Management et leadership

Responsable du programme

Philippe PIERRE
Consultant.
15 années d'expérience comme DRH (L'Oréal et Total). Enseignant à Sciences-po et à l'ESSEC . Chercheur au LISE (CNRS).
Auteur de « Mobilité internationale et identité des cadres », Paris, SIDES, 2003.

Public

- Responsables Ressources Humaines confrontés à la gestion du changement.
- Dirigeants et Managers, opérationnels ou fonctionnels.
- Consultants internes et externes.
- Responsables opérationnels, fonctionnels ou politiques des secteurs associatifs ou publics.

Objectifs pédagogiques

- Accroître ses compétences en prenant mieux conscience de son rôle de manager dans la conduite du changement afin d'agir en leader.
- Prendre conscience de l'utilité et de la difficulté des changements : comprendre la nécessité du changement, prendre conscience de notre résistance naturelle au changement, comprendre la différence entre « évolution » et « changement ».
- Découvrir les principes clés d'une bonne conduite du changement.
- Evaluer son impact personnel sur la conduite du changement : savoir communiquer sur ses émotions, identifier son style de management dominant.
- S'exercer sur les techniques d'accompagnement : annoncer un changement impopulaire, communiquer sur des changements avec lesquels nous ne sommes pas en totale adhésion, développer son écoute, accompagner un collaborateur dans une démarche de changement.
- Développer son plan d'action pour mieux conduire le changement.
- Permettre aux participants de réfléchir aux modes de transposition possibles des approches théoriques et pratiques présentées, dans leur propre contexte.

Points clés du programme

- Les entreprises et les organisations publiques sont de plus en plus confrontées aux défis de l'efficacité. Elles doivent non seulement connaître et respecter de nouvelles exigences juridiques mais aussi inventer un management novateur.
- A mesure que se démultiplient les pratiques de fusions-acquisitions, de rachats, d'alliances internationales, les entreprises cherchent aussi à accroître leurs compétences. Celles-ci sont liées aux modèles de management différents, qui touchent tous les collaborateurs et à tous les niveaux de responsabilité dans l'organisation (équipes dirigeantes, équipes fonctionnelles, équipes commerciales, expatriés…).
- Les consultants et les managers sont particulièrement sollicités pour gérer ces changements. On leur demande de trouver des compromis, d'inventer des modes de régulation, de faciliter les processus d'apprentissages et d'intégration, de développer le sentiment d'appartenance au travers de la formation, ce qui ne va pas de soi avec des personnes de cultures différentes.
- Ce séminaire propose d'acquérir une grille d'analyse permettant de mieux décoder le fonctionnement des organisations et les moyens d'action dont on dispose pour piloter la gestion du changement en tant que manager.
- Le séminaire est résolument interactif : échanges, exercices, jeux de rôles, mises en situation. Il fournit une occasion rare de rencontrer d'autres responsables confrontés au même challenge.
  Il ne s'agit pas de transposer des outils mais de favoriser des transferts potentiels vers des situations vécues par les participants, en s'appuyant sur une capacité de diagnostic et de prise en compte des différences de contexte…