

Management Opérationnel

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

- Transverse :
- **Domaine : Banque, Assurance ,Immobilier**
Sous-Domains : Assurance, Banque, Immobilier
 - **Domaine : Commerce, vente et grande distribution** **Sous-domaines : Commerce non alimentaire et prestations de confort, Direction de magasin de détail, Grande distribution**
 - **Domaine : construction, bâtiments et travaux publics** **Sous-domaines : Extraction, Second oeuvre**
 - **Domaine : Hôtellerie, restauration tourisme loisirs et animation** **Sous-domaines : Gestion et direction, Personnel d'étage en hôtellerie, Production culinaire, Service**
 - **Domaine : Industrie** **Sous-domaines : Etudes et supports techniques à l'industrie, Direction, encadrement et pilotage de fabrication de production industrielles**
 - **Domaine : Communication, média et multimédia** **Sous-domaine : Publicité**
 - **Domaine : Installation et Maintenance** **Sous-domaines : Encadrement**
 - **Domaine : Service à la personne et à la collectivité** **Sous-domaines : Nettoyage et propreté industriels, Sécurité privée**
 - **Domaine : Spectacle** **Sous-domaine : conception et production de spectacles**
 - **Domaine : Support à l'entreprise** **Sous-domaines : Achats, comptabilité et gestion, Direction d'entreprise,ressources humaines, stratégie commerciale/marketing et supervision des ventes, système d'information et de télécommunication**
 - **Domaine : Transport et logistique** **Sous-domaine : Logistique - personnel d'encadrement, Transport terrestre - personnel d'encadrement du transport routier**

La formation concerne les managers opérationnels c'est-à-dire les personnes qui ont la responsabilité directe d'une équipe, celles qui encadrent et animent au quotidien une équipe de collaborateurs.

Identification

Identifiant : **629**
Version du : **15/07/2015**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [Le Management du travail : une alternative pour améliorer bien-être et efficacité au travail](#)

Non formalisé :

- [Manager par les compétences](#)
- [Colloque management et bien-être au travail](#)

Selon les structures dans lesquelles ils évoluent, les managers opérationnels sont parfois appelés chef d'équipe, agent d'encadrement, responsable d'équipe.

Code(s) NAF : 82.99Z, 82.20Z, 74.90B, 73.12Z,
73.11Z, 71.12B, 70.10Z, 68.20B,
68.20A, 65.20Z, 65.12Z, 65.11Z,
64.20Z, 64.19Z, 61.30Z, 61.10Z,
60.20A, 55.20Z, 47.42Z, 47.72A,
47.11F, 47.71Z, 46.42Z, 46.43Z,
43.22B, 42.91Z, 41.10A, 35.30Z,
22.11Z

Code(s) NSF : 414, 413, 315

Code(s) ROME : H1206, D1406, M1703, D1504, C1207

Formacode : 32032

Date de création de la certification : **01/01/2015**

Mots clés : **Organisation de l'activité et de l'équipe**,
communication opérationnelle,
Motivation de l'équipe et des Hommes,
Management de l'équipe et des Hommes

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

- Être formé aux fonctions de management opérationnel
- Assurer un rôle complet de manager dans les organisations
- Valider la réalisation de compétences génériques et transversales doublées de compétences spécifiques aux réalités professionnelles prévisibles auxquelles le candidat peut être confronté dans son rôle de manager intermédiaire.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- sans objet

Descriptif général des compétences constituant la certification

La certification proposée s'appuie sur un référentiel de compétences portant à la fois sur des compétences pouvant être évaluées de façon indépendante et des combinaisons de compétences ou de savoirs complexes reliés à une compétence plus étendue.

Les modules de formations réfèrent à une ou plusieurs compétences étendues. Chacun d'eux traitera de compétences plus spécifiques et pouvant être évaluées en tant que telles.

Communiquer efficacement et mobiliser son équipe

Organiser l'activité et piloter son équipe au quotidien

Développer et accompagner ses collaborateurs

Conduire le changement et le management des projets

Public visé par la certification

Salariés

Encadrer les relations de travail dans le cadre réglementaire et juridique

Favoriser la cohésion et la coopération au sein de son équipe

Modalités générales

Les candidats retenus auront un diplôme de niveau III, quel que soit le champ disciplinaire, et une expérience professionnelle de 3 années minimum dans le secteur d'activité où ils aspirent à occuper une fonction d'encadrement. Dans le cas contraire, ils peuvent être sélectionnés s'ils possèdent un diplôme de niveau IV justifiant d'un minimum de 10 années d'expérience professionnelle dans le secteur d'activité d'où ils aspirent à occuper une fonction d'encadrement.

Chacune des candidatures sera également examinée à la lumière des motivations, du projet professionnel et du degré d'engagement et de disponibilité que le candidat devra assurer.

La formation destinée aux salariés se déroulera à l'extérieur de l'entreprise en une ou plusieurs périodes selon les conditions convenues avec l'entreprise.

La pédagogie suivie intégrera les principes et supports suivant :

L'équilibre Théorie/Pratique sera une préoccupation permanente pour l'ensemble de la session de formation
Exposés théoriques, études de cas et évaluation des dimensions traitées (tests, questionnaires, grilles de lecture, grilles d'identification, grilles d'analyse...)

Exercices concrets favorisant la prise de conscience et l'intégration des compétences visées.

Travail à partir de situations vécues dans le quotidien professionnel, analyse des retours d'expérience.

Mises en situation, jeux de rôles et partage des regards et expériences de chacun.

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

La certification des compétences managériales de proximité concerne les cadres intermédiaires, principalement à vocation opérationnelle et qui ont à exercer des responsabilités d'équipe.

Les professionnels certifiés se trouvent ainsi en capacité à traiter rigoureusement diverses problématiques managériales par leur maîtrise des savoirs, savoir-faire et savoir-être indispensables pour assumer efficacement la fonction de manager opérationnel.

Le caractère intensif de la formation articulant approches théoriques et réalités pratiques constitue un atout indéniable pour favoriser l'acquisition des compétences et leur application dans les pratiques « métier ».

Ils peuvent ainsi répondre aux principaux besoins liés à une fonction d'encadrement (animer une équipe, développer les compétences, mobiliser au service de la performance, accompagner un changement,...).

Pour l'entité utilisatrice

Pour l'entreprise

La certification est destinée à des managers opérationnels dont la principale fonction est de contribuer à la réalisation des objectifs fixés par la direction de l'entreprise ou de l'organisation, en assurant le fonctionnement optimum d'une ou plusieurs équipe(s) d'opérationnels.

La certification permet aux entreprises et organisations utilisatrices de s'assurer de compétences dispensées par des formateurs et professionnels de terrains de haut niveau et obtenues à partir des conditions de réalisation relativement souples (séquence de formation à tout moment de l'année, possibilité d'obtenir la certification sur trois années, formation sur de petits groupes facilitant ainsi le partage d'expériences et un développement professionnel plus personnalisé).

La certification permet également de répondre plus finement aux orientations et aux décisions prises dans le cadre de la GRH et de la GPEC. Elle contribue également à rendre plus accessible l'obtention d'un niveau d'exigence professionnelle sur la base d'une reconnaissance d'années d'expérience et d'un projet professionnel spécifiquement centré sur une fonction d'encadrement.

La certification peut répondre à des impératifs de développement de parcours professionnels en interne permettant plus rapidement et de façon moins coûteuse de parer d'éventuels départs anticipés de personnels, de longues absences.

La certification permet de répondre à une nouvelle stratégie de recrutement ou de dynamisation du personnel en offrant la possibilité d'une évolution au sein même d'un secteur d'activité qu'il connaît parfaitement mais dont il aspire à prendre davantage de responsabilité et notamment d'encadrement.

Enfin, dans la mesure où les parcours disciplinaires et professionnels des candidats peuvent être divers (Droit, gestion comptable et financière, communication, psychologie ou sociologie des organisations, commercial,...), la certification constitue également un gage d'harmonisation des pratiques d'une communauté d'apprenants issue d'une même organisation ou d'une même entreprise. La certification permet ainsi de garantir un socle de compétences commun pour les managers opérationnels.

Pour l'écosystème

La certification permet de d'affirmer la légitimité de ce métier à enjeu, y compris à l'extérieur de la branche professionnelle.

La certification permet d'accroître l'employabilité et l'attractivité des métiers du management.

Evaluation / certification

Pré-requis

Les candidats retenus auront un diplôme de niveau III, quelle que soit le champ disciplinaire, et une expérience professionnelle de 3 années minimum dans le secteur d'activité où ils aspirent à occuper une fonction d'encadrement. Dans le cas contraire, ils peuvent être sélectionnés s'ils possèdent un diplôme de niveau IV justifiant d'un minimum de 10 années d'expérience professionnelle dans le secteur d'activité d'où ils aspirent à occuper une fonction d'encadrement.

Centre(s) de passage/certification

- <http://www.akorconsulting.com/>

Chacune des candidatures sera également examinée à la lumière des motivations, du projet professionnel et du degré d'engagement et de disponibilité que le candidat devra assurer.

Compétences évaluées

La compétence peut être entendue comme une capacité à agir en situation complexe, en mobilisant des ressources internes (des savoirs, des savoir-faire, des attitudes...) et des ressources externes (des réseaux...) pour faire face à une situation.

La certification proposée s'appuie sur un référentiel de formation portant à la fois sur des compétences pouvant être évaluées de façon indépendante et des combinaisons de compétences ou de savoirs complexes reliés à une compétence plus étendue.

Les modules de formations réfèrent à une ou plusieurs compétences étendues. Chacun d'eux traitera de compétences plus spécifiques et pouvant être évaluées en tant que telles.

Communiquer efficacement et mobiliser son équipe : Par exemple, gérer les relations difficiles, savoir parler en public, maîtriser l'écoute empathique, adapter son style de communication à son interlocuteur, animer une équipe, conduire des réunions de pilotage, conduire des réunions de créativité, conduire des réunions à distance (téléphone ou visioconférence).

Organiser l'activité et piloter son équipe au quotidien : Par exemple, Développer son efficacité personnelle et celle de son équipe, réguler son activité et celle de ses collaborateurs, gérer son stress, déléguer efficacement, être capable de planifier une activité/une série d'actions/un projet

Développer et accompagner ses collaborateurs : Par exemple, mener un entretien d'écoute pour accompagner une démotivation passagère, susciter et accompagner le développement des compétences, fixer des objectifs de performance et de compétence, maîtriser la technique d'entretien d'évaluation et d'appréciation du personnel.

Conduire le changement et les manager des projets : Par exemple, analyser l'impact du changement sur son équipe, mener un entretien pour lever les freins au changement, construire la note de cadrage d'un projet, animer une réunion de lancement de projet, adapter son discours aux instances d'un projet, bâtir un plan d'accompagnement du changement.

Encadrer les relations de travail dans le cadre réglementaire et juridique : Par exemple, savoir identifier les logiques juridiques du manager, connaître la réglementation, savoir identifier les risques ou les conduites déviantes en matière de droit du travail et savoir rappeler le cadre de la réglementation, suivre les contrats et procédures de gestion du personnel en s'assurant de leur conformité avec le droit du travail. Décrypter et comprendre la demande ou le besoin d'un salarié relatif à son contrat de travail.

Favoriser la cohésion et la coopération au sein de son équipe : Par exemple, établir un contrat relationnel avec son équipe, définir les périmètres de responsabilités au sein d'une équipe, ritualiser les

réunions d'équipe, animer des réunions de régulation, fédérer un collectif autour d'une ambition commune, définir des objectifs collectifs, créer des rituels pour une équipe en situation de travail déporté.

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

Pas de niveau délivré (hors nomenclature de 1969)

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : oui

Étendue de la certification partielle :

La certification est donnée soit partiellement soit pour l'ensemble de la formation. L'obtention d'un module et la validation des compétences associées peuvent donner lieu à une certification partielle.

L'acquisition des modules pourra toutefois être préservée jusqu'à 3 années durant lesquelles le candidat devra compléter sa formation pour obtenir la certification intégrale.

Durée de validité des composantes acquises :

La validité devient définitive à la date d'obtention de la certification

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :

3 années

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétence

Plus d'informations

Statistiques

La formation « management opérationnel » telle que décrite dans ce dispositif de certification a été suivie par près de 1200 personnes au cours des 2 dernières années et pourraient prétendre à faire certifier leur formation par la certification créée depuis au 1^{er} janvier 2015.0 Le nombre de personnes qui seront certifiées en 2015 est estimé à 50.

Autres sources d'information

La certification est précisée dans les 2 documents suivants qui peuvent être transmis si nécessaire :

- référentiel de compétences « management opérationnel »
- référentiel de certification « management opérationnel »