

Contenu de la formation

Objectifs de chaque journée	Savoirs	Savoirs faire	Résultats attendus de la formation
<p>J1 et J2 : Comprendre la dynamique humaine du changement face aux enjeux écologiques et intégrer les grands principes de l'écoute comme moyen de mieux accompagner ses publics vers le changement de comportements.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définition du changement • Les étapes du changement individuel et collectif. • Définir résistances et motivations • Les principales résistances (croyances, émotions, habitudes, etc) 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier ce que cela change dans ma perception de mon métier et de mes publics. • Déterminer comment cette vision du changement me permet d'adapter ma façon habituelle d'agir, de percevoir mes publics et de déterminer mes actions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre du recul • Mieux appréhender les résistances au changement • Sortir du sentiment d'impuissance
<p>J2 et J3 : apprendre à diagnostiquer la dynamique humaine du changement : résistances, motivations et besoins.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principes clés de l'écoute active. • Limites de la communication/ sensibilisation • Posture d'expert/convaincre <i>versus</i> posture d'accompagnement/ écouter. • Qu'est-ce qu'accompagner le changement des comportements ? 	<p>Base 1 de l'écoute active : silence v. convaincre ; écoute globale (émotionnel, corporel, mental).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adopter une posture d'accompagnement et d'écoute (de soi, de l'autre) en sus de la posture d'expert. <p>Outils d'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mieux réagir aux résistances. • Savoir gérer un blocage, une impasse en RDV • L'inclusion : outil simple pour co-construire avec ses partenaires et publics une perception partagée d'un projet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Efficacité et puissance d'action et d'accompagnement des changements de comportements. • Renouveau de la motivation et meilleure gestion des frustrations professionnelles et personnelles. • Autonomie dans la capacité à diagnostiquer les résistances et à adapter sa stratégie pour en tenir compte. • Meilleure cohésion du groupe (pour les formations en interne) et axes de collaboration.
	<ul style="list-style-type: none"> • Éléments théoriques sur la reformulation. • La notion de besoins en psychosociologie et son rôle dans les résistances et motivations. • Distinguer besoins et stratégies d'action • Présentation d'un outil de diagnostic simple de la dynamique humaine du changement. • les motivations face au changement. 	<p>Base 2 de l'écoute active : la reformulation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adopter une posture d'écoute active avec l'outil reformulation. <p>Outils d'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un outil de diagnostic des résistances, motivations et besoins • Faire une pré-enquête dynamique humaine. • Outils d'accompagnement des motivations pérennes. • De la résistance à la motivation. 	

Objectifs de chaque journée	Savoirs	Savoirs faire	Résultats attendus de la formation
<p>J 4 et J6 : apprendre à adapter ses stratégies d'action et d'intervention afin qu'elles tiennent compte de la dynamique humaine du changement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sortir de son cadre habituel de référence : apprendre à ré-envisager sa façon habituel d'agir et de déterminer ses actions en partant d'un diagnostic dynamique humaine. • Prise en compte de la dynamique humaine du changement tout au long de nos actions. • Adopter une posture de collaboration avec ses partenaires. 	<p>Base 3 de l'écoute active : les questions puissantes.</p> <p>Base 4 de l'écoute active : être centré solution plutôt que problème.</p> <p>Outils d'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dépasser les résistances, les blocages et impasses sur un projet avec les questions centrées solutions. • Les 3 étapes du déblocage de situation en RDV. • Diverses autres stratégies pour tenir compte des résistances : <ul style="list-style-type: none"> • Tenir compte de la perte • La stratégies des petits pas • Prévenir les risques d'échec • Identifier les bons alliés • Ouvrir le champ de l'imaginaire sur le projet • Clarifier la capacité à agir et le niveau de responsabilité. • Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration plus harmonieuse du professionnel dans sa structure, meilleure légitimité. • Un élan nouveau et un regard neuf pour son métier et sa mission.