



# Projet COMMET

---

## **Recherches sur la position des partenaires sociaux** *(représentations d'employeurs uniquement)* **vis à vis des descriptions de postes basées sur les compétences**

---

### **Instructions**

**Research and write a paper (word document) of 3 to 4 pages which reflects the position of social partners (employers) in your country with regard to competence based job descriptions. Also fit in a glossary of terms and definitions used in this context.**

Dans un environnement économique en mutation permanente et soumis à des pressions concurrentielles grandissantes, l'approche par compétence, par le rapprochement qu'elle permet entre le monde de la formation et le marché du travail, apparaît depuis quelques années en France comme une évolution nécessaire au maintien et au développement de la performance des entreprises.

Depuis les années 60, en France, des travaux liés à la construction d'un cadre national des certifications ont été menés en permettant notamment le rapprochement des acquis de la formation dite générale à ceux de la formation professionnelle, à la fois initiale et continue. Progressivement, des possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE, dispositif permettant l'obtention de tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle) ont été intégrées à ce cadre, dans une logique de formation tout au long de la vie.

Dans le cadre de cette construction collective, les partenaires sociaux, représentants du monde professionnel, ont joué un rôle majeur en s'inscrivant dans une démarche de description des métiers sous la forme de référentiels d'activités (« standards of occupations ») orientée sur les résultats de l'apprentissage (« learning outcomes ») et en mobilisant la notion de compétence pour décrire ces résultats d'apprentissage. Le rôle des acteurs issus des branches professionnelles a connu une accélération en 2002 avec la mise en place de la Commission Nationale de Certification Professionnelle (CNCP), permettant de renforcer le lien entre les certifications d'origine professionnelle et le cadre national.

Ce cheminement vers un cadre national partagé, basé sur une approche tout au long de la vie, est désormais largement ancré dans les politiques et stratégies des acteurs français du travail, de l'emploi et de la formation. Par conséquent, la position des partenaires sociaux et plus particulièrement des employeurs à ce propos est largement inscrite dans une volonté de cohérence entre l'offre de formation et la réalité du terrain qui implique entre autres une approche des métiers basée sur les compétences.

La description des postes en France s'opère à différents niveaux dans lesquels les partenaires sociaux représentant les employeurs jouent un certain rôle affirmant ainsi leur position vis à vis de l'approche par compétence qu'ils prônent et qu'ils soutiennent.

### **Au niveau du Cadre National des Certifications français :**

#### Lien qualification - compétences

En France, le Cadre National des Certifications est le **RNCP** (Répertoire National des Certifications Professionnelles) qui regroupe l'ensemble des certifications françaises reconnues comme indicateurs de qualification. Il constitue le support des références qui pourront être positionnées au niveau européen.

Créée en 2002 par la loi de modernisation sociale (du 17 janvier 2002, numéro 2002-73), ce répertoire est géré par la CNCP (Commission Nationale des Certifications Professionnelles) et intègre aujourd'hui plus de 96% des certifications françaises, hors enseignement supérieur. Placée sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle, la commission est composée de 43 membres dont :

- Des représentants ministériels
- Des représentants des régions françaises
- **Des partenaires sociaux** (organisations professionnelles représentatives d'employeurs et de salariés)
- Des représentants des chambres consulaires (chambres des métiers, chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture)
- Et d'autres personnes qualifiées.

Cette Commission a pour mission de :

- Répertorier l'offre de certifications professionnelles (répertoire national des certifications professionnelles)
- Veiller à l'adaptation des diplômes et titres à l'environnement professionnel, émettre des recommandations à l'attention des institutions délivrant des certifications professionnelles ou des certificats de qualification
- Signaler les éventuelles correspondances entre certifications
- Élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification.

Dans ces fiches répertoire ou descriptifs de certification, la **dimension compétence est intégrée**. Elle est exprimée sous la forme de **référentiel d'emploi** ou **éléments de compétence acquis**.

« La notion de référentiel d'activités permet de se situer par rapport à un processus de production de biens ou de services. La notion de compétences en constitue le reflet en termes d'activités de l'individu qui intervient dans ce processus de production. »<sup>1</sup>

En participant à cette Commission Nationale, les représentants des organisations professionnelles (ou partenaires sociaux) affirment leur volonté de s'inscrire dans une approche des métiers opérationnelle, basée sur les compétences.

#### Lien métier - compétences

En relation étroite avec le Répertoire National des Certifications Professionnelles (**RNCP**), le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (**ROME**), proposé par l'Agence Nationale française pour l'Emploi (**ANPE**), décrit de façon opérationnelle le contenu des différents métiers et emplois possibles en dédiant toute une section à **la présentation des compétences** liées au poste (compétences techniques de base, compétences associées et compétences liées à l'emploi, voir extrait d'une fiche métier ci-dessous). Regroupant plus de 10 000 métiers et emplois, ce répertoire est à ce jour le seul référentiel complet reposant sur un ancrage fort dans le monde du travail, notamment par la prise en compte des mobilités professionnelles possibles.

---

<sup>1</sup> Extrait de la lettre BREF du CEREQ, n°244, septembre 2007 : « la construction de l'Europe de la compétence »

## Recherche par code ROME

### Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) ?

44114 CHAUDRONNIER-SOUDEUR/CHAUDRONNIERE-SOUDEUSE

#### Compétences techniques de base :

- Lire un plan et tracer.
- Utiliser les outils manuels (pointe à tracer, règles...) et les machines appropriées (cisaille, plieuse, cintruse...).
- Assembler et contrôler les pièces selon les plans et fiches d'instructions.
- Déterminer la suite des opérations à effectuer pour réaliser la pièce ou l'ensemble chaudronné.
- Souder et oxycouper.
- Elaborer et réaliser des outillages et gabarits de contrôle.

#### Compétences associées :

- Savoir organiser un chantier.
- Connaître l'informatique appliquée à la commande numérique.

#### Capacités liées à l'emploi :

- \* L'emploi/métier requiert d'être capable de :
- Se représenter des volumes dans l'espace.
- Travailler avec précision.
- S'adapter à de nouvelles machines et technologies.
- S'intégrer dans une équipe.
- Communiquer avec des professionnels appartenant à d'autres corps de métiers.

#### Appellations principales

- \* Chaudronnier Chaudronnière
- \* Chaudronnier-tôlier
- \* Tôlier

#### Appellations spécifiques

- \* Assembleur Assembleuse au plan
- \* Chaudronnier Chaudronnière aéronautique
- \* Chaudronnier-soudeur Chaudronnière-soudeuse
- \* Chaudronnier Chaudronnière tôle fine
- \* Chaudronnier-tuyauteur Chaudronnière-tuyauteuse usinage par formage
- \* Cintréur Cintréuse
- \* Formeur de coques en construction navale
- \* Métallier
- \* Planeur
- \* Plieur Plieuse
- \* Redresseur Redresseuse
- \* Rouleur
- \* Serrurier Serrurière
- \* Serrurier Serrurière en construction navale
- \* Traceur Traceuse d'atelier en construction navale
- \* Traceur Traceuse de bord en construction navale
- \* Traceur Traceuse en chaudronnerie
- \* Traceur Traceuse en construction aéronautique

Source : <http://www.anpe.fr/espacecandidat/romeligne/RliIndex.do>

### Au niveau de la construction de référentiels métiers propres aux branches professionnelles

Bien que nouvellement intégrés au répertoire national, les Certificats de Qualification Professionnel (CQP), qualifications propres aux branches professionnelles, continuent à être proposés et formulés par les partenaires sociaux et notamment, les organisations professionnelles.

Dans les présentations des CQPM (Certificats de Qualification Professionnelle de la Métallurgie), on parle de capacités professionnelles dans les référentiels des certificats (ensemble de dispositions et d'acquis dont la mise en œuvre se traduit par des résultats observables. Le potentiel d'un individu en termes de combinaisons de connaissances, savoir-faire, aptitudes, comportements ou attitudes – source RNDCP) et non pas de compétences.

### Le rôle des branches professionnelles (partenaires sociaux – employeurs) en termes de formation professionnelle :

Le nouveau droit de la formation professionnelle continue issu de l'ANI du 5 décembre 2003 et de la Loi du 4 mai 2004 a donné un rôle nouveau et majeur aux branches professionnelles. Les branches se sont ainsi vues confier la responsabilité de **définir une politique de branche** en adaptant le cadre légal en fonction de leurs problématiques sectorielles. Ceci s'est traduit par la définition, par accord de branche sur la formation, de priorités en termes de public éligible à certaines catégories de formation, de durée de formation et d'objectifs de formation. A titre d'exemple, dans le secteur de la construction, marqué par une forte croissance et une problématique de pénurie de main d'œuvre et de fidélisation des personnels, les partenaires sociaux du BTP ont, par accord du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, pris en compte cette problématique dans

leurs priorités. Ils ont ainsi ouvert la période de professionnalisation aux salariés en CDI de moins de 30 ans, majoré de 10% les rémunérations des bénéficiaires de contrats de professionnalisation afin d'attirer les candidats, proposé aux entreprises des forfaits majorés de 3 € pour les contrats de professionnalisation en CDI. Le droit de la formation professionnelle continue n'est plus uniforme mais diverge d'un secteur à l'autre en fonction des problématiques rencontrées et des décisions prises par les partenaires sociaux.

### **Au niveau des entreprises**

A l'heure de la mise en place de systèmes de GPEC et de recentrage sur l'importance du capital humain, les entreprises, en France comme ailleurs, doivent de plus en plus anticiper sur leurs métiers à venir et être en mesure d'établir **un lien clair entre les emplois et les compétences nécessaires pour les tenir**. Les descriptions de métiers basées sur les compétences sont l'outil principal des entreprises pour gérer leur capital humain, pour mesurer les écarts entre les acquis et les besoins actuels et à venir, pour piloter les carrières.

Il existe en France de nombreux types de référentiels aux intitulés divers en fonction des secteurs voire des entreprises concernées :

- Référentiel des compétences
- Référentiel des métiers et des compétences
- Référentiel d'emploi
- Référentiels de formation
- Référentiels d'évaluation
- Répertoire des métiers et des emplois
- Fiches emploi
- Fiches de poste

Dans l'entreprise, distinction entre plusieurs niveaux pour faire le lien entre les emplois et les compétences :

1. Le **répertoire des métiers et des emplois** : inventaire à un moment donné des métiers, emplois et postes de l'entreprise (avec actualisation régulière) ; regroupement des postes par emploi, par métier et enfin par famille professionnelle.
2. Le **référentiel de compétences** : liste des compétences requises pour un emploi (seconde partie de la fiche emploi-compétences)
3. Les **fiches emploi ou fiches de poste ou descriptifs d'emploi** : identification des rôles et responsabilités, déclinaison des missions, analyse de la valeur des activités réalisées, etc.

Les deux derniers niveaux peuvent être regroupés dans une fiche intitulée Fiche Emploi Compétences, document de 2 ou 3 pages décrivant de manière synthétique les missions et les caractéristiques d'un emploi (fiche de poste) ainsi que les compétences requises dans cet emploi (le

référentiel de compétences). Ces 3 éléments représentent l'outil de base de la gestion des compétences en entreprise dont l'existence est requise par la norme ISO 9001-2000.

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette communication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

## GLOSSAIRE (au sens du RNCP)

Capacité	<p>Ensemble de dispositions et d'acquis dont la mise en œuvre se traduit par des résultats observables.</p> <p>ou</p> <p>Potentiel d'un individu en termes de combinaisons de connaissances, savoir-faire, aptitudes, comportements ou attitudes.</p>
Certification	<p>Le terme certification est un terme générique s'appliquant à un grand nombre d'objets et d'actes officiels ou non.</p> <p>Ne seront considérées ici que les certifications concernant le processus de vérification d'une maîtrise professionnelle (sous l'angle des personnes) et son résultat.</p>
Compétence	<p>Une compétence se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle et intervient dans un contexte d'exercice qui lui est propre.</p> <p>Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné (compte tenu de l'autonomie, des ressources mises à disposition...).</p>
Référentiel	<p>Selon la logique de construction d'un diplôme, titre ou autre certificat, les différents référentiels (activité, certification...) recouvrent des significations différentes.</p> <p>D'une manière générale, c'est un document descriptif utilisé comme référence, dont le contenu (concepts utilisés, signification des termes, composantes, articulations entre les différents éléments...) est différent selon les cas. Le choix d'un référentiel implique donc que ses utilisateurs en partagent le même sens.</p> <p>Les référentiels sont des supports essentiels dans une logique de certification.</p>
Référentiel de certification	<p>Dans certains cas, c'est un document qui décrit précisément les capacités, <b>compétences</b> et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée. Il indique les situations dans lesquelles celles-ci peuvent être appréciées, les niveaux à atteindre, les critères de réussite, qui permettent de situer la performance du candidat. Il indique ce qu'il faut évaluer, les modalités de l'évaluation ainsi que les évaluateurs ou jurys qui y seront impliqués.</p> <p>Dans d'autres, il identifie les combinaisons de compétences dont il s'agit de vérifier la maîtrise (objectifs de certification).</p>
Référentiel emploi	<p>Dans le contexte du RNCP, document descriptif du contenu et du mode de réalisation des activités et des tâches, des conditions d'exercice, des buts, objectifs ou finalités visés par une certification. Il peut constituer le descriptif de l'emploi type, dans la mesure où il regroupe l'analyse d'un ensemble de situations professionnelles suffisamment proches pouvant constituer une entité,</p>

	un emploi ou un métier générique d'un ou plusieurs secteurs professionnels. Dans certains cas il peut constituer les descriptifs d'un ensemble de fonctions.
Savoir	Ensemble des connaissances théoriques et pratiques. (NF X 50-750)
Savoir être	Terme communément employé pour définir un savoir-faire relationnel, c'est-à-dire des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée. (NF X 50-750)
Savoir faire	Mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pratique maîtrisée dans une réalisation spécifique. (NF X 50-750)