

**Tableau croisé du contenu de la formation "MANAGEMENT ACADEMY PROGRAMME SAVOIR-ETRE" et du référentiel de compétences RNCP "M.O.D.A - Bloc de Compétences n°5 - Management des hommes et des organisations"**

<b>Bloc de Compétences</b>	<b>Extrait Fiche RNCP 35585 BC05 : Accompagner et diriger les Hommes de son unité afin de d'amener son organisation à l'atteinte des objectifs individuels et collectifs dans un environnement de travail diversifié et en mutation digitale</b>
----------------------------	--

<b>compétences attestées</b>	<b>"Capitaliser sur la mise en œuvre d'un management efficace en communicant, guidant, motivant, décidant, déléguant, impliquant au sein de son unité pour faire adhérer les différentes équipes et les acteurs associés au projet d'entreprise et mettre en œuvre les mesures de fidélisation des collaborateurs" - "Déterminer les sources de motivations de ses collaborateurs, adapter les moyens d'encouragement et de motivation des Individus et du collectif (stimulations, « incentives », variables de rémunération, ...) afin de favoriser les conditions de travail au sein de l'UO." - "Prendre en compte l'individualité des Hommes pour améliorer l'animation de son équipe" - "Adapter sa posture en fonction des Individus et de leurs diversités pour optimiser et favoriser l'intégration et le développement professionnel de chacun dans l'UO."</b>
SE01B	Motiver les collaborateurs à obtenir les résultats par eux-mêmes pour les responsabiliser
SE02B	Utiliser les questions de renforcement positif pour motiver les collaborateurs à atteindre de nouveaux objectifs
SE02B	Solliciter les solutions des collaborateurs à un problème donné pour développer leur autonomie
SE03B	Établir un plan que tout le monde connaît, comprend et respecte pour obtenir de meilleurs résultats dans les projets
SE03B	Découvrir les 6 outils pour bâtir une équipe gagnante.
SE04B	Obtenir des résultats concrets et détaillés lors des réunions de brainstorming pour optimiser le travail collectif
SE05B	Utiliser la reconnaissance pour motiver les collaborateurs
SE06A	Identifier la source de la passion dans le travail de chacun de collaborateurs de mon équipe pour personnaliser leur motivation
SE08A	Donner aux employés les pleins pouvoirs pour résoudre les problèmes de Service Client pour accroître leur motivation
SE08B	Récompenser et reconnaître les performances des collaborateurs pour développer leur motivation
SE08B	Comprendre l'impact du moral sur le travail pour améliorer la motivation
SE08B	Définir ce qui motive précisément chaque collaborateur pour personnaliser la motivation
SE08B	Entretenir et développer les 3 composantes d'un environnement motivant pour fidéliser les collaborateurs
SE09A	Adapter ma communication au style de personnalité de chaque collaborateur pour les impliquer davantage
SE10A	déterminer ce qui est intéressant pour l'auditoire pour prendre la parole en public avec pertinence.
SE11A	Tisser des liens dans le travail pour développer la confiance
SE11B	Réunir régulièrement son équipe pour l'informer
SE12B	Etablir un équilibre entre contrôle et initiative pour autonomiser les équipes

<b>compétences attestées</b>	<b>"Appréhender l'intérêt du numérique pour le management contemporain et accepter ou pour faire accepter la dynamique collaborative" - "Intégrer le potentiel des outils pour sa pratique, définir ses besoins et ses envies en matière d'outils connectés pour devenir un ambassadeur du changement digital" - "Assurer la mise en pratique du télétravail en conformité avec les usages de l'entreprise et dans le respect des règles prévues par les Ressources Humaines" - "Etablir un système de management à distance et mettre en œuvre les conditions de travail permettant le respect de la frontière entre vie professionnelle et vie privée" - "</b>
SE01A	Former les équipes Service Client au challenge de l'excellence pour augmenter la fidélisation
SE02A	Evaluer avec chaque collaborateur les avantages et les sacrifices liés au changement
SE02A	Inclure les employés dans l'élaboration et la mise en œuvre des changements pour accroître leur implication
SE03A	Comprendre et utiliser le processus de la négociation pour obtenir de meilleurs résultats
SE07A	Développer la réflexion stratégique dans mon équipe, département, ou entreprise pour stimuler innovation et créativité
SE10B	Implémenter progressivement le changement pour réduire la résistance des équipes
SE10B	Susciter dans l'équipe la prise de conscience de la nécessité du changement pour réussir sa mise en œuvre
SE10B	Pratiquer la formation continue stratégique pour préparer les équipes aux nouvelles façons de travailler
SE11A	Améliorer l'aptitude de mes collaborateurs à gérer les diversions pour accroître leur efficacité

SE11A	Identifier et développer mes activités qui génèrent le plus de Retour sur Investissement pour déterminer mes tâches prioritaires
SE11B	Obtenir des plans d'action générés par les collaborateurs et les leur faire mettre en œuvre

<b>compétences attestées</b>	<b>"Répondre aux questionnements des collaborateurs sur des éléments de droit du travail à un premier niveau (congés exceptionnels, autorisation d'absences) et de rémunération (lecture de la fiche de paie, éléments variables, déduction de salaires) afin d'assurer l'interface avec la Directions des Ressources Humaines." - "Définir le besoin humain de l'UO, procéder aux recrutements, seul ou en collaboration avec les Ressources Humaines, et adapter / concevoir le parcours d'intégration dans son unité pour garantir à son UO les conditions nécessaires à la réalisation de ses objectifs" - "Assurer le suivi de la politique de qualité de vie au travail pour garantir le respect de la réglementation / des procédures de sécurité, de qualité, des normes environnementales".</b>
SE02A	Développer la confiance et l'engagement des équipes dans le changement pour assurer sa réussite
SE05B	Mettre en œuvre un processus exhaustif et efficace pour l'accueil des nouveaux recrutés pour les fidéliser
SE06A	Utiliser les 5 outils pour amener mon équipe à la performance remarquable
SE07A	Développer la stimulation, la modélisation et la confiance en soi pour assurer innovation et créativité dans votre équipe
SE07C	Développer l'intelligence émotionnelle de mon équipe pour accroître leurs compétences RH
SE08B	Définir ses exigences avec chaque collaborateur pour mener l'entretien de clarification
SE11A	Confier aux collaborateurs les responsabilités correspondant à leurs performances pour optimiser la gestion des talents
SE11B	Collecter et concrétiser les idées et suggestions de l'équipe pour développer la confiance et l'engagement
SE11B	Obtenir et mettre en œuvre des plans d'action générés par les collaborateurs pour développer la confiance et l'engagement

<b>compétences attestées</b>	<b>"Prévenir, appréhender et gérer les conflits internes, interpersonnels ou collectifs pour modérer leur impact sur la gestion de l'UO et le cas échéant appréhender le cadre du CSE et la gestion des représentants du personnel" - "Réaliser des entretiens professionnels afin de recenser les compétences, cerner le projet professionnel du collaborateur, suggérer le plan de formation individuel et évaluer les besoins en compétences de l'unité" - "Procéder à des entretiens d'évaluation intermédiaire dans une vision de développement de carrière ou de cadrage pour conformer le collaborateur dans ses attendus" - "Concourir à la détection des talents en remontant ses impressions fondées sur l'observation factuelle de son équipe" - "Distinguer les différentes formes de diversités et comprendre les enjeux de sa gestion en entreprise, collaborer de façon opérationnelle avec les Ressources Humaines pour déployer la stratégie de gestion de la diversité sur son unité" - "Appréhender les limites de la gestion de la diversité pour limiter les risques financiers d'une non-conformité réglementaire".</b>
SE01B	Expliquer les travail différemment pour obtenir de meilleurs résultats
SE04A	Apprendre à soulever les objections pour y répondre de manière proactive.
SE04A	Communiquer en éliminant le négatif et en accentuant le positif pour générer le consensus
SE04B	Accentuer le positif pour obtenir l'adhésion de plus de gens, et plus souvent
SE05A	Adopter les 3 comportements qui permettent de développer son mental de dirigeant.
SE06B	Réaliser une évaluation à 360° pour responsabiliser les collaborateurs
SE06B	Utiliser les jeux de rôle comme outils de discussion, d'entraînement et de perfectionnement pour former les équipes
SE07C	Mobiliser mes équipes au moyen de l'influence plutôt que de l'autorité pour les impliquer davantage
SE08B	Personnaliser la formation de chaque collaborateur pour optimiser productivité et motivation
SE08B	Définir et expliquer précisément les résultats attendus pour clarifier les objectifs
SE09B	Suivre les étapes de la résolution de problème pour amener les équipes à trouver des solutions et les mettre en œuvre
SE11B	Solliciter du feedback et des suggestions de la part des équipes pour développer l'esprit d'équipe
SE12A	Résoudre les conflits avec la méthode du dialogue
SE12A	Entraîner mon équipe à gérer les 6 obstacles à la résolution d'un conflit pour harmoniser les relations inter-services