



PRÉPARER DES LEADERS POUR DEMAIN

Accéder aux niveaux 2 à 5

Mardi 22 avril 2025

Des Contributeurs efficaces – Niveau 2

Contribuent aux objectifs du groupe et travaillent efficacement avec les autres, en développant des compétences de collaboration, d'agilité et de résilience. S'engagent activement dans des projets de développement durable en apportant des idées et en participant à la mise en œuvre de projets alignés avec les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD).

Des Managers compétents – Niveau 3

Organisent les personnes et les ressources pour atteindre efficacement les objectifs fixés, en cultivant des compétences en coordination, prise de décision et gestion de projets complexes à enjeux vitaux et délais serrés. Assurent l'alignement des projets avec les ODD en intégrant des pratiques responsables et en favorisant la coopération pluridisciplinaire pour des impacts mesurables et durables.

Des Dirigeants exceptionnels – Niveau 5

Combinent humilité personnelle et volonté professionnelle pour bâtir une excellence durable, en développant vision stratégique et capacité d'exécution alignées sur les plus hauts standards. S'engagent dans des projets de transformation radicale en faveur des ODD, inspirent et soutiennent les futurs leaders, créent des alliances stratégiques pour obtenir des impacts collectifs et pérennes.

Pour mémoire, selon Jim Collins et son équipe, sur 1 435 cas étudiés, 11 CEO sont identifiés comme des leaders de niveau 5, les 1 424 autres étant de niveau 4.

Programme SDG Champions - Niveau 2

Objectifs pédagogiques

- Permettre aux participants de devenir des contributeurs efficaces au sein de leurs équipes-projets
- Ils apprendront à relever des défis et innover dans leur travail, à être force de proposition sur des initiatives alignées avec les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD), à développer agilité, collaboration et résilience face aux changements, ainsi qu'à cultiver culture du succès et esprit d'initiative pour saisir les opportunités de manière proactive
- Ce module vise aussi à clarifier le parcours de progression professionnelle de chacun, en lien avec le leadership durable.

Bénéfices pour les participants

- Les participants en ressortent grandis sur le plan personnel et professionnel. Ils gagnent en confiance en soi et en stabilité émotionnelle face aux défis, renforcent leurs compétences collaboratives (travail d'équipe, communication, feedback) et développent une attitude positive et proactive
- Concrètement, ils repartent armés d'outils pour mieux contribuer aux projets de leur organisation, avec une vision claire de leur rôle au sein de l'équipe
- Ils intègrent également un réseau de pairs partageant les mêmes valeurs, ce qui crée un sentiment d'appartenance motivant.

Bénéfices pour l'entreprise

- L'entreprise voit émerger des collaborateurs engagés et moteurs. Les SDG Champions formés apportent un dynamisme nouveau, en proposant des idées innovantes et en impulsant des initiatives alignées sur la stratégie durable de l'organisation
- Ils améliorent la cohésion d'équipe et la transversalité, favorisant une culture d'entreprise plus agile et collaborative
- À court terme, cela peut se traduire par une meilleure efficacité opérationnelle sur les projets durables, et à plus long terme par un vivier de talents susceptibles d'évoluer vers des postes de leadership.

Positionnement dans le parcours

- Ce séminaire correspond au niveau 2 de leadership (*contributeur efficace*, selon la grille de Jim Collins).
- Il constitue l'entrée du parcours SDG : c'est la première étape pour des professionnels ayant déjà des bases techniques ou fonctionnelles solides (leader de niveau 1) et souhaitant développer leur dimension leadership collaboratif dans le contexte du développement durable
- SDG Champions sert de socle : après ce module, les participants auront acquis les fondamentaux qui leur permettront de poursuivre vers le niveau supérieur SDG Leaders.

Format

- Programme court et intensif (préparation d'1 mois en ligne puis séminaire de 5 jours en présentiel)
- Il combine apports pratiques et théoriques (notions de base en leadership durable, concepts d'innovation incrémentale et de rupture, etc.), ateliers participatifs (exercices de groupe, études de cas simples) et défis concrets à relever en équipe durant la formation
- Le format résidentiel favorise l'émulation de groupe, la création de liens et l'expérimentation dans un cadre sécurisé. Un formateur expert, et éventuellement un coach, encadrent le groupe d'une vingtaine de participants pour assurer un accompagnement de qualité.

Thématiques clés

Le contenu s'articule autour du leadership de soi et du travail en équipe.

Thèmes principaux :

- la collaboration et l'intelligence collective (sortir de l'individualisme pour réussir ensemble)
- le développement de la résilience et du courage face aux obstacles
- l'innovation au quotidien ("faire différemment et mieux" à son poste de travail)
- l'alignement personnel (trouver sa place, relier mission de l'entreprise et valeurs personnelles)
- le passage à l'action (élaborer des plans d'actions opérationnels sur 5 axes : processus, modèle économique, digital, organisation, culture).

Chaque journée du séminaire aborde un angle différent – par exemple : confiance en soi et ambition le jour 1, esprit de proposition le jour 2, créativité et résolution de problèmes le jour 3, prise de décision responsable le jour 4, mise en œuvre collective le jour 5,

Éléments différenciateurs

- SDG Champions se distingue des formations managériales classiques par son ancrage dans les ODD et la raison d'être
- Le développement durable n'est pas un simple contexte mais le cœur du programme : les participants travaillent sur des projets ayant du sens pour la planète et la société.
- La joie et l'optimisme sont mis en avant comme moteurs de l'engagement (valeurs phares du parcours).
- La pédagogie est très expérientielle : les participants vivent des situations challenges et des "Eurêka !" (prises de conscience) qui les transforment en profondeur.
- En fin de séminaire, chacun formalise un plan d'action personnel pour contribuer à un projet aligné sur les ODD dans son entreprise – gage d'une mise en pratique immédiate des acquis.
- Cette combinaison unique de mindset positif, de compétences collaboratives et d'orientation résultats/impact fait du programme Champions un module à part, conçu pour créer un déclic chez les participants.

Profils des candidats

- Bac+5 minimum (grande école de commerce, d'ingénieurs, université, MBA...), avec spécialisation selon la fonction
- Plus de 5 années d'expérience professionnelle.

Programme SDG Leaders – Niveau 3

Objectifs pédagogiques

- Former des managers compétents et agiles capables de faire grandir leurs équipes et de piloter des projets complexes liés aux enjeux du développement durable
- Les participants apprendront à coordonner plusieurs parties prenantes (dirigeants, collègues managers, collaborateurs terrain) pour aligner tout le monde sur un objectif commun
- Ils développeront leurs compétences pour planifier et exécuter efficacement des projets à enjeux majeurs et à délais serrés, tout en assurant l'alignement stratégique avec les 17 ODD afin d'en maximiser l'impact
- Il s'agit également d'explorer les stratégies de mobilisation des équipes et partenaires (comment fédérer autour d'une vision inspirante), et de les outiller pour contribuer à des transformations profondes au sein de l'entreprise (évolution des processus, des modèles économiques, de la culture organisationnelle, etc.)
- En résumé, ce module vise à développer chez chaque participant la capacité de conduire le changement dans un environnement incertain et exigeant.

Bénéfices pour les participants

- En tant que SDG Leaders, les managers auront significativement renforcé leur leadership
- Ils seront plus à l'aise pour prendre des décisions difficiles en contexte VUCA (volatile, incertain, complexe, ambigu) grâce à une meilleure sagesse managériale (discernement, sang-froid)
- Ils maîtriseront de nouvelles approches pour gérer des équipes pluridisciplinaires et tirer le meilleur de chacun, notamment en équilibrant rigueur et bienveillance dans leur style de management
- Les participants gagneront en légitimité pour piloter des projets stratégiques transverses, et se verront souvent confier plus de responsabilités à l'issue du programme
- Ils développent aussi leur réseau : la promotion crée des liens forts entre leaders engagés, propices à l'entraide et au partage de bonnes pratiques au-delà de la formation
- Enfin, obtenir la distinction « SDG Leader » constitue une reconnaissance valorisante dans leur parcours professionnel, attestant de compétences en management durable de haut niveau.

Bénéfices pour l'entreprise

En déployant ce niveau, l'entreprise investit dans le renforcement de son encadrement intermédiaire.

- Les SDG Leaders formés seront aptes à traduire la vision des dirigeants en actions concrètes sur le terrain, assurant ainsi une exécution plus fiable de la stratégie
- Grâce à leur maîtrise des méthodologies de gestion de projet complexe et de coopération interservices, les projets clés gagneront en efficacité (meilleure tenue des délais, atteinte des objectifs, gestion proactive des risques)
- Intégrer les ODD dans le pilotage des projets permettra également à l'entreprise d'accélérer sa transition RSE de façon cohérente et mesurable
- Ces leaders agiront comme catalyseurs internes du changement : ils sauront motiver leurs collègues, faire circuler les informations et les bonnes pratiques entre services, et créer un climat d'innovation continue.

En somme, l'organisation bénéficie d'un middle management outillé pour porter la transformation et préparer la relève des futurs cadres dirigeants.

Positionnement dans le parcours

- SDG Leaders correspond au niveau 3 de leadership dans le parcours (*le manager compétent*, selon la grille de Jim Collins)
- Il se situe après le module Champions dans la progression : c'est l'étape où l'on passe de contributeur à pilote
- La plupart des participants auront suivi le niveau 2, ou posséderont une expérience équivalente en management de projets/équipes
- Ce séminaire consolide et élève les compétences acquises précédemment en les portant à un niveau plus stratégique
- Il prépare également le terrain pour la phase suivante, le programme *Managers de la Transformation*, en introduisant la notion de transformation radicale de l'entreprise
- Toutefois, SDG Leaders peut aussi être suivi comme module autonome par des managers déjà sensibilisés aux ODD souhaitant approfondir leur leadership (par exemple, un chef de projet innovation durable n'ayant pas suivi Champions pourra intégrer directement cette formation s'il remplit les critères).

Format

- Programme court et intensif (préparation d'1 mois en ligne puis séminaire de 5 jours en présentiel)
- Le séminaire est généralement organisé en présentiel résidentiel, isolé du cadre quotidien, afin de placer les participants dans une expérience immersive propice à la prise de recul
- La pédagogie alterne exposés d'experts (sur la conduite du changement, le management en contexte VUCA...), études de cas complexes inspirées de transformations réelles, ateliers de cocréation (où les participants, en sous-groupes, conçoivent des solutions innovantes à des défis communs), et mises en situation (jeux de rôle de conduite d'équipe, simulation de gestion de crise, feedback 360° entre participants)
- Un projet fil rouge court est proposé : par exemple, chaque participant vient avec un défi d'équipe ou de projet qu'il doit traiter durant la semaine en utilisant les outils étudiés
- En fin de semaine, une synthèse collective permet de capitaliser les apprentissages et de préparer la mise en œuvre ultérieure en entreprise.

Thématiques clés

Les thèmes abordés couvrent toutes les dimensions du leadership d'équipe en mode transformation :

- le leadership agile en environnement incertain (comment adapter son style aux bouleversements, décider dans l'ambiguïté)
- la transformation culturelle au niveau d'une équipe ou d'un service (installer un climat de confiance, un esprit de respect mutuel et d'excellence)
- l'innovation dans les processus et business models (développer des projets uniques et différents alignés sur la stratégie durable de l'entreprise),
- la gestion du changement et des résistances (comprendre et surmonter l'incrédulité, le scepticisme, la peur face aux nouveautés),
- la mobilisation des collaborateurs (techniques pour fédérer autour d'une vision et maintenir un haut niveau de motivation sur la durée)
- la subsidiarité et l'autonomisation des équipes (mettre en place les conditions pour que chacun prenne ses responsabilités et fasse preuve d'initiative)
- l'évaluation de l'impact et l'ajustement en continu (culture du feedback et amélioration continue dans les projets)
- sans oublier le développement de qualités personnelles du leader : humilité, modestie, patience, courage, détermination et persévérance dans l'épreuve.

Éléments différenciateurs

SDG Leaders est un séminaire de leadership différent, car il marie la dimension humaine et la dimension processus du management durable :

- Les participants y vivent une expérience transformationnelle : on ne se contente pas d'y apprendre des techniques de management, on travaille sur soi en tant que leader (prise de conscience de son style, de son impact sur les autres, travail sur ses propres blocages) tout en acquérant des outils concrets de pilotage de projets durables
- L'accent mis sur les ODD et la raison d'être de l'entreprise confère une profondeur unique au programme – chaque décision, chaque plan d'action discuté est mis en perspective avec le sens et l'impact à long terme
- L'apprentissage collectif par les pairs est extrêmement valorisé : le partage de retours d'expérience entre participants de secteurs différents enrichit chacun et crée une communauté soudée de SDG Leaders se soutenant mutuellement
- Enfin, l'approche pédagogique est pragmatique (les participants travaillent sur leurs propres cas concrets et ressortent avec des solutions applicables immédiatement) tout en étant inspirante (témoignages de dirigeants ayant mené des transformations réussies, échanges avec des experts visionnaires, etc.).

SDG leader propose un double apport stratégique et humain dans un contexte spécifiquement orienté développement durable, ce qui en fait un module original et différenciant dans un parcours de formation.

Profils des candidats

- Bac+5 minimum (grande école de commerce, d'ingénieurs, université, MBA...), avec spécialisation dans la fonction
- Plus de 10 années d'expérience.

Programme Managers de la transformation - Niveau 3

Objectifs pédagogiques

Préparer des leaders de la transformation capables de transformer leur entreprise et ses activités de façon durable, en cohérence avec la vision de la direction générale et les limites planétaires.

Ce programme vise à développer chez les participants la capacité à :

- changer les modèles d'affaires en articulant stratégie, durabilité et responsabilité sociétale
- percevoir les potentiels émergents (repérer les signaux faibles, anticiper les tendances et innover)
- rassembler et mobiliser des équipes projets transversales autour d'une ambition de changement, et concrétiser des projets à impact (générer des résultats tangibles en matière économique, environnementale et sociale).

Un volet important est également consacré au leadership personnel : chaque participant est amené à clarifier sa vérité personnelle, son identité, sa mission en tant que leader, afin d'aligner son projet de transformation professionnel avec son chemin de vie et ses valeurs.

Les objectifs pédagogiques couvrent ainsi tant le savoir-faire (outils et méthodologies de transformation) que le savoir-être (posture de leader transformationnel) nécessaires pour conduire des changements systémiques.

Bénéfices pour les participants

Ce programme de haut niveau apporte aux participants une expertise unique et un positionnement stratégique dans leur carrière :

- En réussissant le parcours Managers de la transformation, ils acquièrent une connaissance d'ensemble des leviers de transformation d'une entreprise (culture, processus, business models, organisation, technologies) et savent élaborer une feuille de route de transformation sur 3, 5 ou 7 ans
- Ils développent une capacité d'impact démultipliée et pourront piloter des initiatives de grande envergure, potentiellement à l'échelle d'une filiale voire d'un groupe
- Les participants bénéficient aussi du profond travail réalisé sur eux-mêmes – ils gagnent en leadership authentique (mieux se connaître pour mieux diriger), en vision stratégique et en influence positive
- Sur le plan de la reconnaissance, cette formation, par son exigence et son contenu, les distingue comme experts de la transformation durable – un atout prisé dans le monde professionnel actuel. Ils rejoignent par ailleurs une communauté sélective de "transformateurs", ce qui offre un réseau d'entraide et d'opportunités (échanges de bonnes pratiques, veille commune sur les innovations, etc.).

Le participant en sort transformé lui-même (avec un nouveau *mindset*) et en capacité de transformer son organisation.

Bénéfices pour l'entreprise

L'entreprise dispose d'un chef d'orchestre du changement doté d'une double compétence : une maîtrise des enjeux business (croissance, compétitivité, excellence opérationnelle) et des enjeux durables (résilience climatique, impact social, conformité aux réglementations environnementales, etc.) :

- Un Manager de la Transformation formé par ce programme sera capable de structurer et conduire un plan de transformation complet, aligné sur la stratégie de l'entreprise
- Il saura identifier où créer de la valeur nouvelle (nouveaux marchés ou produits durables, innovations technologiques, repositionnement stratégique) tout en cherchant à réduire les coûts et optimiser les processus existants via les méthodes d'excellence opérationnelle (Lean, amélioration continue...)
- Il jouera également un rôle de catalyseur culturel : par son leadership exemplaire et rassembleur, il encouragera les autres collaborateurs à adhérer aux changements et à grandir dans cette transition (chacun se sentant acteur du projet)
- Pour l'organisation, c'est la garantie d'avoir en interne les compétences pour mener à bien des chantiers de transformation ambitieux (plutôt que de dépendre entièrement de conseils extérieurs), et de pérenniser ces changements en créant une culture de transformation continue
- À long terme, cela se traduira par une entreprise plus innovante, agile et durable, prête à devancer ses concurrentes dans l'économie de demain.

Positionnement dans le parcours

Ce programme constitue un aboutissement du parcours de formation SDG :

- Bien qu'étiqueté également niveau 3 (du fait qu'il s'adresse à des managers expérimentés, souvent au stade de managers compétents souhaitant devenir des leaders exceptionnels), il se situe après SDG Leaders dans la progression pédagogique
- Il s'adresse typiquement à des participants ayant 10 années (ou plus) d'expérience, dont plusieurs années en management ou en gestion de projets stratégiques
- Beaucoup auront suivi les modules précédents (Champions et Leaders) et couronneront ainsi leur apprentissage, mais le programme est aussi ouvert à des cadres supérieurs externes possédant déjà un bagage significatif en conduite de projets/transformation
- Dans la grille de Jim Collins, on se rapproche ici du niveau 5 (*dirigeant exceptionnel*), sans toutefois être un programme de direction générale – on forme des « chefs de projet de transformation » qui opèrent souvent en lien direct avec la direction
- En termes de parcours, Managers de la transformation est donc le troisième et dernier volet du triptyque SDG en France.
- Après ce module, les participants deviennent des alumni du programme global, susceptibles d'accompagner à leur tour de nouvelles promotions ou d'évoluer vers des fonctions de direction.

Format

- Programme long, sur 4 mois (préparation de 2 mois en ligne, puis 4 séminaires de 5 jours en présentiel sur 2 mois)
- L'ensemble représente environ 160 heures de formation
- La pédagogie est mixte : une partie en ligne en amont (e-learning ou classes virtuelles sur les sujets techniques pointus comme l'IA, la finance durable, etc. pour homogénéiser les connaissances) suivie d'une partie intensive en présentiel
- Durant les séminaires, le rythme est soutenu (alternance de conférences, travaux de groupe et restitutions), mais inclut aussi des temps d'introspection
- Le programme peut accueillir une promo d'une cinquantaine de participants, ce qui favorise la diversité des profils et un brainstorming riche, tout en gardant la possibilité de sous-groupes pour les ateliers pratiques
- Quelques caractéristiques du format : *learning expeditions* éventuelles (visites de sites innovants ou rencontres avec des écosystèmes startups/ONG), *master classes* avec des grands témoins (dirigeants ayant mené des transformations majeures, experts reconnus internationalement...), coaching individuel (chaque participant peut bénéficier de sessions de coaching en parallèle pour l'aider dans son projet réel de transformation)
- Un accent particulier est mis sur le travail intersession : entre les modules, les participants retournent en entreprise avec des missions à réaliser (diagnostic de maturité de leur organisation, expérimentation d'un outil vu en formation, etc.), puis reviennent partager les résultats lors du module suivant.

Enfin, le programme se conclut par un projet final : chaque participant présente un plan d'action de transformation pour son entreprise (ou son périmètre) sur 3-5 ans, intégrant les dimensions apprises.

Cette présentation, devant un jury d'experts, sert à la fois d'évaluation et de feuille de route concrète pour l'après-formation.

Thématiques clés

Le contenu couvre les cinq axes majeurs de la transformation d'entreprise : culture, processus, modèle économique, organisation (gouvernance et structure) et technologie/innovation :

1. Leadership personnel du transformateur (connaissance de soi, gestion de son énergie, développement d'un haut niveau de conscience et d'une éthique solide)
2. Travail d'équipe et leadership collectif (management d'équipes projets, dynamique de groupe, communication et subsidiarité, rôle d'intégrateur entre des experts variés)
3. Transformation de l'entreprise elle-même (conduite du changement à grande échelle, méthodes pour faire évoluer la culture d'entreprise, mise en place d'une excellence opérationnelle inspirée du modèle Toyota/Lean, refonte ou adaptation des modèles économiques vers plus de durabilité, gestion de l'innovation et du digital, reconfiguration de l'organisation pour plus d'agilité)
4. Impact sociétal (mesure et pilotage de l'impact des transformations sur les parties prenantes externes, intégration des enjeux globaux et normatifs – climat, ODD, réglementations – dans la stratégie, rôle de l'entreprise dans l'écosystème sociétal).

Chaque semaine du programme est dédiée à un ou deux de ces grands thèmes, avec une progression depuis l'individu vers le système : du leadership de soi vers le leadership d'équipe, puis la transformation organisationnelle, et enfin la transformation dans son contexte sociétal.

Parmi les sujets concrets abordés :

- la gestion de la complexité et l'approche systémique
- la créativité et l'innovation radicale (comment trouver des solutions inédites pour des problèmes nouveaux)
- la gestion de la performance et l'excellence opérationnelle (savoir analyser en profondeur les causes racines d'un problème, mettre en place une amélioration continue rigoureuse)
- la conduite de projets de transformation : gouvernance de projet, gestion des parties prenantes, communication de crise, mesure des Objectives & Key Results (OKR) alignés sur les ODD
- la culture de l'excellence (allier ouverture d'esprit, exigence de résultats, attention aux détails et vision d'ensemble)
- la stratégie de durabilité (intégrer les principes de durabilité et de régénération dans la stratégie d'entreprise)
- la gestion de l'impact et de l'éthique (évaluer l'impact sociétal des décisions, garantir la confidentialité ou la sécurité quand nécessaire, etc.).

L'ensemble de ces thématiques est traité de manière pragmatique (outils, études de cas réels, plans d'action) et inspirante (réflexion sur un futur souhaitable, capacité à imaginer l'entreprise de demain).

Éléments différenciateurs

Managers de la transformation est un programme novateur dans le domaine de l'executive education :

1. Sa première singularité est d'allier des objectifs apparemment divergents : créer de la valeur économique tout en renforçant la durabilité. Les participants apprennent à dépasser les compromis habituels pour trouver des solutions gagnant-gagnant (par exemple, réduire l'empreinte écologique d'un processus *et* améliorer son efficacité, ou innover vers un produit plus vert *et* profitable). Cette approche intégrée est encore rare sur le marché de la formation
2. Deuxième point clé : la dimension "*mindset* et conscience". Au-delà des outils, le parcours travaille le positionnement intérieur du leader (valeurs, mission, vision à long terme, humilité face aux enjeux globaux) ; en d'autres termes, le niveau de conscience des participants est réhaussé, ce qui est essentiel pour conduire des transformations systémiques. Cette approche holistique (tête et cœur, rationnel et intuition, individuel et collectif) est un marqueur fort du programme
3. Troisième différenciateur : un format immersif sur 4 semaines avec un fort accent mis sur l'expérientiel. Chaque participant vient avec son projet réel de transformation et repart avec un plan d'action concret, élaboré pendant la formation avec l'aide d'experts et des pairs. L'impact est donc immédiat et mesurable pour l'organisation, ce qui améliore le ROI de la formation
4. Quatrième point : la sélectivité et le niveau d'exigence. Ce programme s'adresse à une élite de managers (expérience confirmée requise, motivation et engagement évalués lors de la candidature) d'où un haut niveau d'échanges au sein du groupe et une crédibilité des compétences acquises.

Enfin, en achevant ce parcours, les participants intègrent un réseau international d' alumni orientés transformation durable. L'organisateur anime cette communauté (rencontres, plateforme en ligne) pour qu'elle devienne un réseau professionnel puissant, favorisant les synergies inter-entreprises et le partage d'expériences bien au-delà de la formation.

En résumé, Managers de la transformation se différencie par :

- son contenu unique,
- son approche orientée action et conscience
- une communauté service de la réussite d'un avenir durable.

Profils des candidats

- Bac+5 minimum (grande école de commerce, d'ingénieurs, université, MBA...), avec spécialisation selon la fonction
- Plus de 10 années d'expérience professionnelle.