

MANAGER LES ÉQUIPES ET LEURS ACTIVITÉS - BLOC DE COMPÉTENCES

DÉVELOPPER DES PRATIQUES MANAGÉRIALES INNOVANTES ET AFFIRMER SON LEADERSHIP

Manager les équipes et leurs activités revêt plusieurs réalités. Le collaborateur en charge de cette activité organise pour ses équipes un plan global d'activités conforme aux orientations stratégiques de l'entreprise. Il décline ce plan en objectifs généraux mais aussi en objectifs individuels de contribution. Il organise le fonctionnement opérationnel de l'unité et garantit le respect des règlementations applicables à son champ d'activité. Il clarifie la mission de ses collaborateurs et les coordonne pour atteindre les objectifs prescrits, il veille au développement de leurs compétences et de leur motivation. En relai de sa direction, il assure l'évolution de son unité par les projets d'innovations et met en œuvre les moyens pour développer la responsabilité sociétale de l'entreprise. Il s'approprie les évolutions de son cadre d'exercice et participe activement à la mise en œuvre opérationnelle des transformations. Il identifie et prévient les risques (sécurité/juridiques) liés à ces évolutions.

OBJECTIFS

Intégrer les exigences de sa fonction et y répondre en développant son potentiel de leader

Motiver les équipes par un management collaboratif responsabilisant

S'affirmer dans les situations de tension

Inscrire son action dans le respect du cadre légal

La certification

Ce bloc de compétences est capitalisable dans le parcours diplômant :

- Responsable en management d'unité et de projet, certification professionnelle enregistrée au RNCP au niveau 6 (codes NSF 300, 310p), par décision de France compétences du 24/03/2022 publiée le 25/03/2022

Vise le bloc de compétences intitulé au RNCP : Manager les équipes et leurs activités

Système d'évaluation

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

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

BLOC DE COMPÉTENCES

Durée : 8,5 jours

sur 3 mois

Code WEB : MGT220A

Public

Managers hiérarchiques ou fonctionnels en activité, en situation d'évolution professionnelle ou de prise de poste

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

3 400 euros

4 080 euros TTC

Tarif applicable pour toute inscription réalisée en 2026.



Droit du travail pour manager

Contrat de travail : sécurisation de la relation contractuelle
Embauche : principes de la non-discrimination, suivi de la période d'essai
Choix du contrat de travail : CDI, CDD, intérim, sous-traitance...
Modification du contrat de travail
Modes de rupture du contrat de travail
Respect des règles en matière de durée du travail, de repos et de congés applicables à son entreprise
Durée légale du travail : ce que dit le code du travail
Gestion des heures supplémentaires et impacts sur la rémunération
Attribution des repos compensateurs
Règles d'acquisition et de prise de congés
Risques pour l'entreprise en cas de non-respect des règles applicables
Prévention des RPS et gestion des relations avec les instances représentatives du personnel
Définition des risques psychosociaux et cadre juridique
Droits et devoirs des entreprises et des salariés
Actions de prévention
Identification des différentes instances représentatives du personnel
Points clés du droit du travail pour sécuriser ses pratiques managériales
Rôle clé du manager dans la qualité de vie au travail et le développement des compétences
Qualité de vie au travail : de quoi parle-t-on ?
Lien entre mode de management et bien-être des salariés
Développement des compétences des collaborateurs : finalités, enjeux et accompagnement du manager
Cadre légal des entretiens professionnels et annuels
Outils et méthodes de développement des compétences

Leadership

Leadership et management
Différenciation entre pouvoir, autorité et influence
Attitudes, comportements et état d'esprit du leader
Différents styles de leadership et impact généré par chacun
Identification de son style de leadership
Diagnostic préalable
Prise de conscience de ses atouts pour faire évoluer son image et renforcer son impact
Développement de la confiance en soi et des relations de confiance avec son écosystème
Sens, vision et valeurs pour donner une direction à son équipe
Déploiement d'une vision en intégrant les orientations

OUVERTURES DANS NOS CAMPUS

Limites du management par la règle et bienfaits du management par les valeurs

Comment les sociétés peuvent développer leurs compétences

Sens donné aux actions, aux messages et au travail de son équipe
Aix-en-Provence, Grenoble, Lille, Lyon, Montpellier, Nancy, Paris - Nanterre, Reims, Rouen, Strasbourg, Toulouse
Affirmation de ses positions : passage de l'affectif au factuel dans des situations managériales du quotidien (transmission de consignes, recadrage, rappel des règles...)
Définition et enjeux du courage managérial pour le manager, pour les collaborateurs, pour l'entreprise
Panorama des situations récurrentes dans lesquelles le courage managérial est requis
Freins et bénéfices au courage managérial
Gestion des situations complexes ou d'incertitudes ou de conflits

Management d'équipe

Légitimité et crédibilité du manager
Rôle et missions du manager (manager de proximité, middle management, top management)
Complexité de la position intermédiaire entre les

dirigeants de l'entreprise et les collaborateurs

Définition et enjeux de la légitimité et de la crédibilité
Légitimité/ crédibilité versus postures, comportements et actes
Eléments de crédibilité hiérarchique : compétences, exemplarité, capacité à valoriser, à sanctionner et à informer
Styles de management
Auto-diagnostic de son style préférentiel de management
Découverte des différents styles de management
Impact du style de management sur le développement du collaborateur
Adaptation du style en fonction des situations et des besoins
Motivation individuelle et collective
Facteurs de motivation (ambiance, cadre de travail,...)
Pratiques managériales pour soutenir la motivation
Sens donné à l'action
Mobilisation autour d'objectifs
Identification et développer les compétences individuelles/complémentaires de l'équipe et valorisation de sa diversité
Enjeux des entretiens professionnels (recueil des besoins d'évolution ou de formation)
Initiative et implication
Affirmation de ses positions : passage de l'affectif au factuel dans des situations managériales du quotidien (transmission de consignes, recadrage, rappel des règles...)
Définition et enjeux du courage managérial pour le manager, pour les collaborateurs, pour l'entreprise
Panorama des situations récurrentes dans lesquelles le courage managérial est requis
Freins et bénéfices au courage managérial
Gestion des situations complexes ou d'incertitudes ou de conflits

Management transformationnel

Innovation managériale : de quoi parle t-on ?
Transition numérique versus innovation managériale : instantanéité, monde VUCA, robotisation, délocalisation, millenials...
Enjeux et leviers de l'innovation managériale
Nouvelles formes de management
Posture managériale : le manager transformationnel
Personnalisation de la relation et partage de valeurs communes avec son équipe
Caractéristiques des équipes actuelles : interculturel, intergénérationnel, à distance, statuts différents...
Besoins fondamentaux et aspirations des collaborateurs : sens, écoute, reconnaissance, autonomie, lien social, équilibre vie personnelle/vie professionnelle
Adaptation des modalités de pilotage de l'équipe et de l'activité
Maturité de l'entreprise face aux mutations
Enjeux liés aux transformations et nécessité d'adaptation
Impacts sur le mode de management de l'entreprise
Outils de diagnostic de maturité et identification des leviers d'innovation
Outils de collaboration à distance et usages
Gestion de l'urgent
Contact personnel
Réunions
Transmission d'informations
Collaboration et organisation

Innovation collaborative et design thinking

Stimulation de l'innovation grâce au Design Thinking
Empathie
Définition du problème et des besoins
Idéation
Prototypage
Test & Learn
Animation d'un groupe de travail avec des outils différenciants
Management visuel

