

1.1. Environnement de travail

Le Préventeur Santé-Sécurité au Travail et Environnement agit, en accord avec la réglementation en vigueur, dans des entreprises industrielles, au sein d'un service support (service sécurité par exemple).

Pour atteindre ses objectifs SSE, il ou elle est amené à travailler avec les autres services supports et la production (groupe de travail, réunion, expertise, organismes extérieurs, ...).

1.2. Interactions dans l'environnement de travail

Le Préventeur Santé-Sécurité au Travail et Environnement agit sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique (responsable SSE, directeur général, client externe, ...). Pour mener à bien ses missions, il ou elle est amené à consulter ou collaborer avec des acteurs ou instances spécifiques (CSE, secouriste du travail, ...) ou experts, internes et externes à l'entreprise (médecin du travail, ...).

Ses actions sont menées dans le cadre du respect des réglementations (normes, décrets, ...) et autres exigences (demandes clients, guides de bonnes pratiques, ...),

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>La mise en place d'un plan d'action</p> <p>Le Préventeur Santé-Sécurité au Travail et Environnement doit qualifier la situation initiale (par exemple défaut qualité) par rapport à une situation attendue.</p> <p>Cette première étape permet ensuite d'analyser les écarts en vue de formaliser un plan d'actions</p> <p>Le Préventeur Santé-Sécurité au Travail et Environnement utilise les méthodes et moyens de l'entreprise comme par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour décrire la situation initiale : Qui Quoi Où Quand Comment Combien Pourquoi (QQOQCCP), Diagramme Pareto • Pour qualifier la situation initiale : des indicateurs mesurables et évaluables • Pour l'analyse des écarts : diagramme causes effets, 5 pourquoi • Pour formaliser le plan d'actions : Gantt, PERT. 	<p>1. Identifier la situation initiale par rapport à l'attendu</p> <p>L'identification de la situation initiale par rapport à l'attendu doit permettre de quantifier et qualifier la situation en vue de mesurer les écarts entre l'initial et l'attendu.</p> <p>L'identification de la situation initiale par rapport à l'attendu se fait à partir des objectifs définis par le commanditaire</p> <p>Les informations réglementaires et/ou normatives sont à disposition.</p> <p>Les règles de sécurité sont à disposition</p>	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...).</p> <p>Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise.</p> <p>Modalités d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise 	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u> Les méthodes de collecte et/ou de traitement (calcul, pareto, graphique, mesure, représentation...) des données mises en place permettent de circonscrire la situation (identification claire de la problématique et des coûts associés, ...).</p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u> Les indicateurs retenus sont adaptés à l'objectif recherché</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Le bon interlocuteur (Client, fournisseur, services support, ou la production...) est identifié et sollicité en utilisant les moyens de communication adaptés.</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> Les directives groupes ou de l'entreprise, les normes, la réglementation, sont connues et respectées (Politique qualité, standard, ...) Les règles de sécurité sont respectées.</p> <p><u>En matière de résultats attendus :</u> La situation attendue est connue de façon quantitative et/ou qualitative (les objectifs, sous forme d'indicateurs mesurables ou évaluables, exemple : taux de rebuts, nombre ou types de panne, taux de services, nombre de retour clients, ...) L'état des lieux initial est réalisé, sur la base des indicateurs mesurables ou évaluables. Les écarts, entre l'initial et l'attendu, sont mesurés de façon exhaustive et fiable.</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>2. Analyser les écarts</p> <p>L'analyse des écarts doit permettre d'identifier des leviers d'actions pour réduire (voire supprimer) les écarts</p> <p>L'analyse des écarts se fait à partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des indicateurs mesurables et évaluables - Des données communiquées et/ou accessibles (approche terrain, traitement de données) <p>Les informations réglementaires et/ou normatives sont à disposition.</p> <p>Les règles de sécurité sont à disposition</p>		<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...).</p> <p>Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise.</p> <p>Modalités d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise 	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u> La sélection des outils d'analyses est déterminée en fonction de la nature des écarts constatés en tenant du type de production (continue, grande série, spécifique, unitaire...) Les indicateurs sont exploités</p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u> Les outils adaptés sont utilisés : <ul style="list-style-type: none"> • Pour une approche terrain : diagramme causes effets, 5 pourquoi, pareto... • Pour le traitement de données : plan d'expériences, maîtrise statistique des procédés,... </p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Le bon interlocuteur est identifié et sollicité en utilisant les moyens de communication adaptés (Client, fournisseur, services support, ou la production...).</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et à l'environnement de travail :</u> Les directives groupes ou de l'entreprise, les normes, la réglementation, sont connues et respectées (Politique qualité, standard, ...) Les règles de sécurité sont respectées.</p> <p><u>En matière de résultats attendus :</u> Des leviers d'actions permettant de traiter les écarts sont identifiés. (détection des causes racines, ...)</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	<p>3. Définir un plan d'actions</p> <p>La définition du plan d'actions permet d'identifier pour chaque action identifiée, le responsable de l'action, le délai ainsi que les éléments de mesure de l'efficacité afin de réaliser un suivi du plan d'avancement du plan d'actions.</p> <p>La définition du plan d'action se fait à partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De l'analyse des écarts et l'identification des actions - L' (les) outils de planification mis à disposition <p>Les informations réglementaires sont à disposition</p> <p>Les règles de sécurité sont à disposition</p>	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...).</p> <p>Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise.</p> <p>Modalités d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise 	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u> Le plan d'actions prend en compte : •Les tâches critiques, les contraintes (techniques, organisationnelles, humaines et financières), les échéances, les possibilités de jalonnement, de lissage des ressources, ... •Les points de validation et de cadrage (instance de pilotage) définis à des moments opportuns; •Les séances de travail nécessaires (rythme, nature de la réunion, personnes conviées en fonction de leur contribution au projet...);</p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u> L'outil de planification utilisé est en cohérence avec l'objectif. (ex : PDCA, Planning....)</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels:</u> Les bons interlocuteurs (Client, fournisseur, services support, ou la production...) sont identifiés et impliqués en utilisant les moyens de communication adaptés.</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et à l'environnement de travail :</u> Les directives groupes ou de l'entreprise, les normes, la réglementation, sont connues et respectées (Politique qualité, standard, ...) Les règles de sécurité sont respectées.</p> <p><u>En matière de résultats attendus :</u> Le plan d'actions est proposé et structuré (coûts, contraintes, délais, responsabilités), celui-ci prend en compte les éléments de mesure de son efficacité (moyens et critères). Les actions sont priorisées et justifiées. Le plan d'actions est en cohérence avec les ressources à disposition. Le suivi de l'avancement du plan d'actions est réalisé.</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
	<p>4. Mesurer l'efficacité du plan d'action</p> <p>La mesure de l'efficacité de l'action permet de vérifier que l'action mise en place permet de réduire (voire supprimer) les écarts entre la situation initiale et l'attendu. En cas d'efficacité avérée, la communication auprès des équipes opérationnelles est réalisée pour les informer des nouveaux standards.</p> <p>La mesure de l'efficacité de l'action se fait à partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'un plan d'action finalisé ; - D'indicateurs retenus. <p>Les outils de mesure correspondants sont identifiés.</p> <p>Les écarts initiaux sont identifiés.</p> <p>Les règles de sécurité sont à disposition.</p>	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
		<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...).</p> <p>Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise.</p> <p>Modalités d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise 	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u> Les valeurs des indicateurs sont vérifiées au regard de la situation attendue.</p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u> Les outils de mesures sont adaptés aux types d'actions définies (métrologique, financier, fréquence des relevés, précision des moyens...)</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Les bons interlocuteurs sont impliqués en utilisant les moyens de communication adaptés. Le commanditaire est informé des résultats Obtenus (tableau de bords, reporting, rapport d'étude...)</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et à l'environnement de travail :</u> Les directives groupes ou de l'entreprise, les normes, la réglementation, sont connues et respectées (Politique qualité, standard, ...) Les règles de sécurité sont respectées.</p> <p><u>En matière de résultats attendus :</u> Le(s) résultat(s) obtenu(s) est (sont) comparé(s) au(x) résultat(s) attendu(s)</p> <p>Le cas échéant, les écarts avec les objectifs sont justifiés.</p> <p>Les équipes opérationnelles sont informées des résultats obtenus</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
<p>La prévention des risques Santé-Sécurité au travail et les impacts environnementaux</p> <p>Le Préventeur Santé-Sécurité au Travail et Environnement doit identifier les exigences légales et réglementaires, ainsi que les préconisations applicables à l'entreprise et doit se tenir informé de toutes évolutions. Il conduit des analyses et des évaluations des risques professionnels et/ou environnementaux nécessaires dans toutes démarches préventives ou d'amélioration continue.</p> <p>Le Préventeur Santé-Sécurité au Travail et Environnement tient à jour les référentiels et propose les méthodes et outils nécessaires à la mise en œuvre de la politique Santé-Sécurité Environnement de l'entreprise.</p> <p>Ayant l'expertise technique Santé-Sécurité Environnement, le préventeur Santé-Sécurité Environnement doit sensibiliser et/ou former les acteurs SSE (direction, responsables et opérationnels, ...) pour assurer le déploiement de la politique Santé-Sécurité Environnement de l'entreprise.</p>	<p>5. Identifier les exigences légales et réglementaires, ainsi que les préconisations applicables à l'entreprise</p> <p>L'identification des exigences légales et réglementaires, ainsi que des préconisations applicables à l'entreprise permet à l'entreprise de garder le lien avec le cadre réglementaire qui doit être appliqué en entreprise. De plus, le dispositif de veille permet de se tenir informé de toute évolution.</p> <p>L'identification des exigences légales et réglementaires, ainsi que des préconisations applicables à l'entreprise se fait à partir des sources internes et externes d'informations de référence associées au domaine (organismes et publications officielles, recours à des experts ...).</p>	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
		<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...).</p> <p>Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise.</p> <p>Modalités d'évaluation :</p>	<p>En matière de méthodes utilisées : Les méthodes de collecte et/ou de traitement de l'information, interne ou externe, permettent d'avoir une vision claire sur le périmètre de l'activité (publications officielles, organismes, experts, analyse de risque, d'incident ou d'accident ...)</p>
		<ul style="list-style-type: none"> - Evaluation en situation professionnelle réelle <li style="padding-left: 20px;">Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel <li style="padding-left: 20px;">Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée <li style="padding-left: 20px;">Et - Avis de l'entreprise 	<p>En matière de moyens utilisés : Les indicateurs d'alerte, les documents d'accompagnement, de suivi et de reporting sont exploités.</p>
			<p>En matière de liens professionnels / relationnels : Les experts, le personnel de l'entreprise, les IRP ou organismes extérieurs (inspection du travail, Direccte, Dréal, Carsat, ...) sont sollicités en tant que de besoin.</p>
	<p>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail : Les exigences légales, réglementaires, les recommandations internes et/ou externes, la politique et les contraintes organisationnelles de l'entreprise sont prises en compte.</p>		
	<p>En matière de résultats attendus : Une liste exhaustive des exigences ou des préconisations qui devront être mises en œuvre sont inventoriées, en prenant en compte les spécificités, les contraintes de l'entreprise et les évolutions de l'entreprise (nouveau produit et/ou processus, nouvelle activité, réorganisation, ...).</p> <p>Un dispositif personnel de veille interne ou externe garantit une identification exhaustive par anticipation.</p> <p>La publication des évolutions réglementaires et législatives applicables à l'entreprise sont prises en comptes pour toutes ses activités, internes et/ou externes.</p>		

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	<p>6. Conduire des analyses et des évaluations des risques professionnels et/ou environnementaux</p> <p>La conduite des analyses et des évaluations des risques professionnels et/ou environnementaux permet d'identifier des solutions afin de minimiser (voire supprimer) les risques professionnels et/ou impacts environnementaux.</p> <p>La conduite des analyses et des évaluations des risques professionnels et/ou environnementaux se fait :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir d'une problématique identifiée (exemple : mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, inspection, ...) et/ou sur la base des exigences réglementaires identifiées - En s'appuyant sur des sources d'informations et des personnes ressources (ex : personnel interne, expertise externe, ...). 	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...).</p> <p>Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise.</p> <p>Modalités d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise 	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u> Le choix de la méthode d'analyse et d'évaluation est adapté au but recherché (analyse d'un accident, rapport d'études, veille, collecte d'informations interne ou externe, ...), de manière préventive et/ou curative suite à des accidents.</p> <p>La collecte d'informations est réalisée auprès de sources appropriées (documents, personnel, organismes ...).</p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u> Les indicateurs d'alerte, les documents d'accompagnement, de suivi et de reporting sont exploités.</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Les experts, le personnel de l'entreprise, les IRP ou des organismes extérieurs sont sollicités.</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> Les exigences légales, réglementaires, les recommandations internes et/ou externes, la politique et les contraintes organisationnelles de l'entreprise sont prises en compte.</p> <p><u>En matière de résultats attendus :</u> Les solutions sont proposées afin de supprimer les risques professionnels et/ou impacts environnementaux.</p> <p>Ces solutions sont hiérarchisées, En termes de niveau de risque et d'impact, de contraintes légales et/ou réglementaires et de coût engendrés.</p> <p>Après validation de la ou les solutions, le document unique est mis à jour.</p> <p>L'analyse des risques est réalisée en mode normal (ex : révision annuel du document unique) et suite à un accident (mode curative)</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
	<p>7. Proposer les référentiels, les méthodologies et/ou les outils nécessaires à la mise en œuvre en interne</p> <p>La proposition des référentiels, des méthodologies et/ou des outils nécessaires à la mise en œuvre en interne permet à l'entreprise de structurer le déploiement de sa politique Santé-Sécurité Environnement tout en respectant le cadre réglementaire.</p> <p>La proposition des référentiels, des méthodologies et/ou des outils nécessaires à la mise en œuvre en interne se fait A partir des exigences légales et réglementaires (recommandations de l'inspection du travail,...), ainsi que les préconisations applicables à l'entreprise dans les domaines SSE</p>	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
		<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...).</p> <p>Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise.</p> <p>Modalités d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise 	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u> Les différentes méthodes et/ou outils sont adaptées au niveau de responsabilité des différents acteurs. Le personnel est formé et accompagné sur la SSE, en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue</p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u> Les référentiels et les méthodologies ou outils sont en adéquation avec les risques de l'entreprise et l'organisation de celle-ci.</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Les acteurs internes ou externes de l'entreprise sont sollicités.</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> Les exigences légales, réglementaires, les recommandations internes et/ou externes, la politique et les contraintes organisationnelles de l'entreprise sont prises en compte.</p> <p><u>En matière de résultats attendus :</u> Les référentiels, les méthodes et/ou les outils sont définis pour être mis en œuvre dans l'entreprise.</p> <p>Ces outils prennent en compte les exigences légales et réglementaires applicables dans l'entreprise et/ou en activités de mission.</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	<p>8. Sensibiliser et/ou former les acteurs SSE (direction, responsables et opérationnels, ...)</p> <p>La sensibilisation et/ou la formation des acteurs SSE (direction, responsables et opérationnels, ...) permet d'assurer la bonne mise en œuvre des exigences Santé-Sécurité Environnement de l'entreprise définies à partir du cadre réglementaire.</p> <p>La sensibilisation et/ou la formation des acteurs SSE (direction, responsables et opérationnels, ...) se fait à partir d'un ou plusieurs référentiels existants sur chaque point : Santé, Sécurité et Environnement</p> <p>Les personnes ou services en charge des actions ont été identifiés.</p>	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...).</p> <p>Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise.</p> <p>Modalités d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation en situation professionnelle réelle <li style="padding-left: 20px;">Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel <li style="padding-left: 20px;">Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée <li style="padding-left: 20px;">Et - Avis de l'entreprise 	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u> Les différentes informations et/ou formations sont préalables structurées (Objectif, aspects logistiques, progression et enchaînement pédagogiques, ...) Elles sont réalisées en salle ou au poste de travail.</p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u> Support de formations, check list, consignes, visuel, pictogrammes ...</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Relation avec les différents services de l'entreprise tant que besoins.</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> La forme des documents respecte les chartes graphiques et/ou politique qualité en vigueur et/ou les usages dans l'entreprise, de même que, le cas échéant, la réglementation applicable à certaines formation (ex : habilitation électrique, cariste, pontier....).</p> <p><u>En matière de résultats attendus :</u> La sensibilisation, la formation, l'accompagnement du personnel de l'entreprise sont planifiés, réalisés et adaptés aux différents publics de l'entreprise (fonction, niveau de responsabilité, secteur d'activité, ...).</p> <p>L'ensemble des actions de sensibilisation, formation, est tracé conformément aux usages de l'entreprise (fiches d'émargement, ...).</p> <p>Les différents supports de formation sont conçus et utilisés.</p> <p>L'accompagnement et l'évaluation des connaissances est prévue (évaluation à chaud, à froid, visite au poste de travail, ...)</p>