

## Leadership dans un contexte de changement

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **toutes fonctions dans l'Entreprise**

Code(s) NAF : **29.10Z**, **21.10Z**, **20.42Z**

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

Code(s) ROME : **M1302**, **M1301**, **H1302**, **H1206**

Formacode : —

Date de création de la certification : **01/09/2011**

Mots clés : **Changement**, **organisation**, **Equipe**, **leadership**

### Identification

Identifiant : **2412**

Version du : **20/09/2017**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ -

Non formalisé :

- [Oser changer](#)
- [Le nouveau défi des dirigeants d'entreprise](#)
- [Face au changement : davantage de leadership, moins de gestion](#)

### Descriptif

#### Objectifs de l'habilitation/certification

Développer le potentiel humain en organisant le développement de compétences dans un mode de travail collaboratif, ouvert, virtuel, et intégrant la diversité.

Développer la motivation en impliquant les équipes dans un sens commun et motivant.

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

- Néant

#### Descriptif général des compétences constituant la certification

Développer le potentiel humain :

détecter et définir les talents et compétences nécessaires,  
élaborer un plan d'action permettant l'évolution des collaborateurs.

Constituer les équipes :

analyser les systèmes d'organisation et les acteurs du changement,  
mettre en adéquation le groupe avec les objectifs voulus.

Accompagner les équipes au changement :

expliquer aux collaborateurs le contexte du changement,  
motiver le groupe face à ces changements,  
élaborer des critères d'excellence opérationnelle,  
intégrer les composantes relatives à la diversité (générationnelles,  
culturelles, personnelles...).

#### Modalités générales

### Public visé par la certification

Tous publics

Formation en continu de plusieurs jours (1 à 10) avec études de cas, écrans tactiles interactifs, jeux de rôle.

## Liens avec le développement durable

Aucun

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

### Pour l'individu

Cette certification permet au bénéficiaire d'acquérir une compétence qui correspond à plusieurs fonctions de l'organisation. Le collaborateur qui bénéficie de cette compétence en leadership présente une valeur ajoutée car l'entreprise est confrontée à ce besoin de faire fédérer les équipes, de motiver et de leur donner du sens.

Le leadership est utile quelque-soit le niveau de poste et le type de fonction dès lors que nous sommes en interaction avec les autres.

L'individu présente une forte valeur ajoutée lui permettant de progresser dans les fonctions managériales. Son importance est telle que face à une situation de mobilité, l'individu a une compétence recherchée lui permettant d'asseoir son employabilité.

Faire preuve de capacité de leadership dans un contexte de changement est une compétence recherchée car elle est une préoccupation phare des entreprises aujourd'hui.

### Pour l'entité utilisatrice

L'entreprise est aujourd'hui confrontée à un monde qui bouge, qui change rapidement et qui demande une grande agilité et flexibilité. Le leadership dans un contexte de changement permet d'adapter les ressources humaines de l'organisation aux stratégies agiles déployées. L'entreprise a besoin de faire fédérer les équipes autour des projets. L'entreprise a besoin de véritable implication pour trouver des idées nouvelles, intégrer des organisations changeantes, continuer à apporter des solutions au marché le maintenant sur des avantages concurrentiels avérés.

Une organisation s'affaiblit si elle ne vérifie pas la capacité des collaborateurs à agir collectivement et à s'épanouir individuellement.

Le leadership est une compétence en évolution par la digitalisation de la communication et le travail à distance ; c'est parce que la sociologie des organisations change que le leadership doit aussi s'adapter.

## Evaluation / certification

### Pré-requis

Tous publics avec une certaine expérience (mini 5 ans)

### Compétences évaluées

Développer le potentiel humain :

détecter et définir les talents et compétences nécessaires, élaborer un plan d'action permettant l'évolution des collaborateurs.

Constituer les équipes :

analyser les systèmes d'organisation et les acteurs du changement, mettre en adéquation le groupe avec les objectifs voulus.

Accompagner les équipes au changement :

expliquer aux collaborateurs le contexte du changement, motiver le groupe face à ces changements, élaborer des critères d'excellence opérationnelle, intégrer les composantes relatives à la diversité (générationnelles, culturelles, personnelles...).

### Centre(s) de passage/certification

- CEDEP bd de Constance  
77300 Fontainebleau

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

Néant

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle :** non

Matérialisation officielle de la certification :  
certificat de compétence

## Plus d'informations

### *Statistiques*

Moyenne de 1000-1500 certifications par an, tous pays confondus

### *Autres sources d'information*

[www.cedep.fr](http://www.cedep.fr)