

Adapter sa posture managériale et sa communication aux enjeux individuels des équipes et collectifs de l'organisation

RS6913 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	310, 315, 320
Formacode(s)	15078, 32130, 15016, 32015, 32142
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	28/11/2024
Date d'échéance	28/11/2027

Certificateur(s)

FORMATION EVOLUTION ET SYNERGIE · SIRET : 44946987300045**LINKUP COACHING · SIRET : 49386200700066**<https://www.linkup-coaching.com/>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Dans le paysage économique contemporain de la France, l'activité de management est confrontée à des défis sans précédent en raison des évolutions technologiques rapides incluant l'IA et des transformations sociétales profondes incluant le télétravail. Les managers doivent aujourd'hui naviguer dans un environnement de plus en plus complexe et incertain, où l'adaptabilité et la capacité à comprendre les besoins individuels et collectifs de leurs équipes deviennent des compétences cruciales.

La certification offre aux bénéficiaires des compétences spécifiques qui contribuent à instaurer un climat de travail sain et à optimiser la performance collective en gérant efficacement les dynamiques interpersonnelles. Elle répond aux besoins actuels de développement et de reconnaissance des compétences managériales, en fournissant aux bénéficiaires des compétences directement applicables telles que l'intelligence émotionnelle, une communication adaptée aux divers profils comportementaux, et une gestion inclusive de la diversité.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Réaliser un diagnostic de situation en mobilisant un outil de typologie comportementale des organisations permettant d'analyser le contexte (problématiques, attentes et besoins) et le mode de fonctionnement relationnel de l'entreprise afin de comprendre l'environnement de travail dans lequel se situe le manager (son rôle et ses responsabilités), d'appréhender les enjeux et les interactions qui se déroulent au sein de l'entreprise et d'adapter sa posture managériale en conséquence

Communiquer sur les objectifs stratégiques de l'organisation et leurs déclinaisons opérationnelles collectives et individuelles auprès des collaborateurs en s'adaptant à leurs profils comportementaux et en adoptant une communication assertive de manière à prendre en compte les leviers motivationnels individuels et à créer un espace de dialogue et de négociation intégrant les divers points de vue favorisant l'implication de chacun des collaborateurs

Conduire des réunions participatives de pilotage d'activité, en présentiel ou en utilisant les techniques de communication à distance, en mobilisant les techniques d'animation collective favorisant les échanges, la créativité et la cohésion d'équipe afin de faire émerger et d'adopter des solutions permettant à l'organisation de s'adapter aux environnements changeants avec agilité et flexibilité

Repérer les besoins spécifiques d'un collaborateur en situation de handicap : en instaurant un dialogue permettant d'identifier les conditions d'accompagnements (accessibilité et/ou d'adaptation) ; en prenant en compte des besoins

spécifiques des salariés en situations de handicap dans la planification et l'implémentation des activités professionnelles ; en adaptant sa stratégie de communication et de soutien ; en s'informant de l'existence de services dédiés à l'entreprise (internes ou externes) ; afin d'assurer l'inclusion de tous les collaborateurs et ainsi prévenir l'absence ou l'inadéquation des solutions aux besoins des personnes en situation de handicap

Réaliser des feed-back positifs ou négatifs lors des entretiens avec les collaborateurs en utilisant l'outil DESC, en mobilisant les techniques de la communication non violente de manière à gérer des situations ou des personnalités difficiles afin d'éviter les situations de conflits, de maintenir la motivation des équipes et de mettre en œuvre de manière partagée les solutions permettant l'atteinte des objectifs de performance de l'entreprise

Accompagner ses collaborateurs dans le changement en utilisant le protocole REAL, en mobilisant des techniques d'écoute, de soutien et de reconnaissance pour les faire adhérer et s'adapter aux transformations de l'organisation en tenant compte des salariés en situations de handicap et en anticipant et évitant les éventuels blocages source de démotivation et/ou de conflits

Accompagner la montée en compétences des collaborateurs en analysant et validant de manière partagée avec chacun les écarts entre compétences actuelles et celles nécessaires et les actions à conduire de manière à lui permettre de se maintenir en emploi ou d'évoluer tout en le rendant acteur de son parcours professionnel pour répondre aux enjeux d'évolution du marché

Hiérarchiser ses priorités en mobilisant l'outil "Matrice d'Eisenhower" de manière à optimiser sa prise de décision, à améliorer la gestion de son temps et à assurer une communication non génératrice de stress pour ses collaborateurs permettant l'atteinte des objectifs partagés dans le respect des délais

Déléguer des tâches opérationnelles à son équipe en identifiant les ressources, en délimitant leur périmètre, en prenant en compte les spécificités de chaque collaborateur y compris en situation de handicap et en planifiant des temps de soutien et de contrôle pour contribuer à l'efficacité de l'équipe et au développement de chacun de ses membres en matière d'autonomie et de responsabilisation

Analyser l'impact de ses actions et de sa posture managériale auprès de son équipe dans des situations professionnelles, en utilisant une grille d'évaluation ou un outil psychométrique lui permettant d'identifier les points forts et les axes d'amélioration en prenant le recul nécessaire afin d'adapter son style de communication et ses pratiques managériales à chacun de ses collaborateurs

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Prérequis : deux critères cumulatifs :

Justifier d'un niveau de formation initiale de niveau 4 a minima

Être en activité ou en recherche d'emploi sur l'un des métiers des publics cibles et être porteur d'un projet professionnel incluant une problématique de développement de ses compétences en matière de posture et de communication managériale

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Chaque jury de certification est composé de 2 personnes dont a minima 1 personne externe à l'organisme de formation. Ce jury a la charge de l'évaluation et de l'attribution de la certification.

Le jury de certification est composé par des professionnels en exercice dans les métiers des ressources humaines et de l'accompagnement (manager, DRH, RRH, consultants, formateurs, coachs professionnels, ...). Ils exercent et/ou accompagnent et/ou forment au développement des compétences en management.

Base légale

Date de décision	28/11/2024
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	28/11/2027
Date de dernière délivrance possible	27/05/2028

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/6913/>

Où se former

Formations référencées	2
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	4 200 €
Durée	72 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	4
Parcours menés à terme	4
Taux d'achèvement	100 %
Période	06/2025 – 04/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	7
Montant total engagé	23 660 €
Coût moyen par dossier	3 380 €
Durée moyenne	66 h
Période	03/2025 – 03/2026
France compétences	76 %
Reste à charge titulaire	13 %
Entreprise	10 %

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