

EM 5 : LA CONDUITE DU CHANGEMENT

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES : À l'issue de la formation, l'apprenant sera en capacité :

- D'analyser une situation de changement à partir de repères clés en théorie des organisations et des réactions humaines au changement, afin d'identifier enjeux, acteurs et risques.
- De définir sa posture de manager du changement et de mobiliser des techniques de management et de communication (sens, écoute, feedback, gestion des résistances) pour accompagner ses équipes tout au long du processus.
- De concevoir et formaliser un plan d'action de conduite du changement adapté à son contexte, en s'appuyant sur une démarche structurée (diagnostic, cartographie des parties prenantes, plan de communication et d'accompagnement, premiers indicateurs de suivi).

PREREQUIS :

MOYENS :

Moyens pédagogiques :

Travail collectif des pairs apprenants

Apports théoriques adaptés

Mise en situation et expérimentation des postures, études de cas, illustration par des exemples concrets des formateurs

Travail intersession

Moyens matériels :

Salle équipée et espaces dédiés pour travail en sous-groupe

: vidéoprojecteur, ordinateur, paperboard

Supports de formation

MODALITES DE DEROULEMENT :

Présentiel



DUREE :

Deux jours (non consécutifs
avec travail intersession)



DATE :

A définir



HORAIRE :

A définir



LIEU :

Centre de Gestion de la Haute-Savoie



PUBLIC VISE :

Cadres de direction, cadres
intermédiaires concernés par
un changement



FORMATRICES :

Valérie BOUVIER, DGS CDG74
Sylviane CHEMELLE, conseillère
en organisation

CONTENU :

JOUR 1 : donner une grille de lecture du changement + travailler la posture de manager du changement.

Matin :

- Inclusion et attentes : représentations du changement, expériences marquantes, enjeux actuels dans les collectivités
- Principales théories des organisations appliquées au changement : vision systémique, acteurs, cultures, routines, modèles
- Mécanismes collectifs et individuels de réaction au changement : courbe du changement, résistance, facteurs de mobilisation

Après-midi :

- Rôle et postures du manager du changement
- Cas / Fil rouge des participants : cadrage et premiers éléments de diagnostic
- Synthèse de la journée et consignes d'intersession

INTERSESSION : travail guidé sur le diagnostic et premières idées d'actions possibles avec un échange visio le cas échéant.

JOUR 2 : Construire et outiller le plan d'action

Matin :

- Retour d'intersession : restitution, mise en commun, partage
- Méthodologie structurée de conduite du changement (étapes clé : diagnostic, planification, déploiement, accompagnement, consolidation et ancrage)
- Outils opérationnels : cartographie, des acteurs et niveaux d'adhésion, analyse d'impact et priorisation, bases du plan de communication et d'accompagnement.
- Application en sous-groupe : enrichissement du plan d'action individuel avec ces outils.

Après-midi :

- Analyse approfondie de pratique avec la méthode du co-développement : cas travaillés en profondeur.
- Communication et gestion des résistances.
- Finalisation du plan d'action individuel : objectif, actions, parties prenantes, calendrier, indicateurs de suivi.
- Bilan : ce que chacun emporte, premiers engagements, besoins complémentaires.

MODALITES PERMETTANT LE SUIVI ET L'EVALUATION DE LA FORMATION :

Assiduité : feuille d'émargement par demi-journée

Evaluation des acquis : évaluations intermédiaires et évaluation finale

Evaluation de la formation : questionnaire d'évaluation « à chaud » et « à froid » de la session

Emploi et Management

ACCESSIBILITE :



Formation accessible aux agents en situation de handicap



Parking privatif



Parc à vélo



Transports en commun



Gare ferroviaire



RESTAURATION :

Possibilité de restauration sur place (accès libre à la cafeteria du CDG74, où il est possible d'amener, conserver et réchauffer son repas) ou dans un établissement extérieur à proximité du site de formation



TARIF :

120 € / jour / agent