

## Définitions

<b>Champ d'intervention</b>	<p>Les champs d'intervention renvoient aux politiques publiques conduites par les collectivités territoriales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilotage, management et gestion des services publics,</li> <li>• Politiques d'aménagement et de développement,</li> <li>• Interventions techniques,</li> <li>• Interventions sociales,</li> <li>• Sécurité, médiation et prévention.</li> </ul> <p>Chaque champ comprend plusieurs familles professionnelles.</p>
<b>Famille professionnelle</b>	<p><b>Dernier niveau de regroupement</b> de l'organisation du travail. Ensemble de métiers aux domaines d'activité communs, liés par une même <b>technicité</b> et une <b>culture socio-professionnelle</b> semblable. La famille professionnelle représente un espace d'évolution.</p>
<b>Code fiche</b>	Numéro du métier de 001 à 280.
<b>Métier</b>	<p><b>Deuxième niveau de regroupement.</b> Ensemble d'emplois liés par une même technicité, présentant un <b>noyau dur commun d'activités</b> et requérant des <b>compétences proches</b>. Le métier évolue en fonction des progrès des sciences et des techniques et des transformations de l'environnement. <b>Le métier, contrairement au poste ne renvoie pas à une organisation du travail spécifique ni à une situation individuelle en collectivité.</b></p>
<b>Métier émergent</b>	<p>Il s'agit d'un métier non identifié dans la version 1 du répertoire des métiers territoriaux. <b>Ne sont pas considérés comme métiers émergents les métiers recomposés et/ou dont les appellations ont changé.</b></p>
<b>Correspondance avec le secteur privé R.O.M.E.</b>	<p>Rappel des correspondances avec le(s) métier(s) du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (catégorie professionnelle, domaine professionnel, emploi/métier). <b>Dans la mesure où le R.O.M.E fait l'objet d'une réactualisation, ces correspondances pourront être modifiées.</b></p>
<b>Intitulé</b>	<p>Appellation la plus <b>objective</b> de l'emploi/métier : <b>représentative</b> des postes qu'elle recouvre et <b>significative</b> du champ d'activité dominant. <b>L'intitulé ne doit pas porter à confusion avec un cadre d'emplois.</b></p>
<b>Autres appellations</b>	Exemples d'appellations les <b>plus générales</b> , permettant d'englober une grande variété de situations concrètes.
<b>Facteurs d'évolution</b>	<p>Énoncé des principaux <b>facteurs d'évolutions</b> (politiques, socio-économiques, technologiques, organisationnels ...) sur 3 à 5 ans et <b>incidence(s)</b> sur le métier</p>
<b>Définition</b>	Résumé synthétique de la <b>finalité globale</b> et des <b>activités principales</b> du métier.
<b>Situation fonctionnelle</b>	<p>Localisation des situations de travail par rapport à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des types de collectivités (Conseil Régional, Commune ...)</li> <li>• des établissements publics territoriaux (CCAS ...)</li> <li>• des Directions ou services de rattachement</li> </ul> <p><b>Les différences constatées dans les organisations figurent dans cette rubrique.</b></p>

<b>Conditions d'exercice</b>	Indication des : <b>lieu(x)</b> de travail (intérieur/extérieur) ; <b>horaires, mobilité</b> , conditions particulières d'exercice.
<b>Spécialisations/Extensions</b>	Indication des <b>spécialisations ou spécialités</b> du métier (en fonction du territoire, des publics, du service, du produit ...) <b>Les spécialisations, qui renvoient à l'emploi, peuvent donner lieu à une déclinaison plus fine dans le cadre d'un référentiel emploi-activités-compétences.</b>
<b>Autonomie et responsabilités</b>	Indication du degré de l'autonomie et/ou de responsabilité au regard des critères suivants : <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>instructions</b> : modalités de définition des activités à réaliser</li><li>• <b>contrôle</b> : modalités de contrôle, de suivi ou d'évaluation des activités</li><li>• <b>encadrement</b> : volume de l'équipe</li><li>• <b>erreurs</b> : nature et conséquence des erreurs liées à l'activité</li><li>• <b>relations hiérarchiques</b> : situation au regard de l'encadrement.</li></ul>
<b>Relations fonctionnelles</b>	Indication des <b>relations professionnelles non hiérarchiques</b> internes et externes : <ul style="list-style-type: none"><li>• avec les usagers et/ou la population</li><li>• au sein du service et/ou Direction</li><li>• au sein de la collectivité</li><li>• à l'extérieur de la collectivité : partenaires, sous-traitants, entreprises, tiers secteur ...</li></ul>
<b>Moyens techniques</b>	Indication des principaux moyens techniques utilisés dans le cadre de l'activité.
<b>Cadre statutaire</b>	Repérage des <b>catégories</b> (A, B, C), des <b>filières et cadres d'emplois</b> les plus communément utilisés, sans indication du type de collectivité.
<b>Conditions d'accès</b>	Indication des <b>concours</b> : intitulés, <b>niveaux, qualifications</b> et <b>diplômes</b> pré-requis le cas échéant. Indication pour certains cadres d'emplois (catégorie C) d'un <b>accès direct</b> , sans concours. <b>En fonction des configurations, l'accès aux non-titulaires peut être indiqué.</b>
<b>Activités principales</b>	Activités qui constituent le <b>cœur du métier</b> . Essentielles à l'exercice de l'activité, elles sont communes à l'ensemble des situations de travail constitutives du métier. <b>Ces activités peuvent être transverses à plusieurs métiers.</b>
<b>Activités spécifiques</b>	Activités réalisées de manière non systématique, en fonction des <b>spécificités</b> des territoires, des publics, des types de collectivités, des organisations et/ou des conditions de travail .
<b>Compétences</b>	Combinaison de savoir-faire et de savoirs mobilisés en situation de travail et nécessaires à la réalisation des activités principales. <b>Les savoir-faire et savoirs sont déclinés par blocs. Chaque bloc se réfère à une activité principale. L'ensemble des blocs sont ordonnés à l'identique des activités principales</b>
<b>Savoir-faire</b>	<b>Savoirs pratiques</b> , issus de l'expérience. On distingue principalement : <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>les savoir-faire techniques</b> : relatifs à des technicités. Ils permettent d'agir et de produire.</li><li>• <b>les savoir-faire relationnels</b> : ils permettent de coopérer efficacement avec autrui.</li></ul>

**Savoirs**

**Connaissances théoriques** généralement acquises dans le cadre de la formation initiale.

On distingue principalement :

- **les savoirs généraux** : relatifs à de grands domaines de connaissances.
- **les savoir socio-professionnels** : liés aux contextes (normes, procédures, règles, culture métier ...