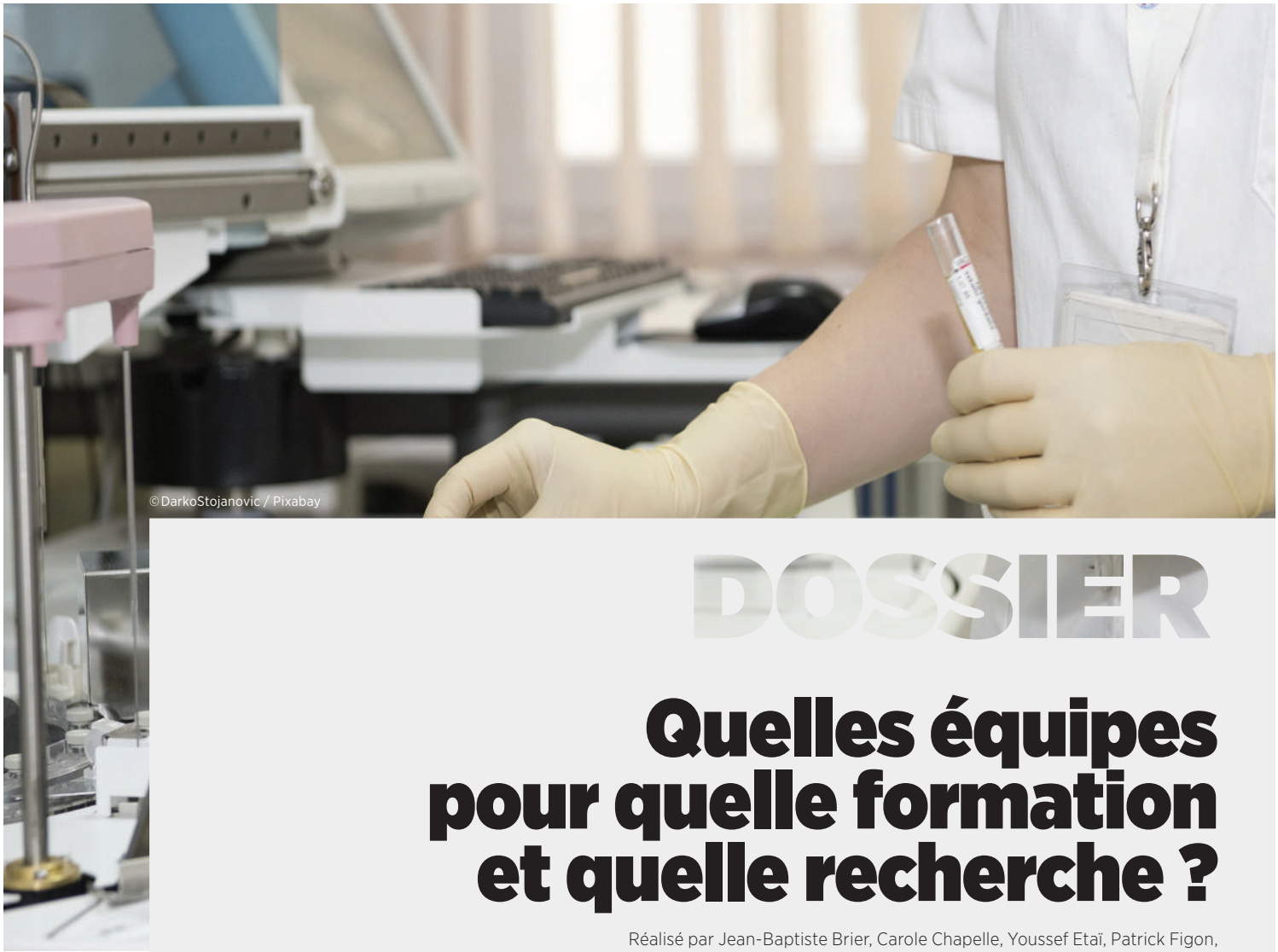


DOSSIER

Quelles équipes pour quelle formation et quelle recherche ?

Réalisé par Jean-Baptiste Brier, Carole Chapelle, Youssef Etaï, Patrick Figon, Matthieu Gallou, Franck Loureiro, Françoise Lambert

Au fil des pages de ce dossier, nous allons mettre la lumière sur certains de ces nombreux métiers présents plus particulièrement dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Ces métiers sont indispensables pour assurer les enseignements qui y sont dispensés et la production de connaissances. À ce titre, ils sont d'abord une richesse. Cela est bon de le rappeler dans un contexte où il est hélas toujours populaire de taper sur les fonctionnaires.

Glossaire

Dans ce dossier, sigles et acronymes suivis d'un astérisque sont développés ici.

> Aénes : personnels de l'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur

> ANR : Agence nationale de la recherche https://aap.agencerecherche.fr/

> Ater : attaché temporaire d'enseignement et de recherche

> BAIP : bureau d'aide à l'insertion professionnelle

> Biatss : personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé

> CIDJ : Centre d'information et de documentation jeunesse https://www.cidj.com/

> Cnes : Centre national d'études spatiales https://cnes.fr/

> CNRS : Centre national de la recherche scientifique http://www.cnrs.fr/fr/le-cnrs

> Inra : Institut national de recherche agronomique http://www.inra.fr/

> Inria : Institut national de recherche en informatique et en automatique https://www.inria.fr/

> Inserm : Institut national de la santé et de la recherche médicale https://www.inserm.fr/

> Insu : Institut national des sciences de l'univers http://www.insu.cnrs.fr/

> IRD : Institut de recherche pour le développement https://www.ird.fr/

> ITA : personnels ingénieurs, techniciens, administratifs

> ITRF : ingénieurs et techniciens de recherche et de formation

> Onisep : Office national d'information sur les enseignements et les professions http://www.onisep.fr/

> OSU : Observatoire des sciences de l'uivers

> psy-EN : psychologue de l'Éducation nationale

> Scuio-IP : service orientation et insertion professionnelle

> UFR : unité de formation et de recherche

> UMR : unité mixte de recherche

> UMS : unité mixte de services

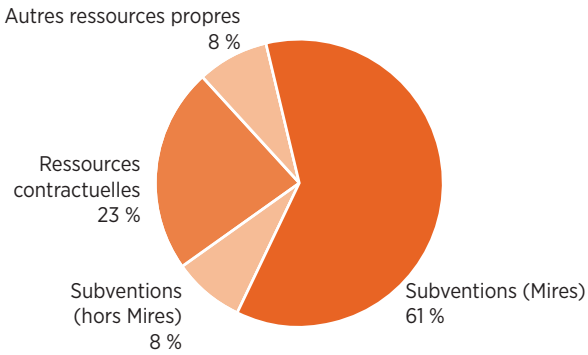
LE SGEN-CFDT EST UN SYNDICAT GÉNÉRAL, DONT L'ENGAGEMENT AUPRÈS DE TOUS LES MÉTIERS LIÉS À L'ÉDUCATION transparait dans l'ensemble de ses analyses et de ses propositions. Concrètement, cela signifie qu'il n'existe pas de « cœur » de métier noble à défendre et valoriser aux dépens d'autres, mais bien un projet commun pour la réussite des élèves et des étudiants – une réussite qui ne peut qu'influer positivement sur les conditions de travail de la totalité des agents : en proposant d'étaler les temps d'apprentissage des élèves et étudiants sur davantage de demi-journées, nous diminuons l'intensité du travail source de stress, de fatigue, de tensions, donc de risques psychosociaux ; en revendiquant une école bienveillante et en construisant un climat de confiance mutuelle, nous agissons sur les relations entre élèves ou étudiants et/ou entre personnels ; en repensant l'évaluation, trop souvent conflictuelle, nous promouvons une école où l'erreur n'est pas une faute préjudiciable, mais un processus naturel dans le parcours d'apprentissage.

Ce projet commun que porte le Sgen-CFDT, *Profession Éducation*, pour des raisons de lisibilité, l'a déconstruit dans ses trois derniers dossiers : le premier a porté sur les métiers de l'enseignement de la maternelle à l'université ; le deuxième, sur la nouvelle écologie éducative que dessinent les métiers des services de vie scolaire, de santé, du social et des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires. Enfin, ce dernier dossier s'attache à des métiers moins connus, parce que présents essentiellement dans les établissements d'enseignement supérieur.

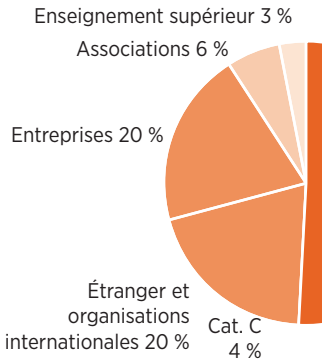
DES AGENTS INDISPENSABLES, MAIS TROP SOUVENT INVISIBILISÉS

Il s'agit des personnels des bibliothèques, ingénieurs d'études et de recherche, techniciens et administratifs qui travaillent au sein de structures variées : services centraux, directions des ressources humaines, services informatiques, affaires financières, services de l'immobilier, laboratoires de recherche, services d'accueil, de surveillance et d'entretien des locaux, bibliothèques universitaires… sans qui rien ne pourrait se faire, car ils rendent possibles la formation et la recherche.

Nature des ressources de la recherche publique en 2014



Origine des ressources contr



Sources : ministère de l'Éducation nationale / ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de

© Rawpixelss / Pixabay

LES BIATSS REPRÉSENTENT 50 % DES AGENTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE.

Ils interviennent en effet à tous les niveaux, dans tous les temps et tous les espaces : en appui des étudiants dès l'affectation, puis lors de l'inscription et tout au long des étapes de leur parcours ; en appui des enseignants et des enseignants-chercheurs pour les aider à organiser leur service d'enseignement, à saisir les évaluations, à organiser les jurys d'examens et de validation de diplômes, à utiliser l'espace numérique de travail, à fabriquer des Moocs ; en appui de la recherche pour rendre possibles les manipulations, fabriquer tel instrument, élaborer telle technologie indispensable aux observations et expérimentations, aider à la constitution des dossiers de financement sur projet, appui à la recherche documentaire… en soutien des personnels pour l'élaboration des ordres de mission, l'organisation de colloques, la gestion des carrières. Ils sont aussi chefs des services centraux (financiers, ressources humaines, scolarité, patrimoine…), chargés de mettre en œuvre la politique de l'établissement dans le respect des règlementations nationales.

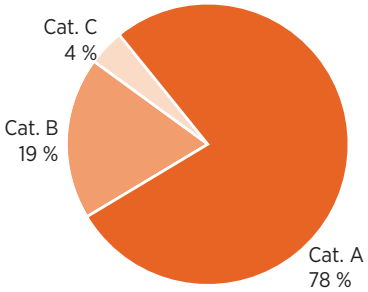
Les missions sont aussi diverses et nombreuses que les métiers. Cela rend d'ailleurs difficile de les appréhender collectivement, car aucune appellation ne correspond vraiment à la réalité de la vie de ces agents. Ils sont par exemple souvent qualifiés de « non enseignants », expression imprécise et malheureuse, car que suggère de définir des métiers par ce que justement ils ne sont pas ? Des personnels qui, par ailleurs, sont aussi nombreux que les enseignants et enseignants-chercheurs, représentant environ 50 % des agents de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR) – alors qu'ils ne sont que 20 % dans l'Éducation nationale. La spécificité de leurs missions et leur nombre expliquent en partie les relations étroites qui existent entre ces agents et les enseignants de l'ESR. C'est encore plus vrai dans les laboratoires des organismes de recherche (CNRS*, Inserm*, Inra*…) où la notion d'équipe est si forte qu'elle conduit les agents à renoncer à certaines primes individuelles, considérant que les résultats obtenus sont l'œuvre d'un travail collectif.

L'autonomie des établissements d'enseignement supérieur issue de la loi dite Liberté et responsabilités des universités (LRU) de 2008 et le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) a confié aux établissements la gestion de leur masse salariale et la construction de leur propre politique d'emplois… ce qui n'est pas sans incidence sur les relations entre les personnels et les cadres. Le recrutement local, par l'établissement, d'une partie importante des agents, même s'il est fortement encadré, conditionne aussi les relations entre les ●●●

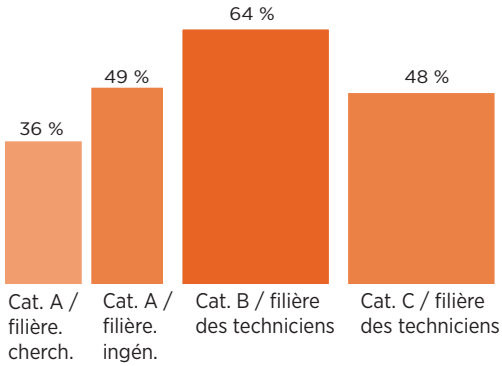
ctuelles en 2014

l'Innovation

Effectifs des agents titulaires selon la catégorie statutaire



Taux de féminisation des agents titulaires selon la catégorie et la filière



Le rôle des Biatss à l'Université
Témoignage de Matthieu Gallou*

* PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ DE BRETAGNE OCCIDENTALE.

DR

Les Biatss* constituent l'ossature de l'université, ce qui lui donne corps et lui permet de remplir ses missions, aussi bien dans le quotidien que sur la durée. Ils sont aussi la condition *sine qua non* de son autonomie.

En effet, l'université repose depuis toujours sur le principe de l'élection de ses dirigeants, que ce soit à la présidence ou dans les composantes, et depuis 2007, ce principe s'accompagne d'une forte responsabilité de cette gouvernance élue qui dispose de leviers importants au service d'une véritable politique d'établissement. Or, pour l'avoir expérimenté moi-même à plusieurs reprises, que ce soit comme responsable de filière, directeur d'UFR* ou désormais président d'université, l'on accède à ces fonctions sans bénéficier le plus souvent de la moindre formation particulière ou bien, quand celle-ci existe, sans qu'elle ait pu faire mieux que dessiner les contours des compétences qu'on devient en situation d'exercer, alors même que l'on manque cruellement des compétences permettant de les exercer. Dans ces conditions, pouvoir compter sur celles, souvent éminentes, de ces vrais professionnels que sont les personnels Biatss n'a pas de prix : seule une telle structure administrative et technique peut garantir le respect des missions comme la mise en œuvre d'un projet qui, sans cela, restera au stade incantatoire.

Importants pour la gouvernance autonome des universités, ces personnels le sont tout autant dans l'exercice des missions fondamentales de formation et de recherche, car ils sont les garants de leur continuité : combien d'étudiants gardent-ils à jamais le souvenir d'un secrétaire de formation qui leur a un jour tendu une main secourable ? Combien de chercheurs se souviennent toute leur vie du technicien qui réussit par miracle à sauver une manip' pourtant mal engagée ? Combien de collègues « débarquant » comme Ater* dans un nouvel établissement s'y sont d'abord sentis chez eux grâce à ces collègues Biatss*, fidèles au poste du matin au soir, d'aout à juillet, et capables de les initier à tant de nos coutumes, de nos lois non écrites ?

Pourtant, malgré ces évidences, c'est bien souvent par le personnel Biatss* que s'insinue la logique de précarisation des personnels des universités ; cette précarisation prend de multiples formes : pas ou peu de perspectives d'évolution de carrière, et donc baisse de la motivation ; recours de plus en plus fréquent à des contractuels pour les fonctions à moindre technicité ; manque d'attractivité de la fonction publique pour certains métiers du fait de la pénurie nationale des compétences ou de la concurrence avec les niveaux de recrutement dans le privé.

Retrouvez l'intégralité du dossier et plus sur notre site www.sgen-cfdt.fr

différents personnels, les cadres et les dirigeants.

Enfin, le modèle même de gouvernance des établissements de l'ESR ne peut pas être sans effet sur les relations entre les différentes catégories de personnels. Dans les universités, l'élection par les personnels, du président de l'établissement et de son équipe, crée de fait une relation particulière entre l'ensemble des personnels et les dirigeants élus, mais aussi plus particulièrement avec les autres catégories de personnels. En effet, ces dernières se mobilisent très fortement, plus que les personnels enseignants, lors des élections aux conseils centraux et pèsent donc plus dans les résultats du scrutin. La prise en compte de ces personnels par un candidat à la présidence d'une université est donc indispensable, même si elle n'est pas suffisante pour remporter les élections. D'autant que le scrutin par collège – en particulier au conseil d'administration – défavorise largement ces mêmes personnels qui y sont sous représentés.

C'est d'ailleurs l'un des combats que mène depuis longtemps le Sgen-CFDT : obtenir une meilleure représentation des personnels souvent qualifiés de « non enseignants » afin que soit reconnu le rôle fondamental qu'ils jouent dans la réussite étudiante.

© Sarangib / Pixabay

© PublicDomainPictures/Pixabay

Recherche et financements Quelles perspectives ?

Par Franck Loureiro

Le modèle d'équipe de recherche, qui a fait la force des organismes tels que le CNRS*, l'Inserm*, l'Inria*... est celui d'une équipe pluriprofessionnelle où chacun joue un rôle unique mais complémentaire dans la production de la connaissance. Ce modèle imprègne la vie des équipes et en fait à la fois sa richesse et sa fragilité. Il suffit en effet que ce modèle soit déstabilisé, fragilisé, pour que tout l'ensemble soit menacé. Et cette menace est bien réelle depuis quelques années, en particulier du fait de la transformation en profondeur du modèle de financement de la recherche...

S'il ne s'agit pas de bannir tous les financements sur projet, leur part en constante augmentation dans le financement global de la recherche a des conséquences importantes sur les politiques d'emplois. Ainsi, le nombre de contractuels augmente régulièrement chaque année au détriment de l'emploi statutaire. Au CNRS, entre 2006 et 2016, le nombre de contractuels a globalement augmenté de 17,9 % en équivalent temps plein de titulaires (ETPT), alors que dans le même temps, 1 524 emplois permanents, de toutes les catégories, étaient supprimés. Le nombre de contractuels s'élevait en 2016 à 11 615. Le financement sur projet induit de fait une concurrence entre les équipes et les établissements. Elle pourrait être pertinente en développant l'émulation et en favorisant les coopérations entre équipes et entre disciplines, mais poussée à outrance, lorsque les financements sur projet en arrivent à remettre en cause l'existence même de certaines équipes, elle devient néfaste en transformant une saine concurrence en lutte pour survivre !

C'est pourquoi le Sgen-CFDT revendique un rééquilibrage des sources de financements au profit du soutien de base des laboratoires. C'est ce rééquilibrage qui permettra à nouveau aux établissements de recruter des emplois permanents, de s'appuyer sur des équipes pluriprofessionnelles complètes et de sauver le modèle d'équipe de recherche qui fait la force des organismes de recherche français.

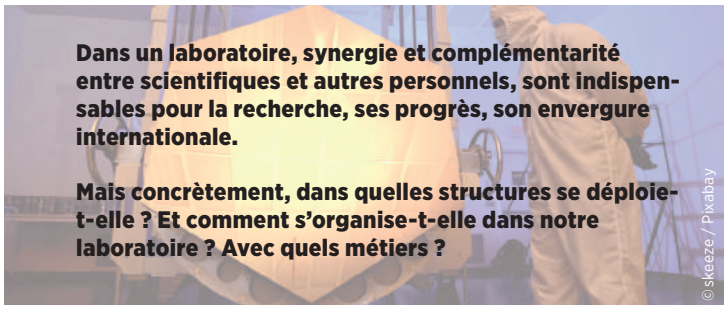
Les revendications du Sgne-CFDT pour la recherche

■ Un rééquilibrage des modes de financement au profit du soutien de base des laboratoires pour leur permettre de s'extraire de la course permanente aux financements sur projet et à la précarisation que ce type de fin induit pour les personnels.
■ Le recrutement de personnels permanents de toutes les catégories et la limitation du recours aux CDD ; le Sgen-CFDT revendique un plan pluriannuel de recrutement d'emplois permanents.
■ Une réévaluation des primes des personnels, en particulier celles des chercheurs, et la convergence du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) dont bénéficient les ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA) avec celui des corps de l'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (Aénes).
■ L'application du protocole sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), en particulier le principe de la garantie d'un déroulé de carrière sur deux grades pour tous les personnels, y compris les chercheurs.
■ Un meilleur équilibre femmes/hommes à tous les niveaux et pour toutes les fonctions.
■ Une application du décret sur le télétravail respectueuse des principes portés par le texte de loi.
■ Le respect du droit à la mobilité concertée et choisie comme pour tous les fonctionnaires. • F. L.

La vie d'un labo : l'unité mixte de recherche UMR 7326
"Observer aux confins de l'univers..."

LE LABORATOIRE D'ASTROPHYSIQUE DE MARSEILLE (LAM) – CNRS INSU*, CNES*, UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE (AMU)

Par Patrick Figon, ingénieur de recherches CNRS - OSU Institut Pythéas (CNRS, IRD*, AMU).



Dans un laboratoire, synergie et complémentarité entre scientifiques et autres personnels, sont indispensables pour la recherche, ses progrès, son envergure internationale.

Mais concrètement, dans quelles structures se déploie-t-elle ? Et comment s'organise-t-elle dans notre laboratoire ? Avec quels métiers ?

©skeeze / Pixabay

L'OSU Institut Pythéas

Créé en 2012, l'Observatoire des sciences de l'Univers (OSU) Institut Pythéas fédère cinq unités mixtes de recherche (UMR) – dont le LAM – qui couvrent un large champ des sciences de l'Univers, de la Terre et de l'environnement. S'y adjoint une unité mixte de services (UMS) qui fournit des services transversaux aux équipes scientifiques et gère la station d'observation pluridisciplinaire du site de l'Observatoire de Haute-Provence (OHP).
Composante de l'université d'Aix-Marseille, l'Institut Pythéas a aussi pour tutelles le CNRS* et l'IRD*. C'est dire si les acteurs de la recherche dans les UMR, véritables briques de base de l'organisation de la recherche en France, sont nombreux et de statuts différents. Ainsi dans les UMR se côtoient des chercheurs et des ITA* des organismes de recherche et des enseignants-chercheurs et des Biatss* des universités.

https://www.osupytheas.fr/
Pour en savoir plus sur les UMR et les OSU : http://www.insu.cnrs.fr/osu

La recherche en astronomie

Doyenne des sciences, l'astronomie décrit l'univers, en étudie l'histoire et l'évolution. De modèle longtemps essentiellement mathématique, elle devient astrophysique au XXe siècle, intégrant toutes les branches de la physique. Elle reste cependant une science d'observation, étroitement liée aux progrès des techniques afférentes. Ainsi a-t-elle été précurseur dans les méthodes de travail, ayant très tôt appliqué le mode projet. Georges Courtès[1], fondateur du Laboratoire d'astronomie spatiale du CNRS en 1964, remarquait : « depuis plusieurs années, la recherche spatiale et l'aéronautique, puis même d'autres industries, ont mis au point de nouvelles méthodes d'organisation qui ont montré leur efficacité dans des programmes aussi inimaginables a priori que par exemple le projet Apollo. Ces nouveaux principes d'organisation du travail concernent aussi bien les chercheurs, les ingénieurs et les techniciens. Ils concernent également les cadres administratifs responsables sans qui rien ne serait possible[2] ».

[1] Georges Courtès, membre de l'Académie des sciences : https://bit.ly/2Kbq7mA
[2] « Le laboratoire d'astronomie spatiale du CNRS », rapport de 1971.

Les métiers

Dans la recherche en astrophysique, la conception des instruments (télescopes, antennes...), leur fabrication et leur mise en opération se font généralement dans le cadre de projets internationaux. Les astronomes définissent les objectifs scientifiques des instruments dont la conception et la réalisation sont sous la responsabilité d'ingénieurs spécialisés. Des techniques extrêmement sophistiquées (en optique, mécanique, électronique, cryogénie, informatique...) sont mises en œuvre et les étapes (projet-réalisation-tests) s'effectuent dans un va-et-vient incessant entre chercheurs et spécialistes de techniques de pointe (*cf.* ci-contre). Ainsi, pour remplir leurs missions (chercher, découvrir, diffuser et former), les chercheurs collaborent avec les ingénieurs et techniciens dont la palette de métiers est très large.
Il existe bien d'autres métiers d'appui à la recherche. Les administratifs qui permettent aux équipes scientifiques et techniques de réaliser leurs missions dans le respect des règles administratives des tutelles et des organismes financeurs (ANR*, Europe...) et qui assurent une gestion des ressources humaines de proximité, gestion lourde en raison de la prise en charge de très nombreux doctorants souvent d'origine étrangère (confrontés à une administration complexe) et des CDD à fort *turnover* (source d'une perte des savoir-faire et préjudiciable à la qualité de vie au travail). Les métiers de l'informatique sont bien entendu indispensables, l'astronomie toujours avant-courrier pour la mise en œuvre des nouvelles techniques en est grande consommatrice (messagerie et réseau y sont utilisés dès les années 1970-1980). Les métiers de l'information scientifique et technique (ressources documentaires, archives ouvertes...) et ceux de la communication institutionnelle et de la diffusion de la culture scientifique, de qualité, destinée au grand public et aux scolaires complètent l'activité dans les UMR*.

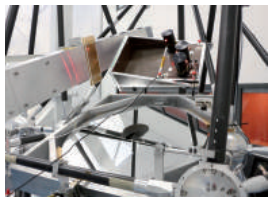
Pour en savoir plus, consulter la dernière édition de Référens, le référentiel des emplois-types dans l'ESR supérieur : https://bit.ly/2BaHFur
À noter que ce découpage très fin des métiers masque une réalité du travail dans nos laboratoires de recherche : l'interdisciplinarité et la polyvalence des ingénieurs et techniciens. Une étude du CNRS* montre que l'interdisciplinarité existe dans l'ensemble des disciplines, mais particulièrement à l'interface de certains domaines, bien représentés dans la recherche astronomique (voir « Interdisciplinarité des ingénieur·e·s et technicien·ne·s au CNRS »). Si interdisciplinarité et polyvalence sont des atouts pour l'innovation technologique, en revanche, notamment s'agissant de la polyvalence, elles peuvent être subies faute de personnels et difficiles à valoriser en matière de carrière.

REVENDICATIONS

Pour une Recherche publique qui réponde aux enjeux stratégiques de la Nation, il faut en augmenter l'attractivité.
Pour ce faire, le Sgen-CFDT revendique la restauration d'un emploi scientifique pérenne et la revalorisation des carrières, ainsi qu'un financement à la hauteur pour permettre une recherche libre et innovante dans toutes ses missions en encourageant la mise en œuvre et la reconnaissance des recherches interdisciplinaires.
Retrouvez le détail des revendications du Sgen-CFDT pour l'ESR : https://huit.re/WSmc4ZZg

L'ESPACE, UN MILIEU HOSTILE…

Si observer l'Univers depuis l'espace apporte de nombreux avantages – en particulier celui de s'affranchir du filtre dû à l'atmosphère de la Terre –, cela génère de fortes contraintes en raison des conditions extrêmes qui y règnent. En l'absence d'atmosphère, les métaux ne s'oxydent pas ce qui rend complexe la réalisation de mécanismes en mouvement. Le dégazage des matériaux contamine les surfaces optiques. Les multiples radiations participent au noircissement des optiques et à la dégradation des composants électroniques. Le froid et l'intensité solaire plus élevée qu'au niveau du sol induisent des excursions thermiques importantes (en orbite terrestre, 150 ° C quand exposé au Soleil, -120 °C à l'ombre).
Les projets sont complexes, il faut souvent une décennie entre l'idée et la « première lumière ». Il faut intégrer de plus le travail en consortium, la gestion de plannings contraints, le plan de financement (des M€) et les inévitables dépassements, les temps de fabrication, les difficultés de l'accès à l'espace avec une phase de lancement critique pour les instruments (vibrations). Tout ceci nécessite de travailler en mode projet avec un système de management de la qualité (SMQ).


Fireball - Miroir siderostat
© Alain Origné

La mécanique
La structure de l'instrument

Le schéma optique défini, l'ingénieur mécanicien réalise la structure qui maintient entre eux les différents composants optiques. La qualité de l'instrument dépend de la pertinence de la conception de la structure. La mécanique utilise fortement l'informatique avec les outils de CAO* qui remplace la planche à dessin.

Sphere-IRDIS © Alain Origné

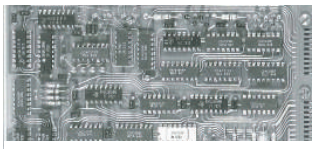
L'optique
La lumière, seule « messagère » de l'Univers

L'astronomie est fondée sur l'optique qui permet de collecter la lumière et de l'analyser. Le métier d'opticien est fondamental. Concevoir un système optique – permettant d'amener la lumière des étoiles jusqu'au foyer des télescopes – nécessite des connaissances multiples : lois de la propagation de la lumière, propriétés des matériaux optiques, manière de les travailler… Des chercheurs ou ingénieurs en « recherche et développement » réalisent la conception des instruments, les ingénieurs en conception optique les dessinent, les techniciens réalisent les surfaces optiques.

NGC 6118 « The Blinking Galaxy » (une galaxie comprend des milliards d'étoiles) © European Southern Observatory

L'informatique scientifique
Des données, des données, que de données !

L'astronomie est une science d'observation. L'accumulation des données et leur mise à disposition « Big Data » à l'ensemble de la communauté de l'astrophysique font partie des missions des OSU en lien avec les services nationaux d'observation. Cette stratégie de partage des données, obtenues par des processus très longs et très couteux, permet d'accroitre la production scientifique. La quantité et la nature des données requièrent de grandes capacités en moyens de calculs et de stockage, ainsi qu'une très haute technicité pour le développement et la mise en œuvre des outils de traitement et d'analyse.

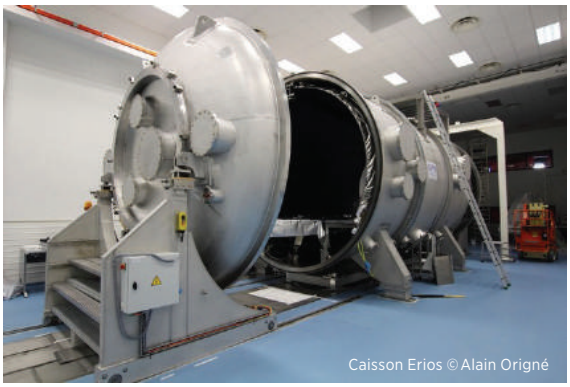

Élément d'électronique de la VWFC (Very Wilde Field Camera) qui a été embarquée sur lanavette spatiale Columbia de la NASA en 1983 © Service photographique du LAS

L'électronique
Piloter et acquérir

L'électronicien conçoit et réalise les dispositifs électroniques qui pilotent l'instrument ainsi que ceux qui permettent l'acquisition des données d'observation. Les capteurs électroniques remplacent l'œil humain au foyer des télescopes.

Assemblage, intégration et tests (AIT)
Cryogénie et qualification spatiale

Les ingénieurs et techniciens du service essais mettent à l'épreuve l'instrument pour s'assurer que les performances sont celles attendues et qu'il va résister aux conditions extrêmes dans lesquelles il va évoluer. Une fois dans l'espace, il n'est plus possible d'intervenir sur l'instrument ! Le rôle du service essais est fondamental dans l'élaboration de l'instrument. Il intervient dans une étape critique dans la phase de développement. Lors des tests réalisés sur les spécimens, il est impératif d'assurer leur « intégrité », toute destruction de l'instrument dans cette phase pouvant compromettre l'ensemble du projet. Les ingénieurs et techniciens du service essais maintiennent et mettent en œuvre tout un équipement d'intégration et de tests : cuve à vide (50m^3), système de cryogénie (4 K), salles blanches, système de vibration…


Caisson Erios © Alain Origné

Les agents des laboratoires de recherche apprécient de nombreux aspects de leur activité : travail collaboratif, nécessitant beaucoup de relationnel humain et de réactivité, décliné à tous les niveaux (vertical et horizontal) ; possibilité d'être en interaction avec des collègues au niveau national et à l'international et de participer à des réseaux métiers ; découverte de domaines connexes à leur cœur de métier ; exaltation de travailler de manière non routinière sur des projets d'envergure avec des outils uniques produisant des instruments qui sont des prototypes à forte valeur ajoutée ; opportunité au travers de missions de découvrir d'autres laboratoires, et d'autres cultures.

© Fritsdejong / Pixabay

Personnels de bibliothèque universitaire
L'évolution permanente

Par Jean-Baptiste Brier

« Allo ? J'te rappelle, j'suis à la BU ». Cette phrase, je l'entends presque chaque jour dans les espaces publics que j'arpente au quotidien. Ma profession ? Personnel de bibliothèque au sein d'une bibliothèque universitaire (BU). Celle de Caen, plus précisément. À l'instar des autres universités françaises, l'université de Caen Normandie dispose d'un élément-clé au sein de son organisation : le service commun de la documentation qui gère les bibliothèques intégrées, dont relèvent le personnel et le budget, et intègre d'un point de vue de l'offre documentaire les bibliothèques associées relevant administrativement des UFR* ou de laboratoires de recherche. L'objectif ? Offrir un service public de qualité à tous nos usagers : étudiants, enseignants-chercheurs, personnels administratifs, lecteurs extérieurs.

Historiquement, les personnels des BU ont d'abord proposé la consultation de documentation papier et des espaces de travail pour les lecteurs. Mais avec le développement des technologies, toute la profession a dû évoluer. La documentation numérique prend une place de plus en plus importante, tant au niveau budgétaire qu'en matière d'offre documentaire. Nos usagers, friands de nouvelles technologies, attendent de leurs BU plus de services innovants. La mise en place de Leocarte, la carte étudiante multifonctions (carte d'étudiant, de restauration et de bibliothèque), s'adjoint maintenant la fonction de carte de photocopies avec la solution PaperCut adoptée par différents campus.

Les BU se mettent en permanence en question. Les étudiants sont grands demandeurs de salles de travail (2 à 8 places pour travailler ensemble), réservables en ligne via l'application Affluences. Le mobilier est peu à peu remplacé par des lignes design et cocooning (canapé, fauteuils, espaces cosy, coussins de sieste). Si la lecture de microfiches a quasiment disparu avec le développement des thèses en ligne et si le prêt de tablettes numériques testé il y a dix ans n'a pas été poursuivi faute de budget, les services aux lecteurs sont en pleine expansion : service d'aide à la recherche en ligne avec l'appli Ubib (tchat en journée ou réponse par mail sous 72 h) ou en présentiel via le service « Rendez-vous avec un bibliothécaire », rendez-vous numérique avec les doctorants au travers de l'application SoDoct qui gère le dépôt des thèses électroniques, formation à la carte sur les bases de données documentaires. Les UFR* ont aussi des enseignants-délégués à la documentation, qui font remonter les besoins de la communauté enseignante en matière de documentation.

Bref, le bibliothécaire devient polyforme et s'adapte en permanence à son lectorat, même si ces changements sont parfois pesants. Récemment, le personnel a accepté, sur la base du volontariat, la contrainte d'ouvrir une BU le samedi en continu et le dimanche après-midi. Ce nouveau service a immédiatement connu un succès certain et illustre le souhait des bibliothèques d'être en permanence au service de leurs publics.

Les bureaux d'aide à l'insertion professionnelle

Les personnels des Scuio IP* et des Baip* sont des personnels administratifs de différents corps : ITRF* et Aénes* majoritairement. Ils peuvent se voir adjoindre, dans le cadre du continuum bac-3/bac+3, les services des psyEN* (*cf.* dossier de *Profession Éducation* n° 260). Ils exercent leurs missions en collaboration étroite avec de nombreux partenaires dans et hors l'université, et en particulier bien sûr avec les enseignants et enseignants-chercheurs. Ils ont développé une véritable culture professionnelle soucieuse d'accueillir tous les publics et de leur fournir des informations fiables, notamment à l'aide des ressources du service public (Onisep*, CIDJ*...). Ils offrent aussi une expertise dans l'accompagnement à l'insertion professionnelle des étudiants, pour leur permettre de décoder les pratiques de recrutement, trouver des stages de qualité, anticiper la sortie vers l'emploi... La culture entrepreneuriale a également désormais sa place à l'université dans le cadre des pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat depuis 2013. Enfin, les étudiants en difficulté, susceptibles de décrocher et d'abandonner en première année, bénéficiaient traditionnellement des services des Scuio IP* et des psyEN*. Dorénavant, la loi d'orientation et réussite des étudiants responsabilise encore davantage les établissements en matière d'accueil de ces publics, qui deviennent aussi une préoccupation forte des équipes enseignantes, et bénéficient d'un accompagnement renforcé. • Y. E.