

Couturier(ère) Haute fabrication

Description & Missions

Le/la couturier(e) Haute fabrication réalise à la main ou à la machine, sur mesure ou en petite série, les montages de vêtements en différents matériaux (tissu, cuir, fourrure, ...) destinés au haut de gamme et luxe, en ayant en permanence à l'esprit l'article complet. Il/elle peut également réaliser des retouches sur des vêtements ainsi que coordonner une équipe.

Environnement

& conditions de travail

Cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises artisanales, de maisons de couture, en atelier de fabrication, dans un environnement qui peut être exposé au bruit. Suivant le type de technique utilisée, l'activité requiert une position assise (travail sur machine à coudre simple) ou une station debout prolongée (travail sur automate de couture, brodeuse...). Les horaires sont généralement réguliers de jour. Cependant, le caractère saisonnier de l'activité (collections, ...) peut entraîner des dépassements d'horaires. Cet emploi/métier requiert une polyvalence en production et un grand sens pratique.

Expériences

Accessible avec un CAP/BEP en prêt-à-porter, métiers de la mode et des industries connexes, et/ou avec un titre professionnel spécialisé. Il est également accessible avec une expérience professionnelle en couture Luxe.

Formation/Diplômes

- BAC PRO - METIERS DE LA MODE - VETEMENT
- TITRE – FABRICANT DE VETEMENTS SUR MESURE
- CAP - VETEMENT DE PEAUX
- CQP - BRODEUR(SE) ATELIER D'ART
- CQP - MODELISTE-TOILISTE/PATRONNIER(ERE)/CAO
- CQP - MONTEUR(SE) PROTOTYPISTE
- MC - ESSAYAGE-RETOUCHE-VENTE
- CQP – OPERATEUR(TRICE) MULTIPOSTES EN CONFECTION

Tendances d'évolution

Avec le partage de solides pratiques collaboratives et fort d'une expérience suffisante, le/la couturier(e) haute fabrication peut être, en évolution de carrière, amené à devenir prototypiste.

Autres appellations

- Apiéceur / Apiéceuse
- Corsetier / Corsetière
- Coupeur-tailleur / Coupeuse-tailleuse
- Couturier / Couturière
- Couturier tailleur / Couturière tailleuse
- Culottier / Culottière
- Façonnier / Façonnière de vêtements sur mesure
- Giletier / Giletère
- Ouvrier tailleur / Ouvrière tailleuse
- Première main
- Tailleur / Tailleuse

Code ROME

B1803 - Réalisation de vêtements sur mesure ou en petite série

Métiers proches

D1207 - Retouches en habillement
D1212 - Vente en décoration et équipement du foyer
D1214 - Vente en habillement et accessoires de la personne
H2411 - Montage de prototype cuir et matériaux souples
H2412 - Patronnage - gradation
L1502 - Costume et habillage spectacle

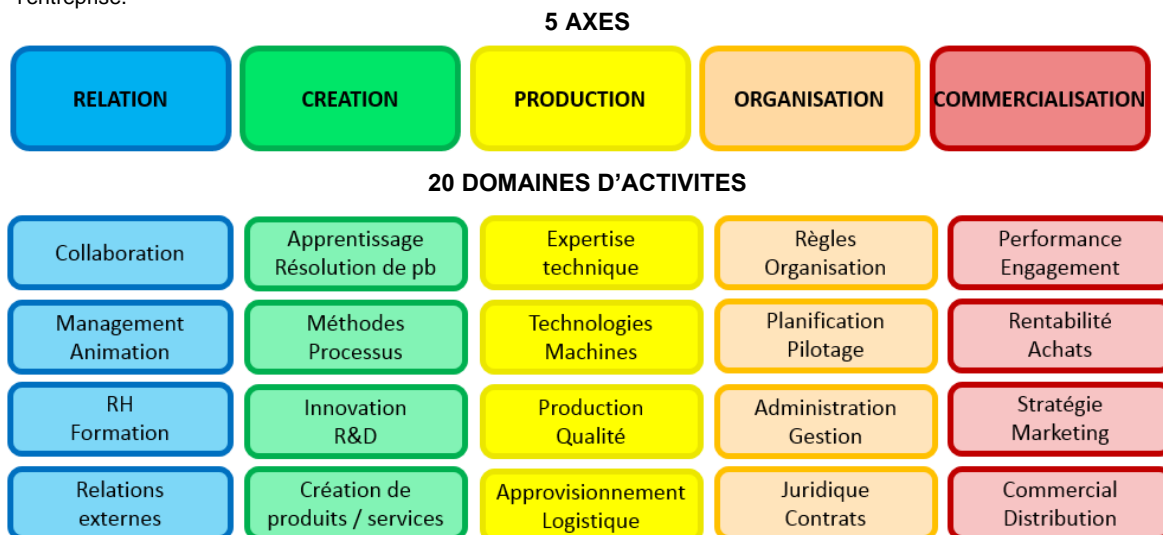
Référentiel d'activités et de compétences

DOMAINES D'ACTIVITES	ACTIVITES	COMPETENCES ATTENDUES
EXPERTISE TECHNIQUE	Documentation technique	Lire et interpréter des documents techniques
	Savoir-faire techniques	Sélectionner et contrôler la qualité d'une matière 1 ^{ère} Sélectionner une technique, un traitement
	Maitrise données techniques	Prendre des mesures, réaliser des calculs
TECHNOLOGIES / MACHINES	Réglage / Programmation	Sélectionner une machine, des outils en fonction des travaux à réaliser
		Préparer une machine, des outils
		Régler, programmer une machine
	Entretien / Maintenance	Entretenir une machine, une installation
PRODUCTION / QUALITE	Préparation / Alimentation	Sélectionner et préparer les matières premières
		Approvisionner une machine industrielle en matière 1 ^{ère} ou en produit
	Opérations de production	Réaliser des opérations de coupe
		Réaliser des opérations d'assemblage
		Réaliser des opérations de finition
Contrôle qualité / Actions correctives	Respecter les procédures qualité	
	Contrôler la conformité des process, matières, pièces et/ou produits aux spécifications	
INNOVATION & R&D	Modélisation / Prototypage / Développement	Concevoir un modèle, un prototype
		Réaliser un patron
CRÉATION DE PRODUITS & SERVICES	Création / Maquettage	Réaliser une maquette, un dessin technique
METHODES / PROCESSUS	Amélioration continue	Analyser et optimiser un processus
PERFORMANCE / ENGAGEMENT	Respect des objectifs	Comprendre et respecter les objectifs fixés
	Productivité / Performance	Développer sa performance
REGLES / ORGANISATION	Respect des règles	Respecter les règles HSE
	Reporting / Indicateurs	Suivre des indicateurs
		Réaliser un reporting
	Environnement / Poste de travail	Organiser son espace et son poste de travail
	Auto-organisation / Gestion du temps	Organiser son travail en fonction des objectifs fixés
Gérer son temps et ses priorités		
PLANIFICATION & PILOTAGE	Consignes	Transmettre des consignes ou des instructions (orales ou écrites)
		Contrôler le respect des règles et des procédures
COLLABORATION	Collaboration / Travail en équipe	Collaborer, travailler en équipe

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

Le référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuir 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 Cuir**, 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).