



Transformation digitale et agile : aborder le changement sereinement

Durée 1 jour(s) (ORG-CHANGE)

Conduire et accompagner le changement aux niveaux de l'individu, de
l'équipe et de l'organisation

Description

Avec nous, vous aborderez le changement par l'aspect humain pour le décrypter, comprendre ce qu'il apporte, identifier ce qui le compose et apaiser les craintes qu'il peut susciter. Cette démarche sera la clé pour pouvoir ensuite conduire le changement.

« Le véritable voyage de découverte ne consiste pas à chercher de nouveaux paysages, mais à avoir de nouveaux yeux »
[Marcel Proust]

La notion de changement au sein des organisations peut être perçue comme un facteur de craintes majeures et de difficultés opérationnelles. Ensemble, les personnes comme les organisations doivent s'adapter en permanence et se faire confiance. Cette formation s'adresse à ceux qui ont besoin d'aide pour enclencher ou se remettre dans une démarche de changement positif, choisie.

C'est un ensemble d'ateliers mettant en œuvre une pédagogie construite en un tout cohérent et progressif, depuis la nécessité de sécurité jusqu'à la réflexion autour de pistes concrètes pour vaincre les résistances au changement et enclencher une démarche d'adhésion.

La formation est en distancielle uniquement pour le moment

- * En tant qu'employé ayant vécu plusieurs réorganisations infructueuses, je souhaite retrouver des repères ou en créer de nouveaux afin de donner du sens à ces changements subis.
 - * En tant que manager, je souhaite que mes collaborateurs cessent d'être réticents aux changements que je leur propose afin de pouvoir évoluer avec le reste du monde du travail.
 - * En tant qu'employé, je souhaite apprendre à proposer les changements qui me paraissent pertinents pour résoudre mes difficultés opérationnelles.
 - * En tant que haut-manager, je souhaite que mon entreprise accepte les changements indispensables afin de rester dans la course du marché.
 - * En tant qu'employé impliqué dans une transformation agile, je souhaite devenir un acteur du changement.
 - * En tant qu'employé qui n'est pas sûr de trouver encore sa place dans l'organisation, je souhaite dépasser mes peurs de modifier mes habitudes et mes repères afin de pouvoir envisager sereinement les changements comme des opportunités.
- Si vous vous reconnaissez cette formation est faite pour vous.

Objectifs

- Décrypter les mécanismes du changement
- Distinguer les trois niveaux d'impact du changement : l'individu, l'équipe, l'organisation
- Appréhender et appliquer différentes techniques de prise de hauteur situationnelle
- Développer par des apports théoriques les modèles sur le changement au sein d'une organisation
- Identifier et appliquer les piliers de la CNV (Communication NonViolente).
- L'art du feedback dans le respect mutuel (soi ET l'autre)
- Expérimenter une nouvelle approche pour la gestion des changements à apporter sur les trois niveaux (personne, équipe, organisation)
- Décomposer les étapes clefs du changement au sein d'une organisation

Public

Tous publics

Prérequis

Aucun

Répartition

20% Théorie, 80% Pratique

Evaluations des acquis

L'évaluation des acquis de la formation se fera en séance au travers d'ateliers, d'exercices et/ou de travaux pratiques. Dans le cas d'une formation officielle éditeur, veuillez nous consulter afin que nous vous fassions part des modalités d'évaluation.

A l'issue de la formation, vous sera transmis une évaluation à chaud de l'action de formation qui vous permettra de nous faire part de vos retours quant à votre expérience apprenant avec Zenika.

Ressources pédagogiques

Les ressources pédagogiques proviennent de productions des équipes Zenika et/ou de la documentation éditeur dans le cas d'une formation "Officielle". Les documents sont en français ou en anglais.

RQTH et ma formation Zenika

Si vous êtes sujet à un handicap, prenez contact avec nos équipes pour que nous puissions définir ensemble comment nous pourrions aménager la session afin que vous puissiez vivre une expérience en formation inchangée.

Programme

Accueil

- L'art de l'accueil
- Pose du cadre
- A quoi sert le cadre ?

Moi et le changement

- Les représentations du changement
- Les mythes autour du changement
- La dimension individuelle dans le changement
- Les 3 cercles d'inclusion
- L'approche habituelle du changement dans le monde professionnel
- Introduction à la "position meta"
- Debrief et synthèse des prises de conscience

Changement et communication

- L'importance du feedback
- La "juste" posture en communication avec les état du Moi de l'Analyse Transactionnelle
- La Communication NonViolente comme outil de communication

Le changement en pratique - Quoi ? Comment ?

- Travail de collecte ses désirs de changement
- Exercices d'expression
- Gestion personnelle et en équipe des possibilités de changement
- Approche pragmatique et réaliste des projets de changement

Modèles pour décrypter les étapes du changement

- Contextualisation d'utilisation des modèles
- La gestion du deuil
- Les besoins humains et leur hiérarchie
- Les niveaux logiques
- Les étapes de maturité
- Les dysfonctionnements d'une équipe
- Les étapes du changement

Conclusion

- Mise en perspective des apprentissages
- Bilan des prochaines étapes opérationnelles
- Synthèse