

1.1. Environnement de travail

L'animateur d'équipe autonome de production industrielle peut évoluer dans une grande diversité de secteurs industriels dès lors que l'organisation a défini son rôle et son positionnement (pilote d'équipe, team leader, animateur d'équipe, animateur d'îlot...). Le fait qu'il interagisse entre le manager et les opérateurs lie confère une position clef dans le processus industriel.

Il n'a pas nécessairement de lien hiérarchique avec l'équipe dont il a la charge de l'animation et de la coordination de la production quotidienne.

L'animateur d'équipe autonome de production exerce ses activités à titre principal ou accessoire, dans de nombreux secteurs d'activité industriels ou connexes, et ceci quelle que soit la taille des entreprises.

Ce métier s'exerce au sein d'entreprises avec une activité qui peut varier en fonction :

- *Du secteur d'activité (aéronautique, automobile...),*
- *De l'organisation de l'entreprise (îlots, lignes, ...),*
- *Du secteur industriel (fabrication, qualité, logistique, maintenance...)*
- *Des types d'équipements (Lignes de production, machines-outils, manuels, conventionnels, automatisés ...).*

1.2. Interactions dans l'environnement de travail

L'animateur d'équipe autonome de production anime un groupe d'opérateurs pour un périmètre sous la responsabilité d'un chef d'atelier ou d'un responsable d'équipe autonome de production, il interagit entre l'équipe avec laquelle il collabore, son hiérarchie.

Il s'appuie sur l'engagement de l'ensemble des métiers du Manufacturing : fabrication, fonctions supports et fonctions tertiaires

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis
-------------------------	----------------------------	---

décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
L'animation technique d'une équipe de production <i>Cette activité consiste pour l'animateur d'équipe autonome de production à coordonner l'activité de son secteur selon les objectifs qui lui sont impartis, les règles de sécurité et les impératifs de production afin d'atteindre les résultats attendus.</i> <i>Cette activité consiste par ailleurs à animer les membres de l'équipe de son secteur, à ordonnancer et affecter les ressources humaines en fonction des impératifs de production ou des objectifs quotidiens ou hebdomadaires.</i> <i>Sous l'autorité de son manager cette activité consiste à suivre le bon fonctionnement de l'ensemble des postes et à veiller à la performance du secteur tout en garantissant le maintien des compétences notamment sur les moyens de production ou connexe à la production afin que la fabrication soit réalisée en qualité quantité délais.</i> <i>Cette activité consiste à animer les réunions quotidiennes ou hebdomadaires auprès des membres du secteur. Cette animation de proximité permet d'assurer la descente des informations relatives à la production ou du secteur en utilisant les outils et indicateurs utilisés pour la mesure de la performance.</i>	Ordonnancer et optimiser l'activité du secteur dans son périmètre de responsabilité Cette compétence vise à vérifier la capacité de l'animateur d'équipe à organiser le démarrage ou la poursuite de la production quotidienne en respectant les objectifs qualité, délais et coût de la production. Cette compétence vise également à vérifier les aptitudes professionnelles de l'animateur d'équipe à vérifier les approvisionnements et la disponibilité des moyens de production du secteur. En adéquation avec les objectifs de production. A partir de l'organisation de l'entreprise. A partir de l'ensemble des documents de production et procédures mis à sa disposition. A partir des procédures propres à un secteur déterminé, une unité autonome de production, un périmètre de production.	L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise. Modalités d'évaluation : - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise	<u>En matière de méthodes utilisées :</u> Les sous-plannings de production du secteur sont identifiés, vérifiés, organisés et gérés de manière pertinente : - Priorités prises en compte et organisées, - Vérification des ressources de production, - Vérification de la disponibilité des équipements et outillages du secteur, - Vérification des approvisionnements, ajustement charge capacité... Les consignes (briefing, communication, résultats...) auprès du responsable ou de l'animateur de la contre-équipe sont prises en compte pour le lancement ou la continuité de la production. Les objectifs de production de l'équipe sont identifiés, vérifiés et transmis avant le démarrage de l'équipe. <u>En matière de moyens utilisés :</u> L'ensemble des éléments nécessaires (Ordres de fabrication, gammes, modes opératoires...) à l'ordonnancement et l'optimisation de l'activité sont identifiés, vérifiés et partagés pour permettre une production optimale par tous (équipe, module, unité...). Les ordres de fabrication ou tout document nécessaire au lancement ou à la continuité de la fabrication sont vérifiés pour être mis en œuvre par tous (équipe, module, unité...). <u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> L'ordonnancement et l'optimisation du secteur sont effectués auprès d'une équipe dédiée d'opérateurs tout en garantissant la production impartie. Toute difficulté ou anomalie relevée est signalée auprès de l'interlocuteur appropriés (responsable hiérarchique) avec le vocabulaire adapté. Si cela dépasse le cadre de ces instructions, il est fait appel aux interlocuteurs appropriés (RH, responsable qualité, support, maintenance...). <u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u>

			Les dispositifs et instructions de sécurité hygiène et environnement liés à l'activité du secteur sont connus et les consignes dans ce domaine sont transmises clairement aux membres de l'équipe, par exemple : • Rappel des zones à risques • Rappel et vérification du port des équipements de protection individuelle appropriés aux situations • Rappel et vérification de l'application des consignes relatives à l'environnement au tri et stockage des déchets L'application par les opérateurs de toutes les procédures est vérifiée, le cas échéant, les besoins en formation sont remontés. La garantie du maintien des postes de travail dans un état d'ordre et de propreté, conformément aux instructions est assurée. Le rappel des règles de sécurité, qualité et environnement est assuré. <u>En matière de résultats</u> La mise à dispositions des équipements et outillages du secteur est garantie. La mise à disposition de l'ensemble des supports qui permettent de lancer, organiser, suivre, la traçabilité de la production est garantie. Les objectifs journaliers sont tenus.
	Affecter les ressources humaines de son secteur en fonction des nécessités de la production Cette compétence vise également à vérifier la capacité de l'animateur d'équipe à identifier les ressources mobilisables dans son secteur pour garantir la production. Cette compétence vise à s'assurer que l'animateur sait utiliser les supports techniques et des compétences, de planification de son secteur. Cette compétence vise à s'assurer des aptitudes professionnelles à réorganiser la tenue des postes du secteur en cas d'absence ou d'aléas. Cette compétence vise à s'assurer que l'animateur d'équipe est capable de mettre en place une action de réajustement de la production en lien avec les compétences de l'équipe et les moyens. Lorsqu'une personne de l'équipe est reconnue en situation de handicap, cette compétence vise à vérifier que l'animateur d'équipe tient compte des aménagements possibles lorsqu'il	L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise. Modalités d'évaluation : - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - <i>Avis de l'entreprise</i>	<u>En matière de méthodes utilisées :</u> L'effectif est réparti sur les postes de travail, et/ou machines-outils, et/ou lignes de production du secteur de manière pertinente en tenant compte des nécessités de production et de l'organisation de l'entreprise : - Cohérence entre les compétences détenues par les opérateurs et les postes de travail / équipements de travail. - Cohérence entre les priorités de production et demande de ressources (changements de série, urgences de production, aléas machines...) La traçabilité de la répartition des ressources est assurée selon l'organisation de l'entreprise. Si nécessaire, en cas d'augmentation de charge, manque d'effectif ou d'incidents, une demande de ressources (interne et/ou externe) est effectuée en respectant le protocole de l'entreprise et en utilisant les outils internes. En cas d'affectation de personnes en situation de handicap déclaré, les aménagements spécifiques préalablement mis en place dans l'entreprise sont connus et pris en compte. <u>En matière de moyens utilisés :</u>

	affecte ou réaffecte les ressources humaines dans son secteur. A partir des données de fonctionnement de l'équipe autonome de production, relatives aux compétences et à l'absentéisme. A partir des documents, outils mis à disposition et des procédures propres à un secteur déterminé, une unité autonome de production, un périmètre de production. Sous la responsabilité d'un chef d'équipe. A partir de l'organisation de l'entreprise.		Les supports de l'entreprise déployés sur le secteur sont utilisés (Tableau et grilles de compétences, Fiche de liaison, Tableau des spécificités machines, Planification de la production, Priorités de fabrication...). En cas d'affectation de personnes en situation de handicap déclaré, les tâches préalablement identifiées comme ne pouvant pas être réalisées sont connues et prises en compte afin que la personne exerce son activité dans des conditions satisfaisantes et adaptée à ses contraintes. <u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Toute difficulté ou incident relevé est signalé auprès de l'interlocuteur approprié (responsable hiérarchique) avec le vocabulaire adapté. Si cela dépasse le cadre de ces instructions, il est fait appel aux interlocuteurs appropriés (RH, responsable qualité, support, maintenance...). En cas d'affectation de personnes en situations de handicap déclaré, et en fonction des problématiques préalablement identifiées une communication adaptée est appliquée. Toute problématique relevée en lien avec l'adéquation au poste est remontée à la personne la personne adaptée (manager, service RH, service de santé sécurité...). <u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> Les dispositifs et instructions de sécurité hygiène et environnement liés à l'activité du secteur sont connus et les consignes dans ce domaine sont transmises clairement aux membres de l'équipe, par exemple : • Rappel des zones à risques • Rappel et vérification du port des équipements de protection individuelle appropriés aux situations • Rappel et vérification de l'application des consignes relatives à l'environnement au tri et stockage des déchets. L'application par les opérateurs de toutes les procédures est vérifiée, le cas échéant, les besoins en formation sont remontés. La garantie du maintien des postes de travail dans un état d'ordre et de propreté, conformément aux instructions est assurée. Le rappel des règles de sécurité, qualité et environnement est assuré. La politique de l'entreprise en matière de Santé Sécurité Handicap est connue.
--	--	--	--

			<u>En matière de résultats</u> Les compétences des membres de l'équipe sont connues et prises en compte. L'effectif présent est affecté aux postes en tenant compte des compétences, des choix de production des priorités, et des exigences de production. Le suivi quotidien de l'absentéisme de l'équipe est assuré.
	Animer une équipe dans son périmètre Cette compétence vise à vérifier la capacité de l'animateur d'équipe à utiliser les indicateurs et outils de communication de l'entreprise. Cette compétence vise également à vérifier la capacité de l'animateur d'équipe à fédérer son équipe de production. Cette compétence vise à vérifier que l'animateur d'équipe est en mesure de transmettre des informations pour qu'elles soient comprises par tous les membres de son équipe. Il s'assure de la bonne interprétation des éléments communiqués. Lorsqu'une personne de l'équipe est reconnue en situation de handicap, cette compétence vise à vérifier que l'animateur d'équipe adapte les outils de communication pour son interlocuteur. Sous la responsabilité d'un chef d'équipe. A partir de l'organisation de l'entreprise. Lors d'une réunion d'équipe, point info et au quotidien. A partir des documents, outils mis à disposition et des procédures propres à un	L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise. Modalités d'évaluation : - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise	<u>En matière de méthodes utilisées :</u> Une information claire et précise concernant les objectifs, toute nouvelle information et changements pour l'équipe est communiquée lors des temps dédiés et concerne : - La fabrication de nouveaux produits, séries, - La performance et son suivi, - L'arrivée de nouveaux embauchés ou collaborateurs de l'équipe, - L'évolution de la répartition « compétences / moyens », - Le rôle de chacun, - Les tableaux de bord concernant l'équipe et la production, - L'évolution des indicateurs concernant l'équipe - Le suivi des objectifs Qualité Sécurité Environnement... L'application par les opérateurs de toutes les procédures pour le secteur est vérifiée, le cas échéant, les besoins en formation sont remontés. En cas d'animation de personnes en situation de handicap déclaré, la transmission des informations tient compte des aménagements spécifiques préalablement établis. En cas d'intégration de personnes en situation de handicap déclaré, la transmission des pratiques et des compétences nécessaires à la tenue du poste tient compte des aménagements spécifiques préalablement établis. <u>En matière de moyens utilisés :</u> La transmission de l'ensemble des informations relatives à la gestion du secteur est assurée avec les outils appropriés (Grille de répartition de l'effectif, Planification moyen / ressources, Grilles de compétences, Indicateurs RH, Indicateurs de performance...). En cas d'animation de personnes en situation de handicap déclaré, l'utilisation des outils de communication tient compte des aménagements spécifiques préalablement établis.

	secteur déterminé, une unité autonome de production, un périmètre de production. Les règles en matière d'environnement qualité et sécurité sont connues appliquées et transmises.		<u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Toute information spécifique relative à la gestion organisationnelle du secteur est partagée et animée auprès des collaborateurs du secteur individuellement ou collectivement. Toute difficulté anomalie ou incident relevé est signalé auprès de l'interlocuteur appropriés (responsable hiérarchique) avec le vocabulaire adapté. Si cela dépasse le cadre de ces instructions, il est fait appel aux interlocuteurs appropriés (RH, responsable qualité, support, maintenance...). En cas d'animation de personnes en situations de handicap déclaré, et en fonction des problématiques préalablement identifiées une communication adaptée est appliquée. Toute problématique relevée en lien avec l'adéquation au poste est remontée à la personne la personne adaptée (manager, service RH, service de santé sécurité...). <u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> Les dispositifs et instructions de sécurité hygiène et environnement liés à l'activité du secteur sont connus et les consignes dans ce domaine sont transmises clairement aux membres de l'équipe, par exemple : • Rappel des zones à risques • Rappel et vérification du port des équipements de protection individuelle appropriés aux situations • Rappel et vérification de l'application des consignes relatives à l'environnement au tri et stockage des déchets. L'application par les opérateurs de toutes les procédures est vérifiée, le cas échéant, les besoins en formation sont remontés. La garantie du maintien des postes de travail dans un état d'ordre et de propreté, conformément aux instructions est assurée. Le rappel des règles de sécurité, qualité et environnement est assuré. La politique de l'entreprise en matière de Santé Sécurité Handicap est connue. <u>En matière de résultats</u>
--	---	--	---

			Les réunions d'équipes du périmètre, temps d'information prévus sont animés en tout ou partie. Les tableaux de bords sont renseignés et commentés pédagogiquement auprès des membres de l'équipe, ceux –ci sont informés des modifications organisationnelles concernant l'équipe. Les indicateurs sont expliqués et traduit auprès des membres de l'équipe.
--	--	--	---

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
L'assurance du bon fonctionnement des postes de fabrication <i>Cette activité consiste pour l'animateur d'équipe à assurer l'intégration des nouveaux arrivant, maintenir ou renforcer les compétences des membres de l'équipes notamment sur le plan technique ou lors de l'intégration de nouveaux moyens, outils ou nouvelle production.</i> <i>Cette activité consiste pour l'animateur d'équipe autonome à prendre en charge les audits de proximité de son secteur (ex : audits 5S, sécurité...) qu'il peut réaliser lui-même ou co-animer avec un membre de l'équipe.</i> <i>Cette activité consiste pour l'animateur d'équipe à réaliser l'interface entre son équipe, son manager et les services support à la production en cas d'aléas ainsi qu'avec les autres animateurs d'équipe. Il doit donc communiquer activement toutes informations nécessaires à la bonne gestion de la production du secteur et interpellé en cas d'aléa.</i>	Assurer les formations et audits techniques nécessaires au bon fonctionnement de l'ensemble des postes de son secteur Cette compétence vise à vérifier la capacité de l'animateur d'équipe à former, transmettre, intégrer et suivre l'évolution d'un nouvel arrivant au poste de travail qui lui ai confié. Cette compétence vise à vérifier que l'animateur d'équipe est en mesure de réaliser, faire faire et suivre tous les audits de postes (techniques, sécurité, qualité...) dans son périmètre. Lorsqu'une personne de l'équipe est reconnue en situation de handicap, cette compétence vise à vérifier que l'animateur d'équipe adapte ses méthodes de formation ou d'intégration par rapport aux aménagements nécessaires à la tenue du poste. Pour l'ensemble des postes de l'équipe et du secteur. A partir des documents, supports de formation, outils mis à disposition et des procédures propres à un secteur déterminé, une unité autonome de production, un périmètre de production. Sous la responsabilité d'un chef d'équipe.	L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise. Modalités d'évaluation : - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise	<u>En matière de méthodes utilisées :</u> La transmission des pratiques et compétences au poste est assurée avec les moyens mis à disposition. La progression des nouveaux embauchés ou intérimaires est mesurée et tracée dans le respect des processus de l'entreprise. La progression des opérateurs lors de l'intégration dans le secteur de nouvelles technologies, de nouveaux processus de fabrication ou produits est mesurée et tracée dans le respect des processus de l'entreprise. L'intégration des nouveaux embauchés, du secteur est organisée en application des méthodes de l'entreprise. Les différents audits techniques (check liste, contrôle, diagnostic, vérification, habilitation au poste...) autour des postes de production sont assurés ou animés selon les méthodes et l'organisation de l'entreprise, par exemple les audits techniques : Sécurité/environnement ; 5S ; Qualité produit... En cas d'intégration de personnes en situation de handicap déclaré, la transmission des pratiques et des compétences nécessaires à la tenue du poste tient compte des aménagements spécifiques préalablement établis. <u>En matière de moyens utilisés :</u> La progression des opérateurs du secteur est assurée et tracée avec les outils appropriés : Parcours de formation interne ; Fiches techniques ; Grilles de compétences ; Indicateurs RH ; Adaptation spécifique en cas de personnes en situation de handicap déclaré... Les audits techniques sont suivis, toutes dérive relevée est formalisée dans le document ou fichier adéquat. <u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Toute difficulté anomalie ou incident relevé est signalé auprès de l'interlocuteur approprié (responsable hiérarchique) avec le vocabulaire adapté. Si cela dépasse le cadre de ces instructions, il est fait appel aux interlocuteurs appropriés (RH, responsable qualité, support, maintenance...). En cas d'animation de personnes en situations de handicap déclaré, et en fonction des problématiques préalablement identifiées une communication adaptée est appliquée. Toute problématique relevée en lien avec l'adéquation au poste est remontée à la personne la personne adaptée (manager, service RH, service de santé sécurité...).

			<u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> Les dispositifs et instructions de sécurité hygiène et environnement liés à l'activité du secteur sont connus et les consignes dans ce domaine sont transmises clairement aux membres de l'équipe, par exemple : • Rappel des zones à risques • Rappel et vérification du port des équipements de protection individuelle appropriés aux situations • Rappel et vérification de l'application des consignes relatives à l'environnement au tri et stockage des déchets L'application par les opérateurs de toutes les procédures est vérifiée, le cas échéant, les besoins en formation sont remontés. La garantie du maintien des postes de travail dans un état d'ordre et de propreté, conformément aux instructions est assurée. Le rappel des règles de sécurité, qualité et environnement est assuré. La politique de l'entreprise en matière de Santé Sécurité Handicap est connue.
			<u>En matière de résultats</u> Les caractéristiques des postes du secteur sont connues et leurs modes de fonctionnement sont maîtrisés. Les informations / formations au poste de travail sont assurés en tout ou partie dans le cadre : - de changements techniques, - d'intégration de nouveaux moyens, - du développement des compétences techniques du secteur, - ou lors de l'intégration de nouveaux embauchés.
			<u>En matière de méthodes utilisées :</u>

	Suivre l'activité du secteur au regard des indicateurs de performances Cette compétence vise à valider la capacité de l'animateur d'équipe à vérifier que les attentes de production sont assurées et que les différents tableaux de bord sont remplis et animés. Cette compétence vise à vérifier que l'animateur d'équipe est en mesure de veiller aux indicateurs et à remonter les aléas rencontrés pouvant perturber l'atteinte des objectifs. Conformément aux exigences du système de gestion de production. Sur la base d'au moins deux indicateurs. A partir des documents, outils mis à disposition et des procédures propres à un secteur déterminé, une unité autonome de production, un périmètre de production. A partir de l'organisation de l'entreprise.	L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise. Modalités d'évaluation : - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise	Les éléments quantifiés et qualifiés nécessaires à la remontée des indicateurs et des dysfonctionnements sont produits et partagés. Une information claire et précise est enregistrée et tracée afin de pouvoir être relayée et/ou accessible, concernant - Les indicateurs de production, - La planification de la production, - Les tableaux de bord concernant la productivité, - Les tableaux de bord concernant la qualité, - Et toutes les données relatives à la production (taux de rebuts, mesures MSP...) pour cette même équipe. Une information claire et précise est enregistrée et tracée afin de pouvoir être relayée et/ou accessible, concernant - La répartition « compétences / moyens », - Le suivi de l'absentéisme, - Les besoins en formation aux postes, - Les tableaux de bord concernant l'équipe et la production, - Les indicateurs concernant l'équipe, - Les nouveaux embauchés ou collaborateurs de l'équipe. <u>En matière de moyens utilisés :</u> <i>La remontée de l'ensemble des informations relatives à la gestion de production et du secteur est assurée avec les outils appropriés : Fiche de suivi ; Relevés de traçabilité ; Tableaux de bord ; Indicateurs de production ; Grille de répartition de l'effectif ; Planification moyen / ressources...</i> <u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Toute difficulté anomalie ou incident relevé est signalé auprès de l'interlocuteur approprié, responsable hiérarchique, avec le vocabulaire adapté. Si cela dépasse le cadre de ces instructions, il est fait appel aux interlocuteurs appropriés (RH, responsable qualité, support, maintenance...). <u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u>
--	---	--	---

			En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail : Les dispositifs et instructions de sécurité hygiène et environnement liés à l'activité du secteur sont connus et les consignes dans ce domaine sont transmises clairement aux membres de l'équipe, par exemple : • Rappel des zones à risques • Rappel et vérification du port des équipements de protection individuelle appropriés aux situations • Rappel et vérification de l'application des consignes relatives à l'environnement au tri et stockage des déchets L'application par les opérateurs de toutes les procédures est vérifiée, le cas échéant, les besoins en formation sont remontés. La garantie du maintien des postes de travail dans un état d'ordre et de propreté, conformément aux instructions est assurée. Le rappel des règles de sécurité, qualité et environnement est assuré.
			<u>En matière de résultats</u> Les tableaux de bord du secteur sont renseignés, mis à jour et rendus accessibles. Ils sont communiqués aux membres de l'équipe du secteur.

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
La contribution à un projet d'amélioration <i>Cette activité consiste pour l'animateur d'équipe à faire remonter des problématiques techniques ou organisationnelles identifiées en lien avec l'équipe de son secteur, à suggérer des améliorations tout en travaillant en étroite collaboration avec les autres services support afin de mettre en œuvre des solutions.</i> <i>Cette activité consiste à traiter les non-conformités détectées en appliquant les méthodes de résolution de problèmes, à analyser les causes et proposer des actions d'amélioration.</i>	Identifier les dysfonctionnements de son secteur et proposer des solutions d'amélioration Cette compétence vise à valider la capacité de l'animateur d'équipe à identifier tout dysfonctionnement, ou aléas qui perturbe la production, qu'il soit technique ou organisationnel. Cette compétence vise à vérifier que l'animateur d'équipe est en mesure d'utiliser des méthodes de résolution de problème (sur la partie analyse). Sous la responsabilité d'un chef d'équipe. A partir de l'organisation de l'entreprise. Pour au moins un des deux domaines, l'un technique, l'autre organisationnel. A partir d'une remontée d'un membre de l'équipe ou à partir d'une observation en propre. Dans son secteur. A partir des documents, outils mis à disposition et des procédures propres à un secteur déterminé, une unité autonome de production, un périmètre de production.	L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise. Modalités d'évaluation : - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise	<u>En matière de méthodes utilisées :</u> Les dysfonctionnements techniques ou organisationnels sont remontés ou identifiés et analysés en utilisant les méthodes et outils d'analyse les plus adaptés au contexte (descriptifs existants, recueils des avis, synthèse des solutions, risques coûts – délais – sécurité – environnement...). En cas de dysfonctionnement technique, un diagnostic du besoin d'intervention d'un service support est réalisé (maintenance, informatique...). La méthode de résolution de problème appliquée par l'entreprise est déployée (8D, PDCA, DMAIC, QRQC...) et permet une analyse exploitable de la problématique ainsi que l'identification des pistes d'amélioration réalisables techniquement. Les argumentaires écrits et oraux sont suffisamment clairs et pertinents pour donner au responsable et service support les éléments de prise de décision. (Description, moyens, objectifs, délais, implication...)
			<u>En matière de moyens utilisés :</u> Les supports prévus dans l'entreprise pour faire remonter les dysfonctionnements sont renseignés et communiqués afin de garantir la traçabilité. Des réunions d'échanges, et/ou des groupes de travail avec les membres de l'équipe de production et/ou des fonctions supports sont prévus et permettent d'assurer la remontée des dysfonctionnements.
			<u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Toute difficulté ou incident relevé est signalé auprès de l'interlocuteur appropriés (responsable hiérarchique) avec le vocabulaire adapté. Si cela dépasse le cadre de ces instructions, il est fait appel aux interlocuteurs appropriés (RH, responsable qualité, support, maintenance...).

			<u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> Les remontées de dysfonctionnement tiennent compte des contraintes techniques, de qualité, environnementales et de sécurité. <u>En matière de résultats</u> Les dysfonctionnements techniques et/ou organisationnels sont appréhendés et relevés. Une ou plusieurs solutions d'amélioration sont proposées sur la base d'une analyse méthodique.
	Conduire les actions correctives confiées dans le cadre de plans d'actions Cette compétence vise à valider la capacité de l'animateur d'équipe à conduire des actions correctives, qu'elles soient issues de sa propre analyse, d'une remontée de son équipe ou encore demandées par son manager ou un chef de projet. Cette compétence vise à vérifier que l'animateur d'équipe est en mesure d'utiliser des méthodes de résolution de problème (QRQC...). Cette compétence vise à vérifier que l'animateur d'équipe est en mesure d'animer un groupe de travail ou de participer à un groupe de travail dans le cadre de projet d'amélioration continue. Sous la responsabilité d'un chef d'équipe ou d'un chef de projet. A partir de l'organisation de l'entreprise. Après validation par le hiérarchique de travailler sur une ou plusieurs actions	L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise. Modalités d'évaluation : - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise	<u>En matière de méthodes utilisées :</u> Les actions issues du plan d'action attribuées sont mises en place, animées. Elles répondent aux exigences de l'entreprise en termes de méthode, planification, supports et outils. La conduite des actions correctives est faite méthodiquement et répond à des choix argumentés et communiqué au hiérarchique et à l'équipe : - Choix de travail individuel ou groupe de travail, - Choix des participants, - Choix de la méthode retenue, - Choix de la communication, - Echéances de résultat Les membres de l'équipe sont informés de leur implication ou de toute modification ou de toute autre action nouvelle qui découlent des actions du plan d'actions et pouvant avoir un impact sur les objectifs de l'équipe. Les propositions d'amélioration sont applicables techniquement. Les effets de ces actions sont analysés et mesurés par rapport aux objectifs convenus et le suivi des actions est partagé. Les dérives sont signalées. Le suivi est assuré dans le cadre du plan d'action. Une alerte argumentée est faite en cas de dérive ou de décalage temporel.

	correctives issues de la remontée du dysfonctionnement. ou Dans le cadre d'un plan d'action élaboré par un hiérarchique, chargé de projet ou tout autre fonction support. A partir des documents, outils mis à disposition et des procédures propres à un secteur déterminé, une unité autonome de production, un périmètre de production.		<u>En matière de moyens utilisés :</u> Les supports prévus dans l'entreprise sont renseignés et communiqués auprès des membres de l'équipe. Les indicateurs rattachés à l'action d'amélioration sont renseignés. Des réunions d'échanges, et/ou des groupes de travail avec les membres de l'équipe de production et/ou des fonctions supports sont prévus et permettent d'assurer le suivi. <u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Si cela est nécessaire, un contact est pris avec les ilots ou équipes concernées par la résolution de l'action d'amélioration. Toute action corrective validée est communiquée à l'équipe. Toute difficulté ou incident relevé est signalé auprès de l'interlocuteur appropriés (responsable hiérarchique) avec le vocabulaire adapté. Si cela dépasse le cadre de ces instructions, il est fait appel aux interlocuteurs appropriés (RH, responsable qualité, support, maintenance...). <u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> Les actions proposées tiennent compte des contraintes techniques, de qualité, environnementales et de sécurité. <u>En matière de résultats</u> Suite à la remontée d'un dysfonctionnement, ou dans le cadre d'un projet industriel, la conduite d'une ou plusieurs actions correctives est réalisée. Le plan d'action et l'action corrective est compris, et sont identifiés : - Le(s) rôle(s), - Les participants, - Les missions, - Les délais, - Le suivi...
--	--	--	--