



3 questions à...

Chantal Buffet, responsable des antennes Île-de-France Ingénierie et Conseil du FAFIEC



Quelles ont été les tendances et les temps forts en matière de formation durant les deux dernières années ?

La Convention d'objectifs et de moyens (COM) signée avec l'État nous a permis de développer de nouvelles prestations. La première, assurée par nos conseillers formation, est "l'accompagnement préparatoire aux missions de conseil". Son objectif est d'impulser une nouvelle dynamique dans l'analyse des besoins de formation de nos entreprises en renforçant le lien déjà existant avec les conseillers du FAFIEC. Cette prestation permet avant tout d'accompagner, de façon personnalisée, les entreprises de la Branche en identifiant leurs problématiques RH/formation associées à leur stratégie et contribue à amorcer une ré-

flexion amenant les entreprises à l'amélioration de leurs process RH. Trois autres prestations, réalisées par des cabinets conseils sélectionnés par appel d'offres, sont déployées depuis 2012. La première, "diagnostic individuel de positionnement professionnel", concerne des salariés en situation d'inquiétude ou cherchant à évoluer dans l'entreprise. Les deux autres, "accompagnement RH et formation" et "diagnostic GPEC" concernent une aide à la construction d'outils RH ou de suivi des potentiels, talents, carrières individuelles et collectives. C'est notre rôle en tant qu'Opca de développer les compétences des salariés de la Branche. Ces prestations sont totalement prises en charge pour les entreprises de moins de 250 salariés, qui deviennent la cible prioritaire selon la COM. Ces dispositifs ont permis aux entreprises d'avoir un nouveau regard sur le FAFIEC, qui est désormais perçu comme "développeur et optimisateur" de formation, et non plus uniquement au travers de son

accompagnement financier.

Un exemple d'action ou de projet emblématique à citer ?

Pour la Région Île-de-France, nous avons initié en 2012 un dispositif ADEC (Actions de développement de l'emploi et des compétences) en partenariat avec la Direccte. Il vise la sécurisation des parcours professionnels des salariés de l'automobile. 100 % des coûts pédagogiques sont pris en charge. Mis en place en fin d'année 2012, le dispositif ADEC est opérationnel depuis 2013. Nous sommes dans une logique d'accompagnement de nos entreprises afin de leur permettre de passer ces périodes difficiles. Nous avons développé, en 2012, une coopération importante avec Pôle emploi dans le cadre du nouveau dispositif: Contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Ainsi les coûts liés au parcours de formation des demandeurs d'emploi défini avec Pôle emploi, sont pris en charge par le FAFIEC avec l'aide du FPSPP. Pour nous, c'est une nouveauté: nous traitons

avec Pôle emploi et nous finançons des formations qui ne sont pas spécifiques à la Branche pour des demandeurs d'emploi. Nous avons vu ce dispositif se développer depuis juin 2012 de façon assez importante.

Comment évolue votre action en 2013-2014 ?

C'est nécessairement l'accompagnement de nos TPE-PME, avec la volonté de la Branche et de l'État que les Opca soient présents auprès des entreprises. Notre présence territoriale va se renforcer: nous allons développer des permanences dans les départements d'Île-de-France où nous comptons le plus d'entreprises. Elles permettront l'accueil de nos correspondants TPE-PME dans un lieu identifié, à un rythme défini, soit pour des rendez-vous individuels ou collectifs. Ce sont ces réalisations qui émergent dans la continuité des objectifs de la COM: une proximité territoriale à développer, une collaboration de plus en plus étroite avec l'État pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi vers l'entreprise.

Cas d'entreprise Emnos, Cabinet conseil en marketing



Bettina Neveut, office manager, responsable des ressources humaines d'Emnos

INFOS CLÉS Emnos

- > Effectif : 25 salariés
- > Formation : prestation d'accompagnement RH lot 2 et 3: accompagnement plan d'action RH-Formation, accompagnement gestion de carrière individuelle et collective, gestion des talents
- > Public : 1 salariée office manager et responsable des ressources humaines, et formation management pour les 5 managers
- > Date : décembre 2012

DES DISPOSITIFS RH AU SERVICE DES PME

Les cabinets de conseil peuvent avoir besoin de conseils...

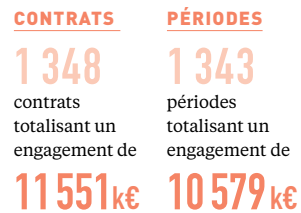
Quand, en 2008, Bettina Neveut rejoint la société Emnos, qui analyse les données des cartes de fidélité pour les industriels de la grande consommation et de la grande distribution, celle-ci ne compte que 7 salariés. En 2012, ils sont 25. Entre-temps, le groupe auquel appartient Emnos a été racheté par un nouvel actionnaire, qui a pour habitude de sonder ses salariés afin d'évaluer la qualité de l'environnement de travail et l'encadrement.

Réfléchir aux problématiques RH

Les résultats ne révèlent pas que des bonnes surprises. « C'est bien simple, souligne Bettina Neveut, la société était en croissance mais les

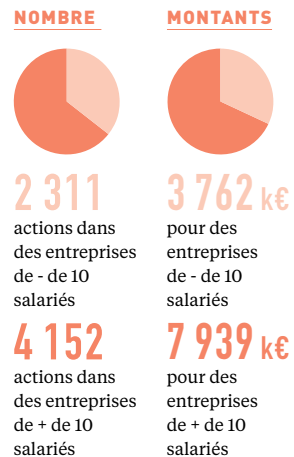
problématiques RH étaient laissées de côté, à l'exception du recrutement et de la paie. » Aussi, la proposition par le conseiller FAFIEC de la nouvelle prestation d'accompagnement personnalisé a paru très opportune à Bettina Neveut, qui a pris le temps de la réflexion, convaincu la direction et sauté le pas. Par ailleurs, Bettina Neveut n'était pas spécialisée en RH. Elle ressentait le besoin d'être mieux formée à son rôle et de se faire accompagner par des spécialistes sur ces sujets. Plusieurs cabinets de conseil lui ont été proposés par le FAFIEC; son choix s'est rapidement porté sur Finaxim, un cabinet de petite taille fondé par d'anciens DRH chevronnés. « Ce cabinet connaît très bien le secteur du conseil et ses problématiques, ainsi le consul-

ACTIONS DE FORMATION RÉALISÉES VIA LA PROFESSIONNALISATION



* Chiffres 2012

ACTIONS DE FORMATION RÉALISÉES VIA LE PLAN



tant a tout de suite cherché à comprendre l'organisation de notre société et le rôle de chacun. Grâce à la pertinence de ses questions, j'ai été convaincue par son savoir-faire et son approche qualitative.»

Une stratégie de gestion RH

Ce diagnostic est prévu pour durer quatre jours, le cabinet a réalisé un audit social de la société et rencontré managers et directeurs. Il est intervenu sur des problématiques opérationnelles très pertinentes (à l'instar de la mise en place de procédures plus transparentes et équitables

dans l'attribution des bonus aux salariés) et sur un volet à la fois théorique et empirique, comme l'accompagnement de Bettina Neveut à la construction du plan de formation.

Elle en explique les bénéfices: «Après avoir été guidée sur mon travail d'inventaire, j'ai été ravie d'avoir pu construire moi-même une stratégie de gestion RH. Ce processus d'évaluation des salariés a permis un rapprochement entre nos différents managers. Auparavant, il y avait en quelque sorte un clivage entre les consultants en contact avec les clients

et les analystes travaillant les données statistiques. Aujourd'hui, un consultant peut donner son avis sur le travail d'un analyste et vice versa, sans que cela ne pose de problème.»

Des managers mieux formés

Quant à l'impact des formations au management, il se fait sentir petit à petit: «Nous nous intéressons toujours au développement commercial de l'entreprise, mais également au bien-être de nos salariés: les managers ont compris les enjeux soulevés par les questions RH, a fortiori si

l'on veut conserver nos jeunes consultants en attente d'un plan de carrière. Et cela fonctionne, nous avons un turnover quasi nul cette année.»

Pour Bettina Neveut, tout cela a été possible grâce au FAFIEC: «C'est grâce à mon Opca que j'ai lancé tous ces dispositifs. Mon conseiller a été un élément déclencheur, je n'aurais jamais eu l'idée de chercher un dispositif financé par le FAFIEC sur ces aspects RH.»

Elle envisage à présent de poursuivre un troisième cycle en RH, afin de creuser davantage cette "voie royale" ouverte par le FAFIEC.



ANTENNE INFORMATIQUE CHIFFRES*

ACTIONS DE FORMATION RÉALISÉES VIA LE PLAN

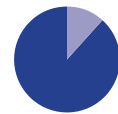
NOMBRE



1 734
actions dans des entreprises de - de 10 salariés

11 723
actions dans des entreprises de + de 10 salariés

MONTANTS



3 239 k€
pour des entreprises de - de 10 salariés

24 263 k€
pour des entreprises de + de 10 salariés

ACTIONS DE FORMATION RÉALISÉES VIA LA PROFESSIONNALISATION

CONTRATS

3 032
contrats totalisant un engagement de

28 515 k€

PÉRIODES

3 449
périodes totalisant un engagement de

27 386 k€

* Chiffres 2012

Ci-contre

Salariés ayant bénéficié de la formation en management.
© B. Lignel / Otravista pour l'Atelier Marge Design.

3 questions à...

Bruno Segala, responsable de l'antenne Informatique Île-de-France du FAFIEC



Quelles ont été les tendances et les temps forts en matière de formation durant les deux dernières années?

Comme pour l'ensemble des secteurs d'activité, les années 2011 et 2012 ont été marquées par un ralentissement des recrutements. Cependant, l'investissement des entreprises du secteur pour l'insertion dans l'emploi reste important. Ainsi sur cette période, le recours au contrat de professionnalisation a continué à progresser tandis que la moyenne observée au FAFIEC marquait une tendance à la stabilisation.

Il en est de même pour la POE (Préparation opérationnelle à l'emploi) qui, en 2012 pour le périmètre de l'antenne, a été jusqu'à représenter plus de la moitié des dossiers financés

par le FAFIEC sur ce dispositif. Sur le champ de l'accompagnement de la professionnalisation des salariés en poste, les entreprises ont également renforcé leur investissement en formations. En effet, si le recours à la période de professionnalisation a fortement progressé pour l'ensemble du FAFIEC, cette augmentation a été encore plus accentuée dans les entreprises rattachées à l'antenne.

Auriez-vous un exemple d'action ou de projet emblématique à citer?

L'antenne a particulièrement contribué au développement des actions collectives, financées au titre du plan de formation. L'actualisation et la révision régulière des actions de formations collectives pilotées par l'antenne sont très importantes en raison de la rapidité des évolutions technologiques. Avec les partenaires sociaux, la refonte complète de la sélection de trois offres de formation ("ITIL", "métiers du test" et "virtualisation des systèmes d'information") ainsi que le déve-

loppement de deux nouvelles actions collectives ("communication unifiée" et "stockage, sauvegarde et archivage des données") ont notamment permis de maintenir l'attractivité des actions collectives pour les entreprises du secteur. Cette démarche pour développer la qualité de l'offre a permis d'augmenter de 12% le nombre de salariés bénéficiaires des actions collectives pilotées par l'antenne. Cette augmentation a été optimisée par le processus de sélection et de négociation avec les prestataires de formation, puisque les montants des engagements financiers ont, quant à eux, été stables.

Comment évolue votre action en 2013-2014?

Notre antenne compte beaucoup d'entreprises de taille intermédiaire ou de taille relativement importante et fortement utilisatrices de nos dispositifs. Afin de développer notre accompagnement, tout particulièrement vers les TPE, il nous a fallu optimiser la relation de proximité. Nous avons multiplié les

Cas d'entreprise

Alti, une société de Tata Consultancy Services

réunions collectives d'information et d'accompagnement tout en assurant leur promotion.

“Nous renforçons notre démarche d'accompagnement au travers de l'action de nos collaborateurs.”

Parallèlement à cela, nous avons renforcé l'information et l'accompagnement personnalisé vers les entreprises de moins de 50 salariés. Ces actions conjuguées ont porté leurs fruits, puisque, sur ces trois dernières années, nous constatons une augmentation de plus de 30 % du nombre d'entreprises de moins de 10 salariés bénéficiaires de nos services. Nous renforçons notre démarche d'accompagnement au travers de l'action de nos collaborateurs et par l'intermédiaire des prestations d'accompagnement et de diagnostics dont nous assurons le déploiement et la promotion.



Amandine Lecocq, chargée de ressources humaines d'Alti

CHIFFRES Alti

- > Société de conseil et ingénierie en systèmes d'information
- > Effectif : 1200 salariés
- > Formation : préparation opérationnelle à l'emploi (POE)
- > Public : de 50 à 80 consultants formés par an

1- Sociétés de services en ingénierie informatique

Ci-contre

Chez Alti, la POE est utilisée pour le recrutement de consultants en qualification logicielle. © B. Lignel/Otravista pour l'Atelier Marge Design.

LA POE, POUR DES CONSULTANTS OPÉRATIONNELS

La société de conseil et d'ingénierie Alti a été reconnue “Top employeurs 2013”, un label qui récompense chaque année les entreprises et organisations “qui s'engagent aux côtés de leurs salariés dans la mise en place d'un

environnement de travail et d'une offre RH exceptionnels”.

Filiale de Tata Consultancy Services (TCS), l'une des quatre premières sociétés de services informatiques au monde, l'entreprise est



au service de clients grands comptes dans tous les secteurs d'activité. Forte de 276 000 consultants dans le monde et de près de 1200 experts en France, la société a un plan de croissance ambitieux : rentrer dans le “top 10” des SSII¹ et doubler de taille à court terme. « Notre siège social est à Levallois et nous avons des centres de services à Courbevoie, Poitiers et Lille, détaille Amandine Lecocq, chargée de ressources humaines. Mais nos consultants travaillent au plus près des besoins de nos clients et sont généralement en mission chez eux. »

Former des consultants en qualification logicielle

Pour accompagner la croissance des effectifs et adapter les compétences aux attentes des clients, Alti a désormais recours au dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Créé en 2009 par la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, il permet de recruter un candidat correspondant exactement à un profil de poste et de mettre en place une formation de préparation à cette embauche. « Chez Alti, confie Amandine

Lecocq, le dispositif est pour l'heure utilisé pour recruter des consultants en qualification logicielle : nous trouvons sur le marché des collaborateurs qui ont cette compétence, mais nous recrutons aussi des personnes qui ont d'autres compétences ou connaissances fonctionnelles (du domaine bancaire et de l'assurance), deux secteurs importants pour notre société. Obtenir la “qualification logicielle”, une formation qualifiante de niveau Bac + 4 leur permet d'évoluer dans leur carrière. »

Formés pendant 40 jours, les futurs consultants Alti acquièrent une méthodologie spécifique que des années d'expérience ne permettent pas toujours d'obtenir. Ensuite ils sont embauchés, suivent une période d'intégration chez un client et sont directement intégrés en mission. « C'est le bénéfice très évident de ce dispositif, souligne Amandine Lecocq, nous pouvons avec la POE recruter et former des consultants immédiatement opérationnels et très motivés. »

D'ailleurs, les clients qui intègrent ces salariés pendant deux à trois semaines

sont en général si satisfaits qu'ils les gardent en mission dans leurs sociétés, une fois formés.

Un accompagnement optimisé

Depuis la signature d'une convention avec Pôle emploi, l'Opcfa FAFIEC prend en charge une partie des coûts de formation dans le cadre de la POE. Un dispositif qu'Alti entend bien solliciter à nouveau dans le futur pour tous ses recrutements (conseil, développement, etc.), parce qu'il permet de « répondre en partie à nos objectifs de forte croissance », insiste Amandine Lecocq. Le FAFIEC est également un partenaire stable. « Je rencontre ma conseillère une à deux fois par an, précise-t-elle. Nous travaillons sur de nombreux dispositifs que j'essaie d'optimiser au maximum chaque année, comme le plan de formation, les périodes de professionnalisation et les actions collectives. De plus, le FAFIEC propose des ateliers thématiques qui me permettent de redécouvrir des dispositifs, d'apprendre de nouvelles choses et d'échanger avec mes pairs. »

3 questions à...

Maryse Le Boursicaud,
responsable adjointe antenne
Ingénierie Île-de-France du FAFIEC



Quelles ont été les tendances et les temps forts en matière de formation durant les deux dernières années ?

Le secteur de l'Ingénierie a plutôt bien résisté à la crise en raison de sa dimension internationale et de son potentiel d'innovation et de développement de nouvelles technologies. Toutefois, un certain nombre de bureaux d'études ont subi de plein fouet une perte d'activité, en particulier les cotraitants du secteur automobile.

De plus, depuis quelques années, nous constatons une diversification des activités et des compétences, notamment dans des domaines porteurs comme ceux de l'environnement et des énergies.

Ainsi, pour soutenir les entreprises et permettre aux salariés de la Branche d'obtenir un socle de compétences dans ces domaines, le FAFIEC a fortement contribué, notamment par le financement de périodes de professionnalisation et la mise en œuvre d'actions collectives spécifiques.

Un exemple d'action ou de projet emblématique à citer ?

Tenant compte des enjeux environnementaux actuels et dans le cadre du programme FEE Bat (formation aux économies d'énergie des entreprises du bâtiment), le FAFIEC a signé un accord avec EDF visant à financer, à hauteur de 95 %, les formations demandées par les entreprises de la Branche. Créé en 2008, ce programme s'est ouvert en 2012 aux entreprises et professionnels libéraux de la maîtrise d'œuvre. L'objectif est de favoriser la prise en compte globale, par ces mêmes professionnels, de la dimension énergétique et environnementale lors de projets de conception

ou de rénovation des bâtiments. Dans le parcours FEE Bat, quatre modules de formation de deux jours sont dispensés par une vingtaine d'organismes habilités.

“Le développement des partenariats institutionnels est un axe d'évolution essentiel.”

Il s'agit d'un dispositif de formation majeur qui répond à des exigences environnementales et économiques de plus en plus élevées ; l'un des objectifs du Grenelle de l'environnement étant en effet de réduire la consommation énergétique moyenne des bâtiments de 38 % d'ici 2020.

Comment évolue votre action en 2013-2014 ?

Le développement des partenariats institutionnels est un axe d'évolution

essentiel : la réforme des Opcas et le développement de nos missions nous y obligeant. Notre premier dispositif ADEC (Association pour le développement des entreprises et des compétences) régional avec la Direccte, signé en 2012, annonce un avenir très prometteur. En effet, le FAFIEC et l'État poursuivront leurs échanges pour réfléchir au développement des filières en Île-de-France. Notre région possède des atouts énormes, notamment dans le domaine des écoactivités. Des besoins en formation se font sentir, il est logique que le FAFIEC s'inscrive dans cette démarche de collaboration qui peut aboutir à de nouveaux partenariats.

Cas d'entreprise

Albert et Compagnie, société de conseil en développement durable et ingénierie du bâtiment



Marc Serieis, gérant d'Albert et Compagnie

CHIFFRES Albert et Compagnie

- > Conseil en développement durable ingénierie et bâtiment
- > Effectif : 1 gérant et 2 salariés
- > Formation : plan TPE
- > Public : 2 salariés formés
- > Date : 2011

PARCOURS PERSONNALISÉ DANS LES TPE

Albert et Compagnie, société de conseil en développement durable et ingénierie du bâtiment, propose à ses clients des missions d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'œuvre originales.

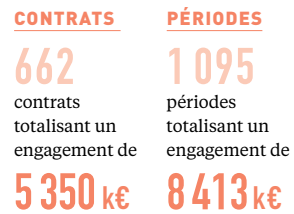
Marc Serieis, gérant de la TPE (trois personnes, dont lui) explique sa philosophie : « Lorsque j'ai créé mon entreprise il y a sept ans, je me suis dit qu'il fallait sortir des habitudes et des réflexes propres au bâtiment pour être sincère vis-à-vis des enjeux du développement durable. J'ai préféré me tourner vers des jeunes, étrangers au monde du bâtiment, mais sensibilisés à la cause. » De fait, il recrute deux trentenaires, l'un issu d'un cursus universitaire en philosophie, l'autre en communication, tous

deux titulaires de masters en management. Le besoin de formations complémentaires se fait très rapidement ressentir. D'ores et déjà, les deux salariés sont inscrits au CNAM où ils suivent un master ingénierie du bâtiment et de l'aménagement. L'entreprise a fait un effort de financement sur ses fonds propres plusieurs formations en 2010 : bilan carbone, auditeur HQE et logiciel métier (ELODIE). Lorsque Marc Serieis évoque ses besoins à sa conseillère formation FAFIEC, Anne Dujoncquoy, celle-ci lui propose le dispositif "Plan TPE". Soit une aide concrète pour l'entreprise (jusqu'à 10 000 euros par an) si le projet concourt au développement de l'entreprise et nécessite des formations visant à l'acquisition de compétences stratégiques

ACTIONS DE FORMATION RÉALISÉES VIA LE PLAN



ACTIONS DE FORMATION RÉALISÉES VIA LA PROFESSIONNALISATION



* Chiffres 2012

pour l'entreprise et ses collaborateurs. L'accompagnement du FAFIEC va jusqu'à la constitution du dossier, soumis pour validation à la Commission formation.

Un financement optimisé des formations

L'entreprise Albert et Compagnie, remplissant ces conditions, cherche à améliorer ses compétences techniques (notamment la maîtrise du logiciel Archiwizard), parfaire ses connaissances dans certains domaines spécifiques (eaux de pluie, bilans carbone) et

accroître ses expériences en maîtrise d'œuvre d'exécution. « Mme Dujoncquoy m'a aidé dans l'élaboration des différents plans de formation et leur financement, explique Marc Serieis. Elle m'a indiqué les formations qui seraient validées dans le cadre du Plan TPE. »

Les deux salariés suivent ainsi quatre modules de formation en 2011: gestion durable des eaux de pluie, assainissement collectif, éclairage naturel et artificiel, et Archiwizard 2. Sans cet accompagnement du FAFIEC, l'entreprise aurait dû répartir l'effort de

financement sur deux ans et financer sur ses propres fonds ces actions indispensables à sa survie.

Une prise en charge personnalisée

« Le FAFIEC a joué son rôle au-delà de nos espérances, conclut Marc Serieis. Nous sommes une toute petite entreprise, nous ne nous attendions pas à avoir quelqu'un qui se déplace et qui prenne du temps pour nous aider à monter ce projet. Le FAFIEC a complètement joué son rôle vis-à-vis de la TPE que nous sommes, avec une prise en charge personnalisée,

efficace et très adaptée. » De quoi envisager plus sereinement l'avenir, car dans l'univers concurrentiel des bureaux d'étude conseil en développement durable, le choix de la spécialisation opérée par Albert et Compagnie n'est pas immédiatement payant. « Le fait de fonctionner un peu différemment nous conduit à être limité dans la croissance de l'entreprise, précise Marc Serieis. Il faut faire beaucoup de pédagogie pour expliquer notre approche, qui priorise les questions de montage d'opération et de stratégie, plus que la technique. »



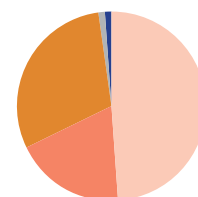
CHIFFRES* IDF

ADHÉRENTS

24 840
entreprises

458 723
salariés

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



234 245
Informatique

98 102
Ingénierie

121 802
Conseil

3 530
Foires & salons

1 044
Traduction

* Chiffres 2012

Ci-contre

Albert et Compagnie, société de conseil, a bénéficié d'un Plan TPE grâce au FAFIEC. © B. Lignel / Otravista pour l'Atelier Marge Design.

En partenariat avec... la Direccte Île-de-France

RÉSISTER À LA CRISE DU SECTEUR AUTOMOBILE

La crise du secteur automobile français, qui a marqué durablement l'actualité ces deux dernières années, a eu des conséquences directes sur les bureaux d'étude pres-tataires du secteur.

Le besoin de diversification de ces entreprises, majoritairement situées en Île-de-France, incite les acteurs de la filière à répondre à ses difficultés: un accord cadre régional de mise en œuvre d'actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) est signé en octobre 2012 entre la Direccte, le Syntec¹ et le Cinov². Une convention financière avec le FAFIEC en découle, prévoyant la formation d'environ 300 salariés. Les techniciens et ingénieurs des entreprises d'ingénierie (mais aussi d'informatique et de conseil) seront accompagnés dans leur reconversion vers d'autres domaines, ceux

intervenant pour l'automobile seront accompagnés pour acquérir de nouvelles compétences techniques et transversales.

Se reconverter ou se diversifier face à la crise

Sont prioritaires les salariés de PME (moins de 250 salariés) et d'entreprises de taille intermédiaire (moins de 5 000 salariés) et tous ceux qui, quelle que soit la taille de leur entreprise, sont vulnérables au regard de la situation de l'emploi (les seniors, les plus faibles niveaux de qualification...). Maryse Le Boursicaud, du FAFIEC, précise: « Ce dispositif ADEC est destiné à sécuriser les parcours professionnels des salariés qui n'ont pas les compétences nécessaires à leur maintien dans l'emploi, ou qui cherchent à accéder à un autre emploi. Il est destiné aux entreprises qui ont une activité dans l'automobile ou à des entreprises qui

embauchent un salarié qui vient du secteur automobile. » Le FAFIEC finance à 100% les coûts pédagogiques, la Direccte participant à hauteur de 400 000 euros à ce financement. Yasmina Redouane, référente automobile au service Mutations de l'emploi et des compétences de la Direccte souligne: « Cet accord correspond au thème de la reconversion et de la diversification nécessaire interfilières. »

1- **Syntec** Fédération des professions de l'ingénierie, des services informatiques, des études et du conseil, de la formation professionnelle

2- **Cinov** Fédération des syndicats des métiers de la prestation intellectuelle du conseil, de l'ingénierie et du numérique

PARTENAIRES

> Direccte Île-de-France
> 400 000 € de subvention de la Direccte sur un total prévisionnel de 1 579 500 €
> Formation de 300 salariés environ pour des modules de plus de 50 h
> Signé en novembre 2012, opérationnel en 2013

WWW.FAFIEC.FR

0 811 02 11 12

(prix appel local)

Le FAFIEC est l'Organisme paritaire collecteur agréé (Opc) des métiers de l'informatique, de l'ingénierie, du conseil, des foires, salons, congrès, événements et des traductions. À Paris et en régions, nous accompagnons au quotidien les entreprises dans le développement des compétences et des qualifications.

Rédaction et design graphique :

Atelier Chévara | Marge Design
Réf. : 20131220 - Document non contractuel.

Tous droits réservés au FAFIEC.

ANTENNES FAFIEC



ADRESSE

Île-de-France

Antenne Informatique
Antenne Conseil
Antenne Ingénierie
56-60, rue de la Glacière
75013 Paris