

# CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE - BLOC DE COMPÉTENCES

## DÉVELOPPER LA PERFORMANCE DE SON ÉQUIPE EN S'APPROPRIANT DES OUTILS SIMPLES ET OPÉRATIONNELS

Contribuer à l'amélioration de la performance revêt plusieurs réalités. Le collaborateur en charge de cette activité identifie les sources de progrès de son secteur et organise des chantiers ou projets d'amélioration. Il constitue et anime les groupes de travail. Il maintient une veille sur son environnement interne et externe pour favoriser l'émergence d'idées nouvelles au sein des groupes de travail et anticiper les évolutions de son activité. Il structure et formalise les objectifs, plans d'actions et échéances issus des groupes de travail, et les communique auprès de tous les acteurs concernés. Il veille au suivi et à l'efficacité des résultats par la mise en place d'indicateurs de mesure. Il s'approprie les changements et accompagne ses collaborateurs dans la mise en œuvre concrète de ces changements. Il identifie les causes de résistances au changement et apporte des solutions pour y remédier.

### OBJECTIFS

Impliquer l'équipe dans l'amélioration des performances  
Traiter efficacement les problèmes liés à l'activité  
Accompagner l'équipe dans les évolutions de l'activité

### La certification

Ce bloc de compétences est capitalisable dans le parcours diplômant :  
- Manager de proximité, certification professionnelle enregistrée au RNCP au niveau 5 (code NSF 315r), par décision de France compétences du 31/05/2023 publiée le 31/05/2023  
Vise le bloc de compétences intitulé au RNCP : Contribuer à l'amélioration de la performance

### Système d'évaluation

La validation du bloc de compétences repose sur l'évaluation d'une application réelle ou simulée des compétences acquises

### BLOC DE COMPÉTENCES

Durée : 6,5 jours  
sur 3 mois  
Code WEB : MGT430

### Public

Managers de proximité de tout secteur d'activité, agents de maîtrise, chefs d'équipe, animateurs de groupe

### Prérequis

- Aucun prérequis exigé

### Modalités d'admission

- Admission sur bulletin d'inscription. Un échange sur les objectifs individuels est prévu.  
- La décision d'admission est communiquée au candidat sous un mois par CESI.

### Rythme de formation

La formation alterne des séquences pédagogiques en présentiel d'une journée et des séquences en classe virtuelle à distance d'une ou plusieurs heures.

### Frais de scolarité

2 600 euros  
3 120 euros TTC  
Tarif applicable pour toute inscription réalisée en 2026.

### Un rythme adapté à vos contraintes personnelles et professionnelles

Des modules possibles en distanciel  
Une pédagogie axée sur une mise en application concrète et immédiate  
Un coaching individuel intégré  
Des formateurs experts du domaine  
Des temps de partage entre pairs  
Des blocs certifiants reconnus  
Des compétences capitalisables dans un parcours long



## Résolution de problèmes

Méthode de résolution de problème, de quoi parle-t-on ?  
Événements déclencheurs de la résolution de problèmes  
Différenciation symptômes, causes, enjeux et conséquences  
Objectifs de la résolution de problèmes  
Enjeux associés  
Lancement d'un groupe de résolution de problèmes : points de vigilance  
Étapes de la méthodologie de résolution de problèmes  
Cadrage du problème : diagramme de Pareto et QQOQCP  
Recherche et identification des causes : brainstorming, diagramme d'Ishikawa, méthode des 5M, 5 pourquoi  
Évaluation et sélection des solutions : brainstorming, Mindmapping, matrice de décision  
Mise en oeuvre de la solution retenue  
Définition du plan d'actions  
Mise en oeuvre et suivi  
Évaluation de l'efficacité de la solution

## Animation de groupe de travail transverse

Cadrage des objectifs et des livrables du groupe de travail  
Compréhension du besoin et de la demande du client  
Identification des facteurs clés de succès  
Identification des objectifs du groupe de travail  
Contractualisation via une charte projet  
Structuration du travail par une méthode et des outils adaptés  
Constitution du groupe?: pertinence du choix des contributeurs, communication à la hiérarchie  
Définition des rôles et responsabilités de chacun  
Planification et distribution des tâches  
Identification des risques  
Animation du groupe de travail  
Préparation des réunions de travail  
Utilisation de techniques d'animation  
L'intelligence collective au service de la facilitation des échanges et des contributions  
Entretien de la dynamique de travail

## Accompagnement du changement

Compréhension du changement dans les organisations  
Contexte des changements : nouvelles formes d'organisation et influence de l'environnement  
Degrés de changement

## Enjeux et stratégies de changement pour l'entreprise

Processus de changement  
Identification des enjeux des collaborateurs face au changement et gestion des résistances  
Panorama des causes de résistances au changement?: causes individuelles et causes collectives  
Identification des acteurs du changement?: la stratégie des alliés  
Processus de deuil  
Conception d'un parcours d'acquisition de nouveaux comportements et de nouvelles connaissances  
Rôle du manager dans l'accompagnement au changement  
Compréhension et adaptation à chacun des collaborateurs  
Accompagnement des collaborateurs face aux transformations de leur situation de travail  
Mobilisation de l'équipe  
Capitalisation et partage des connaissances  
Restauration de la confiance : les aspects positifs du changement  
Partage du sens  
Mise en avant des bénéfices individuels potentiels  
Implication des collaborateurs dans le changement?  
Identification des compétences transversales transférables  
Accompagnement des collaborateurs à sortir de leur zone de confort  
Communication à toutes les étapes du changement

## Approche augmentée soft skills : Gestion des priorités

Anticipation, identification des activités ou des comportements chronophages, hiérarchisation et organisation des activités de manager  
Cette journée spécifique, dédiée au développement de la soft skill gestion des priorités, repose sur une expérience unique basée sur 3 caractéristiques :  
- une expérimentation qui renforce le plaisir d'apprendre  
- un apprentissage 100% expérientiel  
- un débriefing en fin de journée pour faire le lien entre l'expérience vécue et la mise en oeuvre de la compétence développée dans son quotidien professionnel

## Validation Contribuer à l'amélioration de la performance

Évaluation du bloc de compétences

## OUVERTURES DANS NOS CAMPUS

Contactez nos campus pour en savoir plus.

Aix-en-Provence, Bordeaux, Nancy, Paris - Nanterre, Rouen, Strasbourg

