

EMLYON : une formation sur-mesure pour des managers à haut potentiel en immersion dans des start-up

Paris – Publié dans News Tank le jeudi 5 novembre 2015 - Actualité n° 55170

L'EMLYON lance une formation sur-mesure destinée aux grands groupes et ETI, Entreprise de taille intermédiaire, pour accroître l'impact de leurs investissements d'innovation, annonce-t-elle le 02/11/2015. Pendant six mois, des managers à haut potentiel sont en immersion dans des start-up innovantes pour répondre à une problématique concrète. Bouygues Telecom est la première entreprise à mettre en place ce programme pour ses équipes.

« Nous avons fait un travail de réflexion de fond sur l'évolution des besoins des entreprises en matière de développement des talents et d'amélioration de la performance en matière d'innovation pour élaborer le programme innovation for growth, une formation destinée aux grands groupes et ETI en intra », annonce Guillaume Soenen, professeur de stratégie à EMLYON et concepteur du programme, à News Tank le 04/11/2015.

Une formation sur-mesure, Bouygues Telecom premier client

- « Nous avons fait un travail de réflexion de fond sur l'évolution des besoins des entreprises en matière de développement des talents et d'amélioration de la performance en matière d'innovation pour élaborer le programme innovation for growth, une formation destinée aux grands groupes et ETI en intra », annonce Guillaume Soenen, professeur de stratégie à EMLYON et concepteur du programme, à News Tank le 04/11/2015.
- « Bouygues Telecom est la première entreprise avec qui nous développons ce programme pour leurs hauts potentiels. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec la direction des ressources humaines pour adapter ce programme aux spécificités de l'entreprise. 16 managers, identifiés comme hauts potentiels par Bouygues participent à cette première session » indique-t-il.
- EMLYON continue sa phase de commercialisation pour trouver de nouvelles entreprises clientes.

Un programme en immersion pendant six mois

- « Les 16 managers à haut potentiel sont répartis en équipe de quatre pour travailler sur une problématique concrète posée par une start-up choisie par EMLYON. Chaque manager s'engage à accorder dix jours de son temps - dont trois physiquement - pendant six mois pour répondre à la problématique », explique Guillaume Soenen.
- « Le programme prévoit également deux modules intermédiaires pour faire un retour d'expérience structuré. Ces modules ont pour objectif de voir ce que les managers ont appris notamment d'un point de vue humain pour développer leur capacité "reflexive", c'est-à-dire leur capacité à analyser leurs pratiques et comportement » continue-t-il.
- A la fin de la période chaque équipe présente une proposition de réponse collective au comité de direction de Bouygues Telecom.

Principes pédagogiques de la formation

Ce programme repose sur quatre principes structurants en rupture avec les approches de formation à l'innovation et les dispositifs d'immersion classiques :

- **Le décentrage.** Les managers apprennent en étant confrontés à la différence et l'altérité. « Les managers se décentrent en allant travailler dans une start-up technologique qui a peu de moyens et de ressources », ajoute Guillaume Soenen.
- **La posture d'action.** Les participants au programme ne sont pas des consultants, ils doivent apporter des solutions concrètes à la start-up. Celles-ci « demandent de l'aide sur des éléments concrets. Que ce soit pour recruter des collaborateurs, lever des fonds, s'implanter dans un autre pays, les participants à la formation doivent proposer une solution concrète et aboutie à l'issue des six mois. »
- **La réflexivité.** Selon Guillaume Soenen, « chaque manager doit s'interroger sur ses propres pratiques, ses habitudes comportementales et ses modes de pensée lors de l'expérience pour évoluer. C'est une source d'amélioration constante. »
- **Le collectif.** « Pour faire bouger une grande entreprise, il faut construire une coalition. En tant que participant, il faut se mettre d'accord pour proposer un plan d'action concret à l'entreprise. C'est collectivement que l'accord se construit », conclut Guillaume Soenen.