

Formation

# Gestion du Changement

Maîtrisez une démarche structurée de conduite du changement pour réussir les transformations organisationnelles, technologiques et humaines, tout en mobilisant durablement les parties prenantes..

Approche pratique.

Disponible en intra & inter-entreprises

**Durée**

2 jours

**Format**

Atelier

**Modalité**

Présentiel /  
Distanciel

**Niveau**

Intermédiaire

**INSCRIPTION / RÉSERVATION**



Je m'inscris  
maintenant

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les enjeux humains, organisationnels et managériaux du changement.
- Identifier les résistances et activer les leviers d'adhésion.
- Structurer une démarche de conduite du changement adaptée au contexte.
- Mobiliser les parties prenantes et accompagner les équipes.

## PUBLIC CIBLE

- Dirigeants, managers, responsables d'équipe.
- Chefs de projet, PMO, responsables transformation.
- Responsables RH, responsables organisation.
- Toute personne impliquée dans un projet de changement.

## PRÉREQUIS

- Aucun prérequis formel.
- Une expérience en management ou en gestion de projet est un plus.
- Être confronté à des situations de transformation dans son organisation.

## PROGRAMME DE LA FORMATION – DÉTAILLÉ

### **Comprendre les fondamentaux du changement**

#### **Le changement dans les organisations**

- Définition du changement organisationnel et ses dimensions.
- Types de changement : stratégique, organisationnel, technologique, culturel.
- Changement subi vs changement piloté : implications sur la performance.
- Facteurs de succès et causes fréquentes d'échec des transformations.

#### **Impacts humains du changement**

- Réactions individuelles et collectives face au changement.
- Courbe du changement : déni, résistance, exploration, engagement.
- Stress, incertitude et perte de repères : effets sur l'équipe.
- Rôle du management dans l'accompagnement au quotidien.

### **Résistances et leviers d'adhésion**

#### **Identifier les résistances au changement**

- Origines des résistances : peur, habitudes, incompréhension, perte de contrôle.
- Résistances individuelles vs résistances organisationnelles.
- Signaux faibles et comportements révélateurs (passifs/actifs).

#### **Activer les leviers de mobilisation**

- Donner du sens : vision, bénéfices, impacts et récit de transformation.
- Implication des équipes : co-construction, responsabilisation, autonomie.
- Écoute et reconnaissance : feedback, valorisation, quick wins.
- Rôle des leaders et relais : sponsor, managers, ambassadeurs.

### **Méthodes et modèles de conduite du changement**

#### **Principaux modèles de référence**

- Modèle de Kurt Lewin : dégeler, changer, regel(er).
- Modèle ADKAR : awareness, desire, knowledge, ability, reinforcement.
- Approche systémique : interactions, contraintes, culture, structure.
- Choisir une approche adaptée au contexte et au niveau de maturité.

## PROGRAMME DE LA FORMATION – DÉTAILLÉ

### **Structurer une démarche de changement**

- Diagnostic de l'existant : impacts, risques, dépendances.
- Objectifs et résultats attendus : adoption, performance, qualité.
- Cartographie des parties prenantes : pouvoir, influence, attentes.
- Mettre en place une gouvernance du changement : rôles, rituels, arbitrages.

### **Communication et accompagnement des équipes**

- Communiquer efficacement en période de changement
- Construire des messages clés : transparence, cohérence, simplicité.
- Choisir les canaux : réunions, supports digitaux, points managers.
- Communication descendante, ascendante, transversale : bonnes pratiques.
- Gérer les rumeurs et l'incertitude : posture, faits, régularité.

### **Accompagner managers et équipes**

- Rôle du manager de proximité : relais, coach, facilitateur.
- Postures adaptées : écoute, assertivité, recadrage bienveillant.
- Coaching, formation, support : montée en compétences et adoption.
- Gestion des situations sensibles : conflits, désengagement, fatigue.

## **Piloter et ancrer le changement dans la durée**

### **Construire un plan de conduite du changement**

- Définir des actions d'accompagnement : communication, formation, support.
- Plan de communication : séquençement, messages, cibles, fréquence.
- Plan de formation : parcours, ateliers, supports, coaching.
- Indicateurs : adoption, usage, satisfaction, performance, qualité.

### **Pérennisation du changement**

- Ancrer les nouvelles pratiques : standards, rituels, processus.
- Mesurer l'appropriation : retours terrain, données d'usage, audits.
- Ajuster et capitaliser : REX, amélioration continue, plan d'actions.
- Inscrire la transformation dans la culture et les modes de travail.

## PROGRAMME DE LA FORMATION – DÉTAILLÉ

### **Pédagogie & mise en pratique**

- Apports théoriques courts, structurés et contextualisés.
- Études de cas issues des organisations des participants.
- Travaux en sous-groupes et restitutions.
- Auto-diagnostic des pratiques de conduite du changement.
- Élaboration d'un plan d'action individuel ou d'équipe.