

## Management de transition

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **Tous domaines concernés**

Code(s) NAF : **10.81Z**, **70.22Z**, **65.12Z**, **61.10Z**,  
**69.20Z**

Code(s) NSF : **413**, **310**, **315**

Code(s) ROME : **M1503**, **M1301**, **M1302**

Formacode : **32015**

Date de création de la certification : **15/11/2016**

Mots clés : **Management des risques / risk management**,  
**Management de crise**,  
**Management, conduite de projet**,  
**Conduite du changement**

### Identification

Identifiant : **3955**

Version du : **23/10/2018**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

- [Feriez-vous un bon manager de transition ?](#)
- [Management de transition, outil précieux pour l'entreprise qui change](#)
- [Syndicat national de management de transition](#)
- [Fédération nationale de management de transition](#)

### Descriptif

#### *Objectifs de l'habilitation/certification*

Le management de transition suppose des compétences de plus en plus précieuses pour les entreprises confrontées à des situations de changement. La période de transition étant déterminante pour la pérennité de l'entreprise, les professionnels chargés de l'accompagner doivent non seulement être expérimentés mais présenter des qualités humaines indispensables. Lors de sa prise de poste dans l'entreprise, le manager doit rapidement prendre ses marques en imposant sa légitimité et son assertivité. Afin d'engager chaque collaborateur pour une réussite collective, le professionnel chargé de ce management de transition devra s'adapter dans son mode de communication et construire des argumentaires solides donnant du sens à sa mission.

Cette certification permet de construire les compétences nécessaires à accompagner l'entreprise dans une période charnière et à obtenir les résultats attendus gage de sa réussite.

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

■ Néant

#### *Descriptif général des compétences constituant la certification*

#### **Cadrage de la mission**

### Public visé par la certification

Tous publics

Analyser le contexte de l'entreprise en identifiant les différentes composantes de son environnement pour repérer les menaces et opportunités.

Analyser la situation interne en identifiant les différents acteurs, niveaux de responsabilités et mécanismes de fonctionnement pour en évaluer les forces et faiblesses.

Identifier et analyser la stratégie de l'entreprise, en vérifiant son alignement avec les pratiques observées dans l'entreprise.

Identifier et comprendre la problématique de l'entreprise pour orienter efficacement le diagnostic.

Recueillir et analyser les informations nécessaires à la réalisation du diagnostic.

Réaliser le diagnostic en utilisant les techniques et outils permettant l'obtention d'informations utiles pour l'élaboration d'un plan d'action.

Identifier les risques, en mesurant leurs probabilités de survenance, pour les intégrer dans le plan d'action.

Définir les objectifs à atteindre, en tenant compte des ressources et des contraintes de l'entreprise pour orienter le plan d'action.

Définir un cahier des charges, en tenant compte de l'analyse environnementale et managériale effectuée pour bâtir le plan d'action.

Elaborer un plan d'action structuré et planifié pour atteindre les objectifs fixés.

Elaborer un business plan pour conduire le pilotage financier des activités en accord avec les objectifs fixés.

Définir des indicateurs de performance pour permettre un pilotage efficace.

Préparer le lancement de la mission, en tenant compte du contexte spécifique de l'entreprise, des conditions matérielles, humaines et financières pour assurer un démarrage efficace.

## **Pilotage de la mission**

Piloter les différentes fonctions de l'organisation concernées par le management de transition, en y apportant de l'innovation et de l'agilité pour permettre l'adaptation face aux variables de changement.

Organiser un système de management basé sur l'écoute pour assurer le développement continu des talents et permettre ainsi de les retenir.

Organiser et mettre en œuvre le système de travail collaboratif et coopératif permettant d'agir ensemble pour obtenir les résultats attendus.

Mesurer l'efficacité des actions menées par la mise en place de critères pour valoriser la performance de l'équipe.

Communiquer sur les défis du changement en adoptant une communication positive, sécurisante et directe tout en faisant preuve d'écoute active pour permettre aux collaborateurs de contribuer à la réussite du projet.

Mettre en place les conditions favorables à installer sa propre légitimité pour faciliter la communication en interne et obtenir un retour d'image positif.

Utiliser les techniques de reconnaissance et de félicitation auprès des équipes en tant que levier de motivation pour les amener à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Gérer les situations critiques en cours de mission afin de ne pas bloquer l'état d'avancée des actions et maintenir les délais.

Mettre en place les conditions nécessaires à la pérennité de la mission pour lui permettre de durer dans le temps.

## **Pilotage de la mission en situation critique ou conflictuelle**

Identifier les risques pouvant survenir dans le cadre de situation critique ou conflictuelle pour prévoir les solutions possibles à mettre en œuvre.

Anticiper les conséquences inhérentes à la survenance de situations critiques ou conflictuelles pour mieux se préparer à leur gestion.

Mettre en œuvre les conditions nécessaires permettant d'éviter la survenance de situations conflictuelles pour les désamorcer.

Mettre en œuvre les différentes étapes de gestion de situations critiques ou conflictuelles pour les traiter avec efficacité et maîtrise.

Utiliser les techniques de négociation en situation critique ou conflictuelle pour obtenir des résultats consensuels.

Utiliser les techniques de gestion de stress pour permettre de les traiter en identifiant les causes et les solutions.

Utiliser les techniques de communication propres à la gestion de situation critique ou conflictuelle pour obtenir un climat apaisé et propice à construire de nouvelles solutions.

Utiliser les techniques de compréhension des différences comportementales pour mieux identifier les besoins de chacun et emprunter le mode correspondant.

## **Développement et structuration des opportunités de mission**

Analyser le marché, dans son environnement complexe et changeant, en appréciant la pertinence de ses compétences et de ses atouts pour définir sa valeur sur le marché.

Construire une offre valorisant les compétences, expertises et ressources mobilisables pour mettre en avant sa différenciation.

Elaborer une argumentation commerciale, en anticipant les objections possibles, pour se préparer à la présentation face au prescripteur ou au client direct.

Elaborer les outils permettant d'accompagner l'offre de service (CV - Biographie - dossier marketing) pour visualiser sur des supports les compétences et ressources pouvant être mises à profit dans la mission visée.

Organiser un système de veille du marché et de ses acteurs pour permettre une mise à jour de ses compétences dans une recherche d'amélioration continue.

Animer, fidéliser et développer son réseau professionnel, en investissant dans les liens relationnels, pour optimiser les contacts directs et indirects et développer les opportunités de missions.

Choisir et mettre en place une structuration juridique adéquate à ses objectifs et modes de fonctionnement pour structurer son activité.

## *Modalités générales*

Formation en inter avec une période d'immersion de 2 mois et demi dans l'entreprise pour la mise en œuvre d'un projet de management de transition.

Module 1 : **Cadrage de la mission**

Module 2 : **Pilotage de la mission en situation critique ou conflictuelle**

Module 3 : **Pilotage de la mission en situation critique ou conflictuelle**

Module 4 : **Développement et structuration des opportunités de mission**

Durée de formation : de 84 à 98 heures

## *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*

L'individu en faisant l'acquisition de cette certification pourra compléter son domaine d'expertise reconnu et son expérience professionnelle significative par les compétences et qualités nécessaires à accompagner une entreprise dans une situation de transition. La conduite de changement suppose des qualités humaines, d'organisation, de communication et de leadership afin de rassembler les équipes et leur permettre de dépasser les situations critiques et parfois conflictuelles pour aller vers une nouvelle situation tournée vers l'avenir et garante de pérennité.

Cette certification s'adresse autant à des salariés en poste dans l'entreprise appelés à ces nouvelles responsabilités mais aussi à des demandeurs d'emplois et entrepreneurs en position de proposer leurs services.

Cette certification donnera de la solidité à ces professionnels et participera à les inscrire dans des démarches structurées et garantées de résultats.

### *Pour l'entité utilisatrice*

La conduite de changement est une situation professionnelle de plus en plus vécue par les entreprises. Pour autant, il est nécessaire d'y apporter de la méthode et des outils pour permettre qu'elle se fasse de façon organisée et structurée.

La certification en management de transition apportera non seulement les techniques et outils utiles pour réussir dans ce projet de transition mais apportera aussi les qualités humaines nécessaires à ce que les hommes puissent continuer à travailler dans un esprit collaboratif et porteur de sens.

La certification apporte les clés d'un management de transition réussi et répond à des enjeux fondamentaux pour l'avenir de l'entreprise et de ses emplois.

## Evaluation / certification

### *Pré-requis*

Une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Un domaine d'expertise reconnu.

Au minimum 1 mission de management de transition déjà vécue.

### *Compétences évaluées*

Les compétences évaluées sont les mêmes que celles décrites dans le descriptif des compétences.

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

Néant

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle : oui**

Étendue de la certification partielle :

Composante 1 : **Cadrage de la mission** (de 21 h à 28h)

### Centre(s) de passage/certification

- IFMT (Institut de Formation en Management de Transition) 42, rue Voltaire 92800 Puteaux

Composante 2 : **Pilotage de la mission en situation critique ou conflictuelle** (de 21h à 28 h)

Composante 3 : **Pilotage de la mission en situation critique ou conflictuelle** (de 21h à 28h)

Composante 4 : **Développement et structuration des opportunités de mission** (de 21h à 28h)

Durée de validité des composantes acquises :  
Permanente

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :  
Permanente

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences signé par l'IFTM et deux organisations professionnelles SNMT (Syndicat National de Management de Transition) FNMT (Fédération Nationale du Management de Transition)

## Plus d'informations

### *Statistiques*

22 certifiés depuis 2016.

### *Autres sources d'information*

<http://www.ifmt.fr>