

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>
		MODALITES ET CRITERES D'EVALUATION
Mettre en place, piloter et optimiser un processus d'industrialisation <i>Emplois types visés :</i> Technicien(ne) méthode et industrialisation Spécialiste process / industrialisation Technicien(ne) en Industrialisation et en Amélioration des Processus Responsable Etudes et Méthodes Assistant(e) technique industrialisation	- Analyser et définir un processus de production de l'industrie des transports - Etudier un dossier de fabrication industriel - Identifier les besoins et contraintes propres à l'industrie des transports (temps, qualité, certification) - Définir les objectifs du processus de production - Piloter l'industrialisation de nouveaux composants et produits à destination des transports - Participer en collaboration avec les ingénieurs à l'élaboration et à l'optimisation des processus de production en intégrant les concepts de <i>Lean Manufacturing</i>, d'industrie 4.0 et l'ensemble des contraintes techniques, énergétiques, environnementales propres à l'industrie des transports - Rédiger des fiches, procédures et dossiers techniques de fabrication en support des ingénieurs et à destination des opérateurs - Animer l'amélioration continue des méthodes et des processus de fabrication - Animer la démarche qualité auprès des opérateurs - Suivre la performance industrielle à l'aide d'indicateurs clés - Proposer et mettre en place des actions correctives auprès des opérateurs	Pendant les périodes académiques, l'évaluation prend la forme d'un contrôle continu alimenté par des notes attribuées à différentes activités, parmi lesquelles : - Devoirs surveillés individuels qui visent à estimer le niveau de connaissances théoriques - Travaux pratiques qui visent à estimer les savoir-faire expérimentaux - Bureaux d'études permettant d'évaluer les savoirs théoriques dans une simulation de situation professionnelle - Dossiers ou projets donnant lieu selon son importance à une soutenance devant un jury d'enseignants - Jeux d'entreprise permettant l'évaluation des capacités et des compétences acquises par mise en situations authentiques Pendant les périodes en entreprise, les compétences mises en oeuvre et la progression sont directement évaluées par : - Auto-évaluation des compétences avant/après la période par l'apprenant - Évaluation externe par les tuteurs d'entreprise - Restitutions (rapport et soutenance) par les tuteurs académiques Le niveau de maîtrise de chaque compétence est positionné selon 4 niveaux : Compétence à acquérir : compétence non mise en oeuvre (débutant par exemple) ou de manière incomplète ; Compétence à développer : correspond à une compétence dont la maîtrise est encore fragile, par exemple encore peu mobilisée, et qui doit encore être étayée ; Maîtrise : correspond à une compétence qui est globalement maîtrisée, et qui peut être mobilisée de manière efficace et régulière dans les situations qui la nécessitent, avec une réelle autonomie ; Expertise : correspond à une compétence qui est optimisée dans les situations qui la mobilisent. La personne qui la détient est source d'innovation, peut faire évoluer son champ d'application et est référente en la matière.

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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>
		MODALITES ET CRITERES D'ÉVALUATION
Concevoir et améliorer des composants ou systèmes mécatroniques, embarqués ou dans un environnement de production <i>Emplois types visés :</i> Technicien(ne) Process Programmeur Dessinateur/projeteur CAO mécatronique Technicien d'études R&D mécanique Chef de projet robotique Spécialiste support technique robotique	- Élaborer un cahier des charges spécifique intégrant les contraintes techniques, énergétiques, environnementales et réglementaires - Analyser le besoin du composant, du système mécatronique ou robotisé selon son environnement (de production ou embarqué), sa destination et ses utilisateurs (opérateurs ou clients) - Participer en collaboration avec les ingénieurs à l'élaboration du cahier des charges en mobilisant les connaissances, méthodes et outils fondamentaux de conception mécanique, électronique et informatique - Intégrer les contraintes et spécificités de l'industrie des transports (réglementation/certification, qualité, sûreté de fonctionnement, délais, série,etc) - Eco-concevoir en intégrant dès le départ les enjeux et contraintes du développement durable et de la responsabilité environnementale et en analysant le cycle de vie - Concevoir et améliorer numériquement un composant ou système mécatronique - Analyser un cahier des charges interne ou externe - Modéliser et mettre en plan les composants et systèmes en utilisant des logiciels de Conception Assistée par Ordinateur (CAO) en vue de leur prototypage ou fabrication par les opérateurs - Simuler ou programmer le comportement d'un composant, système ou robot à l'aide de logiciels de simulation ou de langages de programmation	Pendant les périodes académiques, l'évaluation prend la forme d'un contrôle continu alimenté par des notes attribuées à différentes activités, parmi lesquelles : - Devoirs surveillés individuels qui visent à estimer le niveau de connaissances théoriques - Travaux pratiques qui visent à estimer les savoir-faire expérimentaux - Bureaux d'études permettant d'évaluer les savoirs théoriques dans une simulation de situation professionnelle - Dossiers ou projets donnant lieu selon son importance à une soutenance devant un jury d'enseignants - Jeux d'entreprise permettant l'évaluation des capacités et des compétences acquises par mise en situations authentiques Pendant les périodes en entreprise, les compétences mises en oeuvre et la progression sont directement évaluées par : - Auto-évaluation des compétences avant/après la période par l'apprenant - Évaluation externe par les tuteurs d'entreprise - Restitutions (rapport et soutenance) par les tuteurs académiques Le niveau de maîtrise de chaque compétence est positionné selon 4 niveaux : Compétence à acquérir : compétence non mise en oeuvre (débutant par exemple) ou de manière incomplète ; Compétence à développer : correspond à une compétence dont la maîtrise est encore fragile, par exemple encore peu mobilisée, et qui doit encore être étayée ; Maîtrise : correspond à une compétence qui est globalement maîtrisée, et qui peut être mobilisée de manière efficace et régulière dans les situations qui la nécessitent, avec une réelle autonomie ; Expertise : correspond à une compétence qui est optimisée dans les situations qui la mobilisent. La personne qui la détient est source d'innovation, peut faire évoluer son champ d'application et est référente en la matière.

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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>
		MODALITES D'ÉVALUATION
Conduire une ligne de production dans l'industrie des transports <i>Emplois types visés :</i> Technicien(ne) méthode et performance Technicien(ne) de maintenance Conducteur(rice) de ligne de production Pilote de système de production industrielle	- Superviser une ligne de production dans l'industrie des transports : - Organiser sur la ligne de production la circulation des flux des produits, l'utilisation des équipements (machines, robots, cobots) et les interventions de maintenance - Participer à l'organisation de l'activité des opérateurs, soit directement soit en lien avec les chefs d'équipe - Contrôler l'application et le suivi sur la ligne de production des procédures et normes de production, des règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement - Maîtriser ou s'approprier les standards et réglementations propres à l'environnement de production et à l'industrie des transports - Assurer la mise en conformité des produits avec les standards qualité - Optimiser les méthodes et procédés de production - Suivre l'activité de la ligne de production à l'aide d'indicateurs clés de performance adaptés à l'industrie des transports - Recueillir et synthétiser les retours des opérateurs - Proposer des améliorations techniques et organisationnelles du fonctionnement de la ligne de production	Pendant les périodes académiques, l'évaluation prend la forme d'un contrôle continu alimenté par des notes attribuées à différentes activités, parmi lesquelles : - Devoirs surveillés individuels qui visent à estimer le niveau de connaissances théoriques - Travaux pratiques qui visent à estimer les savoir-faire expérimentaux - Bureaux d'études permettant d'évaluer les savoirs théoriques dans une simulation de situation professionnelle - Dossiers ou projets donnant lieu selon son importance à une soutenance devant un jury d'enseignants - Jeux d'entreprise permettant l'évaluation des capacités et des compétences acquises par mise en situations authentiques Pendant les périodes en entreprise, les compétences mises en oeuvre et la progression sont directement évaluées par : - Auto-évaluation des compétences avant/après la période par l'apprenant - Évaluation externe par les tuteurs d'entreprise - Restitutions (rapport et soutenance) par les tuteurs académiques Le niveau de maîtrise de chaque compétence est positionné selon 4 niveaux : Compétence à acquérir : compétence non mise en oeuvre (débutant par exemple) ou de manière incomplète ; Compétence à développer : correspond à une compétence dont la maîtrise est encore fragile, par exemple encore peu mobilisée, et qui doit encore être étayée ; Maîtrise : correspond à une compétence qui est globalement maîtrisée, et qui peut être mobilisée de manière efficace et régulière dans les situations qui la nécessitent, avec une réelle autonomie ; Expertise : correspond à une compétence qui est optimisée dans les situations qui la mobilisent. La personne qui la détient est source d'innovation, peut faire évoluer son champ d'application et est référente en la matière.

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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>
		MODALITES D'EVALUATION
Conduire, gérer un projet industriel et relayer un ingénieur dans le management d'une équipe dans un contexte national ou international <i>Emplois types visés :</i> Chargé(e) de projet éco-conception Responsable technique Chargé de mission qualité / RSE Chargé de projet Assistant chef de projet	- Conduire un projet industriel dans l'industrie des transports - Comprendre la problématique et identifier l'ensemble des contraintes du projet - Mettre en œuvre les méthodes de pilotage de projet pour planifier et maîtriser les délais, les coûts et les performances - Mettre en œuvre les méthodes de management de la qualité pour être conforme aux exigences de l'industrie des transports - Restituer à l'équipe projet l'état d'avancement du projet - Relayer un ingénieur dans le management d'une équipe - Communiquer efficacement à l'oral comme à l'écrit - Identifier le rôle et le périmètre de chacun (opérateur, chef d'équipe, technicien, ingénieur) afin de solliciter au mieux les compétences - Sensibiliser, former et accompagner les équipes, notamment les opérateurs, à la qualité et aux processus - Animer une équipe d'opérateurs en lien avec les chefs d'équipes et les ingénieurs - Évoluer efficacement dans un contexte international ou multiculturel - Communiquer efficacement en anglais professionnel - Tenir compte des spécificités culturelles et des différences d'approche pour animer ou participer à des équipes multiculturelles internes et externes	Pendant les périodes académiques, l'évaluation prend la forme d'un contrôle continu alimenté par des notes attribuées à différentes activités, parmi lesquelles : - Devoirs surveillés individuels qui visent à estimer le niveau de connaissances théoriques - Travaux pratiques qui visent à estimer les savoir-faire expérimentaux - Bureaux d'études permettant d'évaluer les savoirs théoriques dans une simulation de situation professionnelle - Dossiers ou projets donnant lieu selon son importance à une soutenance devant un jury d'enseignants - Jeux d'entreprise permettant l'évaluation des capacités et des compétences acquises par mise en situations authentiques Pendant les périodes en entreprise, les compétences mises en oeuvre et la progression sont directement évaluées par : - Auto-évaluation des compétences avant/après la période par l'apprenant - Évaluation externe par les tuteurs d'entreprise - Restitutions (rapport et soutenance) par les tuteurs académiques Pendant les périodes à l'étranger, les compétences mises en oeuvre et la progression sont directement évaluées par : - Auto-évaluation des compétences avant/après la période par l'apprenant - Évaluation externe par les tuteurs d'entreprise - Restitutions (rapport et soutenance) par les tuteurs académiques Le niveau de maîtrise de chaque compétence est positionné selon 4 niveaux : Compétence à acquérir : compétence non mise en œuvre (débutant par exemple) ou de manière incomplète ; Compétence à développer : correspond à une compétence dont la maîtrise est encore fragile, par exemple encore peu mobilisée, et qui doit encore être étayée ; Maîtrise : correspond à une compétence qui est globalement maîtrisée, et qui peut être mobilisée de manière efficace et régulière dans les situations qui la nécessitent, avec une réelle autonomie ; Expertise : correspond à une compétence qui est optimisée dans les situations qui la mobilisent. La personne qui la détient est source d'innovation, peut faire évoluer son champ d'application et est référente en la matière.