

## Conception et mise en œuvre de la stratégie dans un contexte de changement

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **Tous domaines et secteurs d'activités appartenant aux secteurs public ou privé**

Code(s) NAF : **81.21Z**, **64.11Z**, **61.10Z**, **58.21Z**

Code(s) NSF : **310**, **315**, **320**

Code(s) ROME : **M1302**, **M1701**, **M1503**

Formacode : **32032**

Date de création de la certification : **02/01/2007**

Mots clés : **Changement**, **STRATEGIE**, **management**, **leadership**

### Identification

Identifiant : **2760**

Version du : **08/04/2017**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **NEANT**

Non formalisé :

- [Réflexions sur les nouveaux rôles et enjeux de la stratégie d'entreprise](#)
- [L'importance de la stratégie en entreprise](#)

### Descriptif

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

La stratégie est un enjeu fondamental dans l'entreprise. Celle-ci soutient le manager et ses équipes, les motive et leur donne l'énergie nécessaire à la réalisation des objectifs dans des contextes de changement.

La stratégie donne du sens à l'entreprise et permet ainsi de mieux fédérer les individus entre eux.

Pour autant, la stratégie doit s'inscrire dans l'action.

Elle n'est pas pour autant un rêve même si elle doit aussi inspirer l'innovation et la créativité.

La stratégie structure l'entreprise, son organisation et sa production lorsqu'elle suit une cohérence globale, partagée et favorable à la coopération.

Sa mise en œuvre est efficace lorsqu'elle est préparée, organisée, animée et gérée. Managée ainsi, elle est aussi porteuse de leadership.

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

■ NEANT

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

#### **Conception de la stratégie dans un contexte de changement.**

#### **T1 : Conception de la stratégie dans un contexte de changement**

Elaborer une visualisation positive de l'organisation dans un environnement changeant et complexe pour permettre de projeter l'équipe dans un avenir nourri d'opportunités et mobilisateur.

Public visé par la certification

Tous publics

Analyser les composantes du macro environnement (économique, politique, démographique, sociologique, écologique, technologique) et du micro environnement (clients, fournisseurs, partenaires, concurrents, grand public), en identifiant les menaces et les opportunités, pour les intégrer dans l'analyse de l'organisation actuelle et la projeter dans la future.

Analyser les systèmes d'organisation simple et en réseau, réelle ou virtuelle, pour identifier les nouveaux modes de travail dans une approche systémique

Concevoir des situations de créativité et de coopération avec les équipes pour leur permettre ensemble d'imaginer le futur, dans une posture de lâcher-prise et d'audace.

Concevoir un système de travail collaboratif et coopératif, dans une recherche d'optimisation des procédés, pour permettre aux équipes d'obtenir ensemble les résultats attendus.

Intégrer la dimension « clients » basée sur l'exploration et l'utilisation des données pour adapter les orientations stratégiques avec agilité dans une vision très proche du marché.

Intégrer l'impact de la digitalisation et de la gestion de la donnée dans la stratégie pour permettre des actions innovantes dans sa mise en œuvre.

Concevoir une stratégie agile, à partir d'une vision perméable au contexte changeant, par une approche ouverte aux informations captées et partagées avec les équipes pour permettre une mise en œuvre porteuse de sens et facilement adaptable.

## **Mise en œuvre de la stratégie avec du leadership.**

### **T1 Mise en œuvre de la stratégie avec du leadership.**

Elaborer une feuille de route tenant compte de la stratégie élaborée, des composantes de l'environnement interne et externe, des ressources acquises et requises pour conduire l'organisation à atteindre ses objectifs, dans un contexte de changement.

Développer son propre potentiel, en identifiant ses propres forces et points de vigilance, pour permettre un leadership authentique.

Impulser la stratégie de façon à ce qu'elle crée de la valeur à l'organisation et qu'elle permette le développement personnel et professionnel des membres des équipes.

Communiquer la stratégie en maîtrisant ses impacts sur les différents services de l'organisation pour permettre de faciliter l'appropriation de celle-ci par les différents membres des équipes.

Décliner la stratégie en actions opérationnelles et objectivées, en vérifiant une répartition optimale des rôles et une affectation suffisante de moyens, pour mobiliser les équipes à la mettre en œuvre.

Négocier dans des situations où s'expriment des opinions divergentes, en gérant les croyances individuelles ou collectives qui freinent la mise en œuvre de la stratégie, pour créer des relations durables dans le respect des autres

Piloter la mise en œuvre de la stratégie, en proposant des actions correctives répondant aux imprévus rencontrés, pour assurer la continuité et le déploiement de celle-ci.

Mettre en œuvre des nouveaux modes de travail (travail participatif – collaboratif – libéré) pour développer la motivation et l'implication des collaborateurs.

S'assurer de l'alignement de la gouvernance, en assurant le relais d'informations, pour permettre un déploiement solide de la stratégie.

## Modalités générales

*La formation est dispensée en continue avec une pédagogie alternée et en inter / en intra.*

*La formation est dispensée en 2 parties pour une durée allant de 3 à 16 jours en fonction du niveau de l'apprenant et de ses objectifs. La durée peut varier en fonction des apprenants et des objectifs.*

**Partie 1** : Conception de la stratégie dans un contexte de changement (durée du module 1 : de 3 à 8 jours)

**Partie 2** : Mise en œuvre de la stratégie avec du leadership (durée du module 2 : de 3 à 8 jours)

Pédagogie intégrant des rencontres avec des dirigeants et des partages d'expériences.

## Liens avec le développement durable

niveau 1 : Certifications et métiers qui internalisent le développement durable. Les activités et compétences mobilisées mettent en œuvre des matériaux et produits moins polluants

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

### Pour l'individu

Concevoir et mettre en œuvre une stratégie dans un contexte de changement permet à l'individu de participer à la vision de l'entreprise dans une démarche opérationnelle. Les compétences relèvent de l'organisation, de la communication, de la gestion, avec de réelles capacités relationnelles et de créativité. L'ensemble de ces compétences transverses lui permet d'investir dans son employabilité et d'être en position favorable pour de la mobilité professionnelle et de nouveaux projets avec un sens plus aiguisé du leadership.

### Pour l'entité utilisatrice

La conception et la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie participe au développement harmonieux de l'entreprise. Elle est un véritable facteur clé de succès, d'autant plus lorsqu'elle est déployée avec un leadership ajusté par les managers.

C'est l'axe autour duquel se structure le business model de l'entreprise et l'organisation des ressources et relations avec les partenaires, collaborateurs, investisseurs, et autres parties prenantes.

La stratégie constitue donc l'enjeu majeur derrière les actions du manager ou du porteur d'un projet, d'autant qu'elle se doit d'être de plus en plus agile, face à un contexte en changement permanent.

La stratégie a vocation à inspirer, motiver et doit servir à construire des avantages compétitifs. Elle doit être mise en place de façon à favoriser aussi l'innovation et la créativité des équipes.

Une condition est cependant nécessaire : la stratégie portée par le manager et celle de l'équipe doivent être cohérentes.

Il ne s'agit pas pour les managers de faire seulement exécuter des tâches, mais d'indiquer la

direction à suivre et de montrer là où ils veulent amener l'organisation.

## Evaluation / certification

### Pré-requis

Pas de prérequis

### Compétences évaluées

#### **Conception de la stratégie dans un contexte de changement**

##### **T1 Conception de la stratégie dans un contexte de changement**

Elaborer une visualisation positive de l'organisation dans un environnement changeant et complexe pour permettre de projeter l'équipe dans un avenir nourri d'opportunités et mobilisateur.

Analyser les composantes du macro environnement (économique, politique, démographique, sociologique, écologique, technologique) et du micro environnement (clients, fournisseurs, partenaires, concurrents, grand public), en identifiant les menaces et les opportunités, pour les intégrer dans l'analyse de l'organisation actuelle et la projeter dans la future.

Analyser les systèmes d'organisation simple et en réseau, réelle ou virtuelle, pour identifier les nouveaux modes de travail dans une approche systémique.

Concevoir des situations de créativité et de coopération avec les équipes pour leur permettre ensemble d'imaginer le futur, dans une posture de lâcher-prise et d'audace.

Concevoir un système de travail collaboratif et coopératif, dans une recherche d'optimisation des procédés, pour permettre aux équipes d'obtenir ensemble les résultats attendus.

Intégrer la dimension « clients » basée sur l'exploration et l'utilisation des données pour adapter les orientations stratégiques avec agilité dans une vision très proche du marché.

Intégrer l'impact de la digitalisation et de la gestion de la donnée dans la stratégie pour permettre des actions innovantes dans sa mise en œuvre.

Concevoir une stratégie agile, à partir d'une vision perméable au contexte changeant, par une approche ouverte aux informations captées et partagées avec les équipes pour permettre une mise en œuvre porteuse de sens et facilement adaptable.

#### **Mise en œuvre de la stratégie avec du leadership**

##### **T1 Mise en œuvre de la stratégie avec du leadership**

Elaborer une feuille de route tenant compte de la stratégie élaborée, des composantes de l'environnement interne et externe, des ressources acquises et requises pour conduire l'organisation à atteindre ses objectifs, dans un contexte de changement.

Communiquer la stratégie en maîtrisant ses impacts sur les différents services de l'organisation pour permettre de faciliter l'appropriation de celle-ci par les différents membres des équipes.

### 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

Décliner la stratégie en actions opérationnelles et objectivées, en vérifiant une répartition optimale des rôles et une affectation suffisante de moyens, pour mobiliser les équipes à la mettre en œuvre.

Négocier dans des situations où s'expriment des opinions divergentes, en gérant les croyances individuelles ou collectives qui freinent la mise en œuvre de la stratégie, pour créer des relations durables dans le respect des autres

Identifier les nouveaux modes de travail (travail participatif - collaboratif - libéré) pour développer la motivation et l'implication des collaborateurs.

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

NEANT

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle :** non

Matérialisation officielle de la certification :

CERTIFICAT DE COMPETENCE

## Plus d'informations

### *Statistiques*

529 depuis 2007, soit depuis 10 ans

### *Autres sources d'information*

Attestions d'entités utilisatrices.

<http://www.exed.hec.fr>