

ETUDE SUR LES CERTIFICATIONS LIEES AUX METIERS DU REFERENTIEL DE LA BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS-CONSEILS ET SOCIETES DE CONSEIL

Etude réalisée par Ambroise Bouteille et Associés pour le compte de l'OPIIEC

Juin 2007, lot 1

Sommaire

0. Déroulement de l'étude	4
1. Les pratiques en matière de lien métiers-certifications dans d'autres branches en France	6
1.1 Choix des branches à investiguer	6
Note méthodologique	7
Tableau récapitulatif des critères de choix des branches	10
Evaluation des pratiques d'autres branches en France	11
Conclusions sur le choix des branches	15
1.2 Monographies synthétiques sur les 8 secteurs interrogés sur les secteurs des assurances et des industries alimentaires	17
Secteur des assurances	18
Secteur des industries alimentaires	26
Secteurs des acteurs de la ville	32
Secteur de la publicité	38
Secteur du commerce interentreprises	42
Secteur de la chimie	50
Secteur des médicaments	55
Secteur du BTP	61
1.3 Récapitulatif des méthodes employées par secteur	67

2. Les pratiques en matière de lien métiers-certifications dans d'autres pays européens	72
2.1 Note méthodologique	73
2.2 Evaluation des pratiques d'autres pays en Europe	74
Allemagne	75
Belgique	78
Danemark	80
Italie	81
Royaume-Uni	83
Quelques conclusions	86
2.3 Synthèses sur le Danemark et le Royaume-Uni	88
3. Méthodologie	93
3.1 Méthodologie : schéma récapitulatif des méthodes possibles	94
3.2 La méthodologie proposée, en 3 étapes	95
4. Quelques observations sur la démarche VAE	107
Rappel synthétique de la démarche pour un candidat à la VAE	108
Quelques observations sur cette démarche	109
Zooms sur quelques organismes ressources	112
5. Tests des méthodes : compte-rendu du déroulement des étapes 1.4 et 1.5	117
5.1 Schéma général	118
5.2 I. Choix des métiers	119

5.3	II. Repérage des certifications	
	2a. Identification des certifications par recherche sur le RNCP et classement par ordre de pertinence	120
5.4	2b. Entretiens téléphoniques avec des entreprises	125
6.	Synthèses sur chacun des métiers illustratifs	127
6.1	Avertissement	128
6.2	Etudes-Conseil : consultant en management	129
6.3	Foires et salons : chargé d'affaires	133
6.4	Informatique : ingénieur commercial	136
6.5	Ingénierie : projeteur en infrastructures	139
7.	Méthodologie suggérée pour le Lot 2	142
7.1	Recommandations méthodologiques résultant de ce travail sur les exemples	143
7.2	Méthodologie suggérée	146
8.	Annexes	147
8.1	Détail des notations des certifications RNCP	148
8.2	Liste des contacts en entreprises	152

Le lecteur pressé peut lire uniquement les parties récapitulatives indiquées en bleu dans le sommaire.



0 Déroulement de l'étude

Déroulement de l'étude

Lot 1. Etude méthodologique

Etape 1.1. Recherche et analyse des pratiques en matière de lien emploi-formation dans d'autres branches en France
Etape 1.2. Recherche et analyse des pratiques en matière de lien emploi-formation dans d'autres pays européens
Etape 1.3. Proposition d'une méthodologie d'identification et de mise à jour des certifications
Etape 1.4. Illustration de la méthode par un exemple pour un métier par secteur
Etape 1.5. (option) Entretiens téléphoniques qualitatifs complémentaires avec des entreprises de chacun des 4 secteurs

1 Les pratiques en matière de lien métiers- certifications dans d'autres branches en France

**1.1 Choix des branches à
investiguer**

**1.2 Monographie sur les secteurs des
assurances et des industries
alimentaires**

**1.3 Récapitulatif des méthodes
employées par secteur**

Note méthodologique

■ *Un bref rappel des résultats attendus de cette étape*

- évaluer le positionnement de la branche en matière de lien métiers-certifications par rapport à celui **d'autres branches** ;
- repérer les **bonnes pratiques** ;
- enrichir la réflexion **méthodologique** à partir d'exemples concrets.

■ *Les sources d'information prospectées*

- Dans un premier temps, nous avons prospecté de manière la plus large possible afin d'identifier un large éventail d'expériences intéressantes.

Le repérage des secteurs actifs en matière de lien métiers-certifications s'est fait :

- par mots clés sur des moteurs de recherche généralistes (ex : « les métiers de ... », du fait du développement dans de nombreuses branches de tels sites),
 - par exploration des sites généralistes (portail emploi formation du CPNFP, sites d'orientation tels que l'ONISEP, etc.),
 - par notre connaissance de nombreux acteurs (organisations professionnelles, observatoires, OPCA, etc.).
- Nous avons identifié **trois sources principales d'information**, particulièrement pertinentes dans le cadre de notre étude :

- **les sites des Observatoires**

Ceux-ci ayant plus particulièrement un rôle d'information, notamment sur l'emploi et la formation, ils contiennent généralement les informations les plus complètes des différents secteurs d'activité, lorsqu'ils existent.

- **les sites des Organisations professionnelles (OP)**

Ceux-ci contiennent généralement des informations au moins sur les métiers, toutefois ils sont par nature moins complets que ceux des Observatoires notamment, ne concernant souvent qu'une partie du secteur.

- **les sites des OPCA**

Les sites des OPCA ont moins d'informations sur les métiers et les formations initiales mais ils donnent généralement le lien du site de l'Observatoire (le site de l'Observatoire est parfois hébergé sur celui de l'OPCA).

■ *Les types d'informations disponibles*

- des « **référentiels** » **métiers** : allant de la description brève des activités d'une fonction de l'entreprise (ex : le commercial) à des fiches métiers détaillées.

L'ensemble des secteurs possèdent a minima ce type d'informations.

- des **données relatives à la formation** : cursus généraux, types de formation, liste de certifications voire liens avec les établissements proposant les formations permettant d'accéder aux métiers de la branche.

Les sites des Observatoires ou des organisations professionnelles ont assez souvent une rubrique formation, même si celle-ci est moins systématiquement présente et inégale selon les sites.

- des **études prospectives** éventuellement, sur les sites des Observatoires de branche en général¹.

■ *L'élaboration d'une grille de critères pour le choix des branches à investiguer de manière plus approfondie*

Le tableau ci-après présente l'ensemble de nos critères de choix :

- des critères liés à la **description des métiers**, qui est bien souvent le point de départ d'un lien avec la certification ou la formation (voire uniquement le profil),
- des critères liés à la **présentation des formations** dans une rubrique à part, montrant un intérêt pour la formation en tant que tel,
- des critères liés à la **force du lien** entre les métiers présentés et les certifications,
- une notation qualitative de la **proximité de la branche** étudiée par rapport à celle du SYNTEC/CICF : les partenaires ont souhaité privilégier l'étude de branches proches de la leur (hauts niveaux de qualification, profils généralistes, métiers de services aux entreprises...), afin d'être pragmatiques, les difficultés méthodologiques pouvant être très différentes selon les branches (et en particulier selon les critères de recrutement et les profils recherchés),
- une précision de la mention ou non par la branche de l'**accessibilité** des certifications **par la VAE**.

¹ Celles-ci traitent généralement des métiers, voire des formations mais rarement du lien métiers-certifications.

■ *Le tableau récapitulatif de résultats par branche*

- Il suit le tableau des critères et présentent quelques unes des branches dont la démarche nous a semblé particulièrement intéressante.
- Pour chaque branche ou secteur étudié, nous avons indiqué le site Internet qui nous a paru le plus abouti ainsi que le nom de l'organisme responsable de ce site.

■ *Les synthèses par branche*

- L'ensemble des éléments suivants n'a, comme prévu, pas fait l'objet de validation de la part des branches concernées. Ainsi, ces documents sont strictement confidentiels et n'engagent que les stricts consultants.
- Les synthèses détaillent l'ensemble de la démarche menée par les branches : référentiels métiers, rubriques formation et lien métiers-certifications car les méthodologies et sources utilisées dans ces différentes phases sont généralement proches ou liées. De plus, le lien avec les certifications est souvent fait dans le référentiel métiers : il semble donc pertinent d'observer la méthode d'élaboration de ce dernier.

Tableau récapitulatif des critères de choix des branches

Branches étudiées	Degré de précision du référentiel métiers	Degré de précision du référentiel certifications	Etroitesse du lien direct métiers-certifications	Proximité de la branche avec le SYNTEC/CICF	Existence d'information sur l'accessibilité par VAE
Branche Organisme Site internet	⊙ Pas de référentiel ■ seulement grandes fonctions de l'entreprise ■ ■ filières ou regroupements de métiers ■ ■ ■ métiers brièvement décrits ■ ■ ■ ■ métiers très détaillés (activités, formation, possibilités d'évolutions dans l'emploi, éventuellement éléments prospectifs sur l'évolution du métier).	⊙ Pas de référentiel Δ grands cursus ou types de formations ² Δ Δ liste de certifications précises Δ Δ Δ coordonnées des écoles sur chaque certification	⊙ Pas de lien métier-certifications ◆ lien faible : entre métier et simple niveau de formation (ex : bac +2) ou grands cursus, types de formation ◆ ◆ lien modéré : entre un groupe de métiers et une liste de certifications ◆ ◆ ◆ lien fort : entre un métier unique et des certifications précises	sur le faisceau d'indices suivants : présence majoritaire de métiers à hauts niveaux de qualifications, de profils généralistes, caractère non univoque du lien, certification non réglementée... 1 proximité plutôt faible 2 proximité modérée 3 proximité assez forte 4 proximité forte	OUI/NON

² A noter que ce niveau de précisions relève davantage du critère de recrutement que d'un référentiel certifications en tant que tel.

Evaluation des pratiques d'autres branches en France

Branches étudiées	Degré de précision du référentiel métiers	Degré de précision du référentiel certifications	Etroitesse du lien direct métiers-certifications	Proximité de la branche avec le SYNTEC/CICF (notation de 1 à 4, 4 étant le degré le plus fort possible, sur le faisceau d'indices suivants : présence majoritaire de métiers à hauts niveaux de qualifications, de profils généralistes, caractère non univoque du lien, certification non réglementée...)	Existence d'informations sur l'accessibilité par VAE
Acteurs de la ville OPCA : Habitat Formation www.habitat-formation.fr	■ ■	△ △ △	◆ ◆	2	OUI
Publicité Observatoire www.metier-publicite.fr	■ ■ ■ ■	⊙	◆	4	NON
Assurances OP : FFSA www.metiers-assurance.org	■ ■ ■ ■	△ △ △	◆ ◆	3	NON
Chimie OP : UIC www.lesmetiersdelachimie.com	■ ■ ■	△ △ △	◆ ◆ ◆	2	NON

Branches étudiées	Degré de précision du référentiel métiers	Degré de précision du référentiel certifications	Etroitesse du lien direct métiers-certifications	Proximité de la branche avec le SYNTEC/CICF (notation de 1 à 4, 4 étant le degré le plus fort possible, sur le faisceau d'indices suivants : présence majoritaire de métiers à hauts niveaux de qualifications, de profils généralistes, caractère non univoque du lien, certification non réglementée...)	Existence d'informations sur l'accessibilité par VAE
Commerce international OP : CGI www.capinterentreprises-latribu.com	■ ■ ■ ■	△ △ △	◆	2	NON
Métallurgie OP:UIMM www.uimm.fr/	■ ■ ■ ■	△	◆	2	NON
Industries alimentaires OPCA : Agefaforia www.metiers-industries-alimentaires.com	■ ■	△ △ △	◆ ◆	1	NON
LEEM OP/Observatoire www.leem.org	■ ■ ■ ■	△ △	◆	1	NON
BTP ASCO TP (association) www.planete-tp.com	■ ■ ■ ■	△	◆	2	NON

Branches étudiées	Degré de précision du référentiel métiers	Degré de précision du référentiel certifications	Etroitesse du lien direct métiers-certifications	Proximité de la branche avec le SYNTEC/CICF (notation de 1 à 4, 4 étant le degré le plus fort possible, sur le faisceau d'indices suivants : présence majoritaire de métiers à hauts niveaux de qualifications, de profils généralistes, caractère non univoque du lien, certification non réglementée...)	Existence d'informations sur l'accessibilité par VAE
Banque Observatoire www.observatoire-metiers-banque.fr	■ ■ ■ ■	⊙	◆	3	NON
Télécommunications Observatoire www.metiers-telecoms.org	■ ■	⊙	⊙	3	NON
Automobile OP: ANFA www.metiersdelauto.com	■ ■ ■ ■	△ △ △	◆ ◆ ◆	2	NON
Transport-Logistique AFT-IFTIM www.aft-iftim.com	■ ■ ■ ■	△ △ △	◆ ◆ ◆	1	NON
Plasturgie OP: Fédération de la plasturgie www.plasturgieducation.org	■ ■ ■	△ △	◆ ◆ ◆	1	NON

Branches étudiées	Degré de précision du référentiel métiers	Degré de précision du référentiel certifications	Etroitesse du lien direct métiers-certifications	Proximité de la branche avec le SYNTEC/CICF (notation de 1 à 4, 4 étant le degré le plus fort possible, sur le faisceau d'indices suivants : présence majoritaire de métiers à hauts niveaux de qualifications, de profils généralistes, caractère non univoque du lien, certification non réglementée...)	Existence d'informations sur l'accessibilité par VAE
Propreté OP : FEP propreté et services associés www.itineraire-proprete.com	■ ■ ■ ■	△ △	◆ ◆ ◆	1	NON
Textile Observatoire/ OPCA : Forthac www.metiers.forthac.fr	■ ■ ■	△ △ △	⊙	1	NON

A noter que ce tableau ne présente que les branches les plus intéressantes au vu de nos critères de choix. D'autres branches ont été étudiées mais n'ont pas été intégrées dans ce tableau récapitulatif car jugées moins pertinentes (branches trop éloignées de celle du SYNTEC/CICF, peu de formalisation du lien emploi-formation...), telles que : les industries graphiques (OPCA CGM), le commerce et la distribution (OPCA/ Forco), l'industrie hôtelière (observatoire), le transport (OPCA transport), le sport (Observatoire : ONMAS), les professions libérales (OPCA PL)...

Conclusions sur le choix des branches

■ Une volonté d'information sur les métiers assez répandue

- L'ensemble des branches **présentent leurs métiers**, afin de se faire connaître, de valoriser leurs activités.
- L'aspect **formation** à l'inverse est **moins systématiquement couvert** et, lorsqu'il c'est le cas, essentiellement sous l'aspect formation initiale.

Les titres et CQP sont globalement peu indiqués par rapport aux diplômes.

- Quant à la VAE, malgré un discours fortement orienté vers la formation tout au long de la vie, l'**accessibilité** des certifications par VAE est **rarement mentionnée**.

■ Des sites destinés aux jeunes

Les sites Internet relatifs aux métiers et certifications sont généralement construits et pensés pour **un public de jeunes** plus que pour des salariés en cours de carrière (collégiens, lycéens ou étudiants) **cherchant une orientation professionnelle**. Ainsi les données sont le plus souvent accessibles sur des « portails jeunes » ou des rubriques dynamiques (« construire son parcours d'orientation »)...

■ Quelques branches particulièrement bien positionnées et justifiant un approfondissement

- choix des branches :
 - une volonté de favoriser les branches présentant **une particularité** (par exemple, l'OPCA des acteurs de la ville : Habitat Formation, est le seul à mentionner l'accessibilité par VAE, nous l'avons donc retenu) ;
 - un souhait également de choisir des **branches proches** de celle du SYNTEC/CICF,
 - une nécessité aussi d'élargir à des branches **très avancées bien que fortement éloignées** de la branche du SYNTEC/CICF.

L'ensemble de ces aspects a été pris en compte :

- nous avons rencontré (2 secteurs prévus) :
 - * le secteur des assurances,
 - * les industries alimentaires ;
- nous avons interrogé de plus les secteurs suivants (6 secteurs prévus) :
 - * Acteurs de la ville



- * Publicité
- * Commerce international
- * Chimie
- * Médicaments
- * BTP.

1 Les pratiques en matière de lien métiers- certifications dans d'autres branches en France

1.1 Choix des branches à investiguer

**1.2 Monographies synthétiques
sur les 8 secteurs interrogés**

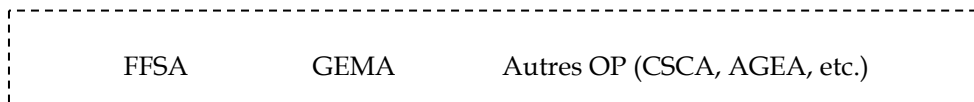
**1.3 Récapitulatif des méthodes
employées par secteur**

Le secteur des assurances³

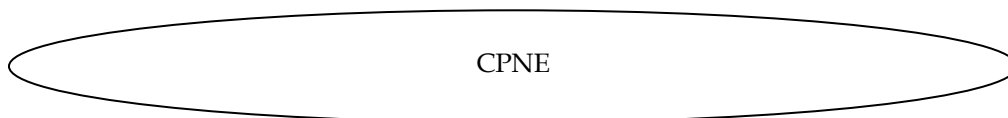
Organisme interrogé : la FFSA (Fédération française des sociétés d'assurances)

■ *Éléments de présentation des acteurs et outils du secteur*

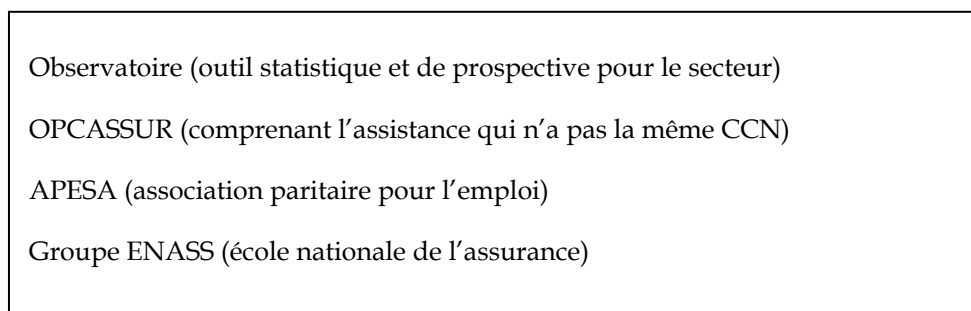
Organisations
professionnelles



Instance paritaire



Outils de branche



La FFSA, regroupe près de 80% des entreprises parmi ses adhérents. Elle constitue le noyau politique et d'impulsion du secteur.

■ *L'outil principal de la branche en termes de lien métiers-certifications*

Il s'agit d'un site Internet de **communication pour les jeunes** (la rubrique métiers du site de la FFSA et les fiches papier correspondantes) dont l'élaboration s'est faite en lien avec les travaux de l'Observatoire.

■ *Historique de la démarche*

- En amont de la création de l'Observatoire et même de l'OPCA, la FFSA avait rédigé sur support papier des **fiches métiers** pour le secteur.

³ Les deux fiches sur les assurances et les industries alimentaires sont un peu plus détaillées et suivent un modèle de restitution différent de celui de autres secteurs. Ces 2 secteurs ont en effet fait l'objet d'entretiens en face à face plus approfondis.

Les documents réalisés s'inscrivaient dans une politique de communication (présence à des salons, envoi de brochures pour les personnes intéressées...)

- Après la mise en place de la convention collective du secteur (en 1992), il a été décidé de réaliser un **contrat d'études prospectives** devant aboutir à la **création d'un Observatoire**.
- En parallèle et à partir des critères classants de la convention collective, la FFSA a déterminé des **familles de métiers**. Celles-ci ont évolué pendant environ une année puis ont été reprises par l'Observatoire pour ses propres travaux.
- Aujourd'hui, l'Observatoire⁴ travaille avec des **groupes de salariés par métier** et réalise des **monographies** (photographie à l'instant t et prospective).

Par exemple, il mène actuellement une vaste étude sur les métiers commerciaux.

■ *Méthodologie de réalisation des fiches métiers, formations et du site Internet correspondant (sur les métiers de l'assurance)*

Plusieurs étapes successives ont permis d'aboutir au résultat actuel.

- **Regroupement des métiers en grandes familles**
 - les sources d'information : les fiches métiers ou descriptions de postes éventuellement réalisées par les entreprises sur la base de la convention collective
 - la méthode : la FFSA a rassemblé l'ensemble des documents et a regroupé les métiers proches en grandes familles (par appréciation qualitative).
Ces familles ont évolué mais l'architecture globale est demeurée.
- **Choix des métiers sur lesquels communiquer à l'intérieur des grandes familles**
 - les métiers correspondant au cœur de leur activité (« métiers types »)
 - et/ou les métiers en tension (c'est-à-dire correspondant à un besoin pour les employeurs à court ou moyen terme)⁵.

⁴ La FFSA conserve néanmoins un rôle dans le suivi des évolutions des métiers, l'Observatoire conservant un regard plus statistique et la FFSA plus qualitatif.

⁵ A noter toutefois que des fiches ont également été réalisées sur les fonctions transversales de manière moins approfondie visant simplement à rappeler l'existence de ces métiers dans le secteur (bien que l'information puisse être trouvée par ailleurs). Ces fiches n'ont pas le même but de valorisation et d'information sur ces métiers du fait de la disponibilité de telles données par ailleurs.

L'ensemble du spectre possible des métiers a été couvert. Seuls certains métiers en voie d'extinction dans la profession ont été supprimés.

- **Choix des formations**

- Ce choix a fait l'objet d'un débat : dans un premier temps l'ensemble des formations repérées étaient mentionnées sur des fiches métiers possédées en version papier.
- Devant **l'impossibilité d'être exhaustif** et les problèmes d'efficacité et de crédibilité de cette méthode, le secteur a décidé d'imposer des critères de choix des formations :
 - * les formations doivent apprendre des **compétences spécifiques** à l'assurance ;
 - * elles ne doivent pas être dispensées dans des **établissements privés hors contrat**⁶.

- **Lien métiers-écoles**

Un lien précis est établi entre les métiers et les certifications (classés par niveau de l'Education Nationale). Les coordonnées des établissements sont précisées.

- sources d'information :
 - * Le secteur maintient des **liens historiques avec des établissements** (présence dans les CA notamment), leur permettant de connaître l'ensemble des formations dispensées par ces écoles.
 - * La FFSA fait également un **travail d'observation et de recherche régulière** afin d'être tenu au courant des évolutions en termes de formations proposées (informations de l'ensemble des sites généralistes : ONISEP, l'Etudiant en particulier, le RNCP).⁷
 - * La FFSA travaille également **en lien avec l'Education Nationale**, en étant très présente au sein de nombreuses commissions et en ayant établi des liens avec l'Inspection. Ainsi le secteur est tenu au courant des différentes évolutions en termes de formations de diplômes.

⁶ *Ce choix, même s'il n'est pas remis en cause, demeure problématique en ce que le secteur ne souhaite pas entrer dans une démarche de labellisation des établissements de formation et que ceux-ci souhaitent tous être cités par le secteur.*

⁷ *À noter que la FFSA n'est présente qu'en Ile-de-France et éprouve donc davantage de difficultés à repérer les formations existantes ou créées sur d'autres régions (manque de relais d'information).*

- méthode :

La FFSA implique ses adhérents par des **groupes de travail** avec des employeurs, l'APESA⁸... Au sein de ces groupes, une réflexion est menée sur l'ensemble des informations relatives aux métiers types choisis, sur les intitulés, les voies d'accès, les critères de recrutement, etc.

• **Mise à jour des outils :**

- Le secteur a comme projet de remettre à jour environ tous les 5 ans, les fiches réalisées en fonction des évolutions observées sur les métiers concernés.
- La méthode employée sera probablement la même c'est-à-dire basée sur des groupes de travail permettant aux entreprises de participer et valorisant ainsi le travail de la Fédération.
- Le groupe réunit autant que possible des types d'entreprises différentes (taille, métiers présents dans les effectifs...).

■ **Autres outils ou projets en termes d'emploi et formation**

- **Création d'un pôle VAE** (en cours de développement) avec l'école de la branche, pour partie avec le pôle VAE du CNAM.
 - Celui-ci vise salariés et employeurs.
 - Il a un double objectif :
 - * accompagner les démarches de VAE sur les certifications délivrées par les écoles de la branche,
 - * orienter tout salarié qui s'interroge sur les diplômes, quelque soit son métier et son secteur (assurance ou non).
 - Afin de renforcer une présence régionale insuffisante des institutions représentative du secteur⁹, celui-ci tente de monter des partenariats : une convention est en cours d'examen avec le DAVA¹⁰ de Marseille¹¹, pour que l'école de la branche apporte son expertise en matière de banque-assurance au DAVA.

⁸ APESA : association paritaire pour l'emploi dans les sociétés d'assurance.

⁹ Très concentrées en Ile-de-France.

¹⁰ DAVA : dispositif académique de validation des acquis

¹¹ A noter que Marseille est aujourd'hui un site pilote dans le domaine de la banque et de l'assurance.

- Le secteur n'a pas encore de retours d'expérience sur la VAE, d'autant qu'il n'a pas mené d'étude en ce sens.
- **Un CQP** a été créé en 2004 dans le secteur et a donné lieu à l'élaboration d'un référentiel complet sur l'aspect de relation clientèle assurance. La démarche d'inscription au RNCP est en cours.

Ce référentiel a été réalisé sur la base d'une démarche compétences menée en amont. Il s'agit pour la FFSA du seul réel référentiel métier dont ils disposent.

- Une rénovation récente et importante du cursus du **BTS Assurance** a permis de mieux correspondre à la réalité du métier, de suivre les évolutions des compétences demandées par les entreprises, etc.
- Des outils sur le **tutorat** ont été récemment créés (pour l'accompagnement des jeunes mais aussi dans le cadre de la professionnalisation...).

Ces outils concernent un grand nombre de métiers et s'inscrivent dans la problématique de renouvellement générationnel qui se pose à la branche.

- Un outil de **communication sur les métiers** de l'assurance a été créé pour les collégiens de 3^e suivant le module de découverte professionnelle, il est mis à disposition des professionnels pour intervenir au sein d'un établissement scolaire demandeur.

■ *Contacts*

Mme Bauby et M. Mosnier, département emploi-formation, FFSA.

Copies-écran du site



FFSA - Fédération Française des Sociétés d'Assurances - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Adresse <http://www.ffsa.fr/metiersassurance/>

Accueil Légal Aide Plan

Les métiers de l'assurance

METIERS FORMATIONS CARNET D'ADRESSES FAITS & CHIFFRES

Vous avez plutôt....

Le goût du défi

Le goût du risque

Le goût du service

Quiz

Chargé(e) de clientèle
Chargé(e) d'indemnisation
Gestionnaire actif-passif
Expert

RECHERCHE

SERVICES

- Recherche d'emploi
- Etudes sur les métiers de l'assurance
- Annuaire des sociétés d'assurances adhérentes FFSA
- Espace Privilège sur www.ffsa.fr

DOCUMENTATION

- Commander un document
- Télécharger un document
- Bibliographies
- Glossaire



FFSA - Fédération Française des Sociétés d'Assurances - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Adresse <http://www.ffsa.fr/metiersassurance/>

Accueil Légal Aide Plan

Les métiers de l'assurance

METIERS FORMATIONS CARNET D'ADRESSES FAITS & CHIFFRES

Goût du service
METIERS DE GESTION

CHARGE(E) DE CLIENTELE

Votre profil :

Votre personnalité affirmée se double d'une grande capacité d'écoute. Vous aimez conseiller les autres, avez le goût de la vente et la culture du résultat. Vous êtes vif d'esprit et prompt à déceler les attentes et les besoins de chacun. Vos interlocuteurs se sentent vite compris et en confiance. Votre dynamisme vient compléter ces qualités relationnelles. Autant d'atouts pour faire de vous un commercial accompli.

Vos missions :

- organiser et assurer la prospection ;

Portrait

Gros plan sur le métier

Point de vue

RECHERCHE

SERVICES

- Recherche d'emploi
- Etudes sur les métiers de l'assurance
- Annuaire des sociétés d'assurances adhérentes FFSA
- Espace Privilège sur www.ffsa.fr

DOCUMENTATION

- Commander un document
- Télécharger un document
- Bibliographies
- Glossaire

FFSA - Fédération Française des Sociétés d'Assurances - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente [Navigation icons] Recherche Favoris [Navigation icons]

Adresse <http://www.ffsa.fr/metiersassurance/> OK Liens

Accueil Légal Aide Plan

Fédération Française des Sociétés d'Assurances

Les métiers de l'assurance

METIERS FORMATIONS CARNET D'ADRESSES FAITS & CHIFFRES

RECHERCHE [input] ok

SERVICES

- Recherche d'emploi
- Etudes sur les métiers de l'assurance
- Annuaire des sociétés d'assurances adhérentes FFSA
- Espace Privilège sur www.ffsa.fr

ACTUALITES

- Calendrier des manifestations
- Flash

DOCUMENTATION

- Commander un document
- Télécharger un document
- Bibliographies
- Glossaire

Goût du service
METIERS DE GESTION

CHARGE(E) DE CLIENTELE

Formation :

En général, le métier requiert une formation commerciale ou une formation technique en assurance, de niveau bac +2 (DUT, BTS...).

Pour plus d'information sur des formations spécialisées en assurance, voir les rubriques du site « Les formations commerciales » et « Les formations techniques ».

A noter que certaines de ces formations peuvent se préparer en apprentissage.

Portrait
Gros plan sur le métier
Point de vue

Formation
Rémunération, effectifs
Evolution, passerelles
Sommaire
Retour

Terminé

Démarrer [Taskbar icons] rapport final complé.doc... FFSA - Fédération Fra... FR Données 18:52

FFSA - Fédération Française des Sociétés d'Assurances - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente [Navigation icons] Recherche Favoris Média [Navigation icons]

Google [input] Envoyer [Navigation icons] Mes favoris PageRank Aucune fenêtre pop-up Paramètres Liens

Accueil Légal Aide Plan

Fédération Française des Sociétés d'Assurances

Les métiers de l'assurance

METIERS FORMATIONS CARNET D'ADRESSES FAITS & CHIFFRES

RECHERCHE [input] ok

SERVICES

- Recherche d'emploi
- Etudes sur les métiers de l'assurance
- Annuaire des sociétés d'assurances adhérentes FFSA
- Espace Privilège sur www.ffsa.fr

ACTUALITES

- Calendrier des manifestations
- Flash

DOCUMENTATION

- Commander un document
- Télécharger un document
- Bibliographies
- Glossaire

Formations COMMERCIAL

Choisissez un niveau d'études

BAC +2 +3 +5

Diplôme de l'Ecole nationale d'assurances-Institut du CNAM (1)

Ecole nationale d'assurances-Institut du CNAM
8, rue Chaptal - 75009 Paris
Tél. 01 44 63 58 00
www.enasgroup.fr
(1) réalisable également sous contrat d'apprentissage (2e & 3e années) à la rentrée 2007

Master 2 Ingénierie financière et des marchés, contrôle des risques

M2 IFM
IUP Banque-Assurance
Université de Caen
Campus 1 - bâtiment droit
Esplanade de la Paix - 14032 Caen Cedex 05
Tél. 02 31 26 60 00

Raccourci vers www.ffsa.fr

Démarrer [Taskbar icons] rapport benchmarks et m... FFSA - Fédération Fra... Internet 12:02

FFSA - Fédération Française des Sociétés d'Assurances - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente Recherche Favoris

Adresse <http://www.ffsa.fr/metiersassurance/> OK Liens

Accueil Légal Aide Plan

Fédération Française des Sociétés d'Assurances

Les métiers de l'assurance

METIERS FORMATIONS CARNET D'ADRESSES FAITS & CHIFFRES

RECHERCHE

SERVICES

- Recherche d'emploi
- Etudes sur les métiers de l'assurance
- Annuaire des sociétés d'assurances adhérentes FFSA
- Espace Privilège sur www.ffsa.fr

ACTUALITES

- Calendrier des manifestations
- Flash

DOCUMENTATION

- Commander un document
- Télécharger un document
- Bibliographies
- Glossaire

Formations JURIDIQUE

Choisissez un niveau d'études

BAC +2 +3 +4 +5

Les étudiants sont préparés, à des degrés différents selon leur niveau d'études, à des fonctions variées dans les sociétés d'assurances (indemnisation en priorité, mais aussi commercialisation ou conception de produits d'assurance...), les **agences générales d'assurances**, les **cabinets de courtage** et les services assurances des entreprises ou des collectivités locales.

L'enseignement en assurance, plus ou moins approfondi selon les niveaux de formation, est principalement axé sur la réglementation du contrat et des entreprises d'assurances, ainsi que sur l'étude des différentes garanties. Peut en outre être dispensés des cours de gestion, d'informatique, de technique commerciale et de communication.

Démarrer rapport final complié.doc... FFSA - Fédération Fra... 18:55

Le secteur des industries alimentaires

Organisme interrogé : Agefatoria (OPCA)

■ *Outil principal de la branche en terme de lien métiers-certifications : le site Internet sur les métiers de l'alimentaire*

Le site est destiné à un public jeune afin de pallier une méconnaissance des industries alimentaires et de renforcer l'attractivité du secteur.

■ *Historique de la démarche*

■ *Méthodologie de réalisation des fiches métiers, formations et du site Internet « les métiers des industries alimentaires »*

- **Métiers**

- sources d'information : toutes celles que la branche a pu identifier, dont notamment :
 - * répertoire ROME
 - * fiches ONISEP et CIDJ
 - * informations de la branche (CEP, fiches de postes des entreprises, etc.)
 - * etc.
- méthode :
 - * large collecte des données disponibles
 - * compilation des principales informations sur les métiers (définitions, descriptions...) par l'Agefatoria (en amont, un CEP qui a donné des préconisations sur les métiers).
 - * soumission pour validation¹² à un groupe de travail animé par un consultant extérieur et coordonné¹³ par une personne de l'Agefatoria chargée de la mise en œuvre.

Ces groupes de travail étaient composés de personnes des IFRIA (instituts de formations des industries alimentaires), des responsables régionaux de l'Agefatoria en lien avec les entreprises.

¹² Une volonté à l'origine : rendre compte des besoins des entreprises, d'être au plus près de l'intérêt des entreprises du secteur d'où une démarche laissant une large place aux échanges, au travail de terrain.

¹³ Cette personne a également coordonné le plan d'action qui a découlé de ce travail.

Un premier document a été élaboré brossant le paysage général pour chaque métier puis le groupe a travaillé sur les terminologies.

- * participation continue des entreprises : celles-ci ajoutent des éléments au travail effectué au fur et à mesure des évolutions observées.

- **Lien métiers-certifications**

- une démarche : métiers => filières d'accès => formations => établissements
- un choix : se centrer essentiellement sur les formations spécifiques et ne pas chercher à atteindre l'exhaustivité.
- des sources d'information sur les formations¹⁴
 - * Education nationale
 - * Ministère de l'agriculture¹⁵
 - * la connaissance qu'ont les conseillers de l'Agefaforia sur la formation continue et les établissements
 - * leurs bases de données sur les formations suivies par les salariés

Les informations relatives aux formations portent essentiellement sur l'offre diplômante mais aussi sur l'offre qualifiante et les CQP.

- une phase de recueil des informations (identification du lien métiers-filières d'accès) puis des groupes de travail afin de rester au plus proche des besoins des entreprises.
- A noter : dans leurs métiers, un certain nombre ont des diplômes très spécifiques. Il a donc été plus facile de faire un lien entre les métiers et ces formations de branche. Les formations plus généralistes sont traitées de manière moins approfondie.
- Ils souhaitent travailler sur l'offre professionnelle continue mais à ce jour leurs travaux ont essentiellement porté sur la formation initiale, ce qui est probablement dû au but premier : informer les jeunes et participer à des salons.

¹⁴ pas d'utilisation du RNCP qui n'existait pas encore mais avaient à disposition l'équivalent par la base du Centre Inffo

¹⁵ informations en ligne sur le site de la DGER, pour les diplômés d'ingénieurs notamment

■ *Autres outils ou projets en termes d'emploi et formation*

- La démarche a abouti à la réalisation de CQP sur les manques observés.

A noter que la réalisation de CQP a permis d'élaborer sur certains métiers de réels référentiels emploi et formation qui ont étoffé les informations disponibles par ailleurs sur ces métiers.

Une méthodologie très précise a été élaborée dans ce cadre. Les organismes de formation, les enseignants ont été impliqués par des partenariats.

- Une des 32 branches couvertes par l'OPCA crée en ce moment son propre Observatoire : les distributeurs conseil hors domicile.

■ *Validation des acquis de l'expérience*

- Une volonté de développer la VAE :

La branche a lancé une démarche en ce sens : elle a lancé une étude sur la faisabilité d'ouvrir leurs CQP à la VAE :

- benchmark avec d'autres branches
- étude sur les pratiques dans leur branche
- etc.

- Initiation d'un travail technique pour apporter des éléments de réponses à la mise en place de CQP par la VAE dans leur branche.

- Des publications en la matière :

- actes, synthèses et rapports relatifs à une journée organisée sur la VAE (comparaison de 13 dispositifs de VAE)

■ *Contacts*

Mme Poussin, documentaliste

M. Dufour qui s'occupe plus particulièrement des CQP

Copies-écran du site

Poste	Qualifications
Télévendeur	C.Q.P. Télévendeur / Gestionnaire clientèle
	BAC PRO Commerce
	BAC PRO Vente
Chargé des relations clientèle	C.Q.P. Responsable clientèle
	B.T.S. Management des unités commerciales
	B.T.S. Négociation et relation client
	B.T.S.A. Technico-commercial Produits alimentaires
	D.U.T. Techniques de commercialisation
	D.U.T. Techniques de commercialisation Orientation Alimentaire
	Autres formations universitaires Commerce et vente Secteur AgroAlimentaire
Attaché commercial / merchandising	C.Q.P. Attaché commercial
	B.T.S. Management des unités commerciales
	B.T.S. Négociation et relation client
	B.T.S.A. Technico-commercial Produits alimentaires
	D.U.T. Techniques de commercialisation
	D.U.T. Techniques de commercialisation Orientation Alimentaire
	Autres formations universitaires Commerce et vente Secteur AgroAlimentaire
Licence professionnelle Ministère de l'Education Nationale - liste de toutes les licences prof. par académie	

les industries alimentaires ... des métiers à votre goût - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente [Navigation icons] Recherche Favoris [Navigation icons]

Adresse <http://www.metiers-industries-alimentaires.com/index.php?p=2&sp=3&ssp=16> OK Liens

les industries alimentaires : des métiers à votre goût !

présentation du secteur **présentation des métiers** présentation des formations actualités FAQ ressources documentaires

► **commercialisation / marketing**
accédez à des fonctions d'encadrement,
par une grande diversité de métiers

Chargé des relations clientèle


Le chargé des relations clientèle organise et gère le suivi des commandes. De l'enregistrement de la commande à la livraison, il assure l'interface entre les services commerciaux, techniques, comptables et informatiques.
Il met en adéquation les impératifs commerciaux avec les contraintes de la production (tarif, délai, flux de production, remise, conditions de livraison, avoir, litiges,...).


Suivant la taille de l'entreprise, cet emploi peut impliquer des visites à des clients importants et des participations à des salons ou à des opérations commerciales.

► **Panorama des métiers et des formations**

diplômes ou certifications :

- B.T.S. Négociation et relation client
- B.T.S. Management des unités commerciales
- B.T.S.A. Technico-commercial Produits alimentaires
- D.U.T. Techniques de commercialisation
- Autres formations universitaires Commerce et vente Secteur AgroAlimentaire
- C.Q.P. Responsable clientèle
- D.U.T. Techniques de commercialisation Orientation Alimentaire





Métiers accessibles :

- Télévendeur
- Chargé des relations clientèle
- Attaché commercial / merchandising
- Chef de produit
- Directeur commercial

Démarrer [Navigation icons] rapport final compilé.doc... les industries aliment... Regiedepub - Microsoft I... FR Donnees » 18:58

les industries alimentaires ... des métiers à votre goût - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente [Navigation icons] Recherche Favoris [Navigation icons]

Adresse <http://www.metiers-industries-alimentaires.com/index.php?p=3&sp=5&ssp=11> OK Liens

les industries alimentaires : des métiers à votre goût !

présentation du secteur présentation des métiers **présentation des formations** actualités FAQ ressources documentaires

► **B.T.S. - Brevet de Technicien Supérieur**
Négociation et relation client

Ce BTS forme des vendeurs généralistes qui exerceront des fonctions d'attachés commerciaux dans les PME industrielles ou commerciales. Avec de l'expérience, ils accéderont à des postes d'encadrement (responsable de secteur ou animateur de petites équipes). Ils ont pu acquérir des connaissances dans certains produits. Pourtant, ils ne vendent pas de produits ou de services techniquement complexes. Ils vendent à des grossistes ou à des distributeurs mais aussi aux utilisateurs eux-mêmes. Ils utilisent différentes techniques de vente. Ils savent gérer un territoire et prospecter des clients. Ils savent analyser les besoins d'un client, lui formuler une offre, négocier, prendre la commande et en assurer le suivi. Pour cela, ils établissent des prévisions et évaluent leurs résultats. Ils ont également une formation économique, juridique et connaissent l'utilisation de l'informatique.
(Source *ONISEP*)

1 établissement prépare à cette formation :

- Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Toutes les régions





Métiers accessibles :

- Chargé des relations clientèle
- Attaché commercial / merchandising

accueil | liens | contacts | glossaire | partenaires

Démarrer [Navigation icons] rapport final compilé.doc... les industries aliment... Regiedepub - Microsoft I... FR Donnees » 18:59



les industries alimentaires ... des métiers à votre goût - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente Recherche Favoris

Adresse http://www.metiers-industries-alimentaires.com/index.php?p=38sp=58ssp=11&id_reg=18 OK Liens

les industries alimentaires : des métiers à votre goût !

[présentation du secteur](#) | [présentation des métiers](#) | **[présentation des formations](#)** | [actualités](#) | [FAQ](#) | [ressources documentaires](#)

► **B.T.S. - Brevet de Technicien Supérieur**
Négociation et relation client

Organisme de formation - Provence-Alpes-Côte d'Azur

Formation en alternance

CFAI COROT
Parc Massilia
33, Boulevard du Capitaine Geze
13333 MARSEILLE Cedex 14
tél: 04.91.21.57.00
fax: 04.91.21.57.01
info@cfa-corot.com
[Visiter le site Web]



accueil | liens | contacts | glossaire | partenaires

Démarrer Internet

rapport final compilé.doc... les industries aliment... Regiedepub - Microsoft I...

FR Données » 18:59

Secteurs des acteurs de la ville

Organisme interrogé : Habitat Formation, OPCA des acteurs de la ville

■ Principaux outils sur le lien métiers-certifications

- **Des fiches par groupes de métiers** (par exemple, le groupe « les métiers du montage d'opérations immobilières » rassemblent les métiers suivants : chargé de la maîtrise d'ouvrage, chargé de la construction et de la réhabilitation, monteur d'opérations, chargé de programmes immobiliers, gestionnaire de marchés.)

Elles précisent le nombre de salariés concernés, les métiers concernés, les activités principales, le profil de recrutement et une liste des principaux certifications en lien avec ces métiers.

- En parallèle, dans une autre rubrique, **des listes de certifications** sur les mêmes groupes de métiers

Celles-ci sont classées par niveau de l'Education nationale (VI à I) et précisent l'accessibilité ou non par VAE ainsi que l'autorité responsable de la certification. Elles font le lien avec les fiches correspondantes du RNCP¹⁶ le cas échéant ou avec le site Internet de certaines écoles.

- A noter une volonté de mise à jour de ces documents élaborés entre 1998 et 2003 environ.
- L'ensemble de ces informations est disponible sur le site de l'OPCA.

■ Cibles et objectifs

- **Cibles de cette information :**
 - les entreprises adhérentes et leurs salariés
 - éventuellement les jeunes souhaitant entrer dans l'un des secteurs couverts par l'OPCA

¹⁶ *Un partenariat avec le RNCP leur permet effectivement de proposer les fiches RNCP en lien de leur site. Il s'agit là actuellement de la seule matérialisation concrète de ce partenariat. Toute possibilité d'obtenir systématiquement, de la part du RNCP, les fiches des certifications nouvellement inscrites au RNCP semble poser aujourd'hui des problèmes insolubles de faisabilité.*

- **Objectif :**

A l'origine il s'agit de répondre à la demande des organismes sociaux, très consommateurs de formations et interrogeant l'OPCA afin de connaître les diplômes accessibles.

La démarche a ensuite été élargie aux autres secteurs d'activités.

■ *Méthodes de travail*

- **Regroupement des métiers**

Il s'est fait au sein de l'OPCA en s'appuyant sur la connaissance interne des métiers des entreprises adhérentes. Ces regroupements visaient à l'exhaustivité des **métiers spécifiques** des branches (hors métiers administratifs).

Des représentants des différentes branches ont été consultés en aval pour vérification et validation.

- **Rédaction des fiches**

- sources d'information :

- * conventions collectives (pour les classifications et les métiers),
- * études sectorielles (pour les descriptions métiers),
- * fiches de l'ONISEP et de l'Etudiant,
- * répertoire ROME (pour les activités et les intitulés des regroupements de métiers),
- * offres d'emploi des entreprises adhérentes et offres publiées par le Moniteur.

- méthode :

Les différentes informations ont été compilées par une personne de l'OPCA connaissant bien l'ensemble des secteurs et des métiers et **relu par les représentants des branches**.

Le travail mené par l'OPCA a nécessité de la part du rédacteur une bonne expertise des différents domaines et un travail de relativement long terme.

- **Identification des diplômes** liés aux regroupements de métiers

- sources d'information :

- * les mêmes que pour les métiers
- * une étude de l'APEC sur leurs secteurs

- méthode de choix :

Les diplômes les plus pertinents sont choisis à partir de la connaissance des personnes de l'OPCA. Ceux-ci sont plutôt spécifiques aux secteurs concernés.

A noter que la personne interrogée n'a pas mené d'enquête quantitative afin de vérifier les besoins des entreprises¹⁷ mais estime qu'il aurait pu constituer un mode de choix plus rigoureux.

Le travail mené en particulier sur les certifications leur a permis d'identifier également les manques en termes de formation (permettant d'envisager un travail sur des CQP au niveau de la branche).

■ *Validation des acquis de l'expérience*

- Précision de l'accessibilité par VAE
 - sources d'information :
 - * loi (obligation ou non de permettre l'accessibilité des certifications par VAE par type d'établissement)
 - * demandes faites par les adhérents pour des formations voire même des VAE

L'accessibilité par VAE a été précisée à partir de la loi (sans vérification de sa mise en application réelle dans les établissements concernés). Elle a été vérifiée sur les établissements indiqués grâce à la fiche du RNCP correspondante.

- Peu de retours encore mais quelques premières observations :
 - Une impulsion fréquemment donnée par l'employeur, généralement plutôt favorable à la VAE s'il trouve l'interlocuteur adéquat pour répondre à leurs questions et accompagner la démarche générale VAE de leur entreprise.
 - Globalement une satisfaction exprimée par les personnes ayant abouti dans leurs démarches, en termes de reconnaissance essentiellement.

Toutefois l'OPCA a peu de retours, en particulier sur les initiatives totalement individuelles.

- Des difficultés toutefois qui se traduisent parfois par un découragement des candidats :
 - * la plus grande difficulté étant d'identifier la certification adéquate
 - A noter que l'OPCA n'a pas ce rôle de conseil, il renvoie les personnes intéressées sur les points relais conseil.
 - * la lourdeur de la procédure

¹⁷ Par manque de temps et de moyens humains notamment.



* l'identification des organismes auxquels s'adresser pour un éventuel complément de formation

■ *Contact*

Pierrette ECHARD, responsable de formation

Copies-écran du Site



OPCA Habitat formation la formation professionnelle continue - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente - > >> Rechercher Favoris

Adresse http://www.habitat-formation.fr/habitat.php# OK Liens

HABITAT FORMATION l'OPCA des acteurs de la ville métiers / diplômes

nos services nous connaître

Les métiers et les certifications

Il s'agit des métiers exercés dans les entreprises adhérentes d'Habitat Formation, regroupés en 4 sous-ensembles et 18 fiches. Chaque fiche présente les différents intitulés des métiers et emplois, les activités principales qui les caractérisent, et les familles professionnelles dans lesquelles il s'exerce.

Les certifications professionnelles, dont la liste n'est pas exhaustive, sont classées par niveau. Lorsqu'elles sont accessibles par la VAE, elles sont signalées par une flèche et le lieu d'inscription à la VAE est indiqué. Lorsqu'une certification est inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ces caractéristiques sont consultables sur le site www.cncp.gouv.fr

ACTUALITES
FORMULAIRES
ADHERENTS
PUBLICATIONS
ADRESSES UTILES

Les métiers des acteurs de la ville
Les certifications professionnelles relatives aux métiers des acteurs de la ville

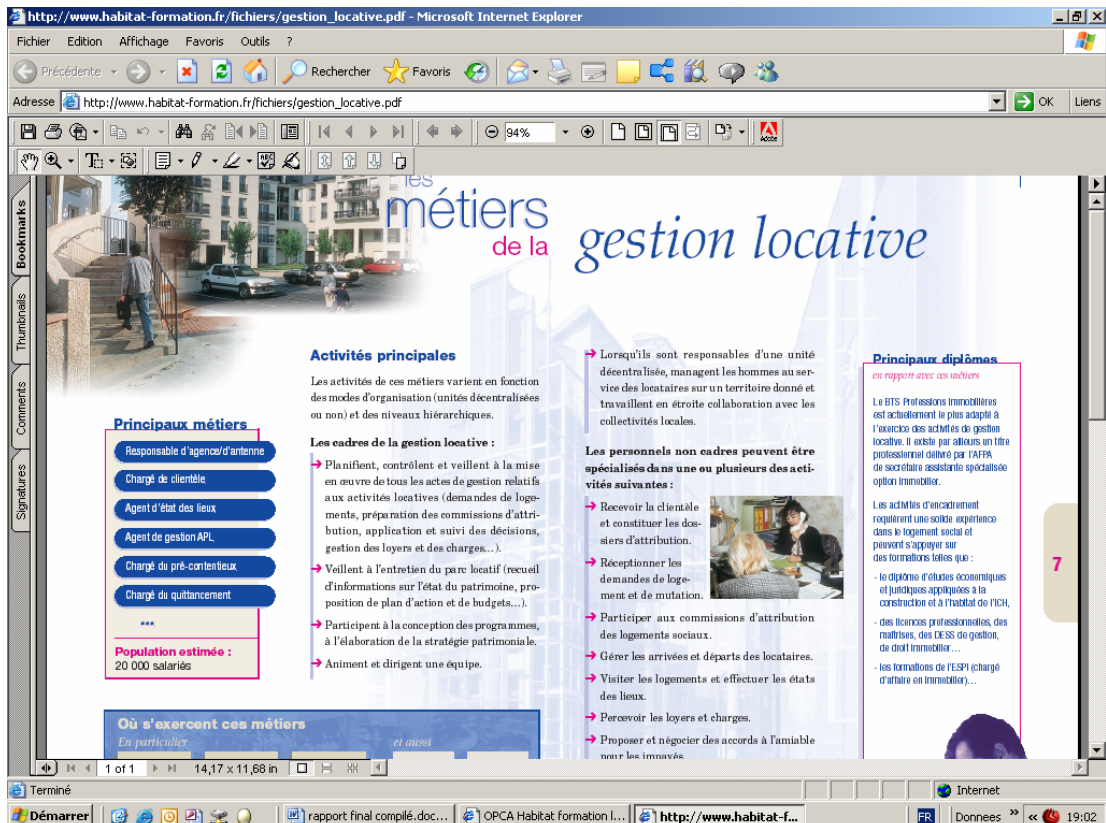
La Lettre EN DIRECT CHEZ VOUS

Imprimer la page plan du site mentions légales nous écrire

Habitat Formation
15, rue des Sablons BP 2122
75771 Paris Cedex 16 - Tél. 01 63 66 77 77

maatdesign.com

Démarrer rapport final compilé.doc... OPCA Habitat formati... FR Données 19:01



http://www.habitat-formation.fr/fichiers/gestion_locative.pdf - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente - > >> Rechercher Favoris

Adresse http://www.habitat-formation.fr/fichiers/gestion_locative.pdf OK Liens

94%

Les métiers de la gestion locative

Activités principales

Les activités de ces métiers varient en fonction des modes d'organisation (unités décentralisées ou non) et des niveaux hiérarchiques.

Principaux métiers

- Responsable d'agence/d'antenne
- Chargé de clientèle
- Agent d'état des lieux
- Agent de gestion APL
- Chargé du pré-contentieux
- Chargé du quittancement

Population estimée : 20 000 salariés

Où s'exercent ces métiers

En particulier et aussi

Les cadres de la gestion locative :

- Planifient, contrôlent et veillent à la mise en œuvre de tous les actes de gestion relatifs aux activités locatives (demandes de logements, préparation des commissions d'attribution, application et suivi des décisions, gestion des loyers et des charges...).
- Veillent à l'entretien du parc locatif (recueil d'informations sur l'état du patrimoine, proposition de plan d'action et de budgets...).
- Participent à la conception des programmes, à l'élaboration de la stratégie patrimoniale.
- Animent et dirigent une équipe.

Les personnels non cadres peuvent être spécialisés dans une ou plusieurs des activités suivantes :

- Recevoir la clientèle et constituer les dossiers d'attribution.
- Réceptionner les demandes de logement et de mutation.
- Participer aux commissions d'attribution des logements sociaux.
- Gérer les arrivées et départs des locataires.
- Visiter les logements et effectuer les états des lieux.
- Percevoir les loyers et charges.
- Proposer et négocier des accords à l'amiable pour les occupants.

Principaux diplômes

en rapport avec ces métiers

Le BTS Professions Immobilières est actuellement le plus adapté à l'exercice des activités de gestion locative. Il existe par ailleurs un titre professionnel délivré par l'AFPA de secrétaire assistant(e) spécialisé(e) option immobilier.

Les activités d'encadrement requièrent une solide expérience dans le logement social et peuvent s'appuyer sur des formations telles que :

- le diplôme d'études secondaires et supérieures de gestion locative...
- le diplôme d'études secondaires et supérieures de gestion locative de l'INCH, des licences professionnelles, des masters, des DESS de gestion, de droit immobilier...
- les formations de l'ESPI (chargé d'affaire en immobilier)...

7

1 of 1 14,17 x 11,68 in

Terminé

Démarrer rapport final compilé.doc... OPCA Habitat formation l... http://www.habitat-f... FR Données 19:02

http://www.habitat-formation.fr/fichiers/dip_gestion_locative_mc2.pdf - Microsoft Internet Explorer

Principales certifications professionnelles dans les métiers de la gestion locative

Niveaux	certifications	Autorité responsable de la certification	Lieu où s'inscrire pour réaliser la VAE	Pour en savoir plus
IV	→BP Professions immobilières	Ministère de l'Education nationale	DAVA	Fiche RNCP
IV	→Bac professionnel Services (accueil, assistance, conseil)	Ministère de l'Education nationale	DAVA	Fiche RNCP
IV	→Bac professionnel Services de proximité et vie locale	Ministère de l'Education nationale		Nouveau, ouverture prévue en sept 2005. Il comporte un module de gestion du patrimoine locatif
IV	→TP technicien(ne) médiation services	Ministère chargé de l'emploi (DGEFP)	DRTEFP, DDTEFP ou AFPA	Fiche RNCP
IV	→TP secrétaire assistant(e) spécialisé(e) immobilier	Ministère chargé de l'emploi (DGEFP)	DRTEFP, DDTEFP ou AFPA	Fiche RNCP
III	→BTS Professions immobilières	Ministère de l'Education nationale	DAVA	Fiche RNCP
	→BTS Économie sociale et	Ministère de l'Education		

Terminé

Démarrer

rapport final complé.doc... OPCA Habitat formation L... http://www.habitat-f...

FR Données » 19:03

http://www.habitat-formation.fr/fichiers/dip_aide_soin_a_domicile_mc3.pdf - Microsoft Internet Explorer

Principales certifications professionnelles dans les métiers : aide et soin à domicile

Niveau	Certification	Autorité responsable de la certification	Accès par VAE	Lieu où s'inscrire pour réaliser la VAE	Pour en savoir plus
V	CAP Employé technique de collectivités	Ministère Education nationale	X	DAVA	www.forpro-creteil.org
V	CAP Assistant(e) technique en milieu familial et collectif	Ministère Education nationale	X	DAVA	Fiche RNCP
V	Mention Complémentaire aide à domicile	Ministère Education nationale	X	DAVA	Fiche RNCP
V	DEAVS : Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale	Ministère des affaires sociales	X	DRASS	Fiche RNCP
V	TP Assistant(e) de vie aux familles (AFPA)	Ministère de l'emploi	X	DRTEFP, DDTEFP	Fiche RNCP
V	BEPA option Services, spécialité service aux personnes	Ministère de l'agriculture	X	DRAF/SRFD	Fiche RNCP
V	DEAMP : Diplôme d'état d'aide médico-psychologique	Ministère des affaires sociales	X	DRASS	Fiche RNCP
V	Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et des personnes dépendantes	Ass. des foyers de province; CEFIDEX Santé; GRETA des Hautes Pyrénées, du Charolais,	X	AFP, CEFIDEX Santé ou les GRETA	Fiche RNCP

Terminé

Démarrer

rapport final complé.doc... http://www.habitat-f...

FR Données » 19:06

Secteur de la publicité

Organisme interrogé : Observatoire de branche

■ *Principaux outils sur le lien métiers-certifications*

des fiches de métiers très complètes comportant les rubriques suivantes : intitulé (plusieurs appellations des métiers), position dans l'organisation, raison d'être-finalité, activités principales, profil (connaissances outils, savoir-faire, qualités requises), expérience professionnelle, passerelles et évolutions professionnelles, tendances d'évolution du métier.¹⁸

■ *Cibles et objectifs*

- Cibles : grand public
- Objectif : une information large sur les métiers

■ *Méthodes de travail*

- Choix des métiers
 - sources :
 - * les documents réalisés en interne par les entreprises : fiches de fonctions, descriptifs de postes
 - * un avenant à la convention collective portant sur les métiers
 - * un guide métiers préexistant, portant sur 3 secteurs de la publicité, réalisé par l'AACC (Association des Agences Conseils en Communication, organisation professionnelle de la branche)
 - * des offres d'emploi
 - * les fiches ANPE (même si a posteriori, elles leur semblent trop généralistes)
 - * le répertoire ROME mais de manière plus limitée, celui-ci étant jugé difficile à utiliser

¹⁸ L'aspect formation n'a pas encore donné lieu à un travail approfondi d'où son absence des fiches métiers.

- méthode :
 - * réalisation d'une trame de la fiche pour validation des partenaires sociaux
 - * première rédaction des fiches métiers par compilation de l'ensemble des données recueillies en interne à l'Observatoire.
 - * travail avec les responsables de ressources humaines des entreprises : remise d'une fiche pré-remplie sur chacun des métiers pour remarques et corrections

A noter que l'Observatoire a volontairement choisi de ne pas faire de regroupement et d'être exhaustif. Les fiches sont rédigées par vagues successives¹⁹ et le site est complété au fur et à mesure des validations. Les fiches sont classées par grande famille.

A noter également que la branche a créé au préalable sa propre nomenclature métiers.

- Identification des formations correspondant aux différents métiers
 - méthode : réunions de responsables formation et responsables des ressources humaines d'entreprises représentatives de la branche afin d'évoquer leur habitudes de recrutement.

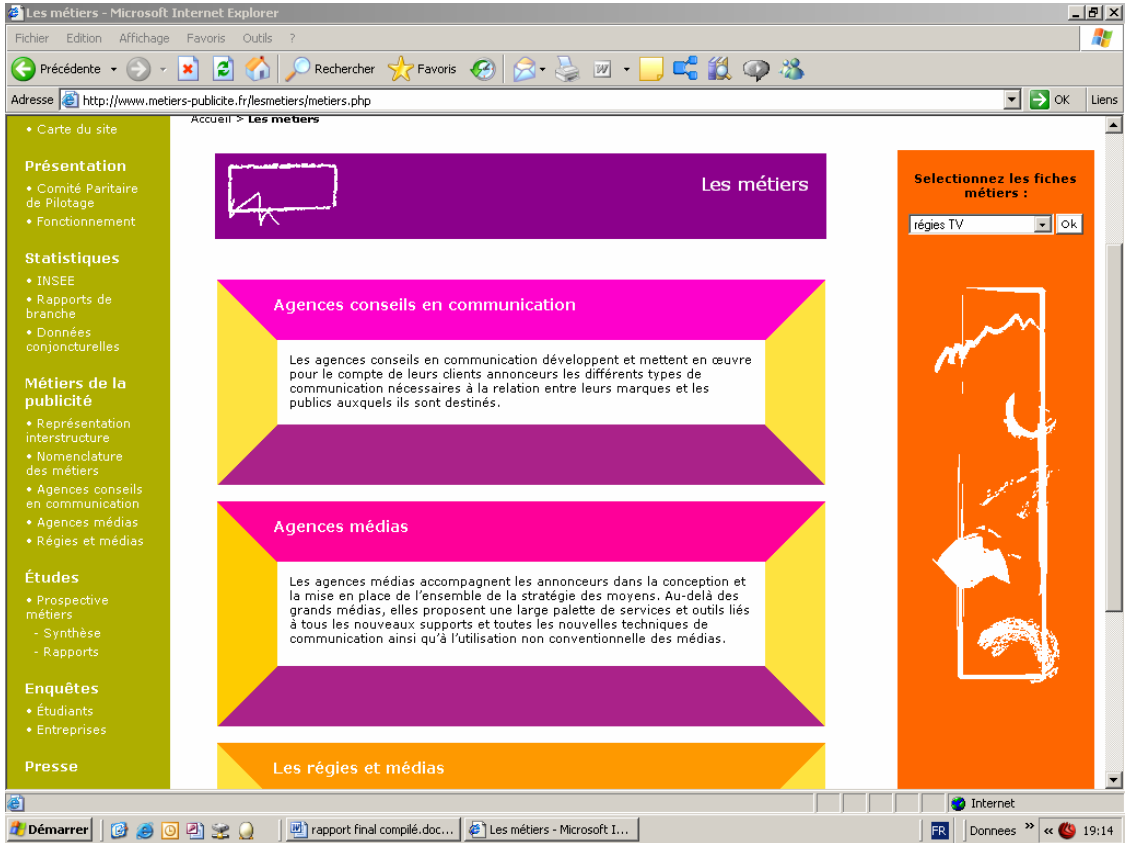
Celles-ci ont servi à indiquer le niveau minimum de formation requis pour accéder à tel ou tel métier.
 - à noter : Une rubrique « formation » est en cours de construction sur leur site. Elle aura vocation à traiter essentiellement des CQP mis en place dans la branche.

■ Contact

Mme Leslie OCCANSEY, Service Affaires sociales, AACC

¹⁹ 90 fiches sont aujourd'hui en ligne et 60 en cours de validation.

Copies-écran du Site



Les métiers - Microsoft Internet Explorer
Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?
Précédente
Adresse http://www.metiers-publicite.fr/lesmetiers/metiers.php
Accueil > Les métiers

• Carte du site

Présentation

- Comité Paritaire de Pilotage
- Fonctionnement

Statistiques

- INSEE
- Rapports de branche
- Données conjoncturelles

Métiers de la publicité

- Représentation interstructure
- Nomenclature des métiers
- Agences conseils en communication
- Agences médias
- Régies et médias

Études

- Prospective métiers
 - Synthèse
 - Rapports

Enquêtes

- Étudiants
- Entreprises

Presse

Les métiers

Agences conseils en communication

Les agences conseils en communication développent et mettent en œuvre pour le compte de leurs clients annonceurs les différents types de communication nécessaires à la relation entre leurs marques et les publics auxquels ils sont destinés.

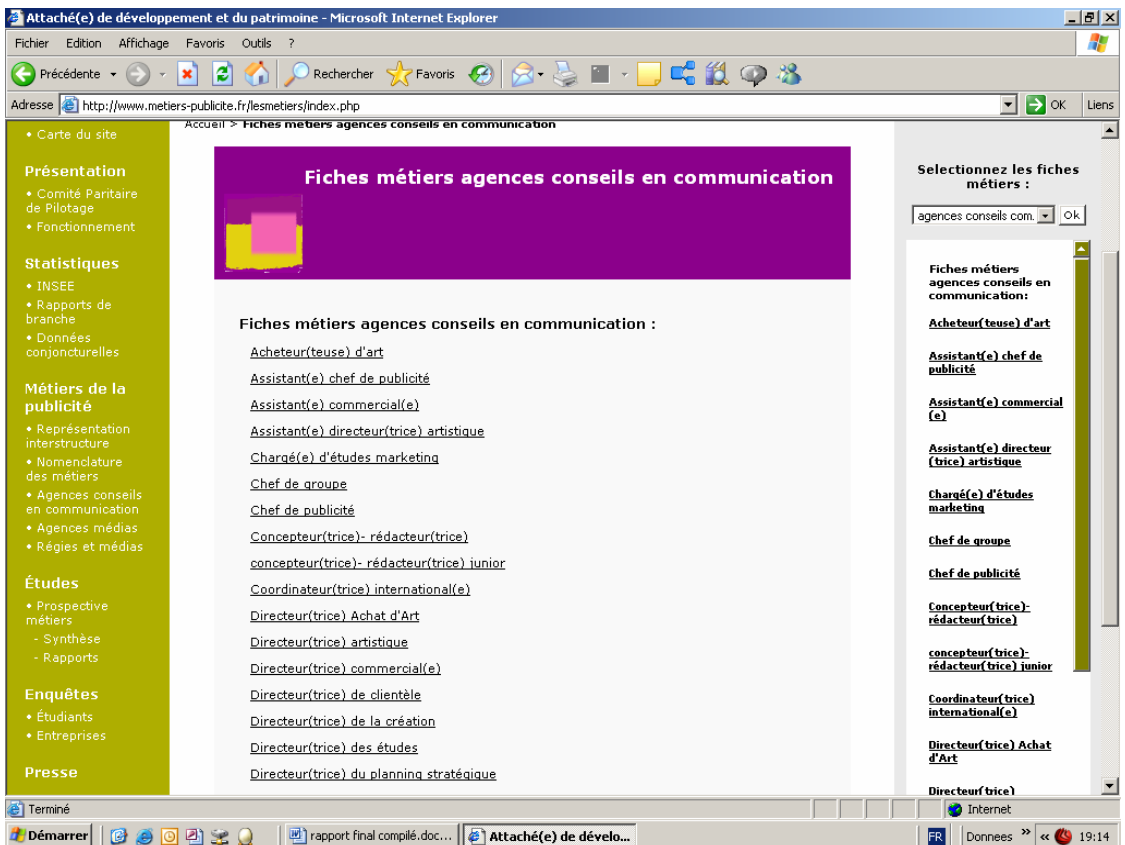
Agences médias

Les agences médias accompagnent les annonceurs dans la conception et la mise en place de l'ensemble de la stratégie des moyens. Au-delà des grands médias, elles proposent une large palette de services et outils liés à tous les nouveaux supports et toutes les nouvelles techniques de communication ainsi qu'à l'utilisation non conventionnelle des médias.

Les régies et médias

Selectionnez les fiches métiers :

régies TV OK



Attaché(e) de développement et du patrimoine - Microsoft Internet Explorer
Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?
Précédente
Adresse http://www.metiers-publicite.fr/lesmetiers/index.php
Accueil > Fiches métiers agences conseils en communication

• Carte du site

Présentation

- Comité Paritaire de Pilotage
- Fonctionnement

Statistiques

- INSEE
- Rapports de branche
- Données conjoncturelles

Métiers de la publicité

- Représentation interstructure
- Nomenclature des métiers
- Agences conseils en communication
- Agences médias
- Régies et médias

Études

- Prospective métiers
 - Synthèse
 - Rapports

Enquêtes

- Étudiants
- Entreprises

Presse

Fiches métiers agences conseils en communication

Fiches métiers agences conseils en communication :

- [Acheteur\(teuse\) d'art](#)
- [Assistant\(e\) chef de publicité](#)
- [Assistant\(e\) commercial\(e\)](#)
- [Assistant\(e\) directeur\(trice\) artistique](#)
- [Chargé\(e\) d'études marketing](#)
- [Chef de groupe](#)
- [Chef de publicité](#)
- [Concepteur\(trice\)- rédacteur\(trice\)](#)
- [concepteur\(trice\)- rédacteur\(trice\) junior](#)
- [Coordinateur\(trice\) international\(e\)](#)
- [Directeur\(trice\) Achat d'Art](#)
- [Directeur\(trice\) artistique](#)
- [Directeur\(trice\) commercial\(e\)](#)
- [Directeur\(trice\) de clientèle](#)
- [Directeur\(trice\) de la création](#)
- [Directeur\(trice\) des études](#)
- [Directeur\(trice\) du planning stratégique](#)

Selectionnez les fiches métiers :

agences conseils com. OK

Fiches métiers agences conseils en communication :

- [Acheteur\(teuse\) d'art](#)
- [Assistant\(e\) chef de publicité](#)
- [Assistant\(e\) commercial\(e\)](#)
- [Assistant\(e\) directeur\(trice\) artistique](#)
- [Chargé\(e\) d'études marketing](#)
- [Chef de groupe](#)
- [Chef de publicité](#)
- [Concepteur\(trice\)- rédacteur\(trice\)](#)
- [concepteur\(trice\)- rédacteur\(trice\) junior](#)
- [Coordinateur\(trice\) international\(e\)](#)
- [Directeur\(trice\) Achat d'Art](#)
- [Directeur\(trice\)](#)

Chargé(e) d'études marketing - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente Recherche Favoris

Adresse <http://www.metiers-publicite.fr/metiers/metiers-36-3.html> OK Liens

<ul style="list-style-type: none"> Données conjoncturelles Métiers de la publicité <ul style="list-style-type: none"> Représentation interstructure Nomenclature des métiers Agences conseils en communication Agences médias Régies et médias Études <ul style="list-style-type: none"> Prospective métiers <ul style="list-style-type: none"> Synthèse Rapports Étudiants Entreprises Enquêtes <ul style="list-style-type: none"> Étudiants Entreprises Presse Liens Convention Collective de la Publicité Contacts Formation 	<p>Intitulé du métier</p> <p>Métier : Chargé(e) d'études marketing</p> <p>Autres appellations :</p> <p>Structure</p> <p>ACC AM R&M</p>	<p>Position dans l'organisation</p> <p>Rattaché à : Directeur(trice) marketing/études</p> <p>Supervise: Environnement professionnel / relation avec les tiers : Commerciaux, annonceurs, agences, institut d'études</p>	<p>Acteur / utilisateur</p> <p>Assistant(e) chef de publicité</p> <p>Assistant(e) commercial(e)</p> <p>Assistant(e) directeur(trice) artistique</p> <p>Chargé(e) d'études marketing</p> <p>Chef de groupe</p> <p>Chef de publicité</p> <p>Concepteur(trice)-rédacteur(trice)</p> <p>concepteur(trice)-rédacteur(trice) junior</p> <p>Coordinateur(trice) international(e)</p> <p>Directeur(trice) Achat d'Art</p> <p>Directeur(trice) artistique</p> <p>Directeur(trice) commercial(e)</p>
	Raison d'être, finalité		
	Valorise les supports par l'utilisation des outils d'études.		
	Activités principales		
	Répond au quotidien au besoin des équipes commerciales : réalise des travaux de médiaplanning, des dossiers marketing et média, des argumentaires sectoriels. Suit en permanence l'évolution de l'univers de concurrence en analysant les performances des titres et de leurs concurrents. Suit les études éditoriales : élabore les questionnaires, analyse les résultats pour les études menées en interne. Suit les terrains et les méthodologies, est contact avec les instituts d'études pour les études menées en externe.		
	Profil		
	<p>Connaissances outils, savoir-faire : Maîtrise de la culture presse et plurimédia, des méthodologies d'études, du médiaplanning, des statistiques. Maîtrise des outils de bureautique.</p> <p>Qualités requises : Sens de l'écoute et de la disponibilité. Réactivité et rapidité. Capacité à prendre la parole en public. Sens de l'innovation. Capacité d'analyse et de synthèse.</p>		
	Formation recommandée	Expérience professionnelle	
	Formation Bac+ 4/5 en école de commerce ou université.	Une première expérience significative dans une agence média ou dans les régies et médias.	
	Passerelles et évolutions professionnelles		
Courte :	Agence-conseil en communication : oui		
Longue : Directeur(trice) marketing/ études	Agence-média : oui		

Terminé

Démarrer Internet

FR Données 19:15

Secteur du commerce interentreprises

Organismes interrogés : Confédération française du commerce interentreprises

■ Principaux outils sur le lien métiers-certifications

- Portail Cap interentreprises (proposant des informations tant textuelles que des outils plus vivants tels que des portraits video ou des témoignages audio)
- Collection de fiches métiers
- Guide métiers sur le commerce interentreprises en partenariat avec l'Étudiant avec pour cible le grand public et diffusé largement
- Films en partenariat avec l'ONISEP (témoignages de salariés)

■ Cibles et objectifs

- Cadre : la réalisation des référentiels métiers et formations s'inscrivent dans une démarche paritaire de branche au niveau national.
- Cibles : les outils proposés ont été créés en majorité à destination des jeunes.

A noter toutefois que le portail Cap interentreprises a une triple cible : les jeunes/étudiants, les demandeurs d'emploi et les professionnels²⁰ (fédérations, entreprises, établissements de formation)

- Objectifs : informer sur les métiers pour faire connaître la branche et ses perspectives d'emploi (problématiques d'informations et de recrutement).
- Le portail Cap Interentreprises donne également de l'information sur les secteurs d'activité, les entreprises et les formations adaptées aux différents métiers.

■ Méthodes de travail

- **Choix des métiers**

- méthode :

La réalisation de fiches métiers a été centrée sur 15-20 métiers prioritaires (pour le commerce de gros) :

- * les métiers en tension (pour lesquels les entreprises éprouvent de fortes difficultés de recrutement)

²⁰ Pour lesquels différents services sont mis à disposition : possibilité de publier des offres de stages, d'emploi, de formation, des actualités, etc.

* les métiers spécifiques à la branche (n'existant pas dans d'autres branches)

Ces métiers ont été sélectionnés et priorisés par des professionnels.

A noter que la branche a créé une nomenclature des métiers ad hoc.

- **Rédaction du référentiel métiers**

- sources :

- * les référentiels métiers existants au préalable

- * les données de l'ONISEP

- * les fiches métiers de fédérations professionnelles adhérentes à CGI ou d'autres fédérations (sur la logistique par exemple)

- méthode : le contenu des fiches a été rédigé par compilation de l'existant puis validé lors de groupes de travail avec des salariés en poste et dans un 2^e temps par les partenaires sociaux.

- à noter que le secteur de l'import-export réalise actuellement une cartographie de ses métiers à partir de remontées du terrain s'effectuant :

- * pour les plus grosses entreprises, par une compilation documentaire (cartographie métiers des entreprises, fiches de postes, référentiels de compétences...);

- * pour les TPE, par des entretiens en face à face avec un salarié exerçant le métier concerné ou le responsable des ressources humaines.

- **Création de 6 matrices de formation** (relatives aux 6 métiers les plus transversaux aux Fédérations des 15-20 métiers retenus précédemment)

- but de ces matrices : celles-ci avaient pour objectif de permettre la création de CQP spécifiques²¹ (pensés sous forme de modules permettant de ce fait un accès par la VAE).

- sources : une étude réalisée en partenariat avec le Ministère de l'Education Nationale²² et l'expression des entreprises par l'intermédiaire des fédérations professionnelles (critères de recrutement).

- méthode : elles ont été rédigées par un consultant extérieur en lien avec la CPNEFP.

²¹ A noter que cette démarche n'aurait pas abouti à ce jour et que les matrices de formation seraient remises en question. Toutefois il existe de nombreux CQP dans la branche (ceux-ci ne sont pas homologués).

²² Le partenariat de la branche avec l'Education Nationale leur donne accès à l'ensemble des informations relatives aux programmes, contenus descriptifs des diplômes les concernant, etc.

- CGI vient de conduire, en partenariat avec le Ministère de l'Éducation Nationale, une large étude²³ sur les besoins en formation initiale des entreprises qui devrait permettre, dans les prochains mois, un approfondissement des informations déjà disponibles :
 - l'identification et l'adaptation²⁴, dans le cadre de la convention de coopération, des diplômes en fonction des besoins exprimés par les entreprises
 - le repérage des diplômes phares²⁵
- A noter que la démarche de la branche ne se veut ni arithmétique ni exhaustive mais s'attache à présenter les métiers et formations principaux ou prioritaires.

Les formations retenues s'inscrivent essentiellement dans le cadre de la formation initiale.

■ *Validation des acquis de l'expérience*

- Une pratique encore peu répandue : quelques congés VAE ont été financés par l'OPCA Intergros mais ils n'ont pas de retours d'expérience.
- Un dispositif essentiellement utilisé par des populations de cadres, ayant une connaissance préalable de ce type de dispositifs et souhaitant s'inscrire ainsi dans cette démarche.

Leur motivation principale serait de pouvoir évoluer vers des postes d'encadrement exigeant dans leur entreprise la détention d'un diplôme en particulier.

- Une initiative qui proviendrait plutôt des salariés.
- La branche souhaite pouvoir développer l'accès à la VAE. Elle a signé un accord de partenariat professionnel dont l'un des axes principaux est justement de faire connaître la VAE. Toutefois, le relais des entreprises dans ce domaine est encore faible.

■ *Contacts :*

Mme Bernet-Denin, Secrétaire Général en charge des affaires sociales et de la formation, et Mme Rey, Chargée de mission formation.

²³ Ses résultats devraient être disponibles à la fin du 1^{er} semestre 2007.

²⁴ Sa mise en œuvre irait jusqu'à l'ingénierie pédagogique.

²⁵ Aujourd'hui il n'y a que peu d'offre ad hoc pour le commerce inter-entreprises : quelques licences professionnelles spécifiques ont été créées en lien avec des universités.

Copies-écran du Site



Cap Interentreprises Formation **Mieux s'informer pour mieux s'orienter dans le commerce interentreprises**

Cap Interentreprises Emploi Cap Interentreprises Pro

ACCUEIL LE COMMERCE INTERENTREPRISES METIERS FORMATIONS STAGES - CONTRATS D' APPRENTISSAGE ACTUALITES - TEMOIGNAGES BOITE A OUTILS

Communication | Recherche | Sites utiles | Plan du site | Nous contacter | Partenaires

METIERS

- ▶ Découvrez nos métiers
 - ▶ Dans le commerce de biens de consommation alimentaires
 - ▶ Dans le commerce de biens de consommation non alimentaires
 - ▶ Dans le commerce de biens interindustriels
 - ▶ Dans le commerce international
- ▶ **Recherchez une fiche métier**
- ▶ Collection 'Qui suis-je?'

RECHERCHER UN METIER

Choisir son futur métier, c'est construire son avenir. Le commerce interentreprises, c'est une multitude de métiers offrant de nombreuses perspectives d'évolution tout au long de sa vie professionnelle. Ce moteur de recherche vous permet de les découvrir. Formation nécessaire, qualités requises, conditions de travail, rémunération : vous saurez tout sur les multiples opportunités de carrière offertes par cette branche d'activités.

Pour consulter nos fiches métiers, renseignez un ou plusieurs critères puis cliquez sur le bouton «Rechercher» pour valider votre choix.

Par fonction :

 Par nom :

Achats

 Commerce/Vente

 Communication

 Comptabilité/Finance

 Direction

 Entretien/Maintenance

 Gestion/Administration

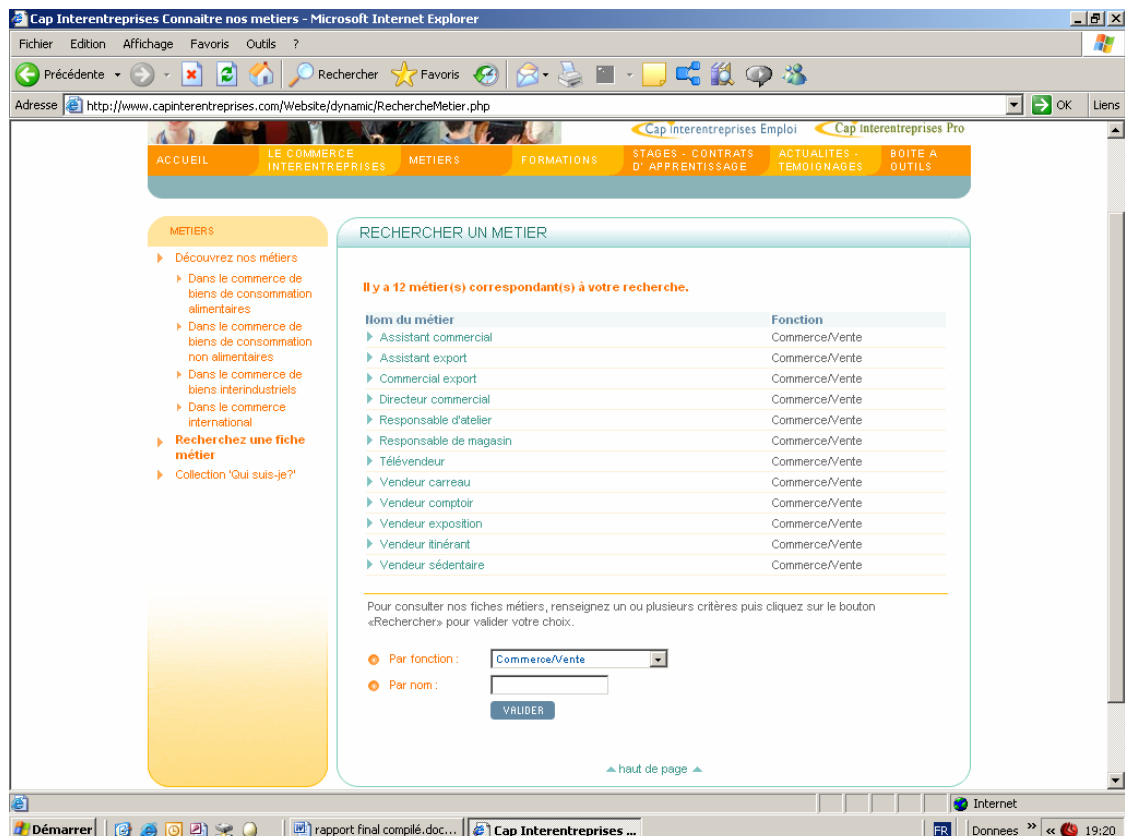
 Informatique

 Juridique/Fiscal

 Transport/Logistique

Internet

Démarrer rapport final compilé.doc... Cap Interentreprises ... FR Données » « 19:19



Cap Interentreprises Formation **Mieux s'informer pour mieux s'orienter dans le commerce interentreprises**

Cap Interentreprises Emploi Cap Interentreprises Pro

ACCUEIL LE COMMERCE INTERENTREPRISES METIERS FORMATIONS STAGES - CONTRATS D' APPRENTISSAGE ACTUALITES - TEMOIGNAGES BOITE A OUTILS

Communication | Recherche | Sites utiles | Plan du site | Nous contacter | Partenaires

METIERS

- ▶ Découvrez nos métiers
 - ▶ Dans le commerce de biens de consommation alimentaires
 - ▶ Dans le commerce de biens de consommation non alimentaires
 - ▶ Dans le commerce de biens interindustriels
 - ▶ Dans le commerce international
- ▶ **Recherchez une fiche métier**
- ▶ Collection 'Qui suis-je?'

RECHERCHER UN METIER

Il y a 12 métier(s) correspondant(s) à votre recherche.

Nom du métier	Fonction
▶ Assistant commercial	Commerce/Vente
▶ Assistant export	Commerce/Vente
▶ Commercial export	Commerce/Vente
▶ Directeur commercial	Commerce/Vente
▶ Responsable d'atelier	Commerce/Vente
▶ Responsable de magasin	Commerce/Vente
▶ Télévendeur	Commerce/Vente
▶ Vendeur carreau	Commerce/Vente
▶ Vendeur comptoir	Commerce/Vente
▶ Vendeur exposition	Commerce/Vente
▶ Vendeur itinérant	Commerce/Vente
▶ Vendeur sédentaire	Commerce/Vente

Pour consulter nos fiches métiers, renseignez un ou plusieurs critères puis cliquez sur le bouton «Rechercher» pour valider votre choix.

Par fonction :

 Par nom :

haut de page

Internet

Démarrer rapport final compilé.doc... Cap Interentreprises ... FR Données » « 19:20

Cap Interentreprises Formation Connaitre nos metiers - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente Recherche Favoris


Adresse <http://www.capinterentreprises.com/Website/dynamic/FicheMetier.php?MetierID=10&portal=formation> OK Liens

METIERS

- ▶ Découvrez nos métiers
- ▶ Dans le commerce de biens de consommation alimentaires
- ▶ Dans le commerce de biens de consommation non alimentaires
- ▶ Dans le commerce de biens interindustriels
- ▶ Dans le commerce international
- ▶ Recherchez une fiche métier
- ▶ Collection "Qui suis-je?"

FICHE METIER

Commercial export



- **Autres appellations :** Vendeur Export, Attaché commercial export
- **Fonction :** Commerce/Vente
- **Niveau de formation :** Bac +2 à Bac +4/5
- **Mission :**
Employé par une entreprise française qui exporte ses produits ou par une entreprise étrangère basée en France, le commercial export vend des produits ou des services à l'étranger. Il prospecte, développe et suit une clientèle internationale. Il connaît la langue, la culture commerciale, le marketing et les spécificités juridiques de sa zone d'intervention. Il négocie avec des personnes de cultures différentes.
- **Activités :**
Prospection,
Développement et suivi d'une clientèle étrangère,
Négociation,
Vente de produits
Suivi de commandes
- **Conditions de travail**
Déplacements fréquents à l'étranger
- **Compétences**
Prospection, développement et suivi de clientèle,
Négociation avec des personnes de cultures différentes,
Connaissance de la culture de ses partenaires commerciaux,
Etablissement d'un contrat avec l'étranger (contraintes juridiques, douanières, etc.),
Maîtrise de l'anglais et d'une ou plusieurs autres langues
- **Qualités requises**
Force de conviction,
Esprit d'initiative,
Adaptabilité (pour négocier avec des personnes de cultures différentes),

Terminé

Démarrer rapport final compilé.doc... Cap Interentreprises ... 19:20

Cap Interentreprises Formation Connaitre nos metiers - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente Recherche Favoris

Adresse <http://www.capinterentreprises.com/Website/dynamic/FicheMetier.php?MetierID=10&portal=formation> OK Liens

METIERS

- ▶ Découvrez nos métiers
- ▶ Dans le commerce de biens de consommation alimentaires
- ▶ Dans le commerce de biens de consommation non alimentaires
- ▶ Dans le commerce de biens interindustriels
- ▶ Dans le commerce international
- ▶ Recherchez une fiche métier
- ▶ Collection "Qui suis-je?"

- **Compétences**
Prospection, développement et suivi de clientèle,
Négociation avec des personnes de cultures différentes,
Connaissance de la culture de ses partenaires commerciaux,
Etablissement d'un contrat avec l'étranger (contraintes juridiques, douanières, etc.),
Maîtrise de l'anglais et d'une ou plusieurs autres langues
- **Qualités requises**
Force de conviction,
Esprit d'initiative,
Adaptabilité (pour négocier avec des personnes de cultures différentes),
Mobilité et disponibilité
- **Rémunération débutant**
Voir fiche métier sectorielle
- **Evolution**
Chef de zone export, Directeur export
- **Formation initiale :**
BTS Commerce international, DUT, Ecole de commerce, Université (licence pro, IUP, DESS), écoles d'ingénieur (pour les produits de haute technologie)...
- **Documents**
Collection "Qui suis-je ?" : Commercial Export (Télécharger au format pdf)

Inprimer la page [Revenir sur la recherche des métiers](#)

Les informations délivrées sur ces fiches sont données à titre indicatif. Elles sont susceptibles d'être modifiées.
Pour en savoir plus, consultez les mentions légales

▲ haut de page ▲

Cap Interentreprises PLAN DU SITE NOUS CONTACTER RECHERCHE Mentions légales | Crédits

Bienvenue sur Cap Interentreprises, le portail de la formation (formation qualifiante, formation diplômante,

Terminé

Démarrer rapport final compilé.doc... Cap Interentreprises ... 19:21

Cap Interentreprises Formation **Mieux s'informer pour mieux s'orienter dans le commerce interentreprises**

Cap Interentreprises Emploi Cap Interentreprises Pro

ACCUEIL LE COMMERCE INTERENTREPRISES METIERS FORMATIONS STAGES - CONTRATS D' APPRENTISSAGE ACTUALITES - TEMOIGNAGES BOITE A OUTILS

FORMATIONS

- Présentation
- Choisir sa formation
 - Présentation
 - Rechercher un diplôme**
 - Rechercher un établissement
 - Comment se former
- Présentation
- Diplômes
- Apprentissage
- La formation tout au long de la vie

RECHERCHER UN DIPLOME

Pour consulter nos fiches diplôme, renseignez un ou plusieurs des champs suivants puis cliquez sur CHERCHER.

Par niveau de formation visé : Niveau Bac + 5
 Par type de diplôme : TITRE D'INGENIEUR
 Par nom :
 Scolaire / Apprentissage : Tous
 Par fonction : Toutes

CHERCHER

▲ haut de page ▲

javascript:document.Diplome.submit()

Internet

Démarrer rapport final compilé.doc... Cap Interentreprises ... FR Données » 19:21

Cap Interentreprises Formation **Mieux s'informer pour mieux s'orienter dans le commerce interentreprises**

Cap Interentreprises Emploi Cap Interentreprises Pro

ACCUEIL LE COMMERCE INTERENTREPRISES METIERS FORMATIONS STAGES - CONTRATS D' APPRENTISSAGE ACTUALITES - TEMOIGNAGES BOITE A OUTILS

Les familles et les secteurs | Les entreprises

FORMATIONS

- Présentation
- Choisir sa formation
 - Présentation
 - Rechercher un diplôme**
 - Rechercher un établissement
 - Comment se former
- Présentation
- Diplômes
- Apprentissage
- La formation tout au long de la vie

RECHERCHER UN DIPLOME

Il y a 1 diplôme(s) correspondant(s) à votre recherche.

Nom du diplôme	Niveau visé	Scolaire / Apprentissage	Fonction
Ingénieur agronome	Niveau Bac + 5	Scolaire et Apprentissage	Technique

Pour consulter nos fiches diplôme, renseignez un ou plusieurs des champs suivants puis cliquez sur CHERCHER.

Par niveau de formation visé : Niveau Bac + 5
 Par type de diplôme : TITRE D'INGENIEUR
 Par nom :
 Scolaire / Apprentissage : Tous
 Par fonction : Toutes

CHERCHER

▲ haut de page ▲

Internet

Démarrer rapport final compilé.doc... Cap Interentreprises ... FR Données » 19:22

Microsoft Internet Explorer - <http://www.capinterentreprises.com/Website/dynamic/FicheDiplome.php?DiplomeID=32&portal=format>


Adresse: <http://www.capinterentreprises.com/Website/dynamic/FicheDiplome.php?DiplomeID=32&portal=format>

FORMATIONS

- ▶ Présentation
- ▶ Choisir sa formation
 - ▶ Présentation
- ▶ Rechercher un diplôme
 - ▶ Rechercher un établissement
- ▶ Comment se former
 - ▶ Présentation
 - ▶ Diplômes
 - ▶ Apprentissage
 - ▶ La formation tout au long de la vie

FICHE DIPLOME

Ingénieur agronome



- **Type de diplôme :** TITRE D'INGENIEUR
- **Niveau de formation visé :** Niveau Bac + 5
- **Niveau requis :** Concours
- **Source d'information :** Site de l'INA PG, juin 2004
- **Fonction :** Technique

Objectifs :
Double compétence "Ingénieur agronome" et "management"

Description de la formation :
Gestion des systèmes de production, organisation industrielle
Calcul économique et choix de projets
Gestion des entreprises (stratégie d'entreprise, marketing, finance, qualité, logistique)
Gestion de l'environnement
Droit de l'entreprise, de l'alimentation, de l'environnement
Economie (macro et microéconomie, économie des ressources naturelles)
Commerce international
Politique agricole.

Statut :
Scolaire et Apprentissage

Profil requis - conditions d'accès :
Concours

Secteurs partenaires :
▶ Pommes de terre

Établissements qui préparent à ce diplôme :
▶ Rechercher parmi la liste des établissements


Terminé

FR Données 19:22

Microsoft Internet Explorer - Cap Interentreprises Formation - <http://www.capinterentreprises.com/Website/dynamic/RechercheEtablissement.php?Recherche=true&Diplome=32&portal=format>

Adresse: <http://www.capinterentreprises.com/Website/dynamic/RechercheEtablissement.php?Recherche=true&Diplome=32&portal=format>

Cap Interentreprises Formation Mieux s'informer pour mieux s'orienter dans le commerce interentreprises



Cap Interentreprises Emploi Cap Interentreprises Pro

ACCUEIL LE COMMERCE INTERENTREPRISES METIERS FORMATIONS STAGES - CONTRATS D'APPRENTISSAGE ACTUALITES - TEMOIGNAGES BOITE A OUTILS

FORMATIONS

- ▶ Présentation
- ▶ Choisir sa formation
 - ▶ Présentation
- ▶ Rechercher un diplôme
 - ▶ Rechercher un établissement
- ▶ Comment se former
 - ▶ Présentation
 - ▶ Diplômes
 - ▶ Apprentissage
 - ▶ La formation tout au long de la vie

RECHERCHER UN ETABLISSEMENT

Il y a 1 établissement(s) correspondant(s) à votre recherche.

Nom de l'établissement	Type d'établissement	Localisation
▶ Institut National Agronomique Paris Grignon	Ecole d'ingénieur	Ile-de-France (Paris)

Pour consulter nos fiches établissements, renseignez un ou plusieurs des champs suivants puis cliquez sur **CHERCHER**.
Si vous sélectionnez un "niveau visé", vous devez sélectionner un diplôme

- Par type d'établissement :
- Par nom :
- Par région :
- Par département :
- Par diplôme préparé : Niveau visé :
Diplôme :

[haut de page](#)

Terminé

FR Données 19:22

http://www.capinterentreprises.com/Website/dynamic/FicheEtablissement.php?EtablissementID=4&por - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente Recherche Favoris


Adresse http://www.capinterentreprises.com/Website/dynamic/FicheEtablissement.php?EtablissementID=4&portal=formation OK Liens

FORMATIONS

- ▶ Présentation
- ▶ Choisir sa formation
- ▶ Présentation
- ▶ Rechercher un diplôme
- ▶ **Rechercher un établissement**
- ▶ Comment se former
- ▶ Présentation
- ▶ Diplômes
- ▶ Apprentissage
- ▶ La formation tout au long de la vie

FICHE ETABLISSEMENT

Institut National Agronomique Paris Grignon



- **Localisation :** Ile-de-France - Paris (75)
- **Type d'établissement :** Ecole d'ingénieur
- **Coordonnées**
Institut National Agronomique Paris Grignon
16, rue Claude Bernard
75005 Paris
Tel : +33 (0)1 44 08 17 28 - Fax : +33 (0)1 44 08 17 31
- **Site web**
www.inapg.inra.fr/ens_rech/ses/speeco.htm
- **Contact**
Jacques Nefussi
- **Description de la formation initiale**
Double formation : ingénieur agronome et management
- **Quelques diplômes :**
▶ Ingénieur agronome
- **Secteurs partenaires**
▶ Pommes de terre

[Revenir sur la recherche d'établissements](#)

Imprimer la page

Les informations délivrées sur ces fiches sont données à titre indicatif. Elles sont susceptibles d'être modifiées.

Terminé

Démarrer Internet

rapport final compilé.doc... http://www.capintere... FR Données 19:23

Secteur de la chimie

Organisme interrogé : Union des industries chimiques

■ Principaux outils sur le lien métiers-certifications

Les informations relatives aux métiers et formations voire certifications sont disponibles sur le site www.lesmetiersdelachimie.com sous la forme d'un parcours dynamique permettant une entrée par métier ou par formation.

A noter que le secteur fait également partie du projet « avec l'industrie mon aventure commence » (site Internet : www.industrie-jeunes.fr)

■ Cibles et objectifs

- **la cible** : les jeunes souhaitant des informations sur les métiers de la branche.
- **l'objectif** : parler des métiers de la chimie et en donner une vision plus conforme à la réalité, faire connaître les industries chimiques...
- **les effets** : la branche mesure de nombreux retours sur ce site, très utilisé par le grand public et plus particulièrement par les jeunes, enseignants... sur Internet et dans les salons où des ordinateurs mis à disposition permettent au public d'y accéder facilement.
- **les projets de développement du site** : une dynamique d'évolution permanente donnant lieu à des mises à jour et à l'expression de nombreuses idées (à titre d'exemple : la dynamisation de l'accès pour les enseignants).

■ Méthodes de travail

- **une logique particulière orientant la démarche** : le site Internet a été conçu pour les jeunes et avec un objectif prioritaire de communication. Les métiers présentés et les intitulés utilisés ont ainsi été choisis avec l'objectif d'être compréhensibles par des jeunes et de répondre à leurs questions.

Il ne s'agit donc pas d'un référentiel métiers.

- **le choix des métiers présentés** : seuls les métiers spécifiques à la chimie ont été présentés. Les fonctions transversales (comptabilité, gestion...) sont hors champ.
- **les informations relatives aux métiers, aux formations et aux établissements** :
 - **les sources d'information** : l'ensemble des informations disponibles dans la branche (documents, capitalisation des connaissances...).



- **méthode** : sélection et rédaction des éléments qui ont été mis en ligne sur le site par l'UIC.

■ *Validation des acquis de l'expérience*

- la réflexion au niveau de la CPNE a donné lieu à la rédaction d'un document édité à plusieurs milliers d'exemplaires...
- La VAE se développe dans la branche (signature de l'accord national, documents relatifs à la VAE dans la branche...).

■ *Contact*

Mme Scotto, Département social

Copies-écran du Site

Les métiers de la chimie - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente

Rechercher

Favoris

Adresse <http://www.lesmetiersdelachimie.com/>

Accédez au lexique Qui sommes-nous ? Contactez-nous

Pour les enseignants Pour les partenaires

Rechercher

Ok

Les Métiers de la Chimie

Découvrir la chimie
Notre alliée au quotidien
Impact innovations
Perspectives

Trouver un métier
Votre M'orientation
Testez-vous
Votre espace perso
Un métier selon vos goûts

Dossiers
L'industrie chimique en France

Événements
Les Olympiades
Le Village de la chimie

JOUEZ ET GAGNEZ

Trouver un métier

Construisez votre itinéraire d'orientation
Toutes vos possibilités d'orientation comme sur une carte routière !

Testez-vous
Pour quel métier de la chimie êtes-vous plutôt fait ?

Cliquez sur un secteur pour découvrir ses métiers

Tous les métiers

Recherche et développement
Qualité, sécurité, environnement
Logistique et achats
Etudes, procédés, ingénierie
Laboratoire de contrôle
Fabrication
PRODUCTION
Commercialisation et marketing
Maintenance industrielle

Découvrir la chimie

La chimie, notre alliée au quotidien
Tour d'horizon des univers façonnés par la chimie

Impact : ces innovations qui nous changent la vie
Comment la chimie prend part aux récentes avancées techniques...

Perspectives pour demain
Des projets auxquels vous pouvez participer

1ère industrie exportatrice de France...

Le parcours du mois

Notre dossier éco

UIC

Démarrer

rapport final compilé.doc...

Les métiers de la chi...

Internet

FR

Donnees >>

19:24

Qualité, sécurité, environnement - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente

Rechercher

Favoris

Adresse http://www.lesmetiersdelachimie.com/secteur_Qualite_securite_environnement.7.html

Accédez au lexique Qui sommes-nous ? Contactez-nous

Pour les enseignants Pour les partenaires

Rechercher

Ok

Les Métiers de la Chimie

Découvrir la chimie
Notre alliée au quotidien
Impact innovations
Perspectives

Trouver un métier
Votre M'orientation
Testez-vous
Votre espace perso
Un métier selon vos goûts

Dossiers
L'industrie chimique en France

Événements
Les Olympiades
Le Village de la chimie

1 VOYAGE

Les métiers par secteur

Recherche et développement
Qualité, sécurité, environnement
Logistique et achats
Etudes, procédés, ingénierie
Laboratoire de contrôle
Fabrication
PRODUCTION
Commercialisation et marketing
Maintenance industrielle

Qualité, sécurité, environnement

Depuis plus de 15 ans, les industriels de la chimie se sont engagés dans une démarche volontaire pour faire des progrès en matière d'hygiène, de santé et de protection de l'environnement (HSE). Connus sous le terme anglais «Responsible care», ce mouvement international impose l'amélioration des performances HSE par tous les acteurs de l'entreprise et à tous les niveaux (production, transport, distribution, commercialisation, élimination et, bien sûr, qualité à tous les niveaux de la chaîne). Des indicateurs de performance témoignent des efforts entrepris.

N S Assistant hygiène industrielle, sécurité, environnement

N S Ingénieur qualité et assurance qualité

N S Ingénieur environnement

N S Ingénieur hygiène industrielle, sécurité

Tous les métiers

Légende

N Niveau d'études requis

S Synonymes et autres appellations

Recherche avancée

UIC

Démarrer

rapport final compilé.doc...

Qualité, sécurité, envi...

Internet

FR

Donnees >>

19:25

Ingénieur environnement - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente Rechercher Favoris

Adresse http://www.lesmetiersdelachimie.com/index.php?action=maporientation_application&id_noeud=syn_4181&type_noeud=pro&first=1&viewer=text&place=40&skin=Application OK Liens

Les Métiers de la Chimie UIC

Déplacement : maintenez le bouton de votre souris enfoncé pour déplacer la carte

Formation

- Info +
- Expériences perso
- Etablissements

Métier

- Info métier
- Info +
- Expériences perso
- Offres d'emploi

Toute la légende ▶

Votre recherche

Ingénieur environnement

Si cette recherche n'est pas la votre, cliquez sur **quitter** avant de continuer

Retour à l'itinéraire

Ingénieur environnement

Vos chances de réussite dans ce métier [en savoir plus](#)

Imprimer cette fiche

SECTEUR : Qualité, sécurité, environnement

Depuis plus de 15 ans, les industriels de la chimie se sont engagés dans une démarche volontaire pour faire des progrès en matière d'hygiène, de santé et de protection de l'environnement (HSE). Connus sous le terme anglais «Responsible care», ce mouvement international impose l'amélioration des performances HSE par tous les acteurs de l'entreprise et à tous les niveaux (production, transport, distribution, commercialisation, élimination et bien sûr, qualité à tous les niveaux de la chaîne). Des indicateurs de performance témoignent des efforts entrepris.

Votre première activité est de suivre les indicateurs environnementaux (émissions de gaz à effet de serre ou de polluants dans l'air, émissions dans l'eau, volume et nature des déchets). Vous établissez un bilan qui sera transmis aux autorités. Vous proposez alors et mettez en oeuvre des actions à coût acceptable pour réduire ces pollutions. Pour les déchets, vous déterminez la filière de recyclage ou d'élimination.

En tant qu'ingénieur environnement, votre savoir faire en communication est apprécié des autorités, des élus et des associations écologiques.

[Au sommaire...](#)

[Formation et expérience](#) · [Compétences clés](#) · [Exemples d'offres d'emploi](#)

••••• [Dossiers en rapport avec votre recherche](#)

Démarrer rapport final compilé.doc... Ingénieur environne... FR Données 19:28

Ingénieur environnement - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente Rechercher Favoris

Adresse http://www.lesmetiersdelachimie.com/index.php?action=maporientation_application&id_noeud=syn_4181&type_noeud=pro&first=1&viewer=text&place=40&skin=Application OK Liens

Les Métiers de la Chimie UIC

Déplacement : maintenez le bouton de votre souris enfoncé pour déplacer la carte

Formation

- Info +
- Expériences perso
- Etablissements

Métier

- Info métier
- Info +
- Expériences perso
- Offres d'emploi

Toute la légende ▶

Votre recherche

Ingénieur environnement

Si cette recherche n'est pas la votre, cliquez sur **quitter** avant de continuer

Retour à l'itinéraire

•• **Formation et expérience :**
ingénieur chimiste débutant avec formation complémentaire

[Retour](#)

•• **Compétences clés :**

- Connaissances approfondies des techniques de dépollution et du génie chimique
- Communication.

[Retour](#)

•• **Exemples d'offre d'emploi**

INGENIEUR PREVENTION-SECURITE H/F
Mission
Vous participez à la mise en oeuvre de la politique régionale en matière de sécurité au travail. Vous apportez un appui technique et méthodologique aux agents de contrôle. Connaissances requises du secteur public. Expériences techniques exigées : risques chimiques et rayonnements ionisants.
Formation/Expérience :
Diplôme d'ingénieur exigé plus expérience des installations classées.

••••• [Dossiers en rapport avec votre recherche](#)

Démarrer rapport final compilé.doc... Ingénieur environne... FR Données 19:29

Ingénieur environnement - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente - - - - - Recherche Favoris - - - - -

Adresse http://www.lesmetiersdelachimie.com/index.php?action=maporientation_application&id_noeud=syn_4181&type_noeud=pro&first=1&viewer=text&place=40&skin=Application OK Liens

laChimie

Déplacement : maintenez le bouton de votre souris enfoncé pour déplacer la carte
Formation
 • Info +
 • Expériences perso
 • Etablissements
Métier
 • Info métier
 • Info +
 • Expériences perso
 • Offres d'emploi
 Toute la légende ▶

Votre recherche | Quitter

o Ingénieur environnement
|
v

Si cette recherche n'est pas la votre, cliquez sur quitter avant de continuer

Retour à l'itinéraire


- Exemples d'offre d'emploi

INGENIEUR PREVENTION-SECURITE H/F
Mission
 Vous participez à la mise en oeuvre de la politique régionale en matière de sécurité au travail. Vous apportez un appui technique et méthodologique aux agents de contrôle. Connaissances requises du secteur public, Expériences techniques exigées : risques chimiques et rayonnements ionisants.
Formation/Expérience :
 Diplôme d'ingénieur exigé plus expérience des installations classées.

Ingénieur Environnement Chimie H/F
Mission
 Notre groupe emploie plus de 5000 collaborateurs en France et en Europe. Nous occupons aujourd'hui la deuxième place sur le marché européen du Conseil et de l'Ingénierie en Technologies Avancées. Pour notre pôle environnement, nous recherchons un ingénieur ayant une expérience significative dans la réalisation ou la mise à jour de dossiers ICPE.
Formation/Expérience
 De formation ingénieur génie des procédés ou génie chimique, vous avez des connaissances concernant le cycle du combustible. Au-delà de votre approche technique, vous faites preuve de qualités relationnelles et d'autonomie.

Directeur Environnement, Hygiène et sécurité Europe
Mission

- Dossiers en rapport avec votre recherche

Démarrer  rapport final compilé.doc... Ingénieur environne... Internet Données 19:29

Secteur des entreprises du médicament (LEEM)

Organisme interrogé : Observatoire de branche

■ Principaux outils sur le lien métiers-certifications

- Une **nomenclature exhaustive de l'ensemble des métiers** (spécifiques et transversaux) recensés dans les entreprises de la branche, présentée sous la forme de tableaux synthétiques.
- Un **répertoire de 103 métiers spécifiques** de la branche sous la forme de fiches métiers précisant : principales missions et activités, profil de recrutement.

Il est présenté sous la forme d'une base de données avec pour critères de recherche soit des domaines et sous-domaines d'activités, soit des niveaux de recrutement, d'expérience ou des spécialités.

- Des **brochures métiers** reprenant les fiches du répertoire et faisant un lien un peu plus précis avec des cursus (exemples d'écoles ou de diplômes)
- Une **base de données sur les formations**, regroupant les diplômes et titres les plus recherchés par les entreprises. Les formations sont regroupées par grands domaines (ex : chimie, biotechnologie, qualité...)
- Une **base de données sur les CQP** de la branche.

■ Cibles et objectifs

- le **Site Internet** est destiné au grand public et a pour objectifs d'aider les jeunes (cible prioritaire) mais également les salariés en cours de carrière à s'orienter professionnellement, de faire connaître leurs métiers.
- un **site Extranet** réservé aux adhérents fournit le même type d'information, mais plus précises à leur destination.

■ Méthodes de travail

- **Regroupement des métiers par grandes familles de métiers** (ex : production, qualité, etc.) et **par domaine d'activités** (ex : logistique industrielle, contrôle qualité, etc.).

Ce regroupement a été fait en interne à l'Observatoire.

- **Construction du référentiel métiers**

- source d'information :

* les informations des entreprises (fiches de postes, etc.),

- * les études prospectives que l'Observatoire commence à réaliser.

- méthode :

- * compilation documentaire (documents des entreprises exclusivement) fait en interne par l'Observatoire

- * entretiens d'approfondissement avec des entreprises sur la base de fiches pré-rédigées par l'Observatoire

- * groupes de validation avec des entreprises

A noter que pour les mises à jour, l'étape des entretiens approfondis avec des entreprises est supprimée.

- **Identification des certifications**

- sources :

- * les diplômes et titres correspondants aux habitudes de recrutement des entreprises

- * les établissements demandant à être inscrits dans leur base (après vérification de l'intérêt du cursus pour la branche)

- méthode :

- * enquête auprès des entreprises

- * compilation et choix en interne à l'Observatoire

- à noter que la base de données propose un lien avec le site de l'ONISEP pour obtenir les coordonnées des établissements.

- **Lien métiers-certifications**

- source :

- * les habitudes de recrutement des entreprises

- * les éventuelles informations envoyées par des établissements de formation à l'observatoire

- méthode :

- * compilation des données en interne à l'Observatoire

- * à noter que dans le cadre des brochures écrites, quelques exemples de diplômes et/ou titres sont indiqués à côté du profil demandé (niveau de recrutement et domaine de formation).

- * les CQP sont systématiquement indiqués sur les fiches métiers correspondantes. Peu nombreux, ils sont clairement identifiés par la branche.

A noter également que la branche a fait le choix délibéré de ne pas indiquer l'exhaustivité des certifications correspondant à chacun des métiers du fait du suivi régulier et rigoureux que cette démarche implique.

- A noter que la branche développe actuellement une **nouvelle base de données certifications** (tout d'abord sur les biotechnologies puis si les résultats sont convaincants sur l'ensemble des domaines d'activités des entreprises de la branche).

Celle-ci sera autogérée à partir de l'inscription des établissements de formation évalués et notés sur la base de critères définis à l'avance²⁶ et programmés sur logiciel.

Un des buts est d'inciter les établissements à l'amélioration continue de leur offre en fonction des besoins de la branche.

■ *Validation des acquis de l'expérience*

- La branche distingue 2 cas de figures :
 - lorsqu'un salarié demande une VAE sur des diplômes d'Etat, elle renvoie es personnes sur les organismes publics d'information, de certification... de la VAE.
 - concernant les CQP ou le titre de branche homologué, elle accompagne les demandeurs de manière beaucoup plus suivie.
- Dans le cadre d'une VAE sur des diplômes d'Etat, une réelle et forte motivation est nécessaire dans la démarche, du fait :
 - de la difficulté de remplissage des dossiers (en particulier pour de personnes de bas niveaux de qualifications, pour lesquels un dossier écrit d'une telle ampleur est décourageant).
 - de la longueur de la démarche.
- La VAE sur certifications de branche mise en place réduit ces difficultés en proposant une évaluation du salarié en situation de travail, le dossier étant réduit à une expression des motivations du candidat.
- Les entreprises doivent souvent donner l'impulsion permettant aux salariés de se lancer dans la démarche.

²⁶ Critères tels que les thématiques abordées dans le cursus, le taux d'insertion des diplômés dans la branche, les modalités pédagogiques, etc.



La principale motivation des entreprises est en général un changement dans l'organisation de la structure et la nécessité de faire évoluer les salariés vers d'autres métiers.

- Les salariés quant à eux évoquent :
 - une reconnaissance des compétences détenues, en particulier face aux jeunes diplômés arrivant dans l'entreprise
 - une volonté de se reconvertir ou de changer de métier
 - un challenge personnel

■ *Contact*

Mme Garassino, Responsable de l'Observatoire

Copies-écran du Site

Fichiers emploi métiers de l'industrie du médicament - Microsoft Internet Explorer

Adresse http://www.emploi.leem.org/fiches_metiers.php

CANDIDATS

Rechercher une offre
Déposer un CV
Mode d'emploi du site
Annuaire des centres de recherche

RECRUTEURS

Consulter les CV
Déposer une offre
Mode d'emploi du site

INFOS EMPLOI-METIERS

Base métiers
Base formations
CQP
Biotechnologies
Données sectorielles et informations sociales

Espace "Biotech"
de la bourse de l'emploi

Formation initiale VM
Stage pratique

LES FICHES METIERS DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

L'essentiel sur les métiers des entreprises du médicament : extrait du Répertoire des métiers

Le répertoire des métiers des entreprises du médicament a pour vocation de faire connaître à un public très large (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi...) l'ensemble des métiers de la branche.

Secteur high tech, à forte innovation, l'industrie du médicament recrute des personnes ayant un bon niveau de compétences et des profils variés. Par la mise en ligne de cette base de données, **l'Observatoire des Métiers du Leem a une double ambition :**

- vous faire connaître les métiers spécifiques et les formations requises dans le secteur
- vous aider dans votre orientation et dans la construction de votre projet professionnel.

Accéder aux fiches métiers par domaine activité

Choisissez un domaine :

Puis un sous-domaine :

Fiches métiers :

Faire une recherche par critères dans les fiches métiers

Niveau :

Expérience :

specialite :

Accéder aux fiches métiers par ordre alphabétique

XITI

Internet 19:31

Descriptif d'un métier de l'industrie pharmaceutique : Responsable communication scientifique e - Microsoft Internet Explorer

Adresse http://www.emploi.leem.org/detail_metier.php?code_emploi=67

CANDIDATS

Rechercher une offre
Déposer un CV
Mode d'emploi du site
Annuaire des centres de recherche

RECRUTEURS

Consulter les CV
Déposer une offre
Mode d'emploi du site

INFOS EMPLOI-METIERS

Base métiers
Base formations
CQP
Biotechnologies
Données sectorielles et informations sociales

Espace "Biotech"
de la bourse de l'emploi

Formation initiale VM
Stage pratique

LES FICHES METIERS DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

Métier : Responsable communication scientifique et médicale

Missions : Organiser et gérer la communication scientifique et médicale sur les produits de l'entreprise auprès des professionnels de santé, des patients et des services internes.

Principales activités :

- information et réponse aux questions des services internes, des professionnels de santé et des particuliers sur les produits de l'entreprise et leur environnement
- recueil, analyse et orientation des questions sur les médicaments vers les services concernés (pharmacovigilance, documentation...)
- supervision et suivi des actions de communication scientifique (publications, réunions, congrès...)
- relations professionnelles avec les professionnels de santé et les leaders d'opinion
- recueil et sélection des informations ou des documents scientifiques
- organisation et intervention dans des congrès scientifiques

Profil de recrutement :

- Pharmacien, Médecin spécialisé, Bac+4/Bac+5 scientifique (sciences de la vie)
- Formation complémentaire en communication
- Expérience professionnelle nécessaire

Famille de métier : Développement

Domaine d'activité : Communication scientifique et médicale

[Retour à la liste](#)
[Effectuer une nouvelle recherche](#)

Internet 19:32

LEEM - Les entreprises du médicament - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente Rechercher Favoris

Adresse http://www.leem.org/htm/metiers/recherche_formation.asp

Rechercher OK
Recherche avancée

BOURSE DE L'EMPLOI | ANNUAIRE ADHÉRENTS | ADRESSES UTILES | PUBLICATIONS | SALLE DE PRESSE | CONTACT

Métiers & Formations

Métiers

Les formations les plus recherchées dans l'industrie pharmaceutique

Moteur de recherche guidée

Sélectionnez un ou plusieurs critères :

Diplôme

Domaine

Ville

> Envoyer

Recherche par mot-clé

Entrez vos mots-clés :

> Envoyer

nb. La liste des diplômes contenue dans la base n'est pas exhaustive.

Tout savoir sur les entreprises du médicament | Mentions légales | le-medicament-parlons-en.com |

LEEM

- Structures et missions
- Organisation
- Historique
- Les instances

LE MEDICAMENT

- Un produit pas comme les autres
- Contexte réglementaire
- Contexte économique

DONNEES SECTORIELLES

- L'industrie
- Le marché
- L'emploi
- Biotechnologies

RELATIONS SOCIALES

- Actualité sociale
- Conventions et accords
- Salaires / Indemnités
- Taxe d'apprentissage

METIERS & FORMATIONS

- Observatoire
- Emploi et recrutement
- Métiers
- Formation
- Visite médicale

DANS LA MOUVANCE DU LEEM

Formation

- Offre de formation modulaire pour les directeurs régionaux
- Les formations les plus recherchées dans l'industrie pharmaceutique
- Les formations en alternance
- Les certificats de qualification professionnelle, CQP
- Base de données CQP

Terminé, mais il existe des erreurs sur la page.

Démarrer rapport final compilé.doc... Fiches emploi métiers de ... LEEM - Les entreprises d...

Internet

Donnees » 19:34

LEEM - Les entreprises du médicament - Microsoft Internet Explorer

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Précédente Rechercher Favoris

Adresse http://www.leem.org/htm/metiers/result_formation.asp

Rechercher OK
Recherche avancée

BOURSE DE L'EMPLOI | ANNUAIRE ADHÉRENTS | ADRESSES UTILES | PUBLICATIONS | SALLE DE PRESSE | CONTACT

Métiers & Formations

Formations

Envoyer par mail | Imprimer

Résultats de votre recherche

34 réponses trouvées

Diplôme	Domaine	Université	Intitulé	Site web
DEA	Biologie / Microbiologie	Aix-Marseille	Biologie cellulaire, biologie structurale et microbiologie	
DEA	Biologie / Microbiologie	Aix-Marseille	Biosciences de l'environnement et de la santé	
DEA	Biologie / Microbiologie	Aix-Marseille	Neurosciences	
DEA	Biologie / Microbiologie	Amiens	Génie enzymatique, bioconversion, microbiologie	
DEA	Biologie / Microbiologie	Brest	Biologie cellulaire et moléculaire et sciences de la santé	
DEA	Biologie / Microbiologie	Caen	Biologie cellulaire	
DEA	Biologie / Microbiologie	Caen	Microbiologie fondamentale et appliquée	
DEA	Biologie / Microbiologie	Clermont-Ferrand	Physiologie et génétique moléculaire	
DEA	Biologie / Microbiologie	Grenoble	Biologie cellulaire et moléculaire	
DEA	Biologie / Microbiologie	Grenoble	Biologie structurale et fonctionnelle	
DEA	Biologie / Microbiologie	Lille	Génie enzymatique, bioconversion, microbiologie	
DEA	Biologie /	Biologie et pharmacologie	

Nouvelle recherche

Formation

- Offre de formation modulaire pour les directeurs régionaux
- Les formations les plus recherchées dans l'industrie pharmaceutique
- Les formations en alternance
- Les certificats de qualification professionnelle, CQP
- Base de données CQP

Terminé

Démarrer rapport final compilé.doc... Fiches emploi métiers de ... LEEM - Les entreprise...

Internet

Donnees » 19:34

Secteur du BTP

Organismes interrogés : GFC-BTP²⁷

■ Principaux outils sur le lien métiers-certifications

- des référentiels métiers sous la forme d'une **banque de données** comportant les informations suivantes : activités, tâches, savoir-faire (une structure unique de description).
- un petit **référentiel par emploi** comprenant des critères tels que les relations internes, externes, la qualité, la sécurité... existe également.
- dans le cadre de la réalisation du **site Internet de l'Observatoire**, un travail s'amorce sur le lien métiers-certifications (en précisant si ces certifications concernent la formation initiale, professionnelle et si elles sont accessibles par VAE²⁸) et sur les conditions d'exercice des différents métiers (travail en équipe, travail en plein air, etc.).

■ Objectif

Mettre à disposition **des entreprises** des données utilisables (par exemple pour réaliser des fiches de postes en interne) et adaptables aux besoins et problématiques de chaque entreprise.

Ces informations ont également permis l'élaboration des sites métiers du secteur BTP.

■ Méthodes de travail

- **Référentiels métiers**
 - la première étape de réalisation est la description du déroulement d'une affaire²⁹ (ex : rechercher une affaire, préparer le projet, conclure le contrat, etc.)
 - des grandes filières d'activités (ex : négociier, préparer un chantier...), sont déclinées en tâches, elles-mêmes subdivisées en savoir-faire (correspondant à

²⁷ Asco TP et la FNTP possédant des sites grand public ont également été contactés, ils utilisent les informations mises à disposition de GFC-BTP dont les méthodes de travail sont précisées dans cette fiche.

²⁸ Il n'est pas prévu d'aller jusqu'au détail des certificateurs.

²⁹ Au sens large, pour tous les postes

des process techniques comme par exemple « utiliser le niveau pour réaliser X »...)

- les emplois héritent de tâches de la filière d'activités leur correspondant.

Les métiers décrits sont définis de manière assez large pour couvrir l'ensemble des métiers.³⁰

A noter également que ce système de rédaction par modules « emboîtables »³¹ les uns dans les autres (un emploi regroupe des tâches variables selon les entreprises), permet une grande souplesse de définition des métiers selon l'organisation interne de l'entreprise (à l'aide d'un logiciel possédé en interne par le GFC-BTP et proposé aux entreprises).

- **Lien avec les certifications**

- sources :

- * remontées des entreprises
- * réseau de conseillers proches du terrain
- * recueil de données auprès des syndicats professionnels
- * site d'orientation du Centre Inffo
- * Fiches du CIDJ
- * site de l'ONISEP
- * site de l'ANPE
- * site de l'Education Nationale spécialisé sur les CAP

- méthode envisagée (non encore mise en œuvre):

- * compilation de l'ensemble des informations disponibles
- * relecture par l'intermédiaire de leur réseau de conseillers

- La démarche menée sur les métiers est exhaustive mais celle portant sur les formations n'a pas le même objectif, elle vise à donner des exemples de parcours, de montrer les progressions de carrières possibles et précise les formations de base. Il s'agit de donner une visibilité de l'accessible et non d'être exhaustif.

³⁰ *volonté de ne pas être trop restrictif.*

³¹ *Chaque entreprise peut en effet définir les tâches constitutives de ses métiers et ainsi adapter la définition du métier à son organisation interne.*

■ *Validation des acquis de l'expérience*

- Elle n'est pas très développée dans la branche : le BTP en général ne serait pas très consommateur de formations, d'autant plus que la progression au sein de l'entreprise se ferait par d'autres dispositifs de formation continue que la VAE.
- De ce fait, l'initiative viendrait aujourd'hui davantage du salarié et peu des entreprises.
- Les demandes de VAE concerneraient plutôt les domaines tertiaires.
- La principale difficulté qui leur a été exprimée est relative à la constitution du dossier.

La branche a donc réalisé des carnets de compétences, support d'aide pour la VAE sur les métiers techniques. Ces carnets proposent des exemples de tâches, d'activités réalisées pour les faire réfléchir sur leurs compétences. Il en existe 25 à ce jour. Cet outil est en cours de développement en particulier avec des Académies de l'Education Nationale.

■ *Contact*

Mme Guoin, Responsable du service Outils et Méthodes

1 Les pratiques en matière de lien métiers- certifications dans d'autres branches en France

- 1.1 Choix des branches à investiguer**
- 1.2 Monographie sur les secteurs des
assurances et des industries
alimentaires**

- 1.3 Récapitulatif des méthodes
employées par secteur**

Récapitulatif des méthodes utilisées par les secteurs interrogés

Branche	Choix des métiers	Etablissement d'un lien entre ces métiers et les certifications correspondantes
Acteurs de la ville (Habitat Formation)	Critères : tentative d'exhaustivité par des regroupements en filières d'activités Méthode : choix fait en interne par une personne connaissant bien les métiers puis validé par des représentants des différentes branches	Sources : - documents des branches - sources publiques (APEC, ANPE...) - offres d'emplois dans la branche Méthode : choix fait en interne à partir d'une compilation des informations trouvées VAE : à noter que la mention de l'accessibilité par la VAE a été déterminée en fonction de la loi
Publicité (Observatoire)	Critères : exhaustivité Méthode : compilation de l'ensemble des informations (des entreprises, de la branches, des sources publiques, etc.)	Sources : les entreprises (habitudes de recrutement) Méthode : réunions de travail avec des responsables formation, RRH d'entreprises représentative de la branche
Commerce international (CGI)	Critères : métiers en tension et spécifiques à la branche Méthode : sélection et priorisation par des professionnels	Sources : - Ministère de l'Education Nationale (dans le cadre d'un partenariat) - entreprises (expression par l'intermédiaire des OP) Méthode : compilation et synthèse faite par un consultant extérieur en lien avec la CPNEFP

Branche	Choix des métiers	Etablissement d'un lien entre ces métiers et les certifications correspondantes
Chimie (UIC)	Critères : métiers spécifiques à la chimie et parlant aux jeunes Méthode : sélection en interne par l'UIC	Sources : l'ensemble des informations disponibles dans la branche (documents, capitalisation des connaissances...) Méthode : sélection et rédaction en interne par l'UIC
BTP (ASCO TP, FNTP, GFC-BTP)	Critères : exhaustivité Méthode : conception en interne d'une base de données par type d'activités permettant une adaptation et une composition des métiers par les entreprises, en lien avec le réseau de leurs conseillers (proches du terrain)	Sources : - terrain (entreprises, conseillers, syndicats professionnels...) - sources publiques (ONISEP, CIDJ, ANPE, Education Nationale) Méthode (démarche en cours) : compilation en interne et relecture par le réseau de conseillers
LEEM (Observatoire)	Critères : métiers spécifiques à la branche Méthode : fait en interne à l'Observatoire	Sources : - terrain (habitudes de recrutement des entreprises) - éventuellement précisions apportées par des établissements de formation Méthode : compilation documentaire, entretiens avec entreprises, travail en interne
Assurances (FFSA)	Critères : les métiers correspondent au coeur de leur activité et/ou les métiers en tension Méthode : en interne à partir des informations existantes	Sources : - liens historiques avec des établissements - Education Nationale (participation à de nombreuses commissions) - sites généralistes - veille informative faite en interne

Branche	Choix des métiers	Etablissement d'un lien entre ces métiers et les certifications correspondantes
		Méthode : Groupes de travail avec des employeurs, l'APESA...
Industries alimentaires (Agefaforia)	Critères : Métiers mis en avant par le CEP de 1993, métiers d'avenir pour la branche, principaux métiers de la branche Méthode : avec des groupes de travail regroupant notamment des entreprises	Sources : - Education Nationale et Ministère de l'Agriculture - connaissance des conseillers de l'agefaforia de l'offre diplômante - bases de données internes sur les formations continues Méthode : recueil des informations puis groupes de travail avec des entreprises

■ Traits saillants des méthodologies sur le lien métiers-certifications³²

- Il ne semble **pas** exister de **réelle méthodologie** en la matière : le lien est établi à partir de différentes sources d'information, de manière qualitative et par **vagues successives**.
- Les **métiers** sont généralement **regroupés** : par grande famille, filières ou groupes-métiers.
- Les **formations** présentées ne constituent **pas une liste exhaustive**.

En effet le but premier de l'ensemble des branches semble être **d'informer**, de **communiquer** et de valoriser leurs secteurs et leurs entreprises.

Ainsi l'accent est généralement mis sur la **formation initiale** et sur les principaux diplômes d'accès.

Les formations choisies sur différents critères :

- compétences **spécifiques** à la branche
- type d'établissements les proposant (public, privé, de branche...)
- etc.

³² Reprises dans les propositions méthodologiques dans la 3e partie du rapport pour les plus pertinentes.

- Le lien entre les métiers et les certifications est établi grâce à différentes sources :
 - une **enquête** auprès des entreprises (habitudes de recrutement, besoins),
 - une **veille** sur les formations liées à la branche (liens historiques avec des établissements, partenariat avec l'Education nationale...),
 - l'observation des offres d'emploi publiées,
 - des **groupes de travail** avec des entreprises, des partenaires sociaux, des RRH, des salariés... (pour travail amont et/ou validation)
- Ce travail permet généralement aux branches d'identifier d'éventuels manques et de préparer des **CQP** sur les domaines correspondants.

2 Les pratiques en matière de lien métiers- certifications dans d'autres pays européen

2.1 Note méthodologique

2.2 Evaluation des pratiques d'autres
pays en Europe

2.3 Synthèses sur le Danemark et le
Royaume Uni

Note méthodologique

■ *Un bref rappel des résultats attendus*

- Evaluer les réalisations d'**autres pays européens** en matière de lien métiers-certification.
- Repérer d'éventuelles **bonnes pratiques**.

■ *Des éléments de méthode et les sources d'information prospectées*

- 5 pays ont été choisis lors du Comité de pilotage de lancement :
 - l'Allemagne
 - la Belgique (sites francophones)
 - le Danemark
 - l'Italie
 - le Royaume-Uni
- Par ailleurs, afin de conserver quelques éléments de comparaison, il a été décidé de travailler uniquement sur les équivalents, en termes de secteurs, de la Branche SYNTEC/CICF.

Lors de nos recherches, nous avons donc prospecté sur :

- les sites des organisations professionnelles,
- les liens éventuellement donnés sur des sites généralistes sur les métiers et/ou les formations correspondantes,
- les liens donnés par les membres du comité de pilotage.

■ *Tableau récapitulatif*

- Nous avons conservé les mêmes critères (hors proximité et VAE) que pour le benchmark français.
- A noter que le nombre de sites visités par pays est variable, il dépend :
 - du nombre d'organisations professionnelles identifiées,
 - des liens fournis ou découverts au cours des recherches,
 - de la pertinence des liens repérés au fur et à mesure.
- Nous avons approfondi 2 expériences par appel téléphonique (cf. ci-après).

2 Les pratiques en matière de lien métiers- certifications dans d'autres pays européens

2.1 Note méthodologique

2.2 Évaluation des pratiques d'autres pays en Europe

2.3 Synthèses sur le Danemark et le Royaume Uni

Evaluation des pratiques d'autres pays en Europe

	Organismes et sites Internet	Degré de précision du référentiel métiers	Degré de précision du référentiel certifications	Etroitesse du lien direct métiers-certifications	Remarques éventuelles
ALLEMAGNE					
Organisations professionnelles	AUMA (fédération allemande des foires et salons) <i>www.auma.de</i>	⊙	△△	◆◆◆	Toutefois les informations disponibles portent sur peu de métiers et sur des formations très spécifiques.
	BCW (association des ingénieurs-conseil, regroupant) <i>www.vbi.de</i> <i>www.vubic.de</i>	⊙	⊙	⊙	
	BDB (association des constructeurs, architectes et ingénieurs) <i>www.baumeister-online.de</i>	⊙	△△△	⊙	
	BITKOM (association nationale pour les technologies de l'information, des télécommunications et es nouveaux médias) <i>www.bitkom.org</i>	⊙	⊙	⊙	

ALLEMAGNE	Organismes et sites Internet	Degré de précision du référentiel métiers	Degré de précision du référentiel certifications	Etroitesse du lien direct métiers-certifications	Remarques éventuelles
	BVDW (fédération de l'économie numérique) <i>www.bvdw.org</i>	⊙	⊙	⊙	
Associations	VDI (association des ingénieurs allemands) <i>www.vdi.de</i>	■ ■	⊙	⊙	
	ECO (association internet et nouvelles technologies) <i>www.eco.de</i>	⊙	⊙	⊙	
Sites transversaux	Bundesagentur für Arbeit (Berufenet) <i>http://berufenet.arbeitsagentur.de</i>	■ ■	⊙	◆	
	<i>www.studienwahl.de</i>	⊙ (liens avec des sites par domaines d'activité)	△ △ △ (présentation générale des cursus avec moteur de recherche par grand domaine d'activités sur les établissements)	◆ (donne une idée du métier ou du type d'activités exercées par cursus)	



Remarques

- Il n'y a **pas d'information sur les métiers sur les sites des organisations professionnelles** ; parfois quelques éléments sur les formations.
- Les sites d'associations (ex : maison des ingénieurs) font par contre des présentations des métiers.
- Il existe des **sites transversaux** sur les métiers et d'autres sur les formations. **Toutefois le lien entre les 2 est peu développé.**

Ceci peut peut-être s'expliquer en partie par le fait que peu de pays européens accordent la même importance aux diplômes (et par extension aux certifications) que la France.

BELGIQUE	Organismes et sites Internet	Degré de précision du référentiel métiers	Degré de précision du référentiel certifications	Etroitesse du lien direct métiers-certifications	Remarques éventuelles
Organisations professionnelles	Agoria IT (fédération multisectorielle de l'industrie technologique) <i>www.agoria.be</i>	⊙	⊙	⊙	
	ASCOBEL (association belge des conseils en organisation et gestion) <i>www.ascobel.be</i>	⊙	⊙	⊙	
	FAIB (fédération des associations informatiques de Belgique) <i>www.bfia.be</i>	⊙	Δ Δ Δ	Pour certaines formations, précision des métiers auxquels elles conduisent.	
	FEBELMAR (fédération belge des bureaux d'études de marché) <i>www.febelmar.be</i>	⊙	⊙	⊙	
	ORI (organisation des bureaux d'ingénieurs-conseils, d'ingénierie et de consultance) <i>www.ori.be</i>	⊙	⊙	⊙	

BELGIQUE	Organismes et sites Internet	Degré de précision du référentiel métiers	Degré de précision du référentiel certifications	Etroitesse du lien direct métiers-certifications	Remarques éventuelles
Association	FABI (maison de l'ingénieur) <i>www.fabi.be</i>	■ ■ ■	△ △ △	Pour certaines formations, précision des métiers auxquels elles conduisent.	
Centre de documentation	Technopass (centre de ressources et de documentation des métiers industriels) <i>www.technopass.be</i>	■ ■ ■ ■	⊙ (précision des établissements sur 5-6 métiers)	◆	
Site transversal	Site métiers du SIEP (site d'information sur les études et les professions) <i>www.metiers.be</i>	■ ■	⊙	⊙	Apparemment vendrait des guides assez précis mais non disponibles en ligne

Remarques

- Les **organisations professionnelles ne donnent pas d'informations** sur les métiers et les formations.
- Certains sites spécialisés se construisent (maison des ingénieurs, technopass...) et contiennent des informations intéressantes.
- Un **site transversal** sur l'ensemble de métiers se développe mais il est aujourd'hui assez sommaire.
- A noter que beaucoup de **liens Internet** avec des sites notamment **français** sont donnés sur les questions d'emploi et de formations.

DANEMARK	Organismes et sites Internet	Degré de précision du référentiel métiers	Degré de précision du référentiel certifications	Etroitesse du lien direct métiers-certifications	Remarques éventuelles
Organisations professionnelles	FRI (association des ingénieurs-conseil) <i>www.frinet.dk</i>	⊙	⊙	⊙	
	DJOEF (association des juristes et économistes, regroupant une partie de consultants) <i>www.djoef.dk</i>	⊙	⊙	⊙	
Site transversal	UDDANNELSESGUIDEN (site ministériel) <i>www.ug.dk</i>	■ ■ ■ ■	△ △ △	◆ ◆ ◆	Regroupe toutes les informations sur les métiers et sur les formations

Remarques

- Les **organisations professionnelles** ne donnent **pas d'informations**.
- Un site au Danemark, d'**origine ministérielle**, regroupe **l'ensemble des informations relatives aux métiers**, aux cursus de **formation initiale et continue**...
- A noter l'existence d'un organisme national déterminant des quotas d'entrée dans les cursus scolaires en fonction des besoins de recrutement futur des entreprises. Ce dispositif peut justifier l'absence de promotion des métiers par les OP (du fait de l'orientation des jeunes en fonction de leurs compétences et des quotas d'entrée).

ITALIE	Organismes et sites Internet	Degré de précision du référentiel métiers	Degré de précision du référentiel certifications	Etroitesse du lien direct métiers-certifications	Remarques éventuelles
Organisations professionnelles	AISCRI (association italienne des sociétés de conseil pour la recherche, l'innovation et le développement) www.aiscri.it	■ ■ ■ (zoom sur 1 métier « innovation manager » qui est aussi un titre reconnu par Aiscris)	⊙	⊙	Précise des offres de formation continue
	ASSOCONSULT (association fédérative de conseil en direction et organisation) www.asso-consult.it	⊙	⊙	⊙	
	ASSO SOFTWARE (association nationale des producteurs de software de gestion et fiscal) www.assosoftware.it	⊙	⊙	⊙	
	ASSIRM (association des instituts de recherche sur le marché, sondages d'opinion et recherche sociale) www.assirm.it	⊙	⊙	⊙	
	CLUSIT (association italienne pour la sécurité informatique) www.clusit.it www.edu.clusit.it	⊙	⊙	⊙	Précise des offres de formation continue

ITALIE	Organismes et sites Internet	Degré de précision du référentiel métiers	Degré de précision du référentiel certifications	Etroitesse du lien direct métiers-certifications	Remarques éventuelles
Organisations professionnelles	OICE (association des organisations d'ingénierie, d'architecture et de conseil technico-économique) <i>www.oice.it</i>	⊙	Δ (et un lien vers un master "master in engineering and contracting management in project")	⊙	
Branche du MEDEF italien	CONFINDUSTRIA (branche de « Medef » italien spécialisée dans les services innovants et les technologies) <i>www.confindustriasi.it</i>	⊙	⊙	⊙	mais lien vers le site EUCIP (european certification of informatics professionals) qui présente 22 profils de compétences (nom d'un métier et associés des intitulés de modules de formation)

Remarques

- Les **organisations professionnelles ne donnent pas d'information.**
- Nous n'avons **pas repéré de site transversal** comme dans les autres pays.

ROYAUME-UNI	Organismes et sites Internet	Degré de précision du référentiel métiers	Degré de précision du référentiel certifications	Etroitesse du lien direct métiers-certifications	Remarques éventuelles
Organisations professionnelles	ACE (Association des Ingénieurs-Conseils) <i>www.acenet.co.uk</i>	⊙	⊙	⊙	
	BCCB (Bureau des Ingénieurs-Conseils et Constructeurs) <i>www.bccb.org.uk</i> <i>www.britishexpertise.org</i>	⊙	⊙	⊙	
	INTELLECT UK (association pour l'industrie high tech) <i>www.intellectuk.org</i>	⊙	⊙	⊙	
Organismes de certification	ICE (Institution of civil engineering) <i>www.ice.org.uk</i>	■ ■ ■ ■	⊙	Description des parcours d'études	
	IMECHE (Institution of mechanical engineering) <i>www.imeche.org.uk</i>	■ ■ ■ ■	⊙	Description des parcours d'études	

ROYAUME-UNI	Organismes et sites Internet	Degré de précision du référentiel métiers	Degré de précision du référentiel certifications	Etroitesse du lien direct métiers-certifications	Remarques éventuelles
Organismes de certification	IEEE (Institution of electrical and electrical engineering) <i>www.ieee.org</i>	⊙	⊙	⊙	Possède des bases de coordonnées d'ingénieurs cherchant un emploi ou d'entreprises en proposant inscrits sous des conditions de diplômes, etc.
	ISTRUCTE (Institution of structural engineering) <i>www.istructe.org</i>	■ ■	⊙	⊙	idem
Site ingénieurs	<i>www.tryengineering.org</i>	■ ■	⊙	⊙	Moteur de recherche pour trouver par pays une université par spécialité
Site transversal	<i>www.prospects.ac.uk</i> (site pour les diplômés « graduates »)	■ ■ ■ ■	⊙	◆	Sur tous les domaines d'activités



Remarques

- Là encore les **organisations professionnelles ne donnent pas d'information.**
- Les « **chartered school** » sont aujourd'hui les organismes donnant les informations **les plus comparables** à celles que l'on peut trouver sur les sites français. (fiches métiers...)
- Quelques **sites transversaux** existent également.

Quelques conclusions

■ *Les sites ressources*

- Les **organisations professionnelles** n'ont globalement que **peu d'informations** sur les métiers, les formations, les certifications et les établissements scolaires.

Celles-ci semblent plus particulièrement centrées sur les informations **économiques** (activités, éventuellement offre de services ou produits proposés par les adhérents, ...).

A noter **toutefois** que ces organisations proposent généralement des **bourses d'emploi** comportant des fiches de postes bien détaillées.

- **Les informations** sur les métiers et formations ou certifications **se trouvent** sur :
 - des sites **d'associations d'étudiants** ou de groupements d'écoles, concernant leurs domaines d'activités spécifiques (ex : associations d'écoles d'ingénieurs en Allemagne ou au Royaume-Uni).
 - des sites sous l'égide **d'organismes publics** (ministères par exemple) centralisant l'information (ex : site ministériel Uddannelsesguiden au Danemark, sites destinés aux diplômés)
 - des sites **généralistes sur l'emploi** tels que les agences pour l'emploi, sites sur les métiers équivalents aux sites français de l'ONISEP ou l'Etudiant...

■ *Les informations disponibles*

Globalement les informations disponibles sont **moins approfondies** que celles que l'on peut trouver en France. L'approche est plutôt interprofessionnelle (site du type de ceux de l'ONISEP en France) que de branche (pas d'informations sur les sites des OP).

Il semble y avoir une **concordance** dans les préoccupations et messages délivrés par les différents pays d'Europe.

- des informations relatives aux métiers : tout comme en France, on trouve des descriptions de métiers sous forme de bref paragraphe de présentation ou de fiches métiers.

Ce type d'informations est à peu près identique dans l'ensemble des pays.

- des données sur les formations : l'importance accordée aux diplômes et aux certifications en général semblent moindre dans les autres pays européens qu'en France.

- Le lien **métiers-certifications** est relativement **peu développé**.

■ *Les cibles*

Tout comme en France, les informations sont globalement davantage destinées aux jeunes cherchant à s'orienter ou à découvrir les métiers qu'aux salariés souhaitant se qualifier ou faire reconnaître leur expérience.

■ *Le choix de 2 exemples à approfondir*

- l'expérience du Danemark qui regroupe l'ensemble des informations sur les métiers et les formations sur un site unique, ministériel.
- l'exemple d'une « chartered school » au Royaume-Uni dont les descriptifs ressemblent le plus aux informations que l'on peut trouver sur les sites visités dans le cadre du benchmark français.

2 Les pratiques en matière de lien métiers- certifications dans d'autres pays européens

2.1 Note méthodologique

**2.2 Evaluation des pratiques d'autres
pays en Europe**

**2.3 Synthèses sur le Danemark et
le Royaume Uni**

Danemark : site Uddannelsesguiden (www.ug.dk)

■ *Présentation du site Internet*

Le site a été réalisé sous l'égide du Ministère de l'Éducation nationale : le contenu et la partie technique ont été sous-traités à 2 sociétés différentes.

- **Cible** : ce site souhaite informer le plus largement possible toutes les personnes cherchant une formation (étudiants, parents, formateurs, adultes...)
- **But** : fournir des renseignements précis sur l'ensemble des formations existantes au Danemark
- **Autres actions menées en parallèle de ce site** :
 - édition de guides, en fonction des catégories de public (guides pour les collégiens, les formations des jeunes...)
 - conseil d'orientation : 45 conseillers sont chargés d'orienter les personnes vers des formations adaptées, au niveau national. Ceux-ci sont spécialisés par catégorie de public.
- **Formation continue** :
 - un portail spécifique a été créé sur la formation continue des salariés
 - 7 centres d'information répartis sur l'ensemble du territoire sont plus particulièrement chargés de l'orientation des adultes dans le choix d'une formation complémentaire adéquate.

■ *Mode de réalisation du site*

- **Sources d'information** :
 - l'ensemble des documents ministériels pré-existants : guides thématiques ou par catégorie de public, lexique des formations, etc.
 - les textes législatifs ou réglementaires relatifs à la formation
 - des entretiens avec des organismes de formation, en particulier pour les études supérieures.

- **Informations sur les métiers et les formations :**

- **Les métiers ne constituent pas le cœur du site** (celui-ci est davantage axé sur les formations). Il s'agit davantage de pistes générales d'orientation³³ des personnes à l'issue des formations proposées.
- **Toutes les formations reconnues au niveau de l'Etat** (reconnaissance publique, délivrant un diplôme d'Etat ou en régie privée mais permettant l'obtention d'une bourse d'Etat) **sont traitées**.
- **Le lien métiers-formations** a été précisé à partir des documents dont disposaient le Ministère au préalable et à titre indicatif. Il n'a donc pas été établi à partir d'une méthodologie précise.

■ **VAE**

- Il existe au Danemark, depuis novembre 2006, une forme de reconnaissance des acquis de l'expérience appelée « Realkompetence » (compétence réelle).
- Cette « realkompetence » fixe des critères d'éligibilité au dispositif (ex : avoir 2 ans d'expérience professionnelle, avoir plus de 25 ans et au moins un niveau d'études de collègue), variant selon les publics concernés.
- Toute personne remplissant les critères attribués à sa catégorie³⁴ et souhaitant suivre une formation a le droit de faire évaluer ses compétences en rapport avec la formation demandée, afin de déterminer les modules dont elle peut être dispensée au vu de ses compétences en la matière.

■ **Contact**

M. Flemming Dreyer Clenstensen, du service responsable du portail formation mis en ligne sur le site du Ministère.

³³ *Le nombre de métiers existants est considérable et ne permet pas une exhaustivité. Par ailleurs, nos interlocuteurs estiment qu'il existe trop de définitions différentes d'un même métier pour que cet aspect soit traité de manière satisfaisante.*

³⁴ *Catégories déterminées sur des types de métiers, (ex : métiers de la santé) ou de formation...*

Royaume-Uni, site de ICE (Institution of Civil Engineers), www.ice.org.uk

■ *Présentation de l'organisme*

- Il s'agit d'une « **charity** » regroupant des **ingénieurs du génie civil, des techniciens, des experts** et éventuellement des étudiants dans ces domaines, acceptés sous un certain nombre de critères³⁵, dont notamment :
 - des conditions de formation initiale
 - des conditions d'expérience professionnelle, en fonction du poste occupé
 - un niveau de compétences élevé et évalué par des professionnels

Il y a différents grades dans l'adhésion.

- Adhérer chez eux est une **reconnaissance d'un haut niveau de compétences**. Il s'agit du plus ancien organisme certificateur (au sens quasiment de label) pour les ingénieurs du génie civil.
- L'organisme fait partie du « Joint Board of Moderators » chargé de renforcer les liens entre les universités et les professionnels³⁶ et d'accréditer ou non les établissements.
- Ils apportent à leurs adhérents de nombreux services, tels que :
 - l'organisation de journées de formation, de conférences ;
 - une aide à la mobilité professionnelle ;
 - etc.
- Le site a pour objectif d'inciter les meilleurs éléments (étudiants ou salariés) à adhérer.

■ *Informations disponibles sur le site*

Le lien métiers-formations³⁷ est établi de manière particulière :

- L'information relative aux métiers des ingénieurs, techniciens... du génie civil résulte d'une compilation documentaire de différentes sources (sites Internet

³⁵ et sur un certain nombre de valeurs à partager

³⁶ dans la limite de son action, l'ICE n'est pas une organisation professionnelle.

³⁷ on parlera ici de formations car l'approche est moins centrée sur le diplôme en tant que tel que le cursus



équivalents de nos sites ANPE, ONISEP, etc.) et de la connaissance possédée en interne par l'organisme.

Son but est de donner une idée des métiers exercés par ses membres. Comme pour les formations il s'agit à la fois d'une délimitation de leur domaine d'action et de la valorisation de leurs membres.

- Les formations présentées sont quant à elles choisies sur des critères de qualité et de sérieux déterminés en amont par l'organisme.

Elles sont dispensées par des établissements « accrédités » par l'organisme : la liste est donc assez réduite.

- A partir des formations reconnues et accréditées par l'organisme et du statut de membre de l'organisme, un lien est établi vers les grands métiers exercés par les membres.

■ *Contact*

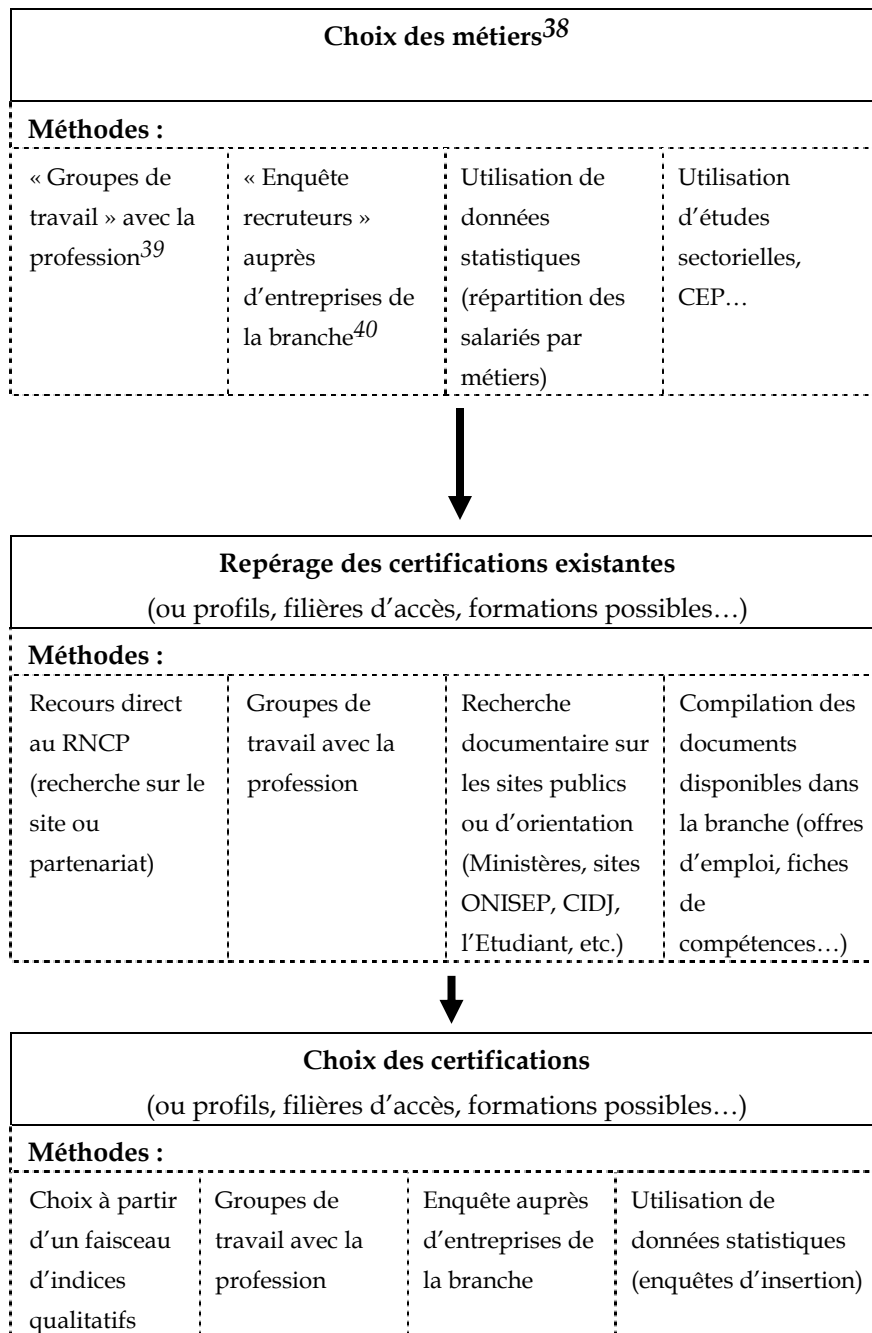
M. Dipak Bhudia, service de documentation et du site internet.

3 Méthodologie

3.1 Méthodologie : schéma récapitulatif des méthodes possibles

3.2 La méthodologie proposée en 3 étapes

Méthodologie : schéma récapitulatif des méthodes possibles



Critères possibles de choix :

- tentative d'exhaustivité
- métiers en tension
- métiers spécifiques à la branche
- métiers quantitativement importants dans la branche
- métiers attractifs pour les jeunes

Critères possibles de choix :

- formations spécifiques de la branche
- habitudes de recrutement de la branche
- certification inscrite au RNCP
- certification accessible en VAE

³⁸ Métiers ou regroupements de métiers par filières, grandes fonctions de l'entreprise, etc.

³⁹ groupes de travail « light » avec quelques représentants (CP réduit par exemple) ou « approfondis » avec des entreprises, etc.

⁴⁰ Celle-ci porterait sur l'ensemble de la démarche et permettrait d'interroger tant sur les métiers, que les formations et habitudes de recrutement (cf. détails dans les pages suivantes)

3 Méthodologie

3.1 Méthdologie : schéma récapitulatif des méthodes possibles

3.2 La méthodologie proposée en 3 étapes

La méthodologie proposée, en 3 étapes

La branche SYNTEC/CICF souhaite élaborer une méthodologie précise pour compléter son référentiel métiers par un lien avec les certifications correspondantes.

Cette méthodologie ne semble pas exister dans d'autres branches ni dans d'autres pays. Les méthodes proposées défrichent donc un terrain encore vierge.

1^{ère} étape : choix des métiers

■ *Une priorisation nécessaire pour compléter le référentiel par étapes successives*

- La branche compte plus d'une centaine de métiers.

Il ne semble donc pas crédible de vouloir compléter d'emblée et de front l'ensemble du référentiel⁴¹.

- Il serait judicieux d'établir des priorités à partir de critères déterminés par le comité de pilotage.

2 critères nous semblent plus particulièrement pertinents au regard des expériences de autres branches :

- les **métiers en tension** ou en dynamique d'évolution forte,
- les **métiers spécifiques** à la branche ou les plus emblématiques du secteur.

Quelques critères complémentaires tels que le volume de salariés par métier pourraient être envisagés.

On peut ajouter, pour la branche du Syntec, l'accessibilité des certifications liées par VAE et la force du lien métiers-certifications.

■ *Un regroupement par filière ou famille ou a contrario d'un emploi ou spécialité également utile*

- L'étude comparative avec d'autres secteurs en France et en Europe montre que l'attention de la plupart des branches se tourne essentiellement vers la **formation initiale**.

La plupart des sites sur les métiers et des moteurs de recherche sont construits sur cette dynamique d'orientation des jeunes.

⁴¹ surtout si la branche souhaite obtenir des résultats dans des délais assez brefs.

Regrouper les métiers par « filière » d'évolution (par exemple junior et senior) ou par « groupes de métiers » (métiers ou profils ou niveaux de recrutement très proches) et étudier les certifications les plus crédibles à l'entrée de ces filières ou groupes de métiers constituerait une première approche crédible pour compléter les référentiels (sous réserve que les CQP soient identifiés à terme).

- Les référentiels métiers de la branche ont déjà permis de regrouper les métiers par familles (voire sous-familles) qui pourraient servir à déterminer des priorités. Elles pourraient être utilisées comme bases pour l'établissement de filières/groupes de métiers.⁴²
- Pour certains métiers a contrario, il pourrait être plus judicieux de cibler une spécialité ou un emploi afin de réduire l'ensemble des possibles.

■ Plusieurs méthodes crédibles⁴³

A noter que ces méthodes ne sont pas exclusives les unes des autres et peuvent au contraire se compléter entre elles.

	Avantages	Inconvénients
<p>Groupes de travail avec des représentants de la profession (instances paritaires, entreprises ou OP...)</p> <p>-light (quelques représentants de la profession)</p> <p>-approfondis (avec des entreprises)</p>	<p>- permet d'être au plus près des besoins des entreprises</p> <p>- permet d'intéresser les professionnels à la démarche</p>	<p>- nécessite d'avoir un panel représentatif</p>

⁴² après adaptation si nécessaire.

⁴³ A noter que dans l'ensemble du document, nous priorisons les propositions en fonction de la crédibilité que nous leur accordons. Toutefois cet ordre peut être discuté en fonction des possibilités des partenaires en termes de délais, moyens, résultats souhaités...

enquête recruteurs	<ul style="list-style-type: none"> - permet dans le cas d'une vaste enquête d'être représentatif - permet d'anticiper sur la recherche des certifications en incluant ce thème à la réflexion 	<ul style="list-style-type: none"> - demande de mobiliser des professionnels (chronophage) - concernant les certifications, il y a un risque de biais du fait d'une moins bonne connaissance des titres et CQP que des diplômes
Utilisation de données statistiques (Enquête emploi de l'INSEE)	<ul style="list-style-type: none"> - permet de s'appuyer sur des sources de données fiables - est réalisable rapidement 	<ul style="list-style-type: none"> - méthode peut-être moins pertinente en ce qu'elle s'appuie sur une photographie à un instant t sans possibilité de prospective
Utilisation d' études sectorielles, CEP...	<ul style="list-style-type: none"> - permet d'avoir une vision prospective et de s'appuyer sur de premières analyses 	<ul style="list-style-type: none"> - méthode plus fragile car essentiellement qualitative et nécessitant d'être récente pour rester pertinente

Précisions méthodologiques

- « **Groupes de travail** » **light** ou **approfondis**
 - Ceux-ci pourraient réunir les partenaires sociaux, avec éventuellement quelques acteurs de la profession (RRH par exemple), par secteur.
 - Ils seraient animés par les consultants.
 - Ils pourraient à la fois porter sur les métiers clés pour la profession et sur les certifications liées à ces métiers.
 - Ils seraient réunis soit en amont soit en aval pour validation (soit les 2).
- **Enquête recruteurs**
 - Celle-ci pourrait être réalisée auprès :
 - * d'un échantillon représentatif d'entreprises, à partir de 1 ou 2 questions simples posées au RRH ou au dirigeant (pour les petites structures),
 - * de cabinets de recrutement spécialisés,
 - * de l'ANPE Cadres ou de l'APEC,
 - * de publications d'offres d'emploi, en complément documentaire
 - * etc.

- Le mode téléphonique serait probablement le plus approprié pour garantir le meilleur taux de réponses.
 - L'enquête pourrait, elle aussi, à la fois porter sur les métiers clés et sur les certifications liées à ces métiers. Elle porterait ainsi simultanément sur l'ensemble des étapes proposées.
- **Utilisation des statistiques INSEE**

L'**enquête emploi de l'INSEE** permet d'obtenir les volumes de salariés par métiers (par l'intermédiaire de la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles) et d'identifier ainsi les métiers clés dans la branche.
 - **Utilisation d'études sectorielles, CEP**

Dans le cas où les études menées par l'OPIIEC sur chacun des secteurs de la branche identifieraient déjà des métiers prioritaires pour l'avenir dans la branche. Ceux-ci pourraient être choisis en priorité.

2e étape : Repérage des certifications correspondant aux métiers choisis

■ Critères de sélection des certifications

- les investigations concernent l'ensemble des certifications (diplômes mais également titres et CQP),
- les certifications doivent être inscrites au RNCP (d'où l'intérêt de cette source dans l'étape précédente).

■ Plusieurs méthodes possibles

De même, ces méthodes ne sont pas exclusives les unes des autres.

	Avantages	Inconvénients
Recours direct au RNCP	<ul style="list-style-type: none"> - est le recours le plus fiable et le plus pertinent - méthode la plus fiable même si elle nécessite des recherches préalables (codes ROME des métiers concernés, correspondance avec les codes NSF) - c'est également la seule source à préciser l'accessibilité par une VAE 	-encore incomplet
Groupes de travail avec des représentants de la profession (entreprises ou OP...)	Même arguments que ceux cités précédemment	
Recherche documentaire sur les sites publics ou d'orientation des jeunes	<ul style="list-style-type: none"> - la compilation de l'ensemble des sources permet de repérer le maximum de certifications 	<ul style="list-style-type: none"> - cette méthode demande une vérification quand à l'inscription au RNCP des certifications - certaines branches nous ont signalé que certains sites d'orientation ne suivent pas l'évolution des certifications en temps réel

<p>Compilation des documents de branche disponibles (offres d'emploi, fiches compétences, partenariat avec des écoles...) dont des éléments fournis par l'OPIIEC le cas échéant</p>	<p>- permet de partir de l'existant</p>	<p>- méthode assez fragile car elle risque de n'apporter que des profils de recrutement et non des certifications. - nécessite une remise à jour et vérification des certifications éventuellement mentionnées par les documents (en particulier sur l'inscription au RNCP)</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

■ Quelques précisions méthodologiques sur le recours direct au RNCP

Le RNCP⁴⁴ est la meilleure source d'information possible au vu de l'objectif de l'OPIIEC. Pour l'utiliser au mieux, 2 possibilités s'offrent aux partenaires :

- **Rechercher directement sur le site du RNCP**, les certifications correspondant aux métiers choisis dans la 1^{ère} étape :
 - Identification du code NSF pour chaque métier choisi, clé d'entrée de la recherche RNCP⁴⁵ :
 - * repérage des codes ROME de l'ANPE relatifs aux métiers
 - * recherche du Code NSF correspondant à ce code ROME par l'intermédiaire du Formacode (accès possible à une table de correspondance Formacode/NSF/ROME⁴⁶)
 - Recherche multicritères⁴⁷ ; en effet, d'autres éléments permettent d'affiner la recherche⁴⁸ :
 - * le niveau du diplôme (selon les niveaux de l'Education Nationale)
 - * l'accessibilité par VAE
 - * le type d'emploi accessible
 - * le secteur d'activité⁴⁹

⁴⁴ A titre informatif, Centre Inffo dispose d'une base de données en ligne équivalente à celle du RNCP et mise à jour en fonction de celle du RNCP.

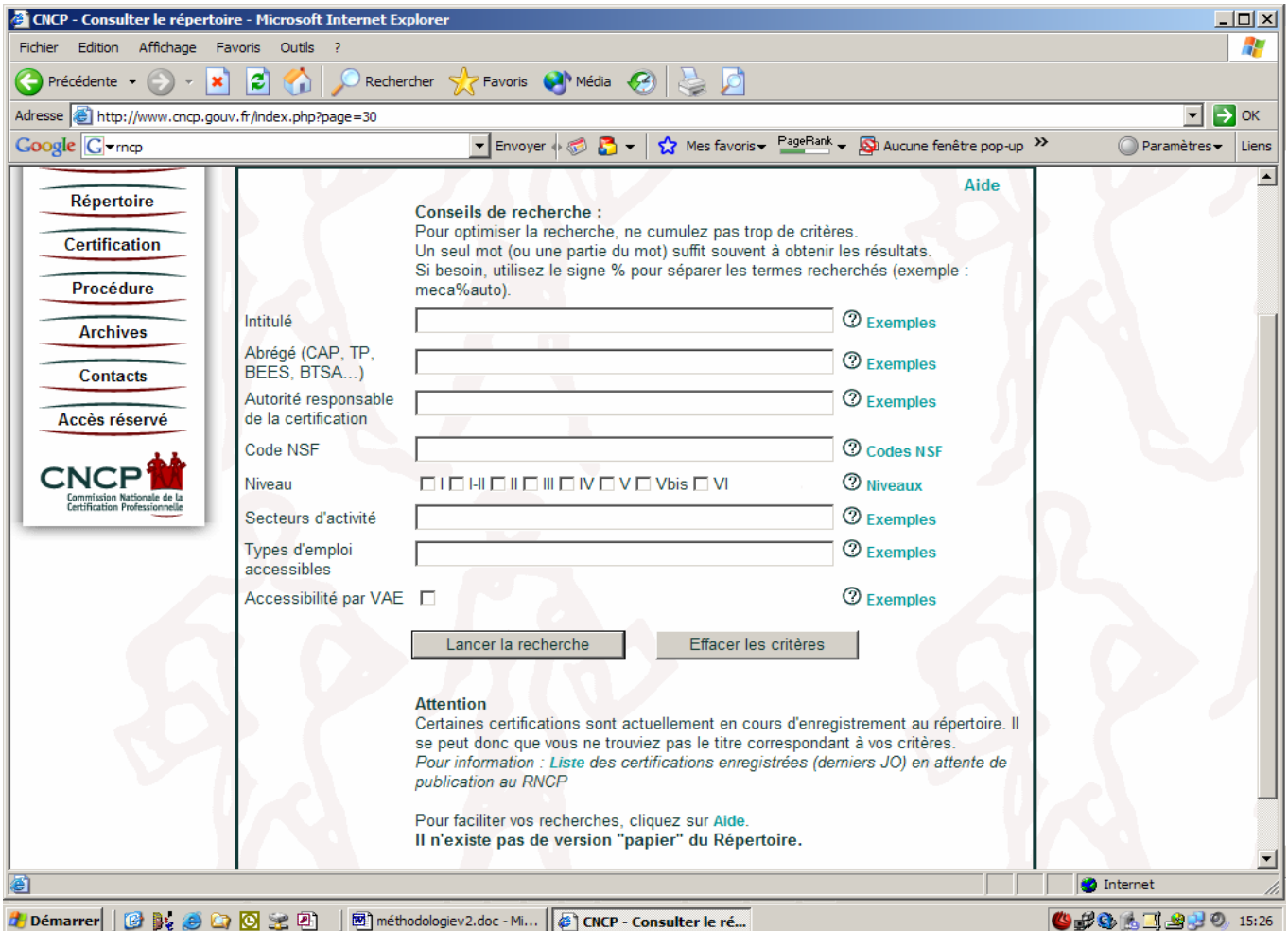
⁴⁵ L'identification de ce code NSF est primordiale pour la branche SYNTEC/CICF. Ce point nous a été confirmé par les responsables sectoriels du RNCP.

⁴⁶ Une table de correspondance électronique est disponible sur le site du Centre Inffo, au lien suivant : http://www2.centre-inffo.fr/doris/jsp/system/win_main.jsp

⁴⁷ Le code NSF peut être croisé avec d'autres critères de recherche afin d'affiner celle-ci.

⁴⁸ Cités dans un ordre décroissant de pertinence au regard des résultats attendus de l'étude.

- * les autres critères : « intitulé », « abrégé », « autorité responsable de la certification », nécessitent de déjà connaître la certification.



A noter que la liste des certifications enregistrées en attente de publication au RNCP, mentionnant le code NSF et l'intitulé de la certification pourra être regardé en complément de la recherche sur le site.

- **Etablir un partenariat avec la CNCP⁵⁰ :**

Il est effectivement possible de faire une demande de partenariat avec le RNCP. Celui-ci peut prendre plusieurs formes et peut notamment permettre d'obtenir :

⁴⁹ Moins pertinent car le champ est déjà réduit par le code NSF

⁵⁰ Ce type de partenariat doit faire l'objet d'une demande écrite précise et nécessite l'établissement d'une convention de partenariat avec la CNCP. Les modalités du partenariat sont à définir en fonction de la demande précise qui est faite par la branche.

- des extractions par secteur, de l'ensemble des certifications enregistrées au RNCP (les critères de recherche sur la base de données peuvent servir à définir la demande)
- des liens avec les fiches RNCP sur le site Internet de la branche ou sur les référentiels métiers.

■ *D'autres méthodes pertinentes plutôt en tant que complément de la recherche RNCP*

- Recherche sur le **site internet dédié aux titres professionnels** : <http://www.banque.deat.afpa.fr/EspaceCertif/index.asp>, réalisé par le Ministère chargé de l'emploi, l'Afpa et la direction de l'ingénierie.
- **Groupes de travail** avec des représentants de la profession (cf. commentaires de l'étape 1)
- **Recherche documentaire sur les sites publics ou d'orientation des jeunes** (Ministère, ONISEP, l'Etudiant, CIDJ, etc.)

Cette recherche peut s'effectuer à partir du seul critère d'intitulé et permettre une compilation des informations recensées par les différents sites.

- **Compilation des documentations existantes au niveau de la branche**
mêmes remarques que précédemment.

3^e étape : Choix des certifications les plus pertinentes

■ Des listes de certifications par métier ne devant pas être exhaustives

En effet, il est nécessaire de supprimer des certifications non pertinentes et de classer les certifications retenues de la plus pertinente à la moins crédible.

■ Une définition nécessaire des critères de classification des certifications

- Nous conseillons de ne présenter les certifications les plus intéressantes au regard des critères suivants :
 - les plus importantes en termes de volume (taux d'insertion dans la branche),
 - et/ou les plus emblématiques pour la branche (certifications de branches notamment),
 - les plus crédibles en VAE,
 - les plus proches du métier.
- D'autres critères peuvent intervenir tels que :
 - le type de centres de formation,
 - la réputation des établissements et/ou des formations auprès des entreprises.

■ Plusieurs méthodes possibles

Là encore les propositions faites ne sont pas nécessairement exclusives l'une de l'autre.

	Avantages	Inconvénients
Travail qualitatif à partir d'un faisceau d'indices	- permet de tenir compte de l'ensemble des critères importants pour la branche	- ne fait pas intervenir la profession - ne s'appuie pas sur des données statistiques incontestables
« Groupes de travail » light ou approfondis	Même arguments que ceux cités pour l'étape 1	
Enquête recruteurs	Même arguments que ceux cités pour l'étape 1	

<p>Utilisation de données statistiques : enquêtes d'insertion recueillies auprès des organismes concernés ou de l'Education nationale pour les diplômes (malgré une forte variabilité par académie des données disponibles)</p>	<p>- donne une indication plus « scientifique » que les autres méthodes proposées</p>	<p>- ne s'appuie que sur des volumes - de telles statistiques ne semblent pas exister à l'heure actuelle dans la branche et demanderaient un travail important en amont du choix des certifications</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Précisions méthodologiques

- **le travail qualitatif à partir d'un faisceau d'indices**

Celui-ci nous semble le plus judicieux pour tenir compte d'un maximum de critères. Il pourrait consister en :

- une observation des certifications listées dans l'étape précédente (contenus, codes ROME associés pour vérification...), au regard des critères fixés au préalable,
- une **notation de la force du lien** entre le métier et la certification en synthèse de cette observation, sur une échelle décidée à l'avance,
- un classement, à partir de cette notation, des certifications, en éliminant les moins pertinentes et en notant les éventuels manques.

Il semblerait judicieux de définir une barre (par exemple sur la base de la notation donnée) en dessous de laquelle les certifications ne sont pas citées. Cette barre pourrait varier selon le nombre de certifications recensées par métier (sur les métiers où peu de certifications sont recensées au RNCP, la barre pourrait être abaissée).

- **les groupes de travail ou enquête auprès d'entreprises de la branche**

Ceux-ci pourraient venir (l'une ou l'autre des possibilités) en complément du travail qualitatif afin de confronter le travail au regard de professionnels (ce qui pourrait peut-être aussi permettre d'informer les professionnels (sur des certifications moins connues) et pour validation.

- **l'utilisation de données statistiques**

Ces données pourraient être obtenues en particulier dans le cadre de l'enquête auprès d'entreprise si celle-ci était retenue sur l'une des 3 étapes proposées.



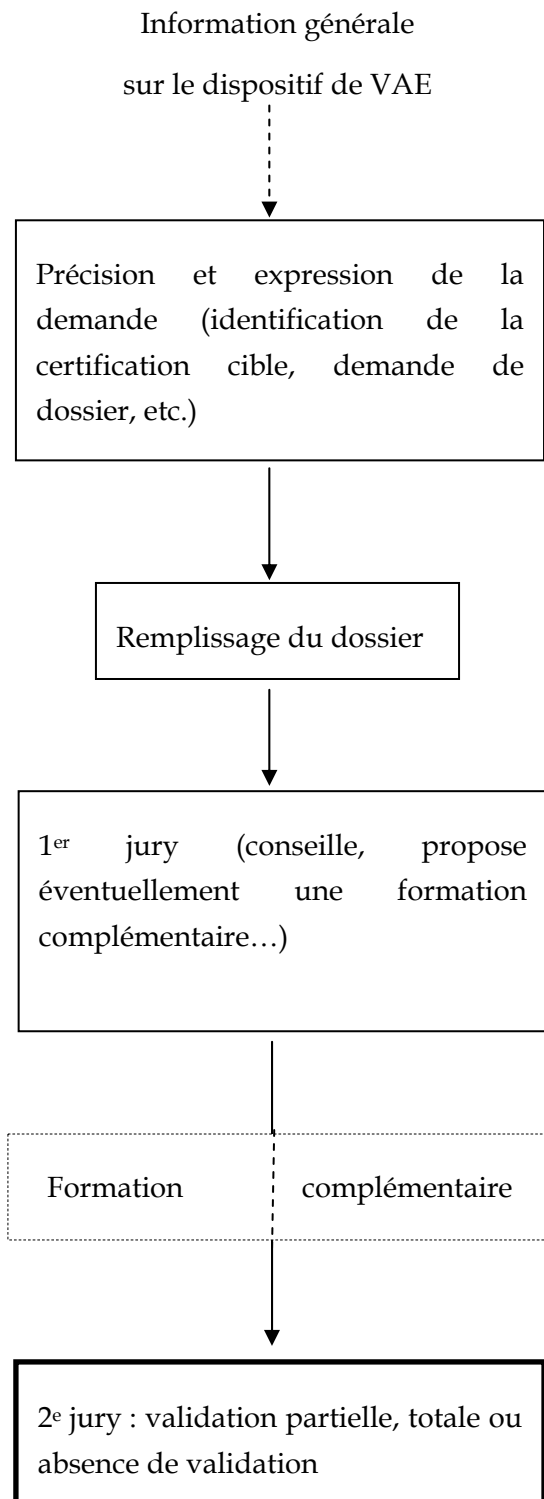
■ *Remarque*

Le RNCP ajoute très régulièrement des certifications à sa base de données (beaucoup de certifications encore non référencées dans leurs base de données). Le travail qui sera effectué au cours de cette étude demandera donc des mises à jour régulières dans les prochaines années.

4 Quelques observations sur la VAE

Rappel synthétique de la démarche pour un candidat à la VAE

Quelques organismes ressources sur les 1ères étapes



Pouvoirs Publics ;

◆ branches ; ◆ entreprises

◆ Points Relais Conseil ;

◆ Organismes Certificateurs

◆ Points Relais Conseil ;

Organismes Certificateurs

◆ Témoignages recueillis

Quelques observations sur cette démarche

■ *Les attentes sont très diversifiées*

Pour les **salariés** :

Les salariés faisant une demande de VAE ont tous un projet d'emploi ou de reconnaissance :

- Les salariés expriment généralement un souhait de reconnaissance dans l'entreprise : par rapport à des jeunes diplômés nouvellement recrutés, pour eux-mêmes, ou vis-à-vis de leurs employeurs ;
- Une autre source de motivation peut être : la volonté de changer de métier, de réorienter une deuxième partie de carrière, de répondre à des critères de recrutement précis⁵¹, de se mettre à son compte ou de progresser en interne vers un poste exigeant la détention d'un diplôme.
- Certains salariés ont quant à eux obtenu une certification aujourd'hui obsolète ou un diplôme ne reflétant plus la réalité de leurs compétences et souhaitent donc une réévaluation de leur « niveau ».
- Plus rarement, les salariés souhaitent obtenir ainsi une augmentation salariale ou dans la classification.
- Enfin ils peuvent également souhaiter être mobiles à l'étranger (Europe) ce qui nécessite la détention d'un diplôme (dans le cadre de la politique européenne de reconnaissance des diplômes notamment).

Pour les **entreprises** :

- Favoriser la VAE peut leur permettre de développer leur attractivité et une image sociale de l'entreprise ;
- La VAE est parfois considérée comme un outil de GPEC pour anticiper l'évolution des emplois et des compétences et favoriser certaines formes de mobilités.
- Elle peut également être envisagée comme levier de développement du professionnalisme des salariés.
- Elle peut permettre de valoriser le personnel (confiance en soi) et de le motiver pour la formation.

⁵¹ Par exemple pour entrer dans la fonction publique

■ Plusieurs difficultés peuvent décourager les candidats ou les entreprises souhaitant recourir à la VAE

Pour les **candidats** :

- le principal frein semble être la **complexité du dossier**
 - Celui-ci demande une capacité d'analyse et un recul par rapport à sa propre situation auxquels peu de candidats sont habitués.

Les organismes de certification observent souvent une difficulté des candidats à valoriser leur action et la mise en œuvre de leurs compétences propres dans un projet.

A noter que certaines branches, conscientes de cette difficulté, ont commencé à rédiger des livrets de compétences par métier pour guider les salariés dans leur réflexion.
 - Il nécessite également une bonne maîtrise de l'écrit afin d'être convaincant.
- **Le temps** nécessaire⁵² à la constitution du dossier peut être source de découragement pour les candidats (rédaction, collecte d'éléments de « preuves »...).

A noter toutefois, cette difficulté est amoindrie lorsque le candidat est guidé et accompagné. Certains « prennent le temps » de s'approprier la démarche.

- D'autres difficultés semblent également importantes pour le candidat :
 - l'**identification de l'interlocuteur adapté** à sa demande, en particulier si celle-ci est encore peu définie,
 - en corollaire, le **choix de la certification** la plus adaptée aux compétences détenues,
 - l'obtention d'un **accompagnement** et d'un suivi tout au long de la démarche (conseil, relecture du dossier, etc.)
 - la difficulté à gérer un **échec** (validation partielle ou absence de validation) peut décourager le candidat à poursuivre la démarche
- A noter également, des **raisons plus personnelles** telles que la difficulté de concilier cette démarche avec vie professionnelle et privée (en particulier sur des demandes de certifications type diplôme d'ingénieurs pour lesquels le dossier à réaliser est particulièrement conséquent); des difficultés financières (sur les hauts niveaux de qualifications, pour des compléments de formation)

⁵² ce qui est particulièrement vrai pour les certifications de niveaux élevés (Bac +4/+5) pour lesquels il est souvent nécessaire de rédiger un mémoire.

Pour les **entreprises** :

- La difficulté d'**identification d'interlocuteurs** pouvant les aiguiller et répondre à leurs questions est également prégnante.
- Une crainte aussi ne les incite pas à encourager le développement de la VAE : celle que les **salariés partent après obtention de la certification**.

Echecs ou abandons :

- Une faible proportion des personnes ayant contacté un des organismes relais (point relais conseil ou organismes certificateurs, etc.) pour une première prise d'information se lance réellement dans la démarche VAE.

A titre d'exemple, et selon le CNAM, des milliers de demandes leur parviennent chaque année, seules 350-400 aboutiront réellement.

- Toutefois, **peu de candidats** véritablement entrés dans le processus **abandonnent** en cours de processus.
- Le **taux de refus total serait plutôt faible** du fait même de l'accompagnement possible pour les candidats le souhaitant.

A titre illustratif, le CNAM évalue le taux de refus total de validation à 7-9%

Zooms sur quelques organismes ressources⁵³

■ Les Point Relais Conseil

- Ces organismes ont pour mission d'**informer le public** sur la VAE, son fonctionnement, son financement, son utilité et la procédure à suivre.
- Ils ont également un **rôle d'orientation** :
 - vers la certification la plus adaptée aux compétences du candidat, si celui-ci se présente sans choix préétabli,
 - vers les organismes délivrant la certification choisie ensuite.

Méthodologie d'identification de la certification la plus adaptée au candidat à la VAE :

Les PRC constituent au fur et à mesure des demandes une base de données recensant les formations déjà identifiées.

Ils ne disposent pas d'outils particuliers et utilisent les mêmes ressources que le public : RNCP, ONISEP, CIDJ, répertoire ROME, etc.

Ils réalisent des veilles auprès des branches professionnelles (référentiels en ligne, partenariats avec certaines branches...), des universités et grandes écoles, etc.

Les conseillers ne sont en principe pas spécialisés par domaines de formation.

- Ils **transmettent également des méthodes de recherche de l'information** : une partie de leur activité consiste à montrer aux salariés comment où chercher l'information sur les certifications existantes notamment (sites Internet à consulter), comment la sélectionner, etc.
- Ils explicitent les programmes de formation en les reliant à des compétences réelles pour fournir des repères et des critères de choix aux candidats.
- **Le rôle des PRC s'arrête à l'information** : aucun suivi des personnes en aval de la démarche n'est prévu⁵⁴.

Toutefois, une enquête de suivi « après 8 mois » est en cours d'élaboration. Celle-ci a pour objectif d'identifier la situation des personnes venues s'informer au

⁵³ Les interlocuteurs interrogés n'ont pas relu les paragraphes les concernant, ce documents est donc confidentiel et n'engagent que les consultants.

⁵⁴ Cette définition de leur mission semble quelque peu remise en question.

PRC, 8 mois après (abandon de la démarche, validation d'acquis, en cours de constitution du dossier, etc.)

- **Les entreprises font peu appel au PRC** : elles ont souvent pré-choisi un valideur ou externalisent la recherche.

Les PRC font parfois du conseil large à destination des salariés des entreprises, participent au développement de la VAE au sens large (communication, présentation des dispositifs généraux).

- A noter sur le public des PRC :
 - Les personnes de niveau Bac +4/+5 représentent une assez faible (4-5%) proportion du public.
 - Le public venant au PRC **de plus en plus fréquemment se serait renseigné un minimum** en amont et viendrait moins à la découverte de la VAE (même si ce type de public demeure une part non négligeable de leur activité).

■ *Les organismes certificateurs : l'exemple du CNAM*

- Le CNAM possède **un pôle VAE pour l'information et l'accompagnement** du public (sous forme individualisée et sous forme de réunions d'information).

Dans les régions où les points relais conseil sont peu nombreux, ils reprennent ce rôle de première information et première orientation du public.

- Il compte aujourd'hui **70 conseillers** VAE, aidant les candidats à monter leurs dossiers (rendez-vous individuel, ateliers collectifs, par voie électronique), en particulier sur la partie « analyses des compétences ».
- Le CNAM propose **chaque année 4 sessions de jury** : les jurys du CNAM sont divisés en 4 pôles (TIC, industrie, éco-gestion et tertiaire/ressources humaines) et sont généralement composés d'enseignants et professionnels en majorité.

Une des difficultés encore sensible dans le processus de validation d'une VAE est la nouveauté du processus et l'absence de stabilité des jurys (difficulté de créer une « doctrine » sur les validations de VAE).

- Le CNAM **ne suit pas formellement l'avancée des candidats** et n'a pas de retours d'expériences autres que d'éventuels appels téléphoniques spontanés (relativement rares).

■ **Le CRIVA (Centre régional inter-écoles de validation des acquis) : un acteur regroupant 9 écoles d'ingénieurs en Midi-Pyrénées**

- Cet organisme s'est positionné sur la démarche VAE dès parution de la loi et vise à délivrer les **diplômes d'ingénieurs** des écoles adhérentes à des salariés.

Il fait travailler ensemble : les écoles, les candidats et les professionnels.

- Les conditions d'obtention de ces diplômes sont assez strictes.
 - **peu de diplômes sont délivrés** : depuis l'origine : 150 dossiers ont été déposés, 50 sont en cours et 12 diplômes ont été délivrés.
 - la validation totale d'un des diplômes de leurs écoles sans complément de formation suivi au préalable est très rare.
- Le **processus** de VAE se divise **en 3 étapes** :
 - 1 l'étude de la faisabilité du projet (préparation de la démarche du postulant)
 - 2 orientation vers une école et accompagnement éventuel
 - 3 prescription ou non d'une formation complémentaire
- Quelques **réticences** sont relevées par le CRIVA :
 - de la part des écoles, dont certaines pensent que ce mode d'obtention de leurs diplômes les dévalorisent (les enseignants se sentent remis en cause)
 - de la part de quelques entreprises (craignant un départ de leurs salariés vers des concurrents après obtention du diplôme)⁵⁵
- Mais globalement leur action se développe (adhésions d'écoles envisagées, etc.)

■ **La SIDPE (Société des Ingénieurs Diplômés par l'Etat)**

- La SIDPE est une association regroupant les ingénieurs diplômés par l'Etat (possédant un **titre d'ingénieur**) soit 3500 personnes au total.
- Elle propose la délivrance du titre d'ingénieur sous certaines conditions dont la principale est l'exercice d'un travail d'ingénieur.

Elle ne permet pas de délivrance partielle. Il n'y a **pas de formation complémentaire possible** : il s'agit de la **reconnaissance d'un poste** occupé et de compétences exercées (compétences de l'ingénieur).

⁵⁵ Toutefois cette réticence ne concernerait qu'un tiers des entreprises, un autre tiers étant très actif en la matière et le 3^e tiers étant plutôt passif (observateur).

- Beaucoup de candidats sont déçus car ils pensent pouvoir obtenir de droit le titre d'ingénieur. Dans les faits peu de personnes exercent un métier d'ingénieur, selon les critères définis par la SIDPE.

La **démarche est très exigeante** (réalisation d'un mémoire sur un projet mené par le candidat) et difficile (pas de définition stricte de l'attendu⁵⁶) : la moitié seulement des candidats vont jusqu'au bout de leur demande.

- En termes de résultats, 100 à 150 personnes environ obtiennent le titre d'ingénieur chaque année.

1/3 de ces personnes changent d'entreprise dans l'année suivant cette reconnaissance de leur travail.

- A noter que la SIDPE se développe mais les IDPE seraient encore relativement peu connus comparés aux ingénieurs ayant un diplôme « classique ».

■ *Contacts*

Sur les acteurs :

- Mme Gazave du PRIC IDF
- Mme Paulet du CNAM
- M. Bellet du CRIVA
- M. Michallon de la SIDPE

Sur les retours d'expériences :

- les branches du benchmark lorsque pertinent
- Mme Puzenat du GARF
- M. Raynaut de la société Legrand
- Mme Desbrosses (établissement de santé à Lyon)⁵⁷

■ *Quelques éléments de bibliographie*

- Le rapport final de la Direction Générale des Entreprises et les actes du colloque : « Gagner en compétences pour gagner en compétitivité : les

⁵⁶ En effet, le travail d'ingénieur repose sur une capacité d'être créatif et chaque projet est différent.

⁵⁷ Étant donné les délais, les personnes ayant accepté de nous répondre sont dans des branches assez éloignées du SYNTEC, toutefois dans le cas de Mme Desbrosses.

pratiques de VAE dans les entreprises industrielles et de services à l'industrie » (2005)

- Les fiches du Ministère du travail sur les expériences vécues en VAE (sur plusieurs métiers)
- Les présentations d'expériences faites au Ministère de l'Industrie par différentes entreprises telles que par exemple : Danone, Dalkia, Atmel, Sensorex...
- Les synthèses Bref, du Céreq, sur la VAE
- Le rapport : « La validation des acquis de l'expérience en actes » du Ministère de l'Education nationale (2002)
- Les rapports du colloque de l'Agefaforia - Regards croisés sur la VAE (monographies de 13 branches).

5. Test des méthodes : compte-rendu du déroulement des étapes 1.4 et 1.5

Schéma général

I. Choix des métiers

**II. Repérage des certifications : 2a.
Identification des certifications par
recherche sur le RNCP et
classement par ordre de pertinence**

**2b. Entretiens téléphoniques avec
des entreprises**

Schéma général

I. choix des
métiers
(fait en amont)

II. repérage
des certifications

III. choix
des certifications

2a. Identification de
certifications par recherche sur
le RNCP
et classement par ordre de
pertinence



2b. Entretiens
téléphoniques
avec 16 entreprises



Compléments de recherche,
rédaction des **synthèses**
sectorielles et **ajustements**
de la **méthode**

Méthode

lecture des fiches métiers :

- identification de **mots clés**
- recherche des codes ROME et NSF correspondants
- recherche multicritères au RNCP
- choix des **critères de classement**
- note de **pertinence** des certifications, choix et classement

- **données générales** sur le métier : évolutions, tensions de recrutement, place dans l'organisation des équipes...
- repérage des **critères et pratiques** de recrutement sur le métier
- **tests** des certifications identifiées dans la recherche RNCP



I. Choix des métiers

Pour mémoire, les 4 métiers choisis sont :

- Etudes- Conseil : consultant en management
- Foires et salons : chargé d'affaires
- Informatique : ingénieur commercial
- Ingénierie : projeteur en infrastructures

II. Repérage des certifications

2a. Identification des certifications par recherche sur le RNCP et classement par ordre de pertinence

■ *Premier travail: recherche des certifications inscrites au RNCP sur chacun des métiers choisis*

La méthode utilisée a été conforme à ce qui avait été envisagé (cf. rapport des étapes 1.1, 1.2 et 1.3). Pour mémoire, nous avons successivement :

- recherché les **codes ROME et NSF** correspondants aux métiers
- effectué une **recherche multicritères**⁵⁸ **sur le RNCP**, à partir :
 - du type d'emploi accessible (indication du métier recherché)⁵⁹ ;
 - du code NSF ;
 - et d'une combinaison de ces critères avec les niveaux de recrutement indiqués dans les fiches métiers.

A noter qu'après tests de recherche par l'ensemble des entrées possibles, il semble que l'entrée par mots-clés soit assez pertinente. La recherche par code NSF, permet de compléter la liste de certifications possibles a priori.

- **supprimé** à la lecture de leur intitulé **les certifications sans lien avec le métier**

⁵⁸ Le critère de la VAE qui avait été évoqué n'a pas été retenu du fait de la difficulté à évaluer sa mise en œuvre réelle.

⁵⁹ Entrée non identifiée a priori mais qui s'est avérée assez pertinente.

■ **Deuxième travail : Sélection des certifications préalablement trouvées au RNCP**

Les critères⁶⁰ présentés ci-dessous correspondent à ceux que nous avons utilisé pour effectuer une sélection des certifications à la lecture de leurs fiches RNCP.

	Critères principaux		Critères annexes		
	Mots clés⁶¹ : - relatifs au métier - correspondant à la spécialisation le cas échéant	Niveau de recrutement ⁶²	Métier cible ⁶³ précisé comme débouché possible sur la fiche RNCP	Codes ROME indiqué dans la fiche RNCP correspondant au code identifié à partir du métier	Codes NSF indiqué dans la fiche RNCP correspondant au code identifié à partir du métier
Etudes-Conseil : Consultant en management	Métier - réalisation de livrables (comptes-rendus, synthèses, rapports) - animations de réunions et conduite d'entretiens - propositions commerciales Spécialisation - consultant en management	Bac +5 (3 ^e cycle)	Oui	32 131 (responsable en organisation)	310 (Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion, y compris administration générale des entreprises et des collectivités)

⁶⁰ Nous avons tenté d'identifier des critères crédibles au regard des informations comparables entre les fiches des référentiels et RNCP.

⁶¹ Mots clés mentionnés dans la fiche métier du référentiel et recherchés dans les fiches RNCP descriptives des certifications.

⁶² Même remarque que précédemment

⁶³ Ou autres appellations couramment utilisées

	Critères principaux		Critères annexes		
	Mots clés ⁶¹ : - relatifs au métier - correspondant à la spécialisation le cas échéant	Niveau de recrutement ⁶²	Métier cible ⁶³ précisé comme débouché possible sur la fiche RNCP	Codes ROME indiqué dans la fiche RNCP correspondant au code identifié à partir du métier	Codes NSF indiqué dans la fiche RNCP correspondant au code identifié à partir du métier
Foires et salons : Chargé d'affaires	- interface entre le client et les équipes de réalisation - commercialisation des prestations dans leur ensemble - fidélisation de la clientèle	Bac +2 (techniques commercialisation) Bac +3 (marketing événementiel) BTS (techniques bâtiment, audiovisuel)	Oui	14 314 (attaché commercial en services auprès des entreprises) 53 312 (ingénieur d'affaires)	312 (commerce, vente)
Informatique : Ingénieur commercial	Métier - analyser les besoins techniques des clients - proposer des solutions adaptées - gérer un portefeuille de clients Spécialisation - systèmes d'information	Bac +4 ou Bac +5	Oui	53 311 (cadre technico-commercial) 53 312 (ingénieur d'affaires) 32 341 (organisateur informaticien)	312 (commerce, vente) 326 (informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données)

	Critères principaux		Critères annexes		
	Mots clés ⁶¹ : - relatifs au métier - correspondant à la spécialisation le cas échéant	Niveau de recrutement ⁶²	Métier cible ⁶³ précisé comme débouché possible sur la fiche RNCP	Codes ROME indiqué dans la fiche RNCP correspondant au code identifié à partir du métier	Codes NSF indiqué dans la fiche RNCP correspondant au code identifié à partir du métier
Ingénierie : Projeteur en infrastructures	Métier - dessin - CAO/DAO - conception - plans/tracés, - proposer des solutions techniques Spécialisation - Infrastructure ⁶⁴	Bac professionnel Bac +2 technique Bac +3 technique et conception (expériences ou stages en BE)	Oui	52 121 52 122 52 132 52 133 (pour les 4 : dessinateur-projeteur, avec diverses spécialités à chaque fois) ⁶⁵	200 (technologies industrielles fondamentales) Et pour d'autres spécialités : 254 (structures métalliques) 251 (mécanique) 255 (électricité/électronique)

⁶⁴ Spécialité recherchée pour le métier de projeteur

⁶⁵ Pas de spécialité « dessinateur projeteur en infrastructures identifiée)

■ *Troisième travail : classer les certifications identifiées au RNCP*

- **Notation**

Sur la base des 5 critères présentés (mots clés, niveau, métier précisé comme débouché possible, codes ROME, codes NSF) nous avons noté les certifications identifiées afin de les classer par ordre de pertinence.

Nous avons attribué un « + » par critère respecté.⁶⁶

- **Classement**

- Chaque certification peut obtenir jusqu'à six « + » car nous avons attribué au premier des cinq critères (à savoir les mots clés) deux « + » possibles (pour graduer l'appréciation de la description).

A noter que les certifications contenant trop peu de mots clés ont été évacuées.

De plus, nous n'avons supprimé des tableaux récapitulatifs par métier, les certifications n'ayant pas obtenu au minimum 3 « + ».

- Les certifications sont classées par ordre de pertinence décroissant (nombre de « + » décroissant).

⁶⁶ Cette notation n'est pas parfaite : elle repose sur une appréciation qualitative.

2b. Entretiens téléphoniques avec des entreprises

Les entretiens se sont déroulés sur la base du **guide d'entretien** présenté ci-dessous⁶⁷ et de la fiche métier correspondante du référentiel OPIIEC.

Pour mémoire le but de ces entretiens était de tester l'hypothèse de groupes de travail ou d'une enquête quantitative pour déterminer les certifications les plus pertinentes.

Guide d'entretien

■ *Métier choisi dans l'entreprise*

Objectif de ce premier point : situer le métier dans l'organisation des équipes, identifier l'appartenance éventuelle à une filière ou un groupe métiers et repérer les difficultés de recrutement le cas échéant.

- Vérification, pour mémoire, de la fiche du référentiel métiers correspondante

A noter que certains emploi-types ne semblaient pas correspondre parfaitement à l'organisation des équipes dans les entreprises interrogées (notamment le métier de « chargé d'affaires » dans le secteur foires et salons).

- Effectif par rapport à l'effectif total

Repérage des volumes

- Place dans l'organisation des équipes

Identification de filières éventuelles (ex : sur le métier de consultant en management : junior puis confirmé puis senior, etc.)

- Inscription dans un groupe de compétences ?
- Evolutions du métier (mutations, tensions de recrutement...)

Ainsi que leurs impacts sur les critères de recrutement

■ *Pratiques pour doter ce type de postes*

Objectif : lister les certifications connues et appréciées par les recruteurs (et les manques potentiels de certifications)

- Recrutement externe versus mobilité interne
- Critères de recrutement, profil idéal

⁶⁷ Les éléments en italique sont ajoutés dans ce rapport afin d'explicitier la démarche.



- Modes de recrutement (annonces sur des sites généralistes, apprentissage, etc.) +éventuellement exemple d'annonces
- Profils effectivement recrutés
- Modes d'intégration (pratiques de l'alternance, formation interne, tutorat, VAE...)

■ **Certifications**

Objectif : évaluer la pertinence de quelques certifications repérées en amont de l'entretien et non citées par le recruteur, afin de compléter si nécessaire la liste établie

- Certifications permettant d'accéder au métier, connues par le recruteur (+ appréciation)
- Proposition de certifications identifiées par les consultants et non citées spontanément
- Lien particulier avec des établissements de formations (partenariat, écoles de branches, etc.)

6. Synthèse sur chacun des métiers illustratifs

Avertissement

Etudes-Conseil : consultant en management

Foires et salons : chargé d'affaires

Informatique : ingénieur commercial

Ingénierie : projeteur en infrastructures

Recommandations méthodologiques résultant de ce travail sur les exemples

Avertissement

Le nombre d'entreprises interrogées est faible (de 2 à 5 entreprises sur chaque métier) : les réponses ne peuvent donc pas être considérées comme représentatives de l'ensemble du secteur.

Par exemple, les entreprises interrogées sur le métier de consultant en management (secteur études-conseil) sont plutôt des entreprises connues et/ou d'une taille moyenne ou grande, n'ayant peut-être pas les mêmes problématiques de recrutement que des petits cabinets de conseil ou des cabinets très spécialisés.

De la même manière seules 2 entreprises ont été interrogées pour le métier de chargés d'affaires (secteur foires et salons). Ces entreprises avaient des organisations très différentes rendant difficile des conclusions précises.

Les premières conclusions de cette mini enquête sont donc à considérer avec prudence.⁶⁸

⁶⁸ Dans le cas où une enquête quantitative serait lancée (cf. proposition de méthode en Lot 2), il serait judicieux de vérifier les premiers résultats évoqués sur les métiers tests.

Etudes-Conseil : consultant en management

■ Comparaison des résultats obtenus par la recherche RNCP aux critères et pratiques de recrutement des entreprises

Résultat du II 2a. Principales certifications identifiées au RNCP	Notation	Résultat du II 2b Critères de recrutement des entreprises
Titres de niveau I et II <ul style="list-style-type: none"> • Management et gestion des entreprises (Ecole supérieure de management et de gestion de Lyon) +++++ • Cadre dirigeant (CCI Paris- ESCP EAP) +++++ • Consultant (IDCE) (niveau II) +++++ • Responsable en management et développement des ressources humaines (IGS)⁶⁹ +++++ Diplômes : <ul style="list-style-type: none"> • Ingénieur diplômé de l'Ecole des Mines de Nantes +++++ • Ingénieur diplômé de l'Ecole des Arts et Manufactures (ECP) +++ 		Bac +5, grandes écoles ou 3 ^e cycle universitaire ; ci-dessous, dans l'ordre décroissant des préférences des recruteurs : <ul style="list-style-type: none"> • Grandes Ecoles de commerce⁷⁰ : HEC, ESSEC, ESCP-EAP, EM Lyon, Edhec... Ou Grandes écoles d'ingénieurs : X, Mines, Ponts, Centrale Paris et Lyon, Supélec, ENST... • ESC, écoles d'ingénieurs telles que Mines de St Etienne ou de Nancy, Sciences Po Paris ou un 3^e cycle à Dauphine • Autres écoles de commerce et petites écoles d'ingénieurs, ENS Cachan, 3^e cycle Panthéon-Sorbonne ou Nanterre • dans quelques entreprises, éventuellement : Ingénieur Miage, DESS contrôle de gestion, UTC Compiègne...

Remarque préliminaire :

Connaissant les habitudes de recrutement des cabinets de conseil en management, nous aurions pu indiquer dans la colonne de gauche, les certifications évoquées par les entreprises (diplômes d'écoles de commerce, etc.).

Toutefois dans le but de tester la méthode de manière approfondie et totalement neutre⁷¹, nous nous sommes limités aux stricts résultats obtenus par la recherche au RNCP, afin notamment d'en évaluer les limites.

⁶⁹ A noter que cette certification conduirait plutôt au métier de consultant dans un cabinet orienté RH.

⁷⁰ Premières écoles des palmarès des grandes écoles

Observations :

- Des **résultats presque totalement disjoints**, du fait :
 - d'un **référencement** des certifications au **RNCP** encore **très incomplet**, en particulier sur les niveaux I :
 - * les écoles de commerce n'y figurent pas, ni la plupart des 3^e cycle universitaires
 - * les écoles d'ingénieurs commencent à y apparaître mais ne sont pas encore toutes dans la base de données du RNCP
 - * etc.
 - d'un **remplissage insuffisant des fiches par les écoles**, le métier de « consultant » n'étant pas forcément cité comme voie professionnelle privilégiée par exemple pour les formations d'ingénieur alors qu'il constitue de fait un fort débouché pour les jeunes diplômés.
 - des **pratiques de recrutement** dans les entreprises très **spécifiques** et relativement **peu ouvertes à d'autres profils** (en particulier dans le cas de recrutement de juniors et dans des grandes entreprises).
- Une **méconnaissance** de la part des entreprises des certifications inscrites au RNCP (**titres** en particulier).

■ *Apports complémentaires de l'enquête*

- Un **critère principal de recrutement** : la **formation initiale**
 - le **diplôme** est privilégié (cf. Tableau ci-dessus), en particulier pour le recrutement de juniors

A noter d'ailleurs que certaines entreprises souhaitent un diplôme de grande école y compris lors du recrutement de seniors.
 - le **savoir-être** acquiert une importance croissante
 - * flexibilité, adaptation
 - * ouverture d'esprit
 - * capacités d'expression⁷²
 - * autonomie
 - * capacité à s'intégrer dans une équipe

⁷¹ Et dans l'optique de pouvoir appliquer cette méthodologie à des métiers pour lesquels les critères de recrutement sont moins largement connus.

⁷² qui pour certains recruteurs justifient un recrutement dans des grandes écoles de commerce

- * résistance face à la charge de travail
- * etc.
- les entreprises portent également une attention importante aux **stages** effectués (pour les juniors)
- pour les seniors, le critère prioritaire est **l'expérience** (5 ans) dans un domaine similaire ou une expertise sur l'un des domaines d'action de l'entreprise

- Des **modes de recrutement** variés

Les principales voies utilisées sont :

- des **partenariats** avec les écoles dispensant les formations initiales les plus recherchées
 - la **cooptation**
 - les **candidatures spontanées** (en particulier dans les plus grandes entreprises)
 - les **chasseurs de tête**
 - les **annonces** sur des sites tels que l'APEC, Monster, etc.
- Un **doute sur la pertinence de la VAE** sur ce type de métiers

La plupart des entreprises interrogées ne recruteraient pas une personne ayant un titre professionnel et estiment que la VAE est peu envisageable sur ces métiers.⁷³

Ce doute envers la VAE semble augmenter avec la taille de l'entreprise.

- Attention toutefois : la majorité des entreprises interrogées sont plutôt de grande taille et/ou ont une renommée leur permettant probablement une exigence plus forte sur les critères de recrutement, ce qui ne serait peut-être pas le cas dans des petits cabinets de conseil et/ou très spécialisés.

■ *Récapitulatif des certifications pouvant être retenues à l'issue de cette mini-enquête*

Sur ce métier, il ne nous semble pas crédible de conserver d'autres critères de recrutement que ceux évoqués par les entreprises, s'il l'on en reste aux besoins des entreprises interrogées.

⁷³ A noter par contre des demandes de salariés pour des 3^e cycles ou des MBA.

Dans ce cas, il semble donc plus judicieux de se limiter à des informations du type :

- Ecoles de Commerce⁷⁴
- Ecoles d'ingénieurs
- Sciences Po
- ENS Cachan
- 3^e cycle universitaire (Dauphine, Panthéon-Sorbonne, Nanterre...)
- ou formation Bac +5 avec expertise sur l'un des domaines d'action de l'entreprise.

Toutefois, ne serait-il pas opportun d'utiliser ce travail sur les fiches du référentiel pour sensibiliser les recruteurs sur d'autres titres et certifications que les diplômes les plus connus et recherchés ?

⁷⁴ Pour les écoles de commerce ou d'ingénieurs, il serait pertinent d'indiquer une source d'information plus précise, par exemple la base de données de l'Etudiant qui classe ces écoles par niveaux de recrutement (post-Bac, après des classes prépa...), par situation géographique de l'établissement, par grand domaine de spécialisation...

L'ONISEP a également réalisé des guides décrivant pour les écoles de commerce et d'ingénieurs notamment des répertoires permettant de la même manière de compléter la recherche par grandes typologies.

Foires et salons : chargé d'affaires

Avertissement : seules 2 entreprises ont été interrogées sur ce métier. Les résultats sont donc à prendre avec précaution.

Aucune des deux entreprises n'a de poste intitulé « chargé d'affaires » dans ses équipes. Mais la majeure partie des missions, activités et responsabilités du « chargé d'affaires » (telles que décrites dans le référentiel) sont réalisées par d'autres personnes⁷⁵ : le « responsable commercial » (en binôme avec le service technique) dans l'une des deux entreprises interrogée et le « régisseur » dans l'autre (effectuant l'ensemble des activités décrites dans le référentiel hors prospection clients, réalisée quant à elle par un service dédié au développement commercial).

■ Comparaison des résultats obtenus par la recherche RNCP aux critères et pratiques de recrutement des entreprises

Résultat du II 2a. Principales certifications identifiées au RNCP	Notation	Résultat du II 2b Critères de recrutement des entreprises
Dimension commerciale		Pour le métier de responsable commercial :
<ul style="list-style-type: none"> • Licence professionnelle Commerce <ul style="list-style-type: none"> - option commercialisation des biens et services interentreprises (université d'Artois) - option développement commercial et gestion des échanges (Université de Picardie) - option technico-commerciale (Université de Rouen) - option conception et gestion de projets commerciaux (Université de Savoie) • Licence professionnelle Activités et techniques de communication spécialité management de l'événementiel (Lille I)⁷⁶ • BTS négociation et relation clients • BTS technico-commercial • Attaché commercial (SFEF) 	<ul style="list-style-type: none"> +++++ ++++ ++++ ++++ +++++ ++++ ++++ 	<ul style="list-style-type: none"> • Ecole de commerce (Bac +5) avec stages ou première expérience dans le domaine de la vente • Bac +2 ou Bac +3 dans le domaine commercial, technico-commercial, de la négociation..., avec expérience professionnelle obligatoire • autres profils possibles, en fonction de la personnalité du candidat : DESS de commerce international, LEA...

⁷⁵ En particulier les activités principales du chargé d'affaires (commercialisation des prestations, service à la clientèle, interface avec es équipes techniques, etc.)

⁷⁶ Semblait moins crédible aux entreprises car trop axée « communication » et pas assez « vente »

<p>Dimension technique</p> <ul style="list-style-type: none"> • BTS : brevet de technicien supérieur métiers de l'audiovisuel <ul style="list-style-type: none"> - option métiers du son - option gestion de production • DMA : diplôme des métiers d'art Régie de spectacle, option lumière • DMA : diplôme des métiers d'art Régie du spectacle, option son 	<p>Pour le métier de « régisseur » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pas de critère particulier, pas de formation initiale existante : c'est l'expérience et le parcours de la personne qui compte • des formations techniques peuvent convenir (avec expérience) : BTS (métiers de l'audiovisuel, métiers du son, métiers de la lumière.)
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Remarque préliminaire :

Les certifications techniques citées ci-dessus ne font pas l'objet d'une notation : ni les mots clés les décrivant ni les débouchés énoncés dans leurs fiches ne correspondent a priori au métier de chargé d'affaires.

Cette observation met en relief une autre limite de la recherche RNCP : si la fiche remplie par l'organisme délinant la certification ne met pas en avant le métier en débouché ou un mot clé (secteur d'activité, etc.) permettant de la rattacher au métier cible, elle ne pourra pas être identifiée par voie purement documentaire.

Observations :

Là encore, dans les deux domaines (technique et plus commercial) privilégié pour le recrutement, les certifications identifiées au RNCP ne sont pas aberrantes ; toutefois elles sont plus que partielles.

■ **Apports complémentaires de l'enquête**

- Un **profil idéal** : la combinaison de **compétences techniques et commerciales** et d'une **expérience** professionnelle préalable

Le métier de régisseur n'est pas accessible sans expérience préalable (5 ans minimum).

Celui de responsable commercial l'est mais avec des stages ou une première expérience.

- Une importance particulière apportée à la **personnalité** (sens de l'organisation, sens commercial, méthode et rigueur, gestion du stress, réactivité)
- D'autres critères tels que la connaissance de **l'anglais** (bilingue) et/ou d'une autre langue ; une bonne culture générale...

- Le recrutement fonctionne par annonces (internes et externes) essentiellement. Pas de partenariats identifiés avec des écoles mais un intérêt exprimé pour ce mode de recrutement.

■ ***Récapitulatif des certifications pouvant être retenues à l'issue de cette mini-enquête***

A ce stade d'investigations, il semble difficile de détailler une liste de certifications précises, il semble plus crédible d'indiquer ce type d'informations :

- Certifications commerciales :
 - de niveau Bac +5 (écoles de commerce) avec une première expérience dans le domaine de la vente
 - de niveau Bac +2 ou Bac +3 (BTS, licence professionnelle) avec une réelle expérience professionnelle dans le domaine de la vente
- Certifications techniques :
 - De niveau Bac +2 (BTS ou DMA) sur les métiers du son, de la lumière ou de l'image avec une expérience professionnelle

Informatique : ingénieur commercial

■ Comparaison des résultats obtenus par la recherche RNCP aux critères et pratiques de recrutement des entreprises

Résultat du II 2a. Principales certifications identifiées au RNCP	Notation	Résultat du II 2b Critères de recrutement des entreprises
Diplômes : <ul style="list-style-type: none"> • Ingénieur diplômé de l'ENSEIRB, spécialité télécommunications (nv I) 	++++++	<ul style="list-style-type: none"> • Bac +5 (ou Bac +4 pour les écoles ayant un cursus en 4 ans), écoles de commerce (ESC, ESCP...) ou MBA⁷⁸ • ou Bac +2 commerce avec expérience dans le domaine informatique (intégrateur, éditeur de logiciels...) : <ul style="list-style-type: none"> - BTS « action co »⁷⁹ - IUT techniques commerciales - MIAS - formation en contrôle de gestion
Titres <ul style="list-style-type: none"> • Chargé d'affaires en services informatiques (Euridis management) (nv II) 	++++++	
<ul style="list-style-type: none"> • Ingénieur d'affaires (CCI Var, ESCT) (nv I) 	+++++	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable en ingénierie et négociation d'affaires (CCI Versailles) (nv I) 	+++++	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable comptes-clés (ACFCI) (nv II) 	++++	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable des affaires internationales⁷⁷ (nv II) 	++++	
<ul style="list-style-type: none"> • Technicien supérieur en vente et négociation (CFA Léonard de Vinci) (nv III) 	++++	

Remarque préliminaire :

Même remarque que pour le métier de consultant en management sur le choix de ne pas avoir indiqué dans la colonne de gauche d'autres diplômes d'ingénieur ou une typologie de ceux-ci.

Observations :

- Des résultats là encore assez différents selon les 2 sources

⁷⁷ Crédible si l'entreprise a une activité à l'international. L'autorité responsable de la certification est : « La compagnie de formation-Académie mercure des affaires internationales »

⁷⁸ Mais peu de candidats sur ce profil

⁷⁹ A noter que nous indiquons l'intitulé donné par les entreprises mais celui-ci s'intitule à présent « BTS Management des unités commerciales ».

- une liste incomplète accessible via le RNCP
- mais des titres identifiés au RNCP qui n'avaient pas été cités spontanément par les recruteurs et qui leur ont semblé intéressants

A noter par contre d'après certains RRH, que la validation du recrutement de détenteurs de ces titres pourrait parfois être difficile à obtenir des opérationnels (attachement au diplôme).

■ *Apports complémentaires de l'enquête*

- **Pas de réelle tension** de recrutement **mais une difficulté à trouver la double compétence commerciale et informatique**
- 2 critères de recrutement principaux : le **savoir-être** et la **formation**
 - la **personnalité** des candidats est souvent évoquée comme le critère déterminant de recrutement
 - le **relationnel**, les qualités de négociation et la personnalité sont très fortement cités
 - une **formation commerciale** est nécessaire

Pour les juniors en particulier, il n'est pas exigé d'avoir une connaissance préalable du domaine informatique : les entreprises forment leurs nouveaux salariés à ce domaine.

A l'inverse, une formation commerciale est indispensable, la formation technique (ex : ingénieur informatique) ne pouvant suffire⁸⁰.

Globalement, sur ce métier, la personnalité et le savoir-être peuvent compenser une formation qui ne seraient pas de niveau Bac +4/+5. Plusieurs profils et types de parcours professionnels semblent possibles.

- Un recrutement fonctionnant par cooptation, annonces, ou contacts avec des écoles.

⁸⁰ sauf à faire évoluer un ingénieur vers ingénieur commercial en interne ou à recruter un ingénieur ayant fait des démonstrations techniques en binômes avec un commercial (avant-vente).

■ *Récapitulatif des certifications pouvant être retenues à l'issue de cette mini-enquête :*

- Ecoles de commerce (Bac +4/+5)
- Bac +2 (avec une expérience préalable dans un domaine informatique : chez un intégrateur SSII ou un éditeur de logiciels...) en commerce, contrôle de gestion
- Titres professionnels de niveau I à III dans le domaine du commerce, de la vente, de la négociation

Ingénierie : projeteur en infrastructures

■ Comparaison des résultats obtenus par la recherche RNCP aux critères et pratiques de recrutement des entreprises

Résultat du II 2a. Principales certifications identifiées au RNCP	Notation	Résultat du II 2b Critères de recrutement des entreprises
• Titre professionnel technicien supérieur en conception industrielle ⁸¹	+++++	<ul style="list-style-type: none"> • Bac pro (bien que soit estimé un peu faible) Génie Civil ou topographe ou travaux publics • Bac +2 (BTS, DUT) sur les mêmes domaines • Licence professionnelle sur les mêmes domaines
• DUT génie civil	+++	
• Licence professionnelle Génie civil et construction option projeteur CAO-DAO, multimédia dans le bâtiment et les travaux publics (Montpellier II)	+++	
• Titre professionnel technicien supérieur géomètre-topographe	+++	

- Une **assez bonne cohérence** entre les deux sources d'informations

Les niveaux et types de certifications identifiées au RNCP correspondent en partie aux critères de recrutement des entreprises, mais si la liste établie par le RNCP semble là encore **incomplète**.

- Une **diversité de niveaux recrutés** dans les entreprises (Bac Pro, Bac +2 ou +3)

Le niveau **Bac +2** semble cependant être le niveau **le plus adapté** au métier de projeteur en infrastructures.

■ Apports complémentaires de l'enquête

- Un métier en forte tension : **une pénurie de projeteurs**

Celle-ci serait du notamment à :

- une tendance des jeunes à continuer leurs études à des niveaux supérieurs (licence en particulier), après lesquels ils ne postulent que rarement sur ce type de métiers
- une méconnaissance du métier

⁸¹ DGEFP, modalités d'élaboration des références : CPC métallurgie

- Des **critères de recrutement nécessairement plus ouverts**, en particulier en termes de formation initiale
 - un **profil idéal** : une formation initiale de type **Bac +2** avec plusieurs années **d'expérience** en tant que projeteur en infrastructures ou en tant que dessinateur en bureau d'études
 - des compétences particulièrement recherchées: la maîtrise de logiciels de CAO-DAO⁸², l'autonomie dans les calculs (pour être directement projeteur), la connaissance de l'anglais, une connaissance technique de l'environnement (domaine d'activités de l'entreprise) sauf en cas de sortie d'école
 - dans la réalité, une tendance à ouvrir davantage le recrutement à des niveaux Bac pro ou à des jeunes en sortie d'école (commençant éventuellement quelques temps en tant que dessinateurs et formés en interne)
Une entreprise nous a signalé ouvrir son recrutement à des BTS mécaniques formés ensuite en interne.
 - à noter : des **spécialités assez cloisonnées** chez les projeteurs (ex : projeteur en structures métalliques, en béton armé, en infrastructures...)
L'absence de spécialisation est préférée par les recruteurs à une spécialisation très différente des infrastructures.
- Une **diversification des modes de recrutement** :
 - le **débauchage** reste le moyen le plus porteur
 - certaines entreprises profitent de la **fermeture de chantiers navals** pour recruter
 - des partenariats sont mis en place avec des écoles pour informer sur le métier
 - **l'intérim** avec promesse d'embauche est également utilisé comme mode de recrutement.

⁸² *Mais pas exclusivement : une certification de type « technicien supérieure en conception assistée par ordinateur » ne conviendrait pas au métier de projeteur en infrastructures.*

■ **Récapitulatif des certifications pouvant être retenues à l'issue de cette mini-enquête :**

Il semble possible au vu de cette analyse de retenir les certifications suivantes⁸³ :

- Bac Pro, BTS-DUT ou licence professionnelle en génie civil
- Bac Pro, BTS-DUT ou licence professionnelle travaux publics
- Bac Pro, BTS-DUT ou licence professionnelle géomètre topographe
- Titres professionnels⁸⁴ (notamment de technicien supérieur) sur les mêmes domaines

⁸³ Nous nous plaçons davantage dans une optique VAE mais dans le cas d'un métier en tension comme celui de projeteur en infrastructures, peut-être serait-il judicieux d'indiquer que d'autres profils ont recrutés par les entreprises (ex : les BTS mécaniques cités par une entreprise pour le métier de projeteur en infrastructures).

⁸⁴ Si ces titres n'ont pas nécessairement été cités spontanément par les recruteurs, ils leur ont été proposés et ont été « validés » sur leur intitulé.

7 Méthodologie suggérée pour le Lot 2

**Recommandations
méthodologiques résultant de ce
travail sur les exemples**

Méthodologie suggérée

Recommandations méthodologiques résultant de ce travail sur les exemples

■ *Repositionner le mode de recherche des certifications*

- **La recherche RNCP⁸⁵ ne peut pas être le point d'entrée par une identification systématique et a priori des certifications.**
 - une source incomplète en particulier sur les hauts niveaux de qualifications (type : grandes écoles, 3^e cycle universitaire, etc.)
 - une dépendance par rapport aux indications fournies ou non par les organismes délivrant la certification
 - un éloignement des pratiques réelles des entreprises
- **Cependant, elle peut permettre d'identifier d'autres certifications moins connues** (titres en particulier) à soumettre aux recruteurs **pour alimenter la réflexion.**
- **Les autres sources documentaires** (ONISEP, l'Étudiant, etc.) ne seraient de même **pas suffisantes** pour identifier les certifications.

En effet, les différentes sources sont trop disparates et trop variables selon les métiers pour suffire comme mode de recherche, pour permettre de comparer les certifications entre elles, etc.

- **Le mode documentaire reste cependant un bon outil, mais seulement en aval** d'une première sélection de certifications crédible.

Dans ce cas, il doit se faire en combinant toutes les sources possibles (RNCP, site généralistes type ONISEP, l'Étudiant, Studyrama, sites des organismes de formation délivrant la certification si nécessaire, etc.) afin de véritablement rechercher les certifications les plus pertinentes

- **La source d'entrée de la recherche doit donc être un travail avec les « recruteurs » (en entreprise notamment)**

Pour ce faire, 2 solutions semblent crédibles :

- un groupe de travail pour un « débroussaillage » et l'émergence de premières pistes en termes de certifications ;

⁸⁵ ni d'ailleurs la recherche documentaire en général

- une enquête semi quantitative auprès de recruteurs, au téléphone, avec un nombre significatif d'interlocuteurs mais basée sur un guide d'entretien plutôt qu'un questionnaire en tant que tel.

■ *Ne pas se limiter à la certification dans les documents publiés mais expliciter l'ensemble des critères de recrutement*

- **La mention de la certification ne semble pas suffisante tant dans une perspective de recrutement que de VAE.**

La plupart des interlocuteurs contactés sur les métiers tests accordent une plus grande importance à la personnalité et au savoir-être voire à l'expérience qu'au diplôme.

- **L'indication d'autres critères sur la fiche du référentiel métiers serait utile** tant au candidat à la VAE, qu'aux organismes les accompagnant dans leurs démarches et aux entreprises (par exemple pour des recrutements).

Ceci permettrait d'éviter d'orienter des candidats vers des certifications qu'ils ne pourraient ensuite aisément valoriser faute de telle ou telle expérience ou aptitude.

■ *Vérifier les fiches des référentiels métiers*

Les fiches devraient être « vérifiées » avant de commencer la recherche des certifications correspondantes, afin de bien vérifier la pertinence et la variabilité des activités, missions et compétences sur lesquelles doit se centrer la recherche.⁸⁶

■ *Lister soit des groupes de certifications soit des certifications particulières, selon les métiers*

- Par exemple : lorsque la source de recrutement principale sur un métier est « l'école de commerce », il ne semble pas crédible de lister l'ensemble des écoles de commerce existantes mais plutôt d'indiquer une **typologie** de ces écoles (par exemple par niveau et/ou grand domaine de spécialisation) et des **sources d'informations** (notamment sous forme de lien Internet) permettant de se repérer et de pouvoir choisir dans l'ensemble des certifications commerciales une certification pertinente.
- A l'inverse, sur des métiers de niche, **lister en détail toutes les certifications** peut être tout à fait pertinent.

⁸⁶ Cf. exemple du métier de chargé d'affaires

■ *Adopter un positionnement politique*

Publier telle ou telle certification n'est pas neutre et engage la branche notamment si elle sort des certifications les plus consensuelles.

La branche doit définir un positionnement selon les cas et choisir ou non de :

- **sensibiliser** les entreprises à des certifications moins connues
- **encourager** certains critères de recrutement
- **élargir** les pratiques des entreprises
- etc.

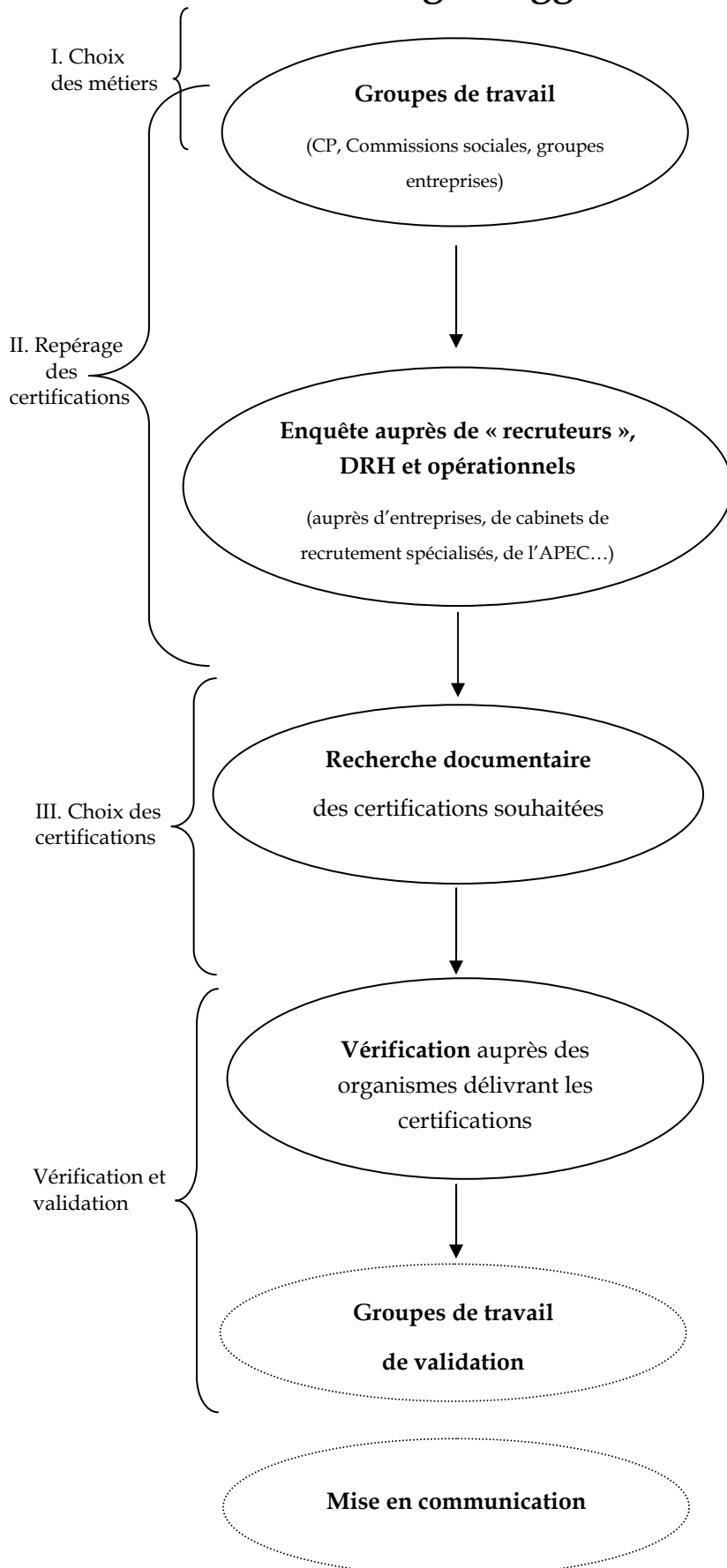
■ *Contacter chaque organisme délivrant une certification identifiée*

Pour vérifier si :

- le métier est effectivement ciblé dans le programme pédagogique de la formation,
- il existe une réelle insertion dans ce métier en particulier,
- l'organisme accepte d'être cité dans la fiche métiers et si le libellé suggéré lui convient.

A noter également que pour faire un lien Internet avec une fiche du RNCP, il est également nécessaire de demander une autorisation.

Méthodologie suggérée



- **Priorisation des métiers**, regroupement ou au contraire ciblage de spécificités
- Premières remontées sur les **critères** de recrutement, les certifications les plus pertinentes, les écoles partenaires, le recours à des cabinets de recrutement spécialisés pour le recrutement, etc.
- Première recherche documentaire de **certifications** pour réaction des recruteurs
- Travail sur le **guide d'entretien** pour l'enquête recruteurs, DRH et opérationnels
- Vérification de la **fiche du référentiel métiers**

Thèmes traités pendant les entretiens

- Repérage des évolutions du métier et des compétences recherchées
- Repérage des tensions de recrutement
- Identification des critères et modes de recrutement
- Liste des certifications privilégiées
- Tests d'autres certifications
- Evaluation de l'adéquation des certifications aux besoins de l'entreprise
- Repérage des parcours d'intégration et mobilité interne

Sources :

- RNCP
- ONISEP, l'Etudiant, Portail de la formation
- Sites des organismes certificateurs
- Appel des écoles si nécessaire

- Métier ciblé dans la formation
- Réalité de l'insertion
- Autorisation d'être cité et vérification des termes voire complément de la fiche si nécessaire

- Conclusions et choix définitif des certifications à faire apparaître dans les référentiels

8 Annexes

Détail des notations des
certifications RNCP

Liste des contacts en entreprise

Détail des notations des certifications RNCP

Consultant en management : détail des notations des certifications identifiées⁸⁷ au RNCP⁸⁸

Certifications identifiées	Critères principaux			Critères annexes	
	Mots clés métier et spécialisation	Niveau de recrutement	débouché possible	ROME	NSF
Cadre dirigeant (CCI Paris- ESCP EAP)	+	+	+	+	+
Management et gestion des entreprises (Ecole supérieure de management et de gestion de Lyon)	++	+	+		+
Consultant (IDCE) (niveau II)	++		+	+	
Responsable en management et développement des ressources humaines (IGS) ⁸⁹	+	+	+	+	
Ingénieur diplômé de l'Ecole des Mines de Nantes	+	+	+	+	
Ingénieur diplômé de l'Ecole des Arts et Manufactures (ECP)	+	+	+		

⁸⁷ Liste non exhaustive. A titre indicatif, d'autres certifications avaient été obtenues lors de la recherche mais non retenues, par exemple : titre de manager, titre de responsable administratif et financier, responsable en gestion d'entreprise, etc.

⁸⁸ Pour mémoire, critères de recherche au RNCP : mots clés (consultant en management, consultant, management), NSF, NSF et niveaux de recrutement combinés.

⁸⁹ A noter que cette certification conduirait plutôt au métier de consultant dans un cabinet orienté RH.

Chargé d'affaires : étude des certifications identifiées⁹⁰ au RNCP

Certifications identifiées	Critères principaux			Critères annexes	
	Mots clés métier et spécialisation	Niveau de recrutement	débouché possible	ROME	NSF
Licence professionnelle Commerce, option commercialisation des biens et services interentreprises (université d'Artois)	+	+	+	+	+
Licence professionnelle Commerce, option développement commercial et gestion des échanges (Université de Picardie)	+	+	+		+
Licence professionnelle Commerce, option technico-commerciale (Université de Rouen)	+	+		+	+
Licence professionnelle Commerce, option conception et gestion de projets commerciaux (Université de Savoie)	+	+	+		+
Licence professionnelle Activités et techniques de communication spécialité management de l'événementiel (Lille I)	+	+	+	+	
BTS négociation et relation clients	+	+		+	+
BTS technico-commercial	+	+	+	+	
Attaché commercial (SFEF)	+	+		+	+

⁹⁰ Liste non exhaustive.

Ingénieur commercial : étude des certifications identifiées⁹¹ au RNCP

Certifications identifiées	Critères principaux			Critères annexes	
	Mots clés métier et spécialisation	Niveau de recrutement	débouché possible	ROME	NSF
Ingénieur diplômé de l'ENSEIRB, spécialité télécommunications (nv I)	++	+	+	+	+
Chargé d'affaires en services informatiques (Euridis management) (nv II)	++	+	+	+	+
Ingénieur d'affaires (CCI Var, ESCT) (nv I)	++	+	+	+	
Responsable en ingénierie et négociation d'affaires (CCI Versailles) (nv I)	+	+	+	+	+
Responsable comptes-clés (ACFCI) (nv II)	+	+	+		+
Responsable des affaires internationales ⁹² (nv II)	+	+	+		+
Technicien supérieur en vente et négociation (CFA Léonard de Vinci) (nv III)	+	+	+		+

⁹¹ Liste non exhaustive.

⁹² Crédible si l'entreprise a une activité à l'international. L'autorité responsable de la certification est : « La compagnie de formation-Académie mercure des affaires internationales »

Projeteur en infrastructures : étude des certifications identifiées⁹³ au RNCP

Certifications identifiées	Critères principaux			Critères annexes	
	Mots clés métier et spécialisation	Niveau de recrutement	débouché possible	ROME	NSF
Titre professionnel technicien supérieur en conception industrielle	+	+	+	+	+
DUT génie civil	+	+	+		
Licence professionnelle Génie civil et construction option projeteur CAO-DAO, multimédia dans le bâtiment et les travaux publics (Montpellier II)	+	+	+		
Titre professionnel technicien supérieur géomètre-topographe	+	+	+		

⁹³ Liste non exhaustive.



Liste des contacts en entreprise (16)

Mme Boutourach, Ineum

M. Balensi, Accenture

Mme Boulin, Idrh

Mme Tillmann, Alturiaconsulting

Mme Vacher, Weavemanagement

Mme Ghelfi, Palais des Congrès de Paris

Mme De Crescenzo, Reed Expo

Mme Finidori, Sogetias

Mme de Loisy, Ilog

Mme Béraud, Devoteam

Mme Vlaeminck, Jacobs France

M. Salisbury et Mme Briot, Scetauroute

M. Gatti, CICF

Mme Cuesta, Sofresid

M. Grendreau, Arcadis

Mme Osiwala, groupe SNC Lavalin