

REFERENTIEL DU CQPM

Titre du CQPM : **Animateur d'équipe autonome de production industrielle**

1. REFERENTIEL D'ACTIVITES DU CQPM

1.1. Mission (s) et activités visées par la certification professionnelle

L'animateur d'équipe autonome de production industrielle coordonne la production de son secteur d'une unité de fabrication ou d'un secteur rattaché à la fabrication d'un site industriel, selon les règles de sécurité et les impératifs de production (qualité, délais, quantité...) de l'entreprise.

Il coordonne et anime une équipe dédiée dans un périmètre déterminé par l'organisation de l'entreprise.

Il veille à la performance de son périmètre, et assure au quotidien la répartition et le maintien des compétences notamment sur les moyens de production afin que la fabrication soit tenue en qualité quantité délais. Il veille donc à l'atteinte des résultats dans le périmètre dans lequel il agit.

Il est amené à animer les réunions quotidiennes ou hebdomadaires et à expliquer les attentes de production au moyen des indicateurs et outils de l'entreprise dont il a une parfaite connaissance.

Il assure les formations techniques et d'intégration dans le périmètre des postes de son secteur qui lui sont confiées et vérifie que les compétences sont acquises.

L'animateur d'équipe autonome de production organise donc l'activité de production quotidienne de son secteur. Il effectue le suivi de la fabrication selon les règles de sécurité et les impératifs de production (quantité, délais, qualité, coût, ...), assure l'information descendante auprès des autres opérateurs et remontante auprès de son managers.

Il peut faire appel aux autres secteurs ou secteur support à la production quand cela est nécessaire.

Il supervise le fonctionnement des équipements (réglage, maintenance...) Il peut organiser et suivre le stockage et ou les expéditions de produits.

L'animateur d'équipe autonome de production industrielle est amené à intervenir en cas d'aléas techniques ou organisationnels, il est apporteur de solutions pour maintenir la production fluide.

L'ensemble de ces missions s'exerce principalement au sein d'un secteur de fabrication ou au sein d'une unité autonome en lien avec le processus industriel, en particulier pour :

- Assurer la production en qualité, quantité, délais et sécurité de son équipe, secteur, unité,
- Améliorer en permanence le fonctionnement de son équipe, secteur, unité,
- Favoriser la cohésion du groupe.

L'animateur d'équipe autonome de production industrielle est un référent de terrain, qui fait preuve de d'une réactivité immédiate en cas d'anomalie pour garantir la qualité, au juste nécessaire, en veillant au respect du fonctionnement normal et des règles en vigueur.

En fonction des différents contextes et/ou organisations des entreprises, les missions ou activités du titulaire portent sur :

- **L'animation technique d'une équipe de production ;**

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.

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.

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.

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.

- **L'assurance du bon fonctionnement des postes de fabrication ;**

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.

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.

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.

- **La contribution à un projet d'amélioration ;**

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.

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.

1.2. 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 ...).

1.3. 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

1.4. Analyse et évolutions du métier

Aucune étude prospective ne met en avant une évolution significative du métier associé à 5 ans.

2. REFERENTIEL DE COMPETENCES

Compétences et connaissances afférentes au CQPM visé :

Pour cela, il (elle) doit être capable de :

Blocs de compétences	Compétences professionnelles	Connaissances associées
BDC0251 L'animation technique d'une équipe de production	1. Ordonner et optimiser l'activité du secteur dans son périmètre de responsabilité	- Connaissances des postes et les technologies attachées à son secteur - Connaissances d'une ou plusieurs technologies - Connaissances des processus industriels - Connaissances des compétences et technologies associées - Connaissances des process de production - Animation de réunion (type AIC) - Connaissances des techniques d'animation
	2. Affecter les ressources humaines de son secteur en fonction des nécessités de la production	
	3. Animer une équipe dans son périmètre	
BDC0252 L'assurance du bon fonctionnement des postes de fabrication	1. Assurer les formations et audits techniques nécessaires au bon fonctionnement de l'ensemble des postes de son secteur	- Connaissances des indicateurs et outils de pilotage de la production - Connaissances des techniques d'animation de partage d'idées avec les membres de l'équipe - Mesures de l'acquisition de compétences avec des outils - Animation des règles de qualité et de sécurité et les procédures par l'ensemble des collaborateurs du secteur - Animation d'audits techniques sur la base de méthodes - Utilisation des logiciels du domaine d'activité - Connaissances des indicateurs de base de la production
	2. Suivre l'activité du secteur au regard des indicateurs de performances	
BDC0253 La contribution à un projet d'amélioration	1. Identifier les dysfonctionnements de son secteur et proposer des solutions d'amélioration	- Connaissances de méthodes de résolution de problème - Connaissances des méthodes de communication - Connaissances des rôles dans la gestion d'un projet - Connaissances des outils d'amélioration continue
	2. Conduire les actions correctives confiées dans le cadre de plans d'actions	

3. REFERENTIEL D'EVALUATIONS

3.1. Conditions de réalisation et d'évaluation des compétences professionnelles selon les critères mesurables, observables et les résultats attendus

Compétences professionnelles	Conditions de réalisation	Critères mesurables et observables	Résultats attendus
1. Ordonnancer et optimiser l'activité du secteur dans son périmètre de responsabilité	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.	En matière de méthodes utilisées : 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. En matière de moyens utilisés : 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...). En matière de liens professionnels / relationnels : 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...). 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.	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.

Compétences professionnelles	Conditions de réalisation	Critères mesurables et observables	Résultats attendus
2. Affecter les ressources humaines de son secteur en fonction des nécessités de la production	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.	En matière de méthodes utilisées : 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. En matière de moyens utilisés : 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. En matière de liens professionnels / relationnels : 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...). 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. La politique de l'entreprise en matière de Santé Sécurité Handicap est connue.	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.

Compétences professionnelles	Conditions de réalisation	Critères mesurables et observables	Résultats attendus
3. Animer une équipe dans son périmètre	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 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.	En matière de méthodes utilisées : 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.	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 traduits auprès des membres de l'équipe.
		En matière de moyens utilisés : 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.	
		En matière de liens professionnels / relationnels : 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.	
--	--	---	--

Compétences professionnelles	Conditions de réalisation	Critères mesurables et observables	Résultats attendus
4. Assurer les formations et audits techniques nécessaires au bon fonctionnement de l'ensemble des postes de son secteur	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.	<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.	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.

Compétences professionnelles	Conditions de réalisation	Critères mesurables et observables	Résultats attendus
5. Suivre l'activité du secteur au regard des indicateurs de performances	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.	<u>En matière de méthodes utilisées :</u> 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.	Les tableaux de bord du secteur sont renseignés, mis à jour et rendus accessibles. Ils sont communiqués aux membres de l'équipe du secteur.
		<u>En matière de moyens utilisés :</u> 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...	
		<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.	

Compétences professionnelles	Conditions de réalisation	Critères mesurables et observables	Résultats attendus
6. Identifier les dysfonctionnements de son secteur et proposer des solutions d'amélioration	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.	<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 dysfonctionnements techniques et/ou organisationnels sont appréhendés et relevés. Une ou plusieurs solutions d'amélioration sont proposées sur la base d'une analyse méthodique.
		<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>Selon quelles contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> Les remontées de dysfonctionnement tiennent compte des contraintes techniques, de qualité, environnementales et de sécurité.	

Compétences professionnelles	Conditions de réalisation	Critères mesurables et observables	Résultats attendus
7. Conduire les actions correctives confiées dans le cadre de plans d'actions	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 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 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.	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...
		<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.	

3.2. MODALITES D'EVALUATION

3.2.1. Conditions de mise en œuvre des évaluations en vue de la certification

- L'accès au CQPM ou blocs de compétences implique une inscription préalable du candidat à la certification auprès de l'UIMM territoriale centre de certification.
- L'UIMM territoriale centre de certification et l'entreprise ou à défaut le candidat (Salariés ; VAE ; Demandeurs d'emploi...) définissent dans un dossier qui sera transmis à l'UIMM centre de certification, les modalités d'évaluation qui seront mises en œuvre en fonction du contexte parmi celles prévues dans le référentiel de certification.
- Les modalités d'évaluation reposant sur des activités/missions ou projets réalisés en milieu professionnel sont privilégiées.

3.2.2. Mise en œuvre des modalités d'évaluation

A) Validation des compétences professionnelles

Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel de certification sont évaluées par la commission d'évaluation à l'aide des critères mesurables, observables et les résultats attendus selon les conditions d'évaluation précisées dans le référentiel de certification, ceux-ci sont complétés par l'avis de l'entreprise d'accueil du candidat à la certification professionnelle (hors dispositif VAE).

COMMISSION D'EVALUATION La commission d'évaluation est composée de plusieurs membres qualifiés ayant une expérience professionnelle leur permettant d'évaluer la maîtrise des compétences professionnelles du candidat identifiées dans le référentiel de la certification professionnelle sélectionnée.	ENTREPRISE (hors VAE)
Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes : ÉVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE RÉELLE. L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles réalisées en entreprise	AVIS DE L'ENTREPRISE. L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis au regard du référentiel d'activité. (hors VAE)

ou en centre de formation habilité, ou tout autre lieu adapté. Celle-ci s'appuie sur : 1. une observation en situation de travail. 2. des questionnements avec apport d'éléments de preuve sur les activités professionnelles réalisées en entreprise par le candidat. PRÉSENTATION DES PROJETS OU ACTIVITÉS RÉALISÉS EN MILIEU PROFESSIONNEL. Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre de certification, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en œuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.	
---	--

4. CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

Les CQPM, ou les blocs de compétences pour les CQPM inscrits au RNCP, sont attribués aux candidats¹ par le jury paritaire de délibération sous le contrôle du groupe technique paritaire « Certifications », à l'issue des actions d'évaluation, et dès lors que toutes les compétences professionnelles ont été acquises et validées par le jury paritaire de délibération.

¹ Le terme générique « candidat » est utilisé pour désigner un candidat ou une candidate.