

Manager de proximité

RNCP37657 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 5
Code(s) NSF	315r
Formacode(s)	32068, 32130, 13222, 32015
Code(s) ROME	H2503, H2504, H2502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	31/05/2023
Date d'échéance	31/05/2028

Certificateur(s)

CESI · SIRET : 77572257201109

<http://www.cesi.fr>

Partenaires habilités

57 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 57 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ADRIA DEVELOPPEMENT	30696427100036	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200366	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200820	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200838	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200846	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200911	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200929	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200960	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200978	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257201018	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 57 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp37657-manager-de-proximite/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager de proximité a pour fonction principale d'encadrer et de coordonner au quotidien une petite équipe (de 2 à 15 personnes), généralement dans l'industrie, dans toutes les tâches qu'elle effectue, et le plus souvent intervient dans le process de fabrication d'un site industriel.

ACTIVITÉS VISÉES

Animer son équipe au quotidien

Assurer la motivation et le développement des compétences de son équipe

Conduire les réunions d'équipe
Gérer le premier niveau RH pour son équipe
Planifier et piloter le travail de son équipe
Évaluer les performances de son activité au quotidien
Conduire des chantiers d'amélioration
Relayer et accompagner les changements induits par l'actualité de l'entreprise

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Communiquer clairement auprès de son équipe les attendus et orientations de l'entreprise pour relayer efficacement la politique, dont la politique RSE, les objectifs de la direction, et les informations réglementaires (objectifs de production, règlement intérieur, sécurité, etc.), en veillant à les rendre accessibles à tous ses collaborateurs

Définir des objectifs individuels et collectifs pour responsabiliser et clarifier le rôle et les missions de ses collaborateurs, en s'appuyant sur des critères SMART

Conduire les entretiens individuels de son équipe (évaluation, recadrage, félicitations...) afin de répondre aux attendus du poste (savoir-faire et savoir-être) et des objectifs de production en formalisant des plans d'actions et de suivi

Anticiper et gérer les conflits entre ses collaborateurs, en s'appuyant sur des techniques et méthodes de résolution de conflits (communication non violente, DESC, etc.), pour les désamorcer et prévenir les situations de crise

Organiser des temps d'échanges réguliers avec l'ensemble des collaborateurs permettant de fédérer son équipe autour de valeurs et d'objectifs communs et partagés, pour développer l'implication/favoriser l'engagement, maintenir la cohésion d'équipe

Assurer le maintien d'un bon climat social en adoptant une attitude assertive et d'écoute et en fournissant les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs pour développer la motivation, la reconnaissance et l'engagement et fidéliser ses collaborateurs

Évaluer les besoins en recrutement, formation ou accompagnement en identifiant, pour chacun de ses collaborateurs, les compétences à acquérir ou à développer en fonction des besoins de la production, afin de les transmettre à sa hiérarchie et/ou au service RH

Transmettre son savoir-faire, en s'appuyant sur son expertise technique du métier, pour aider ses collaborateurs à progresser sur la maîtrise de leur poste (processus, procédures, modes opératoires, organisation, etc.)

Formaliser les réalisations de son équipe pour les valoriser, auprès de sa hiérarchie, en transmettant des rapports adaptés

Organiser des réunions d'équipe de manière régulière pour communiquer les résultats de production et transmettre les objectifs et les orientations de la période à venir (planification de la production, répartition des activités et des effectifs, etc.)

Choisir les techniques d'animation et de régulation adaptées pour impliquer les collaborateurs lors des réunions d'équipe en les responsabilisant autour d'objectifs communs et en favorisant l'expression de chacun

Formaliser des compte-rendu de réunion pour partager les constats et les décisions prises avec son équipe en utilisant les outils adaptés

Participer au recrutement et à l'intégration de nouveaux collaborateurs dans une démarche de diversité et de lutte contre les discriminations, pour évaluer les candidats sur leurs compétences techniques et leur capacité à s'intégrer au sein de l'équipe en place

Garantir le respect du cadre légal en appliquant les principes de base du droit du travail pour préserver les intérêts de l'entreprise (ex : contrat, temps de travail, mesures disciplinaires, absences, congés, recours à l'intérim, relation aux IRP, etc.)

Suivre les indicateurs de mesure du climat social au sein de son équipe (absentéisme, turnover, etc.) pour alerter utilement sa hiérarchie et le service RH en cas de dérives

Organiser les activités quotidiennes de son équipe pour répartir les tâches en fonction des besoins et des priorités de la production (compétences, ressources, accessibilité des matériels, etc.)

Évaluer les ressources humaines et matérielles nécessaires à l'exercice de l'activité afin d'assurer la productivité de son équipe, tout en garantissant l'accessibilité des moyens affectés aux postes de travail

Identifier des indicateurs de pilotage en les intégrant dans un tableau de bord ou de management visuel, régulièrement mis à jour et partagé avec son équipe, pour leur transmettre les informations essentielles liées à la performance de l'activité

Gérer les aléas de production (ressources humaines, matérielles, problèmes techniques, etc.), en s'appuyant sur ses outils de pilotage, pour réorganiser les tâches en fonctions des priorités de production et garantir le maintien de

l'activité

S'approprier l'organisation et les procédures QHSE applicables à son activité (exigences qualité, gestion du matériel, méthodes, sécurité, etc.) pour les faire respecter par son équipe, en organisant des actions régulières de sensibilisation et de formation

Mesurer au quotidien les résultats de la production de son activité, en s'appuyant sur son tableau de bord ou de management visuel, régulièrement actualisé, pour intervenir en cas de dérive et gérer les écarts

Concevoir des plans d'actions préventives ou correctives en impliquant ses collaborateurs dans la recherche de solutions pour favoriser leur application rapide

Formaliser le reporting de l'activité de son équipe, en sélectionnant les informations pertinentes pour les transmettre aux personnes concernées (direction, hiérarchie, autres services, etc.)

Repérer les sources de progrès liées à l'activité de son équipe en s'appuyant sur les méthodes d'analyse et de résolution de problème pour identifier les objectifs à atteindre et structurer l'organisation du chantier d'amélioration (cadrage, planification, suivi, etc.)

Animer le groupe de travail, en le constituant notamment d'experts techniques, pour faire émerger les idées, favoriser l'innovation et aboutir à des plans d'action et à des solutions efficaces et pérennes

Garantir la mise en œuvre et le suivi des plans d'action en s'appuyant sur des indicateurs d'avancement, afin de mesurer l'efficacité des solutions apportées

Effectuer une veille sur son domaine d'activité, en s'appuyant sur son environnement interne et externe, pour anticiper les évolutions de son activité sur son secteur et intégrer des nouvelles pratiques innovantes

S'approprier les enjeux et les impacts organisationnels ou techniques du changement pour les communiquer et les transmettre de façon constructive auprès de ses collaborateurs, en leur donnant du sens

Repérer les résistances et les soutiens au sein de l'équipe en analysant les réactions et comportements de chacun, afin d'adapter sa communication aux différentes situations (ex : opposition à un changement de temps de travail, d'outil, d'organisation, etc.)

Soutenir et accompagner ses collaborateurs lors des différentes phases de changement, en faisant preuve d'exemplarité et en s'appuyant sur les soutiens, pour répondre aux difficultés de mise en œuvre au quotidien

S'assurer de l'appropriation des changements, par toute son équipe afin qu'ils s'inscrivent dans la durée, en veillant à la mise en œuvre opérationnelle des nouvelles pratiques (digitalisation, télétravail, nouveaux modèles d'organisation, nouveaux outils de production, etc.) qui en découlent

Blocs de compétences

RNCP37657BC01 — Animer et motiver l'équipe au quotidien

LISTE DE COMPÉTENCES

Communiquer clairement auprès de son équipe les attendus et orientations de l'entreprise pour relayer efficacement la politique, dont la politique RSE, les objectifs de la direction, et les informations réglementaires (objectifs de production, règlement intérieur, sécurité, etc.), en veillant à les rendre accessibles à tous ses collaborateurs

Définir des objectifs individuels et collectifs pour responsabiliser et clarifier le rôle et les missions de ses collaborateurs, en s'appuyant sur des critères SMART

Conduire les entretiens individuels de son équipe (évaluation, recadrage, félicitations...) afin de répondre aux attendus du poste (savoir-faire et savoir-être) et des objectifs de production en formalisant des plans d'actions et de suivi

Anticiper et gérer les conflits entre ses collaborateurs, en s'appuyant sur des techniques et méthodes de résolution de conflits (communication non violente, DESC, etc.), pour les désamorcer et prévenir les situations de crise

Organiser des temps d'échanges réguliers avec l'ensemble des collaborateurs permettant de fédérer son équipe autour de valeurs et d'objectifs communs et partagés, pour développer l'implication/favoriser l'engagement, maintenir la cohésion d'équipe

Assurer le maintien d'un bon climat social en adoptant une attitude assertive et d'écoute et en fournissant les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs pour développer la motivation, la reconnaissance et l'engagement et fidéliser ses collaborateurs

Évaluer les besoins en recrutement, formation ou accompagnement en identifiant, pour chacun de ses collaborateurs, les compétences à acquérir ou à développer en fonction des besoins de la production, afin de les transmettre à sa hiérarchie et/ou au service RH

Transmettre son savoir-faire, en s'appuyant sur son expertise technique du métier, pour aider ses collaborateurs à

progresser sur la maîtrise de leur poste (processus, procédures, modes opératoires, organisation, etc.)
Formaliser les réalisations de son équipe pour les valoriser, auprès de sa hiérarchie, en transmettant des rapports adaptés
Organiser des réunions d'équipe de manière régulière pour communiquer les résultats de production et transmettre les objectifs et les orientations de la période à venir (planification de la production, répartition des activités et des effectifs, etc.)
Choisir les techniques d'animation et de régulation adaptées pour impliquer les collaborateurs lors des réunions d'équipe en les responsabilisant autour d'objectifs communs et en favorisant l'expression de chacun
Formaliser des compte-rendu de réunion pour partager les constats et les décisions prises avec son équipe en utilisant les outils adaptés

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Application professionnelle (réelle ou simulée) de gestion de situations managériales en entreprise donnant lieu à la création d'un support PPT et à sa soutenance orale

RNCP37657BC02 — Organiser et gérer l'activité de l'équipe

LISTE DE COMPÉTENCES

Participer au recrutement et à l'intégration de nouveaux collaborateurs dans une démarche de diversité et de lutte contre les discriminations, pour évaluer les candidats sur leurs compétences techniques et leur capacité à s'intégrer au sein de l'équipe en place
Garantir le respect du cadre légal en appliquant les principes de base du droit du travail pour préserver les intérêts de l'entreprise (ex : contrat, temps de travail, mesures disciplinaires, absences, congés, recours à l'intérim, relation aux IRP, etc.)
Suivre les indicateurs de mesure du climat social au sein de son équipe (absentéisme, turnover, etc.) pour alerter utilement sa hiérarchie et le service RH en cas de dérives
Organiser les activités quotidiennes de son équipe pour répartir les tâches en fonction des besoins et des priorités de la production (compétences, ressources, accessibilité des matériels, etc.)
Évaluer les ressources humaines et matérielles nécessaires à l'exercice de l'activité afin d'assurer la productivité de son équipe, tout en garantissant l'accessibilité des moyens affectés aux postes de travail
Identifier des indicateurs de pilotage en les intégrant dans un tableau de bord ou de management visuel, régulièrement mis à jour et partagé avec son équipe, pour leur transmettre les informations essentielles liées à la performance de l'activité
Gérer les aléas de production (ressources humaines, matérielles, problèmes techniques, etc.), en s'appuyant sur ses outils de pilotage, pour réorganiser les tâches en fonctions des priorités de production et garantir le maintien de l'activité
S'approprier l'organisation et les procédures QHSE applicables à son activité (exigences qualité, gestion du matériel, méthodes, sécurité, etc.) pour les faire respecter par son équipe, en organisant des actions régulières de sensibilisation et de formation
Mesurer au quotidien les résultats de la production de son activité, en s'appuyant sur son tableau de bord ou de management visuel, régulièrement actualisé, pour intervenir en cas de dérive et gérer les écarts
Concevoir des plans d'actions préventives ou correctives en impliquant ses collaborateurs dans la recherche de solutions pour favoriser leur application rapide
Formaliser le reporting de l'activité de son équipe, en sélectionnant les informations pertinentes pour les transmettre aux personnes concernées (direction, hiérarchie, autres services, etc.)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Application professionnelle (réelle ou simulée) de pilotage d'activité en entreprise donnant lieu à la création d'un support PPT et à sa soutenance orale

RNCP37657BC03 — Contribuer à l'amélioration de la performance

LISTE DE COMPÉTENCES

Repérer les sources de progrès liées à l'activité de son équipe en s'appuyant sur les méthodes d'analyse et de résolution de problème pour identifier les objectifs à atteindre et structurer l'organisation du chantier d'amélioration (cadrage, planification, suivi, etc.)
Animer le groupe de travail, en le constituant notamment d'experts techniques, pour faire émerger les idées, favoriser l'innovation et aboutir à des plans d'action et à des solutions efficaces et pérennes

Garantir la mise en œuvre et le suivi des plans d'action en s'appuyant sur des indicateurs d'avancement, afin de mesurer l'efficacité des solutions apportées

Effectuer une veille sur son domaine d'activité, en s'appuyant sur son environnement interne et externe, pour anticiper les évolutions de son activité sur son secteur et intégrer des nouvelles pratiques innovantes

S'approprier les enjeux et les impacts organisationnels ou techniques du changement pour les communiquer et les transmettre de façon constructive auprès de ses collaborateurs, en leur donnant du sens

Repérer les résistances et les soutiens au sein de l'équipe en analysant les réactions et comportements de chacun, afin d'adapter sa communication aux différentes situations (ex : opposition à un changement de temps de travail, d'outil, d'organisation, etc.)

Soutenir et accompagner ses collaborateurs lors des différentes phases de changement, en faisant preuve d'exemplarité et en s'appuyant sur les soutiens, pour répondre aux difficultés de mise en œuvre au quotidien

S'assurer de l'appropriation des changements, par toute son équipe afin qu'ils s'inscrivent dans la durée, en veillant à la mise en œuvre opérationnelle des nouvelles pratiques (digitalisation, télétravail, nouveaux modèles d'organisation, nouveaux outils de production, etc.) qui en découlent

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Application professionnelle (réelle ou simulée) d'un chantier d'amélioration en entreprise donnant lieu à la création d'un support PPT et à sa soutenance orale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Ce professionnel exerce dans différents secteurs d'activité allant de la production aux services.

Il est particulièrement implanté dans le secteur industriel, mais on retrouve ainsi des managers de proximité dans les secteurs suivants : aéronautique, automobile, agroalimentaire, pharmaceutique, transport, énergie, logistique, banque assurance, distribution...

Il intervient aussi bien dans les entreprises de petites tailles que dans de grandes entreprises (TPE, PME, grandes entreprises, sites de production industrielle).

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Chef d'atelier

Chef d'équipe / de production / de secteur

Agent de maîtrise

Manager de proximité

Manager de secteur

Manager d'unité de production

Superviseur

Responsable d'îlot de production

Responsable d'unité de production / d'équipe / de secteur

Responsable d'unité autonome de production

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Sans objet

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)	2 581 €

Familles professionnelles (FAP)	D2X31 — Ouvriers qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique · tension 5/5 (Très élevée) D6X80 — Agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique · tension 5/5 (Très élevée) E0X30 — Pilotes d'installation lourdes des industries de transformation et d'énergie · tension 5/5 (Très élevée) 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)	21 964
Jugés difficiles à recruter	42 %
Emplois saisonniers	9 %
Familles professionnelles (FAP)	D2X31 — Ouvriers qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique D6X80 — Agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique E0X30 — Pilotes d'installation lourdes des industries de transformation et d'énergie 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

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le candidat doit être titulaire d'un Bac (ou d'un titre de niveau 4 équivalent), avec une première expérience professionnelle. Tout autre profil relève du dérogatoire.

La sélection des candidats comprend un dossier de candidature avec CV et lettre de motivation, des tests de positionnement, un entretien individuel de sélection.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE

Le jury est composé de 4 membres professionnels externes dont 50% en activité dans le métier ou qui supervisent des personnes l'exerçant.

Base légale

Date de décision	31/05/2023
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	31/05/2028
Date de dernière délivrance possible	31/05/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	247	16	100 %	84 %
2020	162	4	99 %	79 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP35221

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35221, RNCP35646, RNCP36177, RNCP36240, RNCP36303, RNCP38254, RNCP38255, RNCP38258, RS7009, RS7027, RS7092, RS7143, RS7162, RS7195, RS7197

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.cesi.fr/formation/manager-de-proximite-2336624/#anchor-6>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37657/>

Où se former

Formations référencées	58
Organismes	24
Régions couvertes	12
Prix indicatif	3 120 € – 10 710 €
Durée	16 – 178 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	117
Parcours menés à terme	96
Taux d'achèvement	82 %
Période	09/2023 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	121
Montant total engagé	329 184 €
Coût moyen par dossier	2 721 €
Durée moyenne	58 h
Période	07/2023 – 08/2026
France compétences	85 %
Entreprise	8 %
Reste à charge titulaire	5 %
OPCO	1 %

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