

Manager et faire collaborer les équipes

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **DANS TOUS LES DOMAINES D'ACTIVITÉS**

Code(s) NAF : **70.22Z**, **58.11Z**, **49.42Z**, **46.69C**

Code(s) NSF : **414**, **413**, **315**

Code(s) ROME : **M1503**, **M1402**

Formacode : **15034**

Date de création de la certification : **28/11/2001**

Mots clés : **Communication managériale**, **leadership**,
Manager le changement,
Management de l'équipe et des Hommes

Identification

Identifiant : **2348**

Version du : **06/06/2017**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [Les compétences des managers de demain - 02/10/2015](#)

Non formalisé :

- [Portrait du manager de demain](#)
- [DEVENEZ PERFORMANT, PASSEZ EN MODE AGILE](#)
- [Pourquoi le management agile va s'imposer en particulier dans les PME ?](#)
- [Et si la performance passait simplement par l'agilité](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Dans un contexte économique complexe marqué par l'arrivée de nouvelles générations, par l'impact des nouvelles technologies de communication, par la nécessité de revoir les organisations de travail, et les nouveaux modes de collaboration, l'entreprise a besoin d'adapter ses managers pour leur permettre de pérenniser leurs activités.

Aujourd'hui l'entreprise a fait évoluer sa stratégie marché en transférant sa priorité sur la relation client en lui adaptant ses offres et ses modes de transactions.

De la même manière, l'entreprise donne la même orientation à la gestion du capital humain en réinventant ses pratiques managériales.

Pour y arriver, l'entreprise doit permettre à ses managers d'acquérir une nouvelle approche par la compréhension et la valorisation des comportements humains ainsi que de leurs différences. L'entreprise doit leur permettre d'acquérir des outils et des postures leur facilitant leur propre agilité ainsi que celles de leurs équipes.

Le management d'aujourd'hui et de demain change tout comme l'entreprise et son environnement interne et externe, face à cet enjeu incontournable, l'entreprise a besoin d'intégrer des approches managériales nouvelles pour y correspondre.

La compétence proposée répond donc à cette problématique inhérente à chaque entreprise, en aidant les managers à préparer leurs équipes à travailler ensemble, les organiser; les animer, les piloter, les motiver et les fédérer.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Néant

Descriptif général des compétences constituant la certification

Activité 1 : Préparation des équipes à fonctionner dans un environnement en évolution

- Adapter les conditions d'accueil pour favoriser l'agilité des équipes
- Communiquer autour du changement pour renforcer leur agilité.
- Valoriser le changement pour développer l'investissement des collaborateurs.

Activité 2 : Gestion de l'équipe

- Définir les activités et tâches affectées à chaque poste constitutif des équipes pour clarifier le rôle et les responsabilités de chacun
- Définir les zones de responsabilité et de collaboration entre les collaborateurs pour faciliter leur fonctionnement.
- Communiquer à chaque collaborateur les processus leur permettant de mener à bien leurs missions.
- Constituer les équipes afin de construire des interrelations efficaces.
- Communiquer la feuille de route à l'équipe pour les fédérer autour d'un projet commun.
- Adapter son style de management pour accroître les efficacités individuelle et collective.
- Entraîner les équipes à appliquer les bonnes pratiques pour accroître leur efficacité.
- Aider les collaborateurs à planifier leurs tâches pour réaliser leurs missions et atteindre leurs objectifs.
- Animer des réunions pour faciliter les prises de décision.
- Conduire les différents entretiens professionnels pour atteindre les objectifs fixés.
- Accompagner les équipes dans la résolution des conflits et situations difficiles pour maintenir l'activité et le bien-être au travail.
- Elaborer les indicateurs permettant d'évaluer les réalisations d'activités prévues dans le plan d'action.
- Suivre les différents indicateurs du plan d'action pour vérifier les écarts entre les résultats attendus et ceux obtenus
- Mettre en place les actions correctives pour permettre la continuité du plan d'action.
- Elaborer des rapports d'activités en tant qu'outil d'aide à la décision.

Activité 3 : Développement de son leadership

Public visé par la certification

Tous publics

- Mobiliser l'équipe autour d'une vision commune pour donner de la cohérence
- S'assurer du partage des valeurs de l'entreprise par les collaborateurs pour permettre la réussite collective.
- Fédérer l'équipe dans un climat de confiance pour développer l'engagement.
- Convaincre l'équipe pour la faire évoluer dans une dynamique positive.
- Accompagner l'équipe à surmonter les obstacles frustrants pour atteindre les objectifs fixés.
- Créer des conditions de bien-être au travail pour accroître la motivation de l'équipe.
- Développer le potentiel humain pour favoriser l'épanouissement personnel et professionnel de chaque collaborateur.

Modalités générales

Formation continue en intra, en présentiel, en 3 modules de 42 heures

La durée de chaque module est approximative et fonction du profil des stagiaires

Module 1 : Préparation des équipes à fonctionner dans un environnement en évolution - 7 heures

Module 2 : Gestion de l'équipe - 21 heures

Module 3 : Développement de son leadership - 14 heures

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

La certification « Manager et faire collaborer les équipes » favorise l'employabilité du collaborateur en développant ses compétences managériales pour celui occupant déjà cette fonction ou en lui faisant acquérir les mécanismes pour celui appelé à les occuper. Face à un contexte actuel et à venir incertain et complexe, le collaborateur est appelé à évoluer rapidement et à s'adapter à des nouvelles situations professionnelles. La compétence à manager et faire collaborer les équipes par sa qualité transverse lui garantit d'être en adéquation avec les compétences requises pour ses nouvelles responsabilités.

Grâce à ces nouvelles compétences, le collaborateur pourra plus facilement s'adapter aux nouvelles situations, progresser professionnellement au niveau de ses responsabilités et autonomie, développer sa légitimité et être plus à l'aise dans ses relations avec les autres collaborateurs et surtout valoriser ses différences.

Pour l'entité utilisatrice

L'entreprise évolue dans un environnement très rapide, très changeant et très concurrentiel.

L'entreprise pour se pérenniser et pour se développer doit en permanence se remettre en cause et s'adapter aux évolutions du marché.

Si ces produits ou services doivent évoluer, l'organisation humaine également pour être en cohérence avec la stratégie globale.

L'entreprise attend des collaborateurs en poste comme de ceux à venir, une capacité à suivre et à s'adapter à ces mêmes évolutions en proposant un management nouveau, dynamique et évolutif. Plus que de nouvelles techniques, il s'agit aussi de nouveaux comportements et des nouveaux modes de relations avec les équipes.

La performance de l'entreprise en dépend.

Travailler en mode collaboratif est de plus en plus recherché dans les organisations, les qualités managériales évoluent face à ces nouveaux modes. Le manager de demain se remet en question et doit acquérir avec agilité des nouvelles approches et des nouveaux outils. C'est par cette remise en cause, qu'il pourra sécuriser son parcours de manager et cela quelque-soit l'organisation dans laquelle il exercera.

Cette compétence déployée en mode collaboratif apporte une performance accrue parce que les équipes et leur manager s'en retrouvent bien plus motivés, impliqués, responsabilisés ce qui participe à leur bien-être et à leur fidélisation.

Evaluation / certification

Pré-requis

Candidats occupant des fonctions managériales ou destinés à les occuper.

Compétences évaluées

Activité 1 : Préparation des équipes à fonctionner dans un environnement en évolution

- Adapter les conditions d'accueil pour favoriser l'agilité des équipes
- Communiquer autour du changement pour renforcer leur agilité.
- Valoriser le changement pour développer l'investissement des collaborateurs.

Activité 2 : Gestion de l'équipe

- Définir les activités et tâches affectées à chaque poste constitutif des équipes pour clarifier le rôle et les responsabilités de chacun
- Définir les zones de responsabilité et de collaboration entre les collaborateurs pour faciliter leur fonctionnement.
- Communiquer à chaque collaborateur les processus leur permettant de mener à bien leurs missions.
- Constituer les équipes afin de construire des interrelations efficaces.
- Communiquer la feuille de route à l'équipe pour les fédérer autour d'un projet commun.
- Adapter son style de management pour accroître les efficacités individuelle et collective.
- Entraîner les équipes à appliquer les bonnes pratiques pour accroître leur efficacité.
- Aider les collaborateurs à planifier leurs tâches pour réaliser leurs missions et atteindre leurs objectifs.
- Animer des réunions pour faciliter les prises de décision.
- Conduire les différents entretiens professionnels pour atteindre les objectifs fixés.
- Accompagner les équipes dans la résolution des conflits et situations difficiles pour maintenir l'activité et le bien-être au travail.

Centre(s) de passage/certification

- INTELLIGENT BUSINESS
295 RUE DU PROFESSEUR
PAUL MILLIEZ 94500
CHAMPIGNY SUR MARNE

- Elaborer les indicateurs permettant d'évaluer les réalisations d'activités prévues dans le plan d'action.
- Suivre les différents indicateurs du plan d'action pour vérifier les écarts entre les résultats attendus et ceux obtenus
- Mettre en place les actions correctives pour permettre la continuité du plan d'action.
- Elaborer des rapports d'activités en tant qu'outil d'aide à la décision.

Activité 3 : Développement de son leadership

- Mobiliser l'équipe autour d'une vision commune pour donner de la cohérence
- S'assurer du partage des valeurs de l'entreprise par les collaborateurs pour permettre la réussite collective.
- Fédérer l'équipe dans un climat de confiance pour développer l'engagement.
- Convaincre l'équipe pour la faire évoluer dans une dynamique positive.
- Accompagner l'équipe à surmonter les obstacles frustrants pour atteindre les objectifs fixés.
- Créer des conditions de bien-être au travail pour accroître la motivation de l'équipe.
- Développer le potentiel humain pour favoriser l'épanouissement personnel et professionnel de chaque collaborateur.

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

AUCUN

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences Manager et faire collaborer les équipes

Plus d'informations

Statistiques

Sur les trois dernières années, 140 formations délivrant la compétence à manager et faire collaborer les équipes ont été dispensées.

40 en 2013, 26 en 2014, 51 en 2015 et 23 depuis le début de l'année 2016.

Autres sources d'information

Site internet : <http://intelligent-business.fr/>

Ci-dessous le lien vers le Google Drive contenant :

- Le référentiel
- Les 4 lettres de soutien
- Le modèle de certificat des compétences

<https://drive.google.com/folderview?id=0B2TdaH8ugmCHU0xFVzhoaWdtY2M&usp=sharing>