

REFERENTIELS – MANAGER DE LA LOGISTIQUE

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. »

Candidat en situation 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 obtenir l'assistance d'un tiers lors de l'évaluation. Les supports et le matériel nécessaires à la réalisation des évaluations pourront être adaptés.

Sur conseil du référent handicap et dans le respect des spécifications du référentiel, le format de la modalité pourra être adaptée.

Sur avis motivé du référent handicap le jury de certification peut décider d'exempter le candidat de certains critères d'évaluation. :

- dans la mesure où cela ne remet pas en question la capacité professionnelle globale du candidat
 - si le critère au regard de la nature du handicap n'a pas vocation à s'appliquer dans la pratique professionnelle future du candidat
- Ces deux critères étant cumulatifs.

L'ingénieur de certification 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.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉ	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Activité 1. <i>Elaboration des orientations stratégiques et opérationnelles de la chaîne logistique.</i></p> <p>A1.1 <i>Réalisation d'une veille stratégique.</i></p>	<p>C1.1 Piloter un dispositif de veille permanente sur les évolutions technologiques, organisationnelles, sociétales, réglementaires, et environnementales etc. en s'appuyant sur la mobilisation des méthodologies de recherche, de traitement, et d'exploitation des données, de manière permettre l'identification des opportunités, l'anticipation des menaces, et le maintien d'un avantage concurrentiel.</p>	<p>Mémoire / Projet professionnel : Dans le cadre d'une problématique rencontrée par une ou plusieurs entreprise(s), le candidat devra :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborer un dispositif de veille 2. Exploiter les informations collectées (<i>état de l'art</i>) et présenter les résultats de sa veille 3. Proposer une analyse réflexive sur la méthodologie de travail et le dispositif de veille mis en œuvre. 	<p>Une cartographie des principaux domaines de veille exposant la finalité générale, les objectifs et les moyens mobilisés pour chacun d'entre eux est exposée.</p> <p>Les sources et les outils utilisés sont répertoriés, leur pertinence et leur fiabilité est démontrée.</p> <p>L'information est structurée. Le candidat démontre sa capacité à la restituer (<i>fréquence, destinataires, formalités de diffusion</i>)</p> <p>Les résultats de la veille sont présentés. Des recommandations s'appuyant sur les résultats sont formulées.</p> <p>Les opportunités et menaces pour l'organisation sont identifiées et justifiées au regard du contexte de l'organisation, de ses objectifs stratégiques, et des évolutions (<i>réglementaires, technologiques, sociétales, environnementales etc.</i>) impactant le secteur.</p>
<p>A1.2 <i>Définition des orientations stratégiques et opérationnelles de la chaîne logistique.</i></p>	<p>C1.2 Définir - en collaboration avec la Direction - les orientations stratégiques et opérationnelles de la chaîne logistique à moyen et long termes, en s'appuyant sur la réalisation préalable d'une analyse de l'environnement interne/externe (de l'organisation), de manière à répondre aux enjeux de l'organisation</p>	<p>Mise en situation professionnelle : Dans le cadre d'une mise en situation professionnelle, le candidat devra :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Réaliser une analyse de l'environnement interne/externe à l'organisation (Matrice SWOT, PESTEL) 2. Définir les orientations stratégiques et opérationnelles de la chaîne logistique à long et moyen termes 	<p>L'analyse de l'environnement interne/externe de l'organisation est réalisée à l'appui d'une matrice SWOT. Les forces, faiblesses, opportunités et menaces sont identifiées par le positionnement de l'organisation dans son secteur d'activité.</p> <p>Les dimensions politiques, économiques, technologiques, sociales, environnementales, et légales impactant l'organisation et son fonctionnement sont identifiées et exposées.</p> <p>L'analyse de l'environnement interne et externe de l'organisation permet d'établir et de justifier les prévisions de vente.</p> <p>Les orientations stratégiques et opérationnelles sont définies et tiennent compte des évolutions identifiées (digitalisation, RSE, nouvelles réglementations, etc.) Elles sont justifiées et réalistes au regard de l'analyse réalisée.</p>

<p><i>A1.3 Etablissement de la stratégie de l'organisation</i></p>	<p>C1.3 Etablir le planning des ventes et des opérations (S&Op), en s'appuyant sur les prévisions de vente, les plans de développement et les prévisions commerciales et financières, afin d'adapter les structures logistiques, ainsi que les règles d'approvisionnement et de gestion des flux.</p>	<p>Mise en situation professionnelle : Dans le cadre de l'élaboration de la stratégie de l'organisation, et notamment du planning des ventes et des opérations, le candidat devra réaliser un schéma directeur logistique en tenant compte des règles d'approvisionnement et de gestions des stocks de l'organisation</p>	<p>Les besoins sont estimés à partir des prévisions de ventes, des plans de développement et des prévisions commerciales et financières à 3/5 ans.</p> <p>Les ressources humaines et matérielles nécessaires sont définies en fonction des ressources et capacités de l'organisation ainsi que des objectifs préalablement définis.</p> <p>Le schéma directeur prévoit l'adaptation des ressources en fonction des besoins de l'organisation.</p> <p>Le S&Op comprend les règles de stocks et d'approvisionnements en matières ou produits finis afin d'optimiser stocks, BFR et ressources au plan de développement de l'entreprise (<i>Sites logistiques, niveaux de mécanisation et d'automatisation, impact environnemental, etc.</i>)</p> <p>Le schéma directeur logistique indique les éventuels investissements à réaliser en entrepôts, mécanisation et progiciels ainsi que les ressources associées. Il prévoit également les relations avec le(s) sous-traitants.</p>
<p><i>A1.4 Définition d'une politique d'approvisionnements et de gestion des stocks</i></p>	<p>C1.4 Définir une politique d'approvisionnements et de gestion des stocks, en déterminant, sur la base d'une analyse des indicateurs de performance (<i>taux de rotation, taux de service, taux de disponibilité</i>), les méthodes de gestion appropriées, de manière à permettre l'adaptation à la demande, la limitation des coûts de stockage, la maîtrise du BRF et éviter les ruptures de stocks.</p>	<p>Mise en situation professionnelle : A partir de données antérieures relatives à l'organisation, le candidat devra :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Effectuer une analyse des données et calculer les indicateurs de performance de la chaîne logistique (<i>taux de rotations, de service, etc.</i>) 2. Définir une politique d'approvisionnements et de gestion des stocks 	<p>Les indicateurs de performance de la chaîne logistique sont calculés et explicités/ commentés.</p> <p>La politique d'approvisionnements et de gestion des stocks définie est exposée. Elle est justifiée au regard de l'analyse des données sur les années antérieures de l'organisation et des prévisions.</p> <p>La politique d'approvisionnement permet de définir un stock juste et suffisant quant aux besoins de l'entreprise, de limiter les risques (rupture de stocks) et de réduire les coûts de stockage.</p>
<p>Activité 2. Pilotage des activités logistiques. A2.1 Définition des indicateurs de performance de la chaîne logistique</p>	<p>C2.1 Définir les indicateurs de performance (KPI) de la chaîne logistique, en tenant compte de la stratégie et des objectifs opérationnels de l'organisation, de manière à apprécier les résultats de l'activité et mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires.</p>	<p>Mise en situation professionnelle : A partir de la stratégie de l'organisation et de ses objectifs opérationnels, le candidat devra définir les indicateurs de performance de la chaîne logistique.</p>	<p>La pertinence des indicateurs est explicitée. Leur choix est justifié au regard de leur impact sur la stratégie et des objectifs opérationnels de l'organisation.</p>

			<p>Les indicateurs de performance sont SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, et Temporellement définis).</p> <p>Les indicateurs définis permettent d'évaluer l'efficacité des différentes actions mises en œuvres ainsi que d'identifier les leviers d'amélioration de la chaîne logistique.</p>
A2.2 Organisation et planification des opérations logistiques et transports.	C2.2. Organiser les opérations logistiques et transports en définissant le plan d'ordonnancement et le plan de charge logistique des différentes tâches à réaliser tout en tenant compte des différentes contraintes (<i>technique et technologiques, capacitaire, et temporelles</i>) de manière à coordonner les ressources de production et optimiser la gestion des flux.	<p>Mise en situation professionnelle : Dans le cadre de la planification de l'activité, le candidat devra établir un plan d'ordonnancement et un plan de charge logistique. <i>Les ressources nécessaires à cette activité sont mises à disposition : moyens de manutention, ressources humaines et systèmes logistiques</i></p>	<p>Les ressources disponibles sont listées. Les différentes tâches à réaliser sont indiquées et leur dépendance sont définies (<i>tâches successives, se chevauchant, et/ou se déroulant simultanément</i>).</p> <p>Le plan de charge permet de prévoir les ressources humaines, financières, matérielles et temporelles nécessaires à la coordination des opérations logistiques et transports</p> <p>Le plan de charge permet de contrôler l'avancement du projet et anticiper les besoins de montée en charge des ressources assignées, ainsi que les retards et contraintes possibles.</p>
A2.3. Conception des outils de suivi et de la gestion des flux des activités de la logistique	C2.3 Concevoir les outils digitaux de suivi des opérations de la chaîne logistique (<i>ERP, WMS, tableaux de bord, etc.</i>), en veillant à garantir la cohérence des données avec la réalité opérationnelle, afin d'optimiser les processus de la chaîne logistique.	<p>Mise en situation professionnelle : Dans le cadre du suivi des indicateurs de la chaîne logistique, le candidat devra définir le cahier des charges des outils de suivi des opérations logistiques en fonction des besoins de l'organisation</p>	<p>Les outils élaborés sont adaptés à la taille de l'organisation et permettent un pilotage optimal des opérations logistiques (tableau de bord, Dashboard opérationnel, vision en temps réel de l'exploitation logistique...)</p> <p>Le cahier des charges est adapté aux besoins de l'entreprise et en adéquation avec les spécificités des activités et les processus de flux</p> <p>La conception du cahier des charges est adéquate en termes de couverture fonctionnelle, et de suivi et couvre l'ensemble des besoins de l'organisation</p>
A2.4 Pilotage de la performance de la chaîne logistique	C2.4 Superviser la performance de la chaîne logistique en : <ul style="list-style-type: none"> - S'appuyant sur le suivi et l'analyse – via les outils digitaux - des indicateurs préalablement définis 	<p>Mise en situation professionnelle : Dans le cadre du pilotage de la performance de la chaîne logistique d'une organisation, le/la candidat(e) devra : 1. Suivre et analyser les indicateurs de performance préalablement définis</p>	<p>Le suivi et l'analyse des indicateurs de performance permet de déboucher sur l'identification des écarts et/ou des dysfonctionnements de la chaîne logistique.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Identifiant les éventuels dysfonctionnements - Déployant des actions correctives adéquates <p>de manière à soutenir la réalisation des objectifs stratégiques de l'organisation.</p>	<p>2. Identifier les dysfonctionnements et proposer des actions correctives</p>	<p>Des actions correctives sont proposées et justifiées. Ces dernières sont pertinentes au regard des dysfonctionnements/écarts identifiés et de leur cause probable.</p> <p>Un plan permettant de déployer les actions correctives est proposé. Celui-ci est réaliste au regard du contexte de l'organisation et de ses ressources.</p>
<p>Activité 3. Conduite de projets d'optimisation des processus de la chaîne logistique.</p> <p>A3.1 Identification des axes d'amélioration de la chaîne logistique.</p>	<p>C3.1 Etablir une cartographie des flux de la chaîne logistique, en représentant - à partir d'un recueil de données préalable - l'ensemble des flux de matières et d'information de chaque activité, de manière à identifier les opérations sans valeurs ajoutées (<i>gaspillages, goulots d'étranglement, etc.</i>) et formuler des propositions d'améliorations.</p>	<p>Mise en situation professionnelle : Dans le cadre d'un projet d'amélioration de la chaîne logistique, le candidat devra :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Etablir une cartographie des flux de valeur de la chaîne logistique 2. Identifier les opérations sans valeurs ajoutées et les axes d'amélioration 3. Proposer des solutions permettant une amélioration de la performance de la chaîne logistique (<i>suppression des gaspillages, etc.</i>) 	<p>La cartographie des flux réalisée permet de visualiser et de comprendre l'état des activités. Elle comprend l'ensemble des flux de matière et d'information et met en lumière les étapes et processus de la chaîne logistique et/ou d'une partie de la chaîne logistique.</p> <p>Les sources de gaspillage, de retard dans la gestion des flux, dont les contraintes (<i>excès de stocks, dysfonctionnement susceptibles d'affecter l'activité, goulots d'étranglement, etc.</i>) sont identifiées.</p> <p>L'examen de la cartographie du système débouche sur une distinction des actions à valeur ajoutée de celles qui n'en n'ont pas.</p> <p>Les leviers d'amélioration sont identifiés.</p> <p>Des propositions d'amélioration sont effectuées. Elles intègrent notamment les innovations technologiques et la prise en compte des impacts environnementaux de la chaîne logistique.</p>
<p>A3.2 Identification et caractérisation des risques</p>	<p>C3.2 Caractériser les risques de la chaîne logistique pouvant porter atteinte aux objectifs stratégiques et opérationnels de l'organisation, en fonction de leur gravité et de leur probabilité d'occurrence, de manière à définir une stratégie de gestion des risques.</p>	<p>Mise en situation professionnelle : Sur la base d'un audit de l'organisation, le candidat devra :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier, et caractériser les risques 2. Mettre en place un plan de prévention des risques 	<p>Une analyse qualitative et quantitative des risques est réalisée, elle permet d'évaluer et de quantifier la sévérité de chaque risque potentiel sur les activités.</p> <p>Les différents risques et leur nature sont, caractérisés et classés en fonction de leur gravité (impact) et de leur probabilité d'occurrence.</p> <p>Le plan de prévention anticipe la survenance des risques les plus graves et les plus probables (logique de priorisation) et prévoit des mesures</p>

			ou solutions adéquats pour éviter la survenance de ces risques.
A3.3 <i>Elaboration d'un Plan de Continuité d'Activité</i>	C3.3 Elaborer un Plan de Continuité d'Activité opérationnel (PCA), en documentant les procédures à suivre et en indiquant les ressources à mobiliser [<i>selon les différents scénarios</i>], de manière à assurer le maintien, la continuité, et/ou la reprise des activités essentielles de l'organisation selon divers scénarios de crise.	Mise en situation professionnelle : Dans le cadre de la stratégie de gestion des risques et de continuité de l'activité, le candidat devra élaborer un Plan de Continuité d'Activité (PCA)	Le PCA décrit la stratégie de continuité adoptée pour faire face par ordre de priorité aux risques identifiés selon la gravité de leurs effets et leur plausibilité. Au regard des risques et des ressources disponibles, les objectifs de continuité d'activité précisent pour chaque activité essentielle : <ul style="list-style-type: none"> - Les niveaux de services attendus - Les durées d'interruption maximales admissibles pour les différents niveaux de service Les besoins de continuités sont établis et hiérarchisés. Les actions visant à diminuer l'impact ou la probabilité d'un ou plusieurs risques sont définies. Les points et dispositifs de contrôle des évolutions du PCA à mettre en œuvre sont définis. Les ressources et les procédures à suivre pour rétablir un niveau de continuité préétabli lorsque celui-ci a été interrompu à la suite d'une perturbation importante sont définies.
A3.4 <i>Pilotage d'un projet d'amélioration de la chaîne logistique</i>	C3.4 Piloter la mise en œuvre d'un projet d'amélioration et/ou de transformation de la chaîne logistique, en s'appuyant sur l'élaboration d'un plan d'action comprenant les priorités, objectifs, délais, ressources à mobiliser, etc. afin d'en garantir la bonne exécution.	Mise en situation professionnelle : Dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet d'amélioration et ou de transformation de la chaîne logistique, le candidat devra élaborer un plan d'action précisant notamment : <ul style="list-style-type: none"> - Les procédures à suivre - Les priorités - Les objectifs - Les délais - Les ressources <i>Etc.</i>	Les nouvelles procédures à mettre en œuvre sont définies et détaillées. Elles sont justifiées au regard des problématiques identifiées. L'ensemble des moyens nécessaires à la mise en œuvre du plan d'action sont précisés. Les priorités, les objectifs et les délais, sont précisés. Ils sont pertinents et réalistes au regard de la nature, de l'envergure du projet, et du contexte dans lequel il s'inscrit.
A3.5 <i>Evaluation des résultats d'un projet d'amélioration de la chaîne logistique</i>	C3.5 Evaluer les apports d'une démarche d'amélioration continue et/ou de transformation de la	Mise en situation professionnelle :	

	chaîne logistique, sur la base d'une analyse des indicateurs préalablement définis et de leur évolution, de manière à en mesurer l'impact et les résultats sur la performance de l'organisation.	Dans le cadre de la conduite d'un projet d'amélioration, le candidat devra : <ol style="list-style-type: none"> 1) Evaluer le projet d'amélioration sur la base des indicateurs préalablement définis 2) Présenter analyser les résultats de l'évaluation 	Les évolutions des indicateurs sont mesurées et explicitées. Les apports de la démarche d'amélioration sont présentés. Leur impact sur la performance de l'organisation est explicité. Un retour réflexif est émis sur le projet d'amélioration (<i>pertinence des indicateurs établis, contraintes rencontrées, etc.</i>)
Activité 4. Gestion des relations fournisseurs et prestataires <i>A4.1 Choix des solutions de transports</i>	C4.1 Sélectionner la/les solution(s) de transport directe(s) ou multimodale(s) adaptée(s), en fonction de leurs caractéristiques (<i>coûts, délais, sécurité, RSE/RSO, impact écologique, etc.</i>), de manière à répondre aux besoins de l'organisation et aux orientations stratégiques de la chaîne logistique.	Mise en situation professionnelle : Sur la base d'un cas d'entreprise et d'une analyse de ses besoins, le candidat devra sélectionner la solution de transport directe ou multimodale adaptée.	Les caractéristiques des marchandises (poids, taille, spécificités, volume, etc.), les délais d'expédition, le budget, sécurité des moyens de transport, leur impact écologique, etc. sont pris en compte dans le choix de la/les solution(s) de transport. La sélection effectuée est justifiée à partir de l'étude et de la comparaison des offres au regard des différents critères précédemment abordés. Ils tiennent compte de l'évaluation des risques (ex : <i>Crise sanitaire, relocalisation de l'activité, etc.</i>)
<i>A4.2 Identification et présélection des fournisseurs et prestataires.</i>	C4.2 Identifier les potentiels fournisseurs et prestataires pouvant répondre aux enjeux de l'organisation, en s'appuyant sur la définition préalable de critères de sélection et d'évaluation (<i>coûts, délais, empreinte écologique, distance géographique, etc.</i>), de manière à effectuer une pré-sélection.	Mise en situation professionnelle : Dans le cadre d'un sourcing fournisseurs/prestataires le candidat devra : <ol style="list-style-type: none"> 1) Définir les critères de sélection et d'évaluation des fournisseurs et prestataires 2) Rechercher et identifier les collaborateurs potentiels 3) Effectuer une pré-sélection 	Les critères de sélection et d'évaluation des fournisseurs et prestataires sont justifiés au regard des besoins, des contraintes, et d'une évaluation des risques de l'organisation. Ils permettent de répondre aux enjeux stratégiques de l'organisation. La pré-sélection est effectuée au moyen d'une comparaison. Cette dernière est justifiée au regard des critères préalablement définis. Les risques liés aux ruptures d'approvisionnement ainsi qu'à l'impact environnemental des prestations sont pris en compte dans la présélection des fournisseurs et prestataires.
<i>A4.3 Mise en œuvre de processus d'appels d'offres</i>	C4.3 Mettre en œuvre un processus d'appel d'offre, en s'appuyant sur la rédaction et la diffusion d'un cahier des charges, afin de sélectionner les fournisseurs et	Mise en situation professionnelle : Sur la base de l'analyse des besoins de l'organisation, le candidat devra rédiger un appel d'offre à destination des	Le cahier des charges est formalisé. Il respecte les normes professionnelles. Le cahier des charges est exhaustif. Il comprend :

	prestataires répondants le mieux aux besoins et aux exigences de l'organisation.	fournisseurs/prestataires comprenant : le cahier des charges et la grille d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Le contexte et la définition du problème, - Les objectifs (<i>attentes et résultats attendus</i>), - Le périmètre du projet - La description des besoins - L'enveloppe budgétaire - Les délais de réponse. <p>Les critères d'évaluation des réponses à l'appel d'offre sont définis et pondérés. Ils sont cohérents et justifiés compte tenu des besoins de l'organisation.</p> <p>La pondération effectuée est justifiée au regard des besoins de l'organisation, de [ses objectifs et de l'évaluation des risques] (<i>priorisation, impacts, etc.</i>)</p>
<i>A4.4 Contrôle et évaluation des prestations réalisées par les fournisseurs et prestataires</i>	<p>C4.4 Piloter la relation fournisseurs/prestataires, en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrôlant la qualité des prestations sur la base des points clefs définis dans le(s) contrat(s) (<i>délais, taux de service, taux de satisfaction client, engagement de volume, etc.</i>) via les outils digitaux à disposition - Veillant à la qualité des interactions et la pérennité de la relation <p>afin de maîtriser les risques (préalablement identifiés).</p>	<p>Cas pratique : Sur la base d'un reporting portant sur les prestations dont a bénéficié une entreprise, le candidat devra :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contrôler/Evaluer la qualité des prestations sur la base des points clefs du contrat 2. Proposer des mesures correctives (ex : <i>renégociation des contrats, compte rendu, lien avec le prestataire</i>) 	<p>Le respect des points clefs définis dans le contrat est contrôlé. Les écarts sont quantifiés et identifiés.</p> <p>Les limites de tolérance sont définies et les éventuelles possibilités de renégociation du contrat sont exposées.</p> <p>Des mesures correctives et/ou permettant l'amélioration de la qualité des prestations sont proposées et explicitées.</p> <p>Des indicateurs de taux de service sont définis aussi bien sur la partie transport que sur le plan d'adaptation du taux de service aux besoins ouverts de chaque fournisseurs/ prestataires (performance RSE, fiabilité des horaires de livraison, respect des délais etc.)</p>
<p>Activité 5. Management des équipes et gestion des ressources humaines.</p> <p><i>A5.1 Evaluation des besoins en ressources humaines</i></p>	<p>C5.1 Définir les besoins en recrutement de la chaîne logistique, en s'appuyant sur une évaluation de l'adéquation entre les ressources disponibles et les objectifs opérationnels à atteindre, dans une démarche d'inclusion et de non- discrimination des candidats, de manière à répondre aux enjeux de l'organisation.</p>	<p>Mise en situation professionnelle : A partir du Plan Industriel et Commercial/Plan de production, le candidat devra :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Définir les besoins en ressources humaines et en compétences 2. Elaborer une/des fiche(s) de poste 	<p>Les besoins prospectifs en compétences sont identifiés au regard des évolutions du secteur de la logistique.</p> <p>Les besoins en ressources humaines sont définis. Ils sont cohérents et réalistes aux regard des ressources de l'organisation, des objectifs fixés et</p>

			<p>des besoins prospectifs en compétences identifiés.</p> <p>Les besoins en recrutement sont établis dans une logique d'inclusion et de non-discrimination.</p> <p>La fiche de poste est exhaustive. Elle comprend : l'intitulé du poste, les missions, les objectifs, les résultats attendus, les compétences requises, les moyens mis à disposition, les conditions d'emploi, le rattachement hiérarchique, etc.</p>
A5.2 Prévention des risques professionnels	<p>C5.2 Prévenir les risques professionnels, en menant les actions de sensibilisation et de prévention nécessaires (<i>communication des bonnes pratiques, des règles d'hygiène et sécurité, aménagement des postes de travail, politique d'inclusion, etc.</i>), de manière à assurer la sécurité et protéger l'intégrité physique et mentale des collaborateurs.</p>	<p>Mise en situation professionnelle : Dans le cadre d'une mise en situation professionnelle portant sur la prévention des risques professionnels, le candidat devra :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluer les risques professionnels 2. Proposer des actions de prévention 	<p>Les dangers et les risques auxquels sont exposés les collaborateurs sont identifiés et hiérarchisés.</p> <p>Le candidat définit les actions de préventions pertinentes et appropriées. Il propose un plan d'action visant à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs, améliorer leurs conditions de travail, à aménager leurs postes (handicap) et à garantir leur bien-être au sein de l'organisation.</p> <p>Le plan d'action proposé tient compte de la réglementation en vigueur.</p>
A5.4 Evaluation individuelle des collaborateurs	<p>C5.3 Procéder à l'évaluation des collaborateurs, en mettant en place un système d'évaluation de l'atteinte des objectifs et en s'appuyant sur la réalisation d'entretiens individuels, de manière à identifier les besoins en formation.</p>	<p>Mise en situation professionnelle : Dans le cadre d'une situation d'évaluation et de management d'équipe, le candidat devra élaborer une grille ou matrice d'évaluation puis utiliser la matrice pour définir un plan d'action d'amélioration des compétences à titre individuel et collectif</p>	<p>Les outils et critères d'évaluation définis permettent de mesurer et de déterminer la performance et la progression des collaborateurs.</p> <p>Le plan de formation est ajusté en fonction des besoins des collaborateurs et de leur éventuelles spécificités (situation de handicap). Il permet de préparer les évolutions professionnelles et technologiques.</p> <p>L'évaluation des collaborateurs comprend un bilan de la période, l'évaluation des compétences techniques, comportementales pour identifier les besoins des collaborateurs.</p> <p>Les objectifs individuels et collectifs sont explicités et pertinents au regard des besoins de l'organisation, de chaque collaborateur, et de l'équipe. Ils sont Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, et Temporellement définis.</p>

<p>A5.4. <i>Accompagnement des équipes dans leurs évolutions et le développement de leur performance</i></p>	<p>C5.4 Accompagner le changement et la montée en compétences des collaborateurs – au niveau individuel et collectif -, en mettant en place un dispositif d'accompagnement et/ou de formation adaptés, de manière à faciliter leur appropriation aux nouveaux outils et nouvelles procédures et lever les potentielles réticences.</p>	<p><u>Cas pratique :</u> A partir d'une problématique de transformation et/ou d'amélioration de la chaîne logistique (<i>digitalisation, automatisation, instauration de nouvelles procédures, etc.</i>), le candidat devra proposer un plan d'accompagnement aligné sur les objectifs de montée en compétences de l'organisation et des collaborateurs</p>	<p>La problématique soumise est analysée et commentée et les besoins en compétences techniques sont identifiés.</p> <p>Les différentes actions à mener sont définies et justifiées au regard des besoins induits par la problématique soumise.</p> <p>Les objectifs et les modalités d'exécution du plan d'accompagnement sont définis et sont en cohérence avec les besoins de l'organisation.</p> <p>Le plan d'accompagnement tient compte des potentielles spécificités liées au handicap d'un ou plusieurs collaborateurs.</p>
--	--	---	--