



# Management et leadership

## Evalde MUTABAZI

Professeur-Consultant à l'EM Lyon depuis 20 ans.  
Intervenant à Sciences Po Paris ainsi que dans les entreprises en Afrique et en Europe : Areva, Lafarge, L'Oréal, Renault, Sté Générale, Total, Managem...

Auteur de « Management International des Ressources Humaines... » EYROLLES Paris, 1994

### Public

- Responsables Ressources Humaines confrontés à la gestion du changement.
- Dirigeants, Managers, opérationnels ou fonctionnels.

### 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 ».
- Evaluer son impact personnel sur la conduite du changement : savoir communiquer sur ses émotions, identifier son style de management dominant.

### 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.
- 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.

### Approche pédagogique

- Afin de permettre à chacun participant de progresser dans son leadership et son management, ce est structuré autour des résultats d'un test préalablement passé par les participants ( le TMS). Ce préalable permet d'avoir un profil précis de chacun et d'envisager clairement ses points forts mais aussi ses axes de progrès.
- Le processus pédagogique ensuite développé sur deux jours comporte une série d'exercices pratiques visant à faire prendre conscience de ses ressources, ses points d'excellence ou de fragilité en situation de leadership et de management.
- L'intégration continue des apports de ce travail se réalise au travers des exercices d'autodiagnostic, de simulation et d'entraînement aux techniques sur des situations différentes de leadership ou de management.
- La dernière demi journée de ce séminaire est consacrée à l'élaboration par chacun de son plan d'action et de progrès pour lui-même et son équipe dans son contexte de travail.