



MIEUX APPRÉHENDER LE CHANGEMENT ET EN DEVENIR ACTEUR

NOTE D'OPPORTUNITÉ

Le changement est un phénomène omniprésent que ce soit dans la vie des personnes comme dans l'organisation. Pour ces dernières, il correspond à la nécessaire adaptation aux évolutions des contextes économiques, politiques et humains. Bien géré, c'est une condition de survie pour l'organisation, la société. C'est également pour chacun l'occasion de repenser son parcours, sa carrière son projet de vie.

Cependant, les personnes qui vivent le changement ne partagent pas forcément ce regard. La perte de repères sera source de mal être, de tensions. Au point que l'organisation se verra confrontée à une situation de blocage.

Une démarche de changement n'est acceptable que si elle remplit plusieurs conditions critiques :

- elle doit être nécessaire,
- elle doit avoir du sens,
- elle doit être lisible par tous,
- elle doit laisser à chacun la possibilité de se projeter,
- elle doit laisser à chacun l'espace de pouvoir agir et de réagir sur son développement.

L'enjeu, pour les personnes qui vivent le changement, est de pouvoir appréhender le mécanisme qui se met en oeuvre. Ce faisant, elles peuvent ensuite l'intégrer, s'y projeter et faire les propositions d'ajustement. Ainsi, en connaissance de cause, les personnes pourront participer au changement, et pourront devenir actrices de ces évolutions et de leurs impacts, au bénéfice de leur vie professionnelle.

OBJECTIFS DÉTAILLÉS

- **Comprendre ce qu'est le changement**
Découvrir les états successifs du changement,
Comprendre en quoi le changement est un phénomène nécessaire autant qu'incontournable,
Aborder le modèle type du changement et ses limites,
Découvrir la double dimension organisationnelle et humaine du changement.
- **Comprendre les principaux enjeux dans l'organisation pour mieux se situer**
Intégrer le changement en plus de la continuité de la mission,
Rendre possible la rencontre d'une volonté stratégique et d'une réalité opérationnelle,
Identifier et construire les différentes phases du changement,
Redéfinir des perspectives et un sens du projet de service communs.
- **Le rôle des différents étages hiérarchiques dans le changement**
Garantir la bonne réalisation de la démarche,
Valoriser le lien entre les différentes parties,
Garantir le cadre relationnel et de travail,
Pouvoir devenir force de proposition.
- **Pouvoir se situer dans une démarche de changement**
Faire le point sur sa situation,
Faire le point sur les impacts du changement,
Clarifier et formuler son rôle et son positionnement,
Prendre conscience et formuler ses attentes,

« Face au conflit, savoir comprendre pour mieux agir »

Concevoir sa trajectoire personnelle.

➤ **Etre en mesure d'élaborer et de mettre en oeuvre une stratégie d'action**

Identifier les volumes et les périodes de réserve de croissance disponible,
Construire les étapes et l'organisation son projet de changement,
Identifier ses objectifs personnels et les opportunités qui peuvent se présenter.

RÉSULTATS ATTENDUS

- ✓ Clarification du processus de changement et de sa représentation,
- ✓ Développement de la confiance dans le rôle et le vécu de l'accompagnant du changement,
- ✓ Capacité à s'organiser et assurer sa tâche en situation de changement,
- ✓ Capacité à devenir force de proposition,
- ✓ Capacité à s'inscrire dans la démarche de changement et à s'en servir comme élan personnel.

ÉVALUATION

L'évaluation de la progression des participants se fera tout au long du parcours.

Elle sera vérifiée au début de chaque session, avec un temps préliminaire de questions x réponses permettant de faire le point sur les acquis et de compléter les points en demande.

Elle sera vérifiée à la fin de chaque session en faisant le point sur les avancées de la journée, de manière à vérifier la pertinence des productions et la bonne appropriation des apports.

Des débriefings systématiques seront fait avec les encadrants afin de permettre la remontée des informations qui n'auraient pas été captées lors des autres temps d'évaluation.

PUBLIC

Prérequis : Toute personne en situation d'encadrement, de management et/ou d'accompagnement de dispositifs projet.

Effectif : Groupes de 6 à 12 participants

Accessibilité et dispositions particulières : sur demande, l'adaptation des formations peuvent être étudiées afin de répondre à des handicaps éventuels. En cas de handicap de type PMR, le commanditaire aura en charge l'organisation logistique afin d'assurer l'accessibilité de la formation aux publics concernés.

MODALITÉS

Durée : 2 à 3 jours selon le format retenu

Tarif : à déterminer en fonction des attentes précisées du client

Délais de mise en oeuvre : la session pourra être mise en oeuvre après la validation de la commande, et ce en fonction de la faisabilité effective.

LIVRABLES ET MATERIEL :

A la fin de la formation, les participants recevront une version papier des diaporamas présentés en cours de formation. Ils bénéficieront d'un accès aux principaux outils et méthodes sur une plateforme pédagogique en ligne offrant l'accès permanent aux ressources.

INTERVENANT :

L'intervenant prévu pour la formation est formé aux techniques d'animation pédagogique, à la gestion de projets, à la conduite d'équipe, à la gestion de conflits et de crise. En cas d'imprévu, un intervenant présentant un profil de compétences similaires sera proposé.

« Face au conflit, savoir comprendre pour mieux agir »

AGC - FORMATION CONSEIL : www.AGC-FC.com

courrier : 51 av. P.V. Couturier, 91700, Sainte Geneviève des Bois - *mail* contact@agc-fc.com - *tel.* : 06 20 54 03 87
SCOP ARL - SIRET : 491 685 442 00015 - RCS EVRY (91) - n° déclaration OF : 11 91 06050 91 // préfecture d'Ile de France