

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS

La certification s'adresse aux managers encadrant leurs équipes dans un périmètre stable et qui face aux évolutions rapides de leurs environnements doivent acquérir de nouvelles pratiques de management basées sur des compétences d'agilité.

REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Manager les équipes avec agilité		
	<p>L'étude de cas E1 couvre les compétences C1 – C2 – C3 et C5</p> <p>Les jeux de rôles E2 et E3 couvrent les compétences C4 et C6</p>	
<p>C1. Transformer son mode managérial en environnement stable en mode agile, en fonction du contexte, de la problématique posée, en prenant en compte le besoins et caractéristiques de l'équipe et celles de chaque individu, y compris les personnes en situation de handicap, afin de d'aboutir à une nouvelle organisation plus performante.</p>	<p>E1. Type d'évaluation : Etude de cas pratique, sur la mise en place d'un mode managérial agile auprès d'une équipe au sein d'une organisation avec soutenance orale.</p> <p>A partir du cas traité, le candidat réalise un plan d'intégration du nouveau modèle managérial qui servira de support à la soutenance orale.</p> <p>Conditions de réalisation : Evaluation individuelle réalisée chez le certificateur</p>	<p>Cr1.1. Le candidat analyse correctement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les forces, faiblesses, risques et opportunités de l'organisation, • Les profils de personnalité de l'équipe et leurs complémentarités potentielles, prenant en compte également les personnes en situation de handicap • Le niveau d'adhésion, de motivation et de maturité de l'équipe <p>Cr1.2 Le candidat formule une problématique managériale cohérente par rapport à l'analyse réalisée.</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p><u>Réalisations demandées au candidat :</u></p> <p>Le candidat analyse le contexte de l'entreprise, en identifiant les différentes composantes de l'organisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contexte et activités de l'entreprise ou équipe - Impacts de l'environnement macro et micro sur l'entreprise ou équipe - Ressources de l'entreprise ou équipe <p>Le candidat analyse également le mode managérial initial et ses conséquences.</p>	<p>Cr1.3. Les facteurs de transformation proposés par le candidat correspondent à la problématique et permettent de passer d'un mode de management stable à un mode fondé sur l'agilité. Parmi les propositions du candidat, peuvent être présentes des facteurs de transformation, comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'adaptation de poste pour les personnes en situation de handicap - Les modalités de travail à distance - Le recours à l'intelligence collective - La création de rôles transverses - L'évolution vers une organisation apprenante (<i>qui apprend de l'expérience et sait tirer les bénéfices des compétences qu'elle acquiert</i>)
<p>C2. Communiquer les contributions apportées par l'agilité dans le nouveau mode managérial auprès de l'équipe, en s'appuyant sur ses bénéfices afin de maintenir sa motivation, son engagement et sa confiance.</p>	<p>Le candidat présente aux collaborateurs les arguments permettant de valoriser le mode de management agile en prenant en compte les besoins.</p>	<p>Cr2. Le candidat identifie les bénéfices de son nouveau mode managérial, sur la motivation, le développement de l'autonomie, et prise d'initiative des collaborateurs.</p>
<p>C3. Réorganiser les activités, tâches de l'équipe, en face à face ou à distance, en repensant les modes de fonctionnement et de communication, en revisitant les partages de responsabilités et de délégation, pour s'adapter avec agilité à des évolutions rapides de son environnement.</p>	<p>Le candidat présente et justifie des conditions nécessaires à une mise en place efficace du mode managérial basé sur de l'agilité au sein de l'organisation, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La répartition nouvelle des tâches, des activités, et des responsabilités. 	<p>Cr3. Le candidat identifie de nouveaux rôles et responsabilités transverses au sein de l'équipe, et les confie aux personnes les plus adaptées. Le candidat identifie et présente plusieurs rôles transverses et présente un exemple de fiche de mission. Celle-ci intégrera notamment :</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<ul style="list-style-type: none"> • La réorganisation des modes de fonctionnement et de communication de l'équipe, 	<ul style="list-style-type: none"> - Thème ; Finalité ; Interlocuteurs (internes/externes) ; Modalités de suivi ; indicateurs clés (KPI)...
<p>C4. Intégrer les pratiques et outils de l'agilité dans l'accompagnement des collaborateurs, afin de permettre le développement de leurs compétences, l'autonomie, l'adaptation et la responsabilisation de chacun.</p>	<p>E2. Type d'évaluation : Jeu de rôle portant sur la conduite d'une réunion</p> <p>Réalisations demandées au candidat :</p> <p>Le candidat est placé dans une situation de jeu de rôle à travers une conduite de réunion participative avec une équipe jouée par les autres candidats, dans laquelle se trouve un membre du jury.</p> <p>Le thème de la réunion sera d'identifier des missions transverses au sein de l'équipe en s'appuyant sur les compétences spécifiques et complémentaires des collaborateurs.</p> <p>Conditions de réalisation :</p> <p>Evaluation individuelle réalisée chez le certificateur</p>	<p>Cr4.1. Le candidat présente le contexte, l'objectif et les modalités de la réunion, en faisant preuve à la fois d'affirmation, de leadership tout en s'appuyant sur un mode de communication positif et constructif.</p> <p>Cr4.2. Le candidat fait preuve d'écoute active et utilise la reformulation.</p> <p>Cr4.3. Le candidat encourage et implique ses collaborateurs en donnant du sens, en faisant preuve de bienveillance, en formulant des questions ouvertes, pour permettre une participation active, l'émergence d'idées nouvelles, l'envie d'expérimenter.</p> <p>Cr4.4. Le candidat utilise correctement les techniques de reconnaissance et sait conclure sa réunion en proposant une vision sur les étapes suivantes.</p>
<p>C5. Gérer les résultats de l'équipe avec les outils de l'agilité, en intégrant des indicateurs clés agiles permettant d'engager et de suivre des actions d'amélioration pour le client, l'équipe, le produit.</p>	<p>Le candidat définit et commente à l'oral face au jury d'évaluation les indicateurs agiles mis en place dans son organisation.</p>	<p>Cr5. Le candidat présente les indicateurs agiles complétant son tableau de bord Ceux-ci devront prendre en compte par exemple la satisfaction client, la satisfaction équipe.</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

C6. Faire preuve d'agilité dans la gestion des difficultés ou litiges dans l'équipe, par une écoute active, en impliquant les parties prenantes dans la résolution de la problématique pour éviter les frustrations et renforcer les sentiments de légitimité.

E3. Type d'évaluation : Jeu de rôle portant sur la gestion d'une situation difficile

Réalisations demandées au candidat :

Lors du jeu de rôle concernant la gestion d'une situation difficile entre 2 collaborateurs au sein de l'équipe, le candidat est mis en situation de rechercher et valider une solution avec les parties prenantes.

Conditions de réalisation :

Evaluation individuelle réalisée chez le certificateur

Cr6. Le candidat fait preuve d'agilité dans la gestion de la situation en :

- Adoptant une posture neutre,
- Permettant aux interlocuteurs d'exprimer leur ressenti,
- Identifiant les zones de complémentarité entre les parties prenantes,
- Apportant une solution réaliste, acceptée par les parties prenantes, et dans les limites de ce qui lui est possible de faire.