

Le management de la performance par le TEEP®

RS3238 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	410, 414, 413
Formacode(s)	32154
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

FRANZ DORNER FORMATION · SIRET : 35301655300078

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

2.5.0.0

Dans un contexte de changements constants, plus que jamais les managers doivent être agiles, capables de s'adapter en fonction des missions managériales, des circonstances et des personnes encadrées.

Ainsi, la flexibilité des managers-leaders est primordiale. Pour cela, il est nécessaire d'avoir à sa disposition une palette de comportements managériaux fonction :

- du contexte,
- des personnes avec lesquelles le manager interagit,
- de la situation de management,
- du niveau hiérarchique,
- des valeurs de l'entreprise.

La flexibilité apparaît comme essentielle pour l'efficacité du leader et donc de son équipe.

Un manager flexible ajuste son style de leadership, ses méthodes ou son approche en réponse à des demandes contextuelles différentes ou changeantes, de manière à faciliter la performance de son équipe.

Pour ce faire, il doit maîtriser les missions managériales, mais aussi et surtout les comportements managériaux adaptés à chaque situation opérationnelle rencontrée.

La certification proposée répond à ces enjeux primordiaux et incontournables. Elle permet d'acquérir les missions fondamentales du management en adoptant les comportements managériaux adaptés aux besoins des équipes, aux attentes institutionnelles et à la culture de son entreprise.

2.5.0.0

COMPÉTENCES ATTESTÉES

La certification « Le management de la performance par le TEEP® » atteste de la maîtrise des compétences managériales et des comportements associés, nécessaires à tous managers pour développer la performance de son équipe. Ces compétences sont réparties sur 3 activités :

Activité 1 : Constituer une équipe, analyser la performance, organiser le travail, prendre des décisions et gérer l'information.

Compétences associées :

C1 : Engager un collaborateur pour constituer ou compléter l'équipe.

C2 : Identifier les facteurs d'échec ou de performance des individus et de l'équipe.

C3 : Définir les tâches, les actions, et les missions à chaque collaborateur.

C4 : Choisir et utiliser les modes de décisions en fonction des circonstances.

C5 : Organiser l'information et les moyens de communication.

Activité 2 : Manager par objectif, exercer le contrôle, animer des réunions, motiver et reconnaître ses collaborateurs et gérer les conflits.

Compétences associées :

C1 : Définir la nature et la hauteur de l'objectif et obtenir l'adhésion du collaborateur.

C2 : Vérifier la conformité d'une action ou d'une mission avec ce qui était initialement prévu.

C3 : Animer une réunion.

C4 : Utiliser les techniques adaptées à la motivation et à la reconnaissance des Hommes.

C5 : Analyser et résoudre les conflits.

Activité 3 : Manager la transversalité et le mode projets, conduire le changement, Déléguer, Recentrer et Mener les entretiens d'évaluation du collaborateur.

C1 : Manager en mode transversal et projet.

C2 : Manager le changement.

C3 : Confier une de ses missions à un collaborateur.

C4 : Recadrer un collaborateur par rapport à l'objectif initialement fixé.

C5 : Mener différents entretiens permettant l'évaluation du collaborateur.

2.5.0.0

Activité 1 :

C1 : Engager un collaborateur pour constituer ou compléter l'équipe.

Ce1 : CONSTITUER UNE EQUIPE

C2 : Identifier les facteurs d'échec ou de performance des individus et de l'équipe.

Ce2 : ANALYSER LA PERFORMANCE

C3 : Définir les tâches, les actions, et les missions à chaque collaborateur.

Ce3 : ORGANISER LE TRAVAIL

C4 : Choisir et utiliser les modes de décisions en fonction des circonstances.

Ce4 : PRENDRE DES DECISIONS

C5 : Organiser l'information et les moyens de communication.

Ce5 : GERER L'INFORMATION

Activité 2 :

C1 : Définir la nature et la hauteur de l'objectif et obtenir l'adhésion du collaborateur.

Ce1 : MANAGER PAR OBJECTIF

C2 : Vérifier la conformité d'une action ou d'une mission avec ce qui était initialement prévu.

Ce2 : EXERCER LE CONTRÔLE

C3 : Animer une réunion.

Ce3 : CONDUIRE UNE REUNION

C4 : Utiliser les techniques adaptées à la motivation et à la reconnaissance des Hommes.

Ce4 : MOTIVER ET RECONNAITRE

C5 : Analyser et résoudre les conflits.

Ce5 : GERER LES CONFLITS

Activité 3 :

C1 : Manager en mode transversal et projet.

Ce1 : TRAVAILLER EN MODE COLLABORATIF

C2 : Manager le changement.

Ce2 : CONDUIRE LE CHANGEMENT

C3 : Confier une de ses missions à un collaborateur.

Ce3 : DELEGUER

C4 : Recadrer un collaborateur par rapport à l'objectif initialement fixé.

Ce4 : RECENTRER

C5 : Mener différents entretiens permettant l'évaluation du collaborateur.

Ce5 : EVALUER LES COMPETENCES DU COLLABORATEUR

2.5.0.0

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Aucun

2.5.0.0

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/12/2021

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Site FdF : <https://fdf-performance-entreprise.com/formation/formation-management/2.5.0.0>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/3238/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	2
Parcours menés à terme	23
Taux d'achèvement	1150 %
Période	02/2022 – 03/2022

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	141
Montant total engagé	215 411 €
Coût moyen par dossier	1 528 €
Durée moyenne	5 h
Période	10/2021 – 12/2021
France compétences	98 %
Régions	1 %
Compte d'engagement citoyen	0 %
Reste à charge titulaire	0 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.