

Présentation du répertoire des emplois-types ITA et des aires de mobilité professionnelle

Le répertoire des emplois-types

Le référentiel présente de façon ordonnée l'ensemble des métiers des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA) au CNRS : 250 emplois-types classés en 10 branches d'activité professionnelle (BAP), par niveau de corps, au sein de 50 familles professionnelles.

Grâce à cette nomenclature, le CNRS dispose de la cartographie de ses emplois et de leurs descriptifs. Ce référentiel s'alimente en continu des métiers en évolution (actualisation des activités, des compétences, identification de passerelles professionnelles).

↳ Voir Annexe 1 : la structure du répertoire des métiers

Qu'est-ce qu'une fiche d'emploi-type ?

Une fiche d'emploi-type est composée des rubriques suivantes :

- la mission
- les activités
- les compétences
- d'éventuelles situations d'emploi

Ces quatre rubriques se complètent et se lisent les unes par rapport aux autres. Cette interdépendance crée la cohérence d'une fiche d'emploi-type :

- les activités découlent de la mission
- chaque activité est sous-tendue par une ou plusieurs compétences
- les situations d'emploi indiquent éventuellement des variations significatives dans les compétences mobilisées

Que décrit une fiche d'emploi-type ?

Chaque emploi-type décrit le contenu d'un emploi dit « moyen » ou « repère ».

Une fiche d'emploi-type traduit l'agrégation de postes de travail suffisamment proches

dans la mise en œuvre de techniques, d'outils et de méthodes pour être regroupés et analysés de façon globale. Autrement dit, c'est le plus grand « dénominateur commun » d'activités et de compétences au-delà de la diversité des structures et des situations de travail. Telles qu'elles sont rédigées, ces fiches précisent les activités et les compétences attendues d'un professionnel confirmé du domaine

La fiche d'emploi-type n'est donc pas un descriptif de poste et l'agent n'y trouvera pas le reflet de son activité quotidienne. Elle n'est donc pas à utiliser en tant que telle.

En revanche, chacun pourra s'y référer pour déterminer son positionnement professionnel, identifier son premier espace naturel de mobilité (la famille professionnelle) et repérer des perspectives d'évolution, autrement dit des itinéraires professionnels à partir des aires de mobilités.

Dans cette même logique, l'utilisation de la fiche comme référence sera différente selon que l'on rédige un profil d'emploi ouvert au concours externe, un profil AFIP ou que l'on élabore un projet de formation.

↳ Voir Annexe 2 : la structure d'une fiche d'emploi-type

Les aires de mobilité professionnelle

Les aires de mobilité professionnelle présentent l'ensemble des trajectoires professionnelles envisageables à partir d'un emploi type en précisant les compétences communes et celles à acquérir pour réaliser ce parcours. Elles ont été élaborées pour la quasi-totalité des emplois types du répertoire. Le champs de parcours possibles est propre à chacune des familles professionnelles.

La référence constante à la fiche d'emploi type dans l'élaboration des mobilités assure un descriptif commun du métier aux différents intervenants et d'un niveau de pratiques professionnelles reconnus par les spécialistes de chacun des métiers.

Cependant, il faut se garder d'assimiler les aires de mobilités "à une table d'orientation mécanique" qui voudrait figer les passages d'un métier à d'autres métiers. Les aires de mobilité ont l'ambition d'ouvrir plus largement des pistes et de contribuer à éclairer des mobilités potentielles entre métiers.

Elles sont une ouverture de perspective qui nécessite obligatoirement la confrontation au bilan d'une personne, à son environnement et aux capacités de formation de l'organisme.

Que sont les aires de mobilité professionnelle ?

Ce dispositif élaboré à partir du répertoire des emplois-types apporte une vision dynamique et vise à produire un **outil de repérage** des proximités potentielles entre les emplois-types. L'hypothèse retenue est qu'une voie de passage est ouverte dès lors qu'il y a recouvrement de compétences entre un emploi type d'une famille professionnelle donnée et un autre emploi-type appartenant à une famille professionnelle différente.

Pour définir la façon dont les métiers s'articulent les uns avec les autres, la méthode a consisté à déterminer, pour chacun des emplois-types d'une famille professionnelle (emploi-type

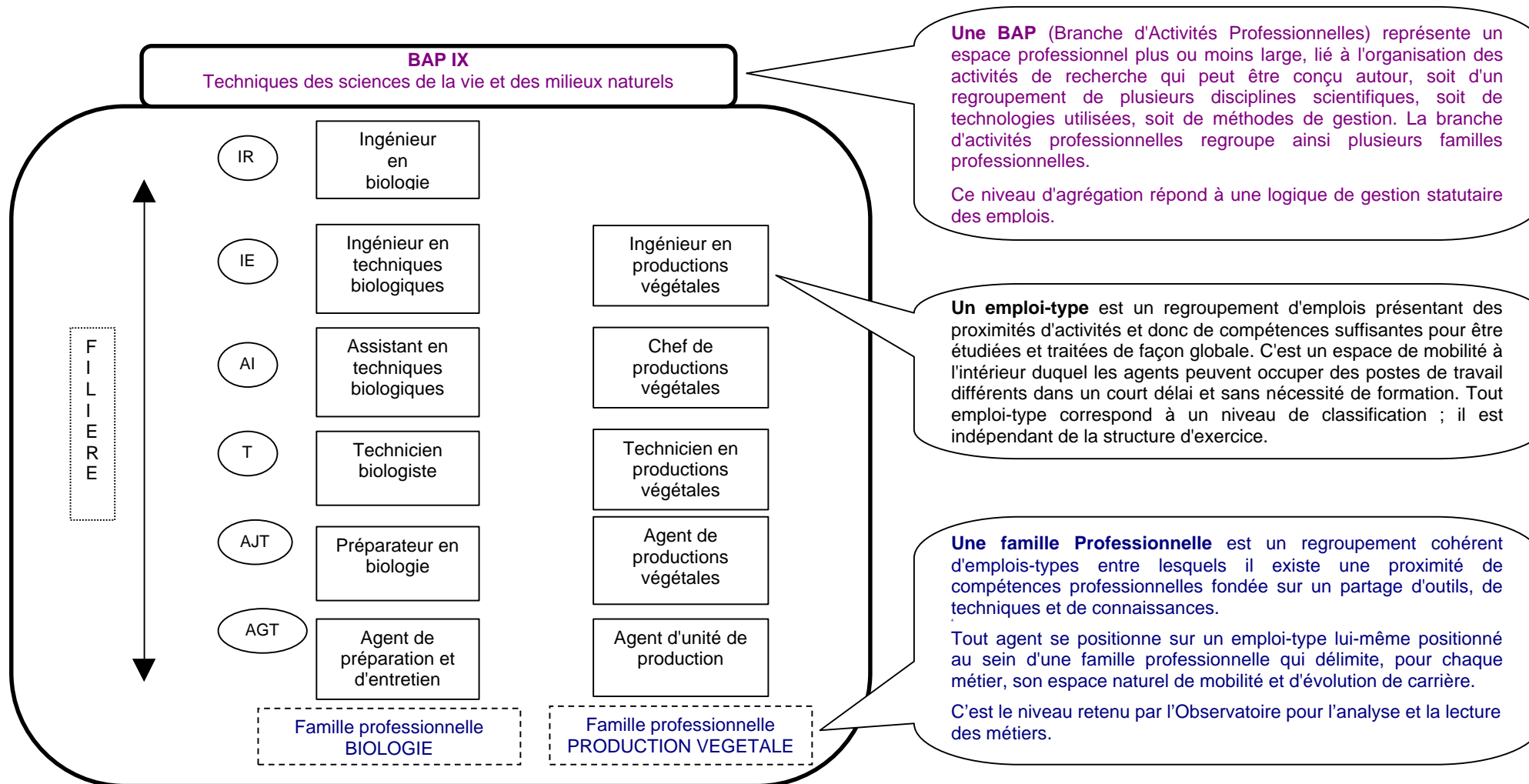
source) tous les emplois-types qui lui sont accessibles (emplois-types cibles). Les compétences communes aux deux emplois types ont été identifiées ainsi que celles à acquérir pour accéder à l'emploi-type cible.

Des niveaux de proximités ont été établis qui correspondent à une distance de compétence entre emplois-types.

En fonction des zones de recouvrement des compétences, trois niveaux de passage ont été envisagés :

- Passage aisé : le recouvrement de compétences entre l'emploi-type "source" et l'emploi-type "cible" est significatif, avec un spectre de connaissances communes et certaines pratiques professionnelles proches.
- Passage accessible : le recouvrement de compétences est limité à un certain nombre connaissances fondamentales ou techniques mais avec très peu ou pas des savoir-faire partagés.
- Passage éventuel : le recouvrement s'effectue principalement sur des compétences cognitives ou comportementales. La similitude de certaines démarches mentales, les façons de faire, ouvre l'accès à des emplois-types a priori éloignés.

ANNEXE 1 : LA STRUCTURE DU REPERTOIRE DES METIERS



ANNEXE 2 : LA STRUCTURE D'UNE FICHE D'EMPLOI-TYPE

