

REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Adapter son type de management en gérant son énergie et son stress à travers des exercices spécifiques et en analysant les résultats d'un test de personnalité, afin de construire une posture adaptée au profil des équipes managées	Livrable 1 = Autodiagnostic comprenant : <ul style="list-style-type: none"> - Une analyse descriptive concrète de ses comportements propres, en donnant des exemples concrets et en identifiant ses principaux challenges, souvent révélés dans les situations managériales complexes qui engagent sa relation avec les autres acteurs de l'organisation. - L'évocation de ce qui tient à cœur au.à la candidat.e, des éléments qui lui donnent de l'énergie, du sens et de la joie dans sa vie (ses « Essentiels »). 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à faire un retour sur soi grâce à une posture réflexive - Capacité à analyser sa pratique managériale de façon approfondie - Capacité à utiliser les outils vus lors du module (Structogram®, théorie des trois cerveaux, modèle de McLean...)
	Soutenance orale : <ul style="list-style-type: none"> - Deux présentations de 3 minutes chacune : <ol style="list-style-type: none"> 1. Le « pitch de changement », qui comprend 3 temps: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Environnement de départ, position et ressenti dans cet environnement en lien avec sa lettre de motivation. ➤ Chemin, transformation, prise de conscience, "révélation", leviers, travail réalisé, inspiration, déclic... par rapport au programme. Ce que le.la candidat.e perçoit et ressent aujourd'hui, sa singularité. ➤ Vision, envies, décisions, perspectives. 2. La présentation d'une œuvre qui exprime son intention de leader (représentation symbolique, de ce que l'étudiant cherche à exprimer, de son projet, de l'intention qu'il 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à gérer son énergie et son stress pendant la soutenance orale

	<p>porte (mind-mapping, vidéo, dessin, œuvre de peinture, collage, conte, histoire, métaphore filée, chanson...).</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 minutes minimum d'échanges avec les membres du jury de soutenance sur le travail écrit et sur l'exposé oral. 	
<p>Mobiliser ses équipes à travers les outils de l'intelligence collective (world café, co-développement...) afin de créer des solutions nouvelles et de fédérer les équipes autour d'un projet commun étant en prise avec les évolutions de l'environnement</p>	<p>Livrable 2 = Diagnostic de son environnement de travail comprenant un diagnostic managérial et sociologique avec la carte des parties prenantes, les stratégies des acteurs, le jeu des coalitions qui s'esquissent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exhaustivité de la carte des parties prenantes - Capacité à présenter une vision d'ensemble du jeu managérial - Capacité à déchiffrer la complexité
	<p>Soutenance orale : présentation d'une œuvre qui exprime son intention de leader (représentation symbolique, de ce que le.la candidat.e cherche à exprimer, de son projet, de l'intention qu'il.elle porte (mind-mapping, vidéo, dessin, œuvre de peinture, collage, conte, histoire, métaphore filée, chanson...).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Qualité inspirationnelle de la soutenance - Capacité à intégrer le jury comme co-acteur dans le déroulé de la soutenance
<p>Elaborer un plan d'actions managérial en lien avec la politique globale de l'entreprise, en développant une vision stratégique de son écosystème (environnement économique et social) et en tenant une posture de veille permettant d'anticiper les risques et les opportunités, afin d'activer les leviers stratégiques qui permettront de</p>	<p>Livrable 2 = Diagnostic de son environnement de travail comprenant</p> <ul style="list-style-type: none"> - une analyse stratégique de son organisation (matrice Pestel/SWOT) qui détaille brièvement son niveau de performance actuel, précise sa position concurrentielle et met en avant les spécificités de son environnement externe ; - un diagnostic culturel des modalités de fonctionnement interne, qui identifie les éléments structurants sur lequel s'appuie le collectif (le tissu culturel = historique porteur de sens de l'organisation, mythes, rituels, valeurs...). 	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de compréhension de l'environnement dans lequel le.la candidat.e évolue en tant que manager - Capacité à remettre en perspective l'impact des enjeux sociétaux dans l'environnement professionnel considéré - Capacité à identifier les dimensions opportunités et menaces externes de l'environnement professionnel considéré - Capacité à identifier les facteurs clés de succès de l'entreprise considérée

<p>développer l'efficacité de son organisation</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à apprécier la position concurrentielle de l'entreprise considérée - Capacité à apprécier l'attrait du marché futur de l'entreprise considérée - Faculté à appréhender les spécificités culturelles de son organisation pour en déduire des principes d'action
<p>Créer de nouvelles solutions au sein d'une organisation déjà existante (posture d'«intrapreneur») en développant sa créativité et ses compétences relationnelles afin d'innover au sein de l'entreprise dans le respect de la RSE</p>	<p>Livrable 3 = Plan d'actions inspirant et suscitant l'adhésion du corps social :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le.la candidat.e examine les rapports entre les les trois pôles de son approche de manager (1. le Projet managérial qu'il.elle porte pour le collectif dont il.elle a la charge ; 2. l'ensemble de ses « Essentiels » ; 3. les caractéristiques vivantes, dynamiques et positives, de la culture de l'organisation dans laquelle son projet s'insère). - Le.la candidat.e propose des actions correctrices à mettre en œuvre pour s'assurer de la cohérence de l'ensemble. - Il.Elle indique 3 changements comportementaux sur lesquelles il.elle s'engage en tant que manager pour les 6 mois à venir 	<ul style="list-style-type: none"> - Caractère innovant des solutions proposées - Compatibilité organisationnelle/culturelle des solutions proposées

<p>Planifier un projet en définissant une méthodologie, le rôle des différents acteurs et les échéances du projet afin de le mettre en œuvre tout en assurant un retour sur investissement mesurable</p>	<p>Rédaction de trois livrables correspondant aux trois phases du projet :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Autodiagnostic ; 2. Diagnostic de son environnement de travail ; 3. Plan d'actions de réalisation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualités méthodologiques de la conduite du projet - Rigueur du travail d'analyse - Pertinence des grilles mobilisées - Cohérence du plan d'actions avec la problématique posée - Articulation entre les trois temps du projet
<p>Gérer son temps et ses priorités en structurant les différentes tâches associées aux projet pour être en mesure d'organiser tous les aspects techniques, logistiques et humains du projet</p>	<p>Rédaction de trois livrables correspondant aux trois phases du projet :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Autodiagnostic ; 2. Diagnostic de son environnement de travail ; 3. Plan d'actions de réalisation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Respect des échéances de remise des livrables
	<p>Soutenance orale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deux présentations de 3 minutes chacune : <ol style="list-style-type: none"> 1. Le « pitch de changement », 2. La présentation d'une œuvre qui exprime son intention de leader (représentation symbolique, de ce que l'étudiant cherche à exprimer, de son projet, de l'intention qu'il porte (mind-mapping, vidéo, dessin, œuvre de peinture, collage, conte, histoire, métaphore filée, chanson...)). 	<ul style="list-style-type: none"> - Respect des temps impartis - Optimisation du temps de la soutenance - Respect des contraintes de production - Pertinence des choix éditoriaux de la mise en scène

<p>Analyser son organisation et ses parties prenantes de façon systémique en étudiant les dynamiques de pouvoir au sein de l'entreprise, afin de mener à bien un projet de transformation individuel et collectif à travers des stratégies d'alliances et de communication</p>	<p>Livrable 2 = Diagnostic de son environnement de travail comprenant</p> <ul style="list-style-type: none"> - un diagnostic managérial et sociologique avec la carte des parties prenantes, les stratégies des acteurs, le jeu des coalitions qui s'esquissent. - un diagnostic culturel des modalités de fonctionnement interne, qui identifie les éléments structurants sur lequel s'appuie le collectif (le tissu culturel = historique porteur de sens de l'organisation, mythes, rituels, valeurs...). 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à déchiffrer la complexité des dynamiques de pouvoir - Faculté à appréhender les spécificités culturelles de son organisation pour en déduire des principes d'action - Capacité à identifier des risques de résistance et de blocages au sein de son organisation - Pertinence des stratégies envisagées au regard des diagnostics réalisés
<p>Développer une organisation agile en s'appuyant sur l'utilisation d'outils digitaux (Slack, visioconférence, Miro, Teams...) pour faciliter le processus de transformation et en mesurer l'impact sans dégrader la qualité de la relation managériale</p>	<p>Livrable 2 = Diagnostic de son environnement de travail comprenant :</p> <p>un diagnostic de sa maturité digitale.</p> <p>Le.la candidat.e examine les barrières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expérientielles, liées à un déficit de compétences stratégiques ou business des collaborateurs - Culturelles, comme la résistance au changement - Structurelles, comme le fonctionnement en silo, la fonction centralisée, les outils/données insuffisants pour prendre des décisions efficaces - Processuelles, comme les processus inefficaces et redondant ou périmés, une faible satisfaction des clients, une absence de partage des meilleures pratiques - Technologiques (Des systèmes d'informations existants rigides et incompatibles avec les nouvelles solutions, un accès limité aux informations critiques, peu de leviers technologiques ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à identifier les barrières expérientielles, culturelles, structurelles, processuelles et technologiques - Pertinence des outils d'analyse mobilisés - Capacité à réaliser un plan d'actions d'amélioration pour lever les barrières identifiées

	<p>Livrable 1 := Autodiagnostic comprenant : un diagnostic de ses pratiques de management à distance prenant en compte les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation des rôles et activités - Détermination d'objectifs clairs et partagés - Communication à distance et qualité relationnelle dans l'absence d'éléments de contexte, de non verbal et d'informel - Motivation des équipes (inspirer et donner du sens à distance, apporter feedback et reconnaissance, répondre au besoin de socialisation des équipes dispersées...) - Mise en place d'espaces de coopération - Adaptation des modes de contrôle (management par la confiance) - Agilité - Identification des signes précurseurs de tensions, conflits ou démotivation 	<ul style="list-style-type: none"> - Pertinence de l'articulation entre management présentiel et management à distance (sentir les limites entre ce qui peut être virtualisé (low touch) et ce qui doit se passer dans le réel (high touch)) - Capacité à analyser de façon pertinente ses pratiques de management à distance prenant en compte tous les éléments qui les composent - Capacité à réaliser un plan d'actions d'amélioration de ses pratiques de management à distance - Pertinence des stratégies de management à distance proposées
<p>Mener des actions de communication sur soi, son activité et son organisation adaptées au contexte (intention, cibles, messages...) et claires, en identifiant les acteurs stratégiques en interne et en externe pour pouvoir les mobiliser et atteindre ses objectifs</p>	<p>Soutenance orale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deux présentations de 3 minutes chacune : <ol style="list-style-type: none"> 1. Le « pitch de changement », 2. La présentation d'une œuvre qui exprime son intention de leader (représentation symbolique, de ce que l'étudiant cherche à exprimer, de son projet, de l'intention qu'il porte (mind-mapping, vidéo, dessin, œuvre de peinture, collage, conte, histoire, métaphore filée, chanson...)). - 15 minutes minimum d'échanges avec les membres du jury de soutenance sur le travail écrit et sur l'exposé oral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Clarté de la présentation - Sens du dialogue et de l'écoute - Capacité de synthèse et de mise en perspective des points saillants

<p>Développer un discours narratif impactant en utilisant les outils de story-telling et de « slidologie » (présentations percutantes) dans le but d'emporter l'adhésion des acteurs stratégiques et ainsi mener à bien son projet</p>	<p>Soutenance orale :</p> <ul style="list-style-type: none">- Deux présentations de 3 minutes chacune :<ol style="list-style-type: none">1. Le « pitch de changement »,2. La présentation d'une œuvre qui exprime son intention de leader (représentation symbolique, de ce que l'étudiant cherche à exprimer, de son projet, de l'intention qu'il porte (mind-mapping, vidéo, dessin, œuvre de peinture, collage, conte, histoire, métaphore filée, chanson...).- 15 minutes minimum d'échanges avec les membres du jury de soutenance sur le travail écrit et sur l'exposé oral.	<ul style="list-style-type: none">- Originalité de la présentation- Qualité inspirante de la soutenance (présence, impact...)- Force de persuasion dans les échanges avec le jury de soutenance
--	--	---