

Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation	
	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Module : Management des équipes		
C1. Identifier les besoins des collaborateurs (formation, évolution professionnelle...) et leurs sources de motivation lors d'entretiens individuels et/ou collectifs en cohérence avec les besoins de la structure afin de leur proposer un accompagnement personnalisé.	<p>Travail individuel sur un cas réel de coopérative agricole : le candidat déclinera un axe stratégique d'une coopérative agricole en plan d'action.</p> <p><u>Le candidat devra :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Réaliser une veille stratégique en lien avec la coopérative • Produire une analyse du domaine d'activité stratégique de la coopérative • Définir le plan d'action opérationnel • Analyser le compte de résultat et le bilan de la coopérative • Construire le tableau de bord du service en identifiant les indicateurs afférents • Construire un plan de communication 	<p>L'analyse des besoins et des sources de motivation est complète :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les divers entretiens sont préparés : supports, déroulé, points à aborder, grille d'évaluation - Le candidat est capable de mener un entretien en face à face : gestion de l'entretien, gestion du temps, interaction avec les collaborateurs - Le candidat fait preuve d'écoute et de bienveillance envers le collaborateur
C2. Répartir les missions des collaborateurs au sein de la coopérative agricole en prenant en compte leurs compétences, la nature de leur handicap le cas échéant et en fonction des missions prioritaires des services afin de répondre aux objectifs de l'entreprise.	<p>Le candidat intégrera l'ensemble des livrables produits dans son dossier professionnel. Il décrira comment il a procédé pour réaliser les activités, développera une analyse des situations vécues et apportera des arguments pour soutenir ses choix.</p> <p>Le candidat présentera ce dossier professionnel au jury lors d'une soutenance orale.</p>	<p>La répartition des missions est pertinente :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les missions prioritaires des services sont clairement identifiées : nature, objectifs, planning, ressources nécessaires - La répartition des missions tient compte des compétences des équipes : expérience, champs d'intervention, spécialisation - La répartition des missions tient compte des personnes en situation de handicap le cas échéant : capacité et droits du collaborateur - Les collaborateurs sont affectés à des missions selon leur disponibilité
C3. Sélectionner un mode de management adapté aux collaborateurs et aux situations vécues tout en prenant en compte l'usage des outils digitaux dans la coopérative agricole afin de les accompagner dans la réalisation de leurs objectifs individuels et collectifs.	<p>La soutenance permettra au candidat d'explicitier ses choix et au jury de poser des questions complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées.</p>	<p>Le candidat adapte son management :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat identifie son style de management et son leadership : identifie ses forces et faiblesses dans une perspective d'amélioration

	<p>Le candidat devra présenter les impacts que la formation a pu avoir sur lui (pratiques managériales) et son entreprise en s'appuyant sur les grilles d'auto-évaluation réalisées en début et fin de parcours.</p> <p><u>Le candidat devra :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser l'évolution de ses pratiques professionnelles • Définir la valeur ajoutée de la formation pour soi et son entreprise • Produire une note de synthèse 	<ul style="list-style-type: none"> - Les outils et concepts de management mobilisés sont en adéquation avec la situation vécue et le public concerné - La communication du candidat est en cohérence avec les valeurs et la politique de la coopérative agricole. - Le management du candidat favorise l'agilité collaborative entre les équipes - Le candidat intègre des outils digitaux (outils bureautiques collaboratifs) dans son management
<p>C4. Animer des réunions d'équipes (lancement de projet, suivi de l'activité, résolution de problème, réunion d'échange, comité de pilotage etc...) en donnant du sens et de l'impact à sa présentation afin d'engager les collaborateurs.</p>	<p>Le candidat présentera sa note de synthèse au jury final lors d'une soutenance orale.</p>	<p>L'animation des réunions est de qualité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les réunions d'équipes sont préparées et organisées dans le temps : calendrier, déroulé, convocation, animation, compte rendu - Le choix des acteurs participants aux réunions d'équipes est pertinent et adapté au projet - La posture du candidat est adaptée selon le public et le type de réunion - L'animation réalisée par le candidat favorise l'engagement du public - Le candidat apporte du sens à son propos en s'appuyant sur des faits concrets - Le candidat met en œuvre les techniques de conduite du changement - Les réunions d'équipes permettent de traiter la problématique et/ou le projet visé
<p>C5. Participer au processus de recrutement en collaboration avec le service des ressources humaines en réalisant les étapes de sourcing (réalisation de la fiche de poste, diffusion de l'offre en</p>		<p>Le candidat s'implique dans le recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les besoins en compétences sont correctement identifiés et s'appuient sur une analyse entre les

<p>ligne, pré-sélection des candidatures) et les entretiens de sélection dans le but de disposer de candidats qualifiés et opérationnels.</p>		<p>compétences détenues dans le service et celles manquantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - La fiche de poste réalisée respecte aborde précisément le profil de personne (expérience, compétences ...) et les conditions du poste de travail (missions, horaires, rémunération, liens fonctionnels...) - L'offre d'emploi est structurée et exhaustive (présentation de la coopérative, les activités afférentes au poste, les compétences attendues, les liens fonctionnels ...) - Le cadre légal propre au recrutement est respecté - L'entretien est préparé : déroulé, supports - La trame d'entretien est adaptée au type de poste et au profil du salarié
<p>C6. Intégrer les nouveaux collaborateurs selon les procédés de l'entreprise et selon la nature de leur handicap le cas échéant afin de les accompagner dans leur prise de fonction.</p>		<p>Qualité de l'intégration des collaborateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'accueil du collaborateur est préparé : date d'intégration, mise à disposition des moyens et outils de travail, poste de travail adaptés pour les personnes en situation de handicap - Le processus d'intégration (procédure, supports, organisation du travail...) est efficient et aussi adapté aux personnes en situation de handicap - Les informations nécessaires à la prise de poste sont transmises : planning, tâche à réaliser
<p>Module : Gestion et finance</p>		
<p>C7. Veiller à l'application des règles de l'entreprise et plus spécifiquement celles liées aux statuts de coopératives agricoles</p>		<p>Les cadre légal et réglementaire de l'entreprise est respecté :</p>

<p>(gouvernance, fiscales, etc...) en organisant des points d'échanges réguliers avec ses équipes et en identifiant les dérives le cas échéant afin d'opérer dans le respect du cadre légal et réglementaire.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Des points d'échanges réguliers sont organisés avec les salariés afin de vérifier la bonne compréhension des règles de l'entreprise - Le candidat informe son équipe sur les bonnes pratiques et points de vigilance sur les règles de l'entreprise - Les dérives sont identifiées et remontées le cas échéant - Le candidat s'informe des évolutions légales et réglementaires relatives à son entreprise
<p>C8. Identifier les situations potentiellement litigieuses et/ou à risque dans l'exécution du contrat de travail au regard de la législation concernant les coopératives agricoles afin de mettre en œuvre les actions correctives en cas de nécessité.</p>		<p>Les situations potentiellement risquées sont traitées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité à détecter des situations à risque dans l'exécution du contrat de travail - Les déclarations (heures, congés, changement de poste) sont régulièrement contrôlées - Le candidat prend appui sur le service RH le cas échéant pour gérer divers aléas du contrat de travail : démission, licenciement, retraite, rupture conventionnelle
<p>C9. Analyser le compte de résultat et le bilan de la coopérative agricole en interprétant les principaux ratios et indicateurs de gestion associés (ratio d'activité, taux de marge, ratio des frais du personnel, ratio de résultat d'exploitation, ratio de rentabilité etc...) afin de définir l'équilibre entre la rentabilité et le coût du financement.</p>		<p>L'analyse du compte de résultat et du bilan de la coopérative agricole est correcte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les écarts constatés sont chiffrés et l'origine expliquée. - En cas d'écarts constatés les causes sont identifiées - Des actions correctives chiffrées sont proposées par le candidat - Le candidat distingue les différentes charges d'une coopérative agricole : une provision, une dotation aux amortissements etc...

		<ul style="list-style-type: none"> - Le candidat s'appuie sur le directeur administratif et financier de la coopérative pour dresser : le budget prévisionnel, le reporting - Les éléments coconstruits avec le directeur administratif et financier sont pertinents
<p>C10. Construire le tableau de bord du service en intégrant les indicateurs de performance afin d'avoir un suivi précis des activités.</p>		<p>Le tableau de bord du service est complet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les indicateurs intégrés dans le tableau de bord sont adaptés et permettent d'avoir un suivi des activités : commerciales, industrielles, logistiques et autres - Capacité d'analyser et d'interpréter les écarts constatés - Les propositions d'actions correctives sont réalisables et adaptées à la situation de l'entreprise
<p>C11. Communiquer les résultats financiers auprès des équipes en synthétisant et adaptant le contenu selon le public concerné à l'aide d'outils de facilitation visuelle (infographie, schéma...) afin de partager le bilan d'activité.</p>		<p>Qualité de la communication :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les résultats financiers sont vulgarisés et accessibles par le public visé - La synthèse des résultats financiers est fidèle à l'analyse réalisée - Des éléments visuels sont intégrés à la présentation (infographie, schéma)
<p>Module : Analyse stratégique</p>		
<p>C12. Assurer une veille stratégique de son activité en collectant les informations relatives aux secteurs agricoles et/ou agroalimentaire tout en assurant son développement afin de connaître son environnement et d'anticiper les évolutions du secteur.</p>		<p><u>La méthodologie de veille est organisée :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les outils de veille sélectionnés permettent de recueillir le type d'informations ciblé

		<ul style="list-style-type: none"> - Les informations récoltées permettent d'apporter une réponse ou un regard critique sur le sujet et la problématique. - Les chiffres clés et les principaux enjeux associés à la coopérative agricole sont énumérés
<p>C13. Conduire une analyse externe d'un domaine d'activité stratégique (DAS) en mobilisant les outils de diagnostic appropriés (cartographie de portefeuille d'activités, SWOT etc...) afin d'identifier des orientations stratégiques potentielles et ainsi développer de nouvelles opportunités.</p>		<p><u>L'analyse est complète et précise :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les outils de diagnostic sélectionnés permettent de cartographier le portefeuille d'activités d'une coopérative. - Les spécificités coopératives (réglementaire, économique, environnemental, etc.) sont prises en compte dans l'analyse du domaine d'activité. - Les informations récoltées sont analysées et traitées, elles permettent d'identifier des opportunités stratégiques. - La stratégie proposée est structurée et cohérente avec le contexte rencontré et la capacité de l'entreprise. - Les opportunités stratégiques identifiées à la suite du diagnostic mené sont formulées dans un document spécifique
<p>C14. Traduire les orientations stratégiques en plans d'action opérationnels en se coordonnant avec les services concernés (marketing, qualité, production etc...) et en mobilisant les moyens adéquats (humains, financiers, matériels ...) afin de mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.</p>		<p>Les plans d'action définis sont pertinents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs stratégiques sont traduits en objectifs opérationnels - Les conditions de mises en œuvre sont précisées pour l'ensemble des plans d'action opérationnels : services concernés, nombre de collaborateurs et profil requis, rétroplanning, budget alloué, matériels nécessaires ...

		<ul style="list-style-type: none"> - Les plans d'action opérationnels définis sont réalisables : moyens, planning, compétences internes - Les actions proposées s'inscrivent dans le respect des valeurs de la coopérative agricole et cohérents avec la stratégie.
<p>C15. Adapter la stratégie de l'entreprise aux nouveaux enjeux (environnementaux, sociétaux et économiques) propres au secteur des coopératives agricoles et agroalimentaire en mobilisant des méthodes et outils innovants afin d'assurer la pérennité de l'entreprise.</p>		<p>Le candidat est proactif dans le développement de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des nouveaux outils et méthodes sont identifiés - Des nouveaux procédés et/ou pratiques professionnelles innovantes sont proposées et adaptées au fonctionnement de la coopérative agricole - Le candidat accompagne le changement en proposant des solutions alternatives en lien avec son domaine d'activité : agroécologie, RSE ...
<p>Module : Conduite de projet</p>		
<p>C16. Piloter la réalisation d'un projet de transformation relatif à la coopérative agricole en suivant les indicateurs de performance et de suivi ainsi qu'en s'appuyant sur les partenaires internes et externes concernés afin de s'assurer de sa bonne réalisation.</p>		<p>Le pilotage du projet est efficient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les indicateurs de performance et de suivi sélectionnés permettent d'apprécier la bonne exécution du projet - Des points d'échanges sont organisés avec les partenaires internes et externes du projet - Les actions engagées dans le cadre du projet respectent les critères de qualité afférents au cahier des charges, les délais impartis et les budgets alloués.

<p>C17. Capitaliser sur les actions réalisées et expériences vécues durant le projet de transformation en dressant les faits marquants du projet (réussite, échecs...) et en identifiant les écarts mais aussi les sources de progrès afin d'en tirer des enseignements et des axes d'amélioration pour des projets futurs.</p>		<p>Qualité de capitalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les informations récoltées permettent d'établir un bilan général (actions ayant un impact positif et négatif, freins rencontrés, levier de réussite...) - Les actions réalisées sont analysées dans leur ensemble et classées selon leur degré de réussite - Les écarts entre le prévisionnel et le réalisé sont calculés - Des axes d'amélioration sont proposées pour les actions qui ont eu un impact négatif - Les propositions sont cohérentes et réalisables
<p>C18. Déployer un plan de communication vers toutes les parties prenantes en définissant les cibles, objectifs et moyens de communication à chaque étape du projet afin de favoriser et d'accompagner les changements de pratiques dans les coopératives agricoles.</p>		<p>Le plan de communication est impactant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les moyens de communication (digitaux, papiers, physiques) mobilisés sont adaptés à la nature des actions et public ciblé - Les cibles sont clairement identifiées : service, poste, responsabilité dans le projet visé - La communication intègre le but, les objectifs et la projection à venir pour l'entreprise et les équipes - La communication est attrayante et impactante : elle est facile d'interprétation