

Management des relations d'équipe

RS3288 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	310, 315, 320
Formacode(s)	32154
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

EVOLUGO · SIRET : 75038199800012

LA FRANCAISE DES FORMATIONS · SIRET : 89354208400015

Partenaires habilités

70 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 70 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
2S LEARNING	89412538400012	Former et organiser l'évaluation
ALTA FORMATION	89861301300017	Former et organiser l'évaluation
ATOUFORMA	89834523600019	Former et organiser l'évaluation
AVENIR FORMATION PLUS	90172865900011	Former et organiser l'évaluation
BE-MIND	84835877600013	Former et organiser l'évaluation
BM FORMATIONS	87966849900012	Former et organiser l'évaluation
CAP FORMATION CONSEIL	83367825300026	Former et organiser l'évaluation
CAPITAL FORMATION	89188559200016	Former et organiser l'évaluation
CENTRALE FRANCAISE DE FORMATION	88935941000020	Former et organiser l'évaluation
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	89349355100012	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 70 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rs3288-management-des-relations-d-equipe/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Dans un contexte économique difficile, les managers se doivent de redonner le cœur à l'ouvrage à leurs salariés. La cohésion d'équipe doit donc rester une priorité : les managers doivent continuellement travailler pour motiver leurs équipes. La motivation est la clé de la réussite, il ne peut y avoir de performance durable sans elle.

Cependant, manager les relations de l'équipe pour créer la cohésion n'est pas une tâche simple. Bien au contraire, elle demande des techniques, des outils spécifiques et exige surtout de repenser son style de management.

La performance n'est donc plus la seule condition pour réussir le projet de l'entreprise, il y a aussi l'engagement de l'équipe autour d'objectifs fédérateurs et dans une harmonisation des complémentarités en termes de compétences et de comportements.

Manager les relations de l'équipe pour créer la cohésion trouve alors toute sa légitimité.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser les compétences et styles comportementaux des individus au sein de l'équipe.

- Analyser son propre style comportemental, ses compétences, ses forces et les points d'amélioration de sa communication pour construire un projet et clarifier sa mission et ses contributions auprès de son équipe.

- Manager son impact sur l'équipe par l'authenticité

en développant l'assertivité, la réflexivité et l'empathie pour créer des conditions justes de relations avec l'équipe.

- Analyser l'origine des stratégies de communication de ses collaborateurs en repérant les besoins individuels pour permettre à chaque type de personnalité de développer ses compétences dans un cadre sécurisé.

- Elaborer une représentation graphique des comportements de l'équipe en

repérant les cohérences ou les dysfonctionnements dans les relations individuelles mises en place pour permettre de mieux les réguler.

- Analyser les écarts entre compétences acquises par chaque membre de l'équipe et compétences requises dans le cadre des missions affectées pour développer la performance opérationnelle.

- Elaborer une cartographie de compétences collective pour identifier leurs niveaux représentativité et de criticité pour permettre d'assurer une gestion prévisionnelle des compétences.

Mobiliser l'équipe autour d'objectifs communs.

T1. Mobilisation de l'équipe par le management.

- Utiliser des techniques de communication positive et d'animation permettant de susciter l'adhésion de l'équipe autour d'objectifs communs et fédérateurs.

- Décliner les objectifs stratégiques

de l'organisation en objectifs opérationnels

pour permettre d'élaborer des plans d'actions collectifs et individuels alignés aux compétences et profils des chaque membre de l'équipe.

- Développer l'autonomie de l'équipe en créant des conditions de travail responsabilisantes pour obtenir davantage d'implication et créer un climat de confiance.

- Organiser la délégation des tâches en fonction des niveaux de responsabilités, des compétences, des compatibilités interrelationnelles et des disponibilités de chacun pour optimiser l'atteinte des objectifs.

- Mobiliser les équipes en utilisant des techniques de management collaboratif pour encourager les modes de travail solidaires au sein de l'équipe.

- Mesurer et analyser l'efficacité dans l'équipe en identifiant les zones de confort et d'inconfort

et les freins ressentis individuellement pour maintenir la dynamique.

- Créer des conditions de vérification d'alignement des valeurs de l'individu à celles de l'organisation pour accroître sa motivation et son implication autour d'objectifs communs.

T2.

Mobilisation de l'équipe par la créativité.

- Utiliser les techniques d'écoute active, de communication non violente, d'ouverture et de questionnement propre à faire émerger des idées contributives et nouvelles pour participer à la créativité collective.

- Accompagner l'émergence d'idées, individuellement ou collectivement, en utilisant des techniques de créativité pour enrichir le spectre des solutions

à apporter aux difficultés et obstacles rencontrés.

- Gérer la dynamique de groupe dans les situations suscitant de la créativité en repérant les freins, les signes négatifs non verbaux, qui peuvent entraver l'avancée d'une intelligence collective.

- Développer des relations d'équipe harmonieuses en utilisant les ressources individuelles pour enrichir le groupe et créer une émulation d'équipe.

Accompagner le mode de communication à la diversité de l'équipe.

T1. Communication collective.

- Cartographier la diversité dans l'équipe pour appréhender les singularités de chaque membre de l'équipe au niveau de ses besoins et de ses motivations pour l'utiliser comme levier de performance collective.

- Identifier les conditions de réussite d'une communication dans l'équipe adaptée à

sa diversité, en tenant compte des différents modes de comportements et styles de personnalités pour instaurer les bases d'une intelligence collective.

- Organiser et animer les réunions en tenant compte des attentes, des besoins, de la diversité (culturelle –générationnelle – éducationnelle)

et des objectifs de chacun pour

atteindre leurs objectifs en maintenant la cohésion.

- Intégrer dans le mode de communication des techniques de perception des enjeux implicites et non-verbalisés pour favoriser

l'accompagnement individuel et collectif.

- Utiliser les techniques de reconnaissance et de félicitation auprès des équipes en tant que levier de motivation, en les adaptant à chaque personnalité, pour les amener à donner le meilleur d'eux – mêmes.

T2. Communication individuelle :

- Identifier le mode de communication de chaque membre de l'équipe pour adapter la relation managériale.

- Organiser et conduire des entretiens individuels en tenant compte de la contribution de chaque membre dans l'équipe pour maintenir l'harmonie collective.

- Identifier les facteurs de non-performance verbalisés et non, d'un collaborateur pour

renforcer ses qualités et élargir son potentiel.

- Communiquer avec le collaborateur en utilisant des outils de compréhension

du langage verbal et non verbal

pour développer l'authenticité dans les échanges.

Gérer les situations et personnalités difficiles pour maintenir la cohésion d'équipe.

- Analyser les situations difficiles en tenant compte du contexte, des causes, des composantes de la diversité et des styles de personnalités de chaque partie prenante pour mieux les prévenir et les gérer.

- Organiser des actions de prévention

et de médiation pour désamorcer les conflits et les transformer en opportunités de renforcer les relations de confiance et l'aptitude à la prise de risque.

- Résoudre les situations difficiles et conflits interpersonnels en utilisant les techniques d'ouverture de compréhension du langage non verbal pour maintenir la cohésion de l'équipe en situation de stress.

Analyser les compétences et styles comportementaux des individus au sein de l'équipe.

Analyser les compétences et styles comportementaux des individus au sein de l'équipe.

- Analyser son propre style comportemental, ses compétences, ses forces et les points d'amélioration de sa communication pour construire un projet et clarifier sa mission et ses contributions auprès de son équipe.

- Manager son impact sur l'équipe par l'authenticité

en développant l'assertivité, la réflexivité et l'empathie pour créer des conditions justes de relations avec l'équipe.

- Analyser l'origine des stratégies de communication de ses collaborateurs en repérant les besoins individuels pour permettre à chaque type de personnalité de développer ses compétences dans un cadre sécurisé.

- Elaborer une représentation graphique des comportements de l'équipe en

repérant les cohérences ou les dysfonctionnements dans les relations individuelles mises en place pour permettre de mieux les réguler.

- Analyser les écarts entre compétences acquises par chaque membre de l'équipe et compétences requises dans le cadre des missions affectées pour développer la performance opérationnelle.

- Elaborer une cartographie de compétences collective pour identifier leurs niveaux représentativité et de criticité pour permettre d'assurer une gestion prévisionnelle des compétences.

Mobiliser l'équipe autour d'objectifs communs.

T1. Mobilisation de l'équipe par le management.

- Utiliser des techniques de communication positive et d'animation permettant de susciter l'adhésion de l'équipe autour d'objectifs communs et fédérateurs.

- Décliner les objectifs stratégiques

de l'organisation en objectifs opérationnels

pour permettre d'élaborer des plans d'actions collectifs et individuels alignés aux compétences et profils des chaque membre de l'équipe.

- Développer l'autonomie de l'équipe en créant des conditions de travail responsabilisantes pour obtenir davantage d'implication et créer un climat de confiance.

- Organiser la délégation des tâches en fonction des niveaux de responsabilités, des compétences, des compatibilités interrelationnelles et des disponibilités de chacun pour optimiser l'atteinte des objectifs.

- Mobiliser les équipes en utilisant des techniques de management collaboratif pour encourager les modes de travail solidaires au sein de l'équipe.

- Mesurer et analyser l'efficacité dans l'équipe en identifiant les zones de confort et d'inconfort et les freins ressentis individuellement pour maintenir la dynamique.

T2. Mobilisation de l'équipe par la créativité.

- Utiliser les techniques d'écoute active, de communication non violente, d'ouverture et de questionnement propre à faire émerger des idées contributives et nouvelles pour participer à la créativité collective.
- Accompagner l'émergence d'idées, individuellement ou collectivement, en utilisant des techniques de créativité pour enrichir le spectre des solutions à apporter aux difficultés et obstacles rencontrés.
- Gérer la dynamique de groupe dans les situations suscitant de la créativité en repérant les freins, les signes négatifs non verbaux, qui peuvent entraver l'avancée d'une intelligence collective.
- Développer des relations d'équipe harmonieuses en utilisant les ressources individuelles pour enrichir le groupe et créer une émulation d'équipe.

Accompagner le mode de communication à la diversité de l'équipe.

T1.

Communication collective.

- Cartographier la diversité dans l'équipe pour appréhender les singularités de chaque membre de l'équipe au niveau de ses besoins et de ses motivations pour l'utiliser comme levier de performance collective.
- Identifier les conditions de réussite d'une communication dans l'équipe adaptée à sa diversité, en tenant compte des différents modes de comportements et styles de personnalités pour instaurer les bases d'une intelligence collective.
- Organiser et animer les réunions en tenant compte des attentes, des besoins, de la diversité (culturelle –générationnelle – éducationnelle) et des objectifs de chacun pour atteindre leurs objectifs en maintenant la cohésion.
- Intégrer dans le mode de communication des techniques de perception des enjeux implicites et non-verbalisés pour favoriser l'accompagnement individuel et collectif.
- Utiliser les techniques de reconnaissance et de félicitation auprès des équipes en tant que levier de motivation, en les adaptant à chaque personnalité, pour les amener à donner le meilleur d'eux – mêmes.

T2. Communication individuelle :

- Identifier le mode de communication de chaque membre de l'équipe pour adapter la relation managériale.
- Organiser et conduire des entretiens individuels en tenant compte de la contribution de chaque membre dans l'équipe pour maintenir l'harmonie collective.
- Identifier les facteurs de non-performance verbalisés et non, d'un collaborateur pour renforcer ses qualités et élargir son potentiel.
- Communiquer avec le collaborateur en utilisant des outils de compréhension du langage verbal et non verbal pour développer l'authenticité dans les échanges.

Gérer les situations et personnalités difficiles pour maintenir la cohésion d'équipe.

- Analyser les situations difficiles en tenant compte du contexte, des causes, des composantes de la diversité et des styles de personnalités de chaque partie prenante pour mieux les prévenir et les gérer.
- Identifier des actions de prévention et de médiation pour désamorcer les conflits et les transformer en opportunités de renforcer les relations de confiance et l'aptitude à la prise de risque.
- Identifier les solutions de résolution des situations difficiles et conflits interpersonnels en utilisant les techniques d'ouverture de compréhension du langage non verbal pour maintenir la cohésion de l'équipe en situation de stress.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Aucun prérequis mais une expérience professionnelle d'au moins 1 an est appréciée.

Base légale

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

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://www.evolugo.com>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/3288/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	45
Parcours menés à terme	366
Taux d'achèvement	813 %
Période	02/2022 – 12/2022

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	784
Montant total engagé	1 531 951 €
Coût moyen par dossier	1 954 €
Durée moyenne	16 h
Période	01/2020 – 01/2022
France compétences	98 %
Reste à charge titulaire	1 %
Entreprise	0 %
France Travail	0 %
Régions	0 %
État	0 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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