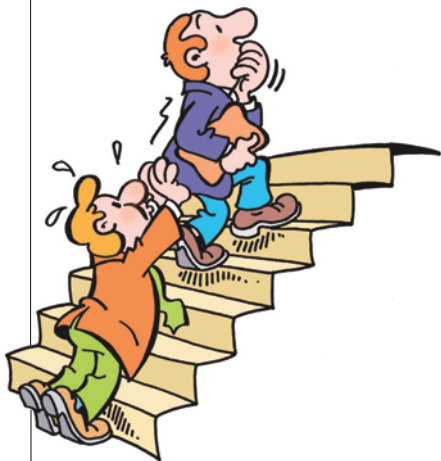


# changement ...réussir ensemble



**Le changement c'est un peu comme rentrer dans un tunnel sans en voir l'issue, ni savoir si de cette situation inconfortable, naîtra la lumière.**

**C'est quitter le ventre chaud de sa mère, expulsé vers la vie, cette totale inconnue. Est-ce pour cela que, depuis notre naissance, le changement est ancré dans notre mémoire inconsciente comme un passage difficile et inquiétant.**

Paradoxalement, alors que le changement quand il est désiré déclenche excitation, joie, enthousiasme ; le changement quand il est imposé provoque à l'inverse, tension, inquiétude, inhibition et résistance. Alors, qu'allez-vous décider pour votre équipe : faire avec-eux ou contre-eux ?

## OBJECTIFS

- Savoir analyser le changement
- Savoir clarifier contraintes, risques et opportunités
- Apprendre à se positionner objectivement entre angoisse et naïveté
- Savoir anticiper et se préparer
- Apprendre à gérer et à accompagner son équipe
- Savoir communiquer dans le changement

## DUREE

Cette formation est modulable en fonction de la nature du changement qu'il faut accompagner.

De 1/2 journée par groupe à 3 jours + coaching s'il s'agit de former des cadres à accompagner leurs collaborateurs

## LE PLUS PEDAGOGIQUE

"Qui a piqué mon fromage ?"

Avant ce stage, nous envoyons ce livre aux participants afin qu'ils commencent à réfléchir.

Nous utiliserons le dessin pour exprimer les craintes, puis pour ancrer des visualisations positives

## PERSONNES CONCERNÉES

**A qui ce stage peut-il ne pas s'adresser ?**

Groupes : 10 participants maximum

## CONTENU

### SORCIERES ET DRAGONS

Identifier les peurs et les freins

### FACE A LA REALITÉ

- Quoi / Pourquoi / Qui
- Phases / Risques / Enjeux

### DANS LE CHANGEMENT

- Moi Collaborateur
- Moi Manager
- Mes freins
- Mes attentes
- Mes besoins
- Mes choix
- Mes actes
- Mes succès
- Mes contraintes
- Mon constat
- Ma stratégie
- Nos objectifs
- Nos actes
- Nos succès

### LA COMMUNICATION

- Identifier les leaders positifs et négatifs
- Préparer une démarche interne et externe
- Affûter ses arguments
- Mettre en valeur les points positifs

### LES ZONES A RISQUE

- Gérer les objections et les oppositions
- Imaginer les pires scénarios