résumé du cours et plan d’action personnel

Les leaders font du changement une réussite

**cinq stratégies pour faire du changement une réussite**.

Stratégie **No. 1 :** cultiver l’**action** comme **priorité**. Le grand leader Winston Churchill a dit : “Je ne suis jamais inquiet par l’**action**. Je suis seulement inquiet par l’**inaction**.”

Stratégie **No. 2 :** **tuer** le mythe de la **perfection**.

1. Votre responsabilité en tant que leader: équilibrer **qualité** et **innovation**.
2. Votre défi en tant que leader: faire une place aux **erreurs** et les **gérer**.
3. Il est de votre responsabilité de déceler les **erreurs** au plus tôt.
4. Pour obtenir le meilleur de vos collaborateurs, construisez un **environnement** propice au **changement**.

Stratégie **No. 3 :** utiliser les erreurs pour **corriger** votre trajectoire. Une de vos responsabilités en tant que leader face au changement est de corriger la trajectoire tout en continuant à avancer.

Les leaders doivent discuter de la qualité, des méthodes et des **erreurs**.

Stratégie **No. 4 : profiter** du pouvoir des **histoires** des employés. Pour faire du changement une réussite, vous devez incorporer les nouvelles histoires de changement réussi et faire résonner positivement la parole et les actes de ceux qui donnent forme à la culture que vous tentez de créer.

1. Edith Wharton a parlé des deux façons de répandre la lumière: être la **chandelle** ou le **miroir** qui la réfléchit.
2. Votre responsabilité en tant que leader: être **enthousiasmé** par vos employés.
3. Les bons leaders posent des questions pertinentes. Pour encourager les gens à identifier les opportunités, posez la question : “Qu'est-ce qui **marche** **bien**?”

Stratégie **No. 5 :** demander plus de **critiques** et moins de **louanges**. Soutenez les “efforts héroïques” des gens, qu'ils débouchent ou non sur une réussite.

1. Ce sont les **employés** qui font du changement une réussite.
2. Vous êtes le premier **responsable** du changement en cours. Vous ne devez pas déléguer cette responsabilité.

Exercices effectués

* ***exercice 1* :** « Durand est réfractaire au changement du système d’inventoriage des pièces ». Comment identifier et traiter les freins des équipes réfractaires au changement ? Puis, comment choisir entre « analyse par le management » et « test grandeur nature » ?
* ***exercice 2***: un cas de changement dans votre entreprise : comment créer un environnement sécurisant qui tolère les erreurs, et comment utiliser les erreurs pour corriger la trajectoire ? (avec analyse préalable approfondie ;-)
* ***exercice 3* :** « le pouvoir des histoires des employés » qui ont réussi récemment à s’adapter et à performer dans des situations de changement.
* ***exercice 4*** : prendre plus de torts et moins de mérite à son compte. Comment valoriser les employés en cas de succès (et en faire une nouvelle « histoire des employés ») et prendre à son compte les torts ou erreurs, du fait de notre responsabilité vis à vis de nos équipes ?

**Suggestions pour votre Plan d’Action Personnel**

* Recensez 2 ou 3 changements récents mis en œuvre dans votre entreprise. L’ont-ils été plutôt au moyen d’une “analyse par le management” ou au moyen de “test grandeur nature” ?
* Répondez aux 5 questions de l’exercice 2 pour préparer le prochain changement que vous souhaitez mettre en place dans votre entreprise / département
* Quelles sont les principales “histoires” ayant circulé dans votre entreprise au cours des dernières années, et qui pourraient générer l’adhésion de vos équipes dans les changements à venir ?
* Remémorez-vous vos deux dernières “colères” de dirigeant à l’encontre de votre équipe, dans le cadre de la mise en œuvre d’un changement ou l’utilisation d’un nouveau processus : quelle répartition avez-vous faite, dans le feu de l’action, entre les torts et les mérites ?
* **OU votre idée de Plan d’Action Personnel :**

**1. Je vais utiliser cette idée dans mon équipe / département / entreprise :**

A. (commencer)

B. (arrêter)

C. (continuer)

**2. Je vais commencer le :** (précisez la date)

**3. Les bénéfices attendus de cette action seront pour mon équipe / département / entreprise :**

A. Bénéfice non-financier :

B. Bénéfice en réduction de coûts :

C. Bénéfice en augmentation de Chiffre d’Affaires :