

## Changement/Adaptation - Mobiliser les énergies autour du changement

### Public et Objectifs :

Toute personne en situation d'encadrement qui souhaite mettre en place une coopération constructive et permanente aux changements de l'entreprise.

- Permettre aux managers d'accompagner ses équipes face aux changements
- Développer la créativité et les performances de l'équipe de manière durable
- Mobiliser les talents individuels

**Prérequis :** Aucun

**Durée :** 1h30 d'entretien individuel à distance + 3 jours en présentiel

### Méthodes - Outils pédagogiques – Modalité d'évaluation

- Diagnostic comportemental : Questionnaire Executive Profiler à remplir en ligne en amont de la formation avec restitution
- Alternance théorie et mises en situation basées sur des cas concrets apportés par les participants / Alternance de partages en collectif et de temps de réflexion individuelle / Débriefing sur les comportements mis en œuvre : analyse de pratique / Ateliers pour mise en application directe dans les objectifs opérationnels
- Support de cours
- Évaluation des acquis tout au long de la formation par des mises en situations tirées des retours d'expériences des participants

### Accessibilité aux personnes handicapées

Pour tout besoin d'adaptation, retrouver le contact de notre référent handicap et les modalités d'accueil sur la page : [Infos pratiques/Situation de Handicap](#)

## Programme de formation

### A DISTANCE EN INDIVIDUEL

#### Atelier « Évaluer son Talent et travailler sa posture de Manager » :

##### Questionnaire Executive Profiler à remplir + Entretien individuel 1h30 par stagiaire en classe virtuelle

Dans le cadre du Management, l'approche comportementale favorisera une meilleure prise en compte de chaque interlocuteur afin de favoriser l'expression du potentiel de chacun, de mieux se synchroniser et d'accroître sa zone d'influence.

Elle va faciliter l'intégration du facteur humain dans le management et soutenir la conduite de changement par l'implication.

- **Prendre conscience de soi : pouvoir s'évaluer et se déterminer sur différents points :**  
Valeurs, priorités, style relationnel, de communication, de management, d'apprentissage, mode d'organisation, méthode de résolution de problème, capacité d'adaptation, rapport au temps, à l'autorité.
- **Repérer les changements de comportement sous pression et l'impact dans son contexte, pour soi et ses partenaires de travail**

**Atelier pratique :** Travail sur les résultats Exécutive Profiler - Echange pour une prise de conscience de son Talent naturel et de son fonctionnement hors pression et sous pression

Initier son plan d'action individuel

### EN COLLECTIF EN PRESENTIEL

#### Jour 1 : Créer une dynamique de changement

- **Ouverture – débat : définir le changement**  
Le changement est-il naturel ?  
Quelles formes peut-il prendre ?  
Identifier concrètement les situations de changement au sein de l'organisation, de son service  
La logique systémique et les conséquences du changement
- **Comprendre l'impact du comportement dans la dynamique du changement : Comment chaque type de personnalité aborde le changement et comment lever les résistances**  
Comprendre l'impact des différents changements au cœur de l'organisation, des équipes, individuellement : l'influence des perceptions, valeurs, cultures, habitudes, le besoin de sécurité  
Repérer les stratégies individuelles mises en œuvre face au changement
  - Distinguer les différentes approches de la résolution de problème et de la gestion du changement (processus de création et de résolution de problème propre à chaque individu)Identifier les stratégies et enjeux d'influence :
  - Identifier les différentes formes de résistance et leurs origines
  - Repérer ses alliés
  - Identifier les relations d'interdépendance

- **S'appuyer sur les comportements pour accompagner le changement**

Identifier ses propres mécanismes face au changement, points forts, à développer, à partir des résultats du questionnaire Executive Profiler

Anticiper les réactions de ses collaborateurs face aux changements qui les concernent

Définir les besoins des collaborateurs pour transformer leurs résistances en levier d'implication

**Atelier pratique** : Initialisation de son plan d'action individuel pour augmenter sa capacité d'adaptation et son écoute

Identification de son mode de résolution de problème et de son processus de création : avantages et limites dans le contexte, axes de progrès - Réflexion sur les stratégies des collaborateurs, identifier les risques de résistance et les leviers

## Jour 2 : Manager dans un contexte de changement

- **Construire son style de management**

Différencier le management du changement et le management hiérarchique (pouvoir coercitif, d'influence, le modèle collaboratif)

Identifier les 4 modes du travail collaboratif

Enrichir son style d'influence : repérer ses propres atouts, dépasser ses limites, à partir des résultats du questionnaire Executive Profiler

Profiler

- **Développer la capacité d'adaptation, et l'autonomie de son équipe**

Évaluer les impacts quotidiens du changement sur l'équipe

- Les 4 dimensions du changement : Organisation, Métier, Culture et Outil

Identifier les niveaux de compétence et d'autonomie des collaborateurs et répartir les rôles

Savoir repérer et articuler les contributions individuelles, anticiper les résistances

Individualiser son accompagnement en fonction du niveau d'appropriation du changement de chaque collaborateur

- **Communiquer et impliquer autour du changement : Comment faire du changement un projet collectif ?**

En fonction du contexte, des objectifs et des personnalités, choisir le type de communication approprié (interpersonnelle, de groupe, de masse, oral, écrit...)

Partager une vision commune du but à atteindre, s'appuyer sur la valeur et la culture de l'organisation

**Atelier pratique** : Ajout à son plan d'action individuel : les pistes pour développer son pouvoir d'influence

Identification des impacts du changement sur le quotidien de l'équipe, réflexion sur les niveaux d'autonomie des collaborateurs et la répartition des rôles : construction et renseignement des matrices OMOOC et de l'autonomie

## Jour 3 : Conduire le dispositif

- **Maintenir la cohésion de l'équipe et s'appuyer sur l'intelligence collective**

Au travers des cartographies réalisées à partir des résultats du questionnaire Executive Profiler, présentation de l'intelligence collective du groupe de participants hors pression et sous pression (Elles permettent de comprendre comment passer du comportement aux compétences opérationnelles, du potentiel individuel à l'intelligence collective)

Utiliser le diagnostic partagé pour construire son argumentaire et la feuille de route

Préparer sa communication : expliquer, rassurer, organiser, coordonner

Maîtriser les méthodes d'animation de groupe

- Brainstorming
- Échanges d'expériences

- **Gérer les situations délicates et anticiper les comportements sous pression**

Repérer les sources de conflit possible (personnalités différentes, enjeux, culture...)

Connaître les 5 stratégies comportementales sous pression

Aborder positivement une situation délicate ou conflictuelle (bases de PNL, d'Analyse Transactionnelle, de Communication Non Violente)

Savoir gérer son propre stress et celui de son interlocuteur

- À partir des résultats sous pression du questionnaire Executive Profiler, prendre conscience des changements opérés sous pression et de leur impact dans son management, ses relations, son organisation...

- **Évaluer et ajuster pour un projet cohérent**

S'approprier les techniques d'évaluation Définir des objectifs, des critères, des indicateurs

Entrer dans un cycle d'amélioration continue (la roue de Deming)

**Atelier pratique** : Construction de son argumentaire et de la trame de sa feuille de route pour le suivi des actions

Finalisation de son plan d'action individuel en intégrant les changements à apporter sous pression et pour améliorer sa communication

## Finaliser son plan d'action

- **A partir de l'analyse de son Talent, de ses limites et des techniques abordées en formation :**

Déterminer ses axes de progrès personnels et les actions à mettre en œuvre

Se fixer ses objectifs et son planning de réalisation