

# Wemanity Learning Center

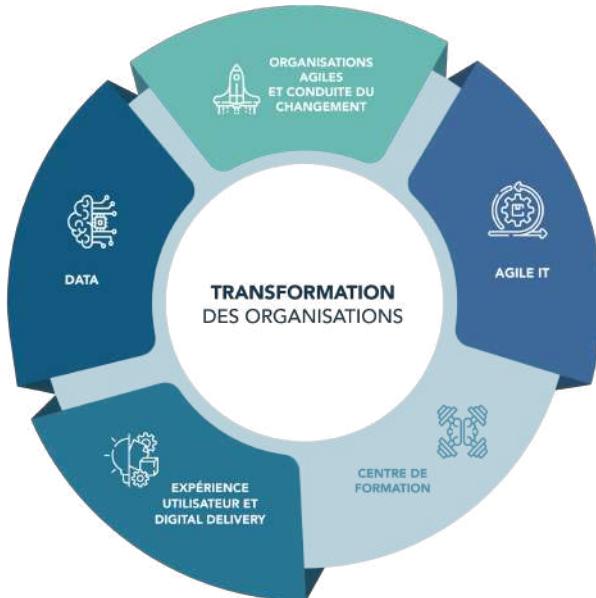
wemanity

Catalogue "Change" - 2023



Wemanity est un **groupe de conseil unique**, spécialiste de la transformation des organisations.

---



## LEARNING CENTER

NOUS ACCOMPAGNONS LES **INDIVIDUS**  
**POUR QU'ILS ACQUIÈRENT DE NOUVELLES COMPÉTENCES, UN NOUVEL ÉTAT D'ESPRIT ET UN LEADERSHIP MODERNE**  
*pour faire face aux défis de demain.*

Nous **co-créons** et proposons des expériences d'apprentissage **immersives et attrayantes**, adaptées au contexte et aux objectifs de nos clients.



# CHANGEMENT

Développer vos compétences et votre état d'esprit pour s'adapter au futur





# Sensibilisation à la conduite du changement

CHANGEMENT

*Chaque contenu peut être adapté en fonction de vos besoins.*

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les bases du changement
- Comprendre le changement dans votre organisation
- Pourquoi la gestion du changement est importante
- Comment faire face au changement (intrapersonnel et interpersonnel)

## THÈMES ABORDÉS

Maximiser l'adaptabilité au changement est essentiel pour une organisation dans le monde actuel. Cette formation vous aidera à intégrer la gestion du changement au sein de votre organisation et à créer une prise de conscience autour de celle-ci.

### 1. Fondamentaux du changement

- Qu'est-ce que la gestion du changement ?
- Pourquoi c'est important?
- Concept "Qu'est-ce que ça m'apporte" ?

### 2. Les approches du changement

- Différentes approches de haut niveau en matière de gestion du changement

### 3. Avantages clés

Clarifier le retour sur investissement pour l'organisation et les personnes au sein de l'organisation

### 4. Conscience & Désir

- Créer un appétit pour faire de la gestion du changement une priorité



Durée recommandée  
Demi-journée



### Audience

Toute personne impactée par le changement, en particulier la transformation et les RH



Aller plus loin  
Conduire le changement



# Gestion de la résistance

## CHANGEMENT

Chaque contenu peut être adapté en fonction de vos besoins.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre la résistance au changement, ses causes profondes et les étapes de la transition
- Apprendre à diagnostiquer la résistance au changement dans un projet
- Apprendre des techniques et des attitudes pour atténuer la résistance au changement organisationnel - que ce soit au niveau collectif ou individuel

### THÈMES ABORDÉS

Le changement est associé au doute, à l'inquiétude et à l'incertitude, ce qui fait de la résistance l'un des problèmes les plus déroutants et les plus tenaces rencontrés lors de tout changement organisationnel.

#### 1. Fondamentaux de la résistance au changement

Pourquoi cela se produit  
À quoi il ressemble  
Ses coûts et ses risques

2.

#### Préparez-vous à gérer la résistance

Anticiper les résistances dans un projet  
Diagnostiquer les résistances individuelles et collectives

3.

#### Atténuer la résistance au changement

Techniques pour prévenir et atténuer la résistance à :  
- niveau individuel  
- niveau collectif

4.

#### Définissez votre plan de gestion de la résistance

Définissez votre plan d'action au niveau individuel



Durée recommandée  
1 jour



#### Audience

Managers confrontés à la résistance au changement, responsables de projets et de programmes, agents de changement



#### Aller plus loin

Les frameworks du changement  
Conduire le changement



# Gestion des conflits

CHANGEMENT

*Chaque contenu peut être adapté en fonction de vos besoins.*

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Prendre conscience des biais cognitifs dans la gestion des conflits et des réactions aux conflits
- Comprendre comment réduire la quantité de conflits que vous pouvez rencontrer dans le contexte du changement
- Apprendre des stratégies et des compétences de communication qui aideront à la gestion des conflits

## THÈMES ABORDÉS

Les personnes ont tendance à se personnaliser et à apporter des changements organisationnels à leur sujet lorsque cela se produit - en pensant que le changement se produit soit pour eux, soit malgré eux. Cela donne lieu à des conflits qui, s'ils ne sont pas résolus, peuvent avoir un lourd impact sur le succès du projet et la rotation du capital humain.

### 1. Principes de gestion des conflits

Comprendre le problème pour mieux le résoudre

### 2. Conflits et résistance au changement

Focus : gestion des conflits dans le contexte du changement

### 3. Prévention des conflits

Habitudes, techniques et stratégies pour réduire les conflits

### 4. Résolution de conflit

Stratégies et étapes pour résoudre les conflits  
Outils pratiques pour améliorer la communication dans la résolution des conflits



Durée recommandée  
1 jour



### Audience

Managers confrontés à la résistance au changement, responsables de projets et de programmes, agents de changement



### Aller plus loin

Conduire le changement  
Les frameworks du changement



# Coaching au changement

CHANGEMENT

*Chaque contenu peut être adapté en fonction de vos besoins.*

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comment démarrer un coaching individuel et formuler une demande ?
- Adapter ma posture au contexte et à mon environnement : coach, mentor, formateur, facilitateur
- Maîtriser les rôles délégués et la dynamique d'équipe
- Assimiler les premiers fondamentaux de la pensée systémique

## THÈMES ABORDÉS

Soutenez les personnes qui assument des rôles agiles clés dans votre organisation pour assurer la pérennité de votre transformation. Le coach agile doit avoir une posture adéquate et adapter son accompagnement en fonction de chaque équipe et objectifs.

### 1. Parapluie de coaching

Position basse  
Savoir s'adapter,  
changer d'attitude et  
agir

### 2. La pensée systémique complexe

Considérer l'organisation comme un système pour être plus efficace  
Assimiler les notions de « complexe » et « compliqué »

### 3. Coaching percutant

Maîtrisez la facilitation des rituels agiles,  
préparez vos interventions de coaching pour influencer votre audience

### 4. Pratiquons !

Des mises en situation et des jeux de rôle pour utiliser le silence, des questions percutantes, et les différents concepts de cette formation

wemanity learning center



Durée recommandée  
3 jours



### Audience

Les participants doivent connaître les bases de l'agilité



Certification Possible  
Exin Agile Coach



Aller plus loin  
Agile Coaching Academy



# Conduire le changement

## CHANGEMENT

Chaque contenu peut être adapté en fonction de vos besoins.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Créer un environnement simple et sûr pour supporter la complexité du changement
- Analyser, cartographier et expliquer l'évolution de l'environnement
- Obtenez un aperçu global des frameworks de gestion du changement (Modèle Prosci ADKAR®, Modèle WeChange)

### THÈMES ABORDÉS

Le changement est la responsabilité de chacun et doit s'appuyer sur une approche progressive, mesurable et percutante. Obtenez un aperçu global des cadres de gestion séquentiels et plus itératifs et comment gérer les initiatives du côté humain des transformations au niveau organisationnel.

#### 1. Comprendre le changement

Qu'est-ce que la gestion du changement ?  
Pourquoi utiliser la gestion du changement ?

#### 2. Concevoir le changement

Comment mettre en place la démarche de Gestion du Changement Organisationnel pour votre initiative ?

#### 3. Mettre en œuvre et vivre le changement

Mettre en œuvre la démarche de conduite du changement, mesurer l'adhésion, gérer les résistances et s'appuyer sur des relais pour pérenniser le changement.

#### 4. Ancrer le changement

Grâce à un cas pratique



Durée recommandée  
2 jours



#### Audience

Managers confrontés à la résistance au changement, responsables de projets et de programmes, agents de changement



#### Aller plus loin

Les frameworks du changement  
Coaching au changement



# Les framework du changement

## CHANGEMENT

Chaque contenu peut être adapté en fonction de vos besoins.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Sensibiliser autour des 7 frameworks de conduite du changement
- Avoir une vue d'ensemble sur les actifs liés aux modèles
- Comprendre les avantages de chaque framework
- Apprendre des cas d'utilisation

### THÈMES ABORDÉS

Un aperçu des 7 modèles : Kotter, Lewin, Prosci ADKAR®, Ajzen, Six Batteries, Systemic Transition Management et #WeChange. Cela crée une prise de conscience autour du framework lui-même, quand il est le mieux adapté, et pour définir les décisions et les prochaines étapes pour votre propre initiative.

#### 1. Contexte

Pourquoi utiliser des frameworks ?  
Quand utiliser quel framework ?

#### 2. Aperçu du modèle

Présentation du modèle  
Structure, terminologie et principes

#### 3. Atouts du modèle

Découvrir et comprendre les différents types d'actifs et leur bon usage

#### 4. Commencez votre voyage

Quel est le cadre le mieux adapté à l'initiative de changement dans votre organisation ?



Durée recommandée  
1 jour



#### Audience

Managers confrontés à la résistance au changement, responsables de projets et de programmes, agents de changement



#### Aller plus loin

Conduire le changement  
Coaching au changement



# INTÉRESSÉ.E ?

Contactez-nous !



**Intéressé.e ?  
Prenez contact avec nous !**





**wemany**