

Conduire le changement au quotidien

Annoncer, embarquer, ancrer : le rôle du manager de proximité dans les transformations décidées — y compris celles qu'il n'a pas choisies.

Public	Managers chargés de déployer une évolution d'organisation, d'outil, de procédure ou de service auprès de leur équipe.
Prérequis	Exercer des responsabilités d'encadrement.
Durée et modalités	2 jours (4 demi-journées, en continu ou discontinu), présentiel — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- Comprendre les mécanismes d'adhésion et de résistance au changement (courbe du changement, besoins sous-jacents) ;
- Annoncer un changement en donnant du sens : structurer son annonce et l'incarner devant l'équipe ;
- Porter une décision de l'institution sans s'en désolidariser, et protéger son équipe des injonctions contradictoires ;
- Accompagner individuellement les réactions (enthousiasme, attentisme, opposition) et s'appuyer sur les alliés ;
- Ancrer le changement dans la durée : rituels, premiers succès, indicateurs de suivi.

PROGRAMME SYNTHÉTIQUE

- Pourquoi « ça résiste » : les mécanismes individuels et collectifs face au changement ;
- La courbe du changement et les besoins à chaque étape : ce que le manager peut faire (et éviter) ;
- Structurer une annonce : sens, décision, modalités, écoute, suite — apport court puis mise en situation collective avec rôles distribués (sceptique, opposant, silencieux) ;
- Porter une décision descendante sans s'en désolidariser : positionnement, communication ascendante et descendante ;
- Cartographie des acteurs du changement : alliés, attentistes, opposants — stratégies d'appui différenciées ;
- Accompagner individuellement : entretiens d'écoute et de re-mobilisation (entraînements en trinômes) ;
- Ancrer : quick wins, rituels de suivi, indicateurs simples, célébration des progrès ;
- Gérer sa propre relation au changement : le manager aussi traverse la courbe ;
- Atelier de co-développement sur les situations de changement réelles des participants ; plan d'action individuel.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Environ 70 % du temps en application : mises en situation d'annonce avec rôles distribués, études de cas contextualisés à votre environnement, cartographies d'acteurs travaillées sur les projets réels des participants, co-développement, débriefings structurés. Chaque participant repart avec le plan d'accompagnement du changement qu'il a réellement à conduire, ébauché et challengé en séance.

ÉVALUATION

En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique. À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel. À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session. Attestation de formation remise à chaque participant.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.