

Encadrer et animer une équipe en proximité

RS2311 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	310, 315, 410
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

MONSIEUR PHILIPPE BIGOT · SIRET : 42023475900041

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le manager de proximité se situe à l'articulation des instances décisionnelles et de la performance opérationnelle, dont il est le garant. Dans un contexte organisationnel de plus en plus mouvant et incertain, il a vu sa fonction évoluer considérablement ces dernières années. Son efficacité repose, non plus seulement sur les compétences traditionnelles d'encadrement et d'animation d'équipe, mais de plus en plus sur des compétences spécifiques appelées « soft skills », c'est à dire les compétences sociales, reconnues en tant que vecteurs de performance sociale et économique. Ainsi, son aptitude à évaluer et combiner les talents des membres de son équipe, à créer un climat relationnel propice au bon fonctionnement d'équipe, à coordonner, animer et motiver son équipe au quotidien, à s'adapter à un environnement dont la complexité va croissante, constituent des domaines d'action incontournables. Il s'agit donc d'aller au-delà de la dimension gestionnaire de la fonction, sans toutefois l'exclure.

Ces activités liées à l'encadrement et l'animation d'équipes étant communes à l'ensemble des domaines professionnels, elles mobilisent des compétences transverses, transposables dans différents secteurs d'activité.

Ce parcours de certification vise le développement des compétences sur quatre blocs d'activités managériales fondamentales.

Il repose sur un mode managérial innovant, résolument orienté vers la recherche de solutions.

- Bloc 1 : Management des talents

Repérer et mobiliser ses propres talents et ceux de l'équipe ;

- Bloc 2 : Management coopératif

Créer les conditions favorables à la coopération d'équipe ;

- Bloc 3 : Management opérationnel en proximité

Maîtriser les activités fondamentales du management : Relation, organisation, planification, contrôle, gestion des ressources, gestion de la performance sociale ;

- Bloc 4 : Management du changement

Accompagner le changement dans un environnement complexe et en mutation permanente.

L'objectif principal poursuivi par la certification est de développer les compétences liées à la pratique d'un management situationnel adapté aux réalités et à la mouvance du monde du travail, compétences propres à la pratique managériale en général, transposables dans différentes branches.

Le processus de certification vise le plein développement du manager dans l'ensemble de ses rôles* :

? Rôles Interpersonnels : représentant de l'organisation, agent de liaison, leader ;

? Rôles liés à l'information : observateur actif, diffuseur, porte-parole ;

? Rôles décisionnels : entrepreneur, régulateur, répartiteur de ressources, négociateur.

- Selon la classification proposée par Mintzberg (1973)

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le manager de proximité est amené à mener à bien les activités suivantes :

BLOC 1 : Management des talents

Activité 1 : Détecte et stimule les compétences et les talents (les siens et ceux de son équipe)

? 1.1 : Mobilise son savoir-être dans le travail, au service de la mission commune

? 1.2 : Adapte et personnalise son style managérial, son style de leadership et pratique un management situationnel

? 1.3 : Évalue et stimule les potentiels de son équipe : optimise la complémentarité entre les personnes pour l'efficacité collective

BLOC 2 : Management coopératif

Activité 2 : Crée un climat propice à la coopération

? 2.1 : Associe son équipe à une vision commune de la mission et des objectifs

? 2.2 : Fixe le cadre et les règles de coopération de travail en équipe

? 2.3 : Installe les conditions d'une relation interpersonnelle productive :

- 2.3.1 : Pratique l'écoute active vis-à-vis de ses collaborateurs

- 2.3.2 : Valorise ses collaborateurs par des signes de reconnaissance

- 2.3.3 : Prend en compte la diversité multiculturelle et intergénérationnelle

- 2.3.4 : Repère et régule les dysfonctionnements et les tensions relationnelles, canalise les phénomènes de groupe

- 2.3.5 : Gère les personnalités difficiles

? 2.4 : Canalise et régule ses propres réactions en situation de stress

? 2.5 : Accompagne la croissance de l'équipe par la formulation d'axes d'amélioration

BLOC 3 : Management opérationnel en proximité

Activité 3 : Anime, fédère et pilote son équipe au quotidien

? 3.1 : Maîtrise le périmètre d'intervention et de responsabilités inhérent à sa fonction, dans un environnement évolutif

- 3.1.1 : Situe et clarifie la mission et le rôle de chaque coéquipier

- 3.1.2 : Formule des objectifs individuels et collectifs explicites

- 3.1.3 : Répartit les tâches en fonction des compétences et transmet les consignes

- 3.1.4 : Évalue les performances en fonction d'indicateurs précis et apporte les mesures correctives

- 3.1.5 : Priorise les activités, optimise son temps et celui de l'équipe

? 3.2 : Exploite les méthodes, outils et tableaux de bord inhérents aux 4 axes majeurs du pilotage : organisation, mise en œuvre, contrôle, mesures correctives

- 3.2.1 : Organise la circulation de l'information en intégrant les outils des TIC

- 3.2.2 : Conduit et anime tous types de réunions (information, organisation, réflexion, prise de décision...)

- 3.2.3 : Conduit les entretiens professionnels, évalue ses collaborateurs

- 3.2.4 : Délégué de façon responsable, favorise l'autonomie

- 3.2.5 : Gère et optimise les ressources humaines, techniques et matérielles

? 3.3 : Valorise son équipe et son activité en interne, tout en promouvant l'intérêt général de l'entreprise

? 3.4 : Rend compte de son activité et des résultats

? 3.5 : Accroît et stimule la maîtrise professionnelle de ses collaborateurs :

- 3.5.1 : Accompagne au quotidien, transmet ses connaissances

- 3.5.2 : Forme, crée des situations apprenantes,

- 3.5.3 : Organise et structure la mutualisation des connaissances

? 3.6 : Met en œuvre des actions au service du bien-être au travail et de la prévention

BLOC 4 : Management du changement

Activité 4 : Accompagne le changement

? 4.1 : Relayé les décisions de la direction auprès de l'équipe et donne du sens à l'action

? 4.2 : Conduit le changement sur le plan relationnel en impliquant son équipe et en surmontant les freins

? 4.3 : Conduit le changement sur le plan organisationnel et élabore des plans d'action opérationnels

? 4.4 : Établit une cartographie des partenaires et des alliés, crée des réseaux collaboratifs et optimise les ressources disponibles

? 4.5 : Impulse un esprit de prise d'initiative, et favorise l'autonomisation

- 4.5.1 : Focalise la réflexion de l'équipe sur la recherche de solutions

- 4.5.2 : Stimule l'autonomie de ses collaborateurs

L'ensemble des compétences du référentiel est évalué et validé par bloc, à la fin de chaque module (évaluation formative), puis de façon globale à l'occasion de la certification (évaluation-sanction / Certification).

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION
Etre en situation d'encadrer une équipe.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/12/2021

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<https://www.convergence.com>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/2311/>