

Diriger et concevoir des stratégies innovantes de développement

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

- Transverse :
- **Banques/Assurances/immobilier**
 - **Commerce/Vente/Grande distribution**
 - **Hôtellerie/Restauration/Tourisme/Loisirs et animation**
 - **Industrie**
 - **Santé**
 - **Services à la personne et à la collectivité**
 - **Support à l'entreprise / RH**

Code(s) NAF : **84.11Z**, **35.11Z**, **94.11Z**, **86.10Z**,
82.11Z, **64.11Z**, **55.10Z**

Code(s) NSF : **410**, **310**, **315**

Code(s) ROME : **M1402**, **K2102**, **D1406**, **C1207**, **J1502**

Formacode : —

Date de création de la certification : **13/03/2012**

Mots clés : **Manager le changement**,
Manager de managers, **Chef d'entreprise**,
Dirigeant TPE-PME

Identification

Identifiant : **2550**

Version du : **07/04/2017**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [Projet de norme ISO 20820-1 : Management de l'innovation - Partie 1 termes et définitions](#)
- [Projet de norme ISO 20731 : guide pratique - Outils et méthodes pour l'innovation collaborative](#)
- [Vers une \(des\) norme\(s\) de management de l'innovation](#)
- [Norme FD X50-272 : Guide de mise en œuvre d'une démarche d'innovation ouverte](#)

Non formalisé :

- [La conduite du changement : Une compétence clé pour les managers](#)
- [L'approche cognitive de la stratégie d'entreprise](#)
- [Vers une théorie sociologique de l'entreprise](#)
- [Manager dans la complexité](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Ce parcours vise le développement des compétences sur quatre blocs d'activités fondamentales.

Il repose sur un mode de direction résolument orienté vers la coopération, l'innovation et la vision prospective.

Bloc 1 : Management des talents

Repérer et mobiliser les talents en adéquation avec le projet d'entreprise ou d'entité ;

Bloc 2 : Management stratégique

Analyser les situations, prendre les décisions adéquates et saisir les opportunités

Bloc 3 : Management de la performance

Créer les conditions favorables à l'atteinte de la performance globale (industrielle, économique et sociale)

Bloc 4 : Management du changement

Accompagner le changement dans un environnement complexe

L'objectif principal poursuivi par la certification est de développer les compétences liées à la pratique de direction d'entité adaptée aux réalités et à la mouvance du monde du travail, compétences propres à la pratique managériale en général, transposables dans différentes branches.

Le parcours certifiant « Diriger et concevoir des stratégies innovantes de développement » est dédié à toutes les fonctions de direction d'entreprise, d'association, de pôle, de centre de profit et de management de managers, quels que soient les secteurs dans lesquels l'activité s'exerce.

Le processus de certification vise le plein développement du dirigeant dans l'ensemble de ses rôles* :

- Rôles Interpersonnels : représentant de l'organisation, agent de liaison, leader ;
- Rôles liés à l'information : observateur actif, diffuseur, porte-parole ;
- Rôles décisionnels : entrepreneur, régulateur, répartiteur de ressources, négociateur.

**Selon la classification proposée par Mintzberg (1973)*

Ces rôles seront au service des enjeux et de la stratégie poursuivis pour développer l'entreprise ou l'entité dirigée.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- La certification « Diriger et concevoir des stratégies innovantes de développement » est complémentaire aux autres types de certifications proposées au RNCP, souvent orientées sur une qualification métier par branche, très spécifiques à un secteur d'activité particulier. Or, si la certification proposée par Convergence repose sur un socle de compétences métiers techniques, elle vise plus particulièrement le développement d'un ensemble de compétences de l'animation managériale. Puisque aujourd'hui, nul ne peut prétendre réaliser sa carrière dans le même champ d'activité tout au long de sa vie professionnelle, la certification a pour objectif principal de stimuler l'employabilité et la mobilité du dirigeant, qu'elle soit géographique ou sectorielle, à travers le développement de ses compétences et de leur transfert dans différents univers métiers.

Descriptif général des compétences constituant la certification

Un dirigeant est amené à réaliser les activités suivantes :

Public visé par la certification

- Dirigeant(e)s d'entreprise

BLOC 1 : Management des talents

Activité 1 : Gère les talents au regard des enjeux

- 1.1 : Mobilise ses propres talents et ses préférences dans le travail, au service de la direction quotidienne et du développement de l'entreprise
- 1.2 : Connait son champ de compétences et s'entoure de personnes ressources complémentaires
- 1.3 : Prend du recul sur sa posture managériale et sur son style de leadership
- 1.4 : Développe sa flexibilité et donne de la perspective
- 1.5 : Identifie et cartographie les talents présents dans l'équipe
- 1.6 : Anticipe les besoins en compétences en fonction des orientations stratégiques
- 1.7 : Constitue des équipes pertinentes, basées sur la complémentarité des profils et des compétences
- 1.8 : Met en œuvre une politique active de développement des compétences : accompagne au quotidien, établit un plan de formation-action, créé des situations apprenantes, instaure le tutorat et stimule la réflexion, favorise la production collective des bonnes pratiques
- 1.9 : Stimule une dynamique de capitalisation sur les savoirs : transfert interne de connaissances, R&D, benchmark...
- 1.10 : Conduit des entretiens au service du développement des collaborateurs et des axes de développement de la structure

- Chefs d'entreprise
- Directeurs/Directrices adjoint(s)
- Directeurs/Directrices de centre de profit
- Responsables de pôles, d'unités
- Cadres dirigeants
- Membres de CODIR
- Directeurs/Directrices d'association
- Demandeurs d'emploi

BLOC 2 : Management stratégique

Activité 2 : Analyse les situations, prend les décisions adéquates et saisit les opportunités

- 2.1 : Maîtrise son environnement (connaissance marché, enjeux économiques, R&D) et ses évolutions, opère une veille stratégique
- 2.2 : Elabore des scénarios stratégiques, définit les objectifs et moyens et les communique à ses équipes (interne, externe, réseau)
- 2.3 : Prend des décisions, fait des choix en évaluant leur impact
- 2.4 : Réalise des analyses d'opportunité et des études de faisabilité (scénarios, objectifs, coûts, délais, ressources, priorités) sur les axes de développement de l'activité
- 2.5 : Structure l'organisation en fonction des objectifs visés et de la nature de l'activité (facilitation, coordination, matricielle, « task-force »)
- 2.6 : Formule des objectifs clairs, individuels et collectifs
- 2.7 : Utilise et optimise les différents outils de pilotage et de contrôle de l'organisation du travail
- 2.8 : Optimise l'exploitation des ressources humaines, techniques, matérielles, financières

- 2.9 : Évalue les performances en fonction d'indicateurs déterminés et ajuste les plans d'action le cas échéant
- 2.10 : Maîtrise et anime les circuits de l'information et de la communication

BLOC 3 : Management de la performance

Activité 3 : Impulse un climat propice à la coopération

- 3.1 : Impulse et soutient une dynamique collective fédératrice, fondée sur des rapports de confiance
- 3.2 : utilise les leviers favorisant la coopération et la performance, co-élabore avec les acteurs les règles de travail en équipe
- 3.3 : Pratique l'écoute active vis-à-vis de ses collaborateurs
- 3.4 : Valorise ses collaborateurs par des signes de reconnaissance
- 3.5 : Challenge les équipes par la critique constructive et la formulation d'axes d'amélioration
- 3.6 : Repère et régule les dysfonctionnements et les tensions
- 3.7 : Gère les relations difficiles
- 3.8 : Canalise ses propres réactions en situation de stress

Activité 4 : gère la performance sociale

- 4.1 : Conçoit un plan d'action permettant la performance sociale et le lien avec la performance globale de l'organisation
- 4.2 : Évalue et prévient les risques psycho-sociaux dans un contexte de changement permanent
- 4.3 : Met en œuvre une politique de Qualité de Vie au Travail

BLOC 4 : Management du changement

Activité 5 : Accompagne le changement

- 5.1 : Analyse les situations complexes de façon globale et systémique
- 5.2 : Conduit le changement sur le plan relationnel, en associant les équipes à la réflexion stratégique
- 5.3 : Agit dans la complexité et saisit les opportunités d'innovation
- 5.4 : Focalise l'attention de l'équipe sur la recherche de solutions
- 5.5 : Encourage l'initiative et l'ouverture, favorise l'innovation
- 5.6 : Promeut et accompagne le changement et les démarches visant à l'amélioration continue pour créer de la valeur

- 5.7 : Conduit les changements sur les plans opérationnel et stratégique (phasage et pilotage) et élabore des plans d'action
- 5.8 : Anime des réunions de créativité et recherche de solutions
- 5.9 : Anime un comité de pilotage, un CODIR, un COMEX
- 5.10 : Exprime et incarne la culture de l'entreprise
- 5.11 : Agit sur les évolutions de culture d'entreprise pour transformer et mettre en phase l'entreprise avec son environnement

Modalités générales

Le parcours certifiant est conçu de façon à maintenir une employabilité de haut niveau dans un environnement de travail complexe et évolutif, en intégrant de nouvelles priorités en termes d'activités et d'attitudes. En effet, la compétence professionnelle se situe au-delà de la simple acquisition de connaissance : elle est la résultante de la réflexivité, de la capacité d'analyse du dirigeant, face à une situation, dans un contexte donné.

C'est pourquoi le parcours est basé sur des principes d'expérimentation, d'analyse de situations de travail issues des réalités quotidiennes des participants, de développement des pratiques par la mutualisation de l'expérience et d'accompagnement individuel. Les apports théoriques et méthodologiques interviennent dans la continuité des temps d'analyse et de débriefing pour une appropriation optimale des contenus.

Des modalités complémentaires :

Formation-action présentielle, en groupe

Travail sur les représentations
Mises en situations professionnelles et jeux de rôles
Etudes de cas
Travaux en sous-groupes
Apports méthodologiques et théoriques en continuité des activités réalisées

Ateliers d'élaboration en groupes de pairs

Analyses de situations issues des réalités professionnelles des candidats
Retours et mutualisation d'expériences
Réflexion et prise de recul sur la pratique

Accompagnements pédagogiques personnalisés (individuels)

Plans d'action et travaux intersession

Temps d'appropriation et de concrétisation

Des temporalités différentes :

Le parcours est découpé en 4 modules et 5 sessions espacés dans le temps, de façon à permettre l'expérimentation en situation de travail entre les différentes sessions, à permettre l'analyse de ces situations en groupe et à favoriser ainsi l'appropriation et le développement de compétences transposables en situations de travail.

Durée du parcours, hors dispositif d'évaluation/Certification :

- Formation-action en présentiel

+ Ateliers de pratiques managériales

Groupe..... 84 h

● Accompagnements Pédagogiques

Personnalisés / Individuel..... 4 h

Durée hors dispositif d'évaluation/Certification.....88 h

Durée totale du parcours :

● Certification..... 7 h

Durée totale.....95 h

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

A travers des modèles innovants et uniques dédiés au management et à la réussite des Hommes et des entreprises : coopérer en équipe et management orienté solution, la certification « Diriger et concevoir des stratégies innovantes de développement » donne accès aux fondamentaux de l'exercice de la fonction de direction.

Il s'agit, avec ces modèles, de proposer aux acteurs des méthodes au-delà des effets de mode. Ces modèles constituent le support favorisant une réflexion sur les pratiques et l'intégration de techniques en phase avec une réalité quotidienne mouvante et complexe.

Le processus de certification, de par ses modalités pédagogiques et par sa temporalité, permet l'acquisition et le déploiement de compétences transposables dans différents cadres de travail, maximisant ainsi l'employabilité et la mobilité, tant géographique que sectorielle.

Pour l'entité utilisatrice

Outre les dimensions essentielles d'efficacité organisationnelle, de gestion optimale des ressources et de respect des délais, cette certification offre aux entités utilisatrices une réelle valeur ajoutée en matière de déploiement de la dynamique d'équipe, véritable levier de la performance de l'entreprise. Ce dernier point fait consensus chez l'ensemble des experts de la fonction managériale.

D'autre part, pour pérenniser son entreprise et dépasser la simple amélioration, l'une des ressources majeures de toute organisation de travail consiste à s'appuyer sur les meilleures pratiques professionnelles inscrites dans les normes et certifications reconnues, telles que :

ISO 9001 : Sept principes de management de la qualité (Orientation client - Leadership - Implication du personnel - Approche processus - Amélioration - Prise de décisions fondée sur les preuves - Management des relations)

AFNOR Management de l'innovation.

Sensibilisant et formant les forces vives de l'entreprise à ces piliers d'un management d'exception, la certification « Diriger et concevoir des stratégies innovantes de développement » offre un

accès privilégié aux processus de certification des entreprises à des normes internationalement reconnues.

Evaluation / certification

Pré-requis

Etre en situation de direction d'une entreprise, d'un pôle, d'une association, d'un centre de profit et/ou avoir l'expérience dans le domaine.

Compétences évaluées

L'ensemble des compétences du référentiel est évalué et validé par bloc, à la fin de chaque module, puis de façon globale à l'occasion de la certification.

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

Aucun

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences numéroté, imprimé sur papier spécifique, signé par le Président du jury

Centre(s) de passage/certification

- Convergence Conseil RH
- <https://convergencerh.com>

Plus d'informations

Statistiques

25 certifiés annuellement

Autres sources d'information

<https://convergencerh.com>