

Manager de proximité

RNCP22964 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 5
Code(s) NSF	310p, 200p
Code(s) ROME	H2504, H2505
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	24/05/2021

Certificateur(s)

CESI · SIRET : 77572257201109

<http://www.cesi.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le Manager de proximité a pour fonction principale d'encadrer une petite équipe (de 2 à 15 personnes) dans toutes les tâches qu'elle effectue. Il assure le rôle d'intermédiaire entre les dirigeants de l'entreprise, les Responsables de services ou autres, et les collaborateurs, exécutants, constituant son équipe.

Homme de terrain, le Manager de proximité inscrit son action dans une logique de progrès permanent, en agissant à la fois sur les comportements des hommes et sur l'organisation elle-même.

La spécificité de ce manager de proximité se définit par sa relation à l'action : il agit et fait agir, il sait faire, fait et fait faire.

Il a pour mission de garantir les réalisations/productions de son équipe au quotidien.

Les principales activités du Manager de proximité sont les suivantes :

Activité 1 : Organiser et gérer l'activité de l'équipe

Le Manager de proximité identifie les priorités quotidiennes de son équipe et s'appuie sur les compétences de ses collaborateurs pour distribuer le travail de façon optimale. Il recense les besoins en matériels afin de planifier leur acquisition ou leur renouvellement. Il applique les principes du droit du travail et assure le lien de façon utile avec le service RH pour formaliser les décisions prises avec sa hiérarchie. Il est vigilant à toujours préserver l'intérêt de l'entreprise. Il maîtrise les procédures QHSE applicables à son activité et en garantit la mise en œuvre par son équipe. Il base son activité sur des indicateurs qu'il partage avec son équipe et qui lui permettent de gérer les écarts par rapport aux objectifs fixés. Il est globalement garant des réalisations de son équipe.

Activité 2 : Animer et motiver l'équipe au quotidien

Le Manager de proximité anime son équipe au quotidien. Il décline les objectifs de l'entreprise et assure une communication claire. Il conduit les entretiens et les réunions appropriés aux diverses situations. Il reconnaît le travail fourni par son équipe et favorise les échanges au sein de celle-ci. Il développe la motivation de ses collaborateurs en valorisant leurs réalisations auprès de sa hiérarchie et en développant une ambiance de travail positive. Il protège son équipe des perturbations de l'environnement, tout en anticipant et en gérant les conflits potentiels internes à celle-ci. Il développe les compétences de ses collaborateurs en utilisant plusieurs leviers (formation, information, accompagnement...).

Activité 3 : Contribuer à l'amélioration de la performance

Le Manager de proximité identifie les sources de progrès de son secteur et organise des chantiers d'amélioration basés sur l'animation de groupes de travail. Il structure et formalise ces chantiers d'amélioration et communique auprès de tous les acteurs concernés. Il veille au suivi des résultats qui émanent de la mise en place des plans

d'action issus des groupes de travail. Il accompagne ses collaborateurs dans la mise en œuvre concrète des changements induits par son écoute et sa connaissance des difficultés rencontrées sur le terrain.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Capacités attestées

Bloc de compétences 1 : Organiser et gérer l'activité de l'équipe
Gérer le premier niveau RH pour son équipe (ex : intérim, congés, absences, IRP...)
Planifier et distribuer le travail de l'équipe
Faire respecter les procédures fixées et contrôler la qualité du travail au quotidien
Evaluer les performances de son secteur au quotidien pour gérer les écarts par rapport aux objectifs

Bloc de compétences 2 : Animer et motiver l'équipe au quotidien
Animer son équipe au quotidien (information, relations, objectifs...)
Assurer la motivation des membres de son équipe
Réguler les conflits et les problèmes relationnels au sein de son équipe
Participer au développement des compétences de son équipe

Bloc de compétences 3 : Contribuer à l'amélioration de la performance
Organiser et gérer des groupes de travail sur l'amélioration de la performance de l'équipe
Conduire des chantiers d'amélioration au sein son équipe
Favoriser l'appropriation par les collaborateurs des changements organisationnels induits par l'actualité de l'entreprise

Blocs de compétences

RNCP22964BC01 — Contribuer à l'amélioration de la performance

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences attestées :

Organiser et gérer des groupes de travail sur l'amélioration de la performance de l'équipe
Conduire des chantiers d'amélioration au sein son équipe
Favoriser l'appropriation par les collaborateurs des changements organisationnels induits par l'actualité de l'entreprise
Modalités d'évaluation :

Application professionnelle en entreprise avec dossier écrit sur l'amélioration d'un indicateur, le plan d'action et la conduite du changement associés
Délivrance d'un certificat de maîtrise des compétences

RNCP22964BC02 — Organiser et gérer l'activité de l'équipe

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences attestées :

Gérer le premier niveau RH pour son équipe (ex : intérim, congés, absences, IRP...)
Planifier et distribuer le travail de l'équipe
Faire respecter les procédures fixées et contrôler la qualité du travail au quotidien
Evaluer les performances de son secteur au quotidien pour gérer les écarts par rapport aux objectifs
Modalités d'évaluation :

Application professionnelle en entreprise avec dossier écrit sur l'organisation et la gestion d'une semaine d'activité
Délivrance d'un certificat de maîtrise des compétences

RNCP22964BC03 — Animer et motiver l'équipe au quotidien

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences attestées :

Animer son équipe au quotidien (information, relations, objectifs...)
Assurer la motivation des membres de son équipe
Réguler les conflits et les problèmes relationnels au sein de son équipe
Participer au développement des compétences de son équipe
Modalités d'évaluation :

Application professionnelle en entreprise avec dossier écrit et oral sur le management d'une équipe et la communication
Délivrance d'un certificat de maîtrise des compétences

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous les secteurs d'activité et tous types de structures

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Manager de proximité,
Responsable/Chef d'équipe,
Chef d'atelier,
Superviseur

De manière générale tous les encadrants de 1er niveau à la tête d'une unité opérationnelle pour en assurer le fonctionnement au quotidien.

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

A compléter (Reprise)

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Très élevée (5/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 4 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 738 €
Familles professionnelles (FAP)	E0X30 — Pilotes d'installation lourdes des industries de transformation et d'énergie · tension 5/5 (Très élevée) E5X80 — Agents de maîtrise et assimilés des industries de process · tension 5/5 (Très élevée) F0X32 — Ouvriers, techniciens et agents de maîtrise du textile · tension 4/5 (Élevée) H1X90 — Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	13 849
Jugés difficiles à recruter	37 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	E0X30 — Pilotes d'installation lourdes des industries de transformation et d'énergie E5X80 — Agents de maitrise et assimilés des industries de process F0X32 — Ouvriers, techniciens et agents de maîtrise du textile H1X90 — Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Jury national unique composé de 4 membres permanents siégeant pour toutes les délivrances de certification du CESI et de deux professionnels du secteur d'activité concerné.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 24/05/2021

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP35221

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/22964/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	5
Parcours menés à terme	30
Taux d'achèvement	600 %
Période	02/2022 – 10/2022

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	239
Montant total engagé	507 070 €
Coût moyen par dossier	2 122 €
Durée moyenne	75 h
Période	01/2020 – 10/2021
France compétences	98 %
France Travail	1 %
Entreprise	1 %
Reste à charge titulaire	1 %

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