

Responsable Environnement

Description & Missions

Le/la responsable environnement conçoit, coordonne et dirige la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière d'environnement, aussi bien au niveau des techniques de fabrication, de la conception des produits que de la communication auprès du public, dans le plus strict respect des règles d'hygiène et de sécurité. Intervenir directement sur le terrain par la mise en œuvre d'actions portant sur le matériel ou sur les procédures d'intervention. Il/elle peut également coordonner une équipe.

Environnement & conditions de travail

Cet emploi/métier consiste l'entretien des relations suivies avec tous les services administratifs chargés de l'environnement, les partenaires sociaux, et parfois avec les associations locales ou les élus. L'environnement de travail peut comporter des nuisances telles que le bruit, la poussière, les odeurs ainsi que des conditions climatiques variables (température, humidité, intempéries...). L'utilisation de produits chimiques et toxiques demande le strict respect des consignes de sécurité et une parfaite connaissance du matériel de protection individuelle. S'exerce le plus souvent en horaires réguliers de jour. Cependant, l'activité peut comporter des déplacements et des astreintes.

Expériences

Accessible avec un diplôme de niveau Bac+2 (BTS, DUT) en hygiène, sécurité et environnement ou dans le secteur technique ou scientifique de l'entreprise. Des habilitations spécifiques (radioprotection, électricité, audit, ...) ou des spécialisations particulières peuvent être requises selon le secteur d'activité. La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être exigée.

Tendances d'évolution

Avec la mise en place des procédures de certification environnementales, ce type de poste, déjà existant dans les grandes entreprises, est amené à se développer dans les PMI/PME.

Autres appellations

- Animateur / Animatrice en déchets en industrie
- Animateur / Animatrice en Hygiène Sécurité Environnement -HSE-
- Animateur / Animatrice en sécurité du travail
- Animateur / Animatrice sécurité environnement
- Contrôleur / Contrôleuse de sécurité en risques industriels
- Technicien / Technicienne en analyse de pollution
- Technicien / Technicienne en environnement industriel
- Technicien / Technicienne en environnement, sécurité et conditions de travail
- Technicien / Technicienne en génie sanitaire en industrie
- Technicien / Technicienne en hygiène et environnement
- Technicien / Technicienne en Hygiène, Sécurité, Environnement industriel -HSE-
- Technicien / Technicienne en prévention des risques industriels
- Technicien / Technicienne en radioprotection
- Technicien / Technicienne en sécurité industrielle

Code ROME

H1303 - Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriel

Métiers proches

H1301 - Inspection de conformité

H1503 - Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle

H1506 - Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux

K1705 - Sécurité civile et secours

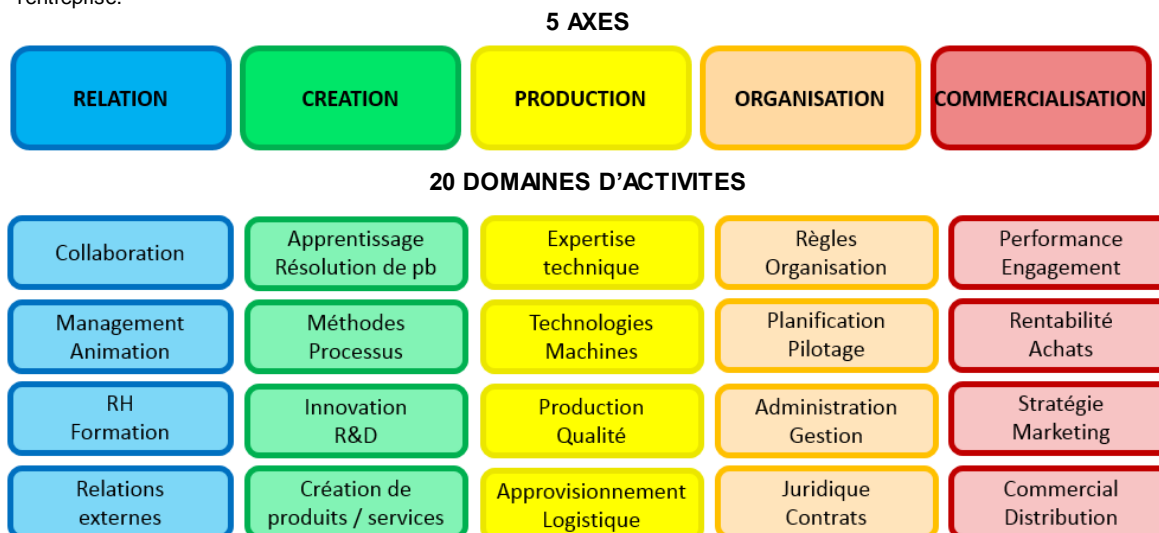
Référentiel d'activités et de compétences

DOMAINES D'ACTIVITÉS	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ATTENDUES
COLLABORATION	Expression / Communication orale	Communiquer en situation professionnelle dans une langue étrangère
		Rendre compte oralement et/ou par écrit de son travail
MANAGEMENT & ANIMATION	Animation d'équipe / Coordination	Animer une équipe, un groupe de travail
RH & FORMATION	Communication interne	Concevoir des actions de sensibilisation et de communication interne
INNOVATION & R&D	Veille technologies / matériaux	Réaliser une veille technologique
		Réaliser une veille sur les matières premières
EXPERTISE TECHNIQUE	Documentation technique	Lire et interpréter des documents techniques
	Maîtrise données techniques	Prendre des mesures, réaliser des calculs
	Assistance technique	Apporter une assistance technique
TECHNOLOGIES & MACHINES	Entretien / Maintenance	Entretien d'une machine, d'une installation
PRODUCTION & QUALITÉ	Contrôle qualité / Actions correctives	Détecter des défauts, proposer des actions correctives
		Optimiser les rejets et les consommations
RÈGLES & ORGANISATION	Reporting / Indicateurs	Analyser, exploiter des données et des indicateurs
PLANIFICATION & PILOTAGE	Consignes	Contrôler le respect des règles et des procédures
		Définir des règles HSE
ADMINISTRATION & GESTION	Pilotage d'activité, de projet	Concevoir des indicateurs, un tableau de bord
		Suivi administratif
JURIDIQUE & CONTRATS	Veille réglementaire	Réaliser une veille juridique et réglementaire

A propos du référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuirs

Le référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuirs propose une architecture en **5 Axes, 20 Domaines, 80 Activités et 210 Compétences**. Il a été conçu comme un **langage commun** propre à développer la transversalité entre les métiers au sein d'une même branche et entre les branches.

- **Les Axes et les Domaines sont un point d'entrée fixe et interprofessionnel**, valable quelle que soit la filière, la branche ou l'entreprise.



- **Les Activités et les Compétences** sont davantage **contextualisées aux branches Textile Mode Cuirs**, tout en étant exprimées dans des libellés suffisamment génériques pour les rendre interopérables / transférables à d'autres secteurs d'activité.
 - Les **80 Activités** sont définies par un objectif opérationnel à atteindre, ex. Organisation du travail.
 - Les **210 Compétences** sont définies comme le moyen d'atteindre cet objectif, ex. Organiser l'atelier et les postes de travail. Chaque compétence est une capacité à résoudre un problème dans un contexte professionnel donné ; elle s'exprime toujours par 1. Un verbe d'action, 2. Un résultat/livrable obtenu, 3. Un ensemble de savoirs professionnels à mobiliser, 4. Un bénéficiaire direct de la compétence.

Ce référentiel a **plusieurs finalités suivant ses utilisateurs** :

- **Au niveau des branches et de l'observatoire** : présenter de manière synthétique ce qui est attendu dans les différents métiers; identifier les mobilités professionnelles d'un métier à l'autre ou d'une branche à l'autre ;
- **Au niveau des entreprises** : servir de base de référence pour structurer leurs contenus et actions RH : fiches de postes, offres d'emplois, besoins en formation, entretiens professionnels, démarches de GPEC ;
- **Au niveau des salariés et des demandeurs d'emplois** : appréhender le contenu d'un métier de manière simple, sans jargon technique, afin de pouvoir se projeter en terme d'évolution professionnelle.

Méthodologie

Ce référentiel a été construit à partir de 4 sources de données :

- Les 256 fiches métiers historiques de l'Observatoire
- Les 59 fiches ROME correspondantes
- 18 fiches CQP / CQPI
- Un travail réalisé par Unitex sur l'identification de 100 activités professionnelles principales dans les métiers Textile

L'ensemble de ces données a donné lieu à une analyse sémantique automatisée puis à une indexation dans une matrice commune afin d'opérer des regroupements par identification des activités et compétences proches ou de même nature.

Ainsi, d'un référentiel de 2300 activités et compétences hétérogènes, on obtient un référentiel structuré et homogène de 80 activités et 210 compétences, soit un taux de regroupement de 90%. On aboutit ainsi à un référentiel beaucoup plus transverse et partagé entre les métiers : de 12% de compétences transverses à 30%, et de 40% de compétences spécifiques (ie propres à un seul métier) à 10%.

Par rapport à une approche davantage descriptive et contextualisée, cette méthodologie offre les garanties suivantes :

- Une architecture robuste et pérenne : conçue comme universelle, ie adaptée à tout secteur d'activité et tout type d'entreprise, l'arborescence Axes / Domaines du référentiel ne changera pas si les métiers évoluent ; seules des compétences et éventuellement des activités pourront venir se rajouter dans ce cadre au fil du temps ;
- Une forte capacité de transversalité et de transférabilité : les activités et les compétences sont exprimées de la façon la plus générique possible afin que tout type de contexte professionnel puisse s'en emparer ;
- Un langage simple, accessible à tous, y compris à ceux qui ne font pas partie du métier ou de la branche concernés.

Cette méthodologie, inventée par Michel Authier, Michel Serres et Pierre Lévy, les inventeurs des Arbres de Connaissances, a été choisie par de nombreuses entreprises, branches professionnelles, universités et organismes paritaires. Elle a notamment été sélectionnée par la Direction Générale de Pôle Emploi pour opérer une transversalisation complète du ROME (projet en cours).