



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



pôle emploi

# Compétences 4.0 Présentation au Réseau Emplois Compétences de France stratégie



Un projet cofinancé avec  
France relance et le plan d'investissement dans les compétences



# SOMMAIRE

## La genèse du projet **Compétences 4.0**

- Une démarche essentielle pour atteindre le plein emploi
- De nombreux irritants liés à des freins structurels
- Un écosystème en manque d'un langage partagé

## Le nouveau **ROME 4.0**

- Un langage compétence mieux structuré et partagé
- Zoom sur les compétences relationnelles, organisationnelles et cognitives du ROME 4.0 et leur potentiel d'usage

## Les nouveaux services associés, les usages à inventer

- MétierScope
- La plateforme collaborative pour améliorer en continue le ROME 4.0

## La future gouvernance du ROME

# La genèse de la démarche Compétences 4.0

# Le marché du travail connaît 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 / Orientation)

# Pourtant, des freins structurels limitent le potentiel de cette approche

## 1 - Parce qu'il manque un langage compétence commun :

- **Un référentiel ROME V3 vieillissant**, des fiches métiers trop peu nombreuses,
- **Une absence de langage partagé** avec les autres acteurs du champ qui rend difficile l'action de relier les compétences des DE, de ceux des entreprises pouvant avoir leur propre référentiel, des organismes de formation et autorités de certification ...

## 2 - Parce que les services sont trop complexes au regard de la valeur perçue ou manquent :

- **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 : CV, bilan de compétences, VAE, positionnement en entrée de formation etc...
- **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
- **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 - Parce que l'approche compétences est difficile à manier par les professionnels en l'absence de langage compétences de référence

- Même les **soft skills**, dont tout le monde parle, sont définis et maniés par chaque acteur de façon très variable

# **Le nouveau ROME 4.0**

Un langage compétence  
structuré et partagé

# Aujourd'hui le ROME V3 c'est :

- ⊕ A - Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux
- ⊕ B - Art et Façonnage d'ouvrages d'art
- ⊕ C - Banque, Assurance et Immobilier
- ⊕ D - Commerce, Vente et Grande distribution
- ⊕ E - Communication, Média et multimédia
- ⊕ F - Construction, Bâtiment et Travaux Publics
- ⊕ G - Hôtellerie - Restauration, Tourisme, Loisirs et Anim
- ⊕ H - Industrie
- ⊕ I - Installation et Maintenance
- ⊕ J - Santé
- ⊕ K - Services à la personne et à la collectivité
- ⊕ L - Spectacle
- ⊕ M - Support à l'entreprise
- ⊕ N - Transport et Logistique

## ROME V3

### Nomenclature des métiers

14 grands domaines professionnels

110 domaines professionnels

532 métiers

11118 appellations d'emplois

532 Fiches métiers

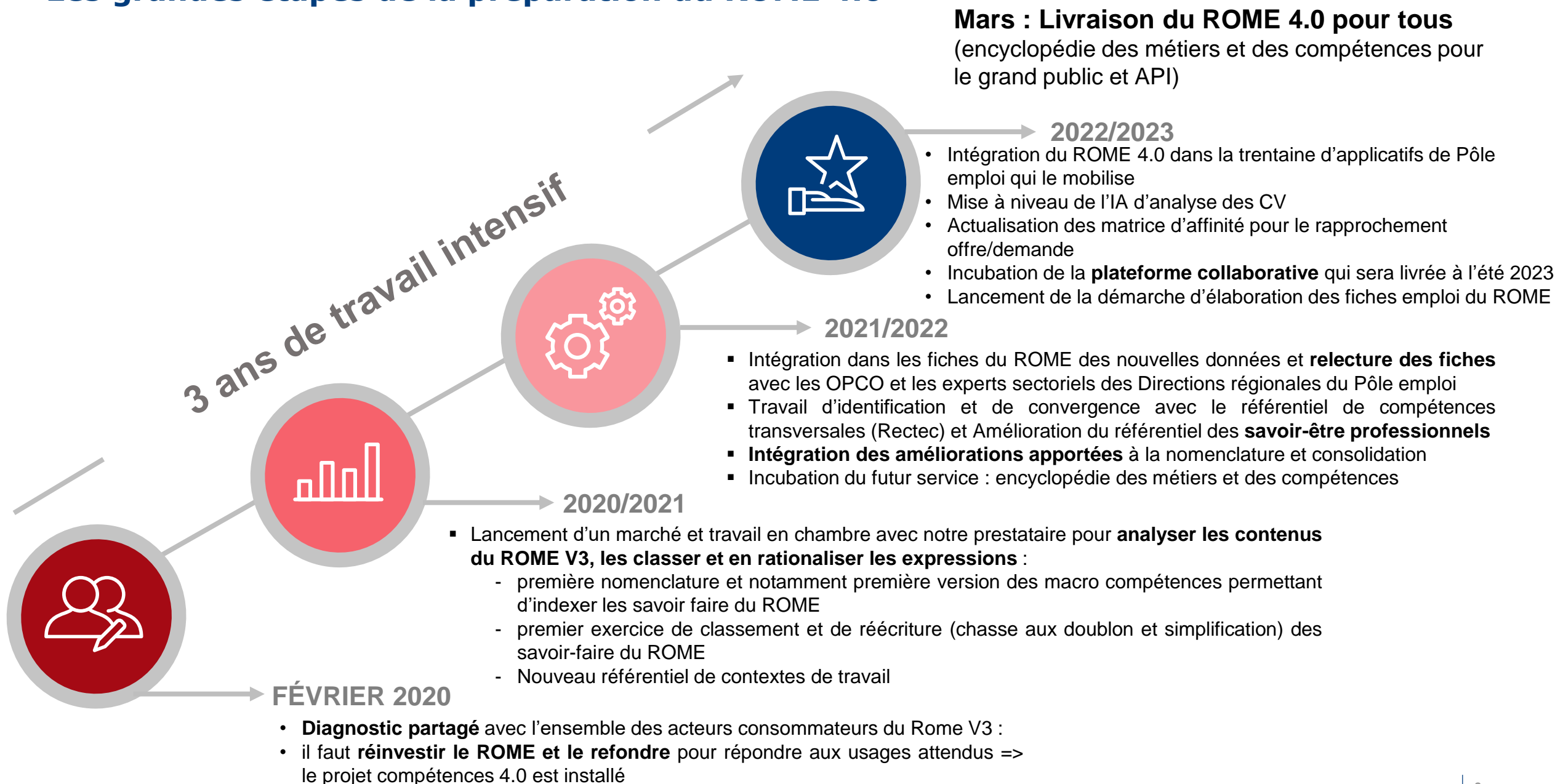
7500 savoir-faire classés par domaine sectoriel  
766 contextes de travail non normés

Offres d'emploi  
CV/Profils



*L'approche métier est facilitatrice  
chaque fois que le poste à pourvoir  
ou le profil est proche d'un métier ou  
emploi type*

# Les grandes étapes de la préparation du ROME 4.0





# Demain, le ROME 4.0 c'est

- A - Agriculture et pêche, Espaces naturels et espaces verts, Soins aux animaux
- B - Art et Façonnage d'ouvrages d'art
- C - Banque, Assurance et Immobilier
- D - Commerce, Vente et Grande distribution
- E - Communication, Média et multimédia
- F - Construction, Bâtiment et Travaux Publics
- G - Hôtellerie - Restauration, Tourisme, Loisirs
- H - Industrie
- I - Installation et Maintenance
- J - Santé
- K - Services à la personne et à la collectivité
- L - Spectacle
- M - Support à l'entreprise
- N - Transport et Logistique

## ROME V3

### Nomenclature des métiers

14 grands domaines professionnels

110 domaines professionnels

532 métiers

11118 appellations d'emplois

532 Fiches métiers +  
3000 fiches emplois  
d'ici à 2024

Offres d'emploi  
CV/Profils

## ROME 4.0 (mars 2023)

### Nomenclature des compétences

6 domaines de savoir-faire et savoir-être, organisés en :

- 32 enjeux
- 80 objectifs (en verbes d'actions)
- 481 macro-compétences (dont 16 savoir-être professionnels) pour indexer les savoir-faire : +/- 4700 savoir-faire

+/- 4500 savoirs, classés en 5 catégories

+/- 166 contextes de travail classés en 6 catégories

Une nomenclature, référence commune, à laquelle tout référentiel peut s'adosser

*L'approche métier est facilitatrice chaque fois que le poste à pourvoir ou le profil est proche d'un métier ou emploi type*

*L'approche par les compétences permet de décrire la diversité des réalités du marché*



# La nouvelle nomenclature de compétences du ROME : un langage compétence facile à appréhender et partagé

## RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

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

### « Collaboration, Management, Social, Soins »

- Collaboration
- Apprentissage et professionnalisation
- Animation
- Management
- Gestion des Ressources Humaines
- Conseil, Transmission
- Soins

### « 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
- Construction, Aménagement
- Maintenance, Réparation
- Prévention des risques
- Qualité
- Gestion des stocks
- Logistique, Transport

### « Pilotage, gestion, Cadre réglementaire »

- Respect des règles
- Gestion administrative
- Maîtrise des coûts, achats
- Gestion et contrôle
- Droit, contentieux
- 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 les mobilise* »

Conditions de travail et risques professionnels

Lieux et déplacements

Horaires et durée de travail

Publics spécifiques

Types de structure

Rémunération et avantages

## Le ROME 4.0 dispose d'un référentiel amélioré et de fiches métiers actualisées Surtout, les compétences transférables d'un métier à l'autre seront sensiblement plus facile à identifier



### UNE MISE À JOUR SIGNIFICATIVE DU RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES ET DES FICHES MÉTIERS A LAQUELLE LES OPCO ET BRANCHES VOLONTAIRES ONT PU PARTICIPER

La révision du référentiel de compétences par les experts de Pôle emploi et des OPCO a permis de :

- Passer de **7500 savoir-faire en Rome V3** à **4700 savoir-faire en ROME 4.0** en supprimant les synonymes et doublons tout en mettant à jour les contenus
- Plus de **780 savoir-faire nouveaux ont été proposés par les OPCO**
- Créer un référentiel de **166 contextes de travail** normés qui vont pouvoir être mobilisé dans le rapprochement offre/demande comme dans le conseil en orientation : 70 ont été proposés par les OPCO.



### UNE TRANSVERSALITÉ ENTRE MÉTIERS AMÉLIORÉE

La proximité entre métier analysée à la maille des **481 macro-compétences** améliore très sensiblement l'identification des compétences communes (transférables) d'un métier à un autre puisqu'en moyenne, une macro compétence est mobilisée dans **28 fiches** là où à la maille des compétences détaillées on était à une moyenne de **1,8 fiches**

→ Ces macro-compétences permettent en outre de fiabiliser les proximités entre les compétences indexées à une même macro pour la programmation du système de rapprochement.

→ Elles permettent en outre d'identifier les passerelles entre métiers par exemple pour accompagner une démarche d'anticipation de mutations économiques en cours ou attendues ou les métiers accessibles pour une personne au regard des compétences acquises.

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

Ces compétences sont stratégiques car elles sont **aux fondements de la motivation** que sont **le sentiment d'autonomie** (c'est-à-dire de se gouverner soi-même), **d'être compétent** et **d'appartenir à un collectif**. Elles forment un socle sur lequel l'effort, la persévérance, l'engagement vont se construire, avec des retombées positives sur le bien-être des personnes, l'engagement et le climat social.

### SOCLE COMMUN DE COMPETENCES SCOLAIRES

#### Domaine 1 : les langages pour penser et communiquer

- Comprendre, s'exprimer en utilisant la langue française à l'oral et à l'écrit
- Comprendre, s'exprimer en utilisant une langue étrangère et, le cas échéant, une langue régionale
- Comprendre, s'exprimer en utilisant les langages mathématiques, scientifiques et informatiques
- Comprendre, s'exprimer en utilisant les langages des arts et du corps

#### Domaine 2 : les méthodes et outils pour apprendre

- Organiser son travail personnel
- Coopérer et réaliser des projets
- Rechercher et traiter de l'information
- Mobiliser les outils numériques pour échanger et communiquer

#### Domaine 3 : la formation de la personne et du citoyen

- Exprimer de la sensibilité et des opinions, respecter les autres
- Respecter les règles et le droit
- Réfléchir et faire preuve de discernement
- Avoir le sens des responsabilités, de l'engagement et de l'initiative

### RECTEC

#### Pôle communicationnel

- Communiquer à l'oral en une ou plusieurs langues
- Prendre en compte les usages sociaux et culturels
- Communiquer à l'écrit en une ou plusieurs langues
- Utiliser les ressources numériques

#### Pôle organisationnel

- Piloter et/ou organiser l'activité
- Agir face à l'imprévu
- Coopérer et favoriser la collaboration
- Gérer les données mathématiques, budgétaires et statistiques

#### Pôle réflexif

- Traiter l'information et les savoirs
- Assurer les procédures et la qualité
- Construire son parcours professionnel
- Développer des compétences

### 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

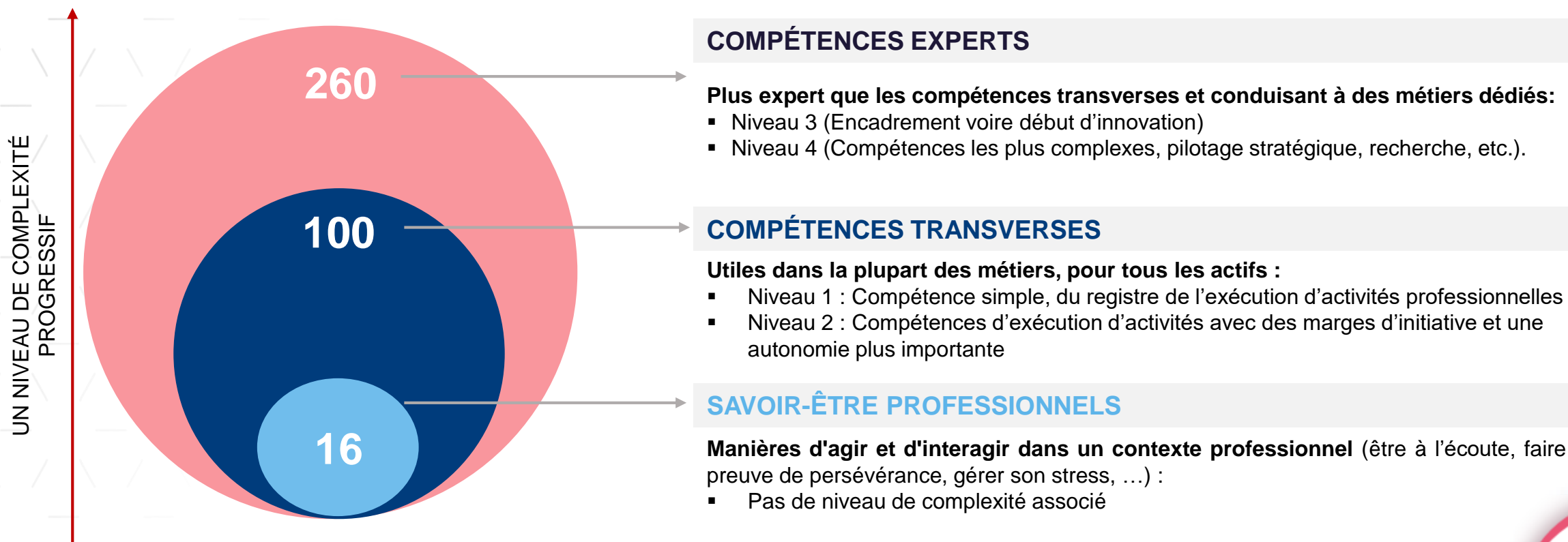
#### Compétences cognitives :

- 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

Or les personnes demandeuses d'emploi ont en moyenne une moins bonne estime de soi et confiance en soi, ainsi qu'un plus faible sentiment de contrôle (conviction que ses actions peuvent avoir un impact) que les personnes en emploi. Valoriser et développer ses compétences, doit permettre une meilleure appétence au développement de ses compétences et des sorties plus positives (sentiment de capacité ayant déjà montré des effets positifs sur l'accès à l'emploi).

Les **compétences relationnelles, cognitives et organisationnelles du ROME 4.0** combinent savoir-être, savoir-faire transverses et experts pour donner à voir comment **la maîtrise des compétences transverses est un possible levier pour développer des compétences 'expertes' ouvrant accès à des métiers spécifiques** :



## Des usages prometteurs à construire

### USAGES #1 : 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
  - Pour les plus jeunes, aider à décloisonner l'univers scolaire et professionnel et **faire un lien précis entre le socle de compétences scolaires pour faciliter leur orientation et insertion professionnelle**
- Aider les employeurs à préciser leurs attentes en matière de compétences **relationnelles, organisationnelles et cognitives** en fonction du poste à pourvoir

### IMPACT #1 :

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

### USAGE #2 : 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**, comme leviers de professionnalisation vers des compétences à plus forte valeur sur le marché et ouvrant des perspectives professionnelles plus précises

### IMPACT #2 :

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

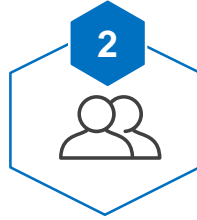
**Des programmes et pédagogies plus 'capacitants' et 'inclusifs'**

# 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 et les compétences attendues
- **Rechercher** des profils plus 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, quitte à développer les compétences manquantes
- **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, **définir son projet professionnel et mettre en valeur son profil**
- **Elargir le périmètre de recherche**
- **Faciliter les mobilités**, avec une vision des carrières et mobilités possibles
- **Adapter ses compétences** en fonction de ses projets et des évolutions du marché du travail
- **Accéder à une information détaillée, personnalisée et territorialisée** sur les métiers



## CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- **Evaluer et attester** des compétences acquises
- **Faciliter le diagnostic** des compétences dès le profil de compétences
- **Identifier les écarts de compétence et construire des actions pour y répondre** (y compris alternance, POE et AFEST)
- **Identifier les certifications** pertinentes au regard du projet et les OF les préparant (Y compris VAE)
- **Définir des stratégies de financements /prises en charge** et programmer des formations collectives



## Avec les ORGANISMES de FORMATION

- **Définir des stratégies de financements /prises en charge** 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 (par bloc) et d'évaluation des compétences acquises
- **Construire et attester** des parcours de développement de compétences suivis
- **Positionner** les personnes (adaptation des parcours à leurs besoins)



## L'Etat, 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

# **Les services associés**

Un langage compétence  
structuré et partagé

Des usages à développer



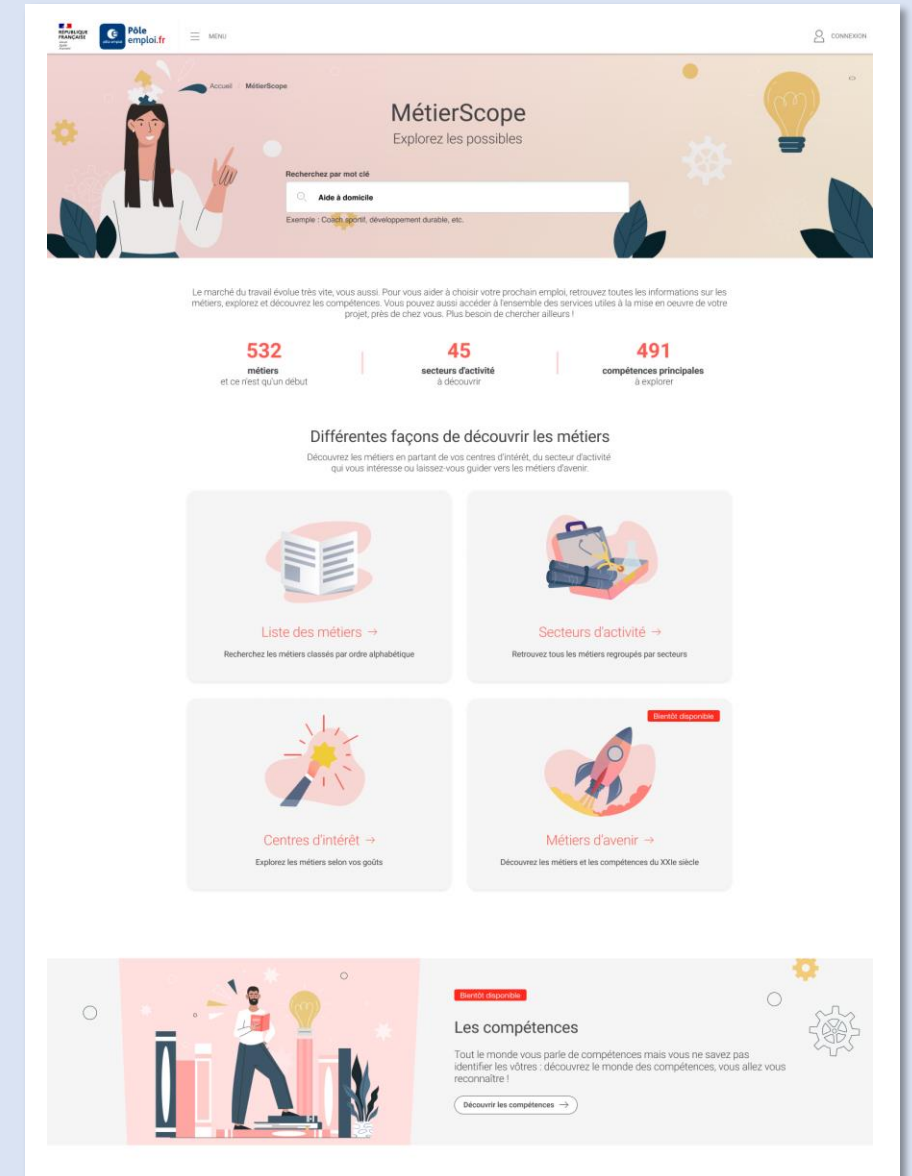
# MétierScope

## le nouvel accès grand public d'information sur les métiers et les compétences, le niveau 1 du CEP

Ces pages de Pôle-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 différentes entrées : une recherche par mots clés, une rubrique « centre d'intérêt », une autres « secteurs ». Elles permettent d'explorer le ROME de façon 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 paires fournies par nos partenaires.
- ❑ **Visiter Métierscope, l'occasion d'enrichir son profil de compétences** : d'ici l'été 2023, la navigation dans l'encyclopédie sera l'occasion **d'alimenter directement son profil grâce à une API entre l'encyclopédie et le profil** : les compétences reconnues dans l'encyclopédie 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... ils seront territorialisés chaque fois que la personne se sera géolocalisée ou connectée en étant identifiée.



# 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 à l'été 2023** permettra de recueillir 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.)

The image shows a landing page for the ROME 4.0 collaborative platform. At the top left is the French Republic logo. Next to it is the logo for 'La plateforme du ROME' with the 'Pôle emploi' logo below it. The main heading is 'Bienvenue sur la Plateforme collaborative du ROME (version Bêta)'. Below this is a call to action: 'Vous souhaitez apporter une amélioration au ROME ou créer une fiche emploi ? Qu'il s'agisse d'un emploi, d'une compétence ou d'un contexte de travail, vous êtes au bon endroit pour faire évoluer le ROME !'. A note states: 'Ce site est un prototype dans le cadre d'une expérimentation, il se peut que certaines fonctionnalités ne soient pas disponibles.' To the right is an illustration of three people interacting with blue blocks. Below the text is a section titled 'Que souhaitez-vous faire ?' with three cards: 1. 'Faire une demande d'évolution' (Modify a job description or create a job description) with a sub-link 'Faire une évolution'. 2. 'Voir les demandes d'évolution en cours' (Consult the set of evolution proposals) with a sub-link 'Voir les demandes'. 3. 'Traiter une demande d'évolution' (Space reserved for Pôle emploi) with a sub-link 'Traiter une demande'. At the bottom, there is contact information: 'Pour nous contacter : [plateforme@beta.pole-emploi.fr](mailto:plateforme@beta.pole-emploi.fr)'. Logos for 'La plateforme du ROME', 'l'Europe s'engage en France', and 'Pôle emploi.fr' are also present.

# La valeur ajoutée attendue des futures fiches Emploi du ROME

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 une **nouvelle génération de 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** (ce qu'on ne voit pas aujourd'hui dans la fiche ROME qui peut agréger plusieurs dizaines d'emplois)

**Par exemple**, pour la fiche « métiers de la sécurité, on va pouvoir faire les fiches emplois : « agent de sécurité », « stadier », « chargé de surveillance des personnes », « chargé de surveillance des sites sensibles », « chargé de télésurveillance »



De faciliter l'accompagnement des **mobilités professionnelles entre emplois proches** (le plus courant) en **identifiant les compétences communes et les écarts entre ces emplois** (impossible à faire entre deux emplois d'une même fiche métier aujourd'hui)



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** (aucune liste à jour n'existe aujourd'hui des métiers réglementés en France)
- Identifier les emplois, les compétences, les savoirs qui **participent et/ou caractérisent les transitions écologique et numérique** (très attendu dans le conseil en orientation car ce sont des leviers motivationnels puissants)
- 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** (à la maille agrégée des fiches métiers, une telle démarche n'est pas possible)
- **Préciser les secteurs d'activité qui mobilisent cet emploi** (à la maille agrégée des fiches métiers, la liste ne pouvait pas être exhaustive)

# 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 « emploi formation »**
  - ⇒ L'interconnexion entre le Passeport et le profil du PE/FT demain en sera grandement simplifié
- **Un Proof of Concept (POC) est en cours avec Réseau des Carif-Oref, 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**
  - ⇒ Si le POC est conclusif, l'objectif est de proposer aux autorités de certification d'indexer leurs référentiels aux macro-compétences qui permettront alors non seulement d'améliorer grandement le lien ROME/RNCP/RS mais plus largement la recherche des formations certifiantes répondant au besoin en compétences à développer à couvrir et la VAE
- **La guidance digitale de Diagoriente à la découverte de ses compétences mobilisant (notamment) les enjeux, objectifs et macro 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 transverses 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 :
  - ⇒ Pour l'aide à l'orientation initiale et la valorisation des compétences du socle scolaire dans le monde professionnel
  - ⇒ Pour la prestation de sécurisation à la prise de poste
  - ⇒ Pour des formations professionnalisantes disposant de blocs de compétences dédiés à ces compétences

**La gouvernance du  
ROME 4.0 sera installée  
dans le cadre de  
France travail**

# Une gouvernance partenariale, garantie de qualité pour un référentiel qui témoigne des évolutions des attentes du marché de l'emploi

La validation des demandes d'évolution se fera selon un processus organisé de **dialogue régulier entre Pôle emploi et les Branches professionnelles via leur OPCO** (collèges sectoriels) afin de valider l'opportunité des évolutions demandées et résoudre les éventuelles demandes contradictoires

Cette dynamique permettra **d'analyser qualitativement l'évolution des métiers, emplois et compétences observées, notamment en lien avec les transitions digitale et écologique en cours.** Cette analyse pourra être présentée au moins une fois par an à la gouvernance du ROME et/ou de France travail : elle sera installée dans le courant de l'année 2023.



**L'écosystème de l'emploi et de la formation professionnelle pourrait ainsi disposer d'un langage compétences et d'un descripteur d'emploi pleinement partagé pour accompagner les transitions**