



Embarquer ses équipes dans les changements majeurs

 **Durée** : 2 journée (14h)

 **Prix** : 2 590€ HT / participants
(prise en charge OPCO possible)

  **Présentiel**
Groupe de 4 à 8 personnes

FORMATEUR

Nos formateurs sont soigneusement sélectionnés en fonction du projet et de leur expertise. Leur intervention est préparée pour maximiser la personnalisation de l'approche.

EN SORTANT DE CETTE FORMATION, VOUS SAUREZ :

- Utiliser des techniques de gestion des émotions et de motivation pour fédérer les équipes autour de stratégies, de transformations et d'objectifs ambitieux.

ET CELA VOUS SERA UTILE POUR :

- Considérer les émotions et les perceptions ressentis par les autres pour affiner sa communication,
- Maintenir une orientation de travail commune.
- Prendre et assumer ses décisions.
- Embarquer les équipes dans les projets communs.



Avis client : 4,8/5



Degré d'acquisition : 96%



Accessible aux personnes à mobilité réduite sur projet



Objectifs pédagogiques et compétences visées

- Identifier les phases du changement et comprendre les réactions humaines face à la transformation.
- Utiliser des techniques de gestion des émotions pour maintenir l'engagement et la motivation des équipes pendant la transformation.
- Créer un environnement de collaboration et d'engagement pour que les équipes adhèrent aux objectifs ambitieux du changement.



PARTICIPANTS :
Managers/dirigeants



PREREQUIS
Aucun

Contact

Référent pédagogique

David Buttet

david.buttet@thinkingintra.fr

06 84 49 93 06

Méthodes pédagogiques

Pédagogie active : basée sur une alternance de cours théoriques, d'outils simples, concrets et efficaces et de cas pratiques. Le formateur s'adapte au rythme de chacun.

Les stagiaires se voient remettre le support et les matrices à utiliser par la suite pour mettre en application les fondamentaux appris en formation.

Modalités d'évaluation

Auto positionnement préalable.

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de questionnaires, d'exercices, mises en situation, travaux pratiques...

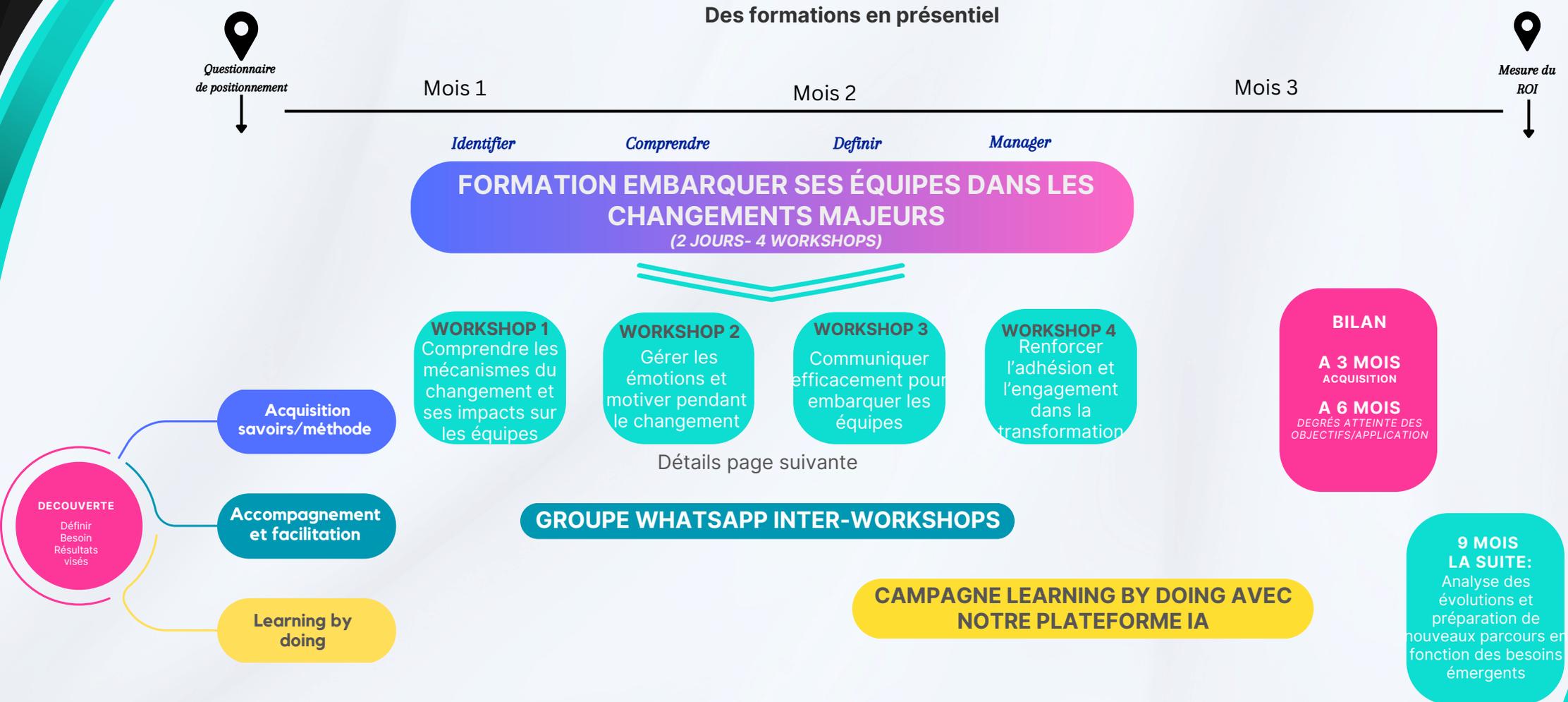
Evaluation en fin de parcours

Remise d'une attestation de suivi de la formation.



La réponse sur mesure orientée résultats

Programme Embarquer ses équipes dans les changements majeurs



WORKSHOP 1 : Comprendre les mécanismes du changement et ses impacts sur les équipes

Compétence travaillée : Identifier les phases du changement et comprendre les réactions humaines face à la transformation.

Sous-objectif : Permettre aux managers de comprendre les différentes étapes du changement et les émotions qui y sont associées, afin de mieux accompagner leurs équipes.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Accueil des participants et présentation des objectifs du workshop.
- Introduction à la notion de changement et aux impacts psychologiques sur les équipes.

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- Le processus de changement : étapes du changement (prise de conscience, résistance, acceptation, engagement).
- Les émotions et résistances face au changement : peur, incertitude, perte de repères, anxiété.
- Les facteurs de réussite d'un changement : communication, transparence, vision partagée, leadership.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : analyser une situation de changement dans l'entreprise et identifier les émotions et résistances potentielles des collaborateurs.
- Discussion en groupe sur les actions possibles pour gérer ces résistances et encourager une attitude positive face au changement.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Bonnes pratiques pour accompagner les équipes : communication claire et régulière, écoute active, gestion de l'incertitude.
- Erreurs à éviter : précipiter les décisions, négliger les préoccupations des équipes, absence de feedback.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation : un manager doit annoncer un changement majeur (par exemple, une réorganisation ou une transformation digitale) et accompagner l'équipe à travers les différentes étapes du changement.
- Feedback structuré

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

WORKSHOP 2 : Gérer les émotions et motiver pendant le changement

Compétence travaillée : Utiliser des techniques de gestion des émotions pour maintenir l'engagement et la motivation des équipes pendant la transformation.

Sous-objectif : Apprendre à gérer les émotions des collaborateurs et à motiver l'équipe face aux incertitudes liées aux changements.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Introduction à la gestion des émotions dans le cadre du changement.

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- La gestion des émotions pendant le changement : comprendre les émotions des collaborateurs (peur, frustration, incertitude) et comment y répondre.
- Techniques pour gérer les émotions collectives : écoute active, empathie, régulation des tensions, gestion des conflits.
- Comment maintenir la motivation des équipes : établir une vision claire, impliquer les collaborateurs dans la définition des objectifs, célébrer les petites victoires.
- Cas pratiques d'entreprises ayant utilisé la gestion des émotions pour réussir une transformation.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : un manager doit gérer une équipe face à un changement qu'ils perçoivent comme incertain ou menaçant. Le manager doit utiliser des techniques de gestion des émotions pour apaiser les inquiétudes et stimuler la motivation.
- Discussion sur les techniques utilisées et leur efficacité dans le maintien de l'engagement.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Bonnes pratiques pour motiver et gérer les émotions : empathie, reconnaissance, clarté de la vision, implication des collaborateurs dans le processus de transformation.
- Erreurs à éviter : ignorer les émotions des collaborateurs, minimiser leurs préoccupations, ne pas offrir de soutien ou de feedback.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation : un manager doit annoncer un changement stratégique important et utiliser des techniques de gestion des émotions pour rassurer et motiver son équipe.
- Feedback structuré sur la manière dont le manager a abordé la gestion des émotions et la motivation pendant l'annonce du changement.

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

WORKSHOP 3 : Communiquer efficacement pour embarquer les équipes

Compétence travaillée : Utiliser la communication pour embarquer les équipes dans les changements majeurs.

Sous-objectif : Apprendre à structurer une communication efficace qui suscite l'adhésion, la compréhension et la coopération des équipes

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Introduction à la communication pendant les changements majeurs.

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- Les principes de base d'une communication efficace pendant un changement : clarté, cohérence, transparence, répétition.
- Comment structurer une communication de crise et de transformation : annoncer le changement, expliquer la raison du changement, présenter les bénéfices et les impacts, répondre aux préoccupations des équipes.
- La communication à différents niveaux : avec les collaborateurs, les parties prenantes internes et externes, les leaders d'opinion.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : les participants doivent rédiger un message de communication pour leurs équipes concernant un changement majeur (par exemple, une nouvelle direction stratégique ou une transformation numérique).
- Discussion en groupe sur la manière dont le message a été structuré et la façon dont il répond aux préoccupations des collaborateurs.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Bonnes pratiques pour une communication réussie pendant le changement : être clair et cohérent, réitérer les informations essentielles, rester accessible pour répondre aux questions.
- Erreurs à éviter : négliger les canaux de communication, absence de feedback, communiquer de manière confuse ou contradictoire.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation : un manager doit communiquer une annonce de changement à son équipe, répondre aux préoccupations et susciter l'adhésion en utilisant les meilleures pratiques de communication.
- Feedback structuré

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

WORKSHOP 4 : Renforcer l'adhésion et l'engagement dans la transformation

Compétence travaillée : Créer un environnement de collaboration et d'engagement pour que les équipes adhèrent aux objectifs ambitieux du changement.

Sous-objectif : Apprendre à renforcer l'adhésion et l'engagement des équipes en les impliquant dans le processus de transformation.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Introduction à l'adhésion au changement et à l'engagement des équipes.

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- L'adhésion au changement : comment faire en sorte que les collaborateurs non seulement acceptent, mais soutiennent activement le changement.
- L'importance de l'implication des équipes dans le processus : co-construire le changement, solliciter des idées et des contributions, valoriser les efforts.
- Le rôle des leaders dans l'engagement : donner l'exemple, soutenir les initiatives, reconnaître les progrès.
- Études de cas de transformations réussies grâce à l'engagement des équipes.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : un manager doit impliquer son équipe dans la définition et la mise en œuvre d'un objectif ambitieux lié à une transformation.
- Discussion en groupe sur les moyens d'impliquer l'équipe et de favoriser l'engagement à long terme.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Bonnes pratiques pour renforcer l'adhésion : donner de la visibilité sur les résultats attendus, encourager la participation, reconnaître les réussites.
- Erreurs à éviter : imposer des changements sans consulter les équipes, ne pas reconnaître les efforts, négliger le soutien continu.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation : un manager doit gérer une équipe lors d'un changement stratégique important et renforcer leur adhésion en les impliquant activement dans le processus.
- Feedback structuré sur la capacité du manager à favoriser l'engagement et à renforcer l'adhésion au changement.

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

- Récapitulatif des meilleures pratiques pour renforcer l'adhésion et l'engagement dans les transformations.
- Plan d'action pour appliquer ces techniques et Évaluation finale de la formation.

Clôture et questionnaire de satisfaction de fin de formation

