

Définitions KEDGE :

Soft Skills

Des compétences comportementales pour vous aider à devenir un manager de haut niveau, grâce à une connaissance de soi, l'identification de vos valeurs et aspirations personnelles pour construire un projet professionnel qui vous corresponde. Mais aussi apprendre à penser différemment en vous confrontant à des modes de pensée plus disruptifs et novateurs.

Leadership

Exploiter pleinement son potentiel et devenir des collaborateurs-entrepreneurs, agiles, capables de s'adapter à la diversité et à la complexité des situations.

Sciences de gestion et de management :

Marketing, Finance, Ressources Humaines, Entreprenariat, CSR, Comptabilité, Achat/Supply Chain économie, Droit, Gestion...

Compétences terrain

Un apprentissage qui passe par la confrontation des connaissances au monde du faire. Vous devenez des connaisseurs-faiseurs qui réalisent et mutualisent leur pouvoir du faire pour créer un impact tangible, concret et mesurable.

Décider en toute conscience (éthique, RSE)

Mettre en œuvre une stratégie environnementale dans une logique de décarbonation et vous permettre d'observer les avancées de l'école en matière de décarbonation et émettre des recommandations dont l'établissement s'engage à tenir compte.

Développer une vision globale et prospective

Appuyer des recommandations sur la base d'une analyse de données qualitatives et quantitatives et faire les liens entre des événements en apparence indépendants, l'imagination et la pensée pour trouver des solutions innovantes.

Les objectifs de la formation

La formation conduit à préparer les candidats à occuper des **fonctions de management** de type fonctionnelles.

Ils exercent une fonction d'encadrement d'une activité, d'une unité, d'une équipe ou d'un projet. Le plus souvent **experts d'un métier** (achat, SI, RH, marketing, commercial...), ils pilotent un département au sein d'une organisation qui peut être de moyenne (PME, ETI) ou de plus grande taille (grandes entreprises), dans le secteur privé, mais aussi parfois au sein d'organisations publiques, parapubliques et/ou associatives, en France et à l'International.

Ils sont dotés d'un bon niveau d'autonomie et de responsabilités, devant à la fois bien **comprendre les problématiques de terrain** mais aussi **impulser la stratégie** dont ils sont pilotes dans leur domaine et leur périmètre.

Dans le contexte de la crise sanitaire, qui a contraint les organisations dans un laps de temps très court, à réorganiser totalement la relation avec leurs clients et sous-traitants, mais aussi à revoir les conditions de travail des équipes et des collaborateurs susceptibles de poursuivre leur activité intégralement à distance, le/la manager fonctionnel doit donc désormais – au-delà du mode relationnel mixte (présentiel/distanciel) qu'il/elle intègre avec ses équipes, et dans un climat socio-économique en mutation forte, reconsidérer ses

pratiques dans un mode plus agile, plus attentif à **équilibrer ressources humaines (QVT) et enjeux économiques et organisationnels**.

Par ailleurs et plus largement, la digitalisation des pratiques professionnelles, la recherche par les organisations d'optimisations budgétaires voire d'économies d'échelle, croisées avec l'impérieuse nécessité – dans un contexte de marchés fortement concurrentiels - de repenser la relation avec le client, que ce dernier soit externe (expérience/satisfaction client ...) ou interne (éthique, Qualité de Vie au Travail, accueil du handicap...) poussent le manager fonctionnel à **organiser son action dans des contextes de transformation avérés**.

La gestion du risque, le fait d'être – avec ses équipes – confronté à des situations tout autant imprévues que complexes, poussent le manager fonctionnel à travailler :

- ses capacités à s'adapter (agilité managériale),
- à prendre et à assumer des décisions,
- mais aussi à convaincre ses équipes comme les parties prenantes auxquelles il est confronté dans l'exercice de son métier (argumentation, communication, négociation).