



CHAIRE
**LEADERSHIP
DEVELOPMENT**

Make an impact

POURQUOI L'EDHEC ?

EDHEC Business School se différencie par son interaction constante avec le monde de l'entreprise: nos programmes de formation et notre recherche n'ont de sens que s'ils ont un impact positif sur l'économie et la société dans son ensemble. Tel est notre credo « Make an impact ».

UNE FORMATION D'ENVERGURE INTERNATIONALE

L'EDHEC est reconnue comme l'une des meilleures business schools au monde pour ses programmes tournés vers l'international, ses partenariats avec les institutions de formation parmi les plus réputées au monde, ainsi que pour le prestige des diplômes qu'elle délivre.

DES PROFESSEURS ET DES CHERCHEURS DE RÉPUTATION MONDIALE

Le corps professoral de l'EDHEC est composé d'éminents experts internationaux parmi lesquels les chercheurs les plus brillants en économie, en finance, en marketing, en comptabilité et en droit des affaires. Tous allient une recherche de pointe utile aux entreprises à une pédagogie innovante adaptée aux nouveaux modes d'apprentissage.

UNE PRISE EN COMPTE UNIQUE DES RÉALITÉS DE L'ENTREPRISE

Les liens étroits de l'EDHEC avec le monde de l'entreprise bénéficient à la qualité des programmes, en France comme à l'étranger. Des dirigeants d'entreprises réputées sont impliqués dans toutes les activités de l'école pour assurer que celles-ci répondent aux besoins du marché de l'emploi et de l'économie.

#1 Master in finance dans le monde

Financial Times, 2017

#3 MBA en France

Financial Times, 2018

#3 Grande École française

Financial Times, 2017

L'EDHEC est titulaire de la 'Triple Couronne' des accréditations internationales (AACSB, AMBA et EQUIS) pour l'excellence académique de ses programmes et de son corps professoral, ses liens étroits avec les entreprises, ainsi que pour son rayonnement international et son implication dans son environnement économique et local.

SOMMAIRE

| | | | |
|---|----|---|----|
| Qu'est-ce que la Chaire Leadership Development ?..... | 06 | 7 Leadership et systèmes | 16 |
| Parcours Leadership sur mesure | 09 | 8 Leadership par la bienveillance | 17 |
| 1 Parcours Leader Réflexif | 10 | 9 Facilitation d'équipe et de comité de direction | 18 |
| 2 Self Leadership..... | 11 | 10 Séminaires Thématiques | 20 |
| 3 Arbitrage & Management | 12 | 11 Leadership Judgement Indicator | 21 |
| 4 Ressources non verbales du leadership | 13 | 12 Leadership et mentorat | 22 |
| 5 En quoi suis-je un modèle d'autorité ? | 14 | Devenir sponsor ? | 23 |
| 6 Le leader en posture coach..... | 15 | | |

DEVENIR UN MANAGER RÉFLEXIF, C'EST ENTAMER UN DIALOGUE AVEC SOI-MÊME



L'exercice de l'autorité n'est pas tant une question d'acquisition de techniques pour avoir de l'impact que d'accession aux « fondations » de notre **leadership**, c'est-à-dire **nos ressources pour diriger**.

L'expertise de la Chaire Leadership propose depuis 15 ans cette pédagogie unique, qui permet à chaque manager ou top manager de trouver sa juste place dans l'exercice de son pouvoir.

Notre approche : l'apprentissage réflexif et en communauté.
Apprendre c'est changer. Changer ses croyances.
Tentés par le voyage vous aussi ? 🗨️



Sylvie Deffayet Davrout
RESPONSABLE CHAIRE LEADERSHIP
DEVELOPMENT

DÉVELOPPEMENT MANAGÉRIAL, MANAGER
RÉFLEXIF, **LÉGITIMITÉ, DIALOGUE, SELF
LEADERSHIP, LEARNING TEAM™**, MODÈLES
INTERNES D'AUTORITÉ, **AUTORITÉ
MANAGÉRIALE**, PARCOURS, **FOLLOWERSHIP**,
INSPIRATIONS POUR LE LEADERSHIP,
PÉDAGOGIE INDUCTIVE, ENTRETIENS
LEADERSHIP, CONFIANCE, SERVANT LEADERSHIP,
LEARNING JOURNAL, SYSTÈME, FACILITATION,
ARBITRAGE ET MANAGEMENT.

**POUR DÉVELOPPER
UN LEADERSHIP AUTHENTIQUE**

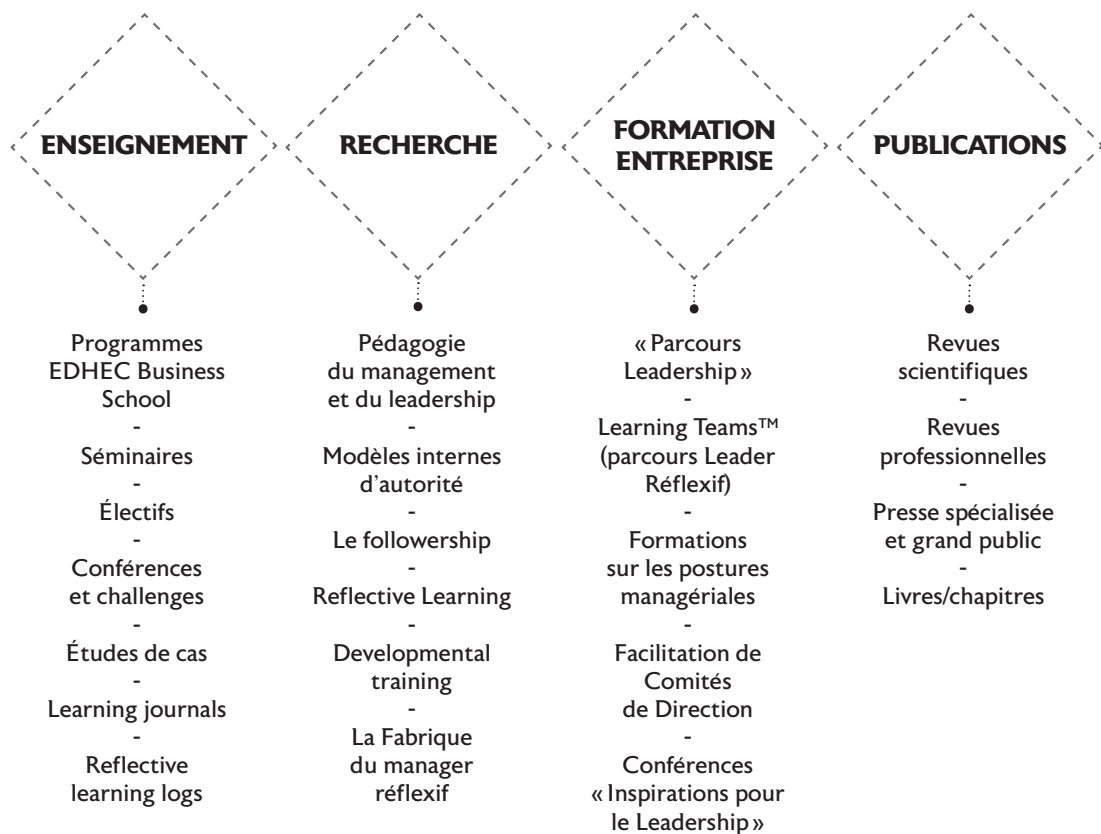
QU'EST-CE QUE LA CHAIRE LEADERSHIP DEVELOPMENT ?

◆ NOTRE MISSION :

L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE AU SERVICE DU LEADERSHIP

Depuis 15 ans, nous concevons des **enseignements** et des **dispositifs de développement** du **leadership** pour les managers et futurs managers, avec le soutien et la collaboration des entreprises.

◆ QUE FAISONS-NOUS ?



LES EXPERTISES DE **LA CHAIRE** **LEADERSHIP DEVELOPMENT**

◆ **DES PARCOURS SUR MESURE**

1 mois, 6 mois, 9 mois : nous accompagnons nos clients pour créer des dispositifs adaptés aux besoins les plus proches de leurs collaborateurs.

◆ **DES PARCOURS CONNECTÉS**

Dans le cadre de la mise en place de ces parcours, nous proposons de fédérer le groupe et de renforcer l'apprentissage en intelligence collective grâce à un outil online (disponible également sur smartphone).

Objectifs des parcours connectés :

- Se préparer aux journées en présentiel. Sur le format des pédagogies inversées, le participant prépare un travail qui sera investi en temps collectif.
- S'entraîner en participant à des exercices online.
- Se challenger, en profitant de l'outil pour faire part au groupe de ses mises en œuvres concrètes en situation professionnelle.
- Co-construire son savoir : les contenus sont alimentés tant par la chaire (mise à disposition d'une bibliothèque multimédia) que par les participants eux-mêmes
- Dialoguer avec un ou des participants pour renforcer la coopération

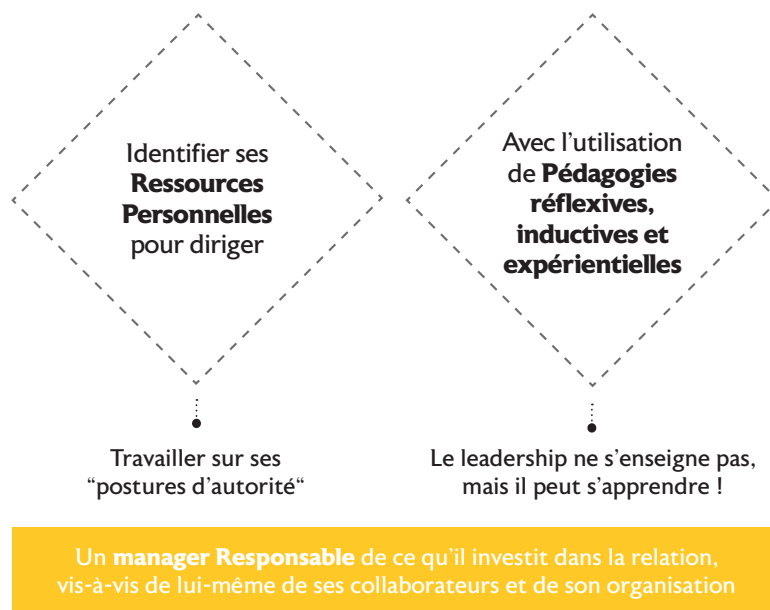
◆ **UN CADRE PROPICE**

Les journées sont organisées sur le Campus de l'EDHEC, dans des salles adaptées à notre pédagogie expérientielle.

Rendez-vous au vert pour profiter de toute l'infrastructure d'un campus international avec hôtel, salles de sports, piscine, sauna, parc, bibliothèque.



◆ SUR QUOI TRAVAILLONS-NOUS ?



◆ COMMENT TRAVAILLONS-NOUS ?

- Nous concevons des dispositifs sur mesure, adaptés aux besoins de nos clients : une journée, un parcours (1 mois, 3 mois, 9mois).
- Nous travaillons en anglais et en français.

◆ AVEC QUI TRAVAILLONS-NOUS ?

- Les modules que vous découvrez dans cette plaquette sont des productions originales de la Chaire Leadership Development de l'EDHEC.
- Les formations sont animées soit par l'équipe permanente de la Chaire, soit par des professionnels associés à notre innovation pédagogique.
- Nous co-construisons également des modules avec nos clients et partenaires.

COMPOSEZ **VOTRE PARCOURS**

◆ FAITES VOTRE CHOIX PARMIS UNE GAMME DE MODULES ORIGINALS À L'UNITÉ OU À LA CARTE.

| | | | | | |
|----------|---|--------------------------|------------------------------------|-----------|--|
| 1 | PARCOURS LEADER RÉFLEXIF P.10 | Pédagogie Learning Team™ | 30h00 en 6 séances de 5h00 | | |
| 2 | SELF LEADERSHIP P.11 | | 1h30, ½ journée ou 3 jours | 7 | LEADERSHIP ET SYSTÈMES P.16 1 à 2 journée(s) |
| 3 | ARBITRAGE & MANAGEMENT P.12 | | 1 journée | 8 | LEADERSHIP PAR LA BIENVUEILLANCE P.17 1 à 2 journée(s) |
| 4 | RESSOURCES NON VERBALES DU LEADERSHIP P.13 | | 1 à 2 journée(s) | 9 | FACILITATION D'ÉQUIPE ET DE COMITÉ DE DIRECTION P.18 1 à 6 journée(s) |
| 5 | EN QUOI SUIS-JE UN MODÈLE D'AUTORITÉ ? P.14 | | Conférence 1h30 ou 1 journée | 10 | SÉMINAIRES THÉMATIQUES P.20 2h00, 4h00 à 1 journée |
| 6 | LE LEADER EN POSTURE COACH P.15 | | 1 à 4 journée(s) | 11 | LEADERSHIP JUDGEMENT INDICATOR P.21 3 heures en individuel & à distance |
| | | | | 12 | LEADERSHIP ET MENTORAT P.22 3 heures en individuel & à distance |

1

PARCOURS LEADER RÉFLEXIF

Pédagogie Learning Team™

30h00 en 6 séances de 5h00 | jusqu'à 12 personnes

EXPÉRIMENTER EN COLLECTIF L'INTELLIGENCE RELATIONNELLE ET EMOTIONNELLE, POUR TRAITER DE PROBLÉMATIQUES DE LEADERSHIP SPECIFIQUES.

Fondée sur une approche inductive de la pédagogie du management, cette formation est un espace privilégié où s'élabore dans la durée, un savoir collectif à partir des expériences (managériales ou fonctionnelles) individuelles.

Dans l'ADN de cette pédagogie du leadership élaborée par le Chaire depuis 15 ans :

- se constituer en **ressources d'apprentissage** les uns pour les autres
- **partager** en toute confiance et confidentialité des situations professionnelles concrètes, de moments critiques, de réflexions personnelles autour de ces expériences ainsi que la **formulation d'une problématique** managériale spécifique
- s'enrichir d'**apports** théoriques ou d'outils liés à l'exercice de son **leadership et de la réflexivité en management**
- ré-identifier ses **fondations personnelles de leader**
- **passer** régulièrement **par l'écrit** à travers l'utilisation d'un **Learning Journal** pour prendre de la distance et identifier avec plus de conscience les situations qui paraissent bloquées ou complexes de prime abord.
- apprendre à **faire des demandes** précises au sein du groupe et à apporter aide et éclairages d'expériences pour les autres, à travers une pratique du **dialogue**

Pour une **douzaine de professionnels de même niveau** mais pouvant exercer des métiers et fonctions totalement différents.

Animé par un **« Learning Manager »**, **habilité et supervisé** par la Chaire Leadership Development, qui garantit l'efficacité et l'éthique de la démarche.

Ce module fait l'objet d'un programme de recherche qui fait apparaître des apprentissages en profondeur et durables chez les individus qui le suivent.



2

SELF LEADERSHIP

Développer son moteur de recherche personnel

1h30, 1/2 journée ou 3 jours | de 10 à 500 personnes

“ SI JE DISPOSAIS D’UNE HEURE POUR RÉSOUDRE UN PROBLÈME ET QUE MA VIE EN DÉPEND, JE CONSACRERAI LES 55 PREMIÈRES MINUTES À DÉFINIR LA QUESTION APPROPRIÉE À POSER, CAR UNE FOIS CELA FAIT, JE POURRAIS RÉSOUDRE LE PROBLÈME EN MOINS DE CINQ MINUTES. “ A. EINSTEIN

◆ POUR QUOI ?

Cultiver mon agilité de responsable en me concentrant sur **mon rôle et ma place** grâce à ma capacité à identifier et formuler ce à quoi je dois consacrer de l’énergie. **Identifier mes ressources pour exercer mon autorité propre.**

◆ COMMENT ?

M’approprier une **démarche de questionnement** rigoureuse et tout à fait spécifique pour identifier la question sur laquelle j’ai le plus besoin d’avancer en tant que responsable.

Cette formation très interactive et expérientielle fait « goûter » et apprendre aux responsables la puissance d’une démarche de questionnement extrêmement exigeante qui les conduit à explorer plusieurs versions d’une question jusqu’à la version définitive, qui contient en elle-même la « solution » = comment ils doivent s’y prendre pour traiter de **leur** question.

A travers cet exercice les apprenants **réexaminent leurs présupposés/croyances** sur leur situation et sur eux-mêmes, pour découvrir que certaines dimensions les empêchent d’agir. C’est ce travail qui est au fondement du « **self leadership*** ». Cette **compétence réflexive** est au cœur des ressources à développer pour des personnes ayant à exercer leur influence de manière descendante (managers) ou horizontale (experts, fonctionnels).

Un voyage ressourçant pour la légitimité du manager ou responsable d’aujourd’hui.

→ **La capacité à se saisir de la « bonne question »** est également au cœur du dispositif Learning Team™ développé par la Chaire Leadership de l’EDHEC, qui offre aux managers un temps réflexif en groupes de pairs, pour développer leur leadership à partir de situations managériales qui leur sont propres. 15 ans de pratique de ce dispositif nous ont amenées à la formalisation empirique d’une méthodologie réflexive qui place au cœur la formulation d’une question. La chaire a produit plusieurs articles de recherche sur le sujet.

Une invitation à honorer plus que jamais la réalité du travail managérial

*établir la libre direction de soi-même



3

ARBITRAGE ET MANAGEMENT

La posture de l'arbitre, source d'inspiration pour le leader

1 journée | de 6 à 25 personnes

LA POSTURE DE L'ARBITRE, SOURCE D'INSPIRATION POUR LE MANAGER.

Arbitrer deux équipes de footballeurs pendant 90 minutes dans un stade de 80 000 personnes et manager une équipe au jour le jour, **est-ce si différent ?**



- À partir d'un contexte apparemment décalé, plusieurs ingrédients essentiels du management sont partagés : **prendre, assumer et soutenir ses décisions dans un contexte de grande responsabilité.**

- S'inspirer de l'arbitre pour incarner son leadership : **L'arbitre, un leadership qui s'efface au profit du jeu**

- Travailler **l'agilité de la posture** : tantôt expert, tantôt facilitateur

- S'appropriier un terrain de jeu et y (re)définir son action

- Réinvestir la préparation de l'action et de la décision (seul et avec l'équipe)

- “ **Refaire le match** “ des actions précédentes

- Faire confiance à ce que je ne vois pas

- Redécouvrir **l'impact** du **non verbal** : que dit mon corps de ma posture ?



- Journée expérientielle avec de nombreux exercices individuels et collectifs.

- Module de formation co-animé avec un sportif de haut niveau ; Stéphane Lannoy, arbitre international de football, sous condition de sa disponibilité.



4

LES RESSOURCES NON VERBALES DU LEADERSHIP

Posture corporelle et autorité

1 à 2 journées | de 1 à 25 personnes

“ CE QUE VOUS ÊTES PARLE SI FORT QUE JE N’ENTENDS
PAS CE QUE VOUS DITES...” EMERSON

Identifier et conquérir des ressources pour **développer sa puissance relationnelle** par une approche décalée qui fait appel au jeu, au théâtre, au travail sur le corps et la voix.

Le module « Postures et autorité » s’organise sur deux axes :

- **L’expérimentation**, par l’implication dans les différents exercices proposés.
- **La réflexivité**, par le retour sur soi partagé en grand groupe.

Cette **double approche** permet l’inscription dans le corps et dans l’esprit des prises de conscience réalisées. Ce sont des traces mémorielles à partir desquelles le participant va continuer d’avancer bien au-delà de la formation.

À l’issue du module « **Postures et autorité** », les participants seront capables de communiquer à partir de « leur propre outil » (la voix, le souffle, la gestuelle, ...), capables de s’affirmer, d’écouter et de motiver, grâce à des relations plus franches et écologiques.

Une formation qui clôture avec force un cursus en **leadership development**.



5

EN QUOI SUIS-JE UN MODÈLE D'AUTORITÉ ?

Du Followership au Leadership

Conférence 1h30 ou 1 journée | de 10 à 500 personnes

L'EXERCICE DU LEADERSHIP DÉPEND DE NOS REPRÉSENTATIONS PROFONDES PAR RAPPORT À L'AUTORITÉ

D'où nous viennent nos réactions face à l'autorité ? Parce que nous n'avons pas attendu d'être en entreprise pour vivre des relations d'autorité, nous avons des croyances profondes quant à la nature du lien qui s'y joue. Ce module invite à revisiter ces représentations pour **travailler sur notre ancrage de manager / dirigeant / expert.**



- Identifier mes **croyances** et **attentes personnelles** concernant l'autorité
- En repérer les **impacts** sur ma manière de manager
- Pouvoir les **partager** avec d'autres managers de manière **collaborative**
- Me fixer un plan de développement pour gagner en **puissance** et **légitimité managériale**



Utilisation alternée de tests, questionnaires, moments introspectifs, apports théoriques, recherche d'incidents critiques managériaux et temps de partage.

Pour ne plus confondre autorité et autoritarisme et réinvestir son pouvoir personnel.

* Animation : Sylvie DEFFAYET DAVROUT,
auteur de « Les Clés de l'Autorité » Eyrolles (2010).



6

LE LEADER EN POSTURE COACH

Du Followership au Leadership

Conférence 1h30 ou 1 journée | de 10 à 500 personnes

PERCEVOIR **LA DIFFÉRENCE ENTRE POSTURE COACH ET AUTRES POSTURES** (MANAGER, CONFIDENT, CONSEILLER ...) ET DÉVELOPPER 3 COMPÉTENCES :



- Créer un climat de confiance et de respect propice : « créer la relation » (compétence 3 et 4 du référentiel de l'ICF*)
- Ecouter activement (compétence 5 ICF)
- Pratiquer le questionnement puissant pour une approche maïeutique des problématiques de ses interlocuteurs (compétence 6 ICF)

Des compétences clés pour un leadership humaniste et inspirant.

**International Coach Federation*



7

LEADERSHIP ET SYSTÈMES

**Appréhender l'influence des systèmes organisationnels sur le leader
et identifier ses marges de manœuvre**

1 à 2 journées | de 10 à 25 personnes

◆ POUR QUOI ?

Développer mon propre point de vue sur la manière dont doit être managée une organisation

◆ COMMENT ?

- M'approprier une démarche de **Développement Organisationnel**
- Clarifier les enjeux du management d'une **organisation complexe**
- Identifier les dimensions du **Design Organisationnel** qui permettent d'améliorer la performance
- Saisir les leviers de l'**agilité organisationnelle** qui sont de mon ressort en tant que leader

Pédagogie principalement expérientielle, avec des apports sur les notions-clés

Alternance de mises en situations collectives, échanges et réflexions personnelles.



Trop peu souvent proposée dans les parcours en Leadership Development, le cadre de référence du Développement Organisationnel permet de faire des liens entre stratégie, leadership et management du changement. Penser l'organisation de son département ou de son entreprise pour pouvoir la faire évoluer de manière souple et durable, telle est la vocation de ce module.



8

LEADERSHIP PAR LA BIENVEILLANCE

Eveiller les forces de la coopération et créer des dream-teams

1 à 2 journées | de 6 à 25 personnes

ÉVEILLER LES FORCES DE LA COOPÉRATION ET CRÉER DES DREAM-TEAMS

Cette journée répond aux dirigeants désireux d'amarrer leur leadership à la bienveillance et prêts à être innovants. La bienveillance, jusqu'où ? Comment la faire rimer avec performance ?

Que faire quand les planètes ne s'alignent pas ?

Composée d'apports structurants issus de la recherche sur la coopération (Université du Michigan), illustrée de récits concrets, d'outils de terrain et de mise en pratique, cette journée offre des guides solides pour le long cours et aide les dirigeants à dégager des pistes concrètes ajustées à leurs préoccupations immédiates.



LA BIG PICTURE

• **Initier son propre écosystème coopérant, l'entretenir, l'élargir :**

- Le cap stratégique, à la croisée de bienveillance réciproque, clarté et liberté d'innover.
- La carte de la relation, les mouvements
- Illustrations : récits, échanges, cas des participants.



ZOOMS PRATIQUES

• **Coopérer et obtenir la coopération dans les tête-à-tête de management :**

- Six facettes de la personnalité
- Mise en situation d'un cas concret
- Étude des cas des participants

• **Coopérer avec un collectif et susciter sa coopération en créant des dream-teams.**

- Besoin d'un collectif. Comment y répondre ?
- Cas concrets
- Etude des cas des participants

* Animation : Juliette TOURNAND,
« La Stratégie de la Bienveillance »
InterEditions.



9

FACILITATION D'ÉQUIPE ET DE COMITE DE DIRECTION

De la vision au *travailler ensemble* :
augmenter la puissance interne et externe du collectif

1 à 6 journées | de 4 à 15 participants

CONSTRUIRE ENSEMBLE LA VISION DE “NOTRE“ COLLECTIF : EN PARTANT DE L'IDÉAL POUR ALLER VERS SA TRANSFORMATION EN ACTES CONCRETS ET TANGIBLES. UTILISATION D'UNE MÉTHODE CRÉATIVE POUR ALLER AU-DELÀ DE CE QUI EXISTE DÉJÀ, POUR OSER RENDRE POSSIBLE CE QUI PARAÎT HORS D'ATTEINTE.

Puis décider de notre **Contrat Collaboratif** : comment souhaitons-nous travailler ensemble pour réaliser notre Vision ? Dans ses déclinaisons pratiques et personnelles.

Possibilité de renforcer avec des temps de découverte et d'approfondissement le mode de fonctionnement de l'équipe :

LEADERSHIP INDIVIDUEL ET LEADERSHIP COLLECTIF (5H)

- Identifier son style et comment il « percute » avec les autres **styles présents dans le collectif**
- (Re)découverte du **Leadership Situationnel**, approche enrichie par des sous-styles de leadership sous forme d'une pédagogie expérientielle : trouver son mode « préféré », s'essayer aux autres modes, partager autour de ses représentations et revoir ses croyances pour s'autoriser à faire différemment.
- Mettre à jour des sources de tension potentielles entre les styles au sein de l'équipe
- Respecter et comprendre la valeur de chacun des styles.
- Quel impact sur le style de gouvernance ?



LE TYPE PSYCHOLOGIQUE DE NOTRE COLLECTIF (5H)

Les Types Psychologiques sont utiles pour :

1. Repérer avec quelles PRÉFÉRENCES naturelles on perçoit le monde et les situations
2. Identifier son mode de communication propre et en déduire les impacts sur l'interlocuteur
3. **Cartographier la variété des profils présents dans le groupe pour mieux profiter des ressources de chacun**
4. Identifier les forces et les points de vigilance pour le bon fonctionnement de l'équipe et envisager des pistes d'action autour de l'efficacité collective.

Comment, à travers l'approche des Types Psychologiques, mieux travailler en diversité et complémentarité

SÉANCES DE FACILITATION :

L'utilisation des **Constellations systémiques** et des Constellations d'entreprise : un travail sur les micro et les macro systèmes. La pratique de la constellation permet d'élargir le cadre de travail et d'examiner les interactions entre les différents acteurs d'une équipe (interne et externe) et/ou de l'entreprise et de **découvrir les nœuds** de la problématique dans le système. Elle permet d'**élargir la conscience**, d'agir sur le système, de redonner à chacun sa **juste place** et de contacter les ressources nécessaires, individuelles et collectives.



10

SÉMINAIRES THÉMATIQUES

Découvrir ou se rafraîchir les idées sur un sujet ciblé, lié au leadership.

Format atelier afterwork | 2h00, 4h00 à 1 journée | de 6 à 25 personnes

Besoin d'un éclairage sur un ou des aspects du leadership ? Envie de **prendre du recul** et de venir mettre des mots, des théories, sur votre expérience professionnelle, votre expérience de l'entreprise ? Ces séminaires thématiques ont pour objectif de vous alimenter sur un sujet « à la carte ». Retournez à l'école, le temps de cet atelier qui allie **apports académiques et expérimentations**.



Exemples de sujets :

- Soirées réflexives
- Leadership situationnel
- Leadership toxique
- Se connecter à son moteur de recherche
- Légitimité managériale
- Management de l'inclusion et de la diversité
- Du followership au leadership
- Master class en leadership avec des étudiants de l'EDHEC



11

LEADERSHIP JUDGEMENT INDICATOR

Comment choisir un style de leadership plutôt qu'un autre,
en fonction des situations

3h00 | En individuel et à distance

COMMENT CHOISIR UN STYLE DE LEADERSHIP PLUTÔT QU'UN AUTRE, EN FONCTION DES SITUATIONS ?

Le LJI évalue le degré avec lequel le manager peut aller au-delà de son style préféré **pour choisir la décision la plus appropriée** selon la spécificité de chaque situation.

Détermination d'un axe de travail ou d'un questionnement concernant
sa pratique managériale

Passage du **test LJI** (Hogrefe), en ligne

Débriefing du test :

- Découvrir la pertinence d'utiliser **un style de leadership plutôt qu'un autre** en fonction des situations.
- Découvrir les **styles de leadership que l'on ne s'autorise pas à utiliser** mais qui sont néanmoins pertinents.
- S'ouvrir à **de nouvelles façons de faire**, en particulier en réponse à son axe de progrès préalablement défini.



12

LEADERSHIP ET MENTORAT

Comment transmettre mon savoir ? Quel mentor suis-je ?

Passation du test online et débriefing téléphonique | 3h00 | En individuel et à distance

COMMENT TRANSMETTRE MON SAVOIR ? QUEL MENTOR SUIS-JE ?

Être manager ou dirigeant, **c'est aussi transmettre son expertise, son style, sa vision**. Le test Mentorat propose de comprendre les mécanismes de l'apprentissage et de la transmission qui sont propres à chacun, pour adapter au mieux ses relations de collaboration avec les autres.



- Avoir un débriefing téléphonique sur les résultats de son test
- Identifier les points forts et axes de progrès de son **profil de Mentor**
- Mesurer l'impact de son **profil de Mentor**
- Échanger sur les expériences de transmission de connaissances vécues par le **Mentor**
- Obtenir des préconisations opérationnelles afin d'optimiser son **rôle de Mentor**



SOUTENEZ LA RÉFÉRENCE EN PEDAGOGIE DU LEADERSHIP DEVELOPMENT

En collaboration étroite avec nos entreprises partenaires, nous concevons des dispositifs innovants d'apprentissage et de développement du leadership pour les managers, futurs managers et pour la communauté des étudiants EDHEC.

NOURRISSEZ L'INTERACTION ECOLE-ENTREPRISE SUR LA QUESTION DU LEADERSHIP

« Make an Impact » auprès de vos équipes et dirigeants

- Profitez de l'expertise et de l'innovation pédagogique de la Chaire
 - Changez vos représentations sur le monde, vos croyances, vos postures grâce à nos produits et méthodologies uniques au monde.
 - Accompagnement de votre entreprise sur sa stratégie de développement du Leadership : intégration de la Chaire Leadership Development dans les comités de pilotage au niveau corporate.

Mise en œuvre d'un plan d'action annuel

- Programmes de recherche-action en lien avec les derniers travaux de recherche
 - Co-animation de cours et séminaires avec des Professeurs de l'EDHEC, interventions de dirigeants.
 - À travers nos dispositifs uniques (Parcours Leadership, Parcours Leader Réflexif, ...) préparez vos équipes aux postures managériales et facilitez vos Comités de Direction : formations originales issues des derniers travaux de recherche, formations sur mesure à tarifs préférentiels, formations en Leadership Agility.

Soutenez les Etudiants de l'EDHEC et renforcez votre marque employeur

- Contribuez aux programmes du Groupe EDHEC : 18 cours/électifs gérés par la Chaire, conférences annuelles « Inspirations pour le leadership », co-écriture de cas pédagogiques.
- Sponsorisez des projets étudiants autour de l'innovation managériale, donnez de la visibilité au partenariat via l'édition d'outils pédagogiques accompagnant les étudiants tout au long de leur cursus (Learning Journals).

EN PARTENARIAT AVEC



L'ÉQUIPE PERMANENTE DE LA CHAIRE LEADERSHIP DEVELOPMENT



Sylvie DEFFAYET DAVROUT
sylvie.deffayet@edhec.edu
+33 (0)3 20 15 45 60



Louise HENNINOT
louise.henninot@edhec.edu
+33 (0)3 20 15 45 03



Stéphanie DHULU
stephanie.dhulu@edhec.edu
+33 (0)3 20 15 44 14

DANS LE TOP 20 DES BUSINESS SCHOOLS MONDIALES

8 600
étudiants

121,5 M€
de budget consolidé

1/3
du budget de l'EDHEC provient des entreprises

14^{ème}
Business School Européenne
(Financial Times 2018)

184
professeurs permanents

40 %
des diplômés Master EDHEC décrochent
leur premier emploi à l'international

+ de **42 000**
alumni présents dans plus de 120 pays

LILLE
24, avenue Gustave-Delory
CS 50411
59057 Roubaix Cedex 1 – France
Tél. : +33 (0)3 20 15 45 00

NICE
393, Promenade des Anglais
BP 3116
06202 Nice Cedex 3 – France
Tél. : +33 (0)4 93 18 99 66

PARIS
16-18, rue du 4-Septembre
75002 Paris – France
Tél. : +33 (0)1 53 32 76 30

LONDRES
10 Fleet Place, Ludgate
London EC4M 7RB – England
Tél. : +44 (0)207 871 67 40

SINGAPOUR
1 George Street
#07-02 Singapore 049145
Tél. : +65 (0)6438 0030

www.edhec.com

