

5 – REFERENTIELS RESPONSABLE QUALITE HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT

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

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

Code NSF : 200r : Contrôle qualité de produits et procédés industriels

Prérequis

Niveau 5 validé (niveau bac+2) ou diplôme / certification de niveau équivalent

Expérience professionnelle en lien avec le métier visé souhaitée

Utilisation courante d'un ordinateur, d'Internet, d'outils bureautiques

Pour les candidats de niveau bac ou inférieur au bac, la formation est accessible après étude d'un dossier VAP (validation des acquis professionnels) élaboré par le candidat et déposé auprès d'IFOCOP.

Prise en compte des situations de handicap

Dans le cadre du respect du règlement d'examen, tout candidat peut saisir le référent handicap du certificateur pour aménager les modalités d'évaluation et /ou obtenir l'assistance d'un tiers lors de l'évaluation.

Le certificateur s'engage dans la mesure du possible à élaborer des modalités d'évaluation inclusives permettant une adaptation du format. Dans le cas d'une modalité spécifique à une situation de travail, il s'engage à préciser le cadre des aménagements possibles.

Conjointement avec le Responsable de Formation /VAE et les organismes spécialisés mobilisés, le Référent Handicap de chaque centre de l'Institut peut faciliter la coordination des différents acteurs spécialisés, internes et externes, pour un suivi personnalisé du parcours de formation ainsi que des modalités de certification.

Après présentation d'un justificatif les conditions d'examens pourront être aménagées comme suit :

- Des temps d'évaluation aménagés (1/3 temps ou plus si besoin), ou reportés en conformité avec la demande et les possibilités du candidat,
- Le matériel nécessaire à la réalisation des évaluations pourra éventuellement et selon la situation être adapté,
- Pour les épreuves orales et pour des candidats ne pouvant s'exprimer, il est proposé des modalités d'échange textuelles, avec un jury averti et averti des problématiques liées à toute sorte de handicap. Un accompagnateur /traducteur est par ailleurs autorisé si la situation le nécessite,
- Les convocations à l'ensemble des épreuves sont réalisées en tenant compte de la situation de handicap du candidat.

Les correcteurs des épreuves ne sont pas informés de la situation de handicap, celle-ci n'impactant pas la mesure des compétences.

Ainsi, comme stipulé dans l'article L.1132-1 du code du travail, le candidat ne peut être discriminé en raison de sa perte d'autonomie ou son handicap.

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Activité 1 : Contribuer à l'élaboration du système de management de la qualité A1.1 - Préparation des éléments pour élaborer la politique QHSE : veille active sur les normes et la réglementation (ISO9001 / 14001 / 22000 / 45001 / 26000),	C 1.1 - Organiser une veille réglementaire et normative permanente relative à la QHSE en définissant le référentiel réglementaire et normatif spécifique à l'entreprise, en faisant appel à des moyens manuels, automatiques ou externes afin d'actualiser la documentation interne	<u>Evaluation collective :</u> Analyse des spécificités des différentes normes en sous-groupe et restitution à l'oral (20') dans un contexte professionnel.	<u>Qualité de la veille réglementaire et normative (c1.1) :</u> Le choix des sources est cohérent avec le périmètre de l'activité de l'entreprise Les sources sont fiables, récentes Le système de veille est opérationnel et permet une automatisation
	C 1.2 - A partir des résultats de la veille, identifier et analyser les évolutions réglementaires et normatives relatives à la QHSE pouvant affecter l'activité commerciale et industrielle, la qualité des produits mais aussi la stratégie de l'entreprise afin de repérer les exigences nouvelles ou modifiées, d'évaluer leur applicabilité et d'alerter l'entreprise sur la nécessité d'adapter les produits/services aux nouvelles contraintes techniques		<u>Qualité du traitement de l'information (c1.2)</u> Les évolutions réglementaires et normatives sont identifiées Leurs répercussions sur l'entreprise sont caractérisées

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A1.2 - Diagnostic de l'organisation et préconisations pour l'élaboration de la politique	<p>C 1.3 - Réaliser un diagnostic interne et externe des composantes stratégiques de l'organisation afin d'évaluer les points forts et insuffisances, rechercher les causes précises des faiblesses et dégager la marge de manœuvre pour se rapprocher des objectifs :</p> <p>C 1.3.1 - Planifier le diagnostic en préparant l'intervention, clarifiant les besoins et les attentes, adaptant les outils et en communiquant avec les salariés pour faciliter le diagnostic</p> <p>C 1.3.2 - Mettre en œuvre le diagnostic par des entretiens permettant le recueil des informations, en compilant les résultats afin de préparer un rapport détaillé</p>	<p><u>Évaluation individuelle : Mise en situation simulée</u> Étude de cas écrit de 3h30 sur la mise en œuvre d'un SMQ A partir d'une situation d'entreprise le candidat réalise une analyse et propose une stratégie QHSE. Il rédige un projet de politique, en tenant compte du contexte de l'entreprise. Il justifie son projet et ses choix. Il propose un planning de réalisation et un plan d'actions détaillé</p>	<p><u>Qualité de la méthodologie du diagnostic (c1.3, 1.3.1, 1.3.2) :</u> Le périmètre du diagnostic est cohérent avec l'organisation, le contexte normatif de l'entreprise La planification du diagnostic respecte les étapes requises Les méthodes mises en œuvre sont adaptées au périmètre du diagnostic et elles sont variées Les questionnements permettent de recueillir des informations exploitables débouchant sur une analyse</p>
	<p>C 1.3.3 - Analyser par un examen méthodique les enjeux, organisations, systèmes de management, procédures, métiers, processus internes et des relations externes, satisfaction client, aléas et risques potentiels en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de son environnement (secteur, marché, risques pays...), et des objectifs visés afin de produire des préconisations</p>		<p><u>Pertinence de l'analyse (c1.3.3):</u> L'analyse est basée sur un examen méthodique et structuré de tous les éléments du diagnostic et tient compte des spécificités de l'entreprise Les forces et faiblesses sont listées de façon exhaustive et sont cohérentes avec le périmètre de l'étude Les risques et opportunités prend en considération les processus, l'environnement de l'entreprise et le contexte normatif et réglementaire</p>
	<p>C 1.3.4 - A partir du diagnostic, produire des préconisations en matière de QHSE fondées sur une étude de faisabilité, une priorisation des objectifs et des mesures de succès afin d'accompagner la direction dans la définition de sa politique QHSE et dans la rédaction de son engagement QHSE et RSE</p>		<p><u>Qualité des préconisations (c1.3.4):</u> Les préconisations sont priorisées et leur potentiel de succès est mesurable Elles reposent sur les analyses qui sont argumentées</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			La formulation des recommandations est synthétique et rédigée dans le respect des règles professionnelles

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A1.3 - Elaboration du plan d'actions QHSE : interface entre la phase d'analyse et la phase de mise en œuvre des décisions	C 1.4 - Accompagner la direction dans la rédaction de la déclaration de la politique QHSE en mettant en exergue l'engagement, les moyens prévus et les objectifs à atteindre afin d'officialiser /réaffirmer la mise en place du management qualité		(c1.4) Le document montre l'engagement de la direction, il est approprié à l'objectif de l'organisation et fournit un système de référence pour l'établissement des objectifs
	C 1.5 - Elaborer un plan d'actions QHSE réaliste, priorisé et hiérarchisé cohérent en collaboration avec les opérationnels afin de d'apporter un support de communication impactant aux acteurs et décisionnaires concernés en déclinant les éléments du schéma directeur (objectifs QHSE, délais, ressources, plans d'actions, plan de communication) : - Définir les objectifs en se basant sur l'analyse des risques et des coûts d'opportunités des stratégies tout en respectant la portée du projet - Etudier de façon approfondie le fonctionnement de chaque processus et leurs interactions mutuelles grâce à des schémas fonctionnels, les procédures existantes et les nouveaux indicateurs - Définir le calendrier de réalisation, - Définir les ressources à engager (techniques, humaines), leurs coûts, leur accessibilité et leur disponibilité		(c1.5) <u>Qualité du plan d'actions :</u> Les actions proposées correspondent aux objectifs et à la politique QHSE de l'entreprise Les actions sont priorisées au regard du rapport "bénéfice/coûts" Les actions sont présentées en termes de coûts, délais, ressources (humaines et matérielles) Le planning / calendrier montre les délais, jalons, revue de projet... Les moyens matériels et techniques proposés notamment en termes d'outils de gestion de projet, outils collaboratifs sont définis et réaliste au regard du contexte de l'entreprise

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Activité 2 : Piloter et animer une démarche ou un système de management de la QHSE</p> <p>A2.1 -Organisation de la mise en œuvre des processus (ensemble d'activités) et conception des procédures (formalisation détaillée des étapes d'un processus), modes opératoires, fiches techniques...</p>	<p>C 2.1 - En collaboration avec les pilotes de processus, cartographier les processus métiers support et de direction grâce à un outil adapté (6sygma, AMDEC, Kanban...) en représentant les données d'entrée, de sorties, en identifiant les acteurs, les risques et définissant des indicateurs afin de visualiser les interactions mutuelles</p>	<p><u>Evaluation individuelle : mise en situation simulée.</u> A partir d'un contexte d'entreprise, le candidat rédige un dossier d'une dizaine de pages sur la mise en œuvre du SMQ incluant : la cartographie de processus, des procédures, structures et éléments du système de documentation qualité, des outils de communication, de formation et de suivi du plan d'actions</p>	<p><u>Contenu du diagramme de flux (c2.1):</u> Les étapes de la réalisation du diagramme de flux sont respectées : identification du processus à représenter, identification des activités, des acteurs, chaque acteur identifié fait l'objet d'une colonne dans le diagramme, identification des documents, des flux. Dans l'identification des flux, les éléments d'entrée d'une activité sont les éléments de sortie d'autres activités <u>Formalisme du diagramme :</u> La mise en place des activités sur le diagramme s'effectue en fonction des acteurs qui les réalisent et en fonction de leur position dans le déroulement du processus ; le sens des flèches donne le sens de lecture. Une activité est généralement déclenchée par la réception d'une information. Le sens des symboles utilisés pour élaborer un diagramme de flux fait l'objet d'une compréhension commune. Une légende précisant le sens des symboles est associée au diagramme.</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	C 2.2 -Rédiger des procédures par divers moyens (texte, logigramme, infographie...) ainsi que des modes opératoires, fiches d'instructions, fiches techniques à partir des informations recueillies lors des entretiens afin de formaliser de façon détaillée un ensemble de règles et actions propres à chaque processus et de les rendre intelligibles aux acteurs internes		<p><u>Qualité de la procédure (c2.2) :</u> Les informations produites sont exactes, pertinentes, complètes et synthétiques, Elles portent sur les acteurs concernés, les domaines d'application, les activités et les tâches investies, les règles à respecter ; le cadre de la procédure est précis (but, raisons, attentes) Seules les informations indispensables figurent dans le document Les étapes de la procédure respectent les diagrammes de cheminement La procédure est modélisée avec un logigramme dont le langage graphique est structuré, simple et compréhensible par tous</p>
A2.2 - Mise en œuvre de la documentation qualité	C 2.3 - Analyser la qualité et la formalisation de la base documentaire (manuels, référentiels...), (re)structurer, organiser et mettre à jour la documentation QHSE en référençant les documents selon la nomenclature, en détruisant et/ou archivant les documents en vue d'une exploitation fiable et traçable et d'une mise en conformité avec les modèles standards		<p><u>Contenu de la documentation (c2.3) :</u> a minima la documentation comporte des éléments sur le manuel qualité, les procédures, modes opératoires, documents d'enregistrement</p> <p><u>Respect des conditions de forme (c2.3) :</u> Les informations de traçabilité sont notées : titre, acronyme de classement, date de création, de révision, nom du rédacteur, du vérificateur, approuvateur, numérotation</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A2.3 - Déploiement en interne du plan d'actions QHSE auprès des référents, managers et équipes par divers moyens : formation, communication, animation de groupe de travail, gestion en mode projet	C 2.4 - Animer une équipe pluridisciplinaire dans la cadre de la gestion du projet QHSE par des réunions de travail, des séances de résolution de problèmes afin que l'équipe mette en œuvre les ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs		<u>Qualité des outils d'animation (c2.4):</u> Les moyens / techniques d'animation de la réunion permettent une communication à double sens entre tous les participants Des moyens et / techniques pour favoriser la sensibilisation, l'adhésion au projet sont détaillés
A2.4 - Conception, coordination et diffusion de l'information QHSE aux collaborateurs (communication, sensibilisation, touchant au plan d'action qualité, aux accidents du travail, à la démarche RSE, à la sécurité...)	C 2.5 - Concevoir un plan de communication QHSE et ses outils accessibles à tous les collaborateurs y compris en situation de handicap en définissant les axes, la nature des supports, le mode de diffusion, le fond et la forme afin de renforcer la culture QHSE auprès des équipes et de garantir la bonne application des méthodes par les collaborateurs		<u>Structure du plan de communication (c2.5):</u> Le plan de communication précise les objectifs, les cibles, les moyens de communication et le format adaptés à chaque cible <u>Qualité du contenu (c2.5):</u> Le contenu (visuels et textes) est adapté à la cible (complexité des graphiques, registre de langage...) et remplit les objectifs souhaités
A2.5 - Formation et sensibilisation des équipes	C 2.6 - Concevoir des actions de formation à destination des équipes internes / externes (fournisseurs...) et éventuellement les animer en tenant compte des objectifs et besoins identifiés pour chaque public, en ciblant les points à transférer et en s'adaptant aux spécificités des publics (notamment les personnes porteuses de handicap) afin de permettre de l'acquisition / assimilation des objectifs et actions QHSE		<u>Qualité du support de formation (c2.6):</u> Le support est accessible à tous, il est prévu une adaptation en cas de prise en compte du handicap La présentation (PowerPoint par exemple) est engageante, synthétique (nombre de diapos) Les techniques pédagogiques sont décrites et favorise la compréhension par le participant (des exemples d'application pratiques, de relances d'attention sont proposées en mode commentaires)

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A2.6 - Coordonner et contrôler les plans d'action	C 2.7 - Coordonner et suivre les plans d'actions préventives afin d'anticiper les causes d'une non-conformité potentielle et proposer des recommandations pour réduire les risques		(c2.7) La / les non-conformité(s) potentielle(s) identifiées correspond(ent) à un défaut jamais apparu. L'identification de ce potentiel défaut est le fruit d'une analyse de risque de dysfonctionnement ou de transposition/analogie
A2.7 - Contrôle réglementaire (droit du travail)	C 2.8 - Mettre en place un système, des outils de contrôle de l'application de la réglementation du travail en matière de santé et sécurité au travail ainsi que la prise en compte des situations de handicap du personnel et visiteurs en se basant sur les textes de loi afin de garantir la conformité réglementaire		(c2.8) Le système de contrôle proposé prévoit la liste des contrôles obligatoires en cohérence avec l'activité de l'entreprise, les exigences normatives SST et la réglementation Les écarts réglementaires sont évalués et le degré de criticité est expliqué

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Activité 3 : Piloter le système d'audit et d'amélioration continue du système qualité</p> <p>A 3.1 - Mise en œuvre du système d'audit de conformité du système qualité QHSE (audits internes et externes auprès des fournisseurs et sous-traitants)</p>	<p>C 3.1 -Mettre en œuvre le système d'audits internes (diagnostic, contrôle de conformité) afin de détecter les défauts et les risques susceptibles de mettre en cause le plan de marche fixé par le management : afin de contrôler la conformité des processus, procédures et méthodes au regard des référentiels de certification et de la politique RSE de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en organisant, supervisant le planning d'audit - en définissant le périmètre de l'audit - en concevant et renseignant les outils de recueil des contributions nécessaires à l'audit (questionnaires d'audit notamment) - éventuellement en organisant et/ou réalisant la formation des auditeurs internes - en menant de manière objective les entretiens d'audit qualité interne / externe sur le périmètre déterminé et en s'appuyant sur le référentiel 	<p><u>Evaluation collective :</u></p> <p>Production d'un rapport d'audit en sous-groupe avec restitution à l'oral.</p> <p>A partir d'une situation d'entreprise, les candidats devront réaliser les trois étapes d'un audit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Préparer le périmètre de l'audit 2. Réaliser la visite d'audit (simulation en sous-groupe sur la base des documents distribués) 3. Piloter l'après audit (préconisations et élaboration d'un plan d'action et critique des indicateurs du tableau de bord fourni avec proposition justifiée de nouveaux indicateurs) <p>Présentation du rapport d'audit à l'oral en sous-groupe - durée 30'</p>	<p><u>Qualité et pertinence du plan d'audit (c3.1) :</u></p> <p>Le type d'audit est cohérent avec les objectifs</p> <p>La liste des éléments de préparation est exhaustive (processus, audits précédents, aspects réglementaires, besoins de la direction, revu de base des incidents, estimation de la durée d'audit...)</p> <p>Le planning d'audit est présenté par un diagramme de Gantt</p> <p><u>Qualité des outils de recueil de données - guide d'entretien (c3.1) :</u></p> <p>Les thèmes abordés apparaissent clairement, les types de question sont variées (ouvertes, fermés, rebond, approfondissement...)</p> <p><u>Qualité de la conduite de l'audit (c3.1) :</u></p> <p>Les étapes de l'entretien sont respectées (introduction, déroulement, clôture)</p> <p>Le comportement de l'auditeur respecte les règles de conduite des auditeurs</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	C 3.2 -Rédiger un rapport d'audit analysant les enregistrements (résultats des audits internes) et les actions de contrôles mises en œuvre en identifiant, synthétisant et validant les points clés de l'entretien, les écarts afin d'identifier les non-conformités	Présentation du rapport d'audit à l'oral en sous-groupe - durée 30'	<p><u>Critères de fond pour l'écrit (c3.2):</u> Les points forts et les non-conformités observées sont mis en exergue, argumentés Les préconisations s'articulent sur plusieurs niveaux (stratégique, opérationnel et organisationnel) Les préconisations d'actions correctives sont argumentées (appuyées sur des faits), exploitables (sans ambiguïté) et pertinente au regard du périmètre de l'audit Les différentes préconisations sont nuancées avec une variation dans la force Les préconisations montrent une réelle volonté d'amélioration (critique constructive)</p> <p><u>Critères de forme (c3.2):</u> Le plan du rapport respecte la méthodologie : objectifs, acteurs, planification, périmètre de l'audit (fonctions, processus, activités audités, cadre réglementaire, procédures et règles internes), méthodologie d'intervention, principaux résultats de la phase d'enquête (forces et faiblesses), le diagnostic de la situation, les préconisations, conclusion générale, annexes. Les préconisations sont nuancées : certain, plutôt certain, peu certain, incertain</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p><u>Qualité de la restitution orale :</u> éléments attendus Vocabulaire professionnel et posture professionnelle Les éléments présentés sont synthétiques mais couvrent l'ensemble du rapport Ecoute mutuelle entre les membres du groupe, passage de parole fluide</p>
<p>A3.2 - Mise en œuvre et suivi des plans d'actions d'amélioration du système QHSE Définition et mise en œuvre des outils de surveillance des processus et de mesure de la performance (Indicateurs) et leur suivi</p>	<p>C 3.3 - Elaborer / améliorer des outils d'évaluation de la performance de la QHSE grâce à des tableaux de bord structurés autour d'indicateurs de performance spécifiques aux enjeux QHSE de l'organisation afin de suivre l'exécution des objectifs QHSE</p> <p>C 3.4- Assurer le suivi des plans d'actions QHSE grâce au suivi des indicateurs de performances définis préalablement dans les tableaux de bord afin d'établir le reporting récurrent associé</p> <p>C3.5 -Piloter et suivre les plans d'actions correctives (modification organisationnelle, amélioration des processus...) grâce à des tableaux de bord dédiés en mobilisant ses connaissances en statistiques, en priorisant les causes d'écart et en utilisant des représentations graphiques (PERT, Gantt) permettant de visualiser la progression, les jalons, les échéances pour élaborer des améliorations durables</p>		<p><u>Qualité des indicateurs (c3.3-3.4-3.5)</u> : les améliorations proposées portent sur : chaque indicateur est couplé avec un objectif, ils sont simples, quantifiables et pertinents, les indicateurs obsolètes ont été supprimés ou modifiés le cas échéant Chaque indicateur proposé est justifié au regard du champ d'action et de la nature de la délégation du destinataire du tableau de bord Les indicateurs proposés sont variés parmi : indicateurs de performance (environnemental, processus, sécurité), indicateurs de surveillance, ils sont adaptés au contexte du décideur, à la métrique et au type de performance à mesurer Des Indicateurs sur la prise en compte du handicap sont prévus Les formules utilisées sous Excel sont correctes et les calculs statistiques (moyenne, écart...) sont justes Les représentations graphiques permettent une compréhension immédiate des améliorations à venir</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A3.3 - Résolution de problèmes, analyse de causes / écarts	C 3.6 -Lors du constat d'un écart entre une situation donnée et le standard attendu, mettre œuvre une démarche de résolution de problème par une méthodologie adaptée (méthode 8D, PDCA, DMAIC, QRQC, CARRE D'AS) à l'aide d'outils adéquates (Méthodes QQOCCCP, analyse est/n'est pas, yamazumi, diagramme Ishikawa, diagramme de Pareto, Check-list...) afin de trouver la cause de cette situation non conforme aux résultats attendus et de mettre en place des solutions durables	<p>Evaluation individuelle : Mise en situation simulée - Etude de cas écrite (3h30) sur la résolution de problèmes</p> <p>A partir d'un cas d'entreprise donné, les candidats devront identifier les dysfonctionnements ainsi que les problématiques et proposer des méthodes et outils de résolution.</p>	<p><u>Qualité de l'analyse des dysfonctionnements :</u> Le choix des données dans le sujet permet d'identifier les causes de dysfonctionnements Les causes de dysfonctionnement sont hiérarchisées par ordre d'importance / urgence</p> <p><u>Pertinence du choix des méthodes utilisées :</u> Les méthodes / outils de résolution de problème choisis sont en cohérence avec le type de dysfonctionnement</p> <p><u>Justesse des solutions proposées :</u> Les solutions préconisées sont réalistes et budgétées</p>

EVALUATIONS COMPLEMENTAIRES

Description des modalités d'acquisition de la certification par capitalisation des blocs de compétences et/ou par équivalence

Voie d'accès à la certification par la formation :

1. Validation des blocs de compétences par leurs modalités d'évaluations spécifiques
2. Validation des évaluations complémentaires : un dossier de valorisation des compétences et une présentation orale prenant appui sur une période d'application pratique en entreprise d'au moins 3 mois, évaluée par une grille tuteur.

Voie d'accès à la certification par la VAE :

Validation de l'ensemble des blocs de compétences par un dossier de valorisation et un entretien devant un jury.

Parcours mixte :

L'accès à la certification professionnelle est également possible par la mise en œuvre d'un parcours mixte (formation + VAE).