

Management Général Avancé

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

- Transverse : ■ **La certification peut s'utiliser dans différents domaines professionnels, public ou privé, et à différents niveaux de responsabilités pour un cadre supérieur exerçant des activités de management transverse au niveau d'un comité exécutif, ou des fonctions de direction générale**

Code(s) NAF : —

Code(s) NSF : **315**, **310m**, **313m**

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

Formacode : **32054**

Date de création de la certification : **01/01/2003**

Mots clés : **Transformation digitale**,
Conduite du changement,
Innovation stratégique, **leadership**

Identification

Identifiant : **3257**

Version du : **28/11/2017**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- **Neant**

Non formalisé :

- **néant**

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Conçue pour des personnes salariées, demandeurs d'emplois et/ou en reconversion professionnelle, qui occupent ou ont déjà occupées des fonctions de direction fonctionnelle ou de direction d'un centre de profit, désireuses d'actualiser leurs connaissances et de prendre du recul sur leurs pratiques professionnelles, cette certification vise à donner aux participants les moyens de renforcer leur vision holistique de l'entreprise, en interne et au sein de son écosystème, à intégrer de nouveaux savoirs-faire et de nouvelles pratiques managériales créatrices de valeur et de sens, leur permettant ainsi d'aborder avec plus de confiance leur avenir professionnel.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Néant

Descriptif général des compétences constituant la certification

Définir le projet d'entreprise et la stratégie adaptée.

- Etablir une vision à long terme de l'entreprise, sur la base d'un diagnostic externe et interne de la position concurrentielle de l'entreprise sur son/ses marché(s) actuels et futurs, national et international et tenant compte des opportunités et des menaces résultant des évolutions possibles de l'environnement socio-économique externe (économique, géo politique, sociétal, etc.).

Public visé par la certification

- Public salariés, demandeurs d'emploi, en reconversion professionnelle, ayant une expérience d'environ

- Définir des orientations stratégiques innovantes présentant le meilleur équilibre entre ambition, faisabilité, respect de la volonté des actionnaires et susceptibles de recueillir l'adhésion des parties prenantes, tant en interne (personnel) qu'en externe (partenaires clé, pouvoirs publics, société civile).

- Créer les conditions nécessaires à la mise en œuvre effective de la stratégie adoptée en définissant les plans d'actions nécessaires avec les équipes chargées de leur mise en œuvre et définir les conditions favorisant l'acceptation des changements induits auprès des différentes parties prenantes internes et externes.

Maximiser la performance et créer de la valeur.

- Structurer l'organisation et créer la culture favorable à l'atteinte de l'excellence opérationnelle de celle-ci en créant les conditions nécessaires à l'alignement de l'entreprise sur ses objectifs stratégiques et en fixant les objectifs et des moyens alloués aux différentes unités organisationnelles en cohérence avec la stratégie globale.

- Définir les indicateurs clé quantitatifs et qualitatifs permettant de mesurer de manière pertinente et multidimensionnelle l'atteinte des objectifs fixés en utilisant les outils appropriés de mesure de la performance.

- Définir les niveaux appropriés de décision, de coordination et de contrôle favorisant l'initiative et la performance individuelle et collective dans le cadre du déploiement des plans d'actions

Diriger, motiver et animer les équipes

- Définir une politique RH en matière de recrutement, gestion des talents et rémunération des collaborateurs adaptée aux exigences des nouvelles générations au travail et respectueuse des exigences en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise.

- Créer les conditions de travail optimum au sein d'équipes en prenant en compte les nouvelles diversités de l'organisation du travail (équipes dispersées / multiculturelles / multigénérationnelles / non hiérarchiques, etc.)

- Conduire le changement en s'appuyant sur les apports de l'analyse sociologique des organisations, et sur les outils des processus de conduite du changement afin d'identifier les enjeux et les facteurs de résistance individuels et collectifs face au changement, et d'impulser les actions de transformations nécessaires.

- Communiquer et négocier avec les parties prenantes internes et externes les accords et contrats nécessaires à la réalisation des objectifs opérationnels et stratégiques de l'entreprise dans le cadre d'une relation respectueuse des intérêts réciproques et en s'appuyant sur les outils d'identification des enjeux de la négociation et les leviers de communication associés.

15 à 25 ans dans le domaine de la gestion d'entreprise, occupant ou ayant occupé des fonctions de direction fonctionnelle, de direction d'un centre de profit ou de direction de projets complexes, désireux de renforcer leur employabilité future en tant que salarié ou créateur d'entreprise.

- Développer la résilience personnelle des individus et la résilience collective de l'organisation, afin de permettre à l'entreprise de mieux résister aux aléas de l'environnement en identifiant les ressources et les potentialités individuelles et collectives des collaborateurs et en encourageant leur agilité et leur engagement.
- Développer la qualité de son management en rapprochant son style de management et les types de personnalité de ses collaborateurs à l'aide d'outils d'identification des types de personnalités (MBTI, Process Com' etc.)
- Composer et animer son équipe de collaborateurs directs en prenant en compte sa personnalité de dirigeant et les types de personnalités et la façon de les manager.

Modalités générales

La formation est dispensée deux fois par an sur une période de 20 jours, répartis sur plusieurs modules.

Quatre thématiques composent le programme :

Le leadership transformationnel : le rôle du dirigeant

Le leadership relationnel : management et dynamique d'équipes

Le leadership inspirationnel : concevoir la vision stratégique

Le leadership au service de la performance : créer de la valeur pour l'ensemble des parties prenantes

Les participants bénéficient également d'un coaching professionnel individuel dispensé par des coachs certifiés de l'école de coaching de HEC Paris pour leur permettre de prendre de la hauteur sur leur rôle et la façon d'exercer leur fonction.

Liens avec le développement durable

niveau 2 : certifications et métiers pour lesquels des compétences évoluent en intégrant la dimension du développement durable

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Au moment où la plupart des participants au programme commencent à être qualifiés de « seniors » dans leur entreprise, la certification leur donne les moyens :

De renforcer, en les approfondissant et en les complétant, les compétences nécessaires à l'exercice de fonctions de direction d'entreprise par l'acquisition, l'actualisation et l'approfondissement des connaissances, savoirs faire et savoirs être dans les principaux domaines liés à la gestion des entreprises (finances, marketing, ressources humaines, etc.) et de développer leurs capacités à les mettre en œuvre simultanément, afin d'améliorer l'efficacité et l'impact des mesures qu'ils sont appelés à prendre et mettre en œuvre pour assurer le développement de leurs entreprises ;

Pour l'entité utilisatrice

La certification permet de faire monter en compétences les directeurs fonctionnels / directeurs de centres de profits et ainsi maintenir leur employabilité au sein de l'entreprise et les orienter sur :

Des postes d'entités plus importantes en taille / en complexité ;
Des opérations de rapprochement inter-entreprises (fusions - acquisitions) ;
Des postes liés à des enjeux majeurs de transformation, par exemple l'irruption de nouveaux acteurs dans leurs écosystèmes professionnels ;
La pérennisation sur leurs fonctions actuelles mais en adaptation à de nouveaux contextes ou à des transformations (des évolutions externes)

De mieux connaître leurs points forts et leurs points faibles, afin d'adapter leurs styles de management et de s'entourer de collaborateurs de profils complémentaires, permettant de maximiser la performance collective de l'équipe de direction et, indirectement, de l'ensemble du personnel de l'entreprise ;
D'envisager des perspectives d'évolution de carrière plus conformes à leurs aptitudes et leurs motivations profondes.

Evaluation / certification

Pré-requis

15 ans d'expérience professionnelle minimum.

Avoir exercé plusieurs fonctions, soit dans des entreprises différentes, soit au sein de la même entreprise, mais à des postes / filières différentes ;

Exercer une fonction de direction fonctionnelle ou de centre de profit, membre d'un comité de direction / comité exécutif, ou une fonction de direction de projet majeur transverse à l'entreprise

Compétences évaluées

- Etablir le diagnostic d'une entreprise existante à partir de l'utilisation des principaux outils d'analyse stratégique (PESTEL, PORTER, Business Model, Attributs de Valeur, SWOT, matrice BCG, matrice McKinsey, etc.) tout en identifiant les limites d'utilisation de ces outils dans les univers nouveaux créés par les opportunités offertes par les technologies digitales.

Modalités d'évaluation : études de cas

- Analyser la structure financière de l'entreprise et mesurer, en vue de prendre les décisions appropriées, les impacts de la stratégie de l'entreprise sur la rentabilité et la solvabilité de celle-ci.

Modalités d'évaluation : jeu de simulation de management d'entreprises

- Prendre en compte les menaces et opportunités offertes par les technologies digitales dans la conception ou l'adaptation du business model de l'entreprise.

Modalités d'évaluation : étude de cas

- Elaborer un projet d'accompagnement au changement proposant des solutions de travail favorisant l'acceptabilité des plans d'actions aux différents niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

Modalités d'évaluation : étude de cas

Centre(s) de passage/certification

- Etablissement d'Enseignement Supérieur Consulaire Hautes Etudes Commerciales de Paris, EESC, 8 Avenue de la porte de Champerret, 75017 Paris

- Utiliser à bon escient les outils (7S ; tableaux de bord « Balance Score Card ») et les mécanismes de fixation et de mesure des objectifs assignés à chaque entité organisationnelle de l'entreprise en fonction des interdépendances inter - entités et de l'engagement individuel et collectif des employés, dans la perspective d'un alignement de l'entreprise à la stratégie adoptée.

Modalités d'évaluation : étude de cas

- Créer les conditions de travail optimum au sein d'équipes en prenant en compte les nouvelles diversités de l'organisation du travail (équipes dispersées / multiculturelles / multigénérationnelles / non hiérarchiques, etc.)

Modalités d'évaluation : étude de cas

- Elaborer un plan de conduite du changement en s'appuyant sur les apports de l'analyse sociologique des organisations afin d'identifier les enjeux et les facteurs de résistance individuels et collectifs face au changement et d'impulser les actions de transformation nécessaires.

Modalités d'évaluation : étude de cas

- Communiquer et négocier avec les parties prenantes internes et externes les accords et contrats nécessaires à la réalisation des objectifs opérationnels et stratégiques de l'entreprise dans le cadre d'une relation respectueuse des intérêts réciproques et en s'appuyant sur les outils d'identification des enjeux de la négociation et les leviers de communication associés

Modalités d'évaluation : jeux de rôles

- Développer la résilience personnelle des individus et la résilience collective de l'organisation, afin de permettre à l'entreprise de mieux résister aux aléas de l'environnement en identifiant les ressources et les potentialités individuelles et collectives des collaborateurs et en encourageant leur agilité et leur engagement.

Modalité d'évaluation : Autodiagnostic et auto évaluation d'une situation complexe.

- Développer la qualité de ses interactions avec ses interlocuteurs en développant son sens de l'écoute active et en adaptant son mode de communication à la situation rencontrée.

Modalité d'évaluation : Exercices de mise en situation et d'improvisation

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

Entre 20 et 30 personnes par an depuis 2007

Autres sources d'information

Site Internet : <https://execed.hec.edu/fr/certificats-executive/management-general-avance>