

**Public**

Manager d'une même entreprise

**Prérequis**

Avoir à accompagner le changement

**Durée**

2 Jours

**Prix**

Intra 3333,33€ht soit 4000€ TTC

**Calendrier**

A définir ensemble

**Formatrice et**

**Personne à contacter :**

Hélène Séjourné

06 25 44 05 32

helene@sejourne.eu

Lieu : dans vos locaux

**Profil de l'intervenante**

Hélène Séjourné

- ✓ Analyse transactionnel Niveau 101 et 202
- ✓ TOB 1 et 2
- ✓ Certifiée STRONG
- ✓ Certifiée MBTI
- ✓ Certifiée ICF ACC
- ✓ Certifiée ANC approche neucognitive et comportementale
- ✓ Certifiée COS® Coaching Orientée Solution
- ✓ Certifiée PerformenSe : Evalueur Dialecho
- ✓ Team Alchemy
- ✓ DESS IAE de Nice
- ✓ Master EGCI Paris

**HELENE SEJOURNE**

282 Chemin du Val Martin  
06560 Valbonne  
www.helenesejourne.fr

N° de déclaration d'existence:  
93.06.07480.06

SAS capital 5000€  
Siret 804 263 986 00015

## CHANGER SA VISION DU MONDE Pour accompagner le changement

Cette formation vous invitera à

- Comprendre les mécaniques du changement.
- Prendre conscience de ce que le changement vous fait vivre en tant que manager pour prendre du recul.
- Analyser les comportements instinctifs face au changement pour mieux y répondre.
- Imaginer l'avenir et construire votre plan d'action pour accompagner vos équipes dans le changement.

### Objectif de la formation :

- Comprendre les représentations et comportements humains face au changement
- Définir le cadre du changement pour mieux se l'approprier en équipe
- Accompagner les collaborateurs dans les différentes étapes du changement
- Communiquer autour du changement

### Programme de formation

#### Avant la formation

- Travail sur une grille de lecture et un questionnaire de perception du changement
- Questionnaire envoyé 15 jours avant la formation

#### Matin J1

##### Inclusion :

- Faire connaissance
- Recueil des attentes
- S'aligner sur le contenu de la formation
- Évaluer les besoins à l'entrée

#### Le changement & Moi

- Ouvrir un espace de parole
- Co-créer les règles du groupe favorisant l'échange et la confiance (à partir de la règle des 3P de P. Crossman)
- Comprendre ce que le changement me fait vivre en tant que manager pour mieux l'accompagner
- Comprendre ses zones de confort et d'inconfort face au changement
- Apport théorique sur :
  - ⇒ *Les étapes du changement & les comprendre pour mieux les accueillir*
  - ⇒ *Les différentes réactions possibles face au changement, les décrypter grâce à la typologie de Jung*

#### Ateliers

##### Temps fort :

- ⇒ *Déposer la parole et regarder l'avenir avec l'analyse Barjo & VOIR*
- ⇒ *Mes zones de confort et d'inconfort*

#### Le changement : c'est quoi ?

- Adopter une définition commune du changement
- Prendre de la hauteur face au changement
- Prendre conscience de ses propres représentations face au changement pour mieux accueillir celles de l'autre
- Identifier les principaux facteurs externes et internes du changement

RCS Grasse - n°TVA FR 02 804 263  
986 enregistré sous le n°  
93.06.07480.06 auprès du préfet de  
région

- Évaluer sa compréhension des principaux ressorts psychologiques associés à des situations de changement
- Comprendre que le changement est permanent et fait partie de la vie

## Atelier

**Temps fort** : à partir du travail fait en amont et des représentations génériques du changement, analyse de ses propres représentations face au changement

## Le changement dans tous ses états

- Découvrir la courbe du changement et la gestion des modes mentaux
- Apprendre à passer du mode mental automatique au mode adaptatif pour gagner en agilité
- Découvrir un outil pour changer sa vision face aux changements et porter un message positif
- Adapter une posture de coach pour accompagner l'autre vers le changement

## Atelier

**Temps fort** : Découverte d'un outil de l'approche neurocognitive et comportementale permettant la bascule d'un mode figé à l'ouverture et aller vers une vision positive. Cet outil pragmatique sera réutilisable avec vos équipes.

## Après-midi J1

### Accompagner son équipe vers le changement

- Comprendre la dynamique du changement
- Savoir analyser le changement et les problématiques associées le cas échéant
- Savoir analyser les comportements de ses collaborateurs et repérer les facilitateurs du changement (les shift makers)
- Savoir trouver du sens quand ça part dans tous les sens
- Comprendre les résistances au changement pour y répondre
- Savoir répondre aux interrogations des personnes sur le changement
- Savoir faire adhérer au changement et trouver les arguments pour convaincre

## Ateliers

**Temps fort** : l'ensemble des outils et ateliers seront applicables à des situations réelles

- ⇒ L'Energizer du changement
- ⇒ A partir d'une situation réelle en groupe de pairs savoir prendre de la hauteur sur la situation pour donner du sens
- ⇒ La balance des bénéfiques/pertes
- ⇒ Écrire un story telling en lien avec le changement vécu et les oppositions possibles

## Matin J2

### Inclusion

- Ancrer les premiers apprentissages
- Prendre un temps de réponse aux questions

### Recherche de solutions face aux résistances & Accepter les conflits

- La notion de conflit en entreprise
- 3 comportements inappropriés face à l'autre
- Les réponses possibles aux comportements inappropriés grâce à l'analyse transactionnelle

- Adapter sa posture pour éviter les jeux psychologiques et savoir passer du triangle dramatique au triangle d'or

## Animer le changement

- Se projeter dans l'avenir
- Fondée une vision commune et partagée
- Clarifier les objectifs
- Savoir animer des sessions de réflexion
- Savoir quand et comment communiquer

## Ateliers

### Temps Fort :

- Utilisation de vidéo pour mieux comprendre les comportements inappropriés
- Découverte de l'outil d'animation speedboat qui permet de lever les freins, trouver les éléments facilitateurs du changement et mettre en mouvement.

## Après-midi J2

### Choix de solutions et élaboration d'un plan d'action

- Travail en trinôme sur les situations réelles avec l'outil CHANGE pour analyser la situation de changement et mettre en place un plan de progrès

### Mise en œuvre

- S'appuyer sur les shifts maker et les valoriser
- Savoir donner des signes de reconnaissances aux acteurs du changement pour les fédérer autour du projet
- Résumé les étapes clés de la conduite du changement

### Évaluation & Capitalisation

- QCM
- Plan d'action

## Les points forts:

- ▶ De nombreux exercices réflexifs pour accompagner le changement
- ▶ Un outils change réutilisable dans toute situation de changement
- ▶ Le processus d'apprentissage de l'adulte suit le cycle de David Kold : Transfert, pratique, analyse, généralisation. C'est pourquoi dans toutes mes formations je fais de nombreux exercices, mises en situation, jeux de rôle, ateliers réflexifs, échanges de bonnes pratiques. Ce qui permet de :
  - Responsabiliser les stagiaires dans leur apprentissage,
  - Permettre des moments de partage, de discussion et d'apprentissage en groupe,
  - Offrir des temps d'analyse sur leur pratique en termes de savoir-faire et de savoir-être.
- ▶ Pour favoriser l'apprentissage un questionnaire amont de mise en réflexion sera envoyé aux personnes et un outils d'accompagnement au changement travailler en mode coaching pendant la formation
- ▶ La formatrice est certifiée Analyse transactionnelle, approche neurocognitive et comportemental et MBTI. Elle apporte une vision pragmatique de la communication et de la gestion de conflit, base sur de 20 ans d'expérience en entreprise.

## Évaluation

A chaud :

Questionnaire d'évaluation des connaissances

A froid

Suivi post formation échange avec le formateur sur les techniques mises en place

## Évaluation

**4,78/5**

### Témoignages :

*« Une formatrice adaptée, avec des exemples concrets, une agilité dans la présentation est une compétence professionnelle exemplaire merci ! »*

*« Très intéressant : la formation doit être dispensé » avant un changement effectif à venir ! »*