

FORMATION SUR MESURE EN 4 ATELIERS

LA GESTION DE LA CROISSANCE

Savoir préparer le changement et le gérer

Un parcours en 4 volets conçu pour les dirigeants et gestionnaires qui veulent faire face aux nouveaux défis des années à venir.

Pourquoi cette formation

La mondialisation et la dérèglementation des marchés poussent l'entreprise à revoir tout son processus organisationnel et son fonctionnement, jusqu'à ses produits. Pourtant, selon le Centre d'études en transformation des organisations à Montréal, de 60 à 70 % des transformations des organisations ne donnent pas les résultats escomptés.

Vous voulez assurer la croissance de votre entreprise ?

D'autres facteurs externes complexifient le problème. D'ici 5 ans, les entreprises assisteront à une pénurie de main-d'œuvre : les baby boomers partent à la retraite et il y aura, sur le marché du travail, plus d'entreprises que d'employés. La nouvelle main-d'œuvre n'a pas les mêmes valeurs de vie et de travail. Les gestionnaires doivent composer avec cela. De plus, la concurrence pousse les gestionnaires à gérer sur le court terme, avec très peu de planification. La seule constante sera l'incertitude et le changement continu.

La seule façon de faire face à ces enjeux est de travailler sur les conditions qui faciliteront les transformations, en préparant l'organisation à cette évolution.

Chacun réfléchit et agit pour sa propre organisation.

L'apprentissage par l'expérience et l'échange sont les fils conducteurs de ces ateliers. Chaque atelier est conçu pour aider les dirigeants ou les personnes en charge de développement à être autonome et rentable à moyen terme. Les ateliers tiennent compte des réalités quotidiennes et des problématiques rencontrées par les participants. La rencontre préliminaire et le coaching s'effectueront en entreprise.

DÉTAILS DE LA FORMATION

- 4 ateliers de 3 heures chacun
- Séances de coaching individuel
- Livres et cahiers d'exercices inclus
- Élaboration d'outils permettant de mettre en place des changements
- Présentation générale

POUR PLUS D'INFORMATION

Sylvie Grégoire, CRHA, MBA

Coach-formatrice — Management

+1 514 824 6747 · sylvie.gregoire@sgcm.com

sgcm.com

Plan de formation

Tableau schématique des interventions de formation proposées.

NO	HEURES	TITRE	CONTENU SOMMAIRE
1	3	Moi Inc.	Présentation du programme d'intervention, des participants et des animateurs. Leadership, vision et développement stratégique.
2	3	Vision stratégique Planifier, anticiper	Diagnostic de l'entreprise aujourd'hui, changement, vision stratégique de croissance, identification des obstacles et moteurs de changement.
3	3	Gestion de la croissance Piloter le changement et le « monitorer »	Évaluer les contraintes et les possibilités. Faire un diagnostic de son entreprise. Être en mesure d'assurer la pérennité de l'organisation en allant chercher des financements ou des subventions.
4	3	La nouvelle entreprise	Prévenir les résistances et les traiter. Identifier les joueurs clés.

Total : 12 heures de formation

Moi Inc.

CONTEXTE

Le progrès et le développement de toute organisation résident dans sa capacité d'adaptation aux forces du marché et de son environnement. Le développement de l'être humain suit les mêmes règles. Si le dirigeant est le moteur de son entreprise, sa capacité personnelle d'adaptation et de changement devient celle de son organisation. Paradigmes, changement et croissance sont ses mots d'ordre et les diktats de sa réussite. Le premier devoir est d'apprendre à se connaître et de poser un regard constructif sur ses forces, limites et opportunités de changement.

Quelles sont nos forces, nos faiblesses et nos opportunités ? Quels sont les choix qui s'offrent devant nous ?

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

1. Présenter et discuter des objectifs généraux d'intervention de formation et de coaching.
2. Définir ce qu'est le coaching et ce que le coaching n'est pas.
3. Apprivoiser le changement et comprendre le rôle de la créativité.
4. Comprendre le cycle de développement personnel et organisationnel.
5. Situer le coaching dans le processus de changement.
6. Élaborer un court diagnostic de la situation présente.
7. Élaborer un plan de travail et un plan d'engagement personnel.

CONTENU

- Paradigmes, immobilisme et statu quo.
- Valeurs limitatives et propulsantes.
- Le changement et les moteurs de changement.
- La créativité et le dépassement.
- Connaissance de soi — savoir-faire, savoir-être.
- Engagement personnel.

MÉTHODOLOGIE

Exercices, mises en situation, présentations, auto-diagnostics.

Vision stratégique

CONTEXTE

Aux prises avec plusieurs objectifs et tâches prioritaires, les dirigeants risquent de vivre dans la myopie. Sans une vision claire, les choix d'aujourd'hui deviennent la réalité de demain. La vision est l'action de se transposer dans l'avenir, et celle-ci est tributaire des choix d'aujourd'hui.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

1. Comprendre le changement et identifier les moteurs de changement.
2. Rédiger une feuille de route des actions concrètes à mettre en place.
3. Élaborer un court diagnostic de sa situation présente en entreprise.
4. Identifier les forces, les faiblesses et les opportunités.
5. Élaborer un court script de sa vision personnelle de l'entreprise, basée sur une mission claire.

CONTENU

- Énoncé de vision personnelle et vision d'entreprise.
- Exercice de planification stratégique.

MÉTHODOLOGIE

Exercices, mises en situation, présentations, auto-diagnostics.

Gestion de la croissance

CONTEXTE

Les dirigeants sont tous aux prises avec des demandes urgentes sur leur temps disponible. On doit faire maintenant plus avec moins. Le temps est une ressource capitale, inélastique et non renouvelable. Il est important de connaître les enjeux pour gérer l'entreprise et de mettre en place des moyens pouvant assurer le succès des transformations.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

1. Analyser la situation actuelle et la situation désirée.
2. Analyser les fonctions de l'entreprise.
3. Évaluer la capacité de réponse de l'entreprise face aux changements.
4. Élaborer des objectifs réalisables et mesurables.
5. Choisir des outils de gestion qui offrent un effet de levier.
6. Savoir déléguer de façon efficace.
7. Mettre en place des outils de suivi et de surveillance.
8. Évaluer les résultats.
9. Assurer la pérennité de l'organisation par la recherche de partenaires financiers ou de subventions.

CONTENU

- Faire l'inventaire des forces.
- Connaître les différents types de changement.
- Outils de délégation.
- Outils de suivi.
- Établir un plan d'actions avec des objectifs d'affaires quantifiables.
- Être capable d'analyser les retombées des actions et de les effectuer.
- Effectuer des correctifs à l'aide de tableaux de bord pour piloter la vue d'ensemble.
- Comprendre l'importance de la planification à long terme.
- Savoir comment aller chercher les principaux bailleurs de fonds et partenaires.
- Savoir quelles sont les informations financières pertinentes à remettre aux bailleurs de fonds.
- Comment communiquer avec un bailleur de fonds et des partenaires.

MÉTHODOLOGIE

Exercices, mises en situation, présentations, auto-diagnostics.

La nouvelle entreprise

CONTEXTE

Il s'agit de créer des conditions favorables en entreprise pour maximiser les chances de réussite et préparer les entreprises aux défis et enjeux de demain.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

1. Prévenir les résistances et les traiter.
2. Mobiliser les employés.
3. Mettre en place une structure organisationnelle adaptable.
4. Évaluer les résultats et procéder à des ajustements.

CONTENU

- Les phases de changement.
- Gérer la transition.
- Tendre vers une communication efficace.
- La prise de décision en situation de complexité.
- Tendre vers un leadership transformationnel.
- La philosophie de gestion participative.
- Entreprise performante et adaptable.

MÉTHODOLOGIE

Exercices, mises en situation, présentations, auto-diagnostics.