



REFERENS II

REFérentiel des Emplois-types De la Recherche et de l'ENseignement Supérieur

Version actualisée 1^{ère} partie

BAP E *INFORMATIQUE, STATISTIQUE ET CALCUL SCIENTIFIQUE*

BAP G *PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION ET RESTAURATION*

Présentation de REFERENS II

Introduction.....	2
Mode d'emploi	4
Quelques éléments de vocabulaire	6
Conditions d'actualisation du référentiel	7

BAP E INFORMATIQUE, STATISTIQUE ET CALCUL SCIENTIFIQUE

Evolutions.....	9
Cartographie	10
Liste Emplois types	11

BAP G PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION ET RESTAURATION

Evolutions	12
Cartographie	14
Liste Emplois types	15

ANNEXES :

Niveaux de compétences linguistiques	18
Liste des diplômes requis pour le recrutement externe	19

INTRODUCTION

L'actualisation du référentiel REFERENS s'inscrit dans la mission confiée à l'observatoire des métiers et des compétences créé par l'arrêté du 22 décembre 1998.

Rendue nécessaire par l'évolution des activités et de nouveaux besoins en compétences des établissements d'enseignement supérieur et des organismes de recherche, elle contribue à offrir un outil de gestion prévisionnelle des compétences qui va au-delà du seul usage de recrutement, comme cela était le cas pour le précédent REFERENS.

En effet, le nouveau référentiel veut pouvoir répondre aux attentes des utilisateurs, qu'ils soient, d'une part, administrateurs et gestionnaires de personnels, et d'autre part, agents ou candidats.

Aux administrateurs et gestionnaires de personnels, REFERENS doit permettre de :

- Décrire et identifier les besoins d'évolution à moyen terme des emplois et des qualifications
- Assurer l'homogénéité du dénombrement par emplois types, BAP et familles professionnelles des effectifs et permettre des projections démographiques
- Fournir des orientations pour rédiger de façon cohérente les fiches de postes (décrivant les activités attendues de l'agent qui occupe le poste) et pour faire de celles-ci des références pour conduire les entretiens professionnels
- Fournir des éléments de référence pour enrichir les processus de recrutement interne et externe
- Fournir des orientations pour élaborer des dispositifs de professionnalisation (développement des compétences, formation)
- Donner des perspectives de mobilité professionnelle intra ou inter établissements et inter BAP et vers d'autres statuts (en cohérence avec les règles en vigueur.)

Quant aux agents ou candidats, REFERENS doit aider chacun à :

- Positionner son poste de travail sur un emploi et à en connaître les compétences requises
- Connaître les autres emplois que le sien et à envisager des parcours professionnels et une mobilité
- Elaborer des projets de professionnalisation et de formation
- Se positionner sur un concours, en tant que candidat.

C'est pourquoi, la réflexion a porté en premier lieu sur la cartographie, dont le principe de structure en familles et emplois-types a été conservé, mais qu'il s'est avéré nécessaire d'adapter à la réalité et aux exigences nouvelles induites par les évolutions organisationnelles et fonctionnelles.

La modification des cartographies tient donc compte des constatations faites dans les structures dans un objectif de cohérence et de logique pour apporter une plus grande visibilité et lisibilité des emplois.

Ce la peut se traduire par un resserrement des familles, une disposition différente, un nouvel intitulé pour la BAP, la famille ou l'emploi type.

Mais le principal travail d'actualisation s'est porté sur l'emploi type lui-même qui demeure le référent par excellence et l'élément essentiel de la gestion des ressources humaines.

L'actualisation, pour être menée à bien, a dû tenir compte de plusieurs impératifs que l'on peut résumer en deux points :

- Répondre aux attentes des utilisateurs, décrites ci-dessus
- Répondre aux demandes formulées par le conseil de l'observatoire des métiers et des compétences, notamment la possibilité de rattacher chaque agent à un emploi type, la prise en compte de nouveaux métiers, l'enrichissement des fiches dans la description des activités et des compétences, les évolutions prévisibles.

La nouvelle fiche d'emploi type est donc profondément modifiée dans sa structure et dans son contenu : elle apporte des informations plus précises sur la finalité de l'emploi et, par là même, sur les activités qui concourent à sa réalisation. Dans une logique identique, les compétences décrites sont celles qui sont requises expressément pour réaliser au mieux ces activités.

C'est à partir de ces rubriques que pourra être réalisé, par la suite, dans un second temps, un travail d'analyse permettant de relever des convergences entre emplois types et ainsi d'offrir des perspectives de mobilité.

La publication de ce document finalise les premiers travaux d'actualisation de REFERENS qui ont porté sur la BAP E Informatique, Statistique et Calcul scientifique et sur la BAP G Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration.

Ce sont donc les cartographies et les emplois types de ces deux premières BAP rénovées qui sont mis à la disposition des utilisateurs. Ils pourront en apprécier ainsi l'usage dès la prochaine session des concours, sans oublier que Referens n'est plus seulement un outil de recrutement, mais devient un outil de gestion prévisionnelle fondé sur l'analyse des compétences et l'évolution des métiers.

MODE D'EMPLOI

Préliminaire :

L'enjeu de la présente actualisation est important en matière de gestion des ressources humaines : il s'agit non seulement d'assurer des recrutements mieux adaptés aux besoins des établissements, mais aussi de favoriser l'employabilité sur toute la durée de leur carrière d'agents recrutés sur des profils très spécialisés, en donnant une plus grande visibilité sur les parcours possibles.

La cartographie et surtout l'emploi type doivent permettre d'atteindre ces objectifs pour l'utilisateur, qu'il soit employeur, gestionnaire, agent ou candidat

Les modifications affectant l'emploi type sont de quatre sortes :

- **Actualisation** : le contenu a été adapté aux évolutions constatées
- **Nouvel intitulé** : l'emploi type a changé de nom pour correspondre au mieux à la réalité ; il peut éventuellement regrouper plusieurs emplois types précédents ou au contraire ne retenir qu'une spécialité.
- **Création** : l'emploi type est créé parce qu'il s'agit d'un emploi émergent ou bien rendu nécessaire pour le recrutement ou pour le positionnement
- **Positionnement** : il s'agit d'emplois types créés ou existants permettant de rattacher des agents à un emploi type, ce qui jusque là ne pouvait se faire, leur emploi ayant disparu dans le précédent référentiel. Un emploi type existant peut devenir de « positionnement » dès lors qu'il n'est plus envisagé de recrutement

Dans la mesure où REFERENS n'est plus seulement un outil de recrutement mais aussi un outil de gestion, la présence d'emploi de positionnement s'avère nécessaire tout en étant spécifié que **ces emplois ne sont pas (ou plus) ouverts au recrutement**.

Structure de la fiche

Les fiches ont été modifiées, en conséquence, dans leur structure et leur contenu, afin de présenter une suite logique et cohérente à la finalité de l'emploi : la description d'un emploi-type s'articule autour de **la mission** entendue comme la « raison d'être » de l'emploi type, sa contribution aux finalités du service.

La fiche descriptive, outre la mission, se décline en huit rubriques :

- **Tendances d'évolution** : Changements constatés ou prévisibles concernant les diverses variables descriptives (missions, activités principales, activités associées...) d'un emploi-type.
- **Activités principales** : activités contribuant directement à la réalisation de la mission. Les activités sont hiérarchisées.
- **Activités associées** : activités contribuant indirectement à la réalisation de la mission en fournissant un support aux activités principales et/ou activités liées à des spécialisations ou extensions éventuelles. Ces activités ne sont pas nécessairement présentes dans tous les postes de travail correspondant à l'emploi type.

- **Compétences principales :** compétences *essentielles et significatives* requises pour réaliser les activités principales. Elles se déclinent successivement en :
 - Savoirs généraux, théoriques ou disciplinaires formulés en termes de contenus de connaissances, définis en trois niveaux : connaissance approfondie, connaissance générale, notions de base.
 - Savoirs sur l'environnement professionnel formulés en termes de connaissances sur le contexte de travail : réglementation, structures, règles de gestion, normes etc...
 - Savoir-faire opérationnels : capacité d'utiliser ou de mettre en œuvre des techniques, des instruments, des méthodes ou des procédures.
 - Compétences linguistiques formulées selon une échelle de mesure commune à tous les emplois, qui renvoie à une liste plus détaillée jointe à chaque BAP (cf : liste compétences linguistiques par niveaux en annexe I)
- **Compétences associées :** Compétences requises pour exercer les activités associées.
On utilise les mêmes règles de classement et de description que celles mentionnées pour les compétences “ cœur de métier ”.
- **Environnement professionnel**
 - **lieux d'exercice**
 - **astreintes et conditions d'exercice :**
- **Diplôme réglementaire exigé (pour le recrutement externe) :** seul le diplôme minimum requis est indiqué.
Pour plus ample information, les textes en vigueur, qui énumèrent les diplômes et les équivalences permettant d'accéder aux concours, figurent sur l'annexe II.
- **Formations et expérience professionnelle souhaitables :**
Il peut s'agir de la discipline du diplôme réglementaire exigé, de domaine de formations initiales ou continues suivies, de domaines d'expériences professionnelles (*stages, activités professionnelles salariées ou non*)

Elaboration des fiches de poste

Les **fiches de poste**, qui reflètent la variété des situations de travail, s'appuient sur les fiches d'emplois types. Une partie des activités d'un emploi-type, voire des activités de plusieurs emplois types peuvent être utilisées pour constituer une fiche de poste.

Cette fiche précise les spécificités du **poste** et les conditions particulières d'exercice dans l'établissement.

Une fiche de poste correspondra donc toujours en partie à une ou plusieurs fiches d'emplois types mais ne se recoupera jamais totalement avec l'une de ces fiches qui ont pour but de servir de référence et non pas de modèle.

Analyse des besoins en formation

Le recensement des compétences a été réalisé pour chaque emploi-type en fonction des activités préalablement décrites. Cette correspondance, non seulement devrait faciliter la confection des programmes de formation, mais aussi aider chacun à se situer par rapport aux exigences de la fonction occupée et en déduire les compléments de formation nécessaires.

Il est à noter, en effet, que les compétences citées pour un emploi type sont des compétences cibles, attendues après quelques années de pratique professionnelle.

QUELQUES ELEMENTS DE VOCABULAIRE

La Branche d'activité professionnelle (BAP) regroupe les familles professionnelles cohérentes selon deux principes :

- les unes, A-B-C-D, font appel aux mêmes disciplines scientifiques ou participent aux mêmes domaines de recherche : sciences du vivant, sciences chimiques- sciences des matériaux, sciences de l'ingénieur-instrumentation scientifique, sciences humaines et sociales.
- les autres, E-F-G-H/I , concourent aux mêmes grandes finalités d'appui et de prestation de services nécessaires au bon fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche : informatique –statistique -calcul scientifique, documentation -édition- communication, patrimoine – logistique –restauration -prévention, gestion scientifique et technique.

La famille professionnelle

C'est un regroupement de différents emplois types concourant à une même finalité générale, entre lesquels il existe une proximité de compétences professionnelles fondées sur un partage d'outils, de techniques et de connaissances, nécessitant des compétences de niveaux différents.

C'est un espace naturel de mobilité professionnelle.

Emploi-type :

Regroupement sous un même identifiant d'un ensemble de situations de travail repérables par des activités fortement semblables faisant appel aux mêmes compétences techniques et savoir-faire.

Regroupement d'emplois présentant des proximités d'activités et de compétences suffisantes pour être étudiées et traitées de façon globale.

Emploi :

Ensemble cohérent de missions, d'activités et de responsabilités pouvant être exercées par une même catégorie de personnes dans différentes organisations.

Regroupement théorique de postes de travail pouvant être situés dans des contextes différents, mais similaires par leurs contenus et ayant des caractéristiques communes (outils, méthodes, organisation)

Le poste de travail :

Il correspond à une situation de travail individuelle et localisée, et se décrit dans une fiche de poste, qui précise les missions, les activités qui en découlent, les compétences nécessaires

Il peut être défini comme un regroupement d'activités résultant d'une organisation de travail et permettant d'assurer une mission.

Il est le plus souvent confié à une seule personne.

Situation de travail :

Conditions concrètes d'exercice d'un emploi dans une organisation, un lieu.

On les décrit :

- par la fonction exercée : un ensemble d'activités regroupées sur la base d'une répartition des responsabilités
- par la description du poste occupé : un ensemble de tâches et de prescriptions regroupées sur la base d'une organisation du travail.

CONDITIONS D'ACTUALISATION DU REFERENTIEL

Le mode d'organisation du travail d'actualisation :

Les travaux d'actualisation de REFERENS s'inscrivent dans la mission assignée dès l'origine à l'Observatoire des métiers et des compétences, et dont les modalités sont définies par son Conseil formé de représentants de l'enseignement supérieur et de la recherche et d'un expert par branche d'activité professionnelle.

L'expert, ou coordonnateur de la BAP concernée, est le chef de projet de son actualisation. Il compose, en liaison avec la direction chargée des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale et de la recherche, un groupe de travail représentant à la fois les différentes familles professionnelles et les différentes structures d'accueil (établissements de recherche et d'enseignement supérieur) et associant des représentants de l'encadrement et de la gestion des ressources humaines.

Les travaux des groupes consistent à faire évoluer la branche d'activité et ses différentes composantes tout en respectant le cadre méthodologique défini préalablement par l'Observatoire, notamment dans le cahier des charges, que ce soit :

- au niveau de l'organisation générale de la BAP
- au niveau de la structuration du contenu de l'emploi type

Les questions transverses, comme l'harmonisation des descriptions d'activités et de compétences, l'élaboration d'une liste de niveaux de compétences linguistiques, les emplois-types transversaux ou communs à plusieurs branches d'activité professionnelle..., font l'objet de travaux au sein d'un groupe auquel participent des représentants chargés de la gestion des ressources humaines de l'administration centrale, des services déconcentrés, des établissements d'enseignement supérieur et des organismes de recherche.

La composition des groupes de travail pour la BAP E et la BAP G

Les travaux ont effectivement commencé en 2005 et ont débouché sur la finalisation de deux BAP : la BAP E et la BAP G.

- Ont donc contribué à l'actualisation des emplois types de la BAP E :

TAPHANEL Michel	université Paris 6
BOUYER Florence	CNRS
FISCHER Yvonne	université Paris 6
BENUFFE Lucien	CNRS
BERTHOUD Françoise	CNRS
DELHAYE Jean-Loic	INRIA
TRAISSAC Pierre	IRD
ROCH Françoise	CNRS
LUDEAU-PAVY Nicole	université Paris 11
GAMAIN Xavier	université d'Artois
PELLETREAU Jean-Jacques	université Paris 7
MAZZINI Maxime	rectorat de Nancy
VANBAELINGHEM Marie-José	rectorat d'Amiens
LOPES Alain	MENESR DEP
HICKEL Geneviève	MENESR DGRH
PILLET Odette	MENESR DGRH
SARTON Laurence	MENESR SAAM

- Ont contribué à l'actualisation des emplois types de la BAP G :

AUGRIS Michel	MENESR DGRH
BRELURUT Alain	INRA
KERIHUEL Martine	université paris 11
BOUYER Florence	CNRS
DEMANGE Philippe	Observatoire de Paris- Meudon
GAUDICHET Christiane	CNOUS
HIRTH Gérard	université d'Orléans
BEYAERT Jean-Pierre	université de Bretagne Sud
LEMOINE Jean-Pierre	université Paris 11
GIBAULT Jean Louis	CNRS
MANCEAU Jean-Pierre	université Bordeaux 3
GUILLAUME Gérard	université Aix Marseille 1
HICKEL Geneviève	MENESR DGRH
PILLET Odette	MENESR DGRH
SARTON Laurence	MENESR SAAM

BAP E INFORMATIQUE, STATISTIQUE ET CALCUL SCIENTIFIQUE

ÉVOLUTION DE LA CARTOGRAPHIE DE LA BAP E

Le groupe de travail composé d'experts issus d'universités, de services déconcentrés et d'EPST, s'est prononcé pour une nouvelle cartographie de la BAP E, après avoir mené une réflexion approfondie sur les activités actuelles et futures des agents relevant de ce domaine.

Les travaux ont été menés au cours des cinq réunions plénières et de plusieurs réunions en sous groupes, organisées par familles professionnelles.

Il en a résulté plusieurs modifications, à savoir :

1- Intitulé :

L'intitulé de la BAP devient « **informatique, statistique et calcul scientifique** »

2- Familles :

La BAP comprend toujours cinq familles mais avec, entre autres, les changements suivants :

- **Création de la famille** « Statistique »
- **Regroupement des familles** « Administration des réseaux, des ressources informatiques et des systèmes d'information » et « Administration des systèmes, réseaux et télécommunications » en « Systèmes informatiques, réseaux et télécommunication »
- La famille « Études et développement » **devient** « Études, développement et déploiement »

3- Emplois types :

La BAP présente 16 emplois types au lieu de 21 avec :

- **La création d'un emploi-type IR** : « Chef de projet ou expert en information statistique »
- **La fusion d'emplois types**, consécutive à la fusion des deux anciennes familles « Administration des réseaux, des ressources informatiques et des systèmes d'information » et « Administration des systèmes, réseaux et télécommunications » au niveau IR
- **La suppression d'emplois types** : ASI et IE informaticien de laboratoire, assistant informatique de proximité
- **La création d'un emploi-type de positionnement catégorie C** : « opérateur de maintenance et d'exploitation informatique » pour rattacher des agents (au nombre de 300) dont l'emploi type avait disparu du dernier REFERENS.

Les emplois types dits « de positionnement » ne sont pas ouverts aux concours

- **Le transfert et la transformation de l'emploi type IR** « nouvelles technologies éducatives » de la famille « Etudes et développement » vers la BAP F qui reprend tous les emplois-types « TICE »

Enfin, les intitulés des emplois-types ont été modifiés pour apporter une cohérence par niveau : par exemple dans 4 familles sur 5, les ingénieurs de recherche peuvent être **chef de projet ou expert**.

BAP E
Informatique, Statistique et Calcul Scientifique

Familles professionnelles	Administration et gestion des Systèmes d'information	Etudes, développement et déploiement	Systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	Statistique	Calcul scientifique
	A	B	C	D	E
IR	Architecte des systèmes d'information	Chef de projet ou expert en développement et déploiement d'applications	Chef de projet ou expert systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	Chef de projet ou expert en information statistique	Chef de projet ou expert en calcul scientifique
IE	Administrateur de systèmes d'information	Ingénieur en développement et déploiement d'applications	Administrateur systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	Ingénieur statisticien	Ingénieur en calcul scientifique
ASI	Gestionnaire de base de données	Développeur, Intégrateur d'applications	Gestionnaire de parc informatique et télécommunications	Assistant statisticien	
T	Technicien d'exploitation, de maintenance et de traitement des données				
ADT	Opérateur d'exploitation et de maintenance informatique				

BAP E INFORMATIQUE, STATISTIQUE ET CALCUL SCIENTIFIQUE

LISTE DES EMPLOIS TYPES

Famille A Administration et gestion des systèmes d'information

- architecte des systèmes d'information ingénieur de recherche
- administrateur des systèmes d'information ingénieur d'études
- gestionnaire de bases de données assistant ingénieur

Famille B Études, développement et déploiement

- chef de projet ou expert en développement et déploiement d'applications ingénieur de recherche
- ingénieur en développement et déploiement d'applications ingénieur d'études
- développeur, intégrateur d'applications assistant ingénieur

Famille C Systèmes informatiques, réseaux et télécommunications

- chef de projet ou expert systèmes informatiques, réseaux et télécommunications ingénieur de recherche
- administrateurs systèmes informatiques, réseaux et télécommunications ingénieur d'études
- gestionnaire de parc informatique et télécommunications assistant ingénieur

Famille D Statistique

- chef de projet ou expert en information statistique ingénieur de recherche
- ingénieur statisticien ingénieur d'études
- assistant statisticien assistant ingénieur

Famille E Calcul scientifique

- chef de projet ou expert en Calcul scientifique ingénieur de recherche
- ingénieur en Calcul scientifique ingénieur d'études

Emplois types transversaux (communs à plusieurs familles)

- technicien d'exploitation, de maintenance et de traitement des données technicien
- Opérateur d'exploitation et de maintenance informatique adjoint technique

BAP G PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION ET RESTAURATION

EVOLUTION DE LA CARTOGRAPHIE DE LA BAP G

Le groupe de travail composé d'experts issus d'universités, de services déconcentrés et d'EPST, s'est prononcé pour une nouvelle cartographie de la BAP G, après avoir mené une réflexion approfondie sur les activités actuelles et futures des agents relevant de ce domaine.

Les travaux ont été menés au cours de réunions plénières et de plusieurs réunions en sous groupes, organisées par familles professionnelles.

Les modifications apportées sont les suivantes :

1- Intitulé :

L'intitulé de la BAP devient: **Patrimoine, Logistique, Prévention, restauration**

2- Familles :

La BAP comprend toujours 4 familles plus une famille de métiers singuliers

- A. Travaux et maintenance immobilière
- B. Logistique et services généraux
- C. Prévention, hygiène et sécurité
- D. Restauration
- E. Métiers singuliers

3- Emplois types :

La BAP comprend 41 emplois types au lieu de 52, avec les particularités suivantes :

- **L'apparition de deux nouvelles spécialités**, courants faibles et génie climatique, qui donnent lieu à la création d'emplois types d'Assistant, de Technicien et d'Adjoint dans ces spécialités
- **La présence de spécialités anciennes** sous forme d'option dans des emplois types génériques : aménagement intérieur, maintenance et logistique.
- **L'intégration de l'emploi type** « Architecte concepteur » dans « **Ingénieur du patrimoine immobilier** »
- **L'intégration de l'emploi type** « Conducteur d'opérations » dans « **Ingénieur maintenance et travaux immobiliers** »
- **La création des emplois types suivants**
 - « **Assistant en gestion des données patrimoniales** » dissocié de « Assistant technique maintenance et travaux immobiliers »
 - « **Assistant technique courants faibles** » dissocié de « Assistant technique électricité »
 - « **Technicien courants faibles** » dissocié de « Technicien électricité »
 - « **Technicien génie climatique** » dissocié de « Technicien plombier »
 - « **Electricien courants faibles** » dissocié de « Electricien courants forts »
- **Le regroupement**
 - du « Menuisier », du « Serrurier métallier » dans « **Aménagement intérieur du bâtiment** »
 - des 3 « Gestionnaire » et de « Chef de site et d'équipe » en « **Technicien logistique** »
 - de « Adjoint technique bâtiment », « Menuisier », Serrurier métallier du bâtiment » et « Opérateur de maintenance et logistique de site » en « **Opérateur de maintenance** »

- de « Magasinier », conducteur mécanicien », « agent d'accueil courrier » et « opérateur de prévention et de surveillance » en « **Opérateur logistique** »
- **Le transfert de l'emploi type** « Gestionnaire de produits de restauration » dans l'emploi type « **technicien logistique** »
- **De nouveaux intitulés pour certains emplois types :**
 - « **assistant logistique** » à la place de « coordinateur des moyens généraux »,
 - « **ingénieur en prévention des risques** » à la place de « ingénieur de recherche en hygiène et sécurité »

Cas particuliers et emplois singuliers

- Apparition d'une option « **sécurité alimentaire** » dans l'emploi type « **Ingénieur en prévention des risques** »
- Apparition d'une option « **équitation** » dans les métiers singuliers
- **2 emplois types de positionnement** non ouverts au recrutement externe :
 - « Technicien plombier »
 - « Opérateur des activités sportives »

BAP G: Patrimoine, logistique, prévention et restauration

Familles professionnelles	Travaux et maintenance immobilière							Logistique et services généraux		Prévention, hygiène et sécurité		Restauration	Métiers singuliers
	A							B		C		D	E
IR	Ingénieur du patrimoine immobilier							et / ou logistique		Ingénieur en prévention des risques			
IE	Ingénieur maintenance et travaux immobiliers							et / ou logistique		Ingénieur en hygiène et sécurité	Ingénieur radio-protection (EPST)	Responsable d'exploitation d'un groupement de restaurants	
ASI	Assistant gestion de données patrimoniales	Assistant technique génie climatique		Assistant technique électricité	Assistant technique courants faibles	Assistant technique maintenance et travaux immobiliers		Assistant espaces verts paysagiste	Assistant logistique	Assistant en hygiène et sécurité		Assistant responsable d'une structure de restauration	
T	Technicien dessinateur	Technicien plombier	Technicien génie climatique	Technicien électricité	Technicien courants faibles	Conducteur de travaux	Technicien aménagement intérieur	Technicien jardinier	Technicien logistique	Technicien en hygiène et sécurité	Infirmier (EPST)	Chef de cuisine cuisinier	Educateur sportif en natation ou équitation
ADT Principal 1ère et 2è Cl.	Plombier génie climatique		Electricien courants forts	Electricien courants faibles	Opérateur de maintenance		Jardinier	Opérateur logistique			Commis cuisine et restauration	opérateur des activités sportives	
ADT 1ère Cl.	Aide technique du bâtiment							Aide jardinier	Aide logistique		Aide cuisine et restauration		
ADT 2ème Cl.	Agent des services												

BAP G PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION ET RESTAURATION

LISTE DES EMPLOIS TYPES

Famille A Travaux et maintenance immobilière

- | | |
|---|---|
| • ingénieur du patrimoine immobilier et/ou logistique | ingénieur de recherche |
| • ingénieur maintenance et travaux immobiliers et/ou logistique | ingénieur d'études |
| • assistant gestion des données patrimoniales | assistant ingénieur |
| • assistant technique génie climatique | assistant ingénieur |
| • assistant technique électricité | assistant ingénieur |
| • assistant technique courants faibles | assistant ingénieur |
| • assistant technique maintenance et travaux immobiliers | assistant ingénieur |
| • technicien dessinateur | technicien |
| • technicien plombier | technicien |
| • technicien génie climatique | technicien |
| • technicien électricité | technicien |
| • technicien courants faibles | technicien |
| • conducteur de travaux | technicien |
| • technicien aménagement intérieur | technicien |
| • plombier génie climatique | adjoint technique principal |
| • électricien courants forts | adjoint technique principal |
| • électricien courants faibles | adjoint technique principal |
| • opérateur de maintenance | adjoint technique principal |
| • aide technique du bâtiment | adjoint technique 1 ^{ère} Classe |

Famille B Logistique et services généraux

- | | |
|---|---|
| • ingénieur du patrimoine immobilier et/ou logistique | ingénieur de recherche |
| • ingénieur maintenance et travaux immobiliers et/ou logistique | ingénieur d'études |
| • assistant espaces verts paysagiste | assistant ingénieur |
| • assistant logistique | assistant ingénieur |
| • technicien jardinier | technicien |
| • technicien logistique | technicien |
| • jardinier | adjoint technique principal |
| • aide jardinier | adjoint technique 1 ^{ère} Classe |
| • opérateur logistique++ | adjoint technique principal |
| • aide logistique +++ | adjoint technique 1 ^{ère} Classe |

Famille C Prévention, hygiène et sécurité

- | | |
|---------------------------------------|---|
| • ingénieur en prévention des risques | ingénieur de recherche |
| • ingénieur hygiène et sécurité | ingénieur d'études |
| • ingénieur radio protection (epst) | ingénieur d'études |
| • assistant hygiène et sécurité | assistant ingénieur |
| • technicien hygiène et sécurité | technicien |
| • infirmier (epst) | technicien |
| • opérateur logistique++ | adjoint technique principal |
| • aide logistique +++ | adjoint technique 1 ^{ère} Classe |

Famille D Restauration

- responsable exploitation d'un groupement de restaurants
- assistant responsable d'une structure de restauration
- chef de cuisine – cuisinier
- commis cuisine et restauration
- aide cuisine et restauration

ingénieur d'études
assistant ingénieur
technicien
adjoint technique principal
adjoint technique 1^{ère} Classe

Famille E Métiers singuliers

- éducateur sportif en natation ou équitation
- opérateur des activités sportives

technicien
adjoint technique principal

Emplois types transversaux (communs à plusieurs familles)

- agent des services

adjoint technique 2^{ème} Classe

ANNEXES

Niveaux de compétences linguistiques	18
Liste des diplômes requis pour le recrutement externe	19

NIVEAUX DE COMPETENCES EN LANGUES

Compréhension Ecrite

- **Niveau I** : comprendre des textes simples et courts dans des situations prévisibles de contextes professionnels familiers
- **Niveau II** : comprendre une grande variété de textes fréquemment rencontrés en contexte professionnel
- **Niveau III** : comprendre une diversité de textes complexes y compris dans des domaines autres que sa propre spécialité

Compréhension Orale

- **Niveau I** : **comprendre** un message simple dont le contenu est prévisible et concret et en situations professionnelles familières.
- **Niveau II** : comprendre une grande variété de productions orales plus ou moins éloignées du contexte professionnel.
- **Niveau III** : comprendre une variété complète de productions orales dont des exposés très complexes sur des sujets dépassant sa spécialisation professionnelle.

Expression Ecrite

- **Niveau I** : écrire des informations simples relatives à des situations courantes prévisibles dans un contexte de travail habituel.
- **Niveau II** : produire un texte écrit permettant de répondre aux exigences du travail habituelles et composer des supports écrits pour traiter des tâches professionnelles variées.
- **Niveau III** : écrire couramment et avec précision une large variété de types de textes permettant de répondre à toute exigence, mises à part les tâches les plus compliquées et celles relatives aux spécialistes.

Expression Orale

- **Niveau I** : échanger des informations sur des sujets simples et courants en rapport direct avec le milieu professionnel
- **Niveau II** : s'entretenir de manière courante et spontanée en milieu professionnel normal, et de mener diverses tâches courantes en milieu professionnel ou autres
- **Niveau III** : faire face avec aisance à pratiquement toutes les situations professionnelles et sociales, utilisant un langage précis, varié et approprié. Est capable de converser avec des autochtones à un niveau quasi équivalent

CONDITIONS D'ACCES AUX CONCOURS EXTERNES

Ingénieur de recherche

Art. 15 – (Modifié par Décret n°2002-133 du 1 février 2002 art. 8 (JORF 3 février 2002)). Les concours mentionnés au 1° de l'article 14 sont organisés dans les conditions suivantes :

1° Des concours externes, sur titres et travaux, sont ouverts aux candidats titulaires de l'un des titres ou diplômes ci-après :

- doctorat prévu à l'article 16 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;
- doctorat d'Etat ;
- professeur agrégé des lycées ;
- archiviste paléographe ;
- docteur ingénieur ;
- docteur de troisième cycle ;
- diplôme d'ingénieur, délivré par une école nationale supérieure ou par une université ;
- diplôme d'ingénieur de grandes écoles de l'Etat ou des établissements assimilés, dont la liste est fixée par arrêté du ministre de l'éducation nationale, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique ;
- diplôme délivré par un établissement d'enseignement public ou privé et dont l'équivalence avec les diplômes cités ci-dessus, pour l'application du présent décret, aura été déterminée par une commission présidée par le ministre de l'éducation nationale ou son représentant et comprenant un représentant du ministre chargé du budget et un représentant du ministre chargé de la fonction publique.

Ces concours sont également ouverts aux candidats titulaires d'un titre universitaire étranger jugé équivalent, pour l'application du présent décret, à l'un des diplômes cités à l'alinéa précédent, par la commission ci-dessus.

Peuvent enfin se présenter aux concours externes des candidats possédant une qualification professionnelle jugée équivalente à l'un des diplômes mentionnés dans le présent article par la commission prévue ci-dessus qui, à cet effet, peut prendre l'avis d'experts figurant sur la liste prévue au 2° de l'article 131 du présent décret.



Ingénieur d'études

Art. 26 – (Modifié par Décret n°2002-438 du 29 mars 2002 art. 1 (JORF 31 mars 2002)).

Les concours mentionnés au 1° de l'article 25 sont organisés dans les conditions précisées ci-après :

1° Des concours externes sur titres et travaux sont ouverts aux candidats titulaires soit d'un des titres d'ingénieur reconnus par l'Etat autres que ceux exigés pour l'accès au corps des ingénieurs de recherche, soit de l'un des diplômes suivants :

- diplôme d'études approfondies ;
- diplôme d'études supérieures spécialisées ;
- maîtrise ;
- licence ;
- diplôme d'un institut d'études politiques ;
- diplôme de l'Institut national de langues et civilisations orientales ;
- diplôme de l'Ecole pratique des hautes études ;
- diplôme de l'Ecole des hautes études en sciences sociales ;
- diplôme d'Etat de conseiller d'orientation professionnelle ;
- diplôme supérieur de l'Ecole du Louvre ;
- diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur public ou privé et dont l'équivalence avec le diplôme d'ingénieur pour l'application du présent décret aura été reconnue par la commission mentionnée à l'article 15.

Ces concours sont également ouverts :

- Aux candidats titulaires d'un diplôme homologué au niveau II en application des dispositions du décret n° 92-23 du 8 janvier 1992 relatif à l'homologation des titres et des diplômes de l'enseignement technologique ;

- aux candidats titulaires d'un titre universitaire étranger jugé équivalent, pour l'application du présent décret, par la commission mentionnée à l'article 15, à l'un des diplômes ci-dessus ;
- aux candidats justifiant qu'ils possèdent une qualification professionnelle jugée équivalente, par la commission mentionnée prévue au dernier alinéa du 1 de l'article 15, à un diplôme d'ingénieur.



Assistant ingénieur

Art. 35- (Modifié par Décret n°2002-438 du 29 mars 2002 art. 3 (JORF 31 mars 2002).

Les concours mentionnés au 1° de l'article 34 sont organisés dans les conditions précisées ci-après :

1° Des concours externes sont ouverts aux candidats titulaires de l'un des diplômes suivants :

- diplôme universitaire de technologie ;
- brevet de technicien supérieur ;
- diplôme d'études universitaires scientifiques et technologiques ;
- diplôme délivré par un établissement public au privé dont l'équivalence avec l'un des diplômes ci-dessus, pour l'application du présent décret, aura été reconnue par la commission prévue à l'article 15 ci-dessus.

Ces concours sont également ouverts :

- Aux candidats titulaires d'un titre étranger jugé équivalent, pour l'application du présent décret, par la commission mentionnée à l'article 15, à l'un des diplômes ci-dessus ;
- Aux candidats titulaires d'un diplôme homologué au niveau III en application des dispositions du décret du 8 janvier 1992 précité et aux candidats possédant une qualification professionnelle jugée équivalente à l'un des diplômes cités ci-dessus par la commission prévue au dernier alinéa du 1° de l'article 15.



Technicien de recherche et de formation

Art. 43 – (Modifié par Décret n°2002-133 du 1 février 2002 art. 21 (JORF 3 février 2002).

Les concours mentionnés au 1° de l'article 42 ci-dessus sont organisés dans les conditions précisées ci-après :

1° Des concours externe sont ouverts aux candidats titulaires d'un des diplômes suivants :

- diplôme d'études universitaires générales ;
- diplôme d'études universitaires scientifiques et technologiques,
- baccalauréat, brevet supérieur ;
- diplôme de biologiste, chimiste, physicien, psychotechnicien, statisticien ou conducteur radioélectricien délivré par une école technique spécialisée ou un institut universitaire ;
- diplôme délivré par un établissement d'enseignement public ou privé et dont l'équivalence avec le baccalauréat, pour l'application du présent décret, aura été déterminée par la commission mentionnée à l'article 15 ci-dessus ;
- diplôme délivré ou reconnu dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France et dont l'équivalence avec le baccalauréat aura été reconnue, pour l'application du présent décret, par la commission instituée par l'article 15 ci-dessus.

Ces concours sont également ouverts

- aux candidats titulaires d'un diplôme homologué au niveau IV en application des dispositions du décret du 8 janvier 1992 précité
- aux candidats possédant une qualification professionnelle jugée équivalente à l'un des diplômes cités ci-dessus par la commission prévue au dernier alinéa du 1° de l'article 15.



Adjoint technique de recherche et de formation

Art. 53 - Modifié par Décret n°2002-133 du 1 février 2002 art. 26 (JORF 3 février 2002).

Les concours mentionnés au 1° de l'article 52 sont organisés dans les conditions précisées ci-après :

1° Le concours externe est ouvert aux candidats titulaires d'un brevet d'études professionnelles ou d'un diplôme équivalent figurant sur une liste fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de l'éducation nationale et du ministre chargé de la fonction publique, ou d'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement public ou privé et dont l'équivalence avec le brevet d'études professionnelles pour l'application du présent décret aura été déterminée par la commission mentionnée à l'article 15.

Ce concours est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme délivré ou reconnu dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France et dont l'équivalence avec le brevet d'études professionnelles aura été reconnue, pour l'application du présent décret, par la commission instituée par l'article 15 ci-dessus.

Ce concours est également ouvert

- aux candidats titulaires d'un diplôme homologué au niveau V en application des dispositions du décret du 8 janvier 1992 précité et
- aux candidats justifiant d'une qualification professionnelle jugée équivalente à l'un des diplômes cités ci-dessus par la commission prévue au dernier alinéa du 1° de l'article 15.