

## Performance Consultants France

Faire progresser ses collaborateurs

REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Identifier les leviers de performance de ses collaborateurs, en observant les aptitudes et les attitudes, en adoptant une écoute active, et en posant des questions, afin de faire progresser ses collaborateurs	<p><b>Mise en situation professionnelle :</b> le/la candidat(e) réalise un entretien avec un collaborateur, visant à identifier ses points forts, son potentiel de développement ainsi que ses moteurs et ses freins, puis restitue son analyse</p> <p><b>Mémoire :</b> le/la candidat(e) décrit le déroulé des entretiens réalisés et analyse ses difficultés et apprentissages</p> <p><b>Epreuve orale devant le jury de certification :</b> le/la candidat(e) restitue son mémoire et réalise en entretien de développement en direct</p>	<p>Le/la candidat(e) est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sa capacité à obtenir des informations pertinentes en posant des questions ouvertes</li><li>- Sa capacité à adopter une écoute active et empathique</li><li>- L'identification des talents naturels, des motivations et des freins du collaborateur</li> <li>- Son analyse réflexive sur la conduite des entretiens coaching</li><li>- La description de la posture et des techniques d'accompagnement utilisées</li><li>- L'identification des difficultés et axes d'amélioration en tant que « manager coach »</li> <li>- L'adéquation de la présentation avec le sujet du mémoire</li><li>- Le respect des étapes et des techniques d'accompagnement</li><li>- Le candidat a eu un effet bénéfique sur son collaborateur, sur sa prise de conscience et sa responsabilité</li></ul>

## Performance Consultants France

### Faire progresser ses collaborateurs

<p>Définir avec un collaborateur des objectifs réalistes et qui ont du sens, en établissant des étapes intermédiaires menant à l'objectif final, afin de le rendre acteur du développement du projet de l'entreprise</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle</b> : le/la candidat(e) réalise un entretien avec un collaborateur visant à définir des objectifs réalistes</p> <p><b>Mémoire</b> : le/la candidat(e) décrit le déroulé des entretiens de développement réalisés et analyse ses difficultés et apprentissages</p> <p><b>Epreuve orale devant le jury de certification</b> : le/la candidat(e) restitue son mémoire et réalise un entretien de développement en direct</p>	<p>Le/la candidat(e) est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La clarté et des objectifs définis, leur caractère concret et réaliste, atteignable et mesurable</li><li>- L'écoute active du collaborateur</li><li>- La capacité à challenger et à responsabiliser le collaborateur, à favoriser son engagement</li> <li>- Son analyse réflexive sur la conduite des séances d'accompagnement</li><li>- La description de la posture et des techniques d'accompagnement utilisées</li><li>- L'identification des difficultés et axes d'amélioration</li> <li>- L'adéquation de la présentation avec le sujet du mémoire</li><li>- Le respect des étapes et des techniques d'accompagnement</li><li>- Les objectifs sont définis et le candidat recueille l'engagement du collaborateur à les atteindre</li></ul>
--	---	---

## Performance Consultants France

### Faire progresser ses collaborateurs

<p>Mener un entretien avec un collaborateur, en établissant un état des lieux de son activité, en valorisant ses points forts et en présentant des axes d'améliorations réalistes, afin de renforcer la motivation, l'engagement et la performance du collaborateur</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle :</b> le/la candidat(e) réalise un entretien avec un collaborateur, visant à lui donner un retour sur son activité professionnelle dans une période définie</p> <p><b>Mémoire :</b> le/la candidat(e) décrit le déroulé des coachings réalisés et analyse ses difficultés et apprentissages</p> <p><b>Epreuve orale devant le jury de certification :</b> le/la candidat(e) restitue son mémoire et réalise un entretien de développement en direct</p>	<p>Le/la candidat(e) est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La clarté de sa communication</li><li>- Sa posture de « manager coach »-à la fois bienveillant et capable de challenger</li><li>- Sa capacité à aborder les sujets délicats</li><li>- La validation des acquis et des axes d'améliorations</li><li>- Sa capacité à maintenir un échange constructif</li><li>- Sa capacité à renforcer la confiance et l'envie de se dépasser</li> <li>- Son analyse réflexive sur la conduite des entretiens</li><li>- La description de la posture et des techniques d'accompagnement utilisées</li><li>- L'identification des difficultés et axes d'amélioration</li> <li>- L'adéquation de la présentation avec le sujet du mémoire</li><li>- Le respect des étapes et des techniques d'accompagnement</li><li>- Le candidat s'assure du maintien de la bonne relation avec le collaborateur, il communique un feedback précis et s'assure de sa compréhension</li></ul>
---	---	---

## Performance Consultants France

### Faire progresser ses collaborateurs

<p>Assurer un environnement de travail serein, en identifiant l'état émotionnel de ses collaborateurs, et en les aidant à gérer les situations difficiles, afin d'optimiser leur efficacité</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle</b> : d'après une situation professionnelle réelle complexe, le/la candidat(e) identifie les conséquences, analyse sa réaction et propose un plan d'action de résolution du problème</p> <p><b>Mémoire</b> : le/la candidat(e) décrit le déroulé des entretiens réalisés et analyse ses difficultés et apprentissages</p> <p><b>Epreuve orale devant le jury de certification</b> : le/la candidat(e) restitue son mémoire et réalise un entretien de développement en direct</p>	<p>Le/la candidat(e) est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Son identification des schémas et réactions émotionnels</li><li>- Son empathie, sa neutralité et sa capacité à ne pas porter de jugement</li><li>- Sa capacité à révéler les conséquences d'une mauvaise gestion des émotions et à inviter le collaborateur à trouver d'autres manières de répondre et d'agir dans des situations difficiles</li><li>- L'adéquation du plan d'actions avec l'analyse de la situation</li> <li>- Son analyse réflexive sur la conduite des entretiens</li><li>- La description de la posture et des techniques d'accompagnement utilisées</li><li>- L'identification des difficultés et axes d'amélioration</li> <li>- L'adéquation de la présentation avec la problématique du mémoire</li><li>- Le respect des étapes et des techniques d'accompagnement</li><li>- Le candidat décode les non-dits et questionne le collaborateur et utilise les méthodes d'écoute active pour s'assurer de son bien-être</li></ul>
---	---	--

En synthèse, 3 modalités d'évaluation sont réalisées

- 4 mises en situation, réalisées en cours de formation
- 1 mémoire remis avant l'épreuve de certification : le/la candidat(e) décrit le déroulé des entretiens réalisés et analyse ses difficultés et apprentissages
- 1 épreuve orale devant le jury de certification : le/la candidat(e) restitue son mémoire et réalise un entretien de développement en direct