

1.1. Environnement de travail

Les missions du manager de secteur d'activités s'exercent au sein d'entreprises de domaines variés : aéronautique, automobile, électronique, métallurgie, mécanique, l'énergie, l'industrie technologique, alimentaire, chimie...

Il exerce dans des entreprises où la production se déroule en continu ou semi continu, le travail peut donc être organisé en équipe postée. Le manager doit, dans ce cas, s'assurer de la transmission des informations concernant l'activité de son secteur entre ses différents responsables d'équipes, aux moments des changements d'équipes.

1.2. Interactions dans l'environnement de travail

Le manager de secteur d'activités est à la tête d'une ou plusieurs équipes. Il a sous sa responsabilité les responsables d'équipes. Il est force de propositions et possède des qualités de communication, de négociation et de conviction. Il doit rendre compte de son activité et de ses prises de décisions à sa hiérarchie. Le manager de secteur d'activités utilise toutes les formes de communication (orale ou écrite). Avec les responsables d'équipes, il gère les sollicitations et les relations conflictuelles au sein du secteur et il communique les informations utiles au fonctionnement de son secteur de manière adaptée à la situation et aux interlocuteurs.

Au quotidien il doit réagir promptement et prendre les décisions qui s'imposent pour assurer le fonctionnement du secteur. Il travaille en étroite collaboration avec les services supports (maintenance, qualité, sécurité, environnement, ressources humaines...). Il est également en lien avec les instances représentatives du personnel.

Le manager de secteur d'activités est dans une relation clients/fournisseurs : son client (service interne, clients extérieurs) lui a exprimé un besoin, caractérisé par des indicateurs de performance notamment en termes de sécurité, quantité, délai et coût.... Il doit donc fournir un service ou un produit conforme aux besoins. L'objectif du manager est

de satisfaire le client. Pour cela il doit mobiliser les responsables d'équipes et les membres de son secteur pour améliorer en permanence la performance des résultats.

L'intégration des personnes en situation de handicap et l'adaptation du poste de travail est assurée par le manager en étroite collaboration avec le référent handicap de l'entreprise ou avec les structures et associations spécialisées.

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 construction de l'organisation de son secteur</p> <p>Cette activité consiste à organiser son secteur afin d'atteindre les objectifs sur un horizon à court et moyen terme et à veiller au maintien d'une organisation efficiente. Des moyens d'appoint doivent être mis en place pour pallier les aléas et événements remontés par les responsables d'équipes. Les besoins en compétences et en ressources matérielles sont adaptés au juste nécessaires et en y intégrant les autres secteurs d'activité (client et/ou fournisseur) impactés afin de permettre aux responsables d'équipe d'atteindre leurs objectifs.</p> <p>L'activité consiste également à communiquer de manière adaptée les informations utiles au fonctionnement du secteur (prévisions, objectifs d'activité) en organisant des réunions avec les responsables d'équipes et avec les managers des autres secteurs d'activité de l'entreprise afin de renforcer la cohésion du secteur et l'implication de l'ensemble des collaborateurs</p>	<p>1. Définir l'organisation de l'activité de son secteur à court et moyen terme</p> <p>A partir des objectifs définis par la direction sur un horizon donné, il s'agit d'organiser le fonctionnement du secteur en utilisant les indicateurs et plannings à disposition.</p> <p>Cette compétence vise à organiser l'activité du secteur en fonction des objectifs de définis (quantité, qualité, délais, sécurité, coûts...), à déterminer les ressources en équipements et personnels nécessaires au bon fonctionnement de la production.</p>	<p>MODALITÉS D'ÉVALUATION</p> <p>Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel de certification sont évaluées par la commission d'évaluation à l'aide des critères mesurables, observables et les résultats attendus selon les conditions d'évaluation précisées dans le référentiel d'évaluation de la certification visée. Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise pour décision finale. Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>ÉVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE RÉELLE : L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles réalisées en entreprise ou en centre de formation habilité, ou tout autre lieu adapté. Celle-ci s'appuie sur :</p> <p>1. une observation en situation de travail.</p> <p>2. des questionnements avec apport d'éléments de preuve sur les activités professionnelles réalisées en entreprise par le candidat.</p> <p>ET/OU PRÉSENTATION DES PROJETS OU ACTIVITÉS RÉALISÉS EN MILIEU PROFESSIONNEL : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre de certification, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en oeuvre en entreprise à l'occasion d'un</p>	<p>CRITÈRES D'ÉVALUATION</p> <p><u>En matière de méthodes utilisées :</u></p> <p>La charge de travail du secteur et des équipes est définie en fonction de la capacité de l'activité et est actualisée quotidiennement en tenant compte des indicateurs (reporting, tableaux de bord...).</p> <p>Les ressources nécessaires à l'activité sont dimensionnées en fonction des objectifs (quantité, qualité, délais, sécurité, coûts, ...), des directives de la direction et en fonction des informations transmises par les responsables d'équipes.</p> <p>La planification est réalisée en concertation avec les responsables d'équipes (réunions, tours de terrain...).</p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u></p> <p>Les ressources en équipements et matières, sont identifiées.</p> <p>Les besoins en main d'œuvres sont identifiés pour chaque poste de travail.</p> <p>Les tableaux de l'entreprise sont utilisés (fiches de polyvalence, poly compétence...).</p> <p>Les logiciels internes de l'entreprise sont utilisés (ERP).</p> <p>Des supports de communication (indicateurs, tableaux de bord, autres informations...) sont mis à jour régulièrement et commentés.</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels:</u></p> <p>Les informations sont communiquées aux personnes concernées (responsables d'équipes, services supports, collaborateurs, hiérarchie...) de manière adaptée.</p> <p>Les informations relatives à son secteur sont analysées et transmises à la hiérarchie ou aux autres services de manière synthétique, exploitable et représentative de la réalité des situations.</p> <p>Les services supports de l'entreprise sont sollicités selon les besoins du secteur (achats, maintenance, qualité, sécurité...).</p>

		<p>ou plusieurs projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.</p> <p>ET AVIS DE L'ENTREPRISE : L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis au regard du référentiel d'activité.</p>	<p>Les solutions sont négociées avec les personnes concernées (hiérarchie, personnel, services supports...).</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u></p> <p>Les dispositifs, instructions de sécurité et les règles environnementales liés à l'activité de son secteur sont connus et maîtrisés.</p> <p>Les modifications d'organisation de l'activité de son secteur à court et moyen terme prennent en compte les dispositifs, les instructions de sécurité et les règles environnementales.</p> <p>Les affectations aux différents postes de travail sont réalisées en fonction des compétences et des avis d'aptitudes médicales.</p> <p><u>En matière de résultats :</u></p> <p>L'activité du secteur est organisée pour atteindre les objectifs définis par la direction (quantité, qualité, délais, sécurité, coûts, ...).</p> <p>Les besoins en ressources matérielles, en approvisionnement et en moyens humains sont identifiés et anticipés.</p> <p>En cas d'accueil de personnes en situation de handicap déclaré, Tous les aménagements de compensation sont pris en compte, ils doivent permettre la réalisation du travail dans des conditions satisfaisantes.</p> <p>Le cas échéant, le service de sécurité de l'entreprise est prévenu pour mettre en place des spécificités d'évacuation éventuelles.</p>
	<p>2. Optimiser le fonctionnement de son secteur face aux aléas et évènements</p> <p>A partir des informations ou des actions réalisées, des données collectées et des objectifs à atteindre, il s'agit d'optimiser le fonctionnement du secteur tant sur le plan matériel, humain que financier.</p> <p>Cette compétence vise à réagir rapidement face aux décisions d'ajustement, en connaître les conséquences à court, moyen et/ou long terme et en informer les personnes concernées.</p> <p>Cette compétence vise à contrôler la mise en œuvre des moyens d'appoint pour s'adapter</p>	<p>Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel de certification sont évaluées par la commission d'évaluation à l'aide des critères mesurables, observables et les résultats attendus selon les conditions d'évaluation précisées dans le référentiel d'évaluation de la certification visée. Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise pour décision finale. Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>ÉVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE RÉELLE : L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles réalisées en entreprise ou en centre de formation habilité, ou tout autre lieu adapté. Celle-ci s'appuie sur :</p> <p>1. une observation en situation de travail.</p>	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u></p> <p>Les causes des aléas sont identifiées (humains, machines, approvisionnement) en utilisant les outils mis en place par l'entreprise (5 pourquoi, méthodes de résolution de problèmes, diagramme causes-effets...).</p> <p>Les données relevant de son niveau de responsabilité sont collectées auprès des responsables d'équipes et analysées avec une méthode logique (matrice de décisions, AMDEC...).</p> <p>La décision d'ajustement prend en compte les conséquences à venir.</p> <p>La progression des indicateurs du secteur est surveillée.</p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u></p> <p>Les moyens d'appoint (ressources en équipements, personnels et matières...) nécessaires pour pallier les aléas sont mis en place par le manager ou par les responsables d'équipes.</p> <p>La traçabilité de l'action est assurée (ERP, documents de suivi de production, ...).</p>

	<p>aux aléas et évènements, et à vérifier le résultat attendu.</p>	<p>2. des questionnements avec apport d'éléments de preuve sur les activités professionnelles réalisées en entreprise par le candidat.</p> <p>ET/OU PRÉSENTATION DES PROJETS OU ACTIVITÉS RÉALISÉS EN MILIEU PROFESSIONNEL : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre de certification, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en oeuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.</p> <p>ET AVIS DE L'ENTREPRISE : L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis au regard du référentiel d'activité.</p>	<p><u>En matière de liens professionnels / relationnels:</u></p> <p>Des solutions sont mises en œuvre avec les responsables d'équipes et les services supports au besoin. La hiérarchie est informée de la situation et des dispositions mises en place.</p> <p>Les services concernés sont informés des conséquences éventuelles sur l'atteinte des objectifs (retard de livraison...).</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u></p> <p>Toute situation évaluée dangereuse donne lieu à une alerte.</p> <p>Le respect des consignes de sécurité par les membres de l'équipe est contrôlé.</p> <p>En cas d'accueil de personnes en situation de handicap déclaré, Tous les aménagements de compensation sont pris en compte, ils doivent permettre la réalisation du travail dans des conditions satisfaisantes.</p> <p>Le cas échéant, le service de sécurité de l'entreprise est prévenu pour mettre en place des spécificités d'évacuation éventuelles.</p> <p><u>En matière de résultats :</u></p> <p>Les instructions sont transmises aux personnes concernées (les responsables d'équipes, la hiérarchie, le personnel, les services supports...).</p> <p>La mise en œuvre des moyens d'appoint pour s'adapter aux aléas et aux évènements est contrôlée et le résultat attendu est vérifié.</p> <p>Les objectifs (sécurité, environnement, quantité, qualité, coût et délai...) sont atteints.</p>
	<p>3. Manager son secteur</p> <p>A partir de situations professionnelles liées au management de l'équipe (organisation de l'activité, réunions d'équipes, conflits...) il s'agit de conduire son équipe au quotidien et de palier aux difficultés rencontrées.</p> <p>Cette compétence vise à commenter et à argumenter les prévisions et objectifs</p>	<p>Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel de certification sont évaluées par la commission d'évaluation à l'aide des critères mesurables, observables et les résultats attendus selon les conditions d'évaluation précisées dans le référentiel d'évaluation de la certification visée. Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise pour décision finale. Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>ÉVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE RÉELLE : L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre</p>	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u></p> <p>Des réunions d'équipes sont menées (quotidiennement ou de manière hebdomadaire...) avec les responsables d'équipes et les collaborateurs (techniciens, services supports...).</p> <p>Les informations utiles au fonctionnement du secteur sont expliquées, commentées et argumentées.</p> <p>Les remontées du terrain effectuées par les responsables d'équipes et les collaborateurs sont prises en compte.</p> <p>Des réponses sont apportées aux interrogations ou suggestions des collaborateurs le plus rapidement possible de manière collective ou individuelle.</p> <p>Certaines missions peuvent être déléguées à des collaborateurs ; la délégation est alors organisée en fonction de critères définis.</p>

	<p>d'activité du secteur, de manière claire aux équipes. Cette compétence vise également à maintenir la cohésion de l'équipe et l'implication de l'ensemble des collaborateurs afin d'atteindre les objectifs en terme de sécurité, qualité, coûts et délai.</p>	<p>d'activités professionnelles réelles réalisées en entreprise ou en centre de formation habilité, ou tout autre lieu adapté. Celle-ci s'appuie sur :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. une observation en situation de travail. 2. des questionnements avec apport d'éléments de preuve sur les activités professionnelles réalisées en entreprise par le candidat. <p>ET/OU PRÉSENTATION DES PROJETS OU ACTIVITÉS RÉALISÉS EN MILIEU PROFESSIONNEL : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre de certification, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en oeuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.</p> <p>ET AVIS DE L'ENTREPRISE : L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis au regard du référentiel d'activité.</p>	<p>Les situations de conflits, de crises, d'intérêts divergents sont identifiées et traitées dans le sens d'une recherche de solution.</p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u> Le mode de communication orale est adapté aux interlocuteurs (réunion, entretien individuel, entretien de cadrage...) La vérification de la bonne compréhension des consignes est réalisée. Les supports écrits (notes, consignes, mails, procédures, outils collaboratifs...) sont rédigés dans un langage adapté aux interlocuteurs directs et habituels. Un management visuel peut être utilisé pour faciliter l'accès des collaborateurs aux objectifs du secteur.</p> <p>Les suggestions ou remarques des membres du secteur sont collectées par différents moyens : recueil de suggestions, boîte à idées, réunions...</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels:</u> Toute information spécifique relative à la gestion organisationnelle du secteur est communiquée aux collaborateurs soit individuellement soit collectivement. Toutes difficultés, anomalies ou incidents relevés sont signalés à la hiérarchie. Le cas échéant, il traite l'information avec les interlocuteurs appropriés (RH, Comité Social Economique, responsable qualité, supports, maintenance, référent handicap...)</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail:</u> La réglementation de l'entreprise est communiquée et diffusée aux membres de son secteur : le règlement intérieur, les consignes de sécurité et de protection de l'environnement, la qualité. L'accueil des collaborateurs en situation de handicap est préparé, et permet notamment d'anticiper les éventuels besoins (aménagement, formations, etc.) en tenant compte des préconisations.</p> <p><u>En matière de résultats :</u> Les prévisions et objectifs d'activité du secteur donnés par l'entreprise sont commentés et argumentés aux équipes. La cohésion du secteur et l'implication de l'ensemble des collaborateurs permet d'atteindre les objectifs en termes de sécurité, qualité, coûts, et délai.</p>
<p>La conduite du changement de son secteur</p>	<p>4. Mesurer la performance de son secteur</p>	<p>Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel de certification sont évaluées par la commission d'évaluation à l'aide des</p>	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u> Les informations de performance concernant le secteur sont triées, reformulées de manière compréhensible.</p>

<p>Cette activité consiste à conduire le changement dans son secteur en menant des projets d'évolution et d'innovation. La conduite du changement de son secteur implique de comparer les données de l'activité avec les objectifs fixés en utilisant les outils adéquats (tableaux de bord, indicateurs...). Un groupe projet est constituée à la suite d'une sélection qualitative de ressources humaines privilégiant une vision transversale (responsables d'équipe, collaborateurs, services supports, clients (internes ou externes)) pour permettre de renforcer l'adhésion, d'améliorer la performance de son secteur et d'atteindre des objectifs fixés par l'entreprise. Le pilotage du plan d'action prend en compte des spécificités d'organisation de l'entreprise et des facteurs humains dans les équipes (induire le changement, motiver, faire adhérer...). Les bilans réguliers permettent de réunir le groupe projet pour analyser les performances, les causes des écarts et proposer des démarches d'amélioration en s'appuyant sur les données remontées par les responsables d'équipes. L'efficacité du plan d'action mis en place est contrôlée et une analyse permet d'établir un retour d'expérience dans une logique d'amélioration continue.</p>	<p>A partir de l'analyse des données transmises par les responsables d'équipes ou par les services supports, il s'agit de mesurer la performance de son secteur et de surveiller les résultats en termes de quantité, qualité, délais, sécurité et coûts du secteur.</p> <p>Cette compétence vise à utiliser et analyser les indicateurs de son secteur en matière de performance afin de donner une mesure de l'écart entre les objectifs visés et les résultats observés.</p> <p>Cette compétence vise également à connaître et anticiper les conséquences des défauts de résultats à court, moyen et long terme.</p>	<p>critères mesurables, observables et les résultats attendus selon les conditions d'évaluation précisées dans le référentiel d'évaluation de la certification visée. Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise pour décision finale. Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>ÉVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE RÉELLE : L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles réalisées en entreprise ou en centre de formation habilité, ou tout autre lieu adapté. Celle-ci s'appuie sur :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. une observation en situation de travail. 2. des questionnements avec apport d'éléments de preuve sur les activités professionnelles réalisées en entreprise par le candidat. <p>ET/OU PRÉSENTATION DES PROJETS OU ACTIVITÉS RÉALISÉS EN MILIEU PROFESSIONNEL : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre de certification, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en oeuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.</p> <p>ET AVIS DE L'ENTREPRISE : L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis au regard du référentiel d'activité.</p>	<p>La mise en place d'indicateurs caractérisant la performance du secteur, permet de surveiller les résultats en termes de quantité, qualité, délais, sécurité et coûts du secteur.</p> <p>Leur analyse donne les moyens de décider des solutions d'amélioration (modifications techniques, ressources humaines, investissements matériels...) pour assurer l'atteinte des objectifs.</p> <p>Les solutions d'amélioration sont définies en fonction des critères de faisabilité (coûts, moyens...).</p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u></p> <p>Les logiciels internes de l'entreprise sont utilisés (ERP, GMAO, ...)</p> <p>Les indicateurs de performance sont mis à jour et affichés dans les espaces dédiés.</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels:</u></p> <p>Les informations sont transmises aux responsables d'équipes et aux équipes.</p> <p>La mise en place de réunions permet un travail collectif entre responsables d'équipes, collaborateurs, services supports...</p> <p>Les supports de communication visuels (indicateurs, tableaux de bord, autres informations...) sont commentés aux membres de l'équipe.</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u></p> <p>Les indicateurs de la performance de l'équipe prennent en compte : la sécurité (nombre d'accidents de travail, l'utilisation des EPI, signalisation des risques...), la qualité (TRS, réclamation clients...), l'environnement (pollution, recyclage, tri des déchets...), l'organisation du travail (5S, rangement...).</p> <p><u>En matière de résultats :</u></p> <p>Les indicateurs sont utilisés et analysés afin de donner une mesure de l'écart entre les objectifs et les résultats et d'en connaître les conséquences à court, moyen et/ou long terme.</p>
--	---	---	--

	<p>5. Conduire des projets d'amélioration de la performance de son secteur</p> <p>A partir des mesures de la performance et des objectifs ou projet définis par la hiérarchie, il s'agit de proposer et de mettre en place des solutions d'amélioration de la performance de son secteur.</p> <p>Cette compétence vise à développer des projets d'amélioration en impliquant son équipe et/ou les autres services de l'entreprise et à mener la réalisation du projet du début à la fin au sein d'un groupe de projet. Il s'agit aussi d'élaborer un plan d'action avec planning, ressources allouées et indicateurs de résultats afin de mener le/les projet(s) à bien en fonction des objectifs fixés puis d'en contrôler et d'analyser les résultats pour le retour d'expérience.</p>	<p>Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel de certification sont évaluées par la commission d'évaluation à l'aide des critères mesurables, observables et les résultats attendus selon les conditions d'évaluation précisées dans le référentiel d'évaluation de la certification visée. Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise pour décision finale. Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>ÉVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE RÉELLE : L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles réalisées en entreprise ou en centre de formation habilité, ou tout autre lieu adapté. Celle-ci s'appuie sur :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. une observation en situation de travail. 2. des questionnements avec apport d'éléments de preuve sur les activités professionnelles réalisées en entreprise par le candidat. <p>ET/OU PRÉSENTATION DES PROJETS OU ACTIVITÉS RÉALISÉS EN MILIEU PROFESSIONNEL : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre de certification, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en oeuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.</p> <p>ET AVIS DE L'ENTREPRISE : L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis au regard du référentiel d'activité.</p>	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u></p> <p>Des groupes projets sont mis en place dans le secteur afin de contribuer à la recherche de propositions, de solutions et d'idées nouvelles. Les recherches de solutions d'amélioration de la performance sont conduites en utilisant les outils de l'amélioration continue (Kaizen, 8D, 5M...).</p> <p>Les propositions formulées visent l'intérêt de l'ensemble des collaborateurs, des clients (internes/externes) et les services supports. Les plans d'action sont mis en oeuvre en prenant en compte les facteurs humains dans l'équipe (induire le changement, motiver, faire adhérer, faciliter l'appropriation...).</p> <p>L'implication individuelle et collective des collaborateurs du secteur à la participation active du progrès et de la performance est suivie et valorisée en utilisant les outils mis en place dans l'entreprise.</p> <p>La mise en place d'indicateurs permet de mesurer l'efficacité du projet d'évolution.</p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u></p> <p>Les ressources utiles sont mobilisées (responsables d'équipes, collaborateurs, services supports, homologues, compétences complémentaires...)</p> <p>L'utilisation de plannings, de diagramme de GANTT ou équivalent, et d'indicateurs permettent d'assurer le suivi des actions.</p> <p>Les moyens de communication préconisés par l'entreprise sont utilisés (tableau d'affichage, intranet, ...).</p> <p>En cas d'accueil de personnes en situation de handicap déclaré, Les tâches ne pouvant pas être réalisées par le salarié en situation de handicap déclaré sont identifiées et des aménagements spécifiques au regard de la situation de handicap sont mis en place (moyens de compensation techniques, aide humaine...) afin que la personne exerce son activité dans des conditions satisfaisantes.</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels:</u></p> <p>Une vision transversale est privilégiée dans les relations avec les responsables d'équipes, les collaborateurs, les services supports, les autres secteurs, les clients (internes et/ou externes).</p> <p>Les objectifs, le planning et les ressources allouées sont définies et sont proposées à la direction pour validation.</p> <p>Les informations relatives aux plans d'action et à leur état d'avancement sont communiquées aux différents interlocuteurs (direction, services transverses, équipes...).</p>
--	--	--	---

			<p>Les services supports peuvent être consultés pour valider les solutions proposées.</p> <p>Les engagements pris avec les fonctions transversales (services supports, autres secteurs...) sont menés à bien dans une logique de relation client/fournisseur.</p> <p>En cas d'accueil de personnes en situation de handicap déclaré, Les services médico-sociaux, ergonomes, ... internes ou externes à l'entreprise sont consultés.</p> <p>Le cas échéant, les personnes ressources sont également mobilisées par le manager à chaque étape de l'intégration d'une personne en situation de handicap.</p> <p>Une communication auprès des collaborateurs est organisée concernant la prise en compte du handicap en situation de travail, notamment sur les aménagements éventuels des postes liés à la compensation des situations de handicap.</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail</u> :</p> <p>Les projets d'évolution doivent respecter les règles de qualité, sécurité et environnement de l'entreprise.</p> <p><u>En matière de résultats :</u> L'amélioration de la performance du secteur est effective sur au moins un indicateur (quantité, qualité, délais, sécurité, coûts, ...). Le retour d'expérience est caractérisé qualitativement et quantitativement.</p>
<p>Le management des compétences de son secteur</p> <p>Cette activité consiste à manager les compétences de son secteur en prenant en compte l'activité à court, moyen et long terme et à identifier les besoins en compétences nécessaires pour</p>	<p>6. Définir les besoins en compétences de son secteur</p> <p>A partir de l'organisation de son secteur, des perspectives d'évolution et des objectifs d'activité sur un horizon donné par l'entreprise, et à partir des informations transmises par les responsables d'équipes, il s'agit d'identifier les besoins en compétences de son secteur.</p>	<p>Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel de certification sont évaluées par la commission d'évaluation à l'aide des critères mesurables, observables et les résultats attendus selon les conditions d'évaluation précisées dans le référentiel d'évaluation de la certification visée. Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise pour décision finale. Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :</p>	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u></p> <p>Les besoins en compétences de son secteur sont identifiés en nombre et en qualité, (organisation du secteur, grille de compétences, ...) en prenant en compte les besoins des responsables d'équipes et de l'évolution des activités et des tâches du secteur à court et moyen termes.</p> <p>Les indicateurs et supports sont mis à jour en fonction de l'évolution des besoins.</p> <p>Les écarts sont identifiés et un plan d'action est décidé (recrutement, mobilité interne, formation...)</p> <p>En cas d'accueil de personnes en situation de handicap déclaré,</p>

<p>atteindre les objectifs. L'analyse des informations transmises par les responsables d'équipes relatives aux compétences des collaborateurs permet de mesurer les écarts entre les besoins et les ressources disponibles, afin de définir les ajustements nécessaires en ressources humaines tant sur le plan quantitatif que qualitatif.</p> <p>Cette activité consiste également à évaluer les compétences des responsables d'équipes selon une méthode rigoureuse (savoir, savoir-faire et savoir-être) en utilisant des supports adaptés et/ou développés par l'entreprise et en respectant les règles de la politique RH de la direction de l'entreprise.</p> <p>Le management des compétences implique d'assurer l'évolution des compétences des membres de son équipe et de son secteur. A partir des résultats des différents entretiens ou évaluations transmis par les responsables d'équipes, un plan de développement des</p>	<p>Cette compétence vise à valider l'état des lieux des compétences du secteur, à identifier les écarts entre les besoins et leur couverture. La finalité de cette compétence est de couvrir l'ensemble des besoins en ressources humaines pour assurer le fonctionnement de son secteur.</p>	<p>ÉVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE RÉELLE : L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles réalisées en entreprise ou en centre de formation habilité, ou tout autre lieu adapté. Celle-ci s'appuie sur :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. une observation en situation de travail. 2. des questionnements avec apport d'éléments de preuve sur les activités professionnelles réalisées en entreprise par le candidat. <p>ET/OU PRÉSENTATION DES PROJETS OU ACTIVITÉS RÉALISÉS EN MILIEU PROFESSIONNEL : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre de certification, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en oeuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.</p> <p>ET AVIS DE L'ENTREPRISE : L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis au regard du référentiel d'activité.</p>	<p>Un échange avec le salarié est organisé afin de déterminer ses besoins spécifiques de compensation sur le poste en lien avec ses restrictions et les conditions de réalisation de sa mission.</p> <p>Le cas échéant, les personnes et services ressources sont impliqués dans le cadre de ces échanges.</p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u></p> <p>Un état des lieux est réalisé, le cas échéant, par les responsables d'équipes, à partir des documents de l'entreprise (organigramme, plan du secteur indiquant l'emplacement des postes, tableau de compétences des équipes, planning d'activité, planning de congés et de formation...). Il est utilisé pour déterminer les besoins prévisionnels.</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels:</u></p> <p>Les besoins en compétences exprimés par les responsables d'équipes sont pris en compte et étudiés.</p> <p>Le plan d'action d'ajustement des besoins en compétences est proposé à la direction.</p> <p>Le recrutement des nouveaux collaborateurs se fait en lien avec les ressources humaines.</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail:</u></p> <p>Les compétences liées aux différents postes de travail des collaborateurs du secteur, sont caractérisées en tenant compte des contraintes liées à la sécurité et à l'environnement.</p> <p><u>En matière de résultats :</u></p> <p>L'état des lieux des compétences du secteur est validé.</p> <p>Les écarts entre les besoins de son secteur et leur couverture sont identifiés.</p> <p>Le besoin en compétences du secteur est couvert dans son ensemble.</p>
---	---	---	--

compétences est établi pour son secteur. Des mesures de formation ou d'évolution sont proposées pour combler les écarts entre compétences visées et compétences réelles.	<p>7. Evaluer les compétences des membres de son équipe</p> <p>A partir des supports et outils de l'entreprise, il s'agit d'évaluer les compétences des membres de son équipe afin d'identifier les écarts entre les compétences visées et les compétences réelles des membres de l'équipe.</p> <p>Cette compétence vise à réaliser l'évaluation des compétences des membres de l'équipe, en respectant les règles de la politique de la direction de l'entreprise</p> <p>Cette compétence vise également à établir une cartographie des compétences de l'équipe grâce à la synthèse des résultats des évaluations.</p>	<p>Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel de certification sont évaluées par la commission d'évaluation à l'aide des critères mesurables, observables et les résultats attendus selon les conditions d'évaluation précisées dans le référentiel d'évaluation de la certification visée. Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise pour décision finale. Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>ÉVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE RÉELLE : L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles réalisées en entreprise ou en centre de formation habilité, ou tout autre lieu adapté. Celle-ci s'appuie sur :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. une observation en situation de travail. 2. des questionnements avec apport d'éléments de preuve sur les activités professionnelles réalisées en entreprise par le candidat. <p>ET/OU PRÉSENTATION DES PROJETS OU ACTIVITÉS RÉALISÉS EN MILIEU PROFESSIONNEL : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre de certification, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en oeuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.</p> <p>ET AVIS DE L'ENTREPRISE : L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis au regard du référentiel d'activité.</p>	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u></p> <p>Les compétences des responsables d'équipe sont évaluées en utilisant des grilles élaborées et validées par l'entreprise.</p> <p>L'analyse des écarts entre les compétences visées et les compétences réelles est expliquée aux collaborateurs et formalisée.</p>
	<p>8. Assurer l'évolution des compétences des membres de son secteur</p>	<p>Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel de certification sont évaluées</p>	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u></p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u></p> <p>Le planning de réalisation des entretiens d'évaluation est affiché et réalisé en utilisant les documents de l'entreprise.</p> <p>Les entretiens sont réalisés en utilisant les guides ou les trames de l'entreprise, les documents de suivi des compétences sont mis à jour (tableau polyvalence, poly compétences, descriptif d'emploi, ...)</p> <p>Les grilles d'évaluation sont élaborées, présentées à l'équipe et utilisées de manière adéquate.</p> <p>Les informations sont enregistrées et conservées en fonction des directives de l'entreprise</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels:</u></p> <p>Les résultats des évaluations sont transmis au service RH.</p> <p>Les différents services de l'entreprise avec lesquels les collaborateurs travaillent peuvent également être consultés.</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail:</u></p> <p>La confidentialité des entretiens et des évaluations est assurée.</p> <p>Les entretiens sont réalisés en respectant les règles établies par l'entreprise (délai de préparation, déroulement, synthèse...).</p> <p><u>En matière de résultats :</u></p> <p>L'évaluation des compétences des membres de l'équipe est réalisée en respectant les règles de la politique de la direction de l'entreprise.</p> <p>Une synthèse des résultats permet d'établir une cartographie des compétences de l'équipe.</p>

	<p>A partir des entretiens individuels, des évaluations des compétences et des échanges avec les responsables d'équipes, il s'agit de permettre aux collaborateurs d'évoluer dans leur projet professionnel.</p> <p>Cette compétence vise à mettre en œuvre le plan de développement des compétences en respectant les pratiques RH de l'entreprise. Cette compétence vise également la définition d'un objectif personnalisé pour chacun des collaborateurs du secteur d'activités.</p>	<p>par la commission d'évaluation à l'aide des critères mesurables, observables et les résultats attendus selon les conditions d'évaluation précisées dans le référentiel d'évaluation de la certification visée. Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise pour décision finale. Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>ÉVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE RÉELLE : L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles réalisées en entreprise ou en centre de formation habilité, ou tout autre lieu adapté. Celle-ci s'appuie sur :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. une observation en situation de travail. 2. des questionnements avec apport d'éléments de preuve sur les activités professionnelles réalisées en entreprise par le candidat. <p>ET/OU PRÉSENTATION DES PROJETS OU ACTIVITÉS RÉALISÉS EN MILIEU PROFESSIONNEL : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre de certification, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en œuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.</p> <p>ET AVIS DE L'ENTREPRISE : L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis au regard du référentiel d'activité.</p>	<p>Un plan de développement des compétences est proposé par suite de l'analyse des entretiens professionnels et des évaluations des compétences.</p> <p>Des actions d'accompagnement individuel (mobilité, tutorat...) sont organisées.</p> <p><u>En matière de moyens utilisés :</u></p> <p>Les plans de développement des compétences sont complétés, des indicateurs de suivi sont mis en place.</p> <p>Les comptes rendus des entretiens professionnels sont consultés et utilisés.</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels:</u></p> <p>Le plan de développement des compétences du secteur est validé avec la direction et le service des ressources humaines.</p> <p>Les actions de formation sont élaborées et validées avec les responsables d'équipes et les collaborateurs.</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail:</u></p> <p>La confidentialité des informations médicales et personnelles, des entretiens professionnels et des évaluations est assurée.</p> <p><u>En matière de résultats :</u></p> <p>Le plan de développement des compétences en mis en œuvre en respectant les pratiques RH de l'entreprise.</p> <p>Un plan d'objectifs personnalisé est défini avec chaque collaborateur.</p>
--	--	---	--