

Développement Personnel  
 Formation Inter-entreprises



**Accompagnement au changement**

2 jours  
 [ 14 heures ]  
 DPOR351

plan de cours disponible à l'adresse <http://www.adhara.fr/rh-dpor351.aspx>

## OBJECTIF

A l'issue de cette formation, le participant sera capable de :

- Identifier un processus de changement dans un cadre stratégique et politique
- Se situer dans ce changement
- Mettre en évidence ses freins personnels
- Identifier ses points d'appui pour réussir le changement
- Définir un plan d'action et mettre en place le suivi de son projet.

## PUBLIC

Toute personne ayant à se positionner au travers d'un changement organisationnel ou personnel.

## PÉDAGOGIE

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion et de confrontation d'expériences. Des exercices pratiques accompagnent les apports théoriques et permettent un entraînement concret.

## RÔLE DU FORMATEUR

Le formateur est attentif à ce que chaque participant s'approprié méthodes et outils. Il pratique un accompagnement comportemental personnalisé à chaque apprenant par des méthodes d'écoute et de questionnement.

## OUTILS UTILISÉS

### selon les besoins de la formation

Écoute active

P.N.L. (programmation neuro-linguistique) et A.T. (analyse transactionnelle) Systémique (analyse des systèmes)

Vidéo - jeux de rôles et analyse - Les jeux vidéos sont pris dans la pratique des personnes dans leurs vécus

Télévision et caméra

Un support de cours est distribué à chaque participant.

## POINTS FORTS

Chaque participant recevra avant le stage un document sur lequel il précisera ses attentes. Ce document permettra au formateur d'orienter la formation en fonction des objectifs de chacun.

## CONTENU

▶ Développement Personnel  
 ▶ Formation Inter-entreprises



**Accompagnement au changement**

2 jours  
 [ 14 heures ]  
 DPOR351

plan de cours disponible à l'adresse <http://www.adhara.fr/rh-dpor351.aspx>

Comprendre le changement

### 1 Introduction :

- > Présentation de l'animatrice
- > Présentation des participants
- > Recueil des attentes de chacun

### 2 Diagnostiquer les causes de résistance au changement

- > Pourquoi le changement dérange-t-il beaucoup de personnes ?
- > L'idée de peur
- > L'idée de perte
- > Les rôles mis en question dans un changement

### 3 Identifier les conduites de résistance au changement

- > Apport sur les résistances au changement
- > Présentation des différentes stratégies pour accompagner ces changements

### 4 Mettre en place un bilan organisationnel et un plan d'action pour accompagner le changement

- > Élaboration par le groupe d'une grille de lecture de leur service pour mettre en évidence les freins au changement
- > Définition d'objectifs
- > Élaboration d'un plan d'action général

Vivre le changement comme une opportunité

### 1 Définir des objectifs personnels

- > A partir des diagnostics réalisés la journée précédente.
- > Identification d'indicateurs pertinents

### 2 Faire l'inventaire de ces points d'appui

► Développement Personnel  
► Formation Inter-entreprises



**Accompagnement au changement**

2 jours  
[ 14 heures ]  
DPOR351

plan de cours disponible à l'adresse <http://www.adhara.fr/rh-dpor351.aspx>

- > Ce que je perds dans le changement
- > Ce que je gagne dans le changement
- > Ma stratégie de réussite du changement

### **3 Identifier les outils à disposition pour accompagner le changement**

- > L'information
- > La communication
- > La motivation
- > La dynamique de groupe
- > Le cadre organisationnel
- > La formation

### **4 Formaliser son plan d'action**

- > Élaboration d'un plan d'action individuel en fonction des objectifs de chacun.