

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS

La certification s'adresse aux managers opérationnels dans les entreprises devant conduire et gérer des situations de changement ou de transition ayant des natures techniques et organisationnelles, importantes, urgentes, critiques et/ou conflictuelles.

La certification apporte les compétences complémentaires aux managers confrontés à des situations difficiles remettant en cause leurs pratiques managériales habituelles vers des approches nouvelles en termes de gestion de situations de transitions.

REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Gérer une situation de transition dans l'organisation		
<p>C1. Réaliser une analyse contextuelle de la situation de l'entreprise en prenant en compte sa culture, son organisation managériale, sa stratégie générale, sa position financière, sa stratégie de transformation digitale afin d'élaborer le diagnostic utile au projet lié à la situation de transition.</p>	<p>E1. Type d'évaluation : Projet professionnel avec soutenance orale sur une gestion d'une situation de transition.</p> <p>En fin de stage, (après enseignement et préparation sur une durée de 2 mois de son projet revisité ou à conduire), le candidat soutient oralement devant le jury d'évaluation, la gestion d'une conduite de changement ou de transition en situation critique ou conflictuelle.</p> <p>A partir d'un cas réel ou fictif proposé au candidat, celui-ci présente la mise en œuvre d'un management de transition.</p> <p>Les cas proposés peuvent être notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un projet de transformation - Une conduite du changement - Une crise de gouvernance - Une crise financière 	<p>Cr1. L'analyse contextuelle est correctement réalisée sur les 5 dimensions attendues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Culture - Stratégie - Organisation managériale - Organisation financière - Stratégie de transformation digitale <p>Les conclusions qui en sont retirées, sont pertinentes et permettent d'orienter le diagnostic de façon à ce que celui-ci tienne compte du contexte spécifique de l'organisation cible.</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<ul style="list-style-type: none"> - Un conflit social - Une situation accidentelle bloquant l'activité - Une situation de gestion de stress <p>Le candidat présente sa démarche d'investigation ainsi que les techniques et outils qu'il envisage de mobiliser pour assurer la réussite du projet de transformation ou de conduite du changement, et/ou résoudre la crise à traiter en repositionnant les activités dans une logique de performance.</p> <p><u>Réalisations demandées au candidat :</u></p> <p>Le candidat réalise une analyse contextuelle de l'entreprise impactée par la situation de transition.</p>	
<p>C2. Réaliser le diagnostic de la situation de transition vécue ou à vivre par l'entreprise, à partir d'outils d'analyse permettant d'identifier et d'évaluer les risques, forces, faiblesses, obstacles et opportunité tout comme les ressources et points d'appui favorables à la réalisation du projet et à l'atteinte des objectifs.</p>	<p>Le candidat réalise le diagnostic de la situation de transition vécue au sein de l'organisation par l'identification des forces, des risques et des ressources liés à la réalisation du projet de gestion de la situation de transition. Il termine cette phase par une analyse des risques à la fois au niveau du projet, et également au niveau des parties prenantes.</p>	<p>Cr2.1. Le diagnostic de la situation de transition est correctement réalisé, s'appuie sur une collecte d'informations, des entretiens avec les collaborateurs, l'identification des outils appropriés et des process de l'organisation. Celui-ci permet de mettre en évidence les forces, faiblesses, obstacles et opportunités liés à la réalisation du projet de gestion de la situation de transition. L'analyse de risques (projet et parties prenantes) est correctement réalisée.</p> <p>Cr2.2. La liste des informations permettant un cadrage complet de l'action à mener dans la</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		gestion de la situation de transition est correctement définie.
<p>C3. Préparer la mission permettant de mener le projet de conduite du changement, en développant les étapes clé (Lettre de mission, diagnostic opérationnel ciblé, rapport d'étonnement, plan d'action, status report jusqu'au passage de témoin, compte rendu de mission/Retex...), et en anticipant l'ensemble des risques inhérents au projet et aux parties prenantes, pour recommander les solutions les plus adaptées.</p>	<p>Le candidat présente la préparation de sa mission avec ses étapes clés : (Lettre de mission, diagnostic des risques, diagnostic opérationnel ciblé, rapport d'étonnement, plan d'action, status report jusqu'au passage de témoin, compte rendu de mission/Retex...) avant la mise en œuvre du management opérationnel de la situation de transition.</p>	<p>Cr3.1. Les outils de conduite de projet sont correctement mis en place et adaptés aux ressources disponibles dans l'entreprise. Le plan d'action proposé présente notamment une planification des tâches et activités cohérente par rapport aux objectifs fixés, aux responsabilités et tâches affectées des collaborateurs, aux délais de réalisation des tâches et aux contraintes de l'organisation.</p> <p>Cr3.2. La probabilité de survenance et l'importance (gravité) des risques est correctement mesurée et classée par ordre de criticité</p>
<p>C4. Conduire la mission de transition auprès des différentes parties prenantes, en faisant preuve à la fois de bienveillance, de pédagogie dans sa communication, d'assertivité dans ses prises de décisions et de capacité de conviction pour développer l'efficacité collective autour du changement.</p>	<p>Le candidat explique la manière dont il a accompagné les équipes dans les différentes étapes d'acceptation du changement pour aboutir au résultat souhaité.</p>	<p>Cr4. Le mode de communication employé par le candidat permet d'obtenir la participation et l'implication des collaborateurs et d'asseoir sa légitimité dans sa mission. Le candidat présente correctement les facteurs permettant d'insuffler une dynamique coopérative et collaborative.</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>C5. Piloter en situation critique la mission de transition, en gérant les différentes crises avérées ou potentielles (conflit social, crises financières, accidentelles...), en gérant les effets du stress et en maintenant la communication entre les parties prenantes par la mise en place de cellules de crise pour assurer un plan de continuité des activités jusqu'à sa sortie.</p>	<p>Le candidat est challengé lors de la soutenance orale dans sa capacité à gérer des missions en situation critique à réagir à des objections et à l'urgence des situations, à la survenance de risques et à des imprévus lors de son pilotage et enfin à gérer les conséquences en termes de stress sur les collaborateurs</p> <p><u>Conditions de réalisation :</u> Evaluation individuelle réalisée chez le certificateur</p>	<p>Cr5.1. Le candidat s'adapte efficacement face à des situations imprévues et/ou difficiles en utilisant des techniques de communication et de résolution de conflits adaptées à la situation, et en apportant les réponses aux effets du stress.</p> <p>Cr5.2. Les prises de décisions formulées par le candidat permettent une mise en œuvre et un réajustement efficace des différentes étapes du projet.</p>
---	--	---