Référentiels de compétences et d'évaluation

Développer les pratiques comportementales agiles pour gagner en performance individuelle et collective

SKM

Intitulé de la certification
Développer les pratiques comportementales agiles pour gagner en performance individuelle et collective
Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif visant la certification est initié :
"Le développement des pratiques comportementales agiles pour améliorer la performance individuelle et collective (agilité comportementale)" complète une variété de métiers et de fonctions dans différents secteurs : **Management et leadership :** Les cadres et les managers peuvent bénéficier de l'agilité comportementale pour mieux diriger leurs équipes, favoriser un environnement de travail collaboratif et prendre des décisions plus éclairées dans un contexte en évolution rapide. **Ressources humaines :** Les professionnels des RH peuvent intégrer l'agilité comportementale dans les processus de recrutement, de développement des talents et de gestion du changement pour favoriser l'adaptabilité et la résilience au sein de l'organisation. **Formation et développement :** Les formateurs et les coachs peuvent utiliser les pratiques comportementales agiles pour concevoir des programmes de formation personnalisés qui répondent aux besoins spécifiques des individus et des équipes, favorisant ainsi leur croissance et leur développement professionnels. **Consulting en management :** Les consultants en management peuvent aider les organisations à mettre en œuvre des pratiques comportementales agiles pour optimiser leur performance opérationnelle, améliorer leur efficacité et leur adaptabilité, et renforcer leur capacité à innover. **Développement personnel et coaching :** Les coachs et les praticiens du développement personnel peuvent utiliser l'approche de l'agilité comportementale pour aider les individus à développer des compétences telles que la résilience, la communication efficace et la gestion du changement, afin d'atteindre leurs objectifs personnels et professionnels. En intégrant les pratiques comportementales agiles dans ces différents métiers et fonctions, les organisations peuvent créer un environnement de travail plus dynamique, flexible et orienté vers les résultats, ce qui se traduit par une meilleure performance individuelle et collective. **Prise en compte du handicap dans l'activité :** La prise en compte du handicap commence dès l'identification des besoins organisationnels (C.1), en garantissant l'accessibilité des outils et méthodes utilisés. Les entretiens, questionnaires et observations doivent être adaptés aux besoins des collaborateurs en situation de handicap, par exemple via des formats audio, braille ou simplifiés. La consultation des parties prenantes inclut spécifiquement les référents handicap et les responsables inclusion, afin de s'assurer que les comportements à développer tiennent compte des particularités liées aux situations de handicap.

Lors de l'élaboration des plans d'accompagnement (C.2), les supports pédagogiques et les modalités de formation sont ajustés pour être accessibles à tous. Cela peut inclure des contenus en langue des signes, des supports visuels adaptés ou des outils numériques compatibles avec les aides techniques utilisées par les participants. Les simulations, jeux de rôle et études de cas doivent également être modifiables en fonction des besoins spécifiques, tout en garantissant une participation active et équitable.
Pour mobiliser les parties prenantes et mettre en place des mécanismes de suivi (C.3 et C.4), il est essentiel d'organiser des réunions et des sessions collectives inclusives, avec des interprètes, des sous-titres en direct ou des adaptations pour les troubles cognitifs. Les mécanismes de suivi post-formation doivent prévoir des évaluations accessibles, comme des questionnaires en ligne compatibles avec les outils d'assistance ou des formats simplifiés. Le feedback doit être personnalisé pour tenir compte des rythmes et des besoins spécifiques de chaque participant.
Enfin, lors de l'organisation d'activités collectives et la mise en œuvre des outils d'évaluation continue (C.5 et C.6), les ateliers et outils sont conçus pour encourager la collaboration et l'innovation dans un cadre inclusif. Les activités collectives, comme les ateliers de brainstorming ou les jeux collaboratifs, doivent s'assurer que chacun puisse contribuer, en proposant par exemple des groupes de travail de taille adaptée ou des plateformes numériques accessibles. Les évaluations continues tiennent compte des aménagements spécifiques pour garantir une évaluation équitable et valoriser les progrès comportementaux de tous.

Référentiels		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Critères
C.1. Analyser les besoins organisationnels en réalisant une analyse approfondie des compétences et comportements nécessaires à l'agilité comportementale, en consultant les parties prenantes par le biais d'entretiens, de questionnaires et d'observations sur le terrain, afin d'identifier les domaines à renforcer pour aligner les objectifs de formation avec les besoins réels de l'organisation et favoriser ainsi l'agilité au sein des équipes.	**Type d'épreuve : Étude de cas pratique et oral structuré.** Objectif de l'épreuve : L'épreuve vise à évaluer la capacité des candidats à : - Identifier les besoins organisationnels spécifiques et les comportements à développer. - Élaborer des plans d'accompagnement adaptés. - Mobiliser les parties prenantes dans des initiatives de transformation organisationnelle. - Mettre en œuvre des mécanismes de suivi, d'évaluation et de soutien continu. - Organiser des activités collectives favorisant la collaboration et l'innovation. - Mettre en place des outils d'évaluation des compétences d'agilité comportementales	- Identification des besoins organisationnels : Le candidat doit présenter une analyse claire des besoins organisationnels en lien avec l'agilité comportementale, en utilisant des méthodes spécifiques comme des entretiens ou des questionnaires. L'évaluateur vérifiera si l'analyse est fondée sur des informations issues du contexte réel de l'organisation (par exemple, retours des parties prenantes, résultats d'observations terrain). - Précision des comportements clés à développer : Le candidat doit identifier au moins trois comportements clés à développer pour améliorer l'agilité dans l'organisation, en justifiant chaque choix par des exemples précis. L'évaluateur mesurera si les comportements sont adaptés au contexte de l'organisation, en observant la logique de l'argumentation et la pertinence des exemples.
	Durée de l'épreuve : **Étude de cas pratique :** 3 heures. **Présentation orale et échanges :** 50 minutes (20 minutes de présentation suivies de 30 minutes de	- Utilisation de techniques d'analyse appropriées : Le candidat devra démontrer l'utilisation d'outils d'analyse comme des questionnaires, des entretiens ou des observations sur le terrain pour identifier les besoins

	questions et discussions). Déroulé de l'épreuve :	comportementaux. L'évaluateur vérifiera si ces outils ont été correctement utilisés pour recueillir des données précises et pertinentes pour l'analyse.
C.2. Élaborer des plans de développement personnalisés en analysant les compétences clés requises et en choisissant des méthodes pédagogiques adaptées telles que des simulations, des jeux de rôle et des études de cas interactives, afin de fournir aux participants des outils et des connaissances pratiques pour intégrer des comportements agiles dans leur quotidien professionnel et ainsi améliorer leur performance individuelle et collective.	**1. Étude de cas pratique** (3 heures) : - Contexte fourni **:** Un scénario détaillé décrivant une organisation fictive avec des problématiques spécifiques liées à l'agilité comportementale. - Tâches à accomplir : - Analyse des besoins : Identifier les comportements clés à développer et proposer des méthodes pour les clarifier (C.1) - Conception de plans : Élaborer des plans d'accompagnement sur mesure et détaillés, intégrant des outils pédagogiques comme des simulations et des ateliers interactifs (C.2) - Mobilisation des parties prenantes : Définir des stratégies pour impliquer les parties prenantes clés et créer des plans d'action pour intégrer les comportements agiles dans les processus organisationnels (C.3) - Suivi et évaluation : Proposer des outils de suivi (évaluations à 360°, auto-évaluations) pour mesurer l'adoption des comportements agiles (C.6) - Organisation des activités collectives : Concevoir des ateliers et séances pour favoriser la collaboration, l'intelligence collective et la créativité au sein des équipes (C.5)	- Conception d'un plan structuré et personnalisé : Le candidat doit proposer un plan d'accompagnement détaillé, incluant des méthodes pédagogiques comme des simulations ou des jeux de rôle. L'évaluateur mesurera si le plan répond aux besoins spécifiques des participants (taille, contexte, niveaux de compétence) en observant la logique de la progression des activités proposées. - Pertinence des outils pédagogiques choisis : Le candidat doit justifier le choix des outils pédagogiques (simulations, ateliers, études de cas) en fonction des objectifs de développement des comportements agiles. L'évaluateur évaluera si les outils choisis sont adaptés aux compétences à développer et au profil des participants (effectivité des méthodes d'apprentissage actives et engagement des participants). - Clarté des objectifs d'apprentissage : Le candidat doit formuler des objectifs d'apprentissage clairs et mesurables pour chaque activité du plan. L'évaluateur vérifiera si les objectifs sont réalistes, atteignables, et en adéquation avec les compétences comportementales visées, à travers des indicateurs spécifiques de réussite.
C.3. Impliquer les parties prenantes dans la transformation de la culture organisationnelle en organisant des réunions, des sessions de formation et des ateliers collectifs, en élaborant des plans d'action détaillés pour intégrer les pratiques comportementales agiles dans les processus organisationnels, ce qui permet de renforcer l'adaptabilité et l'efficacité des équipes dans un environnement en constante évolution.	**2. Présentation orale (50 minutes)** : Partie 1 : Présentation du plan d'action (20 minutes). - Synthèse de l'analyse et des choix méthodologiques. - Impact attendu sur l'organisation et les participants.	- Identification des parties prenantes clés : Le candidat doit identifier les parties prenantes essentielles à impliquer dans le processus de transformation, et justifier ce choix. L'évaluateur observera la pertinence des parties prenantes identifiées (ex : dirigeants, managers, équipes opérationnelles) et la justification de cette sélection basée sur les objectifs de la transformation. - Proposition de stratégies de mobilisation efficaces : Le candidat doit proposer des stratégies concrètes pour

	Partie 2 : Questions et discussion (30 minutes). Les examinateurs poseront des questions pour évaluer : - La compréhension approfondie des concepts. - La capacité à argumenter et à défendre les choix réalisés. - L'adaptabilité aux retours critiques.	mobiliser les parties prenantes (ex : réunions de travail, séances de formation, ateliers collectif). L'évaluateur mesurera si ces stratégies sont adaptées au niveau d'engagement des parties prenantes et si des actions spécifiques sont clairement définies pour les impliquer activement dans le processus. - Création de plans d'action concrets : Le candidat doit élaborer un plan d'action détaillé pour intégrer les comportements agiles dans les processus de l'organisation. L'évaluateur évaluera la cohérence du plan d'action, en observant la manière dont il répond aux besoins organisationnels et favorise l'engagement des parties prenantes.
C.4. Suivre l'évolution des compétences comportementales en mettant en place des mécanismes de suivi post-intervention tels que des séances de suivi, des évaluations régulières et des programmes de mentorat, tout en offrant des ressources complémentaires comme des webinaires et des cours en ligne, afin de garantir la pérennité et le renforcement des comportements agiles au fil du temps et favoriser une amélioration continue des performances professionnelles.		- Proposition de mécanismes de suivi réguliers : Le candidat doit proposer des outils et des processus de suivi réguliers pour mesurer l'évolution des comportements agiles (ex : évaluations à 360°, auto-évaluations). L'évaluateur vérifiera la pertinence et la faisabilité de ces outils pour suivre les progrès des participants sur le long terme. - Élaboration de processus d'évaluation des compétences comportementales : Le candidat doit définir un processus clair pour évaluer l'adoption des comportements agiles. L'évaluateur mesurera la qualité des critères d'évaluation choisis (objectivité, pertinence des indicateurs de performance) et la manière dont ils permettent de suivre l'évolution des compétences. - Proposition de dispositifs de soutien continu : Le candidat doit décrire des actions concrètes pour soutenir les participants après l'intervention (ex : mentorat, ressources en ligne). L'évaluateur observera si ces dispositifs sont réalistes et adaptés aux besoins des participants pour maintenir l'apprentissage et l'amélioration continue.
C.5. Proposer un accompagnement personnalisé et		- Conception d'activités collectives favorisant la

collectif en organisant des séances régulières d'accompagnement individuel et des activités collectives de développement de l'agilité comportementale, en favorisant la communication ouverte et le respect mutuel, afin de renforcer la collaboration et la cohésion d'équipe, et créer ainsi un environnement propice à l'innovation et à la résolution de problèmes.		collaboration : Le candidat doit concevoir des activités permettant de développer la collaboration et la créativité (ex : ateliers, sessions de brainstorming). L'évaluateur observera la pertinence des activités proposées pour renforcer la collaboration au sein des équipes et la stimulation de l'intelligence collective. - Gestion des dynamiques de groupe : Le candidat doit démontrer sa capacité à gérer les dynamiques de groupe pour favoriser l'échange d'idées et l'innovation (par exemple, en facilitant les discussions et en encourageant la participation active). L'évaluateur mesurera l'efficacité de la gestion de groupe et la capacité à créer un environnement inclusif et propice à l'innovation. - Impact des activités sur l'amélioration des pratiques collaboratives : Le candidat doit justifier comment les activités proposées contribueront à l'amélioration des pratiques collaboratives et à l'innovation. L'évaluateur évalue si les objectifs des activités sont clairement définis et si des critères de succès mesurables sont établis pour évaluer leur impact sur l'équipe.
C.6. Mettre en place des outils d'évaluation continue en utilisant des questionnaires d'auto-évaluation, des évaluations à 360 degrés et des entretiens de suivi, afin de mesurer les progrès dans l'adoption des comportements agiles, identifier les besoins en formation supplémentaires et ajuster les interventions pour assurer des résultats optimaux dans le développement des compétences comportementales des équipes.		- Choix et justification des outils d'évaluation : Le candidat doit sélectionner des outils d'évaluation adaptés (ex : questionnaires d'auto-évaluation, évaluations à 360°, entretiens de suivi) et justifier leur pertinence par rapport aux compétences comportementales à mesurer. L'évaluateur mesurera la cohérence et la pertinence des outils choisis en fonction des objectifs de développement comportemental et des caractéristiques des participants. - Clarté et précision de l'évaluation des compétences d'agilité comportementale : Le candidat doit définir des critères clairs et mesurables pour évaluer l'évolution des compétences comportementales des participants (par exemple, adoption de comportements agiles dans des

		situations spécifiques). L'évaluateur vérifiera si les critères d'évaluation sont précis, mesurables, et en lien direct avec les compétences comportementales ciblées. <u>- Mise en œuvre d'un processus de suivi régulier et de feedback</u> : Le candidat doit proposer un processus structuré pour le suivi régulier des progrès des participants, comprenant des mécanismes de feedback (ex : entretiens de suivi, rapports périodiques, évaluations régulières). L'évaluateur mesurera la qualité du suivi proposé, sa fréquence, et la capacité du candidat à intégrer les retours dans un plan de développement continu.

Candidat en situation de handicap :
Textes de référence :
- loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 – adaptations à mettre en œuvre par les organismes de formation

Mesures prises par SKM pour assurer un accueil adapté :
- Communication préalable : SKM communique avec les candidats en amont de l'évaluation pour les informer des options d'accessibilité disponibles et pour recueillir des informations sur leurs besoins spécifiques en matière d'accessibilité.
- Évaluation des besoins : Le référent handicap de SKM effectue une évaluation individuelle des besoins de chaque candidat en situation de handicap pour identifier les mesures d'adaptation nécessaires. Cela peut inclure des besoins liés à la mobilité, à la vision, à l'audition, ou à d'autres types de handicap.
- Aménagements physiques : SKM s'assure que les locaux où se déroulent les évaluations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Cela peut impliquer la mise en place de rampes d'accès, d'ascenseurs adaptés, de places de stationnement réservées et d'autres équipements facilitant l'accès.
- Support humain : SKM met à disposition du personnel formé pour accompagner et soutenir les candidats en situation de handicap pendant toute la durée de l'évaluation. Ce personnel peut fournir une assistance pour la communication, la mobilité ou d'autres besoins spécifiques.
- Flexibilité dans le déroulement de l'évaluation : SKM offre une certaine flexibilité dans le déroulement des évaluations pour permettre aux candidats en situation de handicap de passer l'évaluation dans des conditions qui leur sont confortables. Cela peut impliquer des ajustements dans la durée de l'évaluation, les horaires ou la disposition du matériel.
En mettant en œuvre ces mesures d'accueil adaptées, SKM peut garantir que les candidats en situation de handicap ont la possibilité de passer les évaluations dans des conditions équitables et accessibles, ce qui favorise leur pleine participation et leur réussite.