



Les débouchés professionnels de la formation en sociologie

Ce document vise à proposer des pistes à un.e étudiant.e inscrit.e dans une formation en sociologie au sein de l'UGA, ou souhaitant le faire pour qu'il.elle puisse réfléchir à son orientation et son insertion professionnelle. Il présente donc :

- D'une part, les possibilités d'insertion professionnelle de cette formation ;
- D'autre part, les compétences professionnelles qu'elle permet d'acquérir : de la licence jusqu'au doctorat.

SOMMAIRE :

1. Les débouchés professionnels de la formation en sociologie.....	p.2
2. La fonction étude ou recherche dans les organisations.....	p. 3
3. L'emploi-type et ses variations.....	p. 7
4. Les compétences professionnelles de la formation.....	p. 12
5. Autres sources et références.....	p. 14

1. Les débouchés professionnels de la sociologie.

Il existe beaucoup de bonnes raisons d'étudier la sociologie, qu'il s'agisse de fonder sa culture générale sur une analyse du fonctionnement de la société par exemple, ou bien de travailler à son développement personnel, mais la sociologie peut aussi avoir débouchés professionnels. Dans cette perspective, trois voies peuvent être suivies après l'obtention d'une licence en sociologie :

1°) La formation en sociologie peut constituer un bagage intellectuel, nécessaire et pertinent, afin d'entrer dans **une école professionnelle**. C'est le cas, par exemple, des écoles ou instituts de formation au travail social (IFTS) qui préparent aux métiers d'éducateur.trice spécialisé.e (ES), assistant.e social.e (AS), éducateur.trice de jeunes enfants (EJE), etc.

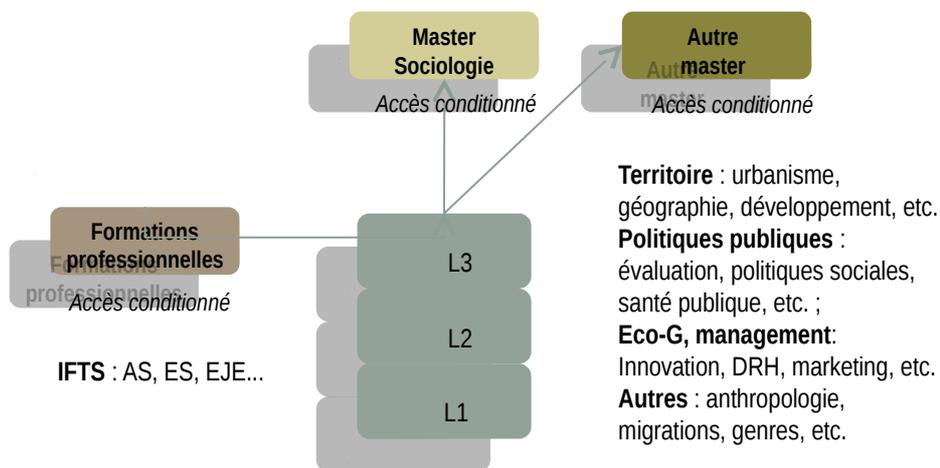
Il existe un grand nombre d'écoles, établissements et formations qui, d'une façon similaire, délivrent un diplôme ou une qualification professionnelle et pour lesquels la sociologie constitue un bon point de départ : dans les domaines de la communication, de l'intervention sociale et familiale, des médiations, etc.

L'entrée dans ce genre d'établissement est soumise à un concours dans lequel l'expérience acquise par le.la candidat.e, au cours de stage et/ou d'engagement bénévole, peut être (très) importante.

2°) Elle peut de même constituer un bon pré-requis pour poursuivre ses études dans **un master dans le domaine des sciences humaines et sociales (SHS)**. Une formation en sociologie peut ainsi être utile dans de nombreux domaines : l'éducation et l'enseignement, l'aménagement du territoire, l'information et la communication, le management des politiques publiques ou des entreprises : le marketing, la gestion des ressources humaines (GRH), etc.

L'entrée en master est également soumise à l'examen du dossier du candidat. Pour se donner toutes les chances de réussir dans cette « conversion », l'étudiant.e devra alors être attentif.ve, pendant sa formation en licence de sociologie, à choisir des enseignements optionnels qui le.la préparent dans le domaine qui l'intéresse, voire à y acquérir des expériences (stage, engagements bénévoles, etc.).

3°) Elle peut enfin se poursuivre dans **un master en sociologie** : que celui-ci annonce une spécialité thématique (sociologie du genre, de l'alimentation, de l'innovation, etc.) ou pas. La formation en sociologie au niveau du master peut mener à un doctorat mais peut également être plus immédiatement professionnalisante. Contrairement à la profession de psychologue, cependant, celle de sociologue n'a pas fait l'objet d'une définition légale. S'il n'existe donc pas de titre officiel de sociologue, plusieurs professions peuvent y correspondre assez bien mais celle de « **chargé d'étude ou de recherche** » en est sans doute la plus proche.



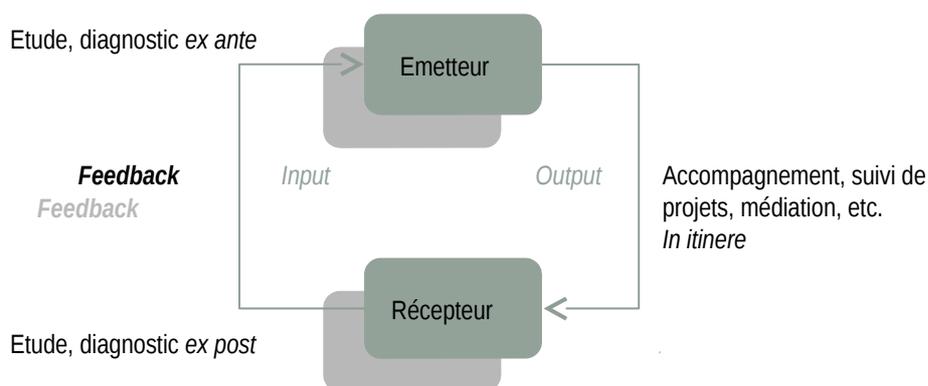
2. La fonction « étude » ou « recherche » dans les organisations.

Un.e chargé.e d'étude ou de recherche participe à la réalisation d'enquêtes qualitatives et/ou quantitatives afin de répondre aux besoins d'information d'une organisation quelconque. Il/elle contribue ainsi à remplir une fonction stratégique pour cette organisation consistant à l'informer de ce qui se passe dans son environnement interne/externe.

Dans les termes d'une analyse systémique, cette fonction d'étude joue le rôle de **feed back** : une rétroaction qui consiste à « faire remonter » une information (*input*) qui permet à l'organisation de s'adapter aux besoins de celles et ceux qui sont la cible de son action (ses usagers, ses clients, etc.) et/ou bien aux besoins de celles et ceux qui travaillent pour elle (ses salariés, ses partenaires, etc.). Ce genre d'informations peut être recueillies au cours d'enquêtes qui peuvent aussi bien être réalisées...

- *Ex ante* : AVANT que l'organisation prenne une décision (*output*) pour s'informer des besoins de la population qu'elle vise ;
- *Ex post* : APRÈS que l'organisation a pris une décision pour s'assurer que son action atteint bien sa cible, satisfait aux besoins identifiés, etc. ;
- *In itinere* : PENDANT qu'une action est mise en place pour vérifier que toutes les conditions sont bien réunies pour qu'elle atteigne ses objectifs.

Approche systémique des fonctions d'étude :



Une fonction « étude » ou « recherche » existe donc dans la plupart des organisations, même si elle ne prend la forme d'une « direction » ou d'un « service » que dans celles qui ont atteint une taille assez conséquente pour pouvoir financer un poste (au moins !) dédié à cette activité. Pour les plus petites, il existe d'autres organisations dédiées à cette fonction.

2.1. Une fonction « interne » à l'organisation :

La plupart des grandes organisations possèdent un (ou plusieurs) service(s) spécialisé(s) dans la production et l'analyse de données.

Tous les grands ministères, par exemple, possèdent un service d'étude et/ou de recherche dont le nom peut varier et qui contribue à informer leurs responsables sur les besoins ou attentes de la population, l'efficacité ou l'impact de leurs décisions, etc.

Certains de ces « services » sont par ailleurs une précieuse mine d'informations pour les chercheurs aussi bien que pour le grand public.

Parmi les services qui assurent une fonction d'étude ou de recherche au sein des grands ministères, on peut citer

- Le **Département des Études, de la Prospective et des Statistiques** (DEPS) du ministère de la Culture est connu pour avoir réalisé périodiquement l'enquête sur les pratiques culturelles des Français entre 1973 et 2008. Il propose par ailleurs une riche documentation sur de nombreux aspects de la politique culturelle en France.
<http://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Le-DEPS>
- Il existe une autre entité nationale, située à Grenoble : L'Observatoire des Politiques Culturelles : <http://www.observatoire-culture.net/>
- La **Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques** (DREES) du ministère des Solidarités et de la Santé héberge notamment plusieurs observatoires nationaux dont celui du suicide et celui de la pauvreté et de l'exclusion sociale.
<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/>
- La **Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance** [DEPP] du ministère de l'Éducation qui a notamment en charge la production et la publication des statistiques sur l'éducation.
<https://www.education.gouv.fr/pid25496/etudes-statistiques-depp.html>

Certaines administrations déconcentrées ou collectivités territoriales (Région, Département, Métropole ou Pays, Commune) ont mis en place des services dont la mission est comparable à celle de ces entités nationales réputées. Pour les plus importantes, il existe parfois un service transversal dédié à l'**évaluation des politiques publiques** et/ou à la **mesure de la performance** de leur action. Il s'agit alors de vérifier périodiquement, dans les différents domaines de compétence de la collectivité, si son action est ...

- ✓ « Pertinente » (si elle répond en effet à un besoin) ;
- ✓ « Cohérente » (si tout ce qu'elle entreprend va bien dans le même « sens ») ;
- ✓ « Efficace » (si elle atteint bien les objectifs qu'elle s'est fixé) ;
- ✓ Voire si elle produit d'autres « impacts », plus ou moins désirables.

Quelques exemples de services locaux au sein de collectivités locales dans la région :

- **Observatoire de l'habitat et du logement**, Grenoble Alpes Métropole:
<https://www.lametro.fr/269-l-observatoire-de-l-habitat.htm>
- **Mission évaluation** de la Direction générale déléguée aux Ressources, Grenoble Alpes Métropole
<https://www.lametro.fr/627-evaluation-des-politiques-publiques.htm>
- **Observatoire départemental du tourisme** de l'Isère:
<https://www.isere-tourisme.com/observatoire>

Certaines associations et/ou ONG mettent en place ce genre d'observatoires très utiles pour les pouvoirs publics, les chercheurs, les médias et le grand public. La Fondation Abbé Pierre, par exemple, fait paraître chaque année le rapport de son « observatoire du mal-logement » qui, en général, suscite de vives discussions :

https://www.fondation-abbe-pierre.fr/documents/pdf/23e_rapport_sur_letat_du_mal-logement_en_france_2018_-_le_rapport_complet.pdf

Une association locale, basée à Echirolles, propose son propre rapport sur l'état du mal-logement en Isère (<https://www.untoitpourtous.org/etat-de-mal-logement-en-isere/etat-de-mal-logement-en-iserte/>). Mais de nombreux autres collectifs locaux produisent et diffusent également des données dans leur domaine :

- L'union départementale des associations familiales (UDAF) à Grenoble a son **observatoire de la vie familiale** :
<https://udaf38.fr/services-aux-familles/observatoire-de-la-vie-familiale-de-lisere-ovf-38/>
- L'association Accueil Demandeurs d'Asile à Grenoble propose son **observatoire de l'asile** en Isère
<https://www.ada-grenoble.org/observatoire-de-l-asile-en-isere>
- Un collectif d'associations porte Parité-38 et son **observatoire de la parité entre les femmes et les hommes**:
https://www.parite-38.org/?page_id=2

Toutes les grandes entreprises, publiques ou privées, possèdent de même un ou plusieurs services dédiés à la connaissance de différents types de publics :

- Le **service marketing** recueille en permanence des données sur les opinions, comportements et attentes des clients, actuels ou potentiels.
- Les **services ressources humaines** ou **communication** peuvent développer des outils comme des observatoires du « climat interne » pour veiller au moral de leurs employés, mettre en place des actions pour les accompagner vers un changement, prévenir des « risques psychosociaux » (RPS), etc.
- Le **service recherche et développement** (R&D) ou **innovation** des plus grandes entreprises peut conduire des travaux d'étude ou de recherche prospectifs pour imaginer des produits et/ou des solutions nouvelles permettant de résoudre quelque problème

Certains services R&D sont aussi des acteurs de la recherche en SHS :

- **EDF** possède un énorme service R&D qui participe à la production de connaissances et d'expérimentations dans un grand nombre de domaines.
<https://www.edf.fr/groupe-edf/qui-sommes-nous/activites/recherche-et-developpement>
- **Orange Labs**, un service de R&D d'Orange développe une intéressante recherche autour des usages des NTIC et des pratiques numériques :
https://digital-society-forum.orange.com/fr/le-projet/183-orange_labs
- Le **groupe Seb** dispose également d'un service dédié au développement de la recherche et à l'innovation dans le domaine des pratiques alimentaires et culinaires.
<https://www.groupeseb.com/fr/open-innovation>

2.2. Une fonction « externe »:

Certaines organisations travaillent au service des autres pour pouvoir supporter cette fonction d'information. Dans la nomenclature de l'INSEE, l'activité de ces organisations est regroupée au sein des secteurs d'activité « Services professionnels, scientifiques et techniques ».



Source : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/cpfr21/section/M?champRecherche=false>

Un de ces secteurs (n° 73) est celui du « **service des études de marché et sondage** » qui est en réalité plus large puisqu'il recouvre aussi toutes les activités de réalisation d'enquêtes, qualitatives ou quantitatives, « visant à recueillir des informations sur l'avis de l'opinion publique concernant des questions à caractère social, économique, politique ou autre ».

Nomenclature des activités, INSEE, 2008 :

73.20Z Études de marché et sondages

Cette sous-classe comprend :

Les études portant sur le potentiel commercial de biens et de services, leur reconnaissance, acceptation et connaissance par le public, ainsi que sur les habitudes d'achat des consommateurs aux fins de la promotion des ventes et de la mise au point de produits nouveaux ; sont comprises également les analyses statistiques des résultats ;

Les sondages d'opinion sur des questions politiques, économiques et sociales ainsi que l'analyse statistique des résultats.

Source : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/nafr2/sousClasse/73.20Z?champRecherche=false>

Certaines de ces organisations peuvent être **de (très) grandes entreprises privées** spécialisées dans la réalisation d'enquêtes, qualitatives et/ou quantitatives, faisant partie de groupes internationaux comme TNS (<http://www.tnsglobal.com/>) ou IPSOS (<https://www.ipsos.com/fr-fr>), par exemple. Leur activité permet aux grandes entreprises ou organisations internationales, dans tous les secteurs d'activités professionnelles, de recueillir des données auprès de leurs usagers, clients, salariés ou partenaires dans plusieurs pays dans tous les continents.

Il en existe d'autres de taille plus modeste et certaines sont installées en région.

D'autres peuvent être **des associations ou des organismes d'étude et/ou de recherche (para)publics**, nationaux ou plus locaux, développant des activités du même ordre. Certaines de ces organisations produisent des travaux qui n'est pas très éloignée de la recherche, comme le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC : <https://www.credoc.fr/>) ou l'Institut de recherche et de documentation en économie de la santé (IRDES : <http://www.irdes.fr/>).

Il existe aussi, à l'échelle locale, différents organismes du même type ou plus spécialisés, développant éventuellement d'autres activités, comme de la formation ou du conseil. Certains forment des réseaux nationaux, comme les Centres Régionaux pour l'Enfance et l'Adolescence Inadaptée (CREAI, <http://www.creai-ara.org/reseau-national/>), les Chambres Régionales de l'Économie Sociale et Solidaire (CRESS, <http://www.esspace.fr/cress->

[cncres.html](#)), ou les Collèges Coopératifs (<https://www.collcoop.org/le-reseau-des-colleges-cooperatifs/>), etc.

Dans chaque région, on trouve ce genre d'organismes-ressources dans différents domaines (le tourisme, l'environnement, la santé, etc.).

Quelques exemples d'observatoires au niveau local :

- **OBS'Y** : Réseau des observatoires de l'agglomération grenobloise: <https://obsy.aurg.org/>
- **Observatoire territorial du logement** des étudiants (OTLE) du sillon alpin : <https://www.aurg.org/naissance-otle-sillon-alpin/>
- Plusieurs institutions nationales et locales portent l'**Observatoire Territorial des Conduites à Risques des Adolescents** (OCTRA) <https://otcra.fr/observatoire/>

Les **cabinets de conseil ou de consultants** sont regroupés dans d'autres secteurs d'activité. Celui du « conseil en gestion » (n° 70), par exemple, rassemble les organisations apportant leur service à d'autres, privées ou publiques, dans les domaines de la communication, la gestion des ressources humaines, l'évaluation, la stratégie, etc.

Nomenclature des activités, INSEE, 2008 :

70.2 SERVICES DE CONSEIL EN GESTION

70.21.10 Services de relations publiques et communication

CC : - services de conseil et d'assistance opérationnelle, y compris lobbying, sur les moyens d'améliorer l'image de marque ainsi que la perception, d'un organisme ou d'une personne par l'opinion publique, les pouvoirs publics, les électeurs, les actionnaires, etc.

70.22.11 Services de conseil en gestion stratégique

CC : - services de conseil et d'assistance opérationnelle en matière de définition de politiques et de stratégies commerciales ainsi qu'en matière de planification, d'organisation et de contrôle d'ensemble d'une société ou d'un organisme. Cette sous-classe comprend le conseil et l'assistance opérationnelle aux entreprises et aux services publics.

Source : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/nafr2/groupe/70.2?champRecherche=true>

Il existe encore d'autres secteurs, comme celui portant sur le « conseil en aménagement du territoire », dans lesquels les compétences sociologiques peuvent être utiles et sont de plus en plus demandées. Les consultants appuient en effet souvent leurs recommandations sur le résultat d'études qu'ils mènent ou font mener : un sociologue peut donc être demandé et attendu par les organisations..

Certains de ces cabinets sont de très petites organisations, en nombre de salariés (PME ou TPE), d'autres font partie de grands groupes internationaux.

3. L'emploi-type et ses variations.

Le métier de chargé d'étude ou de recherche est donc bien repéré et est d'ailleurs décrit dans l'abondante documentation servant de référence à la définition des formations dans l'enseignement supérieur.

- Le **Répertoire National des Certifications** (RNCP) propose plusieurs fiches décrivant le métier de chargé d'étude mais il faut prendre bien soin de limiter sa recherche aux seuls domaines de la sociologie, de la démographie, des statistiques et/ou de la socio-économie... On peut en effet aussi être « chargé d'étude » dans des secteurs de formation et d'activité de l'ingénierie comme : l'informatique, le bâtiment et les travaux publics, etc.

Les fiches du RNCP sont très utiles pour identifier les tâches à réaliser par un professionnel et les compétences requises pour occuper son poste : compétences qui sont développées par les formations, en l'occurrence en sociologie.

Extrait de la fiche « chargé d'étude » du RNCP : le référentiel de compétences

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

- Les titulaires de ce diplôme sont des professionnels qui peuvent être chargés de :
- Participer à la définition des thèmes d'études ou de recherches.
 - Rassembler et analyser la documentation disponible, consulter les experts éventuels et les personnalités compétentes.
 - Construire la méthodologie et délimiter le champ d'investigation.
 - Recueillir les données de terrain et les traiter à l'aide d'outils scientifiques.
 - Observer et analyser un milieu.
 - Analyser et interpréter les résultats dans une perspective d'explication à la fois théorique et pratique.
 - Rédiger des publications (rapports d'étude, notes de synthèse, articles...).

- Afin de mener à bien l'ensemble de ces activités le diplômé doit mobiliser les compétences ou capacités suivantes :
- Reformuler la demande sociale dans des termes vérifiables scientifiquement.
 - Analyser, mettre en cohérence et synthétiser les données issues de l'observation et des travaux bibliographiques disponibles.
 - Analyser les données du recensement pour étudier les caractéristiques d'une population et pour établir des projections de population.
 - Réaliser des pyramides des âges et étudier des suivis de carrière grâce à des tableaux d'entrée-sortie ou à l'étude de trajectoires biographiques.
 - Faire émerger les besoins des populations à travers des entretiens formels et informels.
 - Réaliser des diagnostics concernant les situations de diverses populations, notamment en matière d'égalité des chances dans l'entreprise ou dans une collectivité donnée.
 - Suivre des processus méthodologiques rigoureux respectant les contraintes de la démarche scientifique.
 - Innover et faire preuve de créativité dans des limites fixées par l'observation.
 - Valoriser les résultats par une rédaction et une présentation adaptées aux normes et aux exigences des destinataires du produit.
 - Organiser et gérer son temps pour achever les travaux dans les délais impartis.

Elles permettent aussi de repérer les secteurs dans lesquels cette profession existe :

Extrait de la fiche « chargé d'étude » du RNCP : Secteurs d'activité et dénomination des postes

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

- Ce professionnel peut exercer dans les secteurs d'activité suivants :
- Organisme public d'études et de recherche
 - Laboratoire universitaire
 - Service d'études de l'administration publique et des collectivités territoriales
 - Observatoire Régional de Santé, Hôpital, réseau de santé
 - Etablissement public ou privé de recherche (Fondation de Gérontologie, Institut de Veille sanitaire, Education pour la santé, Caisses Nationales des Allocations Familiales)
 - Service d'études d'une grande entreprise ou d'un organisme professionnel
 - Cabinet d'études et de conseil, consultant prestataire de services
 - Direction des ressources humaines d'une grande entreprise
 - Associations ou ONG, y compris de santé
 - Les agences d'urbanisme et les sociétés d'aménagement
 - Les Sociétés d'Economie Mixte

- Il peut exercer les emplois suivants :
- Chargé d'études sous ses différentes appellations : Chargé d'études en entreprise, Chargé de recherche, Chargé d'études et de recherche en sciences de l'homme, Sociologue, Chargé d'opération de développement (économique, social et culturel), Chargé de développement social, Chargé de mission (développement local)
 - Adjoint ou Assistant ou Consultant en gestion des ressources humaines ou en management interculturel
 - Consultant en formation

- Le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) décrit aussi l'ensemble des métiers dont l'activité consiste dans la « conduite d'enquête ». Fiche « conduite d'enquête » du ROME :

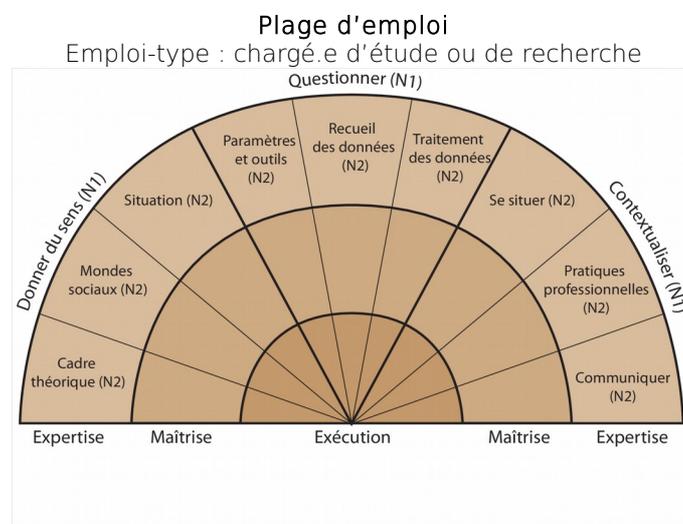
<https://candidat.pole-emploi.fr/marche-du-travail/fichemetierrome?codeRome=M1401>

Cette fiche d'activité « conduite d'enquête » du ROME couvre en réalité un domaine d'activités dans la mesure où elle rassemble celles d'un « enquêteur » - métier accessible à des personnes sans qualification particulière - et celles d'un.e « chargé.e d'étude » : emploi pour lequel il faut en réalité un bac+5 (un master).

Extrait de la fiche du ROME :

M1401 - Conduite d'enquêtes	
Appellations	
<input type="checkbox"/> Agent / Agente d'enquêtes	<input type="checkbox"/> Enquêteur / Enquêtrice sondage
<input type="checkbox"/> Agent recenseur / Agente recenseuse	<input type="checkbox"/> Enquêteur / Enquêtrice terrain
<input type="checkbox"/> Chargé / Chargée d'enquêtes	<input type="checkbox"/> Enquêteur client / Enquêtrice cliente mystère
<input type="checkbox"/> Chef de groupe d'enquêteurs	<input type="checkbox"/> Panéliste
<input type="checkbox"/> Chef d'équipe d'enquêteurs	<input type="checkbox"/> Recruteur / Recruteuse de donateurs
<input type="checkbox"/> Enquêteur / Enquêtrice au téléphone	<input type="checkbox"/> Sondeur enquêteur / Sondeuse enquêtrice
<input type="checkbox"/> Enquêteur / Enquêtrice des ménages	<input type="checkbox"/> Superviseur / Superviseuse d'enquêteurs
<input type="checkbox"/> Enquêteur / Enquêtrice d'opinion	<input type="checkbox"/> Testeur / Testeuse de produits de consommation
Définition	
Collecte des données ou des informations par téléphone, en face à face, ... dans le cadre d'enquêtes, de sondages, selon des impératifs de production (délais, cible, nombre, ...).	
Peut participer à la phase préparatoire de l'étude en relation avec l'équipe de recherche (test de questionnaires, de grilles, ...).	
Peut tester, apprécier la qualité de produits ou de services (enquête client mystère, test de produits, ...).	
Peut coordonner une équipe.	

Le métier de chargé.e d'étude ou de recherche consiste donc à réaliser toutes sortes d'enquêtes et cette mission suppose de savoir accomplir différents types de tâches qui peuvent être décrites dans sa « plage d'emploi ». Celle-ci s'organise schématiquement autour de trois grands registres de compétences (niveau 1) qui se déclinent ensuite en sous-registres (niveau 2).



1. **Donner du sens (niveau 1)**: Fondamentalement, la réalisation d'une enquête répond au besoin de comprendre le comportement, l'attitude et/ou l'opinion d'une population. Il s'agit donc, au démarrage d'une enquête, de posséder la culture permettant de formuler une problématique et des hypothèses pertinentes et, à la fin, d'expliquer ses résultats et de les faire comprendre à celles et ceux qui ont commandé l'enquête, par exemple, et/ou à celles et ceux qui ont besoin d'en connaître les enseignements. Cette compétence générale s'appuie sur trois types de savoirs (niveau 2) :
 - La connaissance des cadres théoriques de la sociologie qui fournit les éléments d'une compréhension générale des questions de société et détermine les options méthodologiques qu'il convient de prendre pour réaliser une enquête ;
 - La connaissance des éléments théoriques et historiques qui se rapportent spécifiquement au monde social que vise l'enquête : le monde du travail, celui des techniques, celui de l'art et de la culture, etc.
 - La connaissance, enfin, des éléments du contexte institutionnel ou organisationnel dans lequel se situe le besoin de l'enquête : les besoins qu'elle peut satisfaire, les usages dont ses résultats peuvent faire l'objet, etc.

2. **Questionner (niveau 1)** : La réalisation d'une enquête (qui suppose toujours de « questionner », de quelque façon : qu'il s'agisse de gens ou bien de ressources documentaires) suppose trois autres types de compétences (niveau 2) :
- Définir les paramètres d'une enquête : qu'il s'agisse de mener une approche qualitative et/ou quantitative, celle-ci suppose toujours de savoir comment constituer un échantillon, comment construire un questionnaire, une grille d'entretien ou d'observation, etc.
 - Recueillir les données : chaque méthode de recueil pose des problèmes pratiques qu'il faut connaître et qu'il faut résoudre de façon spécifique. Ce registre d'aptitudes repose sur autant de savoir que de savoir-faire développés par l'expérience.
 - Traiter les données : il faut ensuite savoir exploiter les données et maîtriser les techniques (les logiciels, le cas échéant) qui le permettent.
3. **Contextualiser/traduire (niveau 1)** : L'enquête donne lieu à des résultats qu'il faut toujours transmettre, d'une façon ou d'une autre : à un autre service dans l'organisation dans laquelle un.e chargé.e d'étude ou de recherche travaille, à une autre organisation, voire à un public infiniment plus large.
- Se situer : Pour communiquer de façon pertinente les résultats de ses travaux, il vaut mieux connaître les contextes très pratiques où se situent, d'une part, le.la chargé.e d'étude ou de recherche et, d'autre part, ses interlocuteurs. Il faudra qu'il.elle sache le cas échéant effectuer les « traductions » qui s'imposent pour faire comprendre son travail.
 - Connaître les pratiques professionnelles : Chaque monde social particulier, sinon chaque organisation, possède sa culture, ses langages et ses manières de faire auxquelles un.e chargé.e d'étude ou de recherche doit se montrer attentif s'il.elle veut pouvoir convaincre ses interlocuteurs.
 - Communiquer : Il s'agit de maîtriser les langages (éventuellement les langues) par lesquels les résultats de l'enquête seront communiqués : aussi bien à l'oral qu'à l'écrit. Les compétences qui relèvent du « savoir-être » (se présenter, prendre la parole, exposer son point de vue au cours d'une réunion, etc.), tout autant que savoir communiquer à l'écrit sans (trop de) faute(s) d'orthographe, sont absolument stratégiques.

On distingue classiquement trois dimensions à la compétence professionnelle :

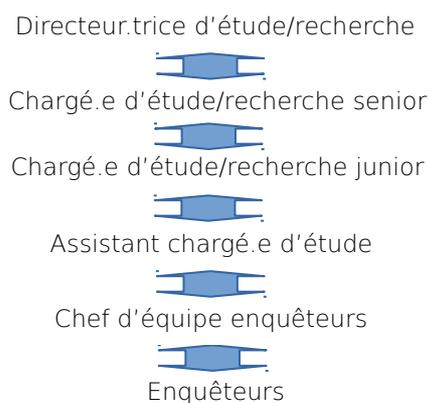
- Le **savoir** concerne toutes les connaissances acquises par l'étude, par l'apprentissage et par l'expérience. Il s'agit en l'occurrence des ouvrages, des théories et des méthodes, de sociologie qu'il faut avoir étudié pour pouvoir exercer la fonction de chargé.e d'étude ou de recherche ;
- Le **savoir-faire** désigne l'habileté consistant à traduire en actions concrètes et pertinentes des idées, concepts ou notions théoriques. La mise en œuvre d'une enquête de terrain engage fortement cette dimension des compétences en ce qui concerne la production des outils du terrain (savoir-faire un questionnaire ou une grille d'entretien) ou le recueil des données (savoir-passer un questionnaire, savoir-faire parler les gens au cours d'un entretien individuel).
- Le **savoir-être** tient dans les qualités personnelles qui permettent de s'adapter à des situations et de choisir un comportement adéquat en fonction du contexte. Un sociologue, en ce sens devrait être un peu (au moins) curieux, à l'écoute, etc. S'ils ne s'acquièrent pas de la même façon que les savoir, les savoir-être se cultivent par l'expérience.

Source : <https://didapro.me/2009/07/06/la-competece-professionnelle/>

La plage de l'emploi d'un.e chargé.e ou de recherche est en réalité extrêmement « variable » et il existe de nombreuses façons différentes de l'exercer selon le contexte :

- S'il se situe dans une grande entreprise très hiérarchisée, le poste pourra être plus spécialisé. Dans un institut de sondage, par exemple, s'il.elle doit connaître à fond les problèmes liés au recueil et au traitement des données, le.la chargé.e d'étude ou de recherche n'intervient le plus souvent que comme un intermédiaire entre le « client » et les équipes chargées du terrain. Ses tâches se limitent alors, d'une part, à donner du sens (aux données produites par le terrain) et à traduire (les attentes du client vers les équipes chargées du terrain, les contraintes du terrain vers le client). Dans un petit cabinet de consultants, en revanche, le poste pourra être beaucoup plus polyvalent et il.elle devra certainement réaliser lui-même des enquêtes de terrain.
- S'il.elle travaille dans un service de marketing, les fondements théoriques de son approche compteront sans doute moins que les enseignements pratiques qu'il.elle sera capable de tirer des enquêtes pour éclairer les décisions de son entreprise : sa capacité à traduire et donner du sens sera donc encore une fois essentielle. S'il travaille *a contrario* dans un environnement de recherche, il devra porter davantage son attention sur les fondements théoriques et méthodologiques de son approche.
- Les contraintes de la gestion des entreprises dans le secteur privé font qu'on ne s'y attarde pas souvent à l'écriture d'un rapport détaillé avec une analyse des données très fouillée. Dans d'autres contextes, il peut être requis de détailler bien davantage les résultats de ses travaux, puis de les communiquer à des publics plus larges au cours de colloques professionnels ou scientifiques, ou bien en écrivant des articles dans des revues spécialisées.

Un dernier facteur important qui détermine encore la plage d'emploi concrète d'un.e chargé.e d'étude ou de recherche tient dans l'organigramme dans lequel le poste se situe. Dans les plus grandes entreprises, cet organigramme peut comprendre jusqu'à 6 échelons. La répartition des tâches entre ces différents degrés de la hiérarchie professionnelle vont bien entendu faire varier la plage d'emploi de chacun. Chaque organisation met en place son propre organigramme, selon sa taille, son secteur d'activité, etc. On ne retrouve donc pas forcément tous ces échelons dans une organisation réelle quelconque.



Les évolutions de la carrière d'un.e chargé.e d'étude ou de recherche le conduisent « normalement » à monter en grade dans la fonction en devenant directeur d'étude. Une fois acquise une expertise dans un domaine quelconque par son étude, un.e chargé.e d'étude peut toutefois aussi quitter la fonction et s'engager autrement dans ce domaine. Après avoir participé à l'évaluation des politiques jeunesse dans un département, par exemple, un.e chargé.e d'étude peut devenir un acteur de ces politiques. De même, après avoir étudié les clients d'un produit proposé par une entreprise, le.la chargé.e d'étude peut évoluer vers la conception des produits, la mise en œuvre des politiques commerciales, etc.

4. Les compétences professionnelles de la formation en sociologie

Les formations en sociologie du département de sociologie de l'UGA ont été conçues de telle sorte que les connaissances transmises dans les enseignements confèrent des compétences professionnelles aux étudiant.es.

1. **Donner du sens** : ce grand registre de compétences est assumé par toutes les UE portant sur :

- Les théories et méthodes sociologiques (les cadres théoriques, épistémologiques et/ou méthodologiques de la discipline) ;
- La sociologie de mondes sociaux particulier (la sociologie du travail, la sociologie des problèmes sociaux contemporains, la sociologie de la culture, la sociologie des sciences et des techniques, etc. ;
- Les autres sciences appartenant au domaine des SHS : ethnologie, anthropologie, sciences politiques, économie, etc.

2. **Questionner** : toutes les UE proposant de travailler sur la réalisation concrète d'une enquête de terrain (observation, enquête par questionnaires, par entretiens) ou de s'initier à différentes méthodes de traitement des données concourent à l'acquisition des savoir et savoir-faire impliqués dans ce registre de compétences.

3. **Contextualiser/traduire** : plusieurs UE et enseignements participent au développement des compétences liées aux savoir-faire et savoir-être professionnels :

- Toutes les activités qui, dans les autres enseignements, permettent de développer les compétences transversales liées à l'expression et la communication, à l'oral comme à l'écrit ;
- Les cours d'anglais et de culture anglo-saxonne ;
- Des enseignements spécifiques permettant de se repérer dans les environnements sociaux : institutions, politiques publiques, évaluation des politiques publiques ;
- Les stages qui sont proposés sont d'excellentes occasions de mettre en œuvre concrètement ses compétences de sociologue dans des contextes professionnels.

Selon les choix qu'il.elle fait en la matière, les enseignements transversaux proposés par l'UGA peuvent aussi être le moyen de cultiver des compétences pouvant être mises au service d'une démarche de professionnalisation.

Plus précisément, les compétences transmises au cours des formations en sociologie peuvent être décrites selon trois niveaux de mise en œuvre :

- La **licence** délivre une formation qui permet d'**exécuter** les différentes tâches en suivant les indications qui sont données par un responsable : chercher la documentation nécessaire, recueillir les données en suivant les règles définies, traiter les données, etc. Il est donc possible d'occuper un poste de chef.fe d'équipe enquêteurs, voire d'assitant.e chargé.e d'étude avec une licence de sociologie.
- Le **master** forme des professionnel.les plus autonomes et **maîtrisant** les règles de la réalisation d'une enquête : reformuler la commande, définir une problématique et des hypothèses, définir lui.elle-même les paramètres de l'enquête, etc. C'est ce niveau de formation qui est requis pour occuper un poste de chargé.e d'étude ou de recherche.
- Le **doctorat** confère une **expertise** dans tous les registres de compétence qui permet non seulement d'exécuter et de maîtriser les règles de la réalisation d'une enquête, mais aussi de les définir et les prescrire.

Compétences professionnelles de la formation en sociologie

Registres n. 1	Registres n. 2	Niveaux		
		Exécution (licence)	Maîtrise (master)	Expertise (doctorat)
Donner du sens	Cadre théorique & méthodologique général	Lire, comprendre : chercher les ressources prescrites ; synthétiser la recherche documentaire prescrite ; interpréter...	Réaliser la recherche bibliographie et documentaire ; formuler une problématique, des hypothèses ; choisir l'approche...	Recommander/prescrire la problématique et les hypothèses, le choix de l'approche, la recherche bibliographique/documentaire...
	Mondes sociaux	Lire, comprendre : chercher les ressources prescrites dans un domaine particulier ; synthétiser la documentation prescrite ; interpréter...	Réaliser la recherche bibliographie et documentaire dans un domaine particulier ; choisir l'approche...	Recommander/prescrire la recherche /étude bibliographie/documentaire, l'approche...
	Situation	Mettre en œuvre la commande : questionner la commande ; valider la compréhension et les attentes...	Reformuler la commande : interpréter les données, expliquer...	(Re)formuler/prescrire la commande, définir les orientations de l'étude, formuler des recommandations, convaincre...

Registres n. 1	Registres n. 2	Niveaux		
		Exécution (licence)	Maîtrise (master)	Expertise (doctorat)
Questionner	Paramètres & outils	Participer à la rédaction du questionnaire, des grilles d'entretien ou d'observation, connaître les règles d'échantillonnage...	En rapport avec les hypothèses, concevoir un questionnaire, une grille d'entretien, d'observation ; définir des critères d'échantillonnage...	Définir, concevoir et prescrire la (les) méthode(s), les grilles et questionnaires, les paramètres des échantillonnages...
	Recueil des données	Passer un questionnaire, mener un entretien, respecter les consignes d'échantillonnage...	Recueil des données quanti/quali.; autres analyses (focus, corpus textuels, scraping...), bilan méthodologique et corrections...	Encadrer, contrôler et prescrire des corrections dans le recueil des données...
	Traitement des données	Rendre compte d'observations, construire des tableaux de contingence, réaliser une ACT...	Réaliser des analyses multivariées, maîtriser des logiciels (cartographie, lexicométrie, Caqdas...)...	Analyses secondaires, proposer des méthodes d'analyse pertinentes, combiner quali/quant...

Registres n. 1	Registres n. 2	Niveaux		
		Exécution (licence)	Maîtrise (master)	Expertise (doctorat)
Contextualiser/traduire	Se situer	Connaître le contexte, comprendre le vocabulaire <i>ad hoc</i> , demander des précisions, valider...	Comprendre les attendus implicites, devancer les demandes...	Analyser les besoins, prescrire les actions nécessaires...
	Pratiques professionnelles	Se repérer dans l'organigramme, identifier les personnes ressources, rendre compte, expliquer...	Animation de réunions/briefings, convoquer, mobiliser...	Déléguer, contrôler, organiser, valoriser...
	Communiquer	Présentation écrite & orale pertinente...	Faire circuler les informations, multilingue, traduire...	Proposer, gestion de projet, animation d'équipe...

La méthode ETED :

Cette présentation du métier de chargé.e d'étude ou de recherche s'inspire beaucoup d'une méthode proposée par le Centre d'Étude et des Recherches sur les Qualifications (CEREQ) dans le cadre d'une analyse des emplois appelée : « Emploi-Type Étudié dans sa Dynamique » (ETED) : <http://www.cereq.fr/cereq/Relief14.pdf>

Cette méthode sert notamment de référence pour faire ressortir :

- 1°) Les activités qui sont réalisées dans le cadre d'un emploi (sa **plage d'emploi**) ;
- 2°) Les compétences qui sont requises pour l'occuper.

Un emploi-type est donc une notion qui sert à décrire un emploi « idéal-typique » qui connaît des déclinaisons extrêmement variables selon le contexte :

- On appelle alors « **variabilité** » les transformations d'activité dans un emploi induites par les caractéristiques de son environnement professionnel ;
- Et « **élasticité** », les transformations d'activité dans un emploi induites par les expériences et préférences personnelles de celui.celle qui l'occupe.

Autres sources et références utiles :

Les débouchés de la sociologie :

- CIDJ :
<http://www.cidj.com/article-metier/sociologue>
- ONISEP :
<http://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Metier/Metiers/sociologue>
- Diplôme « sociologie d'enquête » de La Sorbonne :
<http://www.sociologiedenquete.fr/debouches-de-la-formation/>

Des référentiels de compétences pour le métier de chargé d'étude ou de recherche :

- En entreprise :
<http://referentiels-metiers.opiiec.fr/fiche-metier/9-charge-d-etudes>
- Dans les collectivités publiques :
http://www.cnfpt.fr/node/146/repertoire-metiers/metier/274?mots_cles=&gl=NzdhNjlmMmQ
- Selon l'APEC :
https://recruteurs.apec.fr/files/live/mounts/media/medias_delia/documents_a_telecharger/referentiel_metiers/referentiel_des_metiers_de_la_r_d/0cf72cfca776c1b29d462ef9bc6e7b01.pdf