

# Responsable d'atelier de production

## Description & Missions

Le/la responsable d'atelier de production organise l'activité d'une ou plusieurs équipes d'opérateurs (coupeur, mécanicien en confection, opérateur de blanchisserie, ...) ou de conducteurs d'équipement industriels. Il/elle effectue le suivi de la fabrication selon les règles de sécurité, d'hygiène et d'environnement et les impératifs techniques et économiques de production (qualité, productivité, délais). Il/elle organise et effectue le suivi de l'approvisionnement de l'atelier et apporte un appui technique aux opérateurs ou conducteurs. De plus, il/elle peut superviser le fonctionnement des équipements (réglages, diagnostic de dysfonctionnement, maintenance).

## Environnement & conditions de travail

Cet emploi/métier s'exerce en atelier, dans un environnement généralement exposé au bruit. Il exige de l'autonomie pour l'organisation du travail de l'atelier. Le/la responsable d'atelier de production est responsable des résultats et de la progression du personnel de l'atelier. Son activité requiert des déplacements, la plupart du temps, dans l'atelier et les services connexes. Les horaires sont en général réguliers mais peuvent être soumis aux aléas de la production.

## Expériences

Accessible le plus souvent à partir de formations de niveaux IV et III (Bac professionnel, BTS, ...) en productique ou industries des matériaux souples, ou encore à partir de formations dispensées par les écoles supérieures spécialisées, complétée par une bonne expérience de travail en production. L'accès indirect par promotion interne après une expérience de la production ou du réglage est le plus fréquent. De nombreux modules de formation continue permettent de compléter son expérience : management, sécurité, gestion du personnel, techniques de fabrication, GPAO etc.

## Formation/Diplômes

- BTS - METIERS DE LA MODE VETEMENT
- LICENCE PRO - METIERS DE LA MODE - DEVELOPPEMENT DE PRODUITS ET MANAGEMENT DE LA PRODUCTION (UNIVERSITE DE LORRAINE)
- CQPI - ANIMATEUR(TRICE) D'EQUIPE DOMAINE INDUSTRIEL

## Tendances d'évolution

Les capacités de management doivent être renforcées compte tenu des nombreuses nécessités d'adaptation des équipes à des changements multiples (cycles et rythmes de production hétérogènes, organisation, lois sociales). Les capacités liées à la compréhension de l'environnement global de l'entreprise sont de plus en plus nécessaires à l'exercice de ce métier stratégique.

## Code ROME

H2505 Encadrement d'équipe ou d'atelier en matériaux souples

## Autres appellations ROME

- Agent / Agente d'encadrement d'atelier de piquage
- Animateur / Animatrice d'atelier de production textile
- Chef / Cheffe d'atelier en chaussures
- Chef / Cheffe d'équipe d'atelier de tricotage
- Chef / Cheffe d'équipe des industries des matériaux souples
- Chef / Cheffe d'équipe en maroquinerie
- Chef / Cheffe d'équipe préparation en chaussures
- Contremaître / Contremaîtresse de teinture textile
- Contremaître / Contremaîtresse tulliste
- Responsable d'atelier d'assemblage-montage en habillement
- Responsable d'atelier d'assemblage-montage en industries des cuirs et peaux et matériaux associés
- Responsable d'atelier de blanchisserie industrielle
- Responsable d'atelier de coupe en industrie des matériaux souples
- Responsable d'atelier de fabrication de produits nontissés
- Responsable d'atelier de filature
- Responsable d'atelier de finition des industries des matériaux souples
- Responsable d'atelier de production cuirs et peaux
- Responsable d'atelier de production habillement
- Responsable d'atelier de production textile
- Responsable d'atelier de tissage
- Responsable d'atelier de tricotage
- Responsable d'atelier d'ennoblissement textile
- Responsable d'atelier finissage cuir
- Responsable de groupe de machines textiles
- Responsable de ligne de fabrication textile
- Responsable d'équipe de production traitement de linge
- Responsable d'unité de production cuirs et peaux

## Métiers proches ROME

H1404 - Intervention technique en méthodes et industrialisation

H1403 - Intervention technique en gestion industrielle et logistique

## Référentiel d'activités et de compétences

DOMAINES D'ACTIVITÉS	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ATTENDUES
MANAGEMENT & ANIMATION	Intégration / Cohésion équipe / Résolution conflits	Constituer une équipe
	Développement des compétences / Evaluation de la performance	Déléguer les responsabilités Évaluer et développer les compétences des collaborateurs
	Animation d'équipe / Coordination	Animer une équipe, un groupe de travail
EXPERTISE TECHNIQUE	Assistance technique	Apporter une assistance technique
APPROVISIONNEMENT & LOGISTIQUE	Gestion des stocks	Gérer les stocks et réaliser des inventaires
	Approvisionnements	Déterminer les besoins en approvisionnements
RÈGLES & ORGANISATION	Reporting / Indicateurs	Analyser, exploiter des données et des indicateurs
		Réaliser un reporting
PLANIFICATION & PILOTAGE	Planification	Organiser et planifier une activité
RENTABILITÉ & MAÎTRISE DES COÛTS	Achats / Sous-traitance	Contrôler la qualité d'une prestation
		Identifier et sélectionner des fournisseurs et des sous-traitants
	Budget / Investissement	Elaborer un budget prévisionnel
	Plan d'actions / Objectifs / Développement	Fixer des objectifs et des priorités, concevoir un plan d'actions

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

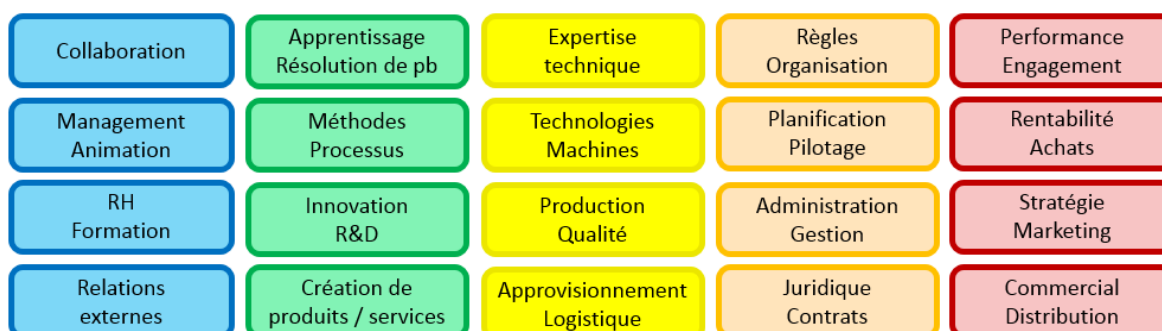
Le référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuirs propose une architecture en **5 Axes, 20 Domaines, 80 Activités et 210 Compétences**. Il a été conçu comme un **langage commun** propre à développer la transversalité entre les métiers au sein d'une même branche et entre les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