

Accompagner le changement dans son équipe

6 modules

~2 h en Module adaptatif

~1 h en Vidéo de formation

1 module par semaine

Donner aux équipes des moyens d'agir sur les changements qu'elles conduisent ou qu'elles traversent. Ce parcours aide à clarifier les objectifs, comprendre les freins et identifier les leviers accessibles. Il propose ensuite une démarche collective pour expérimenter, ajuster et faire durer les nouvelles pratiques.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers, responsables de projet et collaborateurs impliqués dans une transformation.

- **Prérequis** : aucun

— COMPÉTENCES TRAVAILLÉES

- Conduite du changement
- Leadership & vision
- Gestion des résistances

— LES SIX ÉTAPES DU PARCOURS

1 Avant de lancer un changement : s'accorder sur les objectifs et les premiers pas

SEM. 1 Cadrer le changement avant de le lancer : s'accorder en équipe sur la situation de départ, l'objectif et les premiers pas.

2 Résistance au changement : les 4 freins à décoder

SEM. 2 Comprendre les résistances au lieu de les combattre, et accompagner chacun au rythme où il peut avancer.

3 4 leviers à la main de votre équipe pour réussir un changement

SEM. 3 Identifier ce que l'équipe peut changer dès maintenant, sans attendre une décision d'en haut, et passer à l'action.

4 Partager, co-construire, agir : 3 attitudes pour transformer ensemble

SEM. 4 Faire du changement un projet commun : partager ce que chacun perçoit, co-construire les nouvelles pratiques, agir avec un plan simple.

5 Transformer sans rigidifier : 3 mouvements pour un changement agile

SEM. 5 Avancer par petites expériences : tester avec quelques volontaires, ajuster chaque semaine, puis élargir sans imposer.

6 Ancrer durablement le changement : 4 piliers pour ne pas retomber

SEM. 6 Faire durer le changement : repérer ce qui menace de le faire retomber et installer les gestes réguliers qui l'ancrent.

— POURQUOI CE PARCOURS, MODULE PAR MODULE

- **Avant de lancer un changement** — Près de neuf grandes transformations sur dix n'atteignent pas leur ambition (Bain) — non par incompetence ou manque de moyens, mais faute d'avoir été cadrées avant le lancement.
- **Résistance au changement** — 70 % des projets de changement échouent, et dans près de trois quarts des cas, la cause n'est pas le projet mais la manière d'accompagner les personnes ; la volonté de soutenir un changement est passée de 74 % à 43 % (Gartner).
- **4 leviers à la main de votre équipe pour réussir un changement** — Le changement n'est plus une parenthèse mais un état permanent, et les transformations qui négligent les équipes de terrain échouent presque toujours.
- **Partager, co-construire, agir** — IA, transition écologique, réorganisations : le changement est devenu le quotidien des équipes, au point que les spécialistes parlent de fatigue du changement.
- **Transformer sans rigidifier** — Le grand plan de transformation sur dix-huit mois s'essouffle souvent avant d'avoir tenu ses promesses.
- **Ancrer durablement le changement** — La plupart des transformations n'échouent pas au lancement mais à l'ancrage : six mois après, les anciennes pratiques reviennent et les indicateurs glissent — à peine une sur huit tient vraiment.

— FORMATS AU CHOIX

Module adaptatif (~20 min par module) : autodiagnostic, vidéo d'expert avec trois pauses de réflexion, mises en situation adaptées avec feedback du coach, engagement et fiche mémo.

Vidéo de formation (~10 min par module) : la vidéo d'expert et ses trois pauses de réflexion, à intégrer à vos propres formations.

— DÉPLOIEMENT ET SUIVI

Où : dans votre LMS (livraison SCORM) ou sur la plateforme Afthonios, au même tarif.

Rapport collectif inclus : présenté sur la plateforme Afthonios ; dans votre LMS, plus ou moins détaillé selon votre LMS et la version SCORM.

En option, sur devis : e-mails à J+1 et J+30 et partage de l'engagement avec le manager.

Langues : tous nos modules existent en français et en anglais. L'allemand, l'italien et l'espagnol sont disponibles sur demande, et nous pouvons ajouter d'autres langues selon vos besoins.

— PROPOSITION DE CALENDRIER

Un module par semaine, soit six semaines. Exemple d'organisation :

- **Avant la semaine 1** : annonce du parcours aux participants et à leurs responsables.
- **Semaines 1 à 6** : un module par semaine, en autonomie, ~20 min.
- **Après la semaine 3** : point d'étape possible à partir du rapport collectif (relance et repérage).
- **Après la semaine 6** : bilan collectif et choix des suites.

Le rythme et l'ordre peuvent être adaptés à vos publics et à vos formations existantes.

Adapter ce parcours à vos équipes ?

Composition, rythme et formats peuvent être ajustés avec vous.

connect@afthonios.com

afthonios.com/parcours/accompagner-changement-equipe