Référentiel certification : Management de la Performance (CP-FFP)

Cette certification répond aux enjeux de la transformation du rôle du manager pour faciliter les évolutions des modes de travail et des organisations (télétravail, management à distance, outils digitaux…) Elle valide les compétences de management opérationnel dans un contexte de changement : l'accompagnement des collaborateurs au quotidien, l'animation de réunion, la gestion des conflits et le recadrage, en face à face et à distance. Elle est particulièrement adaptée aux futurs managers.

Référentiel de compétences	**Référentiels d'évaluation**	
	Modalités d'évaluation	**Critères d'évaluation**
A/ Animer une réunion de travail auprès de ses collaborateurs, en face à face ou à distance, pour définir les objectifs, suivre l'avancée et répartir le travail afin d'atteindre les objectifs dans un contexte de changement. B/ Mener un entretien individuel régulier, en face à face ou à distance, auprès d'un de ses collaborateurs pour l'aider à atteindre ses objectifs et le responsabiliser dans le changement en vérifiant avec lui/elle sa bonne compréhension des enjeux et en s'assurant qu'il/elle a les compétences requises et l'envie. C/ Gérer les conflits avec des collaborateurs ou des homologues, ou bien entre collaborateurs, en face à face ou à distance, pour favoriser l'atteinte des objectifs et le bien-être au travail ainsi que le respect des règles et des valeurs de l'entreprise dans un contexte de changement. D/ Mener un entretien de recadrage ou de feed-back de progrès, en face à face ou à distance, pour aider le collaborateur à modifier son comportement à long terme afin de respecter les nouvelles règles de l'entreprise et les objectifs fixés dans le contexte de changement.	Toutes les épreuves de certification se déroulent à l'issue de la formation. **Epreuves théoriques :** **- un questionnaire à choix multiples portant sur les connaissances** (durée 20min) Le questionnaire est accessible via une plateforme LMS sécurisée. Il peut également être imprimé et administré en direct. 60% de bonnes réponses sont nécessaires à la validation du questionnaire. Le quiz évalue les critères des compétences A, B, C, D et E. **Un rapport écrit d'analyse d'un cas concret :** Le participant choisit son sujet en lien avec une ou plusieurs compétences visées par la certification. Par exemple, le participant ayant mis en pratique un entretien de recadrage dans le cadre de son poste va dans son rapport expliquer la situation rencontrée, décrire comment il a appliqué la méthode de formation proposée (avec notamment un biais vers les faits et non les opinions), identifié les progrès réalisés et l'impact vis-à-vis du collaborateur et de sa	A.1/ Réunion préparée avec un ordre du jour circonstancié. A.2/ Répartition équitable des temps de parole lors d'une réunion A.3/ Rédaction d'un compte rendu avec les actions concrètes à mener. B.1/ Le manager crée une atmosphère positive et met en valeur les succès de son collaborateur B.2/ Les objectifs fixés au collaborateur sont spécifiques, atteignables, mesurables et limités dans le temps. B.3/ Lors de l'entretien individuel, le manager interroge le collaborateur sur comment il/elle va s'organiser pour atteindre l'objectif B.4/ Le manager favorise la mise en place d'un plan d'action / de prochaines étapes pour suivre la réalisation de l'objectif.

E/ Mettre en place des solutions d'accompagnement pour les collaborateurs en situation de handicap, afin d'assurer la mise à disposition des moyens adéquats pour atteindre les objectifs fixés.	motivation. Si le candidat n'est pas en poste d'encadrement, il choisit une situation rencontrée dans le cadre professionnelle (positive ou négative) en tant que collaborateur ou homologue et l'analyse dans son rapport. Le participant écrit un rapport de 3 à 5 pages environ de police taille 12 au format WORD ou PDF qu'il télécharge sur la plateforme LMS sécurisée. L'objectif du rapport pratique est de valider les mises en pratique concrètes des acquis de la formation dans la vie professionnelle. Le rapport évalue une ou plusieurs compétences parmi A, B, C, D, E à l'aide du critère F. **Epreuve pratique :** **Mise en situation pratique orale**. -Le participant accède au contexte de la situation orale sur la plateforme LMS sécurisée puis s'enregistre. Il transmet ensuite les ficher(s) audio(s) à l'évaluateur. La mise en situation évalue la compétence B à l'aide des critères B.1-2-3-4	C.1/ Un plan d'action de résolution du conflit est décidé et validé par les différentes parties impliquées. D.1/ L'entretien de recadrage se base sur des faits et non des opinions. D.2/ A l'issue de l'entretien de recadrage, le collaborateur s'engage à modifier son comportement. E.1/ Des solutions d'accompagnement adaptées pour les collaborateurs en situation de handicap sont mises en place. F/ Qualité du rapport : -Adéquation du sujet au référentiel -Maitrise de la méthodologie en lien avec le référentiel -Application dans le contexte choisi -Synthèse claire et projection vers l'avenir / leçons tirées -Structure logique du rapport -Maitrise de la langue française
