

Nouveaux Leaders pour un Nouveau Monde

PROGRAMME DE FORMATION WIF-CENTRALESUPELEC EXED

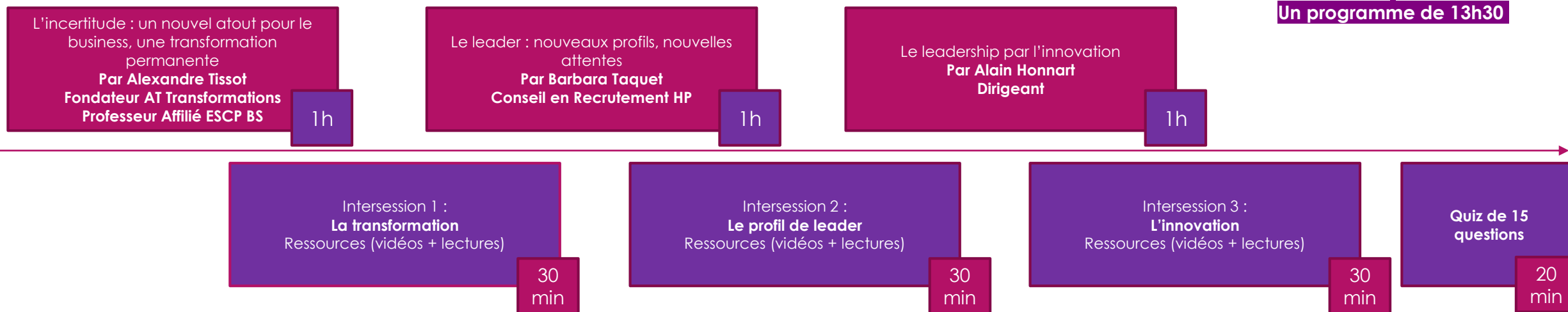
Contexte

- ▶ Dans un monde traversé par des crises successives économiques, écologiques, sanitaires, gouvernance... le profil du leader évolue en profondeur.
- ▶ Au travers d'un parcours rythmé sur quelques semaines, découvrez d'autres angles de vue pour développer votre propre leadership.
- ▶ Vous rencontrerez professeurs et professionnels pour développer les objectifs professionnels suivants :
 - ▶ Acquérir un regard « mis à jour » sur la question du leadership dans notre contemporanéité
 - ▶ Connaître des outils rénovés et innovants sur la question du leadership dans les entreprises
 - ▶ Être force de proposition au sein de vos organisations pour faire évoluer le leadership de vos entités de travail

Le parcours de formation – 1/3

Session : cours en visio-conférence synchrone

9h de cours
4h30 d'intersessions
Un programme de 13h30



Intersession : travail asynchrone

Le parcours de formation – 2/3

Session : cours en visio-conférence synchrone

9h de cours
4h30 d'intersessions
Un programme de 13h30

Etude de cas
Par Julie Le Cardinal, Professeur
CentraleSupélec
Et Alexandre Tissot,
Professeur ESCP
Business School

2h

Leadership et Harmonie
Par David Macheaud

1h

Intersession 4 :
La diversité des équipes
Ressources (vidéos + lectures)

30
min

Intersession 5 :
La collaboration
Ressources (vidéos + lectures)

30
min

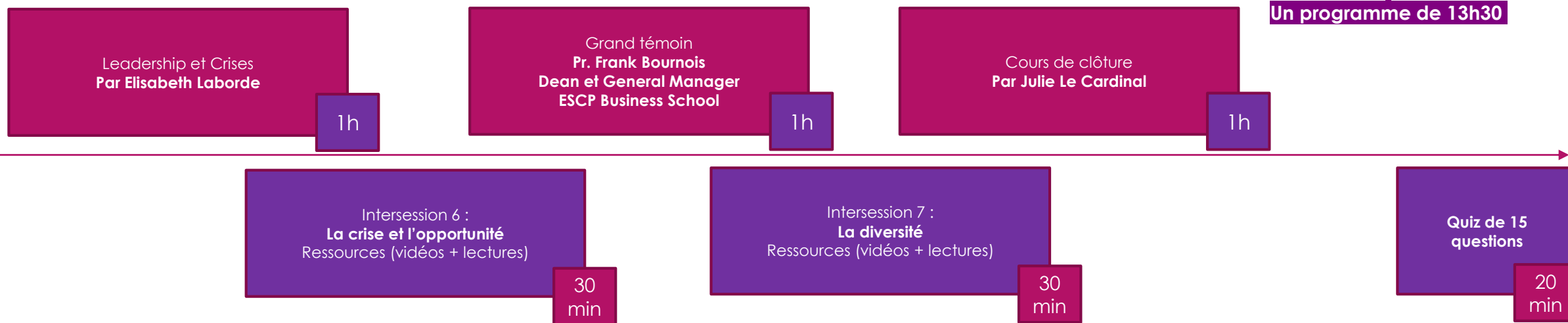
Quiz de 10
questions

20
min

Intersession : travail asynchrone

Le parcours de formation – 3/3

Session : cours en visio-conférence synchrone



Intersession : travail asynchrone

Planning et logistique

- ▶ La formation aura lieu du 29 mars au 15 avril 2021
- ▶ Les cours commenceront à 17h heure de Paris
- ▶ Plateforme utilisée : Teams
- ▶ Nécessité pour chaque participant de s'inscrire (un login et un mot de passe seront attribués à chacun)
- ▶ Contact : s.guilbert@women-initiative-foundation.com

Planning des interventions

Programme WIF CS NLNM - Planning des interventions								
	29 mars	30 mars	1 avril	6 avril	8 avril	12 avril	13 avril	15 avril
Alexandre TISSOT	Validé							
Barbara TAQUET		Validé						
Alain HONNART			Validé					
Julie et Alex (Etude de cas 2h)				Validé				
David MACHENAUD					Validé			
Elisabeth LABORDE						Validé		
Frank BOURNOIS							Validé	
Julie LE CARDINAL								Validé

L'incertitude et transformation



L'incertitude est réapparue comme un invariant de tout système vivant, rappelant que rien n'est prévisible réellement.

L'entreprise s'en voit profondément affectée de part sa récente culture du « tout prévisionnel ». Elle revient aux fondements d'une approche d'entreprise et d'entrepreneur, c'est-à-dire qu'elle se doit d'accepter en profondeur les risques encourus.

Au travers d'une intervention de 1 heure, vous découvrirez comment :

- ▶ La transformation permanente est une priorité absolue dans les organisations
- ▶ Les compétences nécessaires à cette transformation sont déjà disponibles au sein de l'entreprise
- ▶ L'incertitude nécessite une diversité accrue de points de vue, de compétences, de modes de fonctionnement dans les systèmes pour pouvoir être performant.

La croyance de l'alignement efficace s'estompe au profit d'un mouvement perpétuel de divergence-convergence.

Alexandre TISSOT

Architecte et Superviseur des Transformations
Fondateur AT Transformations
Professeur Affilié ESCP Business School

Docteur-Ingénieur de l'Ecole Centrale Paris (2000-2005), Superviseur et Psychanalyste

Passionné par les sujets de connaissance et de systémique, Alexandre commence sa carrière dans l'industrie chez Vallourec puis Air Liquide, pilotant des projets de transformation industrielle.

Il rejoint ensuite le conseil en ressources humaines et devient consultant senior puis directeur de l'innovation chez BPI Group. Il travaille sur des projets internationaux de transformation et plus particulièrement sur l'impact humain.

Après une expérience de coach indépendant, il rejoint en tant qu'associé Netexplo Observatory, en charge des programmes de formation puis de l'expertise autour du futur de l'entreprise à l'ère digitale. Il conduit avec Pr. Frank Bournois, l'étude Talent, sur le futur des talents et de la culture d'entreprise en 2018 et en 2019.

Il se forme en parallèle à la psychanalyse.

En 2018, il fonde AT Transformations, cabinet de conseil, coaching et formation autour des transformations des entreprises. Il développe son approche des transformations au travers du concept d'Ambidextre Transformateur®.

Il a enseigné 20 ans à CentraleSupélec et est actuellement Professeur Affilié à ESCP Business School. Il est aussi auteur et conférencier et participe à de nombreux programmes de leadership.

Le leader : nouveaux profils, nouvelles attentes



Bousculée par la crise du Covid et ses répercussions sur l'équilibre le travail /télétravail, la tendance déjà observée sur les profils recherchés s'est accélérée pour s'ancrer dans le constat suivant : alors que le leadership s'entendait du haut vers le bas, dans une réelle verticalité, avec le manager en posture de «sachant», les compétences-clés du leader d'aujourd'hui reposent avant tout sur sa capacité à « embarquer » une équipe, à travailler en transversalité, tout en faisant preuve d'une réelle tolérance et bienveillance afin de maintenir un fort niveau de motivation.

Concrètement, en tant que Chasseur, j'observe que :

1. Le savoir-être fait son grand retour : les nouveaux profils recherchés se distinguent par leur personnalité, au delà de leur compétence et expérience. L'expression du projet professionnel, des qualités humaines et compétences comportementales sont désormais privilégiées par les recruteurs.
2. La capacité à se mouvoir dans des environnements complexes et incertains devient primordiale : les attentes managériales aujourd'hui s'articulent autour des profils capables de motiver les équipes, de les fédérer autour d'un objectif commun. Capacité à s'adapter, à mobiliser l'intelligence collective, à générer de la confiance, à accepter le fait de ne pas tout maîtriser.
3. Dans ce contexte chamboulé, tous les types de leaders sont pertinents et la diversité a une vraie carte à jouer.

Barbara TAQUET

Conseil en recrutement par approche directe,
Connaissance opérationnelle du monde de l'entreprise,
plus spécifiquement des métiers financiers

EXPERIENCE DE LA CHASSE DE TETES : 10 ANS

Accompagnement sur mesure des entreprises sur :

- l'ensemble des recrutements
- l'animation de formations collectives ou individuelles aux techniques de recrutement
- la réflexion conjointe sur les organigrammes et la gestion des carrières

EXPERIENCE OPERATIONNELLE DES METIERS DE LA FINANCE :15 ANS

- 2007/2009 COTY SAS, Groupe américain, production et distribution de parfums et cosmétique Adjointe du directeur financier et responsable fiscal
- 2001/2006 L.V.M.H, holding du groupe, Luxe Auditeur interne puis contrôleur financier
- 1998/2001 GOLDMAN SACHS - Archon Group France Asset Management Contrôleur de gestion
- 1995-1998 SOCIEC Cabinet d'audit et d'expertise comptable, 10 collaborateurs Missions d'audit financier et de commissariat aux comptes.

DIPLÔMES

1995 DCG (ex DESCF)

1993 MAITRISE DE SCIENCES DE GESTION, Université de Paris I-Sorbonne,

En parallèle des nombreux projets professionnels qui me portent, je suis passionnée de photos et je débute l'apprentissage du Piano

Leadership et Innovation



Il y a de nombreux types de leadership (6 dit-on), mais il est rare d'associer Leadership et Innovation. Avouons d'ailleurs que les chiffres français confirment cette tendance : 5% de nos dirigeants sont des PhD. C'est beaucoup plus en Allemagne. La recherche est très peu valorisée dans notre pays (a fortiori la recherche en entreprise). Mais la recherche ce n'est pas l'innovation, c'est même le contraire : la recherche est le processus qui transforme de l'argent en idées alors que l'innovation est le processus qui transforme les idées en argent ! Alors on se dit qu'une attitude pro-innovation peut être un atout de leadership.

Qu'est ce qui caractérise un innovateur :

- ▶ Penser « en dehors de la boîte »
- ▶ Ecouter et observer, savoir copier
- ▶ Faire germer des attitudes et des idées chez ses collaborateurs
- ▶ Mettre en œuvre de façon originale.
- ▶ Gérer la diversité

Nous allons illustrer tout cela par des exemples et montrer que l'innovateur fait partie des leaders dont on a besoin dans un monde évolutif.

Alain HONNART

Ingénieur of l'Ecole Centrale des Arts et Manufactures (66)
Master of Science - Harvard University (67)
Executive-MBA HEC (76)

Responsabilités actuelles:

Metalvalue Ltd (UK) Managing Director, société impliquée dans la métallurgie des poudres
MVL Services SAS (Société de service française), *President*

Carrière:

Après un début en recherche, 38 ans de carrière industrielle chez Vallourec, dont 22 comme membre du Comité exécutif, en charge de la politique industrielle (méthodes industrielles, R&D, Qualité, Achats, Environnement, etc...) et CEO des sociétés high tech du Groupe (aéronautique, nucléaire, titane, inox, etc..).
Longue expérience de développement international, redressement de sociétés, joint-ventures, etc..
Après la retraite, conseiller stratégique d'un fond américain et d'un family-office italien, avec présidence ou participation aux conseils de sociétés aux USA et en Europe..
Lancement il y a 6 ans par Metalvalue Ltd d'un gros projet pour révolutionner la Métallurgie par les poudres.

Ce projet se déploie actuellement à travers un réseau de sociétés.

Livres, Distinctions et Nominations:

Traduction en français de "Introduction to Solid State Physics" du Pr.Kittel (1969 and 1972)
European ASM Awards pour les réalisations dans la métallurgie des poudres 1989.
Fellow of ASM (American Society for Materials) depuis 1999.
Elu en 2005 membre à vie de l'Académie Royale des Sciences de l'Ingénieur de Suède
Lauréat en 2016 du prix Felix de l'innovation décerné par les alumni de CentraleSupélec.

Activités extra-professionnelles:

Ski, plongée, marathon, voile, voyages, opéra, musique, lecture,
Membre du "Cercle de l'Union Interalliée" Paris, Administrateur du "Cercle Saint Louis" (Royaumont)

Leadership et Harmonie



Nous avons tous et toutes déjà rencontré un moment personnel d'harmonie avec ce qui nous entoure. Ce moment où le temps s'arrête, où notre présence à ce qui nous entoure s'intensifie, où l'effort laisse place à la fluidité. Fugace, imprévisible en apparence, c'est l'état auquel nous aspirons sur le plan individuel.

L'entreprise vit également ces moments d'harmonie. Ces moments où les fausses notes s'effacent pour laisser place à l'agilité, la créativité, et l'impact des équipes.

Qu'est-ce qui génère cet état ? Peut-on le retrouver plus fréquemment ? Quelles en sont les manifestations ? Quels impacts sur la performance ?

La thèse de David MACHENAUD, expert en transformations industrielles et co-fondateur d'OPEO est que l'harmonie peut aussi se provoquer à un niveau organisationnel et collectif. Comment ? C'est l'objet de ce talk durant lequel il évoquera également le rôle du ou de la leader pour susciter l'harmonie.

David MACHENAUD

Ingénieur Ecole Centrale Paris (2004)
Co-fondateur et Associé d'OPEO, cabinet de conseil au service d'une industrie compétitive, durable, humaine et résiliente

Parcours

Depuis 2012 : Co-fondateur et directeur associé d'[OPEO](#), En 2018 : OPEO co-fonde [OSS Ventures](#), premier start-up studio dédié à l'industrie
2008-2012 ; spécialiste en transformation opérationnelle, McKinsey&Co.
2004-2008 : Responsable production et Supply-Chain chez Cauquil SAS, PME aéronautique

Engagements

Contributions à la revitalisation des écosystèmes industriels en France :

- programmes régionaux de soutien à l'industrie dans les territoires, et en particulier programmes Usine du Futur Nouvelle Aquitaine et Industrie du Futur d'Occitanie
- lancement du club des offreurs de solutions en Occitanie
- contribution au lancement du Volontariat Territorial en Entreprise (VTE)

Lancement des Rencontres annuelles pour la Compétitivité Industrielle en 2016

Expressions presse sur la mutation industrielle, les territoires, le management (cf. [profil linkedin](#))

Centres d'intérêts

Systémique, coaching, développement personnel
Rugby
Musique

Leadership et Crises



Qu'elle ait des origines internes ou externes à l'entreprise, qu'elle soit d'ordre social, politique ou de communication, chaque dirigeante et chaque dirigeant aura, une ou plusieurs fois dans sa carrière, une crise à gérer. Alors autant accepter cette idée et se concentrer sur les questions liées à l'appréhension de ces crises.

Au cours de cette intervention, Elisabeth Laborde propose une approche opérationnelle de la crise alliant grands principes et exemples concrets tirés des milieux politiques, industriels ou encore de son expérience personnelle.

Cette prise de parole et les échanges qui suivront s'articuleront autour de trois grands axes :

- Qu'est-ce qu'une crise ? Le terme de "crise" est employé de façon très régulière dans tous types de secteur. Mais au fond, de quoi s'agit-il ? Que recouvre cette notion de crise et surtout, comment l'identifier ?
- Gérer une crise : Une fois la crise identifiée, comment la gérer, sur le plan organisationnel et social ? Comment se comporter ? A quelles ressources faire appel et comment les piloter ? Comment organiser ses prises de parole à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise ?
- Rebondir après la crise : Comment évaluer la qualité de la sortie de crise ? Comment organiser l'après ? Comment sortir renforcé ?

Elisabeth LABORDE

Elisabeth Laborde a fondé sa société de conseil en communication, gestion de crise, promotion de l'égalité femmes-hommes et de la diversité, ELILA, en novembre 2020.

Diplômée d'un Master 2 en droit des médias à l'Université Toulouse I, Elisabeth Laborde a débuté sa carrière aux Éditions Plon comme attachée de presse. Elle a ensuite travaillé aux côtés de Matthieu Pigasse pour les Inrockuptibles, d'abord en tant que responsable communication, puis, quelques années plus tard, comme Secrétaire Générale du groupe Les Nouvelles Éditions Indépendantes (Les Inrockuptibles, Radio Nova, Rock en Seine) et Directrice Générale des Inrockuptibles.

Elle a également été directrice de la communication du journal Libération aux côtés de Nicolas Demorand, conseillère communication et presse auprès d'Axelle Lemaire, secrétaire d'Etat au Numérique, directrice de la communication de l'INA auprès de Laurent Vallet et, plus récemment, directrice générale du magazine TÊTU

Grand témoin



Entretien avec Julie Le Cardinal et Alexandre Tissot

Au cours de cet entretien, Frank Bournois reviendra sur les événements récents et les mutations que nous vivons depuis plusieurs années et qui s'accroissent au travers de la crise COVID.

- ▶ Comment qualifier un leader dans un ère post-COVID ?
- ▶ Quels sont les marqueurs du leadership dans nos entreprises en transformation ?
- ▶ Quelle ébauche peut-on faire du futur de l'entreprise ?
- ▶ Quelle sera la place de la diversité dans ce futur ?

Une heure de prise de recul, de réflexions avec un expert des sujets de direction des entreprises.

Frank BOURNOIS

Frank Bournois est le Directeur général de ESCP. Professeur des universités en sciences de gestion, il est Président de la Commission Formation de la Conférence des Grandes Écoles. Spécialiste de gouvernance d'entreprise, il a effectué sa carrière en entreprise et dans l'enseignement supérieur. Travaux consacrés à la préparation des dirigeants de demain. Auteur d'ouvrages et d'articles sur le développement du leadership et le management comparé. Dernier ouvrage : "La prouesse française, Odile Jacob, 2017" Egalement membre du conseil de surveillance du groupe Mazars. Officier de la Légion d'Honneur et de l'Ordre national du Mérite.

Réflexions et take away



Les dirigeants ont tendance à se focaliser sur la prise de décision, le raisonnement critique et le pilotage par les résultats. Pour répondre à la crise du Covid et motiver tout un collectif, l'intelligence logique, analytique comme pratique ne semble plus suffire.

Intelligence émotionnelle, leadership éthique, créativité et empathie sont indispensables aux leaders pour générer la confiance des équipes et assurer la pérennité des entreprises. Une approche complémentaire, systémique, peut vous permettre de vous assurer que votre comportement de leader est cohérent avec les valeurs de votre entourage.

Nous verrons ensemble comment cartographier et diagnostiquer les faits pour savoir sur quoi on peut agir, revisiter les stratégies de nos organisations et les mettre en cohérence avec les valeurs sur lesquelles on ne veut pas transiger. Croiser ensuite la stratégie de nos organisations avec nos valeurs, puis rebondir sur nos actions pour réinventer notre futur.

Lors de cette dernière séance Julie Le Cardinal reviendra également sur les moments forts de ces trois semaines et vous proposera quelques take away.

Julie LE CARDINAL

Professeur des Universités CentraleSupélec
Entrepreneur en conseil aux entreprises
Membre de l'Advisory Board de la Design Society

Julie Le Cardinal est professeur d'université à CentraleSupélec, dans le laboratoire Génie Industriel. Son domaine de recherche concerne l'ingénierie de la conception (Design Engineering). Elle s'intéresse plus particulièrement à découvrir de nouvelles méthodologies pour la conception et le management de projets dans des environnements complexes. Elle travaille sur les problématiques d'aide à la décision, de choix d'acteurs et de modélisation de systèmes complexes techniques et organisationnels. L'un des terrains d'application de ses recherches est le domaine de la santé, dans lequel les problématiques d'innovation, d'ingénierie système et de modélisation des attentes en termes de création de valeurs sont cruciales.

Elle est responsable scientifique et pédagogique d'un mastère spécialisé en Management et Direction de Projets depuis 10 ans et travaille en collaboration avec Women Initiative Foundation depuis 2017 sur la recherche européenne et internationale, dans le mentoring d'entrepreneures et de femmes cadres en Europe et la création de programmes exécutifs pour les femmes cadres et les cadres dirigeants.