

GLOSSAIRE DES PRINCIPALES DÉFINITIONS ET NOTIONS EMPLOYÉES

RÉPERTOIRE DES MÉTIERS TERRITORIAUX – ÉDITION 2019

DOMAINE D'INTERVENTION OU D'ACTIVITÉ : regroupement de familles professionnelles par grands domaines d'actions d'une collectivité, et/ou par politiques publiques.

Depuis 2018, le CNFPT a adopté une nouvelle nomenclature des spécialités de formation. Cette nomenclature a été utilisée pour structurer l'édition 2019 du répertoire des métiers territoriaux. Dans cette nomenclature, le domaine d'intervention ou d'activité correspond à 6 champs d'action publique locale (CAPL) :

- organisation et gestion des ressources ;
- social, santé publique ;
- citoyenneté, éducation, culture et sport ;
- aménagement et développement durable des territoires ;
- services techniques et environnementaux ;
- sécurité.

FAMILLE PROFESSIONNELLE : ensemble de métiers, concourant à une même finalité de service, ayant des champs d'activités communs selon deux critères : technicité dominante et culture socioprofessionnelle. Dans l'édition 2019 du répertoire des métiers territoriaux, les familles professionnelles correspondent à 27 spécialités réparties dans les 6 champs d'action publique locale.

MÉTIER : au sens de la gestion des ressources humaines, le métier est un ensemble d'emplois liés par une même technicité, présentant un socle commun d'activités et de compétences proches et particulières à un champ professionnel. Le métier ne renvoie pas directement à une organisation du travail, ni à une situation individuelle en collectivité.

FONCTION : liée à l'organisation, elle s'inscrit dans une gestion collective, organisationnelle et managériale propre à chaque employeur. Elle s'établit à partir d'activités et de compétences particulières à une mission (exemples : formateur ou formatrice occasionnel, tuteur ou tutrice, médiateur ou médiatrice...). Elle renvoie à un rôle spécifique dans l'organisation et ne se confond pas, a priori, avec le métier exercé par l'agent.

EMPLOI-TYPE : déclinaison d'un ou de plusieurs référentiels métiers dans l'organisation du travail d'une collectivité. Les collectivités peuvent cartographier leurs emplois-types en s'adossant au répertoire des métiers territoriaux.

EMPLOI : sous-ensemble de l'emploi-type, il s'agit d'une maille intermédiaire entre l'emploi-type et la fiche de poste. C'est le regroupement de postes de travail, présentant des activités similaires et dont les caractéristiques sont suffisamment proches pour pouvoir être occupées par un même individu.

POSTE DE TRAVAIL : correspond à une situation individuelle de travail dans une organisation. Il s'agit de l'ensemble des tâches, des activités, des missions effectuées par un individu au sein d'une organisation. Le poste de travail est décrit par une fiche de poste.

TÂCHE : la tâche est une unité élémentaire définie du travail dont la mise en œuvre est liée à des conditions (techniques, durée, process...). Elle s'inscrit dans un enchaînement chronologique d'opérations nécessaires à l'exercice de l'activité. Elle est utilisée pour décrire le poste de travail.

APPROCHE ORGANISATIONNELLE : prise en compte de l'institution au plan systémique comme un ensemble d'éléments en interaction, regroupés au sein d'une structure régulée, ayant un système de communication.

APPROCHE FONCTIONNELLE : approche transversale (ou processus) intégrant les processus métiers de l'organisation, les processus de support nécessaires à son fonctionnement et les processus de management correspondant à la détermination d'une politique et d'une stratégie de l'organisation.

LA SITUATION DE TRAVAIL : ensemble des conditions organisationnelles, sociales, matérielles qui délimite le champ de l'exercice d'une activité professionnelle.

ACTIVITÉ : ensemble cohérent d'actions finalisées, identifiées et organisées selon un processus logique, observable en tant que tel. L'activité concourt à la production ou à la transformation d'un produit ou d'un service.

COMPÉTENCE : combinaison de savoirs et de savoir-faire mobilisés en situation de travail. C'est une capacité à agir dans une situation donnée. La compétence est structurée en deux grandes catégories de savoirs : les savoirs, ou connaissances théoriques ; les savoir-faire, ou savoirs techniques et relationnels, ou encore savoirs cognitifs, résultats de la pratique et de l'expérience.

La compétence se déduit des activités. Elle est :

- sujette à apprentissage, notamment par la formation ; elle est dynamique et s'inscrit dans un processus de développement constant ;
- requise, en termes d'exigences pour définir un emploi-type ou un métier ;
- évaluable, par analyse des écarts entre les compétences requises et les compétences mobilisées en situation de travail.

Le répertoire des métiers territoriaux se propose d'établir une typologie des activités et des compétences en distinguant :

- les activités/compétences techniques, spécifiques à l'exercice d'un métier ou d'un champ professionnel ;
- les activités/compétences transverses, communes à un ensemble de champs professionnels, de métiers ou en référence à l'organisation du travail (ex : l'encadrement).

SAVOIRS : ensemble des connaissances théoriques, généralement acquises par l'enseignement, la formation et la professionnalisation. Dans le répertoire des métiers territoriaux, sont distingués les savoirs socioprofessionnels, directement liés à l'exercice du métier, et les savoirs généraux liés au contexte territorial et aux missions de service public.

SAVOIR-FAIRE : issus de la formation, de la professionnalisation, de l'expérience, ils concernent la mise en œuvre d'un savoir pratique maîtrisé dans une réalisation spécifique. En conséquence, ils sont liés à une activité.

RÉFÉRENTIELS : outils de la gestion des ressources humaines et de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC). On distingue généralement :

- **le référentiel d'emploi** : il définit la mission et le contenu de l'emploi. Il précise les attributions, le statut, la qualification professionnelle, les voies d'accès, voire les évolutions professionnelles possibles ;
- **le référentiel d'activités** : il décrit les activités, les actions et les opérations actuelles et éventuellement futures liées à l'exercice de l'emploi ;
- **le référentiel de compétences** : il résulte de l'analyse des activités et décrit les compétences requises pour réaliser les activités. Il peut préciser les résultats attendus, au regard de critères d'évaluation ;
- **le référentiel de formation** : il s'élabore à partir du référentiel de compétences. Il définit l'ingénierie pédagogique et détaille notamment : les objectifs de la formation (les résultats attendus à l'issue de la formation), les prérequis à une formation, les outils d'auto-positionnement, la structure de la formation (modulaire, cycle, itinéraire), le programme et les contenus, les objectifs et modalités pédagogiques, les critères d'évaluation.