

## Management de la performance collective

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **Tous domaines et secteurs d'activités appartenant au public ou privé.**

Code(s) NAF : **41.20B**, **42.91Z**, **84.11Z**, **70.22Z**,

**69.20Z**, **61.90Z**, **65.11Z**

Code(s) NSF : **413**, **320**, **315**

Code(s) ROME : **M1701**, **M1301**

Formacode : **32032**

Date de création de la certification : **04/01/2010**

Mots clés : **Agilité collective**, **intelligence collective**,

**Amélioration de la performance**,

**Management et animation d'équipe**

### Identification

Identifiant : **3546**

Version du : **27/03/2018**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

- [Comment favoriser le travail en équipe dans l'entreprise :](#)
- [La cohésion d'équipe dans l'entreprise.](#)

### Descriptif

#### *Objectifs de l'habilitation/certification*

Les entreprises sont aujourd'hui confrontées à un enjeu qui est de mettre en place un système de management capable de mobiliser les ressources à la fois humaines, techniques et organisationnelles.

La contribution Individuelle à la performance collective est nécessaire et pour cela, il est indispensable que le management tienne compte des singularités individuelles avant de les inscrire dans une dynamique collective.

La certification permet de développer des compétences et une posture visant à réussir le management et le pilotage de cette performance collective visée. Elle s'adresse pour cela autant à des managers en poste, qu'à ceux en situation de mobilité, de reconversion ou d'insertion professionnelle.

Les compétences acquises dans le cadre de cette certification permettent de créer les conditions de participation des individus dans la réalisation de la stratégie, à créer des liens cohérents avec les objectifs définis, à créer des conditions de communication efficaces et aidant à l'acceptation des décisions prises. Elle permet aussi d'identifier et de mettre en place les moyens permettant d'atteindre ces mêmes objectifs en responsabilisant de manière collective et individuelle puis en reconnaissant les résultats obtenus.

Enfin cette certification recherche à développer les capacités à développer le capital humain en impliquant les acteurs de l'entreprise non seulement dans l'amélioration de la performance mais aussi dans l'accompagnement de la montée en compétences des collaborateurs de l'équipe.

La certification développe une compétence stratégique dans les situations managériales car elle répond aux attentes actuelles des entreprises confrontées à de nouvelles problématiques supposant aussi d'adopter de nouveaux comportements.

## Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

### ■ NEANT

#### *Descriptif général des compétences constituant la certification*

#### **Communication de la stratégie en lui donnant du sens dans un contexte de changement.**

Communiquer à l'équipe une vision globale de l'entreprise dans son écosystème pour lui permettre de se situer et comprendre le sens donné à la stratégie.

Communiquer les objectifs collectifs en les justifiant dans un contexte supposant la succession de changements, pour maintenir l'implication et l'énergie de l'équipe.

Assurer la transmission fluide des informations, aussi bien ascendante, descendante et transverse, et ainsi relayer les adaptations possibles de la stratégie.

Organiser et animer des groupes de créativité pour permettre l'émergence d'idées nouvelles, pouvant impacter la stratégie, et favoriser par les échanges l'engagement et la motivation.

Mobiliser les équipes sur la stratégie orientée sur l'objectif client (direct ou indirect) pour développer leur sens de la réactivité et de la proactivité et ainsi permettre d'augmenter le niveau de satisfaction du client.

#### **Pilotage de l'activité et management de la performance.**

Décliner les objectifs collectifs en objectifs individuels en utilisant des techniques (SMART / CARAT) pour permettre de développer une mobilisation collective en une motivation individuelle.

Construire des tableaux de bords et faire partager les indicateurs de performance, en veillant à ce que leurs significations soient comprises, pour assurer le suivi des résultats par rapport aux objectifs fixés.

Organiser et planifier le suivi des activités collectives et individuelles en élaborant des tableaux, pour permettre la mise en œuvre optimale de la stratégie et de ses objectifs.

Elaborer et suivre une procédure d'amélioration continue des activités et des résultats pour favoriser la sortie de son « tunnel mental », la remise en cause des habitudes et ainsi s'engager dans une recherche de progrès.

Assurer la régulation des charges de travail dans l'équipe en utilisant les techniques de délégation et de gestion de temps, pour permettre la réussite du projet collectif en tenant compte des ressources individuelles et en développant l'autonomie.

Organiser et conduire des réunions de pilotage d'activité en présentiel ou en utilisant les techniques de communication à distance pour partager les résultats obtenus, l'état d'avancement du projet et les actions correctives à apporter.

Conduire les entretiens annuels de performance pour analyser les résultats obtenus par le collaborateur et organiser de façon concertée les actions correctives.

Initier et faire participer l'équipe à des projets transverses pour développer la coopération.

#### **Développement du capital humain.**

Public visé par la certification

Tous publics

Constituer et compléter l'équipe en utilisant les techniques de recrutement pour apporter les ressources humaines nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie et à l'obtention des objectifs.

Comprendre son rôle et ses responsabilités de manager dans l'organisation en appréciant ses propres compétences et son profil comportemental pour se situer en situation de management plutôt qu'en coproduction.

Identifier et analyser les différences comportementales, éducationnelles, générationnelles et culturelles pour constituer et réguler l'équipe en transformant ces différences en facteurs d'opportunités et de richesse.

Identifier, évaluer et solutionner les écarts entre les compétences acquises et requises dans l'équipe, pour permettre la réalisation du projet.

Organiser et accompagner la montée en compétences et les éventuelles conditions de mobilité des collaborateurs, à travers les entretiens professionnels, pour les motiver, les faire progresser dans leur gestion de carrière et développer des ressources supplémentaires en interne.

Animer le collectif au travail en favorisant la prise d'initiatives individuelles, en créant des conditions de créativité et d'innovation, en développant des temps de convivialité et lieux d'échanges ouverts pour investir dans le bien-être au travail, facteur de performance et de fidélisation.

Utiliser les techniques d'entretiens et de conduite de réunion, en faisant preuve de leadership, pour communiquer avec les équipes, recadrer, motiver, fédérer et les guider dans une direction commune.

Gérer les situations et personnalités difficiles pour maintenir la cohésion d'équipe et la continuité des actions et le bien-être au travail.

Utiliser les techniques de félicitations et de reconnaissance pour motiver et engager les collaborateurs dans le projet collectif.

## *Modalités générales*

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

*La formation est dispensée en 3 modules pour une durée allant de 1 à 3 jours en fonction du niveau de l'apprenant et de ses objectifs.*

*Durée totale : 3 jours à 9 jours*

### **Module 1 : Communication de la stratégie en lui donnant du sens dans un contexte de changement.**

*(durée du module 1 : de 1 à 3 jours)*

### **Module 2 : Pilotage de l'activité et management de la performance.**

*(durée du module 2 : de 1 à 3 jours)*

### **Module 3 : Développement du capital humain.**

*(durée du module 3 : 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 oeuvre des matériaux et produits moins polluants

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

### *Pour l'individu*

Manager la performance collective ne s'improvise pas. Il ne suffit pas d'être manager pour savoir animer les équipes au travail ; des qualités et des compétences précises et concrètes sont à acquérir et à développer. La personne appelée à évoluer vers ces nouvelles activités doit savoir insuffler un bon esprit d'équipe et prendre des initiatives pour orienter et valoriser les aptitudes de chacun au profit d'objectifs communs. L'obtention de la certification « management de la performance collective » permet à l'individu de trouver le juste équilibre entre faire respecter ses décisions et trouver le ton adéquat qui ne soit ni trop directif ni trop permissif. Ainsi l'individu pourra développer ses capacités à mobiliser et à faire émerger des talents. Il saura convaincre ses équipes plutôt que d'imposer parce qu'il saura faire en sorte que la décision prise soit le fruit d'une décision commune et non d'un forcing générant de l'anxiété et de la frustration. En développant sa légitimité l'individu obtiendra l'adhésion, et donc la performance collective. Par un juste équilibre entre rigueur des processus à mettre en place et adaptation en fonction des profils de chacun des collaborateurs, l'individu saura atteindre ses objectifs dans une logique de durabilité pour l'entreprise et par conséquent sera une valeur sûre avec une forte employabilité.

### *Pour l'entité utilisatrice*

Nul doute que la culture d'entreprise orientée performance offre plusieurs avantages qu'il est difficile d'ignorer, notamment avec le climat social un peu tendu, engendré par les difficultés économiques.

En adoptant le management par les valeurs - incarné par la culture d'entreprise orientée performance mais aussi par un savoir-faire reposant sur des compétences précises et claires, le manager ou futur manager apporte alors, à son entreprise une plus-value considérable, impactant à la fois son environnement interne et externe.

Face à des salariés qui remettent de plus en plus en cause leur implication au sein de leur entreprise, développer des compétences afin de permettre un management de la performance collective basé sur des valeurs que l'on partage, communiquées et appliquées tous les jours est un atout incontestable pour motiver les employés les plus sceptiques et les plus réfractaires au changement. Changement qui pour autant est devenu une préoccupation « naturelle » dans le quotidien des entreprises.

## Evaluation / certification

### *Pré-requis*

Pas de prérequis mais une expérience professionnelle de 3 ans est préférable.

### *Compétences évaluées*

#### **Communication de la stratégie en lui donnant du sens dans un contexte de changement.**

Communiquer à l'équipe une vision globale de l'entreprise dans son écosystème pour lui permettre de se situer et comprendre le sens donné à la stratégie.

Communiquer les objectifs collectifs en les justifiant dans un contexte supposant la succession de changements, pour maintenir l'implication et l'énergie de l'équipe.

Assurer la transmission fluide des informations, aussi bien ascendante, descendante et transverse, et ainsi relayer les adaptations possibles de la stratégie.

### Centre(s) de passage/certification

- OASYS MOBILISATION 10  
RUE CAMBACERES 75008  
PARIS

Organiser et animer des groupes de créativité pour permettre l'émergence d'idées nouvelles, pouvant impacter la stratégie, et favoriser par les échanges l'engagement et la motivation.  
Mobiliser les équipes sur la stratégie orientée sur l'objectif client (direct ou indirect) pour développer leur sens de la réactivité et de la proactivité et ainsi permettre d'augmenter le niveau de satisfaction du client.

## **Pilotage de l'activité et management de la performance.**

Décliner les objectifs collectifs en objectifs individuels en utilisant des techniques (SMART) pour permettre de développer une mobilisation collective en une motivation individuelle.

Construire des tableaux de bords et faire partager les indicateurs de performance, en veillant à ce que leurs significations soient comprises, pour assurer le suivi des résultats par rapport aux objectifs fixés.

Organiser et planifier le suivi des activités collectives et individuelles en élaborant des tableaux, pour permettre la mise en œuvre optimale de la stratégie et de ses objectifs.

Elaborer et suivre une procédure d'amélioration continue des activités et des résultats pour favoriser la sortie de son « tunnel mental », la remise en cause des habitudes et ainsi s'engager dans une recherche de progrès.

Assurer la régulation des charges de travail dans l'équipe en utilisant les techniques de délégation et de gestion de temps, pour permettre la réussite du projet collectif en tenant compte des ressources individuelles et en développant l'autonomie.

Organiser et conduire des réunions de pilotage d'activité en présentiel ou en utilisant les techniques de communication à distance pour partager les résultats obtenus, l'état d'avancement du projet et les actions correctives à apporter.

Conduire les entretiens annuels de performance pour analyser les résultats obtenus par le collaborateur et organiser de façon concertée les actions correctives.

## **Développement du capital humain.**

Comprendre son rôle et ses responsabilités de manager dans l'organisation en appréciant ses propres compétences et son profil comportemental pour se situer en situation de management plutôt qu'en coproduction.

Identifier et analyser les différences comportementales, éducationnelles, générationnelles et culturelles pour constituer et réguler l'équipe en transformant ces différences en facteurs d'opportunités et de richesse.

Identifier, évaluer et solutionner les écarts entre les compétences acquises et requises dans l'équipe, pour permettre la réalisation du projet.

Organiser et accompagner la montée en compétences et les éventuelles conditions de mobilité des collaborateurs, à travers les entretiens professionnels, pour les motiver, les faire progresser dans leur gestion de carrière et développer des ressources supplémentaires en interne.

Animer le collectif au travail en favorisant la prise d'initiatives individuelles, en créant des conditions de créativité et d'innovation, en développant des temps de convivialité et lieux d'échanges ouverts pour investir dans le bien-être au travail, facteur de performance et de fidélisation.

Utiliser les techniques d'entretiens et de conduite de réunion, en faisant preuve de leadership, pour communiquer avec les équipes, recadrer, motiver, fédérer et les guider dans une direction commune. Gérer les situations et personnalités difficiles pour maintenir la cohésion d'équipe et la continuité des actions et le bien-être au travail. Utiliser les techniques de félicitations et de reconnaissance pour motiver et engager les collaborateurs dans le projet collectif.

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

AUCUN NIVEAU

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle : oui**

Étendue de la certification partielle :

La certification peut être obtenue par l'acquisition de trois composantes.

Composante 1 : Communication de la stratégie en lui donnant du sens dans un contexte de changement.

(durée du module 1 : de 1 à 3 jours)

Composante 2 : Pilotage de l'activité et management de la performance.

(durée du module 2 : de 1 à 3 jours)

Composante 3 : Développement du capital humain.

(durée du module 3 : de 1 à 3 jours)

Durée de validité des composantes acquises :

PERMANENTE

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :

PERMANENTE

Matérialisation officielle de la certification :

CERTIFICAT DE COMPETENCE

## Plus d'informations

### *Statistiques*

Depuis 2010 : 4 700 personnes formées au management de la performance collective

### *Autres sources d'information*

<https://www.oasys-mobilisation.com/>

<https://www.oasys-mobilisation.com/nos-etudes/>