

Conservateur(rice) du patrimoine

Description & Missions

Le/la conservateur(rice) du patrimoine étudie, classe, conserve, entretient, préserve et met en valeur le patrimoine matériel et immatériel de l'entreprise. Il constitue un fonds documentaire physique et numérique (documents écrits, enregistrés) et en gère l'accès à différents publics.

Environnement & conditions de travail

Cet emploi/métier s'exerce en profession libérale ou en tant que salarié au sein d'une entreprise (maison de couture, habillement, maroquinerie...) en relation avec une variété de services (R&D, création, production, juridique, marketing, communication...), impliquant des déplacements fréquents.

Expériences

Accessible à partir d'un diplôme de niveau Bac +2 (L2, BTS, ...) en sciences de l'information. Il est également accessible avec un Master dans un secteur spécifique (sciences, histoire, économie, droit, ...) accompagné de formations aux techniques de gestion documentaire ou aux archives. Ainsi qu'aux titulaires du diplôme de l'INP (Institut national du patrimoine) ou de l'INET (Institut national des études territoriales), de l'école des Chartes, complété par une formation interne à l'histoire et au patrimoine de l'entreprise. La maîtrise des technologies de l'information (accès, stockage, numérisation, diffusion, ...) est requise.

Tendances d'évolution

Avec l'internationalisation des marques et la pression croissante de la concurrence, métier en progression pour la défense du style et de la marque, notamment dans le l'industrie du luxe.

Autres appellations

- Agent / Agente de bibliothèque
- Aide documentaliste
- Archiviste
- Archiviste paléographe
- Archiviste-documentaliste
- Assistant / Assistante archiviste
- Assistant / Assistante de conservation de bibliothèque
- Assistant / Assistante documentaliste
- Assistant / Assistante ludothécaire
- Attaché / Attachée de conservation des archives
- Bibliothécaire
- Bibliothécaire documentaliste
- Bibliothéconome
- Chargé / Chargée d'études documentaires
- Chargé / Chargée de recherche d'information
- Chargé / Chargée de veille documentaire
- Chargé / Chargée des ressources documentaires
- Conservateur / Conservatrice d'archives
- Cyber documentaliste
- Directeur / Directrice de bibliothèque
- Directeur / Directrice de centre documentaire
- Directeur / Directrice de médiathèque
- Directeur / Directrice des ressources documentaires
- Discothécaire
- Documentaliste
- Documentaliste archiviste
- Documentaliste bibliothécaire
- Documentaliste juridique
- Documentaliste scientifique
- Gestionnaire de bases de données et de ressources documentaires
- Gestionnaire de documents d'entreprise
- Gestionnaire en documentation
- Iconographe
- Ingénieur / Ingénieure documentaire
- Ingénieur / Ingénieure en bibliothéconomie
- Ludothécaire
- Médiathécaire
- Net surfeur / Net surfeuse
- Professeur / Professeure documentaliste
- Record manager
- Responsable de ludothèque
- Responsable de photothèque
- Responsable des archives
- Responsable des ressources documentaires
- Responsable du service documentation
- Veilleur / Veilleuse documentaire

Code ROME

K1601 – Gestion de l'information et de la documentation

Métiers proches

K2401 - Recherche en sciences de l'homme et de la société

K1602 - Gestion de patrimoine culturel

Référentiel d'activités et de compétences

DOMAINES D'ACTIVITÉS	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ATTENDUES
METHODES / PROCESSUS	Gestion de données	Enrichir une base de données
		Réaliser une gestion documentaire
CREATION DE PRODUITS / SERVICES	Veille tendance / style	Analyser et identifier une tendance, un style
	Style / Collection	Diffuser, expliquer une collection
JURIDIQUE / CONTRATS	Expertise juridique	Veiller au respect des dispositions légales et réglementaires
		Conseiller sur des dispositions légales et réglementaires
STRATEGIE / MARKETING	Veille de marché / veille concurrentielle	Réaliser une veille de marché et concurrentielle
	Communication / Image de marque	Concevoir et mettre en œuvre des supports de communication et d'image
		Organiser et mettre en œuvre des actions de communication, événements
		Contrôler et développer l'image de marque
COLLABORATION	Expression / Communication orale	Adapter le style et le contenu de la communication à ses interlocuteurs et à la situation
		Communiquer en situation professionnelle dans une langue étrangère
RELATIONS EXTERNES	Conseil / Formation externe	Former, sensibiliser un public
		Animer une communauté de clients ou d'utilisateurs
		Réaliser des actions de relations publiques, lobbying

A propos du référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuirs

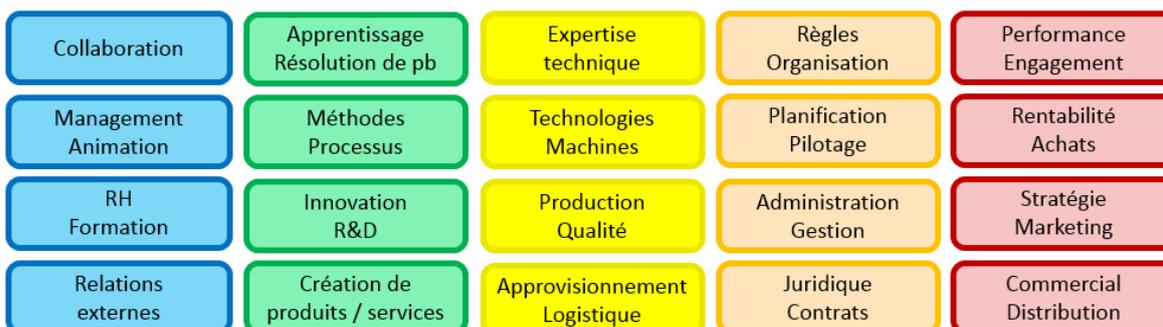
Le référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuirs propose une architecture en **5 Axes, 20 Domaines, 80 Activités et 210 Compétences**. Il a été conçu comme un **langage commun** propre à développer la transversalité entre les métiers au sein d'une même branche et entre les branches.

- **Les Axes et les Domaines sont un point d'entrée fixe et interprofessionnel**, valable quelle que soit la filière, la branche ou l'entreprise.

5 AXES



20 DOMAINES D'ACTIVITES



- **Les Activités et les Compétences** sont davantage **contextualisées aux branches Textile Mode Cuirs**, tout en étant exprimées dans des libellés suffisamment génériques pour les rendre interopérables / transférables à d'autres secteurs d'activité.
 - Les **80 Activités** sont définies par un **objectif opérationnel à atteindre**, ex. Organisation du travail.
 - Les **210 Compétences** sont définies comme le **moyen d'atteindre cet objectif**, ex. Organiser l'atelier et les postes de travail. Chaque compétence est une capacité à résoudre un problème dans un contexte professionnel donné ; elle s'exprime toujours par 1. Un verbe d'action, 2. Un résultat/livrable obtenu, 3. Un ensemble de savoirs professionnels à mobiliser, 4. Un bénéficiaire direct de la compétence.

Ce référentiel a **plusieurs finalités suivant ses utilisateurs** :

- **Au niveau des branches et de l'observatoire** : présenter de manière synthétique ce qui est attendu dans les différents métiers ; identifier les mobilités professionnelles d'un métier à l'autre ou d'une branche à l'autre ;
- **Au niveau des entreprises** : servir de base de référence pour structurer leurs contenus et actions RH : fiches de postes, offres d'emplois, besoins en formation, entretiens professionnels, démarches de GPEC ;
- **Au niveau des salariés et des demandeurs d'emplois** : appréhender le contenu d'un métier de manière simple, sans jargon technique, afin de pouvoir se projeter en terme d'évolution professionnelle.

Méthodologie

Ce référentiel a été construit à partir de 4 sources de données :

- Les 256 fiches métiers historiques de l'Observatoire
- Les 59 fiches ROME correspondantes
- 18 fiches CQP / CQPI
- Un travail réalisé par Unitex sur l'identification de 100 activités professionnelles principales dans les métiers Textile

L'ensemble de ces données a donné lieu à une analyse sémantique automatisée puis à une indexation dans une matrice commune afin d'opérer des regroupements par identification des activités et compétences proches ou de même nature.

Ainsi, d'un référentiel de 2300 activités et compétences hétérogènes, on obtient un référentiel structuré et homogène de 80 activités et 210 compétences, soit un taux de regroupement de 90%. On aboutit ainsi à un référentiel beaucoup plus transverse et partagé entre les métiers : de 12% de compétences transverses à 30%, et de 40% de compétences spécifiques (ie propres à un seul métier) à 10%.

Par rapport à une approche davantage descriptive et contextualisée, cette méthodologie offre les garanties suivantes :

- Une architecture robuste et pérenne : conçue comme universelle, ie adaptée à tout secteur d'activité et tout type d'entreprises, l'arborescence Axes / Domaines du référentiel ne changera pas si les métiers évoluent ; seules des compétences et éventuellement des activités pourront venir se rajouter dans ce cadre au fil du temps ;
- Une forte capacité de transversalité et de transférabilité : les activités et les compétences sont exprimées de la façon la plus générique possible afin que tout type de contexte professionnel puisse s'en emparer ;
- Un langage simple, accessible à tous, y compris à ceux qui ne font pas partie du métier ou de la branche concernés.

Cette méthodologie, inventée par Michel Authier, Michel Serres et Pierre Lévy, les inventeurs des Arbres de Connaissances, a été choisie par de nombreuses entreprises, branches professionnelles, universités et organismes paritaires. Elle a notamment été sélectionnée par la Direction Générale de Pôle Emploi pour opérer une transversalisation complète du ROME (projet en cours).