

Présentation

PROGRAMME DE FORMATION

CONSULTANT(E) EN MANAGEMENT DU CHANGEMENT ET EFFICACITÉ D'ÉQUIPE

La formation de Consultant(e) en Management du Changement et Efficacité d'Équipe prépare ses participant(e)s à l'accompagnement du changement organisationnel et à l'animation de formations sur le pilotage du changement et sur la performance collective.

Les méthodes et outils opérationnels et concrets de l'agilité comportementale issus du modèle ComProfiles permettent de réaliser un travail fin et approfondi.

Cette formation est basée sur le modèle ComProfiles®, créé par le Pr. Robert Weisz et utilisé internationalement depuis plus de 30 ans. Elle donne accès à une palette complète de méthodes et d'outils évolutifs, innovants et homogènes les uns avec les autres.

CONTACT

Adélaïde Tinel
Responsable Relation Client
06 83 99 59 09
atinel@comprofiles.com



Programme des sessions et des intersessions

Session Initiale – "Agilité Comportementale & Leadership" 2 jours

Objectifs

A l'issue de cette session, le/la participant(e) aura acquis les connaissances et compétences fondamentales de l'agilité comportementale et de ses méthodes et outils, applications du modèle ComProfiles :

- Distinguer chaque registre de communication, sa dynamique propre, ses qualités et vulnérabilités associées
- Utiliser les méthodes d'adaptation appropriées à chaque profil de communication
- S'approprier son propre profil de communication pour l'utiliser à des fins de développement personnel
- Comprendre et s'approprier les enjeux et méthodes pédagogiques ComProfiles

Programme

JOUR 1 : Champ et bases théoriques

- Fondamentaux de l'agilité comportementale et des mécanismes psychologiques du stress
- Introduction aux concepts de survie et de croissance relationnelle
- Correspondance entre stress, besoins psychologiques et comportements relationnels : le modèle ComProfiles, les 4 registres de communication
- Découverte de son profil de communication : Exercice de réflexion sur soi et programme de développement

JOUR 2 : L'agilité comportementale en pratique

- Comment diagnostiquer qu'une personne est en survie
- Comment s'adapter face à des personnes en survie
- S'adapter à des réactions, situations et styles de communication spécifiques : jeux de rôles relatifs à chaque Profil de Communication et analyse des comportements observés
- Appliquer l'agilité comportementale en situation de travail, comme manager, comme pair

Moyens pédagogiques et techniques

Cette session comporte plusieurs séquences pédagogiques :

- Apports théoriques
- Jeux de rôles avec le formateur et leur analyse
- Questionnaire d'auto-évaluation permettant de recevoir son profil de communication personnel
- Exercice individuel de réflexion sur soi
- Temps d'échanges, de questions-réponses avec le formateur



Session 1 – Les fondamentaux du management du changement

2 jours

Objectifs

A l'issue de cette session, le/la participant(e) aura acquis les connaissances et compétences pour :

- Mener un processus de changement
- Manager les résistances
- Piloter un projet de changement

Programme

- Introduction
- Exercice sur l'adhésion ou la résistance à un projet de changement
- Comment mener un processus de changement : les 8 étapes de Kotter
 - Exercice de mise en situation (action learning)
 - Etude de cas
- Le management des résistances :
 - Dimension organisationnelle
 - Dimension émotionnelle
 - Dimension politique
- Le pilotage d'un projet de changement
 - Etude de cas
 - Le dispositif de triple pilotage

Intersession 1/2 – 1 jour + 2 jours de travail personnel recommandés

- Travail personnel : Lectures (bibliographie fournie)
- Réalisation d'1 étude de cas (contrôle continu de la Certification)



Session 2 – Mobilisation des acteurs du changement

3 jours

Objectifs

A l'issue de cette session, le/la participant(e) aura acquis les connaissances et compétences pour intervenir dans une équipe en vue d'améliorer son fonctionnement et/ou animer une formation sur la performance collective, à savoir :

- Présenter et expliquer les facteurs fondamentaux de la performance d'équipe
- Mettre en œuvre un processus de co-production
- Démontrer les avantages du travail collectif sur le travail individuel
- Utiliser chacun des processus de décision
- Choisir le processus de décision le plus adapté à chaque situation

Programme

- Introduction de la session de formation
- Débriefing et suite de l'étude de cas réalisée en intersession
- Techniques d'animation des études de cas par jeux de rôles
- Leadership situationnel
- Processus de prise de décision
 - Exercices d'application
- Exercices d'action learning
- L'efficacité d'équipe
 - Exercice de gestion de projet
 - Conception et production : importance de la co-conception

Intersession 2/3 – 1 jour + 2 jours de travail personnel recommandés

- Exercice de cas de prises de décisions (contrôle continu de la Certification)
- Rédaction d'une proposition d'utilisation pédagogique d'une étude de cas (contrôle continu de la Certification)



Session 3 – Mener une intervention de consultation en changement

2 jours

Objectifs

A l'issue de cette session, le/la participant(e) aura acquis les connaissances et compétences pour :

- Traiter la demande d'un client et gérer sa relation avec lui
- Utiliser une méthodologie de diagnostic
- Construire une équipe autour d'un projet commun (Team building)
- Déployer un projet de changement

Programme

- Méthodologie et outils de diagnostic :
 - Sondages
 - Interviews
 - Méta-plan
- Méthodologie et outils d'anticipation de la relation et de la dynamique face au changement :
 - Cartographie d'équipe
 - Profils de communication : atouts et vulnérabilités dans le management du changement
 - Méthode d'analyse de la culture organisationnelle
- Méthode de clarification de la demande
- La création d'une équipe autour d'un projet commun : teambuilding
 - Exercices d'action learning
- Comment définir une stratégie de changement et d'amélioration
 - Méthode du « temple grec »
- Le déploiement d'un projet de changement

Intersession 3/4 – 1 jour + 2 jours de travail
personnel recommandés

- Préparation des travaux de la session 4



Session 4 – Pratique de la consultation

2 jours

Objectifs

Cette session est dédiée à la pratique d'une intervention de changement.

A l'issue de cette session, le/la participant(e) aura acquis les connaissances et compétences pour :

- Mener des entretiens avec un client
- Tirer parti des entretiens pour clarifier la demande
- Construire un processus de changement à partir d'un diagnostic
- Bâtir une offre commerciale
- Défendre cette offre devant le client

Programme

- Présentation de l'étude de cas
- Entretiens client (jeux de rôles en sous-groupes)
- Entretiens client (jeux de rôles en sous-groupes)
- Présentation de l'offre commerciale (chaque sous-groupe en séance plénière)
- Débriefings

Intersession 4/5 – 1 jour + 2 jours de travail
personnel recommandés

- Réalisation d'1 étude de cas intégrative (contrôle continu de la Certification)
- Préparation de l'étude de cas de la session 5 (jour 1)



Session 5 – Leadership et changement & Certification

2 jours

Objectifs

A l'issue de cette session, le/la participant(e) aura acquis les connaissances et compétences pour :

- Concevoir et présenter une proposition d'intervention en management du changement à un client (objectifs, contenu, durée, étapes, méthodes utilisées), adaptée à la situation de son entreprise et aux besoins de son équipe
- Mettre en œuvre et gérer les moments-clés du leadership dans un processus de changement

Programme

- Les quatre composantes du leadership dans le changement :
 - Responsabilisation et Autonomie
 - Accompagnement et Développement
 - Implication et Partage
 - Changement et Performance

L'épreuve finale de Certification est une mise en situation professionnelle, sous la forme d'une simulation de cas, où l'un des membres du jury est aussi un « client ».

Chaque candidat(e) tire au sort 1 cas, dispose d'un temps de préparation d'1 heure puis présente sa proposition d'intervention devant ses pairs et le jury de certification, il répond aux questions de son « client », puis du jury (la passation dure 1 heure.)

Cette session est considérée comme une période de formation. La présence de tous les participants est donc attendue.