

Responsable du programme

Philippe PIERRE

Consultant.

15 années d'expérience comme DRH (L'Oréal et Total). Codirecteur du Master de Management Interculturel de Dauphine.

Enseignant à Sciences-po et à l'ESSEC .

Auteur de « Mobilité internationale et identité des cadres », SIDES, 2003 et de « Pour un management interculturel », L'Harmattan, 2010 (avec Evalde MUTABAZI) .

Stratégies et conduite du changement

Public

- Cadres supérieurs ou dirigeants.
- Responsables d'unités, filiales, grandes fonctions ou services.
- Cadres ayant à conduire des opérations en impliquant différents partenaires internes et externes à leur service, leur unité ou leur entreprise (résolution de problèmes, mise en place des changements, management de projets...)...

Objectifs pédagogiques

- Ce séminaire propose d'acquérir de nouveaux réflexes mais aussi un ensemble d'outils et de méthodes conduisant à des résultats opérationnels en matière de :
 - Diagnostic (analyser et comprendre) des situations de travail et de management.
 - De prise de décisions avec une meilleure anticipation des réactions des différents partenaires concernés (supérieur hiérarchique, collègues, collaborateurs, clients, fournisseurs, autres métiers...).
- Ce séminaire propose de fournir aux participants des outils et méthodes de diagnostic sociologique, d'aide à la décision et à la conduite de changements organisationnels.

Points clés du programme

- L'approche proposée dans ce séminaire s'applique à plusieurs types de situations en entreprise :
 - Anticiper les risques sociaux : démotivation, tensions sociales, grèves ...
 - Préparer et conduire efficacement les changements techniques (introduction de nouvelles technologies...), organisationnels (changements de structures) culturels et managériaux (changements liés aux acquisitions...).
 - Préparer et conduire une négociation : analyser les enjeux des différents partenaires pour élaborer de solides arguments et savoir les utiliser in situ en intégrant les réactions des autres.
 - Identifier les points de blocages et les points d'appuis (gérer les alliés et les opposants, conquérir les mitigés) pour mobiliser les partenaires concernées par l'action envisagée.

- Construire des plans d'actions en ayant une perception très fine des risques à éviter et des leviers à utiliser concrètement en entreprises pour impliquer plusieurs partenaires, les faire adhérer au projet, et obtenir leur mobilisation collective.
- Entraîner chacun à utiliser l'approche proposée pour analyser les enjeux différents réels ou perçus par ses différents partenaires (clients, collègues, supérieurs hiérarchiques...), mieux se situer et gérer les rapports de travail au sein des entreprises, être acteur des changements au lieu de les subir.

