HM FORMATION

Programme de formation

Conduite de changement

Durée : 14 h

Objectifs : Manager une équipe en enclenchant une dynamique de coopération face au changement.

Pré-requis : Une très bonne connexion internet est requise pour le format distanciel synchrone

Public : Managers, chefs d'équipe, dirigeant.

Modalités techniques, pédagogique et d'encadrement :

En format présentiel :
Salle équipée avec video-projecteur (ou TV) et paperboard. Connexion WIFI.
Ordinateur portable pour chaque participant. Le stagiaire pourra amener le sien si il le souhaite.
En cas de formation intra-entreprise, les moyens techniques décrits ci-dessus doivent représenter une référence idéale.

En format distanciel : synchrone avec le formateur via Zoom ou outil équivalent (télé-présentiel).

Autodiagnostic
Test de personnalité
Méthode interactive
Ateliers et mise en situation autour de cas pratiques
Jeux de simulation et jeux de rôles filmés
Débriefing et commentaires points forts/pistes d'amélioration
Conseils personnalisés

Modalités d'évaluation des connaissances ou d'appréciation des résultats de l'action de formation : Tests pratiques complété par une auto-évaluation des acquis de formation.

Modalité d'évaluation de l'appréciation des participants : Fiche d'évaluation à chaud à l'issue de la formation. Et à froid plusieurs mois après la formation pour s'assurer de l'ancrage des acquis et du transfert de compétences en situation professionnelle.

Modalité de suivi de l'action de formation : Feuille d'émargement co-signée par demi-journée ou séance de formation.

Détail du programme :

DEFINIR LE CHANGEMENT

Déterminer les buts
Cerner la nature du changement
Identifier les services et les processus concernés
Déterminer l'amplitude des modifications
Choisir la méthode

HM FORMATION

DEVELOPPER SON LEADERSHIP

La notion de leader
Déterminer son profil de leader
Adapter son style de leader
Assertivité et leadership
Développer l'esprit d'équipe

CONNAITRE LE CONCEPT DE LA RESISTANCE AU CHANGEMENT

Qu'est-ce que la résistance au changement ?
A quoi reconnait-on la résistance au changement ?
A quoi l'employé résiste-t-il ?
Quelles sont les conséquences liées à la résistance au changement ?

ACCOMPAGNER SES COLLABORATEURS AU CHANGEMENT

Identifier les principales causes de résistance
La technique de l'écoute active
L'émetteur et le récepteur
Savoir faire remonter les idées
Actualiser les résultats
Souligner l'apport de chacun
Combiner l'intérêt individuel et collectif
Situation d'entretien et outils au service du changement
Utiliser les signes de reconnaissance

Sanction de la formation : Attestation de formation (L.6353-1 du Code du travail)