

Conducteur(rice) livreur(se)

Description & Missions

Le/la conducteur(rice) livreur(se) conduit un véhicule, qui peut être léger (véhicule de moins de 3,5 tonnes) ou un poids lourd (plus de 3,5 tonnes), en vue d'effectuer la livraison de produits (textiles, habillement, produits sanitaires notamment) et l'enlèvement de ces produits, dans le respect des impératifs de satisfaction de la clientèle. Il/elle assure le chargement et le déchargement, éventuellement sur le site de rattachement. En addition, il/elle peut assurer une mission de développement commercial.

Environnement & conditions de travail

Cet emploi/métier s'exerce en extérieur sur un périmètre urbain ou régional. Rythme de travail souple en fonction des saisons ou des impératifs de service, et des contraintes de circulation. Bonne résistance physique. Permis de conduire spécifique exigé.

Expériences

Accessible sans diplôme ni expérience professionnelle. Un CAP/BEP (livreur, conduite routière, ...) peut en faciliter l'accès. Le permis B ou E(B) est exigé pour la conduite de véhicule léger. Le permis C ou E(C) complété par la Formation Initiale Minimum Obligatoire -FIMO- est exigé pour la conduite de véhicules poids lourd (PTAC > à 3,5T). Un renouvellement périodique de la FIMO par la Formation Continue Obligatoire de Sécurité -FCOS- est exigé. Un ou plusieurs Certificat(s) d'Aptitude à la Conduite en Sécurité -CACES- conditionné(s) par une aptitude médicale à renouveler périodiquement peu(ven)t être requis.

Formation/Diplômes

- CQP AGENT(E) DE SERVICE

Tendances d'évolution

Avec l'évolution des normes d'hygiène et des règles de sécurité, ainsi que des demandes clients, le métier/emploi tend à intégrer des compétences relationnelles et de commercialisation.

Autres appellations

- Agent de services
- Aide-livreur / Aide-livreuse
- Chauffeur-jockey / Chauffeuse-jockey
- Chauffeur-livreur / Chauffeuse-livreuse
- Chauffeur-livreur préparateur / Chauffeuse-livreuse préparatrice de commande
- Chauffeur-magasinier / Chauffeuse-magasinière
- Conducteur / Conductrice de benne à ordures
- Conducteur / Conductrice enlèvement de déchets
- Conducteur collecteur / Conductrice collectrice de lait
- Conducteur convoyeur / Conductrice convoyeuse de véhicule
- Conducteur livreur / Conductrice livreuse de béton prêt à l'emploi
- Conducteur livreur / Conductrice livreuse messagerie
- Conducteur livreur / Conductrice livreuse poids lourds
- Conducteur livreur avitailleur / Conductrice livreuse avitailleuse en carburant
- Conducteur livreur installateur / Conductrice livreuse installatrice
- Conducteur-livreur / Conductrice-livreuse
- Conducteur-livreur / Conductrice-livreuse de marchandises
- Livreur / Livreuse
- Livreur / Livreuse de marchandises à domicile
- Livreur / Livreuse de plats cuisinés
- Livreur / Livreuse en alimentation
- Livreur distributeur / Livreuse distributrice de repas
- Livreur-vendeur / Livreuse-vendeuse

Code ROME

N4105 Conduite et livraison par tournées sur courte distance

Métiers proches

N1103 - Magasinage et préparation de commandes
N4101 - Conduite de transport de marchandises sur longue distance
N4102 - Conduite de transport de particuliers
N4104 - Courses et livraisons express
G1702 - Personnel du hall
I1202 - Entretien et surveillance du tracé routier
K2303 - Nettoyage des espaces urbains
K2503 - Sécurité et surveillance privées
N1102 - Déménagement

Référentiel d'activités et de compétences

DOMAINES D'ACTIVITÉS	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ATTENDUES
EXPERTISE TECHNIQUE	Documentation technique	Lire et interpréter des documents techniques
		Renseigner un document technique
APPROVISIONNEMENT & LOGISTIQUE	Logistique / Transport	Collecter, réceptionner, entreposer des produits
		Conduire un véhicule
		Réaliser une livraison, une expédition
PRODUCTION & QUALITÉ	Modes opératoires	Respecter les modes opératoires
	Contrôle qualité / Actions correctives	Contrôler la conformité des process, matières, pièces et/ou produits aux spécifications
RÈGLES & ORGANISATION	Respect des règles	Respecter les règles HSE
	Auto-organisation / Gestion du temps	Gérer son temps et ses priorités
		Organiser son travail en fonction des objectifs fixés
AUTONOMIE & RESPONSABILITÉ	Respect des objectifs	Comprendre et respecter les objectifs fixés
	Réactivité / Anticipation	Faire preuve de réactivité, adapter son comportement à des situations évolutives
COMMERCIAL & DISTRIBUTION	Analyse besoins client / Vente	Analyser les besoins des clients
		Vendre des produits ou des services
	Prestation / Satisfaction / Fidélisation	Analyser et traiter les litiges client / fournisseur
		Assurer un service après-vente
		Créer et développer une relation de confiance avec les clients

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

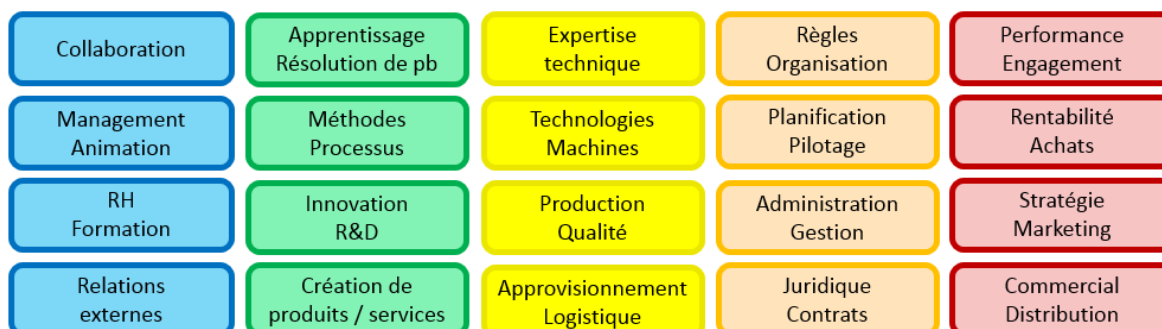
Le référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuirs propose une architecture en **5 Axes, 20 Domaines, 80 Activités et 210 Compétences**. Il a été conçu comme un **langage commun** propre à développer la transversalité entre les métiers au sein d'une même branche et entre les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