

CERTIFICATION

« ***RESPONSABLE EXPLOITATION ET METHODES EN TRANSPORT DE VOYAGEURS** »
RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉ, DE COMPÉTENCES ET D'ÉVALUATION





LISTE DES BLOCS DE COMPETENCES

- Bloc 1 « Concevoir l'exploitation prévisionnelle dans le respect des engagements contractuels »
- Bloc 2 « Organiser et planifier l'activité dans le respect de la réglementation et des procédures internes »
- Bloc 3 « Encadrer et animer les acteurs de l'activité transport de voyageurs »
- Bloc 4 « Évaluer l'impact financier de la production de services »

AMENAGEMENTS DES EVALUATIONS

Les candidats en situation de handicap bénéficient de mesures d'aménagement des modalités d'évaluation sur saisine du référent handicap.

Le référent handicap de chaque centre habilité à former et à évaluer est l'interlocuteur privilégié des candidats en situation de handicap. Il apporte aux candidats concernés des réponses personnalisées et adaptées à leurs besoins et à leur situation et coordonne ses actions avec l'ensemble des acteurs en charge de l'accompagnement du candidat, dans le respect des modalités définies par le certificateur.

Les mesures identifiées pour l'adaptation des modalités d'évaluation sont les suivantes :

- Adaptation des supports et matériels nécessaires à la réalisation de l'évaluation
- Adaptation du format de la modalité d'évaluation
- Assistance d'une tierce personne

Exemption de certains critères d'évaluation par le jury de certification sur avis motivés du référent handicap.

Les mesures d'exemption portent sur les critères qui, au regard de la nature du handicap du candidat, ne pourront pas s'appliquer dans l'exercice du métier visé, sans toutefois remettre en question la capacité globale du candidat à occuper un poste de Responsable Exploitation et Méthodes en Transport de Voyageurs.

BLOC N° 1 : CONCEVOIR L'EXPLOITATION PREVISIONNELLE DANS LE RESPECT DES ENGAGEMENTS CONTRACTUELS

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'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>A1.1 Analyse et traitement de la demande client</p> <p>Identification des engagements contractuels du cahier des charges et/ou de la demande client, en collaboration avec le bureau études et méthodes, et dans le cadre d'une réponse à un appel d'offre d'un marché public ou d'un donneur d'ordre privé.</p> <p>Réalisation d'une étude de faisabilité technique d'un réseau ou d'une prestation de transport de voyageurs.</p> <p>Prise en compte des dispositions de qualité de service et autres exigences environnementales le cas échéant (utilisation de véhicules « alternatifs » gaz ou biogaz renouvelable, hybrides ou électriques...).</p>	<p>C1.1.1 : Analyser les clauses du cahier des charges ou de la demande d'un client (AOM ou privé) à partir d'une lecture méthodique et en collaboration avec le bureau études et méthodes, afin d'en ressortir les éléments structurants pour une étude de faisabilité technique.</p>	<p>Épreuve écrite de synthèse : (durée : 3h00)</p> <p>Cette épreuve est basée sur une Mise en Situation Professionnelle par constitution d'un dossier technique.</p> <p>A partir de documents et de données, le candidat analyse des problématiques relatives à une situation professionnelle contextualisée au Bloc de Compétences n° 1.</p> <p>Cette situation définit un contexte réel ou fictif d'une entreprise de transport de voyageurs évoluant sur différents marchés (urbain, interurbain, touristique...).</p>	<p>L'analyse du cahier des charges en transport de voyageurs est complète et permet d'en faire ressortir les points importants, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> Type de réseau (urbain, interurbain...). Type de contrat (DSP ou contrat privé). Durée du contrat. Modalités financières (titre de transport, pénalités, respect des engagements contractuels ...). Indicateurs de qualité de service.
<p>Évaluation des potentialités exactes des moyens humains et matériels nécessaires à la réponse à l'appel d'offres.</p> <p>Réalisation d'un chiffrage des unités d'œuvre d'une opération de création ou de modification de l'offre de service.</p> <p>Réalisation d'une synthèse de l'étude technique à sa direction.</p>	<p>C1.1.2 : Déterminer les unités d'œuvre nécessaires (heure/km) pour proposer à sa direction une réponse technique respectant les contraintes et les réglementations à partir de l'analyse du cahier des charges ou de la demande client.</p>	<p>Cette situation définit un contexte réel ou fictif d'une entreprise de transport de voyageurs évoluant sur différents marchés (urbain, interurbain, touristique...).</p>	<p>L'étude de faisabilité réalisée sur la base d'un cahier des charges d'un réseau ou d'une prestation de transport permet d'établir une proposition technique appropriée :</p> <ul style="list-style-type: none"> Respect du nombre et de la qualification des unités d'œuvre déterminées dans l'étude technique. Les contraintes et réglementations correspondent aux types de réseaux précisés dans le cahier des charges.

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'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>A1.2 : Construction et optimisation de l'offre</p> <p>Construction de l'offre de transport (graphicage, habillage et roulement) dans le respect du cahier des charges et de la réglementation du travail.</p> <p>Proposition de solutions ou améliorations techniques, en liaison avec le service commercial, à la suite de la réponse à appel d'offre ou proposition de prestation.</p> <p>Gestion des relations d'expert technique auprès de l'autorité organisatrice de mobilité et des partenaires extérieurs (services techniques municipaux, service de police...).</p> <p>Calcul du nombre de services « agent théorique » dans le respect des règles sociales, conventions collectives (urbain ou interurbain) et accords d'entreprise (optimisation théorique de l'exploitation).</p>	<p>C1.2.1 : Réaliser le graphicage et l'habillage en optimisant les moyens humains et matériels afin de proposer des roulements conducteurs dans le respect de la réglementation sociale et des accords d'entreprise.</p>		<p>Le graphicage et l'habillage sont réalisés en tenant compte des besoins et exigences dans le respect de l'offre commerciale au client :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le graphicage est élaboré dans le respect du cahier des charges et en optimisant les moyens matériels (respect des fiches horaires imposés par le client...) L'habillage des services est construit dans le respect de la réglementation sociale et des accords d'entreprise et optimise les moyens humains (respect des conventions collectives et accords d'entreprise) Les roulements conducteurs sont établis dans le respect des conventions collectives et accords d'entreprise.

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'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Réalisation d'une étude d'optimisation proposant des axes d'amélioration sur la mise en exploitation de l'offre de transport.</p> <p>Prise en compte des contraintes et caractéristiques impactant l'exploitation et liées à la transition énergétique.</p>	<p>C1.2.2 : Proposer une optimisation de mise en œuvre de l'offre à sa direction répondant aux enjeux de transition énergétique et aux contraintes opérationnelles pour garantir la qualité de service.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Des axes d'amélioration de l'offre de transport actuelle sont proposés en conformité avec les critères qualités définis (ex : rajout d'arrêt sur une zone commerciale, proposition d'un véhicule « alternatif » à la place d'un véhicule thermique...). L'étude de l'optimisation de la mise en œuvre de l'offre est proposée à la direction et prend en compte les obligations contractuelles et réglementaires en lien avec les éventuelles variantes présentes dans le cahier des charges.

BLOC N° 2 : ORGANISER ET PLANIFIER L'ACTIVITE DANS LE RESPECT DE LA REGLEMENTATION ET DES PROCEDURES INTERNES

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>A2.1 Organisation et planification de la production des services</p> <p>Évaluation des ressources humaines et matérielles nécessaires à la mise en production des services de transport correspondants à l'offre de transport.</p> <p>Définition de l'organisation du service exploitation incluant la répartition des missions entre les différents collaborateurs.</p>	<p>C2.1.1 : Dimensionner l'affectation des services à partir de la conception des roulements théoriques afin d'organiser les moyens humains et matériels nécessaires à la planification prévisionnelle.</p>	<p>1) Épreuve écrite de synthèse : (durée : 2h30)</p> <p>Cette épreuve est basée sur une Mise en Situation Professionnelle par constitution d'un dossier technique.</p> <p>A partir de documents et de données, le candidat analyse des problématiques relatives à une situation professionnelle contextualisée au Bloc de Compétences n° 2.</p>	<p>Le roulement est conçu dans le respect de la réglementation sociale et des accords d'entreprise en organisant les moyens humains et matériels par les dispositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Application de la convention collective correspondant au réseau. • Application des accords d'entreprise. • Respect de l'adéquation contrats de travail et temps de travail prévisionnel.
<p>Élaboration du planning prévisionnel global des opérations et mise en œuvre de l'activité transport dans les délais impartis, en transformant les roulements théoriques en planning opérationnel.</p> <p>Prise en compte dans la planification des dispositions réglementaires obligatoires et des préconisations éventuelles de la médecine du travail sur l'aptitude du salarié à son poste et de collaborateurs en situation de handicap.</p>	<p>C2.1.2 : Élaborer le planning avec les équipes d'exploitation dans le respect de la réglementation et des procédures internes pour assurer une répartition des tâches adaptées aux exigences de la production et aux compétences et aptitudes notamment pour les personnes en situation de handicap.</p>	<p>Cette situation définit un contexte réel ou fictif d'une entreprise de transport de voyageurs évoluant sur différents marchés (urbain, interurbain, touristique...).</p> <p>2) Entretien technique d'évaluation avec le jury : (durée : 30 minutes)</p> <p>L'entretien technique a lieu après la mise en situation professionnelle. A partir du support de présentation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les roulements théoriques sont traduits en plannings opérationnels. • La planification tient compte de la charge de travail, de la répartition des tâches et des priorités définies pour l'exploitation. <p>La planification des tâches des collaborateurs tient compte des préconisations de la médecine du travail en collaboration avec le CSSCT et la DRH, notamment pour les PSH.</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>A2.2 Analyse de la réalisation de l'offre et mesure du respect des engagements</p> <p>Contrôle de la réalisation de l'ensemble des services et du respect des engagements prévus au cahier des charges de l'offre de transport.</p> <p>Sélection d'indicateurs et de ratios d'exploitation.</p> <p>Ajustement des tableaux de bord en fonction des évolutions de l'activité.</p>	<p>C2.2.1 : Ajuster le planning de l'exploitation à court et moyen terme à partir des indicateurs de suivi de l'activité afin de garantir les engagements de qualité de service, l'optimisation des coûts et la préservation du climat social.</p>	<p>obligatoire préparé pendant l'épreuve écrite de synthèse, le candidat présente et argumente ses solutions.</p> <p>Il justifie ses choix, explicite ses méthodes de travail et répond aux interrogations du jury. Un temps de relecture du jury est prévu dans la durée impartie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Des indicateurs de qualité de service, permettant le suivi de l'activité, ont été définis : <ul style="list-style-type: none"> Ex : <i>Suivi des avances retards.</i> Ex : <i>Adéquation des véhicules mis à disposition et des lignes.</i> Ex : <i>Gestion des incivilités vis-à-vis des conducteurs.</i> La conformité de la réalisation des services par rapport aux indicateurs imposés par le client et / ou l'autorité organisatrice est contrôlée.
<p>Mesure régulière des indicateurs et ratios de l'activité découlant de l'offre de transport en priorisant les incidents d'exploitation.</p> <p>Limitation de l'insuffisance horaire et répartition équilibrée de la charge de travail.</p> <p>Analyse des résultats obtenus et identification des axes possibles d'amélioration sur le périmètre de l'exploitation.</p>	<p>C.2.2.2 : Mesurer et analyser les données de l'exploitation à partir de l'utilisation de tableaux de bord et d'indicateurs opérationnels afin de proposer un réajustement du planning d'exploitation permettant l'amélioration de l'offre de transport.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Des indicateurs et ratios de suivi de l'activité sont sélectionnés et mesurés. Le suivi de la réalisation de l'offre à partir du SAEIV et de l'extraction des données de l'exploitation est réalisé : <i>contrôle des avances-retards, des arrêt(s) non desservi(s), des courses non réalisées...</i> Des axes d'amélioration de l'offre de transport actuelle sont proposés en conformité avec les critères qualités définis. <ul style="list-style-type: none"> Ex : <i>rajout ou suppression d'un arrêt en fonction du nombre d'usagers...</i>

BLOC N° 3 : ENCADRER ET ANIMER LES ACTEURS DE L'ACTIVITE TRANSPORT DE VOYAGEURS

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>A3.1 Coordination du service exploitation</p> <p>Analyse et évaluation des besoins en recrutement et mise en adéquation des compétences existantes des collaborateurs du service avec les besoins à court et moyen terme du service.</p> <p>Accompagnement des salariés à leur prise de poste y compris pour les salariés en situation de handicap.</p> <p>Réalisation du recrutement dans le respect du droit du travail et dans un esprit de neutralité vis-à-vis de l'origine, du genre, et de la CSP du salarié, en lien avec les dispositions applicables de la politique RSE de l'entreprise le cas échéant.</p>	<p>C3.1.1: Participer au recrutement des collaborateurs de son service en fonction des besoins évalués, y compris pour les personnes en situation de handicap et, selon la taille de l'entreprise, à celui du personnel de conduite en lien avec la RH afin d'assurer le niveau de production demandé.</p>	<p>1) Epreuve écrite de synthèse : (durée : 2h30)</p> <p>Cette épreuve est basée sur une Mise en Situation Professionnelle par constitution d'un dossier technique.</p> <p>A partir de documents et de données, le candidat analyse des problématiques relatives à une situation professionnelle contextualisée au Bloc de Compétences n°3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les missions sont définies et attribuées aux différents collaborateurs de manière équitable. Le recrutement d'un collaborateur a été effectué dans le respect du droit du travail. Le recrutement d'un collaborateur se fait dans le strict respect du candidat et vise à garantir l'égalité des chances pour l'accès à l'emploi, y compris pour les personnes en situation de handicap, en application également des dispositions de la politique RSE de l'entreprise le cas échéant.
<p>Contrôle et établissement de la prépaie des conducteurs avant transmission au service concerné (DRH, paie...).</p> <p>Vérification des dispositions réglementaires et conventionnelles liées aux heures de service et aux frais conventionnels de déplacements.</p>	<p>C3.1.2: Collecter et vérifier les données relatives à la prépaie des conducteurs afin de s'assurer de la fiabilité des informations à transmettre dans le respect des réglementations en vigueur et des accords d'entreprise.</p>	<p>Cette situation définit un contexte réel ou fictif d'une entreprise de transport de voyageurs évoluant sur différents marchés (urbain, interurbain, touristique...).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les informations concernant la prépaie des conducteurs sont vérifiées. <p><i>Ex: Ajustement du nombre d'heures et kms réellement effectués en saisissant les données liées à l'activité du conducteur.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> L'ajustement de l'attribution des frais de déplacement est effectué.

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>A3.2 : Animation des équipes à l'aide d'outils managériaux</p> <p>Conduite des entretiens individuels ou collectifs et fixation d'objectifs individuels avec les collaborateurs concernés.</p> <p>Mesure de l'atteinte de ces objectifs et évaluation des collaborateurs.</p> <p>Développement de la montée en compétences de ses collaborateurs.</p>	<p>C3.2.1 : Mener des entretiens individuels et collectifs à partir d'outils de communication adaptés afin de réaliser régulièrement un bilan professionnel permettant la prévision d'actions de formation pour les collaborateurs.</p>	<p>2) Entretien technique d'évaluation avec le jury (durée : 30 minutes)</p> <p>L'entretien technique a lieu après la mise en situation professionnelle. A partir du support de présentation obligatoire préparé pendant l'épreuve écrite de synthèse, le candidat présente et argumente ses solutions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Des outils de communication adaptés aux entretiens ont été choisis et mis en œuvre. L'atteinte des objectifs fixés aux collaborateurs a été mesuré et de nouveaux objectifs ont été fixés. Les collaborateurs ont été évalués et une proposition d'évolution de carrière a été effectuée correspondant à leur potentiel et à leur souhait d'évolution.
<p>Application de la politique sociale en vigueur dans l'entreprise et fixée par la direction.</p> <p>Adaptation du style de management et utilisation d'outils de résolution de conflits.</p> <p>Animation ou participation à des réunions d'informations avec le CSE ou avec les collaborateurs.</p>	<p>C3.2.2 : Gérer les conflits en appliquant les directives de sa hiérarchie et les dispositions légales en lien avec le CSE afin de participer au maintien d'un bon climat social.</p>	<p>Il justifie ses choix, explicite ses méthodes de travail et répond aux interrogations du jury. Un temps de relecture du jury est prévu dans la durée impartie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La posture managériale et le style d'encadrement sont adaptés aux collaborateurs. Les étapes de gestion et e prévention des conflits sont maîtrisées. La tenue prévisionnelle de réunions d'informations est réalisée.

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'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Application et contrôle des règles de sécurité des biens et des personnes dans le cadre des dispositions de prévention des risques applicables au sein de l'entreprise.</p> <p>Développement des actions QVCT avec la direction.</p>	<p>C3.2.3 : Veiller au respect des dispositions de prévention des risques (QHSE) et les réglementations légales en vigueur à partir des directives de sa hiérarchie et des procédures de l'entreprise afin favoriser la qualité de vie au travail.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Les règles et procédures (QHSE) ont été communiquées aux collaborateurs en organisant par exemple des commissions de lignes (conducteurs référents et encadrement). Des actions QVCT sont planifiées avec la direction.
<p>Recueil des données relatives aux ressources humaines de l'activité de transport (ex : effectif, absences, heures travaillées, accident du travail, turn-over, congés, formations, etc.).</p> <p>Définition des indicateurs sociaux permettant d'évaluer la productivité, le taux de rotation du personnel, la satisfaction des employés, les réalisations de formations, etc..., et en lien avec les dispositions applicables de la politique RSE de l'entreprise le cas échéant.</p> <p>Transmission d'un rapport de l'analyse à la direction de l'entreprise.</p>	<p>C3.2.4 : Analyser les tableaux de bords sociaux à partir de ratios et d'indicateurs afin d'évaluer les données liées au climat social, et aux dispositions RSE le cas échéant, et préserver la qualité de vie au travail des collaborateurs.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Les ratios sociaux sont analysés et exploités, y compris ceux liés aux dispositions de la politique RSE de l'entreprise le cas échéant : <i>Taux de turn-over, absentéisme, accidents du travail et origines de ceux-ci, nombre d'entrées et de sorties d'effectifs des conducteurs, nombre d'heures supplémentaires réalisées et typologie de ces heures, nombre d'heures de formation, etc...</i> Un rapport d'analyse du climat social est transmis à sa direction.

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'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>A4.1. Estimation des coûts et présentation du budget</p> <p>Identification des coûts et charges des différentes activités ou des différents services assurés par l'entreprise en lien avec la période budgétaire et les prévisions de revenus en lien avec les A.O et les clients.</p> <p>Quantification et calcul des coûts de revient et des unités d'œuvre de l'activité d'exploitation.</p>	<p>C4.1.1 : Identifier les coûts et les unités d'œuvre de production des services à partir des méthodes de calcul de coût de revient et en se basant sur les données économiques de l'entreprise afin de finaliser les indicateurs présentés aux A.O et aux clients.</p>	<p>Epreuve écrite de synthèse : <i>(durée : 3h00)</i></p> <p>Cette épreuve est basée sur une Mise en Situation Professionnelle par constitution d'un dossier technique.</p> <p>A partir de documents et de données, le candidat analyse des problématiques relatives à une situation professionnelle contextualisée au Bloc de Compétences n°4.</p> <p>Cette situation définit un contexte réel ou fictif d'une entreprise de transport de voyageurs évoluant sur différents marchés (urbain, interurbain, touristique...).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les unités d'œuvre théoriques et réalisées du service production (heures de travail, véhicules, conducteurs...) sont quantifiées. Les unités d'œuvre sont chiffrées en fonction des données financières de l'entreprise (bilan, compte de résultat, cout de revient). Les indicateurs financiers à présenter aux AO et clients sont définis.
<p>Prise en compte des objectifs de rentabilité de l'entreprise en lien avec la projection budgétaire de l'activité d'exploitation transport.</p> <p>Construction et renseignement d'un budget d'exploitation avec des prévisions de charges et de recettes sous la supervision de la Direction.</p>	<p>C4.1.2 : Participer à l'élaboration du budget d'exploitation en lien avec la direction dans le respect des objectifs de rentabilité de l'entreprise afin de s'assurer de l'équilibre financier de l'activité de transport.</p>	<p>Cette situation définit un contexte réel ou fictif d'une entreprise de transport de voyageurs évoluant sur différents marchés (urbain, interurbain, touristique...).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le budget prévisionnel d'exploitation est construit en prenant en compte : <i>Les directives de l'entreprise. Objectifs financiers annuels. Contexte commercial (gain ou perte de marchés). Evolution masse salariale liées aux conventions applicables.</i>
<p>A4.2 : Suivi et analyse des écarts et mise en place de mesures correctives</p> <p>Mise en place des procédures de suivi des indicateurs et ratios de l'activité.</p> <p>Analyse des écarts entre les chiffres réels et les prévisions, en mettant en évidence les écarts positifs et négatifs, ainsi que leurs causes potentielles.</p> <p>Présentation des résultats de l'analyse des écarts financiers sous forme de rapports détaillés.</p>	<p>C4.2.1 : Suivre et analyser les tableaux de bords de production des services à partir d'indicateurs et de ratios propres à l'activité de l'entreprise pour rendre compte à sa direction des écarts positifs ou négatifs.</p>	<p>Cette situation définit un contexte réel ou fictif d'une entreprise de transport de voyageurs évoluant sur différents marchés (urbain, interurbain, touristique...).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les indicateurs et ratios de l'activité de transport de voyageurs sont mis à jour. <i>Ex : Taux de km HLP, nombre de courses réalisées/non réalisées, coûts salariaux etc...</i> Les écarts éventuels entre le prévisionnel et le réel sont analysés et communiqués à la direction sous forme de rapport.

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>Proposition de mesures correctives d'amélioration du fonctionnement de l'exploitation et communication à sa direction.</p> <p>Mise en œuvre des mesures correctives nécessaires à la correction des écarts financiers analysés.</p> <p>Suivi de la réalisation des actions correctives mises en place.</p>	<p>C4.2.2 : Préconiser des pistes d'amélioration à partir des écarts financiers analysés en collaboration avec sa Direction afin de limiter les dérives ayant un impact financier pour l'entreprise.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Les écarts financiers positifs et/ou négatifs sont traités par la mise en place de mesures correctives en lien direct avec l'activité de l'entreprise. Des mesures correctives sont proposées à la Direction permettant d'optimiser et/ou améliorer le fonctionnement de l'exploitation. <i>Ex : prévision d'embauches à la suite de la réalisation d'une quantité importante d'heures supplémentaires, proposition de modification de lignes, etc...</i> Un plan de suivi des actions correctives est proposé à la direction.