



LE RÉSEAU DE PROGRÈS
DES MANAGERS

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET D'ÉVALUATION

« Mobiliser l'intelligence collective pour manager en proximité »

La certification vise à développer les compétences permettant aux managers de proximité de mobiliser l'intelligence collective de manière robuste, c'est-à-dire fiable, adaptable et durable, afin de créer un cadre de coopération solide, de réguler efficacement les situations complexes et d'accompagner les dynamiques collectives de leur équipe avec discernement.

REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
COMPÉTENCES	MODALITÉS	CRITÈRES
C1 – Diagnostiquer la maturité collective de son équipe Diagnostiquer le niveau de développement et la qualité des interactions de son équipe en mobilisant observations, feedbacks, autoévaluations et une matrice de maturité intégrant l'inclusion, dont les personnes en	Épreuve 1 — Dossier professionnel écrit + soutenance orale Objectif : Évaluer la capacité du candidat à analyser une situation managériale réelle de son entreprise et à démontrer	Crt1.1 La qualité des interactions est mesurée (écoute active, reformulation, participation équilibrée) et les comportements facilitant ou freinant la coopération sont identifiés. Crt1.2 Les signaux de conflits et la manière dont l'équipe

1

GERME, Groupes d'Entraînement et de Réflexion au Management des Entreprises

29 Quai de Versailles • 44000 Nantes • Tél. 02 49 62 24 24 • contact@germe.com • www.germe.com

Association loi 1901, fondée en 1998 - Organisme de formation intervenant dans le cadre de la formation professionnelle

N°SIRET : 419 335 567 000 55 - Code APE : 9499z - Code TVA Intracommunautaire : FR36 41 93 35 567 - Numéro de déclaration d'existence délivré par la DIRECCTE Pays de la Loire (22 mail Pablo-Picasso BP 24209 44042 Nantes Cedex 1) : 52 44 07789 44 (ce numéro ne vaut pas agrément de l'État)



LE RÉSEAU DE PROGRÈS
DES MANAGERS

<p>situation de handicap, afin d'identifier les leviers d'amélioration du fonctionnement collectif.</p> <p>C2 – Construire un cadre de coopération évolutif</p> <p>Co-construire avec l'équipe un référentiel de collaboration intégrant valeurs, pratiques et règles de fonctionnement, en adoptant une démarche participative et inclusive, afin de garantir un cadre de travail partagé et compris par tous.</p>	<p>la mise en œuvre progressive des 6 compétences.</p> <p>À l'écrit :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le candidat rédige un dossier tout au long du parcours, portant sur une problématique collective réelle qu'il rencontre dans son équipe.• Le dossier est transmis avant l'épreuve orale au responsable des épreuves. <p>Le dossier, limité à 10 pages, doit présenter :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Une analyse de la situation de coopération au sein de son équipe (diagnostic de maturité, qualité des interactions, signaux de tensions, autoévaluations, matrice de maturité). (C1)2. Un référentiel de collaboration co-construit avec son équipe	<p>les règles sont repérées ; l'adaptabilité de l'équipe face aux imprévus est analysée.</p> <p>Crt1.3</p> <p>Une autoévaluation collective est mise en œuvre, avec des indicateurs clairs ; les feedbacks (pairs/manager) sont organisés.</p> <p>Crt1.4</p> <p>Une matrice de maturité (1 à 5) est appliquée ; les résultats sont interprétés et débouchent sur des actions correctives.</p> <p>Crt2.1</p> <p>Le référentiel de collaboration est construit avec participation active de l'équipe ; valeurs, pratiques et règles sont définies et validées collectivement.</p> <p>→ La démarche inclut l'identification et la prise en compte des besoins spécifiques des membres de l'équipe, notamment liés à des situations de handicap, afin de garantir un cadre réellement inclusif.</p>
--	---	--



LE RÉSEAU DE PROGRÈS
DES MANAGERS

<p>C3 – Faciliter les temps de réflexion et de partage</p> <p>Organiser et animer des temps de partage (séminaires, réunions, ateliers) favorisant l'expression de chacun, la coopération et l'autonomie de l'équipe, afin d'améliorer la qualité des échanges et du fonctionnement collectif.</p> <p>C4 – Réguler les tensions et situations complexes</p> <p>Réguler les tensions et situations complexes en adaptant ses modes d'animation aux niveaux d'engagement ou de résistance observés et en favorisant l'expression des points de vue</p>	<p>(valeurs, pratiques, règles, démarche participative, inclusion). (C2)</p> <ol style="list-style-type: none">3. Les modalités de facilitation des temps de partage (réunions, ateliers, séminaires). (C3)4. La description et l'analyse d'une situation de tension ou de conflit régulée par le candidat. (C4)5. La valorisation des individualités (compétences, besoins, complémentarités). (C5)6. Un travail de réflexivité managériale sur sa posture, sa manière de donner du feedback, ses outils et ses ajustements continus. (C6) <p>À l'oral :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le candidat présente son dossier devant le jury (15 minutes)• La présentation est suivie d'un entretien avec le jury sous forme	<p>Crt2.2</p> <p>Des modalités d'actualisation sont prévues (révisions, retours d'équipe) et des sessions dédiées sont organisées.</p> <p>Crt3.1</p> <p>Les temps collectifs (réunions, séminaires, moments conviviaux) sont planifiés, adaptés aux besoins de l'équipe et respectent le calendrier établi.</p> <p>Crt3.2</p> <p>Le processus d'animation permet l'expression de chacun ; l'autonomisation de l'équipe est démontrée.</p> <p>Crt4.1</p> <p>Les niveaux d'engagement ou de résistance sont identifiés ; le candidat explique son questionnement pour comprendre perceptions, motivations, inquiétudes.</p> <p>Crt4.2</p> <p>L'écoute active déployée est illustrée par des</p>
--	--	--



LE RÉSEAU DE PROGRÈS
DES MANAGERS

<p>divergents, afin de permettre la construction de solutions acceptées par l'ensemble de l'équipe.</p> <p>C5 – Valoriser les individualités au service du collectif</p> <p>Identifier et valoriser les singularités, compétences et besoins de chaque membre de l'équipe, afin de renforcer les complémentarités, développer un climat de confiance et améliorer la contribution de chacun au fonctionnement collectif.</p>	<p>de questions-réponses (15 minutes).</p> <p><i>Livrable attendu</i> : un rapport écrit structuré, argumenté et opérationnel.</p> <p>Épreuve 2 — Mise en situation</p> <p>Objectif : Observer le candidat en action dans la facilitation d'un temps collectif.</p> <p>Consignes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le jour de l'évaluation, le candidat tire au sort un scénario décrivant une situation collective à animer• Il anime un groupe de 2 à 5 autres candidats mobilisés pour jouer les rôles prévus dans le scénario tiré au sort devant le jury (10 minutes)	<p>exemples ; les actions managériales clarifiant les points de vue sont explicitées.</p> <p>Crt4.3 Des procédures claires de gestion des conflits sont mises en œuvre ; les problèmes sont traités de manière constructive ; le climat reste positif.</p> <p>Crt5.1 Les singularités en termes de compétences et besoins individuels sont identifiées.</p> <p>Crt5.2 La méthode utilisée pour exploiter la complémentarité des profils comme levier de coopération confiante est argumentée.</p> <p>Crt5.3 Le candidat explique comment il encourage l'expression des besoins et émotions, et comment il favorise la compréhension mutuelle au sein de l'équipe.</p>
---	--	---



LE RÉSEAU DE PROGRÈS
DES MANAGERS

<p>C6 – Développer sa réflexivité managériale</p> <p>Prendre du recul sur sa pratique managériale en analysant ses postures, ses modes de partage, son processus de feedback et ses outils d'observation, afin d'ajuster en continu ses pratiques et de renforcer la robustesse de son management dans des contextes changeants.</p>	<ul style="list-style-type: none">• L'objectif est de mobiliser la coopération du groupe pour produire une solution collective. <p>Le candidat obtient la certification dès qu'il a démontré la maîtrise d'au moins 4 des 6 compétences évaluées.</p>	<p>Crt6.1</p> <p>Le candidat identifie ses biais, zones d'amélioration et réussites ; il analyse comment il intègre les besoins individuels dans les décisions collectives.</p> <p>Crt6.2</p> <p>Les outils mobilisés dans des situations complexes sont adaptés et justifiés ; leur utilisation montre une prise de recul et une amélioration continue de la pratique.</p>
---	---	---