

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET D'EVALUATION

CERTIFICATION TMA TEAM

Référentiel de compétences et d'évaluation certification TMA TEAM 2021



TMA TEAM

Les formations certifiantes TMA s'adressent aux professionnels des ressources humaines, aux coachs, aux spécialistes de la formation et du développement, aux conseillers d'orientation, aux consultants en ressources humaines et aux responsables pédagogiques.

Nos formations vous permettent d'acquérir les connaissances, les compétences et la confiance nécessaires pour utiliser l'approche TMA face aux défis organisationnels quotidiens.

La Formation TMA TEAM correspond au 3^{ème} niveau de certification de la Méthode TMA. Cette formation est accessible à minima après obtention de la certification TMA PRO

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'ÉVALUATION	
<i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<i>Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION (du bloc)	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Définir, comprendre et formaliser les compétences comportementales d'une personne (collaborateur, coaché, candidat) dans le cadre d'un coaching, d'un plan de développement	<p>Accompagner : Accompagner et motiver les collaborateurs afin d'accroître leur efficacité au travail en augmentant leur connaissance de soi et leur capacité à résoudre les problèmes</p> <p style="text-align: center;">Compétence1.1</p> <p>Ouvre un dialogue positif, crée du lien et adapte sa communication à son interlocuteur dans le cadre de la restitution des résultats d'analyses de personnalité (talents, moteurs, compétences) afin d'accroître l'impact positif de ce travail de connaissance de soi en utilisant de manière aisée l'ensemble des informations obtenues par la Méthode TMA.</p>	<p>Exercices (écrits ou oraux) qui portent sur les facultés du participant à mettre facilement en évidence les moteurs, talents et le potentiel de développement d'une personne en se référant aux résultats d'analyses de sa personnalité (analyse réalisée en amont)</p> <p>Évaluation du participant sous la forme d'une mise en situation en cas pratique d'une séance de restitution des résultats d'analyse TMA Équipe (réalisée en</p>	<p>Lors des exercices, on évaluera le participant sur sa bonne compréhension du fonctionnement de l'Analyse TMA Équipe – il est attendu de sa part des explications claires sur la démarche, le fondement de la Méthode TMA Équipe et une définition des notions engagées.</p> <p>Le participant doit faire preuve : d'une saine curiosité sur la situation de chaque candidat dans l'équipe, de finesse d'analyse sur les résultats obtenus à partir du questionnaire TMA</p>

<p>des compétences, d'un recrutement, en vue d'identifier son potentiel sur son poste actuel, pour optimiser son accompagnement professionnel (coaching), ou afin de s'assurer de l'adéquation de son profil lors d'un recrutement en utilisant la Méthode TMA</p>	<p style="text-align: center;">Compétence 1.2</p> <p>Sait ce qui doit être fait et comment cela doit être fait (maîtrise sa technique d'accompagnement) auprès d'un candidat dans le cadre d'un coaching, d'un développement des compétences, ou d'un recrutement afin d'identifier le potentiel et les pistes de développement du candidat en utilisant la Méthode TMA et les différents rapports à sa disposition</p> <p style="text-align: center;">Compétence 1.3</p> <p>Stimule et motive les autres à proposer eux-mêmes des solutions possibles dans le cadre de leur poste, afin d'améliorer leur performance au travail et en équipe en utilisant l'approche de la Méthode TMA et les différents rapports à sa disposition</p> <p style="text-align: center;">Compétence 1.4</p> <p>Accroît l'efficacité au travail du collaborateur dans le cadre de sa mission actuelle ou à venir afin de lui permettre d'être pleinement en accord avec les missions affectées à son poste, satisfait et performant en utilisant les résultats de ses analyses TMA qui offrent une meilleure connaissance de soi</p>	<p>groupe) avec présentation explicative des résultats obtenus (sous forme orale).</p> <p>Enfin, le participant s'appuie sur un cas réel d'évaluation et restitution d'une analyse TMA équipe avec au choix soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> -la proposition justifiée d'une animation équipe spécifique par rapport aux résultats obtenus sur l'analyse TMA équipe et la présentation de solutions concrètes qui permettraient d'optimiser la performance de cette équipe (<i>ce choix s'adresse principalement aux managers, aux coachs...</i>) -la proposition justifiée d'un assessment collectif selon les critères attendus par l'entreprise pour constituer une équipe projet spécifique avec matching entre les profils de l'analyse TMA de chaque collaborateur concerné pour constituer l'équipe la plus à même de répondre aux attentes du projet (<i>ce choix s'adresse principalement aux fonctions RH, aux managers...</i>) 	<p>et savoir mettre à l'aise chacun durant l'exercice de restitution des résultats TMA Equipe</p> <p>Une attention est également portée sur le fait :</p> <ul style="list-style-type: none"> - qu'il a bien compris la démarche - qu'il a pris des orientations de restitution pertinentes selon l'objectif ciblé pour l'équipe et qu'il arrive à justifier ses choix d'une manière convaincante. <p>Par ailleurs, lors de la mise en situation de la restitution des résultats de l'analyse TMA Équipe, le participant doit montrer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - qu'il sait où trouver l'information dont il a besoin dans les différents rapports TMA à sa disposition -qu'il sait identifier les forces naturelles et les axes de développement de chaque individu dans l'équipe - qu'il sait stimuler l'équipe sur les opportunités de développement qui se présentent <p>On évalue également la qualité orale de la restitution de son analyse.</p>
--	---	--	---

	<p>Écoute : Percevoir et comprendre les messages (non) verbaux, questionner la personne en cas de doute ou d'ambiguïté</p> <p>Compétence 1.5</p> <p>Retranscrit à l'écrit ou à l'oral de manière intelligible les propos tenus par le candidat au candidat lui-même, ou à sa hiérarchie dans le cadre de l'intervention afin de soutenir les échanges, d'appuyer sur les mots importants, d'aider à la réflexion ou à la prise de décision (assessment) en utilisant la technique de reformulation</p> <p>Compétence 1.6</p> <p>N'interrompt pas continuellement l'autre et lui donne la possibilité de s'exprimer dans le cadre d'un échange professionnel ou personnel, afin de recueillir le plus d'informations possibles pour qualifier l'échange en utilisant ses capacités d'écoute active</p>	<p>Exercices (écrits ou oraux), cas pratiques, nombreuses interactions entre les participants lors de la formation qui permettent d'identifier les qualités d'écoute, de reformulation du participant.</p>	<p>Lors des exercices et cas pratiques on estime que le participant est apte à soutenir et développer l'équipe si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il comprend rapidement par sa capacité d'écoute les enjeux métiers de l'équipe - son discours est cohérent dans la restitution de son analyse par rapport aux échanges qui sont intervenus - il répond convenablement aux questions posées par des interlocuteurs de différents niveaux - est attentif aux messages verbaux, aux signaux faibles, à la gestuelle de chaque membre de l'équipe
	<p>Capacité de jugement : Analyser les faits et modes d'intervention possibles à la lumière des bons critères et en pesant le pour et le contre</p> <p>Compétence 1.7</p> <p>Propose des solutions pratiques, réalistes et réalisables au candidat ou au client dans le cadre des objectifs ciblés ou du plan de développement personnel afin de soutenir, consolider le travail en cours en utilisant les résultats d'analyses obtenus sur le potentiel du candidat</p>	<p>Cas pratiques permettant de mettre en évidence la capacité de jugement du participant, à partir des interactions possibles entre les différents moteurs (motivations/besoins) présents au sein d'une équipe et ainsi de dégager les axes de développement possibles en faisant preuve d'un jugement d'expert s'appuyant à la fois sur les informations recueillies lors des entretiens et sur les résultats de l'analyse TMA Équipe qui se doivent d'être confirmés.</p>	<p>Lors des cas pratiques, on évaluera le participant sur la qualité et la faisabilité des pistes de développement qu'il propose à l'équipe qui a réalisé son analyse TMA Équipe, on sera attentif aux éléments sur lesquels il s'appuie pour cela.</p>

	<p>Compétence 1.8</p> <p>Utilise les bons critères pour juger et se faire une opinion sur la capacité de développement du candidat dans le cadre de la restitution de ses analyses de personnalité afin de le guider efficacement dans son développement personnel en utilisant l'ensemble des informations contenues dans les rapports d'analyse TMA</p> <p>Compétence 1.9</p> <p>Apprécie les qualités et les éventuels écueils du candidat dans le cadre de l'entretien de restitution des résultats d'analyse de personnalité afin d'émettre par la suite un avis fondé sur des observations ou des échanges en utilisant sa capacité à ne pas dénaturer les faits ou les propos exprimés</p> <p>Compétence 1.10</p> <p>Identifie le potentiel de développement des candidats/collaborateurs dans le cadre de la restitution des analyses TMA réalisées afin d'inventorier et analyser les forces et les axes d'amélioration des collaborateurs, relever les talents, comprendre les motivations et établir les besoins en développement en utilisant sa capacité à analyser avec clairvoyance les rapports émis par Méthode TMA</p>	<p>Rédaction - <i>en situation réelle après la formation (au plus tard un mois après)</i> - d'un rapport de restitution de l'analyse TMA Équipe réalisée par le participant. Décrivant <u>en première partie</u> : le contexte de l'analyse TMA, son objectif, les attentes de l'équipe, le déroulement de la séance de restitution et une conclusion proposant selon la situation, un éventuel plan de développement pour le groupe ou bien un avis motivé de constitution d'une équipe...cela étant fonction de l'objectif de cette analyse. <u>Une seconde partie</u> dans laquelle le formé expliquera sa préparation à la restitution, sa démarche, ce qu'il a trouvé facile, plus compliqué, son ressenti au moment de la séance et après.</p>	<p>Sur le rapport de restitution attendu après la formation (le formé pouvant réaliser en situation réelle le cas apporté en formation) on veillera à la qualité de son approche, sa clarté sur les explications données et sur quoi porte le fondement de son analyse en termes de solutions de développement proposées à l'équipe ou son choix de création d'équipe, l'importance ici est basée sur l'explication fournie sur la motivation de cette prise de décision – capacité à expliquer ce qui motive ce choix de développement pour l'équipe ou ce choix de recrutement pour la création d'une équipe.</p>
	<p>Intégrité : Respecter les valeurs et les règles d'usage de sa position et de la culture de travail de l'entreprise.</p> <p>Compétence 1.11</p> <p>Transmet les informations de façon cohérente et intègre (a le même discours pour chacun) au candidat ou au client dans le cadre de la restitution des résultats des analyses réalisées afin</p>	<p>Cas pratique réalisé en groupe permettant d'évaluer l'intégrité du participant dans son discours et sa relation aux autres.</p> <p>Le participant réalise suite à une mise en situation d'une séance de restitution des résultats d'analyse TMA Équipe un retour concis au groupe avec présentation</p>	<p>Le participant doit faire preuve lors d'un jeu de rôle d'une saine curiosité sur la situation de l'équipe, comprendre la culture de l'entreprise dans laquelle elle évolue, être cohérent dans son discours quel que soit l'interlocuteur avec lequel il interagit (jeux de rôles – équipe, client, manager)</p>

	de soutenir les objectifs ciblés en amont en utilisant les différents rapports TMA à sa disposition	explicative des résultats obtenus (sous forme orale) en s'assurant auparavant d'avoir correctement retranscrit la culture de l'entreprise, l'objectif de cette analyse équipe. Une explication sur les points délicats, tendus du contexte simulé est attendu, ceux-ci pouvant entrés en jeu dans les résultats de l'analyse TMA Équipe sur laquelle la simulation a porté. Une explication sur la raison de cela est attendue.	
Animer et faire progresser un groupe, une équipe à partir des moteurs, talents et compétences comportementales de chacun des individus en utilisant la Méthode TMA	<p>Conscience de l'environnement professionnel et sociétal : Se tenir informé de l'environnement professionnel dans lequel l'équipe évolue, des tendances et des développements sociaux en cours au sein de l'entreprise</p> <p style="text-align: center;">Compétence 2.1</p> <p>Faits des propositions d'améliorations et de développements en lien avec le domaine d'activité de l'entreprise et le potentiel de l'équipe dans le cadre de son animation afin d'être en mesure de gagner la confiance de l'équipe et son engagement en s'appuyant sur les informations contenues dans les rapports d'analyses TMA Équipe</p> <hr/> <p>Présentations : Présenter des sujets de façon claire et intelligible, en utilisant efficacement les moyens techniques disponibles et les outils de communication/animation qui s'adressent aux équipes, aux groupes</p> <p style="text-align: center;">Compétence 2.2</p>	<p>L'ensemble des cas pratiques réalisés à l'oral permettent d'évaluer la capacité d'animation du participant et l'impact de son animation sur le groupe présent.</p> <p>Le cas pratique dédié à la restitution d'une situation simulée auprès du groupe (jeu de rôles), plonge ce dernier dans un véritable exercice d'animation allié à un travail de restitution des résultats d'analyse TMA Équipe, demandant des capacités de synthèse et d'explications claires. Cet exercice exige aussi de tenir compte des informations récoltées en amont sur l'entreprise en demande.</p>	<p>Lors du cas pratique simulé, on évaluera le participant sur la qualité orale de son animation, et sur sa capacité à transmettre à l'équipe l'information relative aux analyses TMA.</p> <p>Une attention particulière sera portée sur le contenu et la clarté de ses messages comme sur sa présentation (gestuelle, tenue, intonation) et sur le dynamisme qu'il met pour faire adhérer l'équipe à l'animation avec les outils de la Méthode TMA tout en tenant compte de l'objectif validé en amont avec le responsable de l'équipe.</p>

	<p>Argumente avec vigueur et de façon structurée ses restitutions d'équipe dans le cadre de son animation afin de maintenir un bon niveau d'attention des participants en utilisant les outils de communication TMA mis à sa disposition.</p> <p>Compétence 2.3</p> <p>Parle distinctement et de façon bien audible devant son assistance dans le cadre des animations d'équipe afin de faire passer correctement les informations et faciliter la compréhension des participants en utilisant un langage clair et intelligible</p>		
<p>Maintenir son niveau d'excellence dans la pratique de son métier en qualité d'expert utilisant la Méthode TMA</p>	<p>Recherche de la qualité : Avoir des normes de qualité élevée et aspirer à ce que la qualité soit continuellement améliorée et garantie</p> <p>Compétence 3.1</p> <p>Montre un intérêt intellectuel et personnel pour la philosophie (psychologie positive) sur laquelle reposent les bases de la Méthode TMA dans le cadre de sa démarche de formation/certification afin d'être en capacité à savoir correctement expliquer les principes fondamentaux de l'approche auprès des candidats, des clients en utilisant la documentation mise à disposition par Méthode TMA France</p> <p>Compétence 3.2</p> <p>Vérifie régulièrement si son propre travail est conforme aux normes de qualité prescrites par Méthode TMA France dans le cadre de l'obtention de sa certification TMA afin de s'assurer du maintien de la qualité de travail attendue pour son niveau de certification TMA en participant régulièrement aux événements Méthode TMA, aux temps d'échanges professionnels et/ou de supervisions proposés par Méthode TMA.</p>	<p>Passage d'un QCM portant sur la Méthode TMA dans le cadre d'une animation d'équipe avec l'Analyse TMA Équipe.</p> <p><i>(La Méthode TMA France organise de nombreux événements pour lesquels les experts TMA sont invités à participer leur permettant de se tenir informés de l'évolution de la Méthode et d'échanger entre pairs.)</i></p>	<p>Le participant sera évalué par QCM sur ses connaissances théoriques il est attendu un score de 75% de bonnes réponses.</p> <p>Le participant sera évalué sur le temps de la formation sur ses capacités pratiques, il est attendu un niveau de qualité élevé tant à l'oral dans les restitutions des résultats des analyses TMA que sur les écrits demandés.</p> <p>Le participant sera encouragé à l'issue de la formation a participé aux événements TMA pour maintenir à jour son niveau d'expertise tant sur l'évolution des fonctionnalités accessibles sur le portail TMA que sur son approche de la Méthode par des échanges entre pairs certifiés TMA.</p>

