

Management stratégique

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Transverse : ■ **management**

Cette certification valide des savoirs, savoir-faire et savoir-être managériaux et s'applique à tous les secteurs d'activité.

Code(s) NAF : —

Code(s) NSF : **414**, **413**, **314**

Code(s) ROME : —

Formacode : —

Date de création de la certification : **16/01/2015**

Mots clés : **stratégie**, **Conduite du changement**,
leadership,
Management de l'équipe et des Hommes

Identification

Identifiant : **4116**

Version du : **08/11/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

- [Le rôle stratégique, pour l'entreprise, des managers d'unités d'affaires et les qualités, compétences et connaissances requises pour leur fonction font l'objet de nombreuses études et articles publiés. Article : Comment rendre les collaborateurs acteurs du changement ?](#)
- [Article : Le rôle du leadership lors d'un changement organisationnel](#)
- [Article : Les managers connaissent-ils vraiment la stratégie de l'entreprise](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

La certification a pour but de valider la maîtrise des compétences nécessaires aux managers pour passer de la gestion des équipes à la gestion d'unités d'affaires/centres de profits. Ils doivent pour cela être capable de :

- Participer à la stratégie de leur entreprise et à sa mise en œuvre.
- Innover et piloter le changement dans un environnement en transformation.
- Développer une posture de leader et fédérer les équipes autour d'une vision commune.
- Piloter la performance de leur activité.
- Communiquer de façon impactante.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Non applicable

Descriptif général des compétences constituant la certification

Les compétences attestées par l'obtention de la certification appartiennent à 6 grands domaines :

Stratégie

Participer à la stratégie de l'entreprise et aligner le plan d'action stratégique de son activité/centre de profit.
Analyser l'environnement et définir un plan d'action stratégique pour accroître durablement la performance de son activité/centre de profit.
Communiquer la stratégie de l'entreprise et de l'activité auprès de ses équipes pour susciter l'engagement.

Innovation

Instaurer un système de veille sur le marché pour capter les tendances et stimuler les capacités d'innovation.
Devenir un intrapreneur en définissant des solutions innovantes pour développer la performance et la croissance de l'entreprise.
Déployer une culture d'innovation auprès de ses collaborateurs pour développer leur créativité.
Développer un écosystème d'innovation global pour intégrer l'ensemble des parties prenantes internes et externes à l'organisation.

Leadership et management

Identifier les atouts et les axes d'amélioration de ses collaborateurs pour déclencher des actions de développement de leurs compétences.
Développer une posture de manager-leader agile pour faire face au changement.
Diffuser une vision commune auprès des équipes pour engager les collaborateurs sur le long-terme.
Anticiper et planifier l'évolution des besoins en compétences pour accompagner la croissance de l'entreprise.

Conduite du changement

Etre leader du changement pour rassurer et développer la confiance de ses équipes.
Mesurer les impacts du changement pour mettre en œuvre des actions de transformation nécessaires.
Mobiliser les différents leviers de communication et de formation pour accompagner les collaborateurs.

Pilotage des activités

Sélectionner les outils de pilotage et les indicateurs de performance adaptés à ses activités.
Analyser les chiffres de l'activité afin de mesurer la performance réalisée.
Interpréter les résultats et formuler des préconisations.

Communication

S'affirmer et communiquer de manière impactante pour convaincre ses collaborateurs et les autres parties prenantes de l'entreprise.
Adopter sa communication en fonction de la situation et de ses interlocuteurs pour faciliter les échanges.

Modalités générales

Public visé par la certification

- Managers expérimentés

Commission nationale de la certification professionnelle

La certification est dispensée au travers d'un parcours de formation composé de modules présentiels et distanciels. Sa durée peut varier en fonction du profil et de l'expérience managériale du candidat mais ne peut, en aucun cas, être inférieure à 7 jours.

Le parcours est séquencé en plusieurs modules, qui s'échelonnent sur plusieurs mois, afin que le candidat puisse, entre les sessions, mettre en pratique les compétences déjà acquises. Les formateurs sont à la pointe de la connaissance et de l'expertise dans les modules qu'ils animent.

Durant la session, la pédagogie vise à alterner apports théoriques et pratiques pour renforcer l'apprentissage des candidats, qui sont de véritables acteurs de leur formation. Pour cela, différentes modalités pédagogiques sont mises en œuvre : mises en situation, jeux de rôles, études de cas, exercices, séquence participative, travail et partage en groupe...

Des supports pédagogiques sont remis à chaque candidat durant les différents modules de formation. Ce dernier pourra aussi avoir accès à des ressources en ligne complémentaires (type e-learning, vidéos).

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Cette certification permet aux individus de valider leurs compétences managériales déjà acquises et de les développer pour passer du statut de manager d'équipe à celui de manager d'activité. Pour cela, il s'agit d'acquérir les compétences indispensables dans le monde en transformation dans lequel évoluent les entreprises aujourd'hui : leadership, innovation, pilotage de la performance, accompagnement des changements, communication.

Il est fondamental que les managers et décideurs de demain soient en capacité de développer leur agilité et celles de leurs équipes pour relever les challenges à venir et participer à la performance durable de l'entreprise.

Pour l'entité utilisatrice

Cette certification offre aux entreprises et autres organisations la garantie de disposer de cadres qui auront évolué d'un statut de manager d'équipes vers une posture de managers d'unités d'affaires, capables de gérer un centre de profit et de faire preuve d'innovation pour assurer le développement pérenne de leur activité. Ils seront partie prenante sur le plan stratégique et sauront adopter une posture de leader pour conduire le changement auprès des équipes.

Evaluation / certification

Pré-requis

Une première expérience managériale est requise.

Compétences évaluées

Les compétences évaluées par l'obtention de la certification sont regroupées dans 6 grands domaines :

Stratégie.
Innovation.
Conduite du changement.
Leadership et management.

Centre(s) de passage/certification

- Les certifications peuvent être réalisées sur le territoire national ou à l'international.

Pilotage des activités.

Communication.

Le détail de ces compétences figure dans la section « Descriptif ».

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

N/A

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat d'obtention de la certification signé par l'IESEG

Plus d'informations

Statistiques

38 participants ont reçu la certification depuis 3 ans, dans le cadre de parcours de formation sur-mesure.

Autres sources d'information

<https://www.ieseg.fr/formation-continue/management-et-leadership/>