



Leadership bienveillant au quotidien

Un savoir à vivre.



Sommaire

04 | L'édito

06 | Leadership bienveillant au quotidien

08 | L'invité: Freddy Sarfati, Fluid Automation Systems SA

09 | L'invité: Christophe Barman, Loyco SA

10 | Programme

11 | Chargés de cours

12 | Message : Patricia Torres, directrice du programme

13 | Informations générales

14 | Romandie Formation sur internet et les réseaux sociaux

L'édito

Romandie Formation, un savoir à vivre

Aujourd'hui, face à une économie et à des modèles d'affaires qui changent rapidement, les dirigeants et cadres d'entreprise doivent être capables de revoir leur mode d'organisation tout en développant leur agilité.

Il leur faut acquérir de nouveaux outils de gestion, maîtriser un éventail de compétences pointues et mobiliser l'engagement de leurs équipes pour réussir à faire la différence, à repérer de nouvelles opportunités d'affaires, à favoriser le succès collectif.

Chez Romandie Formation, nous croyons que la formation est un facteur de succès pour l'entreprise et un moyen pour chacun d'assurer son développement personnel et professionnel. La meilleure façon de donner corps à cette conviction, et de la faire partager, est de proposer des formations de qualité, portées par des chargés de cours passionnés.

7 **« NOUS AVONS L'AMBITION DE NE PAS SEULEMENT VOUS PROPOSER DES COURS MAIS DE PARTAGER ET DE VIVRE AVEC VOUS UNE EXPÉRIENCE DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL. »**

En plus de dix ans d'expérience, ce sont près de 5'000 cadres d'entreprises romandes qui ont suivi chez nous un enseignement assuré par des chargés de cours spécialistes de leur domaine, dont plusieurs milliers pour préparer

les examens de brevets ou de diplômes fédéraux.

La formation que nous vous proposons a été conçue à la suite de nombreux entretiens avec des cadres dirigeants, dont nombre de femmes cheffes d'entreprises qui ont pris conscience de la relation immédiate entre la bienveillance de leur management et le degré d'implication de leurs collaborateurs. Les managers à succès, hommes ou femmes, sont ceux qui sauront développer leur inclination à la bienveillance.

Nous espérons que cette formation retiendra votre attention et nous nous réjouissons de vous accueillir prochainement au sein de Romandie Formation, car nous avons un « savoir à vivre... ensemble ! »

Avec mes plus cordiaux messages,
Frédéric Bonjour, directeur du département de la formation du Centre Patronal





Leadership bienveillant au quotidien

L'ubérisation de l'économie, la féminisation évidente de l'encadrement, l'arrivée de la génération Y sur le marché du travail, le Big Data obligent les entreprises à repenser non seulement leurs modèles d'affaires, mais aussi leur manière d'interagir.

L'innovation technique ne suffit plus. Attirer et retenir les talents qui contribueront au succès collectif est primordial, à l'instar de Google ou de Facebook qui ont su renouveler le management de leurs collaborateurs pour maximiser leur niveau d'engagement.

Diriger avec bienveillance et équité, inspirer plutôt qu'imposer, permet non seulement de redonner du sens au travail et d'améliorer le sentiment d'appartenance, mais aussi de retirer plus de satisfaction personnelle.

A la portée de toutes les entreprises, les outils que propose ce programme ne nécessitent aucun changement de structure. Ils permettent de mieux tirer parti des forces de chacun, tout en fiabilisant l'engagement de ses équipes grâce à une meilleure compréhension des leviers d'influence et de motivation.

« Facteur clé de succès, le niveau d'engagement des collaborateurs peut augmenter productivité et profits jusqu'à 35%. » *

Objectifs

- Donner aux dirigeants d'équipes sens et plaisir.
- Acquérir les outils pratiques et les attitudes nécessaires pour diriger avec bienveillance, équité, rigueur et éthique. Ces quatre paramètres sont indispensables pour assurer l'attractivité de l'entreprise auprès des jeunes collaborateurs.
- Comprendre les clés et les leviers de l'engagement qui augmentent le niveau d'implication de ses équipes et favorisent le succès collectif.
- Apprendre à gérer les différentes parties prenantes en adoptant un comportement entrepreneurial : convaincre et faire changer d'opinion grâce aux outils de la greffe d'opinion en milieu hostile.
- Conduire avec succès le changement en tenant compte du profil de ses équipes et des caractéristiques de son entreprise.
- Prévenir et, si nécessaire, gérer les conflits.
- Elaborer un plan de développement personnel pour assurer une mise en pratique opérationnelle.
- Bénéficier d'un accélérateur de carrière et développer son réseau en Suisse romande.

Pourquoi nous choisir

Unique en Suisse, ce programme de formation inter-entreprises est le premier à apporter des outils pour concrètement mettre en œuvre un leadership bienveillant et équitable.

En se focalisant sur le respect de certaines valeurs fondamentales, il vise à humaniser les relations professionnelles, tout en augmentant le niveau d'engagement de ses équipes.

De renommée internationale, les professeurs de niveau MBA qui l'animent ont une réelle expérience du terrain. Parmi eux figure notamment Raphaël H. Cohen, concepteur du leadership bienveillant.

Pour assurer l'intériorisation et l'application des outils enseignés, chaque participant est amené à développer et mettre en œuvre un plan de développement personnel, en bénéficiant du soutien individuel et du mentoring de la directrice académique du programme.

La formation débute par deux jours en résidentiel pour faciliter l'interaction entre les participants et promouvoir le réseautage. Une journée d'ateliers par groupes de quatre à cinq personnes apprend à mieux exploiter ses forces ainsi que celles des équipes.

Des possibilités d'échanges et de parrainage interculturel sont offertes avec les participants d'autres formations haut de gamme du Centre Patronal, comme le MicroMBA en management entrepreneurial et notre Expats Program in Opportunity Exploitation.

* Patricia Torres, directrice du programme

Freddy Sarfati

Fondateur CEO de Fluid Automation Systems SA (1971-2005)
Ingénieur EIG, écrivain, mécène,
cofondateur de fondations en
faveur des personnes autistes

Un leader se doit d'intégrer l'engagement mutuel des acteurs de l'entreprise dans leur diversité, et permettre la satisfaction de chacun dans l'estime de soi et des autres. Son rôle crucial est d'apprendre à transmettre, créer des liens et communiquer en libérant ce qui empêche le savoir-faire et le savoir-être.

L'entreprise humaniste reste l'épicentre de nos affects. Les passions, l'orgueil, les désirs et la raison se combattent sans merci dans un rapport de forces inégales. L'enjeu d'un leadership bienveillant au sein de l'entreprise est d'en faire un creuset, un incubateur où chacun, s'unissant aux objectifs communs, n'obéit pourtant qu'à lui-même.

Chaque individu a son « propre algorithme », sa manière de se construire et d'atteindre son épanouissement personnel. Le leader, porteur de sens, doit encore être créateur de désirs et d'autonomie, en faisant converger les compétences dans une permanente effervescence créative, par la confrontation des idées génératrices de métamorphoses essentielles à la survie de l'entreprise.

Toute entreprise perd son efficacité par le fait que l'individu ne veut ni se soumettre à la simple vision utilitariste de son action, ni se considérer exécutant d'un objectif dont il n'est que le moyen. Le travail, le salaire ne renforcent pas nos liens, encore moins les règlements que l'on nomme cyniquement « culture d'entreprise ».

Sur ces constats, nous nous sommes engagés à exercer notre savoir par le transfert de nos compétences et de nos émotions, pour établir une relation de confiance, loyale et pérenne, en laissant chacun choisir son poste de travail, sans qu'une hiérarchie coercitive ne s'en mêlât. Nos collègues se sentaient



individuellement responsables, en s'appropriant leur stress, leur projet, et en restant maîtres au travers d'un réseau de communication ouvert, qui forme et informe sur les contraintes internes et externes de l'entreprise.

Notre approche a produit, au fil des ans, une incomparable empathie parmi nos collègues qui génère une solidarité et une inépuisable richesse affective. Notre patrimoine humain fut au centre de nos préoccupations. Il était plus qu'une ressource, mais l'incontournable sens de l'entreprise, et le garant de sa survie. C'est cela la richesse à favoriser.

▮ **« CHAQUE INDIVIDU A SON "PROPRE ALGORITHME", SA MANIÈRE DE SE CONSTRUIRE ET D'ATTEINDRE SON ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL »**

Christophe Barman

CEO de Loyco SA



▮ **« METTRE L'HUMAIN AU CENTRE » EST MA DÉFINITION DU LEADERSHIP BIENVEILLANT. POUR EXISTER, DURER ET RASSEMBLER, L'ENTREPRENEUR DE DEMAIN SERA DURABLE OU NE SERA PAS.**

Pour moi, l'entrepreneuriat a toujours été un catalyseur de belles aventures humaines. Les entrepreneurs à succès que j'ai pu rencontrer ont d'ailleurs tous en commun une passion pour leur métier et les gens qu'ils embarquent dans leurs aventures. Quoi de plus beau en effet que de constater que des êtres humains dont on partage les valeurs se développent dans un job qui leur plaît, parce que vous avez eu une idée et osé vous lancer ?

« Mettre l'humain au centre » est ma définition du leadership bienveillant. Pour exister, durer et rassembler, l'entrepreneur de demain sera durable ou ne sera pas. Il devra concevoir son organisation et sa raison d'être autour du concept de bien commun : celui de ses clients bien sûr, mais aussi de ses collaborateurs et fournisseurs, de la société et de l'environnement. La pérennité de sa société mais aussi l'attractivité de sa marque auprès de ses prospects et de ses talents, en dépendront immanquablement.

Donner du sens – le fameux « why » qui a propulsé Simon Sinek au Panthéon des penseurs économiques de notre temps – est le premier facteur de succès du leader. La bienveillance, son principal vecteur pour atteindre la raison d'être de son organisation. Sans elle, pas de recherche du bien commun, pas

d'empathie, et pas de compréhension de ses collaborateurs, et donc pas de capacité à fédérer, inspirer ou transcender. Les nouvelles générations, si avides de sens, ne suivront plus les entrepreneurs centrés sur eux-mêmes et leur quête insignifiante du seul profit.

J'ai eu le plaisir de fonder Loyco en 2013 avec une poignée d'amis. Dès sa création, nous avions la conviction que notre organisation devait faire le bien autour d'elle et que nous devions la centrer sur l'humain. Concrètement, nous avons renoncé à tous les dogmes d'entreprise : pas d'horaire ni de lieu obligatoire de travail, pas de dress code, pas d'objectifs individuels contraignants. Nous avons une hiérarchie très plate et souhaitons nous diriger vers un modèle holocratique. 73% du capital est détenu par les collaborateurs et chacun a le même droit de vote en AG, indépendamment du nombre d'actions.

Après moins de 4 ans d'activité, notre société active dans l'outsourcing des fonctions de support (RH, finances, risk management, assurances et marketing) compte 80 « Loyco-mates » et génère plus de 10 millions de chiffre d'affaires, un succès que nous n'espérions pas. Notre secret ? Le leadership bienveillant.

Programme

Avec des pratiques d'excellence (best practices), des exemples concrets, des interventions d'experts, des ateliers en petits groupes et une pédagogie active, la formation est orientée vers la pratique et vous apporte un savoir-faire concret directement applicable dans votre quotidien, afin que vous puissiez asseoir votre leadership sur des bases solides.

PARTIE 1 : LES FONDAMENTAUX

64 périodes réparties sur 6 mois

Introduction – construction d'équipe, cours en résidentiel	4 périodes
Leadership bienveillant et mobilisation des équipes, cours en résidentiel	12 périodes
L'intelligence émotionnelle au service de la relation de confiance	8 périodes
Prévenir et gérer les conflits	8 périodes
Gestion du changement	8 périodes
Grefte d'opinion en milieu hostile	8 périodes
Gestion des parties prenantes	8 périodes
Méthode et outils de négociation	8 périodes

PARTIE 2 : ATELIERS COLLECTIFS ET MENTORING INDIVIDUEL

En plus des cours, les participants feront un travail de développement personnel par petits groupes durant deux demi-journées d'ateliers. Cette démarche les conduit non seulement à identifier leurs forces et à les maximiser, mais également à favoriser les échanges. Elle leur montre aussi comment faire pour que le groupe puisse devenir un vecteur d'apprentissage.

Pour assurer la mise en œuvre des outils, les participants doivent mettre en pratique ce qui leur a été enseigné dans le cadre du programme. A cette fin, ils élaborent un plan de développement personnel dont le contenu et la réalisation sont supervisés personnellement par la directrice académique du programme. Cet accompagnement individuel sera source d'introspection et de remise en question.

Ateliers en groupe strengths-leadership	8 périodes
Mentoring individuel dans le cadre du plan de développement personnel	en fonction du plan de développement personnel

**LES PARTICIPANTS AYANT RÉUSSI LE PROGRAMME OBTIENNENT :
UN DIPLÔME EN LEADERSHIP BIENVEILLANT**

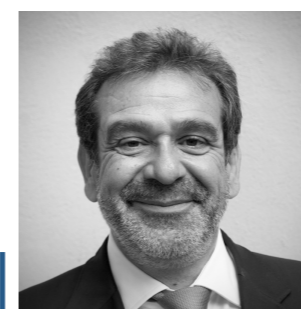
Chargés de cours

La dizaine d'intervenants sont, pour la plupart, des professeurs (niveau MBA) reconnus internationalement. Ils bénéficient d'une grande expérience dans la formation au sein des meilleures business schools, tout en ayant une réelle expérience du terrain en tant qu'entrepreneurs ou cadres supérieurs.



Marie-Pier Levesque

Consultante au Québec et en Europe depuis une vingtaine d'années, Marie-Pier Levesque s'est spécialisée dans la formation et le coaching du personnel d'encadrement et ce sur différents sujets liés au management et à la communication (assertivité, leadership, gestion des conflits, accompagnement des changements...). Titulaire de plusieurs diplômes universitaires (psychopédagogie, communications, management), elle est aussi certifiée pour administrer différents outils psychométriques. Son intérêt pour le milieu de la santé l'a amenée à travailler durant 3 ans comme responsable du développement organisationnel et coordinatrice de la formation dans 2 établissements de santé au Québec.



Henri Tolone

Après des études supérieures en marketing et géostratégie, Henri Jean Tolone a bâti sa carrière au travers de différents postes de directions générales et de présidences d'entreprises aussi diverses de par leurs tailles que leurs domaines. C'est au long de l'exercice de ces différents postes qu'il a dû apprendre à négocier, mais n'arrivant pas à trouver d'outils qui ne soient pas manipulateurs ou établis d'avance comme des recettes de cuisine, il a décidé, il y a maintenant 18 ans, de créer son propre cabinet de conseil et formation basé sur des concepts pratiques et pragmatiques servant à toutes tailles d'entreprises et dans les domaines régaliens que sont le management, la stratégie, le commercial et le développement. Aujourd'hui, il est le conseiller de grands groupes et de PME dans leur gestion du changement et l'accompagnement de dirigeants. Il a fédéré autour de lui un réseau de consultants hors pairs pour diffuser ce savoir faire et être.



Raphaël H. Cohen

Soutien la directrice du programme dans l'accompagnement et le mentoring des participants. Il est codirecteur académique du DAS en Entrepreneurial Leadership de l'Université de Genève qui, comme pour le MicroMBA en Management Entrepreneurial de Romandie Formation, complète les outils du leadership bienveillant par ceux de l'entrepreneuriat pour développer l'agilité professionnelle. Concepteur du leadership bienveillant et équitable ainsi que des outils qui permettent sa mise en œuvre, le professeur Cohen a aussi conçu le Modèle IpOp, présenté dans « Concevoir et lancer un projet », un livre stimulant qui est, depuis 2006, un bestseller. En tant qu'entrepreneur, conférencier, formateur, mentor et consultant, il apporte son savoir et son expérience du terrain à des dirigeants, des banquiers, des administrateurs, des entrepreneurs et des cadres supérieurs sur différents continents.

Patricia Torres

Directrice du programme

Après plus de dix ans au sein de la banque UBS, en tant que spécialiste en fiscalité internationale puis gestionnaire de fortune pour la clientèle ultra-high-net-worth, Patricia Torres aide aujourd'hui les entreprises à déployer une culture de leadership bienveillant au sein du cabinet de conseil Impact Partners.

Dans l'inconscient collectif, le terme de bienveillance revêt parfois une connotation ringarde ou utopiste associée aux « bons sentiments ». Or, un leader bienveillant n'est pas quelqu'un de gentillet; c'est un leader qui, au lieu de traiter les collaborateurs comme une simple « ressource » au service de sa réussite et/ou celle de l'entreprise, prend en compte l'intérêt de ses derniers, de manière sincère et authentique, pour aboutir au succès collectif.

Ce leader procède à un arbitrage équitable entre l'intérêt de l'organisation, le sien et celui de ses collaborateurs. L'équité est en effet indispensable pour établir une relation de confiance, qui est elle-même un prérequis au sentiment de sécurité et à l'engagement des équipes.

Cette approche inclusive et humaniste, qui combine bienveillance et équité, permet de reconnaître la contribution de chacun. Au service de la réussite collective, la bienveillance est ainsi assortie d'une exigence de performance.

Bon nombre de managers, et notamment les femmes, sont séduits par l'idée d'humaniser le leadership.

Or, faute d'outils, ils se sentent démunis lors de sa mise en œuvre opérationnelle. C'est pour éviter cette frustration que ce programme, au lieu de se cantonner à prêcher la bonne parole, apporte une boîte à outils exploitable par chacun des participants pour devenir source d'inspiration et d'engagement.

Contrairement à des approches comme "l'entreprise libérée" qui impose des changements structurels, le leadership bienveillant peut être mis en œuvre dans des équipes ou unités sans remettre en cause la structure ou l'organisation.



Facteur clé de succès, le niveau d'engagement des collaborateurs peut augmenter productivité et profits jusqu'à 35%. L'enjeu est loin d'être négligeable. C'est également une source de gratification personnelle pour le leader de pouvoir mener une équipe gagnante et motivée.

« LE LEADER PROCÈDE À UN ARBITRAGE ÉQUITABLE ENTRE L'INTÉRÊT DE L'ORGANISATION, LE SIEN ET CELUI DE SES COLLABORATEURS. »

Ce résultat ne peut évidemment pas être obtenu sans un effort personnel pour faire évoluer votre posture managériale,

tout en tenant compte de vos valeurs, vos talents, votre personnalité et votre expérience. Cet alignement assure l'authenticité et la crédibilité qui sont elles-mêmes sources d'inspiration et de confiance.

C'est la raison pour laquelle vous devrez élaborer, au fil du parcours de formation, votre propre plan de développement personnel. Afin que vous puissiez tirer le meilleur parti des enseignements du programme, j'accompagnerai individuellement chaque participant, dans l'élaboration de son plan de développement en mettant l'accent sur l'utilisation de vos forces comme moteur de votre réussite.

Informations générales



Lieux

Les deux premiers jours de cours s'effectuent en résidentiel, dans un hôtel en Suisse romande. La suite de la formation a lieu dans les locaux du Centre Patronal à Paudex.



Inscription

Dates des cours et inscription sur le site de Romandie Formation : www.romandieformation.ch



Contact

Robert Dufner
T +41 58 796 33 25
rdufner@centrepatronal.ch

Romandie Formation sur internet et les réseaux sociaux

Offre de cours, séances d'information, nouveautés et événements, suivez l'actualité de Romandie Formation sur tous nos canaux de communication.

Vivez nos moments forts sur les réseaux sociaux

Découvrez les dernières images et vidéos, vibrez avec nos partenaires et participez à nos concours en nous suivant sur les réseaux sociaux.

Romandie Formation, c'est une communauté Facebook, une page Ecole sur LinkedIn, des comptes Instagram et Twitter ainsi qu'une chaîne YouTube, accessibles avec le nom de compte « Romandie Formation ».



Soyez les premiers informés avec le site Internet et la newsletter

Inscrivez-vous à nos cours et séances d'information et retrouvez toutes nos annonces sur notre site Internet : conférences thématiques, dates de séances d'information, tendances en matière de formation, personnes de contact, conseils et plus encore.

Notre newsletter vous renseigne régulièrement sur les nouveautés et les offres de Romandie Formation.

Inscrivez-vous dès à présent sur : www.romandieformation.ch.

Romandie Formation
Route du Lac 2
1094 Paudex

Adresse postale:
Romandie Formation
Case postale 1215
1001 Lausanne

T 0848 888 123
F 0848 888 456

info@romandieformation.ch
www.romandieformation.ch

EDU QUA


**ROMANDIE
FORMATION**