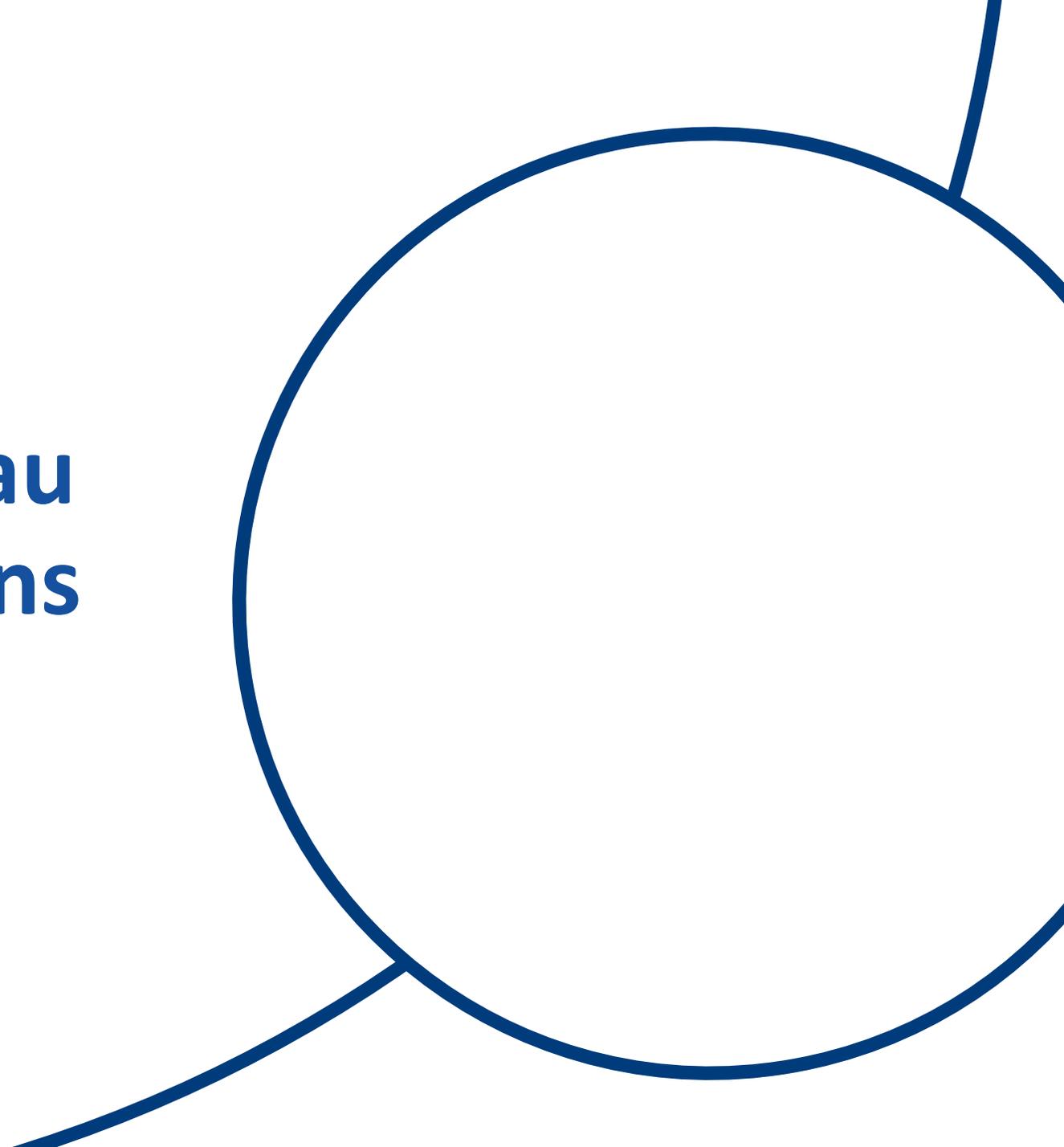


ROME 4.0 : un langage partagé au service des transitions

Vendredi 26 janvier 2023



LA REVOLUTION DU ROME 4.0

Catherine Beauvois

Conseillère auprès du DGA en charge de l'Offre de services

Directrice du Programme « Compétences 4.0 »



La genèse de la démarche



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



40%

des recrutements pourraient être difficile en raison des départs à la retraite



87%

des Français envisageraient de changer de métier depuis la pandémie



26%

de la population active a connu une transition professionnelle lors des 12 derniers mois

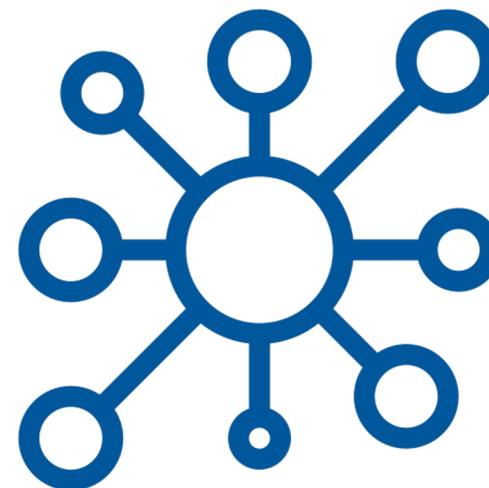
Notre capacité collective à manier l'approche compétences n'a jamais été aussi forte, sauf que ...

Absence de langage compétences partagé

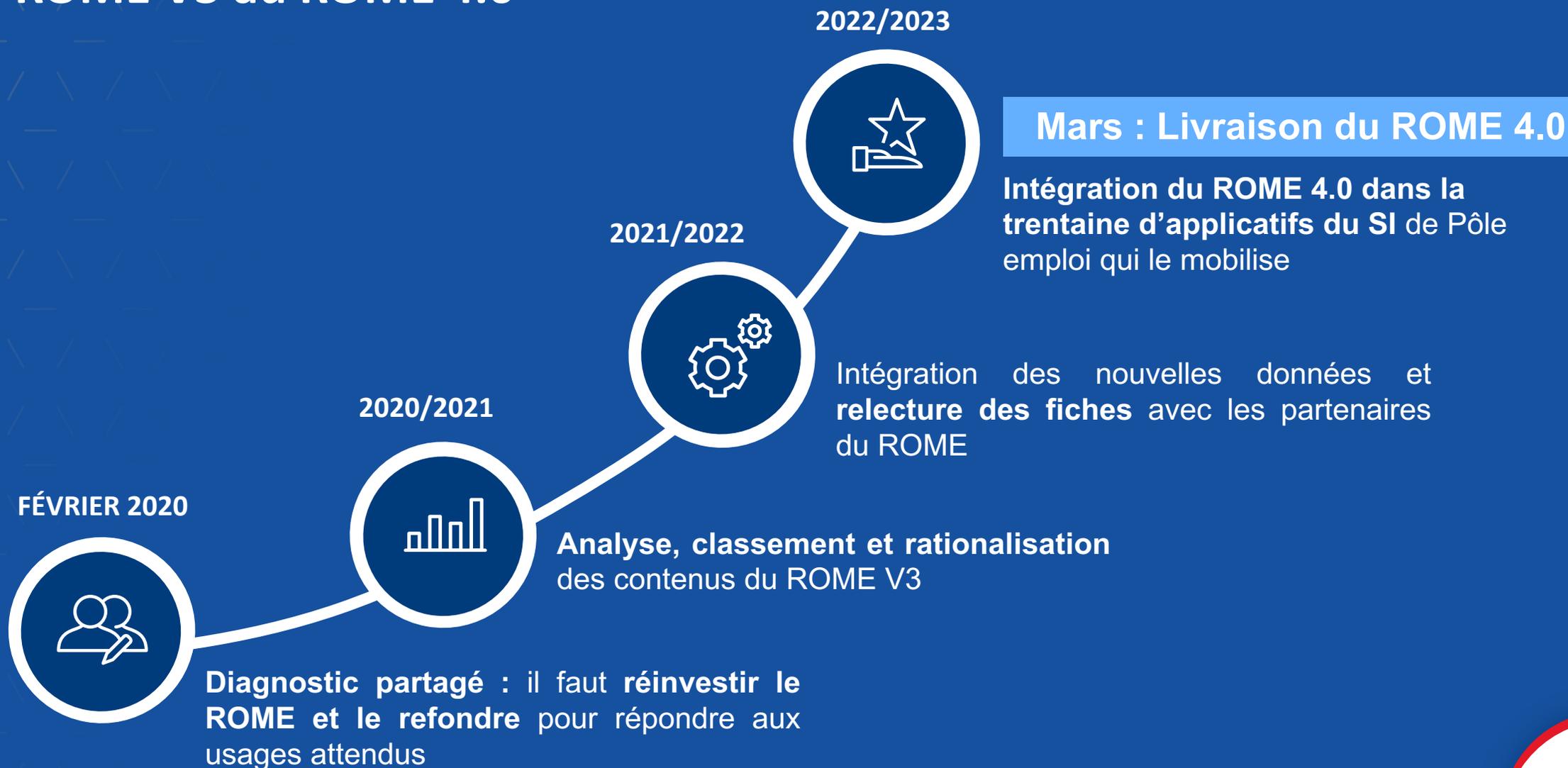
Des SI peu inter-opérés

Des services dont on rêve qu'on ne sait pas faire

**Le ROME 4.0,
un langage
compétence
structuré et partagé**



Du ROME V3 au ROME 4.0



Aujourd'hui le ROME V3 c'est...

14

grands
domaines
professionnels

110

domaines
professionnels

532

métiers

11110

appellations
d'emplois

Demain, le ROME 4.0 ce sera en plus ...

492

Macro
compétences

Dont **16**

savoir-être
professionnels

5700

savoir-faire

175

contextes de
travail normés

3000

Fiches emplois
d'ici à 2025

**Dotée d'une nomenclature de compétences – référence commune –
permettant de décrire la diversité des réalités du marché**

La nouvelle nomenclature : un langage compétence facile à appréhender et partagé

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

5 domaines de Savoir-faire classés par domaines thématiques :



1 domaine de « Savoir-être professionnels » :

Coopération et action

RÉFÉRENTIEL DE SAVOIRS

Domaines d'expertise

Normes et procédés

Produits, outils et matières

Certifications et habilitations

Techniques professionnelles

RÉFÉRENTIEL DE CONTEXTES DE TRAVAIL

« Dans quels contextes je les mobilise »

Conditions de travail et risques professionnels

Lieux et déplacements

Horaires et durée de travail

Publics spécifiques

Types de structure

Rémunération et avantages

Les (premiers) usages de la nomenclature

1

Classer et faciliter notre capacité à appréhender l'ensemble des compétences recherchées sur le marché du travail

2

Mettre en exergue les dominantes et en même temps la diversité des compétences des métiers comme des profils

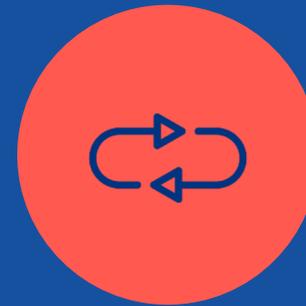
3

Faciliter la présentation des compétences (par domaines et enjeux) dans les fiches métiers comme les profils

Le ROME 4.0 dispose d'un référentiel amélioré et de fiches métiers actualisées



Une mise à jour significative du référentiel de compétences et des fiches métiers à laquelle les Opco et branches volontaires ont participé



Notre capacité à identifier les compétences similaires mobilisées par différents métiers est considérablement améliorée grâce aux macro compétences

Des passerelles stratégiques dans trois principaux usages au centre des métiers de Pôle emploi

Pour une personne, identifier les métiers vers lesquelles elle pourra remobiliser tout ou partie de ses compétences

Aux recruteurs, suggérer de nouveaux profils de personnes qui dispose des compétences recherchées quand bien même elles n'ont pas exercé le métier

Pour faire de la GPEC, identifier les passerelles et construire des parcours

Zoom sur les compétences relationnelles, organisationnelles et cognitives du ROME 4.0

SOCLE COMMUN DE COMPETENCES SCOLAIRES

Domaine 1 : les langages pour penser et communiquer

Domaine 2 : les méthodes et outils pour apprendre

Domaine 3 : la formation de la personne et du citoyen

RECTEC

Pôle communicationnel

Pôle organisationnel

Pôle réflexif

Les leviers de professionnalisation du ROME 4.0

Compétences relationnelles :

Communiquer à l'écrit en une ou plusieurs langues

Communiquer à l'oral en une ou plusieurs langues

S'exprimer en utilisant les langages des arts et du corps

Collaborer et favoriser la collaboration

Compétences organisationnelles :

Prendre en compte les règles

Piloter et/ou organiser l'activité

Respecter les procédures et assurer la qualité

Agir face à l'imprévu

Compétences cognitives :

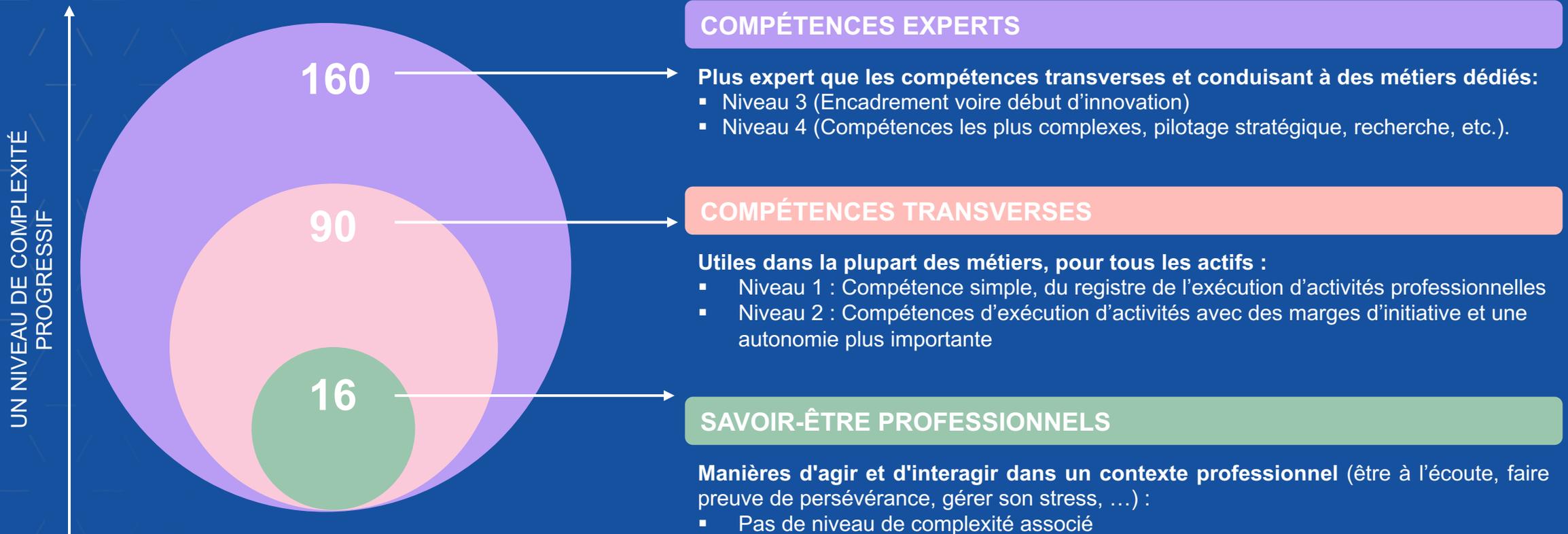
Traiter des informations

Gérer des données

Utiliser les ressources numériques

Apprendre et se professionnaliser tout au long de la vie

Des compétences stratégiques à développer pour sécuriser les parcours



Des usages prometteurs à construire

Faire connaître et accompagner les usages

Faire connaître et reconnaître les compétences relationnelles, organisationnelles et cognitives :

- Valoriser les acquis de l'expérience sur ces compétences
- Aider les employeurs à préciser leurs attentes en matière de compétences relationnelles, organisationnelles et cognitives en fonction du poste à pourvoir



Des personnes plus autonomes, aux sentiments d'être compétent et d'appartenir à un collectif renforcés, donc plus sereins sur leurs capacités et persévérants

Développer les compétences

Faciliter l'accès à la formation des moins qualifiés en travaillant sur l'appétence à se former

Proposer des trajectoires de professionnalisation combinant compétences clés et compétences transverses



Une culture de la formation tout au long de la vie renforcée et surtout mieux partagée

Des programmes et pédagogies plus 'capacitants' et 'inclusifs'

Les services associés



MétierScope

L'accès grand public sur les métiers et compétences (niveau 1 du CEP)

Aider les personnes en transition professionnelle qui recherchent de l'information sur les métiers, les compétences et les démarches, à confirmer une piste professionnelle et à enclencher des démarches.

The screenshot shows the homepage of the MétierScope website. At the top, there is a navigation bar with the logo of Pôle emploi and the text 'Pôle emploi.fr'. Below the navigation bar, the main heading reads 'MétierScope' with the subtitle 'Explorez les possibles'. A search bar is prominently displayed with the placeholder text 'Recherchez par mot clé' and a search button. Below the search bar, there is a small text box with the example 'Aide à domicile' and a list of related terms: 'Exemple : Coût, profit, développement durable, etc.'. The main content area features a large illustration of a woman pointing upwards. Below this, there are three statistics: '532 métiers et ce n'est qu'un début', '45 secteurs d'activité à découvrir', and '491 compétences principales à explorer'. The section is titled 'Différentes façons de découvrir les métiers' and includes a sub-heading: 'Découvrez les métiers en partant de vos centres d'intérêt, du secteur d'activité qui vous intéresse ou laissez-vous guider vers les métiers d'avenir.' There are four interactive cards: 'Liste des métiers' (with a book icon), 'Secteurs d'activité' (with a briefcase icon), 'Centres d'intérêt' (with a lightbulb icon), and 'Métiers d'avenir' (with a rocket icon). At the bottom, there is a section titled 'Les compétences' with the text: 'Tout le monde vous parle de compétences mais vous ne savez pas identifier les vôtres : découvrez le monde des compétences, vous allez vous reconnaître!' and a button 'Découvrez les compétences'.

La Plateforme collaborative du ROME 4.0

Mettre à jour le ROME grâce à la participation de contributeurs et à la modération de Pôle emploi dans un processus semi-automatisé afin de sécuriser la qualité des données du ROME.

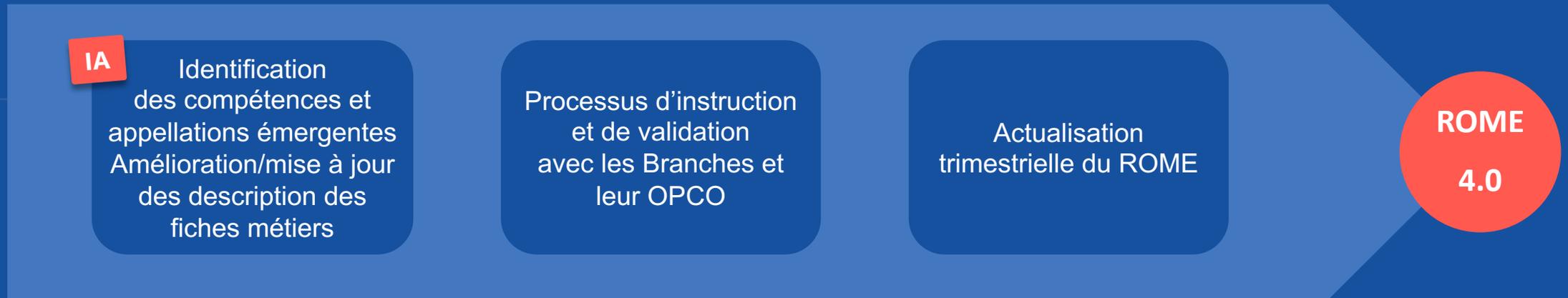


**La plateforme
du ROME**

Pôle emploi

Une dynamisation du ROME 4.0 s'appuiera également sur l'IA

Elle permettra d'éclairer les décideurs sur les évolutions observées du marché de l'emploi



La dynamisation du ROME va nous permettre d'**observer et analyser régulièrement et sur une base très qualitative les évolutions du marché de l'emploi.**

Cela permettra également d'**analyser notamment la manière dont les transitions écologiques et digitales impactent effectivement les emplois, les compétences et savoirs recherchés.**

**Les usages à
construire et la
gouvernance à
installer**



Si l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation adopte le langage compétences du ROME 4.0, beaucoup de services pourront être améliorés



ENTREPRISES

- **Mieux décrire** le poste à pourvoir
- **Rechercher** des profils
- **Élargir** la recherche de candidats en cas de difficultés de recrutement
- **Faciliter l'adaptation des compétences** des personnes recrutées au poste de travail



DEMANDEURS D'EMPLOI

- **Accompagner le DE à mieux qualifier** son expérience et ses compétences
- **Élargir le périmètre de recherche**
- **Faciliter les mobilités**
- **Adapter ses compétences** en fonction de ses projets
- **Accéder à une information détaillée, personnalisée et territorialisée** sur les métiers



CONSEIL EN ÉVO. PROFESSIONNEL,

- **Évaluer et attester** des compétences acquises
- **Faciliter le diagnostic** des compétences
- **Identifier les écarts de compétence**
- **Identifier les certifications pertinentes** pour un projet



ORGANISMES de FORMATION

- **Définir des stratégies de financements**
- **Construire et attester** des parcours de développement
- **Positionner** les personnes
- **Produire des catalogues de formation**
- **Positionner** les personnes



BRANCHES et AUTORITÉS de CERTIFICATION

- **Dynamiser et fiabiliser la normalisation** des emplois
- **Faciliter l'élaboration** des référentiels d'activités, de compétences de certification



L'ÉTAT, LES RÉGIONS ET LES PARTENAIRES SOCIAUX

- **Mieux connaître** l'évolution des métiers et des compétences attendues
- **Accompagner** les transitions écologiques et numériques
- **Structurer** des politiques volontaristes de type GPEC
- **Adapter les politiques de financement** de formations en lien avec l'évolution des besoins...

Les usages du ROME 4.0 à construire

Ce qui est déjà engagé

- Passeport « emploi formation » de La Caisse des Dépôts et des Consignations
- POC 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

Ce qui reste à faire

- Les usages du nouveau ROME et de MétierScope dans le bilan de compétences
- L'exploitation des compétences sociales et comportementales du ROME

Une gouvernance partenariale, garantie de qualité et du changement attendu autour d'un langage compétences partagé

Un dialogue régulier entre Pôle emploi et ses partenaires pour valider les demandes d'évolution du ROME

Des analyses qualitatives pour cerner les évolutions des métiers, emplois, compétences en lien avec les transitions

Des répercussions systémiques au sein de l'écosystème de l'emploi et de la formation : ...

La gouvernance du ROME doit témoigner de cette dynamique partenariale autour de ce bien commun aux acteurs du champ de l'emploi et de la formation

ROME 4.0 : UN LANGAGE PARTAGE AU SERVICE DES TRANSITIONS



Ludovic Bertrand

Directeur du réseau des
Carif-Oref



Laurene Houdin

Présidente et co-fondatrice d'AD-
HOC Lab



Ludovic Martin

Directeur Support et
Développement, Constructys



Gladys Vidal

Responsable unité parcours usagers
et services innovants
Caisse des dépôts et consignations

Avez-vous des questions ?

Pour nous contacter

Catherine Beauvois

Directrice du Programme « Compétences 4.0 »

catherine.beauvois@pole-emploi.fr