

Manager la performance et accompagner le changement

RS6287 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	310p
Formacode(s)	32130, 32015
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/03/2023
Date d'échéance	27/03/2026

Certificateur(s)

NOVE CONCEPT · SIRET : 83803920400014

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
L'ECOLE FRANCAISE	51009723100078	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification vise les compétences complémentaires utilisées par les professionnels (managers ou professionnels ayant vocation à devenir managers) dans leurs activités liées au pilotage d'équipe et/ou de projet. En complément de leurs compétences cœur de métier, ces compétences sont mobilisées pour gérer des situations de management dans un contexte de changement, de crise ou de conflit, en identifiant un plan d'actions adapté aux enjeux de l'entreprise et au profil de l'équipe (notamment le caractère intergénérationnel de ses membres et les problématiques d'inclusion).

En effet, la mise en œuvre des missions du manager doit s'adapter aux évolutions technologiques, sociétales, réglementaires ainsi qu'à la politique stratégique de l'entreprise. Les modes de management évoluent vers plus d'agilité, de communication, de transparence, d'accompagnement des équipes à plus de bien-être au travail. Le management de la performance ne passe plus seulement par l'atteinte d'objectifs financiers, il doit accompagner le changement et identifier de nouveaux indicateurs. Cela a pour finalité de lui permettre de mener à bien ses missions dans des contextes en forte évolution notamment du fait des nouvelles attentes des collaborateurs, de leur rapport au travail, au temps et aux espaces de travail, mais aussi de la transformation digitale de nos outils de travail.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- C1. Identifier les enjeux de l'organisation et les facteurs de motivation des collaborateurs, en analysant la situation d'encadrement, les enjeux de l'entreprise et en identifiant les risques de facteurs psychosociaux et les éventuelles situations de handicap, afin d'adopter une posture d'encadrement appropriée.
- C2. Etablir une nouvelle procédure organisationnelle adaptée au contexte de changement, de crise ou de conflit, en définissant les outils à utiliser et leurs modalités d'utilisation, en identifiant les ajustements des méthodes de travail à intégrer par la mise en place d'une planification et du suivi des activités, dans le respect de la politique RSE d'entreprise afin d'accompagner opérationnellement l'équipe vers le changement.
- C3. Choisir un mode managérial, en prenant en compte le contexte de l'entreprise (évolutions technologiques, économiques, réglementaires, situations de changement, de crise, dégradées) et la composition de l'équipe, en définissant une stratégie de management adaptée et en identifiant les dispositions favorisant l'inclusion, afin d'orienter l'équipe vers le changement;

- C4. Communiquer sur les exigences professionnelles auprès de ses collaborateurs, en précisant les objectifs individuels et collectifs et le fonctionnement de l'équipe, afin de fédérer les membres de l'équipe
- C5. Adapter son mode de management dans un cadre intergénérationnel, en choisissant une stratégie et une posture d'encadrement permettant de mettre en synergie les ressources de chacune des générations, afin de créer un climat de confiance et d'impliquer l'ensemble de l'équipe.
- C6. Concevoir une réunion ou un entretien, en définissant l'objectif et l'ordre du jour, et les modalités organisationnelles (lieu, moyens de communication, durée, destinataires, moyens de convocation) en les communiquant aux participants, afin de préparer la mise en œuvre leur stratégie d'encadrement.
- C7. Animer une réunion, en communiquant sur les enjeux, objectifs et bilans de l'équipe, en utilisant les techniques de communication et d'intelligence collective adaptées, afin de mobiliser efficacement l'ensemble des collaborateurs dans l'atteinte des objectifs.
- C8. Réaliser un entretien individuel ou un entretien annuel, en valorisant le travail et les résultats et en soulignant les axes de progression, dans le respect de la réglementation en vigueur, afin de créer une relation avec le collaborateur, de favoriser sa motivation, et de l'impliquer dans la stratégie globale de l'entreprise.

Secteur d'activité et type d'emploi

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Les métiers auxquels les compétences complémentaires visées sont adossées ne sont pas réglementés.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Occuper une fonction en situation d'encadrement d'une équipe ou être amené à le devenir dans le cadre d'une évolution ou d'une prise de poste.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

- Avoir été assidu en formation
- Avoir participé aux évaluations certificatives.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

- 2 professionnels consultant / coach en management ou en RH :
- un représentant de l'organisme de formation, consultant/formateur en management ou en RH.

Base légale

Date de décision	27/03/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/03/2026
Date de dernière délivrance possible	27/09/2026

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	122	—	—	—
2021	1	—	—	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RS5148

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.nove-concept.com/management-complet/entreprise---devenir-un-manager-performant>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/6287/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	413
Parcours menés à terme	202
Taux d'achèvement	49 %
Période	06/2023 – 06/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	445
Montant total engagé	735 833 €
Coût moyen par dossier	1 654 €
Durée moyenne	35 h
Période	06/2023 – 03/2026
France compétences	95 %
Reste à charge titulaire	4 %
Entreprise	1 %
France Travail	0 %
OPCO	0 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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