

PRESENTATION DE LA TRANSFORMANCE

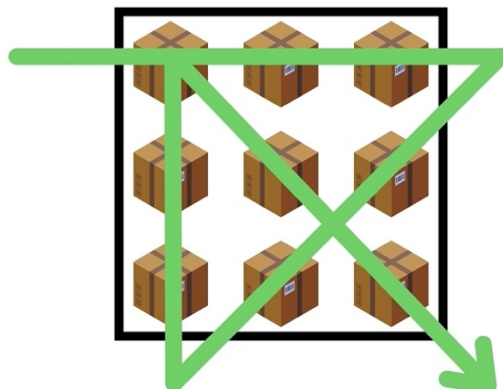
Des études réalisées par des deux géants du Net, en l'occurrence Google et LinkedIn, montrent que les qualités les plus recherchées par les professionnels du recrutement sont à 80% les qualités transversales appelés en anglais « soft skills » ou « life skills » (compétences douces ou compétences de vie).

Ces softs skills nous permettent de trouver des solutions, d'inventer des configurations nouvelles, d'innover des produits ou des services, de maintenir une motivation naturelle, de gérer des situations de crise, d'utiliser le maximum de notre potentiel, de travailler en équipe, d'installer un environnement de travail stimulant, de nous renouveler et croître sans cesse.

Nous avons décomposé ces softs skills en treize thématiques de formation regroupées sous le concept de Transformance. Chaque lettre de ce concept représente une thématique et constitue une formation à part entière.

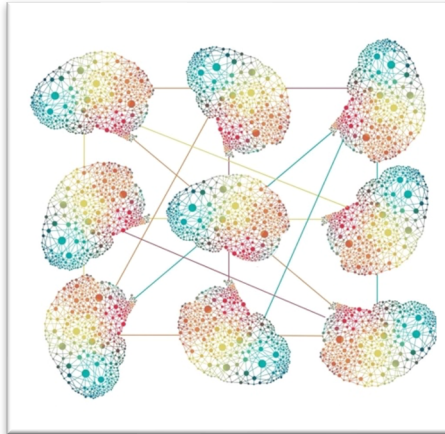
T

La 1ère thématique, intitulée “ **TROUVER ”, et porte sur l'attitude mentale pour avoir une solution, résoudre un problème, dépasser un obstacle.** Il s'agit de sortir de la démarche purement analytique qui est souvent à la base des techniques de résolution de problème. Ici, il s'agit d'explorer une démarche holistico-systémique pour faire émerger la solution. Même si la démarche analytique et logique est utilisée, elle ne constitue que la phase primaire de la résolution des problèmes.



T R

La 2ème thématique, intitulée “ **RESSOURCES** ”, a pour but de sonder les véritables ressources de l'individu ou de l'entreprise. Le premier capital de l'entreprise ce sont ses ressources humaines. A croyances limitantes, on du potentiel de l'être comprendre nos propres première croyance exemple que l'entreprise a volonté ou une vision à capable de décision et jamais vu une entreprise pour être formée. Et pour elle est « sans états d'âme elle-même. L'âme de qui donnent à l'entreprise d'existence, ce sont ses dirigeants, ses employés, ses propriétaires, en somme, ce sont ses ressources humaines.



partir d'une exploration des travaille sur les perceptions humain, pour ensuite autolimitations. Une limitante est de penser par des intérêts à défendre, une faire valoir, qu'elle est d'action. Mais on n'a dans une salle de classe, cause, elle n'a pas d'âme, », elle est dénuée de vie en l'entreprise, les ressources un semblant de vie et

T R A

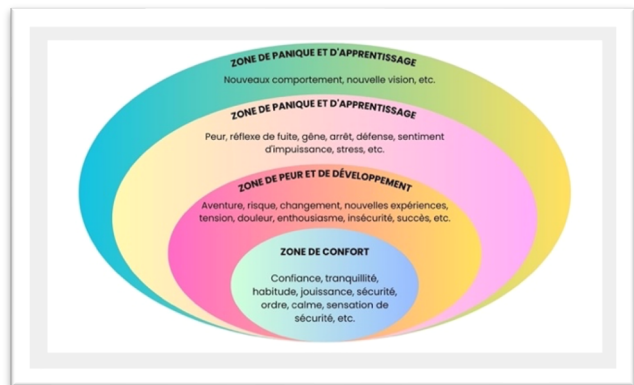
La 3ème thématique porte sur l' “ **AMORÇAGE** ” d'un changement. Tout changement de cap, de direction, d'habitude demande un désir et un effort. C'est qui demande un travail d'introspection et de volonté pour aller

vers l'objet de son désir. Cette démarche a été conceptualisée sous l'expression bien connue de « sortie de la zone de confort ». Cette phase de la formation nous incite à faire une pause et un retour vers soi pour faire le point et évaluer l'intérêt et l'importance du changement projeté. Ceci afin de faire face aux désagréments qui découlent de la sortie de sa « zone de confort ».



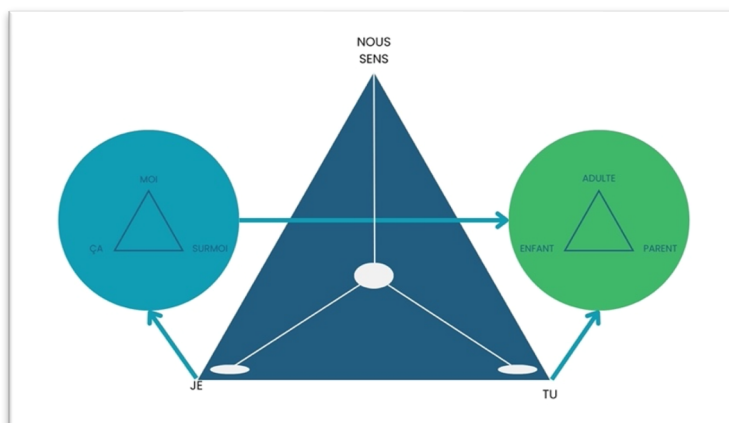
TRAN

La 4ème thématique pose la question de la façon dont nous approchons ce qui nous semble “ **NOUVEAU** ” et ce qui est véritablement « nouveau ». Pourquoi le nouveau est-il soit attrayant soit répulsif ? Comment se fait-il qu’il nous inspire soit la crainte soit l’envie ? Pourquoi ne voyons-nous pas que chaque jour est à la fois nouveau et ancien ? Cette partie nous prépare à ne pas séparer les événements en nouveau ou connu, mais de les percevoir dans leur actualité, de les vivre dans leur déroulement. Des exercices sur la conscience du changement, de la flexibilité mentale, de la perception et de la gestion du risque, etc. feront partie de la séance de formation.



TRANS

La 5ème thématique aborde la vision “ **SYSTEMIQUE** ” pour comprendre les problématiques qui nous préoccupent, qu'elles relèvent du domaine professionnel ou personnel. Il **s'agit d'intégrer cette vision globale des interactions pour appréhender mieux la complexité des rapports professionnels**. Dans une perspective systémique, l'être humain peut être considéré comme une entité composée de structures imbriquées les unes aux autres. À la base existe une nanostructure, que l'on peut nommer conscience ou esprit, autour de laquelle s'articulent d'autres structures. Il s'agit notamment de l'infrastructure psychologique, de la microstructure centrée sur la famille et ses apprentissages, de la macrostructure liée à la société et à sa culture, de la superstructure qui nous met en rapport avec une nation ou un état, d'une hyperstructure définissant nos interactions avec d'autres nations et régions, et enfin d'une métastructure qui



nous connecte à l'invisible, perceptible à travers nos cosmogonies.

Chaque problématique humaine est liée à l'ensemble de ces structures, même si, selon la nature de la problématique, elle semble exclusivement dépendante d'une ou une autre de ces structures. Ce qui nous pousse à nous ouvrir à ces différentes échelles et comprendre l'impact de chacune d'elle dans chaque situation.

T R A N S F

La 6ème thématique porte sur la “ **FORMATION** ” et la façon dont nous l’approchons. Par la formation, l’entreprise donne à l’employé l’opportunité de ne pas être en décalage par rapport à sa fonction et les objectifs qu’elle lui assigne. Ces objectifs ne sont pas limités à la réalisation de tâches techniques uniquement, mais doivent participer à l’édification d’un environnement de travail propice à la croissance collective et individuelle. **Les formations dispensées doivent être fondées sur des approches, des valeurs et une vision en correspondance avec celles établies pour l’entreprise ou l’organisation.** Il est donc extrêmement important que les organisations

choisissent des formateurs en phase avec leur vision et leur écosystème. L’inverse équivaudrait à confier l’éducation à de ses enfants à une famille étrangère, en espérant que celle-ci l’éduque dans sa culture et sa langue maternelles. La science est universelle, mais son intégration et sa réception dépendent de motifs culturels,

“SE RÉUNIR EST UN DÉBUT,
RESTER ENSEMBLE EST UN
PROGRÈS, TRAVAILLER
ENSEMBLE EST LA RÉUSSITE”

Henry Ford

en plus des objectifs pédagogiques et des niveaux de compétence cognitive recherchés. **Il ne s’agit pas de télécharger des formations « design-ées » par d’autres et pour d’autres publics, pour les livrer telles quelles à nos auditeurs.** Sur c’est à partir du sixième niveau de l’échelle de Bloom ou du quatrième niveau de l’échelle de SMAR (Substitution, Modification, Augmentation, Redéfinition) que nous élaborons nos formations. Car ces formations doivent répondre très précisément aux besoins exprimés explicitement ou implicitement de nos auditeurs.

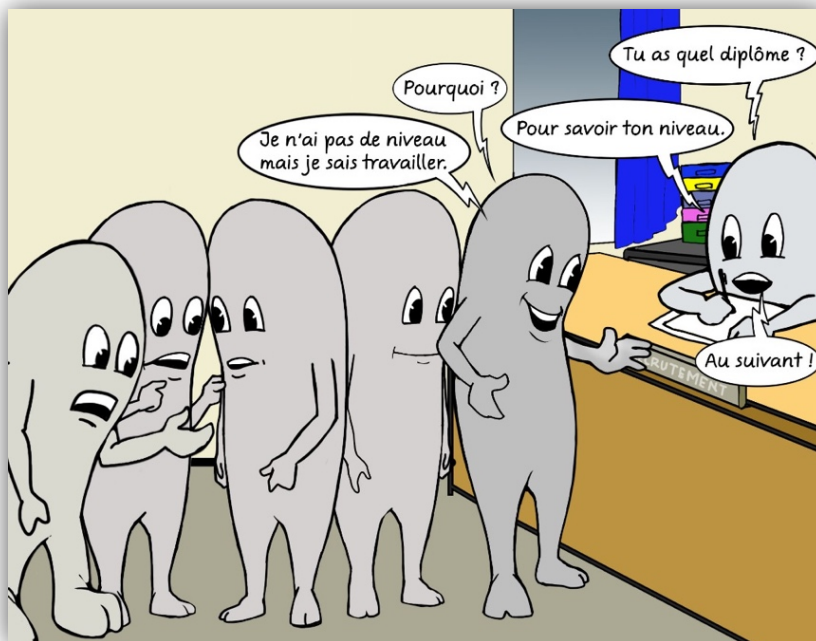
T R A N S F O

La 7ème thématique, intitulée “ **ORGANISATION** ”, se penche sur la manière dont les éléments d’un système s’ajustent et fonctionnent ensemble pour former une entité cohérente et efficace. Tout comme dans un corps humain, où les organes travaillent en harmonie pour maintenir la vie, une organisation repose sur des organes ou des entités qui sont régis par des règles et des procédures, et structurés selon une hiérarchie avec des fonctions spécifiques. Cette thématique explore les principes fondamentaux de l’organisation et met l’accent sur la nécessité d’un système d’information pour faciliter la réalisation des missions et des objectifs de l’organisation. Comprendre l’évolution des organisations est essentiel. Les structures traditionnelles montrent leurs limites en termes d’agilité et de souplesse. De nouvelles approches privilégient les structures horizontales, la communication fluide, informelle, les règles qui avorisent l’innovation et l’autonomie. Cela inclut l’exploration de diverses structures, l’amélioration de la communication interne, l’optimisation des processus, la promotion d’une

culture positive, la gestion du changement, le leadership, la gestion des ressources humaines, et l'importance des systèmes d'information pour une organisation performante.

T R A N S F O R

La 8ème thématique, “ **RECRUTEMENT** ”, se penche sur le défi persistant du "casting" au sein des entreprises. Malgré un nombre considérable de diplômés et de demandeurs d'emploi, il semble parfois difficile de trouver des candidats adaptés aux postes vacants. Le problème ne réside pas tant dans la formation de base que dans le processus de recrutement, suivi



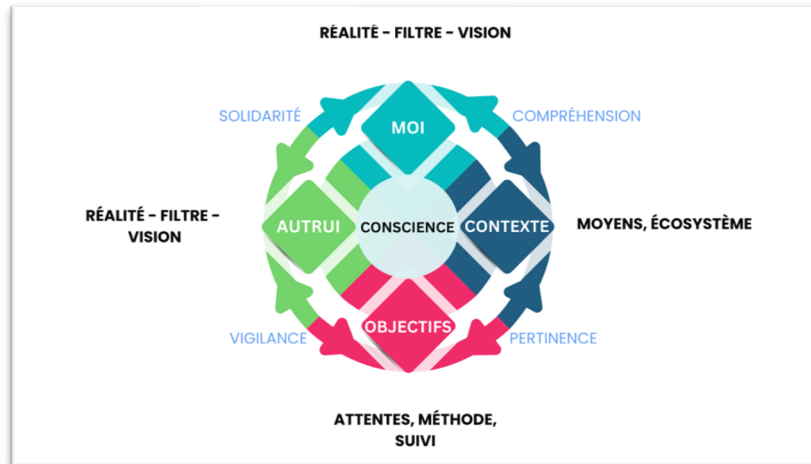
éventuellement de problèmes de gestion, de rémunération et d'intégration. Dans cette thématique, nous aborderons spécifiquement la question du recrutement, une étape cruciale pour les entreprises et les institutions. Un recrutement bien mené, basé sur une procédure réfléchie et pertinente, peut grandement contribuer à atteindre les objectifs économiques et organisationnels. Malheureusement, cette phase est souvent sous-

estimée, principalement en raison de pratiques culturelles et sociales qui ne tiennent pas compte des impératifs économiques. C'est dans ce contexte que le cabinet Conseil Alliance a développé une procédure en 21 points pour remédier à ces problématiques.

T R A N S F O R M

La 9ème thématique sur le “ **MANAGEMENT** ” explore un domaine où les normes scientifiques traditionnelles cèdent le pas au bon sens et à la vision d'ensemble. Dans un monde VUCA (Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous), les organisations évoluent, privilégiant des structures plus agiles et autonomes. Les managers VUCA (c'est-à-dire avec une Vision Utile, Compréhensible et Ambitieuse) jouent un rôle central, en prenant soin des ressources, en se concentrant sur l'essentiel, et en favorisant la communication et la croissance. Cette mission complexe requiert une alchimie entre le cœur, la pensée et l'esprit. Le

management repose sur quatre piliers : le manager lui-même, les objectifs, le contexte, et les personnes (collaborateurs, collègues, hiérarchie). De notre pratique du management et de l'expérience tirée de celle d'autres managers, nous avons noté que le management est influencé par ce qu'on a appelé le "facteur X," une donnée imprévisible pouvant perturber le cours des événements, en particulier en situation d'urgence. Il peut toucher tous les aspects du management, nécessitant des approches spécifiques. Certaines cultures cherchent à minimiser le facteur X en maximisant sa prévisibilité. Comprendre et maîtriser le facteur X est essentiel pour les managers, confrontés à des défis importants, essentiellement à travers une communication efficace (cf. Communication holistique).



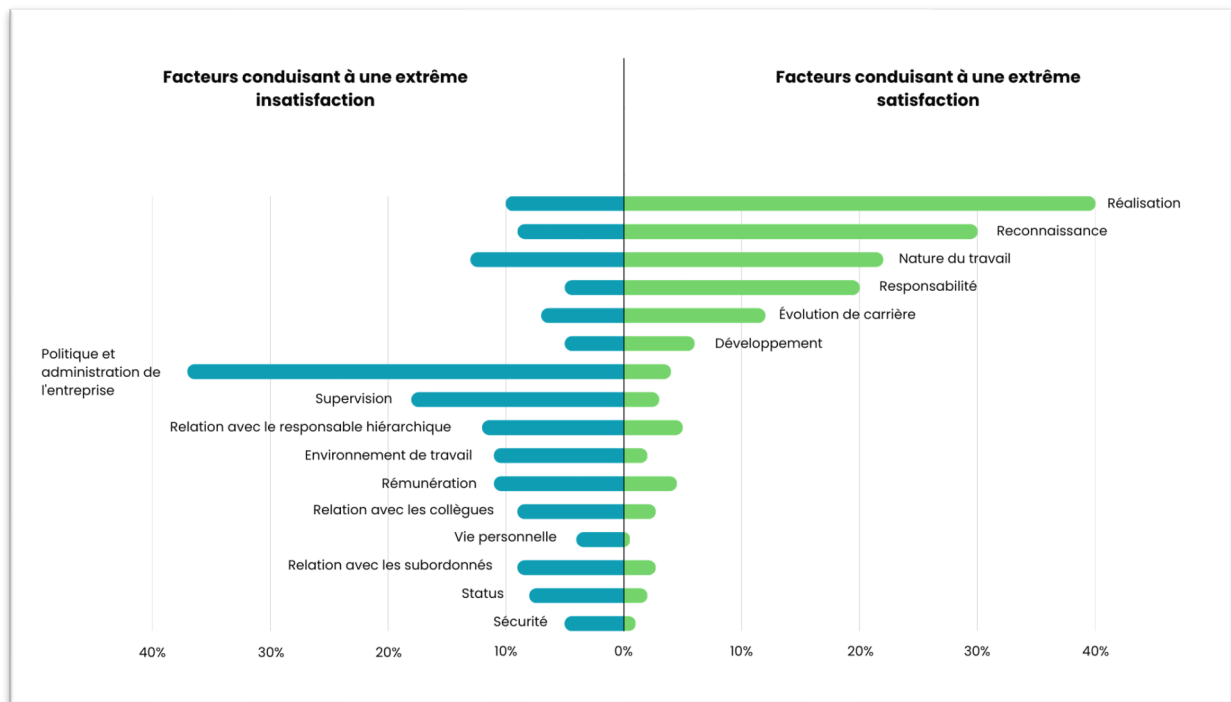
T R A N S F O R M A

La 10ème thématique, intitulée “ **AMELIORER** ”, se concentre sur l'approche Kaizen, une philosophie qui a permis à la société japonaise de se redresser après les ravages de la Seconde Guerre mondiale. Elle met l'accent sur la recherche constante d'une amélioration continue. Cependant, l'application de cette pratique en dehors de son contexte d'origine, notamment dans une culture de compétition économique occidentale, a parfois engendré des souffrances au travail, contribuant à des problèmes de santé mentale tels que la dépression ou le burnout. L'amélioration continue commence par l'individu avant de concerner l'entreprise ou l'institution. L'industrie automobile japonaise a été pionnière dans l'adoption de cette philosophie en mettant en avant le concept d'"amélioration par petits pas". Les changements se produisent doucement, souvent de manière imperceptible. Si ces changements ne sont pas remarqués et intégrés régulièrement, les structures organisationnelles peuvent freiner leur évolution. En revanche, en adoptant une approche à l'esprit du "Kaizen," basée sur une intelligence ouverte, les individus et les organisations s'ajustent au mouvement et se préparent à éviter les transformations brutales.



TRANSFORMAN

Dans **cette 11ème** thématique, il s'agira de se familiariser sur la façon de “ **NOURRIR** ” la motivation d'un personnel. Il a été en effet souligné que la ressource principale de l'organisation est son capital humain. Or le carburant de ce capital, c'est la motivation que l'organisation doit produire et maintenir à un bon niveau. Pour une motivation qui ne soit pas basée sur un type de management coercitif ou manipulateur, nous partons de deux postulats :



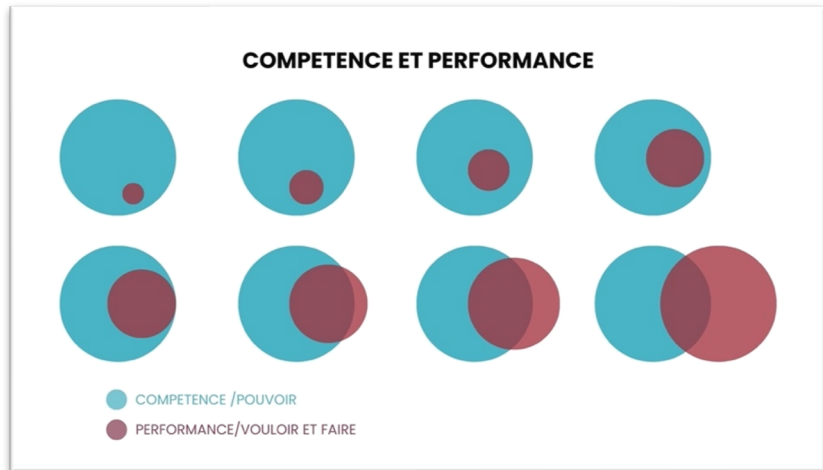
le premier est fondé sur la hiérarchie des besoins de Maslow, et le second sur la théorie Y de Mc Gregor (1960) selon laquelle « les individus aiment le travail, sont créatifs, recherchent les responsabilités et peuvent s'autogérer ». En partant de ces deux postulats, nous construirons pas à pas les fondations vers une motivation naturelle.

TRANSFORMANC

La 12ème thématique, “ **CROISSANCE** ”, aborde un sujet crucial pour les entreprises. La croissance est principalement associée à l'expansion financière et à l'augmentation de la production. Cependant, cette approche traditionnelle peut souvent entraîner un dilemme : croître à tout prix, parfois au détriment des employés et de l'équilibre interne de l'entreprise, ou ne pas croître et risquer de perdre en compétitivité. Cette approche courante de la croissance peut être comparée à une course effrénée vers l'accumulation de richesses et de pouvoir. Plus une entreprise grandit, plus elle développe sa propre identité, ses besoins et ses règles spécifiques, parfois au détriment du bien-être de ses employés. Cette mentalité de croissance à

tout prix peut entraîner des problèmes tels que le stress, le désengagement des employés et des conflits internes. Cependant, une alternative se dessine : la croissance axée sur l'individu, privilégiant le développement personnel et professionnel des employés, la coopération, la confiance, et l'auto-gestion. Inspirée par Frédéric Laloux dans "Reinventing

Organizations," cette approche mise sur la confiance, la collaboration, et l'auto-gestion en entreprise. Notre accompagnement et nos exemples concrets montrent comment créer une organisation qui favorise une croissance continue tout en plaçant le bien-être des employés au cœur de ses préoccupations, plutôt que la quête effrénée de gains financiers.

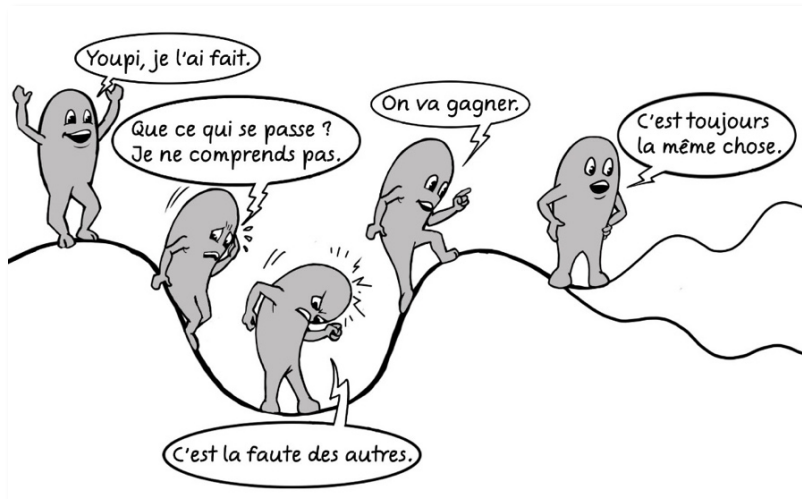


T R A N S F O R M A N C E

Dans **cette 13ème** et dernière thématique, nous cherchons à explorer la manière dont nous pouvons transformer notre savoir en “**EXPÉRIENCE**” concrète et en tirer des enseignements pour le futur. Capitaliser une expérience, c'est exploiter les enseignements acquis pour en récolter des bénéfices ultérieurs, et cela peut s'appliquer à divers contextes, qu'il s'agisse de la sphère professionnelle ou personnelle.

Un exemple concret de ce processus peut être trouvé dans notre capacité à distinguer les comportements professionnels appropriés de ceux qui sont inappropriés. Nous notons que, malgré cette capacité, les comportements appropriés ne sont pas toujours observés dans le milieu du travail, tandis que des comportements inappropriés peuvent s'y produire assez fréquemment. On peut expliquer cette situation, au moins en partie, par le fait que nous ne transformons pas nos savoirs en expérience. L'expérience étant la transformation d'un savoir ou d'une pensée en acte, duquel on peut tirer un enseignement qui peut orienter notre destin.

Dans cette formation, nous allons : a) partager des outils et des méthodes pour convertir un savoir en une expérience concrète ; b) expliquer comment consolider cette expérience pour l'utiliser comme un tremplin pour notre propre développement personnel.





CA

Conseil ALLIANCE



Quartier 2, Blvd de Gaulle, BP 2393



(+253)21 34 69 79



(+253)77 69 38 40



info@conseil-alliance.com



www.conseil-alliance.com