

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

### REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS

La certification s'adresse à tous professionnels amenés à évoluer vers des fonctions managériales auprès d'équipes de proximité et autour d'objectifs opérationnels.

Au-delà des compétences métiers dont disposent ces professionnels et pour lesquels ils sont reconnus, le management d'équipe requière des nouvelles compétences et aptitudes autant dans les techniques sur lesquelles s'appuyer que sur les postures à devoir adopter. Le défi se relève avec plus d'assurance dès lors que les personnes acquièrent les compétences adressées par le référentiel et qui se valident par l'obtention de la certification.

REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>Intégrer les pratiques managériales dans son activité professionnelle</b>		
<p><b>C1.</b> Organiser l'activité de l'équipe, en répartissant les rôles et responsabilités de chacun des membres, en prenant soin d'organiser les différentes activités et tâches à partir d'outils facilitateurs (des outils comme le RACI...), en prenant en compte les ressources, moyens et contraintes (délais...), les caractéristiques de chacun, y compris les personnes en situation de handicap et en prenant soin de maîtriser la gestion des temps, pour servir de façon optimale, la stratégie définie et assurer l'atteinte des objectifs.</p>	<p><b><u>E1. Type d'évaluation :</u></b> Soutenance orale d'une mission managériale menée sur un cas réel ou fictif.</p> <p><b><u>Réalisations demandées au candidat :</u></b></p> <p>Il est demandé au candidat de préparer en amont de la soutenance orale délivrée face au jury d'évaluation, un sujet concernant l'intégration de pratiques managériales dans son activité professionnelle. Un rapport écrit sera remis au jury d'évaluation afin de lui permettre d'avoir une base de discussion avec le candidat pendant l'oral.</p>	<p><b>Cr1.1.</b> L'analyse SWOT réalisée par le candidat permet d'identifier correctement les risques posés par l'organisation actuelle et les points d'amélioration possibles. L'analyse est structurée et présente suffisamment d'informations pour définir une orientation stratégique de réorganisation.</p> <p><b>Cr1.2.</b> L'analyse des processus organisationnels, informationnels sont suffisamment décrits et le candidat identifie de façon pertinente ceux pouvant être optimisés.</p> <p><b>Cr1.3.</b> Le nouveau modèle organisationnel proposé par le candidat démontre une cohérence d'ensemble en tenant compte des ressources disponibles, des disponibilités de chacun et des compétences mobilisables auprès de l'équipe. Le modèle</p>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p>Le candidat réalisera une analyse de la situation avec les usages et pratiques menées, en mettant en avant les forces, faiblesses, menaces et opportunités de l'organisation actuelle et par rapport à des objectifs de performance fixés, définira sa stratégie d'amélioration.</p>	<p>organisationnel est pragmatique et réaliste et correspond au niveau de performance de l'équipe attendu.</p>
<p><b>C2.</b> Déléguer les missions et responsabilités en identifiant les bonnes personnes aux bons postes et en les encourageant à développer de nouvelles compétences dans des situations qui leur sont inhabituelles pour permettre à l'équipe de s'inscrire dans des schémas plus collaboratifs, participatifs et porteurs d'opportunités favorables à l'essor de l'entreprise et à l'employabilité de chacun.</p>	<p>Le candidat apportera ensuite une analyse plus approfondie des processus mis en place, notamment en termes de flux d'informations et par rapport aux écarts constatés entre les résultats produits et ceux espérés, le candidat élaborera un nouveau modèle organisationnel dans lequel il redéfinira :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les processus de transmission et de gestion des informations</li> <li>- La répartition des missions, tâches et responsabilités</li> <li>- La délégation permettant d'assurer l'optimisation des résultats par une meilleure répartition des rôles, des responsabilités et du temps de chacun.</li> </ul>	<p><b>Cr2.1.</b> Les missions et tâches sont correctement répartis. Le candidat s'appuie sur des outils suffisamment opérationnels (ex : le RACI...) pour réaliser un modèle structuré et fiable. Le candidat tient compte des différentes caractéristiques individuelles dans sa constitution et régulation d'équipe, y compris les personnes en situation de handicap.</p> <p><b>Cr2.2.</b> Le candidat fait preuve d'objectivité, tout en tenant compte de l'ensemble des paramètres (compétences – disponibilités – capacité à assumer de nouvelles responsabilités ...) dans ses décisions de délégations. Le système de délégation mis en place est vertueux car les choix sont légitimes et permettent des reconnaissances réciproques.</p>
<p><b>C3.</b> Conduire des entretiens en face à face ou à distance, en utilisant des techniques de félicitation, de reconnaissance mais aussi en assurant les recadrages nécessaires à l'atteinte des objectifs, pour développer l'engagement et la motivation des collaborateurs vers un sens commun.</p>	<p>Le candidat proposera au jury son dispositif de suivi et de pilotage et sera challengé par celui-ci sur sa capacité à adapter les processus et l'organisation des tâches, en faisant preuve d'agilité.</p>	<p><b>Cr3.</b> Le candidat fait preuve de connaissance suffisantes en termes de méthodologie de conduite d'entretien et d'animation de réunion.</p>
<p><b>C4.</b> Animer des réunions en s'appuyant des outils de suivi des activités (tableaux de bords – indicateurs de performances – gestion des délais.), en s'appuyant sur les techniques de</p>	<p>Enfin, à partir d'un scénario donné de conduite d'entretien avec un collaborateur, puis d'animation de réunion auprès d'une équipe.</p>	<p><b>Cr4.</b> L'analyse critique apportée par le candidat sur les deux situations vécues (une conduite d'entretien et une animation de réunion) se révèle pertinente. Le candidat identifie correctement les comportements</p>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>communication (verbales et non-verbales) et en faisant preuve de leadership pour assurer une coordination efficace de l'équipe, s'assurer du maintien de leur engagement et motivation et ainsi la mener vers le succès.</p>	<p>Le candidat apportera son analyse critique et commentera les points d'amélioration à y apporter pour garantir un entretien efficace et une réunion engageante, favorable à l'implication de l'équipe.</p>	<p>inadéquats et les manques. Ces propositions comprennent les éléments attendus en termes d'attitudes favorisant un climat positif, bienveillant et favorable à l'implication et la motivation des candidats au niveau de l'entretien et à l'esprit collaboratif au niveau de la réunion.</p>
<p><b>C5.</b> Assurer le suivi et le pilotage de son activité de manager et de celle de son équipe, en identifiant les difficultés et imprévus rencontrés, en apportant le cas échéant des adaptations à ses objectifs intermédiaires et aux moyens et dispositions pour les atteindre, en veillant à rester dans sa mission et son cadre de référence dans lequel s'inscrivent ses ressources et ses contraintes, pour rendre compte à sa hiérarchie de façon pragmatique et opérationnelle des résultats obtenus.</p>		<p><b>Cr5.</b> Le candidat propose un dispositif de suivi et de pilotage comprenant des indicateurs de performance et des alertes en cas d'écarts trop importants constatés. Le candidat démontre sa maîtrise de l'organisation globale des activités ainsi que sa capacité à apporter des arbitrages en fonction des difficultés rencontrées.</p> <p>Le candidat se positionne dans sa présentation face au jury comme un garant de la réussite collective tout comme un élément fédérateur et porte-parole auprès de la hiérarchie.</p>
	<p>La certification se préparant par la voie de la formation, des exercices pratiques seront organisés tout au long du parcours dont certains feront l'objet d'évaluations. Les résultats obtenus compléteront l'évaluation finale, afin de permettre au jury d'apprécier l'acquisition des compétences avec plus de retours de résultats.</p> <p>Ces évaluations porteront sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'organisation d'activité de l'équipe,</li> <li>• La délégation des missions et responsabilités,</li> <li>• La conduite d'entretiens,</li> </ul>	

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

- |  |   |  |
|--|---|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• L'animation de réunions,</li><li>• Le suivi et le pilotage des activités,</li></ul> |  |
|--|---|--|