

Chef(fe) de Produits

Description & Missions

Le/la chef(fe) de produits réalise le développement et le suivi d'un produit ou d'une gamme de produits et services, de sa conception à sa commercialisation, selon la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise. Il/elle peut également coordonner une équipe.

Environnement & conditions de travail

Cet emploi/métier s'exerce en relation avec différents services de l'entreprise (marketing, style, BE, production, commercial, ...), et en lien direct avec les fournisseurs.

Il/elle travaille la plupart du temps dans un bureau et se déplace fréquemment vers les services de design et de production. Il/elle est aussi amené(e) à se déplacer régulièrement (salons professionnels, fournisseurs, clientèle).

Expériences

Accessible avec une formation de niveau II ou I, soit de type commercial (Bac 4 écoles de commerce, 3ème cycle marketing), soit de type ingénieur, complétée par une première expérience de 3 ou 4 ans.

On peut distinguer 3 profils de chefs de produits :

- Ceux issus d'une formation commerciale (école de commerce ou de management de la mode)
- Ceux issus d'une formation en style et sensibles aux notions de marketing
- Élèves des écoles d'ingénieurs spécialisées, formés ensuite en marketing.

A l'arrivée dans l'entreprise, plusieurs mois sont nécessaires pour se familiariser avec ses produits et ses procédures. On peut débiter par un poste d'assistant(e) de chef(fe) de produit.

Tendances d'évolution

Ouverture du métier à la conduite de projets avec des acteurs multiples, internes et/ou externes à l'entreprise, en France et à l'étranger. L'évolution des attentes des clients exige de savoir s'adapter rapidement et composer une réponse produite avec parfois des compétences en dehors de l'entreprise ou à intégrer momentanément (savoir conduire des équipes-projet modulables). Rotation rapide des produits : réactivité de plus en plus forte demandée sur l'ensemble du processus de création de produits.

Formation/Diplômes

- INGENIEUR - CUIR (ITECH)
- INGENIEUR - TEXTILE (ENSAIT)
- INGENIEUR - TEXTILES TECHNIQUES ET FONCTIONNELS (ITECH)
- LICENCE PRO - GESTION ET DEVELOPPEMENT DES PRODUITS DE LA MODE (IUT D'AIX)
- LICENCE PRO - INDUSTRIES DE LA MODE
- LICENCE PRO - METIERS DE LA MODE : DEVELOPPEMENT DE PRODUITS ET MANAGEMENT DE LA PRODUCTION (UNIVERSITE DE LORRAINE)
- MASTER SPE - MODE ET CREATION (ENSAD)
- TITRE - BACHELOR MARKETING DE LA MODE ET DU LUXE
- TITRE - MANAGER - DEVELOPPEUR PRODUIT DE LA MODE ET DE L'HABILLEMENT
- TITRE - MARKETING INTERNATIONAL DES PRODUITS DE MODE
- TITRE – CHE(FE) DE PRODUIT MODE ET TEXTILE

Code ROME

M1703 - Management et gestion de produit

Autres appellations ROME

- Assistant / Assistante chef de marché
- Assistant / Assistante chef de produit
- Chef de groupe produits
- Chef de marché
- Chef de marque
- Chef de produit
- Chef de produit à l'international
- Ingénieur / Ingénieure produit
- Responsable de gamme produits
- Responsable de produit

Métiers proches ROME

E1402 - Élaboration de plan média

M1702 - Analyse de tendance

M1705 – Marketing

Référentiel d'activités et de compétences

DOMAINE D'ACTIVITES	ACTIVITES	COMPETENCES ATTENDUES
STRATEGIE & MARKETING	Veille de marché / Veille concurrentielle	Réaliser une veille de marché et concurrentielle
	Offre produit et services	Définir la tarification des produits
		Définir un argumentaire produits
		Organiser un lancement de produit
	Communication / Image de marque	Concevoir et mettre en œuvre des supports de communication et d'image
		Contrôler et développer l'image de marque
Elaborer un plan marketing		
COMMERCIAL & DISTRIBUTION	Distribution / Espaces de vente	Former la force de vente
	Analyse besoins client / Vente	Analyser les besoins des clients
RENTABILITÉ & MAÎTRISE DES COÛTS	Achats / Sous-traitance	Identifier et sélectionner des fournisseurs et des sous-traitants
	Budget / Investissement	Elaborer un budget prévisionnel
INNOVATION & R&D	Veille technologies / matériaux	Réaliser une veille technologique
	Cahier des charges / Spécification	Rédiger un cahier des charges technique
CRÉATION DE PRODUITS & SERVICES	Veille tendances / style	Analyser et identifier une tendance, un style
	Développement produit	Proposer des nouveaux produits ou des améliorations produit
	Style / Collection	Diffuser, expliquer une collection
Elaborer un plan de collection		
RÈGLES & ORGANISATION	Reporting / Indicateurs	Analyser, exploiter des données et des indicateurs
JURIDIQUE / CONTRATS	Expertise juridique	Veiller au respect des dispositions légales et réglementaires
COLLABORATION	Expression / Communication orale	Rendre compte oralement et/ou par écrit de son travail
	Prise de décision / Argumentation	Argumenter ses analyses et propositions sur des bases factuelles
MANAGEMENT & ANIMATION	Animation d'équipe / Coordination	Animer une équipe, un groupe de travail
		Coordonner les différents acteurs internes et externes impliqués dans le processus
RH & FORMATION	Gestion des ressources humaines	Coordonner la gestion des ressources humaines

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

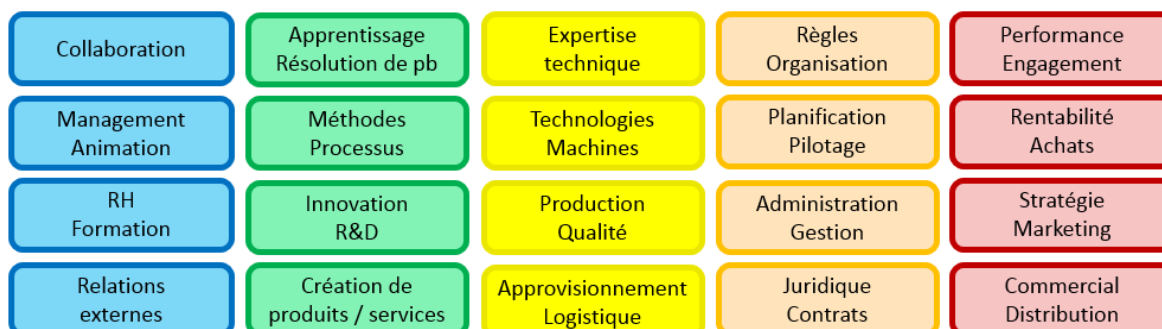
Le référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuirs propose une architecture en **5 Axes, 20 Domaines, 80 Activités et 210 Compétences**. Il a été conçu comme un **langage commun** propre à développer la transversalité entre les métiers au sein d'une même branche et entre les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