

Diriger et concevoir des stratégies innovantes de développement

RS2550 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	310, 315, 410
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

MONSIEUR PHILIPPE BIGOT · SIRET : 42023475900041

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Ce parcours vise le développement des compétences sur quatre blocs d'activités fondamentales.

Il repose sur un mode de direction résolument orienté vers la coopération, l'innovation et la vision prospective.

- Bloc 1 : Management des talents

Repérer et mobiliser les talents en adéquation avec le projet d'entreprise ou d'entité ;

- Bloc 2 : Management stratégique

Analyser les situations, prendre les décisions adéquates et saisir les opportunités

- Bloc 3 : Management de la performance

Créer les conditions favorables à l'atteinte de la performance globale (industrielle, économique et sociale)

- Bloc 4 : Management du changement

Accompagner le changement dans un environnement complexe

L'objectif principal poursuivi par la certification est de développer les compétences liées à la pratique de direction d'entité adaptée aux réalités et à la mouvance du monde du travail, compétences propres à la pratique managériale en général, transposables dans différentes branches.

Le parcours certifiant « Diriger et concevoir des stratégies innovantes de développement » est dédié à toutes les fonctions de direction d'entreprise, d'association, de pôle, de centre de profit et de management de managers, quels que soient les secteurs dans lesquels l'activité s'exerce.

Le processus de certification vise le plein développement du dirigeant dans l'ensemble de ses rôles* :

? Rôles Interpersonnels : représentant de l'organisation, agent de liaison, leader ;

? Rôles liés à l'information : observateur actif, diffuseur, porte-parole ;

? Rôles décisionnels : entrepreneur, régulateur, répartiteur de ressources, négociateur.

- Selon la classification proposée par Mintzberg (1973)

Ces rôles seront au service des enjeux et de la stratégie poursuivis pour développer l'entreprise ou l'entité dirigée.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Un dirigeant est amené à réaliser les activités suivantes :

BLOC 1 : Management des talents

Activité 1 : Gère les talents au regard des enjeux

? 1.1 : Mobilise ses propres talents et ses préférences dans le travail, au service de la direction quotidienne et du développement de l'entreprise

? 1.2 : Connait son champ de compétences et s'entoure de personnes ressources complémentaires

? 1.3 : Prend du recul sur sa posture managériale et sur son style de leadership

? 1.4 : Développe sa flexibilité et donne de la perspective

? 1.5 : Identifie et cartographie les talents présents dans l'équipe

? 1.6 : Anticipe les besoins en compétences en fonction des orientations stratégiques

- ? 1.7 : Constitue des équipes pertinentes, basées sur la complémentarité des profils et des compétences
- ? 1.8 : Met en œuvre une politique active de développement des compétences : accompagne au quotidien, établit un plan de formation-action, crée des situations apprenantes, instaure le tutorat et stimule la réflexion, favorise la production collective des bonnes pratiques
- ? 1.9 : Stimule une dynamique de capitalisation sur les savoirs : transfert interne de connaissances, R&D, benchmark...

? 1.10 : Conduit des entretiens au service du développement des collaborateurs et des axes de développement de la structure

BLOC 2 : Management stratégique

Activité 2 : Analyse les situations, prend les décisions adéquates et saisit les opportunités

- ? 2.1 : Maîtrise son environnement (connaissance marché, enjeux économiques, R&D) et ses évolutions, opère une veille stratégique
- ? 2.2 : Elabore des scénarios stratégiques, définit les objectifs et moyens et les communique à ses équipes (interne, externe, réseau)
- ? 2.3 : Prend des décisions, fait des choix en évaluant leur impact
- ? 2.4 : Réalise des analyses d'opportunité et des études de faisabilité (scénarios, objectifs, coûts, délais, ressources, priorités) sur les axes de développement de l'activité
- ? 2.5 : Structure l'organisation en fonction des objectifs visés et de la nature de l'activité (facilitation, coordination, matricielle, « task-force »)
- ? 2.6 : Formule des objectifs clairs, individuels et collectifs
- ? 2.7 : Utilise et optimise les différents outils de pilotage et de contrôle de l'organisation du travail
- ? 2.8 : Optimise l'exploitation des ressources humaines, techniques, matérielles, financières
- ? 2.9 : Evalue les performances en fonction d'indicateurs déterminés et ajuste les plans d'action le cas échéant
- ? 2.10 : Maîtrise et anime les circuits de l'information et de la communication

BLOC 3 : Management de la performance

Activité 3 : Impulse un climat propice à la coopération

- ? 3.1 : Impulse et soutient une dynamique collective fédératrice, fondée sur des rapports de confiance
- ? 3.2 : utilise les leviers favorisant la coopération et la performance, co-élabore avec les acteurs les règles de travail en équipe
- ? 3.3 : Pratique l'écoute active vis-à-vis de ses collaborateurs
- ? 3.4 : Valorise ses collaborateurs par des signes de reconnaissance
- ? 3.5 : Challenge les équipes par la critique constructive et la formulation d'axes d'amélioration
- ? 3.6 : Repère et régule les dysfonctionnements et les tensions
- ? 3.7 : Gère les relations difficiles
- ? 3.8 : Canalise ses propres réactions en situation de stress

Activité 4 : gère la performance sociale

- ? 4.1 : Conçoit un plan d'action permettant la performance sociale et le lien avec la performance globale de l'organisation
- ? 4.2 : Evalue et prévient les risques psycho-sociaux dans un contexte de changement permanent
- ? 4.3 : Met en œuvre une politique de Qualité de Vie au Travail

BLOC 4 : Management du changement

Activité 5 : Accompagne le changement

- ? 5.1 : Analyse les situations complexes de façon globale et systémique
- ? 5.2 : Conduit le changement sur le plan relationnel, en associant les équipes à la réflexion stratégique
- ? 5.3 : Agit dans la complexité et saisit les opportunités d'innovation
- ? 5.4 : Focalise l'attention de l'équipe sur la recherche de solutions
- ? 5.5 : Encourage l'initiative et l'ouverture, favorise l'innovation
- ? 5.6 : Promeut et accompagne le changement et les démarches visant à l'amélioration continue pour créer de la valeur
- ? 5.7 : Conduit les changements sur les plans opérationnel et stratégique (phasage et pilotage) et élabore des plans d'action
- ? 5.8 : Anime des réunions de créativité et recherche de solutions
- ? 5.9 : Anime un comité de pilotage, un CODIR, un COMEX
- ? 5.10 : Exprime et incarne la culture de l'entreprise
- ? 5.11 : Agit sur les évolutions de culture d'entreprise pour transformer et mettre en phase l'entreprise avec son

environnement

L'ensemble des compétences du référentiel est évalué et validé par bloc, à la fin de chaque module, puis de façon globale à l'occasion de la certification.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Etre en situation de direction d'une entreprise, d'un pôle, d'une association, d'un centre de profit et/ou avoir l'expérience dans le domaine.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	31/12/2021
-------------------------------------	------------

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://convergencerh.com>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/2550/>