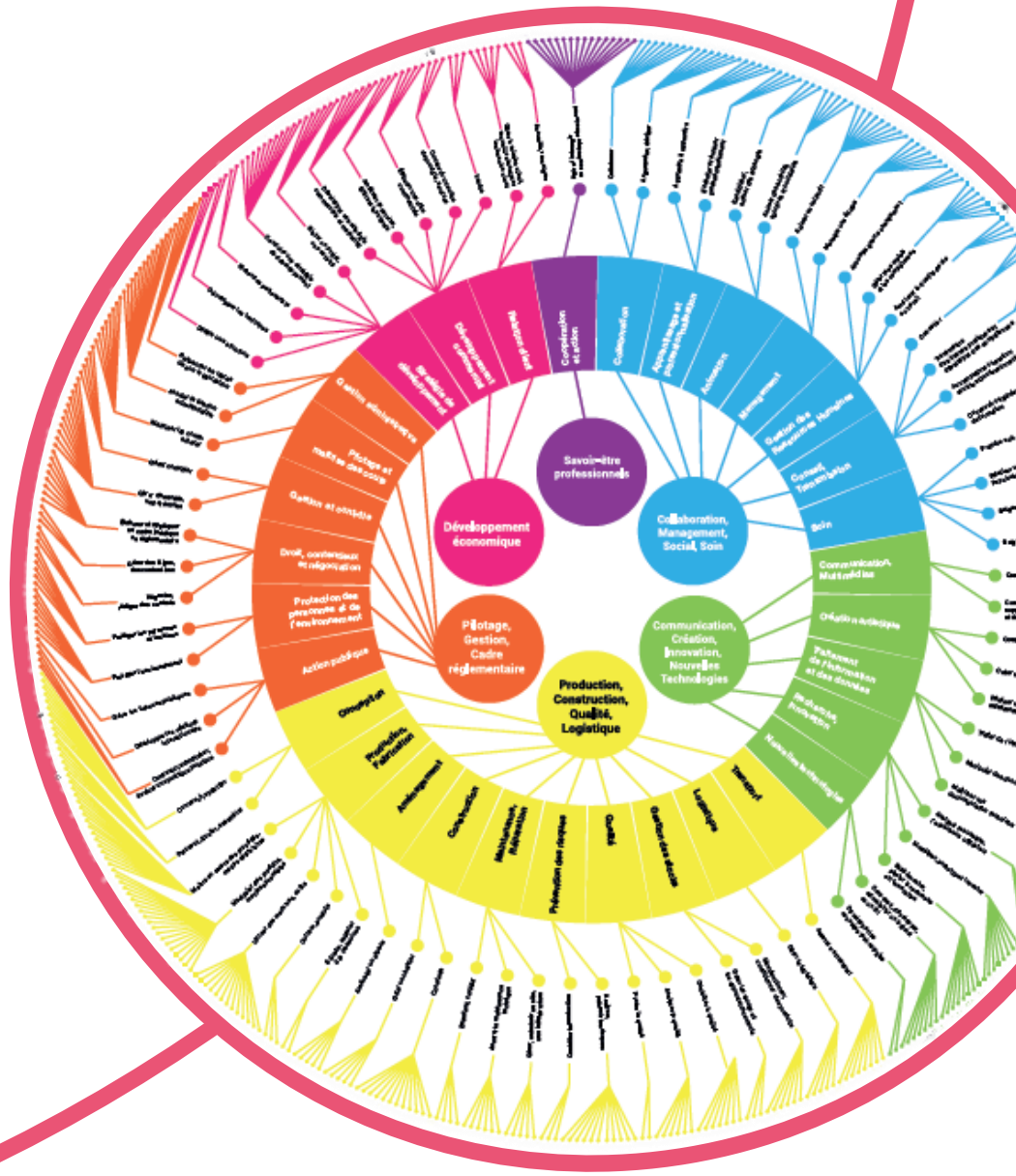
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

pôle emploi

Le nouveau ROME 4.0

L’ambition d’un langage compétences accessible et partagé

Un projet cofinancé avec France relance et le Plan d’investissement dans les compétences



Le marché du travail connait de fortes tensions de recrutement et d'importantes mutations que l'approche compétences devrait aider à dépasser

Un marché de l'emploi paradoxal :

- **Des offres d'emplois sont « en tension »** en raison, notamment, de pénurie de compétences adaptées aux besoins des entreprises
- **Des jeunes ou moins jeunes demandeurs d'emploi qui continuent de rencontrer des difficultés à s'insérer** faute, notamment, de savoir identifier et valoriser leurs compétences
- Une **aspiration de plus en plus forte des actifs à changer plusieurs fois de métier durant leur carrière professionnelle**, en **cherchant de plus en plus à trouver du sens à leur travail**
- Des **transitions écologiques et numériques** qui transforment **les emplois**

Que l'approche compétences devrait aider à dépasser :

⇒ **C'est un levier clé** pour répondre aux **tensions de recrutement** : offrir plus d'opportunités aux DE et présenter plus et de meilleurs profils aux employeurs

⇒ **Elle permet de partir des compétences de la personne** pour l'aider à saisir les opportunités du territoire avec un maximum d'agilité

⇒ Elle devrait également permettre de capter en quoi les **transitions écologiques et numériques** transforment **les emplois et plus largement le marché du travail**

4 recrutements sur **10** pourraient être difficiles, en raison des départs à la retraite *(source : France stratégie)*

26% de la population active ont connu une transition professionnelle lors des 12 derniers mois *(source : Observatoire des trajectoires professionnelles)*

Après les deux années de pandémie, **87%** des Français envisageraient de changer de métier *(source : Ifop / Orientaction)*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

pôle emploi

Les principaux usages attendus de l'approche compétences

LES RECRUTEURS

- ✓ **Mieux décrire** le poste à pourvoir et les compétences attendues pour mieux négocier avec le recruteur et les critères de recrutement (compétences indispensables)
- ✓ **Faciliter la recherche** de profils adaptés au poste à pourvoir
- ✓ **Elargir** la recherche de candidats en cas de difficultés de recrutement au bénéfice de DE plus éloignés de l'emploi ou au parcours plus atypique, et développer les compétences manquantes
- ✓ **Fiabiliser les candidatures** avec des compétences adaptées et/ou adaptables aux besoins du poste
- ✓ **Faciliter l'adaptation ou le développement des compétences** des personnes recrutées au poste de travail

- ✓ **Mieux qualifier** l'expérience et ses compétences et ainsi gagner en confiance et capacité d'action
- ✓ **Mettre en valeur son expérience et ses compétences** au moment des **entretiens d'embauche**
- ✓ Ouvrir de **nouvelles opportunités** professionnelles, voire faciliter la définition d'un (nouveau) **projet professionnel** en identifiant les **compétences** acquises **transférables** vers un nouveau métier
- ✓ **Identifier** plus facilement les **formations répondant au besoin à couvrir**
- ✓ **Faciliter l'élaboration de parcours de développement de compétences**

LES CANDIDATS

Pourtant, des freins structurels restent à lever pour mobiliser pleinement l'approche compétences

1 - Manque de partage d'un langage compétence commun :

- **Un référentiel de compétences ROME V3 très contextualisé, qui limitait la transversalité entre les métiers**
- **Des fiches métiers trop agrégées** pour certains utilisateurs
- **Une absence de langage partagé** avec les autres acteurs du champ de l'emploi et de la formation

2 – Des services trop complexes au regard de la valeur perçue ou manquants :

- **Un rapprochement offre / demande perfectible** qui remonte trop de profils, qu'on ne sait pas toujours expliquer
- **Un manque d'outils facilement accessibles (gratuits ou préfinancés) (services digitaux, ateliers et prestations)** dédiés à l'accompagnement des évolutions professionnelles

3 - Une approche compétences difficile à manier par les professionnels en l'absence de langage compétences de référence

- **Un faible intérêt des DE et actifs en transition pour l'approche compétences** qui n'en saisissent pas toujours l'intérêt au regard de la lourdeur des processus d'identification et les usages associés
- **Une focalisation des recruteurs sur l'approche métier, diplômes et « savoir-être », soft skills mal définis,** mais pas sur les compétences, pourtant de nature à rendre plus performant le recrutement

pôle emploi

Que le ROME 4.0 va s'efforcer de lever grâce à quatre grandes nouveautés

1

DES RÉFÉRENTIELS DE COMPÉTENCES ET CONTEXTES DE TRAVAIL LARGEMENT REVISITÉS

- Une **nouvelle nomenclature** des compétences qui en facilite **l'accès et l'appréhension des principales compétences recherchées sur le marché**
- Des **libellés revus**
- Les **savoir-être professionnels revus et intégrés** dans le ROME 4.0

2

UNE NOUVELLE MAILLE DE FICHE PLUS FINE POUR DÉCRIRE LES EMPLOIS

- Une structure des métiers qui ne **change pas mais s'enrichit de fiches à la maille «** emplois » avec un objectif de 3000 fiches à venir d'ici 2 ans

3

DE NOUVEAUX SERVICES ET USAGES POUR CAPITALISER SUR SON POTENTIEL

- **MétierScope** pour mieux valoriser les contenus du ROME vers le grand public, naviguer et découvrir les métiers et compétences et accéder aux services utiles quand on est dans une démarche de transition professionnelle
- Un rapprochement offre/demande sur la base des compétences plus pertinent pour **créer de nouvelles opportunités de rencontre**
- Un nouvel algorithme pour identifier **les aires de mobilités**

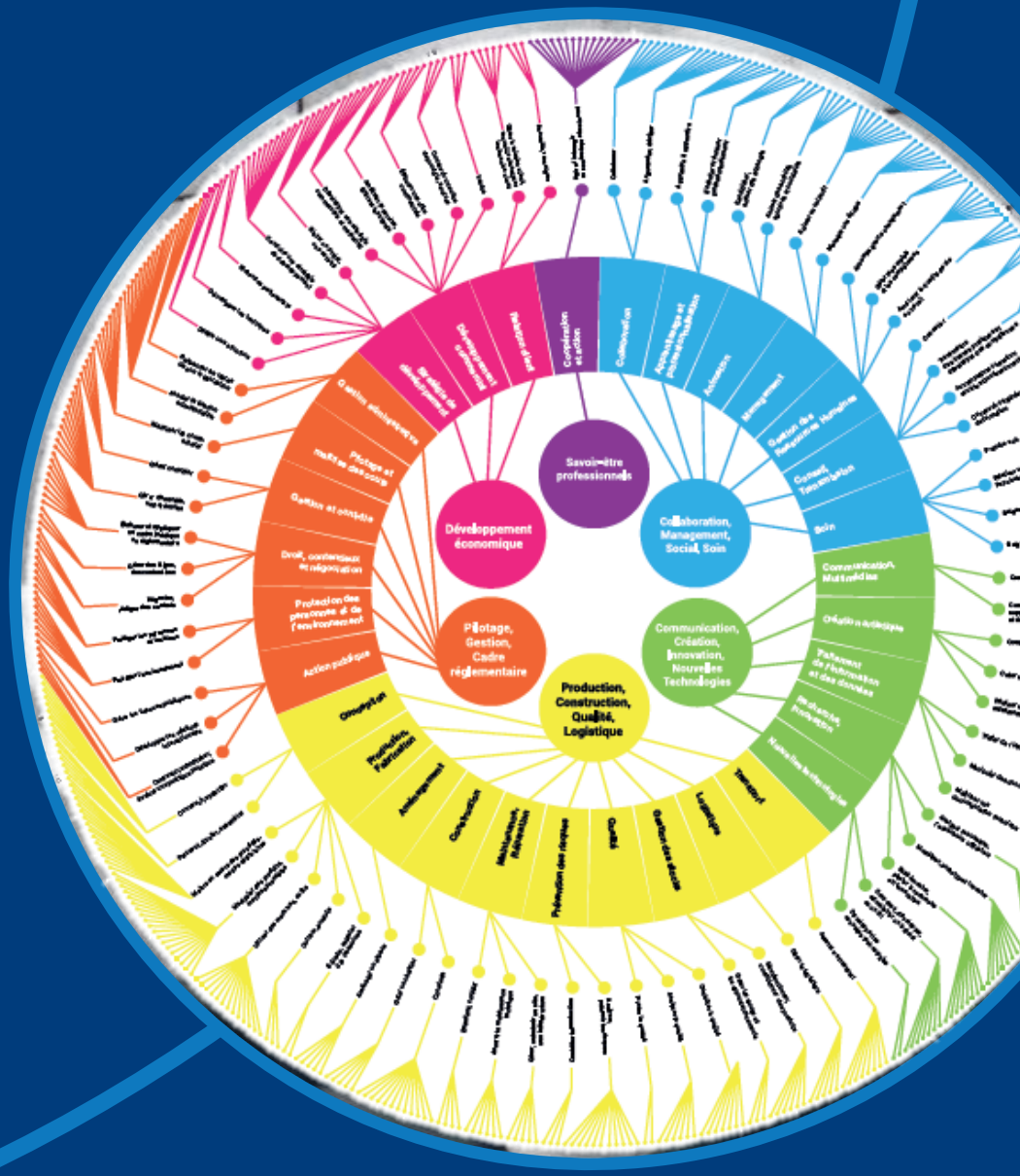
4

UN RÉFÉRENTIEL QUI DEVIENT AGILE ET UN LANGAGE COMPÉTENCES PARTAGÉ

- Un ROME dont **la capacité à être mis à jour** de façon continue est sensiblement améliorée
- Une plateforme collaborative permettra de centraliser et **prendre en compte les demandes d'évolutions**
- **Des opportunités de mobilisation du ROME à l'externe, comme langage partagé accru. Ex** pour le passeport de compétences de la CDC.

pôle emploi

Des référentiels de compétences et de contextes de travail largement revisités



Des travaux menés sur les référentiels et leur structuration

Deux catégories de travaux ont été menés :

- **Un travail sur le contenu des référentiels** : Mise à jour et simplification des référentiels des compétences et des contextes de travail et intégration des savoir-être professionnels revus dans le ROME 4.0
- **Un travail sur la structuration de ces référentiels** : Création d'une nouvelle arborescence des compétences et des contextes de travail pour les rendre plus accessibles

Le ROME 4.0 comprend maintenant :

- Une **nouvelle nomenclature à 4 niveaux** : 6 Domaines de compétences ➔ 32 Enjeux ➔ 80 Objectifs ➔ 492 Macro-compétences
  - ✓ 5 domaines de savoir-faire (regroupement par gestes professionnels plutôt que par thématiques sectorielles) avec repérage des plus utiles à la transversalité (celles qui sont mobilisables dans un grand nombre de secteurs)
  - ✓ 1 domaine de savoir-être professionnels : 16 macro-compétences savoir-être professionnels

  Cette nomenclature permet de classer **: 5 600 Savoir-faire** (7462 savoir-faire en ROME V3) et **16 Savoir-être professionnels** (14 jusque là hors ROME) dont plus de **780 savoir-faire nouveaux ont été proposés par les OPCO.**
- **5205 Savoirs** organisés en 5 catégories de savoirs et 27 sous-catégories de savoirs
- **176 Contextes de travail normés** issus du référentiel des Environnements de travail du ROME V3 et de la rubrique « Conditions d'exercice de l'activité » de la fiche ROME V3, organisés en 6 catégories de contextes de travail
- **5 800 modifications ont été apportées aux fiches Métiers du ROME** par les experts sectoriels en DR PE et partenaires OPCO

pôle emploi

La nouvelle arborescence des compétences rend plus lisible et plus accessible le référentiel de compétences

RÉFÉRENTIEL DE SAVOIR FAIRE ET SAVOIR-ETRE PROFESSIONNELS

5 domaines de Savoir-faire : *« Ce que je sais faire »*

« Collaboration, Management, Social, Soin »
- Collaboration
- Apprentissage et professionnalisation
- Animation
- Management
- Gestion des Ressources Humaines
- Conseil, Transmission
- Soin

« Communication, Création, Innovation, Nouvelles Technologies »
- Communication/multimédias
- Création artistique
- Traitement de l'information et des données
- Recherche, Innovation
- Nouvelles technologies

« Production, Construction, Qualité, Logistique »
- Conception
- Production, fabrication
- Aménagement
- Construction
- Maintenance, Réparation
- Prévention des risques
- Qualité
- Gestion des stocks
- Logistique
- Transport

« Pilotage, Gestion, Cadre réglementaire »
- Gestion administrative
- Pilotage et maitrise des couts
- Gestion et contrôle
- Droit, contentieux et négociation
- Protection des personnes et de l'environnement
- Action publique

« Développement économique »
- Relation client
- Développement commercial
- Stratégie de développement

1 domaine de « Savoir-être professionnels » : Coopération et action *« Comment j'agis et interagis »*

RÉFÉRENTIEL DE SAVOIRS *«Ce que je sais »*

- Domaines d'expertise
- Normes et procédés
- Produits, outils et matières
- Certifications et habilitations
- Techniques professionnelles

RÉFÉRENTIEL DE CONTEXTES DE TRAVAIL *« Dans quels contextes je mobilise mes compétences»*

- Conditions de travail et risques professionnels
- Lieux et déplacements
- Horaires et durée de travail
- Publics spécifiques
- Rémunération et avantages
- Types de structures

pôle emploi

Les usages de la nomenclature des compétences

La nouvelle nomenclature a été construite en poursuivant plusieurs objectifs :

- **Faciliter la découverte des principales compétences du marché**
- **Créer du lien** entre les compétences proches
- **Faciliter la lecture des fiches**
- Être le langage partagé de l'ensemble des acteurs du marché

EXEMPLE DE LA FICHE ROME « ASSISTANCE AUPRÈS D'ADULTES » (K1302)

Domaine : Collaboration, Management, Social, Soin	
Enjeu	**Macro-Compétences**
Animation	▪ Concevoir et animer des activités de détente ou de loisirs ▪ Préparer et animer une réunion, un groupe de travail, un atelier
Collaboration	▪ Travailler en réseau
Conseil / transmission	▪ Conseiller, accompagner une personne ▪ Réaliser des services d'aide à la personne ▪ Accompagner le développement de l'autonomie d'une personne ▪ Accompagner l'appropriation d'un outil par ses utilisateurs
Soin	▪ Prodiguer des soins corporels et esthétiques ▪ Surveiller l'état de santé d'une personne
Management	▪ Animer, coordonner une équipe

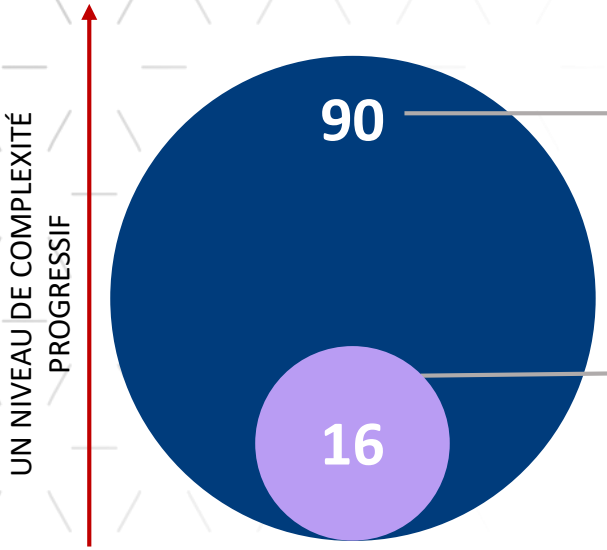
pôle emploi

Des savoir-être professionnels enrichis et intégrés au ROME 4.0

14 SEP hors ROME V3
Sens de la communication
Curiosité
Capacité à fédérer
Réactivité
Sens de l'organisation
Travail en équipe
Autonomie
Capacité d'adaptation
Capacité de décision
Force de proposition
Gestion du stress
Persévérance
Prise de recul
Rigueur

16 SEP dans le ROME 4.0	Description des SEP du ROME 4.0, intégrant les fiches métiers
Faire preuve d'autonomie	Capacité à prendre en charge son activité sans devoir être encadrée de façon continue (le cas échéant, à solliciter les autres acteurs de l'entreprise).
Faire preuve de rigueur et de précision	Capacité à réaliser des tâches en suivant avec exactitude les règles, les procédures, les instructions qui ont été fournies, sans réaliser d'erreur et à transmettre clairement des informations. Se montrer ponctuel et respectueux des règles de savoir-vivre usuelles.
Travailler en équipe	Capacité à travailler et à se coordonner avec les autres au sein de l'entreprise pour réaliser les objectifs fixés.
Organiser son travail selon les priorités et les objectifs	Capacité à planifier, prioriser, anticiper des actions, en tenant compte des moyens, des ressources, des objectifs et du calendrier pour les réaliser.
Faire preuve de réactivité	Capacité à réagir rapidement face à des évènements et à des imprévus, en hiérarchisant les actions, en fonction de leur degré d'urgence / d'importance.
S'adapter aux changements	Capacité à s'adapter à des situations variées, à réagir à l'imprévu, gérer l'incertitude pour s'ajuster à des organisations, des collectifs de travail, des habitudes, des valeurs propres à l'entreprise.
Être à l'écoute	Capacité à écouter activement, réceptionner des informations et messages, faire preuve d'ouverture d'esprit et de diplomatie.
Prendre des initiatives et être force de proposition	Capacité à initier, imaginer des propositions nouvelles pour résoudre les problèmes identifiés ou améliorer une situation. Être proactif.
Gérer son stress	Capacité à garder le contrôle de soi pour agir efficacement face à des situations irritantes, imprévues, stressantes.
Faire preuve de persévérance	Capacité à maintenir son effort jusqu'à l'achèvement complet d'une tâche quels que soient les imprévus, les obstacles de réalisation rencontrés.
Faire preuve de curiosité	Capacité à aller chercher au-delà de ce qui est donné à voir, à s'ouvrir sur la nouveauté et à investiguer pour comprendre et agir de façon appropriée.
Faire preuve de créativité, d'inventivité	Capacité à créer, imaginer quelque chose de nouveau (nouveau produit, nouvelle solution, …).
Avoir le sens du service	Capacité à identifier (voire anticiper) les besoins des usagers, clients (internes et externes) et à apporter une réponse adaptée afin de les satisfaire.
Respecter ses engagements, assumer ses responsabilités	Capacité à engager sa responsabilité pour atteindre un objectif clairement exprimé et à signaler les éventuels freins à lever pour atteindre l'objectif.
Inspirer, donner du sens	Capacité à transmettre un message afin de susciter la réflexion et guider l'action.
Faire preuve de leadership	Capacité à mobiliser une équipe/des interlocuteurs et à les entraîner dans la poursuite d'un objectif partagé.

Les compétences transverses du ROME 4.0 promettent de nouveaux usages



COMPÉTENCES TRANSVERSES

Utiles dans la plupart des métiers, pour tous les actifs qui favorisent l'intégration dans un collectif de travail

SAVOIR-ÊTRE PROFESSIONNELS

Manières d'agir et d'interagir dans un contexte professionnel (être à l'écoute, faire preuve de persévérance, gérer son stress, …)

COMPÉTENCES TRANSVERSES	LEVIERS DE PROFESSIONNALISATION
Compétences relationnelles	Collaborer et favoriser la collaboration
	Communiquer à l'écrit en une ou plusieurs langues
	Communiquer à l'oral en une ou plusieurs langues
	Utiliser les moyens d'expression artistique et corporelle
	Prendre en compte les usages de vie collective, sociaux et culturels
Compétences organisationnelles	Organiser et / ou piloter l'activité
	Respecter les règles, procédures et assurer la qualité
	Agir face à l'imprévu
Compétences du développement des compétences	Apprendre et se professionnaliser tout au long de la vie
	Gérer des données
	Traiter des informations
	Utiliser les ressources numériques

USAGES #1 : Faire connaitre et accompagner les usages

Faire connaitre et reconnaitre les compétences relationnelles, organisationnelles et du développement des compétences, ce qui permet de valoriser les acquis de l'expérience sur ces compétences et d'aider les employeurs à préciser leurs attentes en matière de compétences **relationnelles, organisationnelles et d'apprentissage** en fonction du poste à pourvoir

IMPACT #1 :

Des personnes plus **autonomes, aux sentiments d'être compétent et d'appartenir à un collectif renforcés**

USAGE #2 : Développer les compétences

Faciliter l'accès à la formation des moins qualifiés et proposer des formations combinant compétences clés et compétences transverses, leviers de professionnalisation

IMPACT #2 :

Une culture de la formation renforcée et partagée et d**es programmes et pédagogies 'capacitants' et 'inclusifs'**

Le nouveau référentiel de contextes de travail normé pour mieux les décrire et demain en faire un critère de rapprochement entre offre et demande

Il regroupe les conditions d'exercice de l'activité et les environnements de travail du ROME V3

CONDITIONS DE TRAVAIL ET RISQUES PROFESSIONNELS	En chambre noire, En environnement à empoussièrement contrôlé, En environnement allergène, En environnement bruyant, En environnement climatique difficile, En flux tendu, En grande hauteur, En ligne ou ilot de production, En milieu exigu ou confiné, En milieu montagnard, En milieu nucléaire, En milieu hyperbare, En salle blanche, En sous-sol, En zone à atmosphère contrôlée, En zone à risques ou sensible, En zone frigorifique, Manipulation de produits à risque, Manipulation d'outils tranchants, Port de gilet pare-balles, Port de tenue professionnelle ou d'uniforme, Port d'équipement de protection (EPI, gants, chaussures, casque…), Port d'équipement d'hygiène, , Port et manipulation de charges lourdes ou encombrantes, Position pénible, Station debout prolongée, Travail à des températures extrêmes, Travail répétitif (geste, fréquence, cadence)
LIEUX ET DÉPLACEMENTS	Au domicile de l'intervenant, Espace de vente, Au domicile d'un particulier, Espace ferroviaire, Au pied des installations, Espace fluvial, Déplacements professionnels, Espace maritime, Éloignement du domicile plusieurs jours, Espace routier, Éloignement du domicile plusieurs mois, Espaces de loisirs, d'attractions et culturels, Éloignement du domicile plusieurs semaines, Plateau de tournage, En bloc opératoire, Sur des chantiers, En chambre mortuaire ou funéraire, Vols aériens court et moyen-courrier, En extérieur, Vols aériens long courrier, En laboratoire, Zone aéroportuaire, En reportage, Zone départementale, En salle de contrôle, Zone européenne, En salle de pilotage, cabine de commande, Zone internationale, En studio, Zone interurbaine, En télétravail, Zone militaire, En tournées / captation, Zone nationale, Espace aérien, Zone périmètre restreint, Espace aérien civil, Zone portuaire, Espace aérien militaire, Zone régionale, Espace culturel, Zone urbaine
HORAIRES ET DURÉE DU TRAVAIL	Horaires annualisables, Travail à la vacation, Travail de nuit, Travail dimanche et jours fériés, Travail en astreinte, Travail en horaires décalés, Travail en horaires fractionnés, Travail en journée, Travail en soirée, Travail le samedi, Travail le week-end, Travail par roulement, Travail posté (2x8, 3x8, 5x8, etc.), Travail selon la saisonnalité, Travail selon le rythme et les pics d'activité
RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES	Logement assuré par l'employeur, Rémunération à la tâche, Rémunération au cachet, Rémunération avec part variable, Rémunération avec primes, Rémunération en droits d'auteur, Rémunération fixe, Rémunération sur commissions, Rémunération sur honoraires, Travail en extra/CDD d'usage
TYPES DE STRUCTURES	Administration publique, Établissement de restauration collective, Association, Établissement de santé, Atelier de production, Établissement de télévision, Bureau de contrôle technique, Établissement pénitentiaire, Cabinet libéral, Établissement public, Cabinet médical, Établissement Public à caractère Administratif (EPA), Camping Établissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC), Cirque, Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique (EPST), Collectivité territoriale, Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP), Compagnie artistique (théâtre, danse, arts de la rue, ...), Établissement Public de Coopération Culturelle (EPCC), Crèche, halte-garderie, Établissement Recevant du Public (ERP), En atelier, Établissement social ou médico-social (EHPAD, résidence senior, …), En bureau d'études, Établissement thermal, En magasin, Établissement touristique, En usine, Exploitation agricole, Entrepôt et plate-forme logistique, Maison Haute Couture, Entreprise Manufacture, Entreprise artisanale, Organisme culturel du patrimoine, Entreprise de plus de 250 salariés, Parc d'attraction, Entreprise de services numériques ESN, PME (de 11 à 49 salariés), Entreprise de taille intermédiaire (50 à 250 salariés), Salle de cinéma, Entreprise de transport, Salle de spectacle, Entreprise de transports de marchandises, Services de Soins Infirmiers à Domicile (SSIAD), Entreprise de transports de voyageurs, Société de production audiovisuelle, cinéma, radio, Entreprise industrielle, Société de production de spectacles vivants, Établissement de presse, Structure sportive, Établissement de radio, TPE (moins de 11 salariés)
PUBLICS SPÉCIFIQUES	Adolescents, Nourrissons, Adultes, Particuliers, Clientèle d'affaires, Patients, Clientèle d'entreprises, Personnes âgées, Créateurs d'entreprise, Personnes en situation de handicap, Demandeurs d'emploi, Personnes médicalisées, Enfants, Personnes sous main de justice, Enfants de 3 à 6 ans, Personnes vulnérables, Enfants de 6 à 10 ans, Public mal entendant, Enfants de moins de 3 ans, Public mal voyant, Étudiants, Public scolaire, Familles, Salariés, Jeunes en insertion, Sportifs, Mineurs (- 18 ans)

pôle emploi

Des évolutions directement utiles dans votre quotidien

Plus simple, plus lisible et plus accessible pour aider les demandeurs d'emploi à mieux connaitre et valoriser leurs compétences

- **Simplifier l'identification des compétences issues de l'expérience et donc la complétude du profil** de compétences par les demandeurs d'emploi
- **Valoriser les bénéfices (compétences développées) des formations** suivies pour développer l'employabilité du demandeur d'emploi
- **Construire un parcours modulaire** sur les seules compétences manquantes

&

Mieux structuré et organisé pour renforcer la transférabilité des compétences en créant plus de lien entre les compétences proches

Le changement de la classification des compétences en thématiques/Secteurs d'activité (V3) vers la nomenclature globale de compétences (4.0) permet de créer du **lien entre des compétences proches.**

Par exemple, ***en ROME 4.0, la nouvelle nomenclature permet de regrouper les compétences dans une même macro-compétence « informer, renseigner une personne »*** *quels que soient les métiers et secteurs d'activité qui les mobilisent.*

Une nouvelle maille de fiche plus fine pour décrire les emplois

La création d'une nouvelle famille de fiches à la maille 'emplois' adossée à l'arborescence des métiers actuelle

En complément des **532 fiches métiers actuelles du ROME**, le projet Compétences 4.0 a engagé des travaux avec les OPCO, l'APEC et la DGAFP pour créer **de nouvelles fiches plus précises, à la maille « Emploi »** (cible d'ici 18 à 24 mois : 3000 fiches).

Par rapport aux fiches métiers qui regroupent plusieurs emplois proches mais différents, ces **fiches Emploi** vont permettre :

De **décrire précisément un emploi et les compétences spécifiques qui lui sont rattachées**

De **faciliter l'accompagnement des mobilités professionnelles entre emplois proches** en **identifiant les compétences communes et les écarts entre ces emplois**

D'être plus précis et d'intégrer de **nouvelles informations à haute valeur ajoutée :**

- Identifier **les emplois réglementés et les certifications obligatoires à détenir pour y accéder**
- Identifier les emplois, les compétences, les savoirs qui **participent et/ou caractérisent les transitions écologique et numérique**
- Préciser **les certifications recommandées pour un emploi** (en faisant appel à l'**API France Compétences) créant ainsi pour la première fois un « pont » fiable entre le ROME et le RNCP**
- **Préciser les secteurs d'activité qui mobilisent cet emploi**

La structure des fiches du ROME 4.0 évolue pour intégrer les nouvelles nomenclatures de compétences et de contextes de travail

ROME V3

- Code ROME | Intitulé de la fiche | RIASEC
- Appellations
- Définition
- Accès à l'emploi/métier
- Conditions d'exercice de l'activité
- Compétences de base
  - Savoir-faire de base
  - Savoirs de base
- Compétences spécifiques
  - Savoir-faire spécifiques
  - Savoirs spécifiques
- Environnements de travail
  Structures | Secteurs | Conditions
- Mobilité professionnelle
  - Emplois / métiers proches
  - Emplois / métiers envisageables si évolution

ROME 4.0

- Code ROME | Intitulé de la fiche | RIASEC
- Emplois
- Définition
- Accès au métier
- Compétences
  - Savoir-faire (par enjeu)
  - Savoir-être professionnels
  - Savoirs (par catégorie de savoirs)
- Contextes de travail
  - Conditions de travail et risques professionnels
  - Horaires et durée de travail
  - Lieux et déplacements
  - Types de structures
  - Rémunération et avantages
  - Publics spécifiques
- Mobilité professionnelle
  - Emplois / métiers proches
  - Emplois / métiers envisageables si évolution

La rubrique « Appellations » est renommée « Emplois »

La rubrique « Accès à l'emploi-métier » est renommée « Accès au métier »

La rubrique « Compétences » est réorganisée selon la nouvelle nomenclature :

- savoir-faire présentés par enjeu
- savoir-être professionnels présentés sous un enjeu
- savoirs présentés par catégorie de savoirs

La rubrique « Contextes de travail » remplace la rubrique « Environnements de travail », ces derniers sont présenté par catégorie de contextes de travail

La rubrique « Conditions d'exercice de l'activité » est supprimée

pôle emploi

De nouveaux services et usages pour capitaliser sur son potentiel

Une évolution du ROME : le nouveau référentiel des compétences (ROME 4.0)

ACCÈS AU ROME 4.0

Depuis toutes les applis conseillers

USAGE : accès à l'ensemble des informations utiles du ROME depuis vos applicatifs et accès direct depuis le Bureau Métier pour naviguer dans le référentiel
VALEUR APPORTÉE : ergonomie totalement revisitée + nouvelle galaxie des métiers

LISTE DE SUGGESTIONS

Depuis DUNE

USAGE : la deuxième liste du SDR permet d'identifier des nouveaux profils (approchants)
VALEUR APPORTÉE : élargir le sourcing sur les offres difficiles à pourvoir

PROFIL DE COMPÉTENCES

Depuis MAP

DEPOT d'OFFRES en LIGNE

Sur PE.fr

USAGE : les compétences 4.0 remplaceront les compétences du ROME V3 automatiquement en mars 23
VALEUR APPORTÉE : des compétences plus concises, actualisées

ROME 4.0

METIERSCOPE

Sur PE.fr

USAGE : les nouvelles pages de PE.fr exposent au grand public le contenu du ROME + des vidéos + de données territorialisés et des services pour aller plus loin
VALEUR APPORTÉE : disposer d'une information complète et dynamique sur les métiers et les compétences

CHANGER DE MÉTIER

Sur PE.fr

USAGE : pour découvrir les métiers accessibles depuis un autre métier en étant capable de préciser les compétences communes au profil de compétences et au métier proposé et les compétences à développer
VALEUR APPORTÉE : pour explorer de nouvelles pistes dans le cadre du conseil en évolution professionnel

PLATEFORME COLLABORATIVE

Sur PE.io

USAGE : la plateforme collaborative sera ouverte à tous, en juin, pour nous aider à maintenir le ROME à jour

VALEUR APPORTÉE : faciliter la mise à jour du ROME (ouverture à septembre 2023)

- Services qui évoluent
- Nouveaux services

Le nouveau service « Accéder au ROME » pour permettre au conseiller de mieux identifier le ROME des demandeurs

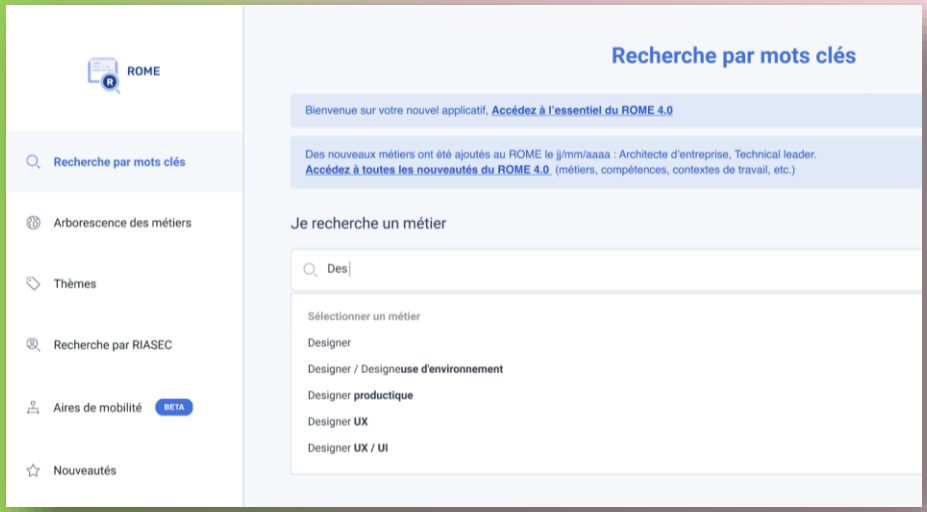
La refonte de l'AideROME, maintenant appelé « Accéder au ROME », facilitera le travail du conseiller dans sa relation avec les demandeurs d'emploi qu'il accompagne, et sera accessible directement depuis le Bureau Métier.
Le travail d'identification du 'code ROME' d'inscription du demandeur sera facilité en facilitant le dépassement d'irritants chroniques :

- Si le conseiller ne connaissait pas le libellé exact, il n'obtenait pas de résultats.
- Si le mot clé saisi ne figurait pas dans les appellations du référentiel, le conseiller n'obtenait pas de résultats.
- Certains métiers n'étaient pas affichés dans les résultats. Cela incitait l'utilisateur à en choisir un par défaut.

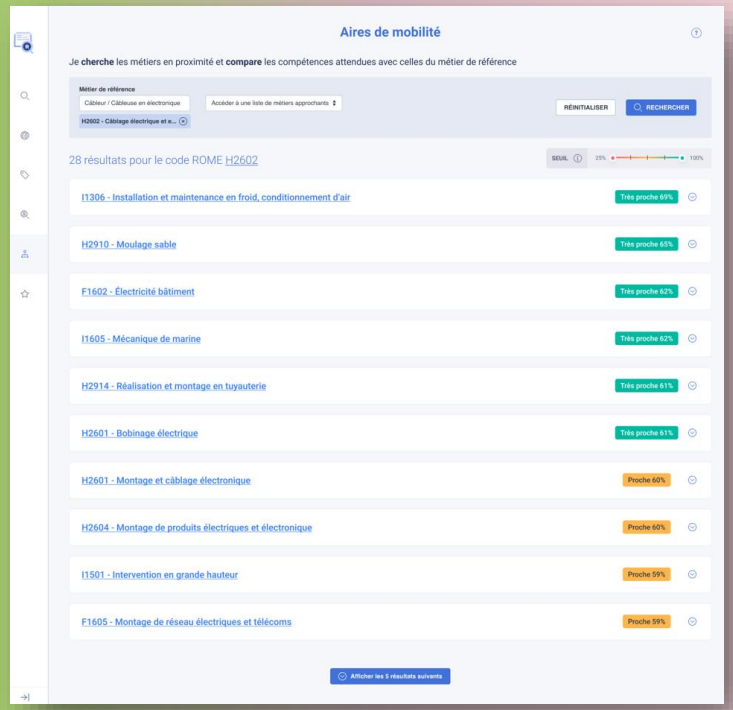
⇒ Un nouvel **outil d'auto-complétion tournant sur le ROME 4.0** va corriger ces irritants

⇒ **L'intégration** d'une rubrique « aires de mobilités » permettra **aux conseillers de facilement identifier les évolutions professionnelles envisageables pour le demandeur et d'accompagner son parcours**

⇒ **Cet applicatif, accessible depuis MAP et DUNE, a été totalement re-maquettée pour améliorer son ergonomie et simplifier le travail de tous les conseillers.**



Nouvelle interface « Accéder au ROME »



Aires de mobilités de « Accéder au ROME »

La pertinence du SDR renforcée par l'intégration de la nouvelle nomenclature des compétences

La liste de « suggestions » du SDR s'appuie sur les compétences explicitement saisies de l'offre pour proposer des candidats et utilise une matrice d'affinités entre compétences pour élargir aux compétences approchantes.

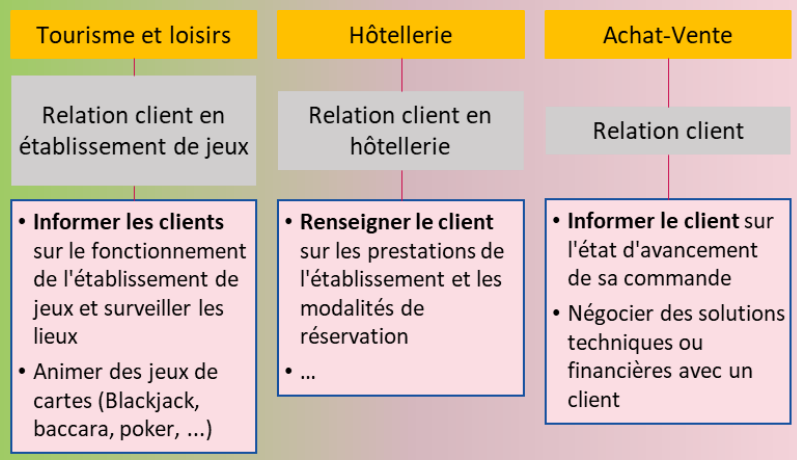
En ROME V3, l'arborescence :

- **Ne permet pas de créer du lien entre les trois compétences « informer les clients … »** qui sont pourtant proches mais mobilisées dans des métiers de secteurs différents
- **Crée du lien entre des compétences pourtant éloignées** (Informer le client et Animer des jeux …)

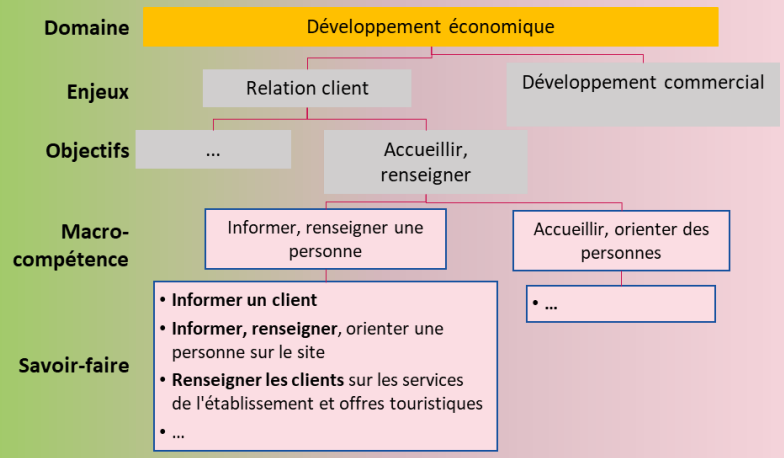
En ROME 4.0, la nouvelle nomenclature permet de :

- **Regrouper les compétences dans une même macro-compétence** « informer, renseigner une personne » quels que soient les métiers et secteurs d'activité qui les mobilisent

Liste de suggestions en ROME V3



Liste de suggestions en ROME 4.0



Changer de métier pour faciliter les mobilités professionnelles

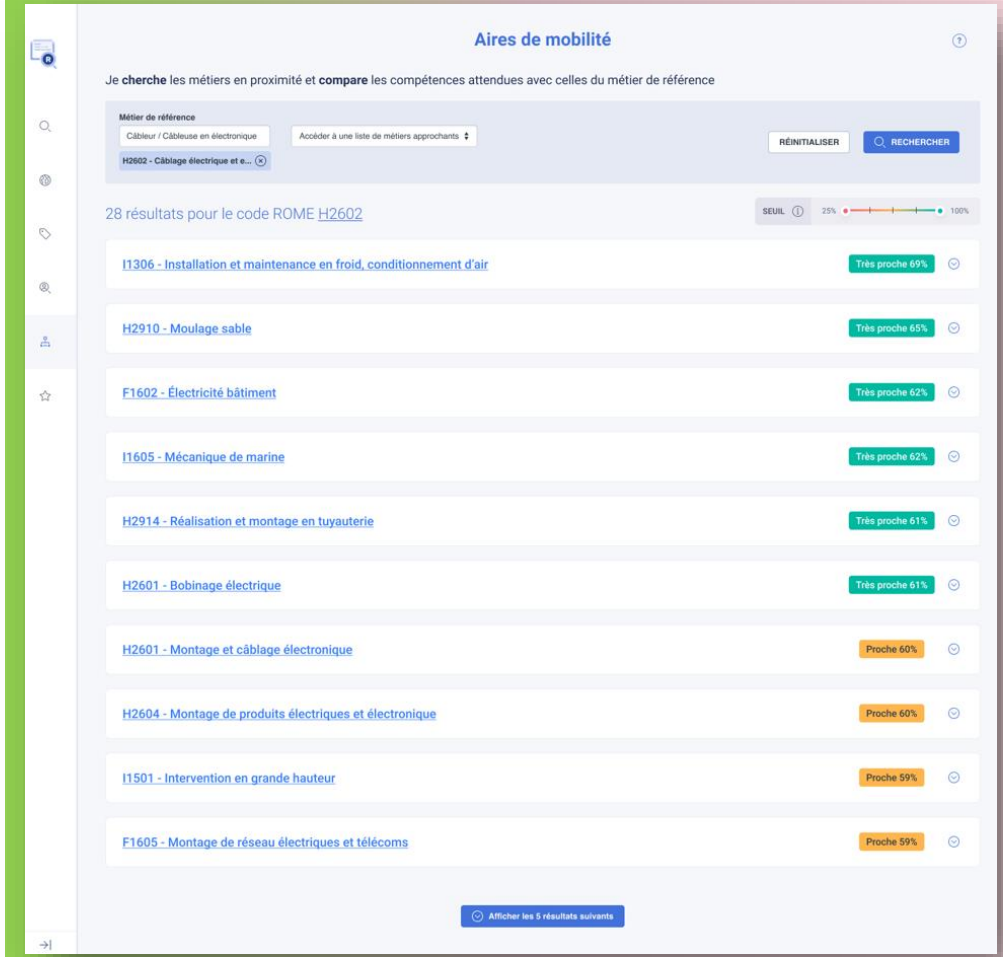
Une galaxie Changer de métier , deux fonctionnalités :

1. **En partant du métier,** celui exercé ou celui en tension, **la future galaxie permettra d'identifier les métiers en proximité afin de faciliter l'identification** :
   - Des pistes d'évolution vers des opportunités d'emploi que le demandeur d'emploi n'avait pas envisagé
   - Des profils à qui il pourra être proposé d'évoluer vers un métier en tension
2. **En partant des compétences de la personne, le futur outil Changer de métier permettra d'identifier les métiers en proximité**, les compétences communes et celles qui devront être développées pour aider à choisir un **nouveau projet et faciliter la conception d'un parcours de développement des compétences**

Un algorithme en API qui s'enrichira au fur et à mesure de l'intégration dans le ROME des nouvelles fiches emploi.

https://galaxiedesmetiers.sip91.pole-emploi.intra/galaxiedesmetiers/login
galaxiedesmetiers.sip91.pole-emploi.intra/galaxiedesmetiers/accueil

(lien sur le prototype testé en agence)

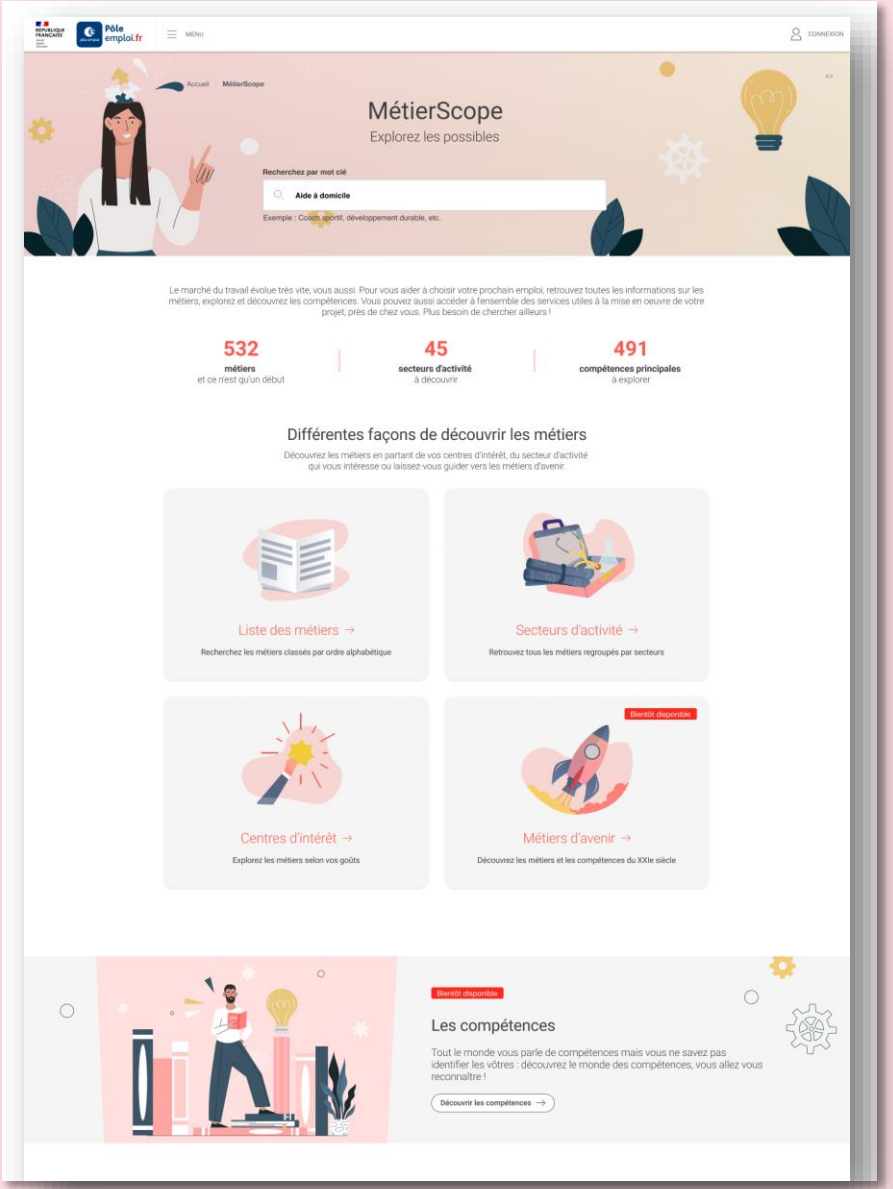


MétierScope,
le nouvel accès grand public d'information sur les métiers et les compétences

Ces pages de pole-emploi.fr **seront lancées en mars 2023 à l'occasion de l'arrivée du ROME 4.0**. Elles ont fait l'objet d'un an d'incubation dans le cadre d'une start-up interne à Pôle emploi, avant d'être intégrées.

Ces pages regroupent toutes les informations sur les métiers, du ROME 4.0 et d'ailleurs :

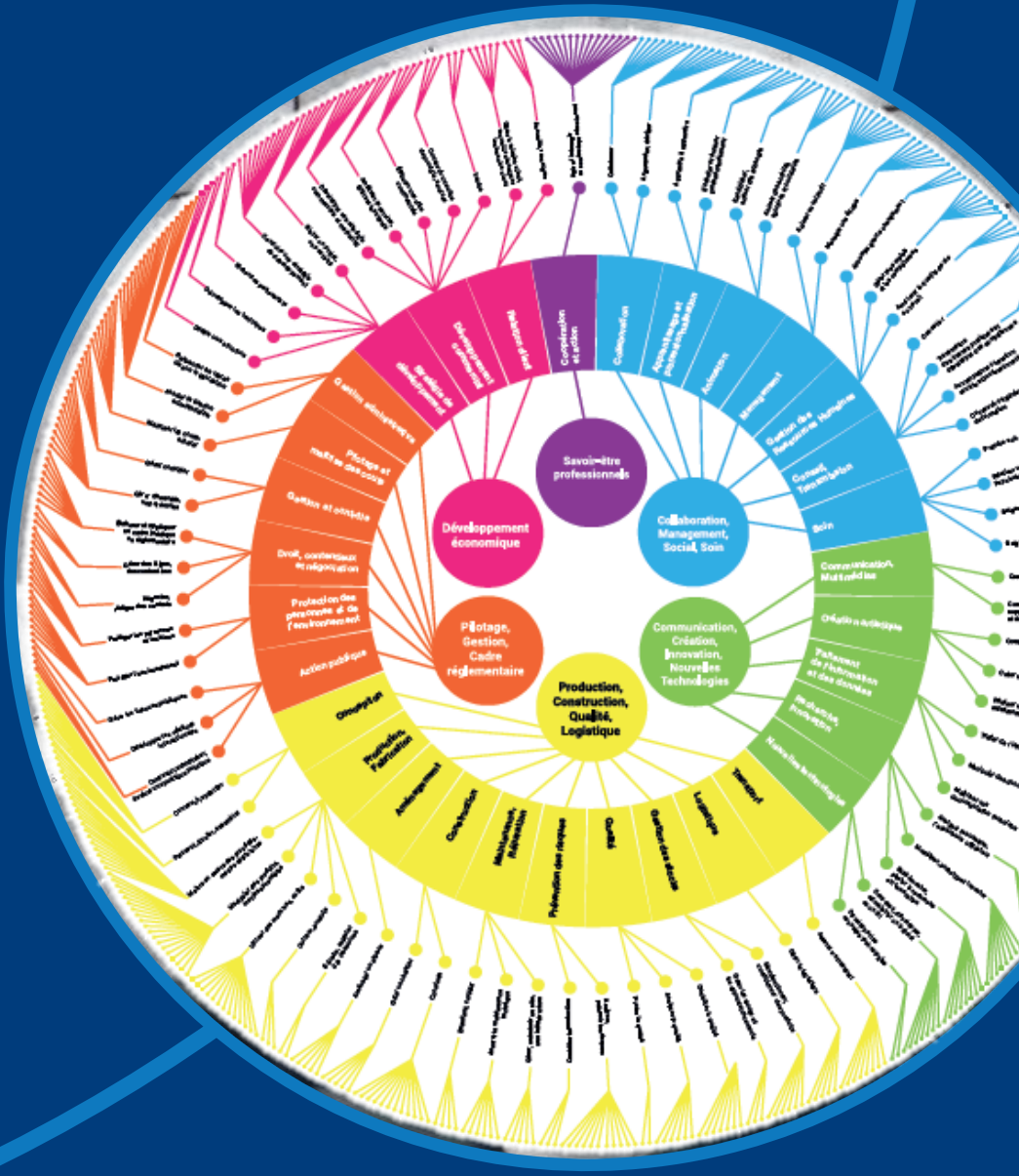
- Les **compétences et fiches métier du ROME 4.0** sont consultables par différentes entrées : une recherche par mots clés, une rubrique « centres d'intérêt », une autres « secteurs ». Elles permettent d'explorer le ROME de façons très diverses, selon son besoin et sa façon de raisonner. Les contenus du ROME 4.0 sont enrichis de **vidéos** de présentation des métiers/témoignages de pairs fournies par nos partenaires.
- **Visiter Métierscope, l'occasion d'enrichir son profil de compétences** : d'ici l'été 2023, la navigation dans l'outil sera l'occasion **d'alimenter directement son profil grâce à une API entre MétierScope et le profil :** les compétences reconnues dans MétierScope seront remontées dans le profil sans avoir à faire de nouvelle saisie.
- **Trouver un autre métier sera facilité grâce à un service qui,** partant des compétences de son profil, permettra de découvrir les métiers qui mobilisent tout ou partie de ses compétences.
- **D'autres services sont également mis à disposition pour faciliter l'engagement pour aller plus loin :** immersion, trouver une formation, une VAE ou accéder à Diagoriente...



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

pôle emploi

Un langage compétence structuré et partagé
Des usages à développer



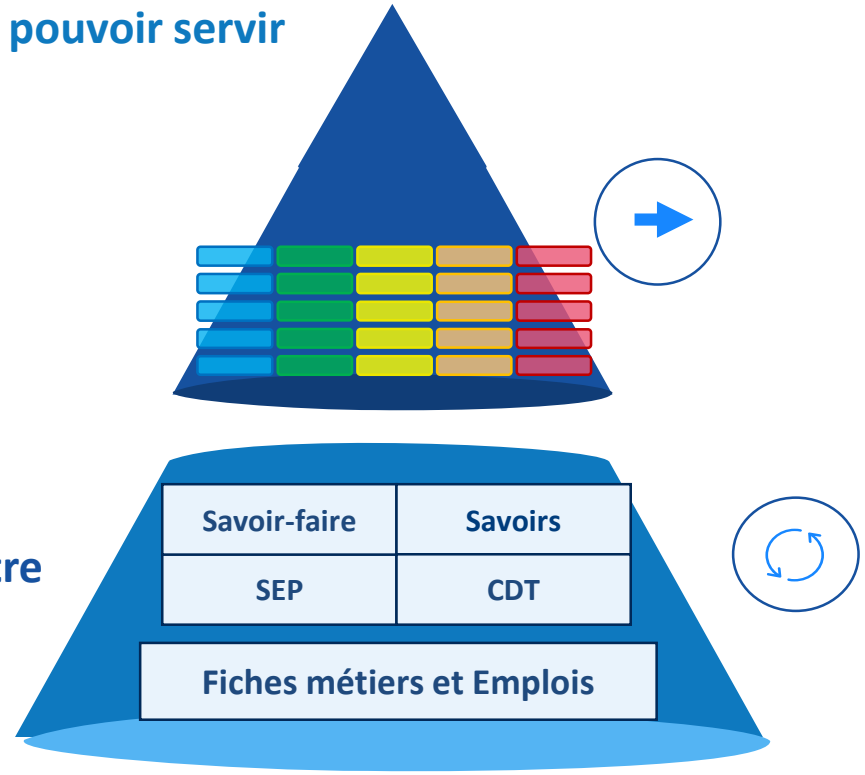
Le ROME 4.0, des référentiels agiles pour un langage compétences partagé

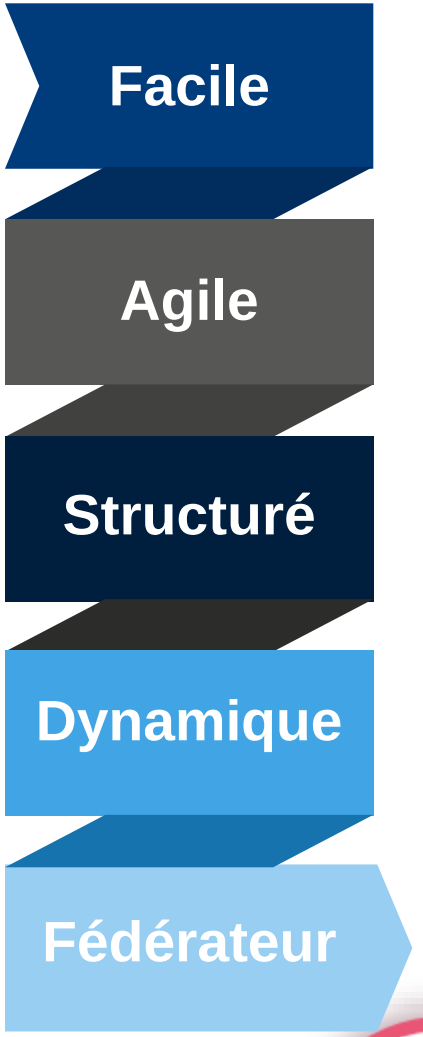
Le référentiel de compétences du ROME 4.0 est désormais composé de 2 parties :

1 - La nomenclature a vocation à être stable pour pouvoir servir de langage partagé

- Domaines
  - Enjeux
    - Objectifs
      - Macro-compétences

2 - Les référentiels de savoir-faire, savoir-être, savoirs et contexte de travail sont conçus pour être agiles afin de permettre aux fiches métiers et emplois de témoigner de l'évolution du marché





Le ROME 4.0, un bien commun coconstruit par ses acteurs

- Depuis les prémices du projet, nombre de partenaires ont été sollicités nous aider à à comprendre les défauts à corriger, à améliorer la nomenclature et les fiches métiers et à concevoir les fiches emplois : **les OPCO et branches professionnelles, la DGAFP et l'Apec, le réseau des Carif-oref …**

- Une **Plateforme Collaborative livrée en septembre 2023** permettra de recueillir et centraliser les propositions d'amélioration de tous les partenaires du ROME 4.0 pour en faire un référentiel dynamique au plus près des réalités du marché et faire vivre la communauté de regard sur ce bien commun.

- **L'IA** viendra en appui pour capter des compétences et emploi émergents en analysant régulièrement le lac de données (offres, CV, formation etc.)

Les usages du ROME 4.0 à construire

CE QUI EST DÉJÀ ENGAGÉ :

- **La Caisse des Dépôts et des Consignations mobilisera le ROME 4.0 pour son Passeport « compétences »**
- **Un POC est en cours avec RCO France compétences, la CDC, l'Onisep, la FPU et l'Afpa pour tester la capacité à rattacher des référentiels de compétences de certification aux MC du ROME**
- **La guidance digitale de Diagoriente** à la découverte de ses compétences mobilisant (notamment) les enjeux, objectifs et macro-compétences du 4.0

CE QUI RESTERAIT À INVENTER :

- **Les usages du nouveau ROME** et particulièrement de Métierscope et de la nomenclature dans le **bilan de compétences** et plus largement le **conseil en orientation/CEP**
- L'exploitation, au-delà des Savoir-être professionnels, de l'ensemble des **compétences sociales et comportementales du ROME** relevant des enjeux de la communication, de la collaboration, de l'organisation du travail qui constituent le socle des compétences de l'insertion professionnelle dans tout collectif
- **Mettre en mouvement l'écosystème**

AVEC LES ORGANISMES DE FORMATION

- **Définir des stratégies de financements et programmer** des formations collectives
- **Construire et attester** des parcours de développement de compétences suivis
- **Positionner** les personnes (adaptation des parcours à leurs besoins)
- **Produire des catalogues de formation** précisant les objectifs de compétences

AVEC LES BRANCHES ET AUTORITÉS DE CERTIFICATION

- **Assurer une description des métiers et des emplois dans le ROME beaucoup plus proche de la réalité et dynamique**
- **Observer** l'évolution des métiers via les données fournies par l'IA
- **Faciliter l'élaboration** des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation des compétences acquises
- **Construire et attester** des parcours de développement de compétences suivis

L'ETAT, LES RÉGIONS ET LES PARTENAIRES SOCIAUX

- **Mieux connaitre** l'évolution des métiers et des compétences attendues
- **Accompagner** les transitions écologiques et numériques
- **Structurer** des politiques volontaristes de type GPEC