



# Module : Niveau 2

## Management du changement :

### « Manager l'évolution en adaptant son leadership managérial »

*Formaconseil s'engage à aider et conseiller les entreprises afin de faciliter la formation des personnes en situation de Handicap.*

*Présentation sur 6 pages*

*FoRmAConseil 64, rue des martyrs de la résistance 78 800 Houilles*

*Contact : Philippe CRABIE 06 07 03 38 09 / Email : [Philippe.crabie@formaconseil.fr](mailto:Philippe.crabie@formaconseil.fr) / [www.formaconseil.fr](http://www.formaconseil.fr)*

*Organisme de formation déclaré sous le n° 11780743978 / N° Siret RCS Versailles 442 711 0320015 / code Naf 741 G*

Formaconseil dispense une pédagogie interactive via le principe du «faire-dire»



## **CONDITIONS PEDAGOGIQUES**

**Durée : 28 heures +... 14 heures optionnelles.**

**Format : 2 x 2 jours espacés d'1 mois en groupe + 2 jours (optionnel) avec 2 séances x 1 heure en face à face par personne.**

**Dates : Cf Convention - Horaires d'intervention : 9 h 00 – 17 h 00 classique...ou à déterminer**

**Nombre de participants (intra-entreprise uniquement) minimum : 4. Idéal : 6. Maximum Toléré : 8.**

**Public visé : Population managers confirmés exclusivement.**

**Prérequis : Une première expérience professionnelle d'au moins 1 an dans la fonction de manager demandée.**

**Objectif général : Aider le manager à mieux appréhender la différence existant entre le management opérationnel de la performance et celui du changement afin d'apprendre à anticiper, gérer, coordonner, s'adapter et faire adhérer ses collaborateurs aux évolutions dans l'entreprise.**

**Sanction & finalité: Attestation de stage FoRmAConseil d'aptitude au management du changement.**

*NB : Toutes les formations « Formaconseil » commencent par une présentation mutuelle, un exposé du programme et un Q.C.M. d'entrée servant de support à l'évaluation finale.*

## Timing

## Thèmes abordés

## Objectifs

Journée 1 :



**Leadership managérial et typologies de population face au changement**

page 2

1. Comprendre les notions de leadership
2. Mieux se connaître
3. Connaître les différentes typologies comportementales face aux changements en entreprise

Journée 2 :



**Le management de l'évolution Ou Comment faire adhérer aux changements**

page 3

1. Intégrer les composantes du management du changement
2. Trouver les clés pour adapter son leadership aux typologies de nos collaborateurs

Journée 3 :



**Le management de la performance et le management de l'évolution**

page 4

1. Intégrer la notion de ces deux managements
2. Mieux appréhender leur équilibre

Journée 4 :



**Mise en application pratique** page 5

*S'exercer à appliquer sur des cas les plus proches possible des situations réelles, les éléments de formations dispensées ci-avant*

2 x 1 h. :



**Entretiens en face à face**

*Effectuer un suivi (et/ou contrôle) des éléments de formation acquis avec un échange personnalisé. + évocation de cas managériaux propres au participant, dispensation de conseils et évaluation des points d'auto-coaching à suivre.*

*Journée 1 : Leadership managérial et typologies de population face au changement*

*NB: Le timing horaire est indicatif car adapté au groupe, et évoqué en heures + temps d'échange...*

**Typologies de populations face au changement :**



Les Pionniers  
(pour, positifs et actifs, constructifs)

*1 heure 30 +...*



Les « Attendants »  
(plutôt pour mais passifs)



Les Sceptiques  
(plutôt contre mais passifs)



Les Hostiles  
(Carrément contre et actifs mais « non constructifs »)

**Qu'est-ce qu'un « bon » leadership managérial?**

*1 heure 30 +...*

Le leadership correspond à la capacité d'influence qu'un manager doit avoir sur son équipe.

Il se caractérise aujourd'hui sous 4 aspects :

- Capacité à challenger
- Capacité à fédérer
- Capacité à structurer
- Capacité à dialoguer

**Les différents types de leadership managériaux**



Compétiteur  
(challenger, dans l'anticipation, créateur)

*1 heure 30 +...*



Meneur  
(Charismatique, inspirant confiance et rassembleur)



Organisateur  
(Rassurant, méthodique et détaillant la mise en place)



Coopérateur  
(pédagogue, ouvert et empathique)

**Les différents leaderships à adopter en fonction des typologies de population.**

*1 heure 30 +...*

Leadership Compétiteur /// Typologie « Pionnier »

Leadership Meneur /// Typologie « Attendant »

Leadership Coopérateur /// Typologie « Hostile »

Leadership Organisateur /// Typologie « Sceptique »

*Journée 2 : Thème : Le management du changement Ou Comment faire adhérer aux changements*

**Connaissance des principales résistances au changement**

*1 heure +...*

- Peurs de l'inconnu et de l'échec
- Manque de compréhension de la nécessité et des raisons des changements
- Vision différente des réalités, Culture « peu » flexible
- Peur de perte de repères et de liens sociaux
- Pas de bénéfice perçu, Système de valeur différent ...



**La courbe du changement (ou modèle type des réactions)**

*1 heure +...*

- Choc ou interpellation
- Dénégation
- Contestation
- Dépression
- Marchandage
- Résignation, Acceptation, Motivation ... (le changement peut être une opportunité)



**Compréhensions des différentes émotions résultantes des étapes du changement**

*1 heure +...*

- Surprise, décontenancement,
- Peur, appréhension
- Colère, ressentiment
- Conflit intérieur
- Tristesse, abattement
- Apaisement et/ou soulagement
- Envie ...



**Les leviers de la réussite du management du changement :**



**L'échelle d'appropriation du changement :**

*1 heure +...*

- Être informé, Connaître,
- Comprendre, mieux Appréhender
- Accepter, Assimiler, Intégrer,
- Adhérer, s'Approprier
- S'Adapter, Agir, Entreprendre



**K. Lewin : 1. Freeze, « On ne peut plus faire comme avant ! » :**

- Communication du changement & son urgence,
- Sensibilisation au sens de l'évolution,
- 2. Change, « On peut faire différemment ! »

*2 heures +...*

- Expliquer les tenants et aboutissants de la démarche
- Placer l'individu en acteur plutôt qu'en spectateur,
- 3. Refreeze, « Consolider, Communiquer et Valoriser le gain du changement »
- Qualité du leadership et adaptation en fonction des populations,
- Perspectives claires du futur, de la situation visée et de la stratégie pour l'atteindre

## Journée 3 : Thème : Le management de la performance et le management de l'évolution

### Le management de la performance

1 heure +...

**Management orienté vers la performance :**

- Diriger par objectif\*
- Motiver par récompense et reconnaissance\*
- Guider par le coaching (accompagnement, aide & soutien)\*



### Missions du manager « axe performance »

1 heure +...

**Les missions :**

- Management par objectif
- Communication centrée sur l'équipe
- Formation métier
- Analyse des éléments rationnels



### Investissement dans la « non perte » :

1 heure +...

**Notion d'investissement et d'anticipation sur la perte non réalisée due à l'équilibre entre les deux managements :**

Notion « politique » de vision en perspective  
Notions d'objectifs qualitatifs  
Notions de hiérarchisations des objectifs



### Le management de l'évolution ou changement

1 heure +...



### Missions du manager « axe évolution »

1 heure +...

**Les missions :**

- + centré sur la personne et les moyens de mise en œuvre
- + Communication sur des objectifs de développement personnel
- + pédagogie d'auto formation : « apprendre à pêcher plus que donner un poisson »
- + Analyse et lecture des facteurs émotionnels



### Gestion organisationnelle de l'évolution :

1 heure +...

**Les différents "lois" inhérentes aux principes de gestion organisationnelle de l'évolution et/ou changement :**

- La technique du chemin critique
- Parkinson ou la dilatation du travail
- Carlson ou les séquences homogènes / séquences hétérogènes
- Murphy ou l'imprévu prévisible
- Illich ou les seuils de productivité décroissante



*Journée 4 : Thème : Mise en application pratique*

*Analyse de situations  
managériales réelles :*



*2 heures +...*

*Exercices et mise  
en situation*



*2 heures +...*

*Analyse  
vidéos*



*2 heures +...*

***1. Cas de gestion de l'équilibre entre le  
management de la performance et  
celui de l'évolution:***



***2. Mise en situation d'exercice d'adaptation  
de son leadership managérial face aux  
typologies comportementales du  
changement :***

