

# Identification du module



Numéro de module	674																
Titre	Diriger et soutenir une équipe																
Compétence	Diriger et soutenir une équipe sur le plan professionnel et social en adoptant un comportement de conduite et de communication adapté à la situation.																
Objectifs opérationnels	<table><tr><td>1</td><td>Mener une réflexion sur son propre comportement en vue de conduire une équipe de manière efficace et efficiente.</td></tr><tr><td>2</td><td>Définir son propre comportement de conduite de manière consciente et l'adapter en fonction du contexte.</td></tr><tr><td>3</td><td>Définir son propre comportement de communication de manière consciente et en fonction de la situation et instaurer au sein de l'équipe une culture de communication basée sur l'estime.</td></tr><tr><td>4</td><td>Promouvoir activement le développement de l'esprit d'équipe et clarifier les rôles au sein de l'équipe.</td></tr><tr><td>5</td><td>Créer les conditions cadres pour qu'une équipe puisse travailler avec motivation.</td></tr><tr><td>6</td><td>Identifier les potentiels de conflit et les conflits au sein de l'équipe et prendre des mesures appropriées pour les éviter, les désamorcer ou les résoudre.</td></tr><tr><td>7</td><td>Planifier des processus de changement et soutenir les personnes concernées lors du règlement de différends et de la gestion du changement.</td></tr><tr><td>8</td><td>Identifier le besoin de formation continue au sein de l'équipe, développer avec les collaborateurs des objectifs de développement individuels et planifier des mesures correspondantes de formation continue ou de soutien.</td></tr></table>	1	Mener une réflexion sur son propre comportement en vue de conduire une équipe de manière efficace et efficiente.	2	Définir son propre comportement de conduite de manière consciente et l'adapter en fonction du contexte.	3	Définir son propre comportement de communication de manière consciente et en fonction de la situation et instaurer au sein de l'équipe une culture de communication basée sur l'estime.	4	Promouvoir activement le développement de l'esprit d'équipe et clarifier les rôles au sein de l'équipe.	5	Créer les conditions cadres pour qu'une équipe puisse travailler avec motivation.	6	Identifier les potentiels de conflit et les conflits au sein de l'équipe et prendre des mesures appropriées pour les éviter, les désamorcer ou les résoudre.	7	Planifier des processus de changement et soutenir les personnes concernées lors du règlement de différends et de la gestion du changement.	8	Identifier le besoin de formation continue au sein de l'équipe, développer avec les collaborateurs des objectifs de développement individuels et planifier des mesures correspondantes de formation continue ou de soutien.
1	Mener une réflexion sur son propre comportement en vue de conduire une équipe de manière efficace et efficiente.																
2	Définir son propre comportement de conduite de manière consciente et l'adapter en fonction du contexte.																
3	Définir son propre comportement de communication de manière consciente et en fonction de la situation et instaurer au sein de l'équipe une culture de communication basée sur l'estime.																
4	Promouvoir activement le développement de l'esprit d'équipe et clarifier les rôles au sein de l'équipe.																
5	Créer les conditions cadres pour qu'une équipe puisse travailler avec motivation.																
6	Identifier les potentiels de conflit et les conflits au sein de l'équipe et prendre des mesures appropriées pour les éviter, les désamorcer ou les résoudre.																
7	Planifier des processus de changement et soutenir les personnes concernées lors du règlement de différends et de la gestion du changement.																
8	Identifier le besoin de formation continue au sein de l'équipe, développer avec les collaborateurs des objectifs de développement individuels et planifier des mesures correspondantes de formation continue ou de soutien.																
Domaine de compétence	Project Management																
Objet	Responsabilité de conduite d'équipes de projet ou d'unités organisationnelles avec des spécialistes et 10 à 12 collaborateurs au maximum.																
Version du module	1.0																
Créé le	11.02.2021																

## Connaissances opérationnelles nécessaires

Les connaissances opérationnelles nécessaires décrivent les savoirs qui contribuent à l'exécution compétente des actions d'un module. La définition de ces connaissances est fournie à titre indicatif et n'est pas exhaustive. La concrétisation des objectifs de formation et la définition du chemin d'apprentissage en vue d'acquérir ces compétences incombent aux prestataires de formation.

Numéro de module	674
Titre	Diriger et soutenir une équipe
Compétence	Diriger et soutenir une équipe sur le plan professionnel et social en adoptant un comportement de conduite et de communication adapté à la situation.

### Objectifs opérationnels et connaissances opérationnelles nécessaires

1	1.1	Connaître des modèles simples de perception des traits de la personnalité et des caractéristiques comportementales (p.ex. fenêtre de Johari, modèle de l'iceberg) et pouvoir expliquer les différences entre la perception de soi et la perception d'autrui.
	1.2	Connaître des modèles fondamentaux de la gestion du temps et de soi (p.ex. principe d'Eisenhower, principe de Pareto).
	1.3	Connaître l'importance du devoir d'exemplarité dans la conduite.
2	2.1	Connaître les différents styles de conduite et leurs caractéristiques et pouvoir expliquer l'adéquation d'un style en fonction de la situation.
	2.2	Connaître les différentes formes d'organisation et leurs caractéristiques (p.ex. organisation hiérarchique et organisation fonctionnelle, organisation hiérarchique avec état-major, organisation matricielle, organisation de projet pure avec Task Force) et pouvoir expliquer l'adéquation d'une forme d'organisation en fonction de la situation.
3	3.1	Connaître des modèles de communication fondamentaux (p.ex. le modèle des quatre oreilles de Schultz von Thun, la communication non violente selon B. Rosenberg) et pouvoir expliquer leur importance par rapport à son propre comportement de communication.
	3.2	Connaître les règles pour la transmission et la réception de feedbacks.
4	4.1	Connaître la différence entre un groupe et une équipe.
	4.2	Connaître les cinq étapes du développement de l'esprit d'équipe selon Tuckman (Forming, Storming, Norming, Performing et Adjourning) et pouvoir expliquer les caractéristiques de chaque étape.
	4.3	Connaître des modèles de rôles au sein d'une équipe (p.ex. rôles en équipe selon Belbin), connaître la différence entre la construction d'un rôle (role making) et la prise active d'un rôle (role taking) et pouvoir expliquer l'importance de la composition des rôles pour les performances au sein d'une équipe.
5	5.1	Connaître des modèles fondamentaux de la théorie de la motivation (p.ex. Maslow, Herzberg) et pouvoir expliquer leur importance dans la pratique.
	5.2	Connaître la différence entre la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque.
6	6.1	Connaître les caractéristiques et la dynamique des conflits.
	6.2	Connaître des mesures pour éviter et résoudre des conflits.

## Connaissances opérationnelles nécessaires

7	7.1	Connaître les phases typiques des processus de changement et pouvoir expliquer les caractéristiques des différentes phases.
	7.2	Connaître les facteurs de succès (p.ex. perception de l'urgence, succès rapides, communication) et les risques liés aux processus de changement.
	7.3	Connaître les signes typiques des peurs et des oppositions et pouvoir expliquer des procédures adaptées pour les gérer.
8	8.1	Connaître des mesures de soutien (p.ex. formation, coaching, développement de l'équipe) et pouvoir expliquer leurs caractéristiques et leur adéquation en fonction de la situation.
	8.2	Connaître les exigences à remplir pour de bonnes conventions d'objectifs et des entretiens constructifs basés sur l'estime en vue d'une convention d'objectifs communs.

Version du module

1.0

Créé le

11.02.2021