

Développer ses capacités managériales

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **Toutes fonctions de management hiérarchique opérationnel et fonctionnel**

Couvre l'ensemble des domaines d'activité professionnelle dans des secteurs très variés Public ou Privé.

Code(s) NAF : —

Code(s) NSF : **413**, **310**

Code(s) ROME : **M1402**, **M1810**, **M1302**, **M1803**

Formacode : **32032**

Date de création de la certification : **19/06/2017**

Mots clés : **Outils numériques pour le management**,
Améliorer les performances,
Pilotage activité et équipe, **leadership**

Identification

Identifiant : **3296**

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

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [Le numérique transforme les pratiques de management](#)

Non formalisé :

- **L'action managériale quelque soit le secteur d'activié, s'inscrit dans des environnements en perpétuelle évolution de plus en plus turbulents, complexes et incertains, nécessitant adaptation permanente, flexibilité, ou encore innovation. Pour créer de la valeur managériale aujourd'hui et sans doute plus encore demain, plusieurs aptitudes devront être maitrisées.**

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

La certification s'adresse à tout salarié, demandeur d'emploi ou toute personne en reconversion, souhaitant développer des compétences managériales dans tous secteurs confondus. La certification « Développer ses capacités managériales » valide les capacités à :

- Manager une équipe de proximité.
- Manager à distance.
- Manager la diversité.
- Manager des équipes transverses.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Non

Descriptif général des compétences constituant la certification

Public visé par la certification

Tous publics

Manager une équipe de proximité :

Négocier avec ses collaborateurs.
Utiliser les outils numériques facilitant le management d'équipe.
Planifier l'organisation de travail.
Gérer les activités de l'équipe et les aléas.
Fixer les objectifs.
Accompagner les collaborateurs dans la réalisation et l'atteinte des objectifs.
Identifier les différents modèles admis dans la communication interpersonnelle.
Transmettre aux équipes les bonnes pratiques pour accroître leur efficacité.
Elaborer les indicateurs de réalisation d'activité dans le plan d'action.
Déployer une communication persuasive.
Gérer les situations difficiles.
Utiliser les techniques de reformulation et d'écoute active.
Faciliter les prises de décisions.
Accompagner les équipes en cas de conflits et situations difficiles.
Evaluer les écarts entre résultats attendus et ceux obtenus.
Mettre en place des actions correctives pour la continuité des activités.
Utiliser les piliers de la motivation.
Partager les valeurs de l'entreprise.
Mesurer la performance.
Développer le potentiel humain.
Mettre en place les outils de suivi et les tableaux de bord.
Motiver ses équipes.
Créer la cohésion d'équipe.
Développer son leadership.
Utiliser les méthodes et d'outils d'accompagnement au changement.
Utiliser l'approche Agile.

Manager à distance :

Identifier les collaborateurs aptes à recevoir des délégations.
Développer la confiance et l'autonomie.
Mettre en place les points contacts et points de contrôle.
Organiser les réunions d'équipe à distance.
Manager à distance avec les outils du digital.
Définir le rythme de la présence en fonction des besoins des collaborateurs.
Utiliser le tableau de bord comme moyen de communication.
Identifier les différents modèles admis dans la communication interpersonnelle.
Organiser le travail pour gagner en productivité.
Développer l'autonomie.
Définir les règles de fonctionnement.
Evaluer les situations délicates à distance.
Décoder la communication écrite.
Mobiliser les équipes en transverse.
Identifier les activités qui relèvent d'un traitement en proximité.
Optimiser la performance individuelle des encadrants de proximité.
Identifier les exigences du travail à distance.
Utiliser les techniques de communication.
Définir les contributions de chacun par une approche systémique.
Contrôler la performance.

Manager la diversité :

Adapter sa communication.
Faire des différences générationnelles un atout pour le changement vers les transformations.
Définir des objectifs atteignables SMART.
Cultiver la différence pour créer de la valeur.
Favoriser la culture de l'organisation par des valeurs fortes.
Appréhender le cadre juridique.
Favoriser le dialogue.
Améliorer l'image de marque.
Mettre en place d'une stratégie diversité.
Fédérer les équipes multiculturelles.
Prévenir la discrimination.
Assurer la constitution de son groupe par le management de la diversité.
Identifier les points de repères par culture pour mieux orienter ses actions.
Stimuler l'intégration de travailleurs en situation de handicap.
Mesurer causes et effets des possibles restrictions au fait religieux, interdites ou non.
Agir à bon escient contre les discriminations et pour l'entreprise.
Valoriser l'expérience des seniors.
Impulser la coopération intergénérationnelle.
Assurer un suivi régulier.
Gérer des équipes multiculturelles.

Manager des équipes transverses :

Piloter le partage des objectifs.
Obtenir l'engagement des équipes hors hiérarchie.
Organiser des feed-back réguliers.
Favoriser une discipline de respect des autres et des engagements.
Développer son agilité relationnelle.
Garantir l'implication des différentes parties prenantes dans la mission transversale.
Assurer la cohérence de l'organisation et des activités.
Créer une dynamique collective efficace.
Définir les résultats voulus dans une optique gagnant-gagnant.
Maintenir une dynamique constructive.
Faciliter la prise de décision collective.
Gérer de manière proactive les relations avec le reste de l'entreprise.
Favoriser la mutualisation des compétences transversales.
Créer un climat facilitant l'adhésion, la responsabilisation et la confiance.
Utiliser les différents leviers pour renforcer sa crédibilité.
Elaborer une vision partagée.
Mobiliser l'entreprise sur une mission.
Déployer des politiques qui ont une dimension transverse.
Animer un réseau d'experts dans un domaine particulier.

Modalités générales

Nos modules de formation sont innovants et intensifs et fondés sur l'acquisition de compétences, axés en majorité sur la pratique, en tenant compte de l'évolution des apprenants.
La certification est composée d'un cursus modulaire qui fait l'objet d'une adaptation selon l'expérience des candidats (selon l'expérience, il peut se présenter au passage de la certification en candidat libre).

Nos modules sont dynamiques, adaptables et agiles pour anticiper et s'adapter à l'évolution des besoins des entreprises dans une perspective de formation tout au long de la vie.

Pour chaque bloc et selon l'expérience des candidats, la formation en présentiel peut être d'une durée minimale d'un jour (7H). La durée moyenne de la certification est de 35H pour chacun des 4 thèmes ci-dessous, qui sont validées séparément : Management de proximité - Management à distance - Management de la diversité - Management transverse.

Les compétences acquises sont évaluées en cours de formation afin de garantir la validation des acquis. Un score de 1 à 100 est attribué aux candidats selon les niveaux de compétences acquises : NIVEAU INITIAL : De 1 à 39. - NIVEAU OPERATIONNEL : De 40 à 64. - NIVEAU AVANCE : 65 à 84. - NIVEAU EXPERT : 85 à 100.

Utilisation des nouvelles pratiques Digitales « Digital Learning » - Classes virtuelles, Formation individuelle tutorée, Cooc et E-Learning : M2i Formation a développé des parcours uniques qui boostent la montée en compétences des apprenants tout en optimisant le temps : les formations présentielles sont plus courtes, enrichies par des modules e-learning. Une offre modulaire et personnalisée, un flux d'enseignement permettant la liberté de se former ou on veut et quand on veut ainsi qu'une réduction de l'empreinte carbone.

Une qualité d'apprentissage constante, une meilleure maîtrise des prérequis lors des journées présentielles, et une rationalisation des budgets et des frais de déplacements, font de cette pédagogie une méthode performante et moderne.

Liens avec le développement durable

niveau 1 : Certifications et métiers qui internalisent le développement durable. Les activités et compétences mobilisées mettent en oeuvre des matériaux et produits moins polluants

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

La certification « Développer ses capacités managériales » apporte à l'individu la capacité à rebondir et faciliter son adaptation aux transformations de l'environnement professionnel. Il dispose alors d'un argument décisif pour l'obtention d'un emploi, d'une mission ou du maintien dans l'emploi.

Pour l'entité utilisatrice

L'intégration des relations intergénérationnelles et internationales ainsi que la transformation digitale nécessitent de revisiter ses pratiques et arborer de nouvelles approches. Les enjeux de la relation managériale sont donc au cœur de l'efficacité de l'entreprise qui a besoin de compétences pour incarner leur identité et leur vision.

L'examen certifiant est un outil fiable d'évaluation et de valorisation des compétences effectives des salariés. Inscrit dans un dispositif global de mise en situation d'entreprise, rendant ainsi, le candidat opérationnel et expert dans la spécialisation. Elle permet ainsi la montée en compétences des salariés et la possibilité d'une mobilité interne.

Evaluation / certification

Pré-requis

Une connaissance de la production est souhaitable. Cette admission pourra être validée, si besoin est, par un entretien avec le candidat.

Compétences évaluées

Centre(s) de passage/certification

- Sur tous nos centres en France : Paris/Ile de France et centres régionaux

La certification est découpée en 4 activités qui font l'objet d'une validation des compétences.

<http://www.m2information.fr>

Management de proximité :

Déléguer les tâches ou les missions.
Utiliser les techniques de reformulation.
Déterminer les styles comportementaux du leader.
Définir l'impact comportemental sur la performance.
Manager les hommes en proximité au niveau hiérarchique.
Mettre en coopération des acteurs aux profils et besoins différents.
Décrypter ses points de fragilité pour y remédier et combler ses lacunes.
Mettre en œuvre des stratégies managériales adaptatives.
Améliorer les résultats individuels et collectifs.
Définir le nouvel objectif suivi d'un plan d'action.
Etablir le plan d'action avec le séquentiel.

Management à distance :

Utiliser des outils qui permettent de communiquer de manière synchrone.
Fixer des objectifs clairs, mesurables et atteignables.
Organiser la mobilisation et le travail des collaborateurs.
Contrôler l'atteinte des résultats.
Recueillir le retour d'expérience des collaborateurs et des équipes.
Piloter l'activité.
Gérer les charges de travail.
Créer et maintenir une cohésion d'équipe.
Formaliser en détail les objectifs, les modalités de contrôle et de résultats.

Management de la diversité :

Adapter son style de management aux situations.
Valoriser la différence et intégrer les codes de comportement attendus.
Fixer des objectifs et établir des plans d'actions.
Créer du lien entre ses collaborateurs.
Faire de la diversité un levier de performance.
Définir des modes de communication compris de tous.
Fédérer une équipe multiculturelle autour de plans d'actions opérationnels.
Faciliter les prises de décisions en groupes hétérogènes.
Entretenir l'esprit de groupe avec le relationnel.

Management transverse :

S'assurer de la contribution de différentes parties prenantes dans l'organisation.
Elaborer un cadre de travail commun.
Faciliter le travail collectif.
Animer un groupe de travail transverse.
Piloter des processus transverses à l'organisation.
Créer des outils de support au dialogue.
Fédérer les rôles de chacun des acteurs.
Définir les règles du jeu en matière de ressources.
Gérer la relation avec différents départements.

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

Aucun

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : oui

Étendue de la certification partielle :

Chaque module peut être passé séparément. Le candidat peut passer 1 à 4 épreuves parmi les activités suivantes : Manager une équipe de proximité, Manager à distance, Manager la diversité, Manager des équipes transverses.

Durée de validité des composantes acquises :

Permanente

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :

Sans objet.

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat nominatif des compétences professionnelles acquises et décrites dans le référentiel de certification délivré par M2I Formation.

Plus d'informations

Statistiques

Année Presta	Nb Sessions	Nb Jours	Nb Stagiaires
2015	151	331	278
2016	160	349	343
2017 (1 semestre)	168	366	373

2017 : Année de création de la certification : Faisant suite à une forte croissance des demandes de validation des compétences relatives aux sessions de formation « Développer ses capacités managériales », nous souhaitons proposer aux candidats une validation des compétences acquises à partir de cette année.

Autres sources d'information

<https://www.m2iformation-certification.com/certifications/>

<https://www.m2iformation-diplomante.com/diplomes/>

<https://www.m2iformation.fr/>