



Synthèse de la Mise à jour partielle annuelle 2018

Mise à jour des référentiels métiers

Branche des métiers de l'Ingénierie, du Numérique du Conseil et de l'événement





1. Rappel des objectifs et du fonctionnement de la mise à jour partielle

2. Propositions de mise à jour des fiches métiers
3. Fréquentation du site



Rappel des principes fixés par l'OPIIEC pour la rédaction des fiches

Ces principes guident la relecture et la mise à jour des fiches métiers

Lors de la mise à jour de 2014/2015, les membres de l'OPIIEC se sont mis d'accord sur les principes suivants :

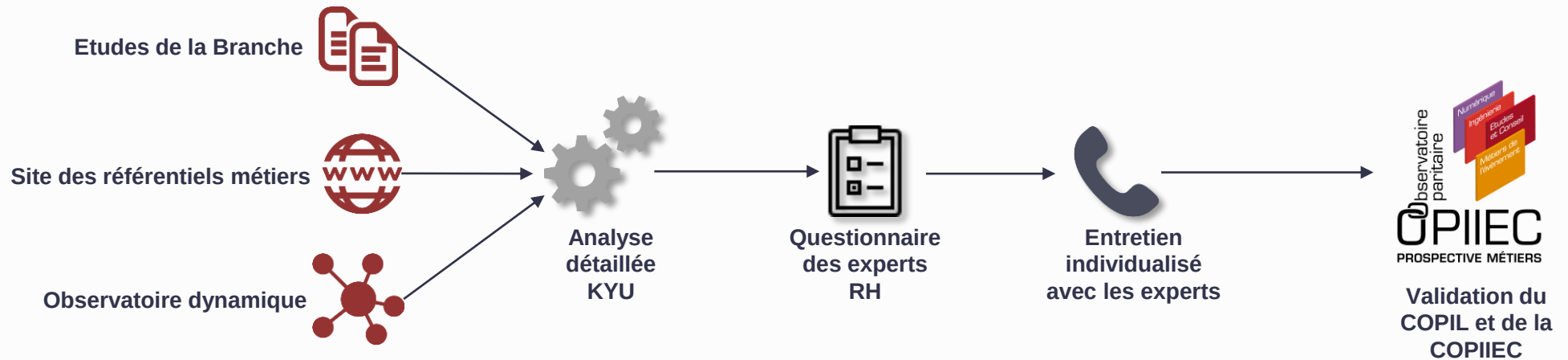
- Le référentiel de Branche est un référentiel **généraliste**, qui n'a pas vocation à rentrer dans un détail par type d'expertise (ex : consultant *achats*, développeur *java*...), ni par secteur d'application (ex : Ingénieur d'étude *aéronautique*...). Deux exceptions à ce principe existent :
 - La volonté politique de la Branche de **mettre en avant certains métiers**
 - La nécessité de donner des éléments aux entreprises de la Branche sur un **métier nouveau ou particulièrement en tension** (ex : consultant digital)
- Le référentiel métiers de la Branche doit, autant que faire se peut, **faire converger les métiers similaires entre les secteurs** (ex : métiers commerciaux de l'Ingénierie et du Numérique)
- Les **niveaux de hiérarchie** présents dans le référentiel doivent permettre d'opérer une **différenciation claire** en termes de métier exercé
 - Par ex : il n'y a pas de fiche métier de « Responsable RH », trop peu différenciant entre « Directeur RH » et « Chargé de domaine RH »
- Les titres principaux seront choisis parmi ceux qui sont les plus répandus – dans les offres d'emplois et dans les entreprises – pour qu'ils « parlent » aux utilisateurs du référentiel de Branche

Ces principes ont été intégrés lors de la relecture des fiches métiers proposées par les études de Branche ou bien par les utilisateurs du site.

L'objectif est d'éviter les modifications qui iraient à l'encontre de ces principes, afin que le référentiel métier de l'OPIIEC garde une cohérence d'ensemble.

1. Rappel des objectifs et du fonctionnement de la mise à jour partielle

Séquence-type d'actualisation du référentiel métier





1. Rappel des objectifs et du fonctionnement de la mise à jour partielle

Ensemble des données analysées pour la mise à jour 2018

ANALYSE APPORT UTILISATEUR

- Analyse **des fiches métiers créées par les utilisateurs** : inventaire et étude des propositions en écart avec les fiches métiers du référentiels
- Analyse des **retours utilisateurs** (commentaires, feedbacks...)

BIBLIOGRAPHIE

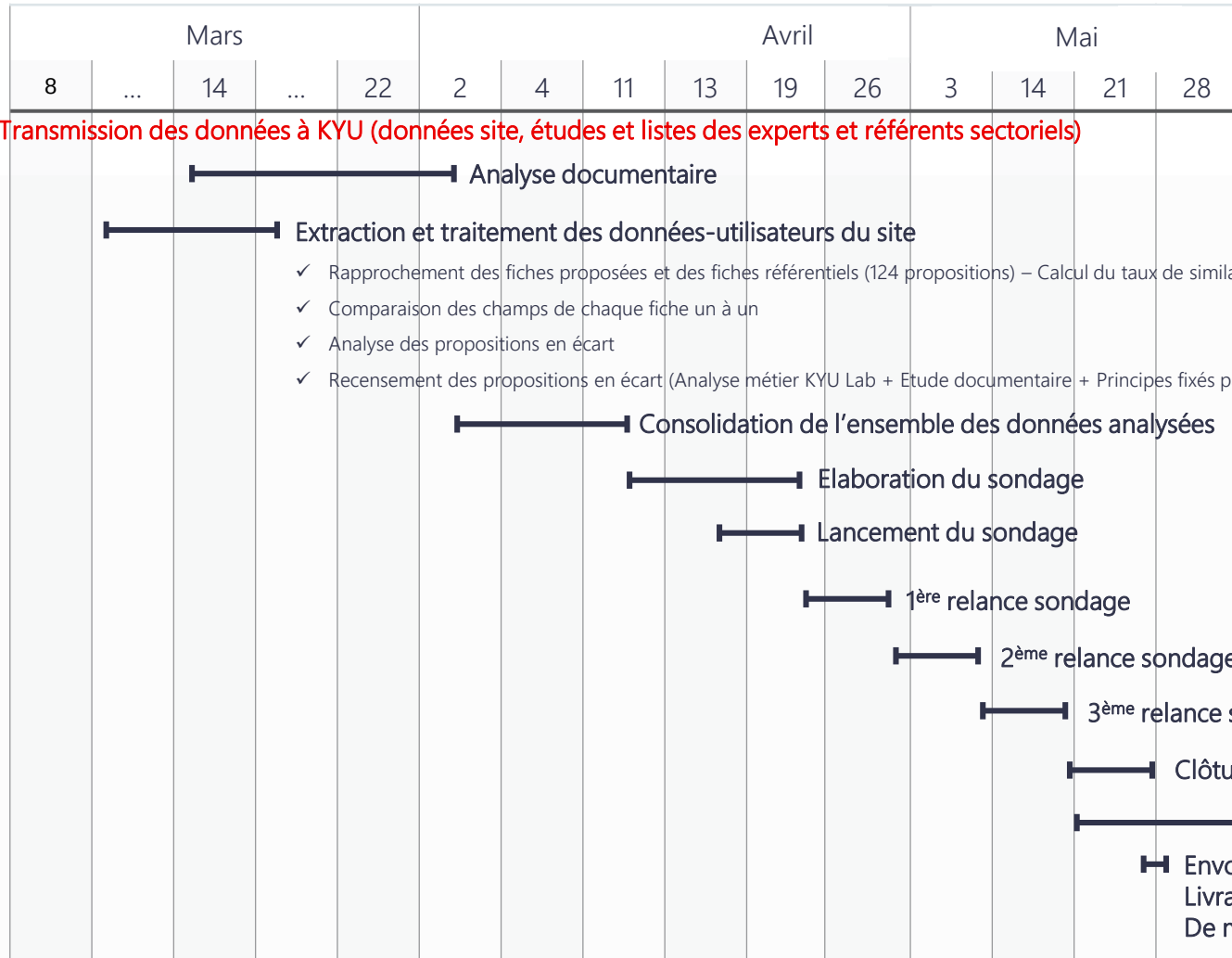
- **Les formations et les compétences en France sur la cybersécurité**, Mai 2017, EY pour l'OPIIEC
- **CQP Développeur nouvelles technologies (DNT)**
- **CQP Administrateur systèmes et réseaux (ASR)**
- **CQP Concepteur en ingénierie de la restauration (CIR)**
- **Mise à jour de l'analyse des formations initiales et continues dans les métiers de l'événement**, Janvier 2018 MENESR/OPIIEC
- **Etude des conséquences en termes d'emploi et de formation de la baisse des investissements sur les activités d'ingénierie de la construction**, Mai 2018, EY pour l'OPIIEC
- **Etude prospective sur les métiers du diagnostic immobilier**, Mai 2017, Katalyse pour l'OPIIEC
- **Etude prospective – Besoins en compétences dans les métiers du conseil, Mars 2018**, EY pour l'OPIIEC
- **Fiches métiers dans le cadre de l'étude prospective – Besoins en compétences dans les métiers du conseil, Mars 2018, EY pour l'OPIIEC:**
 - ✓ Chargé d'études statistiques
 - ✓ Consultant Senior en management
 - ✓ Consultant en relations publics
 - ✓ Data Scientist
 - ✓ Directeur Projet



Planning de la mise à jour partielle des référentiels métiers 2018

OPIIEC
KYU

◆ Transmission des données à KYU (données site, études et listes des experts et référents sectoriels)



Dates à suivre :

COPIL : 12/06/18

COPiIEC : 20/06/18

Mise à jour dans l'outil : juin

1. Rappel des objectifs et du fonctionnement de la mise à jour partielle

Méthodologie générale

Pour réaliser cette mise à jour, l'OPIIEC a confié à KYU les missions suivantes :

ANALYSE DE DONNÉES DE MASSE

- Analyser les **études OPIIEC de l'année** et les **retours des utilisateurs du site** et identifier les modifications/créations de fiches métiers

CONFIRMATIONS D'EXPERTS

- Interroger les référents sectoriels et des experts RH pour leur soumettre les modifications/créations de fiches métiers

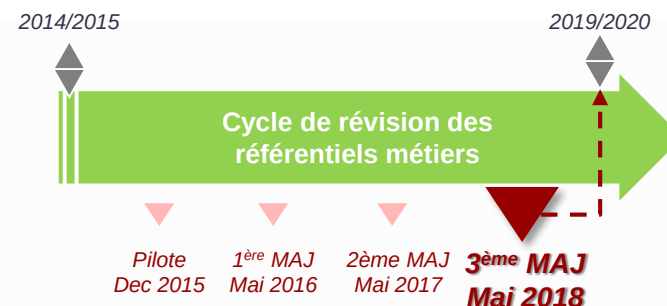
PRÉ-VALIDATION

- Présenter les propositions acceptées par les experts RH de la Branche aux référents OPIIEC (Neïla HAMADACHE pour le collège patronal et Jean-Louis PORCHER pour le collège salarié)

VALIDATION DE LA BRANCHE

- Présenter les propositions acceptées par les référents OPIIEC à la commission OPIIEC pour décision

→ Mettre à jour les fiches métiers directement sur le site



Mise à jour partielle tous les ans

- Charge faible
- Entretiens individuels avec des experts RH
- Support externe (KYU Associés)

Mise à jour globale tous les 5 ans

- Charge importante
- Mode projet
- Conseil externe, référents sectoriels et GT de RH

Prochaine date de mise à jour : 2019-2020

Mise à jour globale



1. Rappel des objectifs et du fonctionnement de la mise à jour partielle

Méthodologie détaillée

Exemple de l'analyse menée sur l'étude EY pour l'OPIIEC portant sur les besoins en compétences dans les métiers du conseil et des études

L'analyse des métiers présentés dans les études de la Branche s'appuie sur 2 critères principaux :

- **Niveau de détail** : le métier est-il pertinent au niveau de détail souhaité par l'OPIIEC ? (cf. les principes page 4)
- **Modifications** : le métier décrit dans l'étude est-il en écart avec le même métier présenté dans les référentiels métiers de l'OPIIEC ?
- **Nouveau métier** : le métier décrit est-il déjà présent dans les référentiels métiers de l'OPIIEC ? (éventuellement avec un autre nom)

Les études de Branche réalisées dans la période

Les retours/propositions utilisateurs du site (analyse des fiches métiers créées)

Métier traité	Niveau de détail	Modifications	Nouveau métier
Directeur de projet	✓	✓	✗
Consultant Senior en management	✓	✓	✗
Consultant Senior en recrutement	✓	✓	✗
Data Scientist/ Data Analyst	✓	✓	✓
Chargé d'études statistiques	✓	✓	✗
Consultant Senior en relations publics	✓	✓	✗
Chef de projet digital	✓	✓	✗
Consultant en accompagnement individuel	✓	✓	✗

✓ Pertinent pour la mise à jour

✗ Non- pertinent pour la mise à jour



1. Rappel des objectifs et du fonctionnement de la mise à jour partielle

Chiffres clés

ETUDE

ANALYSE UTILISATEUR SITE

124 retours/propositions utilisateurs analysés

ETUDE DOCUMENTAIRE

5 études OPIIEC analysées

3 CQP analysés

EXPLOITATION DES RÉSULTATS ET PROPOSITIONS

80 propositions de modifications au total

1 sondage en ligne

32 contacts sollicités

Un taux de réponse de **47%**

Soit **15** répondants au sondage

60% de taux d'achèvement moyen

2 entretiens téléphoniques individuels menés
avec les référents sectoriels pour passer en
revue la liste des modifications proposées

1. Rappel des objectifs et du fonctionnement de la mise à jour partielle

Retour d'expérience

ETUDE DOCUMENTAIRE : Analyser les études publiées par la Branche au cours de l'année

Les modifications identifiées en 2018 suite à l'analyse des études et des fiches métiers créées portent sur 3 secteurs : Ingénierie, Numérique, Etudes et conseil

- Comme convenu en 2017 lors de la dernière mise à jour avec Isabelle Richard, l'étude 2018 sur « L'évolution des compétences dans les métiers du conseil » a bien été exploitée cette année et a permis de proposer la mise à jour des fiches du secteur

Dans le cadre de la mise à jour globale de 2019, le dispositif ad'hoc sera précisé ultérieurement

SONDAGE EN LIGNE : Soumettre aux professionnels les propositions de modification du référentiel issues de l'étude documentaire

Le sondage en ligne a été lancé sur une base de **32 contacts** (référents sectoriels et experts métiers), pour un **très bon taux de réponses de 47%**, soit presque un répondant sur deux. Néanmoins, sur une telle base, le nombre total de répondant reste peu élevé (15).



Proposition d'évolutions méthodologiques :

Elargir la base des contacts mobilisable annuellement pour le projet de mise à jour partielle annuelle du référentiel – **au-delà d'une simple mise à jour de contacts**

- Conserver un « noyau » stable de référents à la fois parmi les membres de l'OPIIEC et au sein des entreprises des 4 secteurs de la Branche (professionnels RH qui peuvent tirer un avantage direct de l'outil et par la même en accentuer la visibilité au sein de leur propre entreprise).
- Envoyer le sondage aux utilisateurs du site ayant créé un compte sous réserve de mise en conformité du site avec le RGPD



ENTRETIENS TÉLÉPHONIQUES : Arbitrer les éventuelles divergences entre les professionnels sur les modifications proposées pour trouver un compromis – Point d'alerte : L'enrichissement de la base de contacts permettrait un retour-sondage plus représentatif et permettrait également de limiter le recours aux entretiens téléphoniques (qui doivent rester un recours ponctuel en cas de besoin d'arbitrage. En dehors de cet objectif, les entretiens ont une part d'aléatoire sur laquelle notre méthodologie ne peut pas se construire : disponibilités incertaines, représentativité des retour relative)

Cette année, sur les **80 propositions de modifications**, seules deux ont été identifiées comme générant des opinions divergentes quant à leur intégration au répertoire (la cartographie des métiers du conseil, dont la plupart des répondants a voté contre et la modification d'un intitulé de métier du secteur du conseil). C'est pourquoi les conférences ou entretiens téléphoniques n'ont pas été utiles pour trancher.

Perspectives

Le nouveau cycle d'évolution des référentiels métiers s'inscrit dans un contexte de projets convergents

Plusieurs éléments structurants peuvent impacter la prochaine mise à jour de 2019 :

- **Cycle de révision des référentiels métiers** : suite aux 3 mises à jour partielles, la prochaine révision de 2019 des référentiels métiers est une révision globale et profonde conformément aux engagements pris
- **Autres outils prospectifs** : des liens forts avec d'autres outils prospectifs sont à considérer, en particulier l'observatoire dynamique
- **Réforme de la formation** : la nouvelle réforme met notamment l'accent sur les compétences et blocs de compétences. Compte tenu des enjeux associés, les référentiels métiers prennent de fait une place centrale dans le dispositif proposé

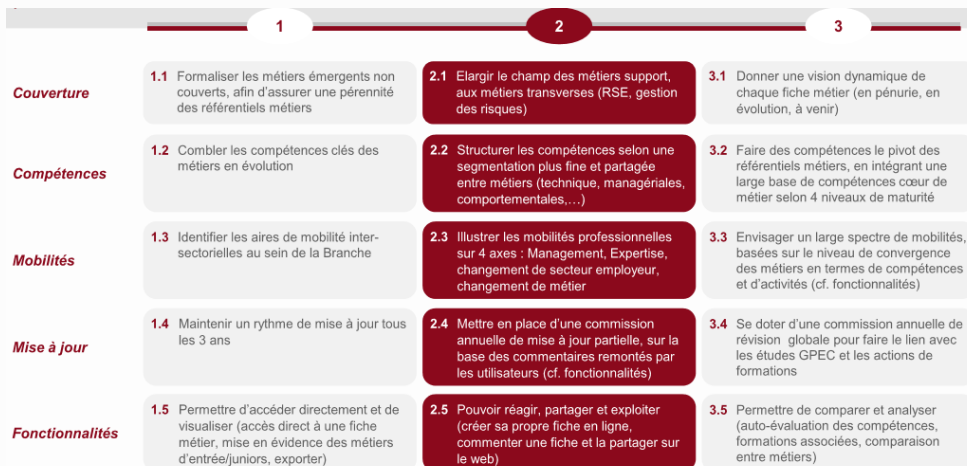
Des opportunités sont à saisir et des synergies à organiser :

- Un travail de refonte de l'observatoire dynamique OPIIEC est en cours (phase de rédaction du cahier des charges de l'outil) pour lequel l'audit réalisé en 2018 a mis en avant des liens évidents entre le site de l'observatoire dynamique et le site des référentiels métiers notamment. L'intégration des référentiels métiers dans la démarche de rédaction du cahier des charges de l'observatoire dynamique est à prendre en compte.
- Un financement potentiel est lié à l'appel à projet PIC « Soutien aux démarches prospectives compétences » lancé par la DGEFP (en cours)

Des axes de travail à privilégier :

- Imaginer une plateforme versus des outils isolés
- Raisonner en blocs de compétences pour répondre aux injonctions de la nouvelle loi formation
- Rapprocher les blocs de compétences identifiés avec l'offre de certification
- Normaliser l'ensemble des compétences (gradation des compétences cœur de métier...)
- Intégrer un lien avec l'offre de formation
- Intégrer l'impact de la réforme RGPD sur la protection des données utilisateurs au fonctionnement du site

Rappel des niveaux d'ambition pour la refonte des référentiels métiers (2014)



Pour rappel : 2014/2015 → Travail de normalisation opéré afin de permettre les comparaisons (136 compétences cœur de métier, 33 domaines de compétences, 4 niveaux de maturité pour les compétences transversales), grâce aux 15 groupes de travail mis en place.



1. Rappel des objectifs et du fonctionnement de la mise à jour partielle
- 2. Propositions de mise à jour des fiches métiers**
3. Fréquentation du site

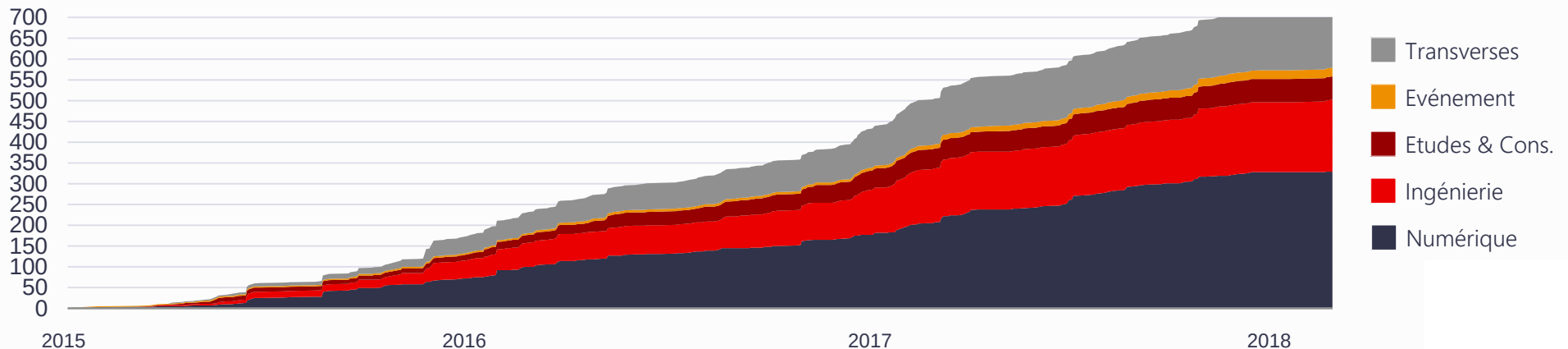
2. Propositions de mise à jour des fiches métiers

Dynamique de création des fiches métiers par les utilisateurs

La fonctionnalité de création de fiche a été massivement utilisée : **732** fiches ont été créées par les utilisateurs depuis le lancement du site, **182** depuis la dernière mise à jour annuelle (l'année passée, **122** fiches supplémentaires ont été créées). Parmi celles-ci:

- Nous avons retenu et analysé les fiches proposées par les utilisateurs dont le **taux de similarité par rapport aux fiches en ligne est inférieur à 98%** (au dessus de 98% : les écarts ne concernent pas de propositions supplémentaire mais des erreurs dans les recopies de chaînes de caractère)
- Nous avons pris en compte les propositions de modifications (appellation secondaire, niveaux de compétences, nouvelles compétences, environnement de travail etc.) lorsqu'au moins 2 propositions étaient convergentes, et après analyse de cohérence
- La prise en compte des propositions de modification s'intègre dans le cadre des principes fixés par l'OPIIEC pour la rédaction des fiches (rappel en page 3)

Nombre de fiches créées sur le site par secteur (cumulées)



Synthèse des propositions de modification du référentiel

Chiffres clés – **73** propositions de modification du référentiel retenues par les professionnels

TYPLOGIE DES PROPOSITIONS DE MODIFICATION RETENUES

Intégration de nouvelles compétences-métier	45
Intégration de nouvelles activités principales/secondaires	10
Intégration de nouvelles appellations secondaires	6
Ajout/précision d' information métier (envir. de travail...)	3
Intégration de nouvelle(s) fiche(s) métier	1
Evolution des niveaux de compétences	7
Evolution intitulé métier	1

→ **Data Scientist** pour le secteur du conseil



2 propositions non retenues :

- Evolution de la **cartographie** des métiers du conseil non plus par **domaine d'activité** mais selon la **chaîne de valeur du secteur** : **Gouvernance/Développement commercial/Pilotage/Accompagnement projet/Accompagnement individuel** (source étude 2018 EY pour l'OPIIEC sur l'évolution des compétences des métiers du conseil et des études) : son orientation GE/ETI ne semble pas convenir à tous les acteurs (TPE et PME) en matière de lisibilité et d'identification (à approfondir)
- Renommer le "manager responsable de mission" en "directeur de projet » - secteur conseil

DÉTAIL DES PROPOSITIONS DE MISE À JOUR RETENUES

ETUDES ET CONSEIL





Synthèse des propositions de modification du répertoire

Chiffres clés – Etudes et Conseil – **50** propositions de modification retenues

TPOLOGIE DES PROPOSITIONS DE MODIFICATION RETENUES

Intégration de nouvelles compétences-métier	30
Intégration de nouvelles activités principales/secondaires	13
Intégration de nouvelles appellations secondaires	1
Ajout/précision d' information métier (envir. de travail...)	2
Intégration de nouvelle(s) fiche(s) métier	1
Evolution des niveaux de compétences	2
Evolution intitulé métier	1

→ **Data Scientist** pour le secteur du conseil

Propositions de modifications par fiche métier

FICHE MÉTIER : CONSULTANT SENIOR EN MANAGEMENT

[Lien vers la fiche](#)

-  Ajout de l'"activité secondaire" : "Participer au développement commercial, élaborer les offres commerciales"

Cette proposition de modification s'intègre dans le cadre du développement de plus en plus fréquent des activités commerciales des consultants seniors. Cette proposition revient à l'intégration d'une "activités principale" du Manager Responsable de mission à la catégorie "activités complémentaires" du consultant senior.

-  Ajout de l'"activité secondaire" : "Développer ou participer au développement de nouveaux produits, de nouvelles offres ou de nouvelles approches"

Cette proposition de modification s'intègre dans le cadre du développement de plus en plus fréquent des activités commerciales des consultants seniors.

Cette proposition revient à l'intégration d'une "activités principale" du Manager Responsable de mission à la catégorie "activités complémentaires" du consultant senior.

-  Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Gestion budgétaire, financière et économique » : "Maîtriser les processus d'innovation et d'industrialisation"
Cette proposition s'inscrit dans le cadre de l'accompagnement au changement des clients du secteur

-  Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « vente et négociation » : "Structurer et mener un process commercial (contact, offre, soutenance, intégration data)"

-  Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Vente et négociation » : "Bâtir et maintenir un mode de fonctionnement agile avec les clients"
Cette proposition s'inscrit dans le cadre de la transformation des modes de management et de la diffusion des modèles agiles tirés des méthodes de management des équipes IT et plus largement du secteur du numérique

-  Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « gestion budgétaire, financière et économique » : "Structurer et maîtriser des partenariats externes (technologiques, juridique...)"
Cette proposition s'inscrit dans le cadre de l'externalisation des fonctions techniques cœur de métier du conseil (nouvelles technologies, innovations, inflation réglementaire dans de nombreux secteurs...)

Propositions de modifications par fiche métier

FICHE MÉTIER : MANAGER - RESPONSABLE DE MISSION

[Lien vers la fiche](#)

-  Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Assistance à maîtrise d'ouvrage en cadrage de projet » :
"Impulser et alimenter un leadership client et équipe sur un secteur et/ou une discipline »
-  Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Gestion budgétaire, financière et économique » :
« Evaluer la performance d'un projet (coût/délais/qualité)"

FICHE MÉTIER : MANAGER - RESPONSABLE DE MISSION

[Lien vers la fiche](#)

-  Ajout de l'activité principale suivante : « Articuler les ressources (humaines, digitales, data, procédés etc.) de son entité ou de ses partenariats externes pour proposer une offre différenciée »
-  Modifier l'activité principale suivante comme suit : "~~Participer au~~ Diriger le développement commercial, élaborer les offres commerciales«
-  Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « vente et négociation » : « Bâtir et maintenir un mode de fonctionnement agile avec les clients »
Cette proposition s'intègre dans le cadre de la transformation des modes de management et de la diffusion des modèles agiles tirées des méthodes de management des équipes des SI (et plus largement du secteur du numérique : mode itératif multipliant les aller-retours clients).
-  Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Gestion d'entreprise » : "Positionner une activité et structurer un modèle économique" *dans le cadre du renforcement commercial de ses compétences*
-  Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « formation et transmission de connaissance » : "Structurer et maîtriser des partenariats externes (technologiques, juridiques...)"



Etudes et conseil

Légende :  Evolution  Ajout  Suppression

Propositions de modifications par fiche métier



FICHE MÉTIER : CONSULTANT SENIOR EN RECRUTEMENT

[Lien vers la fiche](#)

Modification de l'encart « activités principales » comme suit :

- "Identifier un besoin, réaliser une proposition d'intervention, une présentation commerciale
- Réaliser le cadrage de la mission et anticiper ses impacts sur sa production
- Réaliser une partie ou l'intégralité des missions en autonomie
- Piloter des parties de missions et manager en mode projet quelques consultants
- ~~Participer à l'élaboration des propositions d'intervention (méthodologie, planning, budget...)~~
- Identifier des opportunités commerciales chez le client"

Propositions de modifications par fiche métier

FICHE MÉTIER : CONSULTANT SENIOR EN RECRUTEMENT

[Lien vers la fiche](#)

- Faire évoluer l'encart « commentaires et conditions », dans la catégorie « prérequis d'accès au métier » :** "Une expérience en tant que consultant peut être exigée, un accompagnement à la posture conseil peut être nécessaire lors du recrutement d'experts externes. Avec l'angle technologique accru des missions, le consultant senior en management peut désormais être issu de profils plus techniques (Data Scientist par exemple)"
- Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « accompagnement individuel » :** "Créer et maintenir une relation de proximité avec le candidat"
- Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « vente et négociation » :** "Structurer et mener un process commercial (contact, offre, soutenance, intégration data)"

NOUVELLE FICHE MÉTIER : DATA SCIENTIST, dans la famille « Etudes, Marketing et Opinion »

[Lien vers la fiche déjà existante pour le secteur du numérique de la Branche](#)

- Ajout de la fiche métier :** "Data Scientist" en se basant sur la **fiche déjà existante pour le secteur du numérique de la Branche**, en renforçant une orientation conseil/projet sur les activités et en rapprochant les compétences de celles du "consultant en management" (*voir détails dans les propositions qui suivent*)

Contenu de la nouvelle fiche métier "Data Scientist" :

- Ajout de l'appellation secondaire :** "Data designer"
- Ajout de l'activité principale :** "Proposer des modes de collecte et traitements"
- Ajout de l'activité principale :** "Participer à la proposition de stratégies ou préconisations client"
- Ajout de l'activité principale :** "Mettre en valeur, diffuser et vulgariser la donnée pour le client et son équipe"
- Ajout de l'activité secondaire :** "Organiser les autres processus métiers autour de la data (consultants, chargés d'études etc.)"

Propositions de modifications par fiche métier

NOUVELLE FICHE MÉTIER : DATA SCIENTIST (suite)

[Lien vers la fiche déjà existante pour le secteur du numérique de la Branche](#)

- Changement de niveau :** Compétence "Leadership et esprit d'entreprise" élevé au niveau 2 (vs niveau 1)
- Changement de niveau :** Compétence "Travail et animation d'équipe" élevé au niveau 2 (vs niveau 1)
- Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Analyse qualitative et quantitative » :** "Mettre la data au service du process métier interne et client"
- Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Développement d'ouvrages, produits ou événement » :** "Démocratiser la mise à disposition client des traitements et algorithmes prédictifs"
- Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Analyse qualitative et quantitative » :** "Agréger des types de données et modes de collecte différents, internes et externes"
- Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « développement d'ouvrages, produits ou événements » :** "Maîtriser l'univers client pour spécialiser les applications data"
- Remplacement de l'encart « commentaires et conditions » dans la catégorie « prérequis d'accès au métier » avec :** "Dans le contexte Etudes & Conseil, le métier requiert une connaissance sectorielle du client pointue, ce qui nécessite une expérience conseil ou client préalable d'au moins 1 an"

FICHE MÉTIER : CHARGÉ DE STATISTIQUES

[Lien vers la fiche](#)

- Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Analyse qualitative et quantitative » :** "Intégrer des expertises sectorielles dans l'analyse des data et enquêtes"
- Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Analyse qualitative et quantitative » :** "Apporter une analyse approfondie des résultats dans leur contexte"
- Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Analyse qualitative et quantitative » :** "Collecter et contrôler les résultats d'enquêtes"
- Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Analyse qualitative et quantitative » :** "Concevoir et administrer une enquête"
- Evolution de l'appellation principale :** vers "Chargé d'études statistiques", *plus fréquemment présent dans les offres d'emploi et plus représentatif du secteur*
- Ajout de l' "activité principale" :** "Définir une modélisation statistique qui permette de répondre à une problématique"
Cette compétence est détenue par le "Data Scientist" (fiche métier du secteur du numérique pour le moment mais qui tend à devenir transversale). Le chargé d'études statistiques développe progressivement ces compétences dans le cadre du traitement de plus en plus fréquent de la Big Data dans son secteur.

Etudes et conseil

Légende : Evolution Ajout Suppression

Propositions de modifications par fiche métier

FICHE MÉTIER : CHARGÉ DE STATISTIQUES (suite)

[Lien vers la fiche](#)

Suppression de l'appellation secondaire : "Data Analyst" (*qui, par ailleurs, devient un métier à part entière, voire proposition d'ajout de fiche métier Data Scientist, voire plus loin*)

Reformulation de l'encart "missions" comme suit : 'Le Chargé de statistiques réalise les études statistiques demandées par les services d'études le client, en utilisant toutes les méthodes statistiques nécessaires. Il est le garant de la fiabilité et de la pertinence des données.'
données.»

Ajout de l' "activité principale" : "Sourcer et rassembler l'ensemble des sources de données structurées ou non structurées nécessaires à l'analyse et pertinentes"
Cette compétence est détenue par le "Data scientist" (fiche métier du secteur du numérique pour le moment mais qui tend à devenir transversale). Le chargé d'études statistiques développe progressivement ces compétences dans le cadre du traitement de plus en plus fréquent du Big Data dans son secteur.

Propositions de modifications par fiche métier

FICHE MÉTIER : CONSULTANT SENIOR EN RELATIONS PUBLICS

[Lien vers la fiche](#)

-  Ajouter la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences
« Marketing, relations publics et communication » : "Maîtriser les stratégies de communication digitale (online)"
-  Ajouter la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences
« Marketing, relations publics et communication » : "Rédiger du contenu pour le Web, community management, réseaux sociaux"
-  Ajouter la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences
« Marketing, relations publics et communication » : "Permettre au client d'évaluer et arbitrer le fond et les modes de communication"
-  Modifier l'encart "activités principales" comme suit :
 - "Identifier et recenser le besoin de communication en relations publics, en développant sa propre connaissance du client **et de ses secteurs d'activités**
 - Concevoir et organiser les opérations de relations publics on et offline
 - **Concevoir et rédiger du "contenu natif" en accord avec la stratégie de communication client**
 - Rédiger, avec les équipes en charge du projet, les argumentaires et recommandations à soumettre au client et préparer les soutenances commerciales
 - Coordonner et faire monter en compétences les équipes de consultants en relations publics
 - Suivre le budget des prestations et valider la rentabilité économique des contrats négociés avec le Directeur conseil en relations publics »
-  Ajouter l' "activité complémentaire" suivante : « Participer à la conception et l'exploitation d'études média (dont Big Data) pour les besoins commerciaux et de production de conseil"

FICHE MÉTIER : CONSULTANT EN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

[Lien vers la fiche](#)

-  Ajouter la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences
« Accompagnement individuel » : "Créer et maintenir une relation de proximité avec le candidat »
-  Ajouter la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences
« Accompagnement individuel » : "Accompagner la communication du candidat (CV, Pitch, vidéo, réseaux sociaux)"
-  Ajouter la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences
« Accompagnement individuel » : "Proposer un réseau de contacts en lien avec l'objet et la localisation de la recherche"
-  Ajouter la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences
« Accompagnement individuel » : "Connaître le bassin d'emploi ciblé »

FICHE MÉTIER : CHEF DE PROJET DIGITAL

[Lien vers la fiche](#)

-  Ajouter la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences
« Marketing, relations publics et communication » : "Maîtriser les technologies de communication digitale"
-  Ajouter la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences
« Marketing, relations publics et communication » : "Proposer une stratégie de communication digitale"
-  Ajouter la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences
« Marketing, relations publics et communication » : "Structurer, raconter et animer une histoire (*Story Telling*) pour des formats variés"
-  Ajouter la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences
« Marketing, relations publics et communication » : "Maîtriser les technologies de communication digitale"

DÉTAIL DES PROPOSITIONS DE MISE À JOUR RETENUES

INGÉNIERIE





Synthèse des propositions de modification du référentiel

Chiffres clés – Ingénierie – **9** propositions de modifications retenues

TPOLOGIE DES PROPOSITIONS DE MODIFICATION RETENUES

Intégration de nouvelles **compétences-métier**

0

Intégration de nouvelles **activités principales/secondaires**

0

Intégration de nouvelles **appellations secondaires**

1

Ajout/précision d'**information métier** (envir. de travail...)

2

Intégration de **nouvelle(s) fiche(s) métier**

0

Evolution des **niveaux de compétences**

5

Evolution **intitulé métier**

0



Changement de **famille d'appartenance**

1



BIM Manager



Propositions de modifications par fiche métier

FICHE MÉTIER : AUTOMATICIEN

[Lien vers la fiche](#)

-  **Changement de niveau** : Niveau 2 en "Gestion de projet« (vs niveau 1)
-  **Changement de niveau** : Niveau 2 en "Conviction et influence (vs niveau 1)
-  **Changement de niveau** : Niveau 2 en "Travail et animation d'équipe« (vs 1)
-  **Changement de niveau** : Niveau 3 en "Sens relationnel« (vs niveau 3)
-  **Ajouter à la catégorie "Variabilité du métier en fonction du projet"** : "Des compétences techniques spécialisées peuvent être requises selon le type de mission"

FICHE MÉTIER : DIRECTEUR COMMERCIAL

[Lien vers la fiche](#)

-  **Ajouter une appellation secondaire** : "Sales Manager"
-  **Ajouter à la catégorie "Liaisons - Relations externes"** : "Bureaux de contrôle"

FICHE MÉTIER : BIM MANAGER

[Lien vers la fiche](#)

-  **Ajouter dans "commentaires et conditions"** : "Connaissance ou expérience du secteur informatique"
-  **Changement de niveau** : Niveau 3 pour "Rigueur et Organisation« (vs 2)
-  **Changement de famille d'appartenance** : nouvelle famille d'appartenance proposée : "Coordination projet" en remplacement de "Conception / Etudes".

Le BIM manager est en effet présent tout au long du projet depuis la phase de cadrage jusqu'à l'exploitation (travail de coordination simultanée des opérationnels tout au long du projet)

DÉTAIL DES PROPOSITIONS DE MISE À JOUR RETENUES

NUMÉRIQUE





Synthèse des propositions de modification du répertoire

Chiffres clés – Numérique – **15** propositions de modifications retenues

TPOLOGIE DES PROPOSITIONS DE MODIFICATION RETENUES

Intégration de nouvelles compétences-métier	11
Intégration de nouvelles activités principales/secondaires	0
Intégration de nouvelles appellations secondaires	1
Ajout/précision d' information métier (envir. de travail...)	0
Intégration de nouvelle(s) fiche(s) métier	0
Evolution des niveaux de compétences	3
Evolution intitulé métier	0

+ **Proposition référent sectoriel** : intégration des modifications concernant la nouvelle fiche métier « Data Scientist » (Etudes et conseil) à la fiche métier « Data Scientist » (Secteur du numérique de la Branche) pour une mise en cohérence cf. p 21.



Propositions de modifications par fiche métier

FICHE MÉTIER : CHEF DE PROJET

[Lien vers la fiche](#)

- + Ajout d'une appellation secondaire : Ajout de « IT-Project manager »

FICHE MÉTIER : DÉVELOPPEUR

[Lien vers la fiche](#)

- ↗ Changement de niveau : Niveau 2 pour « gestion de projet » (vs niveau 1)

- ↗ Reformuler et aménager l'encart "activités principales" comme suit (Source : *Certificat de Compétences Professionnelles "Développeur Nouvelles technologies"*) :
 - Analyser un besoin et modéliser une application informatique
 - Développer une application informatique
 - Mettre en œuvre l'intégration continue
 - Maintenir et faire évoluer l'application
 - Gérer un projet de développement informatique

- + AJOUTER UN BLOC DE COMPÉTENCES CŒUR DE MÉTIER INTITULÉ "CYBERSÉCURITÉ" POUR LES MÉTIERS DE LA FAMILLE « PILOTAGE OPÉRATIONNEL » :

[Lien vers la famille et les métiers associés](#)

Métiers concernés : Directeur de projet/ Resource Manager/Chef de projet/Service delivery Manager/PMO

Cybersécurité :

- Connaître les référentiels/normes relatifs au système de management de la SSI (veille sur les évolutions réglementaires : LPM, NIS, RGS...)
- Définir une politique de classification des données
- Rédiger l'ensemble des documents du référentiel (politiques, procédures, normes...)

- + AJOUTER UN BLOC DE COMPÉTENCES CŒUR DE MÉTIER INTITULÉ "CYBERSÉCURITÉ" POUR LES MÉTIERS DE LA FAMILLE « CONCEPTION » AVEC LA DÉFINITION DÉTAILLÉE SUIVANTE :

[Lien vers la famille et les métiers associés](#)

Métiers concernés : Architecte Logiciel/Concepteur

Cybersécurité :

- Construire une architecture technique sécurisée
- Comprendre les nouvelles menaces et connaître les méthodes de traitement associées
- Identifier des données à caractère personnel et respecter les règles et procédures de confidentialité
- Détecter, qualifier et traiter des incidents de sécurité

Propositions de modifications par fiche métier

+ AJOUTER UN BLOC DE COMPÉTENCES CŒUR DE MÉTIER INTITULÉ "CYBERSÉCURITÉ" POUR LES MÉTIERS DE LA FAMILLE "DÉVELOPPEMENT ET TEST » :
[Lien vers la famille et les métiers associés](#)

Métiers concernés : Développeur /Intégrateur progiciel

Cybersécurité :

- Construire une architecture technique sécurisée
- Comprendre les nouvelles menaces et connaître les méthodes de traitement associées
- Identifier des données à caractère personnel et respecter les règles et procédures de confidentialité
- Détecter, qualifier et traiter des incidents de sécurité

Légende :  Evolution  Ajout  Suppression

Proposition référent sectoriel : Application des propositions de modifications sur la nouvelle fiche métier - « [Data Scientist](#) » , [Etudes et conseil](#) - à la fiche métier « [Data Scientist, Numérique](#).

NOUVELLE FICHE MÉTIER : DATA SCIENTIST

[Lien vers la fiche déjà existante pour le secteur du numérique de la Branche](#)

-  **Changement de niveau :** Compétence "Leadership et esprit d'entreprise" élevé au niveau 2 (vs niveau 1)
-  **Changement de niveau :** Compétence "Travail et animation d'équipe" élevé au niveau 2 (vs niveau 1)
-  **Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Analyse qualitative et quantitative » :** "Mettre la data au service du process métier interne et client"
-  **Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Développement d'ouvrages, produits ou événement » :** "Démocratiser la mise à disposition client des traitements et algorithmes prédictifs"
-  **Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « Analyse qualitative et quantitative » :** "Agréger des types de données et modes de collecte différents, internes et externes"
-  **Ajout de la compétence cœur de métier suivante au domaine de compétences « développement d'ouvrages, produits ou événements » :** "Maîtriser l'univers client pour spécialiser les applications data"
-  **Remplacement de l'encart « commentaires et conditions » dans la catégorie « prérequis d'accès au métier » avec :** "Dans le contexte Etudes & Conseil, le métier requiert une connaissance sectorielle du client pointue, ce qui nécessite une expérience conseil ou client préalable d'au moins 1 an"

DÉTAIL DES PROPOSITIONS DE MISE À JOUR RETENUES

TRANSVERSES



Métiers transverses

Famille « système d'information » - Ajout d'un nouveau bloc de compétences



PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS POUR LES MÉTIERS DE LA FAMILLE "MÉTIERS TRANSVERSES"

Lien vers la cartographie des métiers transverses du référentiel

Métiers impactés : Technicien informatique/Chargé de développement application informatique

Ajouter le bloc de compétences : "Cybersécurité" avec la définition détaillée suivante pour les métiers transverses de la famille "Système d'information" :

Cybersécurité :

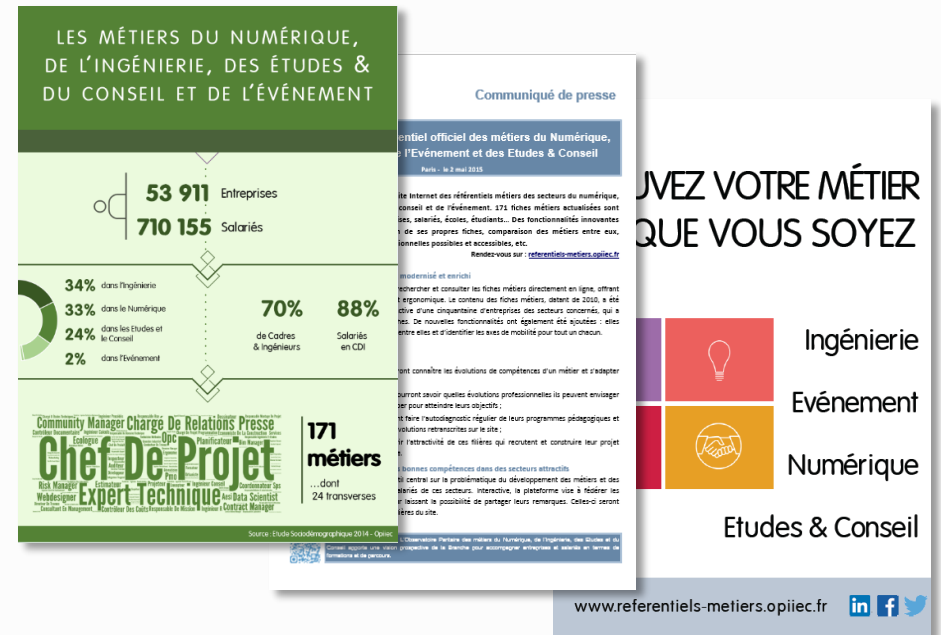
- Savoir construire une architecture technique sécurisée
- Comprendre les nouvelles menaces et connaître les méthodes de traitement associées
- Identifier des données à caractère personnel et respecter les règles et procédures de confidentialité
- Détecter, qualifier et traiter des incidents de sécurité

Communiquer sur les mises à jour

L'année passée, les experts RH et les référents sectoriels ont considéré que ce travail de mise à jour annuelle pourrait être mis en évidence par une communication adaptée. Nous vous soumettons à nouveau cette idée cette année :

- Bandeau temporaire sur le site pour indiquer les changements aux utilisateurs
- Communication sur les réseaux sociaux – où le site est très peu référencé – par les partenaires sociaux qui le souhaitent

Exemples de livrables du Kit de Communication





1. Rappel des objectifs et du fonctionnement de la mise à jour partielle
2. Propositions de mise à jour des fiches métiers
- 3. Fréquentation du site**

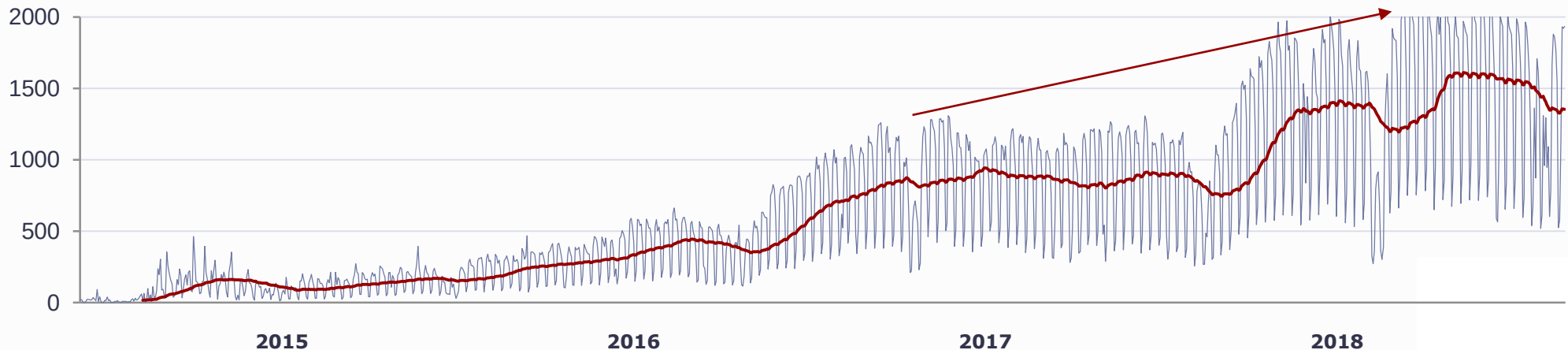
3. Fréquentation du site

Une fréquentation en hausse continue

Le site a été visité par plus de 230.000 visiteurs uniques depuis son lancement le 7 mai 2015

- La fréquentation est en constante progression avec des baisses pendant les périodes estivales et les fêtes de fin d'année, traduisant l'usage professionnel du site
- La fréquentation cette année semble se stabiliser autour de **1 250** visiteurs / jours ouvrés, contre 1 100 visiteurs / jours ouvrés l'année passée

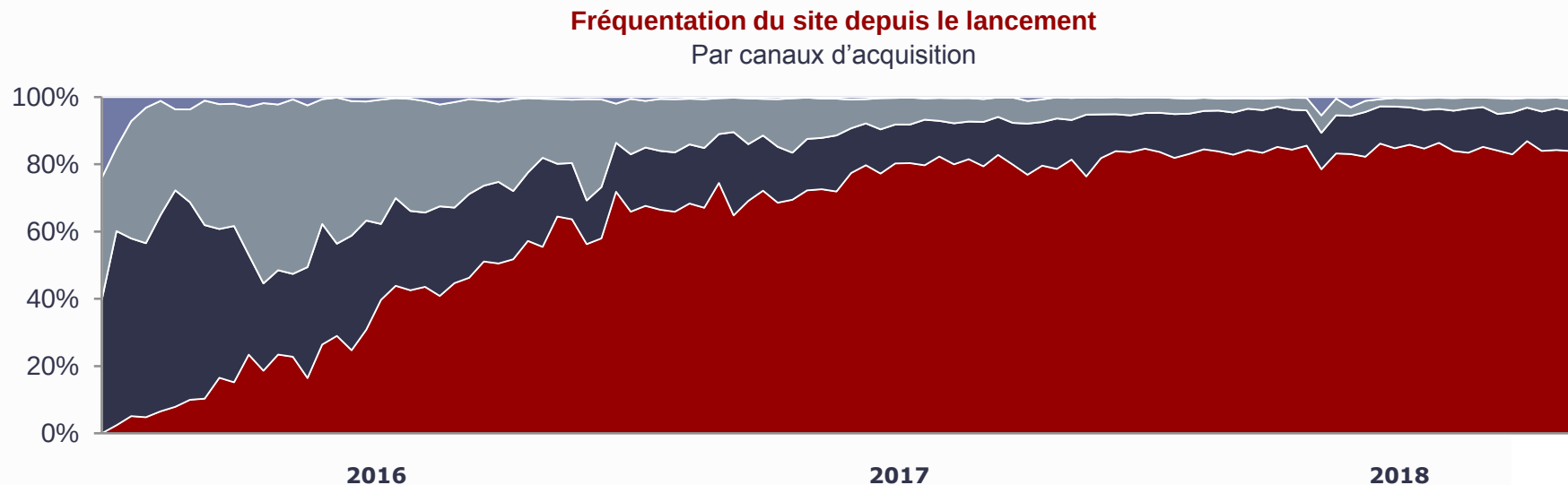
Fréquentation journalière du site depuis le lancement
Et moyenne mobile sur 50 jours



3. Fréquentation du site

Une certaine stabilité se dessine depuis le lancement quant au référencement du site

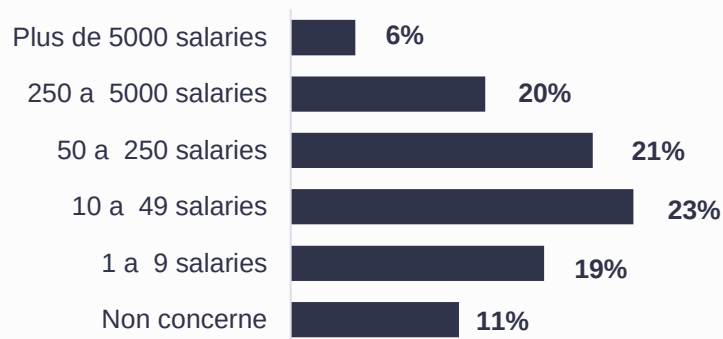
- Environ **87%** des utilisateurs parviennent sur le site depuis les moteurs de recherche (Google principalement). Cette part est en légère progression (+3 points) depuis l'année dernière et traduit le bon référencement du site
- Un peu plus de **12%** des utilisateurs accèdent directement au site par son url (enregistré dans les favoris ou copié-collé)
- **1,1%** des utilisateurs accèdent au site par le biais de références sur d'autres sites internet (notamment des acteurs de la Branche, comme le Fafiec, Syntec, Cinov, Unimev, CFDT, CGT, CGC, FEC FO, CSFV CFTC), **un chiffre en baisse de 2 points depuis l'année dernière**



3. Fréquentation du site

Le site atteint les bonnes cibles et de manière constante

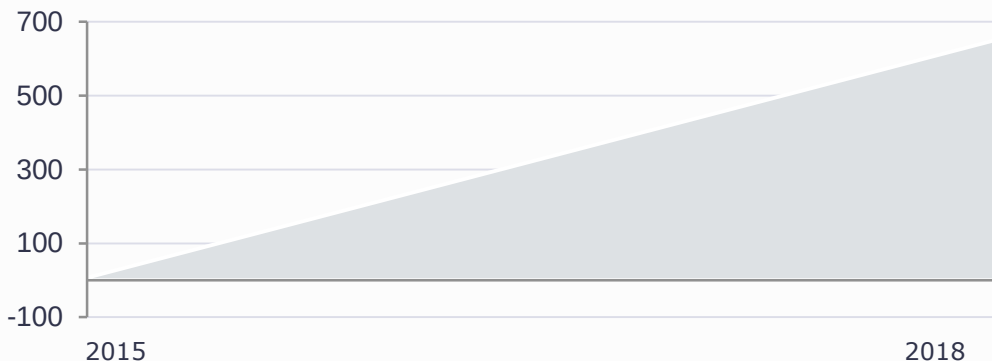
Utilisateurs inscrits sur le site par taille d'entreprise



Le profil des utilisateurs a très peu évolué par rapport à l'année dernière

- La répartition des utilisateurs selon la taille de l'entreprise est sensiblement la même (+/- 2 points maximum)
- Les PME (de 10 à 250 salariés) représentent près d'un utilisateur sur deux car c'est en phase de croissance que la formalisation des fiches métiers est la plus pertinente
- Les TPE (moins de 10 salariés) ont probablement moins de besoin et de temps à accordé à leur référentiel
- Les grandes entreprises ont déjà structuré leur référentiel interne

Croissance du nombre d'utilisateurs inscrits sur le site



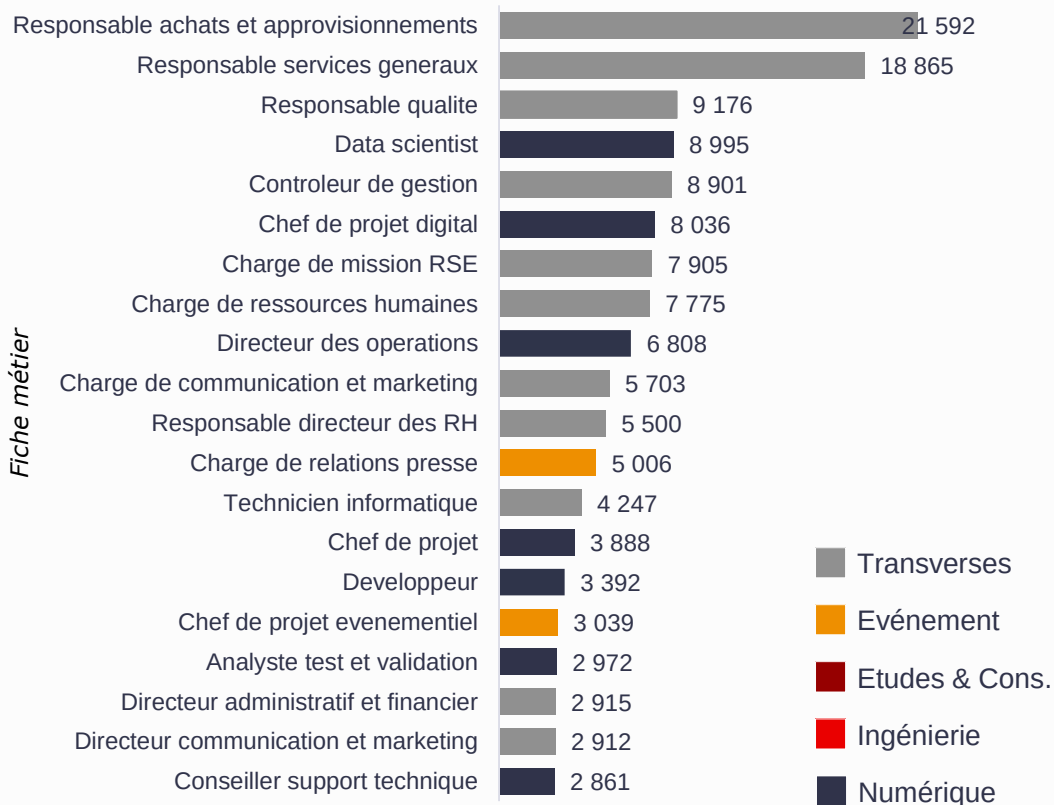
On note une croissance régulière depuis le lancement du site des référentiels

- En 1 an, le nombre d'utilisateurs a plus que doublé (passant de 323 à 654)
- Le nombre d'utilisateurs croît de façon très régulière depuis le lancement du site avec en moyenne plus de **1,8** nouveaux utilisateurs par jour

3. Fréquentation du site

TOP 20 des métiers les plus consultés sur 2 cycles annuels consécutifs : les métiers **transverses** et du **numérique** en tête de classement

Nombre de vues sur la fiche métier



Période : Mai 2016 – Mai 2017

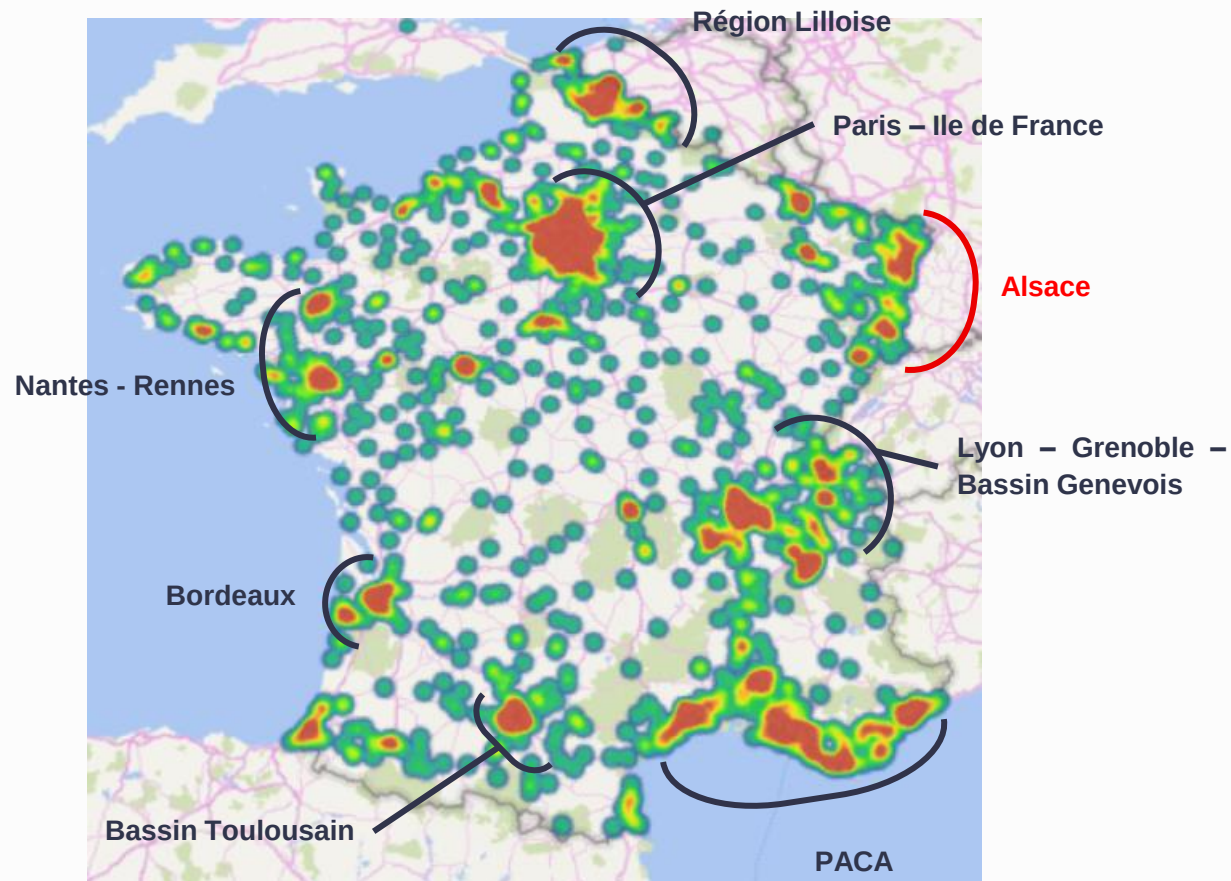
Nombre de vues sur la fiche métier



Période : Mai 2017 – Mai 2018

3. Fréquentation du site

Les utilisateurs du site sont situés dans les grandes zones d'emploi de la Branche



Annexes



Les propositions issues des utilisateurs des référentiels métiers

La méthodologie d'analyse

L'analyse des retours du site s'effectue en plusieurs étapes :

1. Télécharger les fiches utilisateurs sur le site : en se connectant sur le site avec un compte administrateur, cocher toutes les fiches dans la page de « liste des métiers »

Fichier d'analyse et de comparaison des fiches utilisateurs

1. Analyser les fiches utilisateurs une par une pour déterminer s'il s'agit :

- D'un métier nouveau
- D'une fiche métier correspondant à une fiche existante du référentiel OPIEC
- D'une fiche de poste qui s'ire d'une ou plusieurs fiches métiers du site

3. Pour les fiches utilisateur qui sont d'un niveau « fiche métier » et correspondant à une fiche existante du référentiel OPIEC :

- Identifier les écarts dans les libellés de rubrique ou les niveaux de compétences
- Quand une modification intervient plusieurs fois, ou qu'elle paraît pertinente, noter cette modification afin de pouvoir la proposer à l'OPIEC

3. Pour les fiches utilisateur qui correspondent à un nouveau métier :

- Compléter / amender la proposition en croisant les informations données par l'utilisateur par des recherches documentaires et l'avis de référents sectoriels
- Rédiger la fiche métier afin de pouvoir la proposer à l'OPIEC

FicheMétierOPIECAss	CODÉ	Métier	Nouveau	Type de fiche	Date	Completion	Similarité totale	29	30	31	32
"BIM Manager"	5203	Non	Fiche métier	20/04/2017	57,00	98,7	OK	OK	OK	OK	OK
"Community Manager"	5205	Non	Fiche métier	29/12/2017	48,00	100,0	OK	OK	OK	OK	OK
"Community Manager"	4202	Non	Fiche métier	07/11/2017	30,00	80,4	1	OK	2	OK	OK
"Data Scientist"	3804	Non	Fiche métier	18/09/2017	40,00	99,3	OK	OK	OK	OK	OK
"PMO"	3303	Non	Fiche métier	18/04/2017	48,00	98,7	OK	OK	OK	OK	OK
"PMO"	3303	Non	Fiche métier	13/09/2017	47,00	98,0	OK	OK	OK	OK	OK
"Service Delivery Mana	3305	Non	Fiche métier	18/04/2017	48,00	96,1	OK	OK	OK	OK	OK
"Service Delivery Mana	3305	Non	Fiche métier	21/08/2017	48,00	97,4	OK	OK	OK	OK	OK
"Service Delivery Mana	3305	Non	Fiche métier	18/01/2018	48,00	98,0	OK	OK	OK	OK	OK
"Webdesigner"	3507	OUI	Fiche métier	14/08/2017	36,00	98,7	OK	OK	OK	OK	OK
"Webdesigner"	3507	Non	Fiche métier	13/04/2017	30,00	90,8	OK	OK	OK	OK	2
"Webdesigner"	3507	Non	Fiche métier	05/04/2017	42,00	90,8	OK	OK	OK	OK	2
"Webdesigner"	3507	OUI	Fiche métier	21/11/2017	43,00	90,8	OK	OK	OK	OK	2
Administrateur bases	3704	Non	Fiche métier	18/09/2017	32,00	98,7	OK	OK	OK	OK	OK
administrateur d'infra	3702	Non	Fiche métier	05/04/2017	55,00	93,5	3	3	2	OK	OK
administrateur d'infra	3702	Non	Fiche métier	13/09/2017	55,00	96,7	OK	OK	OK	OK	OK
administrateur d'infra	3702	Non	Fiche métier	19/09/2017	55,00	90,8	3	2	2	3	3
administrateur d'infra	3702	Non	Fiche métier	13/04/2017	56,00	95,4	3	2	OK	OK	OK
administrateur d'infra	3702	Non	Fiche métier	19/09/2017	54,00	92,2	1	0	OK	OK	OK
administrateur d'infra	3702	Non	Fiche métier	09/10/2017	52,00	79,4	3	2	OK	OK	OK
administrateur d'infra	3702	Non	Fiche métier	17/08/2017	43,00	91,5	OK	2	OK	OK	OK
Analyste d'exploitation	3802	Non	Fiche métier	27/10/2017	46,00	96,7	1	OK	OK	OK	OK
Analyste test et valida	3603	Non	Fiche métier	13/04/2017	47,00	96,7	OK	OK	OK	OK	OK
Analyste test et valida	3603	Non	Fiche métier	16/01/2018	47,00	98,0	OK	OK	OK	OK	OK
Architecte Logiciel	3501	Non	Fiche métier	15/03/2017	39,00	98,7	OK	OK	OK	OK	OK
Architecte Logiciel	3501	Non	Fiche métier	25/07/2017	39,00	98,7	OK	OK	OK	OK	OK
Architecte technique	3205	Non	Fiche métier	16/01/2018	61,00	97,4	OK	OK	OK	OK	OK
Architecte technique	3205	Non	Fiche métier	15/09/2017	49,00	89,5	OK	3	OK	OK	OK
Automaticien	2313	Non	Fiche métier	14/04/2017	61,00	95,4	OK	OK	OK	OK	OK
Automaticien	2313	Non	Fiche métier	13/03/2017	45,00	74,5	OK	2	OK	2	2
Chargé d'administrati	3105	Non	Fiche métier	13/04/2017	45,00	98,7	OK	OK	OK	OK	OK
Chargé d'administrati	3105	Non	Fiche métier	01/09/2017	45,00	98,7	OK	OK	OK	OK	OK
Chargé de communicat	5202	Non	Fiche métier	13/04/2017	37,00	96,7	OK	OK	OK	OK	OK
Chargé de communicat	5202	Non	Fiche métier	29/12/2017	35,00	95,4	OK	OK	OK	OK	OK
Chargé de recherche	1305	Non	Fiche métier	30/11/2017	46,00	100,0	OK	OK	OK	OK	OK
Chargé de Resources	5402	Non	Fiche métier	15/08/2017	46,00	92,2	OK	OK	OK	OK	OK
Chargé des méthodes	3203	Non	Fiche métier	20/12/2017	51,00	98,7	OK	OK	OK	OK	OK
Chargé d'études techn	2507	Non	Fiche métier	14/04/2017	57,00	97,4	OK	OK	OK	OK	OK
Chef de projet	3302	Non	Fiche métier	11/01/2018	63,00	90,8	4	OK	3	4	4
Chef de projet	3302	Non	Fiche métier	19/09/2017	63,00	94,8	OK	OK	3	OK	OK
Chef de projet	3302	Non	Fiche métier	09/11/2017	63,00	96,7	OK	OK	OK	OK	OK
Chef de projet	2203	Non	Fiche métier	11/01/2018	60,00	90,8	3	OK	3	4	4
Chef de projet	3302	Non	Fiche métier	15/09/2017	49,00	90,8	2	2	OK	2	2
Chef de projet	3302	Non	Fiche métier	13/04/2017	55,00	92,2	OK	OK	2	2	2



Liste des experts RH et référents sectoriels mobilisés

INGÉNIERIE

Entité	Nom	Prénom	Poste	Effectif	Sous-secteur	Proposé par	E-mail
INDDIGO	LAVEDRINE	Isabelle	DRH	Entre 50 et 249 salariés	Infrastructures, Environnement	François MABILLOT	I.LAVEDRINE@inddigo.com
IRIS CONSEIL	HAREL	EMMANUEL	Secrétaire général	Entre 50 et 249 salariés	Infrastructures, Environnement	Sondage / François MABILLOT	e.harel@irisconseil.fr
Altran Technologies	DUFOUR	Thierry	Directeur du Développement RH	Plus de 1000 salariés	ICT	Etienne Cadre	Thierry.dufour@altran.com
BERTRANDT SAS	BENTOUATI	Safia	Responsable Droit social, GPEC et Mobilité	250 et 1000	Ingénierie Autonome	François MABILLOT	Safia.Bentouati@fr.bertrandt.com
Syntec Ingénierie	CLOCHON	Thomas	Délégué affaires sociales		Référent sectoriel	OPIEC	t.clochon@syntec-ingenierie.fr
Segula	REMOND	Carole	DRH Affaires Sociales et Développement RH	Plus de 1000 salariés	ICT	Thomas CLOCHON	carole.remond@segula.fr
Setec	MELLOT	Stéphanie	Responsable Développement des RH	Plus de 1000 salariés	Bâtiment, Infrastructures, Industrie	Thomas CLOCHON	stephanie.mellot@sas.setec.fr
Egis	SALISBURY	Vincent	Responsable développement des RH	Plus de 1000 salariés	Infrastructure, environnement	Thomas CLOCHON	vincent.salisbury@egis.fr
ARTELIA	DRANCOURT	Marie	Responsable formation groupe	Plus de 1000 salariés	Infrastructures, Environnement	Thomas CLOCHON	marie.drancourt@arteliagro.com
ingerop	KOSTIC	Biljana	Adjointe DRH	Plus de 1000 salariés	Bâtiment, Infrastructures, Industrie	Thomas CLOCHON	biljana.kostic@ingerop.com



Liste des experts RH et référents sectoriels mobilisés

CONSEIL

Entité	Nom	Prénom	Poste	Effectif	Sous-secteur	Proposé par	E-mail
Solange Briet Conseil	Uter	Martine	Directrice Adjointe	Entre 10 et 49 salariés	Conseil en Evolution professionnelle	Solange Briet	martine.uter@solangebriet-conseil.fr
PIERRE CHAMBE	CHAMBE	Pierre	Gérant	Moins de 10 salariés	Conseil en Evolution professionnelle	Sondage	conseil@pierrechambe.com
AplusA	Martinet	Sophie	DRH	Entre 50 et 249 salariés	Conseil en Marketing et Opinion	Sondage	s.martinet@aplusaresearch.com
Groupe ALPHA	Perdu	Pascale	RRH	Moins de 10 salariés	Conseil en Management	Cathy Saint-Julien	p.perdu@groupe-alpha.com
ROBERT WALTERS	TISSERAND	Christelle	HR Manager		Conseil en Recrutement	isabelle Richard	christelle.tisserand@robertwalters.com
HUDSON	HALBIN	Véronique	RRH		Conseil en Recrutement	isabelle Richard	veronique.halbin@hudson.com
PWC	ASSELIN	Elodie	senior manager		Conseil en Management	isabelle Richard	elodie.asselin@fr.pwc.com
IPSOS	OHN	Susanne	Responsable formation		Etudes Marketing et Opinion	isabelle Richard	susanne.ohn@ipsos.com
Colombus Consulting	GUINGAMP	Donatienn e	DRH	Entre 50 et 249 salariés	Conseil en Management	isabelle Richard	guingamp@colombus-consulting.com
INGEUS	GOSSARE	Vincent	DRH		Conseil en Evolution Professionnelle	isabelle Richard	vgossare@ingeus.fr
Burson-Marsteller – i&e	OYON	Florence	DRH	Entre 50 et 249 salariés	Conseil en Relation Publics	isabelle Richard	florence.oyon@bm.com
KANTAR	LECHARNY	Florence	Responsable Développement RH		Etudes Marketing et Opinion	isabelle Richard	florence.lecharny@kantarc.com
CEGOS	DOLLO	Caroline	Responsable Développement RH		Conseil en Management	isabelle Richard	cdollo@cegos.fr
Syntec Etudes & Conseil	RICHARD	Isabelle	Délégué Affaires sociales & Fomation		Référent sectoriel	isabelle Richard	isabelle.richard@groupelement-syntec.org



Liste des experts RH et référents sectoriels mobilisés

NUMERIQUE

Entité	Nom	Prénom	Poste	Effectif	Sous-secteur	Proposé par	E-mail
LCSgroup	BOURGOIN	Pascal	DRH	Entre 50 et 249 salariés	ESN	Sondage	pbourgoin@lcsgroup.fr
euRHasi (ex -BT)	THAI	Martin	Responsable Développement RH	Entre 250 et 1000 salariés	ESN	Christophe de Fenoyl	martin.thai@yahoo.fr
Atos	Depremesnil	Anne-Laure	Responsable Talents et Carrières	Plus de 1000 salariés	ESN	Sondage	anne-laure.depremesnil@atos.net
Sage	Johanna	Carrien	Responsable du Développement RH	Plus de 1000 salariés	Editeur de solutions	Christophe de Fenoyl	Johanna.CARIEN@sage.com
KEY Consulting	Capdupuy	Arnaud	DRH	Entre 50 et 249 salariés	ESN	Sondage	arnaud.capdupuy@keyconsulting.fr
Générix Group	Baudelocq	Laure	Responsable Développement RH	Entre 250 et 1000 salariés	Editeur de solutions	Christophe de Fenoyl	lbaudelocq@generixgroup.com
Syntec Numérique	HAMADACHE	Neila	Déléguée à la formation		Référent sectoriel	OPIIEC	nhamadache@syntec-numerique.fr
Sogeti/capgemini	ECUER	Brigitte	Training Contract Manager	Plus de 1000 salariés	ICT	Olivier COONE le 27/01/2017	brigitte.ecuer@capgemini.com
GFI INFORMATIQUE	SERGEANT	Kevin	Chargé de développement RH	Plus de 1000 salariés	ESN	Neila HAMADACHE	kevin.sergent@gfi.fr
	Brasseleur	Andréanne	Chargée de formation et du développement RH				andreeanne.brasseur@gfi.fr
OPEN	MERY	Liliane	Responsable Formation Groupe	Plus de 1000 salariés	ESN	Neila HAMADACHE	Liliane.MERY@open-groupe.com

Exemple d'amélioration proposées sur les fiches métiers et validées par les experts RH

 **INGÉNIERIE > RESPONSABLE DE LABORATOIRE**

RUBRIQUES :

Autres appellations

▼

FAMILLE : Essais / Contrôle

AUTRES APPELLATIONS EN FRANÇAIS

—

- Expert technique de laboratoire

AUTRES APPELLATIONS EN ANGLAIS

—

- Laboratory manager
- Laboratory expert
- Lab expert

MISSION

—

Le Responsable de laboratoire supervise et assure l'exécution des essais et analyses sous sa responsabilité. Il participe à la définition et à la mise en œuvre des méthodes d'analyse utilisées dans le laboratoire. Il supervise et manage une équipe de techniciens. +

ACTIVITÉS PRINCIPALES

—

- Encadrer les techniciens du laboratoire dans sa spécialité
- Vérifier les dossiers techniques, rédiger ou valider les conclusions et argumenter et signer les bulletins d'analyse.
- Diffuser les décisions issues du contexte réglementaire (réglementations française et européenne, Direction des Fraudes, Comités de normalisation, AFNOR,...)
- Définir le cahier des charges des méthodes d'analyse à développer
- Conseiller les clients sur des questions techniques (élaboration technique de nouveaux produits...)
- Réaliser des prestations d'expertise et de conseil sur les produits de son domaine de compétence (participation audits fournisseurs, fiches techniques, ...)
- Rédiger les fiches de non-conformité et traiter les réclamations

ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES

—

+

- Anticiper les évolutions de son marché et adapter son offre de service et son organisation

- Réaliser la veille réglementaire, normative, technologique, concurrentielle et marketing de sa zone de responsabilité
- Animer des sessions de formations externes, techniques ou réglementaires

+

- Sélectionner et évaluer les sous-traitants
- Réaliser des essais en cas de besoin



Merci de votre attention...

Pour toute demande d'information veuillez contacter :

Chef de projet OPIIEC : Gwenaëlle DEVAUX

Tél: 01 77 45 95 88

Mail: gdevaux@fafiec.fr

