

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET D'EVALUATION

CERTIFICATION TMA EXPERT

Référentiel de compétences et d'évaluation certification TMA EXPERT 2021



TMA EXPERT

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 EXPERT correspond au 2^{ème} niveau de certification de la Méthode TMA.

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
<p>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>	<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;">Compétence 1.1</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) complétée par le FB 360°</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 FB360° (réalisée en</p>	<p>Lors des exercices, on évaluera le participant sur sa bonne compréhension du fonctionnement de l'Analyse TMA (Moteurs – Talents – Compétences comportementales) en corrélation avec le FB 360° – il est attendu de sa part des explications claires sur la démarche, le fondement de la Méthode TMA et une définition des notions engagées (Score de cohérence, Scores d'équilibre, Moteurs, Talents, Compétences comportementales, Calcul du Potentiel de développement, création du</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'un candidat de son entourage professionnel qui aura réalisé en amont de la formation une analyse TMA et un FB 360°. Il présente au groupe l'objectif ciblé (coaching, recrutement, développement des compétences), sa préparation à l'entretien de restitution qu'il devra conduire en face à face avec son candidat et les pistes de travail qu'il a identifiées en relation avec l'objectif initial selon les résultats obtenus par le candidat sur l'ensemble de ses analyses TMA</p>	<p>FB360°, éléments essentiels à communiquer au candidat)</p> <p>Le participant doit faire preuve : d'une saine curiosité sur la situation du candidat, de finesse d'analyse sur les résultats obtenus à partir du questionnaire TMA et savoir mettre à l'aise ce dernier durant l'exercice de restitution des résultats TMA FB360°</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 par le candidat 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 FB360°, 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 du candidat en lien avec le FB360°
--	---	---	--

			<p>- qu'il sait stimuler son candidat sur les opportunités de développement qui se présentent</p> <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 son candidat si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il comprend rapidement par sa capacité d'écoute les enjeux métiers du candidat et/ou de son client - 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 du candidat 	
<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>Cas pratiques permettant de mettre en évidence la capacité de jugement du participant, à partir des interactions possibles entre les différents moteurs (motivations/besoins) et ainsi de dégager, à partir du potentiel de</p>	<p>Lors des cas pratiques, on évaluera le participant sur la qualité et la faisabilité des pistes de développement qu'il propose au candidat qui a réalisé son analyse TMA et son FB360°, on sera</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>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>développement des compétences du candidat, les axes de développement possibles en faisant preuve d'un jugement d'expert s'appuyant à la fois sur les informations recueillies lors de l'entretien et sur les résultats croisés de l'analyse TMA et du FB 360° qui se doivent d'être confirmés.</p> <p>Cas pratique portant sur la création d'un profil de compétences spécifique nécessaire au FB360°</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 FB 360° faite auprès du candidat sélectionné par le participant. Décivant le contexte de l'analyse TMA FB 360°, son objectif, les attentes du candidat, le déroulement de la séance de restitution et une conclusion présentant un plan de développement pour le candidat, motivé par les différentes sources d'informations analysées (Analyse TMA, FB 360°, Matrice de performance)</p>	<p>attentif aux éléments sur lesquels il s'appuie pour cela.</p> <p>Lors de la création du profil de compétences, le participant sera évalué sur sa capacité à tenir compte de la culture de l'entreprise par un questionnaire élaboré lui permettant de dégager l'essentiel des comportements attendus sur le poste simulé, et sur l'intérêt de privilégier certaines compétences par rapport à d'autres.</p> <p>Sur le rapport de restitution attendu après la 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 au candidat, 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 son candidat en tenant compte du FB360 et de la Matrice de performance</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 de soutenir les objectifs ciblés en amont en utilisant les différents rapports TMA à sa disposition</p>	<p>Cas pratique réalisé en binôme 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 FB360° à un candidat (réalisée en binôme) un retour concis au groupe avec présentation 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. 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 sur laquelle la simulation a porté. Une explication sur la raison de cela est attendue.</p>	<p>Le participant doit faire preuve lors d'un jeu de rôle d'une saine curiosité sur la situation du candidat, comprendre la culture de l'entreprise dans laquelle il évolue, être cohérent dans son discours quel que soit l'interlocuteur avec lequel il interagit (jeux de rôles – candidat, client, manager)</p>
	<p>Analyse des problèmes : Signaler les problèmes, reconnaître les informations importantes, chercher les données pertinentes et faire le lien entre elles ; discerner les causes possibles des problèmes.</p> <p>Compétence 1.12</p> <p>Cartographie les problèmes remontés par les évaluateurs du candidat dans le cadre de la restitution des résultats des analyses réalisées notamment du Feedback 360° afin de soutenir les objectifs ciblés en amont en utilisant les différentes sources de données issues des rapports TMA</p>	<p>Cas pratiques de restitution d'un FB360°</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 FB 360° faite auprès du candidat sélectionné par le participant, décrivant le</p>	<p>Lors des cas pratiques il sera porté une attention particulière sur la capacité du participant à dégager de l'ensemble des informations à sa disposition les points principaux qui sont porteurs pour le candidat et ceux sur lesquels il lui serait intéressant de travailler, ainsi que sur sa capacité à identifier les données pertinentes en rassemblant les résultats des analyses TMA et FB360°</p> <p>Sur le rapport de restitution attendu après la 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</p>

	<p style="text-align: center;">Compétence 1.13</p> <p>Recherche les causes des problèmes remontés par les évaluateurs du candidat dans le cadre de la restitution des résultats des analyses réalisées notamment du Feedback 360° afin d'établir avec le candidat/de proposer au candidat un plan de développement personnel efficace en posant des questions ciblées à partir des différents résultats d'analyse</p>	<p>contexte de l'analyse TMA FB 360°, son objectif, les attentes du candidat, le déroulement de la séance de restitution et une conclusion présentant un plan de développement pour le candidat, motivé par les différentes sources d'informations analysées (Analyse TMA, FB 360°, Matrice de performance)</p>	<p>termes de solutions de développement proposées au candidat, l'importance ici est basée sur l'explication fournie sur l'analyse des problèmes remontés et identifiés lors des échanges – capacité à expliquer ce qui devrait être travaillé en priorité, et les axes de développement possibles avec conseils de développement selon l'approche TMA ; en tenant compte du FB360 et de la Matrice de performance</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 style="text-align: center;">Compétence 2.1</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 style="text-align: center;">Compétence 2.2</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'un FB 360°</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 à participer 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>