

Management de proximité – Cohésion et gestion des relations de l'équipe

RS2528 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	251, 242, 241
Formacode(s)	32154
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

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/>**UNION FRANCAIS INDUSTRIE HABILLEMENT · SIRET : 78417849300028****UNION INDUSTRIES TEXTILES · SIRET : 78435735200029****UNION INTER SECTEURS PAPIERS CARTONS POUR LE DIALOGUE INGENIERIE · SIRET : 78435769100020****CPNEF inter secteurs papiers cartons****UNION INDUSTRIES TEXTILES · SIRET : 78435735200037****CPNEF des industries de l'habillement****CPNEF textile**

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Est visé tout acteur (entreprises, organismes de formation, Pôle Emploi,...) ayant des activités de management de proximité, fonctionnel ou/et hiérarchique, dans les domaines de l'industrie (métallurgie, textile, médicament, papier carton, chimie, plasturgie, caoutchouc, bâtiment,...) et des services (grands magasins, vente à distance, banques, assurance,...)

- Attester des compétences professionnelles du candidat à exercer les missions de manager de proximité
- Contribuer à la démarche qualité de processus de certification par une reconnaissance de la professionnalisation des managers de proximité.
- Apporter une valeur ajoutée aux manager de proximité au sein des entreprises en leur permettant de faire évoluer leurs compétences.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Nota : le référentiel de certification est structuré selon le modèle élaboré par le COC et validé par le COPANEF. Il comprend une liste des activités et missions assurées par le titulaire de la certification puis sous forme de tableau des compétences, des résultats attendus, et des critères d'évaluation.

Compétence 1 : Susciter l'adhésion de l'équipe autour d'objectifs communs

- Décliner les orientations de l'organisation en enjeux opérationnels, projets et plans d'action pour l'équipe
- Mobiliser l'équipe autour d'objectifs communs et communiquer sur son activité
- Mettre en oeuvre les projets d'évolution de l'activité
- Créer les conditions de la motivation individuelle et collective au sein de l'équipe
- Appliquer à soi-même les règles et comportements promus auprès de l'équipe
- Développer l'autonomie de l'équipe, bâtir un environnement responsabilisant pour l'équipe
- Déléguer certaines tâches

Compétence 2 : Gérer des conflits et des situations émotionnelles

- Mettre en place des actions de médiation et de prévention.
- Analyser et gérer utilement des situations émotionnellement délicates
- Veiller à la mise en œuvre sur la durée des actions de prévention et de médiation

Compétence 3 : Communiquer auprès de l'équipe, de sa hiérarchie et des interlocuteurs internes

- Transmettre des informations utiles (communication ascendante et descendante) de manière adaptée
- Organiser, préparer et animer des réunions
- Favoriser l'expression des membres de l'équipe
- Apporter un feed back individuel et collectif
- Informer, rendre compte régulièrement à sa hiérarchie

Nota : le référentiel de certification est structuré selon le modèle élaboré par la CNCF, par le COC et validé par le COPANEF. Il comprend une liste des activités et missions assurées par le titulaire de la certification puis sous forme de tableau des compétences, des résultats attendus, et des critères d'évaluation.

Compétence 1 : Susciter l'adhésion de l'équipe autour d'objectifs communs

- Décliner les orientations de l'organisation en enjeux opérationnels, projets et plans d'action pour l'équipe
- Mobiliser l'équipe autour d'objectifs communs et communiquer sur son activité
- Mettre en œuvre les projets d'évolution de l'activité
- Créer les conditions de la motivation individuelle et collective au sein de l'équipe
- Appliquer à soi-même les règles et comportements promus auprès de l'équipe
- Développer l'autonomie de l'équipe, bâtir un environnement responsabilisant pour l'équipe
- Déléguer certaines tâches

Compétence 2 : Gérer des conflits et des situations émotionnelles

- Mettre en place des actions de médiation et de prévention.
- Analyser et gérer utilement des situations émotionnellement délicates
- Veiller à la mise en œuvre sur la durée des actions de prévention et de médiation

Compétence 3 : Communiquer auprès de l'équipe, de sa hiérarchie et des interlocuteurs internes

- Transmettre des informations utiles (communication ascendante et descendante) de manière adaptée
- Organiser, préparer et animer des réunions
- Favoriser l'expression des membres de l'équipe
- Apporter un feed back individuel et collectif
- Informer, rendre compte régulièrement à sa hiérarchie

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

aucun

Base légale

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

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RS6466

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

www.ufimh.fr

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/2528/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	2
Parcours menés à terme	25
Taux d'achèvement	1250 %
Période	02/2022 – 07/2022

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	381
Montant total engagé	764 473 €
Coût moyen par dossier	2 006 €
Durée moyenne	23 h
Période	01/2020 – 12/2021
France compétences	94 %
Entreprise	6 %
Reste à charge titulaire	1 %
Régions	0 %

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