



**Union des
Industries**
et Métiers de la Métallurgie
Yonne

RAPPORT D'OPPORTUNITE DE REVISION

12/10/2016

CQPM Technicien(ne) Qualité - 0101

C·Q·P·M

CERTIFICAT DE QUALIFICATION
PARITAIRE DE LA MÉTALLURGIE

SOMMAIRE

CHIFFRE SUR LE CQPM	2
OBJECTIF DE LA DEMANDE	2
PRESENTATION DU RESULTAT ENQUETE.....	2
PROPOSITION DE L'UIMM CENTRE DE RESSOURCES	4
ANNEXE 1 : MODIFICATION DE LA 4^{EME} COMPETENCE DU REFERENTIEL.....	0
ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE ENVOYE AUX ENTREPRISES.....	0

CHIFFRE SUR LE CQPM

Le CQPM Technicien Qualité a été créé en 1992. Depuis cinq ans, il est inscrit au RNCP et par conséquent éligible à la VAE.

Chaque année, ce CQPM est délivré à presque 200 personnes.

OBJECTIF DE LA DEMANDE

Dans le cadre du déploiement de la Politique emploi formation de l'UIMM, la CPNE de la Métallurgie a demandé au GTP Qualification, de décomposer les CQPM inscrits au RNCP en blocs de compétences.

Avant de réaliser ce travail d'ingénierie, nous souhaitons saisir cette opportunité pour réviser le référentiel de compétences.

La onzième compétence du CQPM Technicien Qualité, « Synthétiser les résultats d'un plan d'expériences simple... », est rarement mise en œuvre dans les entreprises. Les organismes, accompagnant les candidats, doivent généralement prévoir une mise en œuvre en situation reconstituée pour valider cette compétence.

A partir de ce constat, une enquête a été lancée auprès des entreprises utilisatrices (tuteurs ayant accompagné un candidat et personnes certifiées avec au moins trois années d'expérience professionnelle).

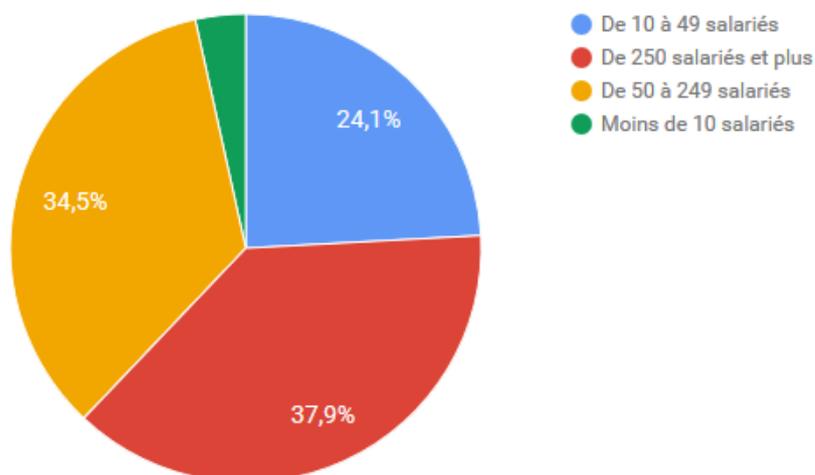
L'objectif est de proposer au Groupe Technique Paritaire Qualification une évolution du référentiel. Deux solutions ont été proposées aux entreprises (voir questionnaire annexe 2) :

1. Suppression de la onzième compétence,
2. Intégration de la maîtrise de cet outil « Plan d'expériences » de façon facultative dans la 4^{ème} compétence du référentiel.

PRESENTATION DU RESULTAT DE L'ENQUETE

Vingt-neuf personnes ont répondu à cette enquête.

Nombre de Combien de personnes travaillent dans votre établissement ?

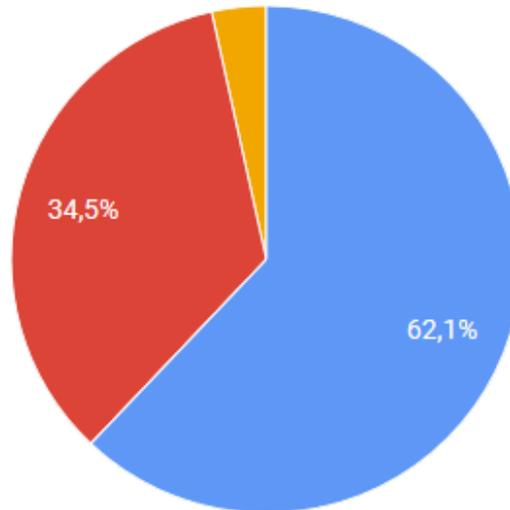


Ces entreprises représentent tous les secteurs d'activités de la Branche de la Métallurgie, les trois premiers sont : « Métallurgie-Sidérurgie », « Construction navale » et « Industrie automobile ».

L'enquête confirme le constat énoncé ci-dessus. La onzième compétence n'est pas ou très peu utilisée par les entreprises.

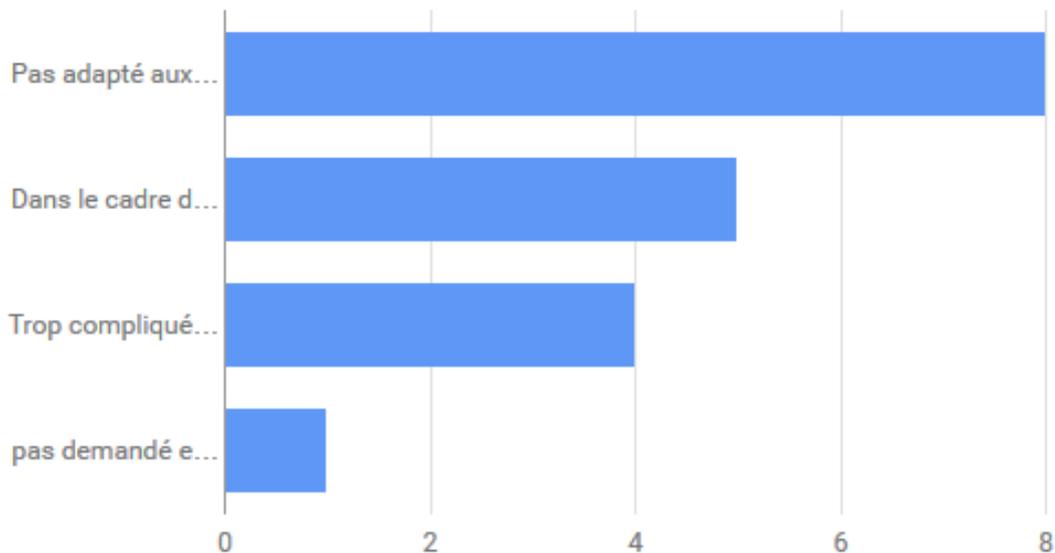
Nombre de Avez-vous déjà mis en œuvre cette compétence (Plan d'expériences) en entreprise ?

- Non jamais,
- Rarement,
- Souvent,



Plus de 72% des personnes ayant répondu à cette question (18 personnes) considèrent que cette compétence n'est pas adaptée aux besoins de l'entreprise ou qu'ils n'ont pas eu besoin de cet outil dans le cadre de leur fonction.

Nombre de Pourquoi n'utilisez-vous pas le Plan d'expériences ?

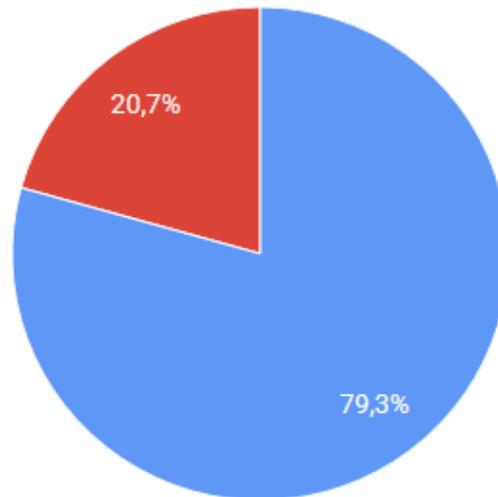


Nombre de Pourquoi n'utilisez-vous pas le Plan d'expériences ?

Sur les 29 personnes ayant répondu à cette enquête, 23 personnes souhaitent que la mise en œuvre de cet outil soit facultative pour la délivrance du CQPM, néanmoins le titulaire du CQPM devra connaître l'outil « Plan d'expériences » afin d'être capable de le mettre en œuvre.

Nombre de Pourrions-nous supprimer cette 11ème compétence en la réintégrant dans la 4ème compétence « Conduire un groupe de travail en appliquant une démarche de résolution de problème... »

- Oui, proposition pertinente, le candidat devra connaître l'outil, mais sa mise en œuvre sera facultative pour l'obtention du CQPM,
- Non, il faut la supprimer totalement du référentiel.



PROPOSITION DE L'UIMM CENTRE DE RESSOURCES

Nous vous proposons de :

1. supprimer la onzième compétence du CQPM Technicien Qualité « Synthétiser les résultats d'un plan d'expériences simple... »
2. modifier la compétence 4 afin d'y ajouter une partie optionnelle sur le Plan d'expériences (voir Annexe 1 : présentation de deux propositions)

Pour le Centre de Ressources UIMM Yonne, la proposition N°2 nous semble plus appropriée.

Olivier GENDRY
Directeur Emploi Formation UIMM Yonne et Nièvre

ANNEXE 1 : MODIFICATION DE LA 4^{EME} COMPETENCE DU REFERENTIEL

La capacité professionnelle existant actuellement dans le référentiel de compétence est :

Capacités professionnelles	Conditions de réalisation	Critères observables et ou mesurables avec niveau d'exigence
4. Conduire un groupe de travail en appliquant une démarche de résolution de problème	Dysfonctionnement ou piste de progrès identifié.	La méthode de résolution de problème utilisée permet un positionnement du dysfonctionnement ou de la piste de progrès dans son intégralité (identification claire de la problématique et des coûts associés, ...).
		L'analyse des effets et des causes est effectuée en utilisant les outils adaptés (diagramme causes effets, 5 pourquoi, ...).
		Les techniques d'animation de groupe de travail sont appliquées.
		Les avis des acteurs (opérateurs, hiérarchiques, services, ...) sont pris en compte dans la sélection de la solution en utilisant des outils d'aide à la décision (matrice de décision, graphiques, ...).
		Le plan d'actions élaboré prend en compte l'ensemble des paramètres liés à la mise en application (coûts, contraintes, délais, responsabilités).

Proposition N°1, en rouge, de la nouvelle capacité professionnelle pour le référentiel de compétence est :

4. Conduire un groupe de travail en appliquant une démarche de résolution de problème	Dysfonctionnement ou piste de progrès identifié.	La méthode de résolution de problème utilisée permet un positionnement du dysfonctionnement ou de la piste de progrès dans son intégralité (identification claire de la problématique et des coûts associés, ...).
		L'analyse des effets et des causes sont effectuées en utilisant les outils adaptés (diagramme causes effets, 5 pourquoi,...). Eventuellement, une analyse critique des résultats des essais est réalisée avec justification des calculs effectués, en utilisant l'outil plan d'expériences. Cette analyse pourra compléter l'approche terrain afin de favoriser la décision (rapport d'analyse, synthèse....)
		Les techniques d'animation de groupe de travail sont appliquées.
		Les avis des acteurs (opérateurs, hiérarchiques, services, ...) sont pris en compte dans la sélection de la solution en utilisant des outils d'aide à la décision (matrice de décision, graphiques, ...).
		Le plan d'actions élaboré prend en compte l'ensemble des paramètres liés à la mise en application (coûts, contraintes, délais, responsabilités).

Proposition N°2, en bleu, de la nouvelle capacité professionnelle pour le référentiel de compétence est :

4. Conduire un groupe de travail en appliquant une démarche de résolution de problème	Dysfonctionnement ou piste de progrès identifié.	La méthode de résolution de problème utilisée permet un positionnement du dysfonctionnement ou de la piste de progrès dans son intégralité (identification claire de la problématique et des coûts associés, ...).
		L'analyse des effets et des causes sont effectuées en utilisant les outils adaptés (diagramme causes effets, 5 pourquoi,...) ou à partir d'une démarche plus scientifique en utilisant l'outil plan d'expériences. Dans ce dernier cas, une analyse critique des résultats et des essais avec justification des calculs effectués seront présentés. Cette analyse pourra compléter l'approche terrain afin de favoriser la décision (rapport d'analyse, synthèse....)
		Les techniques d'animation de groupe de travail sont appliquées.
		Les avis des acteurs (opérateurs, hiérarchiques, services, ...) sont pris en compte dans la sélection de la solution en utilisant des outils d'aide à la décision (matrice de décision, graphiques, ...).
		Le plan d'actions élaboré prend en compte l'ensemble des paramètres liés à la mise en application (coûts, contraintes, délais, responsabilités).

ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE ENVOYE AUX ENTREPRISES

Étude en vue de la modification du référentiel du CQPM Technicien qualité (M1992 11 89 0101)

*Obligatoire



1. Combien de personnes travaillent dans votre établissement ? *

Plusieurs réponses possibles.

- Moins de 10 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 249 salariés
- De plus de 250 salariés

2. De manière globale, de quel secteur d'activité relève votre établissement ? *

Plusieurs réponses possibles.

- Construction navale, aéronautique et spatiale
- Industrie automobile et matériels de transports
- Produits informatiques, électroniques et optiques
- Produits métalliques
- Machines et équipements
- Métallurgie-sidérurgie-fonderie
- Réparation-installation et autres activités
- Autre : _____

3. Avez-vous déjà mis en œuvre cette compétence (Plan d'expériences) en entreprise ? *

Un seule réponse

Une seule réponse possible.

- Non jamais, *Passez à la question 4.*
- Rarement, *Passez à la question 5.*
- Souvent, *Passez à la question 5.*
- Autre : _____ *Passez à la question 5.*

Votre point de vue ?

4. Pourquoi n'utilisez-vous pas le Plan d'expériences ? *

Une seule réponse possible.

- Pas adapté aux besoins de mon entreprise,
- Dans le cadre de ma fonction, je n'ai pas besoin de cet outil,
- Trop compliqué à mettre en œuvre,
- Autre : _____

Révision du référentiel de compétences ?

5. Pourrions-nous supprimer cette 11ème compétence en la réintégrant dans la 4ème compétence « Conduire un groupe de travail en appliquant une démarche de résolution de problème... » *

Une seule réponse possible.

- Non, il faut conserver le référentiel actuel,
- Oui, proposition pertinente, le candidat devra connaître l'outil, mais sa mise en œuvre sera facultative pour l'obtention du CQPM,
- Non, il faut la supprimer totalement du référentiel.

Vous connaître.....

6. Quelle est votre fonction au sein de l'établissement ? *

Plusieurs réponses possibles.

- Chef d'entreprise,
- Responsable production,
- Responsable qualité,
- Coordinateur QSE,
- Technicien qualité,
- Responsable amélioration continue,
- Technicien amélioration continue,
- Autre : _____

Fin du questionnaire

7. Merci pour votre participation, souhaitez-vous ajouter un commentaire ?
