

CQP Animateur(trice) d'équipe de conditionnement des industries chimiques

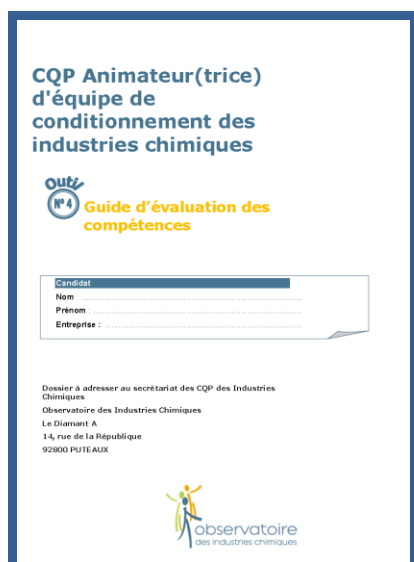


Préparation de l'évaluation des compétences par le candidat

Vous souhaitez obtenir le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) « Animateur(trice) d'équipe de conditionnement des industries chimiques ».

Vous préparez l'évaluation de vos compétences.

Ce document vous présente la démarche et vous permet de préparer au mieux l'évaluation de vos compétences indispensable pour l'obtention du CQP.



- ➔ Le CQP est constitué de 6 compétences. Pour obtenir le CQP dans sa totalité, vous devez être évalué et validé sur chacune de ces compétences.
- ➔ Le guide d'évaluation (image ci-contre) est l'outil permettant de vous évaluer pour chacune de ces compétences.
- ➔ Cette évaluation se déroule sous la forme d'un entretien avec deux évaluateurs. Elle est complétée par une observation de vos activités en situation de travail et par la production d'un document écrit sur une action d'amélioration.

Les acteurs de l'évaluation des compétences



- ➔ Vous-même
- ➔ Les évaluateurs :
 - Un **professionnel du métier** : par exemple, votre supérieur hiérarchique ou son représentant
 - Un **évaluateur habilité par la CPNE des Industries chimiques**, il est le garant du respect du dispositif de CQP créé par les partenaires sociaux des industries chimiques

CQP Animateur(trice) d'équipe de conditionnement des industries chimiques
Préparation de l'évaluation des compétences par le candidat
Validation CPP OPIIC le 21 novembre 2018

Observatoire des Industries Chimiques

Page 1 sur 12

Déroulement de l'évaluation des compétences

L'évaluation se déroule **sous la forme d'un entretien** entre les évaluateurs et vous-même. Cet entretien est basé sur le bilan de vos activités réalisées durant une période et sur les différents documents et éléments issus de cette activité.

Il est **complété par une observation** de vos activités en situation de travail et par la **production d'un document écrit sur une action de progrès**. Ces éléments vous seront précisés par vos évaluateurs.

Au cours de l'entretien, les évaluateurs remplissent la grille d'évaluation. Cette grille est présentée sous cette forme :

Critères <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>	Evaluation	
	OUI	NON
Organisation et suivi de l'activité de conditionnement		
• Les indicateurs et objectifs de son activité sont identifiés sur les supports fournis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Les priorités sont évaluées, hiérarchisées puis déterminées en fonction des objectifs fixés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Les documents de planification et d'organisation du travail sont étudiés et la programmation prévue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Les ajustements en cas d'aléas de production sont pertinents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Les objectifs de production sont respectés en quantité, qualité et coût	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Les délais de production sont prévus et respectés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Optimisation des ressources		
• Les ressources en personnel, produits, articles de conditionnement, équipements sont identifiées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La charge de travail à assurer est comparée à la capacité d'intervention et à la disponibilité du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La logistique des ressources matérielles est organisée, la disponibilité et l'état des équipements sont vérifiés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Les informations sur les matières et énergies mises à disposition sont recherchées auprès des fournisseurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Les fonctions support sont identifiées et associées à l'organisation de l'activité (logistique, magasin, maintenance...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Les points de vérification de maintenance préventive sont identifiés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Les écarts sont identifiés et les mesures pertinentes sont proposées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Les ruptures d'approvisionnement ou les sur-stocks sont anticipés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A la fin de l'entretien, vous devrez **signer** le guide d'évaluation des compétences et vous aurez la possibilité **d'y ajouter des commentaires**.

A la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur habilité par la CPNE saisira le résultat de l'évaluation, ses observations et les vôtres dans e-Certif. Il téléchargera le guide d'évaluation des compétences. L'évaluateur métier saisira dans e-Certif, sur invitation de l'évaluateur habilité par la CPNE des Industries Chimiques, ses observations sur l'évaluation.

Un CQP est délivré si toutes les compétences sont considérées comme maîtrisées lors de l'évaluation.

En cas de validation partielle du CQP, le candidat **garde le bénéfice des compétences validées lors de l'évaluation pendant une période de 5 ans** à compter de la date du jury paritaire national qui a examiné le dossier. **Pour les candidats par la VAE cette limitation de durée ne s'applique pas.**

Le jury paritaire national se réunit au moins deux fois par an. Les dates sont disponibles sur le site internet de l'observatoire de branche : <http://jetravailledanslachimie.fr/>

Préparation de l'évaluation des compétences

QUAND EST ORGANISEE L'EVALUATION ?

L'évaluation intervient **lorsque les compétences sont acquises**, après une période de mise en pratique de ces compétences en situation professionnelle.

Elle peut se dérouler en différentes étapes, au fur et à mesure de l'acquisition des compétences. Elle peut également se dérouler en une seule étape, sur l'ensemble des compétences. Les évaluateurs vous préciseront de quelle façon l'évaluation se déroulera pour vous.

Les évaluateurs vous communiqueront la date de l'entretien d'évaluation au moins huit jours calendaires avant.

COMMENT PREPARER L'EVALUATION ?

Vous pouvez demander à votre responsable hiérarchique de vous communiquer une copie du guide d'évaluation des compétences du CQP que vous souhaitez obtenir.

Pour préparer l'entretien d'évaluation des compétences, vous pouvez lister **des exemples de situations professionnelles rencontrées, en lien avec chacune des compétences**. Cela vous permettra d'illustrer votre propos avec des exemples précis lors de l'entretien.

Pour préparer votre évaluation, il est également important de **rassembler les différents éléments issus de votre activité professionnelle** ou de votre période de mise en pratique en situation professionnelle, par exemple :

- > exemples de planning de conditionnement sur votre secteur
- > tableaux de bord sur le suivi d'indicateurs de conditionnement
- > rapports d'activité ou tout document lié aux activités de conditionnement de votre secteur
- > procédures, règles de travail que vous utilisez
- > rapports d'anomalies et d'incidents, fiche de méthode d'analyse des causes d'un dysfonctionnement etc.
- > ou tout autre document issu de votre activité

Dans les pages suivantes, vous trouverez des exemples de documents écrits ou d'éléments à préparer pour chacune des compétences.



Pour la compétence 6, vous devez **OBLIGATOIREMENT** renseigner un document écrit **décrivant une action d'amélioration que vous avez mise en œuvre**. Ce document sera à remettre aux évaluateurs et participera directement à l'évaluation de cette compétence.

COMPETENCE 1 – Organiser et suivre l'activité de conditionnement sur son secteur

Quelles sont les compétences évaluées ?

Ce que le candidat doit savoir faire :

- Organiser et suivre l'activité de conditionnement à partir du programme de production et des objectifs fixés dans le cadre des procédures établies
- Organiser et planifier les activités au sein de l'équipe de conditionnement à l'aide des outils disponibles
- Définir et hiérarchiser les priorités en fonction des objectifs fixés
- Proposer des réajustements du planning de conditionnement en fonction des aléas et des priorités en lien avec les services support
- Optimiser les ressources utilisées (personnel, produits, articles de conditionnement, équipements)
- Organiser la mise à disposition des équipements et des lignes de conditionnement dans le cadre d'interventions de maintenance préventive ou curative.

Afin de vous aider lors de l'entretien, vous pouvez préparer un ou des exemple(s) de situations :

- Où vous avez réajusté le planning de conditionnement
Vous pouvez expliquer le contexte et les modifications de planning que vous avez apportées...
- Où vous avez été confronté(e) à des écarts entre les besoins du conditionnement et les ressources disponibles (personnel, matières premières, équipements)
Vous pouvez expliquer le contexte et les actions que vous avez proposées...

Vous pourrez expliquer votre démarche de diagnostic ainsi que les mesures ou actions que vous avez proposées.

- Planning de conditionnement de l'équipe, que vous avez élaboré
- Planning de maintenance préventive
- Tableau de bord de suivi des activités de conditionnement
- Planning d'affectation des membres de l'équipe, matrice de compétences des membres de l'équipe

COMPETENCE 2 – Organiser l'activité des membres de l'équipe au quotidien

Quelles sont les compétences évaluées ?

Ce que le candidat doit savoir faire :

- ➔ Appliquer les règles liées à la réglementation sociale (congés, horaires, RTT, pauses, ...) et les expliquer aux membres de l'équipe
- ➔ Organiser et suivre l'intégration des nouveaux membres de l'équipe
- ➔ Expliquer les consignes, procédures et règles de fonctionnement aux membres de l'équipe, vérifier la compréhension et évaluer leur mise en œuvre
- ➔ Apporter un support technique et méthodologique aux membres de l'équipe dans la conduite de ligne de conditionnement ou sur les équipements

Afin de vous aider lors de l'entretien, vous pouvez préparer un ou des exemple(s) de situations :

- ➔ Où vous avez organisé et suivi l'intégration d'un nouveau collaborateur
Vous pouvez expliquer le contexte, le déroulement de l'intégration et votre rôle ...
- ➔ Où vous avez apporté votre support technique aux membres de l'équipe dans la conduite de ligne de conditionnement ou sur les équipements.
Vous pouvez expliquer le contexte, les éléments que vous avez apportés ...

Vous pouvez également préparer des exemples de documents pouvant être présentés aux évaluateurs :

- ➔ Consignes concernant l'organisation de l'activité des membres de l'équipe que vous avez rédigées
- ➔ Planning ou document d'organisation et de répartition des activités

COMPETENCE 3 – Communiquer et animer une équipe

Quelles sont les compétences évaluées ?

Ce que le candidat doit savoir faire :

- ➔ Organiser, préparer et conduire des réunions d'équipe afin de transmettre des informations
- ➔ Préparer et conduire un entretien individuel, fixer des objectifs
- ➔ Expliquer les aspects économiques de la vie de l'entreprise
- ➔ Evaluer les compétences des membres de l'équipe
- ➔ Définir et accompagner le développement des compétences des membres de l'équipe (formation, tutorat, ...)
- ➔ Proposer des évolutions de carrière et de rémunération pour les membres de l'équipe
- ➔ Détecter et gérer les difficultés et les conflits au sein de l'équipe
- ➔ Mener un plan d'action au sein de l'équipe
- ➔ Motiver les membres de l'équipe

Afin de vous aider lors de l'entretien, vous pouvez préparer un ou des exemple(s) de situations :

- ➔ Où vous avez animé une réunion d'équipe
Vous pouvez préciser le sujet, les personnes participant à la réunion, votre organisation...
- ➔ Où vous avez conduit un entretien individuel
Vous pouvez expliquer le déroulement de l'entretien, les outils utilisés, les actions que vous avez proposées...
- ➔ Où vous avez géré des difficultés ou des conflits au sein de l'équipe
Vous pouvez expliquer le contexte, votre analyse de la situation et votre réaction

Vous pouvez également préparer des exemples de documents pouvant être présentés aux évaluateurs :

- ➔ Compte-rendu de réunions d'équipe
- ➔ Support des entretiens individuels

COMPETENCE 4 – Animer la politique QHSSE sur son secteur et contrôler l'application des règles associées

Quelles sont les compétences évaluées ?

Ce que le candidat doit savoir faire :

- Analyser les risques liés à l'activité pour les personnes, les équipements et lignes de conditionnement et identifier les mesures préventives et correctives appropriées
- Détecter les non-conformités au regard des exigences de la qualité, de la sécurité et de l'environnement et alerter
- Vérifier l'aptitude technique et réglementaire des membres de l'équipe à effectuer toute intervention (habilitation, certification, ..)
- Faire appliquer les règles liées à la qualité, la sécurité et l'environnement et les procédures par l'ensemble des membres de l'équipe sur un secteur
- Faire appliquer le plan de prévention pour les interventions extérieures
- Identifier l'adéquation des procédures avec les activités de conditionnement et proposer des améliorations
- Mettre en œuvre les mesures permettant d'assurer la traçabilité des activités sur le secteur
- Enregistrer toute déviation ou non-conformité, analyser les causes en relation avec les services supports et la hiérarchie et assurer la mise en place et le suivi des actions correctives

Afin de vous aider lors de l'entretien, vous pouvez préparer un ou des exemple(s) de situations :

- Où vous avez identifié des non conformités
Vous pouvez préciser le contexte, votre réaction, les propositions que vous avez réalisées, les actions mises en place...
- Où vous avez participé ou mené des audits de votre service
Vous pouvez expliquer le déroulement de l'audit, les outils utilisés, les actions que vous avez proposées...

Vous pouvez également préparer des exemples de documents pouvant être présentés aux évaluateurs :

- Compte-rendu d'audits,
- Feuilles d'anomalies que vous avez renseignées
- Documents de suivi d'actions correctives
- Consignes que vous avez rédigées

COMPETENCE 4 bis – Option BPF : Animer la politique BPF et QHSSE sur son secteur et contrôler l'application des règles associées

La compétence 4bis (option BPF), nécessaire dans certains secteurs, porte sur la connaissance, la compréhension et la mise en œuvre des Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF). Cette option, quand elle est choisie, se substitue à la Compétence 4 – Animer la politique QHSSE sur son secteur et contrôler l'application des règles associées

Quelles sont les compétences évaluées ?

Ce que le candidat doit savoir faire :

- ➔ Analyser les risques BPF, et les risques sécurité liés à l'activité pour les personnes et les installations et identifier les mesures préventives et correctives appropriées
- ➔ Analyser la mise en œuvre des règles des BPF, de sécurité et de protection de l'environnement dans toute action réalisée, détecter les non-conformités et proposer la ou les mesure(s) corrective(s) adaptée(s) en relation avec le responsable hiérarchique
- ➔ Vérifier l'aptitude technique et réglementaire des membres de l'équipe à effectuer toute intervention (habilitation, certification, ..)
- ➔ Faire appliquer les règles BPF et les règles liées à la sécurité et à l'environnement et les procédures par l'ensemble des membres de l'équipe sur un secteur
- ➔ Faire appliquer les règles d'entrée, de sortie, de déplacement et de comportement en Zone à Atmosphère Contrôlée (ZAC)
- ➔ Faire appliquer le plan de prévention pour les interventions extérieures
- ➔ Identifier l'adéquation des procédures avec les activités de production et proposer des améliorations
- ➔ Mettre en œuvre les mesures permettant d'assurer la traçabilité des activités sur le secteur
- ➔ Enregistrer toute déviation ou non-conformité, analyser les causes en relation avec les services supports et la hiérarchie et assurer la mise en place et le suivi des actions correctives

Afin de vous aider lors de l'entretien, vous pouvez préparer un ou des exemple(s) de situations :

- ➔ Où vous avez identifié des non conformités
Vous pouvez préciser le contexte, votre réaction, les propositions que vous avez réalisées, les actions mises en place...
- ➔ Où vous avez participé ou mené des audits pour votre service
Vous pouvez expliquer le déroulement de l'audit, les outils utilisés, les actions que vous avez proposées...

Vous pouvez également préparer des exemples de documents pouvant être présentés aux évaluateurs :

- ➔ Compte-rendu d'audits,
- ➔ Feuilles d'anomalies que vous avez renseignées
- ➔ Documents de suivi d'actions correctives

COMPETENCE 5 –Suivre l'activité, formaliser et transmettre les informations

Quelles sont les compétences évaluées ?

Ce que le candidat doit savoir faire :

- ➔ Analyser l'activité de conditionnement en utilisant les outils de contrôle et de mesure de l'activité et les indicateurs de performance
- ➔ Transmettre les informations appropriées aux interlocuteurs concernés et notamment au responsable hiérarchique : consignes, indicateurs de gestion de l'activité, événements,...
- ➔ Utiliser et mettre à jour les systèmes d'informations liés à la production ou à la gestion de l'unité de fabrication ou conditionnement
- ➔ Renseigner les documents liés à son activité : rapports, compte-rendus, bilans, ...
- ➔ Formaliser les procédures, les modes de travail et les règles de fonctionnement
- ➔ Etablir les échanges appropriés avec les services supports, tels que services RH, contrôle, instrumentation, maintenance, développement ...

Afin de vous aider lors de l'entretien, vous pouvez préparer un ou des exemple(s) de situations :

- ➔ Où vous avez transmis des informations et de consignes aux membres de l'équipe, aux autres services
Vous pouvez préciser le contexte, les interlocuteurs, les outils utilisés
- ➔ Où vous avez rédigé des procédures
Vous pouvez expliquer le sujet, la méthode utilisée, les difficultés rencontrées...

Vous pouvez également préparer des exemples de documents pouvant être présentés aux évaluateurs :

- ➔ Tableau de bord que vous avez élaboré et/ou suivi
- ➔ Outils de suivi de l'activité que vous utilisez
- ➔ Rapports, compte-rendus, bilans d'activité que vous avez rédigés
- ➔ Procédures, modes opératoires, consignes que vous avez rédigés.

COMPETENCE 6 – Améliorer l'activité et animer des actions de progrès

Quelles sont les compétences évaluées ?

Ce que le candidat doit savoir faire :

- ➔ Mettre en œuvre une démarche d'analyse des causes à partir de constats d'anomalies, de dysfonctionnements ou d'écarts par rapport aux objectifs
- ➔ Elaborer des propositions d'actions correctives et d'actions d'amélioration en utilisant une méthode pertinente
- ➔ Argumenter des propositions d'actions d'amélioration en fonction des priorités et des ressources disponibles
- ➔ Organiser la mise en place d'actions d'amélioration en associant les membres de l'équipe, les services concernés et la hiérarchie
- ➔ Expliquer aux membres de l'équipe les mesures d'amélioration, leurs résultats et les suites à donner
- ➔ Apporter une contribution au sein des groupes de projet transversaux

Afin de vous aider lors de l'entretien, vous pouvez préparer des exemples de documents pouvant être présentés aux évaluateurs

- ➔ Compte-rendu de réunions
- ➔ Documents de suivi d'action d'amélioration
- ➔ Supports de présentation d'action d'amélioration
- ➔ Bilan d'une action d'amélioration

Pour cette compétence, vous devez décrire une action d'amélioration que vous avez réalisée.

(Une à deux pages)

- *Le point de départ : quelle est la problématique que vous aviez à traiter ?*
- *Les objectifs à atteindre en termes de qualité, de productivité ... en les justifiant*
- *Le plan d'action : les étapes, les contraintes et les difficultés, les moyens nécessaires, la durée de l'action*
- *L'évaluation de l'action au regard des objectifs de départ : Quels sont les résultats de cette action ? Quelle est la suite donnée à cette action ? Comment avez-vous expliqué ces résultats auprès des membres de l'équipe, de la hiérarchie ?*