

CONFÉRENCE 03 / MANAGEMENT & CHANGEMENT

On ne change pas les gens à leur place.

Comprendre les résistances pour rendre le changement possible.



« Nous leur avons expliqué. Ils ont compris. Alors pourquoi cela ne bouge-t-il pas ? »

Une transformation peut être clairement présentée et pourtant rester sans effet. Nous invoquons les habitudes ou la résistance au changement. Mais avons-nous compris ce qu'elle demande réellement aux personnes concernées ?

Une nouvelle organisation ne modifie pas seulement des procédures. Elle peut déplacer une reconnaissance, une compétence, une autonomie ou une place dans l'équipe. Ce qui représente une amélioration pour les uns peut être vécu comme une perte par les autres.

L'approche systémique et l'intelligence émotionnelle aident à examiner ces situations autrement. La pédagogie du management, les neurosciences de l'apprentissage et le modèle DISC nourrissent la réflexion sur la communication et la coopération, sans réduire les personnes à des étiquettes.

Au lieu de chercher uniquement comment convaincre davantage, regardons les conditions qui permettent d'agir : consignes compatibles, possibilité d'essayer, responsabilités claires et place du dialogue en réunion.

Comprendre une résistance ne signifie pas lui donner systématiquement raison. Cela permet de répondre au véritable problème et de construire un chemin praticable.

CONFÉRENCE 03 / MANAGEMENT & CHANGEMENT

« Qu'est-ce que je dois changer dans la situation pour rendre le changement possible ? »

LE FIL DE L'HEURE

01 Lire la situation avant de juger les personnes

Distinguer un désaccord, une inquiétude et un obstacle réel. La systémie et l'intelligence émotionnelle invitent à regarder ce que chacun cherche à préserver, ainsi que les contradictions du cadre.

02 Adapter son management et sa communication

Utiliser le DISC comme support de dialogue sur les préférences comportementales. Travailler la pédagogie des réunions : clarifier ce qui se décide, écouter les différences et rendre les attentes explicites.

03 Faire du changement un apprentissage collectif

Relier pédagogie, éclairages des neurosciences de l'apprentissage et pratiques RH. Définir un premier essai, un retour utile et des critères de progression : un changement que l'équipe peut tester et ajuster.

POUR QUI ?

Managers, DRH, responsables de transformation, encadrants publics et équipes engagées dans un projet collectif.

POUR QUEL ÉVÉNEMENT ?

Lancement d'une transformation, séminaire managérial, rencontre RH ou accompagnement d'une évolution des pratiques.

MOTS-CLÉS

Intelligence émotionnelle • Approche systémique • DISC • Neurosciences • Pédagogie du management et des réunions • RH • Coopération

Moins d'injonctions à adhérer. Des conditions pour agir.

UNE EXPÉRIENCE À VIVRE

Une réunion, trois personnes, une même phrase : « Il faut avancer. » Leurs préoccupations apparaissent progressivement à l'écran. Ce qui ressemblait à un affrontement devient une situation que l'on peut enfin examiner.

Une pédagogie vivante inspirée du Funny Learning : révélations visuelles, situations reconnaissables, humour et questions qui stimulent la réflexion. Sans jeux imposés ni mise en difficulté du public.

Le DISC est présenté comme un repère de dialogue, jamais comme un diagnostic ou une étiquette. Cette conférence n'inclut pas de passation individuelle de profil.

Jean Lefebvre | Curieuse Agence

Consultant, formateur, auteur et conférencier, Jean Lefebvre accompagne les entreprises, leurs managers et leurs équipes pour résoudre les tensions, renforcer la cohésion et rendre le changement possible. Il associe approche systémique, intelligence émotionnelle et pédagogie vivante pour améliorer concrètement le management et la coopération.

Invitez cette conférence dans votre organisation.

Contactez-moi pour votre projet : contact@curieuse-agence.com