

OBJECTIF(S) OPERATIONNEL(S)

A l'issue de l'action de formation, le ou la participant(e) sera capable de :

- Utiliser les outils indispensables pour réussir le changement

OBJECTIF(S) DE L'ACTION DE FORMATION

Traiter les résistances au changement.

Identifier les catégories d'acteurs et leur position face au changement.

Mettre en œuvre une communication pertinente autour du changement.

Faire face aux situations de conflit engendrées par le changement.

PUBLIC

Cadre de direction, cadre intermédiaire.

PRÉREQUIS

Personne majeure et francophone.

MOYENS ET OUTILS PÉDAGOGIQUES DE L'ACTION DE FORMATION

Prise en compte des attentes et des besoins identifiés préalablement à l'action de formation.

Alternance d'apports théoriques, d'exercices pratiques et de partages d'expériences.

LIEU DE FORMATION

CCI Campus Moselle – 5, rue Jean-Antoine CHAPTAL 57070 METZ

Cette formation est possible en présentiel ou en distanciel grâce à une connexion avec votre ordinateur ou votre smartphone.

MODALITES ET DELAIS D'ACCES

Inscription via notre bulletin d'inscription : au minimum 15 jours avant le démarrage de la session

Si prise en charge par un OPCO : vous devez en faire la demande à votre OPCO un mois avant le démarrage de la session.

CONTACTS

Téléphone : 03 87 39 46 66

Mail : formationcontinue@moselle.cci.fr

Web : www.cciformation.org

ACCESSIBILITE



Tous nos sites répondent aux conditions d'accessibilité et sont desservis par les réseaux de transport urbain.

Le centre mobilisera les moyens adaptés au handicap avec les structures existantes.

PROGRAMME

Compréhension du changement en marche ou à venir

Perception de l'organisation de l'entreprise et des raisons qui l'obligent à évoluer.
Identification des différents degrés de changement.
Typologie des causes de résistance au changement.

Quatre leviers de changement

Leurs applications en fonction des degrés de changement recherché

Facteurs favorisant la réussite du changement

Vision claire, communication, implication et participation des salariés, gestion des aspects émotionnels et des enjeux de pouvoir

Méthodologie du changement planifié

(cf. « Conduite de projet »)

Construire le parcours du changement, planification à moyen terme en transversalité : vérification de la cohérence de l'impact des nouvelles procédures dans la dimension humaine de l'ensemble de l'organisation

Intégration/appropriation du changement

Un processus continu à intégrer dans le quotidien des équipes de travail

SUIVI ET ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Document d'évaluation de satisfaction, test des acquis, attestation de présence, attestation de fin de formation individualisée.

Evaluation des acquis en cours de formation par des outils adaptés et communiqués en début de l'action de formation (exemples : quizz, mises en situation, jeux de rôle, ...)

DATES Site de Metz (autre sur demande)

29, 30 janvier 2024

21, 22 mars 2024

23, 24 septembre 2024

21, 22 novembre 2024

DISPOSITIONS PRATIQUES

Effectif maximum : **8 participants**

POUR ALLER PLUS LOIN

Nous consulter.