

## Manager les équipes dans les organisations complexes

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **Tous domaines concernés**

Code(s) NAF : **71.11Z**, **70.22Z**, **69.20Z**, **64.11Z**,

**62.01Z**, **61.10Z**

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

Code(s) ROME : **M1302**, **M1701**, **M1503**

Formacode : **32032**

Date de création de la certification : **07/01/2002**

Mots clés : **Transformation, changement, prise de décision**,

**communication managériale**,

**ANALYSE COMPORTEMENTALE**,

**Management de l'équipe et des Hommes**

### Identification

Identifiant : **4082**

Version du : **23/10/2018**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

- [Comment améliorer les relations au travail \(Analyse Transactionnelle\)](#)
- [Comprendre la culture d'entreprise pour mettre en place le changement](#)

### Descriptif

#### Objectifs de l'habilitation/certification

Elever la qualité des relations humaines au rang de facteur de réussite dans l'entreprise participe nettement à l'amélioration de la compétitivité de l'organisation et est un facteur clé de sa performance.

S'inscrivant dans cette démarche, cette compétence « **Manager les équipes dans les organisations complexes** » permet au manager de se positionner dans l'organisation et dans son rôle, d'analyser le fonctionnement de ses relations avec ses équipes et des relations interpersonnelles dans ses équipes, pour ajuster ses interventions. Il pourra mettre en place des pratiques fonctionnelles au quotidien, contribuant à des échanges plus harmonieux.

Les outils de diagnostic et grilles de lecture permettent au manager des interventions ciblées selon l'observation de réactions verbales, physiques et émotionnelles le concernant ou concernant les membres de son équipe.

Un des axes de professionnalisation vise les actes managériaux clés tandis qu'un autre vise la conduite du changement dans des contextes complexes.

De manière générale, cette certification vise une professionnalisation du manager dans des contextes souvent complexes. Cela passe par une communication interpersonnelle favorisant les échanges en maintenant la qualité des relations au travail et la contribution au sein d'une équipe, et des compétences à accompagner le changement.

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

■ Néant

#### Descriptif général des compétences constituant la certification

## 1. Analyse de soi, de l'équipe et du contexte de l'organisation

### Analyse de soi, de l'équipe et de son champ d'intervention

Analyser les différentes facettes de sa personnalité pour acquérir une meilleure connaissance de soi.

Analyser son mode de communication avec les autres pour mieux appréhender les effets dans sa relation interpersonnelle.

Evaluer l'impact de son rôle de manager sur les autres pour adopter un comportement adapté.

### Analyse contextuelle de l'organisation et des groupes

Diagnostiquer la situation de l'organisation pour obtenir une visualisation claire de l'existant.

Evaluer la capacité des groupes et de l'organisation à réaliser l'objectif demandé pour permettre d'établir des préconisations.

Valider les hypothèses retenues de l'analyse contextuelle pour mettre en place le plan d'action et l'atteinte des objectifs.

## 2. Communication interpersonnelle et gestion des situations difficiles avec l'Analyse transactionnelle

Identifier et analyser les différents types de transactions pour adapter sa communication interpersonnelle.

Mettre en œuvre de nouveaux modes relationnels pour construire des relations claires et porteuses d'efficacité professionnelle.

Gérer les émotions, en utilisant les clés de compréhension de l'Analyse transactionnelle, pour collaborer efficacement avec les autres.

Prévenir les risques de conflits pour permettre de maintenir la continuité des activités.

Utiliser les techniques et outils de résolution des situations difficiles et des difficultés interpersonnelles pour les transformer en intelligence de situation.

## 3. Optimisation des activités managériales avec l'Analyse transactionnelle

Accompagner les différents stades de développement de l'équipe pour les conduire à la réussite de ses objectifs et influencer sur la motivation.

Développer les compétences collectives et individuelles pour gagner en efficacité.

Utiliser les techniques de délégation en les associant à l'Analyse transactionnelle pour faire des choix cohérents avec les capacités individuelles disponibles.

Utiliser les techniques de recadrage avec l'Analyse transactionnelle pour obtenir des résultats concrets et durables.

Développer l'autonomie de l'équipe pour valoriser les compétences et les talents.

Valoriser la complémentarité de l'équipe pour favoriser le travail en mode collaboratif et coopératif.

Apprécier le niveau de contrôle et l'impact des décisions prises auprès de l'équipe pour assurer un suivi efficace des activités.

Utiliser les techniques de reconnaissance et de félicitation pour mettre en œuvre une dynamique de succès dans les échanges.

Organiser la structuration du temps relationnel pour créer une optimisation dans le fonctionnement de l'équipe.

## 4. Conduite du changement avec l'Analyse transactionnelle

Utiliser l'Analyse transactionnelle pour communiquer efficacement et clairement autour d'une situation de changement.

Public visé par la certification

Tous publics

Transformer les rapports de force pouvant conduire à une impasse en des relations centrées sur les activités pour permettre au changement d'être source d'opportunités.

Gérer les situations de stress induites par le changement et ses incertitudes pour engager le client dans la construction de l'avenir.

Assurer les conditions permettant à chacun de trouver sa place et développer sa motivation dans la nouvelle organisation pour participer à la réussite du changement.

## Modalités générales

Formation en continu ou en discontinu et en présentiel. En intra ou en inter.

Sous forme de 4 modules :

Module 1 (Durée : de 4 à 5 jours) : Analyse de soi, de l'équipe et du contexte de l'organisation.

Module 2 (Durée : de 4 à 5 jours) : Communication interpersonnelle et gestion des situations difficiles avec l'Analyse transactionnelle.

Module 3 (Durée : de 4 à 5 jours) : Optimisation des activités managériales avec l'Analyse transactionnelle.

Module 4 (Durée : de 4 à 5 jours) : Conduite du changement avec l'Analyse transactionnelle.

Durée totale : de 16 à 20 jours (de 112 heures à 140 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

Les individus dotés de cette certification « **Manager les équipes dans les organisations complexes** » développent fortement leur employabilité en améliorant leur efficacité professionnelle tandis que les demandeurs d'emplois acquièrent des atouts très demandés par les employeurs.

En effet, l'individu déployant les compétences acquises dans cette certification accède à une meilleure compréhension de son environnement, des personnes et des actes managériaux à poser. Il adopte une communication plus efficace et adaptée favorisant ainsi la fluidité des échanges et la construction de relations constructives et collaboratives.

### Pour l'entité utilisatrice

L'acquisition de ces compétences par ses managers permet à l'organisation des gains en performance à travers la fluidité des relations professionnelles, l'instauration de la coopération, une vision globale et stratégique des managers, un accompagnement du changement permettant de réduire les phases de résistance, et une facilitation de la gestion des crises.

## Evaluation / certification

### Pré-requis

Aucun prérequis mais une première expérience professionnelle d'au moins deux ans est appréciée.

### Compétences évaluées

Centre(s) de passage/certification

Toutes les compétences sont évaluées.

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

N/A

■ ATORG 71 Rue du  
Faubourg Saint-Antoine  
75011 Paris

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle :** oui

Étendue de la certification partielle :

La certification peut être obtenue partiellement par 4 composantes :

**Composante 1** (Durée : de 4 à 5 jours) : Analyse de soi, de l'équipe et du contexte de l'organisation.

**Composante 2** (Durée : de 4 à 5 jours) : Communication interpersonnelle et gestion des situations difficiles avec l'Analyse transactionnelle.

**Composante 3** (Durée : de 4 à 5 jours) : Optimisation des activités managériales avec l'Analyse transactionnelle.

**Composante 4** (Durée : de 4 à 5 jours) : Conduite du changement avec l'Analyse transactionnelle.

Durée de validité des composantes acquises :

Permanente

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :

Permanente

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences

## Plus d'informations

### *Statistiques*

36 personnes certifiées depuis 2002.

### *Autres sources d'information*

<https://www.atorg.com/>

Fiche de présentation de la certification : <https://files.acrobat.com/a/preview/fe63f79a-d9ff-4011-be71-48eb80f48e1a>