

La fresque des étapes humaines du changement

Une fresque *Nature Humaine*

Présentation de la fresque Découverte (Fresque Niveau 1)

THEMATIQUES CLES :

Facteur humain
Transformation et changement
Étapes du changement humain
Accompagnement du changement

PUBLIC VISÉ :

Acteurs et leaders de l'écologie, du climat et de la RSE, des entreprises à mission et toute thématique connexe et de transformation à vocation humaniste.
Acteurs de l'innovation, de la transformation des organisations et de l'accompagnement du changement.
Organisations publiques et privées
Codir
Managers
Équipes internes
Réseaux

En collectif ou en individuel
En intra ou en inter

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Jeu sur la base d'un cas réel et concret
Atelier expérientiel et collaboratif

PRE-REQUIS :

A déterminer selon le besoin du client.

DUREE :

3h30
L'atelier permet de comprendre les mécanismes du changement et d'intégrer les processus et facteurs humains indispensables au changement. Quelques actions sont déterminées à la fin.

NOMBRE DE PERSONNES :

10-12 personnes maximum pour un-e animateur-trice

CONTACT :

Séverine Millet
contact@nature-humaine.fr
06 82 07 51 47

Objectifs globaux de la fresque

- Découvrir et décrypter par le jeu et l'expérimentation directe sur un cas concret, la réalité d'un processus de changement.
- Se fonder sur les connaissances scientifiques du changement humain.
- Changer ses représentations sur le changement
- Identifier des pistes d'actions

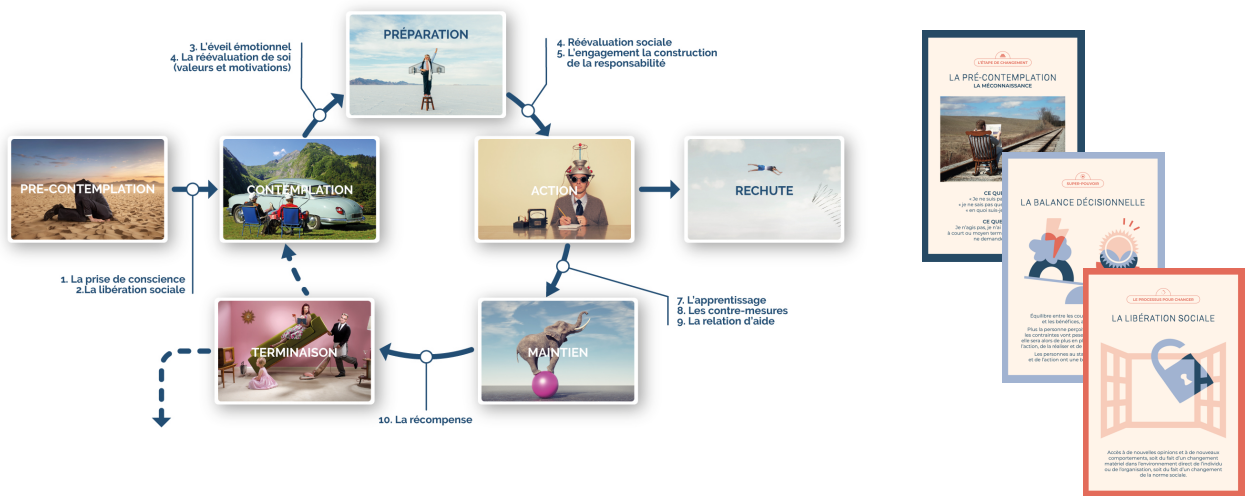
Objectifs pédagogiques fresque Découverte

- Appréhender le fonctionnement par étapes du changement chez un individu ou au sein d'une équipe ou d'une organisation, autour d'un modèle scientifiquement validé : le modèle universitaire Transthéorique des Dr. En psychologie Prochaska et DiClemete.
- Mettre en perspective sa propre représentation du changement avec cette réalité scientifique.
- Analyser chaque étape de changement et les profils d'individus qui en découlent.
- Évaluer concrètement ce qui permet à une personne de passer à l'action ou pas.
- Identifier à chaque étape les processus d'accompagnement adaptés pour passer d'une étape à l'autre.
- Identifier ce qui favorise un changement durable et pérenne.
- Prendre de la hauteur sur les situations de blocage.
- Prendre appui sur les connaissances du changement issues des sciences humaines, sociales et cognitives.
- Poser quelques actions pour la suite.

Résumé de l'atelier

- Les participants choisissent une ou plusieurs actions, projets de changement ou situations en lien avec une problématique (écologique, climatique, sociétale, RSE ou autre), qu'ils ont mis ou souhaitent mettre en œuvre (selon le contexte : dans leur organisation, dans leur vie professionnelle ou privée).
- A travers ces cas pratiques, ils identifient les étapes clés du processus du changement qu'ils ont eux-mêmes vécues/vivent et/ou que l'équipe ou l'organisation a traversé ou traverse.
- Puis ce travail est structuré autour du modèle de changement Transthéorique, en 6 étapes, 10 processus et 2 facteurs.
- Les étapes sont découvertes unes à unes selon différents procédés d'apprentissage en collectif.
- A chaque étape, les participants vont analyser les processus (besoins psycho-sociaux) d'accompagnement indispensables pour permettre de passer d'une étape à l'autre et de se diriger avec robustesse vers un changement effectif et pérenne.
- Pourront alors être déterminées quelques actions indispensables pour avancer d'étape en étape.
- Posture réflexive sur l'ensemble du processus pour ancrer les apprentissages.

Présentation de la fresque



CV de la conceptrice de la Fresque - Séverine Millet



Depuis 2006, Séverine Millet développe, à travers Nature Humaine (www.nature-humaine.fr), une expertise et des outils sur la dynamique humaine psycho-sociologique et culturelle du changement des comportements face aux enjeux environnementaux et sociétaux.

Elle accompagne des acteurs de l'environnement, équipes et managers, avec comme idée centrale de favoriser le changement et l'évolution malgré les résistances, difficultés et réticences, ceci grâce à l'accompagnement des motivations et besoins, la qualité de la relation, de l'écoute et de processus co-élaboratifs et créatifs.

Elle s'intéresse à la nature même des résistances liées au changement et aux difficultés liées à l'engagement. Elle constate que les résistances sont des clés de changement et des indicateurs indispensables dans la résolution d'une problématique. Sa démarche est de placer chacun dans un contexte relationnel et de co-élaboration de sa vision du changement et de sa capacité à l'accompagner.

Elle propose de devenir plus stratégique en tenant compte de la dynamique humaine du changement dans nos stratégies habituelles d'intervention.

Elle propose des conseils, des formations et des accompagnements sur mesure afin de permettre à des équipes en interne ou en réseau :

- de mieux comprendre pourquoi leur public ne s'implique pas à la hauteur des enjeux;
- de résoudre leurs problématiques liées à l'accompagnement de leurs différents publics vers le changement;
- de construire leurs propres outils et méthodologies pour être plus efficaces sur le terrain;
- d'adapter leurs stratégies d'action pour qu'elles tiennent compte de la dimension humaine psycho-sociologique du changement;
- de trouver une posture professionnelle plus adaptée au contexte et à la réalité du terrain et des résistances au changement des différents publics;
- de retrouver leur confiance dans leur travail et leur juste capacité à agir et à faciliter le passage à l'action.