

Conduite du changement en équipe

RS2104 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	413, 410
Formacode(s)	32130
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

K2 DEVELOPPEMENT · SIRET : 50017186300029

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Cette certification apporte les compétences pour conduire le changement en équipe.

Aujourd'hui toute entreprise est confrontée à un environnement changeant et incertain.

Cette certification apporte les outils et les méthodes permettant d'impliquer et de fédérer les équipes autour de projets mobilisateurs. Les personnes formées sauront créer les conditions du succès en équipe par l'application de méthodes éprouvées et par la qualité de leur capacité à motiver leur entourage.

L'acquisition de ce savoir faire additionnel à leur fonction, est devenue un enjeu stratégique qui valorise celui qui les possède.

Cette certification vise l'acquisition de compétences en conduite du changement en équipe afin de garantir la pérennité de l'entreprise parce que celle-ci est inéluctablement confrontée

à un environnement changeant. Cette formation permet aux collaborateurs de mettre en oeuvre des compétences pour transformer tout changement en opportunité, piloter, négocier, gérer les résistances et taire les rumeurs par des techniques de communication adaptées.

La certification a pour but de :

- Permettre à toute personne impliquée dans un changement d'acquérir des techniques, des méthodes et des outils pour le mener à bien en équipe
- Acquérir la capacité à diriger sa vie professionnelle dans des situations de changement
- Allier les qualités relationnelles et la posture nécessaire pour mener une équipe à la réussite dans une situation de changement.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Etablir une motivation pour le changement, afin de rassembler l'équipe autour d'un but partagé
- Analyser la situation actuelle, pour en dégager une vue exhaustive interne et externe
- Lever les résistances au changement, pour transformer ce changement en opportunité de progrès
- Implémenter le changement, pour créer les conditions d'une situation meilleure
- Analyser la réussite du plan pour vérifier que le changement fonctionne comme prévu, ou ajuster le cas échéant
- Analyser les schémas de pensées et de raisonnement de ses interlocuteurs, pour adapter individuellement sa communication afin de rassurer et rassembler autour du changement
- Présenter l'avancement du projet du changement au cours des réunions, afin de mobiliser les ressources humaines dans leur implication et le respect des plannings
- Négocier dans des situations où s'expriment des opinions divergentes, pour créer des relations durables dans le respect des autres
- Transformer les conflits en opportunités, afin de renforcer des relations de confiance et encourager les différences de point de vue

- Développer une stratégie pour surmonter les freins individuels ou collectifs qui entravent la conduite du changement, afin de trouver des solutions mobilisantes
- Surmonter les facteurs de non-performance d'une personne, pour renforcer ses qualités et élargir son potentiel
- Coacher dans l'instant un collaborateur, afin d'améliorer ses performances et favoriser la réussite collective
- Faire une restitution constructive, afin de permettre à tout collaborateur de grandir en apprenant de ses écarts de résultats, favorisant ainsi les prises de risques
- Faire ressortir les qualités, forces et réussites de sa société ou de son organisation par son équipe, pour qu'elle puise dans son histoire, la confiance dans son futur
- Identifier les qualités d'une personne, pour la féliciter afin de développer sa confiance
- Equilibrer vie professionnelle et personnelle, afin de mieux gérer les contraintes et les imprévus, et allier ainsi performance professionnelle et bien-être au travail
- Accompagner ses collaborateurs à mieux concilier vie personnelle et professionnelle, afin de réduire les facteurs psycho-sociaux et maintenir leurs performances au travail

Par rapport à leur fonction actuelle, leur expérience, et leur évolution potentielle, les candidats sont évalués sur les points suivants :

- Etablir une motivation pour le changement, afin de rassembler l'équipe autour d'un but partagé.
- Analyser la situation actuelle, pour en dégager une vue exhaustive interne et externe
- Lever les résistances au changement pour transformer ce changement en opportunité de progrès
- Implémenter le changement, pour créer les conditions d'une situation meilleure
- Analyser la réussite du plan pour vérifier que le changement fonctionne comme prévu ou ajuster le cas échéant
- Analyser les schémas de pensées et de raisonnement de ses interlocuteurs pour adapter individuellement sa communication afin de rassurer et rassembler autour du changement
- Présenter l'avancement du projet du changement au cours des réunions afin de mobiliser les ressources humaines dans leur implication et le respect des plannings
- Négocier dans des situations où s'expriment des opinions divergentes, pour créer des relations durables dans le respect des autres.
- Transformer les conflits en opportunités afin de renforcer des relations de confiance et encourager les différences de point de vue
- Développer une stratégie pour surmonter les freins individuels ou collectifs qui entravent la conduite du changement afin de trouver des solutions mobilisantes
- Surmonter les facteurs de non-performance d'une personne, pour renforcer ses qualités et élargir son potentiel
- Coacher dans l'instant un collaborateur afin d'améliorer ses performances et favoriser la réussite collective
- Faire une restitution constructive afin de permettre à tout collaborateur de grandir en apprenant de ses écarts de résultats, favorisant ainsi les prises de risques.
- Faire ressortir les qualités, forces et réussites de sa société ou de son organisation par son équipe, pour qu'elle puise dans son histoire, la confiance en son futur
- Identifier les qualités d'une personne pour la féliciter afin de développer sa confiance
- Equilibrer vie professionnelle et personnelle afin de mieux gérer les contraintes et les imprévus et maintenir ainsi sa performance professionnelle et son bien-être au travail
- Accompagner ses collaborateurs à mieux concilier vie personnelle et professionnelle afin de réduire les facteurs psycho-sociaux et maintenir leurs performances au travail

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Dirigeants, managers, chefs de projet, cadres, cadres supérieurs afin d'être en mesure de mettre en place et de conduire un projet de changement.

Etre titulaire de la certification "Communication et Leadership" ou "Réussir sa mobilité professionnelle" est un plus.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/12/2021

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Site Internet :

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/2104/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	5
Montant total engagé	15 990 €
Coût moyen par dossier	3 198 €
Durée moyenne	48 h
Période	06/2020 – 02/2021
France compétences	67 %
Reste à charge titulaire	32 %
Entreprise	1 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.