

Comptable

Description & Missions

Le comptable enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, ... selon les obligations légales. Il/elle contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure. Il/elle peut réaliser des activités ayant trait à la paye et à la gestion de personnel. Il/elle peut également coordonner l'activité d'une équipe ou gérer une structure.

Environnement & conditions de travail

Cet emploi/métier s'effectue sur outil informatique. Des relations avec les services et les clients sont nécessaires pour diffuser les informations. Les horaires sont réguliers. L'activité peut entraîner des déplacements chez les clients ou dans les services administratifs (impôts, URSSAF).

Expériences

Formations de niveaux IV à III (Bac G2, BTS, DUT comptabilité...). Formation de niveaux V (CAP comptabilité) complétée par une expérience professionnelle.

Code Rome

M1203 Comptabilité

Métiers Proches

C1502 - Gestion locative immobilière

K1504 - Contrôle et inspection du Trésor Public

M1608 - Secrétariat comptable

Autres appellations

- Agent / Agente comptable d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel EPSCP
- Agent / Agente de gestion comptable
- Aide-comptable
- Aide-comptable facturier / facturière
- Assistant / Assistante comptable
- Assistant / Assistante comptable et budgétaire
- Assistant / Assistante de cabinet comptable
- Assistant / Assistante de gestion en comptabilité
- Assistant / Assistante paie
- Assistant administratif / Assistante administrative et comptable
- Caissier / Caissière de casino de jeux
- Comptable analytique
- Comptable clientèle
- Comptable de gestion locative
- Comptable d'entreprise
- Comptable des jeux
- Comptable d'Organisme de Placement Collectif en Valeurs Mobilières - OPCVM
- Comptable fournisseurs
- Comptable général / générale
- Comptable gérance immobilière
- Comptable industriel / industrielle
- Comptable principal / principale
- Comptable service paie
- Comptable spécialisé / spécialisée en comptabilité analytique
- Comptable spécialisé / spécialisée en comptabilité générale
- Comptable spécialisé / spécialisée export
- Comptable spécialisé / spécialisée facturation
- Comptable spécialisé / spécialisée paie
- Comptable spécialisé / spécialisée recouvrement
- Comptable syndic immobilier
- Comptable taxateur / taxatrice d'étude notariale
- Comptable territorial / territoriale
- Comptable trésorerie
- Comptable unique
- Comptable-gestionnaire de stock
- Gestionnaire comptable
- Gestionnaire paie
- Intendant / Intendante d'établissement scolaire (lycée, collège...)
- Intendant / Intendante d'université
- Opérateur / Opératrice de traitement de valeurs
- Responsable de gestion comptable
- Technicien / Technicienne comptable
- Technicien / Technicienne paie

Référentiel d'activités et de compétences

DOMAINES D'ACTIVITÉS	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ATTENDUS
RH & FORMATION	Relations sociales / Conduite du changement	Garantir la fiabilité des déclarations sociales en conformité avec la législation
RELATIONS EXTERNES	Réseau relationnel	Identifier les bons interlocuteurs dans l'organisation
APPRENTISSAGE & RESOLUTION DE PROBLEMES	Recherche et analyse d'informations	Rechercher l'information nécessaire à la résolution d'un problème Rédiger un document, faire preuve d'aisance rédactionnelle
	Résolution de problème	Résoudre des problèmes dans son domaine de responsabilité
APPROVISIONNEMENT & LOGISTIQUE	Approvisionnements	Déterminer les besoins en approvisionnements
RÈGLES & ORGANISATION	Reporting / Indicateurs	Analyser, exploiter des données et des indicateurs
		Réaliser un reporting
PLANIFICATION & PILOTAGE	Planification	Organiser et planifier une activité
	Pilotage d'activité, de projet	Concevoir des indicateurs, un tableau de bord
ADMINISTRATION & GESTION	Suivi administratif	Effectuer le suivi des commandes, la facturation et l'encaissement
		Etablir, suivre, mettre à jour des dossiers administratifs
	Comptabilité	Garantir la fiabilité des comptes de l'entreprise et des documents financiers et comptables
		Réaliser une analyse comptable et financière
		Réaliser une gestion comptable
	Finance	Déterminer les besoins en investissements, évaluer le retour sur investissement
Evaluer les besoins de financement de l'entreprise et rechercher les solutions les plus adaptées		
Gérer les risques financiers		
JURIDIQUE & CONTRATS	Contrats	Rédiger un contrat
RENTABILITÉ & MAÎTRISE DES COÛTS	Budget / Investissement	Elaborer un budget prévisionnel
		Suivre et piloter un budget
STRATÉGIE & MARKETING	Stratégie / Développement	Analyser les résultats des ventes
COMMERCIAL & DISTRIBUTION	Prospection / Opérations commerciales	Suivre et relancer un client, gérer un compte client

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

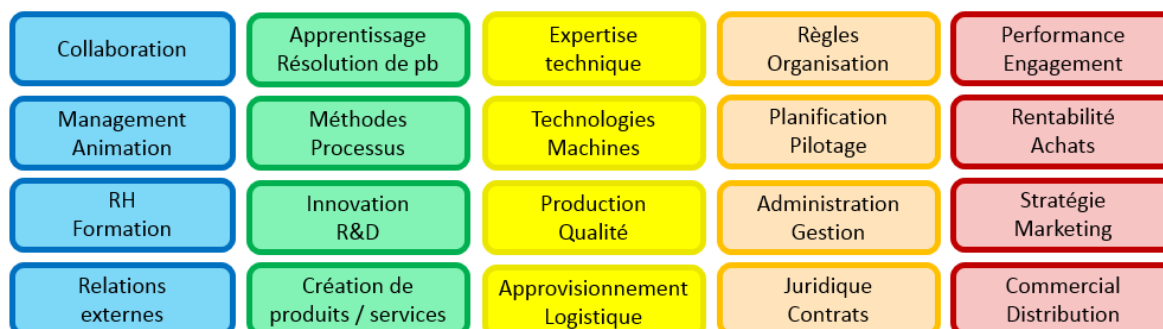
Le référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuir propose une architecture en **5 Axes, 20 Domaines, 80 Activités et 210 Compétences**. Il a été conçu comme un **langage commun** propre à développer la transversalité entre les métiers au sein d'une même branche et entre les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