



REFERENTIEL D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES TRANSFERABLES

Domaine de compétences
"Encadrement et animation d'équipe"

Site : <http://www.emploi.gouv.fr>

1. Références de la spécialité

Intitulé du thème des compétences transférables : Encadrement et Animation d'équipe

Niveau : sans objet

Code(s) NSF :

Code(s) ROME :

Formacode :

Date de l'arrêté : 18/06/2018

Date de parution au JO de l'arrêté : 26/06/2018

2. Modalités d'évaluation des compétences

Les compétences des candidats sont évaluées par un jury au vu d'une épreuve qui se déroule selon la modalité « Questionnement à partir de productions », organisée en 3 parties :

Une partie consacrée aux compétences :

- Organiser et piloter l'activité d'une équipe
- Optimiser le fonctionnement d'une unité ou d'un service

Cette partie donne lieu à la production n°1

Une partie consacrée à la compétence :

- Assurer la gestion opérationnelle des ressources humaines d'une unité ou d'un service

Cette partie donne lieu à la production n°2

Une partie consacrée à la compétence :

- Contribuer à la gestion prévisionnelle des ressources humaines d'une structure

Cette partie donne lieu à la production n°3

Libellé abrégé	Code certification	Type de document	Version	Date de mise à jour	Date dernier JO	Page
Encadrement et Animation d'équipe		RECT	V01	07/10/2019	26/06/2018	/11

3. Dispositif d'évaluation pour la session de validation des compétences des mandats syndicaux au domaine de compétences " Encadrement et animation d'équipe "

3.1. Modalités d'évaluation des compétences et organisation des épreuves

Modalités	Compétences évaluées et critères d'évaluation	Durée	Détail de l'organisation de l'épreuve et production attendue
Questionnement à partir de la production 1 : Production écrite	<p>Organiser et piloter l'activité d'une équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs collectifs et individuels fixés sont en adéquation avec la politique de la structure - Une méthode et des outils de suivi des activités sont mobilisés - Les écarts de réalisation des activités de production sont analysés et traités - Les techniques d'entretien mises en œuvre sont adaptées aux situations à traiter <p>Optimiser le fonctionnement d'une unité ou d'un service :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le diagnostic posé sur le fonctionnement de l'unité ou du service est pertinent - Les enjeux en termes de production pour l'entreprise ou la structure sont évalués correctement - Les actions à mettre en œuvre sont adaptées au diagnostic réalisé - La stratégie de communication est appropriée aux actions à mettre en œuvre 	En amont de la session	<p>En amont de la session, le candidat rédige une production en trois chapitres comprenant entre 5000 et 6000 caractères (4 à 6 pages).</p> <p>Dans le 1er chapitre, le candidat présente 1 situation représentative de son expérience, qui lui a permis de mettre en œuvre les 2 compétences « Organiser et piloter l'activité d'une équipe » et « Optimiser le fonctionnement d'une unité ou d'un service ».</p> <p>Le candidat décrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les objectifs collectifs et individuels fixés et illustre en quoi ces objectifs sont en adéquation avec la politique de l'organisation syndicale ; - la méthode et les outils de suivi des activités ; - des exemples de techniques d'entretien adaptées à la situation présentée ; - les points clés d'un diagnostic sur le fonctionnement de la section syndicale et les enjeux identifiés ; - les actions proposées et déployées suite au diagnostic réalisé ; - la stratégie de communication adoptée pour informer les élus sur les actions à mettre en œuvre. <p>Dans le 2ème chapitre, le candidat analyse les écarts entre son expérience et une situation d'encadrement et d'animation d'équipe dans une unité de production et fait le lien entre la situation présentée et les méthodes et techniques à mettre en œuvre pour organiser et piloter l'activité d'une équipe et optimiser le fonctionnement d'une unité ou d'un service. Il présente notamment les écarts :</p>

Libellé abrégé	Code certification	Type de document	Version	Date de mise à jour	Date dernier JO	Page
Encadrement et Animation d'équipe		RECT	V01	07/10/2019	26/06/2018	/11

<p>Questionnement à partir de la production 2 :</p> <p>Production écrite</p>	<p>Assurer la gestion opérationnelle des ressources humaines d'une unité ou d'un service :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une démarche d'évaluation des performances individuelles de collaborateurs est mobilisable - Les modalités d'accompagnement du développement professionnel d'un collaborateur sont correctement appréhendées - Les délais légaux en matière de gestion des ressources humaines sont connus - Les principaux indicateurs sociaux et leur utilisation peuvent être explicités 	<p>En amont de la session</p>	<p>En amont de la session, le candidat rédige une production en trois chapitres comprenant entre 3000 et 4000 caractères (2 à 4 pages).</p> <p><u>Dans le 1^{er} chapitre</u> le candidat présente 1 situation représentative de la compétence « Assurer la gestion opérationnelle d'une unité ou d'un service ».</p> <p>Le candidat décrit une situation qu'il a mis en œuvre ou observée et analysée. Il décrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une démarche d'évaluation des performances individuelles de collaborateurs ; - des modalités d'accompagnement de développement professionnel. ; <p>Puis il présente les délais légaux à respecter en matière de gestion des ressources humaines et décrit, à travers des exemples, l'utilisation des indicateurs sociaux.</p> <p><u>Dans le 2^{ème} chapitre</u> le candidat analyse les écarts entre son expérience et une situation de gestion opérationnelle des ressources humaines d'une unité ou d'un service. Il décrit notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les écarts entre une démarche d'évaluation des performances individuelles de collaborateurs dans une section syndicale et celle à mettre en œuvre en tant que manager d'unité de production ; - les écarts qui concernent les modalités d'accompagnement du développement professionnel d'un collaborateur. - <p><u>Dans le 3^{ème} chapitre</u> le candidat rédige un argumentaire synthétique soulignant les principaux points d'appuis lui permettant de démontrer sa capacité à assurer la gestion opérationnelle des ressources humaines d'une unité ou d'un service.</p>
--	--	-------------------------------	--

Libellé abrégé	Code certification	Type de document	Version	Date de mise à jour	Date dernier JO	Page
Encadrement et Animation d'équipe		RECT	V01	07/10/2019	26/06/2018	/11

Présentation Orale devant le Jury		10 min	Le candidat présente oralement : <ul style="list-style-type: none"> - le contexte de mise en œuvre de la situation présentée ; - les acquis obtenus à partir de la situation qu'il a rencontrée ou observée et analysée ; - tout point qu'il juge pertinent pour donner un éclairage complémentaire à sa production écrite.
Questionnement du Jury		10 min	Puis le je jury le questionne, en s'appuyant sur un guide d'entretien. A partir du questionnement, le candidat aura à argumenter en quoi les compétences développées lors des situations rencontrées durant son mandat et les acquis complémentaires qu'il se sera appropriés, lui permettront d'intervenir dans un contexte professionnel de manager d'unité.
Questionnement à partir de la production 3 : Production écrite	<p>Contribuer à la gestion prévisionnelle des ressources humaines d'une structure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La démarche GPEC pour une unité de production est bien appréhendée - Une méthodologie de gestion des ressources humaines est mobilisable - Des outils permettant d'identifier les qualifications nécessaires à une structure sont mobilisables dans différentes situations 		<p>En amont de la session, le candidat rédige une production en trois chapitres comprenant entre 3000 et 4000 caractères (2 à 4 pages).</p> <p>Dans le 1er chapitre le candidat présente 1 situation représentative de la compétence « Contribuer à la gestion prévisionnelle des ressources humaines d'une structure » qu'il a rencontrée ou observée et analysée. Il décrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les points clés d'une démarche GPEC mise en œuvre ou observée dans une unité de production ; - une méthodologie de gestion des ressources humaines ; - des outils permettant d'identifier les qualifications nécessaires à une structure. <p>Dans le 2ème chapitre le candidat analyse les écarts entre son expérience et les acquis dans la situation observée et analysée et une situation de gestion prévisionnelle des ressources humaines d'une unité ou d'un service.</p>

Libellé abrégé	Code certification	Type de document	Version	Date de mise à jour	Date dernier JO	Page
Encadrement et Animation d'équipe		RECT	V01	07/10/2019	26/06/2018	/11

3.2. Critères d'évaluation des compétences professionnelles

Compétences professionnelles	Critères d'évaluation	Questionnement à partir de productions
Organiser et piloter l'activité d'une équipe	<ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs collectifs et individuels fixés sont en adéquation avec la politique de la structure. - Une méthode et des outils de suivi des activités sont mobilisés - Les écarts de réalisation des activités de production sont analysés et traités - Les techniques d'entretien mises en œuvre sont adaptées aux situations à traiter 	☒
Optimiser le fonctionnement d'une unité ou d'un service	<ul style="list-style-type: none"> - Le diagnostic posé sur le fonctionnement de l'unité ou du service est pertinent. - Les enjeux en termes de production pour l'entreprise ou la structure sont évalués correctement - Les actions à mettre en œuvre sont adaptées au diagnostic réalisé - La stratégie de communication est appropriée aux actions à mettre en œuvre 	☒
Assurer la gestion opérationnelle d'une unité ou d'un service	<ul style="list-style-type: none"> - Une démarche d'évaluation des performances individuelles de collaborateurs est mobilisable. - Les modalités d'accompagnement du développement professionnel d'un collaborateur sont correctement appréhendées. - Les délais légaux en matière de gestion des ressources humaines sont connus. - Les principaux indicateurs sociaux et leur utilisation peuvent être explicités. 	☒
Contribuer à la gestion prévisionnelle des ressources humaines d'une structure	<ul style="list-style-type: none"> - La démarche GPEC pour une unité de production est bien appréhendée. - Une méthodologie de gestion des ressources humaines est mobilisable. - Des outils permettant d'identifier les qualifications nécessaires à une structure sont mobilisables dans différentes situations. 	☒

Libellé abrégé	Code certification	Type de document	Version	Date de mise à jour	Date dernier JO	Page
Encadrement et Animation d'équipe		RECT	V01	07/10/2019	26/06/2018	/11

Reproduction interdite

Article L 122-4 du code de la propriété intellectuelle

"Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction par un art ou un procédé quelconques."