

Public visé / Pré requis

Managers ou aspirants chefs d'équipe
Responsables de service, cadres
intermédiaires

Avoir une bonne communication orale
Effectif : de 6 à 10 Personnes

Organisation / Durée

Présentiel
Durée : 3 jours, modulables sur 9 demi
journées

De 8H30 à 12H00 / de 13H00 à 16H30

Modalité / Délai d'accès

Inter et Intra entreprise, nous contacter pour
plus de renseignement

Tarifs

Formation complète
Format de 3 jours : 2940 euros TTC

Moyens techniques et humains

Locaux :
Salles équipées d'un vidéoprojecteur,
climatisation, tableau, paperboard, wifi...

Equipe :
4 Formateurs
1 Responsable qualité
1 Référent Handicap

Méthodes pédagogiques

Projection de vidéos, travail individuel ou en
groupe, mise en situation

Suivi de la formation

Administratif :

- Convention ou contrat de formation à
signer avant le début de la formation
- Fiche de renseignement à remplir avant la
formation
- Feuille d'émargement signée par les
formateurs et stagiaires par ½ journées
- Attestation individuelle de fin de
formation

Thématique

Pratiques managériales adaptées aux nouveaux modes d'organisation du
travail

Objectif général

Permettre aux managers de comprendre les dynamiques du changement

Objectifs pédagogiques

- Identifier les enjeux, leviers et freins du changement dans leur
organisation
- Mettre en œuvre une stratégie de conduite de changement
adaptée à leur contexte
- Analyser et comprendre les différentes formes de résistances
- Co- construire une dynamique de transformation avec leurs
équipes

Déroulé pédagogique

MODULE 1 - COMPRENDRE LES LOGIQUES DE CHANGEMENT

Donner aux managers une compréhension fine des dynamiques de
changement pour poser un cadre clair, sécurisant et mobilisateur.

Qu'est-ce que le changement ?

- Définition des différentes natures de changement : incrémental,
transformationnel, disruptif.
- Les typologies de changement : organisationnel, culturel,
technologique, humain.
- Les temporalités : changement voulu, subi, urgent, progressif.

Les dynamiques humaines du changement

- Courbe du changement et réactions émotionnelles (modèle de
Kübler-Ross)
- Théorie U d'Otto Scharmer : accueillir l'incertitude, lâcher prise, faire
émerger.
- Les peurs associées au changement : perte de repères, compétence,
identité.

Facteurs de réussite et causes d'échec

- Pourquoi les changements échouent ? (études de McKinsey, Kotter)
- Les 8 étapes de la conduite du changement (modèle Kotter)
- Exemples de bonnes pratiques dans des contextes hybrides ou à
distance.

Le rôle du manager dans le changement

- Clarification des missions managériales : relai – moteur – facilitateur
- Identifier son propre rapport au changement (test introspectif)
- Se positionner avec clarté, exemplarité et cohérence

Suivi qualité

Evaluation des acquis et satisfaction :

Avant :

- Questions posées dans la fiche de renseignement

Pendant :

- Mises en situation et exercices pratiques
- Bilan / tour de table à chaque fin de journée

Après :

- Questionnaire d'évaluation sous forme de QUIZZ
- Questionnaire de satisfaction
- Évaluation à 6 mois après la fin de la formation

Contact

Ketty RECHOUZE
0692 40 10 01

ketty.rechouze@human-in.com

MODULE 2 - IDENTIFIER ET DEPASSER LES RESISTANCES

Savoir identifier, comprendre et accompagner les résistances individuelles et collectives de manière constructive.

- Résistances : nature, formes et causes
- Résistances visibles : oppositions directes, passivité, freins techniques
- Résistances invisibles : désengagement, sabotage doux, blocages émotionnels
- Origines : besoin de sécurité, conflits de valeurs, surcharge, manque de sens
- Les mécanismes psychologiques en jeu
- Biais cognitifs face au changement (ancrage, statu quo, confirmation)
- Stratégies d'évitement ou de repli
- Mécanismes de défense (déli, rationalisation, déplacement)
- Posture du manager face à la résistance
- Passer de la confrontation à la compréhension
- Adopter une posture d'écoute active et d'empathie managériale
- Accueillir les émotions, rassurer sans infantiliser
- Outils pour décoder et agir
- Lecture systémique : où se situe la résistance (personne, équipe, organisation) ?
- Cartographie des alliés / influenceurs / freins
- Entretien exploratoire et feedback constructif

MODULE 3 - MANAGER EN TRANSITION

Ancrer une posture managériale adaptée aux transitions, mobiliser les équipes et mettre en œuvre des rituels durables.

Construire une vision mobilisatrice

- Clarifier la finalité du changement et ses bénéfices
- Mobiliser autour d'un « pourquoi » et non uniquement d'un « comment »
- Traduire la stratégie en messages simples et impactants

Mobiliser avec le management contributif

- Rendre les collaborateurs acteurs du changement
- Faciliter l'intelligence collective : outils d'idéation, ateliers participatifs
- Responsabiliser sans déléguer à l'excès : l'équilibre soutien/exigence

Ritualiser la transformation

- Rituels managériaux : points réguliers, espace de parole, indicateurs relationnels
- La fonction symbolique du rituel dans les périodes d'incertitude
- Communiquer les avancées : célébrer les petites victoires

Plan d'action individuel du manager

- Synthèse des apprentissages et formulation d'engagements
- Outil : la « feuille de route relationnelle » du manager en transition
- Partage en binômes et engagements croisés (effet miroir / mentorat)