

PROGRAMME DU SEMINAIRE
du 24 au 28 septembre 2018
à Brazzaville - Hôtel Radisson Blu*****

« IMPRIMER UNE DYNAMIQUE DE CHANGEMENT ORGANISATIONNEL POUR VOTRE ENTREPRISE »

JOUR 1 : LUNDI, le 24 septembre 2018

STRATEGIE D' ENTREPRISE ET GESTION DU CHANGEMENT

- Exercice pour briser la glace

- Qu' est-ce que la stratégie d' entreprise ?

.Concepts clés pour dégager les avantages concurrentiels pour une entreprise

- Qu' est-ce qu' une approche systémique du changement ?

Concepts clés pour comprendre le changement (mise en œuvre de la stratégie)

. Le modèle de K Lewin en trois phases

- Cas d' introduction : le cas robin des bois

- Les outils de diagnostic interne et externe pour comprendre pourquoi changer.

.Le modèle SWOT .La matrice TOWS

-Mobilisation des outils présentés

-Bilan de fin de journée et application à des situations réelles vécues par les participants.

II. JOUR 2 : Mardi, le 25 septembre 2018

OUTILS DE DIAGNOSTIC POUR PREPARER LE CHANGEMENT

- Exercice d' introduction
- Outils de diagnostic externes
- . Analyse du macro-environnement : Modèle PESTEL
- . Analyse du micro-environnement : Modèle des 5 forces
 - Outils de diagnostic internes
 - . Modèle des 7 S
 - . Modèle du champ de forces
- Outils de diagnostic culturel de l' organisation
- . Le modèle OCAI (quantitatif)
- . Le modèle du web culturel (qualitatif)
- Cas d' étude : l' entreprise CNP
- Mobilisation des outils présentés
- Bilan de fin de journée et application à des situations réelles vécues par les participants

JOUR III : Mercredi, le 26 septembre 2018

GESTION DU CHANGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES (INDIVIDU)

- Exercice de mise en situation
- Les trois niveaux de changement dans une approche systémique
(Individu, groupe, organisation)
- L'individu : Est-ce que vous vous connaissez bien ?
- . Découvrir son profil psychologique en contexte de changement grâce au modèle HBDI
 - Comment vous vivez personnellement le changement ?
- . Les 4 phases de la courbe de transition individuelle dans le changement
- . Les actions managériales à faire et à ne pas faire à chaque phase
 - Résistance au changement ou réticence au changement ?
- . Les 7 phases de préoccupations des individus en contexte de changement
- . Les actions à faire et à ne pas faire pour accompagner le changement
 - Etude de cas : le cas Orbite.
 - Mobilisation des outils présentés
 - Bilan de fin de journée et application à des situations réelles vécues par les participants

JOUR IV : Jeudi, le 27 septembre 2018

GESTION DU CHANGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT DES EQUIPES (GROUPE)

- Exercice de mise en situation
- Les trois niveaux de changement dans une approche systémique
(Individu, groupe, organisation)
- Le groupe : Comment fonctionne une équipe en contexte de changement ?
 - . Le concept d' équipe ?
 - . Les 9 rôles au sein d' une équipe : modèle de BELBIN
 - . Les normes du groupe comme levier du changement
- Echange autour de vidéos portant sur le travail en équipe
- L' équipe comme un lieu de pouvoir à gérer
 - . Les sources de pouvoir dans l' organisation
 - . La cartographie des détenteurs d' influence
 - . L' impact sur les projets de changement
- Etude de cas : l' usine de roulements à bille.
- Mobilisation des outils présentés
- Bilan de fin de journée et application à des situations réelles vécues par les participants

JOUR V : Vendredi, le 28 septembre

LEADERSHIP ET GESTION DU CHANGEMENT (ORGANISATION)

- Exercice de mise en situation
- Les trois niveaux de changement dans une approche systémique
(individu, groupe, organisation)
- L'organisation : Quel type de leader pour accompagner le changement organisationnel ?
 - . Le concept de leadership ?
 - . Les différents types de leadership
 - . Comment construire une intelligence collective ?
 - . Le leader-coach pour accompagner le changement
 - . Le modèle GROW
- Jeux de rôle pour appliquer le modèle GROW à des situations concrètes vécues par les participants.
- La gestion de projet pour accompagner le changement
 - . Communiquer la stratégie et les modalités de conduite du changement
 - . Implication des acteurs dans les projets de changement
 - . Le plan d'actions
- Présentations par les participants de l'application d'outils ou démarches vus durant les 5 jours.
- Conclusions générales portant sur l'ensemble du séminaire.
- Clôture du séminaire par Maître EFUNDA ETSHIKE Christian :
Président de SFD
- Remise des Certificats
- Photos de Famille

