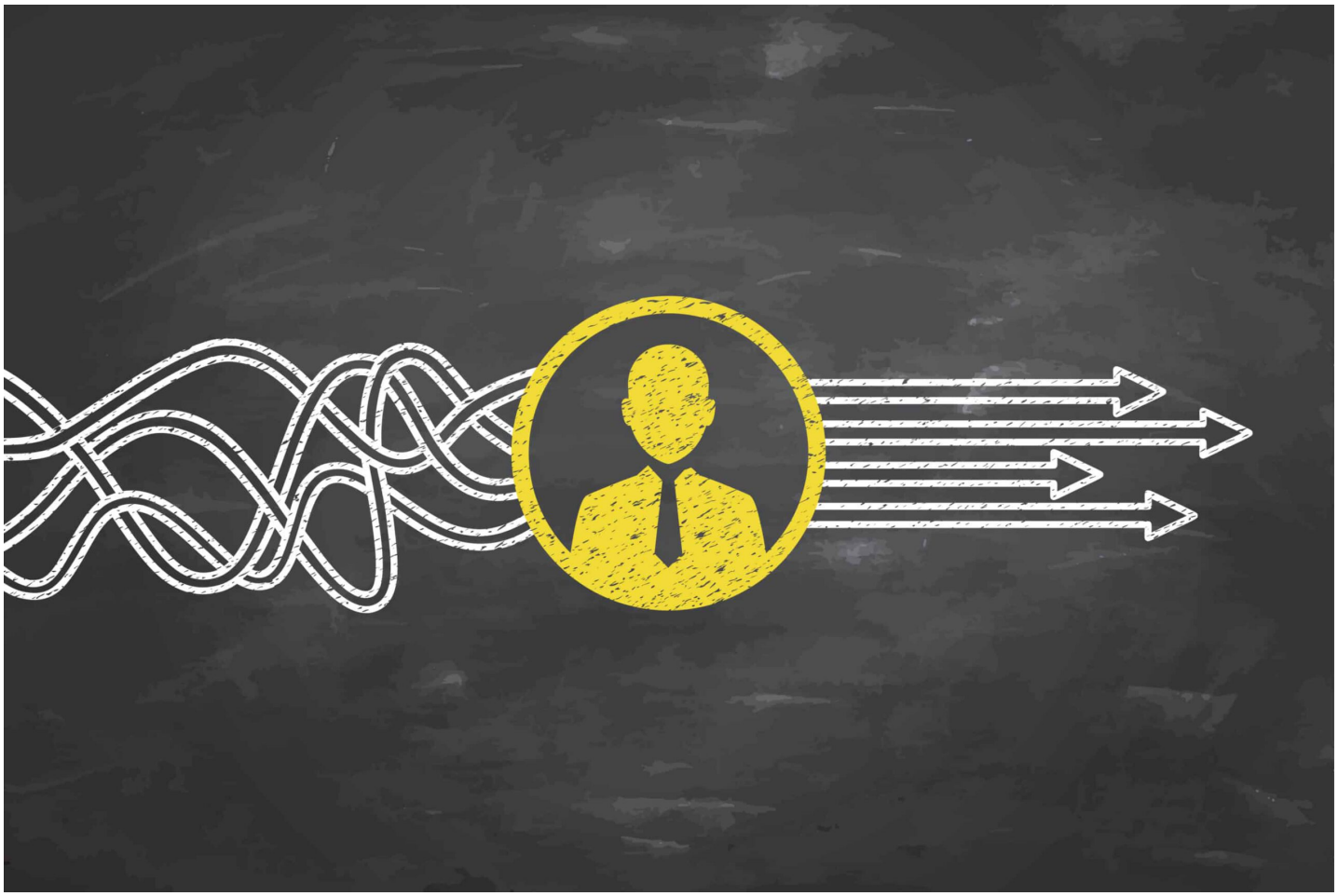


Manager le changement

Objectifs de formation

- Appréhender le changement comme étant positif.
- Acquérir les méthodes et les outils pour accompagner efficacement le changement.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les réactions et les résistances au changement.
- Identifier les leviers pour mobiliser les énergies positives nécessaires à la réussite du changement.
- Sélectionner les comportements managériaux les plus pertinents.

Durée : 02 jours -14 heures

Mise à jour le : 9 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

1295 €

Dates :

Les 21, 28 Aout 2026

Les 20, 27 Octobre 2026

Les 30 Novembre + 07 Décembre 2026

Les 17, 24 Février 2027

Les 26 mars + 02 Avril 2027

Prérequis

- Aucun

Public

- Managers fonctionnels ou hiérarchiques – Chefs de projet – Toutes personnes accompagnant une équipe lors d'un changement

Programme

Définir le changement et le rôle du manager

- Comprendre ce qu'on appelle le changement
- Comprendre pourquoi le manager est concerné et comment il peut intervenir

- Développer son leadership en assurant son rôle de manager
- Les actions clés du manager dans les 4 étapes du changement

Repérer les réactions types au changement

- S'engager dans un changement avant d'engager l'équipe
- Repérer les freins et leviers liés au changement
- Comprendre les réactions au changement grâce à la courbe du changement
- Sortir du déni pour changer
- Manager ses propres réactions

Se préparer et amorcer le changement dans son équipe

- Organiser les actions managériales à chaque étape du changement
- Analyser les impacts et les risques liés à chaque changement grâce à la grille d'impacts
- S'appuyer sur le collectif et les alliés
- Accélérer la prise de nouvelles habitudes

Réussir un changement et préparer les suivants

- Traiter les aléas et les réactions
- Gérer les retardataires d'un changement
- Réussir le changement jusqu'au bout
- Développer la capacité à réussir le prochain changement

Modalités pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Exercices d'applications construits à partir des informations transmises par le commanditaire
- Travail en sous-groupe
- Document de synthèse remis à l'issue de la formation
- Matériel : aucun

Modalités d'évaluation des acquis

- En amont de la formation : recueil des attentes, réunion de cadrage
- Pendant la formation : Test, QCM, cas pratiques, mises en situation
- En aval de la formation : évaluation à chaud, évaluation à froid.

Financement

- OPCO sous conditions
- Entreprise
- Individuel

Dates et horaires

- Intra-entreprise en concertation avec l’entreprise
- Inter-entreprises, selon planning de formation ORDIA
- Horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

Le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), pour tout autre handicap, nous contacter pour mise en place des moyens de compensation. Les services proposés sont accessibles à tous sous couvert :

- que l’information soit transmise suffisamment en amont aux équipes afin de permettre la mise en place des moyens de compensation
- que les moyens de compensation n’appartenant pas au centre puissent effectivement être mis en place (interface de communication…)
- que la formation envisagée soit compatible avec le handicap.

Référent handicap et personnel sensibilisé

Prévention des ruptures de parcours en formation

- Création d'un climat bienveillant et inclusif dès le démarrage pour favoriser l'implication de chacun.
- Identification des niveaux et besoins individuels afin d'adapter le rythme et les explications (tour de table).
- Méthodes pédagogiques variées (démonstrations, cas pratiques, échanges collectifs) pour maintenir l'attention et l'intérêt.
- Questions fréquentes de la part de l'intervenant/e et valorisation des apports des participant·e·s pour renforcer l'engagement.
- Temps de reformulation ou appui individuel si nécessaire afin d'éviter le décrochage.