

Acheteur(se)

Description & Missions

L'acheteur(se) recherche et sélectionne des matières, composants et des fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats d'achat des matières et produits dans le respect des objectifs de coûts, délais et qualité. Il/elle peut également élaborer la stratégie d'achat pour l'entreprise ainsi que coordonner une équipe.

Environnement

& conditions de travail

Cet emploi/métier s'exerce en relation avec différents interlocuteurs et services (clients, fournisseurs, R&D/création, marketing, logistique, production, ...), impliquant des déplacements fréquents (auprès des clients et fournisseurs, lors de salons professionnels, ...)

Expériences

Accessible à partir de formations de niveaux III, II ou I (BTS, DUT, maîtrise des sciences et techniques, diplôme d'ingénieur, troisième cycle de l'enseignement supérieur), complété par une formation spécifique achats ou gestion. L'accès est également possible avec un diplôme d'une école supérieure de commerce, école de gestion, de l'école supérieure d'approvisionnement, de l'Institut d'administration des entreprises, ou encore avec un BTS ou un DUT en gestion, complété par une formation technique aux produits achetés et fabriqués. Après ces formations, il est rare d'accéder directement à l'emploi d'acheteur ; une expérience de quelques années dans le même domaine technique d'acheteur junior ou d'acheteur adjoint est le plus souvent nécessaire. Par promotion interne ou mobilité externe, l'accès est possible à partir d'une expérience de la production, du bureau d'études ou du service commercial. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est de plus en plus exigée.

Formation/Diplômes

- INGENIEUR CUIR
- INGENIEUR TEXTILE
- INGENIEUR TEXTILES TECHNIQUES ET FONCTIONNELS
- MASTER MECANIQUE ET SCIENCES DES FIBRES
- LICENCE PROFESSIONNELLE GESTION ET DEVELOPPEMENT DES PRODUITS DE LA MODE
- LICENCE PROFESSIONNELLE INDUSTRIES DE LA MODE DU TEXTILES ET FIBRES
- TITRE PROFESSIONNEL MANAGER - DEVELOPPEUR PRODUIT DE LA MODE ET DE L'HABILLEMENT

Tendances d'évolution

Marchés internationaux en évolution accélérée. Capacités de sourcing (matières, fournitures ou produits semi-finis) sur tous les continents. Nécessité d'appréhender les risques géopolitiques.

Code ROME

M1101 Achats

Autres appellations ROME

- Acheteur / Acheteuse matières 1ere et composants
- Acheteur approvisionneur / Acheteuse approvisionneuse
- Acheteur industriel / Acheteuse industrielle
- Acheteur international / Acheteuse internationale

Métiers proches ROME

D1407 - Relation technico-commerciale

H1102 - Management et ingénierie d'affaires

M1102 - Direction des achats

N1301 - Conception et organisation de la chaîne logistique

Référentiel d'activités et de compétences

DOMAINE D'ACTIVITES	ACTIVITES	COMPETENCES ATTENDUES
RENTABILITÉ & MAÎTRISE DES COÛTS	Achats / Sous-traitance	Elaborer une stratégie d'achat, optimiser la procédure d'achat
		Elaborer un cahier des charges fournisseurs, rédiger un appel d'offres
		Identifier et sélectionner des fournisseurs et des sous-traitants
		Réaliser le brief des prestataires
COMMERCIAL & DISTRIBUTION	Analyse besoins client / Vente	Négocier des conditions commerciales
	Prestation / Satisfaction / Fidélisation	Analyser et traiter les litiges fournisseur
EXPERTISE TECHNIQUE	Savoir-faire techniques	Sélectionner et contrôler la qualité d'une matière 1ère
PRODUCTION & QUALITÉ	Modes opératoires	Respecter les modes opératoires
APPROVISIONNEMENT & LOGISTIQUE	Approvisionnements	Déterminer les besoins en approvisionnements
PLANIFICATION & PILOTAGE	Planification	Organiser et planifier une activité
JURIDIQUE & CONTRATS	Contrats	Lire et interpréter un contrat
		Négocier un contrat
	Expertise juridique	Veiller au respect des dispositions légales et réglementaires
ADMINISTRATION & GESTION	Suivi administratif	Effectuer le suivi des commandes, la facturation et l'encaissement
		Elaborer des procédures administratives
		Etablir, suivre, mettre à jour des dossiers administratifs
RÈGLES & ORGANISATION	Reporting / Indicateurs	Analyser, exploiter des données et des indicateurs
	Respect des règles	Respecter les règles QHSE
	Cahier des charges / Spécification	Formaliser des spécifications techniques
COLLABORATION	Expression / Communication orale	Communiquer en situation professionnelle dans une langue étrangère

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

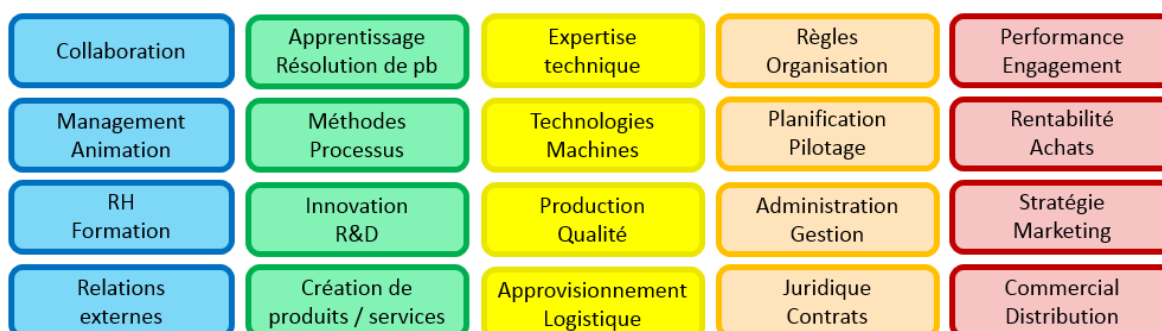
Le référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuirs propose une architecture en **5 Axes, 20 Domaines, 80 Activités et 210 Compétences**. Il a été conçu comme un **langage commun** propre à développer la transversalité entre les métiers au sein d'une même branche et entre les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

5 AXES



20 DOMAINES D'ACTIVITES



- **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).