

Encadrer et animer une équipe en proximité

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

- Transverse :
- **Banque/Assurances/immobilier**
 - **Commerce/Vente/Grande distribution**
 - **Hôtellerie/Restauration/Tourisme/Loisirs et animation**
 - **Industrie**
 - **Santé**
 - **Services à la personne et à la collectivité**
 - **Support à l'entreprise/RH**

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.

Code(s) NAF : **35.11Z**, **94.11Z**, **86.10Z**, **84.11Z**,
82.11Z, **64.11Z**, **55.10Z**

Code(s) NSF : **410**, **315**, **310**

Code(s) ROME : **M1402**, **K2102**, **J1502**, **D1406**, **C1207**

Formacode : —

Date de création de la certification : **05/02/2011**

Mots clés : **coordination**, **pilotage activité et d'équipe**,
Management et animation d'équipe,
encadrement d'équipe

Identification

Identifiant : **2311**

Version du : **18/10/2016**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [10 questions sur le management du travail](#)
- [Accord National Interprofessionnel sur la qualité de vie au travail du 19 juin 2013](#)
- [Comment faire du management un levier de bien-être au travail](#)

Non formalisé :

- [Gestion des talents : les entreprises françaises restent élitistes !](#)
- [Les pratiques managériales les plus innovantes du monde](#)
- [The future of jobs employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution](#)
- [Les nouvelles pratiques de la communication interne : comment faire de la communication interne un levier stratégique de l'entreprise ?](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

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)*

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Axée sur la dimension relationnelle et l'animation des équipes, la certification « Encadrer et animer une équipe en proximité » est complémentaire aux autres types de certifications proposées au RNCP, souvent orientées sur une qualification métier par branche, très spécifiques à un secteur d'activité particulier. Or, si la certification proposée par Convergence repose sur un socle de compétences métiers techniques, elle vise plus particulièrement le développement d'un ensemble de compétences de l'animation managériale. Puisque aujourd'hui, nul ne peut prétendre réaliser sa carrière dans le même champ d'activité tout au long de sa vie professionnelle, la certification a pour objectif principal de stimuler l'employabilité et la mobilité du manager, qu'elle soit géographique ou sectorielle, à travers le développement de ses compétences à l'encadrement, à l'animation d'équipe et de leur transfert dans différents univers métiers.

Descriptif général des compétences constituant la certification

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 : Evalue 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

Public visé par la certification

- Chef d'équipe
- Chef de service, d'unité
- Contremaître
- Chef d'atelier
- Responsable de ligne
- Agent de maîtrise
- Superviseur
- Manager de proximité, manager intermédiaire

- 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 oeuvre, 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 : Délègue 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 : Relaye 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

Modalités générales

Le parcours certifiant est conçu de façon à maintenir l'employabilité dans un environnement de travail complexe et évolutif, en intégrant de nouvelles priorités en termes d'activités et d'attitudes. En effet, la compétence professionnelle se situe au-delà de la simple acquisition de connaissance : elle est la résultante de la réflexivité, de la capacité d'analyse du manager, face à une situation, dans un contexte donné.

C'est pourquoi le parcours est basé sur des principes d'expérimentation, d'analyse de situations de travail issues des réalités quotidiennes des participants, de développement des pratiques par la mutualisation de l'expérience et d'accompagnement individuel. Les apports théoriques et méthodologiques interviennent dans la continuité des temps d'analyse et de débriefing pour une appropriation optimale des contenus.

Des modalités complémentaires :

Formation-action présentielle, en groupe

Travail sur les représentations

Mises en situations professionnelles et jeux de rôles

Etudes de cas

Travaux en sous-groupes

Apports méthodologiques et théoriques en continuité des activités réalisées

Ateliers d'élaboration en groupes de pairs

Analyses de situations issues des réalités professionnelles des candidats

Retours et mutualisation d'expériences

Réflexion et prise de recul sur la pratique

Accompagnements pédagogiques personnalisés (individuels)

Plans d'action et travaux intersession

Temps d'appropriation et de concrétisation

Des temporalités différentes :

Le parcours est découpé en 3 modules et 5 sessions espacés dans le temps, de façon à permettre l'expérimentation en situation de travail entre les différentes sessions, à permettre l'analyse de ces situations en groupe et à favoriser ainsi l'appropriation et le développement de compétences transposables en situations de travail.

Durée du parcours, hors dispositif d'évaluation/Certification :

- Formation-action en présentiel

+ Ateliers de pratiques managériales

Groupe.....70 h

● Accompagnements Pédagogiques

Personnalisés / Individuel..... 4 h

Durée hors dispositif d'évaluation/Certification.....74 h

Durée totale du parcours :

● Certification..... 7 h

Durée totale.....81 h

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

A travers des modèles innovants et uniques dédiés au management et à la réussite des Hommes et des entreprises : coopérer en équipe et management orienté solution, la certification « Encadrer et animer une équipe en proximité » valide les compétences fondamentales à l'animation d'équipe pour toute personne exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou de proximité.

Le processus de certification, de par ses contenus, ses modalités pédagogiques et par sa temporalité, apporte une réelle valeur ajoutée à l'individu :

La validation d'un ensemble de compétences reconnaissant et garantissant l'aptitude au management de proximité ;

La connaissance précise des compétences liées à l'exercice de la fonction, qui rend ces compétences transposables dans différents cadres de travail ;

La facilitation des capacités d'adaptation et le développement de l'employabilité ;

La facilitation de la mobilité interne et/ou externe, tant géographique que sectorielle.

Pour l'entité utilisatrice

Outre les dimensions essentielles d'efficacité organisationnelle, de gestion optimale des ressources et de respect des délais, cette certification offre aux entités utilisatrices une forte valeur ajoutée en matière de déploiement de la dynamique d'équipe, véritable levier de la performance de l'entreprise. Ce dernier point fait consensus chez l'ensemble des experts de la fonction managériale.

D'autre part, pour pérenniser son entreprise et dépasser la simple amélioration, l'une des ressources majeures de toute organisation de travail consiste à s'appuyer sur les meilleures pratiques professionnelles inscrites dans les normes et certifications reconnues, telles que :

ISO 9001 : Sept principes de management de la qualité (Orientation client - Leadership - Implication du personnel - Approche processus - Amélioration - Prise de décisions fondée sur les preuves - Management des relations)
AFNOR Management de l'innovation.

Sensibilisant et formant les forces vives de l'entreprise à ces piliers d'un management d'exception, la certification « Encadrer et animer une équipe en proximité » offre un accès privilégié aux processus de certification des entreprises à des normes internationalement reconnues.

Evaluation / certification

Pré-requis

Etre en situation d'encadrer une équipe.

Compétences évaluées

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).

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

Aucun

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences numéroté, imprimé sur papier spécifique, signé par le Président du jury

Centre(s) de passage/certification

- Convergence Conseil RH - <https://www.convergencerh.com>

Plus d'informations

Statistiques

40 certifiés annuellement

Autres sources d'information

<https://www.convergence.com>