

CQP Responsable de secteur d'activités industrielles

RNCP37138 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	200, 220p
Formacode(s)	31652
Code(s) ROME	H2502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	14/12/2022
Date d'échéance	14/12/2024

Certificateur(s)

UNION DES INDUSTRIES ET DES METIERS DE LA METALLURGIE (UIMM) · SIRET : 78471719100018

Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/>

Partenaires habilités

207 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 206 à former et organiser l'évaluation et 1 à organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
3D INGENIERIE SYSTEMES	79799848100015	Former et organiser l'évaluation
3D INGENIERIE SYSTEMES	79799848100031	Former et organiser l'évaluation
AFPA ACCES A L' EMPLOI	82436343600026	Former et organiser l'évaluation
AFPA ACCES A L' EMPLOI	82436343600695	Former et organiser l'évaluation
AFPA ENTREPRISES	82409268800160	Former et organiser l'évaluation
AFPI ACM FORMATION	44531243200021	Former et organiser l'évaluation
AFPI ACM FORMATION	44531243200104	Former et organiser l'évaluation
AFPI ACM FORMATION	44531243200120	Former et organiser l'évaluation
AFPI ACM FORMATION	44531243200138	Former et organiser l'évaluation
AFPI BOURGOGNE 21 71	77821328000044	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 207 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp37138-cqp-responsable-de-secteur-d-activites-industrielles/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le responsable de secteur d'activités industrielles est responsable de l'organisation et de la performance de son secteur (atelier ou service). Il est placé sous la responsabilité directe d'un chef de département, ou de la direction.

Les activités de son secteur peuvent s'exercer dans le domaine de la production, de l'emboutissage, du ferrage, de la peinture, du montage, de la maintenance, de la logistique, de la qualité... Le responsable de secteur d'activités

s'appuie sur une équipe de plusieurs responsables d'équipes, nombre qui varie en fonction du type d'activité de son secteur (production, qualité, maintenance...) et/ou de la taille de son secteur (généralement défini par le nombre de poste du secteur), pour coordonner les ressources humaines (opérateurs, animateurs d'équipe, techniciens, responsables d'équipes...) et pour mobiliser les moyens matériels adéquates (équipements de production, de manutentions...) afin d'atteindre les objectifs fixés par son hiérarchie en termes de sécurité, performance, qualité, coûts et délais.

ACTIVITÉS VISÉES

- La construction de l'organisation de son secteur

Cette activité consiste à organiser son secteur afin d'atteindre les objectifs sur un horizon à court et moyen terme et à veiller au maintien d'une organisation efficiente. Des moyens d'appoint doivent être mis en place pour pallier les aléas et événements remontés par les responsables d'équipes. Les besoins en compétences et en ressources matérielles sont adaptés au juste nécessaires et en y intégrant les autres secteurs d'activité (client et/ou fournisseur) impactés afin de permettre aux responsables d'équipe d'atteindre leurs objectifs.

L'activité consiste également à communiquer de manière adaptée les informations utiles au fonctionnement du secteur (prévisions, objectifs d'activité) en organisant des réunions avec les responsables d'équipes et avec les managers des autres secteurs d'activité de l'entreprise afin de renforcer la cohésion du secteur et l'implication de l'ensemble des collaborateurs.

- La conduite du changement de son secteur

Cette activité consiste à conduire le changement dans son secteur en menant des projets d'évolution et d'innovation. La conduite du changement de son secteur implique de comparer les données de l'activité avec les objectifs fixés en utilisant les outils adéquats (tableaux de bord, indicateurs...). Un groupe projet est constituée à la suite d'une sélection qualitative de ressources humaines privilégiant une vision transversale (responsables d'équipe, collaborateurs, services supports, clients (internes ou externes)) pour permettre de renforcer l'adhésion, d'améliorer la performance de son secteur et d'atteindre des objectifs fixés par l'entreprise. Le pilotage du plan d'action prend en compte des spécificités d'organisation de l'entreprise et des facteurs humains dans les équipes (induire le changement, motiver, faire adhérer...). Les bilans réguliers permettent de réunir le groupe projet pour analyser les performances, les causes des écarts et proposer des démarches d'amélioration en s'appuyant sur les données remontées par les responsables d'équipes. L'efficacité du plan d'action mis en place est contrôlée et une analyse permet d'établir un retour d'expérience dans une logique d'amélioration continue.

- Le management des compétences de son secteur

Cette activité consiste à manager les compétences de son secteur en prenant en compte l'activité à court, moyen et long terme et à identifier les besoins en compétences nécessaires pour atteindre les objectifs. L'analyse des informations transmises par les responsables d'équipes relatives aux compétences des collaborateurs permet de mesurer les écarts entre les besoins et les ressources disponibles, afin de définir les ajustements nécessaires en ressources humaines tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Cette activité consiste également à évaluer les compétences des responsables d'équipes selon une méthode rigoureuse (savoir, savoir-faire et savoir-être) en utilisant des supports adaptés et/ou développés par l'entreprise et en respectant les règles de la politique RH de la direction de l'entreprise.

Le management des compétences implique d'assurer l'évolution des compétences des membres de son équipe et de son secteur. A partir des résultats des différents entretiens ou évaluations transmis par les responsables d'équipes, un plan de développement des compétences est établi pour son secteur. Des mesures de formation ou d'évolution sont proposées pour combler les écarts entre compétences visées et compétences réelles.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

1. Définir l'organisation de l'activité de son secteur à court et moyen terme
2. Optimiser le fonctionnement de son secteur face aux aléas et événements
3. Manager son secteur
4. Mesurer la performance de son secteur
5. Conduire des projets d'amélioration de la performance de son secteur
6. Définir les besoins en compétences de son secteur
7. Evaluer les compétences des membres de son équipe
8. Assurer l'évolution des compétences des membres de son secteur

Blocs de compétences

RNCP37138BC01 — La construction de l'organisation de son secteur

LISTE DE COMPÉTENCES

1. Définir l'organisation de l'activité de son secteur à court et moyen terme
2. Optimiser le fonctionnement de son secteur face aux aléas et événements
3. Manager son secteur

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :

- A. Évaluation en situation professionnelle réelle
- B. Et/ou présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel
- C. Et avis de l'entreprise

RNCP37138BC02 — La conduite du changement de son secteur

LISTE DE COMPÉTENCES

1. Mesurer la performance de son secteur
2. Conduire des projets d'amélioration de la performance de son secteur

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :

- A. Évaluation en situation professionnelle réelle
- B. Et/ou présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel
- C. Et avis de l'entreprise

RNCP37138BC03 — Le management des compétences de son secteur

LISTE DE COMPÉTENCES

1. Définir les besoins en compétences de son secteur
2. Evaluer les compétences des membres de son équipe
3. Assurer l'évolution des compétences des membres de son secteur

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :

- A. Évaluation en situation professionnelle réelle
- B. Et/ou présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel
- C. Et avis de l'entreprise

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les missions du responsable de secteur d'activités industrielles s'exercent au sein d'entreprises de secteurs variés : aéronautique, automobile, électronique, métallurgie, mécanique, l'énergie, l'industrie technologique, alimentaire, chimie...

L'activité de son secteur peut s'exercer dans le domaine de la production, de la maintenance, de la logistique, de la qualité... Il exerce dans des entreprises où la production se déroule en continu ou semi continu, le travail peut donc être organisé en équipe postée. Le responsable doit, dans ce cas, s'assurer de la transmission des informations concernant l'activité de son secteur entre ses différents responsables d'équipes, aux moments des changements d'équipes.

Le responsable de secteur d'activités est à la tête d'une ou plusieurs équipes. Il a sous sa responsabilité les

responsables d'équipes. Il construit, élabore l'organisation de son secteur en suivant la stratégie globale de l'entreprise et en l'appliquant à son périmètre. Il est force de propositions et possède des qualités de communication, de négociation et de conviction. Il doit rendre compte de son activité et de ses prises de décisions à sa hiérarchie. Le manager de secteur d'activités utilise toutes les formes de communication (orale ou écrite). Avec les responsables d'équipes, il gère les sollicitations et les relations conflictuelles au sein du secteur et il communique les informations utiles au fonctionnement de son secteur de manière adaptée à la situation et aux interlocuteurs.

Au quotidien il doit réagir promptement et prendre les décisions qui s'imposent pour assurer le fonctionnement du secteur. Il travaille en étroite collaboration avec les services supports (maintenance, qualité, sécurité, environnement, ressources humaines...). Il est également en lien avec les instances représentatives du personnel.

Le responsable de secteur d'activités est dans une relation clients/fournisseurs : son client (service interne, clients extérieurs) lui a exprimé un besoin, caractérisé par des indicateurs de performance notamment en terme de sécurité, quantité, délai et coût.... Il doit donc fournir un service ou un produit conforme aux besoins. L'objectif du manager est de satisfaire le client. Pour cela il doit mobiliser les responsables d'équipes et les membres de son secteur pour améliorer en permanence la performance des résultats.

L'intégration des personnes en situation de handicap et l'adaptation du poste de travail est assurée par le manager en étroite collaboration avec le référent handicap de l'entreprise ou avec les structures et associations spécialisées.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Responsable d'unité de production
- Manager de production
- Chef d'atelier
- Responsable d'atelier
- Responsable de groupe
- Responsable de fabrication

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)	2 853 €
Familles professionnelles (FAP)	E5X70 — Techniciens des industries de process · tension 4/5 (Élevée) E5X80 — Agents de maîtrise et assimilés des industries de process · tension 5/5 (Très élevée) H1X90 — Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	10 425
Jugés difficiles à recruter	41 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	E5X70 — Techniciens des industries de process E5X80 — Agents de maîtrise et assimilés des industries de process H1X90 — Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production

Voies d'accès

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE

Le jury paritaire de délibération est constitué :

- D'une délégation patronale composée au maximum de cinq membres qualifiés relevant de la branche de la

métallurgie.

- D'une délégation syndicale, pour celle-ci chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche désigne un ou plusieurs représentants qualifiés.

En revanche, seul un représentant par organisation syndicale siège dans le jury avec droit de vote.

Les organisations syndicales peuvent envoyer, pour chaque jury, alternativement l'un ou l'autre de leurs représentants désignés. Le tuteur du candidat, un représentant des organismes de formation habilités ainsi que les membres de la commission d'évaluation, peuvent être également invités au jury paritaire de délibération pour consultation mais ne peuvent pas prendre part à la décision de ce jury.

Le jury paritaire de délibération est présidé par un représentant désigné par l'UIMM territoriale centre de certification qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation.

Base légale

Date de décision	14/12/2022
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	14/12/2024
Date de dernière délivrance possible	14/12/2028

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	15	0	100 %	—
2019	26	0	100 %	80 %

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP40562

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/certifications/gerer-administrer/manager-de-secteurs-dactivites>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37138/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	3
Parcours menés à terme	1
Taux d'achèvement	33 %
Période	09/2024 – 09/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	3
Montant total engagé	11 800 €

Coût moyen par dossier	3 933 €
Durée moyenne	119 h
Période	07/2024 – 12/2024
France compétences	97 %
Reste à charge titulaire	3 %

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