



PRODUCTION

Des métiers en
pleine mutation

Kit de compétences

Conducteur de ligne

Pourquoi ce kit de compétences

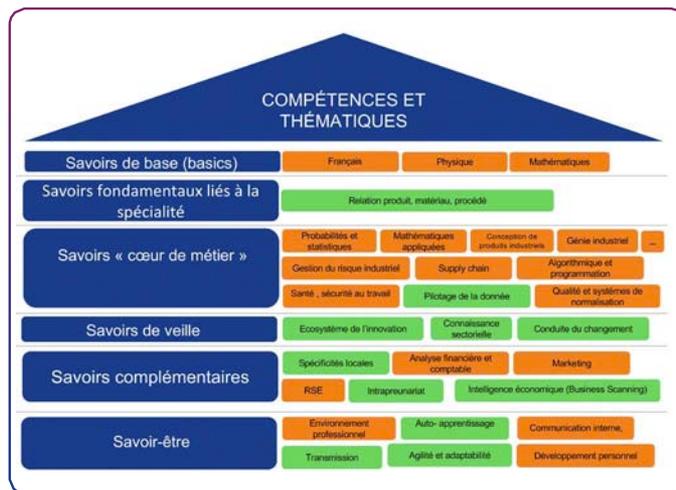


Notre ambition est d'outiller tous les opérateurs de formation pour les mobiliser sur l'industrie du futur.

Le futur se prépare aujourd'hui, il doit s'anticiper et s'enseigner.

Ce kit est là pour apporter des réponses en termes de formation, et de mise à jour des compétences, en phase avec les besoins des entreprises.

Un kit en 2 parties pour chaque métier



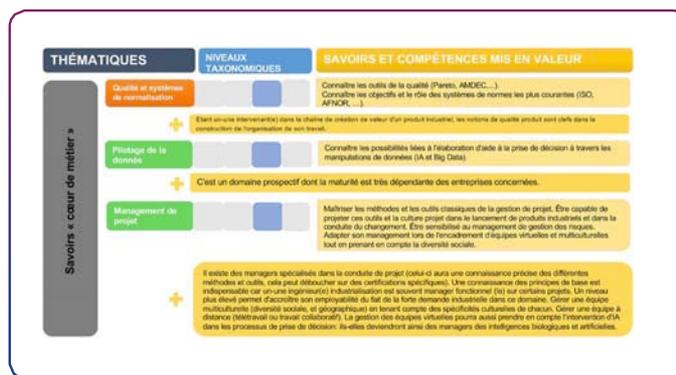
1

La maison des compétences

Cette maison révèle les compétences, elle est composée de briques :

orange > pour les compétences classiques et traditionnelles

verte > pour les compétences clés de demain pour l'industrie



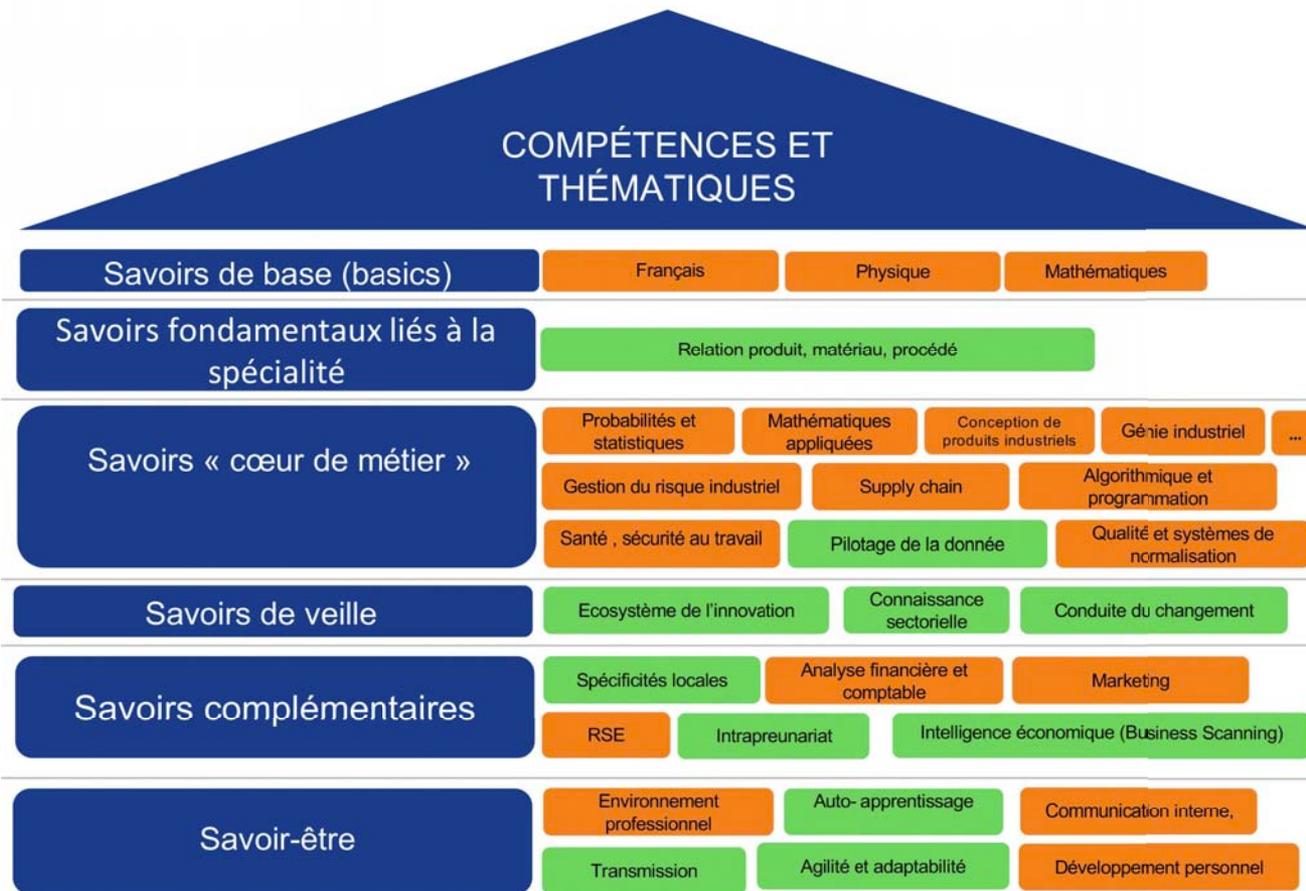
2

Le tableau synthétique

Chaque bloc de compétences est détaillé dans ce tableau

Partie 1 : la maison des compétences

Une maison ouverte aux opérateurs de formation pour mettre à jour une formation ou créer un nouveau parcours de formation, en fonction des briques retenues.

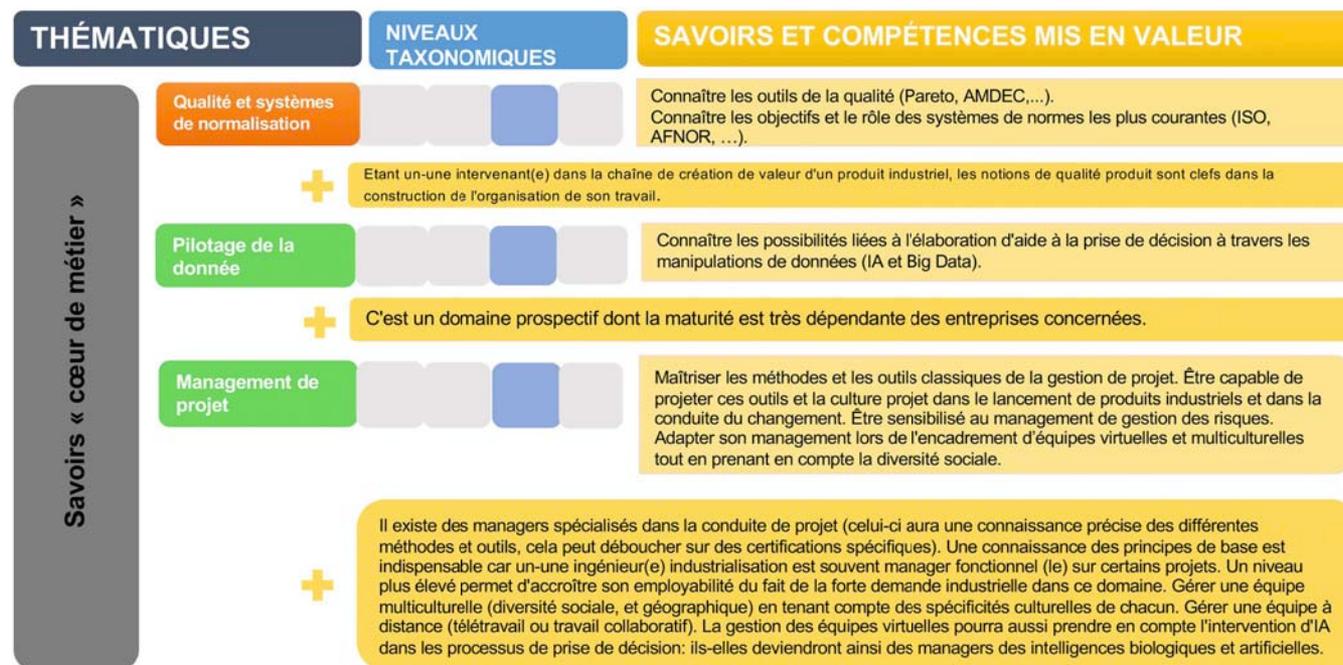


Pour le métier « Ingénieur Méthode »

Partie 2 : le tableau synthétique

Un tableau livrant pour chaque brique :

- la traduction de la compétence en contenus d'enseignement, avec un niveau taxonomique¹ propre, qui est une recommandation
- un commentaire sur le détail du contenu
- un commentaire sur le caractère prospectif, quant au devenir à 5 ans de telle discipline enseignée et des compétences vers lesquelles elles conduisent



Pour le métier « Ingénieur Méthode »

1- en fonction de ce qui nous avait été rapporté sur le terrain par rapport aux besoins;

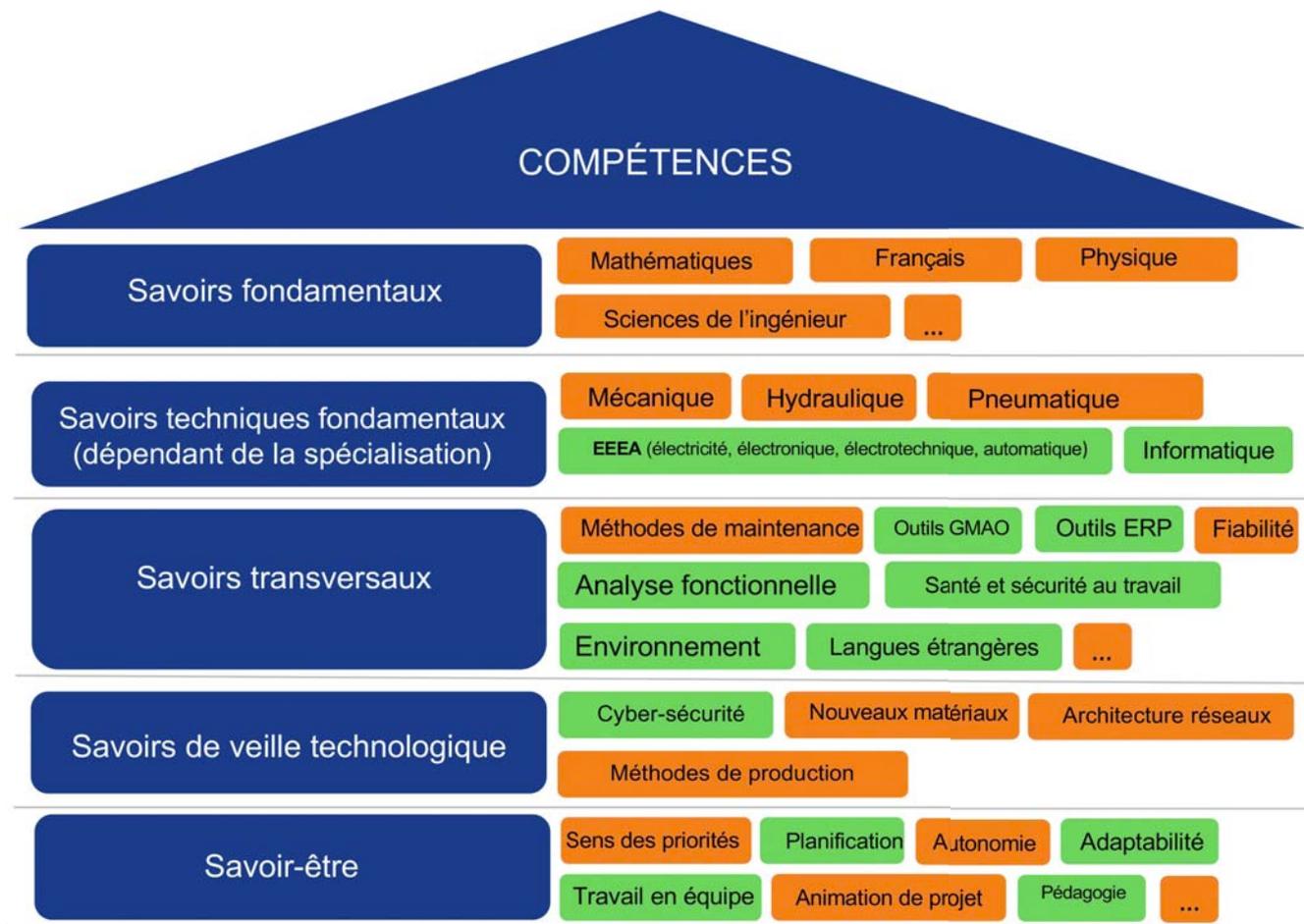
Découvrez un exemple du kit de compétences



Métier : Opérateur/trice de maintenance
industrielle des systèmes de production



Exemple : la maison des compétences



Exemple : la maison des compétences révèle les compétences clés pour demain

EEEA (électricité, électronique, électrotechnique, automatique)

Informatique

Outils GMAO

Outils ERP

Analyse fonctionnelle

Santé et sécurité au travail

Environnement

Langues étrangères

Cyber-sécurité

Planification

Adaptabilité

Travail en équipe

Pédagogie

Métier : Opérateur/trice de maintenance industrielle des systèmes de production

Exemple : le tableau synthétique met en perspective ces compétences pour les opérateurs de formations

EEEA (électricité, électronique, électrotechnique, automatique)

Informatique

Il faut que l'opérateur/trice ait la capacité de mettre en œuvre des procédures et des méthodes prédéfinies et qui dépendent des disciplines exercées. Il n'est pas nécessaire qu'il.elle en maîtrise les abstractions. L'employabilité des opérateurs/trices ne sera pas construite autour de la multi-compétence mais plutôt autour de la capacité et de la rapidité à se former.

Outils GMAO

Etre capable de rentrer dans l'outil, de le lire et d'y extraire les tâches métier qui lui sont attribuées et de rendre compte une fois les tâches effectuées.

Lorsqu'il ou elle rentre dans l'outil GMAO, il lui faudra une maîtrise des outils ERP, c'est indispensable.

Outils ERP

Analyse fonctionnelle

C'est une démarche qui «consiste à rechercher et à caractériser les fonctions offertes par un produit pour satisfaire les besoins de son utilisateur», et qui est utile au diagnostic et dont il faut connaître l'existence.

Cela n'est pas indispensable, mais c'est un plus si possédé.

Langues étrangères

Métier : Opérateur/trice de maintenance industrielle des systèmes de production

Exemple : le tableau synthétique met en perspective ces compétences pour les opérateurs de formations

Santé et sécurité au travail

C'est une compétence fondamentale qui nécessite la maîtrise des connaissances de base (physique, chimie, électricité...). Aujourd'hui, on ne peut exercer dans la plupart des cas son activité sans certification spécifique; c'est une tendance qui ira en s'accroissant. C'est la faculté d'avoir une prise de recul sur son activité pour être capable d'améliorer les situations inadaptées.

Environnement

Au vu de l'inflation normative sans compter les normes internes des entreprises, le niveau d'exigence sera de plus en plus important.

Cyber-sécurité

Ce sont des compétences de plus en plus demandées par les entreprises. Ainsi en connaître les principes de base donne une meilleure employabilité.

Planification

Etre capable de se conformer à un formalisme de l'organisation du travail assez rigide. Les spécificités des métiers de la maintenance tendent à accroître ce formalisme.

Adaptabilité

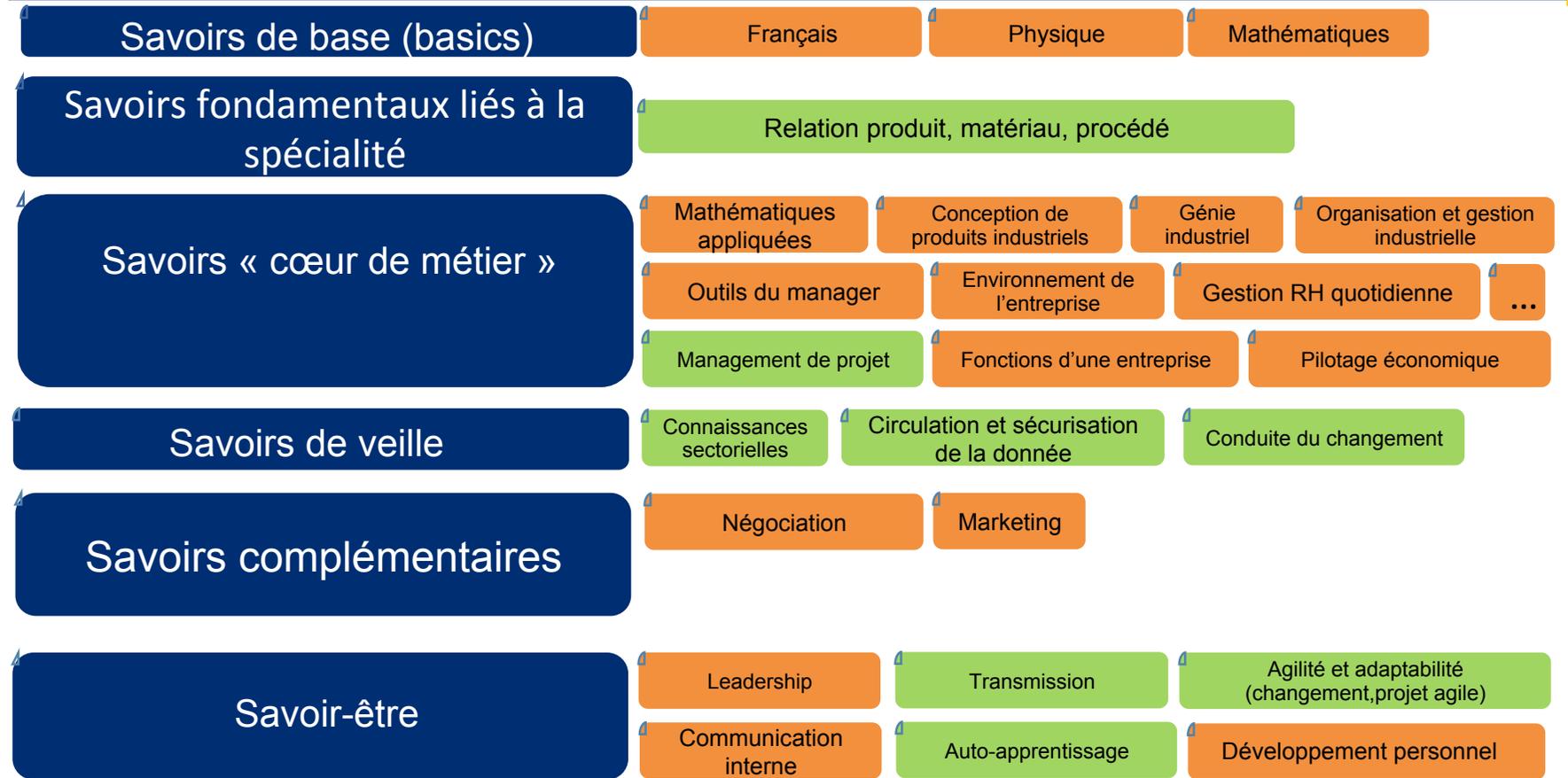
On observe une diversification des tâches des opérateurs/trices qui peuvent être impliqués plus largement dans la production du produit (santé, sécurité au travail...) : être amené à contribuer plus largement et les faire adhérer à la culture de l'entreprise.



Kit de compétences

Conducteur de ligne

COMPÉTENCES ET THÉMATIQUES



En vert, les compétences de demain et en orange, les compétences clés d'aujourd'hui.

NIVEAUX TAXONOMIQUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE BASÉS SUR LES TRAVAUX DE BLOOM

(UTILISÉS PAR EXEMPLE POUR LES PROGRAMMES DE BTS)

1 Niveau d'information :

Le savoir est relatif à l'appréhension d'une vue d'ensemble d'un sujet : les réalités sont montrées sous **certains aspects de manière partielle ou globale**.

2 Niveau d'expression :

Le savoir est relatif à l'acquisition des moyens d'expression et de communication : définir, utiliser les termes composant la discipline. Il s'agit de **maîtriser un savoir**.

3 Niveau de la maîtrise d'outils :

Le savoir est relatif à la maîtrise de procédés et d'outils d'étude ou d'action : utiliser, manipuler des règles ou ensembles de règles (algorithmes), de principes, en vue d'un résultat à atteindre. Il s'agit de **maîtriser un savoir-faire**.

4 Niveau de la maîtrise méthodologique :

Le savoir est relatif à la maîtrise d'une méthodologie de pose et de résolution de problèmes : assembler, organiser les éléments d'un sujet, identifier les relations, raisonner à partir de ces relations, décider en vue d'un but à atteindre.

Il s'agit de **maîtriser une démarche** : induire, déduire, expérimenter, se documenter.

FICHE COMPÉTENCES : CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE

| THÉMATIQUES | NIVEAUX TAXONOMIQUES | | | | SAVOIRS ET COMPÉTENCES MIS EN VALEUR | |
|--------------------------|----------------------|---|---|---|--------------------------------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| Savoirs de base (basics) | Français | | | ■ | | Avoir une maîtrise de l'orthographe et de la syntaxe pour crédibiliser sa communication écrite. Maîtriser la langue française pour rendre plus efficace sa communication orale. |
| | Physique | | ■ | | | Identifier des phénomènes et propriétés relevant du champ des sciences physiques, et des sciences de l'ingénieur dans des réalisations industrielles, de mettre en évidence le rôle qu'elles ont joué dans l'élaboration des objets ou des systèmes simples, complexes ou innovants actuels, de souligner la place qu'elles peuvent et doivent tenir pour faire face aux grands défis de l'industrie (sécurisation des espaces de travail, évolution des systèmes de production...). |
| | Mathématiques | | | ■ | | + |

Ordres de grandeur et homogénéité.

FICHE COMPÉTENCES : CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE

THÉMATIQUES

NIVEAUX
TAXONOMIQUES

SAVOIRS ET COMPÉTENCES MIS EN VALEUR

Savoirs
fondamentaux liés à
la spécialité

Relation
produit,
matériau,
procédé

Contribuer à la définition et la production d'un produit industriel dans l'objectif d'optimiser les choix produit, matériau, procédé dans une vision des cycles de vie complets du produit.



Suivant les domaines de spécialité, les compétences de relation produit, matériau, procédé varient. (Biotechnologie, Agronomie, Mécanique (production/logistique), énergétique, Génie civil, IT, Chimie).

FICHE COMPÉTENCES : CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE

| THÉMATIQUES | NIVEAUX TAXONOMIQUES | SAVOIRS ET COMPÉTENCES MIS EN VALEUR |
|-------------|----------------------|--------------------------------------|
|-------------|----------------------|--------------------------------------|

Savoirs « cœur de métier »

| | | | | |
|------------------------------------|---|---|---|---|
| Mathématiques appliquées | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Conception de produits industriels | ■ | ■ | ■ | ■ |

Connaître les règles de l'arithmétique (prérequis de l'algorithmie). Connaître les bases de l'algèbre linéaire (prérequis de l'algorithmie).

Connaître les bases de l'analyse fonctionnelle. Connaître les bases de conception préliminaire et détaillée.



Connaître les bases de l'analyse fonctionnelle : Définir les spécifications et/ou exigences d'un produit ou système en relation avec un besoin. Identifier l'environnement, les entrées/sorties d'un mécanisme ou d'un système mécanique et le modéliser sous forme de schéma. **Connaître les bases de conception préliminaire et détaillée** : Réaliser la conception préliminaire d'un système à partir d'un cahier des charges fonctionnel. Réaliser une conception détaillée d'un système ou d'un composant. Prendre en compte dans la conception d'un ensemble de pièces les contraintes induites par les matériaux et les procédés de fabrication des pièces et de leurs interactions. Organiser et gérer un projet de conception dans un contexte industriel. Créer et produire une représentation graphique et/ou numérique de tout ou partie d'un système technologique. Le-la conducteur(trice) de ligne n'effectue pas directement des activités de conception de produits industriels mais il-elle est amené(e) dans un processus collaboratif procédé/produit à y participer.

FICHE COMPÉTENCES : CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE

| THÉMATIQUES | NIVEAUX TAXONOMIQUES | SAVOIRS ET COMPÉTENCES MIS EN VALEUR |
|-------------|----------------------|--------------------------------------|
|-------------|----------------------|--------------------------------------|

Savoirs « cœur de métier »

Génie industriel

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | 3 | |
|--|--|---|--|

Avoir des connaissances de base en conception des procédés industriels.
Maîtriser les méthodes et outils de mise en œuvre des procédés industriels.
Maîtriser les méthodes et outils de contrôle des procédés industriels.



Conception des procédés industriels : expliquer la physique des procédés, choisir un procédé pour une application donnée, déterminer les interactions matériaux/procédés mettre en œuvre des outils de modélisation des procédés de fabrication (simulation, génération de parcours outils), établir une gamme de fabrication et organiser, assembler, dimensionner un système de production en fonction d'un cahier des charges. **Mise en œuvre des procédés industriels** : décrire les principaux procédés (outils, outillages, architecture des machines), mettre en œuvre et instrumenter un système de fabrication, intégrer les interactions entre pièces/procédés et la conception/géométrie, décrire et identifier les défauts, les caractériser, les interpréter quant à leur(s) origine(s) physique(s), pour y remédier et améliorer en vue d'optimiser un procédé de fabrication pour une application particulière. **Contrôle des procédés industriels** : identifier et exploiter les moyens de contrôle (métrologie et CND) et sélectionner et valider un moyen de contrôle d'un processus de fabrication.

Organisation et pilotage industriel

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | 3 | |
|--|--|---|--|

Avoir des connaissances en conception et organisation de systèmes industriels.
Maîtriser les outils et méthodes de pilotage des systèmes industriels.



Conception et organisation de systèmes industriels : planifier la production et les capacités nécessaires sur des horizons à court et moyen termes en s'appuyant sur la mise en œuvre d'une GPAO pilotée par le-la responsable de production et concevoir un système de production, c'est-à-dire de le dimensionner et le configurer vis-à-vis de la future demande. **Pilotage des systèmes industriels** : piloter les flux physiques et d'information liés à un système de production, intégrer une démarche d'amélioration continue et durable de la performance au sein d'une organisation, en tant que manager et mettre en œuvre un plan de maintenance (correctif, préventif) partagé par tous les acteurs d'un atelier de production (TPM).

FICHE COMPÉTENCES : CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE

THÉMATIQUES

NIVEAUX TAXONOMIQUES

SAVOIRS ET COMPÉTENCES MIS EN VALEUR

Savoirs « cœur de métier »

Outils du manager



Maîtriser complètement les outils classiques (Reporting, tableaux de bord, indicateurs, KPI, gestion des réunions, Gantt,...). Maîtriser complètement les outils collaboratifs (téléréunion, drive, suivi de projet collaboratifs, communication interne ...) Maîtriser complètement les outils numériques classiques (bureautique, ERP,...).



Ensemble d'outils ayant pour vocation d'améliorer la performance.

Environnement de l'entreprise



Connaître les éléments structurants de définition de son entreprise (stratégie, culture,...). Connaître précisément le milieu économique de son entreprise (financeurs, fournisseurs, clients, concurrents, acteurs potentiels d'alliance,...). Être capable de prendre en compte les enjeux de pouvoir pour piloter son activité et décliner la stratégie de l'entreprise sur son périmètre.

Gestion RH quotidienne



Être capable d'associer les compétences des membres de son équipe aux différentes activités de celle-ci. Être capable d'évaluer et de s'évaluer. Être capable de prendre en compte les facteurs internes et externes qui influent sur l'organisation du travail (QVT).



La QVT est multi-dimensionnelle puisqu'elle vise aussi bien l'organisation, l'environnement de travail, les relations de travail, que l'égalité des chances.

FICHE COMPÉTENCES : CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE

THÉMATIQUES

NIVEAUX TAXONOMIQUES

SAVOIRS ET COMPÉTENCES MIS EN VALEUR

Savoirs « cœur de métier »

Management de projet



Maîtriser les méthodes et les outils classiques de la gestion de projet. Être capable de projeter ces outils et la culture projet dans le lancement de produits industriels et dans la conduite du changement. Être sensibilisé au management de gestion des risques. Adapter son management lors de l'encadrement d'équipes virtuelles et multiculturelles tout en prenant en compte la diversité sociale.



Il existe des managers spécialisé(e)s dans la conduite de projet (il-elle aura une connaissance précise des différentes méthodes et outils, cela peut déboucher sur des certifications spécifiques), toutefois, cette fiche est dédiée à la description des compétences d'un(e) manager généraliste. Une connaissance des principes de base est indispensable. Un niveau plus élevé permet d'accroître son employabilité du fait de la forte demande industrielle dans ce domaine. Gérer une équipe multiculturelle (diversité sociale, et géographique) en tenant compte des spécificités culturelles de chacun. Gérer une équipe à distance (télétravail ou travail collaboratif). La gestion des équipes virtuelles pourra aussi prendre en compte l'intervention d'IA dans les processus de prise de décision.

Fonctions d'une entreprise



Connaître en détail les différentes fonctions clés d'une entreprise industrielle et être capable d'utiliser ses connaissances dans le pilotage d'une unité ou d'une équipe.

Pilotage économique



Connaître les bases de la gestion comptable des investissements financiers. Connaître les principes de la gestion en coûts complets. Connaître le business model de l'entreprise et sa chaîne de création de valeurs. Maîtriser le segment de la chaîne sur lequel son équipe/son unité intervient.



La réflexion en coûts complets constitue une des bases de la prise des décisions d'un(e) manager. Cela fonde sa capacité à construire et à décliner la stratégie de l'entreprise en fonction des ses missions tout en optimisant la performance. De manière plus globale, développer une connaissance des chaînes de valeurs classiques industrielles est nécessaire. L'arrivée massive de la data crée de nouvelles chaînes de valeurs.

FICHE COMPÉTENCES : CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE

| THÉMATIQUES | NIVEAUX TAXONOMIQUES | SAVOIRS ET COMPÉTENCES MIS EN VALEUR |
|----------------------------|--|---|
| Savoirs « cœur de métier » | Qualité et systèmes de normalisation <div style="display: flex; gap: 10px;"> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #4a86e8;"></div> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #ccc;"></div> </div> | Connaître les outils de la qualité (Pareto, AMDEC,...). Connaître les objectifs et le rôle des systèmes de normes les plus courant (ISO, AFNOR, ...). |
| | Gestion RH d'entreprise <div style="display: flex; gap: 10px;"> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #4a86e8;"></div> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #ccc;"></div> </div> | Connaître les outils classiques de la GPEC. Être capable de conduire des actions de gestion des effectifs. |
| | + | Le niveau d'intervention du-de la manager est très inégal en fonction de la taille des entreprises où il existe parfois des services dédiés. La gestion des effectifs implique de bien connaître les processus de recrutement des intérimaires. |
| | Pilotage de la donnée <div style="display: flex; gap: 10px;"> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #4a86e8;"></div> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #ccc;"></div> </div> | Connaître les possibilités liées à l'élaboration d'aide à la prise de décision à travers les manipulations de données (IA et Big Data). |
| | + | C'est un domaine prospectif dont la maturité est très dépendante des entreprises concernées. Ce niveau taxonomique élevé est à comprendre comme une évolution de l'industrie et ne reflète pas forcément l'attente actuelle des entreprises. |

FICHE COMPÉTENCES : CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE

| THÉMATIQUES | NIVEAUX TAXONOMIQUES | SAVOIRS ET COMPÉTENCES MIS EN VALEUR |
|-------------|----------------------|--------------------------------------|
|-------------|----------------------|--------------------------------------|

Savoirs « cœur de métier »

Santé, sécurité au travail



Exploiter le " Document unique d'évaluation des risques professionnels" et suivre un plan de prévention – sécurité. Savoir faire de la sécurité un pilier quotidien du management de son équipe. Savoir prendre en compte les risques psycho-sociaux dans l'organisation du travail.



Légalement, il est demandé aux entreprises de former des personnels spécialisés à travers des certifications validant la capacité à maîtriser les risques en milieu industriel. Ces personnels ne sont pas forcément des managers.

Anglais



Maîtriser la lecture en anglais technique. Maîtriser la communication orale en anglais technique. Connaître les règles de rédaction en anglais technique.



Cela correspond à un niveau B1 minimum sur l'échelle CECR. Cependant, en terme d'évolution de carrière et d'évolution de la demande dans le cadre de l'industrie du futur l'acquisition d'un niveau supérieur (B2 ou C1) est de plus en plus nécessaire.

FICHE COMPÉTENCES : CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE

| THÉMATIQUES | NIVEAUX TAXONOMIQUES | SAVOIRS ET COMPÉTENCES MIS EN VALEUR |
|--|---|---|
| Connaissances sectorielles |  | <p>Être capable de construire une culture générale liée au secteur d'activité et plus généralement aux spécificités du secteur industriel.</p> <p>+ La connaissance des méthodes classiques de production et des produits de base de l'industrie est essentielle.</p> |
| Circulation et sécurisation de la donnée |  | <p>Être sensibilisé aux outils de création (machines connectées), collecte, circulation et stockage de la donnée (infrastructures informatiques, système logiciel et applicatif, cloud). Connaître l'ensemble des mesures de sécurité (technologique et comportementale) susceptibles d'être prises pour protéger le patrimoine informationnel de l'entreprise et se mettre à jour pour renforcer cette protection.</p> <p>+ Une connaissance des outils de base deviendra dans le futur de plus en plus indispensable à tous les échelons de l'entreprise. Il s'agit à la fois de construire une capacité à dialoguer avec des experts de plus en plus présents au sein de l'entreprise que de s'acculturer à un ensemble de mécanismes, d'outils et de vocabulaire qui modifient l'organisation du travail.</p> |
| Conduite du changement |  | <p>Connaître les mécanismes et les outils (lean; benchmarking; 5S; diagramme 5M; SMED; Kaizen; Kanban...) de l'accompagnement du changement. Être sensibilisé à ses impacts sociaux et à la philosophie induite par ce mode de gestion.</p> <p>+ La conduite du changement doit être conçue comme un projet de moyen terme qui prendra en compte l'évolution des compétences, la formation, l'organisation du travail collaboratif et la valorisation de l'individu. Elle est le plus souvent pilotée par des profils spécialisés qui auront un ensemble de compétences lié à la gestion de projet beaucoup plus développé. Il existe de nombreuses certifications internes à l'entreprise pour attester des compétences concernant les différents outils de la conduite du changement.</p> |

Savoirs de veille

FICHE COMPÉTENCES : CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE

| THÉMATIQUES | NIVEAUX TAXONOMIQUES | SAVOIRS ET COMPÉTENCES MIS EN VALEUR |
|-------------|----------------------|--------------------------------------|
|-------------|----------------------|--------------------------------------|

Savoirs complémentaires

| | | |
|--------------------|---|--|
| Négociation |  | Connaître les bases des techniques d'argumentation et de négociation . |
|--------------------|---|--|

+ Compétence essentielle pour mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise en interne et en externe (clients, fournisseurs, partenaires sociaux,...). Les notions de négociation sont abordées à travers d'autres compétences (leadership, communication interne et externe...).

| | | |
|------------------|--|---|
| Marketing |  | Connaître les bases du de la stratégie orientée client. |
|------------------|--|---|

+ Intégrer dans la notion production de valeur ajoutée et de suivi qualité des produits une vision centrée sur le client (le client peut-être interne ou externe).

FICHE COMPÉTENCES : CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE

THÉMATIQUES

NIVEAUX TAXONOMIQUES

SAVOIRS ET COMPÉTENCES MIS EN VALEUR

Savoir-être

Environnement professionnel [] [] [] []

Savoir utiliser les indicateurs de performance pour adapter son activité personnelle. Savoir prioriser et planifier sa propre charge de travail pour tenir les deadlines.

Leadership [] [] [] []

Être capable d'accompagner ses collaborateurs dans la réussite de leur mission en influençant avec intégrité - Développer l'utilisation efficace de sa faculté naturelle intuitive au service de ses décisions - Construire une démarche éthique positive pour obtenir une performance durable - Sélectionner les comportements managériaux les plus pertinents. Être capable de construire un leadership favorisant l'intelligence collective (capacité à donner une vision, de l'envie et du sens).

Transmission [] [] [] []

Être capable de développer une culture et une dynamique de l'apprentissage (observation, écoute, transmission intergénérationnelle).

+ La transmission désigne tout autant la capacité à enseigner des nouvelles notions à des collaborateurs, que la capacité de transmettre et d'expliquer les productions de son équipe aux autres. La dissémination du savoir en interne ou plus largement vers la société (donner des cours, ...) est une attente de plus en plus importante.

Agilité et adaptabilité (changement, projet agile) [] [] [] []

Savoir collaborer fortement avec les autres membres de l'équipe (coopération et transparence permanente sur l'avancement du travail, ...). Savoir demander de l'aide à bon escient. Savoir travailler par incrémentation et itération. Savoir fixer le degré de précision de son travail individuel en fonction des ressources allouées (temps, moyens,...). Avoir une grande capacité d'adaptation (rester réactif au changement). Être capable de travailler dans un domaine non connu (en décalage avec son domaine d'expertise (mais toujours en gardant un lien) ...

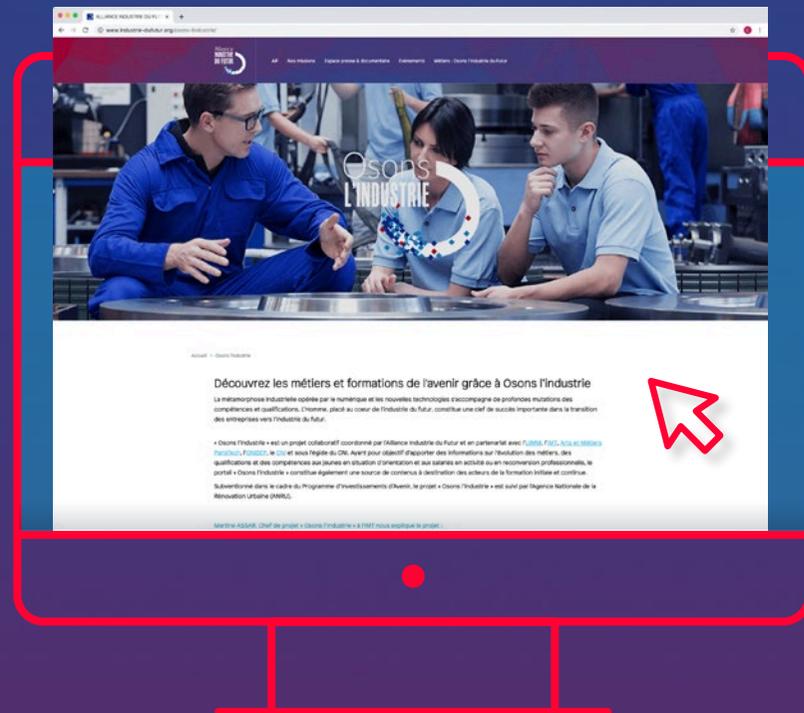
FICHE COMPÉTENCES : CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE

| THÉMATIQUES | NIVEAUX TAXONOMIQUES | SAVOIRS ET COMPÉTENCES MIS EN VALEUR |
|-------------|--|---|
| Savoir-être | Communication interne  | Connaître des éléments de structuration de son discours : - exprimer et formaliser clairement un point de vue, partager l'information, - hiérarchiser les informations, - l'adapter à différents interlocuteurs, - favoriser l'échange de bonnes pratiques, vecteur de cohérence et de transparence, - utiliser les outils de l'écoute active. |
| | Auto-apprentissage  | Être capable d' identifier ses besoins (mise à jour régulière des compétences existantes, ou nouvelles compétences) et de construire une démarche personnelle (moyens, temps...) de formation. Être capable de développer sa capacité d'apprentissage, notamment auprès des générations plus jeunes (cf. « reverse mentoring »). |
| | Développement personnel  | Faire preuve d'honnêteté intellectuelle en maîtrisant les limites et les hypothèses des modèles employés. Être capable de faire confiance et d'accorder des degrés de liberté (autonomie) tout en responsabilisant ses collaborateurs (savoir déléguer). Être capable de mettre en œuvre une écoute active (les attentes des collaborateurs, les besoins exprimés ou non-dits, les demandes directes et indirectes,...). Être capable de mettre en place une démarche d'amélioration continue (personnelle et au sein de l'équipe) en mobilisant les outils d'audit et d'auto-évaluation. Être capable de réfléchir et de faire preuve de logique et de jugement face à des décisions, de même que d'évaluer des problèmes ou des situations en faisant les recherches nécessaires et en analysant les différentes composantes. Savoir prendre du recul, des initiatives au service des activités et des collaborateurs internes et externes. |
| | |  Lien avec le télétravail. L'art de cultiver les talents et de cibler les compétences permet de constituer l'équipe la plus performante pour un projet donné (projets agiles). La connaissance et la maîtrise de soi, l'exemplarité, l'agilité, la proactivité et la construction d'une éthique personnelle en sont des outils indispensables. |



Kit de compétences disponible également sur la plateforme

industrie-dufutur.org/osons-lindustrie





La métamorphose industrielle opérée par le numérique et les nouvelles technologies s'accompagne de profondes mutations des compétences et qualifications. L'Homme, placé au cœur de l'industrie du futur, constitue une clef de succès importante dans la transition des entreprises.

« **Osons l'industrie** » est un projet collaboratif coordonné par l'Alliance Industrie du Futur et en partenariat avec l'UIMM, l'IMT, Arts et Métiers ParisTech, l'ONISEP et sous l'égide du CNI. Ayant pour **objectif d'apporter des informations sur l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences aux jeunes en situation d'orientation et aux salariés en activité ou en reconversion professionnelle**, le portail « Osons l'industrie » constitue une source de contenus à destination des acteurs de la formation initiale et continue.

Subventionné dans le cadre du Programme d'Investissements d'Avenir, le projet « Osons l'industrie » est suivi par l'Agence Nationale de la Rénovation Urbaine (ANRU).



Osons L'INDUSTRIE

