

FICHE D'IDENTITE DE LA QUALIFICATION VALIDÉE

TITRE DE LA QUALIFICATION : animateur(trice) d'équipe autonome de production

I - OBJECTIF PROFESSIONNEL DE LA QUALIFICATION VALIDÉE

Sous la responsabilité du responsable de l'atelier ou de l'unité de production, et dans le respect des consignes données, le (la) titulaire de la qualification doit être capable de :

1. planifier l'activité du secteur dont il(elle) a la responsabilité, en adéquation avec les objectifs de production ;
2. affecter ou réaffecter les ressources humaines de son secteur en fonction des nécessités de la production ;
3. s'assurer de la conformité des moyens de mesure et de leur étalonnage ;
4. veiller à l'application des procédures, notamment Qualité Sécurité Environnement, pour son secteur ;
5. évaluer le bon fonctionnement de l'ensemble des postes de son secteur ;
6. s'assurer de la saisie et du suivi des données de la gestion de production ;
7. identifier les dysfonctionnements de son secteur et proposer des solutions d'amélioration ;
8. conduire les actions correctives qui lui sont confiées dans le cadre de plans d'actions ;
9. communiquer à sa hiérarchie tout élément nécessaire à la gestion du secteur ;
10. relayer auprès du personnel de son secteur toutes informations nécessaires à son bon fonctionnement ;
11. faire appel, dans les conditions fixées par le responsable de l'unité ou de l'atelier, aux services supports nécessaires au bon fonctionnement de son secteur.

II - MODALITES D'EVALUATION

Chaque capacité professionnelle définie dans les objectifs professionnels est évaluée à l'aide des critères et niveaux d'exigence associés et selon les conditions d'évaluation définies dans le tableau joint en annexe.

Les modalités d'évaluation des capacités professionnelles, retenues parmi celles prévues dans le tableau joint en annexe, sont choisies en accord entre l'UIMM centre d'examen, l'entreprise et le (la) candidat(e), et formalisées au travers du dossier technique fourni par l'UIMM centre d'examen sur la base du document support établi par l'UIMM centre de ressources.

Le dossier technique ainsi complété est à déposer auprès de l'UIMM territoriale centre d'examen **trois mois** avant la date de la première évaluation, pour vérification du respect des exigences des modalités de la qualification. Il est transmis pour validation à l'UIMM centre de ressources, qui se réserve le droit de demander toute précision ou éclaircissement et d'y apporter toute observation nécessaire.

EVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE REELLE :

Objectif : évaluation des capacités professionnelles définies dans le dossier technique comme devant ou pouvant être évaluées par une observation et par questionnement en situation réelle en entreprise.

Conditions de réalisation : ces observations et questionnements sont conduits par une commission d'évaluation comprenant au moins un représentant de l'entreprise, qui peut être le tuteur du (de la) candidat(e).

EVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE RECONSTITUEE :

Objectif : évaluation des capacités professionnelles définies dans le dossier technique comme pouvant être évaluées par une observation et par questionnement en situation reconstituée dans un centre d'examen. Cette modalité d'évaluation sera envisagée lorsqu'il y aura impossibilité d'organiser l'évaluation en situation réelle.

Condition de réalisation : le (la) candidat(e) est évalué(e) sur une ou plusieurs situations types d'entreprise, par tous moyens identifiés dans le dossier technique transmis à l'UIMM territoriale centre d'examen.

RAPPORT D'ACTIVITE AVEC PRESENTATION DEVANT UNE COMMISSION D'EVALUATION :

Objectif : évaluation des capacités professionnelles définies dans le dossier technique comme devant être évaluées au travers de la présentation d'un rapport d'activité décrivant les situations professionnelles vécues par le candidat.

Conditions de réalisation : rapport d'activité écrit et présentation orale par le (la) candidat(e) des situations professionnelles qu'il (elle) a lui-(elle) même vécues en entreprise. Le rapport écrit est remis à l'UIMM centre d'examen **trois semaines** avant la date fixée pour la présentation orale. Celle-ci se déroule devant une commission d'évaluation qui comprendra, si possible, un représentant de(s) l'entreprise(s) au sein de laquelle (desquelles) les situations professionnelles ont été vécues.

Les membres de cette commission auront préalablement reçu le rapport écrit.

La durée de l'échange sera de **30 à 40 minutes**, incluant le temps de présentation du rapport.

III - CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

Pour que le(la) candidat(e) soit déclaré(e) admis(e) par le jury paritaire de délibération, l'ensemble des capacités professionnelles décrites dans la rubrique « Objectif professionnel » et déclinées dans le tableau joint en annexe doivent être acquises.

Animateur (trice) d'équipe autonome de production

Annexe 1 Tableau fixant, pour chaque capacité professionnelle, les critères observables et/ou mesurables avec niveau d'exigence, les conditions et les modalités d'évaluation

Capacités professionnelles	Critères observables et/ou mesurables, avec niveau d'exigence	Conditions d'évaluation	Modalités d'évaluation
1- Planifier l'activité du secteur dont il a la responsabilité, en adéquation avec les objectifs de production	Les ordres de fabrication sont compris et correctement mis en oeuvre	A partir des ordres de fabrication de l'ensemble des documents de production et procédures mis à sa disposition	Par observation complétée de questionnements, en situation professionnelle réelle dans l'entreprise ou reconstituée
	Les sous-plannings de production de son secteur sont organisés et gérés de manière pertinente (identification des chemins critiques, priorités prises en compte, vérification des ressources de production et des approvisionnements, ajustement charge capacité, ...).		
	La disponibilité des équipements est vérifiée.		
2 - Affecter ou réaffecter les ressources humaines de son secteur en fonction des nécessités de la production	Les compétences des membres de son équipe sont prises en compte.	A partir des données de fonctionnement de l'équipe autonome de production, relatives aux compétences et à l'absentéisme	Par observation complétée de questionnements, en situation professionnelle réelle dans l'entreprise ou reconstituée
	Le suivi quotidien de l'absentéisme de l'équipe est assuré.		
	L'effectif est réparti sur les postes de travail de manière pertinente si nécessaire, par exemple en fonction d'urgences ou d'incidents, une demande de ressources (MO) est effectuée.		
3 - S'assurer de la conformité des moyens de mesure et de leur étalonnage	Les moyens de mesure et de contrôle définis dans les modes opératoires sont disponibles.	Conformément aux instructions, sur la base des modes opératoires de contrôle	Par observation complétée de questionnements, en situation professionnelle réelle dans l'entreprise
	La réalisation de l'étalonnage est vérifiée.		
4 - Veiller à l'application des procédures notamment Qualité Sécurité Environnement pour son secteur	Les règles en vigueur dans son secteur sont connues et comprises.	Conformément aux dispositions de l'entreprise	Par observation complétée de questionnement, en situation professionnelle réelle dans l'entreprise
	Une information claire et précise de ces règles est faite aux membres de l'équipe.		
	L'application par les opérateurs est vérifiée, le cas échéant, les besoins en formation sont remontés.		

Capacités professionnelles	Critères observables et/ou mesurables, avec niveau d'exigence	Conditions d'évaluation	Modalités d'évaluation
5 - Evaluer le bon fonctionnement de l'ensemble des postes de son secteur	Les caractéristiques des postes du secteur sont connues et leurs modes de fonctionnement sont maîtrisés.	Sur l'ensemble des postes du secteur	Par observation et questionnaire, en situation professionnelle réelle dans l'entreprise
	L'évaluation des performances est pertinente (exemple : référence aux indicateurs, méthode de suivi de délai, conditions d'utilisation, ...).		
6 - S'assurer de la saisie et du suivi des données de la gestion de production	L'enregistrement des quantités produites, des non-conformités, des taux de rebuts, de l'absentéisme, des pannes machines, des mesures MSP, est vérifié ou effectué directement.	Conformément aux exigences du système de gestion de production	Par observation complétée de questionnements, en situation professionnelle réelle dans l'entreprise ou reconstituée
	Les tableaux de bord du secteur sont mis à jour.		
7 - Identifier les dysfonctionnements de son secteur et proposer des solutions d'amélioration	Les dysfonctionnements sont identifiés et analysés en utilisant les méthodes et outils d'analyse les plus adaptés au contexte (descriptifs existants, recueils des avis, synthèse des solutions, risques coûts – délais – sécurité - environnement, ...).	Au moins dans deux domaines, l'un technique, l'autre organisationnel	Par une ou plusieurs réalisations concrètes, présentées à une commission d'évaluation dans le cadre d'un rapport d'activité
	Les solutions proposées sont réalisables techniquement.		
	Les argumentaires écrits et oraux sont suffisamment clairs pour donner au responsable les éléments de prise de décision.		
	Une alerte est faite en cas de dérive importante.		
8 – Conduire les actions correctives qui lui sont confiées dans le cadre de plans d'actions	Les membres de l'équipe sont informés des modifications prévues.	A partir d'un plan d'action validé	Par questionnaire, sur la base de la présentation d'une situation professionnelle réelle en entreprise, dans le cadre d'un rapport d'activité
	Les actions qui lui sont attribuées dans le cadre du plan d'action sont mises en place.		
	Les effets de ces actions sont analysés et évalués par rapport aux objectifs. Les dérives sont signalées.		

Capacités professionnelles	Critères observables et/ou mesurables, avec niveau d'exigence	Conditions d'évaluation	Modalités d'évaluation
9 - Communiquer à sa hiérarchie tout élément nécessaire à la gestion du secteur	Les éléments quantifiés et qualifiés nécessaires à la compréhension des indicateurs et des dysfonctionnements sont transmis.	Sur la base d'au moins deux indicateurs	Par questionnaire, sur la base de la présentation d'une situation réelle en entreprise, dans le cadre d'un rapport d'activité
	Tout élément relatif à la gestion RH du secteur (besoins en formation, suivi d'absentéisme, ...) est fourni à sa hiérarchie.		
10 - Relayer auprès du personnel de son secteur toutes informations nécessaires à son bon fonctionnement	Les tableaux de bords sont commentés de manière pertinente auprès des membres de son équipe, ceux –ci sont informés des modifications organisationnelles concernant l'équipe.	A partir d'une information générale ou d'un projet précis	Par questionnaire, sur la base de la présentation d'une situation réelle en entreprise, dans le cadre d'un rapport d'activité
	L'intégration des nouveaux embauchés ou travailleurs intérimaires dans son secteur est organisée.		
	La formation au poste de travail est réalisée.		
11 - Faire appel, dans les conditions fixées par le responsable de l'unité ou de l'atelier, aux services supports nécessaires au bon fonctionnement de son secteur	L'organisation de l'entreprise est suffisamment connue et appréhendée.	Dans le cadre des consignes générales qui lui sont données	Par questionnaire, dans l'entreprise en situation de travail ou situation professionnelle réelle ou reconstituée
	Le cas échéant, un diagnostic du besoin d'intervention d'un service support est réalisé (maintenance, informatique, ...).		
	Si nécessaire, un contact est pris avec les îlots ou unités voisins dans le cadre d'une relation clients-fournisseurs (flux – ordonnancements – ruptures – priorités, ...).		