

## Opérer des choix professionnels en environnement complexe

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **Tous secteurs d'activité.**

La certification est principalement destinée aux cadres de première ligne des PME/PMI.

Code(s) NAF : —

Code(s) NSF : **310p**, **310m**, **310n**

Code(s) ROME : **M1302**

Formacode : —

Date de création de la certification : **01/01/2014**

Mots clés : **Operational Decision Manager**, **autonomie**,  
**Analyse des risques**,  
**STRATEGIE ECONOMIQUE ET SOCIALE**

### Identification

Identifiant : **2148**

Version du : **19/10/2016**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [Voyage au cœur de l'intrapreneuriat - Livre Blanc - Volume 4 \(Crédit Agricole S.A.\)](#)

Non formalisé :

- [PME, autonomie et enjeu de pérennisation](#)

### Descriptif

#### Objectifs de l'habilitation/certification

La certification proposée vise à renforcer la capacité de décision des jeunes cadres des PME/PMI, pour leur permettre d'évoluer dans les projets à fort enjeu de l'entreprise qui les emploie. Elle recouvre l'ensemble des compétences allant de la prise d'initiative à la mise en oeuvre des décisions, de manière raisonnée et pertinente, en tenant compte de l'environnement complexe et des incertitudes. Elle développe ainsi les aptitudes adaptées à l'intrapreneuriat (voir la référence au Livre Blanc de Crédit Agricole S.A. sur le sujet).

Elle est également utile pour les cadres en transition professionnelle, afin d'aider ceux-ci à opérer des choix correspondant à leurs aspirations, ainsi qu'aux réalités économiques, notamment face à l'émergence de nouveaux métiers.

#### Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Aucun

#### Descriptif général des compétences constituant la certification

#### Référentiel des compétences évaluées (réparties en 8 blocs homogènes)

##### 1. Construire une représentation de la situation

##### Compétences évaluées :

#### Public visé par la certification

- Cadres salariés
- Cadres demandeurs d'emploi

Analyser une situation professionnelle sous ses différents aspects afin d'identifier le problème à résoudre au regard des objectifs de l'entreprise.

Modéliser, conceptualiser une situation professionnelle afin de faire apparaître ses liens avec des typologies de référence et des situations similaires d'expérience.

## **2. Questionner ses schémas de croyances, de raisonnement et d'action**

### **Compétences évaluées :**

Expliciter son système de valeurs personnelles

Identifier et caractériser ses modes de raisonnement

Identifier et caractériser ses modes d'action dans la sphère professionnelle et les composantes de son efficacité personnelle

Identifier son mode privilégié de communication interpersonnelle

Caractériser son style de leadership en synthèse de ses propres modes de raisonnement et d'action, ainsi que des valeurs qui les soutiennent.

## **3. Prendre du recul et produire du sens**

### **Compétences évaluées :**

Identifier les attentes personnelles d'une solution au problème posé, en faisant référence aux caractéristiques de son identité professionnelle

Identifier les attentes collectives d'une solution au problème posé au regard d'une stratégie d'entreprise

Déterminer les critères de réussite d'une solution au problème posé

Déterminer le sens premier d'une action à entreprendre au regard d'une stratégie d'entreprise

## **4. Explorer les possibles**

### **Compétences évaluées :**

Recueillir et classifier l'ensemble des données d'environnement afin d'enrichir la vision globale de la situation étudiée.

Analyser les données d'environnement au regard d'une stratégie d'entreprise afin d'en dégager les principaux impacts sur le problème à résoudre.

Cartographier les différents chemins stratégiques possibles en cohérence entre les objectifs et les moyens disponibles

## **5. Explorer de nouveaux modes de raisonnement et d'action**

### **Compétences évaluées :**

Recueillir des avis dans son entourage proche et dans un environnement professionnel élargi à des secteurs d'activité très différents, afin de s'ouvrir à d'autres modes de raisonnement et d'action.

Identifier les raisonnements les plus pertinents dans l'ensemble des avis exprimés

Identifier les modes d'action les plus pertinents dans l'ensemble des avis exprimés

Confronter les modes inédits de raisonnement et d'action aux différents chemins stratégiques possibles identifiés dans la situation tirée de l'expérience professionnelle du postulant (Analyse - étape 3)

## 6. Prioriser et choisir

### **Compétences évaluées :**

Etablir ses priorités personnelles dans une situation professionnelle problématique à forts enjeux

Etablir les priorités collectives dans une situation professionnelle problématique à forts enjeux

Analyser le champ des possibles au regard des aspects économiques

Analyser le champ des possibles au regard des aspects techniques

Analyser le champ des possibles au regard des aspects humains

Etablir une cartographie des coûts/avantages afin de préparer la décision à prendre en cohérence avec les attentes et la stratégie de l'entreprise.

## 7. Construire l'adhésion de l'environnement

### **Compétences évaluées :**

Annoncer une décision dans son entourage proche

Communiquer une décision à différents publics et parties prenantes

## 8. Conduire un projet de changement et de transformation

### **Compétences évaluées :**

Initier un projet de changement/transformation afin de répondre aux attentes collectives, en cohérence avec son mode de leadership et d'efficacité professionnelle.

Impliquer l'ensemble des acteurs sur toute la chaîne de valeur, afin d'optimiser les résultats attendus en bénéficiant du maximum de compétences individuelles et collectives

Conduire le changement en environnement complexe et incertain, dans le cadre d'une stratégie d'entreprise réfléchie avec le recul nécessaire

Assumer la prise de risque et renforcer la confiance en soi afin de donner confiance aux équipes proches ainsi qu'à toutes les parties prenantes

Capitaliser sur l'expérience pour réduire les cycles de décision et d'action dans les situations à risque et forts enjeux.

### *Modalités générales*

La certification est délivrée à l'issue d'un parcours de formation de dix journées à l'issue desquelles sont opérées deux types d'évaluation :

- Evaluations finales par mises en situations professionnelles sur études de cas
- Evaluation de suivi en contexte professionnel réel afin de valider les apports de compétences en termes de capacités d'analyse et de prise de recul sur les situations (Apprentissage transformationnel)

### *Liens avec le développement durable*

niveau 2 : certifications et métiers pour lesquels des compétences évoluent en intégrant la dimension du développement durable

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

### *Pour l'individu*

La complexité et l'incertain caractérisent aujourd'hui le monde socio économique, comme le marché du travail. Les organisations sont en perpétuelle transformation, tandis que les cadres vivent ou anticipent des carrières de plus en plus flexibles. Parallèlement, notre société est porteuse de valeurs d'équilibre et de bien être auxquelles les jeunes générations sont très attachées. Comment fiabiliser les prises de décision dans ce contexte ? Comment faire de celui-ci un atout pour son entreprise et pour soi-même ?

Les informations extérieures ne suffisent pas pour trouver les réponses, et l'individu est seul en mesure d'identifier la cohérence entre ses propres valeurs et compétences et la stratégie de son entreprise. La certification proposée vise ainsi à créer les conditions de l'autonomie des cadres, notamment les cadres-clés des PME/PMI, dans leurs décisions et choix professionnels à forts enjeux.

### *Pour l'entité utilisatrice*

Plusieurs études existent aujourd'hui qui démontrent les bienfaits sur la performance globale de l'entreprise d'une culture d'entreprise et d'une gestion des collaborateurs qui encouragent la prise d'initiative, favorisent l'autonomie et tolèrent l'échec. Les organisations adoptent aujourd'hui une forme poussée de ce schéma de management, dit « intrapreneuriat », pour stimuler l'esprit entrepreneurial et l'esprit d'innovation auprès de leurs collaborateurs et se doter ainsi des conditions d'une réactivité stratégique face à un environnement mouvant. La certification proposée atteste de la capacité des titulaires, cadres de première ligne, à s'impliquer dans le devenir de leur entreprise par des choix pertinents en accord avec sa stratégie et fondés sur son système de valeurs.

## Evaluation / certification

### *Pré-requis*

Niveau de formation supérieure (Bac+2 minimum)

+ expérience professionnelle en position cadre (5 ans)

### *Compétences évaluées*

La totalité des compétences du référentiel présenté en page "Descriptif" est évaluée.

Le référentiel de compétences et de certification est disponible tous publics à l'adresse suivante :

<http://www.primaveras.fr/data/company/311803/file/10082/certificat-primaveras-operer-des-choix-professionnels-en-environnement-complexe-v2.pdf>

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

Aucun

La validité est Permanente

### Centre(s) de passage/certification

- Primaveras - Verrières le Buisson
- Université Paris-Sud à Sceaux

**Possibilité de certification partielle :** non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat d'aptitude à opérer des choix professionnels en environnement complexe

## Plus d'informations

### *Statistiques*

Une cinquantaine de certifiés par an.

### *Autres sources d'information*

Le site internet de Primavera

Le document établi par la présidente du jury, Mme Asma Ghaffari, est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.primaveras.fr/data/company/311803/file/10083/pme-autonomie-et-enjeu-de-perennisation-v052016.pdf>