

Intitulé de la certification		
<i>Manager les organisations à risques (MS)</i>		
Description de la situation professionnelle et de l'activité		
Définition et mise en œuvre des moyens, méthodes et procédures visant à protéger l'entreprise des événements menaçant son environnement, ses salariés, ses usagers et ses actifs, dans un objectif de création de valeur et de performance par le développement d'une culture de la sécurité. Tâches exercées : <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic du management de la sécurité du point de vue des facteurs humains et organisationnels • Elaboration d'une stratégie de management de la sécurité et définition de l'organisation associée • Déploiement de l'évolution du management de la sécurité et conduite des changements associés 		
COMPÉTENCES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
C.1 Préparer la réalisation d'un diagnostic de la culture de sécurité de l'entreprise/site basé sur les facteurs humains et organisationnels , en définissant les méthodes d'enquête psycho-sociale à utiliser et les périmètres à investiguer, les données à recueillir, afin d'établir un cahier des charges du diagnostic à opérer.	<i>En relation avec les compétences C.1 à C.3 :</i> Sur le fondement d'une étude de cas réel ou fictif, chaque candidat réalise le diagnostic du management de la sécurité d'une entreprise/unité . <i>La modalité est réalisée collectivement par les candidats constitués par groupe de 3 à 5 individus en centre de formation et donne lieu à une production écrite.</i> <i>La production est restituée oralement devant le jury d'évaluation.</i>	- Le cahier des charges du diagnostic à opérer prend en compte l'ensemble des items propres à ce type de démarche (ex : activité de l'entreprise/site ; santé économique). - Les thèmes de l'enquête sont clairement circonscrits et leur délimitation est justifiée. - Le choix des catégories de répondants et leurs effectifs est adapté aux objectifs et argumenté. - Les bonnes pratiques d'enquête sont prises en compte (ex : impliquer le personnel dans l'organisation de l'enquête)
C.2 Analyser les résultats de l'enquête psycho-sociale de la culture de sécurité de l'entreprise/site , en explorant précisément les dimensions organisationnelles et humaines, afin d'évaluer et de qualifier les points forts et les faiblesses de l'entreprise en matière de management de la sécurité.	(This cell is shared with the previous row and contains the same modalities text)	- Les données collectées sont fiables, précises et significatives. - Les informations collectées sont suffisantes pour produire une analyse sur l'ensemble du ou des périmètre(s) défini(s). - L'interprétation des données et informations collectées est rigoureuse et factuelle. - Les possibles biais d'interprétation sont identifiés.

<p>C.3 Poser le diagnostic de la culture de sécurité de l'entreprise/site sur les différents champs explorés, en analysant ses points de vulnérabilité, ses risques majeurs et en évaluant les composantes humaines et organisationnelles sur lesquelles agir, afin de rendre compatibles la culture de la sécurité et la performance globale.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Les forces, faiblesses, vulnérabilités et leurs causes sont identifiées et commentées. - Le diagnostic repose fortement sur les facteurs humains et organisationnels. - Les zones d'optimisation de la gestion des risques (ex : renforcer la présence de l'encadrement sur le terrain) sont définis, en cohérence avec le diagnostic posé.
<p>C.4 Elaborer une stratégie de management de la sécurité de l'entreprise/site selon une approche systémique et transversale, en s'appuyant sur les résultats du diagnostic posé, afin de tenir compte des risques identifiés dans les décisions opérationnelles de l'entreprise/site.</p>	<p><i>En relation avec les compétences C.4 à C.6 :</i></p> <p>Sur le fondement d'une étude de cas réel ou fictif, chaque candidat réalise la stratégie optimisée du management de la sécurité d'une entreprise/unité, accompagnée de la structure détaillée de son programme de déploiement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les orientations stratégiques sont définies en cohérence avec le diagnostic posé et répondent aux risques auxquels est exposée l'entreprise/site. - Le bienfondé de la stratégie est démontré et sa plus-value définie objectivement. - Les objectifs adossés à cette stratégie sont définis de façon quantifiable et réalistes ; ils sont atteignables et échelonnés dans le temps.
<p>C.5 Structurer le plan de management de la sécurité de l'entreprise/site basé sur les facteurs humains et organisationnels, en mettant en œuvre la stratégie élaborée et en tenant compte de son impact économique et réglementaire, afin de démontrer sa plus-value auprès de la direction en vue de sa validation.</p>	<p><i>La modalité est réalisée collectivement par les candidats constitués par groupe de 3 à 5 individus en centre de formation et donne lieu à une production écrite.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le plan de management décline de façon cohérente la stratégie définie. - Le plan de management est conçu en cohérence avec la santé économique de l'entreprise/site. - Le plan de management respecte les contraintes légales, réglementaires et normatives. - Le plan de management est synthétique, clair et suffisamment opérable pour un décideur de l'entreprise/site. - Le degré d'engagement de la direction dans les décisions prises est évalué et suivi.
<p>C.6 Déployer le plan de management de la sécurité de l'entreprise/site, en identifiant les ressources internes à mobiliser, en structurant ses étapes de réalisation (ex : actions prioritaires et <i>quick wins</i>), en définissant leurs procédures de suivi, de <i>reporting</i> et d'évaluation, et en respectant les contraintes opérationnelles de l'entreprise/site, afin</p>	<p><i>La production est restituée oralement devant le jury d'évaluation.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les étapes de réalisation du plan de management et les actions associées sont planifiées en fonction de leur degré d'urgence et de faisabilité. - Les moyens associés à la mise en œuvre du plan de management (ex : nombre de personnes/jours) sont dimensionnés aux enjeux à maîtriser.

<p>d'optimiser la prise en compte de la culture de sécurité de l'entreprise/site dans sa gestion des risques.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Les méthodes et outils de pilotage permettent l'évaluation et le suivi de la mise en œuvre du plan de management.
<p>C.7 Accompagner les collaborateurs internes impliqués dans la mise en œuvre du plan de management de la sécurité de l'entreprise/site, en mettant en place une approche adaptée (ex : formation, compagnonnage, <i>coaching</i>), notamment au regard des besoins spécifiques des collaborateurs en situation de handicap, afin d'identifier rapidement les freins au déploiement et de formuler des solutions en agissant sur les variables humaines et organisationnelles.</p>	<p><i>En relation avec les compétences C.7 à C.10 :</i></p> <p>Sur le fondement d'une étude de cas réel ou fictif, chaque candidat réalise une démarche d'accompagnement de la culture sécurité centrée sur les facteurs humains et organisationnels.</p> <p><i>La modalité est réalisée collectivement par les candidats constitués par groupe de 3 à 5 individus en centre de formation et donne lieu à une production écrite.</i></p> <p><i>La production est restituée oralement devant le jury d'évaluation.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le besoin d'accompagnement des collaborateurs internes est évalué et un dispositif de réponse est défini et budgété. - Les besoins spécifiques des collaborateurs en situation de handicap sont identifiés et des mesures permettant leur prise en compte et traitement dans le cadre de l'accompagnement sont définies. - L'accompagnement des collaborateurs complète les actions de formation par le conseil et la mise en situation. - La réponse aux freins du déploiement dépasse le niveau de réponse individuel et fait appel à des compétences au niveau organisationnel (ex : maîtrise des jeux de pouvoir dans le changement en cours).
<p>C.8 Analyser les situations de travail avec les salariés concernés et leurs managers, afin de repérer les situations et pratiques porteuses de risques (ex : tensions entre production et sécurité) et de prendre collectivement des décisions (ex : créer une règle d'arrêt) permettant d'en gérer les effets de manière proactive.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Le niveau d'action privilégié concerne la situation de travail (ex : niveau de pression à la production, disponibilité des outils et procédures, conformité des installations) et pas l'individu. - Les actions de gestion des risques au niveau du terrain sont élaborées de manière à être compatibles avec une décision collective. - Les actions de gestion des risques au niveau du terrain répondent aux risques visibles ainsi qu'à ceux latents, induits par le mode d'organisation du travail.

<p>C.9 Gérer le cycle de vie du plan de management de la sécurité de l'entreprise/site, en impliquant de manière collaborative tous les acteurs de la sécurité (de la direction jusqu'aux opérateurs.trices, en ajustant le plan à la vie opérationnelle de l'entreprise/site et en décidant des mesures à mettre en œuvre dans le cas d'un accident ou d'un succès opérationnel (ex : mise en route d'une usine en respectant les délais), afin d'adapter continuellement la réponse de l'entreprise aux risques auxquels elle fait face.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Un comité de pilotage est construit. Il rassemble des représentants de toutes les catégories de personnel. - Les moments-clés de la vie opérationnelle de l'entreprise/site sont identifiés (ex : afflux de nouveaux employés ou perte de marché). - Les actions de gestion du cycle de vie (ex : ajuster le calendrier des livrables, ajuster la date de fin du programme de changement) tiennent compte des échecs de l'entreprise/site mais aussi de ses succès.
<p>C.10 Favoriser le changement au long terme de la culture de sécurité de l'entreprise/site, en intégrant la sécurité dans l'ensemble des tâches et missions de chacun (direction, services support, opérateurs.trices), par la prise en compte permanente des risques dans les décisions (ex : évaluer le coût en sécurité d'un changement de fournisseur), afin d'élever la sécurité au rang de valeur d'entreprise.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Les actions de changement visent en priorité les facteurs de fond de l'entreprise (ex : place donnée à la sécurité dans l'entreprise/site, clients écartés pour des raisons de maîtrise des risques). - Les actions de changement sont opérationnelles à tout niveau opérationnel et pour tout métier de l'entreprise/site. - Certaines actions stratégiques portent sur la réduction des activités plutôt que sur la recherche de gains.
<p>C.11 Conseiller la direction de l'entreprise/site sur les questions de sécurité et de gestion des risques, en mettant en accord les décisions stratégiques avec les actions préconisées par le diagnostic et en capitalisant les résultats de l'ensemble des actions conduites (ex : par le suivi d'indicateurs quantitatifs), afin de piloter objectivement la stratégie initialement définie.</p>	<p><i>En relation avec la compétence C.11 :</i></p> <p>Sur le fondement d'une étude de cas réel ou fictif, chaque candidat réalise le conseil de la direction de l'entreprise sur les questions en lien avec la sécurité et la gestion des risques.</p> <p><i>La modalité est réalisée dans le cadre de la restitution des livrables précédents, sous la forme d'une mise en situation reconstituée lors de laquelle chaque candidat répond aux questions du jury.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'efficacité des décisions prises par la direction est évaluée sur la base des indicateurs définis. - Les conseils donnés à la direction reposent sur l'ajustement aux décisions passées et sur une anticipation des résultats futurs à obtenir. - Les besoins de révisions locales de la stratégie sont identifiés et objectivés. - La stabilité dans le temps de l'équipe de direction fait partie des conseils apportés.

La thèse professionnelle : modalité d'évaluation globale et transversale de l'ensemble du cursus, elle fait la synthèse de toutes les compétences acquises, qu'elles soient d'ordre stratégique ou opérationnel. Elle démontre l'aptitude du / de la candidat(e) à exposer et analyser par écrit la problématique retenue et à la présenter de façon claire et convaincante à l'oral devant un jury. Elle fait partie intégrante de la certification et doit nécessairement être validée pour l'obtention du titre.