

### Les + de la formation

Cette formation unique à la direction générale, basée sur « l'entraînement de dirigeants par des dirigeants » et le partage d'expériences des participants, est certifiée au plus haut niveau (niveau 7) dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles\*. Attendue par de nombreux dirigeants, la formation CPA fait ainsi son retour à point nommé dans notre région, dans un contexte de crise où l'entraînement aux décisions stratégiques est capital.

Les trois atouts distinctifs de cet entraînement s'appuient sur :

- la maîtrise complète de la démarche stratégique et le développement du leadership, avec une réelle prise en compte des enjeux humains, sociétaux et environnementaux de l'entreprise,
- la pédagogie unique du CPA, fondée sur le transfert opérationnel d'outils et de savoir-faire, « par des dirigeant(e)s à des dirigeant(e)s », pour répondre aux défis d'un monde en perpétuelles mutations,
- l'accompagnement individualisé de chaque participant(e) qui se conjugue avec une dynamique de groupe créatrice de réseaux.

Depuis la création du CPA, ce sont plus de onze mille dirigeantes et dirigeants (dont un millier par le CPA Lyon) qui ont bénéficié de ce programme de préparation à la direction générale.

\* Titre « Dirigeant d'entreprise » niveau 7, délivré par CEPI Management en cours de renouvellement auprès de France Compétences.

### Objectifs :

Préparation et développement :

- à la prise de fonction de Directeur Général ou de membre d'un Comité de Direction,
- à définir et déployer une stratégie,
- des capacités à diriger et piloter une équipe par la conduite d'un projet de niveau stratégique
- de sa posture de dirigeant.

### Prérequis :

Expérience concluante d'au moins six années ans dans le management d'entreprise, niveau confirmé d'aptitude à la direction d'équipe.

Positionnement : entretien en comité de candidature. Le jury est composé de



€  
Nous consulter

---

🕒  
480 heures sur 1 an.

### Dates et villes

la direction pédagogique du programme et de diplômé.e.s CPA. Le candidat est apprécié sur ses qualités intellectuelles, professionnelles, de communication et de travail en équipe. Le comité vérifie l'adéquation du candidat et de son projet professionnel avec le programme.

## Participants :

Cadre et dirigeant.

## Effectifs :

Promotion de 10 à 15 personnes.

## Intervenants :

Interventions de spécialistes ayant eu une expérience de directeur général.

## Le contenu

### Les fondamentaux de la direction d'entreprise

Revisiter les fondamentaux de la direction d'entreprise par une approche transversale et opérationnelle et doter les participants de bases solides nécessaires au pilotage de ces différentes fonctions.

- Finance d'entreprise, contrôle de gestion,
- Gestion des ressources humaines,
- Management multiculturel,
- Marketing BtoC, Marketing BtoB, Marketing digital,
- Supply chain Management,
- Stratégie achat,
- Droit des affaires, droit social,
- Ingénierie contractuelle.



## Réflexion et démarche stratégiques

Entraîner et former les participants aux différentes dimensions de la stratégie d'entreprise, analyse, diagnostic et formulation.

### A. Alignement et segmentation stratégique

- Identifier la volonté des dirigeants (actionnaires, propriétaires etc.).
- Segmenter l'environnement économique en domaines d'activités stratégiques.
- Caractériser la dynamique générale et les facteurs clefs de réussite de chaque domaine (DAS).

### B. Diagnostic stratégique

- Évaluer l'attractivité et les atouts de l'entreprise de chaque domaine d'activité stratégique.
- Réaliser un diagnostic stratégique du portefeuille d'activités stratégiques de l'entreprise.
- Distinguer et justifier les potentiels de l'entreprise ainsi que les marges de manœuvres idéales.
- Rédiger des conclusions idéales et identifier les problématiques de niveau stratégique de l'entreprise.

### C. Proposition des orientations stratégiques cohérentes

- Formuler des plans d'action stratégique.
- Contrôler la cohérence des plans d'action avec les moyens financier, humain, organisationnel et culturel de l'entreprise.
- Apprécier les risques en matière de réalisation.
- Identifier la réversibilité des plans d'action stratégique retenus (plan de repli).

### D. Définition et structuration d'un plan stratégique

- Construire une organisation adaptée pour déployer le projet d'entreprise retenu en s'appuyant sur un management adapté.
- Définir un business plan.
- Séquencer et élaborer l'échéancier des différentes étapes du plan stratégique.



## Management général de l'organisation

Apporter aux participants les bases solides nécessaires à la conduite des équipes.

### A. Mise en place d'un système de reporting

- Fixer des règles de gouvernance entre le conseil d'administration ou de surveillance et la direction générale.
- Mettre en place des indicateurs chiffrés et des rapports d'activités générales (reporting).

### B. Conduite du changement et déploiement stratégique

- Décomposer le plan stratégique en objectifs généraux.
- Identifier, analyser et lever les freins aux changements proposés.
- Donner du sens à l'action collective en s'appuyant sur un leadership adapté.

### C. Animation des équipes

- En s'appuyant sur le comité de direction, décomposer les objectifs généraux en objectifs opérationnels.
- S'assurer de la participation de chacun aux objectifs communs, notamment par l'information, la communication et un management adapté.
- Mettre en place des outils d'évaluation de compétences et de plan de progrès.

### D. Communication interne et externe

- Assurer une mission de communication permanente avec les parties prenantes internes et externes concernées.
- Maintenir un contact adapté avec les collaborateurs de l'entreprise.

## Contrôle et pilotage de performance

Le participant est appelé à confirmer sa capacité à mettre en place un système d'indicateurs et de tableaux de bord, à les faire vivre et créer une dynamique collective axée sur la performance et la résolution de problèmes. Il entretient et rythme un système de pilotage impliquant toute l'organisation.

### A. Suivi des tableaux de bord et indicateurs

- Animer et faire vivre le système d'indicateurs de pilotage adapté pour diagnostiquer, suivre et contrôler les écarts avec les attendus.
- Analyser les écarts.

### B. Actions correctives et ajustements

- Focaliser l'énergie collective sur l'action.
- S'assurer que les écarts de performance sont corrigés.
- Dynamiser des actions de progrès.



## Développement du comportement managérial

Adopter la bonne posture de management au-delà de la simple maîtrise des outils.

- Le manager et le groupe.
- Management et leadership.
- Animation de groupe.
- Gestion de conflit.
- Prise de parole en public.
- Développer son autorité.
- Posture du dirigeant.

## Méthodes, moyens et suivi

### Méthodes et moyens pédagogiques :

Pédagogie par l'action, co-développement, interventions de spécialistes ayant eu une expérience de directeur général, exposés, conférences, étude de cas, mises en situation et séminaires immersifs.

### Évaluation :

Titre « Dirigeant d'entreprise » niveau 7, délivré par CEPI Management en cours de renouvellement auprès de France Compétences.

Soutenance du mémoire de fin de programme devant un jury composé de la direction pédagogique du CPA et de diplômés CPA.

## Partenaires

