

FORMATION : CONDUITE DU CHANGEMENT							
PUBLIC	Tous managers hiérarchiques et/ou transverses – Chef(fe) de projet						
PRÉREQUIS	Être en situation de management						
MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Formation individuelle ou collective en présentiel ou à distance sous la forme de visioconférence participative. ⇒ Formation accessible sous 15 jours après inscription 						
DURÉE	14 H pour une période de 2 jours						
DATES	À définir						
HORAIRES	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Les horaires de formation sont : 9H à 12H30 et de 13H30 à 17H ⇒ L'assistance pédagogique est disponible du lundi au vendredi de 9H à 18H. 						
LIEU	<p>Formation à distance – visioconférence via TEAMS</p> <p>Formation en présentiel- Dans nos locaux ou vos locaux</p> <p>Pour les personnes en situation de handicap : Nous adaptons nos formations en fonction de votre handicap et nous mettons tout en œuvre pour vous accueillir ou pour vous réorienter si besoin.</p> <p>Vous pouvez nous contacter au 06 89 74 99 78 ou contact@altissimo-rhconseil.fr</p>						
TARIF	1560 € HT en individuel ou inter entreprise – 4565 € HT en intra entreprise pour un groupe de 3 à 12 personnes						
MODALITÉS DE FINANCEMENT	Formation finançable via le CPF, votre OPCO ou autres. Pour plus de détails vous pouvez nous contacter au 06 89 74 99 78 ou contact@altissimo-rhconseil.fr						
OBJECTIF DE LA FORMATION ET COMPÉTENCES VISÉES	<p>À l'issue de la formation, le participant sera capable de mettre en œuvre les compétences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Structurer une démarche de conduite du changement adaptée aux enjeux de l'organisation • Identifier les freins opérationnels et organisationnels pour mieux les dépasser • Renforcer son rôle de manager dans l'animation du changement et la mobilisation des équipes • Utiliser des outils concrets pour planifier, piloter et suivre un projet de transformation • Intégrer une logique de prévention des risques et d'amélioration continue dans le processus de changement 						
MODALITÉS D'ÉVALUATION D'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE LA FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ QCM au début et à la fin de formation ⇒ Tests de contrôle de connaissances et validation des acquis à chaque étape ⇒ Travaux pratiques et mises en situation ⇒ Echange avec le formateur par visioconférence, téléphone ou mail <p>Dans cette formation, le participant aura accès au programme suivant :</p>						
CONTENU	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center; vertical-align: middle;">MODULE 1</td> <td> <p>Structurer le projet de changement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprendre les enjeux économiques, techniques ou organisationnels à l'origine du changement ▪ Cartographier les acteurs, les impacts et les périmètres du projet ▪ Définir les objectifs, les jalons et les indicateurs de réussite </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">MODULE 2</td> <td> <p>Clarifier le rôle du manager dans la conduite du changement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agir comme relais opérationnel et garant de la mise en œuvre ▪ Adapter sa communication aux différentes phases du projet ▪ Animer les temps collectifs autour du changement (réunions, points d'étape, reporting) </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">MODULE 3</td> <td> <p>Identifier les résistances et y répondre de manière structurée</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Repérer les types de résistances (organisationnelles, comportementales, systémiques) ▪ Analyser les causes profondes : pertes de repères, manque d'information, surcharge, conflits d'intérêt ▪ Appliquer une méthodologie d'analyse et de traitement des résistances </td> </tr> </tbody> </table>	MODULE 1	<p>Structurer le projet de changement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprendre les enjeux économiques, techniques ou organisationnels à l'origine du changement ▪ Cartographier les acteurs, les impacts et les périmètres du projet ▪ Définir les objectifs, les jalons et les indicateurs de réussite 	MODULE 2	<p>Clarifier le rôle du manager dans la conduite du changement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agir comme relais opérationnel et garant de la mise en œuvre ▪ Adapter sa communication aux différentes phases du projet ▪ Animer les temps collectifs autour du changement (réunions, points d'étape, reporting) 	MODULE 3	<p>Identifier les résistances et y répondre de manière structurée</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Repérer les types de résistances (organisationnelles, comportementales, systémiques) ▪ Analyser les causes profondes : pertes de repères, manque d'information, surcharge, conflits d'intérêt ▪ Appliquer une méthodologie d'analyse et de traitement des résistances
MODULE 1	<p>Structurer le projet de changement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprendre les enjeux économiques, techniques ou organisationnels à l'origine du changement ▪ Cartographier les acteurs, les impacts et les périmètres du projet ▪ Définir les objectifs, les jalons et les indicateurs de réussite 						
MODULE 2	<p>Clarifier le rôle du manager dans la conduite du changement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agir comme relais opérationnel et garant de la mise en œuvre ▪ Adapter sa communication aux différentes phases du projet ▪ Animer les temps collectifs autour du changement (réunions, points d'étape, reporting) 						
MODULE 3	<p>Identifier les résistances et y répondre de manière structurée</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Repérer les types de résistances (organisationnelles, comportementales, systémiques) ▪ Analyser les causes profondes : pertes de repères, manque d'information, surcharge, conflits d'intérêt ▪ Appliquer une méthodologie d'analyse et de traitement des résistances 						

	MODULE 4	<p>Déployer les leviers d'engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Construire un plan de communication opérationnel et ciblé ▪ Valoriser les bénéfices et les résultats attendus du changement ▪ Impliquer les parties prenantes à chaque étape pour renforcer l'adhésion ▪ Mettre en place un plan d'actions concret et partagé
	MODULE 5	<p>Suivre et ajuster la démarche</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Définir les outils de suivi et d'évaluation des actions engagées ▪ Identifier les signaux d'alerte et ajuster la stratégie en continu ▪ Capitaliser sur les réussites pour ancrer le changement dans la durée
MOYENS PERMETTANT LE SUIVI ET L'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS	<p><u>Suivi de l'exécution :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Feuilles de présences signées des participants et de la formatrice par demi-journée ⇒ Attestation de fin de formation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation. 	
	<p><u>Appréciation des résultats :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recueil individuel des attentes du stagiaire ▪ Questionnaire d'auto-évaluation des acquis en début et en fin de formation ▪ Évaluation continue durant la session ▪ Remise d'une attestation de fin de formation ▪ Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de formation 	
MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES D'ENCADREMENT DES FORMATIONS	<p><u>Modalités pédagogiques :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluation des besoins et du profil du participant ▪ Apport théorique et séquences pédagogiques regroupées en différents modules ▪ Cas pratiques ▪ Questionnaire et exercices ▪ Tests de contrôle de connaissances et validation des acquis à chaque étape ▪ Retours d'expériences ▪ Séquences pédagogiques regroupées en différents modules, 	
	<p><u>Référente pédagogique et formatrice :</u></p> <p>Chaque formation est sous la responsabilité de la directrice pédagogique de l'organisme de formation ; le bon déroulement est assuré par le formateur ou la formatrice désigné(e) par l'organisme de formation.</p>	