

# Webinaire Demos

“Accompagner le changement  
dans un contexte COVID-19 :  
devenir un manager coach”

13 avril 2021

# Le duo d'animatrices pour ce webinar d'1H



**Sandrine Caillé**

Fondatrice de Human Transfo après 20 ans d'expérience en cabinet de conseil, développement comportemental et coaching.

Auteur de :

- De changement en changement
- C'est le moment de se décider !

**“Transmettre mon expertise sur l'humain pour permettre aux managers de gérer les émotions et développer de nouveaux comportements dans leurs équipes”**



**Catherine Marché**

**DGA Business Partner-DRH Demos**

- Plus de 20 ans d'expérience dans les ressources humaines
- Experte de la transformation des organisations
- Coach certifiée
- Conférencière et formatrice

# S'adapter dans l'urgence et maintenant changer en profondeur

En 2020 il a fallu s'adapter en urgence à un nouveau contexte de travail à distance.

La plupart des entreprises ont été amenées à revoir leur stratégie ou leur modèle business.

La crise Covid-19 a ainsi accéléré des transformations qui impactent directement les façons de travailler.

Il est demandé aux managers de porter le changement de culture mais dans un nouveau modèle d'organisation hybride (en partie en digital et en présentiel).



# Les thèmes du webinar

---

1. Les clés pour embarquer les collaborateurs dans le changement
  2. Les risques à anticiper et les actions à mener
  3. En quoi le distancié peut finalement être un atout pour les managers ?
-

# Les 5 clés du changement qui ouvrent les 5 verrous



Commencer par soi  
pour gérer ses  
ambivalences



Traduire le  
changement en  
comportements  
précis pour éviter  
le flou sur ce qui  
change



Donner assez tôt une  
impulsion pour  
réduire au maximum  
le niveau d'incertitude



Encourager  
l'échange pour  
aider à dépasser  
les résistances,  
notamment  
émotionnelles



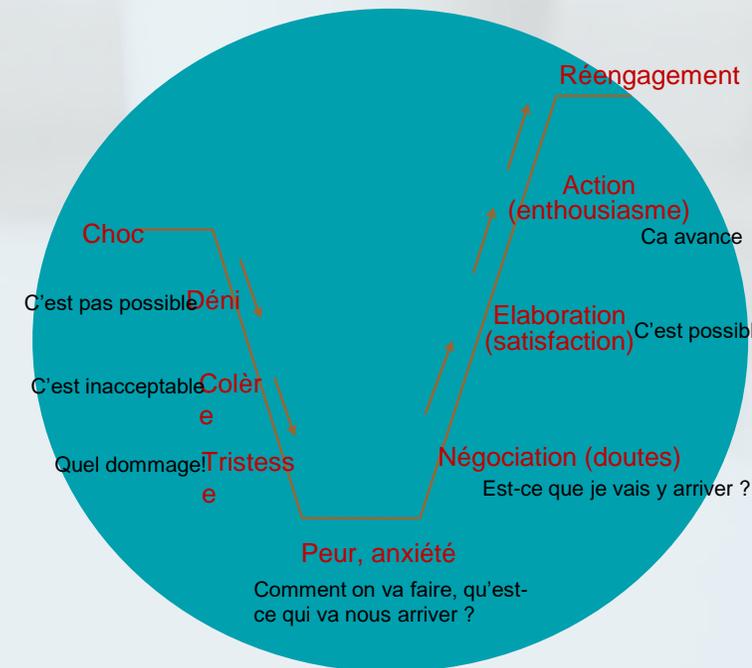
Favoriser  
l'appropriation et la  
mobilisation dans la  
durée avec un suivi  
rigoureux

# Gérer le risque émotionnel

Comment préserver les individus dans un contexte où les capacités d'adaptation ont été sur-sollicitées en 2020 ?

Vos priorités :

- Ne pas rajouter de l'anxiété à l'anxiété ambiante (attention à la perte de repères)
- Essayez d'être le plus concret possible : il y a tout ce qui change mais aussi ce qui ne change pas
- Laissez s'exprimer l'émotion, le groupe permet de réguler



\* adapté des travaux d'Elisabeth Kübler-Ross repris par Anne Ancelin Schützenberger et Evelyne Bissone Juefroy dans Sortir du deuil, Payot

## Montrer l'exemple

Même s'il est tentant de demander aux autres de changer.  
En tant que dirigeant/manager c'est à vous de donner l'impulsion

Vos priorités :

- Formuler des comportements à faire évoluer et en déduire les pratiques managériales à revoir
- Identifier en quoi vos comportements induisent ceux de vos collaborateurs
- Trouver de la marge de manœuvre pour faire autrement et obtenir d'autres résultats



**changer pour faire changer**

# Communiquer régulièrement

Prendre conscience que l'on adhère pas à une idée ou à un projet en une fois, il va falloir y revenir

Vos priorités :

- Sortir de l'illusion que vous allez embarquer tout le monde tout de suite dans le changement, cela va prendre du temps
- Accepter qu'il restera une part d'incertitudes et faire le deuil d'avoir toutes les réponses (humilité)
- Etre ferme sur la cible : ce qui doit changer absolument et souple sur la façon collective et individuelle d'y arriver



# Prendre la posture du manager coach

Prendre conscience que le changement prend du temps, il convient de l'accompagner par petites étapes

Vos priorités :

- Sortir de l'impatience de faire changer trop rapidement
- Permettre de dépasser les émotions à changer (peurs) et lever les freins en permettant l'expérimentation dans des situations faciles
- Mettre en confiance, encourager les progrès, constater ensemble que c'est possible



# Tirer parti du distancié



Collaborative   Conviviale   Enrichissante   Pertinente   Autonomisante   Personnalisée   Dynamique   Respectueuse   Connectée

- Une organisation plus simple pour structurer l'accompagnement du changement
  - articuler individuel et collectif
  - procéder par petites touches et faciliter la prise de recul individuelle
  - rester dans son rôle de facilitateur du changement (observer/ajuster)
  
- La puissance de l'animation collective à distance : court et efficace
  - aborder le sujet régulièrement pour faire évoluer les représentations
  - permettre l'appropriation en alternant top down / bottom up
  - organiser plus facilement des petits groupes de travail sur des thèmes particuliers et ainsi faire contribuer chacun concrètement



# Merci pour votre attention