



# Accompagner le changement de manière participative

Fiche mise à jour le 21 juin 2024.

---

## Objectifs et aptitudes visées

- Comprendre les besoins (attentes, résistances ...) des équipes face à un changement. Identifier les impacts du changement sur le fonctionnement psychique individuel et collectif.
- Valoriser et impliquer les acteurs du changement.
- Sécuriser le changement en intégrant dans un cheminement progressif les questions, les idées, les propositions des professionnels.
- Identifier les opposants au changement et les impliquer dans le projet.
- Maîtriser la qualité du changement et organiser une démarche projet efficace

## Profils et prérequis

Chargé de mission, encadrant, direction

## Durée, modalités

3 jours, en présentiel ou en visio.

## Pédagogie et supports

- Un questionnaire de positionnement initial permet d'anticiper les attentes.
- Animation interactive et ludique.
- Cas pratiques traités en sous-groupes.
- Cas fil rouge réexploitable après.

## Programme

### Le changement

- Repérer les impacts et leur profondeur sur une équipe.
- La zone d'incertitude et son impact sur les habitudes. Perte de contrôle et hypervigilance.
- Le risque de malentendu (dévalorisation des habitudes passées, changer les règles sans l'avoir explicité, imposer de nouvelles pratiques sans avoir pris le temps de les assimiler et les fiabiliser, etc.).
- Les comportements oppositionnels : repli sur le passé, anticipation négative du futur, suppositions et suspicion ... Les éléments de langage pour désamorcer les résistances.



### **Les principes du management participatif**

- Le concept de « pyramide inversée ».
- L'articulation entre concertation et décision, complémentarité entre acteurs de terrain et Direction. Valoriser l'expertise des acteurs de terrain, préserver la maîtrise de la décision par la Direction.
- Passer de l'idée à la réalisation, les conditions pour fiabiliser le changement, l'étude d'impact, la gestion des risques, et la réflexion sur la faisabilité.

### **Impliquer dans la conception du changement ceux qui vont devoir l'appliquer**

- Ne pas imposer sans consulter.
- Se focaliser sur des objectifs bien définis, valorisants, démontrant le sérieux du changement.
- Permettre à chacun de s'approprier le changement en adoptant une progressivité de type projet. Garantir une information/consultation à chaque étape.
- Partager une vision et des valeurs pour rassurer sur la méthode.
- Planifier le suivi même en contexte incertain pour éviter l'effet tunnel.
- Poser des règles pour stabiliser les décisions prises et verrouiller la mise en œuvre.

### **Le mode projet – rappels**

- Les phases du projet et les outils à chaque étape.
- Les instances (comité de pilotage, chef de projet, groupes ...)

### **Eviter les pièges**

- Se laisser intimider par les résistances initiales.
- Réunionite.
- Démagogie.
- Mettre à l'écart les opposants.
- Négliger le suivi.
- Clarifier les modalités de prise de décision.

### **Accessibilité de la formation**

Mathys Conseil s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la [page Handicap et Formation](#).

### **Evaluation des acquis**

Auto-évaluation + questionnaire d'évaluation technique.  
Cas fil rouge.

### **Les plus de cette formation :**

- Outils concrets de management de projet.
- Comporte des techniques de négociation pour convaincre.
- Présente un état exhaustif des facteurs de résistance ou d'adhésion au changement.