

Maitriser les clés du leadership et de la stratégie en environnement complexe

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **stratégie, leadership, management**

Elle s'applique potentiellement à tous les secteurs économiques et englobe de manière transverse tous les fonctions d'une entreprise: RH, finance, stratégie, marketing

Code(s) NAF : **85.41Z**

Code(s) NSF : **413**, **310**, **414**

Code(s) ROME : **M1301**

Formacode : —

Date de création de la certification : **01/09/2010**

Mots clés : **Innovation**,
Transformation, changement, prise de décision,
leadership, **stratégie**

Identification

Identifiant : **3575**

Version du : **29/05/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

■ **Dans un environnement toujours plus complexe les dirigeants de grandes entreprises ont besoin de nouveaux outils pour identifier des stratégies, conduire les équipes à travers le changement**

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Elle permet au titulaire de la certification de :

produire un diagnostic en environnement complexe
exercer un leadership à travers la conduite du changement
développer leur intelligence émotionnelle

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

■ aucun

Descriptif général des compétences constituant la certification

C1. ELABORER UNE VISION STRATEGIQUE DANS UN ENVIRONNEMENT CHANGEANT ET COMPLEXE

C1.1 Identifier et caractériser les forces externes qui impactent l'organisation en environnement disruptif et incertain
C1.2 Maitriser la planification d'actions alignées sur les objectifs stratégiques dans un écosystème changeant et complexe
C1.3 Communiquer la vision, les orientations et les objectifs stratégiques en suscitant l'engagement et l'envie de se dépasser de ses collaborateurs

C2 TRANSFORMER UNE ORGANISATION EN LA RENDANT PLUS

Public visé par la certification

Salariés

AGILE ET REACTIVE A SON ENVIRONNEMENT

- C2.1 Diagnostiquer les forces et faiblesses d'une organisation en analysant sa structure et sa culture
- C2.2 Analyser les effets produits par une structure et une culture organisationnelles sur les comportements individuels
- C2.3 Concevoir une organisation favorisant l'innovation et l'agilité en utilisant les outils de conception créative
- C2.4 Modifier une structure et une culture organisationnelles en les rendant plus réactives à un environnement changeant et incertain

C3 AUGMENTER LA PERFORMANCE COLLECTIVE EN CREATANT UN CONTEXTE FAVORABLE AU CHANGEMENT

- C3.1 Analyser la performance d'une organisation en identifiant les problèmes de motivation et les barrières au changement
- C3.2 Développer des stratégies spécifiques pour surmonter les barrières au changement
- C3.3 Aligner une organisation en prenant en compte les objectifs stratégiques

C4 ANALYSER SES PROPRES COMPORTEMENTS ET CEUX DE SES COLLABORATEURS

- C4.1 Développer son intelligence émotionnelle en identifiant ses émotions et celles des autres
- C4.2 Adopter une posture de leader en contrôlant ses émotions
- C4.3 Identifier, accompagner et responsabiliser les talents d'une équipe en activant les moteurs de motivation de chacun
- C4.4 Favoriser l'engagement et l'alignement sur les objectifs stratégiques et la culture organisationnelle

Modalités générales

Formation modulaire d'une durée indicative de 7 jours en alternance sur 6 à 9 mois avec des mises en pratique en entreprise durant les périodes intercalaires.

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

- Analyser avec pertinence ses propres émotions et celles des autres
- Contrôler les effets de son comportement sur ses équipes
- Détecter et activer les ressorts de motivation de chaque collaborateur
- Communiquer avec plus d'aisance les objectifs et orientations stratégiques de l'entreprise

Pour l'entité utilisatrice

- Bénéficier de la mise en place de nouvelles formes d'organisation plus réactives et plus agiles
- Réduction des déperditions d'énergie et alignement des actions individuelles et collectives sur les objectifs stratégiques de l'entreprise.
- Meilleure adhésion du personnel aux changements rendus nécessaires par les évolutions rapides de l'environnement

Evaluation / certification

Pré-requis

Avoir déjà managé une équipe en mode projet ou hiérarchique

Compétences évaluées

COMPÉTENCE n° 1 : ELABORER UNE VISION STRATEGIQUE DANS UN ENVIRONNEMENT CHANGEANT ET COMPLEXE

Identifier et caractériser les forces externes qui impactent l'organisation en environnement disruptif et incertain

Maîtriser la planification d'actions alignées sur les objectifs stratégiques dans un écosystème changeant et complexe

Communiquer la vision, les orientations et les objectifs stratégiques en suscitant l'engagement et l'envie de se dépasser de ses collaborateurs

COMPÉTENCE n°2 : TRANSFORMER UNE ORGANISATION EN LA RENDANT PLUS AGILE ET REACTIVE A SON ENVIRONNEMENT

Diagnostiquer les forces et faiblesses d'une organisation en analysant sa structure et sa culture

Analyser les effets produits par une structure et une culture organisationnelles sur les comportements individuels

Concevoir une organisation favorisant l'innovation et l'agilité en utilisant les outils de conception créative

Modifier une structure et une culture organisationnelles en les rendant plus réactives à un environnement changeant et incertain

COMPÉTENCE n°3 : AUGMENTER LA PERFORMANCE COLLECTIVE EN CREANT UN CONTEXTE FAVORABLE AU CHANGEMENT

Analyser la performance d'une organisation en identifiant les problèmes de motivation et les barrières au changement

Développer des stratégies spécifiques pour surmonter les barrières au changement

Aligner une organisation en prenant en compte les objectifs stratégiques

COMPÉTENCE n°4 : ANALYSER SES PROPRES COMPORTEMENTS ET CEUX DE SES COLLABORATEURS

Développer son intelligence émotionnelle en identifiant ses émotions et celles des autres

Adopter une posture de leader en contrôlant ses émotions

Identifier, accompagner et responsabiliser les talents d'une équipe en activant les moteurs de motivation de chacun

Favoriser l'engagement et l'alignement sur les objectifs stratégiques et la culture organisationnelle

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

aucun

Centre(s) de passage/certification

- INSEAD Europe campus Fontainebleau

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :
certificat de compétence

Plus d'informations

Statistiques

Environ 800 certifiés par an depuis 2010.

Autres sources d'information

<https://www.insead.edu/executive-education>