

Leadership personnel et excellence collective

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **tout domaine d'activité où les relations interpersonnelles et les relations individu-collectif interviennent**

Elle concerne tous les secteurs d'activité qu'ils soient privés, publics ou associatifs

Code(s) NAF : **25.40Z**, **35.12Z**, **62.02A**, **08.99Z**,
13.99Z, **30.99Z**, **32.99Z**

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

Code(s) ROME : **H1502**, **H1401**, **H1302**, **H1206**, **H1102**

Formacode : **32030**

Date de création de la certification : **12/10/2017**

Mots clés : **Transformation**, **excellence collective**,
relations humaine, **leadership**

Identification

Identifiant : **3352**

Version du : **22/02/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

- **ANACT « Apprendre à manager le travail » (livre blanc)**
- **CREG Académie de Versailles « Le leadership, un état personnel, des capacités ou une réelle intelligence situationnelle » (Stéphane Jacquet, professeur de management)**
- **Thèse universitaire « L'influence de l'intelligence émotionnelle et du style de leadership sur l'efficacité du leadership » (Mohammad Goudarzi, thèse sciences de gestion 09/2011)**
- **[ANDRH " Le développement des talents et du leadership, toujours une priorité des DRH"](#)**
- **[MOM21 « Quel leadership pour changer la société ? »](#)**
- **[Leadership et supply chain, retour sur deux grands événements signés ECLPro](#)**

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Vérifier les aptitudes comportementales et l'intégration des facteurs humaines dans la conduite d'équipe, de projets et dans les relations interpersonnelles

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Aucun

Descriptif général des compétences constituant la certification

Développer la motivation et l'engagement des collaborateurs à produire de la valeur ajoutée

Coopérer et co-construire des solutions efficaces et pérennes

Anticiper les conflits, les situations de blocage et les résoudre

Améliorer la qualité de vie au travail

Développer la confiance et la reconnaissance des salariés

Améliorer la performance opérationnelle par l'intelligence collective

Public visé par la certification

Tous publics

Modalités générales

L'Inscription est gérée par ECL Pro et systématique pour les participants à la formation (la certification n'est pas accessible sans parcours de formation).

Durée : 2 à 3 jours (de 7h chacun) en présentiel par mois répartis sur 9 mois (147 heures)

Le programme se déroule sur plusieurs mois pour permettre au candidat d'acquérir les compétences visées par la certification.

Moyens pédagogiques mis à disposition par l'École Centrale de Lyon :

Plate-forme pédagogique d'échanges

formation-action avec alternance théorie/pratique ; seul/en groupe ; situations professionnelles réelles/simulations avec un cas fil rouge tout au long de la certification (chantier)

Engagement de chaque participant sur un chantier/projet personnel à mener et qui fera l'objet d'une évaluation en fin de formation : chantier individuel et suivi avec le tuteur entreprise et le tuteur École

Équipe pédagogique composée d'experts reconnus chacun dans leur domaine

Réalisation d'auto diagnostics tout au long du programme

Participation à des colloques, conférences organisées sur le thème des nouveaux modes managériaux

Echanges de par le biais de conférences, colloques organisés sur ces thématiques

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

Les individus vont développer les qualités du leader inspirant :

S'impliquer dans ses choix et agit avec détermination et impact pour son environnement

Pour l'entité utilisatrice

Les bénéfices pour l'entreprise sont multiples :

Avoir un collaborateur inspirant de part son équilibre personnel et la qualité de ses relations interpersonnelles

Répondre au lieu de réagir
Se remettre en question, reconnaître ses erreurs
Être optimiste et résilient
Gérer le stress de manière positive
Donner de l'énergie et embarquer son équipe avec lui sur des projets réalistes et motivants
Accompagner le développement de chacun
Exprimer de la reconnaissance et donner le pouvoir d'agir à ses collaborateurs
Donner du sens à ce qu'il fait et fait faire
Installer des conditions de travail favorables
Savoir révéler des potentiels et des talents
...

Avoir un collaborateur autonome, respectueux des personnalités et centré sur la valeur ajoutée à fournir individuellement et collectivement
Avoir un collaborateur qui sache coopérer, co-construire de façon durable et efficace des relations de travail, qui sache faire preuve de créativité individuelle et collective
Avoir un collaborateur en mesure de résoudre des conflits de façon soft et qui sache sortir de situations de blocage et résoudre des problèmes par un comportement et des méthodes agiles
Avoir un collaborateur ayant le souci de bien être au travail et qui sache influencer sur la prévention et la diminution des risques psychosociaux
Avoir un collaborateur qui sache mettre en place et animer un processus de reconnaissance et instaurer une confiance
Créer et développer une intelligence collective adaptée à l'organisation en vue de produire de la performance
...

Evaluation / certification

Pré-requis

Aucun pré-requis formalisé en termes de diplôme, certification ou formation. Cependant, le candidat doit être en situation ou devra être en situation de piloter une activité transverse de façon temporaire ou permanente ou en situation d'encadrement d'équipe en direct et/ou à distance

Compétences évaluées

Compétences évaluées et opérations correspondantes :

– **Développer la motivation et l'engagement des collaborateurs à produire de la valeur ajoutée**

Faire état des niveaux de motivation et d'engagement
Définir la valeur ajoutée attendue et les réalisations concrètes contribuant à produire de la valeur ajoutée
Définir un plan d'action individuel et l'accompagner

– **Coopérer et co-construire des solutions efficaces et pérennes**

Impulser un nouveau mode de travail
Identifier collectivement les problématiques
Faire exprimer des idées concrètes, des voies de solution
Valider collectivement un plan d'action détaillé et le mettre en œuvre
Accompagner sa mise en œuvre et traiter les points de blocage

– **Résoudre des conflits et des situations de blocages**

Identifier les causes du conflit/blocage
Définir un mode de résolution
Proposer, négocier, faire valider un plan d'action de résolution par toutes les parties prenantes et le suivre
Capitaliser l'expérience

– **Améliorer la qualité de vie au travail**

Centre(s) de passage/certification

- École Centrale de Lyon

Analyser les situations réelles de travail et identifier les écarts

Partager ces écarts avec les acteurs concernés

Elaborer des projets de solutions

Formaliser un plan d'actions réaliste et le partager

Mettre en œuvre le plan d'actions et le suivre

Communiquer en interne sur les actions

– Développer la reconnaissance et la confiance des personnes

Entretenir la confiance en impliquant le ou les salariés concernés

Identifier des actes professionnels, formels ou informels, réalisés qui suscitent la reconnaissance pour le salarié et/ou l'organisation

Choisir le mode de reconnaissance approprié

Définir & mettre en œuvre l'aspect collectif et l'aspect individuel de la reconnaissance

– Améliorer la performance opérationnelle par l'intelligence collective

Identifier les critères de performance en phase avec les objectifs/livrables

Créer un cadre de travail partagé par tous

Choisir la méthode de travail collectif appropriée pour aider le groupe à produire des idées et des solutions opérationnelles

Mettre en œuvre les solutions et suivre leur réalisation

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 :

Certificat de compétences

Plus d'informations

Statistiques

D'après les remontées des entreprises, il est estimé entre 12 et 24 candidats par an, en fonction du nombre de promotions ouvertes.

Autres sources d'information

<http://www.ec-lyon.fr/sites/default/files/leadership.pdf>

<http://www.ec-lyon.fr/formation/ecl-pro-formation-continue>

Demandes à adresser à **Thibaud Queyrel**