



## SPÉCIFIQUE

# IMPULSER ET MANAGER LE CHANGEMENT

*Tout manager a, un jour ou l'autre, à conduire un processus au sein de son unité. Pour résoudre un problème, obéir à une nouvelle contrainte réglementaire ou tout simplement gagner en efficacité, l'encadrant va devoir gérer la transition permettant à son équipe de passer progressivement d'une situation initiale à une situation cible. Ce contexte spécifique va donc l'obliger à faire preuve de techniques et comportements particuliers s'il veut réussir cette phase d'adaptation*

## OBJECTIFS

- Comprendre pourquoi changer est difficile
- Connaître les grandes étapes du processus du changement
- Réussir à manager chacun de ses collaborateurs avec efficacité lors de cette transition
- Adopter des techniques et des comportements opérationnels pertinents

## MODALITÉS D'ANIMATION

Alternance :

- d'exposés théoriques
- de travaux de recherche en sous-groupe et en individuel avec restitution
- de débats, de témoignages, de partages d'expérience
- d'ateliers de simulation
- de visionnage de vidéos de management

## PUBLIC CONCERNÉ

Managers opérationnels, chefs d'équipe, cadres de proximité et cadres intermédiaires, nouveaux managers

## PRÉREQUIS

Aucun

## DURÉE

2 jours (14h00)

## NOMBRE DE PARTICIPANTS

3 à 12 personnes

## TARIF

Selon grille tarifaire

## PROGRAMME

### ***Connaître les grandes étapes du changement***

- Les principales raisons de la nécessité de changer
- La difficulté de modifier ses habitudes
- Passer d'une situation initiale à une situation cible
- Les 3 étapes fondamentales : doute, déclic et action

### ***Savoir manager l'équipe pendant le processus***

- Les 4 profils de collaborateurs face au changement
- L'investissement le mieux approprié du manager
- Les postures managériales adéquates à adopter

### ***Maîtriser les techniques de gestion du changement***

- Les différentes étapes d'action du manager
- La technique du Triple A: adhésion, appropriation et adaptation

### ***Réussir à agir efficacement tout au long du processus***

- Le piège du retour en arrière
- La technique RIRES pour reconnaître les efforts et succès
- Le dispositif global pour accompagner l'adaptation

## SITUATIONS PARTICULIÈRES TRAITÉES

- Animation d'une réunion de présentation du changement
- Réception d'un collaborateur remettant en cause le projet
- Rencontre d'un membre de l'équipe commençant à réussir