

**MODULE DE FORMATION : « INITIATEURS DU CHANGEMENT » 3 Jours
« CHANGER SON MANAGEMENT POUR MANAGER LE CHANGEMENT »**

INITIATEUR DU CHANGEMENT	VOS ATTENTES	DUREE	CONTENU
BIENVUEILLANCE <i>On apprend quand on se sent respecté</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que nos managers ne fassent pas réussir uniquement ceux qui sont bons. ▪ Que chacun se sente utile. ▪ Que l'on passe plus de temps à parler de ce qui va bien pour modélisation 	1/2 JOUR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le monde change – Ubérisation- 2. L'individu ne change pas 3. Anticiper le burn, le bore et le brown out 4. Les raisons qui empêchent de changer <p>Vaincre les 5 Les résistances au changement</p>
FLUIDITE <i>L'intelligence coopérative s'obtient avec méthode</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que le manager apprenne à résonner ensemble plutôt que de raisonner seul ▪ Que le manager apprenne à faire dire l'erreur mieux qu'à dire lui-même. 	1/2 JOUR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faire passer de l'obéissance à l'adhésion 2. Du management vertical au transversal 3. Du charisme à l'humilité 4. Du stress au plaisir
PRAGMATISME <i>on est performants quand on a la liberté du « comment »</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que chacun soit plus efficace par la confiance qu'on lui porte ▪ Que chacun soit soutenu dans l'action plus que dans le résultat de l'action ▪ Qu'il n'y ait plus de conflit r 	1/2 JOUR	<ol style="list-style-type: none"> 1. La confiance coûte moins cher que le contrôle 2. L'empathie 3. L'éthique 4. L'enchantement en 8 points
CONDUITE DE CHANGEMENT <i>On ne manage pas le changement mais les hommes qui le font</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qu'il y ait moins d'échecs et moins d'insatisfaction latente. ▪ Moins de souffrances. ▪ Moins de refus de se remettre en cause. ▪ Que chacun fasse ce qu'il faut faire et non ce qu'il sait faire. 	1 JOUR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les 2 types de changement 2. Loi de la remise en cause. 3. Loi de la reconnaissance. 4. Mécanique des peurs refoulées. 5. Mécanique du faux projet. 6. Les 7 points clés de sa propre conduite de changement
COMMUNICATION <i>Communiquer veut dire partager</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pas de secret ▪ Pas de pénurie d'information ▪ Pas de jeux de pouvoir ▪ Pas de sauvetage ▪ Enthousiasme 	1/2 JOUR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Communication et changement. 2. Le besoin fondamental de l'Homme. 3. La pyramide de communication. 4. La préparation prime l'action. 5. Les principes de la communication

