

Accompagner le changement en établissement

Intégrer la conduite du changement comme une des compétences managériales clés, en développant sa capacité à mobiliser et à fédérer les équipes au service d'une dynamique collective efficiente et bienveillante.

INTRA

🕒 **Durée : 2 jours, 14 heures**

Objectifs pédagogiques

- Connaître les différentes phases d'un processus de changement et leur impact sur les personnes.
- Créer les conditions pour aider son équipe à mieux s'adapter.
- Appliquer des méthodes et outils du changement.
- Développer l'engagement individuel et la coopération.
- Anticiper les freins et développer ses forces et celles de l'équipe.

Public

Cadres travaillant auprès de personnes âgées en établissement.

Prérequis : Connaissances professionnelles relatives à la fonction de manager

Intervenant

Consultante en bientraitance communication, management et QVCT, Coach.

Module 1 - Accueillir le changement au travail

Se situer dans le changement

- Prendre conscience de son rapport individuel au changement.
- Catégoriser les changements vécus dans l'établissement.
- Identifier les facteurs du changement.

Appréhender la multi-dimensionnalité du changement

- Distinguer les sous-systèmes impactés par les changements et leur systémie.
- Établir le lien entre besoins et engagement.
- Maîtriser les différentes phases de transition personnelle et professionnelle.

Tenir compte de la dimension émotionnelle du changement

- Distinguer les stades psychologiques dans l'adaptation au changement.
- S'appuyer sur les émotions et les besoins.
- Gérer les tensions en période de changement.

Module 2 - Gérer collectivement le changement au travail

Clarifier la démarche vers le changement

- Anticiper les impacts du changement envisagé.
- Poser des objectifs clairs avec des indicateurs.
- Élaborer un plan d'action.

Accompagner à dépasser les résistances

- Diagnostiquer les moteurs et résistances au changement.
- Encourager à agrandir sa zone de confort.
- Construire la raison d'être de l'établissement pour dépasser les réticences.

Soutenir la dynamique collective de changement

- Coconstruire l'avancée vers le changement.
- Valoriser les compétences et les étapes franchies.
- Favoriser le développement des forces individuelles et collectives.