



LA GESTION DE LA CROISSANCE

Savoir préparer le changement et le gérer

La mondialisation et la déréglementation des marchés pousse 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, 60 à 70 % des transformations des organisations ne donnent pas les résultats escomptés, ce qui serait loin d'être un succès. **Les ateliers en préparation et en gestion de la croissance** apportent des façons de faire et des façons d'être pour tout dirigeant ou gestionnaire qui compte **faire face aux nouveaux défis** des années à venir. Ces ateliers permettent de **préparer l'entreprise** en jouant sur sa **capacité d'adaptation aux changements** tout en misant sur une combinaison de facteurs qui créeront l'ouverture nécessaire à l'entreprise pour **rester performante**.

Vous voulez assurer la croissance de votre entreprise

D'autres facteurs externes à l'entreprise complexifient le problème. En effet, d'ici 5 ans, les entreprises assisteront à une **pénurie de main d'œuvre**. Les baby boomers partent à la **retraite**. 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.



Il y a très peu de planification. La seule constante que les entreprises auront à faire face sera l'incertitude et le changement continu. Dans les années à venir, aucun spécialiste ne peut de source sûre affirmer ce qui va se passer. 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**.

SGCM propose une formation en 4 volets sur mesure adaptée aux besoins spécifiques de l'entreprise

DÉTAILS DE LA FORMATION

4 ateliers de 3 heures chaque + Séances de coaching individuel

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.

MATÉRIELS PÉDAGOGIQUES :

Livres et cahiers d'exercices inclus, élaboration d'outils permettant de mettre en place les changements - présentation visuelle

POUR PLUS D'INFORMATION

Sylvie Grégoire, Coach – formatrice
M.B.A., D.E.S.S. Conseil - Management

514.824.6747

info@sgcm.com - www.sgcm.com



Tableau schématique des interventions de formation proposées.

GESTION DE LA CROISSANCE

No	Heures	Titre	Contenu sommaire
1	3	<i>Moi Inc.</i>	Présentation du programme d'intervention, des participants et des animateurs. Leadership, vision, et développement stratégique.
2	3	<i>Vision stratégique - Planifier - Anticiper</i>	Diagnostic de l'entreprise aujourd'hui, changement, vision stratégique de croissance, identification des obstacles et moteurs de changement.
3	3	<i>Gestion de la croissance</i>	<ul style="list-style-type: none">• Évaluer les contraintes et les possibilités- Faire un diagnostic de son entreprise- Piloter le changement et le "monitorer".• Être en mesure d'assurer la pérennité de l'organisation en allant chercher des financements et ou subvention
4	3	<i>La nouvelle entreprise</i>	Prévenir les résistances et les traiter. Identifier les joueurs clefs
	12	Total des heures	



ATELIER 1

Titre	Moi Inc.
Contexte	<p>Le progrès et le développement de toute organisation résident dans sa capacité d'adaptation aux forces du marché et 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 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 ?</p>
Objectifs d'apprentissage	<ol style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">▪ 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.



ATELIER 2

Titre	Vision stratégique
Contexte	<p>Aux prises avec plusieurs objectifs et tâches prioritaires, les dirigeants risquent de vivre dans la myopie.</p> <p>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.</p>
Objectifs d'apprentissage	<ol style="list-style-type: none">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.6. Rédiger une feuille de route des actions concrètes à mettre en place.
Contenu	<ul style="list-style-type: none">▪ Énoncé de vision personnelle et vision d'entreprise.▪ Exercice de planification stratégique.
Méthodologie	Exercices, mises en situation, présentations, auto-diagnostics

ATELIER 3

Titre	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	<ol style="list-style-type: none">1. Analyser la situation actuelle et la situation désirée2. Analyser les fonctions de l'entreprise3. Évaluer la capacité de réponse de l'entreprise face aux changements4. Élaborer des objectifs réalisables et mesurables.5. Choisir des outils de gestion qui offrent un effet de levier.6. Savoir déléguer de façon efficace7. Mettre en place des outils de monitoring ou surveillance8. Évaluer les résultats9. Assurer la pérennité de l'organisation par la recherche de partenaires10. Financiers et ou subvention
Contenu	<ul style="list-style-type: none">• 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 tableau de bord pour piloter la vue.• Comprendre l'importance de la planification à long terme• Savoir comment aller chercher les principaux bailleurs de fond et Partenaires.• Savoir quelles sont les informations financières pertinentes à remettre aux bailleurs de fond.• Comment communiquer avec un bailleur de fond et partenaires.
Méthodologie	Exercices, mises en situation, présentations, auto-diagnostic

ATELIER 4

Titre	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	<ol style="list-style-type: none">1. Prévenir les résistances et les traiter2. Mobiliser les employés3. Mettre en place une structure organisationnelle adaptable4. Évaluer les résultats et procéder à des ajustements.
Contenu	<ul style="list-style-type: none">▪ 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-diagnostic

