

# Conduire et accompagner le changement

INTRA



## Objectifs

- Comprendre les enjeux du changement et les attitudes face au changement
- Piloter la transformation et accompagner les équipes dans le changement
- Utiliser des techniques de communication facilitantes



## Public

Managers, chefs de projets



## Durée

2 jours



## Prix

Spécial INTRA  
Prix sur demande



- De nombreux cas pratiques et exercices pour s'approprier la méthodologie
- La constitution d'une boîte à outils pour accompagner le changement
- Des entraînements à la communication autour du changement

## Les représentations du changement

- L'approche systémique nécessaire au changement.
- Un équilibre instable : l'homéostasie
- Les différents types de comportements face au changement : accueillir et maîtriser ses propres réactions
- Les remises en cause et le processus de deuil : identifier les freins et les contradictions
- La représentation du changement : une question de filtres
- Cartographier les acteurs clés du changement et repérer leur position : alliés, déchirés, indifférents, opposants
- Les pertes et gains potentiels, réels ou supposés

## EXERCICE

*Réflexion individuelle : au travers de situations passées, identifier objectivement les freins et les contradictions de ses collaborateurs. Élaborer la matrice des pertes et gains potentiels.*

## ÉTUDE DE CAS

*Identifier les acteurs*

## L'adaptation au changement

- Identifier les différents types de comportements dans le temps : choc, remise en question, remobilisation, engagement.
- Comprendre l'importance de la préparation du manager en amont pour gérer le changement
- Adapter ses comportements et attitudes : entre adaptation et réaction. Trouver des « cadeaux cachés » possibles.
- Établir la balance coût/bénéfice du changement pour ses collaborateurs et les facteurs de stress
- Comprendre les enjeux et étapes clés d'une évolution personnelle : connaissance de soi, confiance en soi et en l'autre.

## EXERCICE

*- Réflexion individuelle : cartographier ses collaborateurs en fonction de leur degré de résistance au changement.*  
*- Identifier ses propres sources de stress dans les différentes situations. Échanges.*

## Méthodologie de conduite du changement

- Les 8 étapes du modèle de Kotter
- Construire un message qui donne une vision claire du changement
- Clarifier les objectifs du changement. Aider l'autre à cette clarification.
- Savoir déclencher le changement et motiver autour du changement.
- Motiver en trouvant la fonction positive. Développer les pensées positives de ses collaborateurs.
- Comprendre les filtres qui polluent la communication interpersonnelle.



## CAS PRATIQUE

*Formaliser les ambitions du projet de changement. L'enjeu : réduire l'écart entre le rêve et la réalité. Décrire les étapes et les moyens à disposition.*

## Communiquer autour du changement

- Mettre en œuvre une communication fertile. Faire partager le changement et le rendre attractif pour tous.
- Connaître les principes de base de la communication. La communication positive.
- L'écoute active : un outil de communication au service du changement. Posture et techniques
- Comment organiser une réunion participative ? Les quatre points forts pour la préparer
- Comment conduire une réunion pour faire adhérer au changement ?
- Maîtriser les étapes clés pour mener une réunion participative



## MISE EN SITUATION

*- Conduire une réunion participative. Débriefing en groupe.*  
*- Entraînement aux techniques d'écoute active.*

## Accompagner le changement : les outils du manager

- Connaître les trois critères déterminants pour s'engager ou non dans le changement
- L'anticipation et la planification du changement par le management
- Bien cerner le projet de changement afin de mieux l'accompagner
- Construire son plan de communication : objectifs et moyens mis en œuvre
- La politique des « petits pas » : définir des micro-étapes permettant l'obtention de résultats rapides
- Maîtriser les outils de pilotage pour les managers
- Établir le tableau de bord du changement
- Détecter les éventuelles anomalies et dérives
- Pratiquer un management de proximité : l'accompagnement individuel et collectif



## MISE EN SITUATION

*S'entraîner aux entretiens individuels et à la communication de groupe pour faciliter l'adhésion au changement.*



## CAS PRATIQUE

*Construire un plan d'action pour faciliter l'appropriation du changement pour ses collaborateurs. Échanges.*