

# Pilotage de la performance collective et intelligence managériale

RS7237 · RS · Publiée

## L'essentiel

|                       |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| Code(s) NSF           | 310, 315, 320              |
| Formacode(s)          | 32130, 32095               |
| Type d'enregistrement | Enregistrement sur demande |
| Date d'enregistrement | 18/07/2025                 |
| Date d'échéance       | 18/07/2028                 |

## Certificateur(s)

OASYS MOBILISATION · SIRET : 47932870000063

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le management traverse une transformation profonde, multidimensionnelle et rapide, portée par des changements technologiques, sociétaux et organisationnels. La crise sanitaire a agi comme catalyseur, accélérant la remise en question des modèles hiérarchiques classiques et renforçant la nécessité d'un management plus humain, adaptatif, émotionnellement intelligent et connecté aux réalités du terrain.

Entre les nouvelles attentes des salariés, la digitalisation accrue des pratiques et la montée en puissance de l'IA, les modèles traditionnels de management doivent être repensés.

Cette certification s'adresse aux managers de proximité, managers de managers, nouveaux managers cadres ou agents de maîtrise, en poste ou en reconversion, confrontés à des environnements complexes nécessitant mobilisation collective, leadership, communication efficace et pilotage de la performance. Elle vise à les outiller pour relever les défis contemporains du management : hybridation, intelligence collective, sens au travail, gestion des conflits, transformation digitale, turn over etc.

Pour les managers actuels : cette certification permet d'ajuster leur posture, de mieux gérer la diversité et l'inclusion, et d'optimiser l'engagement des collaborateurs dans un environnement hybride.

Pour les futurs managers : elle constitue un socle de compétences essentiel, combinant stratégie, leadership et outils numériques pour mieux anticiper les évolutions du monde du travail.

### COMPÉTENCES ATTESTÉES

C1 - Communiquer à l'équipe les objectifs stratégiques de l'organisation dans son écosystème, à travers des réunions d'équipe et lors des entretiens individuels, en intégrant les principes d'une communication inclusive et empathique et en utilisant des outils d'intelligence artificielle pour optimiser la diffusion de l'information, afin de permettre à chacun de se situer et de s'approprier le sens de la stratégie.

C2 - Adapter sa posture managériale aux problématiques de l'organisation en identifiant son rôle et ses responsabilités de manager, en évaluant sa posture via des indicateurs de bien-être et de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), et en appréciant ses propres compétences et profil comportemental à travers des outils d'auto-positionnement managériaux afin de répondre aux attentes de l'organisation.

C3 - Analyser l'impact de ses actions et de sa posture managériale auprès de son équipe dans des situations professionnelles, en utilisant une grille d'évaluation ou un outil psychométrique (MBTI, DEPN, EQ-i...) intégrant l'évaluation de l'intelligence émotionnelle et la mesure de l'impact du management participatif, afin d'identifier les points forts et les axes d'amélioration pour adapter son style de communication et ses pratiques managériales à chacun de ses collaborateurs.

C4 - Organiser et conduire des réunions participatives de pilotage d'activité, en présentiel, en distanciel ou en mode

hybride, en intégrant des méthodes efficaces de gestion des interactions à distance, et en utilisant des outils d'intelligence artificielle pour optimiser la préparation, l'animation et le suivi des réunions, afin de favoriser les échanges, l'engagement et la motivation de l'équipe.

C5 - Décliner les objectifs collectifs en objectifs individuels et en actions concrètes, en intégrant des indicateurs de performance durable et RSE ainsi que des KPI évaluant la responsabilisation et l'engagement, puis les communiquer auprès de l'équipe à l'aide de méthodes structurées (SMART), d'outils digitaux adaptés et d'une communication individualisée, afin de favoriser l'implication de chacun des collaborateurs.

C6 - Conduire régulièrement des entretiens de performance, en générant un dialogue autour d'indicateurs objectifs et partagés, en mobilisant des techniques de feedback constructif et en intégrant les approches du coaching managérial pour analyser les résultats obtenus par le collaborateur et organiser de façon concertée les actions correctives.

C7 - Motiver les membres de l'équipe sur les objectifs de l'organisation, en utilisant des techniques de félicitations et de reconnaissance fondées sur les sciences comportementales, ainsi qu'en intégrant des outils de gamification et de reconnaissance digitale, pour favoriser l'engagement collectif et contribuer à la performance de l'organisation.

C8 - Mettre en place des actions visant à améliorer le bien-être des salariés en s'appuyant sur une démarche structurée de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et des indicateurs RSE, à l'aide d'outils digitaux collaboratifs, de sondages réguliers alimentés par l'intelligence artificielle et d'indicateurs de bien-être, afin d'optimiser la performance globale et responsable de l'entreprise

C9 - Gérer les situations et personnalités difficiles au sein de l'équipe, en utilisant des techniques de médiation et de gestion des émotions adaptées aux situations de crise, ainsi que des outils d'intelligence artificielle pour analyser les interactions et anticiper les tensions, afin de préserver la qualité du dialogue, favoriser la continuité des actions et garantir durablement le bien-être au travail

C10 - Mettre en place une gestion efficace des interactions managériales en contexte hybride et distanciel, en mobilisant des méthodes d'animation participatives et inclusives, des outils digitaux collaboratifs et des solutions assistées par intelligence artificielle, afin d'optimiser l'interactivité, l'engagement et la performance collective.

C11 - Déléguer des tâches opérationnelles à son équipe en délimitant leur périmètre, en prenant en compte les spécificités et les besoins de chaque collaborateur y compris en situation de handicap, et en s'appuyant sur des outils d'intelligence artificielle pour optimiser la gestion et l'équilibre de la charge de travail, tout en planifiant des temps réguliers de soutien et de contrôle, afin de renforcer l'efficacité collective de l'équipe et favoriser le développement individuel de chaque membre de l'équipe.

C12 - Contribuer au développement de la montée en compétences des collaborateurs, en analysant les écarts entre les compétences détenues et celles nécessaires et en proposant des actions de montée en compétences adaptés à la situation particulière de chaque collaborateur pour répondre aux besoins du marché et favoriser l'employabilité des collaborateurs.

C13 - Accompagner ses collaborateurs dans le changement en utilisant des techniques d'écoute active, de soutien et de reconnaissance, en intégrant les méthodes de gestion des transformations organisationnelles et les principes de conduite du changement, pour faciliter leur adaptation aux transformations de l'organisation.

## Voies d'accès

### MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

- Managers ou futurs managers
- 3 ans d'expérience professionnelle minimum.

### PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Les conditions de présentation d'un candidat à la certification sont les suivantes :

- avoir été assidu à chacun des modules constitutifs de la formation préparant à la certification
- avoir participé aux évaluations en cours de formation et avoir obtenu un avis favorable.

### COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Le jury de certification est composé de 3 membres :

- Deux experts externes à l'organisme certificateur :

1. Un professionnel qui exerce soit dans un organisme de formation, soit dans un secteur d'activité sur lequel Oasys Mobilisation intervient, il peut être directeur d'entité, DRH, RRH, responsable de la formation. Il est également

président du jury

2. Un manager du secteur qui n'a pas de lien avec le candidat

- Un salarié d'Oasys Mobilisation qui connaît les formations managériales et la formation certifiante mais n'est pas l'animateur de la session concernée.

## Base légale

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| Date de décision                     | 18/07/2025 |
| Durée de l'enregistrement            | 3 ans      |
| Date d'échéance de l'enregistrement  | 18/07/2028 |
| Date de dernière délivrance possible | 18/01/2029 |

## Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RS6010

## Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/7237/>

## Où se former

|                        |         |
|------------------------|---------|
| Formations référencées | 1       |
| Organismes             | 1       |
| Régions couvertes      | 1       |
| Prix indicatif         | 2 508 € |

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

## Entrées et sorties de formation

|                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| Entrées en formation   | 10                |
| Parcours menés à terme | 10                |
| Taux d'achèvement      | 100 %             |
| Période                | 01/2026 – 04/2026 |

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

## Demande CPF — formations engagées

|                        |          |
|------------------------|----------|
| Dossiers CPF engagés   | 10       |
| Montant total engagé   | 25 080 € |
| Coût moyen par dossier | 2 508 €  |
| Durée moyenne          | 42 h     |
| Période                | 12/2025  |

|                           |      |
|---------------------------|------|
| <b>France compétences</b> | 94 % |
|---------------------------|------|

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| <b>Reste à charge titulaire</b> | 6 % |
|---------------------------------|-----|

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