

Manager les transitions sensibles : préserver l'engagement et donner du sens au changement

Cette formation aide les managers et dirigeants à accompagner les transformations (fusion, PSE, réorganisation...) en réduisant les incertitudes, en prévenant les risques psychosociaux et en mobilisant les équipes. Elle intègre un travail sur la connaissance de soi pour adopter une posture claire et rassurante face au changement.

Objectifs pédagogiques de la formation

- Comprendre les mécanismes de la surcharge cognitive et émotionnelle.
- Identifier ses sources de charge (organisationnelles, relationnelles, personnelles).
- Reconnaître ses signaux faibles de fatigue et d'épuisement.
- Revoir ses pratiques de priorisation, d'organisation et de délégation.
- Mettre en place des routines simples pour retrouver clarté et efficacité

Durée de la formation :

2 jours, 14h

Profils des stagiaires :

- Managers multi-sollicités.
- Équipes support (RH, comptabilité, fonctions projet).
- Collaborateurs techniques soumis à de fortes contraintes.

Organisation de la formation

- Apports courts et illustrés (psychologie du changement, gestion des résistances).
- Auto-diagnostics sur son rapport au changement et son style d'accompagnement.
- Études de cas issus de contextes réels (fusion, PSE, hypercroissance).
- Mises en situation professionnelles (communications sensibles, gestion de résistances).
- Co-développement entre pairs.
- Élaboration d'un plan d'action concret et opérationnel.

Contenu de la formation

Jour 1 – Comprendre et sécuriser les transitions

Cartographier les impacts d'une transformation

- Ce qui change réellement : organisation, rôles, relations, identité professionnelle
- Identifier les zones de fragilité pour les équipes

La psychologie des transitions

- Les phases émotionnelles vécues par les collaborateurs
- Les besoins implicites : sécurité, sens, reconnaissance

Repérer les signaux faibles de résistance

- Démotivation, retrait, passivité, conflits larvés
- Lecture des résistances actives et passives

Connaissance de soi : quel manager suis-je face au changement ?

- Auto-diagnostic : mon rapport au changement et à l'incertitude
- Identifier mes réactions réflexes (contrôle, évitement, agitation)
- Mes points d'appui et mes zones de vigilance comme leader en période de transition

Atelier pratique

- Analyser une situation de transformation vécue par un participant
- Décryptage collectif des postures managériales

Jour 2 – Mobiliser et accompagner durablement

Construire un discours de sens

- Reformuler le changement pour donner une vision mobilisatrice
- Techniques de communication en contexte sensible

Accompagner les équipes dans l'incertitude

- Installer des repères stables (rituels, réunions de régulation)
- Créer des espaces d'expression sécurisés

Prévenir les risques psychosociaux liés aux transitions

- Gestion des surcharges émotionnelles et du stress collectif
- Anticiper les signaux de burn-out ou de désengagement