximité.
  - Les outils d'accompagnement collectif : ateliers de résolution de problèmes, groupes de travail, réunions d'information/échange.
  - Mise en situation : Gestion d'une objection ou d'une résistance.
  - Le rôle de l'encadrant dans la gestion des émotions des équipes.

Pause déjeuner

Après-midi 2 : Construire son plan d'action et pérenniser le changement

- **Retour de pause déjeuner : Tour de table de consolidation des notions vues la matinée.**
- **Notions, compétences et/ou activités abordés :**
  - La co-construction du changement : impliquer les équipes pour favoriser l'adhésion.
  - Définir des indicateurs de succès et de suivi de l'accompagnement.
  - Comment maintenir la motivation et la cohésion d'équipe sur le long terme.
  - La célébration des succès et la reconnaissance des efforts.
  - Préparer l'après-changement : stabilisation et capitalisation des apprentissages.
  - Atelier pratique : Élaboration d'un plan d'action personnalisé pour un projet de changement concret.
  - Partage des plans d'action et retours constructifs.
- **Clôture Pour aller plus loin :**
  - **Ce que je retiens :** Chaque participant partage son principal apprentissage.
  - **Ce que j'ai préféré :** Moments ou activités les plus appréciés.

- **Mes prochains petits pas :** Engagement personnel sur une action concrète à mettre en œuvre.
- **Retour sur les attentes :** Vérification de l'atteinte des objectifs initiaux.
- **Évaluation de la formation :** Questionnaire de satisfaction à chaud.
- **Mot de la fin :** Remerciements et encouragements.

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. : autodiagnostic des réactions face au changement, fiches réflexes d'application de la courbe de Kübler-Ross, trame de construction des messages stratégiques du sens, guide de gestion des objections/résistances et matrice d'élaboration du plan d'action personnalisé).

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.