

# CYCLE 3 RESPONSABLE d'UNITE, DE SERVICE, DE PROJET- ECOLE UIMM DU MANAGEMENT



Management

01/07/2026

## Public et prérequis

**Chefs de service :** Cadres ou futurs cadres en lien direct avec le comité de direction.  
**Responsables opérationnels :** Personnes gérant des unités ou des services au sein de l'entreprise.

**Responsables de projet complexe :** Individus en charge de projets techniques, organisationnels ou d'industrialisation.

**Responsables de TPE, PME :** Dirigeants de petites et moyennes entreprises souhaitant renforcer leurs compétences managériales.

Cette formation est conçue pour les managers en poste ou en prise de fonction, ayant un niveau Bac+3 ou une expérience significative en management.

Elle vise à développer les compétences nécessaires pour piloter une unité, un service ou une équipe projet dans un environnement complexe, en mettant l'accent sur le leadership, la communication et la gestion de projet.

### Expérience professionnelle :

Être en situation de management hiérarchique ou transversal, avec une expérience significative en management opérationnel ou en pilotage de projet stratégique.

### Niveau académique :

Posséder un niveau Bac+3 ou équivalent, ou justifier d'une expérience professionnelle industrielle pertinente.

### Positionnement fonctionnel :

L'admission en formation se fait généralement à l'issue d'un positionnement fonctionnel, qui inclue une évaluation pré-formatrice et un entretien de motivation préalable.

## Les objectifs

Le parcours "Responsable d'unité, de service, de projet" de l'École du Management de l'UIMM vise à doter les participants des compétences nécessaires pour assumer pleinement leurs responsabilités managériales. Les objectifs détaillés de cette formation sont les suivants :

- Adopter un management efficace : Identifier et développer son propre style de management pour mobiliser et diriger efficacement son équipe.
- Piloter le changement : Accompagner les transitions au sein de l'entreprise en adoptant une posture proactive et en soutenant les collaborateurs durant ces phases.
- Mobiliser ses atouts personnels : Reconnaître et utiliser ses forces individuelles pour optimiser sa performance managériale.
- Maîtriser les outils d'organisation personnelle : Utiliser des techniques de gestion du temps et des priorités pour améliorer son efficacité au travail.
- Comprendre l'impact des modes d'organisation sur le management : Analyser comment différentes structures organisationnelles influencent les pratiques managériales et ajuster son approche en conséquence.
- Connaître les différents modes d'organisation industrielle : Se familiariser avec diverses structures industrielles pour mieux adapter sa gestion.
- S'approprier les outils d'analyse stratégique et de benchmarking : Utiliser ces instruments pour évaluer la position de l'entreprise sur le marché et identifier

### RÉFÉRENCE

**MANEGE300314**

### CENTRES DE FORMATION

**CHALON-SUR-SAÔNE, DIJON**

### DURÉE DE LA FORMATION

**27 jours / 189 heures**

### ACCUEIL PSH

**Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.**

## Les + Formation 21-71

**Taux de réussite à l'examen 100**

- 682 jeunes formés par an
- 291 contrats d'alternance à pourvoir
- 769 entreprises partenaires
- Accompagnement individualisé
- Diplômes reconnus par l'Etat

- Savoir être, management, sécurité
- Pédagogie innovante (par projets, en îlots, projet Voltaire, Olympiades des métiers)
- Equipement en machines modernes qui préparent aux métiers de demain

**3 CENTRES** en Bourgogne

des axes d'amélioration.

- Comprendre les mécanismes financiers de l'entreprise : Acquérir une vision claire des aspects financiers pour élaborer et mettre en œuvre un business plan pertinent.
- Utiliser les outils de gestion des ressources humaines et le droit du travail : Appliquer ces outils comme des leviers pour gérer efficacement son unité, en veillant au respect des obligations légales et à la valorisation des talents.
- Comprendre les liens entre l'environnement économique et le mode d'organisation : Analyser comment les fluctuations économiques influencent la structure et les opérations de l'entreprise pour adapter sa stratégie en conséquence.

Ces objectifs sont conçus pour permettre aux participants de développer une approche managériale complète, adaptée aux défis actuels des entreprises industrielles.

## Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

**Les méthodes pédagogiques sont plurielles, interactives et participatives pour permettre à chacun de mesurer ses progrès, favorisant l'application pratique des concepts managériaux. Les méthodes pédagogiques employées incluent :**

- Mises en situation : Les participants sont confrontés à des exemples concrets issus de leur expérience professionnelle, facilitant l'application des concepts abordés.
- Exercices pratiques, études de cas et jeux pédagogiques : Ces activités permettent d'analyser des situations réelles, de résoudre des problèmes concrets et de renforcer les compétences décisionnelles.
- Capitalisation des pratiques : Les participants partagent et analysent leurs expériences, favorisant l'apprentissage collaboratif et l'enrichissement mutuel.
- Outils d'évaluation personnelle : Des tests tels que le NEO PI-3 sont utilisés pour aider les participants à mieux comprendre leur style de management et identifier des axes d'amélioration.
- Apports théoriques : Des sessions dédiées fournissent les bases conceptuelles nécessaires, soutenant les activités pratiques et les discussions.
- Coaching personnalisé : Un accompagnement individuel est proposé pour aider chaque participant à développer un plan de développement personnel adapté à ses besoins spécifiques.

Cette combinaison de méthodes vise à assurer un transfert efficace des compétences, en alignant les apprentissages sur les réalités professionnelles des participants.

**Le parcours s'appuie sur divers moyens pédagogiques pour assurer une formation complète et efficace :**

- Formation en présentiel et/ou distanciel : Les sessions combinent des apports théoriques et des mises en situation pratiques, avec la possibilité d'intégrer des modules en e-learning pour une flexibilité accrue.
- Salles de formation équipées : Les infrastructures comprennent des salles aménagées avec des équipements spécifiques et des plateaux techniques adaptés pour faciliter les apprentissages.
- Accompagnement individuel : Un suivi personnalisé est proposé, incluant des entretiens de positionnement managérial et un accompagnement au projet d'amélioration, afin de garantir le transfert opérationnel des compétences acquises.

Ces moyens pédagogiques sont conçus pour offrir une expérience d'apprentissage riche et adaptée aux besoins des participants, en favorisant l'application pratique des compétences managériales dans un environnement professionnel.

## Modalité d'évaluation

Plusieurs évaluations sont réalisées tout au long de la formation afin que l'apprenant puisse évaluer sa progression. Les situations d'évaluation peuvent être de plusieurs types.

- QCM ; Étude de cas ; Dossier ; Présentation orale ; Travaux pratiques ; Mise en situation reconstituée  
Elles peuvent être individuelles ou collectives.

## Modalités d'accès

La formation est accessible aux salariés, alternants ou demandeurs d'emploi  
L'accès peut se faire :

- Par la formation continue ou l'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation)  
Une évaluation des besoins et des prérequis est réalisée avant l'entrée en formation

## Contenu de la formation

**Module 1 Élaborer et mettre en œuvre son plan de développement individuel**  
**Durée : 1 à 5 jours**

### Finalité

Module entièrement personnalisé selon le profil, les compétences actuelles et les objectifs professionnels du candidat. Il vise à renforcer la posture professionnelle, améliorer la gestion des interactions et développer des outils pour mieux se positionner dans son environnement de travail.

### Objectifs

Identifier ses forces et axes d'amélioration  
Développer la confiance en soi et une posture professionnelle affirmée  
Améliorer la gestion du stress et des émotions  
Renforcer les compétences relationnelles (écoute active, communication assertive, gestion des conflits)  
Mieux gérer son temps et ses priorités  
Développer motivation et résilience face aux défis professionnels

### Contenus

#### Connaissance de soi et leviers de développement

Tests de personnalité (NEO PI-3, DISC...)  
Valeurs et motivations  
Techniques d'auto-analyse et d'auto-amélioration

#### Gestion du stress et des émotions

Relaxation et respiration  
Gestion des tensions et pressions professionnelles  
Cultiver un état d'esprit positif

#### Efficacité personnelle

Gestion du temps et des priorités  
Concentration et productivité  
Gestion de la charge mentale et procrastination

#### Confiance en soi

Mécanismes de la confiance et de l'estime de soi  
Freins et croyances limitantes  
Valorisation et image de soi  
Assertivité et prise de décision

## **Préparation à la certification**

Accompagnement individuel  
Jury blanc

## **Méthodes et outils**

Ateliers pratiques et mises en situation  
Coaching individuel  
Outils d'auto-évaluation et feedback personnalisé

## **Module 2 Déployer la stratégie d'entreprise**

**Durée : 4 jours (2 + 2)**

### **Objectifs pédagogiques**

Comprendre la stratégie d'entreprise  
Réaliser une analyse stratégique complète  
Définir des objectifs et structurer une offre cohérente  
Déployer la stratégie par des actions tactiques  
Mobiliser les équipes  
Intégrer les enjeux réglementaires, normatifs et sociétaux

### **Jours 1 et 2 Comprendre et définir la stratégie**

#### **Fondamentaux de la stratégie**

Définition, importance et niveaux (corporate, business, fonctionnelle)  
Vision, mission, valeurs  
Typologies de stratégies (Porter, croissance, innovation...)

#### **Analyse stratégique**

Externe : PESTEL, 5 forces de Porter, étude de marché, veille concurrentielle  
Interne : SWOT, chaîne de valeur, ressources et compétences  
Outils : SWOT, PESTEL, Porter, benchmark

#### **Orientations stratégiques**

Identification des DAS  
Choix stratégiques  
Objectifs SMART  
Vision, mission, valeurs consolidées  
Plan stratégique et gestion des risques

#### **Structuration de l'offre**

Analyse du marché  
Avantage concurrentiel et proposition de valeur  
Stratégie commerciale et tarifaire  
Outils : BCG, McKinsey, segmentation stratégique, canevas de valeur

#### **Déploiement tactique**

Plans d'actions opérationnels  
Mobilisation et organisation des équipes  
Allocation des ressources  
Suivi, pilotage et ajustements  
Outils : plan marketing, budget, tableaux de bord, KPI, Gantt

#### **Atelier pratique**

Étude de cas fil rouge  
Diagnostic stratégique et plan d'action  
Feedback et retours d'expérience

### **Jours 3 et 4 Enjeux réglementaires, sociétaux et managériaux**

#### **Intégration réglementaire et sociétale**

Normes (ISO 9001, 14001, 45001, RSE)  
Enjeux sociétaux et environnementaux

Intégration QSE/RSE dans la stratégie  
Déploiement opérationnel et indicateurs

### **Alignement managérial**

Traduction de la stratégie en missions claires  
Sens et engagement  
Communication managériale impactante  
Outils : storytelling, matrice missions/objectifs, OKR

### **Styles de management**

Leviers de motivation  
Adaptation des styles (directif, participatif, délégitif, coaching)  
Posture inspirante et assertive  
Outils : tests de styles, grilles d'analyse

### **Méthodes et outils**

Ateliers pratiques, mises en situation, élaboration d'un plan stratégique contextualisé

## **Module 3 Renforcer son efficacité managériale**

**Durée : 2 jours**

### **Objectifs pédagogiques**

Fédérer, responsabiliser et animer une équipe performante  
Accompagner le changement et lever les résistances  
Adapter son style de management à la stratégie de l'entreprise

### **Contenus**

#### **Responsabilisation et autonomie**

Management responsabilisant  
Délégation progressive  
Cadre de confiance  
Outils : délégation, empowerment, matrice d'autonomie

#### **Performance collective**

KPI d'équipe  
Collaboration et feedback  
Outils : animation d'équipe, feedback constructif

#### **Conduite du changement**

Mécanismes du changement  
Gestion des résistances  
Communication et suivi  
Outils : courbe du changement, stratégie des alliés

#### **Management à distance et multisites**

Engagement et cohésion  
Rituels managériaux  
Outils digitaux et management hybride

### **Méthodes et outils**

Ateliers pratiques, retours d'expériences, plan d'actions managérial

## **Module 4 Maîtriser les outils de l'organisation industrielle**

**Durée : 2 jours**

### **Objectifs pédagogiques**

Comprendre l'organisation industrielle  
Utiliser les outils d'amélioration de la performance  
Optimiser les processus de production

### **Contenus**

## **Fondamentaux**

Enjeux de compétitivité  
Études de cas

## **Outils de base**

Cartographie des flux  
5S, Kaizen

## **Analyse des processus**

Gaspillages  
KPI  
Value Stream Mapping

## **Optimisation et amélioration continue**

SMED, Poka-Yoké, TPM  
UAP, management visuel  
Lean (Kanban, juste-à-temps)

## **Méthodes et outils**

Ateliers pratiques et élaboration de plans d'actions

## **Module 5 – Construire et piloter un business plan**

**Durée : 2 jours**

### **Objectifs pédagogiques**

Construire un business plan rentable  
Piloter la performance économique  
Maîtriser les outils financiers

### **Contenus**

#### **Fondamentaux du business plan**

Vision, mission, objectifs  
Outils : business model, canevas  
Atelier : cadrage du business plan

#### **Finance et budget**

Coûts, marges, seuil de rentabilité  
Plan de financement et trésorerie  
ROI, EBITDA, cash-flow  
Prix de vente

#### **Rentabilité et risques**

Coûts fixes/variables  
Leviers d'optimisation  
Scénarios financiers

#### **Pilotage et soutenance**

Tableaux de bord et KPI  
Analyse des écarts  
Présentation et défense du business plan  
Atelier final avec feedback

## **Module 6 Contribuer / développer les compétences de ses équipes**

**Durée : 2 jours**

### **Objectifs pédagogiques**

Participer activement à la GEPP  
Piloter le développement des compétences en lien avec la stratégie RH

### **Contenus**

#### **Politique RH et rémunération**

Équilibres et pilotage de la masse salariale

## **GEPP et stratégie RH**

Enjeux, cadre réglementaire  
Dispositifs RH (CPF, PDC, VAE, AFEST...)

### **Anticipation des compétences**

Diagnostic et écarts  
Évolution des métiers  
Outils : cartographies, référentiels, matrices

### **Développement des compétences**

Plans de développement  
Formation, tutorat, mentorat, AFEST

### **Mobilités et parcours**

Mobilité interne  
Gestion des talents  
Outils : plans de succession, coaching

### **Suivi et évaluation**

Indicateurs RH  
Ajustements et collaboration RH

### **Méthodes et outils**

Ateliers pratiques, diagnostics, plans personnalisés

## **Module 7 Déploiement de la stratégie en mode projet**

**Durée : 2 jours**

### **Objectifs pédagogiques**

Maîtriser la gestion de projet  
Développer le leadership projet  
Piloter et évaluer la performance

### **Contenus**

#### **Fondamentaux**

Méthodologies (Waterfall, Agile)  
Parties prenantes  
Outils : Gantt, PERT, WBS  
Gestion des risques

#### **Leadership projet**

Rôle du chef de projet  
Communication et motivation  
Gestion des ressources  
Relations parties prenantes

#### **Suivi et clôture**

KPI et reporting  
Gestion des changements  
Évaluation et capitalisation

#### **Méthodes et outils**

Ateliers pratiques et simulations

## **Module 8 Développer ses talents de communicant & réguler les relations sociales**

**Durée : 3 jours**

### **Objectifs pédagogiques**

Améliorer la communication interpersonnelle  
Gérer les situations complexes  
Adapter son style de communication

## Contenus

### Fondamentaux de la communication

Styles de communication  
Écoute active et empathie  
Communication non violente  
Relations sociales

### Situations complexes

Conflits, désaccords, retours difficiles  
Communication assertive  
Atelier pratique

### Négociation et régulation sociale

Négociation sociale  
Médiation et arbitrage  
Jeux de rôle

### Communication numérique et réputation

Image et e-réputation  
Prise de parole en ligne  
Crises médiatiques et réseaux sociaux  
Stratégie éditoriale et risques réputationnels

### Méthodes et outils

Ateliers pratiques, analyses de situations, plan de régulation sociale  
Préparation à la prise de parole en public

## Suite de parcours et passerelles possibles

Ce cycle peut s'inscrire dans un parcours de professionnalisation et permettre :

- La poursuite vers des formations de niveau supérieur en management, stratégie ou pilotage de la performance,
- L'accès à des parcours certifiants ou diplômants en lien avec le management, la gestion de projet ou la direction d'activité,
- Un approfondissement des compétences managériales, stratégiques ou organisationnelles en fonction du projet professionnel du participant.

## Métiers - Débouchés

À l'issue du cycle, les participants peuvent évoluer ou se positionner sur des fonctions telles que :

- Responsable d'unité de production
- Responsable de service
- Responsable de projet
- Manager d'équipe ou de centre de profit
- Chef de projet stratégique ou transverse
- Responsable d'activité ou de département

Le cycle permet également de :

- Consolider une prise de fonction managériale ou stratégique
- Renforcer son positionnement sur des fonctions d'encadrement supérieur
- Accompagner une évolution professionnelle vers des responsabilités élargies

## Validation et certification

Attestation de fin de formation.

Le Certificat National de Qualification Ecole UIMM du Management, est attribué par un jury de Certification qui évalue le travail et l'implication du candidat sur la base des résultats obtenus à une soutenance du projet devant un jury composé de Responsables d'Entreprises Industrielles.

## Version documentaire

Février 2026