

## Management des relations d'équipe

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **tous domaine d'activités**

Code(s) NAF : **69.20Z**, **64.11Z**, **61.10Z**, **58.21Z**

Code(s) NSF : **310**, **315**, **320**

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

Formacode : **32032**

Date de création de la certification : **15/03/2012**

Mots clés : **Comportement**, **cohésion d'équipe**,  
**Management de l'équipe et des Hommes**,  
**PREVENTION CONFLITS D EQUIPE**

### Identification

Identifiant : **3288**

Version du : **04/06/2018**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

- [Développer la cohésion des équipes en temps de crise : un enjeu crucial](#)
- [Renforcer l'esprit d'équipe des collaborateurs](#)

### Descriptif

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

Dans un contexte économique difficile, les managers se doivent de redonner le cœur à l'ouvrage à leurs salariés. La cohésion d'équipe doit donc rester une priorité : les managers doivent continuellement travailler pour motiver leurs équipes. La motivation est la clé de la réussite, il ne peut y avoir de performance durable sans elle.

Cependant, manager les relations de l'équipe pour créer la cohésion n'est pas une tâche simple. Bien au contraire, elle demande des techniques, des outils spécifiques et exige surtout de repenser son style de management.

La performance n'est donc plus la seule condition pour réussir le projet de l'entreprise, il y a aussi l'engagement de l'équipe autour d'objectifs fédérateurs et dans une harmonisation des complémentarités en termes de compétences et de comportements.

Manager les relations de l'équipe pour créer la cohésion trouve alors toute sa légitimité.

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

- Néant

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

##### **Analyser les compétences et styles comportementaux des individus au sein de l'équipe.**

Analyser son propre style comportemental, ses compétences, ses forces et les points d'amélioration de sa communication pour construire un projet et clarifier sa mission et ses contributions auprès de son équipe.

### Public visé par la certification

Tous publics

Manager son impact sur l'équipe par l'authenticité en développant l'assertivité, la réflexivité et l'empathie pour créer des conditions justes de relations avec l'équipe.

Analyser l'origine des stratégies de communication de ses collaborateurs en repérant les besoins individuels pour permettre à chaque type de personnalité de développer ses compétences dans un cadre sécurisé.

Elaborer une représentation graphique des comportements de l'équipe en repérant les cohérences ou les dysfonctionnements dans les relations individuelles mises en place pour permettre de mieux les réguler.

Analyser les écarts entre compétences acquises par chaque membre de l'équipe et compétences requises dans le cadre des missions affectées pour développer la performance opérationnelle.

Elaborer une cartographie de compétences collective pour identifier leurs niveaux représentativité et de criticité pour permettre d'assurer une gestion prévisionnelle des compétences.

## **Mobiliser l'équipe autour d'objectifs communs.**

### **T1. Mobilisation de l'équipe par le management.**

Utiliser des techniques de communication positive et d'animation permettant de susciter l'adhésion de l'équipe autour d'objectifs communs et fédérateurs.

Décliner les objectifs stratégiques de l'organisation en objectifs opérationnels pour permettre d'élaborer des plans d'actions collectifs et individuels alignés aux compétences et profils des chaque membre de l'équipe.

Développer l'autonomie de l'équipe en créant des conditions de travail responsabilisantes pour obtenir davantage d'implication et créer un climat de confiance.

Organiser la délégation des tâches en fonction des niveaux de responsabilités, des compétences, des compatibilités interrelationnelles et des disponibilités de chacun pour optimiser l'atteinte des objectifs.

Mobiliser les équipes en utilisant des techniques de management collaboratif pour encourager les modes de travail solidaires au sein de l'équipe.

Mesurer et analyser l'efficacité dans l'équipe en identifiant les zones de confort et d'inconfort et les freins ressentis individuellement pour maintenir la dynamique.

Créer des conditions de vérification d'alignement des valeurs de l'individu à celles de l'organisation pour accroître sa motivation et son implication autour d'objectifs communs.

### **T2. Mobilisation de l'équipe par la créativité.**

Utiliser les techniques d'écoute active, de communication non violente, d'ouverture et de questionnement propre à faire émerger des idées contributives et nouvelles pour participer à la créativité collective.

Accompagner l'émergence d'idées, individuellement ou collectivement, en utilisant des techniques de créativité pour enrichir le spectre des solutions à apporter aux difficultés et obstacles rencontrés.

Gérer la dynamique de groupe dans les situations suscitant de la créativité en repérant les freins, les signes négatifs non verbaux, qui peuvent entraver l'avancée d'une intelligence collective.

Développer des relations d'équipe harmonieuses en utilisant les ressources individuelles pour enrichir le groupe et créer une émulation

d'équipe.

## **Accompagner le mode de communication à la diversité de l'équipe.**

### **T1. Communication collective.**

Cartographier la diversité dans l'équipe pour appréhender les singularités de chaque membre de l'équipe au niveau de ses besoins et de ses motivations pour l'utiliser comme levier de performance collective.

Identifier les conditions de réussite d'une communication dans l'équipe adaptée à sa diversité, en tenant compte des différents modes de comportements et styles de personnalités pour instaurer les bases d'une intelligence collective.

Organiser et animer les réunions en tenant compte des attentes, des besoins, de la diversité (culturelle -générationnelle - éducationnelle) et des objectifs de chacun pour atteindre leurs objectifs en maintenant la cohésion.

Intégrer dans le mode de communication des techniques de perception des enjeux implicites et non-verbalisés pour favoriser l'accompagnement individuel et collectif.

Utiliser les techniques de reconnaissance et de félicitation auprès des équipes en tant que levier de motivation, en les adaptant à chaque personnalité, pour les amener à donner le meilleur d'eux - mêmes.

### **T2. Communication individuelle :**

Identifier le mode de communication de chaque membre de l'équipe pour adapter la relation managériale.

Organiser et conduire des entretiens individuels en tenant compte de la contribution de chaque membre dans l'équipe pour maintenir l'harmonie collective.

Identifier les facteurs de non-performance verbalisés et non, d'un collaborateur pour renforcer ses qualités et élargir son potentiel.

Communiquer avec le collaborateur en utilisant des outils de compréhension du langage verbal et non verbal pour développer l'authenticité dans les échanges.

### **Gérer les situations et personnalités difficiles pour maintenir la cohésion d'équipe.**

Analyser les situations difficiles en tenant compte du contexte, des causes, des composantes de la diversité et des styles de personnalités de chaque partie prenante pour mieux les prévenir et les gérer.

Organiser des actions de prévention et de médiation pour désamorcer les conflits et les transformer en opportunités de renforcer les relations de confiance et l'aptitude à la prise de risque.

Résoudre les situations difficiles et conflits interpersonnels en utilisant les techniques d'ouverture de compréhension du langage non verbal pour maintenir la cohésion de l'équipe en situation de stress.

## *Modalités générales*

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

Sous forme de 4 modules dont les intitulés sont :

Module 1 (Durée : 6 jours) : Analyser les compétences et styles comportementaux des individus au sein de l'équipe

Module 2 (Durée : 6 jours) : Mobiliser l'équipe autour d'objectifs communs

Module 3 (Durée : 6 jours) : Accompagner le mode de communication à la diversité de l'équipe

Module 4 (Durée : 6 jours) : Gérer les situations et personnalités difficiles pour maintenir la cohésion d'équipe.

Durée totale : 24 jours

*La formation en alternance se réalise au rythme de 2 jours par mois et cette coupure permet la mise pratique et consolide la compétence, permettant aussi les retours d'expérience. Cette compétence ne s'acquière qu'avec une mise en pratique. L'assimilation se fait grâce au temps. Cette coupure permet également aux formés de préparer, à la fin de leur formation, un mémoire*

## *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 personne formée qui acquiert cette compétence pourra améliorer son style de management grâce à des nouveaux outils et nouvelles techniques. Cela lui permettra d'établir plus de confiance autour d'elle, plus d'engagements par la communication d'objectifs clairs. Elle saura inciter l'échange et le partage : faire prendre conscience à ses collaborateurs qu'on est plus efficaces en équipe que seul.

Son management se verra renforcé car elle se sentira davantage associée aux décisions de l'entreprise et elle impliquera de la même manière son équipe.

Par les interactions individuelles et les échanges nourris par les richesses de chacun, chaque individu sera plus enclin à créer des situations de créativité, d'innovation et d'épanouissement. En tant que compétence fondamentale dans le management des équipes, l'individu accentue les atouts de son employabilité.

### *Pour l'entité utilisatrice*

En entreprise, il est délicat de collaborer lorsque les individus ne se connaissent pas ou peu. Cela installe des tensions pouvant freiner la mise en œuvre de projets. Or, la cohésion d'équipe est une réelle démarche de construction pour l'entreprise car elle est capitale pour le développement et la pérennisation de ses activités.

L'entreprise a donc besoin de construire un esprit d'équipe commun dans lequel l'engagement est favorisé et où les collaborateurs se sentent en confiance. Au-delà du management des équipes, les interactions entre les individus prennent une place conséquente car la communication devient un fondement principal de la cohésion d'équipe en passant pas un vrai dialogue social, une vraie prise en compte de la diversité et des différents styles de personnalités.

Le manager atteindra cette cohésion en obtenant un réel équilibre entre objectifs collectifs et objectifs individuels.

## Evaluation / certification

### *Pré-requis*

Aucun prérequis mais une expérience professionnelle d'au moins 1 an est appréciée.

Centre(s) de  
passage/certification

## Compétences évaluées

### **Analyser les compétences et styles comportementaux des individus au sein de l'équipe.**

### **Analyser les compétences et styles comportementaux des individus au sein de l'équipe.**

Analyser son propre style comportemental, ses compétences, ses forces et les points d'amélioration de sa communication pour construire un projet et clarifier sa mission et ses contributions auprès de son équipe.

Manager son impact sur l'équipe par l'authenticité en développant l'assertivité, la réflexivité et l'empathie pour créer des conditions justes de relations avec l'équipe.

Analyser l'origine des stratégies de communication de ses collaborateurs en repérant les besoins individuels pour permettre à chaque type de personnalité de développer ses compétences dans un cadre sécurisé.

Elaborer une représentation graphique des comportements de l'équipe en repérant les cohérences ou les dysfonctionnements dans les relations individuelles mises en place pour permettre de mieux les réguler.

Analyser les écarts entre compétences acquises par chaque membre de l'équipe et compétences requises dans le cadre des missions affectées pour développer la performance opérationnelle.

Elaborer une cartographie de compétences collective pour identifier leurs niveaux représentativité et de criticité pour permettre d'assurer une gestion prévisionnelle des compétences.

### **Mobiliser l'équipe autour d'objectifs communs.**

#### **T1. Mobilisation de l'équipe par le management.**

Utiliser des techniques de communication positive et d'animation permettant de susciter l'adhésion de l'équipe autour d'objectifs communs et fédérateurs.

Décliner les objectifs stratégiques de l'organisation en objectifs opérationnels pour permettre d'élaborer des plans d'actions collectifs et individuels alignés aux compétences et profils des chaque membre de l'équipe.

Développer l'autonomie de l'équipe en créant des conditions de travail responsabilisantes pour obtenir davantage d'implication et créer un climat de confiance.

Organiser la délégation des tâches en fonction des niveaux de responsabilités, des compétences, des compatibilités interrelationnelles et des disponibilités de chacun pour optimiser l'atteinte des objectifs.

Mobiliser les équipes en utilisant des techniques de management collaboratif pour encourager les modes de travail solidaires au sein de l'équipe.

Mesurer et analyser l'efficacité dans l'équipe en identifiant les zones de confort et d'inconfort et les freins ressentis individuellement pour maintenir la dynamique.

#### **T2. Mobilisation de l'équipe par la créativité.**

Utiliser les techniques d'écoute active, de communication non violente, d'ouverture et de questionnement propre à faire émerger des idées contributives et nouvelles pour participer à la créativité collective.

■ EVOLUGO, 12 rue Emile  
Schwoerer - 68000  
Colmar

Accompagner l'émergence d'idées, individuellement ou collectivement, en utilisant des techniques de créativité pour enrichir le spectre des solutions à apporter aux difficultés et obstacles rencontrés.

Gérer la dynamique de groupe dans les situations suscitant de la créativité en repérant les freins, les signes négatifs non verbaux, qui peuvent entraver l'avancée d'une intelligence collective.

Développer des relations d'équipe harmonieuses en utilisant les ressources individuelles pour enrichir le groupe et créer une émulation d'équipe.

## **Accompagner le mode de communication à la diversité de l'équipe.**

### **T1. Communication collective.**

Cartographier la diversité dans l'équipe pour appréhender les singularités de chaque membre de l'équipe au niveau de ses besoins et de ses motivations pour l'utiliser comme levier de performance collective.

Identifier les conditions de réussite d'une communication dans l'équipe adaptée à sa diversité, en tenant compte des différents modes de comportements et styles de personnalités pour instaurer les bases d'une intelligence collective.

Organiser et animer les réunions en tenant compte des attentes, des besoins, de la diversité (culturelle -générationnelle - éducationnelle) et des objectifs de chacun pour atteindre leurs objectifs en maintenant la cohésion.

Intégrer dans le mode de communication des techniques de perception des enjeux implicites et non-verbalisés pour favoriser l'accompagnement individuel et collectif.

Utiliser les techniques de reconnaissance et de félicitation auprès des équipes en tant que levier de motivation, en les adaptant à chaque personnalité, pour les amener à donner le meilleur d'eux - mêmes.

### **T2. Communication individuelle :**

Identifier le mode de communication de chaque membre de l'équipe pour adapter la relation managériale.

Organiser et conduire des entretiens individuels en tenant compte de la contribution de chaque membre dans l'équipe pour maintenir l'harmonie collective.

Identifier les facteurs de non-performance verbalisés et non, d'un collaborateur pour renforcer ses qualités et élargir son potentiel.

Communiquer avec le collaborateur en utilisant des outils de compréhension du langage verbal et non verbal pour développer l'authenticité dans les échanges.

## **Gérer les situations et personnalités difficiles pour maintenir la cohésion d'équipe.**

Analyser les situations difficiles en tenant compte du contexte, des causes, des composantes de la diversité et des styles de personnalités de chaque partie prenante pour mieux les prévenir et les gérer.

Identifier des actions de prévention et de médiation pour désamorcer les conflits et les transformer en opportunités de renforcer les relations de confiance et l'aptitude à la prise de risque.

Identifier les solutions de résolution des situations difficiles et conflits interpersonnels en utilisant les techniques d'ouverture de compréhension du langage non verbal pour maintenir la cohésion de l'équipe en situation de stress.

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

Néant

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle :** oui

Étendue de la certification partielle :

La certification peut s'obtenir en 4 composantes obtenues ensemble ou séparément.

Composante 1 (Durée : 6 jours) : Analyser les compétences et styles comportementaux des individus au sein de l'équipe

Composante 2 (Durée : 6 jours) : Mobiliser l'équipe autour d'objectifs communs

Composante 3 (Durée : 6 jours) : Accompagner le mode de communication à la diversité de l'équipe

Composante 4 (Durée : 6 jours) : Gérer les situations et personnalités difficiles pour maintenir la cohésion d'équipe.

Durée de validité des composantes acquises :

Permanent

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :

Permanent

Matérialisation officielle de la certification :

Certification de compétences

## Plus d'informations

### *Statistiques*

Depuis 2012, 246 personnes formées.

### *Autres sources d'information*

<http://www.evolugo.com>