

Référentiel des métiers Pôle Emploi...

« **Référentiel métier** : Outil pivot de la GPEC, le référentiel métier est une base concrète qui va permettre à chaque agent de disposer d'une visibilité globale des activités et des compétences mises en œuvre dans l'organisation et de leurs évolutions. Il résulte d'une démarche d'analyse des situations de travail qui permet d'établir un inventaire des métiers et des emplois à un moment donné. Le référentiel est un document qui est voué à évoluer en continu» nous dit le glossaire de la Direction Générale... Que comprendre !?

Il aura fallu près de 3 ans de réflexion, la création d'un observatoire national des métiers, l'ouverture d'un des innombrables chantiers de Pôle Emploi 2015, pour enfin voir le référentiel des métiers pointer le bout de son nez.

Et là, il y a de quoi rester coi ! Le choix de la direction est celui de la création de 3 filières :

Management, Fonctions supports, Relation de services...

« **Une filière** regroupe une famille de métiers concourant à un but commun et regroupés selon leurs caractéristiques communes autour du cœur de métier, du support et du management. La filière donne sens aux missions et à la stratégie de l'organisation, et constitue un élément identitaire supplémentaire pour les agents. Dans les filières « relation de services » et « support » sont identifiées les métiers et emplois portant les expertises, tandis que la filière management identifie les métiers et emplois de l'encadrement. »

L'identification de ces 3 filières au sein d'un référentiel risque de créer autant de barrières virtuelles infranchissables ! Comment évoluer à l'intérieur d'une filière ? Comment passer d'une filière à l'autre ? Le glossaire ne le dit pas, la direction n'en sait rien et y réfléchira plus tard...

Chaque filière se décline ensuite, successivement en métiers, emplois et postes...

« **Emploi** : Regroupement de situations de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail présentant des contenus d'activités suffisamment homogènes pour être occupés par un même agent. Ce regroupement fait sens vis-à-vis du service rendu et de la contribution à la réalisation d'une même mission. Un même emploi est occupé par plusieurs personnes. C'est une notion pivot dans la gestion des ressources humaines.

Métier : Ensemble homogène d'emplois ayant une finalité générale commune au sein duquel il est possible de réaliser une carrière professionnelle. Le métier fait historiquement référence à un corpus de valeurs, de technicité commune, à un espace homogène de savoirs et de pratiques professionnelles. Le métier concourt à la construction d'une identité professionnelle. Deux emplois différents peuvent relever d'un même métier. Le métier n'est pas directement corrélé à l'organigramme du moment.

Poste : Le poste correspond à une situation de travail individuelle et localisée dans le temps et dans l'espace. C'est un ensemble ordonné de tâches, d'activités et de missions réalisées par un individu en particulier, au sein d'une structure donnée. Le poste relève souvent d'une approche organisationnelle. »

Et là ça se complique ! Exemple : pour les métiers de l'emploi, le chargé d'accueil et d'information, le conseiller à l'emploi, le conseiller relation entreprise, le conseiller en gestion des droits, le conseiller MRS seraient tous dissociés, malgré un socle commun de compétence comprenant l'EID, créant ainsi des cloisonnements là où il n'en existait pas !

Enfin pour chaque emploi, une fiche de poste individuelle sera élaborée afin de décrire les activités et les actes professionnels de chacun, échelonnés suivant des niveaux de complexité. Ainsi sera créée une hiérarchisation individuelle dans le même emploi ! La direction nous promet que cela n'aura aucune incidence sur la classification, ni l'évolution de carrière d'un agent...

Personne n'est dupe ! Et ce, dans un contexte de déconcentration RH, chacun est prié d'y croire !

Comment interpréter les 188 pages qui définissent les métiers et emplois des fonctions support, soit presque autant d'emplois différents que d'agents concernés, quand une vingtaine de pages suffisent à décrire la filière de relation de service qui, jusqu'à nouvel ordre, est notre cœur de métier à tous !?

Que penser d'une filière de management hors sol dont les membres risquent de n'avoir jamais exercé les emplois du cœur de métier !? Une bonne nouvelle quand même, sauf pour les collègues qui avaient cru que l'acquisition d'une double compétence serait reconnue et récompensée, la notion de métier unique avec une totale double compétence est abandonnée, puisque reconnue enfin comme impossible et improductive !

Ce qui se conçoit clairement s'énonce simplement. Et quand ce n'est pas clair, c'est qu'il y a embrouille !?

Solidaires SUD Emploi refuse le processus qui s'accélère d'individualisation des parcours, des carrières et des rémunérations, il ne fait qu'exacerber l'individualisme, les rivalités individuelles et n'a pour conséquence que l'atomisation des intérêts et des objectifs collectifs ! C'est sans embrouille et pas dans le glossaire!