

**Note de politique
de formation
et d'alternance**

2020

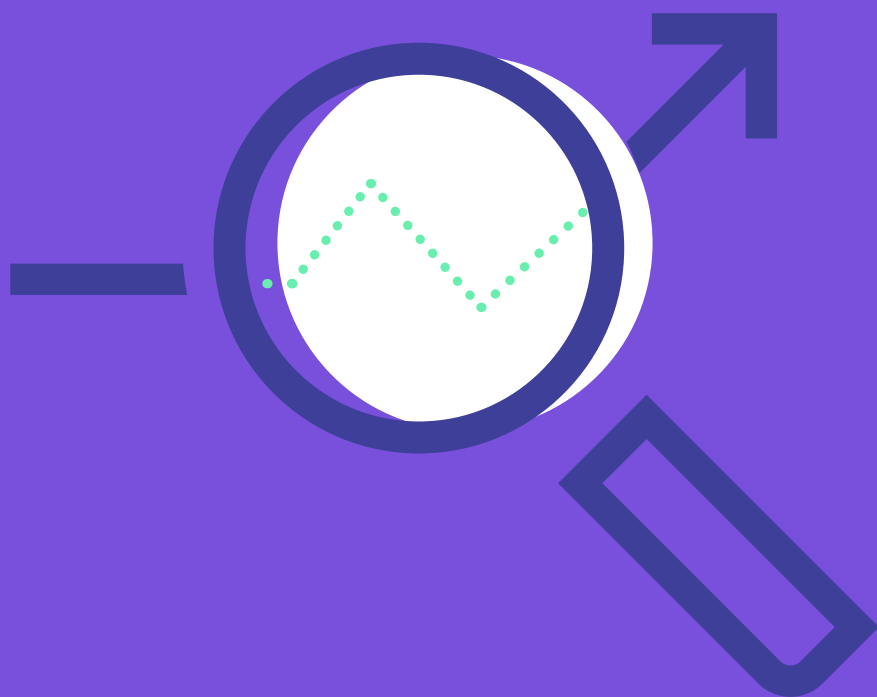
Préambule	5
<hr/>	
Enjeux et tendances	7
Un portail GPEC pour des tendances sectorielles et régionales en temps réel	9
<hr/>	
Objectifs poursuivis	12
Objectifs 2020	12
Utilisation de la contribution conventionnelle de branche en 2020	14
Versement volontaire	16
<hr/>	
Maintien de la régionalisation	18
<hr/>	
Le développement de la certification de branche	20
Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)	20
Mise en œuvre des parcours de formation certifiants au sein de la branche	21
Le rôle des Commissions Professionnelles Consultatives : un outil à exploiter pour la branche	21
Les demandes de soutien d'inscriptions au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et au Répertoire Spécifique (RS)	22
<hr/>	
Atlas: des moyens mutualisés au service des entreprises et de leurs salariés	24
<hr/>	
L'offre de formation de la branche prise en charge par ATLAS	27
À l'initiative de l'entreprise, garantir le maintien dans l'emploi et développer les compétences	27
Professionaliser	29
À l'initiative du salarié, le Compte personnel de formation (CPF)	30
<hr/>	
Faire de la loi une opportunité pour la branche	32
Les outils à distance	32
Déploiement de l'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST)	33
<hr/>	
Développement de l'alternance	35
Les moyens de recrutement privilégiés : le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage	35
Des actions de promotion de l'alternance et des métiers auprès des jeunes	36
Opportunités et leviers d'action	37

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 réforme profondément le système de la formation professionnelle continue et celui de l'apprentissage.

La transformation des Opérateurs de Compétences (Opco) s'est matérialisée dans notre branche par la signature de l'accord de constitution de l'Opco «ATLAS, Soutenir les compétences», le 20 décembre 2018. Il revient désormais aux branches de s'insérer dans le cadre de cette réforme.

Pour ce faire, la branche des bureaux d'études a signé unanimement un accord formation le 31 octobre 2019, ainsi qu'un accord sur le dispositif Pro-A, dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance, le 30 janvier 2020. Ces accords impulsent une orientation actualisée de la politique de formation et des priorités de branche.



①

Enjeux et tendances

Les enjeux et les tendances diversifiés au sein de la branche impulsent une dynamique du marché de l'emploi variée. Comme indiqué dans le préambule, le rôle des branches se trouve complètement bouleversé avec la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Et surtout, il est centré sur une meilleure adaptation de l'offre de formation pour répondre aux besoins des entreprises.

La branche a donc un rôle déterminant car elle doit accompagner et encourager les entreprises de son secteur à développer les compétences de leurs salariés ; c'est le cas notamment des secteurs de l'ingénierie et du numérique qui s'affirment toujours comme des secteurs de spécialistes : les expertises sont de plus en plus pointues, les expériences demandées de plus en plus importantes et la concentration des compétences et des effectifs sur ces métiers de plus en plus forte dans la branche.

Les métiers du Conseil, secteur dynamique et innovant nécessaire au développement de l'économie et de la société fait appel à des compétences plus transverses ou généralistes, comme pour les métiers de l'événement. La plupart des missions visent à accompagner et à répondre aux attentes des entreprises et de leurs salariés.

Parallèlement, la branche doit également développer sensiblement l'alternance afin de combler les besoins en compétences de ses entreprises, en nouant des partenariats stratégiques. Selon la note n°6 de l'Emploi – Formation de Mars 2019, effectuée par l'Observatoire paritaire des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études, du Conseil et de l'Événement (l'OPIIEC), **58 % des chefs d'entreprise interrogés (tous secteurs de la branche confondus) trouvent difficile aujourd'hui de recruter les profils adaptés à leurs besoins (60 % dans l'ingénierie, 57 % dans le numérique).**

Signe de cette difficulté à recruter et preuve d'une volonté de fidéliser les salariés, les répondants déclarent juger prioritaire la formation en interne et ne plus vouloir centrer leurs recrutements uniquement sur des diplômés de Bac+5 et plus (37 %) mais se tourner également vers



58%

chefs d'entreprise
interrogés trouvent
difficile aujourd'hui
de recruter les
profils adaptés

des formations de type Bac+3 (20 %) ou Bac+2 (21%). Lorsque la taille de l'entreprise ne le permet pas, la branche doit néanmoins continuer à soutenir la formation externe.

Il apparaît ainsi clairement que les entreprises du secteur de la branche sont au-devant d'enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques et de leurs métiers dans un contexte de transformation digitale et de développement de l'Internet industriel.

Développer une vision prospective sur l'évolution des métiers de la branche pour identifier les besoins spécifiques en compétences et en formation

13

études nationales et
11 études régionales
en 2018, 2019 et
2020

Chaque année, les partenaires sociaux demandent à l'OPIIEC, l'observatoire de la branche, de mener des études spécifiques sur les métiers. Les besoins en compétences et en formation sont identifiés afin de produire des recommandations et construire les réponses adaptées pour le développement des compétences (certifications, actions de formation...).

Études nationales

- Étude Formations et compétences sur l'intelligence artificielle en France (2019)
- Accompagner la transition énergétique : état des lieux de l'emploi et des besoins en compétences dans les entreprises d'ingénierie (2019)
- Produire des contenus et services respectant les normes d'accessibilité numérique (2019)
- La RSE dans les métiers du conseil (2019)
- Emplois, compétences et formation au sein des ESN et sociétés d'ICT : complément sur les parcours des salariés (2019)
- Les dynamiques d'emploi dans l'ingénierie : état des lieux des besoins en compétences et des tensions en recrutement (2018)
- Observatoire dynamique des métiers de la branche – Notes qualitatives n°3 et 4 (2018)
- Besoins en compétences dans les métiers du conseil (2018)
- Étude prospective sur les métiers du diagnostic immobilier (2018)
- Le devenir des métiers et des emplois dans la branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil face à la transformation numérique de l'industrie (2018)
- Emplois, compétences et formations au sein des entreprises de services du numérique (ESN) et des sociétés d'ingénierie et de conseil en technologie (ICT) en France (2018)
- Étude prospective sur l'évolution des métiers de l'acoustique (2018)
- Perspectives et aspirations professionnelles – Mobilité des salariés de la branche (2018)

Études régionales

- Étude prospective sur les métiers de la branche en Centre-Val de Loire (2020)
- Étude prospective sur les métiers de la branche en Ile-de-France (2020)
- Étude prospective sur les métiers de la branche Bourgogne-France-Comté (2020)
- Étude prospective sur les métiers de la branche Bretagne (2019)
- Étude prospective sur les métiers de la branche en Aquitaine (2019)
- Étude prospective sur les métiers de la branche en Pays de la Loire (2019)
- Étude prospective sur les métiers de la branche en régions PACA et Corse (2019)
- Étude prospective sur les métiers de la branche en région Normandie (2019)
- Étude prospective sur les métiers de la branche en régions Occitanie (2018)
- Étude prospective sur les métiers de la branche en régions Grand Est (2018)
- Portrait statistique régional des entreprises de la branche (2018)

Ainsi, les études réalisées par l'OPIIEC permettent d'identifier les tendances globales de la branche sur :

- **Les entreprises de la branche**
 - Une forte représentation de TPE et des secteurs porteurs pour la croissance (15 % des créations d'entreprises);
 - Un phénomène de maximisation des compétences au niveau des recrutements (81% des offres d'emploi destinées aux Bac+4/5).
- **Les salariés de la branche**
 - Une sur-représentation des publics très qualifiés (81% des offres d'emploi à destination des Bac+4/+5; 57% de cadres contre 18 % hors branche);
 - Des secteurs masculins (66 % avec un pic à 83% dans le numérique);
 - Un enjeu de fidélisation (90 % de CDI).
- **L'attractivité des secteurs**
 - Des métiers peu connus;
 - Des secteurs perçus comme dynamiques mais avec une image plutôt négative sur les conditions de travail.
- **La formation initiale**
 - Des diplômés ne prenant pas suffisamment en compte les besoins des secteurs de la branche;
 - Une saturation des écoles d'ingénieurs.
- **La formation continue**
 - Une offre de formation continue à adapter;
 - Des habitudes de formation multi-modales (présentiel, distanciel...).

Depuis 2020, pour faciliter le développement des compétences dans les entreprises de moins de cinquante salariés, chaque étude de l'OPIIEC doit comporter un volet permettant une identification spécifique des besoins de ces entreprises.

Un portail GPEC pour des tendances sectorielles et régionales en temps réel



www.opiiec.fr

La branche, à travers l'action de l'OPIIEC, met en place en 2020 **un outil de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences de filière.**

Il permet d'informer les entreprises et les salariés sur les tendances socio-économiques des 4 secteurs de la branche, de disposer d'un référentiel des métiers dynamique, d'un outil de recherche des certifications associées à ces métiers et de l'ensemble des études produites par l'OPIIEC ces dernières années.

Ce site ressource pour les acteurs associés au développement de la branche (entreprises, salariés, partenaires...) vient remplacer l'observatoire dynamique et le référentiel des métiers qui existaient précédemment.

Cette « vitrine » de la branche a pu être réalisée grâce au soutien financier de l'Etat dans le cadre de l'EDEC Prospective Compétences signé par la branche en 2018.

Le portail GPEC est accessible depuis février à l'adresse : www.opiiec.fr



②

Objectifs poursuivis

Le 31 octobre 2019, les partenaires sociaux ont signé un accord portant sur la formation professionnelle et le 30 janvier 2020 un accord sur le dispositif Pro-A, dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance.

La volonté des parties signataires de ces accords est de développer l'insertion dans la branche par la voie de l'alternance, de faire de la formation un levier d'évolution professionnelle pour les salariés de la branche et de réduire les inégalités d'accès à la formation. Ils renforcent le rôle des partenaires sociaux et le dialogue social sur la formation et l'apprentissage, en partant des dispositions législatives (Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018) et réglementaires.

Objectifs 2020

Insertion dans la branche

- **Poursuivre et amplifier les possibilités de se former à nos métiers**, d'attirer les talents quels que soient les niveaux de formation considérés, en utilisant les dispositifs les plus adaptés et notamment l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Préparation Opérationnelle à l'Emploi...).
- **Valoriser les missions de tuteur et de maître d'apprentissage**, éléments clés à l'insertion, en augmentant le niveau de prise en charge en 2020 des dispositifs permettant de développer les compétences associées. Ainsi, les financements associés à ces dispositifs ont été valorisés à la hausse :
 - Formation Tuteur et Maître d'apprentissage : un forfait de 15 € HT/h, pour une durée de 7 à 40 h (aligné sur les autres branches)
Aide à la fonction tutorale
Moins de 45 ans : 230 € HT (vs 180 € HT en 2019)
45 ans et plus ainsi que publics prioritaires : 345 € HT (vs 270 € HT en 2019)
 - Durée maximum : 6 mois (vs 3 à 5 mois selon la durée du contrat en 2019)

Poursuivre la promotion des métiers

- **Signer une convention de coopération** en 2020 pour 3 ans avec Atlas et les ministères de l'Education nationale et de la Jeunesse, et celui de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Dans ce cadre, la branche des bureaux d'études a formalisé 82 fiches actions auprès de l'OPCO, représentant un budget de 3 055 000 €. Ces actions peuvent être transverses ou sectorielles. Par ailleurs, un budget de 369 000 € est également consacré à 26 actions en régions, déclinées au niveau des différentes Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP). La branche est soucieuse du bon déroulement de ces actions de promotion et en assure le suivi.
- **Participer en régions à des salons** afin de valoriser les nouvelles opportunités en matière d'apprentissage sur tout le territoire, en parallèle des actions menées sur internet. En effet, les rencontres sur le terrain sont primordiales. Pour s'orienter, les étudiants ont besoin de contacts avec des professionnels.
- **Communiquer sur la plateforme digitale Concepteurs d'Avenirs**, créée en mai 2017 : www.concepteursdavenir.fr, qui participe grandement à renforcer cette promotion des métiers de la branche. Cette plateforme a franchi un cap en 2019 avec 130 000 vues et 40 % d'abonnés supplémentaires. Une part de la notoriété du site provient de prescripteurs tels que les DRONISEP, le CIDJ, les écoles ou les conseils régionaux auprès desquels les jeunes s'informent en priorité. Les jeunes y trouvent des informations clés en main pour mieux choisir leur orientation professionnelle. La mise à disposition d'un annuaire des écoles qui forment aux métiers de la branche est aussi très utile à la fois aux jeunes mais également aux entreprises qui peuvent mesurer l'offre de formation dans leur secteur, permettant un rapprochement du monde éducatif et économique.
- **Développer un lien avec des opérateurs de Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)**, si besoin dans le cadre de conventions de partenariat, afin d'explicitier les spécificités des secteurs d'activités couverts par la branche et la grande diversité de ses métiers.
- **Diffuser à l'ensemble des entreprises tous supports** et guides réalisés par l'OPCO sur les dispositifs de l'alternance.



www.concepteursdavenir.fr

+40%
d'abonnés
supplémentaires

Formation des salariés

- **Sécuriser le parcours professionnel des salariés**, en reconnaissant les compétences acquises (parcours certifiants de branche, CQP, recours à l'AFEST) et en renforçant l'offre certifiante de la branche. Notamment par la mise en œuvre d'autres parcours certifiants de branche, par exemple « Référent entreprise », la programmation d'études d'opportunités sur la création de CQP ou de nouveaux parcours certifiants.

200

certifications
éligibles à la Pro-A

- **Inciter le recours au nouveau dispositif de formation professionnelle, la Pro-A** ou dispositif de reconversion ou promotion par l’alternance. Par l’accord du 30 janvier 2020 la Pro-A permet, via une solution de formation, de répondre aux difficultés de recrutement de 7 sur 23 métiers :
 - Développeur(euse)
 - Analyste test et validation
 - Chargé(e) de référencement
 - Administrateur(trice) d’infrastructure
 - Enquêteur(trice)
 - Consultant(e) système et réseaux
 - Dessinateur(trice) / projeteur(teuse)

Pour ces 7 métiers, une liste de 200 certifications éligibles à la Pro-A a été établie, issue de travaux menés par l’OPIIEC sur la base d’études prospectives, dans le cas de mutations d’activité permanentes entraînant l’obsolescence des compétences. Une mise à jour de la liste est prévue dans l’accord des certifications éligibles à la Pro-A, qui sera réexaminée autant que nécessaire en Commission Paritaire Nationale de l’Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), afin de rester le plus en adéquation possible avec les besoins des entreprises. Cette liste sera par la suite adressée aux instances de l’OPCO de la branche.

- **Promouvoir les certifications de branche** à travers le site : *moncqp.bureaux-etudes.opco-atlas.fr*
- **Promouvoir également les métiers sur la plateforme digitale** pour évaluer et certifier les compétences nécessaires dans la branche : *www.c-certif.fr*
- Les salariés pourront s’informer sur les métiers et les formations intéressant la branche en consultant par exemple les sites web suivants :
 - Portail GPEC : *www.opiiec.fr*
 - Site d’Atlas : *www.opco-atlas.fr*
 - Site sur le CPF *www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/*

Utilisation de la contribution conventionnelle de branche en 2020

Conformément aux dispositions de l’accord de branche sur la formation du 31 octobre 2019 :

- La contribution légale due par les entreprises de 50 salariés et plus est complétée par une contribution conventionnelle de 0,1% de la masse salariale ;
- La contribution légale due par les entreprises de 1 à 49 salariés est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,025% de la masse salariale.

30M€

de contributions
conventionnelles

Ces contributions conventionnelles versées à Atlas constituent un effort de mutualisation supplémentaire estimé à 30 millions d'euros pour 2020. Afin d'accompagner les dispositifs légaux de la formation professionnelle, mais également les actions et les projets identifiés comme prioritaires par la branche au regard des accords de branche et des objectifs poursuivis au travers de la présente note, les partenaires sociaux demandent à l'Opco de prendre en charge au titre des contributions conventionnelles les dispositifs suivants :

Enjeux	Dispositifs à financer en priorité	Dispositif à financer selon moyens financiers restants
Attirer les talents	Dispositifs d'alternance Contrat de professionnalisation, Contrat d'apprentissage y compris l'accompagnement des TPME pour sa mise en œuvre. Dispositifs d'insertion professionnelle Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective ou Individuelle, y compris l'accompagnement des TPME pour leur mise en œuvre. Identification des certifications formant aux métiers de la branche en lien avec France Compétences.	Valorisation tutorat réalisé en interne ou externalisé pour l'ensemble des dispositifs facilitant l'intégration et la formation (alternance, AFEST, formation de référents handicap...)
Soutenir l'employabilité et/ou des besoins stratégiques	Plan TPE/TPME (entreprises de moins de 25 salariés), Plan de développement des compétences (entreprises de moins de 300 salariés) Actions Collectives Nationales (quel que soit l'effectif de l'entreprise) Soutien à l'inscription des certifications aux répertoire spécifique et répertoire national des certifications professionnelles Y compris via des nouvelles modalités pédagogiques : AFEST et FOAD notamment.	
Pallier l'obsolescence rapide des connaissances	Développer l'offre de formation certifiante de la branche sur les métiers en tension ou des besoins non satisfaits : CQP et parcours certifiants.	
Sécuriser les parcours professionnels	Certifications professionnelles Reconnaissance des compétences acquises via C-certif Abondement CPF des CQP Acteurs du dialogue social Financement particulier pour les salariés ayant perdu tout ou partie de leur mandat (cf. accord du 30/01/2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social)	Bilans de compétences VAE

L'Opco s'attachera à effectuer un premier bilan 2020 de l'utilisation de la contribution conventionnelle par dispositif par taille d'entreprise, dès le mois de juillet de l'année 2020, afin de permettre aux partenaires sociaux d'orienter son fléchage pour 2021.

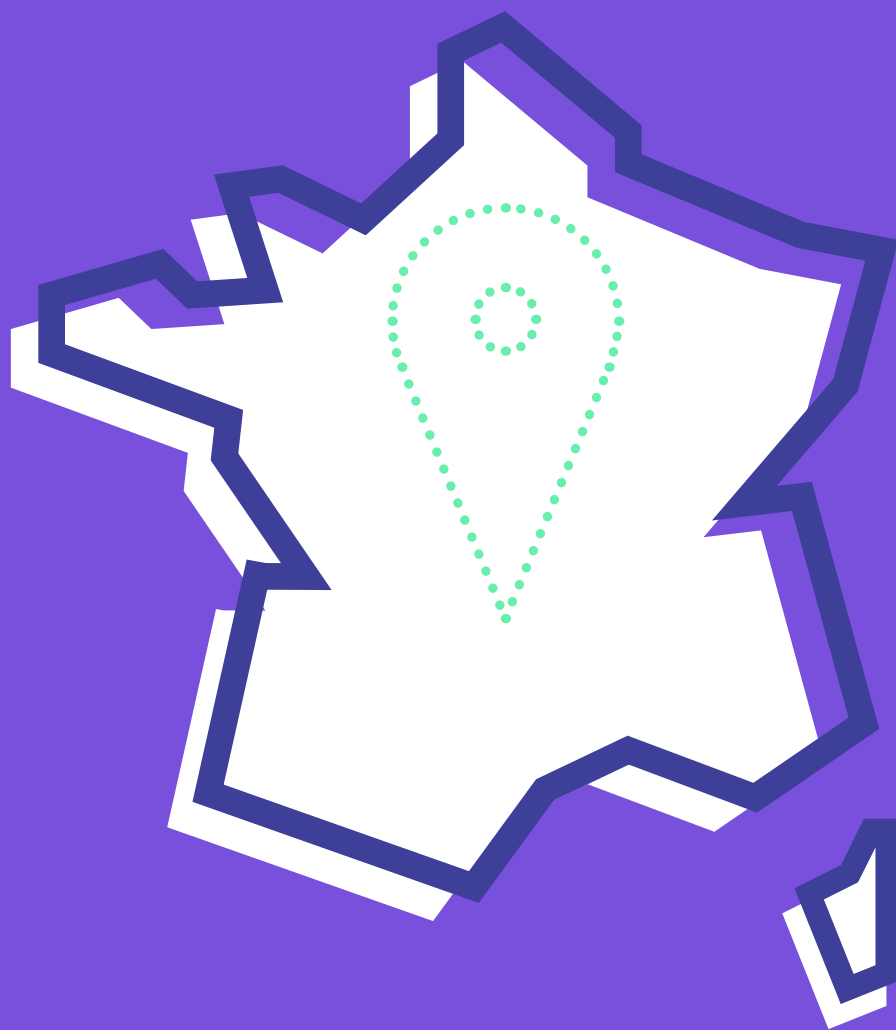
Les mêmes données de l'année pour 2019 seront communiquées aux partenaires sociaux au cours du première trimestre 2020.

Versement volontaire



L'offre de services
complémentaires
STRATEGIE +

Conformément aux dispositions de l'article L6332-1-2 du code du travail les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent également réaliser des versements volontaires auprès d'Atlas, afin de participer au développement de la formation professionnelle dans l'entreprise. Ces versements volontaires, non mutualisés, sont gérés par l'Opco au travers d'une section financière spécifique. Ils font l'objet d'une offre de services dédiée, nommée STRATEGIE +, complémentaire à l'offre de base de l'Opco et à l'offre de service conventionnelle et ne s'y substitue pas. Elle est directement proposée par Atlas et consultable sur son site internet.

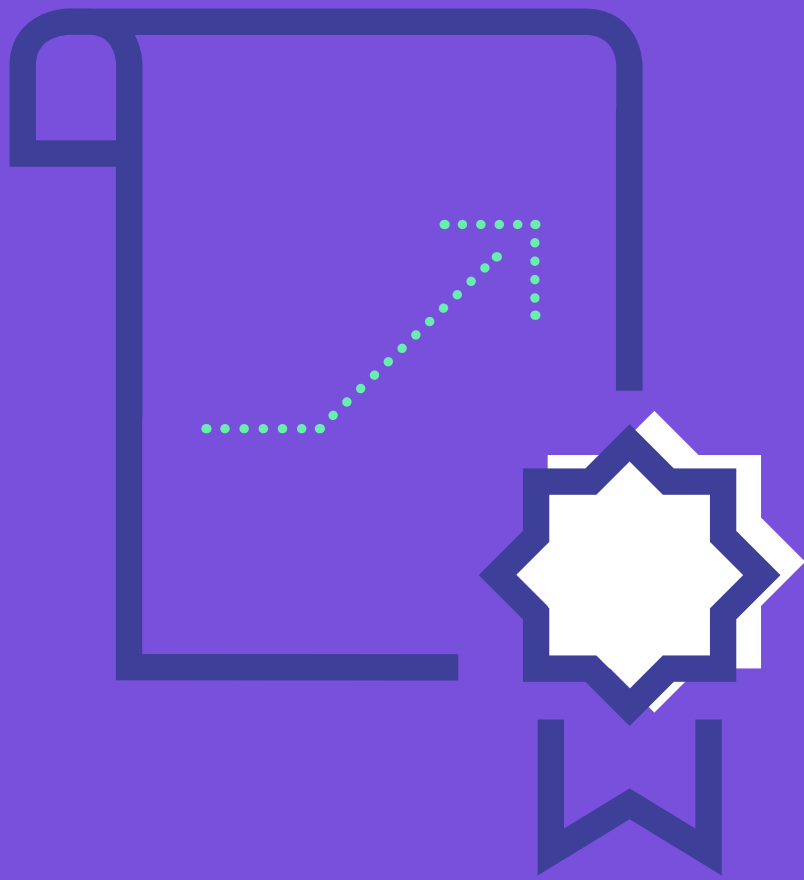


④

Maintien de la régionalisation

Représentantes régionales de la CPNEFP, les CPREFP mettent en œuvre sur le plan régional les priorités annuelles et la politique nationale de formation professionnelle établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de leurs missions, les CPREFP assurent notamment les liaisons et interventions régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l'emploi, de l'enseignement secondaire et supérieur, de l'insertion, de l'orientation et des conseils en évolution professionnelle (prescripteurs du CPF de transition). Pour ce faire, à la demande de la branche, l'Opco assurera auprès des CPREFP une prestation d'accompagnement dans une continuité de service. L'Opco pourra s'appuyer sur cette présence de la branche en région pour nouer des partenariats et mobiliser des cofinancements auprès des institutions en charge de l'emploi et de la formation.



⑤

Le développement de la certification de branche

Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Depuis 2001, la branche a mis en place des formations et dispositifs de formation et de VAE débouchant sur des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

8

CQP pour sécuriser le recrutement

Dans une branche où les nouvelles technologies peuvent créer de nouveaux métiers, le CQP permet de distinguer de nouveaux métiers et de les identifier dans le cadre de référentiels de compétences. Ils sont ainsi lisibles par tous et donc transférables dans l'ensemble de la branche et chez les donneurs d'ordre.

Depuis plusieurs années, la branche développe une politique de certification professionnelle adaptée à ses métiers. Elle doit maintenant intensifier la création et l'utilisation de ses CQP.

Le CQP peut être mobilisé à la fois dans le cadre des recrutements et de la gestion des parcours professionnels.

Outil de sécurisation, il permet en outre de répondre plus rapidement aux besoins des entreprises face à la difficulté d'embauche de jeunes diplômés du système de formation initiale.

À ce jour, 8 CQP sont mis en œuvre et sont préparés au travers de parcours de formation ou de démarche VAE. Ils font tous l'objet d'un découpage en blocs de compétences pour une inscription auprès du Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Liste des 8 CQP créés par la branche

- Administrateur de bases de données (ABD)
- Administrateur systèmes et réseaux (ASR)
- Architecte technique (ARTECH)
- BIM Modeleur (BM)
- Concepteur en Ingénierie de restauration (CIR)
- Développeur nouvelles technologies (DNT)
- Manager de la Sécurité et des Risques de l'Information (MSRI)
- Géomaticien (GEOM)

Afin d'accompagner le développement des jurys et la qualité des certifications attribuées, un process d'habilitation et de prise en charge des membres des jurys de la branche a été mis en œuvre.

D'autres CQP pourront être créés par la CPNEFP, en lien avec les études conduites par l'OPIIEC ou toute autre étude d'opportunité. Des opérations de mise à jour de l'offre de certification de branche par la refonte de certains CQP pourront également être menées (toiletage des CQP, redéfinition des niveaux d'entrée, etc).

De manière générale, le développement des CQP en termes d'accès et de bénéficiaires doit s'appuyer sur des actions de promotion et de communication de manière à favoriser leur notoriété, notamment auprès des salariés rejoignant la branche. Il est nécessaire d'identifier ces actions et d'en prévoir le financement.

De même, afin d'inciter la mobilisation des experts dans les travaux de création de certification de la branche, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un dispositif de prise en charge des frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Mise en œuvre des parcours de formation certifiants au sein de la branche



www.c-certif.fr

En réponse à un besoin de dématérialisation et d'innovation formulé par les entreprises de la branche, FafieCertif a été lancé en novembre 2018. Cette plateforme d'évaluation et de certification des compétences des salariés de la branche est un outil opérationnel, accessible, aux nombreuses fonctionnalités. Avec la mise en place d'Atlas elle renaît sous un nouveau nom : **C-certif**.

Déployée sur une première thématique, le « Management de projet », la plateforme a reçu une centaine de candidatures dès le premier mois de son lancement. En 2019, elle s'est ouverte à un plus large public, notamment demandeurs d'emploi. Ainsi, 247 personnes ont passé les évaluations. 650 personnes se sont inscrites depuis le début du projet. D'autres thématiques seront développées en 2020 telles que celle autour de la notion de « Référent en entreprise ».

Le rôle des Commissions Professionnelles Consultatives : un outil à exploiter pour la branche

Les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) sont chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat. Les CPC ont été restructurées et sont désormais au nombre de 11 – par analogie au nombre d'OPCO – bien que le périmètre entre OPCO et CPC soit différent. Ces dernières sont communes à plusieurs ministères. Des représentants patronaux et salariés de la branche sont membres de la CPC « Services aux Entreprises », la commission compétente dans

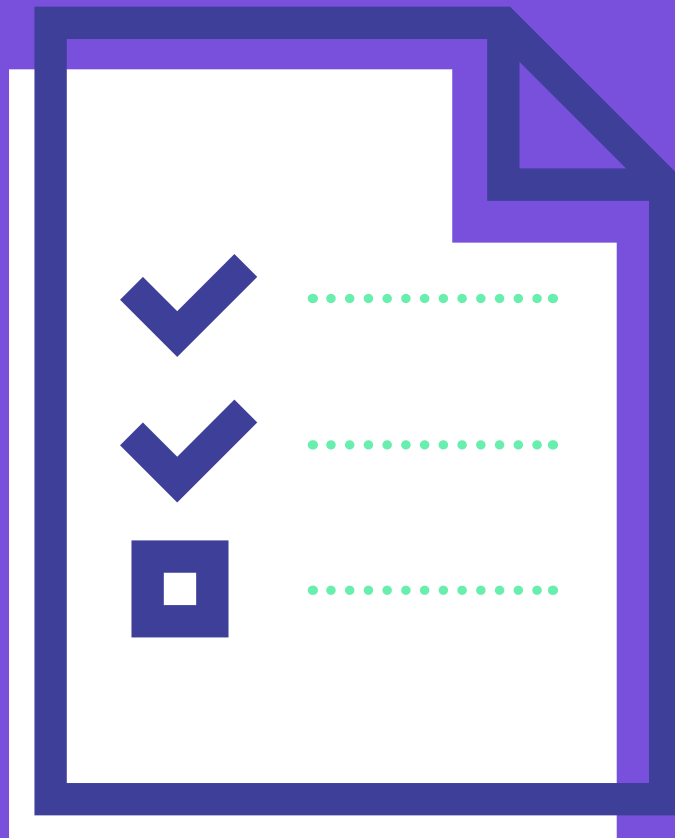
les champs professionnels des ressources humaines, des services administratifs et financiers, de la gestion et du conseil, des services informatiques, de la sécurité et de la propreté.

L'OPCO a pour mission d'accompagner les branches dans cette relation aux CPC, mission reprise dans les statuts quant à la vocation de la CPT Certification. Compte tenu de l'évolution très rapide des métiers de la branche, un soutien à la réflexion des évolutions à apporter aux diplômés au regard des constats établis dans les études prospectives sera sollicité, ainsi qu'un travail préparatoire sur les évolutions en matière de construction pédagogique des diplômés.

Les demandes de soutien d'inscriptions au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et au Répertoire Spécifique (RS)

Les membres de la CPNEFP ont élaboré une procédure concernant le soutien que peut apporter la branche aux certificateurs souhaitant déposer une demande d'enregistrement de leurs certifications privées auprès de France Compétences : enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et/ou au Répertoire Spécifique (RS). La CPNEFP définira les critères à respecter pour que la branche apporte ce soutien.

Ce service entre dans le cadre du soutien apporté aux branches professionnelles sur le champ de la certification par l'Opco. Concernant le soutien aux certificateurs privés, le service de l'Opco sera financé sur les frais de mission de la contribution conventionnelle, notre branche étant seule demandeuse à ce jour de ce service pour des certifications privées.



⑥

Atlas : des moyens mutualisés au service des entreprises et de leurs salariés

Ayant pour ambition de développer les compétences des salariés et de sécuriser leurs trajectoires, les partenaires sociaux entendent donner à ATLAS les moyens nécessaires pour accompagner l'effort de formation des entreprises.

Aussi, après avoir fortement participé à la création de l'Opco au regard du rapport Marx-Bagorski et de la loi du 5 septembre 2018, les partenaires sociaux portent auprès d'Atlas le développement de la formation professionnelle en poursuivant les objectifs suivants :

Rechercher des sources de financement complémentaires pour la formation des salariés de la branche et de ceux qui souhaitent la rejoindre

- Accompagner les CPREFP dans la conclusion de conventions Action de Développement des Emplois et Compétences (ADEC);
- Etudier et accompagner les possibilités de partenariats nationaux avec les acteurs de l'emploi et de la formation (Pôle Emploi, APEC, France Compétences...);
- Chercher d'autres cofinancements possibles (FSE par exemple).

5

grands objectifs
pour développer
la formation
professionnelle

Promouvoir les projets cofinancés nationaux ou régionaux existants auprès des entreprises adhérentes

- Sensibiliser les entreprises de tous les secteurs d'activité sur les cofinancements accessibles par le biais de réunions à thèmes (Plan TPE/PME, ADEC, POE...).

Promouvoir l'insertion dans la branche par les dispositifs de l'alternance et de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

- Sensibiliser les entreprises de tous les secteurs d'activité à l'utilisation des dispositifs, en particulier les TPE/PME;
- Promouvoir l'insertion réelle réalisée (indicateurs et témoignages);
- Faciliter l'accès à la formation par la prise en charge des frais de transport/hébergement dans le cadre de la POEI.

Renforcer le partenariat avec les entreprises

- Garantir une prise en charge des actions de formation tout au long de l'année;
- Faciliter les démarches et apporter du conseil individualisé aux entreprises demandeuses;
- Conseiller les entreprises dans le choix des organismes de formation (outils d'aide à la décision, meilleur rapport qualité/prix);
- Prendre en charge les nouvelles modalités pédagogiques de formation, notamment AFEST, FOAD, serious game (dès lors qu'il s'inscrit dans un parcours pédagogique défini) et MOOC dans le cadre des dispositions légales.

Maîtriser et optimiser les dépenses collectives

- Encourager la formation intra-entreprise par des mesures incitatives;
- Négocier les tarifs auprès des organismes de formation.



⑦

L'offre de formation de la branche prise en charge par ATLAS

À l'initiative de l'entreprise, garantir le maintien dans l'emploi et développer les compétences

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le plan de développement des compétences a remplacé le plan de formation. Les 14 catégories d'actions de formation professionnelle qui figuraient dans le code du travail sont supprimées.

On parle désormais d'actions concourant au développement des compétences :

- Les actions de formation
- Les bilans de compétences
- La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Les formations par apprentissage

La définition de l'action de formation est plus souple et plus large. Il s'agit d'un « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

Les avantages :

- Plus de souplesse dans l'organisation des parcours de formation des salariés ;
- Des modalités pédagogiques multiples : en présentiel, à distance, en situation de travail ;
- Possibilités de coupler ces actions au sein d'un même parcours de formation.

L'action de formation peut être réalisée :

- Partiellement ou totalement à distance ;
- En situation de travail.

14

catégories d'actions de formation

3

dispositifs pour
les entreprises

Le Plan de développement des compétences (entreprises de moins de 300 salariés)

La branche a défini des plafonds de prise en charge différents selon la taille de l'entreprise. Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, les dépenses au titre du plan de développement des compétences sont prises en charge à hauteur de 50 % par l'Opco.

Compte tenu des difficultés inhérentes à organiser le départ en formation dans les TPE, la branche décide d'apporter une aide adaptée en termes d'accès à l'information sur les dispositifs existants.

Le Plan d'accompagnement des TPE/TPME

Les entreprises de moins de 25 salariés pourront bénéficier d'une aide, après examen par l'Opco et l'instance paritaire dédiée, plafonnée par année civile et par entreprise. Elle sera destinée à renforcer l'employabilité ou répondant à un besoin stratégique formalisé par l'entreprise.

Les Actions Collectives Nationales (toutes les entreprises)

Cette offre de formation sur mesure permet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises :

- Innovation pédagogique ;
- Montée en compétences sur des métiers en tension ;
- Montée en compétences sur des thématiques où l'offre de formation est inadaptée (quantitativement ou qualitativement) ;
- Accéder à une certification de branche – Formations certifiantes ou qualifiantes.

Les actions collectives de la branche constituent un moyen essentiel pour diffuser les technologies émergentes, les modèles économiques et sociétaux nouveaux dans nos entreprises et chez leurs clients.

Cette diffusion constitue une de nos responsabilités essentielles en matière de politique de formation, car elle permet aux entreprises d'intégrer et de s'approprier les tendances de notre secteur.

Les actions collectives sont accessibles aux salariés de la branche quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise et indépendamment de leur organisation par métier.

La création d'ACN s'appuie notamment sur les travaux réalisés par l'OPIIEC, lesquels comportent un volet spécifique sur les besoins des TPE-PME. L'actualisation du catalogue des ACN se fait en continu sur l'année en appui de critères objectivables et partagés par les partenaires sociaux de la branche. Ce travail est nécessaire afin de coller au plus près des besoins en compétences des entreprises et des salariés et permet également de limiter les annulations et reports de sessions. ATLAS réalisera une évaluation des besoins réels en formation via des indicateurs de suivi (données régionales, nombre de sessions ouvertes/annulées, etc).

Par ailleurs, la digitalisation de l'offre de formation branche se déploie de plus en plus et trouve son public, facilitant la transmission des compétences. Il est nécessaire à présent et sous l'impulsion de la réforme, de mettre en lien l'offre de formation branche avec l'offre de certification de branche. C'est en créant des passerelles entre ces deux offres que la branche valorise son accompagnement, son soutien et son expertise auprès des entreprises et des salariés du secteur.

La branche effectue la sélection des prestataires par le biais d'appels d'offres mis en ligne sur le site d'Atlas : www.opco-atlas.fr/appels-offres.html

La liste des Actions Collectives Nationales de la branche et les offres de formation sont consultables sur le site d'Atlas : www.opco-atlas.fr/entreprise/action-collective.html

Professionaliser

Le tutorat : une fonction essentielle dans l'insertion

La réussite d'un contrat de professionnalisation est liée à la qualité du tutorat qui accompagne le salarié. Le tuteur doit être volontaire pour accompagner le salarié et avoir une qualification d'au moins deux années en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité inscrire dans le cadre d'un entretien entre l'employeur et le tuteur volontaire les principes attendus de la fonction tuteur.

Afin de faciliter l'accès au contrat de professionnalisation dans les entreprises de moins de 50 salariés, le tutorat peut y être mis en œuvre de façon externalisée avec l'appui de l'Opco.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'opérateur de compétences prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

- ① Le tuteur a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
- ② Le tuteur a :
 - soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
 - soit exercé effectivement un tutorat au cours des 2 dernières années.

Accompagner les demandeurs d'emploi pour leur insertion dans la branche : la POE et le CSP

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi.



La mise en valeur
du tutorat

Les actions mises en œuvre dans le cadre d'une POE sont individualisées et donnent lieu au préalable à une évaluation des compétences individuelles, afin de définir le contenu de la formation à venir.

La POE peut également être mise en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche, notamment en matière de difficultés de recrutement rencontrées pour certains métiers.

Dans le cadre de la POE, la formation est cofinancée par Pôle Emploi, l'Opco Atlas et la branche au titre des coûts pédagogiques dont les conditions sont définies annuellement via les conventions cadre signées avec Pôle Emploi.



La POE et
le CSP pour les
demandeurs
d'emploi

La branche, soutenue par Atlas, a souhaité ouvrir les POE à des publics moins prédisposés à ce type de dispositif formation. Il s'agit de personnes réfugiées (économique, politique ou écologique) possédant un haut niveau de formation initiale et la branche prévoit également sur 2020 d'y associer en priorité les entreprises engagées sur le sujet.

Le CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle), créé par la Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Ce contrat, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

À l'initiative du salarié, le Compte personnel de formation (CPF)

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'alimentation du Compte personnel de formation se fait en euros pour les salariés, à hauteur de 500 € par an et dans la limite de 5 000 €. Ce compte est crédité d'un montant plus important pour les personnes non qualifiées, à savoir 800 € par an et dans la limite de 8 000 €.

Depuis le 21 novembre 2019, une application mobile permet aux salariés de consulter leurs droits, de rechercher une formation et de s'inscrire en toute autonomie. Cependant, dans le cadre des abondements de branche, comme il en existe dans la nôtre pour les certifications de la branche (CQP), l'application doit connaître des améliorations et des évolutions afin de les appliquer aux demandes faites par les salariés.

L'Opco assurera la promotion du dispositif (mise à disposition de documents de promotion...) auprès des entreprises et des salariés (www.moncompteformation.gouv.fr).



⑧

Faire de la loi une opportunité pour la branche

La réforme permet aux branches, mais également aux entreprises, de se saisir de nouvelles opportunités. Certaines d'entre elles sont réaffirmées, comme les actions de formation à distance, mais d'autres peuvent constituer de vraies ouvertures pour notre branche, comme l'action de formation en situation de travail (AFEST).

Les outils à distance

Atlas doit contribuer au développement de la formation ouverte à distance (FOAD).

La mise en œuvre d'une action de formation à distance (e-learning, classe virtuelle, blended learning...) comprend :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- Des évaluations en cours ou en conclusion de l'action de formation.

Ainsi, le recours à la FOAD est de plus en plus présent dans le cadre de l'offre de formation de la branche, par exemple les Actions Collectives Nationales, afin de faciliter l'accès à la formation pour les salariés de la branche. Cependant, pour toute action de formation, il convient de veiller à retenir la modalité la plus adaptée.

Déploiement de l'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST)

Les actions de formation en situation de travail constituent désormais un processus pédagogique reconnu. Elles permettent de prendre appui sur des situations professionnelles réelles pour acquérir des connaissances et des compétences.

Une action de formation en situation de travail (AFEST) suppose :

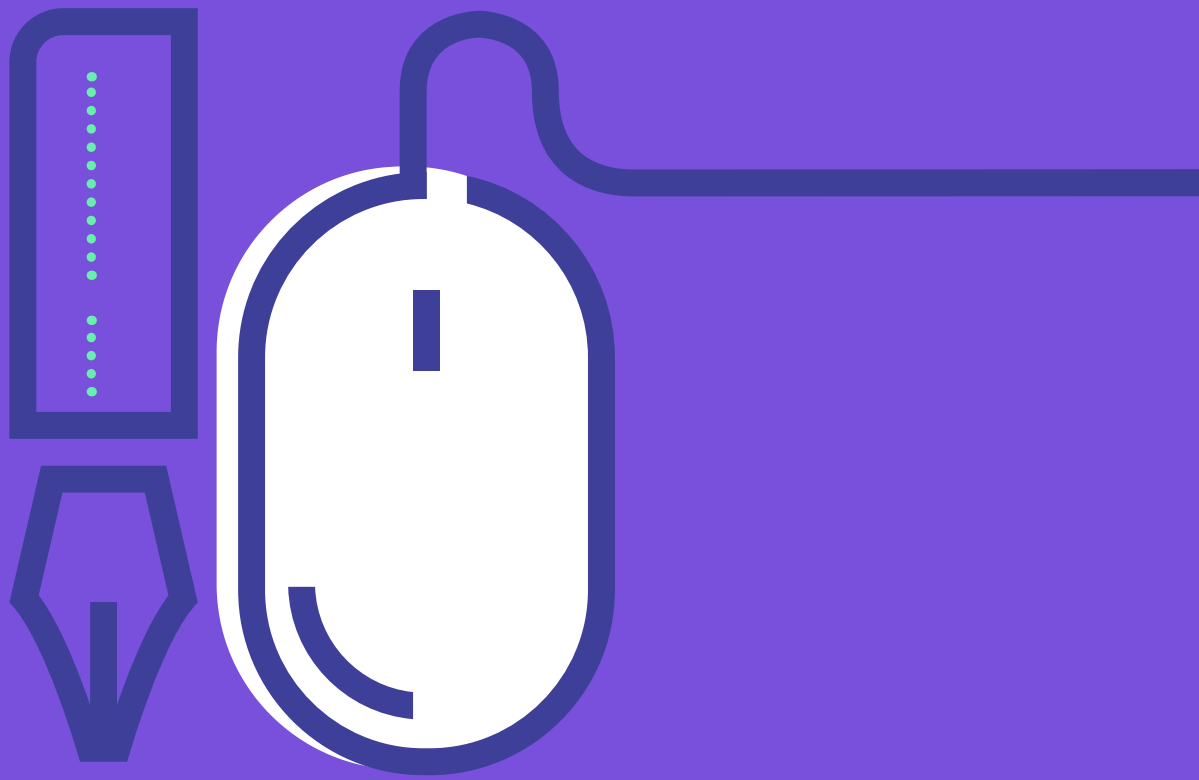
- L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- La mise en place d'un parcours pédagogique à finalité professionnelle ;
- La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail. Destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, elles permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus ;
- Les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- Des évaluations spécifiques des acquis en cours ou en conclusion de l'action de formation ;
- Des preuves de la réalisation par tout moyen probant.

Une AFEST peut être individuelle ou collective. Elle peut être mise en place dans des situations associant plusieurs compétences ou différents actes liés à des situations « de terrain ».

La branche souhaiterait bénéficier du service dédié par l'Opco sur la promotion et l'accompagnement à la mise en œuvre de l'AFEST, notamment sur la mise à disposition d'outils AFEST adaptés aux compétences stratégiques de son secteur (référentiel, méthodes d'évaluation, exemples de séquence...).

Comme pour tout nouveau dispositif une évaluation de l'AFEST sera réalisée par Atlas, afin d'apprécier sa pertinence et d'opérer d'éventuels ajustements en vue de garantir un niveau de qualité au moins équivalent à celui des formations « classiques ».

7
conditions
de mise en place
d'une AFEST





Développement de l'alternance

Consciente que les métiers qu'elle représente figurent parmi les métiers d'avenir ayant de forts besoins en recrutement, la branche des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'évènement souhaite prendre appui sur le levier de l'alternance. Ceci quels que soient les publics visés et les types de contrats utilisés et afin de développer les compétences et les connaissances concourant à l'employabilité dans ses métiers.

Les moyens de recrutement privilégiés : le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est plébiscité ces dernières années par les entreprises de la branche, qui y voient un moyen de pallier certaines difficultés de recrutement. C'est un dispositif qui permet d'accueillir de nouveaux salariés dans la branche, notamment les publics prioritaires et les demandeurs d'emploi.

Le contrat d'apprentissage

L'étude menée sur l'apprentissage au sein de notre branche en 2018 permet de constater que ce dispositif est en véritable développement :

- 10 033 contrats d'apprentissage ont été réalisés au 31/12/2017, soit une croissance de 19 % en 3 ans
- Seulement 4 % de taux de rupture, contre 28 % en moyenne tous secteurs confondus dans les autres branches
- Un taux d'insertion s'élevant à 82 % sous 3 mois pour des niveaux 7 dont 80 % en CDI¹
- Enfin, le taux de chômage est de 9 % pour l'ensemble des apprentis de la branche alors qu'il est de 17 % ailleurs

1. À titre indicatif, le taux d'emploi à durée indéterminée est de 67 % pour les diplômés de Niveau 6 et 7, selon l'enquête IPA, pour d'autres secteurs

La branche recrute des apprentis avec un haut niveau de formation en adéquation avec les besoins des entreprises.

L'apprentissage est un choix pour la grande majorité (93 %) de ces jeunes de niveaux 5 à 8 qui s'y orientent avec un projet professionnel bien défini (au niveau du métier et du type d'entreprise). Ce qui pourrait également justifier du taux de rupture très bas (4 %).

Les diplômés et titres à finalité professionnelle, préparés par les apprentis des entreprises de la branche professionnelle, représentent 25 % de la liste totale des codes diplômés (1 517 diplômés pour un effectif de 10 033 apprentis).

Objectif quantitatif 2020

Ainsi, la branche souhaite augmenter de manière significative le nombre d'alternants par le développement conjoint des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage, afin d'éviter la mise en concurrence entre les deux dispositifs. Jusqu'alors, le recours aux contrats de professionnalisation était prioritaire. Néanmoins, les premiers éléments de contexte amènent à identifier un renversement de tendance en faveur de l'apprentissage.

Ainsi, la branche se fixe comme objectif d'ici 2020, une augmentation de minimum 10 % des contrats réalisés en alternance, soit un volume de 31 000 à 35 000 contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

10%
de contrats en alternance supplémentaires comme objectif

Des actions de promotion de l'alternance et des métiers auprès des jeunes

En lien avec les objectifs 2020 développés précédemment, les actions de promotion de l'alternance et des métiers est un facteur clé en terme d'attractivité de notre secteur.

Opportunités et leviers d'action

Si la réforme responsabilise davantage les branches sur le champ de l'alternance, la branche des bureaux d'études a souhaité créer des leviers d'action auprès des entreprises, des jeunes et des prestataires de formation.



Accompagner
les entreprises,
les jeunes et
les prestataires
de formation

Les actions auprès des entreprises

- **Construire** une offre de formation initiale adaptée aux besoins et au rythme des entreprises tout en améliorant la qualité des formations par l'apprentissage ;
- **Construire** une offre de formation en apprentissage renouvelée et enrichie en adéquation avec les études de l'observatoire de branche, en participant aux Commissions Professionnelles Consultatives pour orienter les contenus ;
- **Travailler** avec les entreprises de toutes tailles de la branche (panel représentatif de leur diversité) et les principaux CFA concernés sur la construction d'une offre de formation en alternance sur des niveaux 5 (ex : Étude sur les dynamiques d'emploi dans l'ingénierie : état des lieux des besoins en compétences et des tensions en recrutement) ;
- **Impliquer** la branche dans l'élaboration de référentiels de formations initiales de niveau 4 identifiées comme pertinentes (secteur numérique notamment) pour alimenter les formations en alternance de niveau 5, créer des filières longues (du Bac pro au Bac+5) et permettre à des jeunes de s'orienter dans ce secteur directement après la 3^e ;
- **Développer** des actions de communication auprès des entreprises afin de renforcer l'attractivité du contrat d'apprentissage ;
- **Faciliter** le tutorat dans les TPE pour y encourager le développement de l'apprentissage.

Les actions auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle

- Développer des actions de communication en régions en appui des études OPIIEC.

Les actions auprès des jeunes

- **Favoriser** la mise en relation des entreprises et des futurs apprentis et renforcer la qualité de l'accueil et de l'encadrement des apprentis dans les entreprises ;
- **Développer** une offre de formation sur le tutorat/maître d'apprentissage s'appuyant sur les nouvelles modalités pédagogiques de formation (serious game, formation à distance, module de e-learning...) afin de sécuriser les parcours des jeunes, professionnaliser les tuteurs et permettre la transmission des savoirs et de la culture de l'entreprise ;
- **Travailler** de manière uniforme au sein de la branche (et de l'interbranche sur des diplômes communs) sur les coûts contrat et leurs frais annexes (mobilité, équipement, THR...) en mettant en place un baromètre des prix pour les entreprises et inciter à recruter en alternance
- **Identifier** de manière fine les attentes et besoins des entreprises

sur l'alternance et les axes de collaboration possibles afin de sécuriser les parcours ;

- **Inform**er les jeunes sur les aides disponibles dans le cadre de leur alternance (hébergement/AIDE MOBILI-JEUNES, aides à la restauration...). Pour l'apprentissage, la branche accompagne financièrement les jeunes dans le cadre de leur hébergement, restauration et frais de premier équipement.

Actions auprès des prestataires de formation

- **Animer** un réseau de Centre de Formation d'Apprentis (CFA)/Organismes de Formation (OF) ;
- **Référencer** sur www.concepteursdavenirs.fr les CFA travaillant sur les métiers de la branche par secteur et par région. Mettre également en visibilité l'offre de formation avec des informations utiles pour l'entreprise (rythme d'alternance...) et communiquer sur la bourse à l'alternance ;
- **Assurer** une animation des principaux CFA travaillant avec la branche en les alimentant avec des études sur les évolutions des besoins en compétences de la branche, des outils (vidéos, kits pédagogiques ou des campagnes de communication communes...) créés via la convention cadre de coopération avec les ministères.

