

MANAGER UNE EQUIPE AU QUOTIDIEN AVEC AGILITE RÉFÉRENTIELS DE COMPÉTENCES ET D'ÉVALUATION

La certification s'adresse à des opérationnels (techniciens, administratifs, opérationnels métiers...) non managers souhaitant acquérir une compétence complémentaire de management d'équipe de proximité dans le cadre de leur activité professionnelle, soit pour répondre à un besoin ponctuel autour d'une mission spécifique, soit pour encadrer des collaborateurs venant compléter leurs services.

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	
	Etude de cas pratique réel ou fictif sur le management avec agilité de son équipe avec soutenance orale et jeu de rôle.	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	L'étude de cas porte sur un professionnel devant intégrer des pratiques managériales soit pour accueillir des collaborateurs venant renforcer son service, soit pour conduire une mission pour laquelle, il aura à encadrer plusieurs collaborateurs.	
C1. Décliner les objectifs généraux propres à son service ou à sa mission, en objectifs individuels porteurs de sens et motivants, en tenant compte des profils et des besoins de chaque collaborateur afin de les mobiliser autour d'une vision commune de performance.	Le candidat analyse le contexte dans lequel il est amené à manager des collaborateurs (renforcement d'effectifs dans le service – mission ponctuelle à mener) et traduit en objectifs individuels, l'objectif général qui lui est donné.	<p>Cr1.1. L'analyse contextuelle réalisée par le candidat permet d'éclairer avec suffisamment d'informations la situation dans laquelle le management va s'opérer, avec ses ressources, ses contraintes, les objectifs à atteindre.</p> <p>Cr1.2. Les objectifs généraux remis au candidat sont correctement déclinés en objectif individuels adaptés aux potentiels et compétences de chaque collaborateur.</p>

<p>C2. Organiser le travail de chaque collaborateur, en mettant en place des conditions d'aménagement des postes et un mode de travail collaboratif et participatif basé sur l'agilité, en répartissant les tâches et les responsabilités en fonction des compétences et des besoins de chacun et en réunissant les ressources et outils de communication nécessaires à mettre en œuvre des conditions de travail satisfaisantes à l'atteinte les objectifs, dans les délais impartis.</p>	<p>Le candidat définit l'organisation à mettre en place auprès de son équipe à travers, l'aménagement des postes de travail, les outils de communication mis à disposition, la répartition des tâches et des responsabilités dans l'atteinte des objectifs individuels et collectifs, dans le respect des échéances données.</p>	<p>Cr2.1. L'organisation de travail proposée par le candidat comporte les préconisations sur l'aménagement physique de l'espace de travail (en présentiel ou à distance)</p> <p>Cr2.2. La répartition des activités, des tâches et des responsabilités est cohérente par rapport aux compétences, disponibilités et préférences de chaque collaborateur et l'ensemble permet d'atteindre les objectifs généraux.</p> <p>Cr2.3. Les outils collaboratifs proposés sont pertinents au regard des besoins de communication des collaborateurs et permettent d'accroître l'efficacité et réduire les temps de partage d'informations. (Messagerie instantanée, espace de stockage commun, logiciel partagés, ...)</p>
<p>C3. Animer les collaborateurs, en challengeant les pratiques individuelles vers plus d'efficacité collective, en favorisant l'émergence d'idées en mode collaboratif, en encourageant la créativité au service de l'innovation, en permettant le droit à l'erreur et en insufflant la flexibilité nécessaire à s'adapter au changement pour permettre à l'équipe de s'inscrire dans un management agile.</p>	<p>Jeu de rôle : Le candidat est placé dans une situation de jeu de rôle à travers une conduite de réunion collaborative autour d'un sujet supposant la participation des collaborateurs dans la recherche d'idées et de solutions.</p> <p>Le candidat choisi les modalités de la réunion (format, ordre du jour, constitution de l'équipe parmi les candidats)</p>	<p>Cr3.1. Le candidat amorce la réunion en présentant clairement les objectifs de ces derniers.</p> <p>Cr3.2. La réunion est animée avec dynamisme et le candidat fait preuve d'écoute en favorisant les échanges et la construction d'idées nouvelles et de solutions partagées. Le candidat permet à chacun d'oser proposer des idées hors cadre, oser se tromper sans peur de jugement.</p> <p>Cr3.3. Les propositions et prises de décisions présentées par le candidat en lien avec les objectifs donnés pour la réunion sont argumentés, et laissent pour autant la possibilité aux collaborateurs de réagir et d'apporter des idées complémentaires.</p> <p>Cr3.4. Le candidat insuffle cet état d'esprit agile dans le management en acceptant de repenser son mode d'organisation pour un nouveau plus efficace,</p>

		en fonction des propositions faites par les collaborateurs.
<p>C4. Suivre et piloter les activités de l'équipe en élaborant des tableaux de bords et des indicateurs de suivi, en donnant du sens aux résultats obtenus au niveau collectif et individuel et en réalisant des feedbacks utiles au développement professionnel et personnel des collaborateurs afin d'améliorer la performance collective et ainsi assurer l'atteinte des objectifs définis de façon agile.</p>	<p>Lors de la soutenance orale, le candidat propose sa démarche de pilotage et de suivi des activités des collaborateurs dans le cas d'un renforcement des effectifs dans son service ou de la mission qui lui aura été affectée avec la participation d'une équipe dédiée.</p>	<p>Cr4.1 La démarche de pilotage et de suivi proposée par le candidat repose sur des indicateurs et des outils pertinents au regard des activités à évaluer et des objectifs à atteindre.</p> <p>Cr4.2. Le candidat justifie en quoi les résultats obtenus et les informations recueillies par les indicateurs permettent d'apporter des feedbacks pertinents et utiles aux collaborateurs.</p> <p>Cr4.3. Le candidat justifie l'intérêt d'un système de pilotage dans les ajustements à réaliser dans sa conduite managériale agile auprès des collaborateurs pour qu'ils puissent atteindre les objectifs.</p>
<p>C5. Gérer les situations difficiles et contraignantes dans l'atteinte des objectifs, en identifiant les sources de tensions ou de difficultés, en s'appuyant sur son intelligence analytique de la situation et son intelligence émotionnelle, en apportant des solutions partagées avec les collaborateurs et en mettant en œuvre les décisions prises afin de maintenir, avec agilité, la cohésion de l'équipe et la continuité des activités.</p>	<p>Jeu de rôle : lors du jeu de rôle concernant l'animation des collaborateurs, joués par les autres candidats et un membre du jury, ce dernier interviendra de façon intempestive pour s'opposer à des décisions prises par le candidat. Il est attendu de celui-ci qu'il le gère.</p> <p>Lors de la soutenance orale, le candidat sera challengé par le jury sur sa capacité à anticiper et à gérer les difficultés rencontrées et risques pouvant entraver la continuité de l'activité ou la mission.</p>	<p>Cr5.1. Le candidat gère correctement l'intervention du collaborateur joué par un membre du jury et en opposition avec ses décisions, en faisant preuve, d'écoute active, d'empathie, de calme mais en gardant son assertivité. Il démontre sa capacité d'accepter l'opposition et de soit prendre en compte les arguments contributifs à l'amélioration de l'activité soit à apporter suffisamment d'éléments de réponses pour permettre la compréhension du collaborateur.</p> <p>Cr5.2. Le candidat montre au jury sa capacité à gérer des difficultés pouvant entraver la continuité des activités en analysant correctement les sources et en élaborant des solutions réalistes et réalisables en fonction des ressources pouvant être mobilisées.</p> <p>Cr5.3. Le candidat fait preuve d'adaptabilité et d'agilité dans ses propositions.</p>

<p>C6. Adapter son organisation de travail et son style de management en tenant compte des évolutions et des besoins des équipes ou dans le cadre d'un changement dans l'environnement de l'entreprise, en s'appuyant sur les retours d'expériences et la remontée de dysfonctionnements ou de problèmes rencontrés par les collaborateurs afin de s'inscrire dans un processus agile d'amélioration continue de son organisation managériale.</p>	<p>Lors de la soutenance orale, le candidat est challengé par le jury sur sa capacité à manager avec agilité et à adapter son organisation de travail en fonction des besoins et dans le but d'atteindre les objectifs. Au préalable, le jury communiquera au candidat le contexte dans lequel il y aura cette situation de changement.</p>	<p>Cr6.1. Le candidat lors de ses échanges avec le jury démontre sa capacité à se remettre en cause et à revoir si nécessaire son organisation avec agilité, efficacité dans les actions à mettre en œuvre pour rendre opérant le nouveau modèle (nouveaux supports de travail, nouveaux outils, nouveaux modes de fonctionnements...), tout en se montrant réactif et rapide.</p> <p>Cr6.2. Le candidat est force de proposition pour adapter l'organisation en fonction de l'environnement en évolution.</p>
---	---	--

