



Référentiel de compétences et d'évaluation

Développer son Intelligence relationnelle dans le management d'équipe

| Compétences principales | Compétences associées | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
|--|---|--|--|
| Connaître son mode de fonctionnement et celui de ses collaborateurs pour bien communiquer avec la méthode DISC | <p>C1. Identifier son profil comportemental et celui de ses collaborateurs</p> <p>C2. Identifier ses propres points forts, points faibles, limites et celles de ses collaborateurs pour communiquer de manière adaptée, développer leurs compétences et améliorer leur performances.</p> | <p>M-C1. QCM basé sur la caractérisation des profils selon la méthode DISC et la présentation de son profil et ceux de ses collaborateurs</p> <p>M-C2. mise en situation basée sur des situations de travail ou le candidat utilise la méthode DISC en tenant compte de son propre profil et de celles de ses collaborateurs Ex : intégration d'un nouveau collaborateur dans l'équipe, démotivation d'un ou plusieurs collaborateurs, projet complexe à terminer en urgence</p> <p>Durée: 1 h comprenant la préparation, les mises en situation et le débriefing.</p> | <p>Cr1-</p> <ul style="list-style-type: none"> •les 4 profils de personnalité sont bien identifiés •les profils comportementaux du candidat et de ses collaborateurs sont pertinents •leurs apports à l'équipe et points d'amélioration sont précis et pertinents <p>Cr2-La méthode DISC est acquise</p> <ul style="list-style-type: none"> •le mode de communication est approprié aux profils de ses collaborateurs •Leurs forces sont mises en avant et les points de vigilance bien identifiés |
| Savoir s'affirmer avec la méthode de l'Assertivité et l'outil Triangle de Karpman | <p>C3. Défendre ses droits sans empiéter sur ceux des autres face à sa hiérarchie et son équipe,</p> <p>C4. Prendre des décisions difficiles ou impopulaires,</p> <p>C5. Faire face aux situations tendues ou conflictuelles au sein de son équipe,</p> <p>C6. Négocier pour trouver un arrangement gagnant pour toutes les parties en présence.</p> | <p>M-C3, C4, C5, C6. Mise en situation basée sur des situations de travail ou le candidat utilise la méthode de l'Assertivité et l'outil Triangle de Karpman. Exemples : retard répété d'un collaborateur, demande d'une augmentation non justifiée, demande d'un objectif non-atteignable</p> <p>Durée: 1 h comprenant la préparation, les mises en situation et le débriefing.</p> | <p>Cr3-Cr4-Cr5-Cr6-La méthode de l'Assertivité et l'outil Triangle de Karpman sont acquis :</p> <ul style="list-style-type: none"> •L'ensemble des étapes d'un entretien assertif est déroulé dans l'ordre, •Le candidat ne tombe pas dans l'un des 3 rôles du modèle de Karpman, •Le candidat est synchronisé et à l'écoute de son interlocuteur tout au long de l'entretien •Le candidat s'exprime de manière calme, claire, structurée et avec assurance, •Le candidat fait émerger des solutions et obtient l'accord de son interlocuteur. |
| Développer son Intelligence Émotionnelle pour interagir plus efficacement avec ses collaborateurs | <p>C7. Ressentir et accepter ses propres émotions :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Reconnaître la sensation corporelle associée à son émotion •comprendre en quoi nous sommes le générateur de nos émotions, •nommer ses émotions •mesurer son quotient émotionnel <p>C8. Comprendre les émotions et le ressenti de ses collaborateurs et dépasser sa propre émotion afin d'ajuster son comportement et développer la congruence dans son équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> •connaître les mécanismes émotionnels principaux : du déclencheur aux comportements d'adaptation, •décoder les émotions de ses interlocuteurs •prendre du recul par rapport à la situation •dépasser ses peurs et croyances limitantes | <p>M-C7, C8. Mise en situation basée sur des situations de travail ou le candidat manager utilise la méthodologie de la gestion émotionnelle</p> <p>C7 - il doit reconnaître et gérer ses propres émotions Exemples - critiques du travail effectué par le responsable hiérarchique en présence de l'équipe - appropriation du travail du manager par un collaborateur - reproche de collaborateurs</p> <p>C8 - il doit prendre en compte et ajuster son comportement en fonction des émotions de ses collaborateurs. Exemples - retards répétés, démotivation ou non engagement d'un collaborateur - conflit entre deux collaborateurs</p> <p>Durée: 1 h comprenant la préparation, les mises en situation et le débriefing.</p> | <p>Cr7 -Cr8-La méthodologie de gestion émotionnelle est acquise. Les étapes sont déroulées dans l'ordre. Le candidat</p> <ul style="list-style-type: none"> •identifie les sensations corporelles liées à ses propres émotions et celles de son collaborateur •détecte correctement le déclencheur de son émotion et celle de son collaborateur •nomme correctement et précisément son émotion et celle de son collaborateur •distingue l'émotion des faits •ajuste son comportement en fonction du déclencheur de l'émotion et aide son collaborateur à ajuster son comportement •comprend le message sous-jacent de son émotion et accompagne son collaborateur dans la compréhension du message sous-jacent •ajuste son comportement en dépassant ces émotions |