

Leadership et Management

RS2375 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	410, 413, 315
Formacode(s)	32130
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

K2 DEVELOPPEMENT · SIRET : 50017186300029

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

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.

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 efficiente inscrite dans une perspective d'amélioration constante.
- Développer les compétences pour motiver, faire grandir et impliquer son entourage dans un environnement changeant.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- 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.
- 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 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.
- 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 d'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 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.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

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.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	31/12/2021
-------------------------------------	------------

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Site Internet : www.valeat-formation.fr

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/2375/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	1
Parcours menés à terme	1
Taux d'achèvement	100 %
Période	02/2022

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	71
Montant total engagé	81 050 €
Coût moyen par dossier	1 142 €
Durée moyenne	22 h
Période	01/2020 – 01/2022
France compétences	94 %
France Travail	5 %
Reste à charge titulaire	1 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.