

ÊTRE LEADER D'HÉRITAGE

Cesser de compenser là où le leadership n'est pas suffisamment outillé.

Cet accompagnement permet de mettre en place les outils du leadership d'influence nécessaires pour :

- soutenir la posture du dirigeant dans la durée
- fluidifier les relations internes
- renforcer la légitimité par la clarté du cadre
- alléger la charge mentale liée au rôle
- installer une stabilité durable, y compris dans les périodes de relâchement (vacances, transitions, changements de gouvernance)

Passer d'un leadership qui repose sur l'effort personnel à un leadership soutenu par des outils justes, une posture claire et un cadre stable.



POURQUOI C'EST ESSENTIEL ?

- **80 % des dirigeants déclarent que leur rôle exige une charge mentale supérieure** à leur capacité de récupération
- La recherche en neurosciences montre que la capacité à exercer une autorité calme, structurée et cohérente est **3 fois plus prédictive du succès collectif** qu'une expertise technique seule
- Les outils formalisés de leadership font **réduire de 40 % les épisodes de tension et d'épuisement**, et gagner en clarté stratégique et en présence auprès des équipes
- **70 % des problèmes de communication interne** trouvent leur origine dans l'absence de cadres relationnels clairs ou de modèles d'influence intentionnels, entraînant des coûts opérationnels, et des pertes de performance, entre autres

- Durée : 6 mois
- 1 bilan de repère (optionnel, non prescriptif)
- Sessions individuelles de 1h à 1 journée
- Visio ou présentiel
- Espace membres avec ressources

- ✓ Exercer son rôle avec plus de calme et de stabilité
- ✓ Communiquer avec justesse et efficacité
- ✓ Renforcer sa légitimité par la clarté du cadre
- ✓ Se sentir soutenu dans la durée, sans sur-mobilisation personnelle

Prêt.e à exercer votre leadership avec sérénité, sans jamais avoir à vous durcir ?

Contactez-moi pour un appel confidentiel.

☎ 06 75 33 42 22 • ✉ sophie@sovital.fr

« Je vous aide à passer d'un leadership qui repose sur l'effort personnel à un leadership soutenu par des outils justes, une posture claire et un cadre stable. »

— Sophie HD., fondatrice

Les 3 étapes du mentoring

1. STRUCTURER : Soulager la posture du dirigeant

- Mettre en place les premiers outils de clarté et de cadre afin que le leadership ne repose plus uniquement sur la tension ou le contrôle.

Exemples : clarification du rôle et des responsabilités, cadre de communication du dirigeant, différenciation entre implication et surcharge, premiers leviers d'autorité calme

2. OUTILLER : Installer les leviers du leadership d'influence

- Doter le dirigeant des outils nécessaires pour exercer une influence juste, stable et respectée.

Exemples : outils de communication d'influence, cadres relationnels avec les équipes, leviers de délégation et de responsabilisation, gestion des dynamiques de pouvoir sans crispation

3. ANCRER : Assurer la continuité dans le temps

- Ancrer la posture et les outils pour que le leadership reste stable, même en période de relâchement ou de transition.

Exemples : continuité avant / pendant / après les vacances, sécurisation de la reprise, repères durables de posture, projection sereine dans le rôle.

Pourquoi c'est différent ?

Tout dirigeant a son expert-comptable et son avocat.

L'expert-comptable sécurise les chiffres. L'avocat sécurise le cadre juridique.

Mais il manque un troisième pilier au dirigeant. Celui de la gouvernance humaine.

En réalité très peu de dirigeants sont outillés pour *sécuriser leur posture de leader*, alors que tout repose sur elle au quotidien.

Les cabinets de conseil travaillent sur la stratégie, *je travaille sur le point de jonction entre la stratégie et la personne qui la porte.*

Les coaches travaillent sur la personne, *je travaille sur la posture du rôle.*

Les RH travaillent sur le cadre social, *j'offre un espace extérieur, confidentiel, non politique.*

Les médecins travaillent sur la santé, *je travaille avant que le corps ne compense.*

*On n'attend pas d'un dirigeant qu'il soit expert en comptabilité ou en droit. Pourtant, on attend souvent de lui qu'il porte seul la complexité du leadership. Il ne s'agit pas de développement personnel. Il s'agit de **gouvernance humaine**.*

Être Leader d'Héritage existe pour combler cet angle mort.

ÊTRE LEADER D'HÉRITAGE, C'EST DEVENIR UN HOMME OU UNE FEMME DONT LE LEADERSHIP REPOSE SUR LA CLARTÉ, LA JUSTESSE ET LA CONTINUITÉ.

ÊTRE LEADER D'HÉRITAGE

Préparer la cession/transmission en révélant le vrai potentiel du dirigeant.

Transmettre une entreprise, ce n'est pas seulement céder des parts. C'est transmettre une vision, une culture, une œuvre de vie.

Vous êtes celui ou celle qui connaît le mieux le potentiel futur de votre entreprise. Encore faut-il oser le dire, le structurer, et l'incarner.

TRANSMETTRE VOTRE ENTREPRISE EN RÉVÉLANT VOTRE VÉRITABLE HÉRITAGE





POURQUOI C'EST ESSENTIEL ?

70% des dirigeants préparent mal leur cession/transmission.

Beaucoup vendent sous stress, faute de vision claire et de posture alignée.

Le plus grand risque ? Céder dans l'urgence, sans valoriser l'invisible : culture, vision, ADN de l'entreprise.

OBJECTIFS CLÉS

-  Vision 10 ans et ADN d'entreprise avec livrables
-  Stratégie transmission & repreneurs alignés
-  Transition personnelle : chef → mentor
-  Équilibre personnel & paix intérieure

Prêt(e) pour une transmission en harmonie
avec votre vision ?

Contactez-moi pour un diagnostic gratuit.

☎ 06 75 33 42 22 • ✉ sophie@sovital.fr

sophiehebertdelaunay.com

Mentoring

EXEMPLE



- Durée : 6 mois
- 2 journées en présentiel / mois + sessions individuelles
- Coaching de posture, passation interne, livrables stratégiques

- ✓ Clarté, sérénité, sécurité dans la transmission
- ✓ Transmettre une vision, pas seulement des parts
- ✓ Faire évoluer la gouvernance

« J'ai pu réengager mon CODIR et matérialiser ma vision et l'ADN de notre succès, afin de trouver de nouveaux acquéreurs plus alignés avec mon héritage. »
— Jean-Marc L., dirigeant industriel