

Evaluer les talents managériaux

RS2755 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	410, 310, 315
Formacode(s)	33054
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

MONSIEUR PHILIPPE BIGOT · SIRET : 42023475900041

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les fonctions de direction, d'encadrement et d'animation d'équipes, ainsi que l'ensemble des professionnels qui les accompagnent au quotidien, traversent une période de transformations profondes. La complexification croissante de l'environnement professionnel se cumule avec la rationalisation des ressources, qu'elles soient humaines, financières ou techniques.

A partir de ce constat, différentes études économiques mettent en évidence le lien essentiel entre compétences et performances, mais surtout, démontrent que le management orienté vers la coopération est le principal déterminant de la pérennité de l'entreprise, loin devant tous les autres facteurs cumulés. L'étude publiée par les organisateurs du forum économique mondial de Davos, « the future of jobs », fait état du palmarès suivant en ce qui concerne les compétences-ressources de l'encadrement : résolution de problèmes complexes, esprit critique, créativité, management, capacité à travailler en équipe, intelligence émotionnelle, négociation et gestion des talents. Une étude sur la gestion des talents dans les entreprises françaises souligne d'ailleurs la prise de conscience, au sein des organisations les plus performantes, de l'absolue nécessité d'allouer au mieux leurs ressources humaines en fonction des évolutions des marchés et des métiers et d'élargir leur vision. En effet, la notion de talents reste restrictive aujourd'hui en France, car trop liée à la notion de haut potentiel par rapport, notamment, aux pays Anglo-Saxons. La position des enseignants-chercheurs est, elle aussi, sans ambiguïté : « Le manager devra faire en sorte que le collectif fonctionne bien, il ne sera plus dans une position de juge ou de donneur d'ordre », prédit Olivier Charbonnier. Face à ces mutations rapides et profondes, Klaus Schwab appelle à agir « pour gérer cette transition à moyen terme et créer une main-d'œuvre avec des compétences pour l'avenir ».

L'ensemble des professionnels s'entend donc à reconnaître que les compétences managériales prioritaires ne font plus seulement appel à la seule dimension technique, mais de plus en plus à ces « soft skills », typiquement humaines. Il est par conséquent essentiel, pour maintenir la compétitivité économique, de se doter d'un spectre d'actions connexes pour déployer les talents au sein des organisations de travail.

Cependant, favoriser le déploiement des talents passe nécessairement par une étape préalable : le repérage et l'évaluation de ces talents. Les compétences spécifiques à l'activité d'évaluation constituent des compétences transversales concernant un nombre conséquent de fonctions : recruteurs, DRH, managers, dirigeants, formateurs, coachs, consultants en organisation, conseils en management et en emploi. La certification « Evaluer les talents managériaux » est destinée à combler une carence dans l'offre de formation actuelle. Les compétences visées par cette certification constituent à la fois une réelle valeur et un enjeu fort sur le marché du travail français.

L'utilité sociale et économique de la certification d'une part et du développement des compétences qu'elle engage d'autre part, est attestée par différents acteurs économiques.

Le parcours certifiant « Evaluer les talents managériaux » est dédié à l'ensemble des professionnels (fonctions d'encadrement, RH, recruteurs, formateurs, coachs, consultants, conseils en management et en positionnement professionnel) qui ont à réaliser une évaluation objective des talents managériaux des personnes qu'elles accompagnent ou encadrent, des talents des membres d'une équipe.

L'évaluation des talents repose sur l'inventaire des talents « Talents&Leadership-TLP » et vise à promouvoir le développement des compétences des managers et de leurs équipes, à améliorer la complémentarité et la capacité de coopération des collectifs de travail en vue d'accroître les performances et la compétitivité des entreprises françaises.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Evaluer les talents, les compétences relationnelles et managériales, les points forts et les axes d'amélioration (dimension individuelle)
 - o Organise le recueil des données liées aux différents talents à évaluer
 - o Traite et analyse le retour d'informations sur les champs de compétences concernés
 - o Restitue les données selon des modalités structurées
 - o Prescrit et engage des actions concrètes destinées à promouvoir les potentialités repérées
 - Evaluer l'adéquation entre talents managériaux et fonction(s)
 - o Analyse la performance dans la fonction sur la base des préférences personnelles et des priorités du poste
 - o Prescrit et met en œuvre des actions d'ajustement et de développement professionnel (réorientation, formation, accompagnement...)
 - Evaluer de façon multi perspective les talents managériaux d'une personne
 - o Organise le recueil des données liées aux différents talents à évaluer
 - o Met en œuvre une démarche d'évaluation multi perspective
 - o Traite et analyse le retour d'informations sur les champs de compétences concernés
 - o Restitue les données selon des modalités structurées
 - o Prescrit et engage des actions concrètes destinées à promouvoir les potentialités repérées
 - Evaluer la complémentarité d'une équipe (dimension collective)
 - o Organise le recueil des données
 - o Traite et analyse la cartographie de l'équipe en fonction des principales caractéristiques des talents et du cadre de travail
 - o Restitue les données selon des modalités structurées
 - o Prescrit et met en œuvre des actions concrètes destinées à promouvoir la coopération d'équipe
- L'ensemble des compétences du référentiel est évalué et validé par bloc, puis de façon globale à l'occasion de la certification.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Aucun

Base légale

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

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

convergencerh.com

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/2755/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	25
Montant total engagé	45 340 €
Coût moyen par dossier	1 814 €
Durée moyenne	20 h

Période	03/2020 – 11/2021
France compétences	84 %
Reste à charge titulaire	13 %
France Travail	2 %

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