

Regards croisés sur le développement de son leadership

Domaine	Economie et Services
Filière	Economie d'entreprise
Orientation	Economie d'entreprise (EE)
Mode de formation	Temps partiel/En emploi

Informations générales

Nom:	:	Regards croisés sur le développement de son leadership
Identifiant:	:	HEG-OSRega
Année académique	:	2019-2020
Responsable:	:	Laurence Firoben
Charge de travail:	:	150 heures d'études
Périodes encadrées:	:	60 (= 45 heures)

Semestre	E1	S1	S2	E2	S3	S4	E3	S5	S6	E4	S7	S8
Cours											60	

Connaissances préalables recommandées

Aucunes.

Objectifs

OBJECTIFS :

Confronter, dépasser et enrichir ses représentations du leadership.

Prendre conscience de son style de leadership et le développer au travers de mises en situation professionnelles.

Aborder le leadership à trois niveaux : leadership de soi/personnel, leadership interpersonnel et leadership organisationnel.

Partager et discuter des savoirs et des habiletés issues des deux filières.

Développer des habiletés relationnelles de leader dans diverses situations professionnalisantes.

Constituer sa boîte à outils et élaborer un plan de développement de son leadership.

COMPETENCES DEVELOPPEES:

Rôle de communicateur ou communicatrice :

Participer, dans l'équipe intra ou interprofessionnelle, au développement d'une compréhension partagée des situations professionnelles et participer, si nécessaire, à la gestion des conflits. (Référentiel infirmier B2)

Regards croisés sur le développement de son leadership

Rôle de collaborateur ou collaboratrice :

Assumer la responsabilité de sa fonction et coordonner, accompagner, soutenir et diriger d'autres membres de l'équipe. (Référentiel infirmier C2)

Rôle de manager :

Développer son leadership et prendre une part active dans le développement de sa carrière professionnelle. (Référentiel infirmier : D4)

Rôle de professionnel-le

Représenter sa profession et s'impliquer dans son développement. (Référentiel infirmier : G2)

Contenu et formes d'enseignement

Répartition des périodes indiquée à titre informatif.

Cours: 60 périodes

- Introduction du module	4
- Approche théorique de différents modèles de leadership	2
- Les trois niveaux du leadership (leadership de soi, interpersonnel, organisationnel)	6
- Leadership et culture organisationnelle	4
- Votre profil Leonardo et ses applications	4
- Intelligence émotionnelle	4
- Gestion de conflits et feedback	4
- Leadership et Mindfulness (pleine conscience)	4
- Conférence : les défis du leadership dans un monde du travail en pleine mutation	4
- Mises en application et exercices pratiques sous la forme d'une approche théâtrale accompagnée par une professionnelle	20
- Le leadership dans tous ses états : production des étudiants	4

Bibliographie

Avolio, B. , Gardner, W.L. & Jung, D.I. (1999). Authentic Leadership Development: Getting tot he Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly* 16:3:315-338. Doi:10.1016/j.leaqua.2005.03.001.

Belet, D. (2011/2) Le servant leadership, modèle radicalement innovant. *L'expansion Management Review*. 141, p.112-123

Bernardon, J. (2014). Résolution de conflits. Paris:Maxima

Dilts, R.B. (2009). *Leadership visionnaire*. Bruxelles, Belgique : De Boeck.

Duluc, A. (2013) (3ème Ed.) *Leadership et confiance*. Paris, France : Dunod.

Regards croisés sur le développement de son leadership

Fulop, L. & Mark, A. (2013). Relational leadership, decision-making and the messiness of context in healthcare. *Leadership*. 9 :254. Doi : 10.1177/1742715012468785

George, B., Sims, P., McLean, A.N. & Mayer, D. (2007). Discovering your authentic leadership. *Harvard Business Review*. February 2007, p.129-138

Judge, T., Bono, J.E., Ilies, R. & Gerhardt, W. (2002). Personality and Leadership: A qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology* 87(4), p.765-780.

Lord, L., Jefferson, T. Klass, D., Nowak, M. & Thomas, G. (2013). Leadership in context : Insights from a study of nursing in Western Australia. *Leadership* 9:180. Doi:10.1177/1742715012468780

Marsan, C. (2010). Gérer et surmonter les conflits. Paris:Dunod

McKinsey & Company (2008). Le leadership au féminin, un atout pour la performance de demain, *Women Matter 2*. Repéré à http://avantgoutdiversite.typepad.fr/files/women_matter_oct2008_french.pdf

Walumba, F.O., Christensen, A. L. & Hailey, F. (2011). Authentic leadership and the knowledge economy : Sustaining motivation and trust among knowledge workers. *Organizational Dynamics* 40, 110-118. Doi : 10.1016/j.orgdyn.2011.01.005

Yammarino, F. (2013). Leadership : Past, Present, and Future. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 149. Doi : 10.1177/1548051812471559

Contrôle de connaissances

Cours:

Elaboration d'un travail écrit individuel, de nature réflexive à propos du développement de ses attitudes et compétences en leadership. Ce travail final est balisé par deux moments-clés en cours de module, sous la forme d'un point de situation écrit sur l'avancement de ses réflexions.

La note finale est composée à 60% par l'écrit réalisé au terme du module et 40% par deux points de situation.

Les consignes et les conditions de validation sont présentées aux étudiant-e-s au plus tard le jour de la présentation du module. Le module est validé si l'étudiant-e obtient au moins la qualification E.

Calcul de la note finale

Note finale = moyenne cours x 1

Fiche validée le 10.07.2019 par Borter Silna