

CERTIFICATION : MANAGEMENT DE LA DECISION		
REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
	MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
<p>Conduire le changement</p> <p>Différencier enjeux humains, sociaux, et organisationnels pour analyser les contraintes individuelles et collectives et évaluer les situations à risque pour prendre les décisions permettant d'atteindre les objectifs fixés.</p> <p>Repérer les enjeux systémiques en mesurer les impacts, les conséquences, sur les relations sociales pour mettre en place des process contribuant à la performance économique et humaine de l'organisation.</p> <p>Elaborer une stratégie d'actions en intégrant les contraintes internes et externes de l'organisation et en tenant compte des ressources mobilisables et à mobiliser pour atteindre les objectifs en période de transformation.</p> <p>Mettre en place des outils de feedback pour permettre un déploiement opérationnel des décisions.</p>	<p>La formation est évaluée par :</p> <p>La production d'une synthèse écrite ou orale présentée devant les pairs qui identifie les repères d'amélioration et l'acquis de compétences</p> <p>Par la participation active aux échanges de groupe qui attestera de la capacité à favoriser la dynamique d'analyse collective, dans le processus de décision</p> <p>Par la capacité d'analyse et de synthèse de textes et de problématisation à partir de cas concrets Ces trois modalités d'évaluation sont interdépendantes et transverses aux 4 bloc de compétence. Néanmoins certains critères d'évaluations relèvent plus ou moins de l'une ou l'autre des modalités sans exclusivités.</p>	<p>Capacité à différencier enjeux humains, sociaux, et organisationnels</p> <p>Capacité à identifier des contraintes individuelles et collectives et d'évaluation des situations à risque pour prendre les décisions permettant d'attendre les objectifs fixés.</p> <p>Identifier des pistes d'actions issu de la transformation en intégrant les contraintes internes et externes de l'organisation et en tenant compte des ressources mobilisables et à mobiliser pour atteindre les objectifs en période de transformation.</p>
<p>Manager et animer ses équipes</p> <p>Mettre en œuvre des délégations de responsabilités individuelle et collective pour développer une culture collaborative, pour lever les résistances au changement et favoriser la transversalité des projets.</p> <p>Créer les conditions favorables à l'intelligence collective pour que les équipes se mobilisent dans la dynamique du changement et contribuent ainsi à la performance des résultats.</p> <p>Construire et garantir la cohérence entre les paroles et les actes de l'organisation pour que les collaborateurs puissent se</p>	<p>Une analyse et une problématisation à partir de textes et de cas concrets</p> <p>Par la participation active aux échanges de groupe</p> <p>Au terme de la formation</p> <p>Production d'une synthèse écrite ou orale présentée devant les pairs qui identifient les repères d'amélioration et l'acquis de compétence</p>	<p>Identifier de leviers pour mettre en œuvre des délégations de responsabilités individuelle et collective pour développer une culture collaborative pour lever les résistances au changement et favoriser la transversalité des projets.</p> <p>Capacité à élaborer les conditions favorables à l'intelligence collective pour que les équipes se mobilisent dans la dynamique du changement et contribuent ainsi à la performance des résultats.</p> <p>Capacité à affirmer sa posture managériale et sa légitimité en sachant moduler lâcher-prise et autorité</p>

<p>projeter dans le futur de l'organisation en mobilisant toutes leurs compétences au service de l'entreprise.</p> <p>Affirmer sa posture managériale et sa légitimité en sachant moduler lâcher-prise et autorité pour résoudre les tensions au sein des équipes face aux décisions.</p> <p>Favoriser la construction du sens pour créer une culture commune facilitant la compréhension et la mise en œuvre des décisions.</p> <p>Arbitrer entre la pérennité des performances et les enjeux humains</p>		<p>pour résoudre les tensions au sein des équipes face aux décisions et développer l'agilité ;</p> <p>Identifier des leviers pour favoriser le sens et créer une culture commune facilitant la compréhension et la mise en œuvre des décisions.</p>
<p>Construire une décision</p> <p>Développer son exemplarité de manager et mettre en œuvre des outils de reconnaissance et de droit à l'erreur pour mobiliser la solidarité du collectif vis à vis des collaborateurs en difficulté.</p> <p>Mettre en œuvre la reconnaissance de ses collaborateurs pour créer une relation de confiance, accroître leur motivation et développer la responsabilité au sein d'une équipe.</p> <p>Construire des relations sur des valeurs de l'entreprise en cohérence avec les ambitions humaines pour développer une éthique managériale qui contribue à participer à la diminution des risques de l'entreprise comme le turn-over.</p> <p>Faire adhérer aux axes stratégiques qui impactent les différentes structures pour en faciliter l'appropriation et la compréhension par les collaborateurs impliqués.</p> <p>Favoriser son propre développement personnel en identifiant ses forces et faiblesses pour renforcer la légitimité de son management</p>	<p>Une analyse et une problématisation à partir de textes et de cas concrets Par la participation active aux échanges de groupe</p> <p>Au terme de la formation</p> <p>Production d'une synthèse écrite ou orale présentée devant les pairs qui identifient les repères d'amélioration et l'acquis de compétence</p>	<p>Identifier des postures pour construire des relations sur des valeurs humaines pour développer une éthique managériale qui contribue à participer à la diminution des risques de l'entreprise comme le turn-over.</p> <p>Identifier des leviers pour faire adhérer aux axes stratégiques qui impactent les différentes structures pour en faciliter l'appropriation et la compréhension par les collaborateurs impliqués.</p> <p>Capacité à favoriser son propre développement personnel en identifiant ses forces et faiblesses pour renforcer la légitimité de son m</p>
<p>Développer une compétence éthique</p> <p>Développer une compétence relationnelle d'ouverture et de dialogue</p>	<p>Une analyse et une problématisation à partir de textes et de cas concrets Par la participation active aux échanges de groupe</p>	<p>Identifier les axes pour créer les conditions favorisant le dialogue Capacité à écouter pour construire ensemble des solutions adaptées au contexte</p>

<p>Développer la capacité à rendre compte de sa responsabilité auprès des équipes Capacité à créer une culture de la responsabilité partagée Retrouver des marges de manœuvres Capacité à reconnaître les écarts entre les normes prescrites et la mise en œuvre opérationnelle</p>	<p>Au terme de la formation Production d'une synthèse écrite ou orale présentée devant les pairs qui identifient les repères d'amélioration et l'acquis de compétence</p>	<p>Développer la vigilance critique dans la compliance aux normes</p>
---	---	---