

Leadership et Management

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **Tout domaine d'activité où se trouve une fonction d'encadrement**

Cette certification apporte les compétences pour gérer toutes les situations du management opérationnel.

Cette certification apporte les compétences pour gérer des processus, planifier, innover, déléguer, gérer la performance, faire grandir ses collaborateurs et les évaluer.

Elle apporte également les compétences pour développer son leadership, identifier et conserver les talents, gérer les conflits et les erreurs, communiquer pour mener, animer des réunions productives et décider efficacement.

Code(s) NAF : **32.99Z**, **55.10Z**, **65.12Z**, **61.10Z**,
20.14Z, **71.20B**, **71.12B**, **26.12Z**,
62.02A

Code(s) NSF : **410**, **413**, **315**

Code(s) ROME : **G1402**, **D1406**, **M1402**, **M1301**, **M1302**

Formacode : **32030**

Date de création de la certification : **05/05/2004**

Mots clés : **Manager le changement**,
PREVENTION ET GESTION DES CONFLITS,
Motivation de l'équipe et des Hommes,
leadership

Identification

Identifiant : **2375**

Version du : **20/10/2017**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [Les compétences des managers de demain](#)
- [Conduite du changement, risques psychosociaux et management](#)

Non formalisé :

- [Le management à la Française serait-il dépassé ?](#)
- [La confiance, 1ère carence managériale](#)
- [Bien être et la motivation des salariés en Europe \(triste constat en France\)](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Cette certification apporte les compétences pour garantir la posture managériale des personnes ayant à diriger des équipes.

Cette certification permet l'acquisition des outils et méthodes permettant de :

Mettre en place une organisation efficace inscrite dans une perspective d'amélioration constante.
Développer les compétences pour motiver, faire grandir et impliquer son entourage dans un environnement changeant.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

■ Néant

Descriptif général des compétences constituant la certification

Se projeter dans un avenir positif et mobilisateur, pour donner du sens à ses actions et être en capacité de motiver son équipe.

Définir la Mission, le cadre dans lequel sont conduites les actions de son équipe, afin de garantir la cohérence de l'ensemble des actions.

Définir des Valeurs sur lesquelles chacun pourra compter afin de réaliser sa mission, pour atteindre ses objectifs alignés avec la Vision.

Définir des objectifs alignés avec sa vision dans le cadre de sa mission, pour conduire les actions de son équipe.

Définir un plan d'action par étapes, pour avoir des activités quotidiennes précises et atteindre ses objectifs.

Anticiper les difficultés potentielles et prévoir des étapes alternatives, afin de respecter au mieux le plan d'action.

Contrôler les résultats à chaque étape afin de mesurer les écarts avec le plan.

Mettre en œuvre les nouvelles actions de correction afin de revenir sur le plan et atteindre ses objectifs.

S'organiser pour mettre en place un dialogue constructif avec son équipe afin d'obtenir son engagement

Construire la collaboration par des réunions efficaces et participatives, afin d'utiliser l'intelligence collective et mettre en œuvre les meilleures solutions.

Créer des opportunités de feedback pour dialoguer.

Valoriser les réussites pour développer la motivation.

Coachier positivement les écarts pour aider ses collaborateurs à atteindre leurs objectifs.

Identifier les facteurs de motivation et les freins de ses interlocuteurs, pour travailler en harmonie avec eux et mieux les motiver.

Créer ou maintenir les motivations individuelles et collectives, afin de favoriser une atmosphère de travail épanouissante et l'atteinte des résultats.

Gérer les erreurs de façon constructive, afin de maintenir la responsabilité et donner de l'autonomie

Documenter les attentes de performance d'un poste donné afin de répondre aux objectifs de l'entreprise.

Identifier les connaissances nécessaires par rapport au poste, afin de prévoir les actions nécessaires.

Identifier les compétences nécessaires par rapport au poste, afin de prévoir les actions nécessaires.

Traduire les objectifs en principales tâches à accomplir pour atteindre le niveau de performance attendu.

Vérifier avec régularité les résultats obtenus pour mettre en place, le cas échéant, des actions correctives.

Conduire un entretien individuel de façon méthodique et juste, pour rassurer et faire grandir ses collaborateurs.

Comprendre les attentes mutuelles de chaque personne de son entourage, afin de définir la gestion de ses priorités et ressources.

Choisir ses actions quotidiennes à conduire, afin de piloter l'efficacité collective.

Déléguer pour donner de l'autonomie, faire monter en compétences et augmenter l'efficacité collective

Susciter l'innovation afin d'instaurer une culture d'amélioration permanente, pour anticiper plutôt que subir les changements.

Public visé par la certification

- salariés
- demandeurs d'emploi

Créer un environnement ouvert aux échanges et aux nouvelles idées, afin de fédérer son équipe et d'encourager la prise de risque. Prendre des décisions raisonnées et participatives, pour développer le sens des responsabilités et faire monter en autonomie ses collaborateurs.

Modalités générales

Durée : 80 heures

Organisation : par module de 3 heures 30 en présentiel, des préparations de séances, 1 livre et des lectures d'approfondissement, des mises en application professionnelle pendant et après les présentiels, ainsi que la réalisation de 2 projets d'application (Un plan d'action à choisir et un projet d'innovation).

Pédagogie : formation-action principalement basée sur des mises en situation avec coaching individualisé, renforcé par la mise en place des 2 projets de management d'entreprise.

Inscription : sur dossier

Modules de la formation :

- Développer son propre Leadership
- Accélérer les interactions dans l'entreprise
- Processus d'innovation
- Processus de planification
- Processus de description de la performance
- Système d'évaluation et méthode de coaching
- Analyse de problème et prise de décision
- Mettre en valeur et développer le potentiel humain
- Processus de délégation
- Gestion des erreurs humaines
- Communiquer pour diriger
- Conduire des réunions productives
- Faire adhérer à un changement
- Processus d'amélioration continue

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

- Accroître sa performance dans sa fonction afin de pérenniser son emploi.
- S'ouvrir de nouvelles perspectives d'évolution et de carrière, par la qualité de ses résultats professionnels.
- Devenir un moteur du changement en impliquant et motivant son entourage, afin de pérenniser d'autres emplois et développer son employabilité.
- Etre perçu comme une personne diplomate à qui il est facile et pertinent de demander conseil.
- Etre capable de coacher un collaborateur, et de faire régulièrement des feedbacks positifs permet de renforcer son propre optimisme, diminuer son stress

Pour l'entité utilisatrice

- Accroître la performance économique d'un service, département ou de son entité.
- Favoriser la mobilité interne et les promotions en ayant un manager qui n'a pas peur des changements et qui maîtrise les comportements humains.
- Avoir une organisation plus réactive, prompte à adhérer aux changements car elle utilise son intelligence collective.
- Avoir un manager crédible et rassurant qui sait inspirer son entourage, et sur qui il est possible de s'appuyer pour le bien collectif.

au travail et créer un meilleur climat de travail.

Créer ou maintenir une ambiance chaleureuse, propice au travail d'équipe et à la motivation

Evaluation / certification

Pré-requis

Aucun prérequis en terme de certification ou de diplôme. Cependant, le candidat doit être en position d'encadrement (manager) ou bien dans une phase de prise de fonction pour mettre en place les 2 projets de management dans son organisation.

Compétences évaluées

Par rapport à leur fonction actuelle, leur expérience, et leur évolution potentielle, les candidats sont évalués sur les points suivants :

Se projeter dans un avenir positif et mobilisateur, pour donner du sens à ses actions et être en capacité de motiver son équipe.

Définir la Mission, le cadre dans lequel sont conduites les actions de son équipe, afin de garantir la cohérence de l'ensemble des actions.

Définir des Valeurs sur lesquelles chacun pourra compter afin de réaliser sa mission, pour atteindre ses objectifs alignés avec la Vision.

Définir des objectifs alignés avec sa vision dans le cadre de sa mission, pour conduire les actions de son équipe.

Définir un plan d'action par étapes, pour avoir des activités quotidiennes précises et atteindre ses objectifs.

Anticiper les difficultés potentielles et prévoir des étapes alternatives, afin de respecter au mieux le plan d'action.

Contrôler les résultats à chaque étape afin de mesurer les écarts avec le plan.

Mettre en œuvre les nouvelles actions de correction, afin de revenir sur le plan et atteindre ses objectifs.

S'organiser pour mettre en place un dialogue constructif avec son équipe, afin d'obtenir plus engagement.

Construire la collaboration par des réunions efficaces et participatives, afin d'utiliser l'intelligence collective et mettre en œuvre les meilleures solutions.

Créer des opportunités de feedback pour dialoguer.

Valoriser les réussites pour développer la motivation.

Coacher positivement les écarts pour aider ses collaborateurs à atteindre leurs objectifs.

Identifier les facteurs de motivation et les freins de ses interlocuteurs, pour travailler en harmonie avec eux et mieux les motiver.

Créer ou maintenir les motivations individuelles et collectives afin de favoriser une atmosphère de travail épanouissante et l'atteinte des résultats.

Gérer les erreurs de façon constructive, afin de maintenir la responsabilité et donner de l'autonomie.

Documenter les attentes de performance d'un poste donné, afin de répondre aux objectifs de l'entreprise.

Identifier les connaissances nécessaires par rapport au poste, afin de prévoir les actions nécessaires.

Identifier les compétences nécessaires par rapport au poste, afin de prévoir les actions nécessaires,

Traduire les objectifs en principales tâches à accomplir, pour atteindre

Centre(s) de passage/certification

- Valeat Formation - 04 92 12 21 15 - cont-act@valeat-formation.fr

le niveau de performance attendu.

Vérifier avec régularité les résultats obtenus pour mettre en place, le cas échéant, des actions correctives.

Conduire un entretien individuel de façon méthodique et juste, pour rassurer et faire grandir ses collaborateurs.

Comprendre les attentes mutuelles de chaque personne de son entourage, afin de définir la gestion de ses priorités et ressources.

Choisir ses actions quotidiennes à conduire, afin de piloter l'efficience collective.

Déléguer pour donner de l'autonomie, faire monter en compétences et augmenter l'efficacité collective.

Susciter l'innovation afin d'instaurer une culture d'amélioration permanente, pour anticiper plutôt que subir les changements.

Créer un environnement ouvert aux échanges et aux nouvelles idées, afin de fédérer son équipe et d'encourager la prise de risque.

Prendre des décisions raisonnées et participatives, pour développer le sens des responsabilités et faire monter en autonomie ses collaborateurs.

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

Aucun

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences

Plus d'informations

Statistiques

140 personnes

Autres sources d'information

Site Internet : www.valeat-formation.fr