

# Référentiel de compétences et de certification

## Management des équipes à proximité et à distance

Composante 1	Compétences professionnelles (associées aux activités et tâches)	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p><b>Constitution et régulation des équipes à proximité ou à distance.</b></p>	<p><b>C1.</b> Identifier et analyser les caractéristiques individuelles des membres de l'équipe au niveau des modes de comportements et des différences pour obtenir une meilleure cohésion de l'équipe.</p> <p><b>C2.</b> Participer au recrutement interne ou externe des membres de l'équipe, en tenant compte des fiches de poste, des profils attendus en veillant à assurer leur intégration et leur formation.</p> <p><b>C3.</b> Organiser la composition de l'équipe en fonction des complémentarités identifiées pour accroître l'efficacité de l'activité.</p> <p><b>C4.</b> Repérer les talents et les membres de l'équipe détenant des compétences clés pour les positionner en relais et structurer l'équipe.</p> <p><b>C5.</b> Développer les compétences des membres de l'équipe en utilisant des outils d'accompagnement pour développer l'autonomie, l'agilité et la performance.</p>	<p><b>Me1. Evaluation Composante 1</b></p> <p><b>Mode.</b> Cas pratique à partir d'une situation réelle vécue, sur la constitution d'une équipe avec soutenance orale.</p> <p><b>Durée.</b> Préparation en amont de l'évaluation et 10 minutes de soutenance orale.</p> <p><b>Modalités d'évaluation.</b> Il est demandé au candidat, à partir d'un cas réel vécu, de décrire une organisation, son contexte, un projet à mener, le profil de personnalité des membres de l'équipe, leurs compétences, leurs expériences, leurs anciennetés.</p> <p>Dans ce cadre, il est demandé au candidat d'expliquer la méthodologie de constitution et d'organisation de l'équipe la plus à même de réussir le projet avec les compétences disponibles.</p> <p>Le candidat sera ensuite challengé à l'oral sur ses choix, ses mises en œuvre et son analyse de la situation et des résultats obtenus.</p>	<p><b>Cr1.</b> La composition de l'équipe est cohérente en termes de compétences et de personnalités.</p> <p><b>Cr2.</b> Les outils (réseaux sociaux- outils d'analyse de personnalités ...) permettant de trouver des candidats adaptés aux postes sont connus</p> <p><b>Cr3.</b> Les rôles et responsabilités des membres de l'équipe sont clairement définis.</p> <p><b>Cr4.</b> Les outils permettant d'accompagner le développement des compétences (formation – coaching, mentoring ...) sont mis en place.</p>

# Référentiel de compétences et de certification

## Management des équipes à proximité et à distance

Composante 2	Compétences professionnelles (associées aux activités et tâches)	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<b>Pilotage et suivi de l'activité des équipes à proximité ou à distance.</b>	<p><b>C1.</b> Décliner les objectifs collectifs en objectifs individuels réalistes, réalisables (SMART) et porteur de sens pour fédérer l'équipe autour d'une vision commune.</p> <p><b>C2.</b> Mettre en place un plan d'action associé à des indicateurs de performance pour permettre l'atteinte des objectifs fixés.</p> <p><b>C3.</b> Organiser et planifier les différentes activités en assurant la régulation des charges de travail de l'équipe pour créer une planification efficace.</p> <p><b>C4.</b> Assurer le suivi organisationnel, logistique et les résultats financiers des équipes à proximité et à distance en utilisant des tableaux de bord pour vérifier les écarts entre les résultats attendus et ceux obtenus et procéder aux actions correctives si besoin.</p> <p><b>C5.</b> Conduire et animer des réunions de pilotage en présentiel et à distance pour partager les résultats obtenus, permettre l'émergence d'idées novatrices renforçant le sentiment d'appartenance.</p> <p><b>C6.</b> Conduire les différents entretiens pour suivre les résultats obtenus et recueillir les principales attentes des collaborateurs.</p> <p><b>C7.</b> Identifier et traiter les situations de difficultés des équipes à proximité et à distance en veillant au respect de la réglementation du droit du travail et des accords d'entreprise pour apporter des solutions appropriées</p>	<p><b>Me2. Evaluation Composante 2</b></p> <p><b>Mode.</b> Cas pratique sur le pilotage et le suivi de l'activité d'une équipe.</p> <p><b>Durée.</b> Préparation en amont et 10 minutes de soutenance orale.</p> <p><b>Modalités d'évaluation.</b> A partir d'un cas réel vécu, il est demandé au candidat de décrire le projet : contexte, membres de l'équipe et les objectifs collectifs, de planifier et organiser les activités et d'établir des tableaux de bord de suivi. Le candidat présentera ses méthodes d'animation de réunion.</p>	<p><b>Cr1.</b> Les objectifs sont déclinés en objectifs individuels SMART.</p> <p><b>Cr2.</b> Le plan d'action réalisé est structuré et pertinent</p> <p><b>Cr3.</b> Les tableaux de bord conçus permettent de vérifier les écarts entre résultats attendus et ceux obtenus.</p> <p><b>Cr4.</b> Les techniques d'animation de réunion de pilotage sont acquises.</p>
	<p><b>Me3. Evaluation Composante 2</b></p> <p><b>Mode.</b> Jeux de rôle sur un entretien de recadrage avec soutenance orale.</p> <p><b>Durée.</b> 5 minutes de préparation, 5 minutes de jeu de rôle et 5 minutes de soutenance orale.</p> <p><b>Modalités d'évaluation.</b> Il est remis au candidat un scénario concernant une situation difficile avec un collaborateur. Il est demandé au candidat de conduire un entretien de recadrage et de préconiser des solutions appropriées.</p>	<p><b>Cr1.</b> Les différentes phases de l'entretien (définition des objectifs – pilotage de l'entretien et conclusion de l'entretien) sont réalisées.</p> <p><b>Cr2.</b> Les techniques pour mener un entretien de recadrage sont appliquées (écoute – reformulation – présentation factuelle, ...).</p> <p><b>Cr3.</b> Le candidat montre sa capacité à proposer des solutions concrètes qui préservent la motivation de son interlocuteur tout en servant les objectifs.</p>	

# Référentiel de compétences et de certification

## Management des équipes à proximité et à distance

Composante 3	Compétences professionnelles (associées aux activités et tâches)	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p><b>Développement du leadership dans le management des équipes à proximité ou à distance.</b></p>	<p><b>C1.</b> Mobiliser l'équipe autour d'une vision commune pour donner de la cohérence aux actions.</p> <p><b>C2.</b> Identifier son style de management et adapter sa communication en fonction des différents profils et niveaux de compétences pour accroître la performance individuelle et collective.</p> <p><b>C3.</b> Utiliser les techniques de motivation auprès des membres de l'équipe pour élever le niveau de qualité dans les tâches réalisées et les fidéliser.</p> <p><b>C4.</b> Accompagner les équipes face au changement en expliquant les évolutions et en leur donnant du sens pour garder le cap et développer l'agilité et la réactivité des actions à mener.</p>	<p><b>Me4. Evaluation Composante 3</b></p> <p><b>Mode.</b> Jeux de rôle sur une réunion d'équipe sur la présentation d'une situation de changement.</p> <p><b>Durée.</b> 10 minutes de conduite de réunion et 5 minutes de soutenance orale.</p> <p><b>Modalités d'évaluation.</b></p> <p>Il est demandé au candidat de préparer un scénario concernant une situation de changement en amont de l'évaluation puis de la présenter à son équipe, représentée par les autres candidats, lors d'une réunion. Il sera ensuite amené à expliciter ses choix lors de la soutenance orale.</p>	<p><b>Cr1.</b> La présentation de la situation de changement est faite de manière positive et constructive.</p> <p><b>Cr2.</b> Le candidat s'exprime de manière calme et avec assurance.</p> <p><b>Cr3.</b> Le candidat s'assure du maintien de la motivation de l'équipe lors de ces échanges et identifie les freins exprimés.</p> <p><b>Cr4.</b> Le candidat démontre sa capacité à faire émerger des idées nouvelles pour accompagner ce changement.</p> <p><b>Cr5.</b> Le candidat montre sa capacité à faire aboutir la réunion en s'assurant de la compréhension et de l'implication de son équipe dans la situation de changement.</p>

# Référentiel de compétences et de certification

## Management des équipes à proximité et à distance

Composante 4	Compétences professionnelles (associées aux activités et tâches)	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p><b>Management individuel au service de la performance collective.</b></p>	<p><b>C1.</b> Intégrer le nouveau collaborateur en prenant soin de le former aux besoins et modes de fonctionnement de l'équipe déjà en place pour assurer une intégration réussie.</p> <p><b>C2.</b> Réaliser des entretiens annuels à partir d'indicateurs de performance partagés avec l'équipe et en visant des objectifs SMART pour faciliter l'échange et s'assurer du lien entre l'individu et l'équipe.</p> <p><b>C3.</b> Organiser le suivi, en définissant des points d'étapes, pour mesurer les résultats produits et optimiser les performances individuelles et collectives.</p> <p><b>C4.</b> Réaliser des entretiens professionnels en tenant compte des besoins de progression du collaborateur, tout en visant les besoins de complémentarité dans l'équipe pour développer la performance collective.</p>	<p><b>Me5. Evaluation Composante 4</b></p> <p><b>Mode.</b> Evaluation orale sur le management individuel au service de la performance collective.</p> <p><b>Durée.</b> 10 minutes</p> <p><b>Modalités d'évaluation.</b></p> <p>Après l'avoir préparé en amont le candidat commentera 4 situations distinctes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'intégration d'un nouveau collaborateur dans l'équipe</li> <li>- La fixation des objectifs individuels</li> <li>- L'entretien annuel d'évaluation dans le cadre d'une recherche de performance</li> <li>- L'entretien professionnel dans le cadre d'une recherche de montée en compétences utiles pour la réussite individuelle et collective</li> </ul>	<p><b>Cr1.</b> L'ensemble des étapes du parcours d'intégration du nouveau collaborateur est bien précisé et planifié.</p> <p><b>Cr2.</b> L'ensemble du déroulé de l'entretien annuel est acquis</p> <p><b>Cr3.</b> Les outils permettant de conduire l'entretien professionnel sont utilisés (bilans de compétences – actions de formation – actions de tutorat ...)</p> <p><b>Cr4.</b> Le candidat connaît et utilise les règles relatives au droit du travail (contrats, entretiens obligatoires)</p>