

Référentiels de la certification

« Accompagnement au Développement des INTelligences Relationnelle
Organisationnelle et Collective (ADINROC) »

Accompagnement au Développement des INTELLIGENCES Relationnelle Organisationnelle et Collective (ADINROC)

La certification AD'INROC vise à concilier recherche de performance socio-économique et bien-être au travail face aux exigences du monde professionnel. Elle s'adresse à toute personne en responsabilité d'équipe et également aux formateurs et consultants.

La certification AD'INROC a pour objectifs de développer les compétences en intelligence relationnelle, organisationnelle et collective, prévenir les risques psychosociaux et améliorer la performance au travail.

Référentiels

Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Critères
<p>C1 : Construire un management authentiquement participatif, éthique et performant en s'appuyant sur des modalités de gouvernance partagée afin de favoriser l'auto-organisation des équipes de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Une mise en situation portant sur l'animation et la gestion de conflits d'une durée de 3,5 heures. - Une étude de cas de 3,5 heures, présentant une problématique à résoudre en s'appuyant sur les méthodes de gouvernance partagée. - Une présentation d'1 heure sur une problématique professionnelle et les outils mobilisés. <p>Ces 3 modalités sont évaluées en contrôle continu.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'évaluation finale comprend un mémoire et une soutenance orale d'une durée de 45mn réparties comme suit : une soutenance orale de 20 mn, suivie d'une discussion avec le jury de 25 mn. * <p>Elle porte sur les connaissances du candidat sur le cadre théorique et la méthode. Le candidat est évalué sur sa capacité à mettre en œuvre un management participatif, éthique et performant en rapport avec la problématique de terrain.</p>	<p>Le candidat présente un cas dans lequel il est intervenu.</p> <p>Le candidat argumente de manière pertinente son choix parmi les outils proposés en formation et qu'il mobilise sur le terrain.</p> <p>Le candidat facilite l'expression des points de vue contradictoires lors de prises de décision.</p> <p>Le candidat rend compte des modalités et résultats de son intervention sur la situation à améliorer.</p>

<p>C2 : Concevoir l'organisation de l'équipe, du service, de l'établissement, en tenant compte des spécificités du contexte, afin de mettre en place des processus dynamiques, facilitant la résilience des systèmes organisationnels</p>	<p>- Un atelier d'expérimentation de 3,5 heures pour s'approprier le design de la gouvernance partagée (sociocratie) à partir d'une problématique portée par chacun dans son organisation professionnelle.</p> <p>- Une étude de cas de 3,5 heures permettant l'approfondissement des outils et méthodes envisagées facilitant la résilience du système organisationnel.</p> <p>Ces 2 modalités sont évaluées en contrôle continu.</p> <p>- L'évaluation finale comprend un mémoire et une soutenance orale d'une durée de 45mn réparties comme suit : une soutenance orale de 20 mn, suivie d'une discussion avec le jury de 25 mn. *</p> <p>Elle porte sur les connaissances du candidat du design organisationnel de gouvernance partagée (sociocratique). Le candidat est évalué sur sa capacité à mettre en œuvre un nouveau design qui intègre les processus dynamiques permettant de faciliter la résilience du système organisationnel de sa structure professionnelle.</p>	<p>Le candidat réalise un état des lieux suffisamment explicite de l'organisation existante.</p> <p>Le candidat évalue les dysfonctionnements existants et leurs conséquences.</p> <p>Le candidat propose d'autres fonctionnements internes</p> <p>Le candidat définit les modalités d'évaluation des changements.</p>
<p>C3 : Accompagner le changement, pour vérifier la pertinence du système conçu, en identifiant des étapes et modalités d'évaluation et d'amélioration</p>	<p>- Un atelier d'expérimentation de 3,5 heures sur la pertinence du changement mis en place et de sa durabilité sur la base du choix d'une situation.</p> <p>- Une réalisation en 30 mn d'un poster qui précise les modalités et fréquences de contrôle et d'évaluation du nouveau système mis en place.</p> <p>- Une restitution orale de 30 mn de leur situation donne lieu à un retour des pairs et des formateurs.</p>	<p>Le candidat identifie l'origine et la nature des résistances.</p> <p>Le candidat réalise des observations (in situ : collecte de documents, description de situations problématiques).</p> <p>Le candidat mène des entretiens en adaptant sa posture à l'interlocuteur-trice</p> <p>Le candidat suit régulièrement l'implémentation des changements.</p>

	<p>Ces 4 modalités sont évaluées en contrôle continu.</p> <p>- L'évaluation finale comprend un mémoire et une soutenance orale d'une durée de 45mn réparties comme suit : une soutenance orale de 20 mn, suivie d'une discussion avec le jury de 25 mn. *</p> <p>Le candidat présente une synthèse du design organisationnel, des modalités de pilotage, de mise en œuvre et d'évaluation des résultats obtenus.</p>	<p>Le candidat détecte et prévient les risques de décrochage des membres de l'équipe.</p>
<p>C4 : Stabiliser les changements, pour assurer la pérennité du nouveau système, en utilisant les nouveaux processus</p>	<p>- Une étude de cas de 3,5 heures à partir des changements apportés par chacun dans son organisation professionnelle. Elle consiste à analyser dans une revue de performance le nouveau système et ses processus.</p> <p>- Une réalisation en 30 mn d'un poster de synthèse sur la revue de performance.</p> <p>- Une présentation orale de 30 mn de la revue de performance.</p> <p>Ces 3 modalités sont évaluées en contrôle continu.</p> <p>- L'évaluation finale comprend un mémoire et une soutenance orale d'une durée de 45mn réparties comme suit : une soutenance orale de 20 mn, suivie d'une discussion avec le jury de 25 mn. *</p> <p>Le candidat présente une synthèse de sa revue de performance.</p>	<p>Le candidat veille au respect des nouvelles procédures.</p> <p>Le candidat accompagne les membres de l'équipe dans l'appropriation en expliquant les enjeux et en soutenant les apprentissages, par délégation progressive.</p>
<p>C5 : Développer une culture de l'apprentissage continu en mobilisant les différentes parties prenantes afin de permettre l'auto-organisation du système pour plus d'agilité et de résilience</p>	<p>- Une étude de cas de 3,5 heures à partir des changements apportés par chacun dans son organisation professionnelle. Elle consiste à apprécier l'appropriation de la culture d'apprentissage continu et notamment des changements et des résistances au nouveau système.</p>	<p>Le candidat conçoit un programme de développement de la culture de la coopération entre les acteurs du réseau, selon des modalités de gouvernance partagée.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Une réalisation en 30 mn d'un poster de synthèse sur l'appropriation de la culture d'apprentissage continu et notamment des changements et des résistances au nouveau système. - Une présentation orale de 30 mn sur l'appropriation de la culture d'apprentissage continu et notamment des changements et des résistances au nouveau système. <p>Ces 3 modalités sont évaluées en contrôle continu.</p> <p>- L'évaluation finale comprend un mémoire et une soutenance orale d'une durée de 45mn réparties comme suit : une soutenance orale de 20 mn, suivie d'une discussion avec le jury de 25 mn. *</p> <p>Le candidat présente une synthèse de l'appropriation de la culture d'apprentissage continu et notamment des changements et des résistances au nouveau système.</p>	<p>Le candidat anime des réunions en intelligence collective avec les acteurs de son réseau professionnel.</p> <p>Le candidat co-construit avec les acteurs de son réseau professionnel les modalités de changement à même de transformer le système antérieur.</p>
<p>C6 : Développer des compétences en intelligence relationnelle, en identifiant les émotions et besoins présents dans la relation à soi et à l'autre, et en les mobilisant dans la relation interpersonnelle, afin de réduire le risque d'occurrence de stress chronique voire de burn out</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Une étude de cas de 3,5 heures à partir des changements expérimentés par chacun dans ses relations professionnelles. Elle consiste à apprécier le développement des compétences en intelligence relationnelle, en identifiant les émotions et besoins présents dans la relation à soi et à l'autre, et en les mobilisant dans la relation interpersonnelle. - Une réalisation en 30 mn d'un poster de synthèse sur l'appropriation des compétences relationnelles. - Une présentation orale de 30 mn sur l'appropriation de l'intelligence relationnelle basée sur la compréhension du rôle des émotions et des besoins. 	<p>Le candidat identifie dans plusieurs situations professionnelles, différents types d'émotions et besoins présents.</p> <p>Le candidat décrit comment il a régulé ou pas ses émotions.</p> <p>Le candidat expose les conséquences que la régulation ou son absence a eu sur les relations professionnelles.</p> <p>Le candidat exprime de manière concrète ce qu'il est en mesure de pouvoir mettre en place pour améliorer la relation.</p>

Ces 3 modalités sont évaluées en contrôle continu.

- L'évaluation finale comprend un mémoire et une soutenance orale d'une durée de 45mn réparties comme suit : une soutenance orale de 20 mn, suivie d'une discussion avec le jury de 25 mn. *

Le candidat présente une synthèse de l'appropriation dans son quotidien professionnel de l'intelligence relationnelle basée sur la compréhension du rôle des émotions et des besoins.

*** L'évaluation finale comprend un mémoire et une soutenance orale d'une durée de 45mn réparties comme suit : une soutenance orale de 20 mn, suivie d'une discussion avec le jury de 25 mn. Elle permet dans cette durée d'évaluer les 6 compétences décrites ci-dessus.**