

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 2008, Synthèse

Etude OPIIEC sur les certifications liées aux métiers de la branche : synthèse

■ Une étude ambitieuse

- Cette étude visait à **repérer les certifications les plus étroitement liées aux métiers de la branche, afin d'aider plusieurs cibles dans leurs démarches** :
 - le **Fafiec** pour l'aider à développer la VAE dans la branche,
 - les **salariés** candidats à la VAE, pour les orienter vers les cursus correspondants le mieux à leur expérience et au poste (occupé ou visé) ;
 - les **jeunes**, pour les aider dans leur orientation et dans la connaissance de
 - à noter que **cette liste pourrait être complétée à l'avenir**, si les partenaires le souhaitent, par d'autres cibles telles que les acteurs de l'orientation, de l'emploi, de la formation initiale...
- **23 métiers ont été choisis** pour la réalisation de ce travail

Ceux-ci correspondent à des métiers en tension ou représentant de forts volumes de salariés dans la branche.

Secteur	Métiers choisis
Conseil	<ul style="list-style-type: none"> - Chargé d'études marketing - Consultant en relations publiques - Chargé de recherche - Consultant en recrutement - Consultant en management
Foires et Salons	<ul style="list-style-type: none"> - Agent d'intervention - Responsable technique et logistique - Responsable manifestations - Chargé d'affaires
Informatique	<ul style="list-style-type: none"> - Ingénieur système - Ingénieur études et développement - Ingénieur de production - Chef de projet - Consultant technico-fonctionnel - Consultant avant-vente - Ingénieur commercial
Ingénierie	<ul style="list-style-type: none"> - Ingénieur de projet - Chargé d'études techniques - Technicien travaux - Commercial - Responsable méthode industrialisation - Technicien méthodes - Projeteur

■ *Une première phase ayant pour but de construire une méthodologie pragmatique et efficace, permettant une certaine industrialisation du travail de recherche des certifications*

- Cette phase était notamment basée sur la **recherche de bonnes pratiques** dans d'autres branches et pays européens

Phase 1. Etude méthodologique

Etape 1.1. Recherche et analyse des pratiques en matière de lien emploi-formation dans d'autres branches en France	Recherches sur une vingtaine de branches Réalisation de monographies sur les 8 secteurs identifiés comme les plus avancés: secteurs des assurances, des industries alimentaires, des acteurs de la ville, de la publicité, du commerce interentreprises, de la chimie, des médicaments, du BTP Analyse des méthodes utilisées
Etape 1.2. Recherche et analyse des pratiques en matière de lien emploi-formation dans d'autres pays européens	5 pays étudiés: Allemagne, Belgique, Danemark, Italie, Royaume-Uni 2 expériences : une au Danemark, une au Royaume Uni
Etape 1.3. Proposition d'une méthodologie d'identification et de mise à jour des certifications	Construction d'une première méthodologie
Etape 1.4. Illustration de la méthode par un exemple pour un métier par secteur	Les 4 métiers choisis étaient : consultant en management, projeteur pour le secteur de l'ingénierie, chargé d'affaires pour le secteur des foires et salons, ingénieur commercial pour le secteur de l'informatique
Etape 1.5. (option) Entretiens téléphoniques qualitatifs complémentaires avec des entreprises de chacun des 4 secteurs	4 entretiens par métier auprès de DRH Affinement et formalisation de la méthodologie

- Elle a montré l'**originalité de la démarche** de l'OPIIEC
 - aucune autre branche aujourd'hui ne semble avoir de méthodologie claire et formalisée pour identifier un lien métiers-certifications ;
 - certes ce lien est parfois établi entre un métier et des certifications spécifiques à la branche, mais de manière non exhaustive, sur les seuls diplômes « cœur de métier » ;
 - dans la plupart des cas, le but recherché par les différentes branches est l'attractivité des métiers : le lien métier-certifications, lorsqu'il existe, est centré sur la formation initiale ;
 - dans les autres pays européens, la certification ne semble pas avoir la même importance qu'en France dans le monde de l'entreprise ; ainsi, le lien métier-certifications est globalement peu mis en avant.
- Cette démarche a **également permis d'identifier les sources d'information existantes** et leurs limites, qui sont encore malheureusement importantes
 - le RNCP : une source encore largement incomplète à ce jour mais qui pourra donner une information fiable, une fois mis à jour ;
 - quelques sources spécifiques à la branche (passinformatique, l'annuaire des formations du Syntec) constituant de bonnes bases de données mais demandant une priorisation des formations ;

- les sources ONISEP et CIDJ, les plus complètes à ce jour.

■ *La deuxième phase consistait en la mise en œuvre de cette méthodologie*

- Cette phase était basée sur des **entretiens avec les professionnels** et a été complétée avec des **recherches documentaires approfondies**

En effet, cette coopération avec des professionnels permet une analyse proche de la réalité des entreprises de la branche et une certaine appropriation de la démarche par les participants.

Phase 2. Mise en œuvre de la méthodologie

<p>Etape 2.1 Groupes de travail sur les 20 métiers choisis</p>	<p>Première recherche documentaire de certifications pour réaction des recruteurs, DRH... Groupe de travail : vérification de la fiche métier du référentiel, premières remontées sur les pratiques et critères de recrutement sur ce métier, première identification des certifications connues et appréciées des entreprises</p>
<p>Etape 2.2 Entretiens téléphoniques approfondis auprès de 80 recruteurs, DRH, opérationnels, responsables formation...</p>	<p>4 entretiens téléphoniques par métier sur les 20 métiers (évolutions et transformations du secteur de l'ingénierie; vérification de la fiche métier du référentiel; appréciation des besoins du secteur; politique de ressources humaines) Rédaction de synthèses qualitatives par métier et par secteur avec un focus sur la VAE Identification des critères de recrutement des entreprises</p>
<p>Etape 2.3 Recherche documentaire approfondie sur les certifications identifiées</p>	<p>Recherche approfondie sur l'ensemble des sources disponibles des certifications correspondant au métier Confrontation de ces certifications aux critères de recrutement des entreprises Choix de 25 certifications environ par métier, semblant les plus pertinentes Rédaction de fiches détaillées pour chacune des certifications, sur le modèle du RNCP lorsque les fiches RNCP n'existaient pas (ou reprise de la fiche RNCP lorsqu'elle existe)</p>
<p>Etape 2.4 Groupes de travail de validation</p>	<p>Groupe de travail pour soumission et validation des critères retenus et des certifications choisies</p>

- Ce travail a apporté **différents enseignements sur les pratiques des entreprises et les certifications existantes** :
 - les entreprises de la branche et notamment des secteurs du conseil, de l'informatique et de l'ingénierie, recrutent essentiellement des profils généralistes de haut niveau ;
 - peu de formations très spécifiques à chacun des métiers semblent exister ;
Les deux précédentes remarques expliquent en partie la difficulté à faire un lien étroit emploi-formation dans la branche.
 - les formations universitaires sont peu recherchées notamment dans certains métiers de l'ingénierie et du conseil (une préférence de la plupart des entreprises pour les écoles d'ingénieurs, de commerce...) alors que certaines de ces formations universitaires semblent couvrir la plupart des critères de recrutement des entreprises.

Elles seraient donc à valoriser, en particulier pour les métiers connaissant de fortes tensions de recrutement.

- le secteur des foires et salons a peu de formations adaptées à ses métiers : quelques secteurs connexes semblent proposer des formations proches de celles que recherchent les entreprises de ce secteur. Toutefois, les spécificités du secteur n'y sont pas présentes.

Une réflexion plus approfondie sur la création ou le développement et l'amélioration des quelques cursus spécialisés existants pourraient intéresser les entreprises (ceux-ci seraient en effet trop peu nombreux).

- la pratique de la VAE semble relativement faible dans la branche, du fait notamment de la complexité de la démarche.

Certaines entreprises seraient toutefois prêtes à s'investir pour aider leurs salariés à monter de tels dossiers afin de les aider à progresser en interne.

- l'alternance est également peu pratiquée, en particulier les contrats de professionnalisation.

Elle semble pourtant constituer un mode de recrutement pertinent pour compléter une formation peu spécifique au métier par une application pratique utile au bénéficiaire et à l'entreprise...

■ *Plusieurs outils ont été mis à disposition des partenaires et regroupés dans le rapport final*

- La vérification de la **pertinence des fiches du référentiel métier de la branche** correspondant aux 23 métiers étudiés a permis d'identifier les contenus à y modifier ou à compléter ;
- Des **fiches qualitatives ont été rédigées pour chaque secteur** et présentent :
 - les évolutions et les transformations du secteur (facteurs d'évolution du secteur en général ; les conséquences sur l'activité du secteur ; les conséquences sur les métiers)
 - les tensions de recrutement (nature, raisons possibles, moyens développés pour contourner ces difficultés)
 - les process de recrutement (méthodes de recherche de candidats, étapes du recrutement, processus d'intégration)
 - un zoom sur le recours à la VAE dans le secteur (pratique et freins)

Ces fiches permettent de comprendre le contexte sectoriel et les impacts qu'il peut avoir sur les métiers et donc sur les compétences recherchées sur chacun des métiers.

- Des **fiches qualitatives** ont également été réalisées par métier et présentent quant à elles :

- le métier (vérification de la fiche métier, positionnement de ce métier dans la filière, principales évolutions du métier)
- l'évolution professionnelle des collaborateurs (les différentes possibilités, les critères évalués pour son évolution)
- les besoins sur ce métier (profil idéal et donc critères de recrutement, profils recrutés, indicateurs d'évaluation au recrutement)

Ces fiches ont permis de relier la recherche des certifications (ex : pénurie de profils, complexification du métier, etc.) aux pratiques et politiques des entreprises, en particulier en matière de recrutement.

Elles ont ainsi permis d'identifier en particulier les critères de recrutement des professionnels.

- Des **tableaux de critères** ont permis de synthétiser, par métier, l'ensemble des critères ayant permis la sélection et la priorisation des certifications.

Les critères sont divisés en 3 grandes catégories : les compétences générales (ex : communication, relation clients, etc.) ; les compétences techniques ou cœur de métier et les caractéristiques de la certification (ex : accessibilité par VAE, par alternance...).

A noter un critère complémentaire choisi avec les partenaires en cours d'étude : le choix de présenter non seulement des certifications appréciées des recruteurs mais également des certifications moins connues de ceux-ci, correspondant pourtant à leurs critères de recrutement.

Ces tableaux ont ainsi permis de choisir environ 25 certifications par métier remplissant une grande partie des critères cités par les entreprises.

Ils pourront être complétés et modifiés par les partenaires à l'avenir (les critères de recrutement pourraient par exemple être pondérés) afin de compléter ou de remettre à jour l'analyse.

- Les **listes des certifications** retenues par métier ont été détaillées par métier

Les certifications choisies grâce aux tableaux de critères ont été classées par niveau de l'Education Nationale puis par ordre alphabétique pour une utilisation facile des résultats (recherche des certifications repérées sur chaque niveau...).

- Enfin, des **fiches détaillées sur chacune des certifications retenues** ont été réalisées sur le modèle des fiches RNCP et comportent donc autant que possible les rubriques suivantes :
 - intitulé de la certification,
 - autorité responsable de la certification,
 - qualité du signataire de la certification,
 - niveau et/ou domaine de la formation,
 - résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétences acquis,
 - secteurs d'activités ou types d'emplois accessibles par le détenteur de la certification,
 - modalités d'accès à cette certification,
 - liens avec d'autres certifications,
 - accords européens ou internationaux,
 - contacts
 - plus d'infos.

Ces fiches détaillent en particulier le programme de la formation affiché sur le site Internet de l'établissement. Elles peuvent donc être utilisées comme **base de référence** en cas d'interrogation sur une certification, sur son contenu, sur les personnes à contacter pour mettre en place des actions de partenariat ou pour obtenir davantage d'informations.

- *Ce travail a permis d'identifier des pistes de travail (usage à faire des résultats), des retombées positives de cette étude et d'autres projets à mener (en lien avec les politiques et les autres actions de l'OPIIEC)*

Cf. sur ce point nos **préconisations**.

Annexe : l'exemple du métier de technicien méthodes

■ La mise en œuvre de la méthodologie sur ce métier a permis :

- d'identifier les éléments de mise à jour nécessaires sur la fiche métier du référentiel (cf. synthèse qualitative jointe)
- de réaliser une fiche qualitative sur le métier de technicien méthodes, ses évolutions, les besoins sur ce métier en termes de profils, etc. (cf. synthèse qualitative jointe)
- de définir, suite aux groupes de travail et aux échanges avec 4 DRH, les principaux critères de sélection des certifications correspondant à ce métier :

Ceux-ci sont :

- **Compétences générales**
 - * Communication, expression
 - * Gestion de projet, suivi de planning
 - * Travail en équipe
 - * Anglais
- **Compétences et connaissances techniques**
 - * Connaissance des procédés de fabrication et de montage
 - * Connaissance des contraintes et des normes de production et de fabrication
 - * Rédaction des gammes de montage, de fabrication
 - * Maîtrise des logiciels de CAO, GPAO, DAO
 - * Maîtrise des outillages de montage et de contrôle
- **Accès possible à la VAE**

Ces critères ont été synthétisés sous la forme de tableaux Excel (cf pj)

- de repérer les certifications correspondant aux critères du métier de technicien méthodes
 - Les sources utilisées pour cette recherche sont les suivantes : le moteur de recherche de Syntec Ingénierie ; le RNCP ; l'ONISEP ; le CIDJ pour les licences professionnelles et les DUT et le moteur de recherche Google (recherche par mots clés)
 - Au final : **18 certifications** correspondant à ce métier ont été retenues. Elles regroupent à la fois **quelques formations fortement citées par les recruteurs** (ex : BTS productique mécanique) et pour lesquels nous n'avons

cité qu'un seul exemple et des formations moins connues des services RH - licences professionnelles, titres professionnels et CQPM- mais correspondant à leurs critères de recrutement (ex : CQPM technicien des méthodes d'industrialisation et de gestion de la production, niveau IV, AFPI et CFAI ; Technicien supérieur méthodes industrialisation, niveau III, AFPA ; etc.)

CQPM technicien des méthodes d'industrialisation et de gestion de la production, niveau IV	4	AFPI et CFAI
BTS Industrialisation des produits mécaniques	3	124 établissements
BTS productique mécanique	3	Plusieurs établissements dispensateurs
DUT Génie mécanique et productique	3	45 établissements
Technicien supérieur méthodes industrialisation, niveau III	3	AFPA
Titre gestionnaire en organisation et performance industrielle, niveau III	3	CESI
Licence pro Sciences et technologies production industrielle spécialité méthodes de conception et de production avancées	2	Université de Metz
Licence pro Sciences, technologies, santé production industrielle spécialité management des processus industriels	2	Université de Bourgogne (Dijon)
Licence pro Sciences, technologies, santé production industrielle spécialité productique industrielle	2	Université de Savoie
Licence professionnelle gestion de la production industrielle	2	Université de Tours, UIT de Blois
Licence Professionnelle Gestion de la production industrielle option coordonnateur des améliorations des processus d'entreprise	2	Université Vincennes Saint-Denis (Paris VIII)
Licence Professionnelle Gestion de la Production Industrielle Spécialisation : Ingénierie Industrielle	2	Université Montpellier II
Licence professionnelle gestion de la production industrielle, spécialité logistique et amélioration industrielle	2	Université de Savoie
Licence professionnelle Méthodes et conception avancées	2	Université de Reims Champagne Ardennes
Licence Professionnelle Production Industrielle Spécialité Management des Produits, Procédés, Processus	2	Université de Bretagne occidentale
Licence Professionnelle Production Industrielle spécialité "Ingenierie Produit-Process"	2	Université Joseph Fournier (Grenoble I)
Licence professionnelle production industrielle spécialité ingénierie du développement et de l'industrialisation	2	Université Paris XI
Licence professionnelle production industrielle, spécialité ingénierie industrielle, option ingénierie d'industrialisation	2	Université Claude Bernard, Lyon I

Exemple d'établissements dispensant les certifications suivantes (cette liste n'est pas exhaustive)

Certification	Exemples d'organismes dispensateurs
BTS productique mécanique	Lycée des Métiers La Fayette, Champagne sur Seine (IDF)
	Centre de formation d'apprentis Afil, Saint Etienne
	Greta du Vaucluse, Carpentras
	Greta du Lot, Cahors
	Lycée général et technologique P. Duez, Cambrai
	Centre de formation d'apprentis La Joliverie, Saint Sébastien sur Loire
BTS Industrialisation des produits mécaniques	Lycée scientifique et industriel Gustave Eiffel, Cachan
	CFAI de l'AFPM, Lyon
	Lycée général et technologique régional les Eucalyptus, Nice
	Lycée Rouvière, Toulon
	Lycée Pierre Forest, Maubeuge
Lycée d'enseignement général et technologique Chaptal, St Brieuc	
DUT Génie mécanique et productique	IUT de Ville d'Avray
	IUT B de Villeurbanne
	IUT d'Aix en Provence
	IUT de Toulon et du Var
	IUT de Tarbes Toulouse III
	IUT de l'université de Valenciennes
	IUT d'Angers

- de réaliser des fiches détaillées sur les certifications retenues, sur le modèle des fiches RNCP (de 5 à 8 pages par fiche soit au total 2714 pages, cf. pj)