

## Management de carrière

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

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

- Transverse :
- **La certification management de carrière atteste de la capacité de ses bénéficiaires de participer à la gestion de carrière des personnes par la bonne utilisation des 6 points clés de l'Intelligence Projective et de soft skills. Les publics ciblés sont : les managers, les responsables RH, délégués syndicaux ou représentant du personnel, salariés, demandeurs d'emploi. Elle est utilisable par toutes les branches professionnelles et administrations publiques.**

La certification management de carrière atteste de la maîtrise du processus de management de carrière par la combinatoire des 6 points clés de l'Intelligence projective.

C'est une méthode de réflexion en 3 phases :

- Diagnostic
- Projection
- Réalisation

Ce processus sert en mobilité interne et externe.

La personne certifiée aura démontré au jury sa maîtrise de la méthodologie F3P© et des soft skills nécessaires pour gérer une carrière dans des contextes de transformations techniques, économiques et sociales, en mobilité interne ou externe. Les soft skills permettent de transférer des compétences pour la maîtrise de techniques collaboratives et de réflexion personnelle.

Code(s) NAF : **85.59A**

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

Code(s) ROME : **M1503**, **M1502**

Formacode : **33091**

Date de création de la certification : **01/07/2009**

Mots clés : **Transformation, changement, prise de décision**,  
**Management collaboratif**,  
**Conduite du changement**, **GPEC**

### Identification

Identifiant : **3228**

Version du : **19/12/2018**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- **N/A**

Non formalisé :

- [Offres d'emploi](#)
- [Livre Blanc Management de Carrière](#)
- [Mémoire de recherche Lucas LECOMTE Psychologue](#)
- [Clip vidéo présentation du Management de carrière](#)
- [Témoignages](#)

## Descriptif

### Objectifs de l'habilitation/certification

L'objectif de la certification management de carrière est d'attester que la personne bénéficiaire est en mesure d'utiliser à bon escient les méthodes et outils permettant le développement de l'autonomie et de la proactivité de la personne, par le moyen de techniques d'acquisition de compréhension et de maîtrise de l'environnement personnel et professionnel des équipes, en vue de permettre d'optimiser la gestion de carrière de leurs membres. Elle est utile aux équipes RH, ainsi qu'à toute personne en situation d'avoir à participer à l'élaboration de l'anticipation et de la planification de la stratégie de l'entreprise, ainsi que l'évaluation des compétences nécessaires à la réalisation du projet d'entreprise, dans le cadre de la GPCE notamment.

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

- Aucun

### Descriptif général des compétences constituant la certification

La certification management de carrière est délivrée après validation par le jury de la bonne utilisation, par les personnes candidates, des 5 compétences requises pour être en mesure d'intervenir en gestion de carrière des personnes, salariées, non salariées, ou demandeuses d'emploi.

1. Réaliser une grille d'analyse projective en gestion de carrière.
2. Utiliser les six points clés de l'intelligence projective et leur combinatoire.
3. Etablir un diagnostic de situation professionnelle.
4. Projeter la méthodologie management de carrière par le processus F3P.
5. Construire et utiliser les outils nécessaires pour une évolution de carrière.

### Modalités générales

Les outils originaux permettent de structurer une réflexion qui rend le sujet apte à envisager la complexité de la construction de projet professionnel quel que soit son niveau de formation.

Formation individuelle en 4 séances d'une durée de 2 heures sur une période de 4 à 6 semaines.

Les séances de travail et d'appropriation de la méthodologie de construction de projets professionnels alternent avec des phases d'appropriation théoriques et de mises en pratique autour des 6 points clés de l'Intelligence Projective.

La certification est délivrée par un jury en application du référentiel correspondant à l'aide du guide et du barème d'attribution.

### Liens avec le développement durable

Aucun

### Public visé par la certification

- Dirigeants d'entreprise
- Fonctionnaire d'autorité
- Responsables RH
- Chefs d'équipes / Managers
- Cadres
- Syndicalistes
- Délégués du personnel
- Indépendants
- Demandeurs d'emploi
- Salariés

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

### Pour l'individu

La certification management de carrière atteste de la maîtrise par la personne titulaire des

### Pour l'entité utilisatrice

La Certification MANAGEMENT DE CARRIÈRE permet à l'entité utilisatrice de :

compétences évaluées, sur 2 champs essentiels pour la gestion de carrière des personnes :

## 1. La connaissance de soi :

Utiliser la grille d'analyse de comportement jungienne.

Mesurer la notion de compétences mesurables quantitativement et qualitativement.

Utiliser les ressorts de la motivation individuelle.

## 2. La compréhension de son environnement :

Définir des missions et des responsabilités.

Mettre en place un mode organisationnel.

Procéder à une analyse stratégique d'entreprise.

La personne titulaire de la certification aura pu démontrer au jury sa maîtrise des savoirs, savoir-faire et savoir-être nécessaires à une bonne utilisation de ces deux champs de compétences et à leur mise en œuvre par la maîtrise de la méthodologie Intelligence Projective qui en assure la combinatoire.

Gérer de façon méthodique, simple, et efficace ses ressources humaines selon les aptitudes, les compétences et les motivations de ses salariés et la compréhension du fonctionnement du collectif.

Maintenir un climat social serein.

Mettre en place une politique de gestion et management des talents.

Développer une politique des emplois et des métiers dans le cadre de la stratégie d'entreprise et de sa GPEC.

Identifier des leviers de motivation et de fidélisation des salariés.

Accompagnement au départ de collaborateurs lorsque c'est nécessaire.

Bénéficier d'une méthodologie d'aide à la mobilité en cohérence avec les objectifs de la réforme de la formation professionnelle et notamment avec l'Entretien Professionnel :

La loi du 5 mars 2014 instaure dans le Code du travail un outil visant à améliorer la formation professionnelle des salariés : l'entretien professionnel. L'employeur doit donc évaluer ses collaborateurs tous les deux ans. Cette obligation, touchant les salariés embauchés avant le 7 mars 2014, est à mettre impérativement en œuvre depuis le 7 mars 2016.

## Evaluation / certification

### Pré-requis

2 ans d'expérience professionnelle.

### Compétences évaluées

#### 1. Réaliser une grille d'analyse projective en gestion de carrière

Appropriation des phases de diagnostic de projection et de réalisation par la maîtrise de l'Intelligence Projective individuelle, de l'intelligence projective collective et leur combinatoire.

Prise de contact candidat/consultant.

Présentation des objectifs de la formation.

Faire un diagnostic, identifier un projet en gestion de carrière, construire une projection.

Rappel des objectifs de la démarche - la finalité projective.

Recueil des attentes individuelles.

Recueil et analyse du parcours du salarié.

Passation du questionnaire MBTI ou autres tests de connaissance de soi, permettant d'identifier les préférences qui orientent notre comportement.

#### 2. Utiliser les six points clés de l'intelligence projective et leur combinatoire

### Centre(s) de passage/certification

- Cabinet ADELPHIS 32 rue la Boétie 75008 PARIS

Appropriation des compétences sur les 6 points clés de l'Intelligence Projective©

Appropriation des 6 points clés de l'Intelligence Projective :

A C M (égocentrées) :

A comme Aptitudes : appropriation de la psychologie jungienne par l'analyse du profil de personnalité (MBTI) (Points faibles / axes de progrès)

C comme Compétences : appropriation de la notion de compétences ( quanti / quali)

M comme Motivation : appropriation des ressorts de la motivation mesurée (Maslow)

T W S (allocentrés) :

T comme Territoire : Construire une fiche de poste (missions / responsabilités)

W comme Travailler Ensemble : Analyser les différentes organisations selon leur mode de fonctionnement (fonctionnelle, hiérarchique, matricielle, transverse)

S comme Stratégie : Analyser des évolutions stratégiques d'entreprise (démarrage, professionnalisation, redéveloppement, réorganisation)

Outils déposés ©

### **3. Etablir un diagnostic de situation professionnelle**

Diagnostic d'évolution - Diagnostic de route avec ACM - Diagnostic de carte avec TWS.

Appropriation des notions d'agentivité (être acteur de son propre développement) et de vicariance (ce que je peux apprendre des autres)

Mettre en place un plan de recherche d'informations

Sphère des motivations (actuelles et futures) et des compétences professionnelles avec réalisation d'un portefeuille de compétences maîtrisées ou à acquérir.

Réaliser un bilan (ACM - TWS) à l'instant T dans une dimension projective

Élaborer des scénarii professionnels

### **4. Projeter la méthodologie management de carrière par le processus F3P**

Analyse projective d'évolution de route Être capable d'envisager des pistes de progression comportementale

Être capable de faire un choix de compétences à maintenir / acquérir / approfondir

Motivation : identifier des motivations à maintenir et de nouvelles motivations personnelles et professionnelles à satisfaire

Valider un ou plusieurs projets professionnels (maximum 3) réalistes et réalisables

Finaliser un document de synthèse qui reprend les Aptitudes, les Compétences, les Motivations (ACM) ainsi qu'un projet professionnel (TWS)

Construire un plan d'actions d'évolution professionnelle

### **5. Construire et utiliser les outils nécessaires pour une évolution de carrière**

Bâtir un CV pertinent

Mettre en œuvre et animer un réseau personnel et professionnel (entretien + digital)

Préparer un entretien d'évolution de carrière

Utiliser les 6 points clés de l'Intelligence Projective© et leur combinatoire pour soi, en management, en échange avec ses collègues, vis-à-vis de ses clients

Utiliser la psychologie comportementale jungienne en communication interpersonnelle

Utiliser la bonne posture projective dans un contexte de transformation

Contrôler son comportement en entreprise avec les leviers personnels et professionnels d'amélioration

Utiliser des techniques de gestion du stress

Classer les compétences professionnelles de façon mesurable et utile dans l'exercice de ses responsabilités auprès de ses collègues, de ses clients, de son management.

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

Non

---

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle :** non

Matérialisation officielle de la certification :

Un certificat de compétences est remis au stagiaire précisant le nom de la certification, le nom du bénéficiaire, la date d'obtention et signé par le responsable du dispositif.

## Plus d'informations

### *Statistiques*

2270 personnes ont bénéficié de la certification management de carrière depuis sa création.

### **Etude de satisfaction - Visuel**

### *Autres sources d'information*

<http://www.f3p-projet-professionnel.fr>