

répertoire des métiers [REME]

- ➔ éducation nationale
- ➔ enseignement supérieur
et recherche



Sommaire

Présentation du référentiel

Éducation et formation tout au long de la vie

Enseignant
Responsable des activités éducatives
Assistant éducatif
Inspecteur
Conseiller d'orientation
Psychologue scolaire
Conseiller pédagogique du 1^{er} degré
Formateur d'adultes
Coordonnateur de formation
Coordinateur des activités techniques et pédagogiques

Enseignement supérieur - Recherche

Enseignant-chercheur / Enseignant dans le supérieur
Chercheur
Responsable de la valorisation de la recherche
Responsable de laboratoire
Ingénieur
Assistant de recherche
Technicien
Assistant de laboratoire

Management, pilotage et contrôle

Recteur
Cadre dirigeant
Cadre dirigeant en établissement public
Directeur d'un grand établissement public
Cadre de direction
Cadre de direction en établissement public
Responsable sectoriel
Directeur d'un établissement public d'éducation et de formation
Gestionnaire d'établissement
Responsable de projet
Inspecteur général

Bibliothèques, documentation, archives et musées

Responsable de ressources documentaires
Responsable de collections scientifiques muséales
Bibliothécaire
Documentaliste
Archiviste
Chargé de collections scientifiques muséales
Gestionnaire de collections (bibliothèques, documentation, archives, musées)
Magasinier de collections

Santé - Social

Médecin de promotion de la santé
Médecin de prévention
Infirmier scolaire ou universitaire
Assistant de service social

Études et évaluation des politiques publiques

Producteur de données statistiques
Chargé d'études et d'évaluation
Contrôleur de gestion
Responsable qualité
Conseiller négociateur

Ressources humaines

Responsable de la gestion prévisionnelle des ressources humaines
Responsable administratif des ressources humaines
Gestionnaire des ressources humaines
Chargé des relations sociales
Conseiller en mobilité et carrières
Ingénieur de formation
Assistant de formation
Gestionnaire des concours et examens
Gestionnaire-coordonateur de dispositifs d'action sociale
Chargé de la prévention des risques professionnels

Sommaire

Gestion budgétaire, financière et comptable

Agent comptable
Gestionnaire budgétaire
Coordonnateur paye
Chargé de la comptabilité
Chargé de la tutelle et du pilotage financier des organismes
Chargé de la qualité des procédures financières internes

Affaires juridiques

Cadre juridique
Chargé des affaires juridiques
Assistant juridique

Administration générale

Secrétaire
Assistant administratif
Assistant de direction
Gestionnaire administratif
Cadre chargé des achats
Expert en ingénierie d'achat
Acheteur public
Gestionnaire financier de marchés

Logistique immobilière, technique et de services

Ingénieur Patrimoine immobilier
Gestionnaire en logistique immobilière, technique et de service
Chargé de logistique
Chargé de maintenance et d'entretien
Cuisinier
Agent de restauration
Serveur
Agent d'accueil et d'information
Agent de sécurité et de gardiennage

Systèmes et réseaux d'information et de communication

Responsable de domaine métier
Urbaniste des systèmes et réseaux d'information et de communication
Chef de projet maîtrise d'ouvrage en systèmes et réseaux d'information et de communication
Responsable sécurité des systèmes et réseaux d'information et de communication
Pilote de la production
Administrateur en systèmes et réseaux d'information et de communication
Technicien de proximité
Chef de projet maîtrise d'œuvre
Concepteur - développeur d'applications
Intégrateur d'applications
Architecte technique
Expert en systèmes et réseaux d'information et de communication

Communication - Édition

Responsable de communication
Chargé de communication et des médias
Responsable éditorial multi-supports
Rédacteur - Journaliste institutionnel
Secrétaire d'édition
Secrétaire de rédaction
Graphiste / maquettiste / Webdesigner
Chargé de promotion et de diffusion commerciale
Chef de fabrication
Technicien d'exploitation et de fabrication des industries graphiques
Opérateur en industries graphiques

Présentation du répertoire [1/7]

UN RÉPERTOIRE, POUR QUOI FAIRE ?

Le répertoire décrit l'ensemble des métiers exercés par les agents du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. La richesse de ce répertoire témoigne de la diversité des activités réalisées dans les services, les établissements et de la richesse des compétences mises en œuvre.

Sans occulter les spécificités de chaque structure et de chaque poste, ce répertoire met en évidence des socles communs. Il permettra de disposer d'un langage précis, partagé, qui facilitera le dialogue et la mise en œuvre d'actions de gestion des ressources humaines adaptées aux besoins de chaque métier.

Ce répertoire sera par ailleurs un outil fondamental pour mieux analyser et mieux anticiper les évolutions de métier et renforcer ainsi la dimension prévisionnelle de la gestion des ressources humaines au sein des départements ministériels, services déconcentrés et établissements publics.

Le répertoire répond à plusieurs objectifs. C'est en même temps ...

➔ Un outil de communication

Le répertoire donne une visibilité sur les métiers existants et leurs caractéristiques, tant pour les agents que pour les personnes extérieures susceptibles de rejoindre le ministère. Il aide à faire connaître et à promouvoir les métiers à l'extérieur du ministère.

La référence effectuée, à chaque fois que cela est possible, au RIME (répertoire interministériel des métiers de l'État) permet de voir les passerelles possibles entre ministères.

➔ Un aide au processus de recrutement

L'emploi-type n'est pas un descriptif de poste ou une photographie exacte de toutes les situations professionnelles existantes au ministère et les agents n'y retrouveront pas le reflet complet de leur activité quotidienne.

En revanche, les responsables hiérarchiques s'y référeront pour définir les profils des agents recherchés pour leur équipe. Pour rédiger leurs fiches de postes, ils s'appuieront sur les descriptions d'activités et de compétences effectuées dans les fiches d'emplois-types et les compléteront et les adapteront en fonction des caractéristiques des organisations locales de travail, de l'environnement ou encore de spécificités ou contraintes particulières qui pourraient s'imposer.

Les fiches métiers permettent également d'identifier des viviers de recrutement (interne ou externe).

➔ Un appui pour la définition de parcours professionnels

Le répertoire permet d'étayer les actions de formation et de professionnalisation à travers la description des principales compétences requises pour un emploi-type. Ces éléments qualitatifs permettent de cerner les besoins de professionnalisation des agents qui entrent dans ces métiers et ainsi de construire des parcours dans une logique de progression professionnelle.

➔ Un support aux démarches de mobilité professionnelle

À travers la description des principales activités exercées et des compétences requises, toute personne ayant un projet de mobilité peut obtenir une vision plus précise du contenu d'un emploi et identifier, le cas échéant, des proximités entre le métier qu'elle exerce aujourd'hui et celui ou ceux auxquels elle peut aspirer.

C'est également un outil précieux pour les directeurs de ressources humaines, responsables hiérarchiques et les conseillers mobilité carrière et d'une manière générale les personnels de la famille professionnelle « ressources humaines », lorsqu'ils sont sollicités par les agents en termes de conseil d'orientation professionnelle.

Présentation du répertoire [2/7]

➔ Une aide à la gestion collective et individuelle

Le répertoire constitue une nomenclature qui, à l'avenir, structurera l'ensemble des actes de gestion en matière de ressources humaines. Les emplois-types normalisent les appellations des activités des agents. Ils permettent des regroupements et des études par métier ou emploi, sur des groupes de population ayant des activités et des compétences similaires, même si elles exercent à des niveaux ou dans des structures différentes. Ce type d'études n'était jusqu'à présent possible que par rattachement à un corps statutaire. Des exercices GPEEC peuvent être réalisés aux niveaux local ou national sur la base de cette nomenclature. En déterminant le nombre d'agents intervenant sur un emploi-type et en croisant cette donnée métier avec l'âge des agents, leur localisation, leur grade, les prévisions de départ en retraite et les mutations, on peut produire une cartographie des emplois et ainsi disposer d'outils pour le calibrage des recrutements et des mobilités.

➔ Ce que le répertoire n'est pas

Afin d'éviter toute confusion, à la fois dans la finalité et surtout son utilisation, il est bon de rappeler quelques éléments de base :

- le répertoire des métiers n'est pas opposable. En effet, il n'a pas de portée juridique et réglementaire, contrairement aux statuts de la fonction publique. Ce n'est donc pas un outil de gestion statutaire même si la référence éventuelle est présente dans les fiches métiers ;
- le répertoire des métiers ne se substitue pas aux règles en vigueur dans la fonction publique et notamment aux règles statutaires (en matière de recrutement, par exemple).

Le répertoire des métiers sera intégré dans le système d'information des ressources humaines du MENJVA (SIRHen).

LES UTILISATEURS DU RÉPERTOIRE

- **Les citoyens et les étudiants** peuvent y trouver des éléments d'information sur les métiers du MENJVA et du MESR et appréhender leur diversité.
- **Les agents du MEN-MESR** peuvent avoir une vision plus complète et plus précise des métiers existants et élaborer sur cette base leur évolution professionnelle.
- **Les organisations syndicales** peuvent disposer d'un outil de connaissance des métiers, facilitant le dialogue social.
- **Les services des administrations centrales, les services déconcentrés et les établissements publics** disposent d'un outil facilitant le pilotage des ressources humaines.
- **L'encadrement** a à sa disposition un répertoire et un dictionnaire des compétences lui permettant d'élaborer plus aisément les fiches de postes et de conduire l'entretien professionnel annuel sur des bases précises.
- **Les partenaires, autres ministères et autres fonctions publiques** ont à leur disposition un outil au service de la mobilité inter-ministérielle ou inter fonction publique.

COMMENT S'EST CONSTRUIT LE RÉPERTOIRE ?

La forme et le contenu du répertoire sont fortement liés aux finalités opérationnelles prioritaires donnés à celui-ci. Aussi, il est nécessaire de définir les finalités opérationnelles du répertoire afin de pouvoir identifier le niveau de maille de description le plus pertinent pour sa construction.

Présentation du répertoire [3/7]

Le répertoire des emplois-types du MENJVA et du MESR a été construit en complémentarité des répertoires déjà existants au niveau interministériel ou ministériel : répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME), Referens, Bibliofil, OMEGA II... Il permet de disposer d'une vision des métiers qui n'existaient pas jusqu'à présent :

- une vision plus fine que celle du RIME qui décrit de manière synthétique l'ensemble des métiers de l'État
- une vision plus large que celle d'autres répertoires, centrés sur une filière statutaire ou professionnelle

Le présent répertoire des emplois-types constitue ainsi un cadre de description commun au MENJVA et au MESR, couvrant l'ensemble des missions des deux ministères et adapté à leur contexte.

La description des emplois-types a été faite dans le cadre de groupes de travail associant les différents types d'acteurs concernés : cadres et acteurs RH disposant d'une bonne connaissance de l'emploi-type à décrire, agents exerçant l'emploi-type, experts désignés par les organisations représentatives du personnel ou encore, représentants d'associations professionnelles.

Les représentants de l'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements se sont fortement investis dans la démarche, conjuguant leurs expériences respectives pour bâtir une représentation fidèle et partagée du travail exercé.

Des réunions spécifiques ont par ailleurs été organisées avec les organisations représentatives du personnel afin de partager une vision commune des métiers.

En parallèle de ce travail d'élaboration des fiches descriptives des emplois-types, un dictionnaire des compétences a été construit afin de disposer d'une base commune de description des compétences.

STRUCTURE DU RÉPERTOIRE

Le répertoire des emplois-types du MEN et du MESR est articulé autour de deux niveaux, l'emploi-type et la famille professionnelle.

➤ Pourquoi parler d'emploi-type ?

L'**emploi-type** constitue la « brique » de base du répertoire. Il regroupe des postes de travail présentant des activités suffisamment proches pour exiger des compétences identiques ou voisines, quels que soient l'environnement de travail et les modalités d'exercice spécifiques.

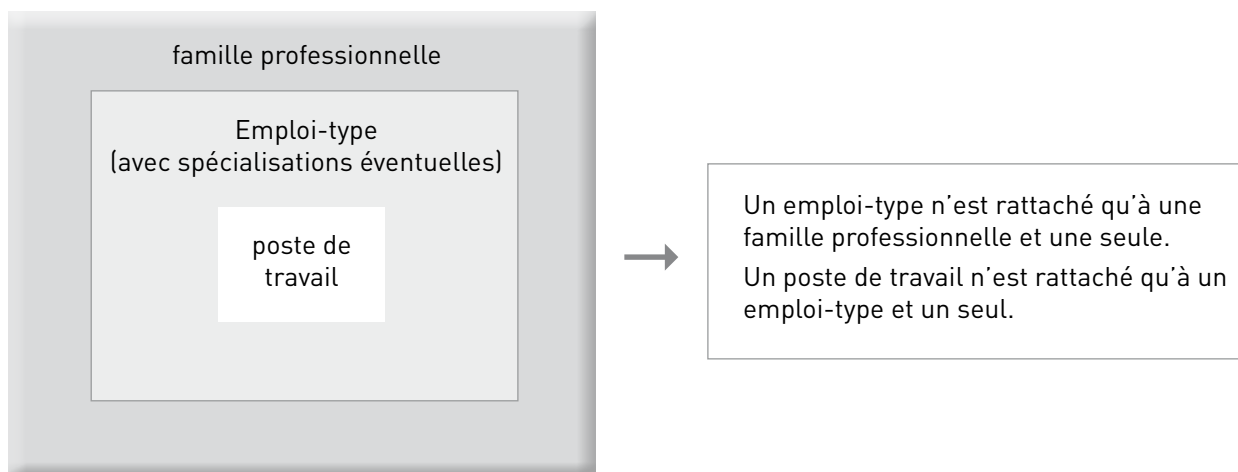
L'emploi-type peut comporter des spécialités renvoyant à des compétences spécifiques.



La **famille professionnelle** regroupe des emplois-types ayant des domaines d'activité et une culture socioprofessionnelle communs. La liste des familles professionnelles a été élaborée par déclinaison des domaines fonctionnels du RIME.

Présentation du répertoire [4/7]

Les règles suivantes sont associées à cette arborescence :



➔ Les familles professionnelles (13)

Les familles professionnelles des domaines d'activités spécifiques des deux ministères :

- éducation et formation tout au long de la vie
- enseignement supérieur-recherche

Les familles professionnelles des domaines supports :

- management, pilotage et contrôle
- bibliothèques, documentation, archives et musées
- santé-social
- études et évaluation des politiques publiques
- ressources humaines
- gestion budgétaire, finances et comptable
- affaires juridiques
- administration générale
- logistique immobilière, technique et de services
- systèmes et réseaux d'information et de communication
- communication –Édition

Présentation du répertoire [5/7]

➔ La structure de la fiche métier

Au sein des familles professionnelles chaque emploi-type est décrit dans une fiche comportant plusieurs rubriques. Le « cœur » de cette fiche est la description des activités exercées et des compétences requises.

Les rubriques suivantes ont donc été retenues pour décrire un emploi-type :

FAMILLE PROFESSIONNELLE


Intitulé de l'emploi-type [Code fiche]

➔ Définition synthétiques
 Raison d'être (ou finalité) de l'emploi-type, principale contribution aux missions du MENJVA et du MESR

SPÉCIALITÉS ÉVENTUELLES
 Sur une base d'activités communes, un emploi-type peut comporter plusieurs spécialités se distinguant par des différences de compétences requises

EXEMPLES DE POSTES
 Exemples de postes pris en compte au sein de cet emploi-type

CORRESPONDANCES STATUTAIRES
 Liste des catégories correspondant à l'emploi-type

CORRESPONDANCE AVEC LE RIME

CORRESPONDANCE AVEC RÉFÉRENS

➔ ACTIVITÉS PRINCIPALES
 Ensemble cohérent d'actions organisées selon un processus logique observable. L'activité se distingue de la tâche qui se situe à un niveau plus fin

CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE
 Modalités de travail (liées, par exemple, au contexte ou contraintes rencontrées), utiles pour fournir une représentation la plus exacte possible de l'emploi-type

EMPLOIS-TYPES DE DÉBOUCHÉS
 Liste des emplois-types présentant une proximité de compétence avec l'emploi-type décrit

COMPÉTENCES PRINCIPALES
 Compétences à mettre en œuvre pour réaliser les activités. Ces compétences sont décrites selon 3 grandes catégories : les connaissances, les compétences opérationnelles et les compétences comportementales.

Les connaissances correspondent aux grands domaines de savoirs théoriques acquis par l'individu et qui lui seront utiles pour la réalisation concrètes des tâches.

Les compétences opérationnelles correspondent à des capacités éprouvées par la pratique à faire, à réaliser concrètement une tâche.

Les compétences comportementales décrivent les qualités personnelles requises pour exercer l'emploi-type. Elles peuvent être mobilisées en situation personnelle ou professionnelle.

Dans l'approche classique, ces trois types de compétences sont nommés respectivement savoir, savoir-être et savoir-faire.

TENDANCES D'ÉVOLUTION
 Facteurs d'évolution à moyen terme et impacts qualitatifs de ces facteurs sur l'emploi-type.

SIRHEN | Répertoire des métiers - juin 2011

Présentation du répertoire [6/7]

UN OUTIL ÉVOLUTIF

Pour que le répertoire des métiers garde son caractère opérationnel, il doit faire l'objet d'une actualisation régulière. En effet, les tendances d'évolution agissent sur l'existence des métiers (émergence, transformation et disparition de certains métiers) et surtout leur contenu (activités et compétences notamment).

Afin de prendre en compte cette nécessaire actualisation, une maintenance du répertoire sera mise en place au sein de la DGRH. Cette maintenance sera fondée sur un système de « veille métiers » destinée à produire de l'information sur les grands facteurs d'évolution susceptibles d'avoir un impact sur les métiers. Une actualisation régulière des fiches métiers sera réalisée.

GLOSSAIRE DES CONCEPTS UTILISÉS

➔ **Domaine fonctionnel**

Le domaine fonctionnel constitue le niveau supérieur de l'arborescence du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME).

Un domaine fonctionnel comprend les emplois qui concourent à la même fonction exercée par l'État tels que la diplomatie, le service aux usagers, la sécurité, le développement durable, la gestion des ressources humaines...

➔ **Famille professionnelle**

La famille professionnelle regroupe des emplois-types ayant des domaines d'activité et une culture socio-professionnelle communs. La liste de familles professionnelle du répertoire des métiers MENJVA / MESR a été élaborée par déclinaison des domaines fonctionnels du RIME.

➔ **Emploi-référence**

L'emploi-référence est l'unité de base du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME).

L'emploi-référence repose sur l'identification du « plus grand dénominateur commun » d'activités, de savoir-faire et de connaissances par-delà les différences constatées entre les ministères et les situations concrètes de travail.

➔ **Emploi-type**

L'emploi-type regroupe des postes de travail aux activités suffisamment proches pour exiger des compétences identiques ou voisines, quel que soit l'environnement de travail et les modalités d'exercice spécifiques.

À noter que le concept d'emploi-type a été élaboré par le CEREQ au cours des années 1970 et utilisé de manière opérationnelle par Développement emploi à partir de 1983. Il a permis de construire de nouvelles grilles de lecture des postes de travail, basées sur des critères d'activités, de connaissances et de savoir-faire, avec une approche dynamique du changement.

➔ **Spécialité**

Sur une base d'activités communes, un emploi-type peut comporter plusieurs spécialités se distinguant par des différences de compétences requises. Dans ce cas, une seule fiche emploi-type est formalisée mais celle-ci indique les spécialités possibles.

Présentation du répertoire [7/7]

➔ Poste de travail

Dans une organisation donnée, le poste de travail correspond à une situation concrète de travail, des responsabilités, des tâches auxquelles sont attachés des moyens mis à la disposition du titulaire du poste. C'est l'unité de base de l'organisation du travail, définie et délimitée concrètement dans l'espace et le temps, indépendamment de la ou les personnes qui l'occupent, et constituée d'un ensemble d'activités.

➔ Activité

L'activité est un ensemble de tâches organisées et orientées vers un but précis. L'activité n'est pas une tâche élémentaire. « Décrocher le combiné du téléphone » est une tâche élémentaire ; « assurer l'accueil téléphonique » est une activité. De même, il ne faut pas confondre activité et responsabilité, mais décrire précisément les activités liées à l'exercice d'une responsabilité. Le répertoire ne retient que les activités principales et met l'accent sur les plus distinctives.

➔ Tâche

Il s'agit de l'unité élémentaire de l'activité de travail. La tâche s'inscrit dans un enchaînement chronologique d'opérations nécessaires à l'exercice de l'activité.

➔ Connaissances

Les connaissances correspondent aux grands domaines de savoirs théoriques à maîtriser pour exercer l'emploi. Ce sont des informations acquises par l'individu et qui lui seront utiles pour réaliser des tâches concrètes. Exemples : connaissances juridiques générales, procédures de gestion des RH, gestion des groupes et des conflits...

➔ Compétences opérationnelles

Les compétences opérationnelles enfin : l'approche dite des « situations professionnelles observables » a été retenue. Cette approche consiste à décrire de quelle manière sont réalisées les activités en phase de maîtrise de l'emploi. C'est la capacité éprouvée par la pratique à faire, à réaliser concrètement une tâche. Exemples : assurer une médiation, évaluer les attentes et les besoins, accompagner les changements.

➔ Compétences comportementales

Les compétences comportementales décrivent les qualités personnelles requises pour exercer l'emploi-type. Ces compétences relèvent de la personnalité de l'individu et peuvent être mobilisées en situation personnelle ou professionnelle. Exemples : sens de l'initiative, capacité de raisonnement analytique, capacité d'écoute

Dans l'approche classique des compétences, ces trois types de compétences sont nommés respectivement savoir, savoir-faire et savoir-être.



ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - RECHERCHE

La famille professionnelle
« **enseignement supérieur et recherche** »
regroupe les emplois-types qui concourent
à l'enseignement supérieur et à la recherche

Enseignant-chercheur/enseignant dans le supérieur [code fiche ESR01]

- ➔ Dispenser une formation initiale et continue dans l'enseignement supérieur ; faire de la recherche fondamentale et appliquée ; contribuer au dialogue entre sciences et société

SPÉCIALITÉS ÉVENTUELLES

Lettres et sciences humaines / Droit / Économie et Gestion / Sciences / Technologie / Santé

EXEMPLES DE POSTES

- Enseignant dans le supérieur
- Enseignant temporaire du supérieur
- Enseignant-chercheur-Praticien hospitalier
- Directeur d'unité de recherche
- Directeur d'UFR

CORRESPONDANCES STATUTAIRES

A+, A

CORRESPONDANCE AVEC LE RIME

- Enseignant-chercheur/enseignant dans le supérieur

➔ ACTIVITÉS PRINCIPALES

- ▶ Élaborer et transmettre des connaissances en s'appuyant sur les acquis de la recherche au titre de la formation initiale et continue incluant, le cas échéant, l'utilisation des TICE
- ▶ Organiser un enseignement au sein d'équipes pédagogiques et en liaison avec les milieux professionnels, y compris le milieu médical (hospitalier, ambulatoire)
- ▶ Diriger, évaluer, conseiller, orienter et contribuer à l'insertion professionnelle des étudiants
- ▶ Développer, expertiser et coordonner la recherche fondamentale, appliquée, pédagogique
- ▶ Valoriser les résultats de la recherche
- ▶ Former à la recherche et par la recherche les jeunes chercheurs
- ▶ Diffuser la culture, l'information scientifique et technique
- ▶ Participer à la vie administrative collective des établissements d'enseignement supérieur et de leurs conseils et instances
- ▶ Participer aux actions de coopération européenne et internationale
- ▶ Concourir à la formation des maîtres et à la formation tout au long de la vie

CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE

- Possibilités de déplacements fréquents en France ou à l'étranger
- Responsabilités particulières d'encadrement (directeur IUFR, d'écoles ou d'institutions, directeur d'une unité de recherche...)
- Exercice d'une double activité professionnelle, notamment pour les hospitalo-universitaires

EMPLOIS-TYPES DE DÉBOUCHÉS

- Recteur
- Cadre dirigeant
- Responsable de laboratoire
- Chercheur/chercheur enseignant
- Responsable de valorisation de la recherche

Enseignant-chercheur/enseignant dans le supérieur [code fiche ESR01]

COMPÉTENCES PRINCIPALES

Connaissances

- Politique de recherche et innovation
- Domaine disciplinaire ou interdisciplinaire
- Savoirs issus de la pratique dans la discipline enseignée
- Cadre légal et déontologique
- Langue anglaise (ou autre langue)
- Méthode d'investigation de la recherche
- Organisation de l'enseignement supérieur

Compétences opérationnelles

- Mettre en œuvre les techniques d'investigation scientifique et les techniques documentaires
- Concevoir des outils pédagogiques
- S'exprimer en public
- Travailler en équipe
- Utiliser les logiciels spécifiques à l'activité
- Initier et conduire des partenariats

Compétences comportementales

- Autonomie / Confiance en soi
- Sens de l'organisation
- Capacité à gérer le stress
- Créativité / Sens de l'innovation
- Rigueur / Fiabilité
- Sens critique
- Capacité de conceptualisation
- Sens relationnel
- Curiosité intellectuelle
- Sens relationnel
- Maîtrise de soi

TENDANCES D'ÉVOLUTION

Facteurs clés à moyen terme (à 3 ans)

- Synergie accrue entre enseignement supérieur, recherche publique et privée
- Implication au sein du tissu économique (territoires et branches)
- Harmonisation européenne des cursus de l'enseignement supérieur
- Accroissement de la concurrence internationale
- Évolution des publics étudiants et mobilité internationale accrue des étudiants
- Développement des enseignements à distance et du tutorat
- Rapprochement des formations avec le monde professionnel

Impacts sur l'emploi-type (qualitatif)

- Investissement dans les activités de recherche
- Enseigner à des publics diversifiés
- Travailler avec des partenaires du monde économique
- Intégrer l'usage des technologies de l'information et de la communication dans les enseignements
- Mobilité

Chercheur [code fiche ESR02]

- ➔ Mettre en œuvre une démarche scientifique, pour produire, exploiter et diffuser des connaissances en vue d'en certifier certaines, d'en produire de nouvelles ou d'en reformuler d'anciennes

SPÉCIALITÉS ÉVENTUELLES

Domaines : Mathématiques, informatique / Sciences de la matière / Sciences de la vie et de la santé / Sciences humaines et sociales / Sciences de la Terre et de l'univers / Sciences de l'ingénieur

EXEMPLES DE POSTES

- Directeur de recherche en EPST
- Chargé de recherche
- Conseiller scientifique

CORRESPONDANCES STATUTAIRES

A+, A

CORRESPONDANCE AVEC LE RIME

- Chercheur

➔ ACTIVITÉS PRINCIPALES

- ▶ Réaliser des travaux de recherche fondamentale, appliquée et technologique, élaborer des projets de recherche et valoriser leurs résultats
- ▶ Collecter et conserver des données bibliographiques, d'observation
- ▶ Expertiser et coordonner des travaux de recherche fondamentale et appliquée
- ▶ Transmettre les connaissances au titre de la formation initiale et continue
- ▶ Former à la recherche et par la recherche les jeunes chercheurs
- ▶ Diffuser la culture, l'informatique scientifique et technique
- ▶ Participer aux actions de coopération internationale
- ▶ Participer à l'administration de la recherche
- ▶ Participer à la diffusion de l'innovation

CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE

- Selon le domaine de spécialité, possibilité de déplacements fréquents en France ou à l'étranger
- Travail éventuel dans des milieux à risques, confinés, et/ou exercice temporaire de l'activité dans des conditions extrêmes

EMPLOIS-TYPES DE DÉBOUCHÉS

- Recteur
- Cadre dirigeant
- Responsable de laboratoire
- Enseignant chercheur/enseignant
- Responsable de valorisation de la recherche

COMPÉTENCES PRINCIPALES

Connaissances

- Politique de recherche et d'innovation
- Domaine disciplinaire / ou interdisciplinaire
- Savoirs issus de la pratique dans la discipline enseignée
- Cadre légal et déontologique
- Langue anglaise (ou une autre langue)
- Méthode d'investigation de la recherche
- Organisation de l'enseignement supérieur

Compétences opérationnelles

- Déterminer les méthodes adaptées
- Piloter un projet de recherche
- Pratiquer les techniques d'investigation scientifique et les techniques documentaires
- Transmettre des connaissances
- Travailler en équipe
- S'exprimer en public
- Communiquer pour expliquer le sens de l'action
- Assurer la validation des résultats

Chercheur [code fiche ESR02]

Compétences comportementales

- Autonomie / Confiance en soi
- Sens de l'organisation
- Créativité / Sens de l'innovation
- Rigueur / Fiabilité
- Capacité de conceptualisation
- Sens critique

TENDANCES D'ÉVOLUTION

Facteurs clés à moyen terme (à 3 ans)

- Développement de l'espace européen et international de la recherche
- Rapprochement entre EPST et EPSCP
- Évolution importante des cadres techniques, environnementaux et sociétaux
- Développement du continuum entre recherche fondamentale et appliquée
- Diversification des sources de financement

Impacts sur l'emploi-type (qualitatif)

- Développement accru du travail en équipes
- Accroissement des relations avec l'environnement de la recherche

Responsable de la valorisation de la recherche [code fiche ESR03]

- ➔ Proposer, définir et mettre en œuvre la politique de valorisation des activités de recherche de l'établissement ; assurer la mise en relation des laboratoires avec le monde institutionnel, économique et social

SPÉCIALITÉS ÉVENTUELLES

Domaines : Mathématiques, informatique / Sciences de la matière / Sciences de la vie et de la santé / Sciences humaines et sociales / Sciences de la Terre et de l'univers / Sciences de l'ingénieur

EXEMPLES DE POSTES

- Chef de projet
- Responsable de service du partenariat et de la valorisation
- Directeur du service ou de la cellule de valorisation

CORRESPONDANCES STATUTAIRES

A+, A

CORRESPONDANCE AVEC LE RIME

- Chargé de valorisation de la recherche

CORRESPONDANCE AVEC RÉFÉRENS

- Responsable de la médiation scientifique (BAP F)

ACTIVITÉS PRINCIPALES

- ▶ Définir des stratégies de valorisation à moyen et long terme afin d'organiser l'exploitation des résultats de la recherche
- ▶ Conduire la négociation des contrats de recherche, des contrats de transfert et des accords-cadres
- ▶ Organiser la chaîne opérationnelle de valorisation de la recherche (sensibilisation et formation des chercheurs, détection de projets à potentiel, proposition et suivi des modalités de valorisation adaptées, gestion du portefeuille de propriété intellectuelle)
- ▶ Manager des projets de valorisation (assurer l'expertise, le conseil, la gestion et le suivi)
- ▶ Défendre les intérêts scientifiques, économiques, juridiques et financiers des unités ou de l'établissement
- ▶ Représenter l'établissement et animer les relations avec les organisations et établissements partenaires
- ▶ Manager une équipe aux compétences multidisciplinaires
- ▶ Accompagner les porteurs de projets issus de la recherche à la création d'entreprise
- ▶ Organiser une veille juridique, scientifique, technologique et commerciale
- ▶ Conduire des études sectorielles et mettre en place une politique d'intelligence économique

EMPLOIS-TYPES DE DÉBOUCHÉ

- Cadre dirigeant en établissement d'enseignement supérieur et recherche
- Cadre dirigeant
- Responsable sectoriel

COMPÉTENCES PRINCIPALES

Connaissances

- Politiques de recherche et d'innovation
- Domaine disciplinaire ou interdisciplinaire
- Techniques de management
- Techniques de négociation
- Méthodologie de conduite de projet
- Environnement socio-économique
- Connaissances budgétaires générales
- Droit de la propriété intellectuelle
- Droit des contrats
- Langue anglaise (ou une autre langue)
- Organisation de l'enseignement supérieur

Responsable de la valorisation de la recherche [code fiche ESR03]

Compétences opérationnelles

- Animer un réseau/groupe
- Assurer une veille
- Jouer un rôle de conseil ou d'aide à la décision
- Initier et conduire des partenariats
- Piloter un projet
- Conduire une négociation
- Piloter des prestataires
- Transmettre des connaissances
- Construire et faire vivre un dispositif d'évaluation de la performance

Compétences comportementales

- Sens de l'organisation
- Leadership
- Capacité de conceptualisation
- Capacité prospective

TENDANCES D'ÉVOLUTION

Facteurs clés à moyen terme (à 3 ans)

- Développement de l'économie de la connaissance
- Développement de masters spécialisés en France
- Développement d'une formation diplômante européenne
- Développement de la concurrence européenne et internationale
- Internationalisation des activités

Impacts sur l'emploi-type (qualitatif)

- Professionnalisation liée à la technicité et à la polyvalence croissante du métier
- Expérience à l'international et expérience public-privé
- Développement de la mobilité entre le public et le privé ou entre les établissements publics

Responsable de laboratoire

[code fiche ESR04]

➔ Assurer la direction administrative, scientifique et technique d'une unité de recherche

SPÉCIALITÉS ÉVENTUELLES

Domaines : Mathématiques, informatique / Sciences de la matière / Sciences de la vie et de la santé / Sciences humaines et sociales / Sciences de la Terre et de l'univers / Sciences de l'ingénieur

EXEMPLES DE POSTES

- Directeur d'unité EPST
- Directeur de centre de recherche
- Directeur d'institut

CORRESPONDANCES STATUTAIRES

A+, A

CORRESPONDANCE AVEC LE RIME

- Responsable de laboratoire

➔ ACTIVITÉS PRINCIPALES

- ▶ Définir des orientations scientifiques et techniques de l'unité et veiller à leur mise en œuvre
- ▶ Rendre compte de l'activité (évaluation scientifique et administrative, bilan)
- ▶ Assurer les relations avec les établissements, les tutelles et les délégations,
- ▶ Assurer la responsabilité administrative, budgétaire et financière de l'unité (EPST ou EPSCP)
- ▶ Encadrer et piloter les équipes
- ▶ Manager les personnels ITA et BIATOSS
- ▶ Concevoir les plans d'investissement en équipements, élaborer un budget pour les activités de fonctionnement, l'achat de matériels, les recrutements
- ▶ Animer des réseaux scientifiques nationaux et internationaux
- ▶ S'assurer des réponses aux appels d'offre nationaux, européens et internationaux
- ▶ Faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité

CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE

Nommer pour une durée limitée

EMPLOIS-TYPES DE DÉBOUCHÉS

- Recteur
- Enseignant-chercheur/enseignant dans le supérieur
- Chercheur/chercheur enseignant

COMPÉTENCES PRINCIPALES

Connaissances

- Politiques de recherche et innovation
- Domaine disciplinaire ou interdisciplinaire
- Connaissances générales en méthodes de gestion et de suivi
- Connaissances juridiques générales
- Droit de la propriété intellectuelle
- Techniques de management
- Techniques de conduite du changement
- Réglementation en matière d'hygiène et de sécurité
- Langue anglaise (ou une autre langue)
- Organisation de l'enseignement supérieur

Compétences opérationnelles

- Encadrer/animer une équipe
- S'exprimer en public
- Initier et conduire des partenariats
- Animer un réseau/un groupe
- Prévenir et gérer des conflits ou situations sensibles
- Synthétiser et mettre en valeur l'activité

Responsable de laboratoire

[code fiche ESR04]

Compétences comportementales

- Leadership
- Sens de l'organisation
- Capacité de décision
- Capacité prospective
- Sens relationnel

TENDANCES D'ÉVOLUTION

Facteurs clés à moyen terme (à 3 ans)

- Restructuration du paysage de la recherche (rapprochement EPST et EPSCP, agences)
- Mode de financement
- Performance de la recherche

Impacts sur l'emploi-type (qualitatif)

- Capacité d'adaptation
- Conduite du changement

Ingénieur [code fiche ESR05]

➔ Concevoir, développer et expérimenter de nouvelles méthodes ou technologies dans le cadre de dispositifs expérimentaux

SPÉCIALITÉS ÉVENTUELLES

Mathématiques, informatique / Sciences de la matière / Sciences de la vie et de la santé / Sciences humaines et sociales / Sciences de la Terre et de l'univers / Sciences de l'ingénieur

EXEMPLES DE POSTES

- Ingénieur laboratoire
- Ingénieur sécurité bâtiments infrastructures
- Chef de projet

CORRESPONDANCES STATUTAIRES

A

CORRESPONDANCE AVEC LE RIME

- Ingénieur

CORRESPONDANCE AVEC RÉFÉRENS

- Ingénieur (BAP A, BAP B, BAP C, BAP D, BAP E, BAP F, BAP G)

➔ ACTIVITÉS PRINCIPALES

- ▶ Concevoir, mettre au point, développer des démarches, méthodologies, protocoles, instruments et montages expérimentaux
- ▶ Piloter tout ou partie d'un projet, d'une étude liée à l'accomplissement d'un projet de recherche
- ▶ Définir et gérer l'ensemble des ressources humaines, matérielles et financières, liées à un projet ou à une expérience
- ▶ Encadrer et animer un service ou une équipe, en situant l'activité dans le projet scientifique de l'établissement
- ▶ Organiser le recueil, la conservation et l'accès des échantillons ou des données
- ▶ Participer au traitement, à la valorisation et à la diffusion des résultats auprès des publics et réseaux professionnels concernés
- ▶ Mettre en place et suivre un dispositif d'assurance qualité et de l'application des règles hygiène et sécurité
- ▶ Participer aux démarches d'évaluation et expertises internes et externes
- ▶ Concevoir et animer des actions de formation

CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE

- Selon le domaine d'activité :
- Déplacements fréquents en France ou à l'étranger
- Travail en milieux confinés ou à risque
- Exercice temporaire de l'activité dans des conditions extrêmes

EMPLOIS-TYPES DE DÉBOUCHÉS

- Responsable qualité
- Chargé d'études et d'évaluation

COMPÉTENCES PRINCIPALES

Connaissances

- Politique de recherche et innovation
- Domaine disciplinaire ou interdisciplinaire
- Techniques du domaine
- Cadre légal et déontologique
- Environnement professionnel
- Langue anglaise (ou une autre langue)
- Organisation de l'enseignement supérieur

Compétences opérationnelles

- Participer à la mise en œuvre des activités de recherche
- Assurer la validation des résultats
- Gérer des compétences
- Encadrer/animer une équipe
- Utiliser les logiciels spécifiques à l'activité

Compétences comportementales

- Autonomie / Confiance en soi
- Sens de l'organisation
- Réactivité
- Créativité / Sens de l'innovation
- Sens relationnel
- Sens critique

Ingénieur [code fiche ESR05]

TENDANCES D'ÉVOLUTION

Facteurs clés à moyen terme (à 3 ans)

- Mutualisation des activités au sein des structures scientifiques
- Restructuration du paysage de la recherche (rapprochement EPST et EPSCP, agences, PRES, RTRA, Alliances).
- Diversification des modes de financement des projets de recherche
- Performance de la recherche (évaluation, AERES)

Impacts sur l'emploi-type (qualitatif)

- Besoin accru de compétences à l'interface de plusieurs disciplines
- Développement du travail en équipe
- Évolution vers l'expertise, le conseil, le management, la valorisation.
- Augmentation du travail administratif (participation à la construction de dossiers de demande de subventions, à la négociation et l'élaboration des contrats de recherche)

Assistant de recherche

[code fiche ESR06]

➔ Développer et réaliser des dispositifs expérimentaux, adapter et mettre en œuvre les protocoles et les techniques nécessaires aux études scientifiques

SPÉCIALITÉS ÉVENTUELLES

Domaines : Mathématiques, informatique / Sciences de la matière / Sciences de la vie et de la santé / Sciences humaines et sociales / Sciences de la Terre et de l'univers / Sciences de l'ingénieur

EXEMPLES DE POSTES

- Assistant ingénieur de plateforme
- Responsable de zone en animalerie
- Assistant de recherche en laboratoire

CORRESPONDANCE AVEC LE RIME

- Assistant de recherche

CORRESPONDANCE AVEC RÉFÉRENS

- Assistant (BAP A, BAP B, BAP C, BAP D)

CORRESPONDANCES STATUTAIRES

A

➔ ACTIVITÉS PRINCIPALES

- ▶ Réaliser des expériences, analyses, montage, échantillonnage, des préparations selon des protocoles ou des schémas établis
- ▶ Adapter le protocole, les montages expérimentaux, mettre en place des matériels, suivre le déroulement des expériences de terrain et de laboratoire
- ▶ Valoriser les résultats et diffuser l'information
- ▶ Gérer le fonctionnement de la maintenance et des interventions de premier niveau sur les outils et matériels utilisés
- ▶ Conseiller et assister les utilisateurs
- ▶ Tenir un cahier d'expériences ou de laboratoire
- ▶ Suivre les évolutions techniques dans le domaine d'activité et suggérer des améliorations et adaptations nécessaires
- ▶ Gérer l'approvisionnement et la gestion des stocks de produits consommables
- ▶ Rechercher et exploiter une documentation technique
- ▶ Suivre des procédures d'assurance qualité et des règles et sécurité

CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE

- Selon le domaine d'activité :
- Déplacements fréquents en France ou à l'étranger
- Travailler en milieux confinés ou à risque
- Exercice temporaire de l'activité dans des conditions extrêmes

EMPLOIS-TYPES DE DÉBOUCHÉS

- Ingénieur
- Responsable de laboratoire

COMPÉTENCES PRINCIPALES

Connaissances

- Politiques de recherche et innovation
- Domaine disciplinaire et interdisciplinaire
- Techniques du domaine
- Objectifs et projets de l'établissement
- Cadre légal et déontologique
- Langue anglaise (ou une autre langue)
- Organisation de l'enseignement supérieur

Compétences opérationnelles

- Participer à la mise en œuvre des activités de recherche
- Mettre au point ou adapter des techniques nouvelles
- Réaliser des synthèses
- Utiliser les logiciels spécifiques à l'activité
- Travailler en équipe
- Structurer son travail

Assistant de recherche

[code fiche ESR06]

Compétences comportementales

- Autonomie / confiance en soi
- Réactivité
- Capacité à gérer le stress
- Rigueur / fiabilité

TENDANCES D'ÉVOLUTION

Facteurs clés à moyen terme (à 3 ans)

- Évolution des techniques d'analyse ou de synthèse
- Mutualisation des activités au sein des structures scientifiques
- Multiplication des domaines d'application

Impacts sur l'emploi-type (qualitatif)

- Renforcement des connaissances techniques et développement de compétences pluridisciplinaires

Technicien [code fiche ESR07]

➔ Mettre en œuvre, dans le cadre d'un protocole établi, des techniques dans un domaine donné

SPÉCIALITÉS ÉVENTUELLES

Domaines : Mathématiques, informatique / Sciences de la matière / Sciences de la vie et de la santé / Sciences humaines et sociales / Sciences de la Terre et de l'univers / Sciences de l'ingénieur

EXEMPLES DE POSTES

- Technicien de plateforme
- Technicien de zone en animalerie
- Technicien en laboratoire EN
- Technicien en électrophysiologie médicale

CORRESPONDANCE AVEC LE RIME

- Technicien

CORRESPONDANCE AVEC RÉFÉRENS

- Technicien (BAP A, BAP B, BAP C, BAP D, BAP E, BAP F, BAP G, BAP J)

CORRESPONDANCES STATUTAIRES

B

➔ ACTIVITÉS PRINCIPALES

- ▶ Mettre en œuvre des techniques et des méthodes exigées pour la réalisation des programmes d'activité
- ▶ Participer à la mise au point des expériences, du matériel scientifique et des appareils spécialisés
- ▶ Contrôler la bonne marche des expériences, du réglage des appareils et/ou de la conduite des mesures
- ▶ Assurer la maintenance opérationnelle des systèmes, des appareils et assister les utilisateurs
- ▶ Assister les enseignants dans le déroulement des travaux pratiques (Sco)
- ▶ Préparer des produits de base et veiller au recyclage des produits usagés (Sco)
- ▶ Tenir un cahier d'expériences (recueil et saisie des données, compte rendu des résultats et observations, présentation des résultats)
- ▶ Alimenter une base de données (ESR)
- ▶ Gérer l'approvisionnement des stocks de produits consommables
- ▶ Appliquer et faire appliquer les règles de sécurité, y compris le port des équipements de protection
- ▶ Transférer des connaissances et des savoir-faire

CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE

- Selon le domaine d'activité :
- Déplacements fréquents en France ou à l'étranger
- Travailler en milieux confinés ou à risque

EMPLOIS-TYPES DE DÉBOUCHÉS

- Responsable de laboratoire
- Ingénieur

COMPÉTENCES PRINCIPALES

Connaissances

- Politiques de recherche et innovation
- Techniques du domaine
- Objectifs et projets de l'établissement
- Cadre légal et déontologique
- Environnement professionnel
- Matériel, produits et normes en vigueur
- Langue anglaise (ou une autre langue)
- Organisation de l'enseignement supérieur (ESR)

Compétences opérationnelles

- Mettre en œuvre un protocole d'études ou d'expérimentation
- Réaliser des synthèses
- Utiliser les logiciels spécifiques à l'activité
- Appliquer les règles d'hygiène et de sécurité
- Travailler en équipe
- Transmettre des connaissances

Technicien [code fiche ESR07]

Compétences comportementales

- Autonomie / confiance en soi
- Capacité d'adaptation
- Capacité à gérer le stress
- Rigueur / fiabilité

TENDANCES D'ÉVOLUTION

Facteurs clés à moyen terme (à 3 ans)

- Automatisation des procédures, des installations
- Mutualisation des activités au sein des structures scientifiques
- Apparition de nouvelles techniques
- Évolution des normes et des règles d'expérimentation

Impacts sur l'emploi-type (qualitatif)

- Renforcement des connaissances techniques et développement de compétences pluridisciplinaires

Assistant de laboratoire

[code fiche ESR08]

- ➔ Préparer les activités expérimentales dans le cadre de procédures définies ; préparer les analyses des échantillons ; contribuer à l'entretien des matériels, des locaux spécifiques (ESR)

SPÉCIALITÉS ÉVENTUELLES

Exercer en EPSCP (en laboratoire ou en animalerie) ou en EPLE

EXEMPLES DE POSTES

- Préparateur de laboratoire
- Animalier
- Agent de laverie

CORRESPONDANCES STATUTAIRES

B, C

Adjoint technique

Adjoint technique de laboratoire de l'EN

Adjoint technique de recherche et formation

CORRESPONDANCE AVEC LE RIME

- Assistant de laboratoire

CORRESPONDANCE AVEC RÉFÉRENS

- Préparateur en biologie (BAP A)
- Préparateur en chimie (BAP A)
- Animalier (BAP A)

➔ ACTIVITÉS PRINCIPALES

- ▶ Préparer et exécuter les protocoles prévus
- ▶ Suivre les procédures et en consigner toutes les étapes
- ▶ Effectuer les travaux pratiques (enseignement supérieur) et mettre au point les expériences
- ▶ Vérifier le bon état des matériels et en assurer la maintenance de 1er niveau
- ▶ Nettoyer les locaux spécifiques (ESR)
- ▶ Assurer la maintenance et l'entretien de certains matériels spécifiques
- ▶ Assister l'enseignant pendant les travaux pratiques et apporter une aide technique aux élèves (SCO)
- ▶ Préparer et suivre les commandes et assurer les relations avec les fournisseurs
- ▶ Assurer l'élevage des animaux et l'entretien de leur environnement dans le respect des normes en vigueur (animalerie)
- ▶ Appliquer et respecter les règles d'hygiène et de sécurité, y compris le port des équipements et de protection individuels
- ▶ Coordonner la gestion des déchets et assurer l'évacuation des déchets

CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE

- Port d'un équipement de protection
- Astreinte et habilitation de niveau II pour l'expérimentation animale (spécialité animalerie)

EMPLOIS-TYPES DE DÉBOUCHÉS

- Technicien
- Chargé de maintenance et d'entretien

COMPÉTENCES PRINCIPALES

Connaissances

- Politiques de recherche et d'innovation
- Système éducatif et ses enjeux
- Connaissances nécessaires pour la mise en place des travaux pratiques correspondant aux programmes (spécialité EPLE)
- Matériel, produits et normes en vigueur
- Réglementation en matière d'hygiène et de sécurité
- Organisation de l'enseignement supérieur

Compétences opérationnelles

- Travailler en équipe
- Adapter l'expérience en fonction du matériel et des produits disponibles
- Diagnostiquer l'origine d'une panne
- Conduire un processus d'achat
- Assurer l'entretien courant des outils et de l'environnement de travail
- Utiliser les outils bureautiques
- Transmettre des connaissances (spécialité EPLE)

Assistant de laboratoire

[code fiche ESR08]

Compétences comportementales

- Capacité d'adaptation
- Rigueur / Fiabilité
- Sens relationnel
- Sens de confidentialité

TENDANCES D'ÉVOLUTION

Facteurs clés à moyen terme (à 3 ans)

- Augmentation des qualifications requises
- Exigences croissantes en matière des règles d'hygiène, de sécurité et de santé au travail

Impacts sur l'emploi-type (qualitatif)

- Nécessité de requalification (formation)
- Réactualisation régulière des connaissances en matière d'hygiène et de sécurité, des nouveaux programmes scientifiques

Direction générale des ressources humaines
Suivi éditorial et conception graphique : Délégation à la communication
Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative
Réalisation : Linéal
Impression : Ovation
novembre 2011