

## Stratégie de la transformation

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

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

- Transverse : ■ **Cette certification concerne plusieurs domaines transverses tous secteurs : Direction d'activité, conseil, conduite du changement, gestion de projets complexes, fusion, restructuration... Accessible aux salariés et aux demandeurs d'emploi**

Accessible aux salariés et aux demandeurs d'emploi

Code(s) NAF : —

Code(s) NSF : **414**, **413**, **410**

Code(s) ROME : **M1402**

Formacode : **32015**

Date de création de la certification : **01/06/2014**

Mots clés : **Transformation**, **Performance**, **Changement**, **Stratégie**

### Identification

Identifiant : **1066**

Version du : **05/03/2018**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- **N/A**

Non formalisé :

- **Dans un monde en évolution constante, savoir concevoir et piloter la transformation des activités et des organisations pour assurer leur pérennité est une compétence nécessaire pour ceux qui les dirigent ou les aident à s'adapter.**

### Descriptif

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

Validation de la capacité à concevoir et à conduire la transformation d'une activité et de son organisation ainsi qu'à accompagner les collectifs.

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

- N/A

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

##### **Analyser les forces et faiblesses de l'activité et de son organisation du point de vue de sa capacité à créer durablement de la valeur**

la capacité à décoder ce qui dans l'environnement de l'activité va changer la donne et obliger à modifier sa structure voire son contenu est la condition nécessaire pour discerner les contours de la transformation et le rythme auquel elle devra être conduite.

**Identifier et qualifier les enjeux de transformation associés** : il s'agit de déterminer l'impact potentiel des changements évoqués ci-dessus, de faire la liaison avec le modèle économique et les conditions intrinsèques de performance, et d'en tirer les conséquences sur ce qui

### Public visé par la certification

- Cadres supérieurs
- Consultants seniors
- Pilotes de transformation
- Acteurs souhaitant accéder au niveau Master Black Belt
- Dirigeants
- demandeurs d'emploi

doit changer, dans quel rythme, selon quelle dynamique (compte tenu des forces et des faiblesses de l'entreprise). Il s'agit donc de faire un diagnostic (souvent partagé) et d'en déduire les lignes de force des mutations à opérer.

## **Concevoir et piloter le plan de transformation qui en découle :**

une transformation est un processus long, multiforme, souvent continu. La mise en place et de pilotage des chantiers organisationnels et techniques, le pilotage de l'évolution progressive des pratiques managériales, des compétences collectives, des cultures d'entreprise et professionnelles font partie du travail à accomplir. Ceci suppose d'établir une ligne directrice, un pilotage programmatique adaptatif selon les circonstances, une communication adaptée, une capacité d'entraînement des acteurs (donc une forme de leadership), et de faire jouer au mieux les capacités de collaboration internes et externes.

### *Modalités générales*

Production d'un mémoire sur une ou plusieurs réalisations en situation réelle, présenté à un jury de professionnels. Ici, c'est en effet la preuve de leur mise en application qui permet de vérifier la réalité des compétences requises.

Un programme de formation hors de l'entreprise ou dans l'entreprise, est mis à disposition de ceux et celles qui souhaiteront les renforcer.

Par exemple un programme peut durer de 8 à 11 jours (soit 77 heures en présentiel), par modules de 1 ou 2 jours sur 3 à 6 mois, avec en plus un accompagnement personnalisé, et porte sur les principales compétences requises (concevoir une stratégie de transformation, activer la puissance du collectif, décider en environnement complexe et incertain, développer son leadership de transformation, structurer et conduire opérationnellement une transformation). Ce programme est réalisé en liaison avec l'opération de transformation conduite par le candidat, pour lequel il est conçu comme un accompagnement. Cette opération peut servir de matière à la certification.

### *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*

La certification donne aux personnes une reconnaissance de leur capacité à concevoir et à conduire une transformation en mobilisant les approches et méthodes adéquates pour conduire ce type de mission complexe et délicate. Elle leur permet donc de prétendre prendre une responsabilité accrue, spécifique, dans un champ nécessitant des compétences multiples.

### *Pour l'entité utilisatrice*

La certification garantit l'entité utilisatrice que les compétences de la personne la rendent apte : à prendre en charge cette responsabilité dont l'impact est majeur, à prendre des décisions dans un environnement complexe et à assurer son développement du projet de transformation dans la durée.

## Evaluation / certification

### *Pré-requis*

Centre(s) de passage/certification

Expérience de management stratégique, ou de direction de projets transverses internes, ou de conseil de direction.

Niveau Licence ou Master 1 ou Master 2 ou Doctorat

Ces prérequis peuvent être acquis « sur le terrain » durant l'expérience professionnelle.

## Compétences évaluées

Compétences stratégiques :

Analyser la dynamique de création de valeur de l'entité et savoir comment la renforcer

Définir une logique et une stratégie de transformation, alignant organisation et vision stratégique

Mettre en cohérence et piloter l'ensemble des projets de transformation

Compétences humaines :

Développer la puissance du collectif (niveau de collaboration interne et externe)

Décider/faire décider dans l'incertitude et la complexité

Comprendre la posture des acteurs clés de la transformation, savoir jouer son rôle

Faire comprendre la transformation, impulser la dynamique, entraîner, négocier les points durs

Accompagner les personnes et les collectifs

Compétences techniques :

Identifier, choisir, lancer et superviser les démarches d'amélioration opérationnelles locales adaptées à chaque enjeu

Structurer et piloter la démarche de transformation sur les différentes échelles de temps

Mettre en œuvre les outils de mesure de la performance

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

N/A

■ Centre de certification :  
siège d'École  
Polytechnique Executive  
Education

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle :** non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétence délivré par Ecole Polytechnique Executive Education

## Plus d'informations

### Statistiques

Entre 8 et 20 personnes par an

### Autres sources d'information

<http://exed.polytechnique.edu>