

Management du changement et de la transformation

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **Tous les secteurs et toutes les fonctions de l'entreprise peuvent être concernés**

Code(s) NAF : —

Code(s) NSF : **310**, **412**, **413**

Code(s) ROME : —

Formacode : **15054**

Date de création de la certification : **01/12/2017**

Mots clés : **Organisation du travail**, **développement relationnel**, **Comportement**, **Transformation, changement, prise de décision**

Identification

Identifiant : **3561**

Version du : **05/11/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [Rapport Conseil pour l'Orientation de l'Emploi / septembre 2017](#)
- [Rapport France Stratégie / Compétences transversales et transférables / avril 2017](#)
- [Etude APEC / Évolution des métiers et des compétences cadres : quels enjeux ? / février 2018](#)

Non formalisé :

- **N/A**

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Afin de renforcer son employabilité dans un environnement de travail en perpétuelle transformation, il est fondamental de pouvoir attester de la maîtrise de compétences comportementales, relationnelles et organisationnelles permettant de mieux manager le changement, que ce soit pour soi-même ou en accompagnement d'une équipe.

Ces compétences doivent être mobilisées par tout salarié ou demandeur d'emploi, quel que soit le secteur d'activité.

Les transformations à l'œuvre dans les entreprises impliquent de nouveaux rôles et de nouvelles compétences, que l'on soit ou non en responsabilité hiérarchique.

L'individu doit en permanence développer de nouvelles stratégies de résolution de problèmes, dans une logique de co-construction avec ses pairs, ses collègues.

Il doit mobiliser de nouvelles compétences comportementales et relationnelles, tout en donnant du sens aux transformations et en s'inscrivant dans un collectif de travail.

Ces trois domaines de compétences sont donc interdépendants et doivent être développés de manière croisée.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Néant

Descriptif général des compétences constituant la certification

Les compétences attestées relèvent des domaines suivants :

Compétences comportementales

Décrypter et prendre du recul face aux changements (analyse stratégique et sociologie des organisations)

Public visé par la certification

- Salariés
- Demandeurs d'emploi

Faire preuve d'agilité dans sa façon d'appréhender et de réagir face aux transformations
Identifier ses propres modes de fonctionnement pour prendre du recul dans la gestion des conflits éventuels
Conduire efficacement une séance de travail pour mettre en place un dispositif d'amélioration

Compétences organisationnelles

Exploiter les techniques clés de gestion des priorités dans l'organisation de son activité
Prendre engagements réalistes et les tenir, à partir des techniques de prise de décision
Choisir les méthodes adéquates pour résoudre efficacement un problème
Utiliser de manière optimisée les outils collaboratifs digitaux

Compétences relationnelles

Identifier les modes de fonctionnement de l'autre, pour s'y adapter et faciliter la communication
Donner et recevoir du feedback
Mieux écouter pour mieux décoder afin d'établir une relation de confiance
Construire une position gagnant / gagnant dans une situation de négociation

Modalités générales

Cette certification est accessible avec des modalités formatives différenciées en fonction des compétences déjà détenues par le candidat dans le cadre de son parcours professionnel (validation sur dossier de candidature).

La certification est délivrée en fonction des résultats obtenus à l'issue de trois modalités d'évaluation : mise en situation, rédaction d'un mémoire et/ou dossier de preuves, soutenance devant un jury .

Evaluation pré-formative

Auto positionnement sur la base d'un questionnaire fermé (dossier de candidature)
Entretien de 2h avec un expert
Livrables : profil de compétences du candidat à la certification et préconisation du parcours formatif le cas échéant.

Evaluation formative

Validation progressive des acquis en cours de formation
Suivi des résultats à l'aide du carnet de bord de l'apprenant

Epreuves de certification

Mise en situation (assessment ou mise en situation virtuelle)
Réalisation par le candidat à la certification d'un dossier de preuves
Et/ ou rédaction d'un mémoire
Soutenance devant un jury

La durée du cycle de formation présentielle, associé à cette certification, est de 12 jours (84 heures), avec mise en application pratique entre les sessions. La durée de la formation peut-être revue en fonction de la validation des compétences préalablement détenues par le candidat à la certification.

Des ressources pédagogiques digitalisées permettent d'approfondir les apports réalisés en présentiel.

Des ressources (modules e-learning...) sont également mises à disposition du candidat afin de l'aider à rédiger son mémoire et/ou dossier de preuves et réussir sa soutenance de mémoire.

Liens avec le développement durable

niveau 1 : Certifications et métiers qui internalisent le développement durable. Les activités et compétences mobilisées mettent en oeuvre des matériaux et produits moins polluants

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Pour l'entité utilisatrice

Les compétences de management du changement sont nécessaires pour se mouvoir sur le marché du travail dans une économie digitalisée et développer un pouvoir d'agir sur son parcours professionnel.

Le récent rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi « COE » « Automatisation, numérisation et emploi : l'impact sur les compétences » souligne l'importance des compétences transversales.

La maîtrise de ces compétences constitue un atout important en termes d'employabilité interne et externe pour les collaborateurs des entreprises de tous secteurs d'activités

Cette certification offre aux entités utilisatrices la garantie de disposer de collaborateurs maîtrisant les compétences du management du changement, indispensables à leur performance opérationnelle en complément des compétences métiers et notamment dans un contexte de transformation organisationnelle.

Evaluation / certification

Pré-requis

Afin d'évaluer le positionnement du postulant, un dossier de candidature en amont de la certification lui est envoyé.

Le dossier de candidature a pour but de vérifier la cohérence du projet du candidat avec la certification visée. Il donne également des indications sur la difficulté que le candidat pourrait rencontrer dans le processus de certification, et permet d'anticiper un accompagnement spécifique.

Il permet de vérifier la compatibilité du projet avec les exigences vis-à-vis de la soutenance finale, le cas échéant.

Compétences évaluées

Les compétences attestées relèvent des domaines suivants :

Compétences comportementales

Décrypter et prendre du recul face aux changements (analyse stratégique et sociologie des organisations)

Faire preuve d'agilité dans sa façon d'appréhender et de réagir face aux transformations

Identifier ses propres modes de fonctionnement pour prendre du recul dans la gestion des conflits éventuels

Conduire efficacement une séance de travail pour mettre en place un dispositif d'amélioration

Compétences organisationnelles

Exploiter les techniques clés de gestion des priorités dans l'organisation de son activité

Prendre engagements réalistes et les tenir, à partir des techniques de prise de décision

Choisir les méthodes adéquates pour résoudre efficacement un problème

Utiliser de manière optimisée les outils collaboratifs digitaux

Compétences relationnelles

Identifier les modes de fonctionnement de l'autre, pour s'y adapter et faciliter la communication

Donner et recevoir du feedback

Mieux écouter pour mieux décoder afin d'établir une relation de confiance

Construire une position gagnant / gagnant dans une situation de négociation

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

Néant

Centre(s) de passage/certification

- Les certifications se déroulent dans des lieux dédiés en France et à l'international.
- Exemple de notre Centre de certification Parisien : <https://www.cegos.fr/avantages/Pages/de-formation.aspx>

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : oui

Étendue de la certification partielle :

La certification peut être obtenue dans sa totalité ou par composante indépendante.

Compétences comportementales

Certification partielle 1 : S'adapter au changement, savoir rebondir.

Certification partielle 2 : Asseoir sa confiance en soi.

Compétences organisationnelles

Certification partielle 3 : Gérer son temps et ses priorités.

Certification partielle 4 : Résoudre les problèmes.

Certification partielle 5 : Développer sa culture digitale.

Compétences relationnelles

Certification partielle 6 : Coopérer, collaborer avec efficacité.

Certification partielle 7 : Communiquer avec plus d'impact.

Durée de validité des composantes acquises :

Permanente

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :

Permanente

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat Cegos

Plus d'informations

Statistiques

Certification créée à la demande d'entités utilisatrices PME et Grands groupes.

Autres sources d'information

Certification : <https://www.cegos.fr/solutions/formation-continue/Pages/cycle-et-certification.aspx>

Blog efficacité professionnelle : <http://www.efficaciteprofessionnelle.fr/>

Blog du management : <http://www.blog-management.fr/>

Blog des assistantes : <http://www.blog-assistantes.fr/>