

Préparateur(trice) avant Piquage

Description & Missions

Le/la Préparateur(riche) avant piquage réalise des opérations de préparation de pièces avant piquage/assemblage sur des matériaux souples (cuir, textiles, synthétiques, ...) manuellement ou à l'aide de machines, selon les règles de qualité, sécurité et les impératifs de production.

Environnement

& conditions de travail

Cet emploi/métier s'exerce en atelier dans un environnement généralement exposé au bruit (le port de bouchons ou de casque antibruit peut être recommandé ou obligatoire, selon le niveau sonore). Selon le type de machine utilisé, l'activité requiert une position assise ou debout. Les horaires sont généralement réguliers. Le caractère saisonnier de l'activité peut entraîner des dépassements d'horaires.

Expériences

Ce métier est accessible le plus souvent sans formation particulière. Dans ce cas, une adaptation au poste de travail est assurée par l'entreprise. L'accès est également facilité aux titulaires de formations de niveau V (CAP, BEP). Une expérience de la production permet également d'accéder à l'emploi/métier.

Formation/Diplômes

- BAC PRO - METIERS DU CUIR OPTION CHAUSSURES
- CAP MAROQUINERIE
- TITRE PIQUEUR EN MAROQUINERIE
- CQP PIQUEUR(SE) CHAUSSURE

Tendances d'évolution

L'ouverture des marchés à l'international impacte très vivement le marché français :

- la production se spécialise sur les techniques les plus pointues
- exigences plus fortes de qualité
- polyvalence des ouvriers de production pour tenir compte des contraintes techniques et économiques de production.

Code ROME

H2414 Préparation et finition d'articles en cuir et matériaux souples

Les différents postes de Préparation

- Préparateur(trice) de séries
- Opérateur(trice) de Refente
- Opérateur(trice) de Parage
- Opérateur(trice) de finition des bords (teinture)
- Opérateur(trice) de Compostage
- Opérateur(trice) de Guttage ou contre collage

Métiers proches ROME

H2401 - Assemblage - montage d'articles en cuirs, peaux
D1206 - Réparation d'articles en cuir et matériaux souples
D1207 - Retouches en habillement

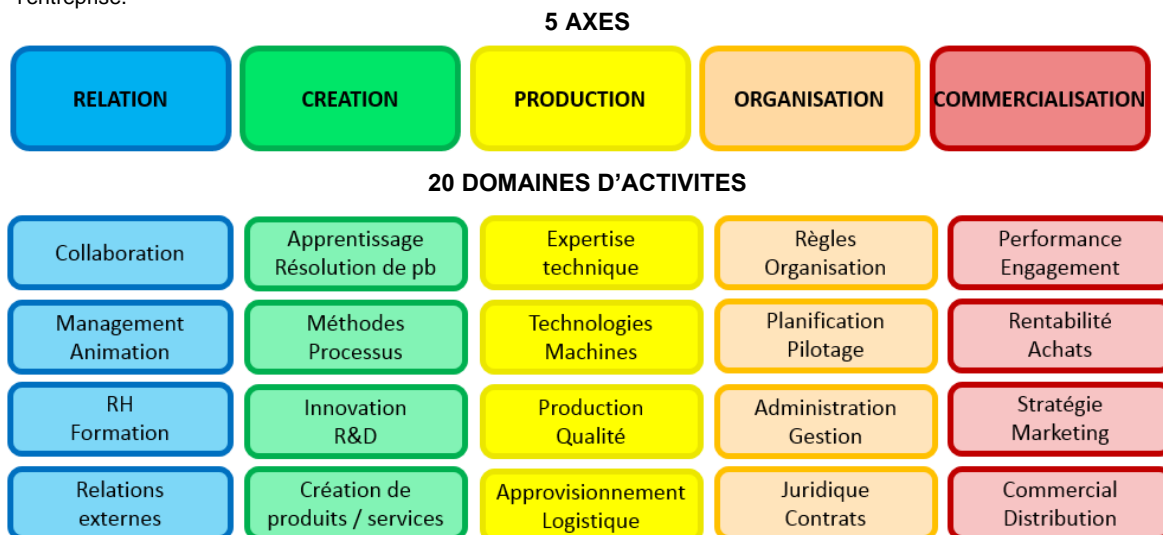
Référentiel d'activités et de compétences

DOMAINE D'ACTIVITÉS	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ATTENDUES
EXPERTISE TECHNIQUE	Savoir-faire techniques	Maîtriser une technique, une gestuelle
		Sélectionner et contrôler la qualité d'une matière 1ère
	Documentation technique	Lire et interpréter des documents techniques
		Renseigner un document technique
	Modes opératoires	Respecter les modes opératoires
	Détecter des défauts, proposer des actions correctives	
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	Entretien / Maintenance	Entretien / Maintenance
AUTONOMIE & RESPONSABILITE	Respect des objectifs	Comprendre et respecter les objectifs fixés
RÈGLES & ORGANISATION	Respect des règles	Respecter les règles QHSE
	Environnement / Poste de travail	Organiser son espace et son poste de travail
	Auto-organisation / Gestion du temps	Gérer son temps et ses priorités

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 Unitec 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).