



## BESOINS DES ENTREPRISES ET DES PILOTES DU CHANGEMENT

Réussir un processus de changement permet à la fois de faire évoluer et pérenniser l'entreprise sur ses marchés, et de préserver les collaborateurs des risque psycho-sociaux liés à ses impacts.

A l'inverse, échouer sur la conduite d'un changement c'est compromettre l'évolution de l'entreprise, sa capacité à réagir aux évolutions du marché, et démotiver les collaborateurs associés à ce projet.

Du changement voulu au changement subi, les pilotes du changement n'ont pas le droit à l'erreur ! Ils doivent donc disposer de repères et outils concrets et maniables pour mener à bien leur mission de transition.

## APPORTS DE LA FORMATION

Cette formation pratico-pratique apporte aux participants les connaissances, les méthodes techniques et les outils de planification, préparation et communication pour conduire et accompagner les différents changements dont ils sont garants.

Cette formation combine les approches de formation, coaching et motivation.

## CONTACT



**FACE-EQUIPE**  
PatrickJAYCommunications  
5 rue de la Terrasse  
F-75017 Paris

+33 (0)607191842  
[patrickjay@face-equipe.fr](mailto:patrickjay@face-equipe.fr)  
[www.face-equipe.fr](http://www.face-equipe.fr)

# SAVOIR CONDUIRE LE CHANGEMENT ET EN ACCOMPAGNER LES RESISTANCES - N1

Référence MANCOM14

## Programme de formation

### OBJECTIFS OPERATIONNELS

- A l'issue de la formation l'apprenant sera capable de :
- Analyser et accompagner les problématiques du changement ;
- Comprendre les représentations et comportements humains face au changement ;
- Donner du sens au changement pour lever les résistances ;
- Accompagner les collaborateurs au long du changement ;
- Utiliser les techniques de communication facilitantes ;
- Affaiblir les résistances au changement ;
- Elaborer et activer un plan d'accompagnement des collaborateurs, adoptant les attitudes favorisant sa réussite.

### PUBLIC CONCERNE

- Tout manager hiérarchique / transversal, chef de projet, confronté à des changements dans son organisation ;
- Manager en charge de projet de changement d'organisation ;
- Managers et responsables d'équipes devant jouer un rôle dans l'accompagnement du changement.

### PREREQUIS

- Connaissances de base en management.

### DUREE

2 jours (14 h) en niveau 1.

### MODALITES D'EVALUATION

- Le formateur évalue la progression au long de la formation via des QCM, mises en situation, travaux pratiques, etc.
- Les participants complètent des tests de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

### LES + PEDAGOGIQUES DE LA FORMATION

- Consultant-formateur-coach certifié, expert en communication systémique, dynamique des équipes, et coaching de décideurs ;
- Création en continu d'un plan d'accompagnement du changement personnalisé.
- Les apports théoriques sont au service de l'expérimentation ;
- 70% exercices pratiques et interactivité ;
- Etudes de cas tirés du contexte des participants, débriefings collectifs ;
- Regards croisés et partages d'expériences des participants ;
- Identification des points forts à renforcer et axes d'amélioration.

## MODALITÉS D'ACCES

### Formats

Formation disponible aux entreprises et individuels, en intra-entreprise, coachings, présentiel, distanciel et hybride.

### Dates, lieux, tarifs

Sessions intra et coachings :

Dates, lieux et tarifs sur devis personnalisé, nous consulter.

6 participants max. par session pour un travail poussé et feedbacks individuels.

### Inscriptions

Inscriptions entreprises et individuels par email à [patrickjay@face-equipe.fr](mailto:patrickjay@face-equipe.fr)  
Confirmation sous 24 heures par retour.  
Sessions garanties à la 1ère inscription.

### Accessibilité personnes en situation de handicap

Nos locaux de Paris centre sont handi-accessibles. Nos équipes sont sensibilisées aux besoins des personnes malentendantes et malvoyantes. Nous signaler tout besoin d'adaptation.

## CONTACT



FACE-EQUIPE  
PatrickJAYCommunications  
5 rue de la Terrasse  
F-75017 Paris

+33 (0)607191842

[patrickjay@face-equipe.fr](mailto:patrickjay@face-equipe.fr)  
[www.face-equipe.fr](http://www.face-equipe.fr)

## Comprendre le changement

- Le changement : « pour quoi » et « pourquoi » ?
- L'approche systémique nécessaire au changement.
- Un équilibre instable : l'homéostasie.
- Les 4 types de changements
- Décrypter les mécanismes de changement
- Les étapes et les impacts du changement
- Identifier les 3 phases de transformation

## Les attitudes générales face au changement

- Les différents types de comportements face au changement : accueillir et maîtriser ses propres réactions
- Les origines des résistances au changement
- Les remises en cause et le processus de deuil : identifier les freins et les contradictions
- La représentation du changement : une question de filtre
- L'attitude face au changement : changement subi ou changement vécu

## Construire sa conduite du changement

- Bien cerner le projet de changement afin de mieux l'accompagner.
- Identifier les six étapes-clés de la conduite de changement : de l'appropriation au pilotage.
- La politique des "petits pas" : définir des micro-étapes permettant l'obtention de résultats rapides.

## Cartographier sa conduite du changement

- Accompagner le processus dans toutes ses étapes
- Formaliser le tableau de bord pour un pilotage efficace de la démarche.
- Créer sa carte de transformation de l'organisation
- Etablir sa carte des impacts
- Définir des indicateurs. / Associer objectifs et indicateurs.
- Créer la carte des acteurs

## Diffuser les résistances au changement

- Identifier les acteurs clés du changement et repérer leur position : alliés, déchirés, indifférents, opposants
- Les pertes et gains potentiels, réels ou supposés
- Identifier les résistances et les jeux des acteurs
- S'appuyer sur la stratégie des alliés
- Se créer des alliés grâce à la grille d'influence
- Clarifier et traiter les différents types de résistance au changement.
- Détecter les paradigmes à changer

## Communiquer pour accompagner le changement

- Construire son plan de communication : objectifs et moyens mis en œuvre.
- Identifier la portée du projet
- Utiliser la communication comme levier majeur de réussite
- Mettre en cohérence la communication et le changement
- Être vigilant sur le danger du « Point Z » décalé ;
- Déterminer les modalités de communication les plus efficaces

## L'adaptation individuelle au changement

- Comprendre et analyser les impacts du changement sur les hommes
- Comprendre les enjeux et étapes clés d'une évolution personnelle : connaissance de soi, confiance en soi et en l'autre.
- Les notions de cadre de référence et de filtre de perception
- Identifier les différents types de comportements dans le temps : choc, remise en question, remobilisation, engagement.
- Identifier les points sensibles des changements pour les différentes cibles concernées par le changement
- Etablir la balance coût/bénéfice du changement pour ses collaborateurs.
- Les étapes du changement sur un plan psychologique (courbe du deuil)
- Analyser les facteurs de stress dans le changement.

## Coachier le changement

- Utiliser les outils de la communication interpersonnelle :
  - o Développer une attitude d'écoute empathique ;
  - o Développer ses capacités d'empathie tactique ;
  - o Savoir faire évoluer les cadres de référence ;
  - o Communiquer sur les canaux émotionnel et raisonné.
  - o Prendre conscience des émotions et leurs impacts ;
  - o Identifier les émotions : les siennes et celles des autres. / Exprimer ses émotions.
  - o Prendre en compte les émotions des autres.
  - o Relier la culture de son organisation à l'expression des émotions.

## Donner du sens et motiver au changement

- Utiliser le changement comme facteur de progrès.
- 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.
- S'appuyer sur les failles de l'ancien système.
- Motiver en trouvant la fonction positive
- Développer les pensées positives de ses collaborateurs.
- Comprendre les filtres qui polluent la communication interpersonnelle.

## Négocier le changement en situations délicates /crises

- S'exercer aux techniques de l'assertivité ;
- Construire la coopération avec des règles du jeu claires et acceptées.
- Clarifier les stratégies des acteurs, les notions de contrainte et de pouvoir ;
- Repérer et gérer les jeux psychologiques ;
- Utiliser "la boussole du langage" ;
- Rétablir la confiance avec le "DESC".
- Sortir de crise : établir et maintenir une relation de coopération ;

## Diffuser les situations de tensions et conflits

- Prévenir et gérer les conflits durant le changement ;
- Repérer les signes annonciateurs d'un conflit ;
- Identifier les causes et les natures de conflit ;

### CONTACT



FACE-EQUIPE  
PatrickJAYCommunications  
5 rue de la Terrasse  
F-75017 Paris

+33 (0)607191842

[patrickjay@face-equipe.fr](mailto:patrickjay@face-equipe.fr)

[www.face-equipe.fr](http://www.face-equipe.fr)