Le management de la performance par le TEEP®

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Transverse : ■ **Tous secteurs et activités professionnels**

Code(s) NAF : **70.22Z**

Code(s) NSF : **414**, **413**, **410**

Code(s) ROME : **M1503**, **M1402**

Formacode : **32032**

Date de création de la certification : **15/07/1991**

Mots clés : **Management d'équipe**,
Amélioration de la performance,
Comportement, **leadership**

Identification

Identifiant : **3238**

Version du : **29/05/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- **convention ANRT**

Non formalisé :

- [Demande clients d'utiliser la démarche TEEP® pour chaque manager](#)
- [résumé du projet de thèse](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

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.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- aucun

Descriptif général des compétences constituant la certification

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.

Public visé par la certification

- Managers de tous domaines d'activités
- Toutes personnes en position de management ou visant une position de management
- Salariés / demandeurs d'emploi / étudiants concernés par la fonction managériale

Modalités générales

Commission nationale de la certification professionnelle

Le TEEP® (marque déposée depuis le 15/07/1991) est un processus d'amélioration des performances managériales composé des étapes suivantes :

Evaluation initiale via internet par connexion individuelle et sécurisée : 300 affirmations représentant des mises en situations opérationnelles managériales pour lesquelles le candidat doit indiquer s'il est d'accord ou non avec la situation proposée et préciser son niveau de conviction de sa réponse. Les réponses peuvent être réalisées en plusieurs fois et le délai imparti de réponse est d'une semaine.

Construction du parcours individuel de progrès : En fonction des résultats obtenus et du niveau déduit du candidat, le plan de parcours individuel de progrès managérial est construit : formations et/ou coaching opérationnels.

Evaluation finale selon le même procédé et les mêmes modalités que l'évaluation initiale. Cette évaluation permet de positionner le candidat en termes de niveau de compétences :

Niveau 1 - entre 0 et 55% de moyenne d'identification des règles et des maladroitures, correspondant à des managers de premier rang : chef d'équipe opérationnel et/ou manager opérationnel de proximité
Niveau 2 - entre 55 et 65% de moyenne d'identification des règles et des maladroitures, correspondant à des managers de service pouvant regrouper plusieurs chefs d'équipes et/ou manager opérationnel de proximité
Niveau 3 - : Au-delà de 65% de moyenne d'identification des règles et des maladroitures, correspondant à des managers de département et/ou de business unit, encadrant plusieurs chefs de service. et de bâtir son plan de progrès individuel.

L'accompagnement de progression du candidat se fait à travers des actions de formation et/ou de coaching opérationnel.

A l'issue de ce processus, le candidat sera à nouveau évalué pour établir le bilan de progression et devra présenter une note de synthèse à partir de cas concrets de management, soumis à un jury d'experts composé au minimum de deux personnes : un personnel de FdF et un expert extérieur qui statuera définitivement sur la certification du candidat.

Ce référentiel est conçu pour être mis en oeuvre par les différentes étapes sur une durée de 15 jours (105 heures).

Liens avec le développement durable

niveau 2 : certifications et métiers pour lesquels des compétences évoluent en intégrant la dimension du développement durable

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

La certification permet aux participants de valider les acquis présents et également de développer et d'acquérir de nouvelles compétences : managériales, comportementales, situationnelles et opérationnelles.

Fort du renforcement de ces compétences, le manager ainsi certifié augmente son employabilité et son accession à des fonctions managériales plus élevées.

Qui plus est, cela favorise sa mobilité aussi bien en interne qu'en externe.

Pour l'entité utilisatrice

Pour les entités utilisatrices, cette certification garantit que ses collaborateurs managers disposent et maîtrisent les compétences managériales et comportements nécessaires pour développer l'efficacité de l'équipe qu'ils encadrent.

Par ailleurs, cette certification permet aux entités utilisatrices de fidéliser les expertises et talents internes et de les mettre à contribution pour réfléchir aux évolutions et changements dans les métiers et aux manières de mieux former et accompagner les salariés en situation de travail.

Evaluation / certification

Pré-requis

Aucun

Compétences évaluées

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

Centre(s) de passage/certification

- FRANZ DORNER
FORMATION (FdF) ou
clients

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

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

aucun

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :
certificat de compétences

Plus d'informations

Statistiques

300 candidats par an

Autres sources d'information

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