

# La Marelle du changement®

Jeux et outils pour conduire le changement.

---



**Durée :** 2 jours / 14 heures.  
*(A titre indicatif)*



**Pré-requis :** Aucun.



**A l'issue de la formation, les participants seront capables :**

- de s'approprier les fondamentaux de la conduite du changement.
- de construire leur plan de déploiement du changement adapté à son contexte professionnel.



**Public :** 4 à 12 participants. Tout manager, responsable de service, d'unité ou d'équipe qui souhaite renforcer ses compétences en conduite du changement.

**Apports théoriques et méthodologiques :**

en alternance avec des exercices pratiques de mise en situation.

---

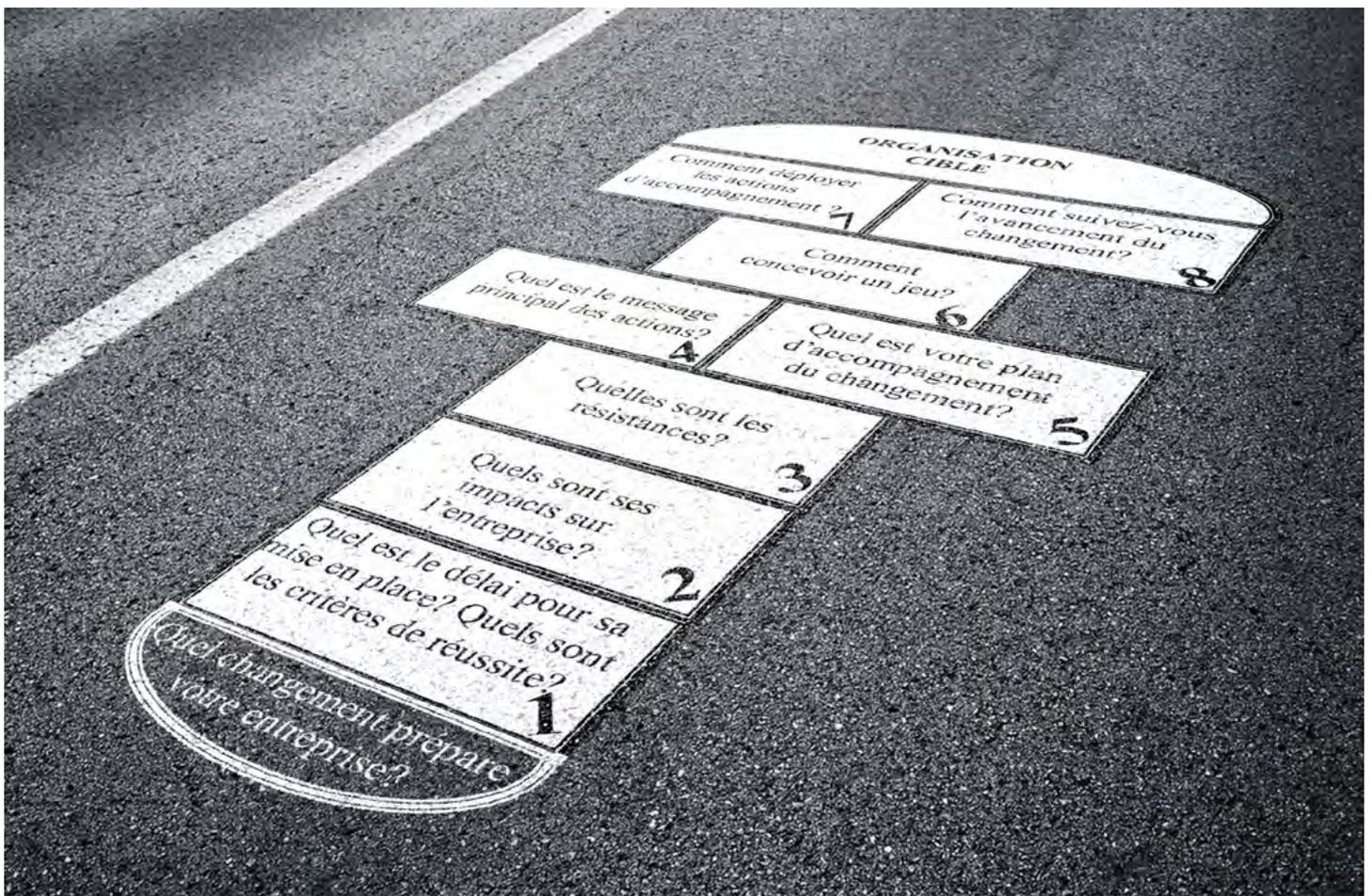
**En abordant par le jeu des situations qui peuvent susciter la peur ou l'anxiété auprès des collaborateurs en phase de transition, on facilite une lecture sereine et apaisée des enjeux propres à la conduite du changement.**

Le détour par la métaphore ou par le jeu est une bonne manière de prendre de la distance avec humour. Elle permet de libérer l'énergie créative, de réveiller l'intelligence collective et ainsi de fluidifier la circulation de l'information.

# La Marelle du changement® en quelques mots



La Marelle du Changement® est une démarche complète d'accompagnement du changement utilisant des jeux et des outils, et composée de 8 étapes à suivre.



**C'est en naviguant à travers le jeu, en s'appropriant les outils que les participants construisent leur plan d'accompagnement au changement :**

- Ils évaluent les impacts du changement sur leur organisation.
- Ils identifient les besoins d'accompagnement adaptés.
- Ils listent les résistances et les peurs auxquelles ils vont être confrontés et s'exercent à y répondre.
- Ils positionnent leurs actions dans le temps et se préparent à les mener activement.

# Jeux & Outils pour conduire le changement

## CADRER LE PROJET DE CHANGEMENT EN DÉTERMINANT L'HORIZON TEMPOREL ET LES INDICATEURS DE RÉUSSITE

- « Où sommes-nous ? Où veut-on aller ? »
- Positionner graphiquement la mise en œuvre du changement sur la courbe du changement.

## « COMPRENDRE CE QUE LE CHANGEMENT CHANGE », POUR FAIRE ÉMERGER LES BESOINS OBJECTIFS D'ACCOMPAGNEMENT

- Évaluer l'impact du changement sur les 9 dimensions de la roue de Kanter.
- En déduire les besoins en accompagnement adaptés.

## CARTOGRAPHIER LES RÉSISTANCES ET SAVOIR Y RÉPONDRE

- Identifier les blocages et les objections.
- Se préparer à y répondre.

## DONNER UNE VISION CLAIRE ET POSITIVE AU CHANGEMENT

- Faire émerger les messages à transmettre grâce à 6 questions de la psychologie de la santé.
- Savoir présenter de façon synthétique le changement qui est à l'œuvre.

## FORMALISER LE PLAN DE DÉPLOIEMENT

- Synthétiser les besoins recensés et planifier les actions dans le temps (formation, coaching, communication).
- Imaginer des événements forts pour favoriser la motivation et l'implication de ses collaborateurs.

## MAITRISEZ LES FACTEURS CLÉS D'UN DÉPLOIEMENT RÉUSSI DU CHANGEMENT

- S'initier aux 9 clés du changement pour mettre en œuvre concrètement le plan d'action.
- Avoir une vision précise du style de déploiement du changement à adopter.
- Comprendre et définir les comportements à adopter à chaque stade d'avancement du plan de déploiement du changement. (encouragements, récompenses, ...).

## SUIVRE L'AVANCEMENT DU PROJET

- Élaborer un « baromètre » pour mesurer l'avancement du projet de changement.