

Management des Intelligences de l'organisation

RS2365 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	315, 413
Formacode(s)	32154
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

HERRMANN INTERNATIONAL EUROPE · SIRET : 34403141400057

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le développement de la technologie et la profusion des informations transforment radicalement la nature de notre travail et son organisation.

Les travaux sur l'intelligence artificielle et les recherches sur le fonctionnement de notre cerveau éclairent sous un jour nouveau la manière dont nous apprenons, communiquons et prenons des décisions. Ils nous amènent à reconsidérer l'ensemble des outils que nous utilisons pour comprendre le monde dans lequel nous vivons.

Déjà en 1976, dans un article précurseur intitulé « manager à droite et gérer à gauche », Henry Mintzberg utilisait les recherches sur le fonctionnement du cerveau de l'époque pour illustrer son propos.

Les outils logiques et déductifs (hémisphère gauche) sont certainement utiles pour appréhender des problèmes compliqués. Nous avons maintenant besoin d'apprendre à regarder les choses de manière globale et synthétique (cerveau droit) pour réguler, et manager les interactions de nos systèmes évolutifs...qui sont des problèmes complexes.

Apprendre, Communiquer, Innover sont des activités déterminantes.

Chacun de nous peut percevoir la profonde influence de nos « styles de pensée » sur notre manière d'apprendre, de communiquer, de travailler en équipe, d'innover, de faire du marketing...

Chacune de ces activités est déterminante pour notre efficacité tant personnelle que professionnelle.

La compétence proposée aide le manager à faire émerger, comprendre et dynamiser la diversité et les complémentarités des membres d'une équipe pour mobiliser et valoriser « toutes les intelligences ». Elle lui permet notamment de :

- Mieux comprendre comment il fonctionne et avec les autres et comment les autres fonctionnent
- Conduire son propre projet professionnel
- Elaborer des outils de communication en tenant compte des différents styles de pensée
- Mieux communiquer avec les autres, en sachant adapter son discours à ses interlocuteurs
- Développer son leadership et adapter son style de management,
- Renforcer la cohésion d'équipe,
- Détecter les talents, favoriser l'orientation et l'accompagnement des personnes.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Détection des intelligences de l'organisation

- Diagnostiquer ses propres points de forces et potentiels à développer pour en tirer le meilleur parti.
- Mettre en perspective les informations recueillies sur soi pour donner du sens à son parcours.
- Recenser les différents modes de fonctionnement des membres de l'équipe pour établir un inventaire des complémentarités.
- Analyser les différents profils pour agir sur les complémentarités.

Evaluation des ressources et des intelligences des membres de l'équipe

- Définir le profil des fonctions des différents collaborateurs pour établir un cadre référentiel.
- Définir les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions pour établir un cadre référentiel.
- Identifier ou élaborer les outils d'évaluation pour analyser les écarts entre compétences acquises et requises et appliquer une méthodologie de questionnement des compétences, aptitudes et potentiels, pour permettre l'évaluation individuelle des membres de l'équipe.

• Mettre en adéquation les compétences, les styles d'intelligence avec les fonctions actuelles, au cours d'un entretien, pour élaborer un plan de développement de performance individuelle à court terme.

Mise en synergie des intelligences et des compétences de l'équipe

- Réaliser un audit d'équipe en utilisant des outils et une méthodologie afin d'identifier son stade de maturité
- Positionner les collaborateurs dans leurs différences et leurs complémentarités pour identifier les potentiels de l'équipe.

• Manager les collaborateurs selon leurs styles d'intelligence pour développer la performance collective.

• Utiliser des techniques d'animation pour faciliter la communication interpersonnelle entre collaborateurs.

Mobilisation des intelligences autour d'une vision partagée

- Appréhender l'organisation avec une approche systémique pour aider à la définition de la vision stratégique.
- Utiliser les outils de créativité et de résolution de problème pour définir la vision stratégique.
- Traduire la vision stratégique en objectifs opérationnels afin qu'elle puisse être comprise par tous les collaborateurs.
- Repérer et lever les pôles de résistance des collaborateurs pour les mobiliser autour de la vision stratégique.

Détection des intelligences de l'organisation

- Diagnostiquer ses propres points de forces et potentiels à développer pour en tirer le meilleur parti.
- Mettre en perspective les informations recueillies sur soi pour donner du sens à son parcours.
- Recenser les différents modes de fonctionnement des membres de l'équipe pour établir un inventaire des complémentarités.
- Analyser les différents profils pour agir sur les complémentarités.

Evaluation des ressources et des intelligences des membres de l'équipe

- Définir le profil des fonctions des différents collaborateurs pour établir un cadre référentiel.
- Définir les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions pour établir un cadre référentiel.
- Identifier ou élaborer les outils d'évaluation pour analyser les écarts entre compétences acquises et requises et appliquer une méthodologie de questionnement des compétences, aptitudes et potentiels, pour permettre l'évaluation individuelle des membres de l'équipe.

• Mettre en adéquation les compétences, les styles d'intelligences avec les fonctions actuelles, au cours d'un entretien, pour élaborer un plan de développement de performance individuelle à court terme.

Mise en synergie des intelligences et des compétences de l'équipe

- Réaliser un audit d'équipe en utilisant des outils et une méthodologie, afin d'identifier son stade de maturité
- Positionner les collaborateurs dans leurs différences et leurs complémentarités pour identifier les potentiels de l'équipe.

• Manager les collaborateurs selon leurs styles d'intelligences pour développer la performance collective.

• Utiliser des techniques d'animation pour faciliter la communication interpersonnelle entre collaborateurs.

Mobilisation des intelligences autour d'une vision partagée

- Appréhender l'organisation avec une approche systémique pour aider à la définition de la vision stratégique.
- Utiliser les outils de créativité et de résolution de problème pour définir la vision stratégique.
- Traduire la vision stratégique en objectifs opérationnels, afin qu'elle puisse être comprise par tous les collaborateurs.
- Repérer et lever les pôles de résistance des collaborateurs pour les mobiliser autour de la vision stratégique.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Aucun pré-requis

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/12/2021

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Site Internet :

Ci-après lien url permettant de télécharger les documents ci-dessous :

- Référentiel d'activités et de compétences
- Modèle de certificat de compétence

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/2365/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	3
Parcours menés à terme	3
Taux d'achèvement	100 %
Période	03/2022 – 06/2022

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	19
Montant total engagé	82 560 €
Coût moyen par dossier	4 345 €
Durée moyenne	38 h
Période	01/2020 – 12/2021
France compétences	57 %
Reste à charge titulaire	34 %
Régions	5 %
France Travail	3 %
Entreprise	2 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.