Future of Leadership

cegos.fr

* Bien plus que des savoirs

cegos

BEYOND KNOWLEDGE*

De culture internationale et d'origine française, le Groupe Cegos est depuis toujours un observateur et un acteur engagé du monde du travail et des entreprises.

Leader européen et international du "Learning & Development", le groupe innove pour accompagner les entreprises dans leurs transformations et pour stimuler le développement personnel et professionnel de chacun.

En contribuant à la performance individuelle et collective de ses clients, Cegos leur apporte "Bien plus que des savoirs".

Formations professionnelles clés en main

Solutions de formation sur mesure et accompagnement des transformations

Stratégie métiers et organisation apprenante

Externalisation de la formation

Digital et blended learning

+250 000
personnes formées chaque année

200 M€
de chiffre d'affaires

50
pays couverts dans le monde

20 000
entreprises clientes

1 100
collaborateurs

Découvrez nos études et publications

“

Les transformations numériques, économiques, environnementales et sociétales engendrent une révolution des métiers et des compétences.

Le Groupe Cegos est là pour vous aider dans ces transformations en développant les compétences de vos équipes, qu’elles soient numériques, comportementales et organisationnelles, liées aux métiers ou managériales.

• Pour les personnes, l’enjeu de formation et d’agilité professionnelle est majeur, partout dans le monde. Le développement continu des compétences, en particulier celles qui s’avéreront indispensables demain, est un atout décisif d’employabilité.

• Pour les entreprises, le Learning & Development représente un investissement stratégique puisque l’adaptation permanente des équipes aux enjeux du moment constitue un levier majeur d’attractivité et de compétitivité.

Pour répondre à ces défis, le Groupe Cegos déploie des solutions conçues pour faire vivre à l’apprenant une expérience unique, personnalisée et inscrite dans la durée, et ainsi favoriser la performance de l’entreprise.”

Donner du sens au concept de leadership

Dans son livre *Leadership : a very short introduction* paru en 2010, Keith Grint, professeur à l'université de Warwick, rappelle un intérêt attesté pour ce sujet depuis l'Antiquité. C'est dire si les questions liées à ce sujet profondément humain sont anciennes et intemporelles.

C'est toutefois au début du XXe siècle que le « leadership » tel qu'on le conçoit au sein des organisations, se développe réellement, la psychologie en consolidant les bases, notamment aux Etats-Unis.

Ainsi, il y a près de 50 ans, Ralph Stogdill, pionnier de la théorie des traits en leadership, note qu'il existe presque autant de définitions différentes du leadership… que de personnes ayant tenté de définir le concept.

Ce dernier ne cesse en effet d'évoluer depuis les années 70, au rythme des évolutions sociales, économiques et politiques qui impactent le monde du travail :
les organisations passent d'un modèle vertical - marqué par l'autorité hiérarchique, des parcours linéaires, une faible mobilité - au modèle multidimensionnel des années 2000 qui accompagne l'avènement de parcours non linéaires, d'une mobilité renforcée et d'un rôle accru pour la coopération et l'influence.

Cegos accompagnant le développement des compétences dans les organisations et dans plus de 50 pays à travers le monde, nous constatons à quel point la question du leadership est aujourd'hui au centre des préoccupations des dirigeants, des managers et des équipes tout entières.

D'abord parce que l'époque - qui porte en elle à la fois une forte défiance vis-à-vis de tous ceux « qui dirigent » et des perspectives de progrès technologique inédites - interroge et challenge profondément les manières de mobiliser rapidement, de convaincre, d'associer et de faire agir les personnes, tant au plan individuel que collectif.

Ensuite parce que la plupart des organisations, quels que soient leur taille ou leur degré de maturité économique, ont compris qu'un modèle de leadership ne se décrète pas mais qu'il passe par le développement de compétences et d'aptitudes particulières, dans un environnement «capacitant» d'organisation apprenante.

Enfin, parce qu'à l'aune des bouleversements qui touchent les métiers et l'emploi, la question plus large des compétences - leadership inclus - est au cœur de la compétitivité, donc de la pérennité des organisations.

ÉVOLUTIONS DU CONCEPT DE LEADERSHIP

1970 — CONTEXTE STABLE ET NATIONAL
- La formation initiale est clé
- Les carrières sont verticales et plutôt stables

1990 — GLOBALISATION, CULTURE ET TECHNOLOGIE
- Interdépendance globale
- Coexistence des cultures
- Valorisation des hard skills

2000 — PROFILS DIVERSIFIÉS AUX RESPONSABILITÉS
- Carrières non linéaires
- Leadership au féminin
- Inclusion des collaborateurs

2020 — CONSCIENCE GLOBALE
- RSE, Soft skills, Intelligence artificielle, automatisation…

2040 — CONTEXTE DE DISRUPTION SYSTÉMIQUE
- Maîtrise du progrès
- Nouveaux modèles de concurrence
- Anticipation des disruptions

LEADERSHIP D'AUTORITÉ
Leadership fondé sur LE dirigeant

LEADERSHIP FÉDÉRATEUR
Leadership élargi à l'ensemble de l'organisation

LEADERSHIP DYNAMIQUE
Le leadership clé d'adaptation face aux défis globaux

Définir le leadership aujourd'hui

Chez Cegos, nous définissons le leadership comme la capacité à orienter, mobiliser et influencer les actions et les comportements individuels et collectifs, et à mettre en œuvre toutes les actions nécessaires à l'accomplissement de la mission du leader et de celle des autres collaborateurs.

→ Le leadership englobe ainsi l'influence, l'autorité, le discernement, la conduite des équipes…

→ Il peut s'exercer avec ou sans pouvoir hiérarchique, à tous les niveaux de l'entreprise.

→ Il concerne toutes les relations avec l'ensemble des parties prenantes : collaborateurs, hiérarchie, clients, partenaires, sphère publique…

Une fois cette définition posée, il convient toutefois de garder à l'esprit que le leadership peut prendre des expressions différentes :

→ D'abord selon les caractéristiques propres à chaque leader : c'est une compétence comportementale qui prend appui sur les aptitudes relationnelles, situationnelles et émotionnelles de chaque individu.

→ Ensuite selon le degré d'autonomie donnée aux leaders par l'organisation : nous sommes arrivés aujourd'hui à un leadership quasi universel qui n'est plus lié aux seuls managers, mais bien à tous ceux qui dirigent un projet, une équipe… L'entreprise attend de l'ensemble de ses collaborateurs qu'ils prennent des décisions importantes en phase avec la stratégie et la culture de l'entreprise.

Finalement, rappelons cette évidence oubliée : l'entreprise est une aventure humaine, et sa réussite dépend en premier lieu de celle de ses équipes et des femmes et des hommes qui les composent. Le leadership détermine ainsi que le leader est là pour construire des solutions, et non pour gérer des problèmes.

Une compétence aujourd'hui challengée par les transformations

L'économie mondiale est désormais engagée dans la 4e Révolution Industrielle, marquée par un déploiement rapide de l'innovation, une accélération des ruptures technologiques, une révolution des modes de consommation et de commercialisation, et enfin par un accès illimité aux connaissances.

Ces transformations massives impactent directement les emplois et les métiers ainsi que les attendus en matière de compétences.

En particulier, le leader doit être en capacité d'opérer rapidement dans ce contexte de changement constant autour et à l'intérieur de l'entreprise. Il doit donc être capable de donner du sens au travail et de stimuler l'engagement et le sentiment de confiance des collaborateurs :

→ **La confiance est un résultat de l'approche humaine et relationnelle du leader :** son comportement individuel doit être l'incarnation de l'écosystème de l'entreprise. Il doit ainsi concilier les exigences économiques, une perspective à long terme et des enjeux sociétaux - diversité, urgence environnementale, responsabilité sociale… - plus prégnants qu'auparavant.

→ **Les valeurs de l'entreprise telles qu'elle les incarne sont l'un des critères les plus importants** pour les générations qui accèdent aujourd'hui à l'emploi. Ces nouvelles recrues veulent travailler dans un environnement connecté à leurs valeurs, ces dernières primant le plus souvent sur le statut ou l'expertise.

Aussi, dans un environnement VUCA (c'est-à-dire en transformation accélérée car volatile, incertain, complexe et ambigu), les entreprises ont le devoir de développer les nouvelles compétences de leurs équipes :

→ **Le leadership ne concerne plus uniquement les managers ou les dirigeants et devrait trouver sa place à tous les niveaux de l'entreprise.**
Or, développé historiquement pour le top management, le leadership n'a pas « infusé » dans toutes les strates de l'entreprise, ce qui génère souvent une situation paradoxale : nombreux sont les talents dans les organisations qui n'ont jamais eu l'opportunité de développer leur leadership. L'enjeu est d'autant plus important que la génération des babyboomers, qui trustent aujourd'hui les positions managériales dans les organisations, quittent désormais la vie active.

→ **Les modèles de développement du leadership ne sont plus en accord avec le contexte actuel :**
la notion de « vision » a toujours été considérée comme un indispensable du leadership. Mais dans un environnement incertain, cette notion ne recouvre plus la même réalité. Les modèles de leadership doivent donc évoluer en conséquence.

→ **Travaillant dans un environnement de plus en plus complexe, les collaborateurs doivent aussi faire face à une masse d'informations toujours plus grande.**
Le leader doit quant à lui savoir faire preuve de discernement et de pédagogie pour décrypter l'environnement, maintenir le cap fixé, et être ainsi capable de prendre et d'expliquer des décisions plus globales et éclairées.

→ **Les transformations numériques obligent les entreprises à repenser très rapidement leurs modèles et leurs solutions :**
cette approche d'innovation permanente et rapide ne peut exister sans une coopération large, impliquant des personnes qui évoluent dans des environnements et des métiers différents. Le leader doit donc savoir fédérer dans une dynamique créative, au service d'un objectif commun. Par ailleurs, la transformation digitale oblige à penser un modèle de management à distance, crucial pour l'avenir.

→ Dès 2005, le cabinet Roland Berger avait démontré, dans une étude réalisée auprès de 1700 grandes entreprises, que la confiance est un outil de croissance : les organisations dont le management repose sur la confiance sont mieux armées que celles dont la culture et la structure sont orientées vers le contrôle. **C'est cette confiance qui permet au leader de « lâcher prise », et d'encourager la prise de risque de ses équipes, dans une logique de test and learn,** où l'erreur n'appelle pas l'idée de sanction ou d'échec mais celle de progrès.

Pour les organisations : le leadership comme levier majeur de transformation

L'entreprise horizontale se caractérise par une évolution constante des pratiques de travail en équipe. Objectif : développer des équipes plus responsables, ayant l'esprit d'initiative, et plus autonomes dans leurs relations avec leurs interlocuteurs (clients, partenaires, collègues…).
C'est l'un des défis majeurs des leaders de l'industrie 4.0.

La vitesse des changements au sein des organisations laisse peu de temps à l'instauration d'une culture moderne de leadership, et les organisations, souvent victimes de leur quotidien, gardent encore une mentalité traditionnelle et hiérarchique.

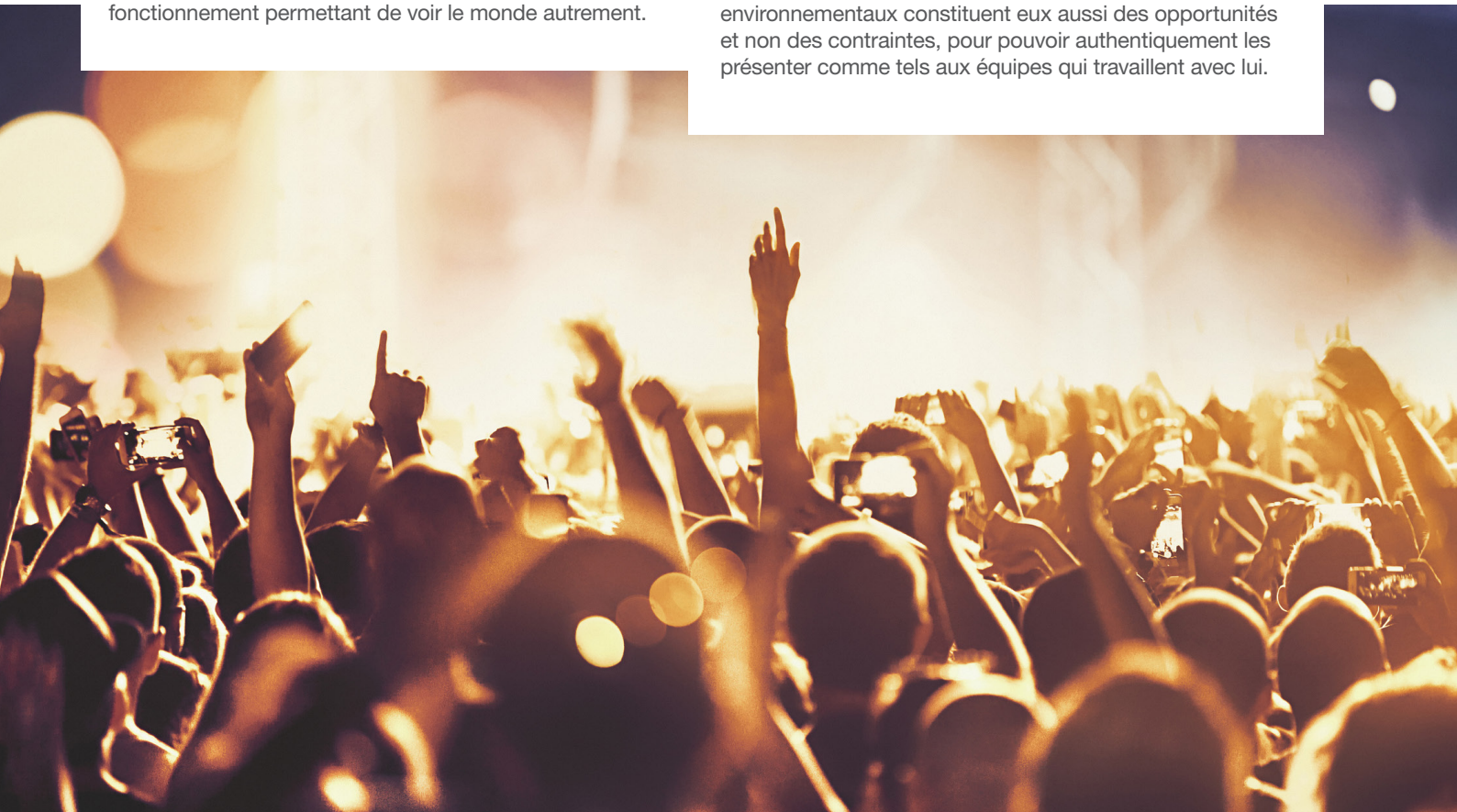
Dans leur ouvrage *Entreprises vivantes : ensemble, elles peuvent changer le monde* (2016), Manfred Mack et Christine Koehler pointent cette difficulté à changer les grands modes de fonctionnement des organisations. Intégrer de nouvelles logiques dans l'entreprise nécessite de comprendre leur écosystème. Ces auteurs évoquent en particulier deux types de leviers de transformations : l'apport de solutions aux problèmes majeurs de la planète, et la contribution à de nouveaux schémas de pensée et de fonctionnement permettant de voir le monde autrement.

À l'opposé d'un schéma passé mais encore prégnant selon lequel le dirigeant visionnaire et omniscient évoluerait seul et au-dessus des contingences, le dirigeant d'aujourd'hui est un leader de leaders, à la recherche d'opportunités.

Cela pose en particulier deux exigences :

→ **Veiller et interpréter :** le leader doit être en mesure de repérer les « signaux faibles », d'anticiper l'arrivée de nouvelles tendances, d'en interpréter le sens pour son entreprise, et in fine de mettre les équipes en position de saisir les opportunités.

→ **Accueillir les défis comme des opportunités :** le leader doit comprendre que les défis sociétaux et environnementaux constituent eux aussi des opportunités et non des contraintes, pour pouvoir authentiquement les présenter comme tels aux équipes qui travaillent avec lui.



Pour chacun : le leadership comme facteur d'efficacité, de collaboration et de qualité de vie au travail

Quels que soient sa position ou son statut, le leader est toujours plus encouragé à se positionner sur des questions sociales et sociétales.

À l'ère de la raison d'être et de la responsabilité sociale des entreprises, les résultats financiers ne constituent plus le principal indicateur de succès d'une organisation. Bon nombre de dirigeants, qu'ils soient à la tête de grands groupes ou de start-up, l'ont compris : ils sont désormais jugés sur l'impact qu'a leur organisation sur tout son écosystème, qu'il s'agisse de l'environnement physique, mais aussi de leurs clients, de leurs partenaires, des personnes qui travaillent pour et avec elles.

Plus qu'un guide, le leader est aujourd'hui celui qui sait orienter les autres pour les aider à faire les bons choix. En laissant plus d'autonomie aux équipes, le leader favorise l'éclosion d'un environnement de travail moins tayloriste et plus créatif.

La Sloan School of Management du MIT a publié en 2019 les résultats d'une étude visant à comprendre les attitudes de leadership essentielles pour gagner dans l'économie numérique.

4 PROFILS ONT ÉTÉ IDENTIFIÉS :

→ Les producteurs : leur obsession est de produire de la valeur ajoutée pour leurs clients. Ils utilisent leur capacité d'analyse pour accélérer l'innovation, en tenant compte de l'évolution des préférences des clients. La finalité ? Améliorer les expériences des clients et des utilisateurs.

→ Les investisseurs : ils sont dévoués à la croissance durable. Ils se soucient des communautés dans lesquelles ils opèrent, ainsi que du bien-être et du développement continu de leurs employés.

→ Les connecteurs : leur moteur est de pouvoir créer et dynamiser un sentiment de communauté et d'appartenance, aujourd'hui primordial dans un monde où il est facile de perdre le contact humain.

→ Les explorateurs : ils n'aiment rien tant que le brouillard de l'ambiguïté. Prenant des risques, ils s'engagent dans des expériences nouvelles en continu et apprennent en étant à l'écoute de voix différentes.

Une organisation souhaitant réussir à l'ère de cette quatrième révolution industrielle devrait donc accueillir, accompagner et encourager ses équipes à révéler leur potentiel de producteurs, investisseurs, connecteurs et explorateurs.

Les 7 compétences clés du leader de demain

À mesure que les technologies progressent, les aspects strictement humains du travail et les compétences qui y sont associées vont avoir une importance croissante. En particulier, chaque collaborateur amené à diriger une équipe projet, une business unit ou une communauté, devra développer ses compétences en leadership.

Encore faut-il que l'entreprise laisse à ses collaborateurs l'autonomie nécessaire pour développer leurs compétences. McKinsey appuie par exemple sa politique formation sur le concept *Make Your Own McKinsey*, dont l'idée centrale est de s'assurer que chaque salarié peut réellement prendre le contrôle de son propre développement professionnel pour ensuite contribuer pleinement au développement de l'organisation.

Autrement dit, le leader ne peut tirer son épingle du jeu qu'en obtenant le meilleur de ses équipes et de chaque collaborateur. L'investissement à consentir en matière de ressources humaines et de formation est donc tout simplement fondamental… pour les équipes, comme pour le leader lui-même.

LES 7 COMPÉTENCES ESSENTIELLES DU LEADER DE DEMAIN

1. Développer la stratégie dans l'ambigüité

Bien comprendre les signaux faibles, et orienter les équipes de façon à prendre et conserver son avance.
Dans un écosystème concurrentiel qui évolue très rapidement, le leader devra accepter de modifier son plan de bataille en permanence et de travailler avec des objectifs de plus court terme.

2. Être authentique et transparent

Savoir-être et savoir-faire ont désormais le même degré d'importance. Face à l'intelligence artificielle, de plus en plus présente dans la sphère professionnelle, les caractéristiques strictement humaines (responsabilité, transparence, honnêteté…) prévaudront. Le leader authentique et transparent devra trouver le juste équilibre entre ses pensées, ses émotions et ses comportements.

3. Comprendre les personnes par le neuroleadership

Une meilleure compréhension des comportements et modes d'action de celles et ceux qui travaillent avec lui et autour de lui permettra au leader de développer la coopération au sein de l'entreprise, mais aussi de comprendre ce qui fait la valeur unique de chacun(e).

Comme le signalent James Teboul et Philippe Damier dans leur ouvrage *Neuroleadership - Le cerveau face à la décision et au changement* :

« Confronté à la prise de décision ou au changement, notre cerveau réagit souvent en commettant des erreurs ou en produisant des biais cognitifs qui réduisent notre liberté d'action. (…) Tout comme des sportifs de haut niveau doivent acquérir une bonne connaissance de leur corps pour gagner en efficacité, les managers et les leaders doivent connaître les potentialités et les limites du cerveau humain s'ils veulent mieux anticiper certains de ses modes de fonctionnement, prendre de meilleures décisions ou conduire le changement dans des conditions optimales. »

4. Converger tout en restant flexible

Chaque collaborateur étant unique, le leader devra être flexible pour s'appuyer sur les points forts de chacun et intégrer un maximum de diversité dans ses équipes. En parallèle, il devra faciliter la convergence vers un objectif partagé et une philosophie commune à l'entreprise.

5. Permettre une meilleure adéquation homme - machine

Les leaders les plus efficaces comprendront comment opérer une délégation optimale entre les hommes et les machines, de manière à maximiser les capacités des deux. Le leader ne devra pas uniquement se focaliser sur l'intégration de l'intelligence artificielle dans l'entreprise, mais aussi s'appuyer sur elle pour modifier et optimiser les processus.

6. Faire grandir les talents par l'humilité

C'est en admettant qu'il peut bénéficier de l'expertise de ceux qui détiennent moins d'autorité que lui que le leader parviendra à créer une réelle culture de l'apprentissage dans l'entreprise. Dans son ouvrage *Alive at Work* (Harvard Business Review Press, 2018), Daniel M. Cable explique ainsi que le leader-ressources, humble avec ses subordonnés, donne *« un soutien tangible et émotionnel au fur et à mesure que ces derniers expérimentent et grandissent. »*.

7. Favoriser l'innovation

Le leader devra favoriser l'appropriation, l'autonomie et la responsabilisation de ceux qui le suivent, c'est-à-dire les encourager à penser par eux-mêmes et à tester de nouvelles idées. Ensuite, charge à lui d'avoir une parfaite connaissance de son marché pour faire des choix éclairés et veiller à ce que l'innovation se traduise par des résultats et génère de la performance.

Développer les compétences en leadership : nos convictions et quelques clés pour y parvenir

Comme nous l'avons vu, le leadership tient à des aptitudes, à des convictions et à des compétences qui sont nombreuses : se connaître soi-même, savoir décoder l'écosystème et les perspectives qui en découlent, faire confiance au potentiel des équipes et à la valeur de chacun, intégrer la diversité comme un levier, encourager l'innovation…

Aujourd'hui encore, alors même que l'enjeu du leadership est admis comme central, les entreprises qui font appel à nous continuent de nous poser ces questions simples mais délicates : Comment apprend-on à être un leader ? Peut-on réellement former au leadership ? Un dirigeant développe-t-il ses compétences de leader comme un manager ?

Il nous apparaît donc important de partager quelques convictions forgées au fil des années et des missions menées dans ce domaine.

→ Le leadership est d'abord un développement personnel

Le leadership étant une posture, celle-ci est le fruit de choix personnels construits sur la base de l'identité et de la personnalité du leader. Développer son leadership revient à se développer personnellement et dans sa relation aux autres. L'outil premier en matière de leadership, c'est soi-même. A ce titre, le psychologue Daniel Goleman a établi dès 1998 l'importance de l'intelligence émotionnelle (connaissance de soi, autorégulation, empathie, compétences sociales…), présentée comme la condition sine qua non du leadership : *« Sans elle, une personne peut bien avoir la meilleure formation du monde, un esprit incisif et analytique, un apport inépuisable d'idées nouvelles, il ne sera jamais un grand leader. »*

→ Le leadership s'acquiert par la coopération

Pour répondre à l'enjeu de transformation des organisations, leadership et coopération sont deux axes de développement impératifs et qui se nourrissent l'un et l'autre. Le leader doit d'abord se connaître lui-même pour intégrer les comportements qui facilitent la confiance et l'adhésion : se connecter ; influencer ; inspirer confiance ; rassembler les acteurs ; structurer les équipes ; coopérer pleinement ; imaginer ; décider ensemble ; cocréer la vision ; écouter ; parler vrai et dialoguer.

→ Le leadership s'acquiert avec les autres

Plusieurs universitaires ont pointé l'importance de « l'intelligence en réseau », avec un principe simple : très souvent, la conversation avec un pair, qui apporte un regard extérieur à l'entreprise et partage sa propre expérience, constitue la meilleure occasion d'apprentissage pour un dirigeant.

→ Le leadership s'acquiert par la diversité

Pour mieux comprendre les différents profils au sein de l'entreprise, les collaborateurs leaders qui pilotent des équipes doivent représenter une gouvernance mixte en termes de compétences, d'âge, de genre et de culture. Si la direction de l'entreprise et la ligne managériale sont elles-mêmes diverses, elles comprendront et exploiteront plus aisément toute la diversité de leurs collaborateurs. Chaque collaborateur se sentira ainsi mieux intégré, valorisé et respecté, quels que soient son profil et sa singularité.

→ Le leadership s'acquiert par l'ouverture

L'innovation et la créativité peuvent émerger à tous les niveaux de l'entreprise : une culture d'entreprise basée sur l'ouverture aux idées et aux perspectives différentes est donc nécessaire. Dans un environnement en perpétuel mouvement, de nouveaux besoins peuvent survenir à tout moment : les leaders doivent être ouverts et prêts à bouleverser des habitudes ancrées.

En matière de leadership, l'acquisition et le développement des compétences ne sont pleinement efficaces que si l'apprentissage est lui-même adapté à l'environnement économique 4.0 :

Le parcours de formation doit être personnalisable pour ancrer durablement les acquis de la formation.

Il doit reposer sur des interactions humaines plus fortes à l'ère du digital.

Il doit enfin être contextualisé, c'est-à-dire s'appuyer sur des situations réelles de travail.

Ce sont là trois convictions qui fondent notre modèle de développement des compétences en performance.

Les solutions Cegos en matière de leadership

Accompagner les organisations pour atteindre un haut niveau de performance collective

Développer son leadership avec le programme immersif *Líder do futuro*

Un programme unique créé par Crescimentum-Groupe Cegos au Brésil et expérimenté par de nombreux groupes internationaux.

Une formation immersive en 6 jours pour les leaders expérimentés - de la première ligne managériale jusqu'au top management - et déployable en inter-entreprises comme en sur mesure.

4 grands objectifs

→ Avant la formation

• Evaluation à 360° et analyse de son profil comportemental sur le modèle du Puzzle DISC.

• Définition de l'identité de leader souhaitée pour amorcer ses changements de comportements.

→ Pendant la formation

• **Un environnement protecteur** pour exprimer ses émotions en confiance et recevoir des feedbacks constants.

• **Une meilleure compréhension** de l'impact de son comportement.

• **Des exercices de simulation** pour s'immerger dans différents types d'entreprises, comprendre les différents profils de leaders, se confronter à des moments de tension, de joie et de frustration.

• **Des défis** pour tester de nouveaux modes de fonctionnement, chercher de nouvelles solutions et améliorer ses performances.

→ Au terme de la formation

• **Un plan d'actions,** des objectifs mesurables et faciles à intégrer à sa routine quotidienne.

• **Une session de coaching** personnalisée pour parvenir à ses objectifs.

Développer une culture de la confiance avec *Les clés du leadership personnel et de l'excellence collective*

Basée sur la *Méthode Schutz* ®, cette formation permet en 2 sessions de 3 jours de développer une culture de la confiance par la transformation des relations et du leadership, tout en travaillant sur la prise de décision.

D'après Will Schutz, les équipes qui sont les plus performantes sous pression appliquent trois principes majeurs :

→ **La vérité :** dire, écouter et entendre la vérité ; savoir créer un climat relationnel sans danger pour aborder les difficultés.

→ **Le choix :** comprendre ses choix, en assumer les conséquences et la responsabilité.

→ **La lucidité :** se comprendre soi-même ainsi que ses inquiétudes, ses intentions et ses motivations, tout comme celles des autres.

Ces trois principes sont les leviers de la confiance sur laquelle se fonde le leadership, qui permet d'obtenir des résultats toujours meilleurs.

Décupler son efficacité personnelle et interpersonnelle avec *Les 7 habitudes des gens très efficaces*®

Le modèle des *7 habitudes des gens très efficaces* ® de Stephen Covey permet d'agir, en 3 jours, sur les leviers de l'efficacité personnelle et interpersonnelle.

Mêlant apports théoriques, applications pratiques et exercices personnels profonds, cette approche vise à améliorer la capacité de chacun à faire face au changement, à donner les moyens d'établir des relations de confiance mutuelle pour construire un travail en équipe efficace et à mieux agir dans la résolution des conflits.

Favoriser le développement d'une culture de l'innovation

Le développement d'une culture de l'innovation étant clé dans l'industrie 4.0, Cegos propose également :

→ **Des Learning Expeditions** permettant de benchmarker les pratiques de son organisation en matière d'innovation.

→ **Des solutions de formation** dédiées à l'innovation : Responsable Innovation ; Innover avec le Design Thinking ; Favoriser l'innovation au quotidien dans son équipe.

Bénéficier du meilleur de la recherche avec des conférences en sur-mesure

→ Cegos propose des conférences d'1h30 en sur-mesure sur le sujet des neurosciences et de l'interface homme-machine.

2020 TOP 20 COMPANY
LEADERSHIP TRAINING
TRAINING INDUSTRY

Cegos figure depuis 5 années consécutives au Top 20 des meilleurs organismes de formation internationaux en Leadership établi par Training Industry.

cegos.com

Rejoignez-nous sur les réseaux sociaux

Echangez avec nos experts sur nos blogs

blog-management.fr
efficaciteprofessionnelle.fr
global-learning-development.com

Conception graphique : Cédille Corporation - Crédits photos : © Getty Images - © iStock.com