

# Accompagner les individus et les équipes dans les situations de transition

RS2715 · 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)

RESSOURCES ET CARRIERES · SIRET : 41397167200030

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'entreprise, d'aujourd'hui évolue dans un environnement mouvant, en transition permanente.

Cette évolution concerne les systèmes d'information avec le déploiement du digital, qui révolutionne l'accès à l'information pour les collaborateurs, les clients, les usagers.

Elle porte également sur les modèles économiques

avec l'« ubérisation » de secteurs entiers comme le transport, l'hôtellerie, qui évince les acteurs intermédiaires, bouscule la relation au travail d'individus constitués en unités économiques autonomes, et amène à de nouvelles façons de collaborer en équipe « projet ».

Enfin, l'arrivée sur le marché du travail des nouvelles générations « Y » et « Z » avec des attentes inédites par rapport à la hiérarchie, les modes de fonctionnement d'équipes, les relations interpersonnelles, oblige les structures à s'adapter pour les fidéliser et les motiver.

Ces mutations impactent directement l'organisation des structures, les modes de travail et les relations aux hommes et aux équipes.

Elles impliquent de nouveaux rôles et de nouvelles compétences pour le manager ou « l'accompagnant », qui voit sa propre personnalité remise en cause par sa capacité à partager le sens, à changer la crainte en confiance, la confusion et les antagonismes en postures et plans d'actions « sensés ». Il n'est plus celui qui réfléchit et agit seul, trouve les idées et ensuite les transmet aux autres. Il est en permanence obligé de co-construire les solutions avec les autres. Ainsi un nouveau rapport à lui-même, aux autres et un nouveau mode de travail collectif s'installe. Sa capacité à générer un travail d'équipe dans lequel chacun se sent inclus, écouté, responsabilisé est primordiale.

### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Gestion de la relation individuelle dans sa connexion au travail

Gestion de la relation individuelle dans son rôle fonctionnel

- Préciser son propre rôle dans l'organisation pour clarifier ses responsabilités
- Définir le cadre fonctionnel et organisationnel et ses procédures, pour faire appliquer les règles de fonctionnement
- Définir et transmettre les objectifs réalistes, réalisables et partagés de l'organisation pour s'assurer que l'interlocuteur progresse dans une direction commune.
- Transmettre le rôle spécifique et les objectifs individuels de l'interlocuteur pour le positionner dans l'organisation
- Conduire les différents

entretiens, en s'appuyant sur les techniques associées, pour atteindre les objectifs fixés.

Gestion de la relation dans son mode comportemental

- Identifier ses propres modes de fonctionnement pour développer son efficacité professionnelle dans l'accompagnement de son interlocuteur.

- Identifier les modes de fonctionnement de l'autre, pour s'y adapter et faciliter la communication
- Co-construire en entretien pour permettre la progression et l'atteinte des objectifs fixés.

- Prévenir les situations difficiles pour maintenir un climat constructif.

Gestion de la relation collective dans son organisation fonctionnelle

- Constituer une équipe pour optimiser l'atteinte des objectifs dans le cadre de la mission collective
- Conduire les différentes réunions, en utilisant des techniques de communication spécifiques pour fédérer
- Gérer les équipes afin de permettre la réalisation du projet.
- Réguler les équipes en cas des dysfonctionnements constatés pour permettre d'assurer la continuité des missions et en maintenant la cohésion.

Mobilisation des intelligences collectives

- Analyser le mode de fonctionnement du groupe pour mettre en perspective les interactions génératrices de valeur ajoutée.
- Mettre en place un espace de travail favorisant la créativité
- Dynamiser

les échanges en faisant collaborer les différentes intelligences, pour permettre la réussite collective.

Développement de la performance individuelle et collective en libérant les potentiels humains.

responsabilisation individuelle et collective par l'engagement

- Communiquer autour des valeurs de l'organisation en vérifiant qu'elles soient partagées pour créer une motivation commune.
- Développer le système d'engagements individuels et collectifs pour favoriser l'autonomie et la responsabilisation.

développement des compétences

- Identifier les compétences acquises en les mesurant par rapport à celles requises pour organiser leur développement.
- Accompagner

les compétences en organisant les conditions nécessaires à leur mise en œuvre et leur déploiement, pour développer la performance.

- Développer l'employabilité en accompagnant la progression des compétences pour favoriser les futures mobilités et ouvrir à de nouvelles perspectives professionnelles.

Développement de la performance par le leadership

- Créer les conditions de motivation en tenant compte des besoins individuels et collectifs pour atteindre la performance optimale.
- Gérer ses propres émotions et celles de l'équipe, pour les transformer en leviers de progression plutôt qu'en freins.
- Dynamiser en utilisant notamment les techniques oratoires, pour mobiliser les équipes et leur permettre d'atteindre leurs objectifs.
- Mettre en place les conditions de bien-être au travail pour générer la performance professionnelle.

Gestion des situations difficiles

- Identifier les signes comportementaux identifiant les personnalités difficiles dans une situation spécifique donnée.
- Définir et appliquer les modes opératoires permettant de gérer les personnes aux comportements identifiés comme « difficiles » pour leur permettre de continuer à « exister » dans l'équipe.

Gestion des personnes en situation de stress

- Repérer les signes d'alerte annonciateurs de stress pour assurer une première prise de contact et anticiper l'accompagnement à mettre en place.
- Identifier et analyser les situations de stress pour organiser les actions de prévention de risques psycho-sociaux (RPS) à mettre en place.
- Capitaliser sur les expériences vécues pour élaborer un processus interne de sensibilisation et de préventions des situations de stress.

Pilotage des transitions

- Communiquer sur la situation de changement pour permettre de lever les freins au changement.
- Co-construire le process

opératoire du changement en impliquant les différents individus pour les rendre acteurs dans sa mise en œuvre.

- Piloter la conduite du changement pour réussir la transformation

Gestion de la relation individuelle dans sa connexion au travail

Gestion de la relation individuelle dans son rôle fonctionnel

- Préciser son propre rôle dans l'organisation pour clarifier ses responsabilités

- Définir le cadre fonctionnel et organisationnel et ses procédures, pour faire appliquer les règles de fonctionnement
- Définir et transmettre les objectifs réalistes, réalisables et partagés de l'organisation pour s'assurer que l'interlocuteur progresse dans une direction commune.
- Transmettre le rôle spécifique et les objectifs individuels de l'interlocuteur pour le positionner dans l'organisation
- Conduire les différents entretiens, en s'appuyant sur les techniques associées, pour atteindre les objectifs fixés.

Gestion de la relation dans son mode comportemental

- Identifier les modes de fonctionnement de l'autre, pour s'y adapter et faciliter la communication
- Co-construire en entretien pour permettre la progression et l'atteinte des objectifs fixés.

- Prévenir les situations difficiles pour maintenir un climat constructif.

Gestion de la relation collective dans son organisation fonctionnelle

- Constituer une équipe pour optimiser l'atteinte des objectifs dans le cadre de la mission collective
- Conduire les différentes réunions, en utilisant des techniques de communication spécifiques pour fédérer
- Gérer les équipes afin de permettre la réalisation du projet.
- Réguler les équipes en cas des dysfonctionnements constatés pour permettre d'assurer la continuité des missions et en maintenant la cohésion.

Mobilisation des intelligences collectives

- Analyser le mode de fonctionnement du groupe pour mettre en perspective les interactions génératrices de valeur ajoutée.
- Mettre en place un espace de travail favorisant la créativité
- Dynamiser

les échanges en faisant collaborer les différentes intelligences, pour permettre la réussite collective.

Développement de la performance individuelle et collective en libérant les potentiels humains.

développement des compétences

- Identifier les compétences acquises en les mesurant par rapport à celles requises pour organiser leur développement.
- Accompagner

les compétences en organisant les conditions nécessaires à leur mise en œuvre et leur déploiement, pour développer la performance.

- Développer l'employabilité en accompagnant la progression des compétences pour favoriser les futures mobilités et ouvrir à de nouvelles perspectives professionnelles.

Développement de la performance par le leadership

- Accompagner les équipes en faisant adhérer à la vision pour fédérer autour du projet et permettre à chacun de progresser et de s'épanouir dans son environnement professionnel.
- Dynamiser en utilisant notamment les techniques oratoires, pour mobiliser les équipes et leur permettre d'atteindre leurs objectifs.
- Gérer les situations et les personnes en appréciant les enjeux pour apporter des solutions adaptées et inconditionnellement positives et constructives.

Gestion des situations difficiles

- Identifier les signes comportementaux identifiant les personnalités difficiles dans une situation spécifique donnée.
- Définir et appliquer les modes opératoires permettant de gérer les personnes aux comportements identifiés comme « difficiles » pour leur permettre de continuer à « exister » dans l'équipe.

Gestion des personnes en situation de stress

- Repérer les signes d'alerte annonciateurs de stress pour assurer une première prise de contact et anticiper l'accompagnement à mettre en place.
- Identifier et analyser les situations de stress pour organiser les actions de prévention de risques psycho-sociaux (RPS) à mettre en place.

Pilotage des transitions

- Communiquer sur la situation de changement pour permettre de lever les freins au changement.
- Co-construire le process

opératoire du changement en impliquant les différents individus pour les rendre acteurs dans sa mise en œuvre.

- Piloter la conduite du changement pour réussir la transformation

## Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION  
aucun

## Base légale

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

---

## Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)  
RS5242

## Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF  
<http://ressourcesetcarrieres.com>

**Fiche officielle (France Compétences)**  
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/2715/>