

Référentiel d'activités et de compétences

« Accompagner les individus et les équipes dans les situations de transition »

Compétences professionnelles	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Accompagner un individu en situation de transition</p> <p>C1-Analyser la situation initiale de la personne, ses compétences ses ressources et ses freins, en précisant les rôles et missions de chacun et en pratiquant l'écoute active pour faire émerger la problématique et les besoins.</p> <p>C2-Co-construire des objectifs réalistes et réalisables à partir des besoins identifiés, en posant des règles claires, pour tendre vers la situation souhaitée.</p> <p>C3- Transmettre ou organiser la transmission des connaissances savoir-faire et savoir-être de façon motivante et efficace, à partir de méthodes pédagogiques adaptées à la personne, pour lui permettre de progresser vers ses objectifs.</p> <p>C4- Mener des entretiens spécifiques suivant le mode relationnel adapté, pour favoriser l'adhésion et l'émergence de solutions, en maintenant l'implication et la motivation de la personne.</p> <p>C5 Gérer des comportements vécus comme difficiles, en identifiant les signaux de stress et les besoins spécifiques de la personne, et en mobilisant son intelligence émotionnelle pour l'aider à prendre de la hauteur.</p> <p>C6- Conduire une situation de transition en sollicitant les ressources de la personne et en levant ses freins, pour l'accompagner efficacement vers la situation souhaitée.</p>	<p>Modalité d'évaluation Me1 Etude de cas pratique sur les étapes de l'accompagnement au sein d'une structure d'une personne confrontée au changement, avec mise en situation d'une séquence.</p> <p>Le candidat devra élaborer des propositions pour répondre aux différentes problématiques exposées.</p> <p>Il lui est demandé notamment d'analyser la situation initiale de la personne, de construire des objectifs, de préparer des entretiens spécifiques et de gestion de comportements difficiles.</p> <p>Il devra également participer à la mise en situation d'une séquence d'entretien individuel, à partir des éléments préparés.</p> <p>Durée : 3h30</p>	<p>Cr1. La posture relationnelle adoptée par le candidat est assertive et adaptée à la situation.</p> <p>Cr2. L'analyse de la situation est pertinente et complète, suivant les étapes appropriées de type : « cadre et introduction », diagnostic exploratoire », « demande et objectifs », « contrat relationnel », ou encore suivant la grille RPBDC (Réal, Problème, Besoin, Demande, Contrat).</p> <p>Cr3. Le questionnement pour l'élaboration des objectifs permet la co-construction et l'adhésion, et les objectifs proposés respectent la grille S.M.A.R.T.(Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et cohérents, Temps défini).</p> <p>Cr4. La trame de l'entretien préparé et/ou mené est complète, et cohérente par rapport aux objectifs de celui-ci (par exemple « remotiver », « recadrer », « formuler un feed-back » ...).</p> <p>Cr5. Le mode relationnel adopté s'ajuste au mode comportemental identifié de l'interlocuteur, suivant un indicateur typologique de type Egogramme, Process Communication, MBTI ou Golden, et respectent les techniques de communication non violente.</p> <p>Cr6. Les techniques d'entretien utilisées permettent un échange constructif et motivant et sont notamment : le questionnement sur des faits, des intentions, des sentiments éprouvés, des reformulation-recentrage, des reformulation-résumé.</p> <p>Cr7. La méthode pédagogique mobilisée pour la montée en compétences de la personne : - est adaptée à son niveau (profil professionnel et poste), - est cohérente au regard des objectifs poursuivis, - suit une démarche d'apprentissage de type « mise en situation », « représentation », « expérimentation », réinvestissement ».</p>

Référentiel d'activités et de compétences

« Accompagner les individus et les équipes dans les situations de transition »

<p>Accompagner une équipe en situation de transition</p> <p>C1-Mobiliser une équipe en prenant en compte les aptitudes, potentiels, besoins et les diversités de chacun, pour mener la mission collective, en cohérence avec le cadre et les objectifs visés.</p> <p>C2-Elaborer et transmettre un projet d'équipe intégrant le changement, pour fédérer et motiver autour de sa mise en œuvre, en suscitant l'adhésion collective.</p> <p>C3-Faire collaborer les membres de l'équipe en valorisant les interactions et en mobilisant les outils collaboratifs en réunion, pour développer l'intelligence collective autour du projet.</p> <p>C4-Accompagner la progression de l'équipe vers la performance, avec des techniques favorisant la créativité, la prise d'initiative, l'expérimentation et les échanges de pratique.</p> <p>C5-Gérer les situations conflictuelles en analysant les sources de conflit leur niveau d'escalade et les enjeux, pour mettre en place la stratégie adaptée, visant à restaurer un climat de confiance et de coopération.</p> <p>C6-Piloter la conduite de l'équipe dans le changement, en mobilisant les process opératoires et la communication adaptés, pour faire émerger le projet collectif et réussir la transformation.</p>	<p>Modalité d'évaluation Me2 Etude de cas autour de la préparation d'une réunion d'équipe mobilisant les outils et techniques de l'intelligence collective, avec soutenance orale.</p> <p>Il est demandé au candidat de préparer une réunion, comportant un atelier de travail collaboratif.</p> <p>Il devra formaliser un projet d'équipe, définir les objectifs, la trame de la réunion et les techniques d'animation, compte tenu de la situation exposée.</p> <p>Le candidat présentera et argumentera à l'oral son projet et les choix associés.</p> <p>Durée : 3h30</p>	<p>Cr1. Le cadre et les objectifs de la réunion sont posés par le candidat avec la méthode mobilisant l'intelligence collective de l'équipe, soit notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">- L'expression des principes de l'intelligence collective,- La co-construction des règles de fonctionnement,- La co-construction des objectifs collectifs,- L'attribution des rôles de contributeurs. <p>Cr2. Le choix des outils mobilisés pour l'atelier collectif est cohérent avec l'intention et les objectifs posés, et les éléments suivants sont présentés : le déroulé (éléments structurels et activités sur-mesure), la configuration espace-temps, la logistique et les livrables.</p> <p>Cr3 : Le candidat expose un projet d'équipe de façon structurée, claire et motivante.</p> <p>Cr4 : Les techniques d'animation proposées pour la réunion permettent une gestion constructive du processus relationnel et une gestion efficace des livrables du groupe.</p> <p>Cr5 : La méthode proposée (traitement des objections, recadrage, régulation individuelle, régulation collective ou médiation) pour gérer la situation de tension ou de conflit est adaptée au contexte décrit, détaillée et argumentée.</p> <p>Cr6 : Le process opératoire pour la conduite du changement est adapté et décliné avec pertinence.</p>
<p><u>Savoirs associés</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Les outils psychométriques de compréhension comportementale- Les outils de la communication interpersonnelle- L'intelligence collective et les pratiques collaboratives	<p><u>Livrables de l'évaluation</u></p> <p>- Auto-évaluation du candidat sur 12 compétences opérationnelles, mobilisées en situation de travail et justifiée par la présentation d'éléments factuels, annotée ensuite par le formateur puis transmise à l'organisme certificateur comme note de synthèse</p>	<p><u>Système de notation</u></p> <p>- Evaluation M1 CR1 (5 points), CR2 (3 points), CR3 (2 points), CR4 (2 points), CR5 (2 points), CR6 (2 points), CR7 (2 points)</p> <p>- Evaluation M2 CR1 (5 points), CR2 (2 points), CR3 (3 points), CR4 (2 points), CR4 (3 points), CR6 (3 points).</p>

Référentiel d'activités et de compétences

« Accompagner les individus et les équipes dans les situations de transition »

	<p>pour éclairer le jury.</p> <ul style="list-style-type: none">- Modèle de grille d'entretien individuel- Matrice de préparation d'une réunion intégrant une action collective.	<ul style="list-style-type: none">- Les critères M1-CR1 et M2-CR1 sont discriminants si le nombre additionné de points obtenus pour ces 2 critères est inférieur à 5.- La certification est obtenue à partir de 18 points sur 36 et si l'addition des points obtenus sur les critères discriminants est supérieure ou égale à 5.
--	---	---