

Convention cadre de partenariat

Conclue entre :

L'Apec, Association pour l'Emploi des Cadres, association paritaire, régie par la loi du 1^{er} Juillet 1901, dont le siège social est situé 51, Boulevard Brune, 75014 PARIS, représentée par Bertrand HEBERT, son Directeur Général,

Ci-après désignée 'APEC',

et,

La Commission des Titres de l'Ingénieur, représentée par Bernard Remaud, son Président,

Ci-après désignée 'CTI'.

Présentation de la Commission des Titres de l'Ingénieur

La CTI est un organisme indépendant, chargé par la loi française depuis 1934 d'habiliter toutes les formations d'ingénieur, de développer la qualité des formations, de promouvoir le titre et le métier d'ingénieur en France et à l'étranger.

Les missions de la CTI comprennent :

- L'évaluation et l'accréditation de toutes les écoles d'ingénieurs françaises qui souhaitent être habilitées à délivrer un titre d'Ingénieur diplômé.
- A leur demande, l'évaluation et l'accréditation des établissements étrangers délivrant des diplômes et titres étrangers d'ingénieur.
- La formulation d'avis sur toutes questions concernant les titres d'ingénieur diplômé.

La CTI peut, selon la loi, mener toute investigation dans un établissement de formation d'ingénieur, conformément à la nature de ses missions. Ainsi, de par ses missions et compte tenu de sa composition, de son expérience et de ses visites régulières dans les écoles, la CTI s'assure de la qualité des formations d'ingénieur et de leur adaptation permanente au contexte européen et international, académique et professionnel, et en apporte la garantie.

Présentation de l'Apec

L'APEC, association paritaire créée il ya plus de quarante ans, conseille et accompagne les entreprises dans leur stratégie de recrutements de cadres et leur gestion de la mobilité interne, et conseille les cadres dans la gestion de leur évolution professionnelle.

L'APEC analyse et anticipe les évolutions et les grandes tendances du marché de l'emploi cadre à travers son observatoire de l'emploi cadre représenté par son Département Etudes & Recherche.

Aujourd'hui 45 000 entreprises et 800 000 cadres utilisent les services de l'APEC via apec.fr, site leader de l'emploi cadre en France, ou se rendent dans les 46 centres APEC implantés dans toute la France.

Avec un peu plus de 800 collaborateurs, dont plus de 600 professionnels du recrutement et de la gestion de carrière, l'APEC apporte des conseils personnalisés et des solutions sur-mesure aux cadres et aux entreprises.

Article 1 - Objet

Durant ces dernières années, la CTI et l'APEC ont coopéré à plusieurs reprises, avec la participation de responsables de l'APEC à des réunions et des groupes de travail de la CTI, notamment lors du colloque annuel de la CTI, qui a réuni le 8 février 2011 l'ensemble des directions d'écoles et leurs partenaires à l'occasion du lancement de la campagne d'habilitation des écoles de Paris, et l'atelier portant sur la relation école / formation / métier.

La CTI et l'APEC partagent en effet de nombreuses zones d'intérêt mutuel à l'égard des jeunes diplômés ingénieurs et des cadres diplômés ingénieurs, des métiers d'ingénieurs et de leurs évolutions, ainsi que des parcours professionnels pour ces populations :

- Pour la CTI, l'habilitation vise à satisfaire le marché avec les formations adéquates d'ingénieurs et, in fine, les besoins en compétences des organisations et des entreprises, et en assurer la promotion,
- Pour l'APEC, les missions d'accompagnement et de conseil visent à anticiper les besoins du marché en compétences via son observatoire et la diffusion d'offres d'emploi, et in fine, mettre en relation les demandeurs et les offreurs d'opportunités d'emploi, notamment d'ingénieurs. Ces missions visent aussi à faire connaître aux clients et partenaires de l'APEC les métiers des cadres par le biais de fiches / référentiels métiers et d'informations sur le devenir des métiers,

C'est bien dans ce contexte que la CTI et l'APEC souhaitent renforcer les collaborations et mieux travailler ensemble dans un intérêt mutuel et celui de leurs clients ou partenaires respectifs et / ou communs.

La présente convention a pour objet de définir le cadre et les modalités par lesquels l'APEC et la CTI conviennent de collaborer dans leurs zones d'intérêt mutuel, toujours dans le cadre de leurs missions et de leurs compétences respectives.

Par exemple, la CTI et l'APEC pourraient convenir de réaliser chaque année une étude spécifique portant sur la conjoncture des métiers de l'ingénieur et l'évolution des besoins en compétences et / ou de réaliser des publications croisées sur leurs sites Web respectifs. La CTI pourrait convenir de mettre à disposition de l'APEC et de son Département Etudes et Recherche son réseau d'experts à des fins de contacts éventuels dans le cadre de travaux d'études, notamment sur les métiers et leurs évolutions. Ou bien encore, la CTI et l'APEC pourraient contribuer aux groupes de travail mis en place par l'un ou l'autre des organismes ou contribuer aux événements publics qu'ils organisent.

Des conventions ou contrats spécifiques définiront au cas par cas les conditions particulières applicables à chaque action ou prestation et feront expressément référence à la présente convention cadre.

Pour ce faire, l'APEC et la CTI conviennent de la présente convention cadre dont l'objet et les clauses d'application sont définis ci-après.

La présente convention cadre est conclue sans exclusivité de part et d'autre.

Article 2 - Suivi de la convention cadre de partenariat

Un comité de pilotage composé de représentants des deux Parties veillera à la bonne exécution du présent accord. Ce comité se réunira a minima une fois par an.

Dans ce cadre, le comité de pilotage précise le contenu des prestations et actions prévues à l'article 1, en définit le calendrier de réalisation, prépare et organise les manifestations et les actions de promotion et de communication prévues à l'article 3.

Il peut associer, en tant que de besoin, toute personne utile à la réalisation des objectifs de la présente convention cadre.

Article 3 - Communication

La promotion de la présente convention cadre sera assurée conjointement par les deux Parties.

Les deux Parties s'engagent à se communiquer mutuellement en amont pour validation, un descriptif des actions de promotion et de communication qui seront éventuellement menées afin, le cas échéant, d'être en mesure de faire modifier ou de s'opposer à toute mention les concernant.

Par exemple, la CTI pourrait valoriser les fiches et référentiels métiers de l'APEC auprès des écoles d'ingénieurs et de ses partenaires.

Cette collaboration ne pourra pas faire l'objet, sur quelque support que ce soit, d'une communication de nature événementielle ou promotionnelle à la presse écrite, générale ou spécialisée, télévisée, radiophonique, numérique ou en ligne, sans que l'autre partie, qui pourra refuser son autorisation pour motifs légitimes, n'en soit avertie.

Pour toute action de communication de nature événementielle promotionnelle, le contenu des messages publicitaires, la dimension ou la disposition des caractères et graphismes du nom, des marques ou logos des parties devront être présentés de telle sorte qu'il ne puisse pas y avoir, de manière évidente, de confusion dans l'esprit du public sur la nature des relations établies entre les parties dans le cadre de la présente convention cadre.

Article 4 - Confidentialité

Pendant toute la durée de la présente convention cadre, la CTI et l'APEC sont tenus à un devoir mutuel de conseil, de déontologie et de réserve. Dans ce cadre, les deux parties conviennent de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations suivantes :

- Méthodologies d'enquêtes (questionnaires, ...) réalisées en commun par la CTI et l'APEC et / ou séparément par chacune des parties,
- Procédures, méthodes de calculs et résultats de travaux d'enquête, d'exploitation et d'analyse,
- Documents (fichiers, nomenclatures, ...) exploités lors de travaux réalisés en commun par la CTI et l'APEC.

De même, les informations recueillies dans le cadre des travaux, et non publiées seront astreintes à la même confidentialité.

Article 5 - Propriété des travaux et des résultats

5.1 Informations disponibles et études ad hoc du programme études APEC

Les travaux et les résultats, réalisés dans le cadre de la présente convention cadre, sont la propriété exclusive de l'APEC, qui détiendra, à titre exclusif, tous les droits de propriété intellectuelle.

Il est convenu que, si la CTI le souhaite, la CTI pourra extraire de ces études des parties et les rassembler dans un document spécifique sans altération et sans suppression des références à l'APEC, titulaire des droits d'auteur. Dans ce cas, la reproduction partielle de l'étude est autorisée. La CTI prend à sa charge le budget édition correspondant à tous documents réalisés dans la continuité des travaux réalisés.

Aucune exploitation commerciale des travaux ne doit être faite par la CTI sans l'autorisation préalable de l'APEC.

Si la CTI souhaitait diffuser en nombre les travaux et projetait, de ce fait, une reproduction intégrale de ceux-ci, une information préalable de l'APEC (en la personne du Directeur du DER) devra expressément être faite, laquelle pourrait éventuellement s'y opposer pour des motifs légitimes.

5.2 Etudes ad hoc hors programme études APEC

Les conditions particulières seront définies dans les contrats spécifiques afférents aux prestations envisagées.

Article 6 - Garantie, responsabilité, assurance

L'APEC convient d'exécuter avec le plus grand soin les prestations qui lui sont confiées dans le cadre de la présente convention cadre, conformément aux termes de ses engagements.

Aussi, les deux parties conviennent de s'apporter toutes informations et tous conseils utiles pour permettre de mener à bien les objectifs dont ils ont respectivement l'entière maîtrise.

Article 7 - Résiliation

En cas d'inexécution de ses obligations par l'une des parties, la présente convention cadre sera résiliée de plein droit au profit de l'autre partie sans préavis et sans formalité judiciaire après l'envoi d'une mise en demeure d'exécution des obligations contractuelles défailtantes :

- Soit parce que cette mise en demeure sera, au bout d'un délai de 30 jours, restée infructueuse,
- Soit au constat que le contractant reste défailtant en ses obligations contractuelles.

Cela sous réserve de tous dommages intérêts éventuels auxquels la partie victime de l'inexécution pourrait prétendre.

Toutefois, le cas de force majeure suspendra les obligations nées de la présente convention cadre pendant toute la durée de son existence. Si le cas de force majeure avait une durée d'existence supérieure à six mois, il ouvrirait droit à résiliation simple et immédiate de la convention par l'une ou l'autre des parties, sans qu'il soit nécessaire de recourir aux tribunaux.

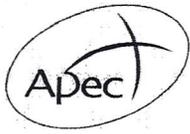
Article 8 - Durée de la présente convention cadre

Sauf résiliation anticipée réalisée dans le respect de l'article 7, la présente convention cadre prendra effet le _____ pour une durée initiale de deux ans. Elle sera renouvelée par tacite reconduction.

Les deux parties se concerteront, à l'initiative de la partie la plus diligente, 3 mois avant son échéance pour convenir de son éventuel renouvellement. A défaut, ce contrat cessera de produire ses effets à son terme normal. Chacune des parties pourra en demander la renégociation sous préavis de trois mois avant échéance.

En cas de manquement grave de l'une des parties à ses obligations, l'autre partie pourra, 30 jours après une mise en demeure adressée en Lettre Recommandée avec accusé de réception et restée sans effets, résilier le présent contrat avec effet immédiat.

En cas de cessation de la présente convention cadre, l'ensemble des contrats spécifiques d'ores et déjà conclus en application de la présente convention cadre par la CTI continueront à produire tous leurs effets, et ce, jusqu'à leurs échéances normales.



Article 9 - Litiges

En cas de contestation sur la validité, l'interprétation ou l'exécution de la présente convention cadre, les tribunaux de Paris seront seuls compétents.

Fait à Paris, le 24 avril 2012

Signatures

Commission
Pour la Convention des Titres de l'Ingénieur
Monsieur Bernard Remaud
Président

Pierre LAMBERT
Directeur des
Etudes

Pour l'APEC
Monsieur Bertrand HEBERT
Directeur Général de l'APEC

Annexe 1

Liste indicative non exhaustive des travaux études de l'APEC

Travaux récurrents

Offres / Recrutements	<ul style="list-style-type: none"> Le suivi des offres ouvertes aux jeunes diplômés ingénieurs et aux cadres diplômés ingénieurs (<i>travaux permanents</i>)
Accès au premier emploi et insertion professionnelle¹	<ul style="list-style-type: none"> La situation professionnelle des jeunes diplômés sortants, moins d'un an après l'obtention de leur diplôme (<i>enquête annuelle</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> L'insertion professionnelle des jeunes diplômés sortants, deux ans après l'obtention de leur diplôme (<i>enquête annuelle</i>)
Mobilité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> La mobilité professionnelle des cadres, notamment des cadres diplômés ingénieurs (<i>enquête annuelle</i>)
Salaires	<ul style="list-style-type: none"> Les salaires dans les offres d'emploi par fonction, notamment dans celles ouvertes aux diplômés ingénieurs (<i>enquête annuelle</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> Les salaires des cadres en poste (<i>enquête annuelle</i>)
Métiers²	<ul style="list-style-type: none"> Référentiels des métiers Achats, Agroalimentaire, Assurance, Commercial, Construction - BTP, Contrôle de gestion, Distribution, Energie, Environnement, Etudes R&D, Finance et comptabilité, Immobilier, Informatique, Logistique - Transport, Multimédia, Production industrielle, Ressources humaines, Sanitaire, social et médico-social, Télécommunications (<i>mise à jour annuelle de 7 référentiels</i>)

¹ Les enquêtes relatives aux jeunes diplômés présentent systématiquement les principaux résultats selon la nature du diplôme (écoles, universités), le niveau de diplôme (Licence, Master, Doctorat et plus) et les disciplines de formation.

² Les référentiels métiers analysent les métiers en termes de compétences et listent les établissements d'enseignements afférents.

Travaux ad hoc auprès des ingénieurs³

<ul style="list-style-type: none"> L'alternance dans l'enseignement supérieur (<i>étude parue en 2011</i>)
<ul style="list-style-type: none"> Ingénieurs : Quels besoins ? Quelles compétences ? Quels regards sur la formation continue ? (<i>2011, en partenariat avec le Cesi</i>)
<ul style="list-style-type: none"> Les besoins en compétences dans les métiers de la recherche à l'horizon 2020 (<i>2010, en partenariat avec Deloitte Conseil</i>)
<ul style="list-style-type: none"> Pénurie d'ingénieurs dans les secteurs en tension ? Comparaison France, Allemagne, Etats-Unis (<i>2008</i>)

³ De ses travaux récurrents, l'APEC opère ou peut opérer des extractions relatives aux ingénieurs diplômés.

Annexe 2

Liste des prestations études spécifiques sur-mesure de l'APEC

Les différentes prestations décrites ci-après sont conduites par une entité dédiée au sein du Département Etudes et Recherche de l'APEC, en charge des études externes.

1. Veilles prospectives et observatoires des marchés

- Objectifs :
 - Evaluer l'offre et la demande de compétences pour un écosystème donné (filière, branche, pôle de compétitivité),
 - Mettre en place un observatoire du marché de l'emploi (cadre et non cadre) par métier.
- Problématiques :
 - Information-marché :
 - tendances d'évolution du marché du recrutement (à travers l'analyse des offres et des recrutements),
 - salaires (offres, cadres en poste, salaires dans les offres...)
 - pratiques de recrutement des entreprises,
 - métiers en tension,
 - parcours d'évolution possible.
 - Culture marché de l'emploi :
 - tendances d'évolution du marché du recrutement dans un secteur donné (recrutements, turn-over...)
 - comportements, attentes des cadres, des jeunes diplômés,
 - métiers en tension.
 - Benchmark salaires :
 - salaires à l'embauche, salaire des cadres en poste, salaire dans les offres (information par fonction, par région, par secteur), évolution des salaires,
 - part variable de la rémunération,
 - périphériques de rémunération.
- Types de travaux :
 - Veille et recherche documentaire,
 - Enquêtes qualitatives (entretiens, groupes...)
 - Exploitation de bases de données Apec (offres, cadres, CV...)
 - Enquêtes quantitatives.

2. Benchmark de pratiques RH

- Objectifs :
 - Diagnostiquer la performance de l'entreprise sur différentes pratiques RH,
 - Se positionner par rapport au marché,
 - Identifier les bonnes pratiques.
- Problématiques :
 - Sourcing et recrutement,
 - Intégration,
 - Fidélisation,
 - Processus de motivation,
 - Parcours professionnels, mobilité interne,
 - Acquisition et transmission des compétences.
- Types de travaux :
 - Veille et recherche documentaire,
 - Enquêtes qualitatives (entretiens, groupes...)
 - Enquêtes quantitatives.

3. Etudes internes sur mesure :

- Objectifs :
 - Appréhender les comportements, opinions et satisfactions des salariés de l'entreprise,
 - Evaluer la perception par les salariés des dispositifs RH mis en place,
 - Analyser les conditions de l'insertion professionnelle de jeunes diplômés,
 - Mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Problématiques :
 - Diagnostic égalité salariale et professionnelle :
 - modélisation statistique de la rémunération (pour le périmètre étudié et par individu), identification des variables explicatives du salaire, calcul de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes au niveau global et pour chaque individu et évaluation du budget global de réévaluation,
 - enquête qualitative (entretiens individuels) : analyse de la perception de l'égalité professionnelle par les salariés de l'entreprise et identification des leviers d'actions (culturelles, politiques, organisationnelles...)
 - Enquête d'insertion professionnelle :
 - mesure des conditions d'emploi des jeunes diplômés sortants : type d'emploi occupé, statut de l'emploi, salaire à l'embauche...
 - expertise méthodologique choix de méthode, questionnaire, calcul des indicateurs...)
 - Baromètre d'engagement, de climat social ou de la qualité de la vie au travail.
- Types de travaux :
 - Enquêtes qualitatives (entretiens, groupes),
 - Analyses sociologiques,
 - Analyses statistiques des données internes (sociales / salariales),
 - Enquêtes quantitatives.

4. Prospective métiers

- Objectifs :
 - Analyser de façon dynamique et prospective l'évolution de métiers dans un écosystème donné (secteur d'activités, pôle de compétitivité...)
- Problématiques :
 - Benchmark sur les métiers en devenir dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et impacts en termes de compétences et de formations,
 - Identification et description des métiers « en devenir ».
- Types de travaux :
 - Veille et recherche documentaire,
 - Enquêtes qualitatives (entretiens, groupes),
 - Enquêtes quantitatives.

5. Analyses sociologiques

- Objectifs :
 - Etudier les tendances d'évolutions comportementales pour des populations cibles (catégories professionnelles, secteur d'activités...)
- Problématiques :
 - Relations des salariés au travail et à l'entreprise,
 - Relations intergénérationnelles,
 - Parcours professionnels et mobilité
 - Diversité et égalité professionnelle.
- Types de travaux :
 - Enquêtes qualitatives (entretiens, groupes),
 - Analyses sociologiques,
 - Analyses statistiques,
 - enquêtes quantitatives on line.