

Manager la performance individuelle et collective

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **Toutes entreprises de tous secteurs d'activités, privées ou publics en vue du management des équipes et des managers.**

Cette certification s'appuie sur une utilisation des leviers de la motivation d'un individu pour permettre au manager d'adopter les bons comportements qui donneront à ses équipes l'envie de s'investir :

Le management par la motivation

Code(s) NAF : **49.41A**, **10.39A**, **46.38B**, **45.31Z**, **70.22Z**
Code(s) NSF : **320**, **413**, **310**
Code(s) ROME : **M1402**, **M1302**, **M1301**
Formacode : **32030**

Date de création de la certification : **15/01/2010**

Mots clés : **motivation**, **Animation d'équipe**, **Amélioration de la performance**, **management**

Identification

Identifiant : **3877**

Version du : **06/11/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

- [Témoignages, retours d'expériences Clients](#)
- [Article IDLP Journal des Entreprises](#)
- [Article IDLP L'EXPRESS](#)
- [Article 2 IDLP Journal des Entreprises](#)
- [Article L'Express : C'est le moment de remotiver ses équipes](#)
- [Blog Manager Go : Comment motiver vos collaborateurs](#)
- [Librairie Gereso](#)
- [Livre de Franck Rouault aux éditions AFNOR : Vers un management optimal : concilier performance et bien-être au travail](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Dans un contexte économique et social en perpétuelle évolution, il est vital pour l'entreprise, afin de rester performante de s'adapter en permanence à son environnement.

L'entreprise doit ainsi pouvoir s'appuyer sur des managers toujours plus professionnels, communicants et motivants.

La certification permet aux managers de se positionner comme de véritables encadrants capables d'accueillir, d'intégrer et de développer le savoir-faire et le savoir être de leurs équipes.

Les compétences validées par cette certification permettent de structurer son management et donnent la possibilité d'évoluer professionnellement en interne ou en externe. Elles sont un plus pour renforcer l'employabilité.

Le cursus de formation associé s'adresse à tout manager qui souhaite professionnaliser son approche par une connaissance accrue de l'individu et des techniques managériales parfaitement maîtrisées et adaptées.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Aucun

Descriptif général des compétences constituant la certification

Les compétences constituant la certification sont établies sur 6 points qui déterminent l'obtention du certificat selon l'évaluation :

Compétence 1 : Développer la performance individuelle et collective via la motivation de ses collaborateurs.

Compétence 2 : Organiser et conduire des entretiens de pilotage de la performance.

Compétence 3 : Mener un entretien annuel et professionnel.

Compétence 4 : Gérer les conflits.

Compétence 5 : Réaliser une animation collective.

Compétence 6 : Gérer ses priorités et déléguer.

Modalités générales

Certification délivrée à l'issue d'un cursus de formation continue de 70 heures suivi en entreprise (intra) en présentiel, avec une pédagogie interactive basée sur des exposés ciblés, des analyses des mécanismes, des mises en situation. Cette pédagogie motivante et constructive utilise les points forts des participants, leurs expériences, leurs connaissances et compétences.

Modules séparés de 2 mois minimum pour permettre la mise en application, vérifier son efficacité et/ou apporter des corrections.

Sessions de 10 personnes, maximum.

Liens avec le développement durable

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

Public visé par la certification

- Public multiple, transverse. Niveau encadrement : cadres dirigeants, cadres, agents de maîtrise, chefs d'équipes. Tous secteurs. Entreprises privées ou publiques.

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Aujourd'hui, encore plus qu'hier, la capacité du manager à créer un environnement de travail toujours plus motivant, ayant du sens est déterminante : La certification "Manager la performance individuelle et collective" permet de valider des compétences dans ce domaine et ainsi démontrer sa capacité à passer d'un management intuitif et personnel à un management structuré, partagé encore plus efficace et motivant.

C'est ainsi que le manager pourra :

Développer sa capacité de communication avec son équipe, c'est-à-dire mieux comprendre ses collaborateurs et adapter son management en fonction des différentes personnalités afin de convaincre, donner du sens, plutôt que d'imposer. Car il ne suffit pas d'avoir raison pour réussir, encore faut-il que les collaborateurs adhèrent et soient forces de propositions pour mettre en place les plans d'actions nécessaires à la réalisation des objectifs, qu'ils soient individuels ou collectifs. Diminuer son stress et le stress de ses équipes au travail notamment en cas de situations professionnelles difficiles (fort accroissement d'activité, gestion de

Pour l'entité utilisatrice

Dans le contexte socio-économique actuel, le management de la performance individuelle et collective devient plus que jamais un levier déterminant de la réussite d'une entreprise et de ses hommes :

Il permet ainsi de créer une culture d'entreprise par le partage de principes de management fédérateurs et motivants. Il renforce la cohésion et la cohérence de l'entreprise en optimisant la synergie inter service, en homogénéisant les pratiques de l'entreprise, en développant la motivation pour que les équipes atteignent leurs objectifs dans le plaisir et la motivation plutôt que dans l'effort et le stress.

La mise en place de cette certification dans une entreprise vise à réconcilier performance économique et bien-être des salariés. Elle améliore le climat social, par une communication inter et intra services accrue. Cela permet également de fédérer les équipes autour d'objectifs communs en accompagnant et développant les compétences de ses collaborateurs par une parfaite maîtrise des techniques de base de management.

conflits, changements d'organisation importants, évolutions technologiques...) et augmenter le plaisir d'action en apportant cette énergie, cette ambition qui fabriquent les réussites individuelles et collectives. Professionnaliser son management et ainsi permettre son évolution professionnelle et salariale en interne ou en externe. La validation de ces compétences très transverses permettra de garantir une forte employabilité, quel que soit le secteur d'activité.

Les indicateurs économiques (productivité, Taux de Rendement Synthétique...) sont également augmentés grâce à des suivis d'activités structurés par des entretiens de pilotage plus efficaces.

Evaluation / certification

Pré-requis

Une expérience managériale de un an minimum est souhaitable.

Compétences évaluées

Les compétences sont évaluées sur la base de notre [référentiel d'activité et de compétences](#) à partir de 6 points de contrôles issus du programme pédagogique suivi par les candidats.

Compétence 1 : Développer la performance individuelle et collective via la motivation de ses collaborateurs

Améliorer la performance des collaborateurs en maîtrisant les cinq leviers de la motivation.

Adapter son management en décryptant la phase de motivation dans lequel se trouve son collaborateur pour mettre en place les ressorts de motivation qui correspondent.

Manager la diversité (générationnelle, culturelle...) et identifier les différentes personnalités et comportements en s'appuyant sur les points forts de chacun afin de construire une équipe fédérée autour d'objectifs communs.

Développer sa prise de contact afin d'accueillir un collaborateur en le mettant en confiance de façon à l'intégrer parfaitement dans l'équipe et le fidéliser.

Remotiver les collaborateurs en détectant les signes de démotivation pour les remettre en énergie forte.

Compétence 2 : Organiser et conduire des entretiens de pilotage de la performance

Définir un objectif individuel à partir d'objectifs collectifs en tenant compte de la stratégie et du projet de l'entreprise pour augmenter encore la satisfaction client.

Préparer un collaborateur à réussir son action ou sa mission en lui donnant les éléments techniques et de motivation (technique du briefing) pour réussir les actions ou la mission confiées, s'assurer de sa compréhension.

Lever les freins potentiels en faisant s'exprimer le collaborateur par une écoute active pour le mettre en confiance et favoriser la réussite du projet.

Élaborer des plans d'action et des tableaux de bord pertinents en tenant compte du niveau de compétences de son collaborateur pour réunir les conditions du succès.

Valoriser les réussites en capitalisant sur les actions entreprises afin de développer les compétences en interne et renforcer la confiance en soi.

Corriger les erreurs de manière motivante pour encourager la prise d'initiatives, l'apport de solution adaptée et l'organisation des actions correctives.

Organiser et conduire un entretien de délégation en adoptant la posture d'accompagnant pour permettre la réussite de l'action.

Centre(s) de passage/certification

- KIFACOAL IDLP Conseil chez son client

Compétence 3 : Mener un entretien annuel et professionnel

Préparer son entretien en récapitulant les faits marquants de l'année écoulée, en mesurant les écarts entre les objectifs prévus et réalisés, en définissant les objectifs et comportements pour l'année à venir.

Réaliser un bilan étayé s'appuyant sur des éléments factuels.

Fixer des objectifs motivants (SMART).

Réaliser un suivi personnalisé en fixant des points à date afin de faire monter en compétence ses collaborateurs.

Aider à construire le projet professionnel de ses collaborateurs afin de les faire progresser dans une collaboration efficace et durable.

Compétence 4 : Gérer les conflits

Définir les règles du jeu permettant au collaborateur d'adopter les bons comportements pour assurer la cohérence et la cohésion de l'équipe.

Distinguer l'erreur et la faute pour savoir parfaitement dans quel cas le collaborateur est dans le jeu ou hors-jeu.

Prévenir les dérives en utilisant les techniques d'entretien d'inquiétude dans le but de restaurer une relation de confiance avec son collaborateur.

Recadrer une faute en utilisant les techniques d'entretien d'autorité afin de permettre au collaborateur de revenir dans le jeu.

Désamorcer un conflit en instaurant un dialogue afin de conserver un climat social apaisé.

Compétence 5 : Réaliser une animation collective

Préparer une animation collective en définissant en fonction de l'objectif, les participants, la méthode d'animation, l'ordre du jour, la structure de son message pour assurer l'efficacité de la réunion.

Démarrer la réunion en présentant l'objectif les règles du jeu, le timing, le rapporteur pour mettre les participants dans les meilleures conditions de participation.

Animer la réunion en utilisant les techniques de communication favorisant les échanges entre participants, la créativité, la prise de décisions tout en gérant les dérives pour permettre d'atteindre l'objectif fixé.

Conclure la réunion en utilisant les techniques de reformulation permettant de synthétiser les points abordés et les engagements d'action de chacun et élaborer le compte rendu.

Compétence 6 : Gérer ses priorités et déléguer

Optimiser son organisation et celle de son service en utilisant des outils tels que les diagrammes de Pareto, loi de Carlson/Parkinson/Fraisse/D'Illich pour permettre à chacun de travailler dans un environnement serein et efficace.

Élaborer un tableau de délégation en construisant un tableau de compétences afin de développer l'autonomie, le savoir-faire des collaborateurs.

Accompagner la délégation en exerçant un contrôle et en utilisant les techniques de pilotage qui permettront au collaborateur d'acquérir parfaitement cette nouvelle compétence.

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

Aucun

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : oui

Étendue de la certification partielle :

Compétences par modules et options.

La certification peut être obtenue par l'acquisition de composantes :

Composante 1

Tronc commun obligatoire

Management niveau 1 (Principes et mécanismes de la motivation/ Passation de consignes et contrôle de passation de consignes/ Gestion des conflits)

Durée du module de formation : 05 jours soit 35 heures

Validation des QCM par le comité de certification

Composante 2

Management niveau 2 (Entretien annuel et professionnel / Entretien de remotivation / Animation collective/ Gestion des priorités, délégation) Durée du module de formation : 04 jours soit 28 heures

Validation des QCM par le comité de certification

Certification complète

Composante 1 + composante 2 + Validation des acquis durée du module d'examen : 1 jour soit 7 heures.

Durée de validité des composantes acquises :

Permanente

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :

12 à 18 mois

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences :

http://www.idlpconseil.com/doc/certificat_de_compétences_manager_la_performance_individuelle_et_collective_juin_2018.pdf

Plus d'informations

Statistiques

5 100 personnes formées depuis 2004. 3 072 personnes certifiées depuis 2010.

Autres sources d'information

<http://www.idlpconseil.com>