

Certificat de compétences en management des équipes

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **Dans tous les domaines où le management des équipes est indispensable**

Code(s) NAF : **70.10Z**, **46.46Z**, **47.71Z**, **87.90B**,
78.20Z, **94.99Z**, **68.20A**, **46.72Z**,
82.20Z, **45.11Z**, **79.11Z**, **49.39B**,
68.31Z

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

Code(s) ROME : **M1302**, **M1503**, **M1402**, **D1406**, **M1704**

Formacode : **15054**

Date de création de la certification : **19/09/2007**

Mots clés : **Ressources Humaines**,
SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF,
communication,
Management de l'équipe et des Hommes

Identification

Identifiant : **2016**

Version du : **06/07/2016**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **pas de consensus formalisé**

Non formalisé :

- [Les 4 piliers du management collaboratif](#)
- [Un peu de bienveillance pour adoucir un monde de brutes.](#)
- [Le management, arme secrète pour assurer la pérennité de l'entreprise ?](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Face au constat de l'inadaptation croissante des modes de management, de nouveaux modèles émergent, capables de développer conjointement performance de l'entreprise et épanouissement des salariés. Mais le management reste très traditionnel, il repose souvent sur des principes rationnels et directifs. Or, ce qui était source hier d'efficacité s'avère aujourd'hui devenir un frein. L'état d'esprit du leadership collaboratif repose sur le principe que les salariés ont des capacités, le sens des responsabilités et l'envie d'être associés aux projets de l'entreprise. Le manager doit développer une dimension plus collaborative capable de mobiliser la relation, la créativité, le plaisir, l'initiative, la latitude décisionnelle, l'autonomie. Cette compétence transverse contribue ainsi à la mobilité professionnelle et constitue une compétence additionnelle pour les demandeurs d'emploi. Elle est adaptée au besoin de renouveau managérial pour tous, salariés et entreprises, afin de faire face *ensemble* aux enjeux économiques et sociaux actuels et à venir.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Néant

Descriptif général des compétences constituant la certification

DEVELOPPEMENT DE LA POSTURE MANAGERIALE

Se positionner dans l'équipe pour mettre en oeuvre un management éthique et coopératif

Public visé par la certification

Tous publics

Fédérer l'équipe autour d'une vision porteuse de sens et de valeurs communes pour mobiliser sur les projets d'entreprise

Adopter les comportements et discours adaptés à chacun pour communiquer de façon valorisante et motivante

Réguler les comportements sous stress pour anticiper et gérer les situations d'incompréhension, d'inefficacité professionnelle et de conflit

Développer son assertivité dans l'écoute et le respect de l'individu pour transformer les situations sensibles ou de recadrage en opportunités d'échange ou de re-motivation

MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE

Donner du sens aux objectifs individuels et/ou d'équipe pour renforcer la confiance et l'engagement

Mobiliser sur les objectifs fixés pour optimiser la performance collective par la somme des talents individuels

Piloter des réunions d'équipe créatives pour créer une dynamique collective

Organiser son activité pour accroître son efficacité managériale

Renforcer les compétences individuelles par des points réguliers pour accompagner le collaborateur dans l'atteinte de ses objectifs

DEVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

Créer une cohésion d'équipe pour permettre l'harmonie et le bien-être au travail

Développer l'autonomie des membres de l'équipe pour que chacun tire le meilleur parti de son potentiel

Développer la coopération d'équipe et transverse pour renforcer le sentiment de contribution et la confiance en soi

Conduire des entretiens individuels (annuels et professionnels) pour mettre en place un plan de développement qui favorise l'épanouissement

Modalités générales

Formation intra-entreprise ou inter-entreprises comprenant trois modules en mode présentiel :

Module 1 : Développement de la posture managériale - Durée 3 à 5 jours en alternance, soit 21 heures à 35 heures

Module 2 : Management de la performance - Durée 2 à 4 jours en alternance, soit 14 heures à 28 heures

Module 3 : Développement du capital humain - Durée 2 à 3 jours en alternance, soit 14 heures à 21 heures

Durée globale : 7 à 12 jours, soit 49 heures à 84 heures

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Evoluer dans ses représentations du management et de la place des collaborateurs de l'entreprise.

S'approprier l'état d'esprit, la posture et les méthodes du management collaboratif, porteur de sens pour lui-même et les collaborateurs.

Développer sa capacité à insuffler une dynamique individuelle et collective.

Evoluer professionnellement et personnellement. S'épanouir et contribuer à l'épanouissement des collaborateurs de l'entreprise reconnus pour leur valeur ajoutée.

Développer un leadership collaboratif pour mobiliser des équipes multi-générationnelles.

Acquérir une compétence qui peut être utilisée en hiérarchique et en transversal.

Enrichir son parcours professionnel en réponse à l'évolution des besoins de l'entreprise.

Développer son employabilité et sa mobilité professionnelle.

Pour l'entité utilisatrice

Développer une culture managériale collaborative pour mieux répondre aux enjeux économiques et sociaux.

Développer les aptitudes managériales pour favoriser le développement pérenne de l'entreprise dans la cohésion sociale.

Gagner en implication, engagement, responsabilisation et autonomie des équipes.

Réussir les projets d'entreprise dans une dynamique collective.

Valoriser et fidéliser les collaborateurs, accompagnés dans leur gestion de carrière.

Contribuer au bien-être au travail et prévenir les risques psychosociaux par les pratiques managériales.

Evaluation / certification

Pré-requis

Aucun

Compétences évaluées

Activité 1 : Développement de la posture managériale

Fédérer l'équipe autour d'une vision porteuse de sens et de valeurs communes, en ajustant sa posture et sa communication, pour mobiliser sur les projets d'entreprise

Adopter les comportements et discours adaptés à chacun pour communiquer de façon valorisante et motivante

Réguler les comportements sous stress, les siens et ceux des autres, pour anticiper et gérer les situations d'incompréhension et de conflit

Développer son assertivité, dans l'écoute et le respect de l'individu, pour transformer les situations sensibles et de recadrage en opportunités d'échange ou de re-motivation

Activité 2 : Management de la performance

Donner du sens aux objectifs individuels et/ou d'équipe pour renforcer la confiance et l'engagement

Centre(s) de passage/certification

- Formanova - 7 rue des Messageries - 75010 Paris

Mobiliser sur les objectifs fixés en impliquant les membres de l'équipe sur les moyens de les atteindre, pour optimiser la performance collective par la somme des talents individuels

Piloter des réunions d'équipe créatives, en utilisant des techniques d'animation interactives, pour créer une dynamique collective

Renforcer les compétences individuelles, en impliquant le collaborateur lors d'un point d'échange régulier, pour l'accompagner dans l'atteinte de ses objectifs

Activité 3 : Développement du capital humain

Développer l'autonomie des membres de l'équipe, par l'accompagnement et la délégation, pour que chacun tire le meilleur parti de son potentiel

Développer la coopération d'équipe et transverse, en stimulant l'initiative et la mise en œuvre des idées, pour renforcer le sentiment de contribution et de confiance en soi

Conduire des entretiens individuels (annuels et professionnels), en analysant les besoins et opportunités dans une posture d'écoute active, pour mettre en place un plan de développement qui favorise l'épanouissement

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

Aucun niveau

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : oui

Étendue de la certification partielle :

Management de la performance

Développement du capital humain

Durée de validité des composantes acquises :

2 ans

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :

2 ans

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences

Plus d'informations

Statistiques

Plus de 260 participants ont suivi le cycle certifiant aux compétences de Management des équipes depuis 2007.

La répartition des participants est la suivante :

90 % de managers opérationnels : responsables d'agences commerciales, responsables de services commerciaux et responsables des ventes, chefs de département produit, responsables service informatique, responsables service communication, responsables service événementiel, superviseurs d'équipe,

responsables service achat, responsables service technique, responsables service production, responsables du personnel.

10 % de managers autres : Chefs d'entreprise et directeurs généraux (PME/PMI), directeurs de production, directeurs commerciaux, directeurs marketing, directeurs des opérations, DRH, directeurs de call center.

Autres sources d'information

Référentiel de compétences : <https://lc.cx/4ztC>

Lettres de parrainage : <http://bit.ly/1WbMaIE>

Certificat de compétences : <http://bit.ly/23BqeMB>

Synthèse CPNE : <http://bit.ly/25KhAfj>

Site FORMANOVA : <http://www.formanova.fr>