

Note de politique 2012

Validée par la CPNE le 19 octobre 2011

Table des matières

I. Enjeux	2
A. Enjeux communs.....	2
B. Évolutions par métiers.....	4
1. Métiers des Études et du Conseil.....	4
2. Métiers des Foires, Salons et Congrès	5
3. Métiers de l'Ingénierie.....	5
4. Métiers du Numérique	7
II. Priorités en matière de formation	9
A. Compétences à développer	9
1. Secteurs des Études & du Conseil	9
2. Secteur de l'Ingénierie	10
3. Secteur du Numérique	11
4. Secteur des Foires, Salons et Congrès.....	11
B. Dispositifs mobilisés et effectifs prévisionnels	12
III. Stratégie en matière de formation	13
A. À l'initiative de l'entreprise, autour de ses objectifs propres	13
1. Le Plan de formation.....	13
2. Les Actions Collectives Nationales (ACN).....	13
B. S'inscrire dans la durée et sécuriser les parcours professionnels	15
1. Le Contrat de Professionnalisation.....	15
2. La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (P.O.E)	15
3. La Période de Professionnalisation	15
4. La Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.).....	15
C. À l'initiative du salarié, en accord avec son employeur : le Droit Individuel à la Formation	16
1. Principe de prise en charge.....	16
2. Mesures spécifiques	16
D. Identifier et valoriser les métiers : le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)	17
E. Donner au FAFIEC les moyens nécessaires	18
IV. Stratégie en matière d'offre de services	19
V. Prises en charge FAFIEC conformes à l'accord de Branche pour 2012	21

I. Enjeux

A. Enjeux communs

Au croisement des innovations technologiques et sociétales, les métiers de la Branche sont en position privilégiée pour accompagner les entreprises dans la conception de nouveaux modèles, de nouvelles techniques et de nouveaux produits qui leur donneront un avantage compétitif et permettront à la France de se développer et d'être en bonne place sur les marchés internationaux.

La nécessité de s'adapter à notre environnement, d'anticiper les évolutions de Branche et de sécuriser les trajectoires des salariés est un enjeu majeur pour tous les acteurs, entreprises et salariés. L'accélération des évolutions technologiques sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés.

En effet, le développement des compétences des salariés constitue une des clefs de la performance économique et sociale des entreprises de la Branche, tant par le maintien d'une adéquation aux besoins du client et des marchés, que par le développement professionnel et personnel des salariés.

Aussi leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution et positionnement professionnel et le besoin d'apporter des réponses adaptées aux évolutions économiques nécessite de travailler en profondeur les objectifs réels de la formation professionnelle et de préciser les domaines des responsabilités de chacun des acteurs au vu des enjeux individuels et collectifs, tant en ce qui concerne les personnes que les entreprises.

Dans ce contexte, il est nécessaire aussi d'avoir une vision prospective précise et claire de branche afin que les entreprises et les salariés puissent se positionner sur le marché tant économiquement que techniquement.

L'OPIIEC (Observatoire Paritaire des Métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil) est une instance paritaire, association loi 1901, créée en 1998, dont les membres sont les fédérations patronales (SYNTEC et CICF) et les organisations de salariés (CGC, CFDT, CGT, CFTC, FO) participe à cet objectif.

L'OPIIEC a pour **principales missions** de :

- **procéder à un état des lieux**, en identifiant le périmètre stratégique des métiers de la Branche, en anticipant le champ de l'observation et en analysant les statistiques d'entreprises, d'emplois, de métiers et de formation ;
- **étudier de façon prospective les formations nécessaires** à ces emplois, leur adaptation aux métiers nouveaux et émergents, la valorisation des compétences, la reconversion éventuelle des métiers en perte de vitesse ou en voie de disparition dans la Branche ;
- **communiquer**, selon les termes de référence validés par les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, les études conduites sous son égide sont autant d'outils qui permettent à la CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi) de définir la politique de formation de la Branche.

Les 10 tendances d'évolution transverse qui affectent les entreprises de la Branche, à court et moyen termes (Source étude GPEC OPIIEC, octobre 2010)

1. **Le management éclaté** des entreprises multinationales, avec une forte centralisation ou mutualisation régionale, voire mondiale, et une carence potentielle au niveau du management de proximité.
2. **« L'organisation bigarrée »** multiples statuts, parties prenantes, actionnaires, avec des intérêts différents, des sociétés différentes, toujours en réorganisation avec mobilité du personnel.

3. **L'organisation transversale**, organisation orientée client adaptée au mode projet mais pouvant générer des résistances (perte de repères voire perte de pouvoir).
4. **L'entreprise étendue** liée à un bassin d'emploi et/ou à des riverains qui manifestent parfois leurs craintes quant à leur environnement... et nécessitant de prendre en compte l'environnement global (social, économique, écologique)
5. « **La cerveau-facture** » : multiplication d'intelligences et de compétences interactives en lieu et place de la « manufacture » qui consistait en une addition de tâches. Communication, conviction versus exécution.
6. **L'incertitude économique** avec les crises des sub-primes, de la dette souveraine... qui oblige l'entreprise à être agile, à anticiper et à restructurer
7. « **Le Court-Termisme** »... traque des coûts ... délocalisations... demande croissante de flexibilité de la part de l'entreprise et de mobilité du personnel. Risque de perte d'expertise, risques psychosociaux, etc.
8. **La judiciarisation des affaires** qui peut conduire à des dépôts de plainte contre les dirigeants (« développement des risques psychosociaux et du stress au travail »,...) et nécessite d'accorder plus d'attention à la contractualisation
9. **Le développement de la demande d'engagement** sur les résultats, la valeur ajoutée.
10. **Les NTIC avec le web 2.0**, les réseaux sociaux, la messagerie électronique, instantanée, obligeant l'entreprise pyramidale à vivre en réseau, avec des flux d'information trop importants nécessitant le réseau pour survivre.

C'est dans ce contexte que les entreprises adaptent leur organisation aux conséquences de ces tendances. Ainsi les compétences à développer pour tous les métiers de la Branche, sont les suivantes (*Source étude GPEC OPIIEC, octobre 2010*) :

Domaine de compétences	Compétences à développer
Concevoir/conseiller	Acquérir une vision plus globale des métiers / stratégie de l'entreprise et de ses partenaires / clients Intégrer des valeurs collectives en apprenant à transférer du savoir (-faire) et en communiquant les informations au bon moment, à la bonne personne
Construire	Situer son travail dans une chaîne de traitement globale et orientée client Développer le sens du pilotage économique (faire un business plan, approche économique du projet par chaque membre de l'équipe projet) Développer le sens du timing de gestion de l'information (réactivité, interactivité)
Gérer	Développer des compétences d'évaluation des résultats par rapport aux enjeux clients Connaissance du cycle de vie du produit
Faciliter	Développer la capacité à intégrer les NTIC dans la stratégie d'accès au marché
Encadrer	Former aux différents modèles culturels Développer des compétences de gestion de projet (multi projets) Développer l'aptitude à la conduite du changement Former à la prévention des risques psychosociaux

B. Évolutions par métiers

1. Métiers des Études et du Conseil

L'étude de GPEC a mis en évidence les tendances suivantes :

1. **Accroissement de la demande d'expertise secteurs/métiers**

Mettre à disposition des entreprises des consultants disposant d'une expertise métier forte, pour :

- Développer la compréhension de l'entreprise étendue c'est à dire comprendre l'entreprise dans sa globalité : fournisseurs, prestataires, call center
- Aider à la compréhension du business model afin de comprendre les enjeux et conséquences de la transformation de l'écosystème. Les consultants doivent pouvoir aider l'entreprise à inventer des modèles d'organisation nouveaux, à transformer le business model.
- Accompagner l'entreprise dans la mise en œuvre organisationnelle des fusions acquisitions ou cession d'activité
- Développer des connaissances métier fortes car les clients achètent de plus en plus de l'expertise

2. **Accroissement de la demande d'expertises fonctionnelles**

- Accompagner par exemple les changements de l'entreprise (ex : mise en place de Plan de Sauvegarde de l'Emploi) mais aussi compréhension des plans de rémunération, formation, etc.
- Conduire des projets de déploiement de nouveau Système d'information notamment dans le secteur de la Santé (accompagnement des acteurs impliqués : personnels soignants et non soignants dans des projets d'envergure)
- Conduire des projets d'industrialisation des processus

3. **Évolution de la stratégie des Ressources Humaines**

- Mettre en place une gestion des talents : Hauts Potentiels et Compétences clefs
- Mettre en place une politique de reconnaissance (qui ne soit pas exclusivement liée à la rémunération directe)
- Développer les aptitudes au management et les outils/processus d'évaluation
- Accompagner les entreprises à définir et à développer une politique concertée de GPEC
- Mettre en place des outils spécifiques GPEC
- Faire face à la judiciarisation des relations de travail

4. **Accroissement de l'Externalisation et de l'Offshore**

- Aider l'entreprise à déterminer et à implémenter son nouveau modèle opérationnel (optimisation des process...)
- Accompagner à la transformation managériale et sociale (Change Management, GPEC, PSE...)
- Aider l'entreprise dans la sélection des prestataires
- Sécuriser la mise en place opérationnelle des dispositifs
- Mettre en place des partenariats avec des pays dont le coût et le niveau de qualification/savoir faire sont très compétitifs (Ile Maurice, Inde, Chine, Maghreb...)
- Mettre en place un CSP au sein d'un groupe en France ou en offshore

5. **Développement du Web et des réseaux sociaux**

- Former les chargés d'études ou chargés de recherches à l'exploitation des données en ligne
- Aider l'entreprise à définir sa stratégie commerciale et mettre en place une plateforme e-commerce (Identification des best practices, analyse de la rentabilité des business model innovants, comparaison de la rentabilité des différents canaux d'acquisition)
- Aider l'entreprise à lancer le développement de sa propre communauté virtuelle à travers une démarche de marketing tribal.
- Aider l'entreprise à développer une campagne de communication sur le Web

6. **« Modernisation » de l'État**

- Accompagner les entreprises publiques à rationaliser les dépenses et à optimiser leur processus de gestion
- Organiser la transmission de savoir-faire en maximisant la productivité (intégration d'une nouvelle génération)
- Évaluer les politiques publiques
- Mettre en place la gestion des risques : cartographie des risques financiers, opérationnels, RH, informatiques, etc.

- Aider l'État à réfléchir à la valorisation des actifs (s'inscrire dans une logique de résultats)
- Accompagner l'État dans la mise en place des politiques menées sur la relocalisation...

7. **Prise en compte des nouvelles exigences environnementales**

- Réaliser des études pour répondre aux impacts environnementaux.
- Accompagner l'entreprise dans la définition de sa stratégie de développement durable et dans sa mise en application (politique d'achat durable...)
- Développer des nouvelles offres : réalisation d'audit bilan carbone, identification des alternatives liées à la surconsommation énergétique, définition et suivi des indicateurs énergétiques...

a) *Les secteurs d'activités les plus porteurs*

- **Secteurs Publics** (Missions réalisées dans les collectivités territoriales, les ministères et l'État)
- **Santé** (Plan hôpital 2012, refonte de la cartographie des hôpitaux, mises en place de SI)
- **Énergie** : l'enjeu est la maîtrise de la consommation et non pas la production (Développement des nouvelles énergies photovoltaïques, éoliennes,...)
- **Banques / Assurances** (secteurs réglementés et subissant de fortes mutations)
- **Services : transport, utilities** (secteurs en forte dérégulation)

b) *Les créations de postes projetées*

- **Conseil en Management** : consultant, manager, responsable de mission et directeur de département
- **Conseil en Évolution professionnelle** : coach et consultant accompagnement individuel
- **Maintien des besoins en Études Marketing & Opinion, Conseil en Recrutement, Conseil en Relations Publiques, Conseil en Évolution professionnelle sur les postes de consultant** accompagnement collectif, responsable Antenne Emploi et responsable département.

2. **Métiers des Foires, Salons et Congrès**

Ce secteur doit répondre à la fois à des évolutions réglementaires et à des problématiques transverses à ses métiers telles que l'adaptation permanente aux nouvelles demandes des clients.

Cela doit passer par des formations structurées et adaptées au niveau de recrutement des équipes, et par des certifications propres au secteur qui qualifieraient les métiers de régisseur et de commercial d'événements économiques.

L'adaptation permanente des compétences des salariés est plus que jamais un élément structurant de l'évolution stratégique de chaque entreprise et de sa capacité à se développer.

3. **Métiers de l'Ingénierie**

L'étude de GPEC a mis en évidence les métiers à fort développement :

a) *Les Tendances d'évolution majeures*

1. **Intégration des normes environnementales, sociales, économiques :**

- **Lois sur la Règlementation Sociale et Environnementale et sur la Nouvelle Régulation Environnementale** : construire un système de management et d'organisation « assurantielle » des marchés
- **Intégration du Développement Durable dans le modèle économique des entreprises pour assurer leur pérennité** : au titre de la RSE, la performance de progrès social vient compléter la performance économique.
- **Des exigences environnementales plus contraignantes : renforcement des normes techniques** : quelque soit le secteur d'activité (BTP - Construction, Industrie, Chimie, Énergie, Agricole,) multiplication des normes qui encadrent les nouveaux chantiers et marchés
- **Quantification accrue du risque sanitaire dans tous les projets de développement** (construction, infrastructure, industriel,) notamment en termes d'impacts sur le milieu naturel et la santé publique

- **Second plan P.N.S.E: incitation** gouvernementale tendant à intégrer la traçabilité dans la conception des produits, bâtiments, infrastructures diverses (exemple : activité de démantèlement traditionnelle ou de déconstruction nucléaire)

2. Accroissement de la demande d'efficacité énergétique

- **Réexaminer les politiques structurantes** : construction, urbanisme, transports et reconsidérer les coûts globaux de la production et de la consommation énergétique

3. Certification des acteurs de la profession :

- Volonté de diminuer les risques juridiques et financiers en multipliant les certifications professionnelles (habilitations aux milieux radiologiques imposées dans le domaine nucléaire, certification en droit, OPQIBI)

4. Capacité à offrir des offres globales engageantes, intégrant la dimension développement durable et en ligne avec l'évolution des codes des marchés publics

- Complexité accrue dans les montages financiers et implication au financement du projet pour les sociétés d'ingénierie

b) Les secteurs dans lesquels des investissements importants devraient être réalisés

- Secteur Public (pour le compte des collectivités locales : opération de génie urbain et infrastructure de transport collectif)
- Pétrole – Gaz – Chimie (impact des normes réglementaires et de prévention des risques, ainsi que de l'énergie verte)
- Santé (impact du plan hôpital 2012 : travaux de réhabilitation de rénovation pour servir la demande d'efficacité énergétique)
- Energie (développement des nouvelles énergies : photovoltaïques, éolienne, et allongement de la durée de vie des centrales nucléaires)

c) Les priorités RH

- Adapter les compétences des collaborateurs aux nouvelles demandes clients et aux nouveaux marchés (expertise en éco-conception, en technologie verte, en énergie renouvelable, expertise juridique et financière)
- Développer l'approche client, fidélisation du client
- Développer des partenariats : apporter une réponse globale dans le cadre des appels d'offres
- Fidéliser les collaborateurs

d) Les emplois émergents

Création de postes en :

- **Management des études:** responsables ingénierie/études ; responsables des domaines techniques, pour répondre à la tendance de demandes croissantes en génie civil, génie urbain et nucléaire et à la complexité des dossiers
- **Conseil:** experts techniques, ingénieurs conseils
- **Conduite de projets** : directeurs et chefs de projets, pour répondre notamment au développement de prestations en A.M.O
- **Études et procédés:** ingénieurs procédés, ingénieurs chargés d'études techniques, pilotes de conception..., pour répondre aux besoins de modélisations numériques, de systèmes informatiques embarqués, mener des études de faisabilité

Le secteur recrute essentiellement des jeunes diplômés à bac+2 et Bac+3 pour les techniciens, ainsi que des titulaires de masters universitaires et pros et de diplômés d'ingénieurs. Pour ces derniers, les options ou filières suivies dans les écoles doivent de plus en plus être complétées par des masters spécialisés à forte contenance technologique ou de management de projet.

- Dans l'ingénierie de la construction, la demande est particulièrement forte pour les ingénieurs ayant suivi des filières environnementales, soit des spécialisations en énergie, génie civil, génie électrique et infrastructures de transport.

- Dans l'ingénierie industrielle et conseil en technologie, les diplômes ciblant les filières de l'aéronautique ou du nucléaire sont les plus recherchés. Les spécialisations les plus prisées sont celles de la mécanique, de la robotique et des automatismes.

Cependant, l'adaptation de la formation initiale n'est pas immédiate et reste globalement insuffisante pour faire évoluer en permanence les connaissances techniques et les compétences des salariés afin d'adapter l'offre de services aux nouvelles spécificités de la demande. Il est donc vital d'agir sur les contenus et les dispositifs de la formation continue pour contribuer à la consolidation des parcours professionnels et accompagner l'élargissement des responsabilités.

4. Métiers du Numérique

a) Les Tendances d'évolution majeures

Le secteur Numérique se caractérise par trois évolutions majeures : techniques, économiques, sociétales, fortement liées entre elles, et qui alimentent directement nos préconisations au sein de notre branche professionnelle en faveur de la formation et de l'emploi.

• Évolutions techniques

Quatre technologies récentes modifient en profondeur le paysage des systèmes informatiques et des processus opérationnels, et ont un impact sur les prestations associées en matière de valeur ajoutée et de services proposés :

- Virtualisation : optimisation des infrastructures par la mutualisation des ressources physiques.
 - Réduction des coûts d'exploitation ;
 - Optimisation des capacités de stockage ;
 - Sécurisation des bases de données.
- Cloud Computing : mise à disposition d'une capacité de calcul et de stockage à partir des ressources disponibles depuis Internet et avec paiement à la demande.
 - Optimisation des investissements en matériel, logiciel et compétences ;
 - Souplesse d'utilisation par allocation dynamique des ressources mutualisées ;
 - Fiabilisation des traitements et du stockage.
- Business Intelligence : développement de l'informatique décisionnelle : outils d'aide à la décision et de simulation dans les processus opérationnels.
 - Optimisation des processus de décision et de suivi des performances ;
 - Structuration des bases de données des entreprises ;
 - Développement du décisionnel mobile.
- Informatique embarquée : développement de logiciels intégrés à des équipements (aéronautique, automobile, médical, etc.) qui comportent des dispositifs de régulation par rapport aux environnements fonctionnels.
 - Meilleure compréhension des métiers clients
 - Maîtrise des processus de régulation

• Évolutions économiques

Deux tendances économiques se confirment et viennent également modifier les *business models* des entreprises, ainsi que les prestations correspondantes.

- Offshoring (ou délocalisation) : création d'une entité juridique dans un autre pays que celui où se déroule l'activité, ou externalisation/outsourcing : transfert de tout ou partie d'une fonction vers un partenaire externe.
 - Optimisation des coûts, voire de la qualité du service ;
 - Maîtrise des processus de régulation.

- E-Commerce : *développement des plates-formes de e-commerce et de boutiques en ligne.*
 - Diversification des canaux de communication par rapport aux canaux terminaux mobiles ;
 - Développement des modèles d'affaires innovants ;
 - Développement des partenariats avec des prestataires spécialisés et ouverture sur les marchés des TPE et PME.

- **Évolutions sociétales**
Trois évolutions sociétales sont identifiées au sein des organisations, qui viennent impacter les prestations informatiques :

- Développement durable : *développement des démarches SI éco-responsables : éco labels pour les matériels, les logiciels et les prestations de services ; prise en compte dans les critères d'attributions des appels d'offres.*
 - Maîtrise des coûts d'exploitation et de la gestion des déchets électroniques ;
 - Développement des indicateurs de mesure du développement durable.

- Télétravail : *développement de cette modalité de travail pour favoriser la compétitivité des entreprises, préserver l'environnement et le confort des salariés.*
 - Exploitations des marges de progrès potentielles ;
 - Développement des outils collaboratifs ;
 - Développement du partenariat avec les cabinets conseil.

- Communication collaborative unifiée : *développement des communautés virtuelles ou réseaux sociaux valorisant les espaces collaboratifs, la créativité collective, et le partage du patrimoine de connaissances au sein de l'entreprise.*
 - Développement de la cohésion sociétale et des synergies collectives ;
 - Intégration et fidélisation de la génération Y / C.

Ces trois tendances ont des effets à plus ou moins long terme sur les métiers de notre secteur : effets sur l'ensemble de la matrice –certains métiers étant menacés, d'autres émergents – mais aussi sur leur contenu, en termes de technicité, de responsabilité et de spécialités. S'il est difficile de prévoir précisément cette évolution, la politique formation reste le moyen d'anticiper et d'accompagner ces changements, afin de conserver un niveau de compétences optimal, tout en assurant la sécurité professionnelle des salariés.

L'offshoring et la virtualisation constitueraient un facteur de risque - marginal – pour les métiers de conception-développement, les métiers du test et de l'infrastructure. L'analyse des emplois et des recrutements laisse apparaître un besoin toujours important autour de ces métiers, mais avec une évolution de leur contenu en termes de technologies utilisées et du niveau d'expertise des personnes.

b) Emplois émergents

Les différentes études prospectives réalisées dans notre secteur ont listé un certain nombre d'emplois dits émergents, qui acquièrent de plus en plus de légitimité dans les entreprises, et qu'il convient d'intégrer dans le paysage de nos métiers – si la tendance se confirme - que ce soit par la formation initiale, la formation continue et la certification :

- Urbaniste
- Architecte logiciel
- Responsable green IT
- Communitymanager
- Responsable e-business
- Responsable SEO (SearchEngine Optimisation) ou SEM (Responsable Engine Marketing)
- Responsable sécurité et risques.

II. Priorités en matière de formation

A. Compétences à développer

1. Secteurs des Études & du Conseil

Même si les recrutements de salariés dans les métiers des études et du conseil se font à des niveaux de formation élevés (niveau Master en majorité et marginalement au niveau Licence), la formation continue constitue un des leviers permettant d'augmenter la valeur ajoutée des prestations proposées.

Elle s'effectue d'abord dans le cadre d'un apprentissage par « accompagnement » au sein des équipes, mais doit également passer par des formations structurées, en présentiel et adaptées au niveau de recrutement des dites équipes. L'action de formation traduit l'engagement dans l'entreprise et représente l'intégration pour une population de chargés d'études et de consultants qui a plutôt l'habitude de travailler dans des approches individualistes.

Des Enquêteurs et Chargés d'études dans les sociétés d'Études aux Consultants et Managers de sociétés de Conseil, tous contribuent à la création de valeur des entreprises et en ce sens doivent pouvoir bénéficier des apports de la formation professionnelle.

En effet, leur rôle est d'accompagner les entreprises, les organisations et les hommes dans les multiples phases de leur développement, sur des enjeux phares tels que la rentabilité, la croissance et la compétitivité. Ils apportent leurs analyses et leur expertise, leurs méthodes et le recul nécessaire pour faciliter les processus de décision. Au contact des clients, il leur est demandé de rajouter du sens à la technologie, d'avoir sans cesse une longueur d'avance.

Selon les conclusions de l'étude OPIIEC sur la GPEC (octobre 2010), la priorité RH des entreprises des secteurs Études & Conseil en termes de formation professionnelle sont de **redéployer les collaborateurs des secteurs Études & Conseil sur des nouvelles compétences et d'organiser le transfert des compétences clefs** (voir tableau ci-après).

- **Connaissances**
 - Technique, juridique : gouvernance d'entreprise, achat du conseil, relation consultant/client, déontologie, réglementation et responsabilité sociale de l'entreprise, outils RH, GPEC, action stratégique et développement international, création de valeur ajoutée, finance d'entreprise et marchés de capitaux, nouvelles exigences environnementales
 - Sectorielle: acteurs, processus métiers, réglementation...
 - Des secteurs Banque/Assurance, des organismes de l'État, Santé, Énergie: déploiement des politiques des secteurs publics et associatifs, gestion publique, gestion et politique de santé
 - Connaissance et compétence des points Web suivants : législatif, production, stockage de données, réseaux sociaux, e-réputation
 - Des processus outsourcing et des réglementations étrangères (adaptation à différentes cultures et savoir-être,...)
- **Savoir-faire**
 - Méthodologique dans le domaine environnemental
 - Capacité à mener des études comparatives (références Européennes)
 - Maîtriser les étapes de la sous-traitance
 - Capacité à gérer des profils différents de consultants dans le cadre du développement du offshore, à dialoguer avec les partenaires sociaux
 - Valoriser l'entretien professionnel et l'employabilité des collaborateurs
- **Qualités requises**
 - Management des juniors, des seniors, management de proximité, transverse et à distance
 - Dialogue social
 - Capacité à communiquer en prenant en compte les nouveaux médias (réseaux sociaux, Web 2.0)
 - Esprit de service et comportement professionnel associé (engage & align) : disponibilité, mobilité

Compétences	CM	EMO	CR	CRP	CEP
Connaissance technique et savoir-faire méthodologique acquis à travers des certifications / master spécialisé aux nouvelles exigences environnementales (écoles commerce et ingénieurs)	X		X		
Connaissance sectorielle (acteurs, processus métiers, réglementation...) important dans les domaines Santé et Énergie	X		X		X
Aptitude à gérer des profils différents	X	X	X		X
Concertation avec les partenaires sociaux	X				X
Trilingue	X	X			
Connaissance des processus outsourcing et des réglementations propres aux pays concernés	X				
Adaptation à différentes cultures et savoir-être	X				
Connaissance et compétence des points Web suivants : législatif, production, stockage de données, réseaux sociaux, e-réputation	X	X	X	X	X
Connaissance des organismes de l'État	X				
Connaissances des dernières réglementations en vigueur	X				
Capacité à mener des études comparatives (références Européennes...)	X				
Capacité à communiquer en prenant en compte les nouveaux médias (réseaux sociaux)	X		X	X	X

Source étude GPEC OPIIEC, octobre 2010

CM = Conseil en Management

EMO = Études Marketing & Opinion

CR = Conseil en Recrutement

CRP = Conseil en Relations Publiques

CEP = Conseil en Évolution Professionnelle

2. Secteur de l'Ingénierie

La politique de la Branche devra donc soutenir et développer :

- Des formations répondant soit à des secteurs ciblés et identifiés (énergie, génie civil, infrastructures, géotechnique, nucléaire, aéronautique,...), soit en lien avec les évolutions réglementaires (textes issus du Grenelle de l'environnement par exemple, et de nouvelles directives européennes...).
- Des formations spécifiques aux métiers de management de projet, de consultance, d'études et réalisation (par exemple, dessinateurs, projeteurs, techniciens de travaux, ingénieurs spécialistes, éco - conception, industrialisation), de contrôle et d'audit technique, de développement commercial. Se référer aux compétences identifiées dans le Référentiel des métiers.
- Des formations visant la maîtrise des langues étrangères (en priorité l'anglais professionnel), la pratique du droit à titre accessoire, les pratiques contractuelles à l'international, les capacités en tutorat (en priorité pour les seniors).
- Des formations utilisant des modes d'enseignement par e Learning, pour prendre en compte notamment les salariés expatriés. Poursuivre des acquisitions de connaissances et / ou préparer son retour en France.
- Chacune de ces formations sera structurée en fonction des publics ciblés et du dispositif dont peut bénéficier le salarié conformément à notre Accord de Branche.

3. Secteur du Numérique

Au regard des enjeux du secteur du Numérique, six principaux objectifs animent notre politique de formation et sa mise en œuvre, notamment autour des contenus des formations et des dispositifs à privilégier.

- Apporter à nos clients les technologies numériques innovantes, les nouveaux modèles économiques et les nouveaux modèles organisationnels ;
- Favoriser la recherche et l'innovation autour de technologies de pointe, notamment chez les « jeunes pousses » ;
- Accompagner le niveau élevé d'embauche et la formation des nouveaux salariés ;
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés grâce au maintien et au développement de leurs compétences ;
- Identifier les nouveaux métiers de notre secteur, les valoriser et les reconnaître à travers une politique de certification proactive ;
- Apporter aux entreprises les meilleures méthodes de pilotage de projet et leur donner les moyens de faire face aux chocs conjoncturels.

Les évolutions du secteur du Numérique permettent de pointer les thèmes de formation à privilégier au cours de la période 2012-2015 :

- **Technologiques**
 - Architecture et urbanisation des systèmes d'information
 - Cloud Computing
 - Archivage et stockage des données
 - Méthodologies Agiles et approche objet
 - Informatique embarquée
 - Applications et services mobiles
 - Sécurité de systèmes et des données
- **Méthodologiques**
 - Gestion/ Conduite de projet informatique
 - Business Intelligence
 - Management de l'innovation
 - Gestion des risques
 - Gestion des contrats et des engagements
- **Organisationnels**
 - Management par les processus (Six Sigma, ISO, etc.)
 - LEAN IT
 - Standardisation (ITIL, CMMI, etc.)
 - Communication unifiée

4. Secteur des Foires, Salons et Congrès

- **Connaissances**
 - Technique de ventes
 - Gestion de projet,
 - Réglementation spécifique
 - Gestion de la sécurité du public et des salariés pendant les périodes de montage et de démontage
 - Contrôle des accès pendant les périodes de montage et de démontage
 - Communication par le web 2.0
 - Management
 - Problématiques fiscales au niveau national et international
 - Organisation logistique
 - Marketing spécifique aux manifestations
 - Gestion budgétaire

- Développer des connaissances en matière de respect de l'environnement et de responsabilité sociale de l'entreprise
- **Savoir-faire**
 - Concevoir des événements dans leur globalité et non seulement dans un domaine précis.
 - Eco concevoir des événements.
 - Maîtriser les étapes de la sous-traitance.
 - Savoir conseiller et accompagner les clients pour les aider à optimiser leur participation aux événements.
- **Qualités requises**
 - Capacité à communiquer en prenant en compte les nouveaux médias (réseaux sociaux, Web 2.0)
 - Esprit de service développé
 - Capacité à conseiller le client pour qu'il puisse se sentir accompagné et l'aider à calculer son retour sur investissement.
 - Bonne maîtrise des langues

B. Dispositifs mobilisés et effectifs prévisionnels

Les partenaires sociaux présentent ci-dessous les objectifs de formation quantifiés qu'ils proposent au FAFIEC pour l'année 2012.

Plan de formation

- **Plan de formation** : 45 000 stagiaires dont 15 000 stagiaires formés par des Actions Collectives Nationales
- **Plan TPE** : 200 stagiaires
- **Contrats de chantier** : 80 stagiaires

Sécurisation des parcours professionnels

- **Contrats de professionnalisation** : minimum 1% des effectifs de la Branche, soit 8 000 stagiaires
- **Périodes de professionnalisation** : répondre à un besoin de 1,5 % des effectifs de la Branche, soit 11 000 stagiaires
- **Formation des tuteurs** : 400 stagiaires
- **Accompagnement du tutorat** : 700 stagiaires
- **VAE** : 500 stagiaires
- **POE** : 1 000 demandeurs d'emploi

Droit individuel à la formation

- **DIF prioritaire Enquêteurs** : 200 stagiaires
- **DIF obligatoire Séniors** : 500 stagiaires
- **Accompagnement du DIF pour les TPE PME** : 4 000 stagiaires
- **Portabilité du DIF** : 2 000 stagiaires

III. Stratégie en matière de formation

Différents dispositifs de formation peuvent être mobilisés pour mettre en œuvre la politique de formation dans la Branche II est essentiel de distinguer les dispositifs selon les objectifs visés. Ainsi sur un même thème de formation, plusieurs leviers peuvent être actionnés, séparément ou dans le cadre de parcours modulaires spécifiques.

A. À l'initiative de l'entreprise, autour de ses objectifs propres

1. Le Plan de formation

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation. Celui-ci est un moyen essentiel pour permettre aux entreprises d'atteindre leurs objectifs et de préparer les compétences correspondantes. L'initiative de l'entreprise dans la construction du plan de formation doit être préservée, ainsi que son accompagnement financier, et ce afin de la soutenir dans ses objectifs opérationnels.

2. Les Actions Collectives Nationales (ACN)

Définition : formation conçue et déployée par la Branche à l'attention des entreprises cotisantes.

Objectif : inciter les entreprises à former leurs collaborateurs sur des sujets innovants ou identifiés comme particulièrement stratégiques par la Branche au plan national.

Les actions collectives de la branche constituent un moyen essentiel pour diffuser les technologies émergentes, les modèles économiques et sociétaux nouveaux dans nos entreprises et chez leurs clients. Cette diffusion constitue une de nos responsabilités essentielles en matière de politique de formation, car elle permet aux entreprises d'intégrer et de s'approprier les tendances de notre secteur.

Les actions collectives sont accessibles aux salariés de la Branche quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise et indépendamment de l'organisation par métiers présentée ci-dessous.

Études et Conseil

- Réaliser son bilan diversité : du diagnostic au pilotage
- Recruter dans le respect de la diversité
- Coach professionnel
- évolution du métier de chargé de recherche
- évolution du métier de consultant en recrutement
- Lean Six Sigma : 3 niveaux : green belt, black belt et master black belt
- Enjeux du métier des enquêteurs
- Enquêteurs : améliorer la qualité de sa collecte d'information
- Enquêteurs : assurer la supervision des tâches

Foires, Salons et Congrès

- Intégration à la filière foires et salons
- Responsabilités de l'organisateur en ouverture
- SSIAP - Foires & Salons
- Eco conception d'évènements
- Eco conception de stands
- Démarche RSE

- Achat responsable

Ingénierie

- Amélioration énergétique des bâtiments existants
- CADDs pour A 330 Freighters et A 400 M
- Cheminements électriques Catia v4 ou v5
- Gestion de configuration avion
- Cotation fonctionnelle et tolérancement ISO (iso 8015)
- Catia V5 Aéronautique
- Catia V5 Automobile
- Catia V5 nucléaire
- Etude de faisabilité des approvisionnements en énergie des bâtiments
- Fatigue et tolérance aux dommages
- HQE/ Haute Qualité Environnementale
- Eurocodes
- Logiciel J2EE
- Matériaux composites
- Outil de planification Primavera
- PDMS installations industrielles/ nucléaire
- Solidworks : projets nucléaires et industriels
- Tolérancement 3D
- Accessibilité du cadre bâti
- Prise en compte de la sûreté nucléaire dans la conception et la maintenance d'installations
- Ingénierie du matériel roulant : techniques de conception
- Énergies renouvelables techniques de conception
- Audit Énergétique des Bâtiments
- Pratique du droit à titre accessoire
- Certification avionique
- RT 2012
- Management du génie écologique et de la biodiversité

Numérique

- CMMI (les essentiels ; mise en œuvre ; Scampi ; introduction à CMMI services)
- Évoluer vers le développement objet
- Cours certifiants CISCO (cours CCNA, cours CCNP)
- ITIL V3 (Foundation et Bridge)
- Marchés publics et dématérialisation
- Métiers du test (analyste, chef de projet, outils)
- Protocole 3G/3G+/4G
- Virtualisation des systèmes d'information
- Cours métiers Éditeurs de logiciels
- Communication unifiée, Stockage, sauvegarde et archivage des données,

Multisectoriel

- Management stratégique d'une TPE- PME
- Anglais professionnel

- Conduite de l'entretien professionnel dans la Branche
- Devenir tuteur : les clefs de la réussite
- La GPEC en PME
- Gestion de projet
- Management consulting MBA
- Pilote de formation
- Négocier avec les services Achats
- Professionnaliser sa démarche commerciale
- Mettre en place une politique de tutorat efficace
- Optimiser son réseau dans sa démarche commerciale
- Création de valeur / pilotage de la performance
- Gérer la relation client au quotidien pour fidéliser

B. S'inscrire dans la durée et sécuriser les parcours professionnels

1. Un moyen de recrutement privilégié : le Contrat de Professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, grâce à l'alternance, permet à l'entreprise de recruter et de former son collaborateur. Celui-ci reçoit ainsi une formation théorique et pratique, et intègre ainsi la dimension opérationnelle de son poste. Les contrats de professionnalisation sont plébiscités par les entreprises de la Branche, qui y voient un moyen de pallier certaines difficultés de recrutement. A l'heure où le gouvernement annonce son intention de développer l'alternance, il est essentiel que notre branche soit un acteur majeur en la matière, et y consacre un financement important.

2. Accompagner les demandeurs d'emploi dans leur prise de poste : la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (P.O.E)

Ce nouveau dispositif (Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009) permet de former des demandeurs d'emploi afin de leur apporter les compétences nécessaires pour occuper leur futur poste de travail. Afin de cofinancer l'action de formation (Pôle Emploi participant à hauteur de 5 ou 8 € par heure de formation), le FAFIEC abondera la participation de Pôle Emploi. La mise en œuvre de ce cofinancement nécessite la signature d'une convention entre le FAFIEC et Pôle Emploi.

3. Favoriser le maintien dans l'emploi : la Période de Professionnalisation

La période de professionnalisation est le dispositif visant à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Il s'agit donc de formations généralement longues, privilégiant la pédagogie de l'alternance, accompagnant une reconversion ou l'acquisition de nouvelles compétences, et s'inscrivent dans la durée. Dans une Branche caractérisée par l'évolution des métiers et des compétences, les périodes de professionnalisation constituent l'outil clé pour accompagner les salariés dans leur parcours professionnel.

4. Un dispositif à promouvoir : la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.)

La VAE reste une modalité peu utilisée de formation et de sécurisation des parcours. Si l'initiative revient souvent au salarié, l'entreprise porte une responsabilité importante dans la réussite de la démarche. L'accès à la VAE est fortement contraint par les procédures administratives individuelles, qu'il convient d'alléger au maximum. Par ailleurs, l'information et la communication restent les meilleurs moyens de développer ce type de formation, et constituent une composante essentielle de notre politique formation.

C. À l'initiative du salarié, en accord avec son employeur : le Droit Individuel à la Formation

1. Principe de prise en charge

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit entre le la salarié-e et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel, des priorités de formation de l'entreprise ou de la CPNE.

Lorsqu'une formation est demandée au titre du DIF, elle est prise en charge par le FAFIEC dans les mêmes conditions que celles prévues pour le dispositif de formation dans lequel l'action de formation s'inscrit (Plan de formation, ACN, période de professionnalisation...).

2. Mesures spécifiques

a) DIF obligatoire pour les salariés de plus de 55 ans (à partir de la date d'extension de l'accord du 28 juin 2011)

Lorsqu'un-esalarié-e de plus de 55 ans, ayant une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise et n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 3 ans souhaite utiliser son DIF, l'employeur ne pourra refuser la prise en charge de 21 heures de formation, lorsque l'action est en lien avec l'emploi du- de la salarié-e ou avec l'activité de l'entreprise.

b) DIF prioritaire pour les Enquêteurs (à partir de la date d'extension de l'accord du 28 juin 2011)

L'enquêteur/trice réalise le recueil de données pour les études quantitatives selon diverses modalités possibles (face à face, téléphone, collecte d'information en point de vente, questionnaires papier...). Il/Elle applique strictement les normes et les consignes de recueil et de saisie avec un souci de productivité. Expérimenté-e, il/elle peut animer une équipe d'enquêteurs. Il/Elle développe aussi une expertise qui lui permet de réaliser des enquêtes plus complexes (Extrait Référentiel métiers OPIIEC 2010).

A la base des études, les enquêteurs/trices jouent un rôle essentiel dans le recueil des données et constituent ainsi un public cible pour les sociétés d'études.

Dans l'accord Formation signé le 28 juin 2011, les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les enquêteurs vacataires. Dans cette optique et afin d'assurer la sécurisation de leurs parcours professionnels, un DIF prioritaire est créé pour les enquêteurs vacataires.

Les enquêteurs pourront ainsi avoir accès aux actions collectives développées spécifiquement à leur attention :

- Les enjeux du métier d'enquêteurs
- Améliorer la qualité de sa collecte d'informations
- Assurer la supervision des tâches

c) DIF mutualisé ou « accompagnement DIF » pour les TPE et PME (à partir de la date d'extension de l'accord du 28 juin 2011)

Afin d'inciter les employeurs à mettre en œuvre le DIF dans les TPE et PME, les partenaires sociaux créent un dispositif d'accompagnement visant à compenser partiellement le coût du DIF (salaire pour le DIF pendant le temps de travail ou l'allocation formation pour le DIF hors temps de travail) dans ces entreprises. Ce dispositif s'ajoute à la prise en charge éventuelle des coûts pédagogiques selon le dispositif de formation utilisé.

D. Identifier et valoriser les métiers : le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)

Dans une Branche où les nouvelles technologies viennent parfois créer de nouveaux métiers (architecte technique, expert en systèmes embarqués), le CQP permet de distinguer ces nouveaux métiers et de les identifier dans le cadre de référentiels de compétences, lisibles par tous et donc transférables dans l'ensemble de la branche et chez les donneurs d'ordre. Le CQP peut être mobilisé à la fois dans le cadre des recrutements et de la gestion des parcours professionnels.

Outil de sécurisation, il permet en outre de répondre plus rapidement aux besoins des entreprises face à la difficulté d'embauche de jeunes diplômés du système de formation initiale.

Depuis plusieurs années, la Branche développe une politique incitative de certification professionnelle adaptée à ses métiers. Afin de renforcer le dispositif, un nouvel accord paritaire sur la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle a été signé en octobre 2009.

À ce jour, **6 CQP ont été mis en œuvre** et sont préparés au travers de parcours de formation ou de démarche VAE ; ils font tous l'objet d'une démarche d'inscription auprès du Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Afin d'accompagner le développement des jurys et la qualité des certifications attribuées, un processus d'habilitation et de prise en charge des membres de jurys de la Branche a été mis en œuvre.

En 2011, 120 candidats ont été auditionnés par les jurys et 92 CQP ont été délivrés ; les lauréats reçoivent leur certificat lors d'une cérémonie officielle organisée chaque année.

La liste des CQP de la Branche est la suivante :

- Administrateur de Réseaux d'Entreprise (ARE)
- Administrateur Systèmes (ASY)
- Assistant concepteur en Ingénierie de restauration ACIR)
- Architecte Technique (AT)
- Développeur d'applications Nouvelles Technologies (DNT)
- Administrateur de Bases de Données (ADB)

Avec l'appui du comité de suivi des CQP et du FAFIEC, la CPNE a décidé de créer de nouveaux CQP. Les projets en cours concernent :

- 2 CQP dans les métiers de l'informatique embarquée :
 - Architecte des Systèmes Embarqués
 - Spécialiste Systèmes Outils / Méthodes / Process / Certifications
- Pour le secteur des Foires Salons Congrès, 2 CQP dans le secteur des Foires Salons et Congrès :
 - Responsable des Opérations
 - Événementiel
- Pour le secteur de l'Ingénierie, une étude d'opportunité portant sur le métier de Dessinateur Bâtiment est envisagée.

D'autres axes de travail ont été identifiés en matière de développement des CQP :

- Réflexion autour des compétences de la Business Intelligence et opportunité de créer un CQP
- Réflexion autour d'un CQP Management de projet
- Renouvellement de l'offre de formation pour le CQP Administrateur de bases de données
- Réflexion sur des modalités de prise en charge spécifiques dans le cadre des dispositifs de professionnalisation

Le développement des CQP en termes d'accès et de bénéficiaires doit s'appuyer sur des actions de promotion et de communication de manière à favoriser leur notoriété. Il est nécessaire d'identifier ces actions et d'en prévoir le financement.

La Branche examine les possibilités d'adhérer à une démarche commune à plusieurs Branches professionnelles permettant aux salariés d'obtenir une certification sous forme de CQP-I reconnue dans plusieurs secteurs d'activité. La construction du CQP Spécialiste OMPC dans le domaine de l'informatique embarquée sera l'occasion de mettre en œuvre une démarche pilote.

La Branche a également pour objectifs en 2012 de développer de façon plus significative l'accès aux CQP par le dispositif de la VAE et de construire un partenariat avec Pôle Emploi en vue de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux CQP.

E. Donner au FAFIEC les moyens nécessaires

Ayant pour ambition de développer la formation des salariés et de sécuriser leurs trajectoires, les partenaires sociaux entendent donner au FAFIEC les moyens nécessaires d'accompagner l'effort de formation des entreprises.

Aussi, après avoir fortement participé à la réorganisation du FAFIEC au regard des nouvelles règles en vigueur, les partenaires sociaux préconisent au FAFIEC de poursuivre les objectifs suivants :

- **Augmenter les capacités financières du FAFIEC par du cofinancement**
 - Poursuivre la convention EDEC au-delà de 2012
 - Signer de nouveaux ADEC en régions
 - Répondre aux appels à projets du FPSPP
 - Engager des partenariats avec d'autres OPCA
 - Chercher d'autres cofinancements possibles (FSE, Régions, Pôle Emploi)

- **Optimiser le partenariat FAFIEC/entreprises**
 - Prendre en charge toute l'année
 - Faciliter les démarches et apporter du conseil individualisé aux entreprises demandeuses ;
 - Négocier les tarifs auprès des organismes de formation ;
 - Prendre en charge les nouvelles modalités pédagogiques de formation (e-learning ; seriousgames)
 - Permettre le versement libre en cours d'année.

- **Maîtriser et optimiser les dépenses collectives**
 - Encourager la formation intra-entreprise par des mesures incitatives ;
 - Négocier les tarifs auprès des organismes de formation ;
 - Proposer des organismes de formation sélectionnés pour les TPE-PME.

IV. Stratégie en matière d'offre de services

Souhaitant permettre au FAFIEC d'accompagner l'effort de formation des entreprises en leur proposant des services adaptés à leurs besoins, les partenaires sociaux proposent au FAFIEC de développer ses services dans les domaines ci-après :

- **Information générale : faciliter l'accès à l'information téléphonique et web pour les entreprises**
 - Humaniser la relation et la communication téléphonique même si ce n'est que pour prendre les messages. Il sera malgré tout nécessaire de valider les attentes et de prévoir les questions-type.

- **Fonction d'information/orientation : favoriser la lisibilité sur l'évolution des carrières dans nos métiers**
 - Améliorer l'accès à l'information des salariés sur la rubrique du site web (navigation intuitive)
 - Référentiel Métiers :
 - Mettre en place d'un moteur d'exploitation du référentiel métiers et campagne d'information associée ;
 - Faire connaître le référentiel aux entreprises afin de permettre la réalisation notamment des GPEC territoriales ;
 - Diffuser cette bonne pratique à travers les soutiens à la GPEC de type EDEC/ADEC
 - GPEC de Branche : outils d'information préparés par l'OPIIEC et mis à la disposition des partenaires sociaux (intégrer une proposition d'information des comités d'entreprise sur la GPEC de Branche : action OPIIEC)
 - GPEC Territoriale : observatoires dynamiques territoriaux (en cours de déploiement par l'OPIIEC)

- **Visibilité de l'offre de formation : rendre accessible, identifiable et concurrentielle l'offre de formation**
 - Mettre en place un partenariat avec un expert dans le recensement des formations (ex. kelformation, APEC...). L'offre de formation devient accessible depuis le site du FAFIEC.
 - Créer une fiche d'aide pour les entreprises à l'évaluation de la formation
 - L'action de conseil est réalisée au moment du choix des actions à labelliser.
 - L'évaluation est un des points de la labellisation

Les organismes de formation auraient la possibilité de demander à faire labelliser leurs actions de formation via le site web du FAFIEC. La demande serait ensuite étudiée par le FAFIEC. Seules les actions labellisées feraient l'objet d'une publication sur le site.

La labellisation serait d'une durée déterminée de 3 ans maximum. Au-delà l'organisme de formation devrait déposer une nouvelle demande pour labelliser ses actions.

Chaque commission du FAFIEC assurerait le pilotage qualité de la labellisation pour son domaine de compétence, une fois par an.

Un moteur de recherche permettrait de sélectionner les actions de formation sur le site web du FAFIEC.

- **Besoins et avis des entreprises : recueillir et échanger**
 - Le FAFIEC apporte une information détaillée sur tous les dispositifs de formation, tant sur le WEB que par les conseillers.
Un audit d'ergonomie du site web du FAFIEC aurait lieu au moins une fois par an.
Il est nécessaire d'améliorer l'outil, de le rendre plus intuitif.

- Le FAFIEC met en place un « Club Utilisateurs ». Le préalable serait une enquête qualité qui sera la base du club utilisateur. Les rencontres d'échanges seraient positionnées à la suite de chacun des tremplins. Elles permettraient des réunions physiques au moins une fois par trimestre, région par région. Les participants aux tremplins et au club utilisateurs pourraient être différents. L'échange des coordonnées et le montage d'un réseau seraient facilités.

- **Bonnes pratiques : diffuser et capitaliser**

- Mettre à disposition de guides sur les entretiens et la VAE (approche repensée et facilitée)
- Mettre en place d'un référent VAE
- Analyser la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation par questionnaires entreprise et salarié. Objectif : remontée d'information sur la mise en œuvre de la formation sur 400 périodes (par exemple).

- **Ingénierie des ACN – CQP et CQPI : répondre au besoin de réactivité et d'efficacité**

- Pour couvrir les besoins exprimés par les entreprises, mettre en œuvre rapidement les formations.
 - ACN : Respect des délais et service clé en main de la commande au paiement
 - CQP : mise en place 6 mois après validation par la CPNE du lancement du CQP

- **Information et sensibilisation TPE-PME : permettre aux TPE PME de bénéficier d'une meilleure sensibilisation**

- Organiser l'information sur comment piloter la formation dans l'entreprise dans les Régions (participation de 30 entreprises par session).

Concernant l'information des entreprises, et de manière générale, la communication du FAFIEC, les partenaires sociaux souhaitent que les enjeux, objectifs et cibles soient repositionnés dans une optique de qualité et d'efficacité et non pas d'image.

Ils souhaitent que soient déterminés et mis en place :

- Un niveau d'efficacité optimal de la communication basé notamment sur des ratios objectifs de type coût/cible
- Un bilan des actions d'information et de communication 2011
- Un bilan spécifique et détaillé sur la qualité du contenu du site web (information fiable et « digérée »), en plus de l'audit d'ergonomie
- La fixation des objectifs 2012 et des moyens associés avec optimisation des moyens/budget contraint
- Le Club utilisateurs

Le Bureau du FAFIEC pourrait mettre en place un groupe de travail paritaire technique (participants pouvant être mandatés par les partenaires sociaux pour leur expertise) pour déterminer notamment les enjeux, objectifs et cibles.

- **DIF porté : informer les demandeurs d'emploi et les salariés sur le dispositif.**

- Solliciter la prise en charge par le FAFIEC.
- Structurer la réponse du FAFIEC sur le DIF Porté. Éditer une brochure qui serait remise aux personnes se déplaçant dans les locaux du FAFIEC.
- Concernant les projets de partenariat pour la mise en œuvre du DIF porté, observer toutes les pistes possibles, si nécessaire.

V. Prises en charge FAFIEC conformes à l'accord de Branche pour 2012

Plan de formation

- **Accompagnement DIF pour les TPE et PME** : 20heures X smic horaire brut(à partir de la date d'extension de l'accord du 28 juin 2011)

Professionalisation

- **Contrats de professionnalisation**

Les montants et les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation par le FAFIEC sont les suivants :

<u>Qualification visée/sanction de la formation</u>	<u>Métiers de la Branche et métiers transverses</u>	<u>Niveau d'entrée du bénéficiaire</u>	<u>Amplitude/durée du contrat</u>	<u>Durée de la formation (en % du temps du contrat)</u>	<u>Prise en charge par l'OPCA (2)</u>
Diplôme Titre (RNCP) CQP (Art.L.6314-1 et D. 6314-1)	Tous	Bac +2 et au delà	De 6 à 24 mois	15 à 50% > 150 Heures	20 €/heure et 9,15€ pour les métiers transverses
	Tous	< ou = Bac/Bac +1			15 € /heure et 9,15€ pour les métiers transverses
Qualifications correspondant aux métiers décrits dans les Référentiels des métiers de la Branche, et les métiers transverses	Tous	Tous niveaux	De 6 à 18 mois	15 à 25% > 150 heures	15 € /heure et 9,15€ pour les métiers transverses
			Au delà du 18 ^{ème} mois	Pas de prise en charge	
Nouveaux publics (1)	Tous		Jusqu'à 24 mois	15 €/heure	

(1) Le contrat de professionnalisation est étendu aux bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, de l'Allocation de Solidarité Spécifique, de l'Allocation pour Adultes Handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'Allocation Parent Isolé en outre-mer, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié du contrat unique d'Insertion.

L'accès au contrat de professionnalisation est également facilité pour certains jeunes sans qualification.

Pour ces publics, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois.

La prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec ces publics fait l'objet d'une prise en charge spécifique de 15 €. »

- **Périodes de professionnalisation**

Les critères d'éligibilité et les taux de prise en charge par le FAFIEC sont définis dans le tableau ci-dessous :

	Catégorie 1	Catégorie 2
Durée de la formation	70 heures minimum 1200 heures maximum	
Durée de la période	24 mois maximum	
Taux de prise en charge par le FAFIEC(4)	45 euros/heure	- 35 euros/heure les 300 premières heures - 25 euros/heure au-delà de 300 heures
En cas d'utilisation du DIF pendant le temps de travail	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 45 euros/heure)	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 45 euros/heure)
En cas d'utilisation du DIF hors temps de travail	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 15 euros/heure)	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 15 euros/heure)

(4) Le montant total des prises en charge est plafonné aux coûts réels des frais pédagogiques et des salaires.

Catégorie 1 (à partir de l'extension de l'accord du 28 juin 2011. Tant que cet accord n'est pas étendu, se référer à l'accord du 23 octobre 2008) :

La catégorie 1 comprend :

- les salariés de 40 ans ou plus ou comptant 20 ans d'activité professionnelle.
- les jeunes de moins de 26 ans dont le niveau est inférieur à Bac +2.
- les publics prioritaires quel que soit leur âge ainsi définis :
 - n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 3 ans dans l'entreprise,
 - au retour de mandat électif ou de désignation syndicale,
 - qui reprend son activité professionnelle après un congé de maternité,
 - de retour d'un congé parental,
 - en situation de chômage partiel,
 - reconnu travailleur handicapé et autre bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail,
 - déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle,
 - de retour d'expatriation,
 - de retour après une absence supérieure à 6 mois,
 - qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise,
 - dont les conditions d'exercice de son métier et de la mise en œuvre de ses compétences sont soumises à des modifications législatives, réglementaires ou normatives d'origine nationale, européenne ou internationale.

Catégorie 2 :

Salariés de moins de 40 ans dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, tel qu'il ressort des conclusions de l'entretien professionnel ou d'un bilan de compétences et qui disposent d'une ancienneté de 8 mois dans l'entreprise.

Droit individuel à la formation(à partir de la date d'extension de l'accord du 28 juin 2011)

- **DIF obligatoire pour salariés de plus de 55 ans** : forfait de 40 €/heure (maximum de 21 heures). Ce montant pourra être révisé par la CPNE chaque année dans une fourchette de 35 à 55 €.
- **DIF par les enquêteurs vacataires** : 30 € HT/heure + allocation formation
- **DIF porté par les enquêteurs vacataires** : 30 € HT par heure + allocation formation. À défaut d'accord de l'employeur mais si la formation relève des priorités de la Branche, la formation se déroulera alors hors temps de travail, sans allocation formation, et sera prise en charge par le FAFIEC à 30 € par heure..
Le calcul de l'allocation de formation est réalisé par le FAFIEC sur la base des documents fournis par l'entreprise.
