

Responsable de Production

Description & Missions

Le/la responsable de production organise, optimise et supervise des moyens et des procédés de fabrication, dans un objectif de production de biens ou de produits, selon des impératifs de qualité, coûts, délais, quantité, sécurité, environnement. Le/la responsable de production applique la politique industrielle définie par la direction. Il/elle peut encadrer une équipe ou un service et en gérer le budget. Il/elle peut également encadrer d'autres services connexes à la production (ordo lancement, achats, sous-traitance, maintenance...).

Environnement & conditions de travail

Cet emploi/métier nécessite en continu des astreintes. Une mobilité géographique est parfois exigée car le/la responsable de production peut se déplacer à l'extérieur : salons professionnels, visites de constructeurs, sous-traitants, réunions professionnelles...

Il/ elle travaille entre son bureau et les ateliers.

Les horaires sont soumis aux aléas de la production.

Expériences

Accessible à partir de formation de niveaux IV ou III (BTS ou DUT) avec une expérience importante acquise à la production (connaissance des techniques nécessaires). Cet accès s'effectue par promotion interne, généralement accompagnée d'une formation continue. L'accès direct s'effectue souvent à partir des écoles d'ingénieurs. Cependant, l'accès avec un troisième cycle d'enseignement supérieur, ou une Maîtrise des sciences et techniques (MST) est possible.

Formation/Diplômes

- INGENIEUR - CUIR (ITECH)
- INGENIEUR - TECHNOLOGIES, INNOVATION ET MANAGEMENT INTERNATIONAL TEXTILES (HEI)
- INGENIEUR - TEXTILE (ENSAIT)
- INGENIEUR - TEXTILE ET FIBRES (ENSISA)
- INGENIEUR - TEXTILES TECHNIQUES ET FONCTIONNELS (ITECH)
- CQP - RESPONSABLE DE PRODUCTION INDUSTRIES MODE ET TEXTILE
- CQPI - ANIMATEUR(TRICE) D'EQUIPE - DOMAINE INDUSTRIEL
- TITRE - MANAGER - DEVELOPPEUR PRODUIT DE LA MODE ET DE L'HABILLEMENT

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. La maîtrise de logiciels de gestion de la production assistée par ordinateur (GPAO) et de la productique (automatisme, régulation, contrôle de processus) est de plus en plus fréquemment exigée.

Code ROME

H2502 Management et ingénierie de production

Autres appellations ROME

- Chef / Cheffe de département fabrication
- Chef / Cheffe de département production
- Chef / Cheffe de fabrication
- Chef / Cheffe de ligne de production
- Chef / Cheffe de production
- Chef / Cheffe de produit en production industrielle
- Chef / Cheffe de secteur de production
- Chef / Cheffe de service fabrication
- Chef / Cheffe de service production
- Chef / Cheffe d'unité de fabrication
- Chef / Cheffe d'unité de production
- Diététicien / Diététicienne chef de produit en fabrication industrielle
- Directeur / Directrice de fabrication
- Directeur / Directrice de production industrielle
- Directeur / Directrice d'unité de production
- Directeur / Directrice technique en fabrication industrielle
- Directeur / Directrice technique en production
- Directeur industriel / Directrice industrielle
- Ingénieur / Ingénieure aéronautique de production
- Ingénieur / Ingénieure agronome de production
- Ingénieur / Ingénieure armement de production
- Ingénieur / Ingénieure automobile de production
- Ingénieur / Ingénieure biochimiste de production
- Ingénieur / Ingénieure céramiste de production
- Ingénieur / Ingénieure chef d'atelier de fabrication
- Ingénieur / Ingénieure chef d'atelier de production
- Ingénieur / Ingénieure chef de chaîne de production
- Ingénieur / Ingénieure chef de ligne de production
- Ingénieur / Ingénieure chef de ligne process de production
- Ingénieur / Ingénieure chef d'ilot de production
- Ingénieur / Ingénieure chimiste de production
- Ingénieur / Ingénieure de fabrication
- Ingénieur / Ingénieure de fabrication industrielle
- Ingénieur / Ingénieure de fonderie
- Ingénieur / Ingénieure de forge
- Ingénieur / Ingénieure de production
- Ingénieur / Ingénieure de production d'énergie
- Ingénieur / Ingénieure électromécanicien de production
- Ingénieur / Ingénieure en chaudronnerie de production
- Ingénieur / Ingénieure en électromécanique de production
- Ingénieur / Ingénieure en électronique de production
- Ingénieur / Ingénieure en matériaux de production
- Ingénieur / Ingénieure en mécanique de production
- Ingénieur / Ingénieure en métallurgie de production
- Ingénieur / Ingénieure en procédés en production

Métiers proches ROME

- H1302 - Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels
- H1402 - Management et ingénierie méthodes et industrialisation
- H1501 - Direction de laboratoire d'analyse industrielle
- H1502 - Management et ingénierie qualité industrielle

Référentiel d'activités et de compétences

DOMAINES D'ACTIVITÉS	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ATTENDUES
MANAGEMENT & ANIMATION	Animation d'équipe / Coordination	Animer une équipe, un groupe de travail Coordonner les différents acteurs internes et externes impliqués dans le processus
	Développement des compétences / Evaluation de la performance	Déléguer les responsabilités Évaluer et développer les compétences des collaborateurs
COLLABORATION	Expression / Communication orale	Communiquer en situation professionnelle dans une langue étrangère
APPRENTISSAGE & RESOLUTION DE PROBLEMES	Recherche et analyse d'informations	Rédiger un document, faire preuve d'aisance rédactionnelle
	Résolution de problème	Résoudre des problèmes dans son domaine de responsabilité
	Amélioration continue	Analyser et optimiser un processus Mettre en œuvre et piloter une démarche d'amélioration continue
INNOVATION & R&D	Veille technologies / matériaux	Réaliser une veille technologique
	Cahier des charges / Spécification	Rédiger un cahier des charges technique
	Assistance technique	Apporter une assistance technique
APPROVISIONNEMENT & LOGISTIQUE	Gestion des stocks	Gérer les stocks et réaliser des inventaires
RÈGLES & ORGANISATION	Respect des règles	Respecter les règles HSE
	Reporting / Indicateurs	Analyser, exploiter des données et des indicateurs
PLANIFICATION & PILOTAGE	Consignes	Contrôler le respect des règles et des procédures
	Organisation du travail	Optimiser l'allocation des ressources
		Organiser le travail d'une équipe
	Planification	Elaborer et planifier un programme de production
		Organiser et planifier une activité
Pilotage d'activité, de projet	Piloter la gestion de la production	
	Piloter une activité, un projet	
ADMINISTRATION & GESTION	Direction / Organisation générale	Diriger une structure
	Finance	Déterminer les besoins en investissements, évaluer le retour sur investissement
JURIDIQUE & CONTRATS	Contrats	Négocier un contrat
RENTABILITÉ & MAÎTRISE DES COÛTS	Achats / Sous-traitance	Identifier et sélectionner des fournisseurs et des sous-traitants
	Plan d'actions / Objectifs / Développement	Fixer des objectifs et des priorités, concevoir un plan d'actions
		Proposer et piloter des solutions d'amélioration de la performance

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

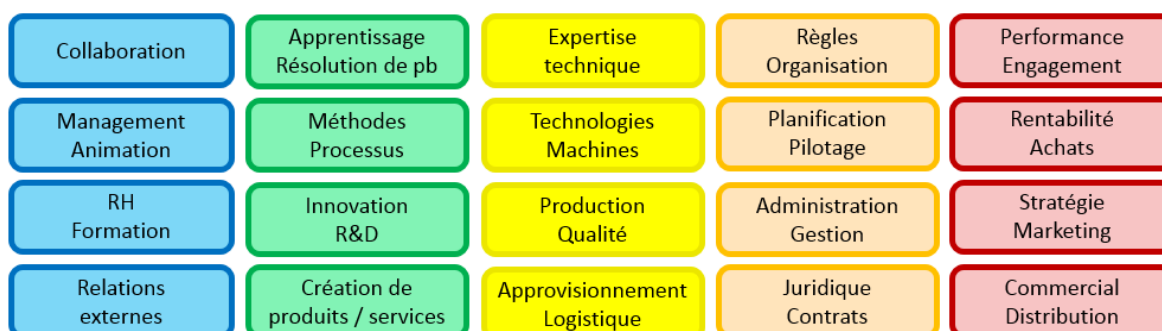
Le référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuir propose une architecture en **5 Axes, 20 Domaines, 80 Activités et 210 Compétences**. Il a été conçu comme un **langage commun** propre à développer la transversalité entre les métiers au sein d'une même branche et entre les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

5 AXES



20 DOMAINES D'ACTIVITES



- **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).