

## **1.1. Environnement de travail**

*Le coordonnateur de système Q, S, E (Qualité, Sécurité, Environnement) exerce ses activités au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services, de bureaux d'études et d'ingénierie, ... en relation avec différents services (production, qualité, maintenance, RH ...) et parties intéressées externes (clients, fournisseurs, DRIRE, sous-traitant...).*

*Le poste requiert également des déplacements fréquents entre son bureau, les services et les ateliers de l'entreprise, ainsi qu'à l'extérieur de l'entreprise (sur des sites parfois éloignés) : pour réaliser ces missions (audits ou visites de fournisseurs, réunions professionnelles...).*

## **1.2. Interactions dans l'environnement de travail**

*Le coordonnateur de système Q, S, E (Qualité, Sécurité, Environnement) agit généralement sous la supervision du responsable QSE dans le cadre de l'intégration de système Qualité, Sécurité et Environnement.*

*Il interagit en internes tant avec les responsables de production qu'avec les autres services : commercial, marketing, études et méthodes, achats, maintenance, logistique, etc.*

*En externe, il est support pour répondre aux demandes avec les services QSE des clients et surtout avec les fournisseurs, les prestataires de service, les sous-traitants, les auditeurs et des réseaux professionnels.*

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
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	définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
<p>Le diagnostic ou l'analyse d'un système de management QSE</p> <p><i>Cette activité a pour finalité de veiller à la cohérence et à la mise à jour des systèmes de managements QSE au regard du contexte de l'entreprise ou de l'organisme, des normes et la réglementation actualisées applicable.</i></p> <p><i>Elle consiste à établir les liens entre les différentes composantes de l'entreprise (domaines d'application du système de management QSE, contexte et politique de l'entreprise ou de l'organisme), en tenant compte des besoins et retours des parties intéressées et d'effectuer une analyse des référentiels applicables à l'entreprise ou l'organisme (textes réglementaires, normes, consignes, ...).</i></p> <p><i>Afin d'identifier, d'analyser et de prioriser les risques et opportunités de la conformité des référentiels au regard de la</i></p>	<p><b>Analyser les composantes du contexte d'une entreprise ou d'un organisme</b></p> <p>→ Cette compétence vise à vérifier l'aptitude du coordonnateur de système QSE à analyser le système de management et de faire le lien avec le contexte et la politique de l'entreprise ou de l'organisme.</p> <p>→ De mettre en œuvre une démarche d'analyse globale et structurée du contexte auquel s'applique le système de management afin d'avoir une vision globale de l'ensemble des composantes.</p> <p>Les axes stratégiques de l'entreprise ou de l'organisme et des engagements pris par la Direction sont connus.</p>	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organisme de formation, candidats...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise (hors dispositif VAE). Les modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>a) Évaluation en situation professionnelle réelle L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur : - une observation en situation de travail - des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat</p> <p>b) Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les</p>	<p><b><u>En matière de méthodes utilisées :</u></b></p> <p>L'analyse repose sur une méthode structurée qui prend en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La finalité de l'organisation (Mission, vision)</li> <li>• Les enjeux internes et externes</li> </ul> <p>L'identification des parties intéressées, de leurs besoins et leurs priorisations</p> <p><b><u>En matière de moyens utilisés :</u></b></p> <p>L'utilisation des outils d'analyses est privilégiée (type SWOT, PESTEL, cartographie des parties intéressées). Ils sont adaptés à la culture de l'entreprise.</p> <p><b><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u></b></p> <p>La prise en compte des besoins et attentes des parties intéressées est réalisé en s'appuyant sur des rencontres, du questionnement...</p> <p><b><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u></b></p> <p>Les contraintes et enjeux sont pris en compte sur différentes dimensions (par exemple : Politiques, économiques, social, technologiques, environnemental, légal).</p> <p><b><u>En matière de résultats</u></b></p> <p>Le lien entre le domaine d'application du système de management QSE, le contexte et la politique de l'entreprise ou de l'organisme est établi.</p> <p>Le résultat de l'analyse est pertinent au regard :</p>

<p><i>législation/réglementation ainsi que l'évolution de l'entreprise en vue de proposer des actions de mise en conformité ou d'amélioration lors des revues de processus et revues de direction.</i></p>		<p>compétences professionnelles à évaluer 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 d'évaluation sont satisfaites.</p> <p>c) Évaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par observation avec questionnements</li> </ul> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avec une restitution écrite et/ou orale par le candidat</li> </ul> <p>d) Avis de l'entreprise L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis en regard des compétences professionnelles du référentiel d'évaluation sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Du contexte actuel de l'entreprise ou de l'organisme et des évolutions ou modifications exprimées ou latentes,</li> <li>• Des besoins et retours d'information des parties intéressées</li> <li>• Des référentiels identifiés, nécessaires et applicables à l'entreprise ou l'organisme (textes réglementaires, normes, consignes...).</li> </ul>
--	--	--	--

	<p><b>Identifier et évaluer les risques et les opportunités</b></p> <p>→ Cette compétence vise à vérifier l'aptitude du coordonnateur de système QSE à intégrer une approche risque et opportunité à la démarche QSE</p> <p>→ De proposer un plan d'actions accompagné d'indicateurs et d'en adapter la modalité d'analyse au degré de maturité du système de management</p> <p>Le cadre est défini (contexte, parties intéressées et leurs besoins, enjeux internes et externes).</p> <p>Le périmètre d'analyse est connu (processus concernés).</p>	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organisme de formation, candidats...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise (hors dispositif VAE). Les modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>a) Évaluation en situation professionnelle réelle L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une observation en situation de travail</li> <li>- des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat</li> </ul> <p>b) Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer 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</p>	<p><b><u>En matière de méthodes utilisées :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>• L'approche risques et opportunités est intégrée à la démarche QSE selon une méthode adaptée au contexte de l'entreprise ou de l'organisme.</li> </ul> <p>Un plan d'actions est proposé et accompagné d'indicateurs adaptés.</p> <hr/> <p><b><u>En matière de moyens utilisés :</u></b></p> <p><i>Les modalités d'analyse prennent en compte le degré de maturité des systèmes de management et des dispositions existantes.</i></p> <hr/> <p><b><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u></b></p> <p>La Direction ou le responsable hiérarchique est sollicité pour accompagner la démarche. Les pilotes de processus sont impliqués dans la démarche. Les collaborateurs sont associés.</p> <hr/> <p><b><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u></b></p> <p><i>Les contraintes réglementaires (ex. Document unique) et exigences des systèmes de management (ex. analyse environnementale) sont intégrées à la démarche.</i></p> <hr/> <p><b><u>En matière de résultats</u></b></p> <p>Les risques et opportunités sont identifiés, analysés et priorisés.</p> <p>Un lien est fait entre ces éléments d'analyse et les revues de processus et revues de direction.</p>
--	---	--	--

		<p>commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel d'évaluation sont satisfaites.</p> <p>c) Évaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par observation avec questionnements</li> </ul> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avec une restitution écrite et/ou orale par le candidat</li> </ul> <p>d) Avis de l'entreprise L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis en regard des compétences professionnelles du référentiel d'évaluation sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.</p>	
	<p><b>Réaliser tout ou partie de la veille réglementaire</b></p> <p>→ Cette compétence vise à vérifier l'aptitude du coordonnateur de système QSE à appliquer un</p>	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organisme de</p>	<p><b><u>En matière de méthodes utilisées :</u></b></p> <p>La méthode reprend les grands axes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir le périmètre de la veille en fonction du domaine d'activité de l'entreprise</li> <li>• Identifier les sources d'information</li> </ul>

	<p>processus de veille réglementaire structuré, de définir le périmètre de la veille en fonction du domaine d'activité de l'entreprise, d'identifier les sources d'information, d'analyser les textes.</p> <p>→ D'évaluer la conformité réglementaire applicable à l'entreprise ou l'organisme en tenant compte des évolutions législatives/réglementaires ainsi que les évolutions de la société.</p> <p>→ De mettre à jour la base de données réglementaires.</p> <p>→ De préconiser des plans d'actions.</p> <p>Les activités de l'entreprise sont connues.</p> <p>Le périmètre d'action de l'entreprise est défini.</p> <p>Les principaux interlocuteurs (Inspecteur du travail, inspecteur DREAL, CARSAT, ...) sont identifiés.</p>	<p>formation, candidats...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise (hors dispositif VAE). Les modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>a) Évaluation en situation professionnelle réelle L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une observation en situation de travail</li> <li>- des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat</li> </ul> <p>b) Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer 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 d'évaluation sont satisfaites.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser des textes</li> <li>• Évaluer la conformité</li> </ul> <p>Préconisation d'un plan d'action pour être conforme</p> <hr/> <p><b><u>En matière de moyens utilisés :</u></b></p> <p>Le processus de veille réglementaire est structuré. Une mise à jour de la base de données réglementaires est prévue. La conformité réglementaire est évaluée et des plans d'actions y sont associés.</p> <hr/> <p><b><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u></b></p> <p>Les interlocuteurs privilégiés sont identifiés (Inspecteur du travail, inspecteur DREAL, CARSAT, ...). Leurs exigences sont prises en compte.</p> <hr/> <p><b><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u></b></p> <p>Les réglementations spécifiques au cœur de métier sont prises en compte (ex. : codex alimentarius pour l'agro-alimentaire).</p> <hr/> <p><b><u>En matière de résultats</u></b></p> <p>Le contenu du référentiel réglementaire est maintenu à jour.</p> <p>L'évaluation de la conformité est réalisée en tenant compte des évolutions législatives/réglementaires, ainsi que des évolutions de la société.</p> <p>Les actions de mise en conformité sont proposées.</p>
--	--	---	---

		<p>c) Évaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par observation avec questionnements</li> </ul> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avec une restitution écrite et/ou orale par le candidat</li> </ul> <p>d) Avis de l'entreprise L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis en regard des compétences professionnelles du référentiel d'évaluation sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.</p>	
<p><b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</p>	<p><b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</p>	<p><b>REFERENTIEL D'EVALUATION</b> définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</p>	
		<p><b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b></p>	<p><b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b></p>
<p><b>Le pilotage des activités opérationnelles</b>  <i>Cette activité a pour finalité le déploiement de la politique QSE, d'assurer l'alignement entre les</i></p>	<p><b>Définir des objectifs opérationnels et indicateurs associés</b> → Cette compétence vise à vérifier l'aptitude du coordonnateur de système QSE à appliquer une</p>	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organisme de formation, candidats...). Cette</p>	<p><u><b>En matière de méthodes utilisées :</b></u>  La méthode d'élaboration des plans stratégiques des services ou processus est structurée et en phase avec les axes de la politique de l'entreprise ou de l'organisme.  Des objectifs et des indicateurs en découlent.</p>

<p><i>objectifs stratégiques et les objectifs opérationnels en réalisant des actions de mise en conformité identifiés dans le système de management QSE de l'entreprise ou de l'organisme.</i></p> <p><i>Elle consiste à proposer un calendrier ou plan d'actions structuré et articulé autour d'objectifs opérationnels et d'en assurer le pilotage à l'aide d'indicateurs de suivi et d'outils de type GANTT tableau PDCA...</i></p>	<p>méthode structurée pour retranscrire les plans stratégiques des services et des processus en phase avec les axes de la politique de l'entreprise ou de l'organisme.</p> <p>→ De définir les objectifs et les indicateurs qui en découlent en appliquant une méthode de type SMART pour définir les objectifs (un objectif doit être : Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporel)</p> <p>La stratégie de l'entreprise est comprise.</p> <p>Le système de management est connu.</p> <p>Les ressources disponibles sont connues (fonctions, compétences et disponibilités au sein de l'organisation)</p>	<p>évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise (hors dispositif VAE). Les modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>a) Évaluation en situation professionnelle réelle L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une observation en situation de travail</li> <li>- des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat</li> </ul> <p>b) Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel</p> <p>Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer 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 d'évaluation sont satisfaites.</p>	<p><b><u>En matière de moyens utilisés :</u></b></p> <p>Les objectifs définis sont SMART :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spécifique (Simples, Clair, Précis, sans ambiguïté, Représentatifs du programme auxquels ils se rattachent)</li> <li>• Mesurable (avec des indicateurs)</li> <li>• Atteignable</li> <li>• Réaliste</li> </ul> <p>Temporel</p> <hr/> <p><b><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u></b></p> <p>Les ressources sont informées des rôles, missions et responsabilités attendues. Leur engagement est recherché.</p> <hr/> <p><b><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u></b></p> <p><i>Les contraintes économiques, matérielles, humaines sont prises en compte.</i></p> <hr/> <p><b><u>En matière de résultats</u></b></p> <p>Les objectifs opérationnels traduisent bien pour chaque service les objectifs stratégiques de la Direction.</p> <p>Les objectifs sont réalistes, atteignables.</p> <p>Les indicateurs définis permettent d'apprécier les résultats attendus / obtenus en lien avec les objectifs opérationnels.</p> <p>La robustesse des indicateurs être vérifiée et améliorée si nécessaire.</p>
--	---	--	--

		<p>c) Évaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée</p> <p>L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par observation avec questionnements</li> </ul> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avec une restitution écrite et/ou orale par le candidat</li> </ul> <p>d) Avis de l'entreprise</p> <p>L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis en regard des compétences professionnelles du référentiel d'évaluation sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.</p>	
	<p><b>Planifier des activités opérationnelles</b></p> <p>→ Cette compétence vise à l'aptitude du coordonnateur de système QSE à planifier des activités de manière optimisée en appliquant une méthode structurée</p>	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organisme de formation, candidats...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise (hors</p>	<p><b><u>En matière de méthodes utilisées :</u></b></p> <p><i>La planification des activités est optimisée selon une méthode structurée faisant apparaître des possibilités de jalonnement.</i></p> <p><b><u>En matière de moyens utilisés :</u></b></p> <p><i>L'utilisation d'outils de planification est favorisée, elle est adaptée à la structure des activités et des ressources matérielles de l'entreprise (tableau de suivi, planning type GANTT, tableau d'avancement PDCA...)</i></p>

	<p>faisant apparaître des possibilités de jalonnement.</p> <p>→ De favoriser l'utilisation d'outils de planification adapté à la structure des activités et des ressources matérielles de l'entreprise (tableau de suivi, planning de type GANTT, tableau d'avancement PDCA...)</p> <p>Dans cadre d'activités à planifier en lien avec le déploiement de la politique QSE d'une organisation.</p> <p>Les ressources et activités sont connues.</p> <p>Le système de planification est mis à disposition.</p>	<p>dispositif VAE). Les modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>a) Évaluation en situation professionnelle réelle L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une observation en situation de travail</li> <li>- des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat</li> </ul> <p>b) Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer 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 d'évaluation sont satisfaites.</p>	<p><b><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u></b></p> <p>Les données de planification sont collectées et structurées, leur cohérence est vérifiée auprès des différentes parties intéressées.</p> <p>Les données collectées comportent un libellé de l'activité, un objectif mesurable, le temps alloué, les ressources compétences associées ...</p> <p><b><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u></b></p> <p>La planification est optimisée en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des tâches critiques, des contraintes, des marges de manœuvre, des échéances, ...</li> <li>• Des points de validation et de cadrage</li> <li>• Des séances de travail nécessaires.</li> </ul> <p>La disponibilité des ressources nécessaires est vérifiée.</p> <p>Les risques sont pris en compte pour l'élaboration des priorités</p> <p><b><u>En matière de résultats</u></b></p> <p>L'ensemble des activités est structuré et planifié. L'alignement des objectifs avec ceux définis dans le système de management est recherché.</p> <p>Un calendrier est proposé et articulé de manière pertinente.</p> <p>Des indicateurs de suivi permettent de justifier de l'état l'avancement des actions</p>
--	--	--	---

		<p>c) Évaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée</p> <p>L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par observation avec questionnements</li> </ul> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avec une restitution écrite et/ou orale par le candidat</li> </ul> <p>d) Avis de l'entreprise</p> <p>L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis en regard des compétences professionnelles du référentiel d'évaluation sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.</p>	
	<p><b>Piloter des activités opérationnelles</b></p> <p>→ Cette compétence vise à vérifier l'aptitude du coordonnateur mettre en place des méthodes de mesure et de suivi des indicateurs adaptés à la variabilité en termes de fréquence, de la justifier par des données,</p>	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organisme de formation, candidats...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise (hors dispositif VAE). Les modalités d'évaluation sont les suivantes :</p>	<p><b><u>En matière de méthodes utilisées :</u></b></p> <p>La méthode de mesure et de suivi des indicateurs est adaptée à leur variabilité, notamment en termes de fréquence ; elle est justifiée par des données, situations et éléments de référence du type :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Référentiel des indicateurs de performance (définition, utilité, mode de calcul, représentation visuelle...)</li> <li>• Conditions de mise en œuvre</li> <li>• Graphiques d'évolution des mesures</li> </ul> <p>Mesures partagées avec les équipes engagées dans la démarche</p>

	<p>situations et éléments de référence de type :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Référentiel des indicateurs de performance (définition, unité, mode de calcul, représentation visuelle...) utilisés pour l'opération ou le sujet traité</li> <li>○ Conditions de mise en œuvre</li> <li>○ Graphiques d'évolution des mesures</li> <li>○ Mesures partagées avec les équipes dans la démarche</li> </ul> <p>→ D'adapter les supports (type tableau de bords) au contexte et la culture de l'entreprise.</p> <p>→ De consolider les données à l'aide d'outils structurants et d'analyser une situation ou une tendance.</p> <p><i>A partir d'un pilotage à réaliser sur la base d'un plan d'actions à mener, et d'objectifs à atteindre nécessitant la mise en œuvre d'indicateurs.</i></p>	<p>a) Évaluation en situation professionnelle réelle L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une observation en situation de travail</li> <li>- des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat</li> </ul> <p>b) Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer 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 d'évaluation sont satisfaites.</p> <p>c) Évaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée</p>	<p><b><u>En matière de moyens utilisés :</u></b></p> <p>Les supports (type tableaux de bords) sont adaptés au contexte et la culture de l'entreprise. La structure des outils permet de consolider des données, de les structurer, d'analyser une situation ou une tendance...)</p> <p><b><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u></b></p> <p>Les parties intéressées sont accompagnées vers l'atteinte des objectifs. Des réunions d'étapes sont réalisées. L'équipe est informée sur les résultats et la performance.</p> <p><b><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u></b></p> <p><i>L'évolution du contexte (ressources, climat social, réglementation) est à prendre en considération.</i></p> <p><b><u>En matière de résultats</u></b></p> <p>La définition et le choix des indicateurs sont pertinents et assimilables pour tout le personnel. Ils mettent en évidence de manière visuelle les évolutions et les écarts.</p> <p>Les retours d'expériences sont réalisés.</p>
--	--	---	--

		<p>L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- par observation avec questionnements</li></ul> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- avec une restitution écrite et/ou orale par le candidat</li></ul> <p>d) Avis de l'entreprise L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis en regard des compétences professionnelles du référentiel d'évaluation sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.</p>	
--	--	---	--

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'ÉVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>L'évaluation des performances et l'adaptation d'un système de management QSE</p> <p><i>Cette activité consiste à la mise en place d'un système de surveillance permettant de veiller à la maîtrise des risques QSE et d'en améliorer son efficacité et son efficience, de disposer d'un outil permettant de s'adapter rapidement aux évolutions de l'environnement.</i></p> <p><i>A partir des objectifs stratégiques, l'activité consiste également à mettre en place des indicateurs de performance des processus et de routines opérationnelles</i></p>	<p><b>Surveiller, mesurer et analyser les processus</b></p> <p>→ Cette compétence vise à vérifier l'aptitude du coordonnateur à employer une méthode de surveillance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Simple à mettre en œuvre,</li> <li>○ Facilement compréhensible par les acteurs de l'entreprise,</li> <li>○ Ayant des effets durables et quantifiables</li> <li>○ Respectant la culture et le fonctionnement de l'entreprise.</li> </ul> <p>→ D'organiser la mise sous contrôle des processus pour permettre de</p>	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organisme de formation, candidats...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise (hors dispositif VAE). Les modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>a) Évaluation en situation professionnelle réelle L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une observation en situation de travail</li> </ul>	<p><b><u>En matière de méthodes utilisées :</u></b></p> <p>La méthode employée repose sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sa simplicité de mise en œuvre,</li> <li>• Sa facilité de compréhension par tous les acteurs de l'entreprise,</li> <li>• Ses effets durables et quantifiables,</li> </ul> <p>Tout en respectant la culture et le fonctionnement de l'entreprise</p>
			<p><b><u>En matière de moyens utilisés :</u></b></p> <p>La mise sous contrôle des processus est organisée pour permettre la mesure des effets. Des procédures d'alerte et des règles de suivi sont établies.</p>
			<p><b><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u></b></p> <p>Les résultats sont partagés en termes de constats, analyses, contre mesure à visées correctives, système de prévention à mettre en place. Les collaborateurs sont formés.</p>
			<p><b><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u></b></p> <p>Les contraintes normatives réglementaires législatives sont prises en compte dans la mise en place du système de surveillance.</p>

<p><i>destinés à mettre sous surveillance le système de management et de veiller à sa cohérence.</i></p> <p><i>Puis à la réalisation d'un suivi de la conformité des processus, réalisées à partir d'un référentiel d'audit en cohérence avec les exigences du système ou les exigences des parties intéressées.</i></p> <p><i>Afin de fournir un rapport d'audit, statuant sur la conformité ou non-conformité des processus sous forme de constat d'écart au regard des critères d'audit.</i></p> <p><i>Ce rapport d'audit permet de mettre en lumière des non-conformités afin de mettre en place des actions en fonction du niveau de gravité des non-conformités, et d'analyser des causes racines pour proposer des solutions ou actions pragmatiques efficaces et pérennes.</i></p>	<p>mesurer les effets du processus</p> <p>→ D'établir des procédures d'alerte et des règles de suivi</p> <p>Connaître la démarche processus de l'entreprise.</p>	<p>- des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat</p> <p>b) Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel</p> <p>Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer 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 d'évaluation sont satisfaites.</p> <p>c) Évaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée</p> <p>L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par observation avec questionnements</li> </ul> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avec une restitution écrite et/ou orale par le candidat</li> </ul>	<p><b><u>En matière de résultats</u></b></p> <p>Le système de surveillance est adapté en termes de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicateurs</li> <li>- Processus</li> <li>- Routines de vérification (fréquences)</li> <li>- D'analyse et d'évaluation des résultats</li> </ul> <p>Le système mis en place permet de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o De maîtriser voire réduire les risques QSE</li> <li>o De disposer d'une organisation efficace,</li> <li>o De capitaliser les savoir-faire et de mieux utiliser les compétences,</li> <li>o De s'adapter rapidement aux évolutions de son environnement,</li> <li>o D'améliorer son efficacité et son efficience,</li> </ul> <p>D'augmenter sa rentabilité</p>
--	--	---	---

		<p>d) Avis de l'entreprise L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis en regard des compétences professionnelles du référentiel d'évaluation sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.</p>	
	<p>Auditer un processus QSE</p> <p>→ Cette compétence vise à vérifier l'aptitude du coordonnateur à Choisir et justifier d'une méthode d'audit adaptée au contexte (type de questionnement, planification, date, durée, ressources, audités, ...)</p> <p>→ D'organiser différents types d'audits en fonction des objectifs à atteindre (documentaire, processus, traçabilité, système, ...)</p> <p>→ D'adapter le contenu du support d'audit en fonction du système défini</p>	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organisme de formation, candidats...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise (hors dispositif VAE). Les modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>a) Évaluation en situation professionnelle réelle L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur :</p>	<p><b><u>En matière de méthodes utilisées :</u></b></p> <p>Le choix de la méthode d'audit appliquée est justifié et adapté au contexte (type de questionnement, planification, date, durée, ressources, audités,).</p> <p>Les différents types d'audit organisés sont justifiés en fonction des objectifs à atteindre (documentaire, processus, traçabilité, système...)</p> <hr/> <p><b><u>En matière de moyens utilisés :</u></b></p> <p>Le support d'audit est adapté, le contenu est pertinent au regard du système défini.</p> <hr/> <p><b><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u></b></p> <p>Le choix des audités est justifié (compétence, implication, disponibilité).</p> <hr/> <p><b><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u></b></p> <p>Le périmètre audité prend en compte tous les référentiels ou règlements applicables ou exigés dans le contexte de l'entreprise (normes, règlements, légaux...).</p>

	<p>Les éléments de fonctionnement de l'organisation (organigramme, flux, procédures, procédés...), les référentiels applicables sont mis à disposition.</p> <p>L'organisation doit porter sur au moins un champ d'intervention QSE</p> <p>Le champ et le référentiel d'audit sont fournis (entreprise, usine, normes applicables...)</p>	<p>- une observation en situation de travail</p> <p>- des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat</p> <p>b) Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel</p> <p>Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer 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 d'évaluation sont satisfaites.</p> <p>c) Évaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée</p> <p>L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par observation avec questionnements</li> </ul> <p>Ou</p>	<p><b><u>En matière de résultats</u></b></p> <p>Le programme d'audit établi est cohérent avec l'exigence du système ou exigences des parties intéressées</p> <p>Le rapport établi comporte notamment les constats d'audit en fonction des critères et des conclusions de l'audit apportée par l'équipe d'audit.</p> <p>Les pistes de progrès éventuelles identifiées sont formulées.</p>
--	--	--	--

		<p>- avec une restitution écrite et/ou orale par le candidat</p> <p>d) Avis de l'entreprise L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis en regard des compétences professionnelles du référentiel d'évaluation sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.</p>	
	<p><b>Traiter les non-conformités et proposer des actions correctives</b></p> <p>→ Cette compétence vise à vérifier l'aptitude du coordonnateur à analyser les causes racines en s'appuyant sur des méthodes structurées (type 5 pourquoi, ISHIKAWA 8D A3 par exemple)</p> <p>→ D'exploiter des fiches de non conformités, de données et d'éléments factuels pour identifier les sources de non-conformité.</p> <p>A partir d'une situation de non-conformité à traiter.</p>	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organisme de formation, candidats...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise (hors dispositif VAE). Les modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>a) Évaluation en situation professionnelle réelle L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une observation en situation de travail</li> </ul>	<p><b><u>En matière de méthodes utilisées :</u></b></p> <p>L'analyse des causes racines s'appuie sur des outils et méthodes éprouvées de types (5 pourquoi, ISHIKAWA 8D A3 par exemple). Leur exploitation est maîtrisée. Les données sont croisées afin de favoriser la capitalisation de l'expérience.</p> <p><b><u>En matière de moyens utilisés :</u></b></p> <p>L'exploitation de fiches de non-conformité, de données et l'éléments factuels sont privilégiés.</p> <p><b><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u></b></p> <p>La mise en présence des personnes concernées est privilégiée pour favoriser le traitement des non-conformités à partir de leur détection.</p> <p><b><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u></b></p> <p>La détection de la non-conformité s'appuie sur les écarts constatés en lien avec les exigences :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des clients et autres parties intéressées</li> <li>- De la direction</li> <li>- Des normes applicables</li> <li>- Légales et réglementaires</li> </ul>

	<p>L'ensemble des éléments nécessaires à son traitement sont fournis.</p>	<p>- des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat</p> <p>b) Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer 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 d'évaluation sont satisfaites.</p> <p>c) Évaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par observation avec questionnements</li> </ul> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avec une restitution écrite et/ou orale par le candidat</li> </ul>	<p>Les exigences contractuelles sont prises en compte.</p> <hr/> <p><b><u>En matière de résultats</u></b></p> <p>Les actions immédiates sont mises en place.</p> <p>L'analyse des causes racines conduit logiquement à la mise en place de solutions pragmatiques efficaces et pérennes.</p>
--	---	---	--

		<p>d) Avis de l'entreprise L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis en regard des compétences professionnelles du référentiel d'évaluation sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.</p>	
--	--	--	--

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	<b>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</b> définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>
<p>L'accompagnement des équipes et la coordination de l'amélioration continue</p> <p><i>Cette activité a pour finalité l'élaboration et à la mise en place des projets d'amélioration continue dans le but d'assurer la performance optimale de l'entreprise.</i></p> <p><i>Cela consiste à partir de plans d'actions établis :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>de réunir les équipes en charge de ces plans d'actions et de mettre en place des séances de travail :</i></li> <li>• <i>De les accompagner aux méthodes et outils de l'amélioration continue,</i></li> <li>• <i>De coordonner les équipes et les plans d'actions autour des objectifs, du planning établi,</i></li> </ul> <p><i>De suivre l'état d'avancement, de traiter les difficultés ou écarts remontés par les équipes en</i></p>	<p><b>Accompagner les équipes aux méthodes et outils d'amélioration continue</b></p> <p>→ Cette compétence vise à vérifier l'aptitude du coordonnateur à constituer une équipe d'amélioration ou groupe de travail en cohérence avec les actions à traiter. A informer les équipes d'amélioration continues des objectifs à atteindre pour leur permettre de situer leur domaine de contribution aux améliorations visées.</p> <p>→ De les accompagner ou former aux méthodes et outils de la démarche d'amélioration continue et de les accompagner dans le changement.</p> <p>A partir d'un plan d'actions à mettre en œuvre.</p> <p>Les données relatives aux compétences et fonctions des acteurs potentiels sont mises à disposition du candidat.</p>	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organisme de formation, candidats...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise (hors dispositif VAE). Les modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>a) Évaluation en situation professionnelle réelle L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une observation en situation de travail</li> <li>- des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat</li> </ul> <p>b) Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel</p> <p>Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les</p>	<p><b><u>En matière de méthodes utilisées :</u></b></p> <p>Les modalités de fonctionnement sont définies :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Périmètre de l'opération à engager (secteur de l'entreprise, produit, processus, ...)</li> <li>• Moyens d'information des groupes de travail : dates, durée, lieu, compte rendu de la ou des réunions d'information ; éventuellement affichage réalisé, ...</li> <li>• Organisation des formations nécessaires</li> </ul> <p>Le processus d'amélioration continue: éléments clés, raisons des échecs des projets d'amélioration continue, ...</p> <p><b><u>En matière de moyens utilisés :</u></b></p> <p>La constitution des équipes d'amélioration est cohérente par rapport aux actions à mener :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Choix des acteurs et parties intéressées en fonction de leurs compétences et leur périmètre d'actions.</li> </ul> <p>Rôle et domaine de contribution vis-à-vis des actions à mener.</p> <p><b><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u></b></p> <p>Les parties intéressées sont consultées tout au long de la démarche.</p> <p><b><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u></b></p> <p>Les contraintes et risques sont pris en compte dans la phase de préparation (Par exemple : choix des acteurs ou constitution des équipes)</p>

<p><i>identifiant avec elles les solutions correctives ou contre mesure à apporter.</i></p>		<p>compétences professionnelles à évaluer 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 d'évaluation sont satisfaites.</p> <p>c) Évaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée</p> <p>L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par observation avec questionnements</li> </ul> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avec une restitution écrite et/ou orale par le candidat</li> </ul> <p>d) Avis de l'entreprise</p> <p>L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis en regard des compétences professionnelles du référentiel d'évaluation sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.</p>	<p><b><u>En matière de résultats</u></b></p> <p>Les objectifs sont clairement formulés pour chacune des équipes et permettent à chacun des acteurs de situer son domaine de contribution aux améliorations visées (promotion &amp; diffusion sur le terrain, création d'un environnement favorable...).</p>
---	--	--	---

	<p><b>Coordonner les acteurs et piloter les actions d'amélioration continue</b></p> <p>→ Cette compétence vise à vérifier l'aptitude du coordonnateur à s'appuyer sur les situations rencontrées sur le terrain c'est-à-dire à canaliser et fiabiliser les éléments recueillis, à définir les problèmes à résoudre et les objectifs, à Piloter les plans d'actions et d'organiser les relances, à mesurer l'amélioration observées et de vérifier leur efficacité.</p> <p>→ A animer des groupes et coordonner les acteurs de manière permanente, d'employer des méthodes favorisant la mobilisation et l'implication des acteurs aux améliorations ainsi qu'à la résolution de problème.</p> <p>→ De choisir les outils adaptés aux problématiques à traiter et à la culture ou maturité de l'entreprise.</p> <p>A partir d'une coordination à réaliser sur la base d'un plan d'actions à mener, de moyens à disposition, d'objectifs à atteindre et d'équipes à animer.</p>	<p>L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organisme de formation, candidats...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise (hors dispositif VAE). Les modalités d'évaluation sont les suivantes :</p> <p>a) Évaluation en situation professionnelle réelle L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une observation en situation de travail</li> <li>- des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat</li> </ul> <p>b) Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer ont bien été mises en œuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités. La présentation de ces</p>	<p><b><u>En matière de méthodes utilisées :</u></b></p> <p>La méthode de coordination est adaptée aux situations rencontrées sur le terrain et permet de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Canaliser et fiabiliser le recueil des informations</li> <li>• Définir les problèmes à résoudre et les objectifs</li> <li>• Suivre les plans d'actions et l'organisation des relances</li> </ul> <p>Mesurer l'amélioration observée et vérifier leur efficacité</p> <hr/> <p><b><u>En matière de moyens utilisés :</u></b></p> <p>L'animation des groupes est réalisée de manière permanente et favorise la mobilisation et l'implication des acteurs aux améliorations ainsi que la résolution de problèmes (prise en compte des avis, gestion des oppositions au projet de changement, promotion et diffusion sur le terrain, ...).</p> <p>Le choix des outils est adapté aux problématiques à traiter (par exemple : tableau de suivi PDCA, DMAIC, ...)</p> <hr/> <p><b><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u></b></p> <p>Elle se traduit par un comportement adapté aux situations rencontrées (blocages, objections, réticences...).</p> <p>Les équipes sont responsabilisées. Au travers des méthodes et outils employés, les collaborateurs sont sollicités pour susciter des propositions d'amélioration. Des séances de travail sont animées.</p> <hr/> <p><b><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u></b></p> <p>La coordination tient compte des leviers, freins, difficultés ou résistances aux changements identifiés. La démarche tient compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Du planning,</li> <li>• Des documents utilisés pour accompagner et soutenir l'action,</li> <li>• Des bilans relatifs aux difficultés rencontrées,</li> </ul>
--	---	--	--

projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel d'évaluation sont satisfaites.

c) Évaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée

L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :

- par observation avec questionnements

Ou

- avec une restitution écrite et/ou orale par le candidat

d) Avis de l'entreprise  
L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis en regard des compétences professionnelles du référentiel d'évaluation sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.

- Des éléments d'analyse, Du contexte de l'entreprise (social, économique, politique, législatif, ...).

#### **En matière de résultats**

Les actions sont coordonnées de manière opérationnelle :

- Les séances de travail sont structurées autour des actions à traiter.
- Le plan d'action est clairement exposé, les objectifs sont partagés.
- Chaque action comporte à minima : un libellé, un livrable, un suivi avec une date attendue.
- Le suivi de l'avancement est assuré comportant : les actions soldées, les actions en cours, les actions en retard et leurs mesures d'efficacité.

Les points de difficultés sont traités tout au long de la démarche dans le respect des objectifs fixés (par exemple : adaptation, ajustement, report...).