

## Management opérationnel Agile

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Transverse : ■ **dans tous les domaines d'activités où le management intervient**

Code(s) NAF : **78.20Z**, **23.13Z**, **86.10Z**, **82.11Z**,  
**78.30Z**, **63.99Z**, **47.19A**

Code(s) NSF : **413**, **320**, **315**

Code(s) ROME : **M1701**, **M1301**, **M1402**

Formacode : **32032**

Date de création de la certification : **17/05/2017**

Mots clés : **performance**, **Comportement**, **leadership**,  
**management**

### Identification

Identifiant : **3409**

Version du : **19/02/2018**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

- [Le management bienveillant au service de la performance et de la motivation](#)
- [Le management opérationnel bienveillant : une vraie valeur de performance et de bien-être au travail](#)
- [Le management bienveillant](#)

### Descriptif

#### Objectifs de l'habilitation/certification

Développer les compétences des managers permet un gain de confort dans l'exercice de leurs responsabilités. Cette certification leur permet d'être acteur de leur parcours professionnel pour s'assurer d'une meilleure « fléxi-sécurité » sur le marché. Il offre à l'entreprise l'opportunité de développer la performance et de valoriser le rôle du manager, de centrer son investissement sur les causes, plus que sur les effets et les symptômes, d'un management défaillant.

Ce cycle s'adresse à des managers, demandeurs d'emploi ou salariés, quelques soient leurs secteurs d'activités, qui veulent progresser de façon durable et se professionnaliser dans leur métier et être précis dans les compétences qu'ils déploient et proposent aux entreprises.

Il s'adresse aussi à des entreprises conscientes de l'enjeu stratégique de valoriser et d'accompagner leurs managers, leur attribuant le rôle d'animateurs et de motivateurs d'équipes.

#### Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

■ Néant

#### Descriptif général des compétences constituant la certification

**Développement du leadership et des compétences comportementales**

Public visé par la certification

Tous publics

Créer des conditions favorables en utilisant des techniques et des outils d'animation innovante pour développer la coopération et la motivation de la part de l'équipe.

Développer les relations interpersonnelles en adoptant une posture managériale de leader et adaptée au profil de son interlocuteur pour optimiser la communication.

Motiver les équipes en adoptant la posture de leader ou d'accompagnant adéquate pour les aider à atteindre leurs objectifs.

Utiliser les techniques de la reconnaissance et les félicitations pour guider et maintenir la motivation de son équipe.

Gérer les situations difficiles et de stress dans l'équipe en maîtrisant ses propres émotions pour qu'elles n'impactent pas l'atteinte de l'objectif fixé.

Insuffler une dynamique de performance et d'adhésion au sein de l'équipe pour obtenir les conditions d'un travail de groupe synergique.

## **Management de l'équipe avec efficacité et bienveillance**

Identifier son fonctionnement personnel et analyser son expérience pour améliorer sa pratique du management et prendre conscience de son impact dans les relations interpersonnelles.

Identifier et apprécier les profils et compétences de l'équipe pour prendre en compte leurs besoins et permettre une collaboration efficace et durable.

Intégrer les différences culturelles et générationnelles dans le management de l'équipe pour permettre de développer la cohésion.

Identifier, évaluer et solutionner les écarts entre les compétences acquises et requises dans l'équipe, pour permettre la réalisation des objectifs.

Accompagner la montée en compétences de l'équipe, à travers des entretiens professionnels, pour les faire progresser et permettre d'élever les performances individuelles et collectives.

Utiliser les techniques de conduite d'entretiens pour accompagner la performance individuelle et maintenir la motivation.

Préparer et conduire des réunions de suivi d'activités pour partager les résultats obtenus et guider l'équipe dans une direction commune.

Adapter sa communication à son interlocuteur en utilisant des techniques pour faciliter l'échange, garantir la compréhension mutuelle et une meilleure performance de l'équipe.

Gérer les situations conflictuelles en instaurant le dialogue et en proposant des solutions adaptées pour maintenir la cohésion d'équipe.

## **Gestion de la performance des équipes**

Décliner les objectifs de l'entreprise en objectifs opérationnels individuels et collectifs pour fédérer l'équipe autour d'un projet commun.

Elaborer un plan d'action planifié des tâches à réaliser en utilisant des outils d'organisation et de gestion du temps pour permettre à l'équipe d'atteindre les objectifs.

Mettre en œuvre l'activité de l'équipe en tenant compte des priorités, des objectifs fixés et contraintes de la structure pour permettre l'atteinte du but poursuivi.

Répartir et déléguer les tâches en fonction des compétences, des disponibilités

et responsabilités de chaque membre de l'équipe pour optimiser les ressources humaines mobilisées et favoriser l'autonomie.

Piloter l'activité de l'équipe en utilisant des indicateurs de suivi de la performance pour analyser les résultats obtenus et apporter, si nécessaire, des actions correctives.

Traiter la survenance de risques avérés en tenant compte des solutions adoptées pour développer une démarche d'amélioration continue

## *Modalités générales*

La formation est dispensée en continue et en inter / en intra.

La formation est dispensée en 3 modules pour une durée allant de 10 (70 heures) à 15 jours (105 heures) en fonction du niveau de l'apprenant et de ses objectifs.

Les modules peuvent être suivis en discontinu. La pédagogie privilégiée est le présentiel avec de nombreuses séquences participatives (mises en situations, étude de cas, auto positionnement, quelques modules pourront intégrer des éléments en E Learning principalement sur les notions théoriques.

**Module 1** : Développement du leadership et des compétences comportementales

De 14 heures à 28 heures

**Module 2** : Management de l'équipe avec efficacité et bienveillance

De 28 heures à 42 heures

**Module 3** : Gestion de la performance des équipes

De 28 heures à 42 heures

## *Liens avec le développement durable*

niveau 1 : Certifications et métiers qui internalisent le développement durable. Les activités et compétences mobilisées mettent en oeuvre des matériaux et produits moins polluants

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

### *Pour l'individu*

La certification de ces compétences en management opérationnel, agile, performant et bienveillant permet aux individus de progresser professionnellement.

En structurant leurs pratiques et en se professionnalisant, cette certification permet aux managers d'accéder plus aisément à une évolution professionnelle et salariale.

De plus, la transversalité de ces compétences permet de faciliter les mobilités professionnelles internes ou externes à l'entreprise.

Enfin, cette certification assure des compétences managériales intégrant la bienveillance et la performance au cœur du dispositif ainsi que la capacité du manager à s'adapter à différentes situations. L'acquisition de ces compétences permettra sans nul doute, de développer son employabilité et ses relations avec son équipe.

### *Pour l'entité utilisatrice*

La certification aux compétences de management opérationnel, agile, bienveillant et performant permet d'améliorer la performance de la productivité dans l'entreprise.

L'amélioration de cette performance se traduit par une organisation de l'activité optimisée et structurée ainsi que par la bienveillance véhiculée par ce style managérial qui accroît la motivation et l'implication des collaborateurs en contribuant à leur bien-être au travail.

## Evaluation / certification

### *Pré-requis*

Pas de prérequis mais une expérience managériale de minimum 2 ans est appréciée.

### *Compétences évaluées*

#### **Développement du leadership et des compétences comportementales**

Créer des conditions favorables en utilisant des techniques et des outils d'animation innovante pour développer la coopération et la motivation de la part de l'équipe.

Développer les relations interpersonnelles en adoptant une posture managériale de leader et adaptée au profil de son interlocuteur pour optimiser la communication.

Motiver les équipes en adoptant la posture de leader ou d'accompagnant adéquate pour les aider à atteindre leurs objectifs. Utiliser les techniques de la reconnaissance et les félicitations pour guider et maintenir la motivation de son équipe.

Gérer les situations difficiles et de stress dans l'équipe en maîtrisant ses propres émotions pour qu'elles n'impactent pas l'atteinte de l'objectif fixé.

#### **Management de l'équipe avec efficacité et bienveillance**

Identifier et apprécier les profils et compétences de l'équipe pour prendre en compte leurs besoins et permettre une collaboration efficace et durable.

Intégrer les différences culturelles et générationnelles dans le management de l'équipe pour permettre de développer la cohésion.

Identifier, évaluer et solutionner les écarts entre les compétences acquises et requises dans l'équipe, pour permettre la réalisation des objectifs.

Accompagner la montée en compétences de l'équipe, à travers des entretiens professionnels, pour les faire progresser et permettre d'élever les performances individuelles et collectives.

Utiliser les techniques de conduite d'entretiens pour accompagner la performance individuelle et maintenir la motivation.

Préparer et conduire des réunions de suivi d'activités pour partager les résultats obtenus et guider l'équipe dans une direction commune.

Adapter sa communication à son interlocuteur en utilisant des techniques pour faciliter l'échange, garantir la compréhension mutuelle et une meilleure performance de l'équipe.

Gérer les situations conflictuelles en instaurant le dialogue et en proposant des solutions adaptées pour maintenir la cohésion d'équipe.

#### **Gestion de la performance des équipes**

Décliner les objectifs de l'entreprise en objectifs opérationnels individuels et collectifs pour fédérer l'équipe autour d'un projet commun.

Elaborer un plan d'action planifié des tâches à réaliser en utilisant des outils d'organisation et de gestion du temps pour permettre à l'équipe d'atteindre les objectifs.

### Centre(s) de passage/certification

- Jobbing Partner® 55 rue du Centre - Le Touquet - 62170 ECUIRES

Mettre en œuvre l'activité de l'équipe en tenant compte des priorités, des objectifs fixés et contraintes de la structure pour permettre l'atteinte du but poursuivi.

Répartir et déléguer les tâches en fonction des compétences, des disponibilités et responsabilités de chaque membre de l'équipe pour optimiser les ressources humaines mobilisées et favoriser l'autonomie.

Piloter l'activité de l'équipe en utilisant des indicateurs de suivi de la performance pour analyser les résultats obtenus et apporter, si nécessaire, des actions correctives.

Traiter la survenance de risques avérés en tenant compte des solutions adaptées pour développer une démarche d'amélioration continue.

*Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)*

Néant

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle :** oui

Étendue de la certification partielle :

2 possibilités de certification partielle :

- Certification sur la composante 1 seulement
- Certification sur composante 1 + composante 2

3 composantes :

**Composante 1 :** Développement du leadership et des compétences comportementales (2 à 4 jours)

**Composante 2 :** Développement du leadership et des compétences comportementales + Management de l'équipe avec efficacité et bienveillance (4 à 8 jours)

**Composante 3 :** Gestion de la performance des équipes (4 à 8 jours)

Durée de validité des composantes acquises :  
permanent

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :  
permanent

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat Professionnel de compétences - CP FFP

## Plus d'informations

### *Statistiques*

370 personnes formées depuis 2008

### *Autres sources d'information*

<http://www.jobbing-partner.com/formations-inter-jobbing-partner/>