Commission paritaire nationale de l'emploi et de
la formation professionnelle de la métallurgie

Certification professionnelle : **2022 0017**

Dernière modification : **07/04/2022**

REFERENTIEL DU CCPM

Certificat de Compétences Professionnelles de la Métallurgie

« Référent classification des emplois dans la Métallurgie »

Rappel du contexte :
La présente certification est créée par l'article 64.3 de la Convention Collective Nationale de la métallurgie qui précise «Afin d'attester de la connaissance de la classification résultant de la présente convention, en particulier la méthode de classement des emplois qu'elle définit, les signataires de la présente convention ont convenu de la création d'une certification professionnelle à la méthode de classement, dont les modalités d'élaboration ont été définies par l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie,modifié. Elle est présentée soit à l'issue d'une action de formation réalisée par tout organisme de formation habilité par la branche, soit en candidature libre. Elle est obtenue après réussite à l'évaluation prévue »
Le groupe technique paritaire « Certifications » crée, à partir des travaux d'un groupe technique paritaire dédié à la classification, un certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM). Le groupe technique paritaire « Certifications » procède aux formalités nécessaires à son enregistrement au Répertoire spécifique (RS). »

1. Référentiel de compétences :

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois, le référent peut être sollicité par tous les acteurs de l'entreprise, pour sa connaissance précise de la Convention Collective et sa pratiquede la cotation des emplois.

Pour cela il doit être capable de :

- ***Identifier** le rôle et la place du nouveau système de classification dans son contexte,*
- ***Elaborer** une fiche descriptive d'emploi, au regard des attendus de la Convention Collective,*
- ***Mettre en œuvre** le référentiel paritaire d'analyse des emplois et le tableau de classement,*
- ***Expliquer** le processus de mise en œuvre du système de classification,*

2. Référentiel d'évaluation :

Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Compétences	**Connaissances**	**Résultats attendus observables et/ou mesurables**	**Modalités d'évaluation**
Identifier le rôle et la place du nouveau système de classification dans son contexte	Connaitre le contexte, les enjeux et les principes fondamentaux de l'accord Savoir informer sur le système de classement des emplois et ses incidences / impacts Connaître les outils Emploi / Formation de la branche	- Le contexte de l'évolution du dispositif conventionnel de la branche de la Métallurgie est connu/appréhendé/maîtrisé - Le rôle d'un système de classification est compris/appréhendé - Les grands principes de l'accord sont maîtrisés : l'objet du classement, l'exigence de fiches descriptives d'emploi, le classement de l'emploi sur la base de critères classants sur une échelle unique	questionnaire à choix multiples QCM et Etude de cas (Sur la base du guide pédagogique paritaire : rédiger, avec des verbes d'actions précis, une activité significative ; identifier les relations de travail et contributions importantes pour la cotation, vidéos etc…)
Elaborer une fiche descriptive d'emploi, au regard des attendus de l'accord	Connaître les principes en matière de descriptif d'emploi défini au sein du guide pédagogique paritaire	La structure d'une fiche descriptive d'emploi est connue. - Les éléments constitutifs d'une fiche descriptive d'emploi sont identifiés sur la base du guide pédagogique paritaire. - Distinguer ce qui relève d'une description d'emploi versus un mode opératoire. - Les principes de rédaction d'une fiche descriptive sont pratiqués	questionnaire à choix multiples QCM et Etude de cas (Sur la base du guide pédagogique paritaire : rédiger, avec des verbes d'actions précis, une activité significative ; identifier les relations de travail et contributions importantes pour la cotation, vidéos etc…)

Mettre en œuvre le référentiel paritaire d'analyse des emplois et le tableau de classement.	Connaitre : • le référentiel paritaire d'analyse – méthodede classification • le tableau de classement • le glossaire relatif au référentiel paritaire d'analyse des emplois – méthode de classification	- Les définitions des 6 critères classantset des degrés d'exigence sont connus - Apprécier le degré d'exigence, pour chacun des critères classants, en fonction du contenu de l'emploi analysé. - Evaluer un contenu d'emploi, critère par critère, indépendamment les uns des autres - La progressivité des niveaux d'exigencede chacun des degrés est comprise - Utiliser le glossaire relatif au référentiel paritaire d'analyse des emplois et le guide pédagogique paritaire.	questionnaire à choix multiplesQCM et Etude de cas (Sur la base du guide pédagogique paritaire. Exemple : coter et classer un emploi, etc..)

Expliquer le processus de mise en œuvre du système de classification à tous les acteurs de l'entreprise	Connaitre le processus de classification dans la branche dela métallurgie et les outils et supports d'information du guide pédagogique paritaire Connaitre la place des différentes parties dans le processus de classification dans la branche de la métallurgie	- Assimiler les étapes de la méthode de classement des emplois. - Être en capacité de les expliquer, en précisant la valeur ajoutée de chacune des étapes pour garantir un résultat de qualité	questionnaire à choix multiplesQCM et Etude de cas (Sur la base du guide pédagogique paritaire. Exemple : Mise en situation décrite avec justification des choix de méthode)

3. Modalités d'évaluation

Chaque compétence est évaluée à partir de questions à choix multiples (QCM) permettant de vérifier de la bonne connaissance du dispositif de classification.

En outre, une étude de cas permet en synthèse de vérifier d'une pratique efficace du processus.

4. Conditions d'admission

Le candidat est déclaré admis lorsque toutes les compétences du référentiel du CCPM Classification sont validées. L'acquisition de chacune des compétences du référentiel du CCPM Classification est validée sur la base des résultats au test (QCM et cas pratique de synthèse) réalisé depuis la plateforme numérique dédiée à cet effet, et des règles d'admission définies ci-après :
Rappel : pour le calcul des scores, on a fixé un nombre de bonnes réponses attendues par compétence, en cumulant QCM et études de cas. Le zéro à une étude de cas est éliminatoire.

- Compétence 1 :
    - **QCM** : 6 bonnes réponses sur 8 **+ 1 étude de cas** : 11 bonnes réponses sur 16, soit un total de 16/24, donc **67% de réussite au total.**

+

- Compétence 2 :
    - **QCM** : 4 bonnes réponses sur 8 + **2 études de cas** : 14 bonnes réponses sur 22, soit un total de 19/28, donc **68% de réussite au total.**

+

- Compétence 3 :
    - **QCM** : 4 bonnes réponses sur 6 **+ 2 études de cas** : 13 bonnes réponses sur 20, soit un total de 18/26, donc **69% de réussite au total**.

+

- Compétence 4 :
    - **QCM** : 6 bonnes réponses sur 8 **+ 1 étude de cas** : 7 bonnes réponses sur 11, soit un total de 13/19, donc **68% de réussite au total.**