

La gestion du changement : positionner l'individu au centre des préoccupations

Clientèle visée

Cette formation s'adresse à tous les gestionnaires et les conseillers cadres. Il s'agit d'une formation qui vise à comprendre ce qu'est la gestion du changement, et ce, en l'analysant comme un processus et comme une approche centralisée sur l'humain. Suivant cette formation, le gestionnaire sera en mesure d'adopter les bonnes pratiques lors des différentes phases clés d'un changement.

Contexte

Avez-vous parfois l'impression d'accompagner vos équipes dans un changement en naviguant dans le brouillard? Vous souhaiteriez que davantage de vos employés soient mobilisés dans les changements que vous mettez en place? Comment faire adhérer vos équipes à vos projets? Comment prévenir les résistances et les gérer lorsqu'elles surviennent?

Parce que chaque changement est différent et que chaque individu peut y réagir différemment, il est essentiel d'adapter des stratégies de gestion du changement. À cette fin, il existe des moyens et des outils concrets vous permettant de soutenir vos équipes et de les mobiliser vers la réussite du changement.

Objectifs

À la fin de la session de formation, le participant sera en mesure de :

1. S'imprégner de la philosophie axée sur le volet humain du changement au travers du processus de gestion du changement;
2. Situer son rôle de gestionnaire et ses responsabilités en lien avec le processus de gestion du changement en contexte d'innovation ou de gestion de projet.

Concrètement, cette formation permettra de :

1. Se préparer adéquatement à conduire un changement;
2. Accompagner son équipe tout au long du changement;
3. S'assurer de la réussite du changement;
4. Développer ses réflexes de gestionnaire du changement grâce à des mises en situations concrètes et adaptées.

Durée :

2 blocs de 3.5 heures.

Modalité :

Formation en classe virtuelle.

Stratégies pédagogiques utilisées

Discussions, partage d'expériences, études de cas.

Brouillon :

Environnement en constante évolution, le futur amène une adaptation constante, il n'y aura pas moins de changement dans les futures années. Trouver une citation
GdC fait partie des compétences attendus d'un gestionnaire

Chaque changement est différent, il faut adapter ses stratégies mais l'approche demeure la même, orienté vers l'humain.

Personne ne réagit de la même façon face à un changement.

Cette formation peut aider vous aider à clarifier les étapes de la GdC et à considérer l'approche humaine tout au long du processus.

L'approche et la philosophie.

Avez-vous l'impression de gérer plusieurs niveaux de

Comment faire adhérer votre équipe à vos projets,

Vous avez de la difficulté à mobiliser votre personnel dans

Vous souhaiteriez que d'avantage de vos employés soient mobilisé dans les changements que vous mettez en place.

Dans ce tourbillon de changement...

Il est possible, il existe des moyens pour accompagner vos équipes à comprendre ce qu'est le changement et à les impliquer pour qu'ils soient mobilisés.

Nul doute qu'un changement mal préparé entraîne des conséquences...Il est donc primordial pour les gestionnaires d'apprendre à se préparer et à mobiliser leurs équipes pour faciliter la transition. Quelles sont les stratégies les plus appropriées ? Et quelles sont les principales étapes qu'un gestionnaire doit respecter pour maximiser l'adhésion au changement chez ses employés? Comment prévenir les résistances et les gérer lorsqu'elles surviennent ?

À la fin de la session de formation, le gestionnaire sera en mesure de :

3. Comprendre ce qu'est la gestion du changement et les principales étapes qui lui sont propre.
4. S'imprégner de la philosophie axée sur le volet humain/sur l'individu
 - a. Créer et donner un sens au changement
 - b. Identifier les préoccupations en lien avec le changement et mettre en place des stratégies pour y répondre
 - c.
5. Situer son rôle de gestionnaire et ses responsabilités en lien avec le processus de gestion du changement en contexte d'innovation ou de gestion de projet
 - a. Identifier les parties prenantes, leurs influences et leurs rôles respectifs

- b. Développer un plan de communication efficace
 - c. Cibler les besoins de formation, si nécessaire
 - d. Mesurer les impacts de l'accompagnement
6. Utiliser des outils appropriés au contexte de la gestion du changement
- a. Préparer
 - b. Mobiliser
 - c. Intégrer et mesurer

Durée : 2 x 3hrs

Détailler le contenu et les activités pour chaque bloc de 3hrs

Modalité : En classe virtuelle

Rajouter des détails sur le contenu et les stratégies pédagogiques

Planifier- mobiliser (communication, formation, préoccupations)- intégrer (post mortem, amélioration continue, mesure)