

4) Caractéristiques du référentiel

1) Forme

Trois catégories professionnelles ont été retenues par les partenaires:

- Direction, gestion, administration
- Animation, journalisme, réalisation de contenus radiophoniques, programmation
- Technique

Pour chaque catégorie des activités pratiquées ont été identifiées et classées :

- Direction, gestion, administration:
 1. Activités de management et de gestion des ressources humaines
 2. Gestion économique et trésorerie
 3. Stratégie générale
 4. Communication
 5. Administration générale et suivi de gestion
 6. Antenne et programmation
- Animation, journalisme, réalisation de contenus radiophoniques, programmation:
 1. Présentation à l'antenne, animation
 2. Journalisme, reportage,
 3. Production de contenus
 4. Édition de programmes
 5. Investigation
 6. Technique du son
 7. Travail de lien social
 8. Coordination des bénévoles
- Technique:
 1. Technique de studio



2. Montage d'émissions
3. Gestion de systèmes de programmation et de diffusion informatisés
4. Maintenance de réseau informatique
5. Installation de réseaux informatiques
6. Installation de studio mobile et mise en place des liaisons avec le studio
7. Techniques de diffusions
8. Participation aux plans d'investissement
9. Formation des bénévoles
10. Accueil de visiteurs

Pour chaque type d'activité des fiches ont été établies sur les informations suivantes, si possible:

- Identification de l'éventuelle multiplicité des actions
- Tache complexe ou tache simple
- Action étalée dans le temps et irrégulière ou régulièrement répétitive
- Travail individuel ou intégration dans une action d'équipe
- Niveau d'autonomie ou importance de dépendance du collectif
- Responsabilités
- Rôles
- Détails de l'art du métier
- Compétences mobilisées:
 - savoir théorique
 - savoir procédural
 - savoir faire
 - savoir être
 - savoir agir
- Données pratiques matérielles
- Données pratiques contextuelles et contraignantes



C'est donc sous la forme de fiches de ce type que se présentera pour une lecture synthétique le référentiel-métier

2) Polyvalence et passerelles

Il a été constaté que dans les cinq pays du partenariat la professionnalisation par le salariat n'a pas le même développement. Parfois, lorsqu'il n'y a pas de système établi de soutien financier aux radios, faute de ressources, les radios associatives ont peu de salariés. La conséquence est la polyvalence. Un ou deux salariés peuvent assumer des activités relevant des trois grandes catégories professionnelles. Ensuite selon le format des radios, les missions qu'elles se donnent, leur ligne éditoriale et leurs particularités locales on privilégie plutôt un type d'emploi plutôt qu'un autre. Tout est question alors de dosage particulier dans le partage des tâches et responsabilités entre bénévoles et salariés. Dans ces différents cas une lecture transversale des fiches pourra alors être utile.

3) Une exhaustivité relative

Les rédacteurs du référentiel-métier avertissent les lecteurs et utilisateurs que dans sa forme présente le document ne doit pas être pris comme une «bible» exhaustive, définitive et indiscutable.

En effet, fidèles au respect du principe de contribution coopérative ne privilégiant aucun modèle national, les rédacteurs s'en sont tenus aux témoignages apportés et à la règle du dénominateur commun. Ainsi certaines fiches sont abondamment instruites et d'autres s'en tiennent à des considérations plus générales. Les rédacteurs assument cette diversité d'autant que pour aller d'ici deux ans vers un document plus exhaustif et susceptible de reconnaissance par les instances européennes, deux formes de contributions sont ouvertes:

- Celle des acteurs des radios qui pourront de par l'ensemble de l'Europe faire parvenir leurs observations et suggestions,
- Celle du nouveau partenariat Leonardo COMEPEC, beaucoup plus large que le cercle initial des concepteurs, qui ajustera le référentiel-métier grâce à leur démarche d'élaboration d'un référentiel de formation et de certification.

4) Un outil d'assistance

Le référentiel-métier pourra dans sa version actuelle servir:

- Comme aide à l'identification des capacités et compétences
- Comme outil d'assistance pour les recrutements et pour structurer les équipes
- Comme outil pour construire une offre de formation adaptée à des besoins
- Comme outil de base pour avancer vers un référentiel-métier validé par les instances européennes



