

# Gestionnaire Import-Export

## Description & Missions

Le/la gestionnaire import-export réalise des opérations administratives douanières (déclarations, dédouanement, ...) ou commerciales d'acheminement (conditions d'enlèvement, de livraison, ...) ou de circulation internationale de marchandises (transit import/export, consignation maritime,...) pour le compte de clients, selon les impératifs techniques et économiques de production (qualité, productivité, délais). Il/elle peut également coordonner l'activité d'une équipe.

## Environnement & conditions de travail

Cet emploi/métier peut impliquer des déplacements. Il peut s'exercer en horaires décalés, fin de semaine, jours fériés, nuits.

## Expériences

Accessible avec un diplôme de niveau Bac (général, professionnel) à Bac+2 (BTS/DUT) en transport, gestion logistique, commerce international, ... Une Licence ou Licence professionnelle en droit, management des échanges internationaux peut être demandée pour les postes d'encadrement ou de responsable de service. La pratique d'une ou plusieurs langue(s) étrangère(s), en particulier l'anglais, est requise. La maîtrise de l'outil informatique (bureautique, Echange de Données Informatiques -EDI-, ...) et des technologies de l'information et de la communication (Internet, messagerie, ...) est exigée.

## Tendances d'évolution

Métier en évolution qui demande de faire appel à de l'approvisionnement (matières, fournitures ou produits semi- finis) sur tous les continents.

## Autres appellations

- Agent / Agente consignataire de navire
- Agent / Agente de fret aérien
- Agent / Agente de transit
- Agent / Agente de transit aérien
- Agent / Agente de transit export
- Agent / Agente de transit import
- Agent / Agente de transit maritime
- Agent déclarant / Agente déclarante en douane
- Chef de groupe transit
- Chef de service transit
- Commissionnaire en douane
- Consignataire maritime
- Coordinateur / Coordinatrice transit -import/export-
- Employé / Employée de consignation maritime
- Employé / Employée de cotation maritime
- Employé / Employée de courtage maritime
- Employé / Employée de réservation fret maritime - booking-
- Employé / Employée de transit
- Employé / Employée de transit international
- Employé / Employée de transit maritime
- Employé / Employée d'exploitation de transit aérien
- Gestionnaire administratif / administrative douane
- Responsable de service transit international
- Taxateur / Taxatrice
- Technicien / Technicienne d'opérations multi modales de transport international de marchandises
- Technicien / Technicienne gestion douanière
- Technicien / Technicienne gestionnaire de transit

## Code ROME

N1202 Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises

## Métiers proches

- D1401 - Assistanat commercial
- N3201 - Exploitation des opérations portuaires et du transport maritime
- N3202 - Exploitation du transport fluvial
- N4203 - Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises
- N4204 - Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes

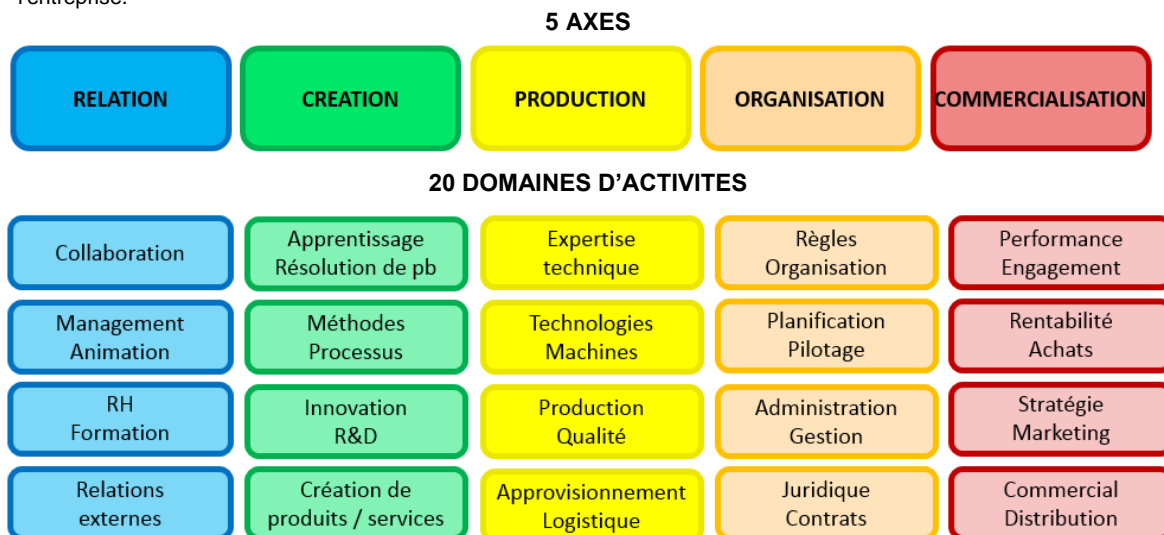
## Référentiel d'activités et de compétences

DOMAINES D'ACTIVITÉS	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ATTENDUES
APPROVISIONNEMENT & LOGISTIQUE	Approvisionnements	Suivre l'approvisionnement
	Logistique / Transport	Formaliser une procédure logistique
JURIDIQUE & CONTRATS	Contrats	Négocier un contrat
	Expertise juridique	Conseiller sur des dispositions légales et réglementaires Veiller au respect des dispositions légales et réglementaires
ADMINISTRATION & GESTION	Suivi administratif	Effectuer le suivi des commandes, la facturation et l'encaissement
		Etablir, suivre, mettre à jour des dossiers administratifs
RÈGLES & ORGANISATION	Reporting / Indicateurs	Analyser, exploiter des données et des indicateurs
PLANIFICATION & PILOTAGE	Pilotage d'activité, de projet	Concevoir des indicateurs, un tableau de bord
APPRENTISSAGE & RESOLUTION DE PROBLEMES	Recherche et analyse d'informations	Rechercher l'information nécessaire à la résolution d'un problème
MÉTHODES & PROCESSUS	Amélioration continue	Analyser et optimiser un processus
RENTABILITÉ & MAITRISE DES COÛTS	Achats / Sous-traitance	Contrôler la qualité d'une prestation
		Identifier et sélectionner des fournisseurs et des sous-traitants
STRATÉGIE & MARKETING	Veille de marché / Veille concurrentielle	Réaliser une veille de marché et concurrentielle
	Stratégie / Développement	Elaborer une stratégie commerciale, fixer des objectifs de vente
	Offre produit et services	Définir la tarification des produits
COMMERCIAL & DISTRIBUTION	Prospection / Opérations commerciales	Prospecter de nouveaux clients, développer un portefeuille client
	Analyse besoins client / Vente	Négocier des conditions commerciales
	Prestation / Satisfaction / Fidélisation	Analyser et traiter les litiges client / fournisseur Mettre en place des procédures et indicateurs de la satisfaction client
COLLABORATION	Expression / Communication orale	Communiquer en situation professionnelle dans une langue étrangère
RELATIONS EXTERNES	Conseil / Formation externe	Réaliser des actions de relations publiques, lobbying

## 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).