

Catalogue de : Conduite du changement

Sommaire

- 1 - Accompagner les hommes et les équipes dans le changement : démarches et outils
- 2 - Bien vivre les changements
- 3 - Communiquer efficacement pour accompagner le changement
- 4 - Conduire le changement : les 5 talents du manager
- 5 - Conduite du changement
- 6 - L'approche sociologique des organisations
- 7 - Les 4 clés de l'accompagnement du changement
- 8 - Les techniques de la médiation pour accompagner le changement
- 9 - Conduire le changement dans la transformation numérique
- 10 - Exchange 2013, maintenance et dépannage
- 11 - Exchange 2013, haute disponibilité

1 - Accompagner les hommes et les équipes dans le changement : démarches et outils

Les objectifs de la formation

- Comprendre les résistances au changement
-
- Identifier les catégories d'acteurs et leur position face au changement
-
- Anticiper les risques et les conflits
-
- Faire face aux situations de crise engendrées par le changement
-
- Préparer le plan pour conduire le changement
-

Pour qui ?

- Chef de projet, chargé de mission
- Manager ou chef de service confronté à un changement d'organisation
- Organisateur et responsable organisation
- / Consultant

Programme

- Je décrypte les mécanismes de changement
- Je conduis le diagnostic humain d'un projet de changement
- J'utilise à bon escient la communication
- Je mesure le degré d'acceptabilité du changement dans l'entreprise
- J'anticipe les conflits et les risques liés au changement
- Je mets en place de nouveaux systèmes de pilotage et de reconnaissance
- Certification

2 - Bien vivre les changements

Les objectifs de la formation

- Identifier les origines et les mécanismes du changement.
- Acquérir une capacité à accueillir positivement les projets de changement.
- Transformer les contraintes en opportunités.
- Être acteur dans le processus de changement.

Pour qui ?

- Toute personne ayant à faire face à une situation de changement dans son métier et/ou son environnement professionnel

Programme

- Identifier les caractéristiques des processus de changement
- Se préparer aux impacts du changement pour soi
- Faire face à ses résistances au changement
- Être acteur de son adaptation au changement
- Mise en œuvre en situation de travail

3 - Communiquer efficacement pour accompagner le changement

Les objectifs de la formation

- Disposer des clés pour préparer la communication autour du changement
-
- Savoir alterner communication écrite et orale en fonction des cibles et des étapes de la démarche de changement
-
- Mettre en œuvre une communication facilitant le changement
-

Pour qui ?

- Responsable d'activité, de département
- Manager hiérarchique ou transversal, en charge d'un projet de changement
- Organisateur, consultant
- Chargé(e) de mission

Programme

- En amont du présentiel
- Identifier la portée du projet de changement Définir le changement.
- Déterminer les façons de communiquer Construire un plan de communication associé à la conduite du changement.
- Préparer sa communication écrite et orale pour accompagner le changement
- Savoir gérer les émotions et la relation aux personnes
- Gérer les situations tendues liées au changement Détecter les signaux d'alerte. Permettre les 'sorties négociées'.
- Après le présentiel
- Certification Évaluation des compétences à certifier via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation (40 minutes).

4 - Conduire le changement : les 5 talents du manager

Les objectifs de la formation

- Connaître votre profil de leader du changement et identifier celui de vos collaborateurs
-
- Clarifier les objectifs du changement et les expliciter à vos équipes
-
- Entraîner vos collaborateurs dans le changement en les rendant proactifs
-
- Transformer les contraintes en données pour rebondir facilement face aux difficultés
-
- Augmenter votre pouvoir d'influence en construisant un réseau d'alliés efficace
-

Pour qui ?

- Manager hiérarchique et transverse

Programme

- 1342Premier talent : vous, pour incarner les changements
- Deuxième talent : votre lucidité pour choisir une stratégie être lucide en utilisant cinq principes.
- 7Troisième talent : votre capacité à créer le futur
- Quatrième talent : votre réseau d'alliés
- Cinquième talent : vos premiers pas

5 - Conduite du changement

Les objectifs de la formation

- Comprendre les résistances au changement
-
- Identifier les catégories d'acteurs et leur position face au changement
-
- Anticiper les risques et les conflits
-
- Faire face aux situations de crise engendrées par le changement
- Préparer le plan pour conduire le changement
-

Pour qui ?

- Chef de projet, chargé de mission

- Manager ou chef de service confronté à un changement d'organisation

- Organisateur et responsable organisation, Consultant

Programme

- Décrypter les mécanismes de changement
- Conduire le diagnostic humain d'un projet de changement
- Mesurer le degré d'acceptabilité du changement dans l'entreprise
- Mettre en place de nouveaux systèmes de pilotage Définir des indicateurs.
- Activité à distance
- Identifier la portée du projet
- Déterminer les modalités de communication les plus efficaces
- Préparer sa communication écrite et ses interventions orales
- Gérer la relation aux autres
- Prévenir et gérer les conflits
- Repérer et gérer les jeux psychologiques lors d'un changement
- Prendre conscience de ses émotions et de celles des autres
- Sortir de crise : établir et maintenir une relation de coopération
- Clarifier son rôle et sa mission
- Développer une relation de confiance avec les acteurs du changement
- Obtenir l'engagement dans le changement
- Gérer les situations relationnelles délicates
- Engager une dynamique de reconnaissance

6 - L'approche sociologique des organisations

Les objectifs de la formation

- Comprendre le fonctionnement des organisations
-
- Appréhender le changement au travers des processus organisationnels
-
- Appréhender la dimension humaine du changement et donner des clés de compréhension sur les fondements de l'action individuelle et collective
-
- Définir un modèle d'action collective
-

Pour qui ?

- Chef de projet
- Dirigeant, cadre dirigeant
- Manager en charge d'un changement d'organisation
- DRH ou RRH
- Organisateur, consultant interne ou externe

Programme

- Comprendre le fonctionnement des organisations
- Appréhender le changement en tant que vecteur de progrès et d'apprentissage
- Conduire un diagnostic socio organisationnel et définir un modèle d'action collective

7 - Les 4 clés de l'accompagnement du changement

Les objectifs de la formation

- Comprendre les comportements face au changement et les clés pour aider les personnes à mieux l'accepter
-
- Savoir quels leviers utiliser pour aider son équipe à passer le changement plus facilement
-
- Anticiper les risques liés à la conduite du changement
-

Pour qui ?

- Tout manager hiérarchique ou transversal
- Tout responsable de service, d'unité ou d'équipe devant accompagner un changement d'organisation

Programme

- En amont du présentiel
- Analyser le contexte du projet de changement d'organisation
- Comprendre les mécanismes à l'origine des comportements humains face au changement
- Utiliser les leviers d'action du manager
- Identifier les risques et les anticiper Répertorier tous les facteurs de risque associés aux personnes composant l'équipe.
- Après le présentiel
- Certification Évaluation des compétences à certifier via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation (40 minutes).

8 - Les techniques de la médiation pour accompagner le changement

Les objectifs de la formation

- Gagner l'adhésion des collaborateurs lors d'un changement
-
- Ancrer plus facilement les décisions
-
- Dépasser les obstacles à l'acceptation du changement
-
- Exploiter les bénéfices de la médiation dans des situations tendues voire conflictuelles
-
- Accélérer les processus d'acceptation du changement
-

Pour qui ?

- Tout manager en charge d'un projet de changement
- DRH, RRH
- Chef de projet
- Organisateur
- Consultant

Programme

- Adopter la posture du facilitateur-médiateur pour accompagner le changement être facilitateur du changement par l'exemple.
- L'écoute en entretien individuel : faire émerger le sens et les intérêts réels Développer son aisance dans les relations de travail hiérarchiques ou transversales. Accueillir l'inquiétude, les peurs, la stigmatisation.
- Faciliter une réunion : de la discorde à la synergie
- Engager une dynamique de la reconnaissance mutuelle dans le cadre du changement Développer la confiance grâce à la reconnaissance et de la réciprocité de la relation.
- Aller du sens collectif au sens individuel et vice-versa

9 - Conduire le changement dans la transformation numérique

Les objectifs de la formation

- Définir l'entreprise numérique Découvrir les nouveaux modèles d'organisation de l'entreprise numérique Définir ce qu'est la conduite du changement Etablir un cadre d'accompagnement d'une organisation vers l'entreprise numérique

Pour qui ?

- Chef de projet, assistant à la maîtrise d'oeuvre, assistant à la maîtrise d'ouvrage, PMO, responsables RH, DSI, responsables Métier, directeurs d'entreprises

Programme

- La révolution numérique
- La DSI révolutionnée ?
- Qu'est-ce que la conduite du changement ?
- L'accompagnement du changement technique
- Méthodes et outils "classiques"
- Vers une conduite du changement "Agile"
- Une proposition de gestion du changement

10 - Exchange 2013, maintenance et dépannage

Les objectifs de la formation

- Acquérir une méthodologie de résolution des problèmes en environnement Exchange 2013/Outlook
- Diagnostiquer les dysfonctionnements courants des différents composants d'Exchange 2013
- Mettre en oeuvre la réplication pour protéger le contenu des boîtes aux lettres
- Planifier une stratégie de sauvegarde et de restauration

Pour qui ?

- Ingénieurs système ou responsables réseaux ayant à dépanner les différents composants d'une organisation Microsoft Exchange 2013 sur serveur Windows 2012/2008 avec des clients hétérogènes

Programme

- Généralités sur le dépannage d'Exchange 2013
- Dépanner les bases de données Exchange
- Dépanner les boîtes aux lettres
- Dépanner l'accès au calendrier et au carnet d'adresses
- Dépanner l'accès OWA (Outlook Web App)
- Dépanner les problèmes de sécurité
- Récupération en cas de sinistre

11 - Exchange 2013, haute disponibilité

Les objectifs de la formation

Pour qui ?

- Ingénieurs systèmes ou responsables réseaux ayant à mettre à oeuvre Microsoft Exchange 2013 en environnement haute disponibilité

Programme

- Introduction à la HD (Haute Disponibilité)
- Architecture hautement disponible Exchange 2013
- Groupe de disponibilité de base de données (DAG)
- Haute disponibilité et résilience de site
- Haute disponibilité du transport
- Haute disponibilité des serveurs d'accès client
- PRA (Plan de reprise d'activité)



(+212) 5 22 27 99 01



(+212) 6 60 10 42 56



Contact@skills-group.com

Nous sommes à votre disposition :
De Lun - Ven 09h00-18h00 et Sam 09H00 – 13H00

Angle bd Abdelmoumen et rue Soumaya, Résidence Shehrazade 3, 7ème étage N° 30
Casablanca 20340, Maroc