

# CONDUIRE EFFICACEMENT LE CHANGEMENT

Anticiper, identifier, accueillir, gérer et transformer le changement en opportunité de croissance et de développement pour les entreprises.



**11 ET 12 FEVRIER 2025**



**8H À 17H**



**HÔTEL SAKAKAWA LOME**



**"Le vent ne brise jamais un arbre qui sait plier."**

Proverbe Ashanti



+228 92 86 01 46 / +228 96 84 02 49



info@senakpon.com

Partenaires



**acheyori**  
certification

## Contexte

**Vulnérable, incertain, complexe et aléatoire, voilà les mots qui caractérisent le monde d'aujourd'hui.** S'adapter pour rester compétitive, tel le challenge des entreprises et organisations. Puisque le monde est en perpétuel mutation, les organisations doivent apprendre à continuellement s'adapter pour rester compétitives sur tous les plans.

Pour y arriver, il est essentiel de savoir anticiper, identifier, accueillir et gérer ces changements. Un proverbe Ashanti souligne sans détour cette idée : **"Le vent ne brise jamais un arbre qui sait plier."** Ce proverbe illustre parfaitement l'importance de la flexibilité et de l'adaptabilité dans un environnement en perpétuelle évolution.

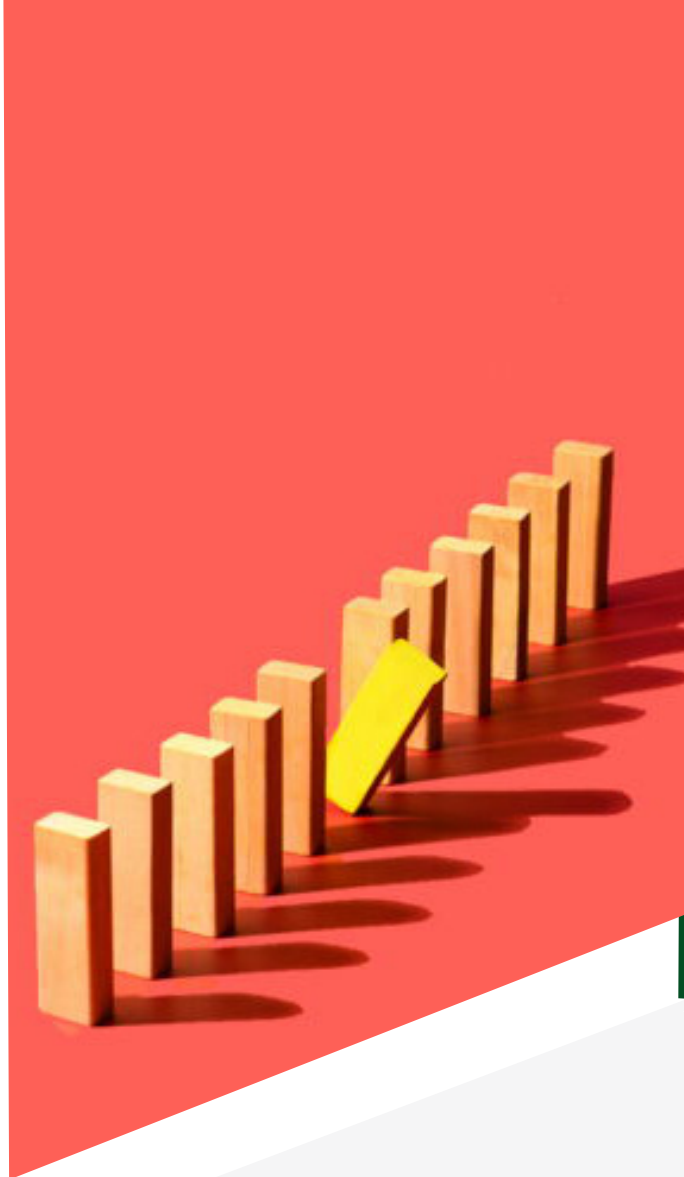
Les entreprises doivent non seulement se préparer aux changements inévitables, mais aussi les transformer en opportunités de croissance et de développement.

SENAKPON GROUP conscient de cela, vous offre cette formation conçue pour doter les participants des compétences nécessaires pour naviguer efficacement dans ce contexte changeant et incertain, en faisant du changement un véritable levier de performance et de développement durable pour leur organisation.

## Objectifs

**L'objectif principal de cette formation est de permettre aux participants de développer une compréhension approfondie et pratique des dynamiques du changement. Plus spécifiquement :**

- Anticiper les changements et identifier les signes avant-coureurs.
- Accueillir positivement les transformations inévitables.
- Gérer les processus de changement de manière proactive et efficace.
- Transformer les changements en opportunités de croissance et de développement pour l'organisation.



## Résultats à atteindre

**À l'issue de la formation, les participants seront capables de :**

- Évaluer l'impact des changements sur leur organisation et leur équipe.
- Élaborer des stratégies de gestion du changement adaptées à leur contexte spécifique.
- Communiquer efficacement sur le changement pour obtenir l'adhésion des parties prenantes.
- Mettre en place des plans d'action pour transformer les changements en avantages concurrentiels.
- Utiliser des outils et des méthodes éprouvés pour accompagner et soutenir le changement.

## Conditions de Participations

**299.000fcfa**/personne HT  
L'atelier se déroulera le **11 et 12 Février 2025**  
à **SARAKAWA Hôtel** / Lomé de 8h à 17h

# CONTENU ET PLANNING

## MODULE I : COMPRENDRE ET ANTICIPER LE CHANGEMENT

### COMPRENDRE LE CHANGEMENT DANS SES DIVERSES DIMENSIONS.

Pourquoi en règle générale les entreprises et organisations peinent à voir venir les changements ?

**CAS PRATIQUES** DES ENTREPRISES QUI ONT ETE SURPRIS PAS LES BOULVERSEMENTS ET LES CAUSES PROFONDES NON APPARENTES.

Trois effets qui expliquent l'innodorité et l'insonorité du changement :

**EFFET MADAGASCAR - EFFET PAPILLON - EFFET VICA + L'histoire du crapaud.**

STRATÉGIES POUR ANTICIPER LES CHANGEMENTS POTENTIELS DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL.

**CAS PRATIQUES** DES ENTREPRISES QUI ONT SU VOIR LES CHANGEMENTS DANS LEUR SECTEUR ET COMMENT ELLES SE SONT PRISES.

Courbe du changement : LE MODÈLE D'ELISABETH KUBLER-ROSS.

### TECHNIQUES DE VEILLE STRATEGIQUE ET D'ANALYSE DES TENDANCES.

#### Outils d'Analyse et d'Anticipation

- Matrice SWOT pour évaluer l'impact des changements.
- Scénarios prospectifs : méthodes pour envisager différentes issues et se préparer en conséquence.

**ATELIER PRATIQUE** MISE EN SITUATION POUR L'UTILISATION DES OUTILS D'ANALYSE POUR SON ENTREPRISE.

## MODULE III : ETAT D'ESPRIT, POSTURES, STRATEGIES ET OUTILS POUR GERER LE CHANGEMENT

5 PHASES REACTIONNAIRES ORDINAIRES DES EQUIPES VIS-A-VIS DU CHANGEMENT ET COMMENT LES TRAITER

Comment utiliser **LA METHODE** DISC pour anticiper les comportements des équipes en fonction de leurs personnalités et traits de caractères ?

#### COMMENT GERER LES DIFFERENTES RESISTANCES ?

- Venant des dirigeants et Top managers.
- Venant des middle managers.
- Venant des équipes.
- Venant des clients et de l'environnement

STRATEGIES DE COMMUNICATION POUR REDUIRE L'ANXIETE ET FAVORISER L'ADHESION.

**MISES EN SITUATION** : 10 CAS PRATIQUES A TRAITER EN GROUPE PAR LES PARTICIPANTS

LES APPROCHES DE GESTION DU CHANGEMENT

- **Top-down, bottom-up, participative.**
- **Leadership de Changement** : inspirer, motiver et guider les équipes.
- **Plan de gestion du changement** : objectifs, étapes, ressources nécessaires.
- **Méthodes d'évaluation** mesurer et ajuster les stratégies si nécessaire

**EXERCICES PRATIQUES** : Élaborer un plan de gestion du changement.

## MODULE II : LES DIFFERENTS TYPES DE CHANGEMENTS, LES DECISIONS TACTIQUES ET STRATEGIQUES DE REAJUSTEMENTS A PRENDRE.

**COMMENT DIFFERENCIER LES CHANGEMENTS** : PERCUS ET REELS - STRUCTURELS ET CONJONCTURELS - LOCAUX, REGIONAUX ET INTERNATIONAUX - LIES AUX CHANGEMENTS DE POLITIQUES INTERIEURS D'UN PAYS

#### MICRO-CHANGEMENT VS MACRO-CHANGEMENT

MATRICE DECISIONNELLE A UTILISER EN PERIODE DE CHANGEMENT.

LES **5 INTELLIGENCES** que sollicite une prise de décision en période de changement.

La trilogie de l'essentialisme appliquée aux prises de décisions : **CHOISIR - DISTINGUER - SACRIFIER**

Trois méthodes de prises de décisions tactiques pour réagir rapidement face à un changement brusque : **SACAR - 4P - BIO**

- Comment faire converger les décisions suite à l'avènement d'un changement avec la culture de l'entreprise, sans s'éloigner de la vision et de l'esprit originel de l'organisation ?
- Comment faire des ajustements stratégiques et se projeter pour ne pas se limiter à des tactiques de courts termes

## MODULE IV: TRANSFORMER LE CHANGEMENT EN OPPORTUNITE ET GERER LES CONFLITS.

Comprendre la philosophie du changement comme source d'opportunité et de développement.

#### 4 TECHNIQUES CRÉATIVES DE RÉOLUTION DE PROBLÈMES.

- Agilité et Adaptabilité : Stratégies pour cultiver l'agilité individuelle et organisationnelle.
- Gestion du Changement Personnel : techniques pour gérer le changement au niveau personnel : gestion du stress, résilience, auto-soin.
- Créer une Vision Positive de l'Avenir : Développer une vision positive et inspirante de l'avenir malgré les défis actuels.
- Cocréation et coprosperité : Impliquer les membres de l'équipe dans la création et la réalisation de cette vision.

**LA METHODE** DESC pour gérer les conflits issus des décisions de changement.

**CAS PRATIQUE** : APPRENDRE AUX PARTICIPANTS A SE PROJETER AU SEIN DE L'ENTREPRISE A TRAVERS :

- Un programme de développement personnel.

## MODULE V: FEEDBACK ET MODELISATION DES NOUVELLES PRATIQUES POUR PREVENIR LES PROCHAINS CYCLES DE CHANGEMENTS ET EN TIRER PROFIT.

Séparer les décisions tactiques des décisions stratégiques afin de modéliser les solutions qui ont marché et conserver celles qu'on peut intégrer aux process de l'organisation.

Comment développer l'humilité pour revenir sur des décisions qui n'ont pas marché.

- **Les 3 habitudes de Rockefeller pour modéliser les actions et stratégies afin de les intégrer aux process.**
- **3 méthodes pour gérer le doute après une prise de décision.**
- **7 techniques de feedback pour mesurer l'efficacité des décisions.**

**ECHANGES ET DISCUSSIONS DE FIN**





## SUIVI POST FORMATION

- Sessions de Coaching Individuel : Chaque participant bénéficiera d'une séance de coaching individuel post-formation.
- Plateforme Collaborative en ligne : Accès à une plateforme en ligne dédiée pour échanger des idées, poser des questions aux formateurs et partager des expériences avec les autres participants.

## TAKE AWAY

- GUIDE DU MANAGER ÉCLAIRÉ (version digitale).
- EXERCISE BOOK (CARTOGRAPHIE PERSONNELLE DU MANAGER ÉCLAIRÉ ET DE SON EQUIPE).
- LES DIFFÉRENTS SUPPORTS DE FORMATION.



## MÉTHODOLOGIE

- 1. Diagnostic Préalable :** Avant la formation, nous enverrons un lien de recueil d'attentes aux inscrits pour faire un diagnostic des besoins afin de les intégrer à notre présentation.
- 2. Conception Pédagogique :** Le programme privilégiera des modules pratiques, alignés sur les situations professionnelles, tout en intégrant de manière ciblée la théorie pour étayer les compétences pratiques.
- 3. Ateliers Pratiques Intensifs :** La formation se concentrera sur des ateliers interactifs, des mises en situation et des simulations pour permettre aux participants d'appliquer directement les concepts théoriques.
- 4. Études de Cas Réelles :** Des études de cas spécifiques seront utilisées pour contextualiser les apprentissages théoriques et développer des compétences transférables.
- 5. Sessions de Coaching Pratique :** Des séances de coaching individuel et en groupe offriront un accompagnement personnalisé pendant la mise en pratique des compétences.
- 6. Partage d'Expériences :** Les moments de partage d'expériences entre les participants favoriseront l'apprentissage par les pairs et la compréhension pratique.
- 7. Évaluations Continues :** L'évaluation se fera de manière continue en mettant l'accent sur la performance pratique, avec des retours immédiats en cours de formation.
- 8. Validation par des Projets Concrets :** La formation se conclura par des projets concrets où les participants mettront en œuvre les compétences acquises dans des projets réels liés aux objectifs de leurs entreprises.

**NB : Un lien de recueil d'attentes et de besoins sera envoyé exclusivement aux entreprises inscrites pour intégration à notre présentation. Pour cela nous vous prions de vous manifester deux semaines avant : inscriptions et règlements.**

## Références

