



DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES : INFO@FORMATIONDUPRESENT.FR

CONDUITE DU CHANGEMENT*

** Programme donné à titre d'exemple – toutes nos formations sont repensées pour nos clients et pour répondre au mieux à leurs enjeux spécifiques.*

OBJECTIFS

A la fin de la formation, l'apprenant sera capable de :

- Impliquer ses équipes
- Faire adhérer au changement
- Etablir un plan de suivi
- Générer un diagnostic individuel au changement
- Mythes et réalités sur la conduite du changement

PUBLIC VISE ET PREREQUIS

- **Public visé :** *manager – top manager*
- **Prérequis :** *Aucun prérequis à la formation*

LES 3 ETAPES DE LA CONDUITE DU CHANGEMENT

- Amorçage : rôle du leader/manager au début du processus; comment aider les autres à voir la nécessité du changement ; comment faire adhérer les autres et les impliquer intellectuellement et émotionnellement
- Accélération : dynamique de la résistance au changement ; comment anticiper les résistances et les obstacles ; comment évaluer et manager les différents types de personnes à travers le processus de changement
- Maintien : comment éviter la rechute vers l'état initial ; comment construire ses réseaux et soutiens pour que le changement perdure ; comment communiquer efficacement sur le sujet

MISE EN PRATIQUE, CONSTRUCTION D'UN PLAN D' ACTIONS

- Diagnostic individuel sur la capacité à mener le changement
Plan de développement personnalisé pour chaque participant



- Application concrète à un exemple de besoin réel dans l'organisation de chacun, partage d'expériences : structuration à partir des 3 étapes mentionnées ci-dessus et des 4 piliers de la conduite du changement qui seront présentés et discutés lors de la formation.

PRINCIPALES COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES AU FIL DE LA FORMATION

- Communication structurée, écrite et orale, avec exercices pratiques de rédaction puis de présentation avec enregistrement, visionnage et analyse
- Prise de décision dans l'incertitude
- Réseaux et pouvoirs hors et au sein de l'organisation
- Définition et compréhension des enjeux de culture d'entreprise
- Ressources humaines : motivations, incitation, psychologie, comportements, état d'esprit, développement d'une culture de confiance.

MOYENS MIS EN OEUVRE

MOYENS PEDAGOGIQUES, TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT MIS EN ŒUVRE

- **Moyens pédagogiques** : aide-mémoire , support de cours –exercices – mises en situations
- **Moyens techniques** : salle équipée – vidéoprojecteur– paperboard
- **Moyens d'encadrement / coordinateur** : Formateur ayant une expérience professionnelle de plus de 15 ans - Ex-consultant en stratégie, transformation et conduite du changement, The Boston Consulting Group, AlixPartners, Schlumberger

MOYENS DE SUIVI ET D'APPRECIATION DES RESULTATS

- **Suivi de l'exécution** : Feuilles de présences signées des stagiaires et du formateur par demi-journée et attestation de présence individuelle
- **Appréciation des résultats** :
 - Feuille d'évaluation à chaque fin de module
 - Questionnaire de satisfaction en fin de formation.
 - Attestation de fin de formation individuelle
 - Bilan de fin de formation adressé au client si demandé.

ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE LA FORMATION

- **Durée totale de la formation** : 2 jours – 14H
- **Horaires** : 9h00-12h00/13h00-17h00
- **Rythme** : en continu
- **Mode d'organisation pédagogique** : Présentiel en intra-entreprise
- **Lieu de formation** : sur site client
-