

Leadership et accompagnement du changement

Un parcours d'acquisition des connaissances :

- Des formats de 3 à 12 mois
- De 3 à 9 capsules selon les parcours
- En présentiel ou en distanciel, blended (y compris e-learning)
- Pédagogie synchrone et asynchrone
- Formation, coaching et co-développement

CAPSULE N°1

Changement et développement organisationnel

- Les typologies des changements
- Les différents motifs de changement
- L'importance du contexte : utiliser le tissu culturel pour diagnostiquer le contexte
- L'analyse de champs de forces (le diagramme des champs de force)
- Créer les conditions pour mobiliser et donner du sens
- Les pièges potentiels

CAPSULE N°2

La dynamique de la conduite du changement

- L'importance des 7 étapes incontournables
- Identifier mon rôle et les rôles de chaque acteur à tous les niveaux de l'organisation
- Faire un diagnostic clair du type de changement, de son impact et des attendus
- Mettre en place et maintenir la dynamique du triangle d'or du changement dans les situations et relations
- Avoir une approche socio-dynamique : comprendre, mesurer et traiter les synergies et antagonismes des acteurs face aux projets

CAPSULE N°3

Piloter et impliquer avec la méthode W

- Planifier le changement : le plan de réalisation en 6 dimensions
- Le plan de valorisation des personnes pour les impliquer dans le changement
- Le plan de suivi : comment les accompagner sur le chemin du changement
- Le plan de formation : accompagner chacun dans sa montée en compétences et autonomie
- Le plan de communication : lancement et suivi
- Le plan de participation : gérer la dynamique des acteurs
- Le plan de développement : dynamique d'évolution des acteurs
- La méthode W d'implication :
- Cadrage, proposition, feedback, tests et annonce des résultats

CAPSULE N°4

Accompagner les acteurs du changement

- Savoir identifier Les types d'acteurs dans la conduite du changement : 8 grands types de comportements
- Savoir agir selon le positionnement des acteurs
- La courbe du changement individuel : du déni à l'intégration
- La courbe du changement : De l'annonce à la concrétisation
- Les phases d'accompagnement individuelles et collectives :
- Gérer, faire remonter et traiter les doutes pour rétablir la confiance
- Accompagner l'acteur à faire son propre bilan dans le projet : ce qu'il va perdre et gagner
- Accompagner l'acteur à réaliser son projet dans le changement : son plan d'actions
- Accompagner l'acteur à concrétiser son projet
- Générer une nouvelle dynamique individuelle et d'équipe de réussite

CAPSULE N°5

La dynamique du leadership en mouvement

- Les 4 axes du leadership selon Daniel Goleman (composantes et caractéristiques)
- Connaissance et conscience de soi
- Gestion de soi
- Gestion des relations interpersonnelles
- Gestion des personnes en relation
- Se situer sur les axes et identifier ses forces et marges de progression
- Mettre en évidence ce qui dépend de soi pour identifier sa zone d'intervention pour être et faire autrement.

CAPSULE N°6

Développer agilité et leadership avec l'intelligence émotionnelle

- Le leadership en 3 dimensions
- Les composantes et rôle des trois dimensions du comportement humain : Tête (réflexion) - cœur (communication) - corps (concrétisation)
- Déterminer sa préférence pour mieux se connaître et identifier
- Passer d'une posture subjective à une posture objective (capacité à comprendre ses états émotionnels et les traiter)
- Identifier les freins (situations et relations) et s'approprier les techniques de gestion de soi.

Méthode ACCEST©

Accompagnement de la
Connaissance à la
Compétence
En **S**ituation de **T**ravail

☎ 01.53.32.50.40

✉ contact@lapersona.fr

🌐 www.lapersona-institut.fr