

Un parcours d'acquisition des connaissances :

- Des formats de 3 à 12 mois
- De 3 à 9 capsules de 3h30 selon les parcours
- Pédagogie synchrone et asynchrone
- Formation, coaching et co-développement
- Modalités : en présentiel ou en distanciel, blended (y compris e-learning)
- Accès : sur-mesure en intra-entreprise
- Assistance technique et pédagogique pour accompagner le bénéficiaire pendant les étapes de son parcours

[Voir les tarifs](#)

**LA PERSONNE** INSTITUT  
FORMATION ET COACHING

Indicateurs de performance 2022 :

**93%**

Taux de satisfaction

**74%**

Taux de retour\*

**La qualité c'est la confiance renouvelée !**

\*Taux de retour aux questionnaires de satisfaction.

## Développer son leadership et accompagner le changement

### Accessibilité aux personnes handicapées

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez-nous à l'adresse suivante : [contact@lapersona.fr](mailto:contact@lapersona.fr) pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

### 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 :
- Cadre, 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.

## 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.



### Modalités d'évaluation

L'évaluation est réalisée tout au long de la formation à travers différents moyens (mise en situation, training vidéo, quiz...).

Le stagiaire évalue sa progression et ses acquis à l'issue de la formation. L'intervenant valide la progression du stagiaire et précise les outils utilisés pour la validation des acquis.

### Nous contacter

 01.53.32.50.40

 [contact@lapersona.fr](mailto:contact@lapersona.fr)

 [www.lapersona-institut.fr](http://www.lapersona-institut.fr)

Accompagnement de la  
Connaissance à la Compétence  
Au Poste de Travail