

## Leadership, inspirer et engager

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **Domaine transverse**

La certification concerne toute personne en situation d'encadrement hiérarchique, donner la vision et construire avec les équipes des plans d'action opérationnels, dans les directions d'activités citées ci-dessus. Directeurs d'activités et également managers avec des fonctions d'encadrement quel que soit l'environnement (entreprise privée ou publique, industrielle ou commerciale, société de services, administration et services de l'Etat, structure associative) quel que soit le secteur d'activité.

Code(s) NAF : **64.11Z**, **41.10A**, **65.11Z**, **70.10Z**,  
**65.12Z**

Code(s) NSF : **413**, **310**, **410**

Code(s) ROME : **M1302**, **M1301**, **C1103**, **C1102**, **C1104**

Formacode : —

Date de création de la certification : **29/11/2017**

Mots clés : **developper les compétences**, **Changement**,  
**management**, **leadership**

### Identification

Identifiant : **3366**

Version du : **21/02/2018**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ -

Non formalisé :

■ -

### Descriptif

#### Objectifs de l'habilitation/certification

Optimiser sa posture managériale en termes de communication et d'organisation.

Engager son équipe sur la vision de l'entreprise pour agir en collectif.

Gérer son équipe dans la réalisation des objectifs et lui donner les moyens de ce succès.

Analyse des indicateurs qualitatifs.

Etre un soutien au développement et à l'épanouissement de chaque collaborateur.

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

■ Aucun

#### Descriptif général des compétences constituant la certification

Inspirer par l'exemple.

Donner le sens.

Engager ses collaborateurs dans l'action.

Organiser le suivi.

Motiver par des émotions positives.

Ecouter attentivement ses collaborateurs.

### Public visé par la certification

Tous publics

Oser communiquer les décisions.  
Reconnaître ses erreurs.  
Analyser et renforcer la cohésion de son équipe.  
Conduire une réunion de travail.  
Favoriser la montée en compétence.  
Conduire les changements.  
Résoudre les conflits.  
Etre conscient de son niveau d'énergie.  
Surveiller et réduire les risques psycho-sociaux.

## *Modalités générales*

La certification se formalise par un programme présentiel et à distance.

Les journées de formation en présentiel sont espacées d'un mois avec des contenus de formation en e-learning entre chaque session. L'objectif est de permettre l'entraînement entre les intersessions.

Les apprenants se retrouvent par groupe de 8 à 10.

Pour soutenir l'attention du groupe, les différents thèmes sont abordés sous forme d'exercices courts, concrets, variés et impliquant chaque membre du groupe. Des pédagogies actives pour impliquer chaque apprenant.

Le but de ces exercices est de mettre les participants en situation afin de leur faire découvrir un comportement optimal.

A l'issue de chaque point abordé, chaque participant prend une décision personnelle de mise en application, qu'il reporte sur son " plan d'actions ".

Cette décision doit concerner un sujet et ou un collaborateur précis, et s'appliquer à une date précise dans les semaines suivantes.

Grace à la mise en application alternée entre chaque journée l'apprenant va développer de nouvelles compétences.

Les conseils sont résumés sur des fiches synthétiques (cartes de mémorisation), faciles à consulter et mémoriser (sous format papier et numérique).

Durée du programme : 3 à 7 journées: 21 heures à 49 heures (soit 7 heures par jour).

## *Liens avec le développement durable*

niveau 2 : certifications et métiers pour lesquels des compétences évoluent en intégrant la dimension du développement durable

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

### *Pour l'individu*

La certification permet aux personnes :

- Donner du sens et construire un cadre de référence commun,
- d'ancrer et d'élargir les compétences de leadership et de management,
- de favoriser la compréhension mutuelle entre les enjeux, la stratégie et l'opérationnel,
- de gagner en vision pour donner du sens à l'action, élaborer avec son équipe un cadre de fonctionnement identique clair pour chacun et atteindre les objectifs.

### *Pour l'entité utilisatrice*

L'utilisation du certificat permet de comprendre les enjeux du leadership, et de gagner en vision pour communiquer celle-ci de manière claire et explicite. Cette certification permet également au leader de mettre en place des procédures visant à l'amélioration continue de l'entreprise. Le certificat prépare également la mobilité et l'évolution des cadres.

## Evaluation / certification

## Pré-requis

Aucun

## Compétences évaluées

Le certificat est délivré sur la capacité du candidat à :

### **Inspirer par l'exemple**

Un responsable d'activité doit tout d'abord inspirer son équipe en montrant l'exemple sur un ensemble de valeurs et de comportements attendus comme la rigueur, le respect des engagements, la responsabilité et le respect des individus. Il doit être juste et faire appliquer les règles avec discernement.

### **Donner le sens**

Les membres de son équipe ont également besoin de comprendre le sens de leur mission. Le responsable doit donc communiquer avec clarté et enthousiasme les objectifs visés, à moyen ou long terme, par exemple à l'année, et les raisons pour lesquelles ces objectifs ont été fixés. Cette vision d'avenir doit être éthique et cohérente avec les compétences de l'équipe et ses ressources.

### **Engager ses collaborateurs dans l'action**

Le responsable doit pour cela décliner les objectifs de l'équipe en missions ou tâches individuelles pour que chacun comprenne sa contribution au projet. Sur la manière de réaliser les missions, il doit inciter ses collaborateurs à formuler des propositions, et dans la mesure du possible les accepter. C'est le meilleur moyen de les engager dans l'action.

### **Organiser le suivi**

Le contrôle est souvent mal perçu s'il cherche avant tout les erreurs. Un leader inspirant doit éviter les contrôles « surprise » et au contraire planifier les étapes de suivi pour que le collaborateur puisse s'y préparer.

### **Motiver par des émotions positives**

Gérer les émotions est aujourd'hui une compétence attendue chez les responsables. Il s'agit d'être attentif à ses propres émotions comme à celles de ses interlocuteurs. Le leader possédant cette intelligence émotionnelle saura maîtriser ses propres émotions et agir positivement sur les émotions de son équipe. Formuler des félicitations sincères est la première pratique pour cela.

### **Ecouter attentivement ses collaborateurs**

Etre conscient de ses a priori pour les maîtriser. Savoir poser les bonnes questions (ouvertes et concrètes) pour aider ses collaborateurs à exprimer leurs ressentis, leurs idées et leurs propositions. Les écouter jusqu'au bout et accuser réception de façon positive.

### **Oser communiquer les décisions**

Annoncer clairement les décisions prises aux collaborateurs concernés, qu'elles soient plaisantes ou déplaisantes. Lorsque le manager lui-même n'est pas en phase avec une décision prise par sa propre hiérarchie, il doit l'alerter et demander plus d'explications.

### **Reconnaître ses erreurs**

Lorsque le manager a commis une erreur, il doit la reconnaître très

## Centre(s) de passage/certification

- Moortgat - 12, rue M-âchefer 94100 Saint Maur des Fossés [www.moortgat.com](http://www.moortgat.com)

clairement. Toute tentative de minimiser sa responsabilité sera très dommageable à la confiance que lui portent les membres de son équipe. La même attitude est recommandée lorsqu'un changement de directive peut être perçu comme erratique par les membres de l'équipe.

### **Analyser et renforcer la cohésion de son équipe**

Sur la base des trois piliers de l'esprit d'équipe, le leader saura identifier à tout moment ce qu'il doit améliorer pour renforcer la cohésion.

### **Conduire une réunion de travail**

Les séances de travail collectives doivent contribuer à la cohésion et bien sûr être productives. Les compétences du leader dans ce domaine consistent à préparer un ordre du jour indiquant clairement ce qui est demandé à chacun, permettre à tous les participants d'avoir un rôle actif, aboutir à des décisions concertées et les consigner dans un document clair et concis.

### **Favoriser la montée en compétence**

Le leader est aussi un coach qui aide chaque membre de son équipe à prendre conscience de ses compétences acquises et celles qui sont perfectibles. Le collaborateur sera acteur de son développement.

### **Conduire les changements**

Annoncer les changements et être attentif aux réactions des collaborateurs pour les aider à s'adapter à la nouvelle situation.

### **Résoudre les conflits**

La première compétence en la matière est d'obtenir un accord sur l'existence du conflit. Il convient ensuite d'exprimer sa volonté pour le résoudre et d'obtenir le même engagement de la part de son interlocuteur. La reconnaissance des pouvoirs en présence montre que la seule issue est la recherche d'un accord mutuel.

### **Etre conscient de son niveau d'énergie**

Etre attentif à ses ressources physiques, mentales et émotionnelles. En fonction de leur niveau du moment, décider d'entreprendre ou au contraire de repousser les actions à enjeux. Recharger ses batteries immédiatement avant une action et sur le long terme.

### **Surveiller et réduire les risques psycho-sociaux**

Identifier les symptômes du stress chez soi et chez ses collaborateurs. Analyser la pression ressentie, chercher ensemble des solutions pour la diminuer et renforcer les ressources.

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

N/A

---

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle :** non

Matérialisation officielle de la certification :

Un certificat de compétences signés par le PDG est remis sous format papier et numérique en fin de dernière journée par le formateur.

## Plus d'informations

### *Statistiques*

1280 apprenants formés au leadership dont 275 dans l'assurance.

### *Autres sources d'information*

[www.moortgat.com](http://www.moortgat.com)