

Manager par les talents

RS7162 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	315r
Formacode(s)	32154
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	30/04/2025
Date d'échéance	30/04/2030

Certificateur(s)

ACCOMPLIR · SIRET : 43935602300085

Partenaires habilités

6 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 6 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
AGENCE HERA	91303707300016	Former et organiser l'évaluation
COM'FORMATION	88063379700019	Former et organiser l'évaluation
DMM ASSOCIES	39888743000062	Former et organiser l'évaluation
DMM SERVICES	43870396900032	Former et organiser l'évaluation
FORMES D'ESPRITS	48971703300026	Former et organiser l'évaluation
GROUPE ENTRAIN ET REFLEX MANAGEM ENTREPR	41933556700055	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Objectif de la certification : les managers sont pour la plupart des spécialistes techniques de leur métier. La certification a pour but de leur permettre d'acquérir les compétences transverses pour manager une équipe de manière inspirante et inclusive : motiver, responsabiliser et fidéliser une équipe, communiquer efficacement, accroître la performance de l'entreprise par une meilleure gestion de l'humain.

Les enjeux pour les managers dans les cinq prochaines années (2024-2029) sont marqués par des transformations rapides et complexes du monde du travail. Ces défis sont principalement liés aux évolutions technologiques, sociétales, et économiques, ainsi qu'aux attentes croissantes des collaborateurs.

Les managers de demain devront intégrer de nouvelles compétences, notamment humaines et comportementales, afin de répondre aux exigences croissantes liées à la motivation, la fédération des équipes et le développement des compétences, tout en s'adaptant aux nouvelles formes d'organisation du travail, comme le télétravail. Le rôle central du manager dans la rétention des talents et la création d'une expérience collaborateur de qualité ne cesse de croître, rendant crucial le développement continu des compétences comportementales appelées également "soft skills" et l'adoption d'un management inspirant et inclusif.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

dresser le profil de ses collaborateurs afin d'adapter son management à chacun
animer une équipe en pratiquant un management individualisé s'appuyant sur les talents et le profil de ses collaborateurs, et inclusif tenant compte des besoins et spécificités de chacun

sélectionner et recruter ses collaborateurs
déléguer une tâche en choisissant le style de délégation approprié en fonction du niveau d'autonomie de son collaborateur, de ses talents et de ses contraintes
poser le diagnostic d'un manque de performance à l'aide d'outils objectifs
évaluer la motivation et le niveau d'engagement de ses collaborateurs afin de mener les actions managériales nécessaires
fixer des objectifs réalistes et réalisables en impliquant le collaborateur afin de le motiver tout en mettant en œuvre un management respectueux de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)
repérer et analyser des dysfonctionnements, baisses de motivation, d'implication, de performance, de compétences des collaborateurs afin de mettre en œuvre les actions nécessaires, notamment par exemple l'adaptation de leur poste de travail à leur situation
réaliser des feed-backs différenciés en vue de motiver chaque collaborateur
donner des signes de reconnaissance individualisés à ses collaborateurs, du sens et de la cohérence afin de les motiver
adapter sa communication en vue d'établir des relations constructives, dans une logique d'accessibilité et de prévention des conflits
communiquer avec assertivité, dans les différentes situations de management afin de passer un message de façon affirmée tout en préservant la relation
favoriser les échanges et l'expression des collaborateurs
diagnostiquer des manques de performance collective et individuelle à l'aide d'outils
mener des entretiens d'évaluation annuelle à l'aide d'un guide d'entretien et en utilisant l'écoute active
mener des entretiens professionnels en vue d'accompagner l'évolution de ses collaborateurs
proposer des axes de progrès à mettre en œuvre, en assurer le suivi
préparer et conduire un entretien de recrutement adapté au profil recherché

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être en situation de management ou être en prise de poste managérial

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Avoir suivi un parcours de formation proposé par Accomplir ou ses partenaires.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le jury se compose au minimum du président de jury Accomplir, qui n'a pas formé les candidats se présentant, et d'un professionnel du management afin de garantir un jury neutre et impartial, à 50% extérieur.

Base légale

Date de décision	30/04/2025
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	30/04/2030
Date de dernière délivrance possible	30/10/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	355	—	—	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RS5160

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/7162/>

Où se former

Formations référencées	29
Organismes	4
Régions couvertes	10
Prix indicatif	1 337 € – 6 318 €
Durée	98 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	96
Parcours menés à terme	36
Taux d'achèvement	38 %
Période	06/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	110
Montant total engagé	522 975 €
Coût moyen par dossier	4 754 €
Durée moyenne	75 h
Période	05/2025 – 09/2026
France compétences	67 %
Entreprise	28 %
Reste à charge titulaire	3 %
OPCO	2 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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