

Concevoir et mettre en œuvre un processus de motivation et d'engagement des collaborateurs sur un but commun

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **dans tout type d'entreprise : industrie, conseil, services, secteur public et privé, PME et grands comptes**

Code(s) NAF : **58.11Z**, **29.10Z**, **20.11Z**, **65.11Z**, **62.01Z**, **58.21Z**

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

Code(s) ROME : **M1704**, **M1503**, **H1102**, **D1406**, **C1108**

Formacode : **32042**

Date de création de la certification : **01/07/2011**

Mots clés : **Manager le changement**, **Motivation de l'équipe et des Hommes**, **management**, **Entrepreneuriat**

Identification

Identifiant : **2357**

Version du : **17/10/2017**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [L'entretien professionnel est un acte clé du management dans l'entreprise](#)

Non formalisé :

- [Empowerment des nouvelles générations](#)
- [Huit questions sur l'entreprise libérée](#)
- [Donner du sens au travail](#)
- [Le retour du désengagement](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

L'objectif de la certification est de doter les managers des compétences permettant de motiver et engager les collaborateurs de leur équipe sur un but commun.

Elle se compose de compétences de conception d'un processus et de compétences de mise en œuvre du processus.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Aucun

Descriptif général des compétences constituant la certification

Les compétences décrites ci-dessous permettent aux managers de définir et de mettre en œuvre les conditions d'engagement des collaborateurs sur un but commun

Concevoir un processus de motivation et d'engagement des collaborateurs sur un but commun

Concevoir une vision à transmettre à l'équipe pour la fédérer sur un but commun

Public visé par la certification

Tous publics

Identifier les leviers de motivation et de démotivation de chaque membre de l'équipe
Cartographier les comportements des membres de l'équipe utiles à la dynamique de l'équipe
Construire pour chaque collaborateur des objectifs individuels SMART
Identifier les leviers d'engagement et de résistance des collaborateurs face au changement
Adapter son style de management aux niveaux de résistance et d'engagement des collaborateurs
Cartographier les situations sources de conflits potentiels pour mieux les éviter
Créer les conditions d'engagement et de responsabilisation de ses collaborateurs

Mettre en œuvre un processus de motivation et d'engagement des collaborateurs sur un but commun

Communiquer la vision et les objectifs de l'organisation avec impact pour favoriser l'adhésion
Faire appliquer les comportements clés requis pour assurer le bon fonctionnement de l'équipe et favoriser l'engagement des collaborateurs
Structurer les entretiens individuels pour présenter efficacement les objectifs individuels
Mener un entretien avec chacun de ses collaborateurs pour favoriser l'appropriation des objectifs individuels
Distribuer les rôles utiles à la dynamique de l'équipe de façon argumentée
Accompagner les collaborateurs dans l'appropriation de leur rôle d'équipe
Mobiliser ses collaborateurs face à des situations de changement
Communiquer positivement sur les premiers résultats obtenus au titre d'un changement pour maintenir l'engagement

Modalités générales

En intra ou en inter

En face à face

En continu

En externe ou en interne

Pédagogie basée sur l'utilisation, pour une même séquence de formation, des quatre grands modes dominants (magistral, participatif, découverte et démonstratif) couvrant ainsi tous les modes d'apprentissage quelle que soit la préférence d'apprentissage des individus.

A chacun de ces modes seront attachées des méthodes pédagogiques correspondantes (Etude de cas, travaux en sous-groupes, méthode active, mise en situation...) réparties ensuite par séquence sur les différents modules :

Mode magistral : « le concept est... ». Le formateur présente le concept/l'idée/l'outil. Il fournit de l'information.

Mode démonstratif : « la preuve est... ». Le formateur justifie ses propos en donnant des exemples.

Mode découverte : « Comment voyez-vous les choses ? ». Le formateur fait réfléchir les participants sur ce qu'il vient de leur présenter. Il favorise l'échange entre eux.

Mode participatif : « À vous de faire ! ». Les participants sont mis en situation de pratique, soit par l'étude d'un cas, soit par un travail en sous-groupe, soit par une présentation en plénière notamment.

L'approche du cycle a donc une double vocation par rapport à un public adulte : se référer à l'expérience des formés et mettre en perspective cette expérience avec des aspects théoriques. Par conséquent, l'enseignement demeure concret et directement en lien avec « la réalité du terrain »

Les compétences se transmettent en 2 modules d'une durée totale de 4 à 8 jours, soit de 28 à 56 heures.

Module 1 : Concevoir un processus de motivation et d'engagement des collaborateurs sur un but commun

2 à 4 jours, soit 14 à 28 heures

Module 2 : Mettre en oeuvre un processus de motivation et d'engagement des collaborateurs sur un but commun

2 à 4 jours, soit 14 à 28 heures

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Le constat posé par de nombreuses études (IBM/Viavoice, Gallup, Ipsos) confirme le désengagement des salariés au sein de l'entreprise notamment par le manque de reconnaissance et de sens donné à leur action.

Pour un manager, la certification à la compétence « Concevoir et mettre en œuvre un processus de motivation et d'engagement des collaborateurs sur un but commun » lui permet d'obtenir des résultats durables de la part de son équipe.

La certification lui permet, d'une part, de bâtir sa légitimité auprès de ses collaborateurs. Il donne ainsi plus de sens à sa fonction au quotidien avec un impact direct sur sa motivation par la reconnaissance qu'il obtient de la part de ses collaborateurs.

D'autre part, la mise en œuvre d'une dynamique positive au sein de l'équipe favorise l'engagement durable des collaborateurs.

Les entreprises sont à la recherche de personnes ayant la capacité à engager les collaborateurs et les équipes en développant l'esprit d'initiative et la responsabilisation, quel que soit leur niveau de responsabilité dans l'entreprise.

La certification repose notamment sur des outils simples que le manager met en œuvre concrètement sur des situations de son quotidien pendant le processus de certification. Il est ainsi directement opérationnel dans son environnement à l'issue de la certification.

Pour l'entité utilisatrice

La RSE devient un levier de ressourcement vital pour bon nombre d'entreprises. L'aborder notamment sous l'angle du management responsable est un facteur de différenciation important pour les entreprises qui veulent favoriser le changement plutôt que le subir.

La fonction managériale devient d'autant plus stratégique qu'elle permet à l'entreprise d'assouplir son organisation et de transformer son capital humain en avantages compétitifs.

Les acteurs compétents dans le renforcement de la motivation et de l'engagement durable des collaborateurs permettent à l'entité utilisatrice de bénéficier d'un espace motivationnel favorisant l'innovation, la coopération, la responsabilisation, l'autonomie et l'obtention de résultats durables.

L'entité utilisatrice bénéficie ainsi de ressources motivées aptes à innover et à s'adapter pour relever les défis quotidiens et soutenir des stratégies de différenciation.

Ces bénéfices sont particulièrement pertinents dans le cadre du développement toujours plus rapide du mode d'organisation matriciel et projet qui sollicitent l'engagement des acteurs dans la recherche quotidienne de solutions optimales en un temps court.

Evaluation / certification

Pré-requis

Pas de prérequis particulier

Compétences évaluées

Concevoir un processus de motivation et d'engagement des collaborateurs sur un but commun

Concevoir une vision à transmettre à l'équipe
Identifier les leviers de motivation et de démotivation de chaque membre de l'équipe
Cartographier les comportements des membres de l'équipe utiles à la dynamique de l'équipe
Construire pour chaque collaborateur des objectifs individuels SMART
Identifier les leviers d'engagement et de résistance des collaborateurs face au changement
Adapter son style de management aux niveaux de résistance et d'engagement des collaborateurs
Cartographier les situations sources de conflits potentiels
Créer les conditions d'engagement et de responsabilisation de ses collaborateurs

Mettre en œuvre un processus de motivation et d'engagement des collaborateurs sur un but commun

Communiquer la vision et les objectifs de l'organisation avec impact
Faire appliquer les comportements clés requis
Structurer les entretiens individuels
Mener un entretien d'appropriation des objectifs avec chacun de ses collaborateurs
Distribuer les rôles utiles à la dynamique de l'équipe de façon argumentée
Accompagner les collaborateurs dans l'appropriation de leur rôle d'équipe
Mobiliser ses collaborateurs face à des situations de changement
Communiquer positivement sur les premiers résultats obtenus au titre d'un changement

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

Néant

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certification de compétences

Centre(s) de passage/certification

- MOGADOR-CF : 85 rue Galliéni - 92100 Boulogne Billancourt

Plus d'informations

Statistiques

Depuis 2011, 1038 personnes ont été formées à la conception et à la mise en œuvre d'un processus de motivation et d'engagement des collaborateurs sur un but commun

45 en 2011, 165 en 2012, 160 en 2013, 258 en 2014, 240 en 2015 et 170 en 2016

Autres sources d'information

<http://www.mogador-cf.fr> ;site de l'entreprise Mogador-CF

<http://www.dynamics-factory.eu> ;site de la marque Dynamics Factory de Mogador-CF portant l'offre de développement des compétences

Formateur référent : <https://www.linkedin.com/in/stephanejasmin>

Mise à disposition des documents (référentiel de compétences, lettres de parrainage et modèle de certificat) sur

https://www.dropbox.com/s/russyxxnuu09c39/Dossier_inventaire_-_Processus_motivation_et_engagement.zip?dl=0