

Management du Leadership au féminin

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

- Transverse : ■ **Tous domaines d'activité où l'on veut promouvoir davantage l'égalité professionnelle, notamment pour renforcer la présence des femmes aux postes de management**

Cette certification s'adresse aux femmes de tous les secteurs qui cherchent les clés pour maîtriser les paramètres de leur évolution professionnelle et personnelle. Elle vous apporte des compétences techniques fiables et efficaces pour mieux manager, gérer des contextes professionnels spécifiques, développer votre potentiel et votre leadership. Elle s'applique à toutes : cadre ou non, manager d'équipe ou pas, travaillant dans le privé ou le public, consultante, entrepreneuse, profession libérale.

Code(s) NAF : **14.13Z**, **11.01Z**, **96.01A**, **87.30A**,
86.10Z, **84.11Z**, **81.21Z**, **73.11Z**,
71.12B, **70.10Z**, **69.20Z**, **68.31Z**,
66.11Z, **65.12Z**, **64.19Z**, **62.01Z**,
61.10Z, **55.10Z**, **41.20A**, **32.99Z**,
20.12Z, **10.31Z**

Code(s) NSF : **415**, **413**, **414**

Code(s) ROME : **C1207**, **M1503**, **M1302**, **M1301**, **M1502**

Formacode : **15066**

Date de création de la certification : **05/01/2010**

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

Identification

Identifiant : **3234**

Version du : **19/02/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- **N/A**

Non formalisé :

- [Les Femmes seraient-elles de meilleurs leaders ? - HUDSON](#)
- [Women Matter 2016 - McKinsey & Company](#)
- [Femmes et hommes, l'égalité en question - Mars 2017, INSEE](#)
- [Le management au féminin Les femmes et le leadership](#)
- [Impact d'une certification entre pairs au féminin - SKEMA](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

La certification Tremplin pour les Femmes - Springboard apporte aux entreprises l'expertise et la valorisation des savoir-faire et des savoir-être de leurs collaboratrices grâce au processus méthodologique clair, progressif et objectif. Par ailleurs, grâce à la mise en pratique concrète dans le cadre professionnel elle permet de développer les compétences techniques fiables et efficaces pour mieux manager.

Les bénéfices retirés en matière de management du leadership au féminin sont tangibles et pérennes : les collaboratrices gagnent en affirmation de soi et deviennent actrices et partie prenantes dans le développement de leur activité professionnelle.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Néant

Descriptif général des compétences constituant la certification

1. Identifier et situer son propre mode managérial

Découvrir son profil managérial

Repérer les caractéristiques et les impacts de son mode managérial

2. Adapter son management dans un environnement complexe et changeant

Appréhender le cycle du changement subi ou souhaité

S'approprier de nouvelles aptitudes managériales dans un contexte complexe et changeant

Définir les rôles du manager dans la conduite du changement

3. Entretenir le relationnel collaborateur

Réussir les RDV managériaux clés

Développer l'autonomie de ses collaborateurs

4. Développer le potentiel collectif

Identifier les leviers de motivation de l'équipe

Développer la motivation au sein de l'équipe

Renforcer la cohésion d'équipe

S'approprier les outils et mode de communication et d'information

5. Construire son plan d'action opérationnel

Formuler des objectifs opérationnels efficaces

Développer son agentivité au profit des interactions : responsable, équipe, entreprise.

Modalités générales

Durée : 28h en inter + 24h de travail personnel en inter-session

Organisation : La formation se déroule par module de 7h en présentiel, à raison d'un module par mois étalés sur 3 mois. Des préparations de séances, la lecture du guide au fur et à mesure des sessions.

Elaboration d'un portefeuille de compétences par chaque stagiaire conduisant à la remise d'un rapport final. Le Parcours de Progression Personnalisé (PPP) pour définir les objectifs individuels de chaque stagiaire.

Public visé par la certification

- Femmes (quels que soient leurs métiers, leurs postes, et leur évolution de carrière)

Processus d'évaluation :

La certification est délivrée suite à la validation de 2 épreuves :

Une épreuve écrite continue : élaboration d'un portfolio de compétences à compléter au fur et à mesure des journées présentielle et des intersessions sur la base des outils, des méthodes transmises et des expériences professionnelles vécues durant 5 mois.

Une épreuve orale de 15-20 min : soutenance de ce portfolio devant un jury mixte composé de 2 professionnels managers.

L'objectif de l'évaluation est de pouvoir apprécier le développement des compétences techniques fiables et efficaces pour mieux manager.

Pédagogie : échanges avec invités témoin ayant précédemment participé au programme pour retour d'expérience ; animation interactive et itérative ; temps de parole, mises en pratique et exercices en groupes.

Module 1 (Mois M)

Le manager dans son environnement

Travail à partir des expériences de terrain et des vécus de chaque responsable d'équipe

Entretiens individuels

Observations

Module 2 (Mois M+1)

Le manager face à lui-même

Relier la pratique professionnelle au modèle de management

Questionnaire MBTI

Techniques d'animation interactives et itératives, mise en situation, jeux, brainstorming, tests

Module 3 (Mois M+2)

Le manager face à son collaborateur

Enseignement théorique et pratique en vue d'acquérir les bases essentielles de la mission de responsable d'équipes

Techniques d'animation interactives et itératives, mise en situation, jeux, brainstorming, tests

Module 4 (Mois M+3)

Le manager face à son équipe

Enseignement théorique et pratique en vue d'acquérir les bases essentielles de la mission de responsable d'équipes

Techniques d'animation interactives et itératives, mise en situation, jeux, brainstorming, tests

Intersession

Travail personnel sur la base d'un guide de 315 pages (soit environ 3h de travail dans le mois)

Travail de co-développement en sous-groupe (soit environ (soit environ 4h de travail dans le mois)

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Pour cerner de façon toujours plus concrète les compétences travaillées pendant la

Pour l'entité utilisatrice

Se doter de managers investis et sachant décider de manière responsable

certification Tremplin pour les Femmes© - Springboard, un partenariat « **Egalité Professionnelle** » s'est créé depuis 2012 avec les enseignantes chercheuses de la SKEMA Business School : Stéphanie Chasserio et Eliane Bacha.

D'après cette étude réalisée sur les 5 dernières années auprès des participantes à la formation:

84% ont davantage confiance en elles

81% prennent plus d'initiatives

78% se fixent plus facilement des objectifs

73% délèguent plus aisément

70% équilibrent mieux vie personnelle et professionnelle

69% sont plus motivées dans leur poste

[L'étude complete ici](#)

Gagner en impact et en visibilité grâce à une collaboratrice qui communique efficacement au sein de l'entreprise.

Fidéliser sa collaboratrice en optimisant son évolution professionnelle.

Evaluation / certification

Pré-requis

Femme expérimentée (avec un minimum de 3 / 5 ans d'expérience en situation professionnelle (en poste ou en transition de carrière) : L'entretien préalable avec chaque participante détermine quelles sont les compétences à acquérir et permet d'établir le Parcours de Progression Personnalisé au départ du programme de formation.

Compétences évaluées

- 1. Analyser** son propre fonctionnement en tant que responsable d'équipe hiérarchique et/ou fonctionnelle
- 2. Déterminer** les éléments caractéristiques de son équipe en termes de compétences et d'autonomie
- 3. Identifier et définir** son profil managérial selon les contextes rencontrés
- 4. Appréhender** les phases de la courbe de conduite du changement de Kübler-Ross
- 5. Se positionner** sur les étapes de la courbe de conduite du changement de Kübler-Ross.
- 6. Repérer** les fonctions du manager lors de la conduite du changement
- 7. Investir** une posture adéquate et congruente selon les circonstances
- 8. Cadrer**, recadrer, féliciter et encourager
- 9. Adopter** une attitude assertive

Centre(s) de passage/certification

- Talhency RH 30 Boulevard du Général Leclerc 59100 Roubaix <http://talhency-rh.fr/> Contact : 03.59.0-9.64.32 - tremplin@talhency-rh.fr

10. **Développer** une attitude de leader manager
11. **Créer** les conditions favorables à l'autonomie des collaborateurs
12. **Appréhender** les différents leviers de motivations
13. **Identifier** les leviers de motivation au sein de son équipe
14. **Mettre en oeuvre** des actions favorisant la cohésion d'équipe
15. **Maîtriser** les outils et mode de communication et d'information
16. **Elaborer** un plan d'action simple, mesurable, atteignable, réaliste, temporel et écologique (SMARTER)
17. **Développer** des changements de comportements et d'attitudes pérennes entre le responsable, son équipe et l'ensemble de l'entreprise.

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

Aucun niveau

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de Compétences

Plus d'informations

Statistiques

Nombre de femmes ayant suivi la formation : 200 en 2017.

Autres sources d'information

<http://talhency-rh.fr/tremplin-pour-les-femmes/>

onglet "La certification"