

Animation et management d'une équipe de travail

Situations professionnelles significatives

- Prévoir les besoins en ressources humaines en fonction des prévisions de commandes, du nombre et des compétences disponibles (dont les intérimaires)
- Affecter les personnels à leurs tâches
- Accueillir les intérimaires et les personnels nouveaux, et les former
- S'assurer du bon déroulement des activités des membres de l'équipe dans la zone de production
- Réunir le personnel relevant de sa responsabilité
- Prévenir et résoudre les conflits interpersonnels
- Planifier les mouvements de personnels et pallier leur l'absence
- Impliquer le personnel dans le travail notamment en l'incitant à faire des propositions d'améliorations
- Déléguer la réalisation de certaines activités (formation d'un personnel nouveau, résolution d'un problème technique...)
- Participer à l'optimisation et au développement des compétences de l'équipe

Finalité :

- Animer et manager une équipe de travail au sein d'un atelier, afin d'atteindre les objectifs fixés en travaillant dans un climat serein

Responsabilité / autonomie :

- Vis-à-vis de sa hiérarchie, le technicien supérieur est responsable des personnels affectés dans sa zone, Il est garant d'un bon climat travail et du respect des règles QHSE en vigueur
- Il dispose de l'autonomie nécessaire pour assurer l'affectation des personnels, les encourager et les reprendre le cas échéant

Environnement de travail :

- Au cours de ses activités le technicien supérieur peut être exposé à certaines réalités : bruit, odeurs, basse ou haute températures, humidité, poussière, utilisation de produits chimiques, horaires décalés et travail le week-end,... Une disponibilité importante est demandée en particulier au responsable d'atelier ou de zone pour faire face aux demandes de fabrication et aux contraintes qu'elles génèrent notamment en terme de cadences imposées et d'heures supplémentaires
- La présence de nombreuses machines et installations dans l'environnement de travail impose une vigilance pour limiter les risques d'accidents
- L'activité de l'atelier résulte d'un travail d'équipe

Indicateurs de réussite :

- Pourcentage de lots livrés en respectant les délais de production
- Taux d'absentéisme de l'atelier ou de la ligne
- Nombre et nature des conflits réglés
- Nombre et nature des initiatives prises par l'équipe en matière d'amélioration du travail
- Nombre et localisation des personnes proposant des améliorations
- Nombre d'effractions aux règles d'hygiène,
- Nombre d'effractions aux règles de sécurité...
- Quantités de produits fabriqués/personne
- Quantité de produits par heure de main d'œuvre
- Autres indicateurs de management pour le personnel de l'atelier :
 - Nombre de jours de formation par personne et par an
 - Stabilité des personnels dans l'atelier

Savoirs-faire de base	Principaux Savoirs de référence
<ul style="list-style-type: none"> • Transmettre des consignes et des objectifs précis et clairs de telle façon qu'ils soient appliqués • Adapter son langage et son comportement aux personnes et au contexte • Écouter les opérateurs • Dialoguer avec les opérateurs de l'atelier et les personnes des autres services • Conduire une réunion • Prendre la parole dans un groupe pour exposer son point de vue • Rendre compte de manière concise par oral • Rendre compte de manière concise par écrit • Régler un conflit entre personnes • Pouvoir interpréter des plannings ▪ Anticiper l'évolution des commandes, notamment par la l'utilisation d'outils numériques de bilan et planification 	<ul style="list-style-type: none"> • Objectifs et valeurs des entreprises IAA • Principaux modèles d'organisation dans les entreprises IAA • Bases de la GRH • Comportement des individus au travail • Mécanismes et techniques de communication • Mécanismes et techniques de gestion des conflits • Plannings des ressources humaines • Technique de l'animation d'un groupe • Technique de formation des personnels (tutorat, ...) • Le marché du travail et l'offre de formation dans la filière IAA • Droit du travail (notions de contrat, convention collective, d'engagement, de responsabilité, de délégation, ...) ▪ Méthode de résolution de problèmes

Savoirs-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels
<ul style="list-style-type: none"> • Observer les comportements pour anticiper les événements pouvant survenir dans l'atelier de production • Déléguer des tâches à ses collaborateurs • Appliquer une méthode de résolution de problèmes de différente nature (ressources humaines, matières premières, machines, commande client...) • Adapter le planning de production en fonction des aléas • Visualiser l'ensemble du processus et de son espace de fabrication (capacité de vision globale) • Prendre en compte le profil des personnes dans l'affectation de celles-ci aux différents postes de travail • Prendre en compte dans la GRH les prévisions des produits à fabriquer, les marges de manœuvre représentées par le pool d'intérimaires et par le recours aux heures supplémentaires, les délais nécessaires pour recruter et former les personnes aux différents postes • Identifier et s'appuyer sur la bonne personne en fonction de la nature du besoin ou de l'importance d'un problème • Sentir l'ambiance dans son équipe de travail et exercer un rôle de régulation ou de médiation en cas de nécessité • Adapter son management en fonction des résultats obtenus • Discerner ce qui peut être délégué de ce qui ne peut pas l'être • Faire le lien entre la hiérarchie et l'équipe et inversement • Susciter et mettre en œuvre des modalités permettant l'expression des personnels et des propositions d'améliorations de leur part • Conduire une réunion selon les situations de travail : brève réunion de début de journée pour faire le point, réunion de bilan, réunion de groupe de travail spécialisé... • Former ses collaborateurs, par exemple à l'utilisation d'une machine • Proposer des améliorations de tous ordres (gestion du personnel, conditions de travail, processus de fabrication, qualité...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire preuve de rigueur • Etre attentif aux personnes et à leur comportement • Etre à l'écoute • Etre ouvert au dialogue • Respecter les autres • Etre juste • Etre persuasif • Promouvoir l'esprit d'équipe • Avoir une autorité naturelle • Faire preuve de disponibilité • Favoriser l'autonomie des personnes • Exercer une vigilance discrète et efficace • Assumer ses responsabilités ▪ Réagir vite en cas de problème pressenti lié au personnel