

La thématique de février 2020 – Les référentiels compétences

En mai 2019, le C2veille a proposé des éléments de cadrage et de contexte sur le sujet « compétences », omniprésent dans le champ orientation, formation, emploi ; plus particulièrement sur les aspects de définition, conceptualisation et politiques publiques dédiées.

D'un point de vue opérationnel, ce sujet s'incarne dans les nombreux « référentiels compétences » servant à décrire des métiers et des formations. Ces référentiels sont nombreux et divers dans leurs objectifs, construction, portée, cibles et méthodologie. Aussi, ce C2veille vous propose un tour d'horizon des caractéristiques des principaux référentiels compétences « métiers » et « formations » disponibles.

Les référentiels compétences : de quoi parle-t-on ?

De manière générale, un référentiel compétences répertorie et décrit l'ensemble des compétences théoriquement requises pour exercer un métier ou valider une formation ou certification.

- ▶ Le principal intérêt d'un référentiel est de formaliser ces « attendus » et de disposer d'un langage commun pour les différents types d'utilisateurs.
- ▶ Les compétences décrites peuvent être classées en thématiques, hiérarchisées ou encore mentionner un niveau de maîtrise requis.
- ▶ Les référentiels peuvent concerner des périmètres plus ou moins larges : métier, certification, entreprise, secteur, Branche professionnelle, ... voire global (par exemple, le référentiel des compétences de Pôle emploi cartographie et décrit l'ensemble des métiers existants).

35 référentiels ont été repérés et analysés par le C2RP permettant de dégager les grandes tendances suivantes :

- Les branches professionnelles sont très actives sur le sujet notamment à travers leurs observatoires prospectifs
- Globalement, les référentiels sont toujours « validés » à travers la mobilisation d'experts de différents horizons/métiers, ce sont des constructions collectives
- Les fréquences de mise à jour sont extrêmement variables et dépendent de la « force de frappe » des auteurs, compte-tenu du travail considérable que cela représente

1. Les référentiels de compétences « métiers »

Objectifs¹

- L'ambition affichée est souvent de constituer un socle pour la création d'autres outils internes aux entreprises, cabinets RH, etc.
- Ces référentiels ont une visée purement opérationnelle (utilisation pour fiche de poste, etc.) mais également d'aide à la décision, surtout lorsqu'ils sont sectoriels où ils sont utilisés par les Instances de branche pour piloter les orientations en formation et accompagnement

Structuration des référentiels

Les référentiels étudiés sont composés de fiches par métier reposant sur un modèle standardisé par référentiel (rubriquage identique, cependant la « taille » peut varier). Certains comportent également une introduction rédigée sur le secteur étudié et une cartographie des métiers.

Les contenus des fiches par métier sont cependant variés, que ce soit en termes de format (nombre de pages – de 2 à 10), type et nombre de rubriques.

La notion de compétence transversale est majoritairement présente dans les référentiels « métiers », mais travaillée à géométrie variable ; plusieurs possibilités existent :

- ✓ Des référentiels distincts dédiés aux compétences transversales
- ✓ L'inclusion de compétences transversales dans un référentiel global, représentant une part importante avec un travail de fond sur le sujet (nombreux d'items)
- ✓ Une mention de compétences transversales dans les fiches métiers, en complément/annexe (peu d'items voire toujours les mêmes dans chaque fiche)

Au niveau de la rédaction des compétences, on retrouve parfois une indication de niveau attendu :

- ✓ Sous forme de barre de progression (par exemple : 4 niveaux de maturité cumulatifs)
- ✓ Dans la rédaction même à travers des expressions telles que
 - « Connaissances générales en ... »,
 - « Notions de ... »,
 - « Maîtrise de ... »,
 - « Connaissances de ... »

Par ailleurs, ces référentiels comprennent la plupart du temps des rubriques « complémentaires » :

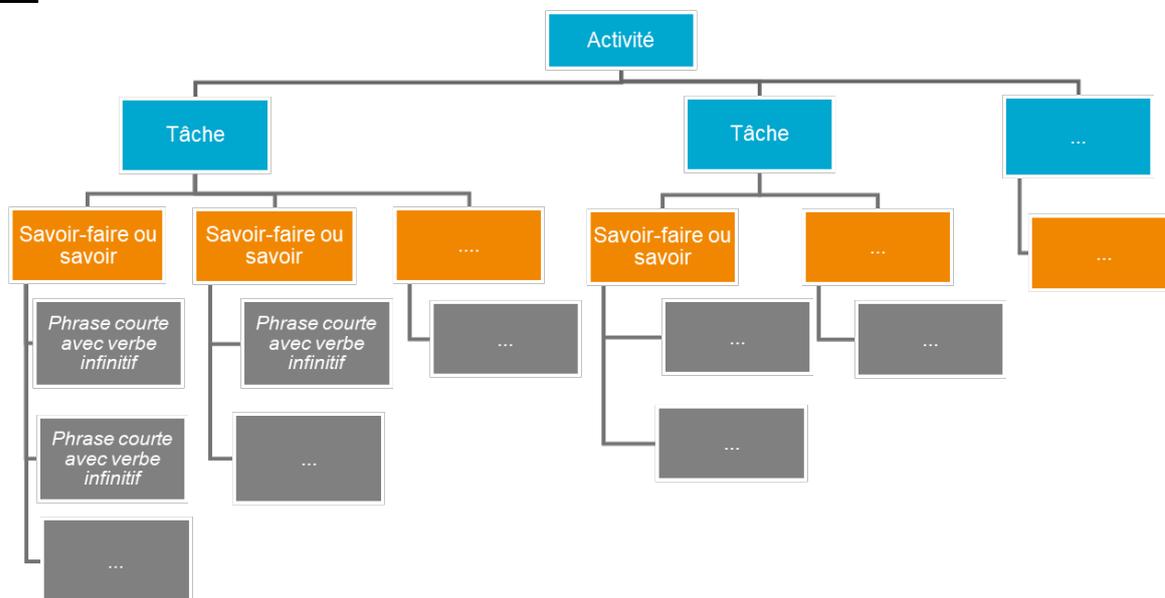
- | | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| • Descriptif de mission | • Provenance possible |
| • Prérequis | • Évolutions envisageables |
| • Formation nécessaire | • Emplois /métiers proches |
| • Positionnement hiérarchique | • Facteur d'évolution du métier |
| • Environnement de travail | • Exemple d'annonce de recrutement |

¹ Cf. annexe 1 : exemples d'objectifs assignés à des référentiels

Structuration des fiches métier

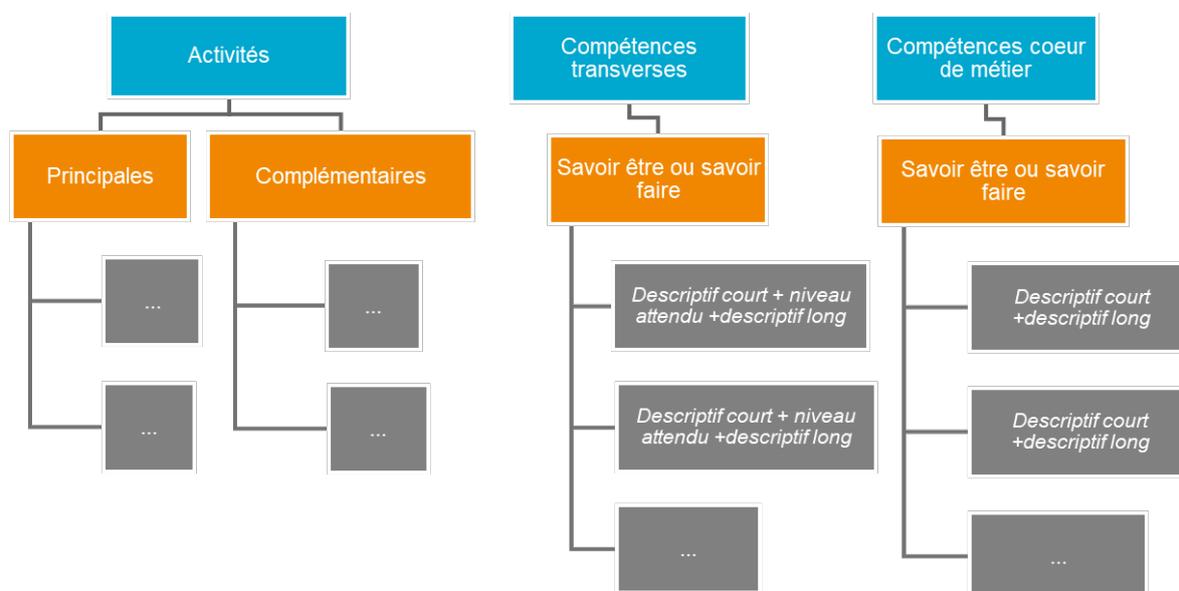
Les schémas suivants décrivent les principaux types de structuration des fiches métiers des différents référentiels analysés. ²

Cas 1



Le métier est décrit par plusieurs activités déclinées en tâches sous forme de savoir-faire ou savoir, rédigés en une phrase courte démarrant par un verbe à l'infinif.

Cas 2

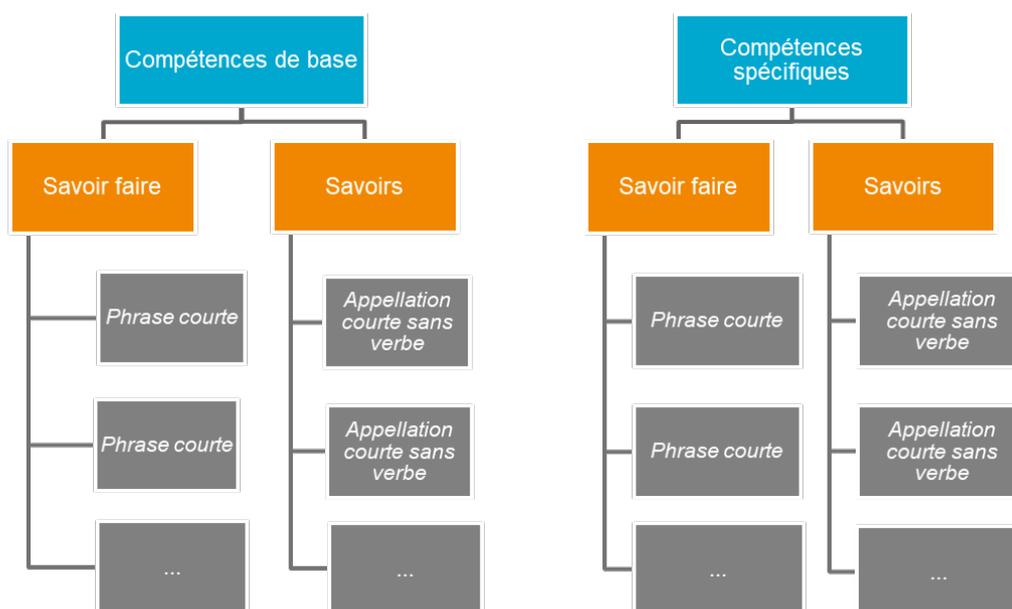


Le métier est décrit par plusieurs activités principales et complémentaires, des compétences transverses et des compétences cœur de métiers.

Les compétences transverses et cœur de métier sont décrites à travers des savoir-être ou savoir-faire rédigés sous forme de descriptif court avec un niveau attendu et un descriptif long.

² Cf. annexe 2 : exemples de structuration de fiches métiers

Cas 3



Le métier est décrit par des compétences de base et des compétences spécifiques à travers des savoir-faire ou savoirs. Les savoir-faire sont rédigés sous forme de phrase courte et les savoirs sous forme d'appellation courte sans verbe.

On retrouve d'autres exemples qui suivent globalement ce schéma, les différences portant sur :

- Les rubriques : compétences transversales ou techniques, traits de personnalité, ...
- Le type de compétences présentées : par exemple intégration de savoir-être à la place de savoir-faire
- Une structuration plus détaillée (exemple : compétences déclinées par thème et sous-thème)

2. Les référentiels de compétences « formations »

Objectifs

De manière générale, l'objectif des référentiels compétences « formations » est de cadrer les contenus des diplômes et certifications mais aussi de tenir à disposition une information constamment à jour sur le sujet. En effet, les contenus de formation sont susceptibles d'évoluer régulièrement pour s'adapter aux diverses évolutions des métiers et du marché du travail. De nouveaux diplômes et certifications sont également constamment créés pour répondre à ces évolutions.

Caractéristiques communes

- Les référentiels « formations » sont créés dans un cadre beaucoup plus réglementaire et contraint que les référentiels métiers à travers des lois, décrets, arrêtés, etc. dédiés
- La notion de blocs de compétences est intégrée dans tous les référentiels étudiés, même si on ne la retrouve parfois pas totalement dans les faits (décalage entre intention et réalisation)
- Il n'y a pas d'identification en tant que telle de compétences transversales dans les référentiels étudiés



Structuration des référentiels

Pour ces référentiels, les structurations sont présentées sous forme d'exemples précis car les grandes différences de conception ne permettent pas de faire ressortir des schémas communs, comme réalisé pour les référentiels « métiers ». Cette difficulté est également due à une quantité moindre de référentiels repérés et analysés sur cette entrée « formation ».

Exemple 1 : fiche diplôme/titre du RNCP (Répertoire National de la Certification Professionnelle)

Structuration



La rubrique « Blocs de compétences » :

- ✓ Liste les N° et intitulé de chaque bloc et leur déclinaison en liste de compétences
- ✓ N'est pas toujours inclus dans les fiches
- ✓ Les compétences listées sont parfois uniquement généralistes/transversales

N.B. Le cadre rédactionnel donne les grandes lignes à respecter et les fiches étant remplies par les différents certificateurs, cette multiplicité de rédacteurs a pour conséquence une absence d'homogénéité globale des contenus.

Exemple 2 : ANFA, CQP de maintenance automobile

Structuration du référentiel de certification

Deux blocs de compétences sont déclinés par unités de compétences elles-mêmes déclinées en connaissances et savoir-faire, cf. exemple ci-dessous

Unité de compétences : Réaliser les opérations d'entretien des circuits de lubrification	
Connaissances	Savoir-faire
Connaître les caractéristiques des fluides	Savoir identifier un véhicule et ses caractéristiques
	Savoir réaliser l'entretien du circuit de lubrification moteur
	Savoir valider l'intervention d'entretien
	Savoir utiliser l'outil de diagnostic dans les fonctions dédiées à l'entretien

Exemple 3 : Référentiel des diplômes professionnels de l'Éducation Nationale

Structuration d'une fiche diplôme

Les informations doivent respecter une structuration standard

- ✓ Le référentiel des activités professionnelles
- ✓ Le référentiel de compétences
- ✓ Le référentiel d'évaluation
- ✓ **Les blocs de compétences**
- ✓ Les modalités de certification
- ✓ La période de formation en milieu professionnel

La rubrique « Bloc de compétences »

Après étude de plusieurs exemples de fiches diplôme, il s'avère qu'on ne retrouve jamais écrit tel quel « bloc de compétences ». Par ailleurs, comme dans l'exemple du RNCP, il n'y a pas d'homogénéité globale des contenus certainement dû également à une multiplicité de rédacteurs. On peut donc retrouver des listes de compétences, capacités, indicateurs, ... plus ou moins détaillées et déclinées.

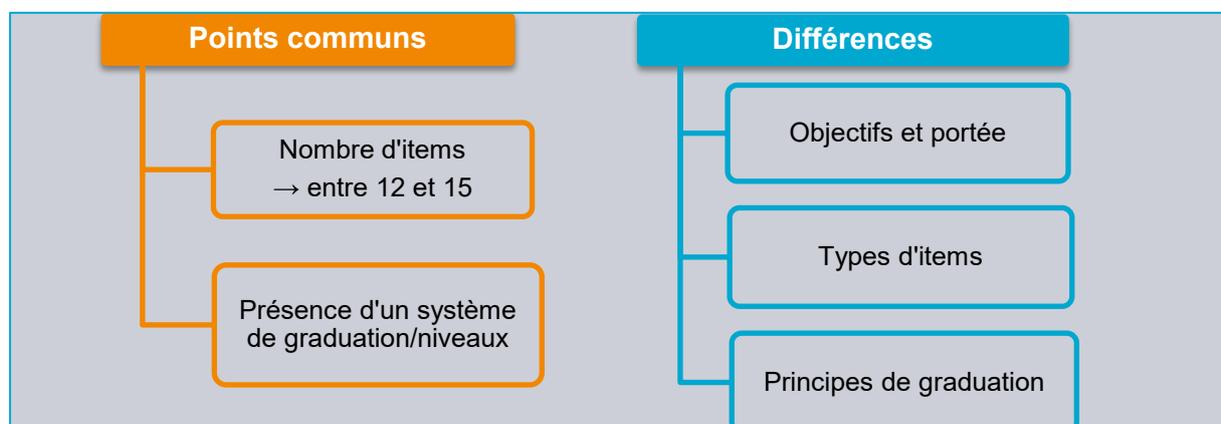
Focus sur les référentiels de compétences transversales

Les compétences transverses / transversales sont génériques et mobilisables dans diverses situations professionnelles, par exemple : maîtrise de la langue, connaissances en bureautique, capacité à travailler en équipe...

Ces compétences spécifiques font l'objet de référentiels dédiés qui peuvent soit s'intégrer dans un référentiel plus large, soit exister de manière indépendante. Trois d'entre eux sont présentés dans cette partie :

1. Référentiel compétences transversales des métiers de la branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil et de l'événement (OPIIEC)
2. Référentiel des activités et compétences transverses du CNFPT
3. Référentiel des compétences transversales RECTEC

Schéma comparatif entre les trois référentiels



Objectifs et portée

Les référentiels OPIIEC et CNFPT ont des objectifs opérationnels concrets (lecture transversale des métiers, contextualiser des emplois de référence) avec une portée limitée à leur « secteur ». Le référentiel RECTEC a une portée plus large avec l'objectif de constituer un cadre de référence à l'ensemble des acteurs œuvrant pour l'insertion et la certification professionnelle. La perspective au-delà est de favoriser l'employabilité par la reconnaissance des compétences transversales et leur mise en correspondance avec les certifications professionnelles.

Principes de graduations

Ils sont différents pour chacun des référentiels :

1. Échelle de maturité allant de 1 à 4 avec niveaux de maturité cumulatifs (la maîtrise d'un niveau de maturité suppose la maîtrise des niveaux précédents) et détachés de l'organisation hiérarchique et de l'expérience
2. Niveaux d'intervention permettant de contextualiser le métier au niveau de responsabilité cible de l'organisation
3. Graduations au moyen des 4 premiers niveaux du cadre européen des certifications

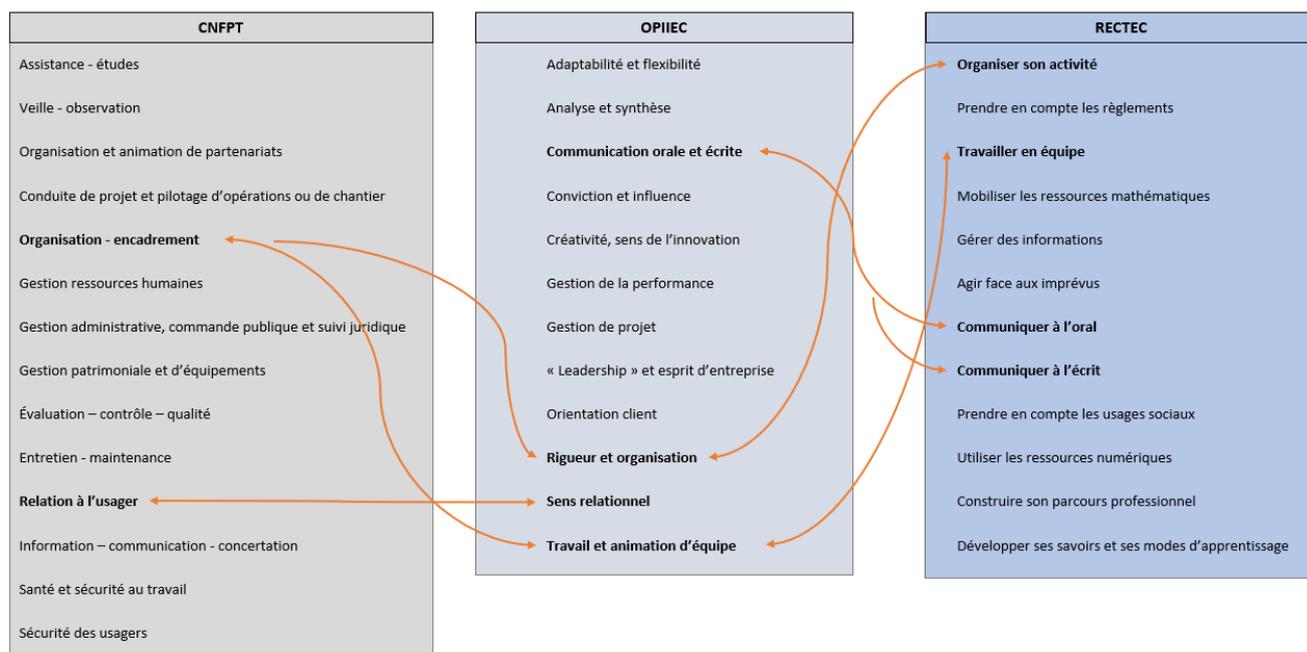
Types d'items

Les logiques de construction étant différentes, on retrouve des items de compétences également divergents entre les 3 référentiels.

Dans le cas du CNFPT, les compétences citées sont particulièrement liées au cadre d'intervention spécifique de la fonction publique territoriale. En revanche, celui de la branche numérique, ... est composé de compétences transversales que l'on pourrait retrouver pour tout ou partie dans n'importe quel secteur. Quant au référentiel RECTEC, les compétences sont également généralistes mais avec logiquement une « teinte » certification.

De ce fait, on retrouve peu de correspondances entre les différentes compétences énoncées, cf. schéma suivant.

Schéma : Liste des compétences des trois référentiels et correspondances entre eux



ANNEXE 1 : exemples d'objectifs assignés à des référentiels

Référentiel	Objectif
Référentiels métiers de la branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil et de l'événement <i>OPIIEC</i>	Recenser l'ensemble des métiers sur un périmètre donné, déterminer un référentiel des compétences et identifier les parcours de mobilité entre métier pour plusieurs utilisations possibles : <ul style="list-style-type: none"> - Le pilotage et mise en œuvre des orientations de la Branche et termes de formation et d'accompagnement des entreprises - En appui aux équipes RH pour concevoir des référentiels internes à leur entreprise ou autres outils connexes ainsi qu'aux cabinets RH dans le cadre de leurs prestations et aux responsables pédagogiques pour leur offre de formation - Pour l'information des managers et salariés de la Branche
ROME <i>Pôle Emploi</i>	Le Rome offre aux conseillers, aux partenaires de Pôle emploi et aux acteurs territoriaux de l'emploi un langage commun pour l'analyse : <ul style="list-style-type: none"> - Des besoins en recrutement et des compétences recherchées par les employeurs - Des compétences disponibles - Des besoins en formation
Fiches Emplois Construction <i>Constructys</i>	Aider à la préparation des recrutements et des entretiens
Guide des métiers du spectacle vivant <i>Observatoire des métiers du spectacle vivant</i>	Conçu comme une boîte à outils, le guide s'adapte en fonction des usages, pour l'orientation, la professionnalisation, les ressources humaines et la prospective sectorielle. Il apporte des réponses sur mesure aux différents publics : <ul style="list-style-type: none"> - Aux employeurs et aux DRH pour identifier les besoins en ressources humaines et créer leurs propres outils RH - Aux professionnels pour faire le point sur leurs compétences, préparer une évolution ou une reconversion... - Aux jeunes et acteurs de l'orientation, pour repérer les métiers, identifier les débouchés, choisir une formation... - Aux organisations professionnelles, pouvoirs publics, organismes de formation pour identifier les évolutions des métiers, adapter les formations, sécuriser les parcours.
Les métiers de ... Référentiel des métiers cadres <i>APEC</i>	Permettre de : <ul style="list-style-type: none"> - Mieux connaître et faire connaître les métiers cadres d'une fonction, d'un secteur ou d'un domaine en évolution au moyen de fiches métiers - D'identifier les entreprises où s'exercent ces métiers - De fournir des informations pratiques permettant au lecteur d'aller plus loin dans la recherche d'un emploi ou pour pourvoir un poste
Référentiel des activités et compétences transverses <i>CNFPT</i>	Permettre à une collectivité de contextualiser un emploi de référence à son organisation et de définir ses fiches de postes

ANNEXE 2 : exemples de structuration de fiches métiers

Référentiels métiers de la branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil et de l'événement - OPIEC

Structuration générale

Ensemble de fiches standardisées [format 4 pages]

Structuration des fiches

Appellation du métier – exemple pris : Administrateur base de données

Date de modification :

Famille :

Autres appellations en français

- Liste

Autres appellations en anglais

- Liste

Mission

Phrase courte au présent avec plusieurs verbes d'action

Activités principales

- Liste

Items synthétiques sous forme de phrase démarrant par un verbe d'action à l'infinifitif

Activités complémentaires

- Liste

Même structuration

Compétences transverses

Essentiellement des savoir-être rédigés synthétiquement :

- Leadership et esprit d'entreprise
- Adaptabilité et flexibilité
- Analyse et synthèse
- ...

Et un peu de savoir-faire :

- Gestion de projet
- Gestion de la performance

Niveau attendu

4 niveaux de maturité cumulatifs : la maîtrise d'un niveau suppose la maîtrise des niveaux précédents

Descriptif

Phrase qui démarre avec un verbe d'action à l'infinifitif = forme de conseil/consigne

Exemple : Prendre du recul, des initiatives au service des activités et des collaborateurs

Le verbe d'action peut être suivi de :

- Le moyen de mener l'action : « grâce à », « en »
- L'objectif de l'action : « pour »

Il y a 12 compétences transverses dans le référentiel (et dans cet exemple)

Compétences cœur de métier

Il s'agit d'une liste de savoirs et savoir-faire décrits en deux temps :

- Appellation courte sans verbe
- Description : 1 ou plusieurs phrases démarrant par un verbe d'action à l'infinifitif

Exemple :

Gestion des opération informatiques :

- Gérer les évolutions des infrastructures informatiques (système, réseau, ...)
- Déployer les processus de gestion des services informatiques

Dans l'exemple pris, il y a 7 compétences cœur de métier, pouvant être explicitées en 1 à 4 phrases distinctes. Au total on a 16 « sous-compétences »

Provenances possibles – évolutions envisageables

Schéma indiquant les métiers dont peuvent provenir les personnes qui exercent le métier et les évolutions envisageables. Les deux comportent une dimension de proximité à plusieurs niveaux : provenance lointaine, provenance moyenne, évolution moyenne et évolutions lointaines. Les métiers les plus proches en termes de provenance et/ou évolution se retrouvent dans le niveau de proximité forte.

La fiche contient d'autres rubriques succinctes dont :

Prérequis d'accès au métier (= années d'expérience requises, commentaires), Formations, Certifications, Liaisons - relations externes et relations internes, Déplacements (=sédentaire ou non), Spécialisations

ROME - Pôle emploi

Structuration générale

Ensemble de fiches standardisées [format 4 pages]

Structuration des fiches

Code et nom du ROME – exemple pris : M1403 – Études et prospectives socio-économiques

Appellations

Listing de toutes les appellations que l'on peut retrouver et qui correspondent au Rome

Dans l'exemple pris, il y a 32 appellations

Définition

Phrase courte au présent avec plusieurs verbes d'action

Accès à l'emploi métier

Type de diplôme nécessaire, nécessité de pratiquer une langue étrangère, de maîtriser les outils informatiques, etc.

Rubrique succincte

Conditions de l'exercice de l'activité

Type de structures/entreprises/secteur où s'exerce le métier

Compétences de base

Savoir-faire	Savoirs
<ul style="list-style-type: none">Liste <p>Phrases courtes qui démarrent avec un verbe d'action à l'infinitif</p> <p>Exemple :</p> <p>Définir les méthodes et les outils de traitement de l'information</p>	<ul style="list-style-type: none">Liste <p>Appellations courtes sans verbe type thématiques</p> <p>Exemples :</p> <p>Économétrie</p> <p>Méthodes d'enquête</p>

Pas de lien direct entre les savoir-faire et les savoirs

Dans l'exemple pris : 6 savoir-faire et 11 savoirs

Compétences spécifiques

Savoir-faire	Savoirs
<ul style="list-style-type: none">Liste <p>Phrases courtes qui démarrent avec un verbe d'action à l'infinitif</p> <p>Exemple : Réaliser des études spécifiques</p>	<ul style="list-style-type: none">Liste <p>Appellations courtes sans verbe type thématiques</p> <p>Exemples :</p> <p>Aménagement du territoire</p>

Certains savoir-faire et savoirs sont mis en correspondance

Dans l'exemple pris : 15 savoir-faire et 24 savoirs

Environnement de travail

Structures	Secteurs	Conditions
<ul style="list-style-type: none">Liste	<ul style="list-style-type: none">Liste	<ul style="list-style-type: none">Liste

Liste plus précisément les structures, secteurs et conditions d'exercice du métier

Mobilité professionnelle

Emplois/métiers proches

Fiche ROME	Fiche ROME proches
<ul style="list-style-type: none">Liste	<ul style="list-style-type: none">Liste

Met en correspondance des appellations et des Rome proches (toutes les appellations peuvent aussi correspondre entièrement à un Rome proche)

Emplois/métiers envisageables si évolution

Fiche ROME	Fiche ROME envisageables si évolution
<ul style="list-style-type: none">Liste	<ul style="list-style-type: none">Liste

Même principe que ci-dessus



Structuration générale

Ensemble de fiches standardisées [format variable, à priori entre 4 et 10 pages]

Structuration des fiches

Appellation du métier – exemple pris : Couvreur

Filière :

Catégorie socio-professionnelle :

<p>N° d'activité</p>	Activité	Phrases courtes démarrant par un verbe d'action à l'infinifitif, le verbe peut aussi être seul.
	Tâche	Phrases démarrant par un mot ou un verbe d'action à l'infinifitif Exemples : Préparation des supports de couverture Prévoir la pose d'ancrage pour fixer les lignes...
	Savoir-faire	<ul style="list-style-type: none"> • Liste • •
		Phrase courte démarrant par un verbe d'action à l'infinifitif

La fiche reprend ce modèle pour présenter les différentes activités et leurs déclinaisons en tâches et savoir-faire du métier.

Pour une activité, on peut avoir plusieurs tâches et pour une même tâche, un nombre variable de savoir-faire en lien (ici c'est entre 3 et 15 sachant que pour la majorité des activités, ça tourne autour de 6 à 7 savoir-faire).

Au total dans l'exemple on a :

- 12 activités
- 29 tâches
- 186 savoir-faire (on est sur un exemple de 10 pages, il y a des fiches beaucoup plus courtes)

Attention, ici le rubriquage n'indique que des savoir-faire alors qu'en regardant dans le détail, on trouve des savoirs dans les listes.

Exemples :

Connaître les matériaux utilisés et les avis techniques correspondants

Connaître les systèmes de fixation des isolants utilisés sur les parois verticales

A la fin du document, il y a une liste de compétences transversales.

A priori, elles sont toujours toutes présentes sur toutes les fiches ; il y en a 6 et ne sont pas détaillées :

- Contrôle qualité
- Contrôle sécurité
- Gestion des aléas
- Relations dans l'équipe de travail
- Relations externes à l'entreprise
- Respect des délais

Structuration générale

Ensemble de fiches standardisées [format 5 pages]³

Structuration des fiches

Appellation du métier – exemple pris : régisseur plateau – régisseuse plateau

1 / Appellations voisines et métiers connexes

- Liste

2/ Missions et activités du métier

Missions

Phrase succincte qui décrit la mission, phrase au présent

Activités

- Liste

Liste d'activités rédigées en démarrant par un verbe d'action conjugué au présent, sans sujet.

Exemple : participe aux bonnes conditions d'accueil et de confort du public

12 activités sont listées pour le métier pris en exemple

3/ Responsabilités

Il-elle est garant-e :

- Liste

4 responsabilités listées dans cet exemple

4 / Compétences

Thématique

Compétences spécifiques

- Liste
-

Phrases courtes démarrant par un verbe d'action à l'infinitif

Compétences transversales

- Liste dans un tableau à part organisée en 3 niveaux : thème, sous-thème et compétences
-

Le thème est un nom, par exemple : organisation-encadrement

Le sous-thème est aussi un nom, par exemple : encadrement d'équipe

Les compétences sont rédigées de la même manière que les compétences spécifiques

Dans le métier pris en exemple, on comptabilise :

- | | |
|------------------------------|---------------------------------------------------|
| - 7 thématiques générales | - 7 thématiques de compétences transversales |
| - 48 compétences spécifiques | - 9 sous thématiques de compétences transversales |
| | - 44 compétences transversales |

La fiche contient d'autres rubriques : place dans l'organigramme de l'entreprise, positionnement hiérarchique, positionnement catégoriel, parcours possible pour exercer le métier, le métier demain

³ Selon les métiers, les fiches ne datent pas de la même année et ne sont pas construites sur le même modèle (au moins 3 différents repérés). Ici on prend le modèle le plus récent (2018).

Structuration générale

Introduction sur le secteur étudié⁴

Cartographie des métiers par famille et selon l'expérience

Ensemble de fiches standardisées [format environ 4 pages] regroupées par famille

Structuration des fiches

Appellation du métier – exemple pris : Directeur de projet web

Autres appellations

Descriptif de la mission

Infographie sur les salaires, qui recrute, rattachement hiérarchique, relations fonctionnelles

Le poste

Activités principales

Activités regroupées en plusieurs thématiques (4 ici) et rédigées en phrases courtes démarrant par un verbe d'action à l'infinitif. Dans l'exemple pris, on comptabilise 29 activités principales qui correspondent à des savoir-faire

Activités éventuelles

Liste d'activités que la personne exerçant le métier peut être amenée à faire, rédaction identique à celle des activités principales. Dans l'exemple pris, il y en a 4.

Variabilité des activités

Description de la façon dont l'activité peut varier en fonction des conditions d'exercice, la spécialisation et la taille des équipes & complexité des projets – 1 paragraphe par thématique

Facteurs d'évolution du métier

Paragraphe sur les enjeux et mutations qui vont impacter le métier

Le profil

Diplômes requis

Types de formation et diplômes nécessaires pour accéder au métier

Durée d'expérience

Niveau d'expérience nécessaire

Compétences techniques

- Liste

Liste de compétences avec indication du niveau : « connaissances générales en ... », « notions de ... », « maîtrise de ... », « connaissances de ... »

Dans cet exemple, il y a 8 points mais certains mélangent plusieurs choses, par exemple : « Connaissances générales en informatique : architecture des systèmes, bases de données, méthodologies de développement, CRM, ... »

→ On est sur des savoirs mais il s'agit plus d'une présentation type pour offre d'emploi qu'un vrai référentiel précis de compétences

Traits de personnalité

- Liste

Il s'agit de savoir-être détaillés ; 6 sont listés dans cet exemple

La fiche contient d'autres rubriques : mobilité (postes précédents et évolution professionnelle), des exemples d'offres d'emploi et le témoignage d'une personne exerçant le métier

⁴ L'Apec a produit plusieurs référentiels sur le même modèle (20 recensés entre 2009 et 2018) seul ou en collaboration avec les Branches

Structuration générale

Ensemble de fiches standardisées [format de 2 à 3 pages] regroupées par famille

Structuration des fiches

Intitulé de l'emploi – exemple pris : chargé de techniques et processus documentaires

Mission

Description de la raison d'être du métier, sa contribution aux objectifs de la BnF

Activités

- Liste
-

Il s'agit des activités constituant le cœur de l'emploi de référence, communes à l'ensemble des situations de travail et des spécialités regroupées et décrites dans le métier.

Elles sont rédigées en phrases démarrant par un verbe d'action à l'infinitif.

Dans l'exemple pris, on comptabilise 12 activités

Spécialités

- Liste
-

Certains emplois comportent des spécialités, elles sont listées par thématique et rédigées sur le même format que les activités. On comptabilise ici 18 spécialités regroupées dans 3 thématiques : Entrées, Métadonnées, Conservation.

Compétences

Liste de savoirs et de savoir-faire

Dans la liste de savoirs, il y a une rubrique spécifique pour les spécialités

Les savoirs sont tous rédigés en démarrant par « connaissance de ... » et certains ont une notion de niveau plus élevé avec « connaissance approfondie de ... »

Les savoir-faire sont rédigés en phrases courtes démarrant par un verbe d'action à l'infinitif – Attention certains s'apparentent plus à des savoir-être ; par exemple : communiquer en s'adaptant aux différents types d'interlocuteurs internes ou externes.

On comptabilise 12 savoirs et 10 savoir-faire

Le C2veille propose un regard prospectif sur un sujet d'importance présent ou émergeant. Son objectif est d'éclairer sur les tendances et évolutions de l'orientation, de la formation et de l'emploi, d'en cerner les enjeux et impacts, de les partager et de diffuser ces analyses auprès de l'Etat, de la Région, des Partenaires Sociaux, avant de les diffuser plus largement auprès des professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques et suggestions de façon à ce que ce document puisse répondre le plus possible à vos besoins et attentes : [Contacts](#)

Notre revue de presse hebdomadaire vous intéresse ? Vous pouvez la recevoir gratuitement par email en nous indiquant votre adresse e-mail : [S'inscrire](#)

Retrouvez également toute l'actualité et les événements de l'emploi, la formation et l'orientation sur le site du C2RP : www.c2rp.fr

Sources du document :

Rapports, notes, études

- ▶ France Compétences, [Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation](#), 27 juin 2019
- ▶ C2RP, [C2-Veille Les compétences : éléments de cadrage](#), Mai 2019
- ▶ France Stratégie – Réseau Emplois Compétences, [Compétences transférables et transversales Quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises ?](#), Avril 2017
- ▶ Céreq, [Les blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle : un état des lieux](#), Céreq échanges n°4, Janvier 2017

Autres ressources

- ▶ CEDEFOP [Liste de verbes d'actions pour rédiger des compétences](#)
- ▶ Université de Lille [Guide pratique : traduction en compétences](#)
- ▶ Livevareer [Décirer ses compétences avec des verbes d'action](#)
- ▶ Welcome To The Jungle [Savoir, savoir-être, savoir-faire : le trio gagnant en entreprise](#)

Liste des référentiels analysés

- ▶ [Rome](#)
Pôle emploi
- ▶ [Référentiel activités compétences transverses](#)
CNFPT
- ▶ [Référentiel des compétences transversales RECTEC](#)
RECTEC
- ▶ [Guide des métiers du spectacle vivant](#)
OPMQC - spectacle vivant
- ▶ [Référentiel métiers de la branche du numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil et de l'Évènement + Référentiel compétences transverses](#)
OPIIEC
- ▶ [Fiches par métier](#)
Constructys
- ▶ [Référentiel des métiers de l'internet](#)
APEC
- ▶ [Référentiel des métiers du transport et de la logistique](#)
APEC et AFT
- ▶ [Référentiel des métiers de l'assurance](#)
APEC et OEMA
- ▶ [Référentiel des métiers du sanitaire, social et du médico-social](#)
APEC et UNIFAF
- ▶ [Référentiel des métiers de la culture et des médias](#)
APEC et AFDAS
- ▶ [Référentiel des métiers du marketing digital](#)
APEC
- ▶ [Référentiel des métiers de l'environnement](#)
APEC
- ▶ [Référentiel des métiers des systèmes d'information](#)
APEC
- ▶ [Référentiel des métiers des industries chimiques](#)
APEC et OPIC

- ▶ [Référentiel des métiers des industries de santé](#)
APEC FEFIS LEEM SNITEM SIMV
- ▶ [Référentiel des métiers cadres de la fonction RH](#)
APEC
- ▶ [Référentiel des métiers du secteur de l'immobilier](#)
APEC AGEFOS-PME CEFI OPMQ-Promotion immo
- ▶ [Référentiel des métiers cadres en émergence](#)
APEC
- ▶ [Référentiel des métiers du secteur de la banque](#)
APEC et OPMQC - Banque
- ▶ [Référentiel des métiers de la finance d'entreprise et de la comptabilité](#)
APEC
- ▶ Référentiel des métiers du secteur du commerce de détail et de la distribution *[n'est plus disponible en ligne]*
APEC
- ▶ [Référentiel des métiers du fundraising](#)
APEC et AFF
- ▶ Référentiel des métiers de la construction *[n'est plus disponible en ligne]*
APEC
- ▶ Référentiel des métiers de l'énergie *[n'est plus disponible en ligne]*
APEC
- ▶ [Référentiel des métiers cadres de la fonction communication](#)
APEC
- ▶ [Référentiel des emplois et des compétences](#)
Bibliothèque Nationale de France
- ▶ [Référentiels de compétences + formation \(formation et du développement des compétences chez les sapeurs-pompiers\)](#)
Ministère de l'Intérieur
- ▶ [RNCP](#)
France Compétences
- ▶ [Référentiel CléA \(Certification Socle de compétences et de connaissances\)](#)
COPANEF
- ▶ [Référentiel CQP Mécanicien de Maintenance Automobile](#)
ANFA
- ▶ [Diplômes professionnels de l'Éducation Nationale](#)
Ministère de l'Éducation Nationale
- ▶ [Répertoire spécifique](#)
France Compétences

Le C2RP : Carif-Oref, Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation (CARIF) et Observatoire Régional Emploi Formation (OREF) remplit une mission d'intérêt public d'orientation, de formation et d'emploi.

Structuré en groupement d'intérêt public (GIP), le C2RP est financé par l'État et la Région

Membre du réseau des Carif-Oref, le C2RP participe aux réflexions menées à l'échelon national dans les domaines de l'orientation, de la formation et de l'emploi.



Membre du réseau des Carif-Oref

C2RP
3 Bd de Belfort
59000 Lille
Tél. : 03 20 90 73 00

