

Accompagner les individus et les équipes dans les situations de transition

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Transverse : ■ **Tous secteurs où l'accompagnement aux situations de transition est indispensable : industrie, services, commerces, banques et assurances - Domaine public ou privé.**

Code(s) NAF : **84.11Z**, **81.21Z**, **61.90Z**, **41.20A**,
87.30A, **62.01Z**, **56.10A**, **68.31Z**,
73.11Z, **96.01A**, **86.10Z**, **94.91Z**,
70.21Z, **66.11Z**, **69.20Z**, **64.91Z**

Code(s) NSF : **413**, **315**

Code(s) ROME : **M1503**, **K1103**, **M1704**, **D1406**, **M1502**

Formacode : **32032**

Date de création de la certification : **05/02/2007**

Mots clés : **Equipe**, **management**, **Changement**,
Accompagnement

Identification

Identifiant : **2715**

Version du : **05/02/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

- [GRH individuelle ou collective ?](#)
- [Regard croisés sur la conduite du changement](#)
- [Vers l'intelligence collective des équipes de travail : une étude de cas](#)
- [Vers l'intelligence collective des équipes de travail : une étude de cas](#)
- [Le manager idéal](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

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.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

■ NEANT

Descriptif général des compétences constituant la certification

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 les 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

Public visé par la certification

Tous publics

- 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 processus 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

Modalités générales

La formation est dispensée en continue et en inter / en intra.

La formation est dispensée en 5 modules pour une durée allant de 5 à 15 jours en fonction du niveau de l'apprenant et de ses objectifs.

Module 1 : *Gestion de la relation individuelle dans sa connexion au travail (durée du module 1 : de 1 à 3 jours)*

Module 2 : *Gestion de la relation collective dans son interactivité (durée du module 2 : de 1 à 3 jours)*

Module 3 : *Développement de la performance individuelle et collective en libérant les potentiels humains (durée du module 3 : de 1 à 3 jours)*

Module 4 : *Gestion des situations difficiles (durée du module 4 : de 1 à 3 jours)*

Module 5 : *Pilotage des transitions (durée du module 5 de 1 à 3 jours)*

Liens avec le développement durable

niveau 1 : Certifications et métiers qui internalisent le développement durable. Les activités et compétences mobilisées mettent en œuvre des matériaux et produits moins polluants

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Au-delà des aspects techniques d'une fonction, la capacité à gérer les relations individuelles et collectives ainsi que leurs dimensions émotionnelles est fondamentale pour un manager ou un « accompagnant », amené à motiver et mobiliser des équipes issues de la diversité, avec des modes de fonctionnements différents. dans des environnements en évolution.

Ces compétences centrales passent d'une part par l'approfondissement de la conscience de soi, la capacité d'autorégulation émotionnelle, l'affirmation de soi, mais aussi l'empathie, la capacité à fédérer et faire coopérer, par le développement du réseau et de la transversalité, la capacité à clarifier les non-dits et à dénouer les conflits, à s'adapter aux changements.

Pour l'entité utilisatrice

Les études et les enquêtes montrent que la capacité des organisations à se transformer constitue aujourd'hui un facteur essentiel non seulement pour leur succès, mais encore pour leur pérennité. Et ce qui semble manquer avant tout, ce sont des « acteurs transformationnels » à même de fournir une vision, de donner du sens aux événements et de mobiliser, de manière à aider les équipes à comprendre comment modifier leur organisation et à se mettre en mouvement.

Cet accompagnement optimisé des personnes favorise le bien-être au travail, fidélise les collaborateurs, valorise la prise d'initiative et l'autonomie, qui constituent les facteurs clés de succès pour les organisations.

Ces compétences transverses sont aujourd'hui perçues comme fondamentales par les employeurs, dans le contexte économique et social d'aujourd'hui et donnent la possibilité à un individu d'aller plus facilement vers des métiers connexes, de s'insérer dans des équipes mêlant les diversités générationnelles, culturelles, éducationnelles, de s'adapter à des cultures d'entreprises et des organisations nouvelles.

Evaluation / certification

Pré-requis

aucun

Compétences évaluées

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 les 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.

Centre(s) de passage/certification

- Ressources et Carrières, 25 boulevard des Italiens, 75002 Paris

-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

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

Aucun

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences

Plus d'informations

Statistiques

Depuis 2007 environ 2000 personnes ont été formées.

Depuis 3 ans, 764 personnes formées.

Autres sources d'information

<http://ressourcesetcARRIERES.com>