

Développer son leadership par le théâtre

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

Informations générales

| | |
|--------------------|--|
| Nom | : Développer son leadership par le théâtre |
| Identifiant | : HEG-OSRega |
| Année académique | : 2023-2024 |
| 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

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Confronter, dépasser et enrichir ses représentations du leadership.
- Développer une approche réflexive à propos de son propre leadership et le développer au travers de mises en situations professionnelles et théâtrales.
- Mobiliser, en situation, les théories du leadership et d'autres connaissances abordées dans le module.
- Aborder le leadership à trois niveaux : leadership de soi/personnel, leadership interpersonnel et leadership organisationnel.
- Développer des habiletés relationnelles de leader dans diverses situations professionnalisantes.
- Constituer sa boîte à outils et élaborer un plan de développement de son leadership.

Compétences travaillées

- Développement des habiletés de leader et mise en application dans des contextes professionnels et sociaux appropriés
- Travail en équipe, apprentissage de la collaboration
- Confiance en soi et dans les autres
- Développer la présence
- Favoriser l'authenticité
- Libérer sa créativité
- S'exprimer en public
- Exercer le feedback à différents niveaux
- Développer une forme de réflexion autant physique qu'intellectuelle
- Utiliser d'autres canaux d'apprentissage
- Mobiliser la théorie en action
- Lier théorie et pratique

Contenu et formes d'enseignement

Répartition des périodes indiquée à titre informatif.

Cours: 60 périodes

- Introduction de l'option 2
- Approches du leadership à travers les représentations 2
- Les trois niveaux du leadership (leadership de soi, interpersonnel, organisationnel) 6
- Leadership, culture organisationnelle et interculturalité 2
- Votre profil Leonardo et ses applications 6
- Leadership et émotions 6
- Gestion de conflits et feedback 6
- Gestion du stress par l'auto-hypnose 4
- Mises en application et exercices pratiques sous la forme d'une approche théâtrale accompagnée par une professionnelle 22
- Le leadership dans tous ses états : production des étudiant-e-s 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.

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. *Harward 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 : Élaboration d'un travail écrit individuel, de nature réflexive, portant sur le développement de ses attitudes et compétences en leadership, en les articulant avec l'apport spécifique de la démarche théâtrale proposée.

Ce travail final représente le 70% (35 points) de la note.

Afin de vous guider dans la démarche, un point de situation écrit sur l'avancement de vos réflexions complète le dispositif. Cette étape représente le 30% (15 points) de la note finale (voir calendrier distribué lors de la soirée d'introduction pour les dates et les détails).

Calcul de la note finale

Note finale = moyenne cours x 1