

## Réseau des Délégués Régionaux Ingénierie de Formation (DRIF)

**Certification : BTSA Qualité, alimentation, innovation et maîtrise sanitaire - BIOQUALIM**

Champ de compétences : **Management d'équipe**

### Situations professionnelles significatives

- Gestion des besoins en personnels
- Mise en œuvre des actions de prévention liées à la politique du bien-être au travail
- Animation d'une réunion

### Finalité

Organiser le travail et mobiliser une équipe afin d'atteindre les objectifs de production et de qualité de vie au travail.

### Responsabilité / autonomie

Le titulaire du BTSA BIOQUALIM est garant, à son niveau, de l'atteinte des objectifs de l'entreprise et de l'organisation du travail de son équipe. Il a la responsabilité de transmettre les valeurs de l'entreprise, notamment dans le cadre de la politique RSE de celle-ci. Lorsqu'il pilote une ligne ou un atelier, sa responsabilité peut aller jusqu'à l'évaluation des besoins en personnel et leur affectation dans les espaces de travail qu'on lui a confiés. En cas d'aléa, de dysfonctionnements ou de pannes, il disposera d'une certaine autonomie dans la réaffectation de ses collaborateurs, éventuellement via l'approbation de son supérieur.

Il peut par ailleurs se voir confier la formation et l'intégration des nouveaux salariés. Enfin, en qualité de coordinateur d'une équipe il est appelé à prendre des initiatives lorsque c'est nécessaire en matière de prévention, de médiation et de règlement de conflits au sein de son équipe.

### Environnement de travail

Le titulaire de l'emploi exerce principalement ses activités de management quotidien en zone d'approvisionnement, de fabrication ou de conditionnement. Toutefois, de façon ponctuelle, il peut réunir son équipe dans une salle de réunion en vue de la mobiliser sur un point particulier (surcroît de travail, nouvel équipement, nouveau protocole...). Il peut également recevoir un collaborateur dans un bureau en vue d'un entretien d'évaluation ou pour faire un bilan ponctuel. Les équipes d'opérateurs qu'il a à encadrer peuvent être hétérogènes en termes d'ancienneté, d'âge, et de formation, notamment en période de forte activité où l'entreprise peut avoir recours aux intérimaires. Une disponibilité importante est nécessaire pour faire face aux attendus de fabrication et aux contraintes générées en terme de cadence et d'horaires de travail (horaires décalés, travail le week-end...). Son équipe et lui peuvent être exposés à des situations inconfortables ou à risques (bruit, odeur, chaleur, froid, produits chimiques...) qui impliquent une grande vigilance de sa part.

<p><b>Indicateurs de réussite / critères d'appréciation</b></p> <p>Productivité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quantité de produits par ligne</li> <li>▪ Part du coût salarial sur le prix de revient du produit</li> <li>▪ Taux et importance des retards dans les livraisons</li> <li>▪ Nombre, nature et durée des arrêts de lignes</li> <li>▪ Nature et nombre de non-conformités des produits</li> <li>▪ Nature et nombre de réclamations clients</li> <li>▪ ...</li> </ul>	<p>Gestion des ressources humaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nature et nombre de non-respects des consignes</li> <li>▪ Nature et nombre d'infractions à la réglementation en matière de QHSE</li> <li>▪ Nombre et nature des accidents</li> <li>▪ Nombre et nature des conflits</li> <li>▪ Nombre et nature des arrêts maladie</li> <li>▪ Nombre de recours à la hiérarchie</li> <li>▪ Nombre et nature de procédures disciplinaires</li> <li>▪ Fidélisation des salariés</li> <li>▪ Satisfaction des salariés</li> <li>▪ ...</li> </ul>
<p><b>Savoir-faire de base</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborer un planning des besoins et de répartition des personnels en fonction des commandes</li> <li>▪ Faire le lien entre son équipe et sa hiérarchie</li> <li>▪ Transmettre des consignes et objectifs de production précis et clairs</li> <li>▪ Adapter son niveau de langage et son comportement aux personnes et au contexte</li> <li>▪ Ecouter les collaborateurs</li> <li>▪ Susciter la collaboration et la motivation des membres de son équipe</li> <li>▪ Animer une réunion (point journalier ou hebdomadaire)</li> <li>▪ Accompagner l'intégration d'un nouveau salarié</li> <li>▪ Déléguer des tâches à ses collaborateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identifier et utiliser les indicateurs appropriés en Gestion des Ressources Humaines (GRH)</li> <li>▪ Mesurer les écarts entre prévisions et réalisations et interpréter les résultats</li> <li>▪ Adapter le planning de production en fonction des aléas, dysfonctionnements et pannes</li> <li>▪ Veiller à l'application des méthodes d'amélioration continue de son activité</li> <li>▪ Veiller au respect des protocoles en matière de QHSE</li> <li>▪ Proposer des améliorations (GRH, prévention des risques, process...)</li> <li>▪ Communiquer à l'oral et à l'écrit dans une langue étrangère</li> <li>▪ Rédiger (un compte rendu, un rapport ou bilan de production,...)</li> </ul>
<p><b>Savoirs identifiés par les professionnels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Droit du travail, conventions collectives</li> <li>▪ Bases de la Gestion des Ressources Humaines</li> <li>▪ Enjeux et règles liés à la sécurité des personnes</li> <li>▪ Sources de veille réglementaire disponibles</li> <li>▪ Caractéristiques du secteur agroalimentaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Méthodes d'amélioration continue de l'activité</li> <li>▪ Techniques de communication</li> <li>▪ Techniques d'animation de réunion</li> <li>▪ Techniques de formation des personnels (tutorat...)</li> <li>▪ Le marché de l'emploi dans le secteur des IAA</li> <li>▪ L'offre de formation initiale et continue</li> </ul>
<p><b>Savoir-faire consolidés par l'expérience</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Former ses collaborateurs (utilisation de machines, logiciels...)</li> <li>▪ Identifier et anticiper les pics de travail dans l'année (saisonnalité)</li> <li>▪ Anticiper les remplacements ponctuels liés à l'absence de personnels (vacances, maladies hivernales,) ou à un surcroît de travail imprévu</li> <li>▪ Identifier les signes avant-coureurs des conflits</li> <li>▪ Exercer un rôle de régulation ou de médiation en cas de nécessité</li> <li>▪ Identifier les appétences des personnels pour certaines activités/fonctions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prendre en compte le profil des personnels dans leur affectation aux différents postes</li> <li>▪ Recadrer un collaborateur en cas de besoin</li> <li>▪ Adapter son management et sa communication aux profils de ses collaborateurs et des résultats obtenus</li> <li>▪ Identifier les collaborateurs sur lesquels on peut s'appuyer pour manager l'équipe</li> <li>▪ Discerner ce qui peut être délégué</li> <li>▪ Susciter l'expression des personnels en termes de propositions d'amélioration</li> <li>▪ Identifier les besoins en formation continue</li> </ul>
<p><b>Comportements professionnels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rigueur</li> <li>▪ Exemplarité</li> <li>▪ Respect</li> <li>▪ Equité</li> <li>▪ Anticipation (aléas et conflits)</li> <li>▪ Observation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analyse</li> <li>▪ Réactivité</li> <li>▪ Disponibilité</li> <li>▪ Ecoute</li> <li>▪ Empathie</li> <li>▪ Sens de l'éthique</li> </ul>