



## Mémo 3 - Des capacités aux compétences, aux emplois-métiers

L'objet de ce mémo est de préciser :

- La notion de capacité et leur identification
- La notion de compétences
- La notion d'emplois-métiers
- Les autres outils nécessaires à la compréhension de la démarche : l'outil APM

### Sources :

- Comités de pilotage
- Réunions thématiques
- Réunions de travail
- Glossaire (site [www.mitec.biz](http://www.mitec.biz))
- Recherches Internet et bibliographiques

## 1. La convergence des trois publics

La même notion d'étranger : les bénévoles n'appartiennent pas au marché du travail rémunéré, les sportifs de haut niveau n'exercent pas leur activité sous un statut classique et les expatriés ont développé leurs compétences hors du territoire national.

Un même handicap sur le marché du travail français : le soupçon d'incompétence ou de manque de reconnaissance. Des compétences non reconnues, parfois mises en doute souvent ignorées volontairement ou involontairement (par ignorance).

Les mêmes reproches : être inadapté aux réalités actuelles du travail, ne pas correspondre à un profil « classique »

La notion de décalage : de ses compétences par rapport à celle des autres salariés mais aussi de son expérience par rapport à celle des autres (d'où l'idée de « sevrage » pour revenir dans la norme) ; idée de repères à retrouver aussi bien au niveau personnel que professionnel

Une même difficulté : insertion, réinsertion ou reconversion sur le marché du travail.

Une même démarche : transformer une spécificité, une originalité, en atout, en avantage, en plus value et non plus en difficulté ou handicap

Une nécessaire adaptation : identifier les capacités spécifiques, les rapprocher de capacités existantes ; traduire ces compétences singulières en compétences reconnues ; rapprocher ces capacités/compétences des emplois-métiers identifiés

La notion de parcours, de trajectoires : elle implique que le chemin n'est pas linéaire et peut s'éloigner des sentiers battus ; l'évolution ne se traduit pas forcément en termes de salaires ou financiers ; l'enrichissement est différent, humain, social, personnel

La notion d'expérience professionnelle : une expatriation est dans un cadre professionnel mais beaucoup plus global (nouvel environnement, nouveau foyer, nouvelle vie), une expérience de sport de haut niveau est en marge d'une activité normale, un engagement bénévole (associatif, politique, syndical) permet aussi de remplir une fonction ou une mission à laquelle sa formation initiale ne nous préparait pas

Notion d'apprentissages formels, informels et non formels : elle est centrale dans la notion d'éducation et de formation tout au long de la vie ; elle permet de valoriser toutes les facettes d'individu pour augmenter son employabilité

Une notion centrale : la mobilité qui se traduit à la fois en termes de changement de statut, de métier, d'environnement, de cadre de travail ou de vie mais aussi de secteur d'activité, d'activité, de métier, de profession

## 2. les capacités

**Aptitude/Capacité :** ce qui peut être mobilisé dans les domaines cognitifs, relationnels et physiques d'un individu dans une situation ou un contexte de travail.

La capacité se traduit par un nom qui correspond :

- soit à une action : «prise de décision dans un environnement incertain »,... ;
- soit à un état, une « fonction » : « ambassadeur de son organisation ou de son pays »,... ;
- soit à une caractéristique de comportement : « humilité », « ouverture interculturelle »....

Le travail a consisté à relever, à partir des réunions thématiques avec les partenaires identifiés pour chaque public, ce qui caractérisait le mieux leur spécificité :

- trente capacités ont pu être identifiées pour les expatriés ;
- vingt-quatre pour les bénévoles ;
- vingt-six pour les sportifs de haut niveau

Certaines capacités semblent évidentes pour certains publics : « ouverture interculturelle » pour les expatriés ; « engagement » ou adhésion à un projet collectif » pour les bénévoles ; « compétition, défi » pour les sportifs de haut niveau.

Certaines capacités sont communes aux trois publics:

- travail en équipe et esprit d'équipe ;
- négociation ;

D'autres sont communes à deux publics :

- autonomie (expatriés et SHN) ;
- gestion du stress (expatriés et SHN)
- adaptation à un environnement/milieu mouvant (expatriés et SHN)
- créativité, imagination (expatriés et SHN)
- maîtrise de son milieu (expatriés et SHN)
- écoute (expatriés et bénévoles)
- partage/transmission des savoirs, des valeurs (expatriés et bénévoles)
- motivations, remotivations (bénévoles et SHN)
- confrontation à l'adversité (bénévoles et SHN)

Les listes proposées ne sont pas exhaustives mais permettent de constituer une base, à partir de laquelle les publics atypiques (pas seulement bénévoles, expatriés et SHN mais toute personne pouvant justifier d'une expérience atypique) pourront identifier des capacités.

Les capacités sont en général plus facilement identifiables. Les compétences nécessitent un effort de traduction.

### 3. les compétences

**Compétence** : maîtrise d'un savoir-faire opérationnel relatif aux activités d'une situation déterminée requérant des connaissances associées à ces savoir-faire, et des savoir-être. Elle est inséparable de l'action et elle ne peut être véritablement appréhendée qu'au travers de l'activité par laquelle elle s'exprime et dont elle permet la réalisation.

La compétence s'exprime sous la forme suivante : verbe d'action + complément d'objet + complément de circonstance.

Voici la sélection qui a été faite :

- les trente capacités propres aux expatriés se sont traduites en sept compétences ;
- les vingt-quatre capacités des bénévoles en sept compétences ;
- les vingt-six capacités des sportifs de haut niveau en six compétences.

A nouveau certaines compétences semblent très liées à certains publics :

- pour les expatriés « évoluer dans un environnement interculturel » ;
- pour les bénévoles « agir en fonction de l'adhésion à certaines valeurs » ;
- pour les sportifs de haut niveau « optimiser son potentiel physique et mental »

D'autres compétences peuvent s'appliquer à plusieurs publics ou correspondre à des réalités très proches :

- « conduire un projet » est commun aux trois publics ; elle est plus axée sur les références techniques pour les expatriés et les sportifs ;
- « adapter son comportement à des situations complexes, changeantes et/ou stressantes » s'applique aux expatriés et aux bénévoles ;
- « intégrer ou se confronter à d'autres logiques de pensée et de façon de faire » est commun aux expatriés et aux bénévoles
- « se mobiliser autour d'un projet collectif » s'applique aux bénévoles et aux sportifs de haut niveau ; pour les bénévoles elle est liée à la notion de mobilisation collective, pour les SHN elle est intégrée à une démarche individuelle.

Une compétence transversale avait été évoquée dans le groupe thématique des expatriés, une « méta-compétence » qui serait « être capable de revenir, de se réadapter ». Dans la démarche du projet Mitec, elle est commune aux trois publics. En effet, les compétences identifiées sont celles qui ont été acquises, dans les contextes atypiques décrits (bénévolat, expatriation, sport de haut niveau). En réintégrant le marché du travail « classique », les trois publics doivent intégrer cette nouvelle compétence qui pourrait aussi se formuler « être capable de changer d'environnement de travail, de métier, d'activité ».

On peut aussi ajouter comme méta-compétence « savoir parler de soi et de sa vie intime ». Cette compétence est devenue une véritable compétence sociale voire un bien marchand selon des travaux récents en sociologie (notamment Eva Illouz, Professeure de sociologie à l'Université hébraïque de Jérusalem « Les sentiments du capitalisme », Seuil, 2006). Cette compétence est apparue dans les trois groupes : les expatriés, les bénévoles et les SHN à qui

l'on demande souvent d'expliquer leurs motivations profondes, personnelles et les changements qu'ils ont entraînés sur leur vie.

#### 4. des compétences aux emplois-métiers

**Emplois-métiers** : regroupement d'emplois présentant des proximités d'activités et donc de compétences suffisantes pour être étudiées et traitées de façon globale. C'est un espace de mobilité à l'intérieur duquel les personnes peuvent occuper des postes de travail différents dans un court délai et sans nécessité de formation.

La référence est le ROME, **Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois**, un outil mis en place par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Ce répertoire sert à identifier aussi précisément que possible chaque offre et chaque demande d'emploi afin de pouvoir les rapprocher. Un peu plus de 10 000 appellations de métiers et emplois sont traitées à travers 466 fiches emploi/métiers. Le code ROME (5 chiffres) est celui d'un emploi/métier.

Voici la définition d'une **compétence selon le ROME** : « La compétence est un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être qui sont manifestés dans l'exercice d'un emploi/métier, dans une situation d'activité donnée. Dans le ROME, on distingue compétences techniques de base, compétences associées, capacités liées à l'emploi qui constituent un ensemble de compétences communes. A l'occasion des spécificités de l'exercice de l'activité et de situations de travail particulières, d'autres compétences spécifiques sont mobilisées. »

Il est surtout intéressant, dans la démarche du projet Mitec de s'intéresser aux **capacités du ROME** : "... Elles traduisent des capacités exprimées principalement en termes de savoir-être sans lesquels l'emploi/métier ne pourrait être exercé efficacement. Exprimées par rapport à un emploi, elles sont décrites en termes de capacités cognitives (démarches intellectuelles pour exercer l'action : interpréter des plans ou des signaux, anticiper une situation...), sociales (travail en équipe, relations interprofessionnelles...), physiques (dextérité, résistance à la fatigue oculaire...) ».

Une autre notion est importante celle de **catégorie professionnelle** : « Premier niveau de la nomenclature ROME, la catégorie professionnelle privilégie le croisement d'un statut social (employé, ouvrier...) avec un milieu professionnel d'appartenance dominant (personnel de l'industrie hôtelière, cadres techniques de l'industrie...). La catégorie professionnelle facilite les correspondances entre la nomenclature ROME et la nomenclature de l'INSEE. »

Enfin, une dernière notion est fondamentale, celle de **domaine professionnel** : « Deuxième niveau de la nomenclature ROME, le domaine professionnel délimite un champ de savoirs et de savoir-faire techniques qui nécessitent des connaissances et des compétences susceptibles d'être mises en oeuvre dans l'exercice de l'activité. Les domaines professionnels de la nomenclature renvoient soit à une fonction (vente, entretien-maintenance...), à un type dominant d'organisation du travail et de technologies mises en oeuvre (emplois/métiers des industries de process par exemple), à un secteur d'activité (hôtellerie, mécanique, ...). »

Une autre notion importante est celle d' « **aires professionnelles de mobilité (APM)** » qui sont l'un des outils du ROME. Elles permettent de discerner, à partir d'un emploi/métier source, une série d'emplois/métiers cibles potentiellement accessibles à un usager. Elles sont construites sur la base d'une comparaison entre les emplois/métiers et ont pour objectif d'ouvrir des pistes d'orientation et de reconversion possibles dans un même secteur, dans des

secteurs proches ou éloignés. Destinées à faciliter les processus de mobilité professionnelle, ces pistes doivent être validées par rapport à une personne et à un bassin d'emploi donnés.

## 5. quelques éléments méthodologiques

La démarche de l'outil Mitec est de proposer un outil de navigation professionnelle, intersectorielle et transnationale. L'ouverture à d'autres secteurs est donc particulièrement importante. Les intitulés des emplois -métiers pouvaient sembler réducteurs, il a été décidé de préciser en parallèle les catégories professionnelles et les domaines professionnels auxquels ils correspondaient.

En effet, le code Rome de cinq chiffres correspond aux éléments suivants :

- deux premiers chiffres : la catégorie professionnelle,
- troisième chiffre : domaine professionnel
- deux derniers chiffres : emplois-métiers

A partir des capacités et compétences identifiées dans le cadre du projet Mitec, le travail a consisté à :

- trouver l'intitulé le plus proche possible des compétences ;
- identifier la capacité Rome ;
- identifier le code Rome
- nommer l'emploi-métier
- associer la catégorie professionnelle ;
- ouvrir sur un domaine professionnel.

La compétence « Adapter son comportement à des situations complexes, changeantes et/ou stressantes » renvoie à trois capacités Rome et trois emplois-métiers ; tandis que la compétence « Evoluer dans un environnement interculturel » renvoie à 29 capacités Rome et quarante-huit emplois-métiers.

Le même travail a été fait systématiquement pour les 20 compétences identifiées par le projet Mitec concernant nos trois publics.

Les tableaux de rapprochement se présentent donc de la manière suivante :

- première colonne : intitulé de la compétence « Mitec » et contenu en termes de capacités ;
- deuxième colonne : intitulé de la capacité Rome correspondante et code Rome associé ;
- troisième colonne : intitulés des domaines professionnels et catégories professionnelles.

Il existe dans le Rome 22 catégories professionnelles, 61 domaines professionnels, 466 fiches emplois-métiers