

Présentation du répertoire

Le pôle mobilité et valorisation des compétences du secrétariat général a repris et actualisé le référentiel des métiers de 2007 et l'a inscrit dans la perspective de la mise en place d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), tout en lui assurant une compatibilité totale avec le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) et une ouverture aux métiers des opérateurs du ministère de la Culture et de la Communication.

Le répertoire décrit l'ensemble des métiers exercés par les agents du Ministère. Il se propose de regrouper des activités et des compétences proches sous le vocable commun d'un nom de métier. Ce répertoire offre un langage partagé pour faciliter le dialogue entre les services, les agents et les partenaires sociaux.

Le RMCC comprend 181 fiches métiers (ou emplois-type)

Les fiches métiers sont réparties en 18 domaines fonctionnels empruntés au répertoire interministériel des métiers de l'État qui en comprend 26. En effet, certains métiers ne sont pas représentés au sein du ministère de la Culture et de la Communication. À contrario, il a été décidé de segmenter les domaines «Culture», «Gestion budgétaire et financière» et «Communication et développement des institutions» du RIME, regroupant au Ministère de très nombreux métiers, en sous-domaines qui offrent une plus grande lisibilité.

Chaque « emploi-type » ou « métier » est décrit par une fiche. Un emploi-type regroupe des situations professionnelles variées, mais qui sont suffisamment proches pour correspondre à des activités de base communes ou faire appel à des compétences largement partagées.

De nombreux emplois-type sont directement issus du RIME. Ces emplois concernent l'ensemble des fonctions support, le pilotage et l'évaluation des politiques publiques qui se retrouvent presque à l'identique d'un ministère à l'autre. La reprise dans le RMCC des emplois-type du RIME s'étend également aux métiers portés principalement par un autre département ministériel. On peut ainsi citer les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Chaque fiche fait l'objet d'une codification RMCC, adossée au RIME via un tableau de correspondance. L'emploi-type RMCC occupé par chaque agent est entré dans le progiciel de gestion des personnels Rhapsodie.

Les rubriques des fiches métiers (emplois-type)

Mission : sur chacune des fiches, à la suite du libellé de l'emploi-type, figure une brève définition des missions générales exercées dans le métier considéré. Il s'agit de la « raison d'être du métier », de sa finalité.

Activités : il s'agit dans cette rubrique de décrire l'éventail des tâches que l'emploi peut recouvrir, sans que l'ensemble de ces tâches soit nécessairement accompli dans chaque poste. L'objet est davantage de délimiter la surface d'intervention d'un emploi, sans caractère contraignant pour les déclinaisons concrètes de cet emploi.

Afin de compléter la représentation de l'emploi-type, des « conditions particulières d'exercice » peuvent être mentionnées, qui précisent un contexte spécifique ou des contraintes et sujétions notables, ou encore la détention d'un diplôme spécifique.

Pour un certain nombre de fiches, une sous-rubrique a été ajoutée, visant à repérer des spécialités, des disciplines ou des domaines à l'intérieur de l'emploi. Ces sous-rubriques permettent de reconnaître l'importance spécifique de tâches, de compétences et de technicités particulières, l'emploi-type étant dans ce cas un regroupement commode de plusieurs métiers distincts (par exemple, les photographes, les plongeurs, les jardiniers d'art sous l'emploi-type de technicien du patrimoine) ou d'expertises disciplinaires distinctes (les enseignants du supérieur).

Compétences : il s'agit des compétences qui doivent être maîtrisées en routine d'activité dans l'emploi.

Il a été choisi de diviser celles-ci en trois champs : les connaissances (savoirs théoriques acquis souvent grâce à une formation initiale et qui permettent l'exercice des activités principales), les savoir-faire (savoirs pratiques/capacités résultant souvent de l'expérience professionnelle) et enfin les compétences comportementales qui relèvent des qualités personnelles mises en exergue sur l'emploi (savoir-être conceptuel, relationnel et contextuel).

Il est important de comprendre que ces compétences générales ne peuvent que très rarement être toutes requises pour l'obtention du poste mais sont le plus souvent celles qui sont attendues après une certaine expérience dudit métier.

La vocation du RMCC

- **un outil de communication**

Le répertoire permet une appréciation juste de la variété des métiers présents au MCC et de leurs caractéristiques. C'est donc une aide précieuse pour les personnes désireuses de rejoindre le Ministère. L'appréhension d'une mobilité interministérielle ou inter-fonction publique est facilitée par le langage commun mis en œuvre et les codifications parentes utilisées.

- **une contribution à l'organisation des services et au management**

En utilisant un vocabulaire clair et partagé, une terminologie commune, en servant d'appui pour enrichir l'entretien professionnel et faciliter des suivis particuliers pour les postes à risque, en développant les bases d'une gestion des compétences individuelles et collectives en lien avec les activités d'un service et l'élaboration de son plan de formation interne, le RMCC apporte les bases d'une réflexion opérationnelle sur les évolutions d'organisation du travail.

- **un appui à la rédaction des fiches de poste**

Le répertoire est avant tout un outil au service du recrutement. Il constitue une aide réelle pour les encadrants qui doivent rédiger une fiche de poste et pour lesquels les fiches emplois-types apportent des éléments de références sur la description des activités et l'identification des compétences les plus décisives. La relative normalisation des fiches de postes du répertoire apportera également une plus grande précision dans la procédure d'appréciation des candidatures. Pour le service des ressources humaines, les codifications du RMCC permettent d'identifier des viviers de recrutement interne.

- **une aide à la mobilité et à la formation professionnelle**

En donnant une vision plus qualitative des emplois, le RMCC induit une approche des mobilités davantage liée aux proximités de compétences des emplois qu'à leur succession au sein d'une même filière. Cet aspect apporte un élargissement des perspectives professionnelles des agents. Du côté des services recruteurs, le RMCC rendra possible une progression dans la qualité des recrutements en contribuant à la construction de grilles d'entretien pour l'audition des candidats. Le RMCC est aussi un appui pour l'élaboration de plans de formation collectifs ou individuels faisant suite à l'analyse des écarts entre les compétences attendues sur un poste et celles détenues par un/plusieurs agent(s).

Le RMCC permet également aux agents de se positionner dans leur environnement professionnel. En effet, le RMCC leur fournit des clés de gestion de leur évolution professionnelle tout en facilitant la création de communautés professionnelles reconnues ou la mise en place de réseaux professionnels.

- **un instrument au service de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)**

Le répertoire des métiers est l'élément de base d'une démarche de GPEEC. Il permet, en donnant un contenu qualitatif aux outils de gestion, d'analyser, d'anticiper ou de simuler les évolutions statistiques de la représentation des métiers ou des compétences sensibles. De façon très opérationnelle, il facilite l'identification des besoins en personnel d'un service à partir d'une analyse des fonctions à exercer.