

# Responsable Informatique

## Description & Missions

Le/la responsable informatique dirige une organisation, des services, des structures informatiques, télécoms et fixe les évolutions des systèmes d'information et de télécommunications, selon les besoins fonctionnels et la stratégie de l'entreprise. Supervise la conception, la mise en œuvre et le maintien opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des prestations informatiques produites et des systèmes d'information et télécoms. Il/elle supervise et pilote des projets en systèmes d'information.

## Environnement & conditions de travail

Cet emploi/métier s'exerce pour partie dans un bureau. L'activité nécessite des déplacements fréquents, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, et occasionne de ce fait des horaires irréguliers.

## Expériences

Cet emploi/métier est accessible à partir de formations de niveaux II et I (Bac+4, Bac+5). Les diplômes des écoles d'ingénieurs avec spécialisation informatique sont le plus souvent requis. Par promotion interne ou formation continue, l'accès à l'emploi/métier reste ouvert à des professionnels expérimentés.

## Autres appellations

- Chef de projet développement logiciel
- Chef de projet en linguistique informatique
- Chef de projet informatique
- Chef de projet internet
- Chef de projet multimédia
- Chef de projet Web
- Directeur / Directrice de département informatique
- Directeur / Directrice de département télécoms
- Directeur / Directrice de l'Organisation et des Systèmes d'Information -DOSI-
- Directeur / Directrice de projet en informatique
- Directeur / Directrice de projet télécoms
- Directeur / Directrice de service télécoms
- Directeur / Directrice des services informatiques -DSI-
- Directeur / Directrice des systèmes d'information
- Directeur / Directrice des systèmes d'information et télécoms
- Directeur / Directrice informatique
- Directeur / Directrice télécoms
- Responsable de département informatique
- Responsable de département télécoms
- Responsable de division informatique
- Responsable de division télécoms
- Responsable de domaine en informatique
- Responsable de domaine télécoms
- Responsable de la production informatique
- Responsable de projet architecture et intégration grands systèmes
- Responsable de projet architecture informatique
- Responsable de projet architecture télécoms
- Responsable de réseaux télécoms
- Responsable des systèmes d'information
- Responsable des systèmes informatiques
- Responsable d'exploitation informatique
- Responsable du management de la DSI
- Responsable du réseau informatique
- Responsable d'un service informatique
- Responsable d'un service télécoms
- Responsable informatique
- Responsable production informatique
- Responsable telecom

## Code Rome

M1803 Direction des systèmes d'information

## Métiers proches

M1804 - Études et développement de réseaux de télécoms

M1805 - Études et développement informatique

M1806 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information

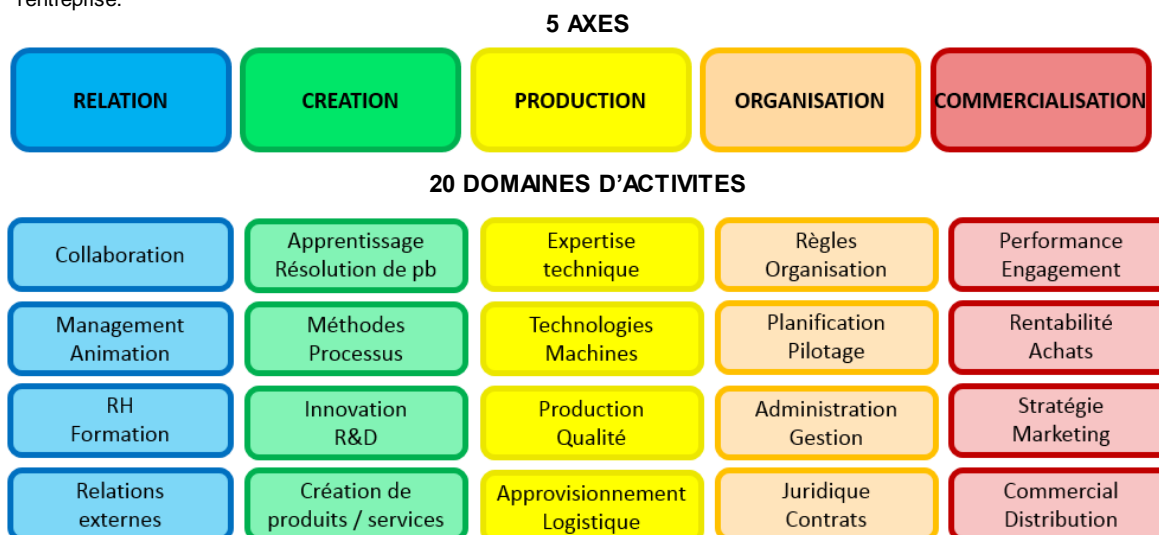
## Référentiel d'activités et de compétences

DOMAINES D'ACTIVITÉS	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ATTENDUES
MANAGEMENT & ANIMATION	Animation d'équipe / Coordination	Coordonner les différents acteurs internes et externes impliqués dans le processus
RH & FORMATION	Gestion des ressources humaines	Coordonner la gestion des ressources humaines
APPRENTISSAGE & RESOLUTION DE PROBLEMES	Recherche et analyse d'informations	Rechercher l'information nécessaire à la résolution d'un problème
	Résolution de problème	Résoudre des problèmes dans son domaine de responsabilité
MÉTHODES & PROCESSUS	Amélioration continue	Analyser et optimiser un processus
INNOVATION & R&D	Cahier des charges / Spécification	Formaliser des spécifications techniques
		Rédiger un cahier des charges technique
	Modélisation / Prototypage / Développement	Concevoir et mettre en œuvre un système d'informations
	Tests / Expérimentation	Assurer la recette fonctionnelle des applications
EXPERTISE TECHNIQUE	Documentation technique	Renseigner un document technique
TECHNOLOGIES & MACHINES	Réglage / Programmation	Contrôler la conformité, le fonctionnement d'une machine, d'une installation
	Infrastructure / Architecture	Administrer un système d'informations
		Elaborer un schéma directeur technique, définir des besoins en équipement
		Gérer un parc de machines
		Installer des équipements techniques
		Réaliser un audit informatique
Entretien / Maintenance	Assister les utilisateurs d'une machine, d'un logiciel	
RÈGLES & ORGANISATION	Reporting / Indicateurs	Analyser, exploiter des données et des indicateurs
	Auto-organisation / Gestion du temps	Organiser son travail en fonction des objectifs fixés
PLANIFICATION & PILOTAGE	Organisation du travail	Optimiser l'allocation des ressources
	Pilotage d'activité, de projet	Piloter la gestion de la production
		Piloter une activité, un projet
ADMINISTRATION & GESTION	Direction / Organisation générale	Diriger une structure
AUTONOMIE & RESPONSABILITÉ	Réactivité / Anticipation	Faire preuve de réactivité, adapter son comportement à des situations évolutives
RENTABILITÉ & MAÎTRISE DES COÛTS	Analyse des coûts / Rentabilité / Prix de revient	Contrôler les coûts et les délais de production
	Achats / Sous-traitance	Elaborer une stratégie d'achat, optimiser la procédure d'achat

## A propos du référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuir

Le référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuir propose une architecture en **5 Axes, 20 Domaines, 80 Activités et 210 Compétences**. Il a été conçu comme un **langage commun** propre à développer la transversalité entre les métiers au sein d'une même branche et entre les branches.

- **Les Axes et les Domaines sont un point d'entrée fixe et interprofessionnel**, valable quelle que soit la filière, la branche ou l'entreprise.



- **Les Activités et les Compétences** sont davantage **contextualisées aux branches Textile Mode Cuir**, tout en étant exprimées dans des libellés suffisamment génériques pour les rendre interopérables / transférables à d'autres secteurs d'activité.
  - Les **80 Activités** sont définies par un **objectif opérationnel à atteindre**, ex. Organisation du travail.
  - Les **210 Compétences** sont définies comme le **moyen d'atteindre cet objectif**, ex. Organiser l'atelier et les postes de travail. Chaque compétence est une capacité à résoudre un problème dans un contexte professionnel donné ; elle s'exprime toujours par 1. Un verbe d'action, 2. Un résultat/livrable obtenu, 3. Un ensemble de savoirs professionnels à mobiliser, 4. Un bénéficiaire direct de la compétence.

Ce référentiel a **plusieurs finalités suivant ses utilisateurs** :

- **Au niveau des branches et de l'observatoire** : présenter de manière synthétique ce qui est attendu dans les différents métiers; identifier les mobilités professionnelles d'un métier à l'autre ou d'une branche à l'autre ;
- **Au niveau des entreprises** : servir de base de référence pour structurer leurs contenus et actions RH : fiches de postes, offres d'emplois, besoins en formation, entretiens professionnels, démarches de GPEC ;
- **Au niveau des salariés et des demandeurs d'emplois** : appréhender le contenu d'un métier de manière simple, sans jargon technique, afin de pouvoir se projeter en terme d'évolution professionnelle.

## Méthodologie

Ce référentiel a été construit à partir de 4 sources de données :

- Les 256 fiches métiers historiques de l'Observatoire
- Les 59 fiches ROME correspondantes
- 18 fiches CQP / CQPI
- Un travail réalisé par Unitex sur l'identification de 100 activités professionnelles principales dans les métiers Textile

L'ensemble de ces données a donné lieu à une analyse sémantique automatisée puis à une indexation dans une matrice commune afin d'opérer des regroupements par identification des activités et compétences proches ou de même nature.

Ainsi, d'un référentiel de 2300 activités et compétences hétérogènes, on obtient un référentiel structuré et homogène de 80 activités et 210 compétences, soit un taux de regroupement de 90%. On aboutit ainsi à un référentiel beaucoup plus transverse et partagé entre les métiers : de 12% de compétences transverses à 30%, et de 40% de compétences spécifiques (ie propres à un seul métier) à 10%.

Par rapport à une approche davantage descriptive et contextualisée, cette méthodologie offre les garanties suivantes :

- Une architecture robuste et pérenne : conçue comme universelle, ie adaptée à tout secteur d'activité et tout type d'entreprise, l'arborescence Axes / Domaines du référentiel ne changera pas si les métiers évoluent ; seules des compétences et éventuellement des activités pourront venir se rajouter dans ce cadre au fil du temps ;
- Une forte capacité de transversalité et de transférabilité : les activités et les compétences sont exprimées de la façon la plus générique possible afin que tout type de contexte professionnel puisse s'en emparer ;
- Un langage simple, accessible à tous, y compris à ceux qui ne font pas partie du métier ou de la branche concernés.

Cette méthodologie, inventée par Michel Authier, Michel Serres et Pierre Lévy, les inventeurs des Arbres de Connaissances, a été choisie par de nombreuses entreprises, branches professionnelles, universités et organismes paritaires. Elle a notamment été sélectionnée par la Direction Générale de Pôle Emploi pour opérer une transversalisation complète du ROME (projet en cours).