

Responsable Logistique

Description & Missions

Le/la responsable logistique définit et met en place des schémas d'organisation de tout ou partie d'une chaîne logistique de flux physiques de marchandises, de l'achat de matières premières jusqu'à la distribution des produits finis. Il/elle conçoit des outils de pilotage et de gestion (procédures de suivi des commandes, circuits et système d'information, ...) permettant de tracer l'acheminement des produits entre les différents acteurs de la chaîne logistique (producteurs, fournisseurs, transporteurs, distributeurs, ...) dans un objectif de rationalisation et d'optimisation (qualité, rentabilité, délais, sécurité). Il/elle est spécialisé dans une phase : approvisionnements (logistique amont), distribution (logistique aval) ou organiser des opérations dans un domaine (humanitaire, défense nationale, ...). Il/elle peut également diriger une équipe ou un service logistique.

Environnement & conditions de travail

Cet emploi/métier s'exerce en relation avec différents services ou interlocuteurs (fournisseurs, producteurs, distributeurs, clients, production, achats, commercial, ...), impliquant des déplacements fréquents (sites d'entreposage, clients, ...). Il varie selon le mode d'organisation (flux tendus, système global de gestion des flux, ...), la taille de l'entreprise, le degré d'informatisation des sites et le type de produits.

Expériences

Accessible avec un Master (M1, M2, diplôme d'ingénieur, école de commerce...) en transport, logistique, gestion, commerce. Il est également accessible avec un Bac+2 (BTS, DUT) ou une Licence professionnelle, complété par une expérience professionnelle en transport et logistique. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.

Formation/Diplômes

- CQPI - AGENT(E) LOGISTIQUE
- CQPI - ANIMATEUR(TRICE) D'EQUIPE DOMAINE INDUSTRIEL

Tendances d'évolution

Distribution et commerce de gros au niveau international impliquent :

- un développement de la gestion intégrée (et donc l'intégration d'outils informatiques globaux),
- une maîtrise de l'anglais logistique.

Autres appellations

- Analyste logistique
- Chargé / Chargée de gestion logistique
- Chargé / Chargée d'organisation logistique
- Chef de projet logistique
- Consultant / Consultante logistique
- Coordonnateur / Coordonnatrice de projet logistique humanitaire
- Directeur / Directrice des services logistiques
- Directeur / Directrice logistique
- Ingénieur / Ingénieure logistique
- Responsable de la logistique approvisionnement
- Responsable de la logistique distribution
- Responsable de la logistique transport
- Responsable de l'organisation de la chaîne logistique
- Responsable logistique
- Responsable méthodes logistique
- Supply chain manager

Code ROME

N1301 - Conception et organisation de la chaîne logistique

Métiers proches

D1407 - Relation technico-commerciale

H1401 - Management et ingénierie gestion industrielle et logistique

M1101 - Achats

N1302 - Direction de site logistique

N3201 - Exploitation des opérations portuaires et du transport maritime

N3202 - Exploitation du transport fluvial

Référentiel d'activités et de compétences

DOMAINES D'ACTIVITÉS	ACTIVITÉS	COMPETENCES ATTENDUES
APPROVISIONNEMENT & LOGISTIQUE	Logistique / Transport	Formaliser une procédure logistique Contrôler la réalisation du processus logistique
	Approvisionnements	Déterminer les besoins en approvisionnements
	Gestion des stocks	Gérer les stocks et réaliser des inventaires
RÈGLES & ORGANISATION	Reporting / Indicateurs	Analyser, exploiter des données et des indicateurs
PLANIFICATION & PILOTAGE	Organisation du travail	Optimiser l'allocation des ressources
	Planification	Organiser et planifier une activité
	Pilotage d'activité, de projet	Piloter une activité, un projet
ADMINISTRATION & GESTION	Direction / Organisation générale	Diriger une structure
	Comptabilité	Réaliser une analyse comptable et financière
JURIDIQUE & CONTRATS	Contrats	Vérifier le respect des clauses contractuelles
	Expertise juridique	Veiller au respect des dispositions légales et réglementaires
MÉTHODES & PROCESSUS	Amélioration continue	Analyser et optimiser un processus
INNOVATION & R&D	Veille technologies / matériaux	Réaliser une veille technologique
	Cahier des charges / Spécification	Réaliser une étude de faisabilité technique Rédiger un cahier des charges technique
APPRENTISSAGE & RESOLUTION DE PROBLEMES	Recherche et analyse d'informations	Rechercher l'information nécessaire à la résolution d'un problème
	Résolution de problème	Résoudre des problèmes dans son domaine de responsabilité
RENTABILITÉ & MAÎTRISE DES COÛTS	Achats / Sous-traitance	Contrôler la qualité d'une prestation Identifier et sélectionner des fournisseurs et des sous-traitants
MANAGEMENT & ANIMATION	Ecoute / Dialogue / Entretien individuel	Etre à l'écoute, favoriser le dialogue et l'expression des collaborateurs Conduire un entretien professionnel
	Intégration / Cohésion d'équipe / Résolution conflits	Constituer une équipe Mobiliser et motiver une équipe Prévenir et résoudre un conflit Relayer la stratégie auprès des collaborateurs
	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	Evaluer et développer les compétences des collaborateurs

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

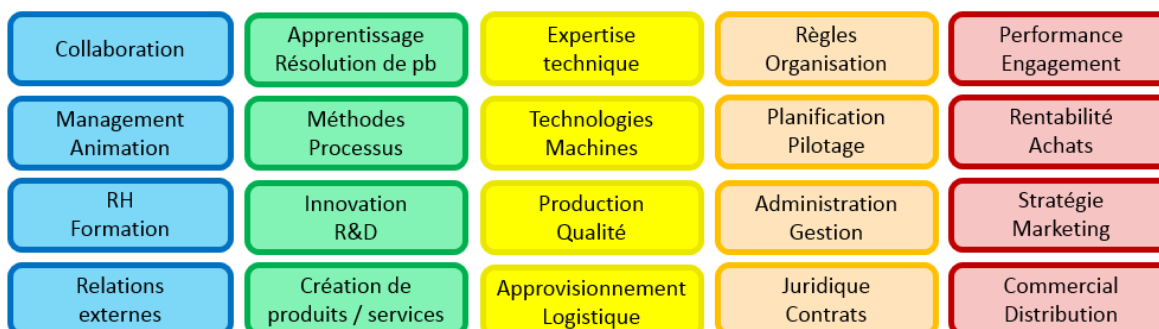
Le référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuir propose une architecture en **5 Axes, 20 Domaines, 80 Activités et 210 Compétences**. Il a été conçu comme un **langage commun** propre à développer la transversalité entre les métiers au sein d'une même branche et entre les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