

Management de la décision

RS3931 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	413, 414
Formacode(s)	15054
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

INSTITUT CATHOLIQUE DE PARIS · SIRET : 78428073700015

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A l'Institut Vaugirard, les dirigeants et managers d'entreprises publiques ou privées, viennent travailler les problématiques opérationnelles et stratégiques, sous l'angle singulier des humanités (philosophie, sociologie, anthropologie, économie, histoire...).

Une approche innovante pour les managers et dirigeants : L'enjeu est moins la maîtrise d'une technique que celle d'un sens.

Lieu de formation, de partage et d'actions, IVHM propose trois types d'activités : Ateliers pratiques et prospective, Parcours dirigeants et Management de proximité, Cycles de conférence

Sa certification s'inscrit dans un champ interprofessionnel. Elle vise toutes les entreprises, du CAC 40 aux PME, ou ETI, quel que soit le secteur d'activité, privé ou public, et toute organisation et institution de secteur privé, publique ou para publique.

Parce que la vitesse et la complexité bousculent notre rapport au monde et notre capacité à agir, parce que ces évolutions profondes et répétées bouleversent les entreprises et les organisations, ainsi que notre façon de pratiquer le métier de dirigeant, cette certification doit permettre à tout manager ou dirigeant d'entreprise, venant de divers secteurs, d'expérimenter une posture de dirigeant différente, d'écoute et d'engagement personnel et opérationnel pour ré-ouvrir le champ de la décision et de l'action.

La certification s'adresse donc à un public de managers (Executive Manager et Management intermédiaire) : entreprises CAC 40, PME, ETI, quel que soit le secteur d'activité, privé ou public, et toute organisation et institution de secteur privé, publique ou parapublique.

Au cœur de situations de crise, de changement et d'injonctions paradoxales, managers et dirigeants doivent trouver les clés pour un discernement raisonné et raisonnable et passer de la prise de décision à la construction de leurs décisions pour conduire le changement, manager et animer des équipes et communiquer aussi bien en interne qu'en externe dans des organisations en phase de transformation ou de croissance.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Conduire le changement

- Différencier enjeux humains, sociaux, et organisationnels pour analyser les contraintes individuelles et collectives et évaluer les situations à risque

pour prendre les décisions permettant d'atteindre les objectifs fixés.

- Repérer les enjeux systémiques

en mesurer les impacts, les conséquences, sur les relations sociales pour mettre en place des process contribuant à la performance de l'organisation.

- Rédiger un plan d'actions issu de la stratégie globale en

intégrant les contraintes internes et externes de l'organisation et en tenant compte des ressources mobilisables et à mobiliser pour atteindre les objectifs en période de transformation.

- Mettre en place des outils de reporting pour permettre un déploiement opérationnel de la stratégie et tenir informé la gouvernance à tout moment.

Manager et animer ses équipes

- Mettre en œuvre des délégations de responsabilités individuelle et collective pour développer une culture collaborative pour lever les résistances au changement et favoriser la transversalité des projets.
- Créer les conditions favorables à l'intelligence collective pour que les équipes se mobilisent dans la dynamique du changement et contribuent ainsi à la performance des résultats.
- Construire et garantir la cohérence entre les paroles et les actes de l'organisation pour que les collaborateurs puissent se projeter dans le futur de l'organisation en mobilisant toutes leurs compétences au service de l'entreprise.
- Affirmer sa posture managériale et sa légitimité en sachant moduler lâcher-prise et autorité pour résoudre les tensions

au sein des équipes face aux décisions.

- Donner du sens pour créer une culture commune facilitant la compréhension et la mise en œuvre des décisions.

Communiquer en interne et en externe

- Développer son exemplarité de manager et mettre en œuvre des outils de reconnaissance et de droit à l'erreur pour mobiliser la solidarité du collectif vis à vis des collaborateurs en difficulté.

- Mettre en œuvre la reconnaissance de ses

collaborateurs pour créer une relation de confiance, accroître leur motivation et développer la responsabilité au sein d'une équipe.

- Construire des relations sur des valeur

humaines pour développer une éthique managériale qui contribue à participer à la diminution des risques de l'entreprise comme le turn-over.

- Faire adhérer aux axes stratégiques qui impactent les différentes structures pour en faciliter l'appropriation et la compréhension par les collaborateurs impliqués.
- Favoriser son propre développement personnel en identifiant ses forces et faiblesses pour renforcer la légitimité de son management.

Les compétences évaluées seront, dans les champs d'activités, les suivantes :

Conduire le changement

- Différencier enjeux humains, sociaux, et organisationnels pour analyser les contraintes individuelles et collectives et évaluer les situations à risque

pour prendre les décisions permettant d'atteindre les objectifs fixés.

- Rédiger un plan d'actions issu de la stratégie globale en

intégrant les contraintes interne et externes de l'organisation et en tenant compte des ressources mobilisables et à mobiliser pour atteindre les objectifs en période de transformation.

Manager et animer ses équipes

- Mettre en œuvre des délégations de responsabilités individuelle et collective pour développer une culture collaborative pour lever les résistances au changement et favoriser la transversalité des projets.

- Créer les conditions favorables à l'intelligence collective pour que les équipes se mobilisent dans la dynamique du changement et contribuent ainsi à la performance des résultats.

- Affirmer sa posture managériale et sa légitimité en sachant moduler lâcher-prise et autorité pour résoudre les tensions

au sein des équipes face aux décisions.

- Donner du sens pour créer une culture commune facilitant la compréhension et la mise en œuvre des décisions.

Communiquer en interne et en externe

- Construire des relations sur des valeur

humaines pour développer une éthique managériale qui contribue à participer à la diminution des risques de l'entreprise comme le turn-over.

- Faire adhérer aux axes stratégiques qui impactent les différentes structures pour en faciliter l'appropriation et la compréhension par les collaborateurs impliqués.

- Favoriser son propre développement personnel en identifiant ses forces et faiblesses pour renforcer la légitimité de son management.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

- Niveau 2 minimum requis ou équivalent.
- Expériences confirmées en management d'équipes (5 à 10 ans).

Base légale

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

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RS5530

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://www.ivhm.fr/#institut>

<https://www.icp.fr/formations/formation-continue-vae-et-vapp/parcours-dirigeants-faire-face-a-la-complexite-et-a-l-incertitude--23418.kjsp?RH=11429522327430-145&>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/3931/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	8
Montant total engagé	27 310 €
Coût moyen par dossier	3 414 €
Durée moyenne	19 h
Période	10/2020 – 09/2021
France compétences	88 %
Reste à charge titulaire	9 %
Entreprise	3 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.