

Management des équipes

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **TOUS SECTEURS (conseil, industrie, services, banques et assurances, collectivités territoriales, organismes publics...)**

Code(s) NAF : **60.10Z**, **58.11Z**, **55.10Z**, **47.21Z**,
94.11Z, **64.11Z**

Code(s) NSF : **414**, **315**, **413**

Code(s) ROME : **G1101**, **E1401**, **C1101**, **M1302**, **D1301**

Formacode : **32032**

Date de création de la certification : **02/01/1989**

Mots clés : **organisation et motivation des équipes**,
leadership, **Animation d'équipe**,
management

Identification

Identifiant : **2782**

Version du : **06/06/2017**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **NEANT**

Non formalisé :

- [Les compétences des managers de demain](#)
- [Comment manager ses équipes : portrait type du bon manager](#)
- [Management de projet : la compétence clé d'un chef d'équipe dans l'IT](#)
- [Quelles aptitudes développer pour le manager de demain ?](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Pendant des années, l'encadrement a été promu davantage en fonction de sa technicité que de sa capacité à animer une équipe de travail. La performance de l'équipe est aujourd'hui plus dépendante que jamais de la capacité de l'encadrant à mobiliser l'énergie de ses collaborateurs ; cela exige de lui aussi bien un savoir être qu'un savoir-faire afin de réinventer ses pratiques managériales.

Souvent placés dans une position inconfortable entre exigence de résultats et gestion de l'humain, le manager a besoin d'acquérir de nouvelles compétences et de s'approprier les outils et postures lui permettant de répondre à cette nouvelle demande induite par le changement des modes d'organisation des entreprises et par l'arrivée des nouvelles générations.

Le manager d'aujourd'hui et de demain doit recentrer son encadrement autour de l'autre, en valorisant ses collaborateurs et en les impliquant pleinement dans ses processus de décision. Il doit pouvoir se remettre en question et s'adapter à cet environnement en pleine mutation, plus incertain, plus complexe, plus évolutif. Cela exige de s'interroger régulièrement sur ses acquis.

Un manager doit définir les processus, devenir un expert de son environnement, avoir une vision, fixer les objectifs, décider. Il doit également fédérer son équipe, assurer le lien qui permet à un groupe d'être efficace.

Un manager doit être aussi un manager coach, à l'écoute, en empathie avec pour mission de faire grandir ses équipiers, ses collaborateurs.

La certification proposée répond à cet enjeu incontournable et permet d'acquérir les principales dimensions managériales nécessaires à un encadrant de proximité pour répondre aux besoins des équipes et aux attentes institutionnelles de son entreprise.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

■ NEANT

Descriptif général des compétences constituant la certification

-Fixer les objectifs collectifs à atteindre pour donner la justification des activités qui seront à réaliser

-Décliner les objectifs collectifs en objectifs individuels pour permettre l'appréciation de la performance de chaque collaborateur.

-Identifier les profils, compétences et besoins de chacun des membres de l'équipe pour définir les rôles dans une organisation harmonieuse.

-Définir les priorités pour hiérarchiser les activités collectives et individuelles à réaliser.

-Organiser le travail des membres de son équipe en tâches à accomplir, pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs

- Adapter l'organisation des activités en favorisant le travail collaboratif grâce au digital pour développer l'échange et la synergie entre les membres de l'équipe.

-Elaborer des tableaux de bord pour faciliter la communication des indicateurs et résultats chiffrés de l'équipe

-Evaluer les résultats obtenus par l'équipe pour permettre d'apporter des actions correctives et assurer la continuité de l'activité.

-Préparer, conduire et animer une réunion collective pour réaliser les objectifs de celle-ci.

-Communiquer sur un changement d'organisation pour réduire les résistances et faire émerger des idées nouvelles.

-Mettre en place une méthode d'organisation, en s'appuyant sur les nouvelles technologies, pour communiquer avec son équipe à distance

-Diagnostiquer le climat social dans son équipe pour prévenir les situations difficiles et/ou les conflits

-Identifier et mettre en place des actions correctives pour trouver les solutions adaptées et équitables aux situations actuelles

-Résoudre les conflits pour assurer la cohésion de l'équipe

-Valoriser les réussites de l'équipe pour maintenir un haut niveau de motivation tout au long du projet

Public visé par la certification

Tous publics

- Mettre en interaction les différentes compétences des membres de l'équipe pour créer de la valeur
- Mettre en place des outils d'autoévaluation pour favoriser la reconnaissance des compétences individuelles des membres de l'équipe
- Appliquer des processus de prise de décision en impliquant les collaborateurs dans leurs objections et critiques de façon positive pour anticiper les conflits
- Expliquer ses décisions et apporter des « feedbacks » pour faire adhérer son équipe et instaurer la confiance et le respect
- Mettre en place un système de délégation, en responsabilisant les membres de l'équipe pour une meilleure coordination des activités.
- Coordonner et accompagner ses collaborateurs en mettant de côté le contrôle et le commandement pour développer le sens de l'autonomie.
- Transmettre sa vision en donnant du sens aux objectifs et en s'assurant du partage des valeurs, pour mobiliser l'équipe et les motiver.
- Communiquer auprès d'un public en faisant preuve d'écoute, et en développant son impact pour être reconnu comme une personne digne de confiance en montrant l'exemplarité
- Fédérer autour des décisions prises pour permettre l'appropriation de celles-ci et améliorer la performance de l'équipe.
- Utiliser les techniques du coaching pour devenir un leader auprès de son équipe en tenant compte de ses propres forces et faiblesses.

Modalités générales

En intra et en inter

En face à face/présentiel

En continu ou séquencé

En interne

Pédagogie participative (études de cas, exercices écrits, simulations filmées en groupe et individuelles, jeux de rôles)

Les compétences se transmettent en 4 modules (total 56 heures) :

Module 1 : Gestion des activités de l'équipe d'une durée 2 jours, soit 14 heures

Module 2 : Communication avec l'équipe d'une durée de 2 jours, soit 14 heures

Module 3 : Motivation de l'équipe d'une durée de 2 jours soit 14 heures

Module 4 : Développer son leadership d'une durée de 2 jours, soit 14 heures

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

La certification de « management des équipes » favorise l'employabilité de l'individu en développant ses compétences managériales pour celui occupant déjà cette fonction ou en lui faisant acquérir les mécanismes pour celui appelé à les occuper.

Face à un contexte actuel et à venir incertain et complexe, l'individu est appelé à évoluer rapidement et à s'adapter à des nouvelles situations professionnelles. La compétence en management des équipes, par sa qualité transverse, lui garantit d'être en adéquation avec les compétences requises pour ses nouvelles responsabilités.

Être manager ne s'improvise pas. On ne naît pas encadrant, on le devient, notamment en développant son sens de l'écoute et de la communication, la prise en compte ses collaborateurs, en maîtrisant les outils de la délégation et de la conduite de réunion. Un manager doit également être à même de gérer les conflits, recadrer si besoin tout en gardant le lien, valoriser et reconnaître les compétences des collaborateurs, assurer le suivi, savoir travailler en mode collaboratif, assurer les résultats et la cohésion d'équipe. Le manager doit être polyvalent et avoir de multiples compétences.

La certification proposée permet d'aider le manager ou futur encadrant à maîtriser les outils et postures nécessaires pour s'adapter aux évolutions et trouver du confort, du plaisir et du mieux-être. Il pourra, grâce aux compétences acquises, s'adapter aux nouvelles situations, progresser professionnellement au niveau de ses responsabilités et autonomie, développer sa légitimité et être plus à l'aise dans ses relations avec les autres collaborateurs tout en valorisant ses différences.

Par ailleurs, la certification proposée accompagne l'individu dans la refonte de son mode de management afin de s'adapter aux exigences des organisations d'aujourd'hui et de demain.

C'est par cette remise en cause, qu'il pourra sécuriser son parcours de manager et cela quelque soit l'organisation dans laquelle il exercera.

Pour l'entité utilisatrice

Face à l'évolution de l'environnement, très changeant et très concurrencé, l'entreprise doit en permanence se remettre en cause et s'adapter aux évolutions du marché pour se pérenniser et se développer.

Certifier les compétences en management des équipes de ses managers et encadrants, c'est avant tout pouvoir développer le système existant afin de l'adapter au contexte actuel. Face aux exigences du marché, l'entreprise doit régulièrement repenser son organisation pour optimiser son fonctionnement et accroître ses performances.

Qu'il s'agisse d'équipes de production ou du personnel administratif, tous les effectifs d'une entreprise, quelle qu'elle soit, ont besoin d'être bien encadrés pour être assurés de travailler conformément aux valeurs de l'entreprise dans un objectif de résultats.

L'entreprise attend des collaborateurs en poste comme de ceux à venir, une capacité à suivre et à s'adapter à ces évolutions en proposant un management nouveau, dynamique et évolutif. Plus que de nouvelles techniques, il s'agit aussi de nouveaux comportements et des nouveaux modes de relations avec les équipes.

Cette compétence déployée en mode collaboratif apporte une performance accrue parce que les équipes et leur manager s'en retrouvent bien plus motivés, impliqués, responsabilisés, ce qui participe à leur bien-être et à leur fidélisation.

Former les managers de l'entreprise permet également de développer leur employabilité. Pilier d'une stratégie RH qui favorise l'épanouissement - donc la performance- des salariés, le développement de l'employabilité prend tout son sens face à l'évolution des métiers. Cela favorise la motivation, la mobilité interne et permet de réduire le turn-over.

Evaluation / certification

Pré-requis

AUCUN

Compétences évaluées

Activité 1 : Gestion des activités de l'équipe

Fixation des objectifs

-Fixer les objectifs collectifs à atteindre pour donner la justification des activités qui seront à réaliser

-Décliner les objectifs collectifs en objectifs individuels pour permettre l'appréciation de la performance de chaque collaborateur.

- Adapter les objectifs en appliquant une veille permanente pour tenir compte des évolutions des environnements interne ou externe.

Organisation des activités de l'équipe

-Identifier les profils, compétences et besoins de chacun des membres de l'équipe pour définir les rôles dans une organisation harmonieuse.

-Définir les priorités pour hiérarchiser les activités collectives et individuelles à réaliser.

-Organiser le travail des membres de son équipe en tâches à accomplir, pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs.

- Adapter l'organisation des activités en favorisant le travail collaboratif à distance grâce au digital pour développer l'échange et la synergie entre les membres de l'équipe.

Pilotage des équipes

-Elaborer des tableaux de bord et des rapports d'activités pour faciliter la communication des indicateurs et résultats chiffrés de l'équipe

-Evaluer les résultats obtenus par l'équipe pour permettre d'apporter des actions correctives et assurer la continuité de l'activité.

Activité 2 : Communication avec l'équipe

Communication avec l'équipe présente

-Préparer, conduire et animer une réunion collective pour réaliser les objectifs de celle-ci.

-Communiquer sur un changement d'organisation pour réduire les résistances et faire émerger des idées nouvelles.

Communication avec l'équipe à distance

-Mettre en place et utiliser une méthode d'organisation, en s'appuyant sur les nouvelles technologies, pour communiquer avec son équipe à distance

Résolution des situations difficiles

-Diagnostiquer le climat social dans son équipe pour prévenir les situations difficiles et/ou les conflits

Centre(s) de passage/certification

- INTERACTIF 2 avenue Marceau 75008 PARIS
- INTERACTIF 455 Promenade des Anglais 06200 NICE

-Identifier et mettre en place des actions correctives pour trouver les solutions adaptées et équitables aux situations actuelles

-Résoudre les conflits pour assurer la cohésion de l'équipe

Activité 3 : Motivation de l'équipe

Valorisation du travail de l'équipe

-Valoriser les réussites de l'équipe pour maintenir un haut niveau de motivation tout au long du projet

- Mettre en interaction les différentes compétences des membres de l'équipe pour créer de la valeur

-Mettre en place des outils d'autoévaluation pour favoriser la reconnaissance des compétences individuelles des membres de l'équipe

Adhésion de l'équipe

-Appliquer des processus de prise de décision en impliquant les collaborateurs dans leurs objections et critiques de façon positive pour anticiper les conflits

- Expliquer ses décisions et apporter des « feedbacks » pour faire adhérer son équipe et instaurer la confiance et le respect

Délégation du travail de l'équipe

- Mettre en place un système de délégation, en responsabilisant les membres de l'équipe pour une meilleure coordination des activités.

-Coordonner et accompagner ses collaborateurs en mettant de côté le contrôle et le commandement pour développer le sens de l'autonomie.

Activité 4 : Développement de son leadership

-Transmettre sa vision en donnant du sens aux objectifs et en s'assurant du partage des valeurs, pour mobiliser l'équipe et les motiver.

- Communiquer auprès d'un public en faisant preuve d'écoute, et en développant son impact pour être reconnu comme une personne digne de confiance en montrant l'exemplarité

- Fédérer autour des décisions prises pour permettre l'appropriation de celles-ci et améliorer la performance de l'équipe.

-Utiliser les techniques du coaching pour devenir un leader auprès de son équipe en tenant compte de ses propres forces et faiblesses.

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 1989 : environ 5000 stagiaires

Depuis 2013, environ 800 stagiaires ont suivi une formation en Management d'équipe.

182 en 2013, 169 en 2014, 201 en 2015 et 245 en 2016.

Autres sources d'information

<http://www.interactif.eu>

En annexe : lettres des entités utilisatrices