

Référentiel de compétences et de certification

Intégrer les pratiques du management collaboratif

La certification s'adresse aux managers d'équipe(s), quelle que soit la taille et le domaine d'activité de l'entreprise, ayant besoin d'évoluer vers un mode de management collaboratif.

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>C1. Intégrer les valeurs collaboratives à son mode de management, en analysant les limites de ses pratiques actuelles en terme de productions collaboratives et en relevant les difficultés qui en émergent, en ajustant son positionnement et sa communication, en identifiant les objectifs d'évolution de son management, afin de mieux répondre aux besoins des équipes et de l'organisation.</p> <p>C2. Produire des dynamiques collaboratives, en définissant un plan d'actions avec les ressources à disposition prenant en compte les collaborateurs en situation de handicap, en identifiant les opportunités et les bénéfices pouvant en découler, afin de rendre plus agile son mode de fonctionnement managérial.</p>	<p>E1 : Evaluation critères Cr1 – Cr2 – Cr3</p> <p>Durée : 40mn 20mn de présentation suivie de 20mn de questions-réponses avec le jury professionnel d'évaluation.</p> <p>Oral : Présentation du projet professionnel mis en œuvre à partir du retour d'expérience dans le contexte opérationnel.</p> <p>En première partie, le candidat expose son projet professionnel et ses objectifs d'amélioration, une analyse de l'évolution de ses pratiques managériales, ainsi que la mise en œuvre de son plan d'actions collaboratif dans le contexte professionnel. Le candidat</p>	<p>Cr1</p> <p>a) Le candidat liste les problématiques managériales rencontrées dans le contexte professionnel.</p> <p>b) Il apporte une analyse sur la mesure des écarts entre les résultats obtenus avec ses pratiques habituelles et les besoins non pourvus exprimés par les équipes.</p> <p>c) Il fournit une analyse de l'impact de ses préférences comportementales en terme de productions collaboratives.</p> <p>d) Il illustre par des exemples concrets les comportements qu'il a fait évoluer : proximité, partage, latitude accordée, flexibilité, résilience, soutien des initiatives, transversalité...</p> <p>e) Il identifie les objectifs à atteindre en termes d'amélioration de la collaboration.</p> <p>Cr2</p> <p>f) Le plan d'actions construit par le candidat inclue une combinaison de méthodes et d'outils qui développent la</p>

Référentiel de compétences et de certification

<p>C3. Mobiliser l'intelligence collective en situation de réunions d'équipe(s), en animant des processus participatifs visant à produire des idées et solutions avec un objectif commun, en choisissant les outils les plus pertinents au regard de son organisation présente ou à distance, en adoptant la posture et les techniques du facilitateur, afin de développer la coopération et la cohésion pour accompagner les changements.</p> <p>C4. Mettre en œuvre le co-développement dans les rituels individuels, en adaptant sa communication interpersonnelle, en développant ses techniques d'écoute active, en régulant les tensions, en co-construisant les solutions et plan d'actions, afin de renforcer la responsabilisation et l'engagement dans la réalisation des objectifs.</p>	<p>s'appuiera sur un support de présentation de type Power Point.</p> <p>En seconde partie, le jury professionnel procède à une séquence de questions/réponses invitant le candidat à développer certains points et à fournir des éléments complémentaires.</p> <p>Le jury d'évaluation validera les compétences acquises sur la base des critères Cr1, Cr2, Cr3.</p> <p>E2 : Evaluation critères Cr4</p> <p>Durée : 15mn</p> <p>Mise en situation d'entretien de feedback individuel.</p> <p>Il est soumis au candidat-manager un scénario décrivant le contexte, l'objectif de l'entretien et le profil du collaborateur.</p> <p>Il est demandé au candidat de conduire l'entretien en appliquant les conditions d'un échange collaboratif aboutissant à</p>	<p>collaboration, tels que : projets transversaux, partage des informations et des connaissances via une plateforme collaborative, travail en binôme, vis ma vie, team building...</p> <p>g) Il projette les actions, méthodes et outils collaboratifs choisis avec des exemples concrets en lien avec le contexte d'équipe(s).</p> <p>h) Il justifie le choix des actions, méthodes et outils collaboratifs en argumentant leur valeur ajoutée ou leurs bénéfices au regard des objectifs d'amélioration définis en Cr1.</p> <p>i) Il présente une analyse comparative du mode de management, avant et après, avec une analyse pertinente des écarts et des résultats de l'intégration des pratiques collaboratives : nouveaux comportements observés dans les équipes (liens , cohésion, coopération...), impacts sur les enjeux des organisations (changement...).</p> <p>j) Il propose une organisation permettant aux collaborateurs en situation de handicap d'être contributeur tout autant que les autres, en ajustant les ressources et conditions matérielles à leur situation.</p> <p>Cr3</p> <p>k) Le candidat illustre la mise en œuvre d'un processus participatif mobilisant l'intelligence collective, de type : diagramme des affinités, speed-boat, carte mentale...</p> <p>l) Il démontre que son exemple de processus participatif est bien en adéquation avec l'objectif de réunion qu'il s'est fixé :</p>
--	--	--

Référentiel de compétences et de certification

	<p>un plan d'actions.</p> <p>Un évaluateur interagit avec le candidat, jouant le rôle du collaborateur.</p> <p>Le jury professionnel validera les compétences acquises sur la base des critères Cr4.</p>	<p>résolution de problème, lancement et suivi de projet, implémentation d'un nouveau process, nouvelle organisation du travail...</p> <p>m) Il démontre la pertinence du choix des outils au regard de l'organisation de la réunion en présentiel ou à distance, et leur adaptation aux collaborateurs en situation de handicap.</p> <p>n) Il structure les étapes de la production de groupe, de l'introduction à la validation du plan d'actions.</p> <p>o) Il précise la charte d'expression créative et de régulation des échanges mise en place avec le groupe.</p> <p>p) Il donne un exemple de techniques de questionnement facilitant l'expression créative du groupe.</p> <p>q) Il montre une attitude d'ouverture qui favorise les échanges et la convivialité.</p> <p>Cr4</p> <p>r) Le candidat définit clairement l'objectif de l'entretien.</p> <p>s) Il montre une attitude d'ouverture et de non-jugement qui favorise la confiance.</p> <p>t) Il applique une écoute attentive et active avec un questionnement ouvert.</p> <p>u) Il prend en compte les avis et les idées du collaborateur.</p>
--	--	---

Référentiel de compétences et de certification

		<p>v) Il argumente ses avis et ses idées en adaptant ses comportements verbaux et non verbaux au profil du collaborateur.</p> <p>w) Il gère avec assertivité les tensions éventuelles en se montrant positif et constructif.</p> <p>x) Il valide avec le collaborateur le plan d'actions visant un objectif commun.</p>
--	--	---