

## Secteur de rattachement

Siège

## Déplacements professionnels

Occasionnel

## Définition de la fonction

Le Directeur seconde le Directeur Général du Service de Prévention et de Santé au Travail inter-entreprises dans tout ou partie de ses missions. Le Directeur concourt à la réalisation des objectifs généraux ou stratégiques de l' et peut se voir confier des missions transverses.

Ses missions principales sont les suivantes :

- Elaboration des objectifs opérationnels de son domaine d'activité selon les orientations de la Gouvernance ;
- Pilotage du plan d'actions de son domaine d'activité ;
- Management de son périmètre ;
- Qualité et amélioration continue ;
- Portage de l'image de l' à l'interne et à l'externe ;
- Recherche et partage d'information ;
- Santé, sécurité et conditions de travail ;
- RSE, Diversité et Inclusion.

## Conditions d'exercice

Télétravail possible

## Formation

Études supérieures ou expérience équivalente

## Rattachement fonctionnel

-

## Rattachement hiérarchique

Directeur Général ou membre du Comité de Direction

## Classe CCN de référence

Classe 19, filière support

L'égalité professionnelle femmes-hommes, ainsi que la prise en compte de situation de handicap sont des préoccupations fortes du CMIE.

*Il n'existe pas de métier au CMIE qui ne puisse être exercé indifféremment par une femme ou par un homme.*

*Toutes les fiches de fonction s'adressent indifféremment et explicitement tant aux femmes qu'aux hommes.*

*L'aménagement du poste de travail en cas de situation de handicap est prise en compte.*

**CHARTÉ**  
**DE LA DIVERSITÉ**  
SIGNATAIRE

Le CMIE est signataire  
de la Charte de la Diversité  
depuis juin 2020.

ACTIVITE / COMPETENCES	DENOMINATION	S	A	M	E
<b>ACTIVITE 1</b>	<b>ÉLABORATION DES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DE SON DOMAINE D'ACTIVITÉ SELON LES ORIENTATIONS DE LA GOUVERNANCE</b>				
COMPETENCE 1	Analyser les objectifs généraux définis par la Gouvernance et les traduire en objectifs opérationnels.			X	
COMPETENCE 2	Elaborer, et proposer aux instances décisionnaires un budget cohérent et des indicateurs de suivi afin d'en garantir son optimisation.			X	
COMPETENCE 3	Elaborer, et proposer aux instances décisionnaires, le plan d'actions défini au regard des objectifs opérationnels identifiés.				X
<b>ACTIVITE 2</b>	<b>PILOTAGE DU PLAN D' ACTIONS DE SON DOMAINE D'ACTIVITÉ</b>				
COMPETENCE 1	Piloter le déploiement du plan d'actions et son budget à partir d'outils de gestion et de suivi d'indicateurs spécifiques (tableaux de bord de suivi, outils de gestion de projet...) afin d'optimiser sa mise en œuvre.				X
COMPETENCE 2	Allouer les moyens humains et techniques, dans le respect du budget et adaptés à la mise en œuvre du plan d'actions permettant le déploiement des objectifs opérationnels par les services.			X	
COMPETENCE 3	Piloter ou participer à la conduite des projets de l'Association et à leur déploiement en coopération avec les services et les acteurs concernés.			X	
<b>ACTIVITE 3</b>	<b>MANAGEMENT DE SON PERIMETRE</b>				
COMPETENCE 1	Déterminer l'organisation et les modes de fonctionnement de sa Direction au regard de l'analyse du plan d'actions.			X	
COMPETENCE 2	Identifier et analyser les besoins actuels et futurs de son équipe (compétences, matériels, humains...) au regard des éléments recueillis par les différents canaux à disposition (entretiens annuels d'évaluation, reporting d'activité, observations terrains, réunions d'équipe...).			X	
COMPETENCE 3	Mettre en place, en relation avec les acteurs concernés, les actions adaptées aux besoins identifiés (formations, recrutements, échanges de pratiques, groupes de travail...).			X	
COMPETENCE 4	Apporter son soutien technique dans son domaine de compétence auprès des autres Directions et des acteurs concernés lors de besoins identifiés ou de sollicitations.				X
COMPETENCE 5	Réguler les relations individuelles et collectives lors de situations particulières (arbitrage, dysfonctionnements, conflits...).			X	
COMPETENCE 6	Inscrire ses décisions stratégiques et opérationnelles (populaires ou impopulaires) dans les orientations de la Gouvernance et dans l'intérêt de l'Association.				X
COMPETENCE 7	Accompagner les salariés de son équipe et leur montée en compétences en adéquation avec les objectifs opérationnels définis.				X
COMPETENCE 8	Mettre en place, en relation avec les acteurs concernés, des actions préventives ou correctives adaptées aux situations identifiées (alertes, problématiques, difficulté organisationnelle, aménagements de poste...) afin de favoriser la Qualité de Vie et Conditions de Travail.			X	
<b>ACTIVITE 4</b>	<b>QUALITÉ ET AMÉLIORATION CONTINUE</b>				
COMPETENCE 1	Valoriser, promouvoir et partager la démarche qualité auprès des professionnels de son périmètre.			X	
COMPETENCE 2	S'assurer que son périmètre dispose des procédures et modes opératoires nécessaires à la bonne réalisation des activités de l'équipe, en collaboration avec les acteurs concernés.			X	
COMPETENCE 3	Harmoniser les pratiques entre les différents professionnels de son périmètre.		X		
COMPETENCE 4	Proposer des actions d'amélioration continue contribuant aux objectifs stratégiques de l'Association.			X	

ACTIVITE / COMPETENCES	DENOMINATION	S	A	M	E
<b>ACTIVITE 5</b>	<b>PORTAGE DE L'IMAGE DE L' A L'INTERNE ET A L'EXTERNE</b>				
COMPETENCE 1	Valoriser, promouvoir et partager les travaux de ses équipes par des actions de communication internes en veillant à leur compréhension.			X	
COMPETENCE 2	Représenter l'Association à l'extérieur sous délégation de la Direction dans le cadre des événements liés à la prévention, son domaine d'activité ou en lien avec les objectifs stratégiques de l'Association.			X	
<b>ACTIVITE 6</b>	<b>RECHERCHE, INNOVATION ET PARTAGE D'INFORMATION</b>				
COMPETENCE 1	Partager et diffuser à l'ensemble des acteurs concernés les informations propres à son métier et à son domaine en utilisant les modes de communication de l'Association et dans le respect des règles de confidentialité.				X
COMPETENCE 2	Echanger, lors des réunions d'animation et de coordination internes, sur les problématiques rencontrées et sur les éventuelles solutions apportées ou à apporter.			X	
COMPETENCE 3	Mettre en œuvre une veille technique, réglementaire et métier afin de disposer en permanence d'une information à jour.				X
COMPETENCE 4	Proposer des actions innovantes en lien avec son métier.			X	
COMPETENCE 5	Informé et répondre aux interrogations individuelles ou collectives portant sur les thématiques de son domaine de compétences.			X	
COMPETENCE 6	Tracer la réalisation des actions au sein du dossier concerné et du logiciel métier.		X		
COMPETENCE 7	Réaliser le suivi et le reporting régulier de son activité métier auprès de sa hiérarchie et des acteurs concernés.			X	
<b>ACTIVITE 7</b>	<b>RSE, DIVERSITÉ ET INCLUSION</b>				
COMPETENCE 1	Prévenir les éventuels dysfonctionnements et alerter son responsable lors de problématiques particulières dans le cadre de la QVCT : difficulté organisationnelle, signaux faibles, incohérences, souffrance au travail...			X	
<b>ACTIVITE 8</b>	<b>RSE, DIVERSITÉ ET INCLUSION</b>				
COMPETENCE 1	Valoriser, promouvoir et partager la démarche RSE, diversité et inclusion auprès des parties prenantes de son périmètre.			X	
COMPETENCE 2	Inscrire ses actions dans le respect de la démarche RSE et ses enjeux sur les trois piliers : social/sociétal, relatif aux adhérents et environnemental.			X	

# DÉFINITION DES NIVEAUX DE COMPÉTENCES

OBJECTIF COGNITIF	SENSIBILISATION	APPLICATION	MAÎTRISE	EXPERTISE
CARACTÉRISATION DE CE NIVEAU HIÉRARCHIQUE	Saisir des significations. Traduire des connaissances dans un nouveau contexte. Interpréter des faits à partir d'un cadre donné	Réinvestir des méthodes, des concepts et des théories dans de nouvelles situations. Résoudre des problèmes en mobilisant les compétences et connaissances requises	Percevoir des tendances. Reconnaître les sous-entendus. Extraire des éléments. Identifier les parties constituantes d'un tout pour en distinguer les idées	Utiliser des idées disponibles pour en créer de nouvelles. Généraliser à partir d'un certain nombre de faits. Mettre en rapport des connaissances issues de plusieurs domaines
CAPACITÉ À	Traduire et interpréter de l'information en fonction de ce qui a été appris	Sélectionner et transférer des données pour réaliser une tâche ou résoudre un problème	Distinguer, classer, mettre en relation les faits et la structure d'un énoncé ou d'une question	Concevoir, intégrer et conjuguer des idées en une proposition, un plan, un produit nouveau
HABILETÉS REQUISES	Connaissance	Connaissance Compréhension	Connaissance Compréhension Application	Connaissance Compréhension Application Analyse Évaluation
EXEMPLE	Connaître l'existence d'un logiciel	Utiliser le logiciel	Former à l'utilisation du logiciel	Faire évoluer le logiciel