

Gérer les équipes avec agilité

RS3252 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	315, 310, 413
Formacode(s)	32154
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

BI'COM · SIRET : 79406242200017

Partenaires habilités

12 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 12 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ACTIFORCES	35249745700114	Former et organiser l'évaluation
ADAMA	80538677800023	Former et organiser l'évaluation
ARTUS RH	80224061400023	Former et organiser l'évaluation
L.A.CONSULTING	47888771400036	Former et organiser l'évaluation
MADAME JAMILA HARIZI	51078707000042	Former et organiser l'évaluation
MADAME STEPHANIE ORTIS	50892282000040	Former et organiser l'évaluation
MARIE VERGEZ	84483139600016	Former et organiser l'évaluation
PROXIMA PARTENAIRE	84539364400024	Former et organiser l'évaluation
SOFTEAM	49324189700021	Former et organiser l'évaluation
STRAFORMATION	53939708300020	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 12 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rs3252-gerer-les-equipes-avec-agilite/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification « Gérer les équipes avec agilité » s'adresse aux salariés et demandeurs d'emploi. La certification concerne autant les managers déjà en fonction souhaitant faire évoluer leurs compétences pour obtenir une meilleure performance qu'aux nouveaux managers concernés par une mobilité ou une réinsertion.

Face à des nouvelles organisations du travail, des nouveaux comportements professionnels et surtout face à des changements permanents pouvant être sources de frustration et de désengagement, il est absolument nécessaire de se réinvestir dans le développement des compétences managériales en y intégrant cette capacité d'adaptation et d'agilité.

Le management étant

à la fois une question de techniques et de comportements adaptés ; c'est en revisitant les unes et en ajustant les autres que les managers parviennent à continuer à développer la performance collective et l'accomplissement individuel.

Ce domaine de compétences doit suivre les évolutions qui impactent les entreprises dans leur gestion humaine et c'est pourquoi la certification a pour objectif de permettre aux managers et futurs managers de continuer à progresser tout au long de leurs parcours professionnels.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Organiser ses activités au profit de la performance

- Communiquer

la stratégie et les valeurs de l'entreprise, pour permettre à l'équipe de s'impliquer dans un contexte changeant et incertain

- Définir et animer une charte de fonctionnement dans l'équipe pour permettre de partager les mêmes règles de fonctionnement et ainsi garantir une réalisation d'activités allant dans le sens de la performance et sous la contrainte d'un contexte en continu changement

- Définir des indicateurs de performance pour permettre de suivre les résultats obtenus, en utilisant des tableaux de bords,

et apporter des corrections si nécessaire

- Décliner les objectifs généraux en objectifs individuels pour permettre à chaque collaborateur de l'équipe de se situer dans le projet global

- Elaborer un plan d'action planifié des tâches à réaliser, pour permettre à l'équipe d'atteindre les objectifs

- Organiser les rôles et responsabilités des membres de l'équipe, en recherchant à optimiser les complémentarités pour permettre la réussite du plan d'action

- Participer au recrutement et organiser les prises de postes des nouveaux collaborateurs pour assurer une insertion harmonieuse et efficace

- Utiliser les techniques de délégation auprès de l'équipe pour assurer une meilleure répartition des tâches et développer la responsabilité de chacun

- Adapter l'organisation des actions en fonction des écarts constatés entre les objectifs et le réalisé pour maintenir le niveau de performance attendu.

- Conduire des entretiens de recadrage, en face à face ou à distance,

en exprimant une attente de résultats pour assurer la continuité des actions dans le respect d'une performance collective attendue

- Préparer et animer des réunions de suivi d'activités pour partager les résultats obtenus

- Organiser la gestion du temps et des priorités pour optimiser la productivité

Gérer les relations humaines au profit de la cohésion d'équipe et du bien-être

- Identifier les caractéristiques individuelles des membres de l'équipe au niveau des compétences et des modes de comportements pour permettre de mieux réguler le groupe

- Intégrer les différences culturelles, générationnelles, éducationnelles dans la gestion de l'équipe pour permettre d'obtenir une cohésion harmonieuse et enrichie de cette diversité

- Adapter son mode de communication en fonction des besoins individuels par une écoute active et une compréhension de chaque profil pour permettre une collaboration efficace et durable

- Utiliser les techniques de motivation en incitant chaque collaborateur à identifier ses moteurs d'implication personnelle pour développer son niveau de qualité dans les tâches réalisées

- Organiser et conduire des réunions collaboratives en direct ou à distance en favorisant la participation et l'émergence d'idées nouvelles et créatives pour renforcer le sentiment d'appartenance et de contribution

- Développer les compétences des collaborateurs en identifiant leurs besoins pour les faire progresser et permettre d'élever les performances individuelles et collectives.

- Utiliser des techniques d'animation d'équipe en les challengeant et en utilisant les outils de reconnaissance pour déclencher l'envie de se dépasser

- Traiter positivement les sources de litiges ou de conflits pour transformer les résistances

en opportunités par la création de solutions nouvelles

- Accompagner l'équipe à des situations de changements en appréciant leur niveau d'agilité pour développer leurs capacités d'adaptation et assurer un bien-être au travail

Organiser les activités au profit de la performance

- Communiquer

la stratégie et les valeurs de l'entreprise, pour permettre à l'équipe de s'impliquer dans un contexte changeant et incertain

- Définir et animer une charte de fonctionnement dans l'équipe pour

permettre de partager les mêmes règles de fonctionnement et ainsi garantir une réalisation d'activités allant dans le sens de la performance et sous la contrainte d'un contexte en continuel changement

- Définir des indicateurs de performance pour permettre de suivre les résultats obtenus, en utilisant des tableaux de bords,

et apporter des corrections si nécessaire

- Décliner les objectifs généraux en objectifs individuels pour permettre à chaque collaborateur de l'équipe de se situer dans le projet global

- Elaborer un plan d'action planifié des tâches à réaliser, pour permettre à l'équipe d'atteindre les objectifs.

- Organiser les rôles et responsabilités des membres de l'équipe, en recherchant à optimiser les complémentarités pour permettre la réussite du plan d'action

- Participer au recrutement et organiser les prises de postes des nouveaux collaborateurs pour assurer une

- insertion harmonieuse et efficace

- Utiliser les techniques de délégation auprès de l'équipe pour assurer une meilleure répartition des tâches et développer la responsabilité de chacun

- Adapter l'organisation des actions en fonction des écarts constatés entre les objectifs et le réalisé pour maintenir le niveau de performance attendu.

- Conduire des entretiens

- de recadrage, en face à face ou à distance,

en exprimant une attente

de résultats pour assurer la continuité des actions dans le respect d'une performance collective attendue

- Préparer et animer des réunions de suivi d'activités pour partager les résultats obtenus

- Organiser la gestion du temps et des priorités pour optimiser la productivité

Gérer les relations humaines au profit de la cohésion d'équipe et du bien-être

- Identifier les spécificités individuelles des membres de l'équipe au niveau des compétences et des modes de comportements pour permettre de mieux réguler le groupe

- Intégrer les différences culturelles, générationnelles, éducationnelles dans la gestion de l'équipe pour permettre d'obtenir une cohésion harmonieuse et enrichie de cette diversité

- Adapter son mode de communication en fonction des besoins individuels par une écoute active et une compréhension de chaque profil pour permettre une collaboration efficace et durable

- Utiliser les techniques de motivation en incitant chaque collaborateur à identifier ses moteurs d'implication personnelle pour développer son niveau de qualité dans les tâches réalisées

- Organiser et conduire des réunions collaboratives en direct ou à distance en favorisant la participation et l'émergence d'idées nouvelles et créatives pour

renforcer le sentiment d'appartenance et de contribution

- Développer les compétences des collaborateurs en identifiant leurs besoins

pour les faire progresser et permettre d'élever les performances individuelles et collectives

- Utiliser des techniques d'animation d'équipe en les challengeant et en utilisant les outils de reconnaissance pour déclencher l'envie de se dépasser

- Traiter positivement les sources de litiges ou de conflits pour transformer les résistances

en opportunités par la création de solutions nouvelles

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pas de prérequis mais une expérience professionnelle d'au moins deux ans est appréciée.

Base légale

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

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RS5881

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://www.bi-com.net/certification-management/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/3252/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	187
Montant total engagé	349 222 €
Coût moyen par dossier	1 867 €
Durée moyenne	28 h
Période	10/2020 – 12/2021
France compétences	98 %
Régions	1 %
Reste à charge titulaire	0 %
France Travail	0 %

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