

Note politique

Branche des
bureaux d'études

Emploi Formation 2022



Sommaire

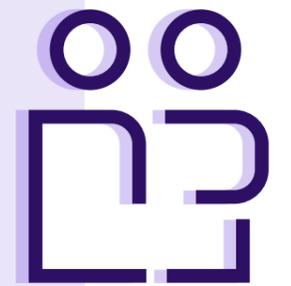
| | |
|--|-----------|
| La branche en quelques chiffres | 4 |
| 01 Constats, enjeux et tendances | 6 |
| • Constats | 8 |
| • Enjeux | 8 |
| • Tendances | 9 |
| 02 Objectifs poursuivis | 10 |
| • Faciliter l'accès à la compétence | 12 |
| • Évaluer les impacts de sa politique | 12 |
| 03 Action prospective de la branche | 14 |
| • Les études 2020/2021 de l'OPIIEC | 16 |
| • Les études programmées sur 2022 | 17 |
| 04 Reconversion et développement de l'alternance | 18 |
| • Accompagner les projets de reconversion/transition professionnelle | 20 |
| • POEI & POEC | 21 |
| • L'alternance : un moyen de recrutement privilégié | 22 |
| • Promotion des métiers et de l'alternance | 23 |
| 05 Le développement de la certification de branche | 26 |
| • Du CQP au TFP | 29 |
| • Certifications de compétences et la plateforme C-Certif | 30 |
| • Les cofinancements CPF | 30 |
| • Le soutien aux certificateurs | 31 |
| • Label Branche et partenariat | 31 |
| 06 Une politique de l'offre actualisée | 32 |
| • Actions collectives nationales | 34 |
| 07 Une politique de la demande adaptée | 36 |
| • Les enveloppes dédiées aux priorités des entreprises et des salariés | 38 |
| 08 Les suites | 40 |
| Annexes | |
| • Critères de prises en charge OPCO ATLAS 2022 | |

La branche en quelques chiffres



83 627
entreprises

1 085 094
salariés



+ 115 213
indépendants

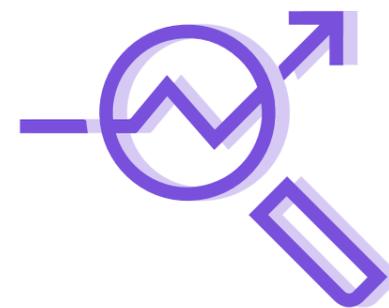


770 208
offres d'emploi
sur un an

54 878
emplois
créés sur an



01



Constats, enjeux et tendances



Constats

La crise a accéléré l'évolution et l'émergence de nombreuses compétences.

Le défi pour les ressources humaines est de préparer et de maintenir l'employabilité pour certains postes au travers de l'upskilling et du reskilling. Autrement dit, de faire monter en compétence les salariés et de leur permettre une mobilité verticale ou horizontale rapide selon les besoins de l'entreprise.

Les entreprises ont confirmé, au travers notamment du FNE, que la formation professionnelle est un levier pertinent pour accompagner les évolutions des besoins en compétences qui s'accroissent en ce début de sortie de crise. C'est également un moyen pertinent pour reconstituer le lien social mis à mal avec le télétravail généralisé et le confinement. Restaurer la performance collective est un sujet important pour les entreprises et un sujet central dans leur Plan de développement des compétences.

L'année 2021 a permis de confirmer les effets négatifs de la loi du 5 septembre 2018 sur le plan de développement des compétences déjà observés en 2020. Ainsi, la Branche a de nouveau dû prendre à plusieurs reprises des décisions douloureuses en ajustant à la baisse les critères de prise en charge (PDC, ACN, Plan TPE-PME), ceci en dépit de mesures conjoncturelles :

- **Assouplissement des critères du FNE** (instruction DGEFP du 07/09/2021)
- **Plan de « réduction des tensions de recrutement »** (annonces du 27/09/2021).

Enjeux

Concrètement, les entreprises de la branche attendent majoritairement un accompagnement dans leurs efforts de diversification d'activité et de développement commercial, et ce, quel que soit leur secteur d'activité.

Les entreprises du secteur des événements et les TPME sont particulièrement demandeuses de soutien. L'accompagnement à la transition numérique concerne les entreprises de toutes tailles et est particulièrement plébiscité par le secteur du conseil et des études.

Les enjeux de fidélisation des salariés et de développement de l'attractivité sont surtout mis en avant par les secteurs du numérique et de l'ingénierie, qui rencontrent traditionnellement des difficultés de recrutement.

Le renforcement de l'accès à l'offre de formation et l'amélioration de leur contenu demeurent des enjeux d'accompagnement importants pour toutes les entreprises et leurs salariés.

Tendances

Le remplacement du Plan de formation par le Plan de Développement des Compétences est entré dans un rythme normal après une période d'adaptation. Les entreprises y voient la possibilité d'y introduire toutes les démarches, à visée apprenantes, réalisées en leur sein, comme l'AFEST ou le Digital Learning. Les possibilités d'abondement du CPF pour des projets cofinancés entre l'entreprise et le salarié sont aussi une nouvelle opportunité pour les entreprises.

Au-delà de ce que peuvent permettre les dispositifs légaux, la Branche doit privilégier une hypothèse de financement qui assure une stabilité des critères sur l'ensemble de l'année 2022 pour toutes les entreprises.

Il y a un intérêt accru de se saisir de la formation comme outil de relance avec de nouvelles contraintes financières, car concrètement une raréfaction des fonds légaux a obligé l'OPCO et la Branche à puiser dans leurs dernières réserves et cela grève d'autant les ressources propres de 2022. Aussi les Membres de la CPNEFP entendent optimiser le financement des projets qu'elle porte en accédant autant que possible aux cofinancements publics (FNE, PIC, PSE)¹.

Bien qu'un retour à la normale pour 2022 semble prématuré, si ce n'est réaliste, une reprise des activités s'observe en cette fin d'année 2021. L'activité 2022 a besoin d'être soutenue dans un contexte qui semble s'ancrer dans la durée notamment au regard des nouvelles modalités d'organisation du travail et des enjeux environnementaux, embarquant avec eux des innovations dans nos secteurs stratégiques.

Pour mener à bien cet accompagnement, les Territoires au travers des CPREFF de la branche seront valorisés à l'occasion d'une réunion bi-annuelle afin d'affiner une politique résolument orientée vers les bassins d'emploi, c'est-à-dire les territoires abritant les entreprises et les compétences.

¹ FNE = Fonds National pour l'Emploi, PIC = Plan d'Investissement Compétences, FSE = Fonds Social Européen.



Objectifs poursuivis



02



Faciliter l'accès à la compétence

Les partenaires sociaux ont signé un accord le 31 octobre 2019 portant sur la formation professionnelle, ainsi qu'un accord sur le dispositif Pro-A, dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance, le 30 janvier 2020. Ces derniers s'inscrivent dans la volonté des parties signataires 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.

Les partenaires sociaux ont également signé en 2020, un accord spécifique d'Activité Partielle de Longue Durée. L'objectif de cet accord est la pérennisation des emplois et l'engagement en matière de formation professionnelle tant au niveau du CPF que du FNE Formation. Les conséquences économiques de la crise sanitaire rendent encore plus prégnante la nécessité pour les entreprises et les salariés de faire preuve « d'agilité » pour s'adapter à un environnement professionnel mouvant.

Il en est de même concernant l'accord relatif à la promotion et au développement du dialogue social, signé le 30 janvier 2020. Il s'agit d'anticiper et de préparer les fins de mandats « lourds » par le biais des dispositifs de formation.

Évaluer les impacts de sa politique

La Branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil, va se doter d'indicateurs quantitatifs, mais également qualitatifs afin d'évaluer la pertinence des orientations politiques de la Branche mises en place et voir si ces derniers jouent bien leur rôle de levier d'actions correctives au profit des salariés et les entreprises du secteur. Ces indicateurs seront retranscrits dans le cadre d'un protocole partenarial avec l'OPCO ATLAS. Ce document ad hoc permettra d'apprécier l'efficacité de la politique de Branche et sa traduction opérationnelle à travers son OPCO.

Au-delà d'un portrait statistique de la Branche que les membres paritaires ont appelé de leurs vœux durant plusieurs exercices, il est attendu que les analyses comparées permettent d'anticiper, et d'évaluer le plus précisément les actions prioritaires de la Branche, tant au niveau national qu'au niveau des Régions à travers leurs CPREFP (organisation, partenariats locaux, cofinancements régionaux...).

03



Actions prospectives de la branche



Chaque année, les partenaires sociaux demandent à l'OPIIEC, 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 de construire les réponses adaptées pour le développement des compétences (Certifications, Actions de formation...).

En 2020 un outil de Gestion prévisionnelle des Emplois et Compétences de filière permet d'informer les entreprises et les salariés sur les tendances socio-économiques des 4 secteurs de la Branche, de disposer d'un référentiel dynamique des métiers, d'un outil de recherche des certifications associées à ces métiers, et d'avoir accès à l'ensemble des études produites par l'OPIIEC ces dernières années. Cette « vitrine » de la Branche a pu être réalisée grâce au soutien financier de l'État dans le cadre de l'EDEC Prospective Compétences, signé par la Branche en 2018.

Les études 2020/2021 de l'OPIIEC

– L'intégration des facteurs organisationnels et humains dans les projets Industrie du Futur
<https://www.opiiec.fr/etudes/134331>

– Formations et compétences Open Source en France
<https://www.opiiec.fr/etudes/133755>

– COVID-19 : Quels impacts pour l'emploi et la formation dans les métiers du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil et de l'Évènement
<https://www.opiiec.fr/etudes/133678>

4 régions ont bénéficié d'une étude d'impact post COVID-19 sur les emplois et les compétences : Île-de-France, le Grand Est, l'Occitanie et l'Auvergne-Rhône-Alpes

– La transformation des métiers de l'ingénierie face à l'évolution des mobilités
<https://www.opiiec.fr/etudes/126556>

– Consolidation nationale des études prospectives régionales des métiers de la branche
<https://www.opiiec.fr/etudes/126557>

Les études programmées sur 2022

Au regard du plan de travail ambitieux pour la Prospective (22 projets), l'OPIIEC a pris parti de positionner :

- 8 projets en niveau de **priorité 1**, qui seront lancés au cours du premier trimestre de l'année 2022.
- 4 projets en niveau de **priorité 2**, qui seront lancés par la suite.
- Les projets de niveau de **priorité 3** seront initiés en fonction du plan de charge de l'observatoire.

Par ailleurs, la Branche a pour enjeu d'intégrer en 2022 la démarche de la commande publique dans le cadre des consultations, accompagnée pour cela par ATLAS.

Priorité 1 :

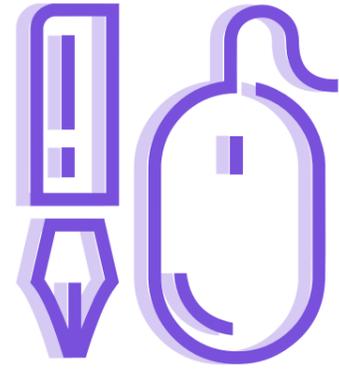
- Conséquences des **politiques publiques** et de l'évolution des financements publics sur l'emploi dans l'**ingénierie privée**
- Étude sur les besoins en compétences, emploi et formation de la **blockchain** en France
- Évolution des métiers liés à la **transformation des villes** au XXI^e siècle
- Attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour **les publics féminins en France**
- Besoins en compétences, emploi et formation en matière d'**empreinte environnementale du numérique**
- Étude prospective sur les métiers de la branche **BETIC dans les DROM**
- Besoins en compétences, emploi et formation de la filière de conception et de production des **expositions culturelles**

Priorité 2 :

- Besoins en compétences, emploi et formation concernant **les jumeaux numériques** en France
- Évolution du **métier d'ergonome** : compétences et qualifications nécessaires
- Besoins en compétences, emploi et formation relatifs au **Cloud Computing et au Big data** en France
- Étude sur l'**impact des délocalisations** sur l'emploi et les compétences dans le domaine de l'ingénierie

Priorité 3 (sur 2022 ou lancés sur 2021 et finalisés sur 2022) :

- Besoins en compétences, emploi et formation en faveur du **développement internationale des start-up, TPE et PME**
- Besoins en compétences, emploi et formation en matière de **E-Santé en France**
- Besoins en compétences, emploi et formation concernant **les technologies quantiques** en France
- Étude prospective sur la pratique de l'**AMO dans le secteur de l'ingénierie**
- Étude sur les compétences attendues dans **les missions de conseil**
- Les besoins en emploi et formation de la filière professionnelle « **biodiversité** »/Enjeux du climat
- Dynamiques d'emploi dans **les métiers de l'évènement**
- Étude **systèmes embarqués** - Mise à jour de la cartographie des formations
- Étude sur les compétences métiers du **coaching professionnel** et de la supervision afin de permettre une lisibilité du métier et des conditions de son exercice
- Étude sur les besoins en compétences, emploi et formation de la **5G en France**
- **Audit OPIIEC** : communication, visibilité de l'observatoire et définition d'une stratégie



Reconversion & développement de l'alternance

04

Accompagner les projets de reconversion/transition professionnelle

Par l'accord du 30 janvier 2020, la Pro-A permet de répondre aux difficultés de recrutement de 7 des 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)

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000042085809/

Pour ces 7 métiers, une liste de 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.

Pour autant, force est de constater que le dispositif ProA n'a pas été utilisé suffisamment alors même qu'il fut introduit dans la loi de 2018, soit 4 ans auparavant. Les membres de la CPNEFP ont donc décidé de créer pour 2022 un dispositif pour proposer un soutien là où les dispositifs ProA et TransCo n'opèrent pas.

- La ProA qui ne concerne pas les BAC +3 et plus, est circonscrite à la liste de branche étendue et nécessite un avenant au contrat de travail
- TransCo a été créée pour les évolutions externes au regard des métiers porteurs déterminés par les Régions.

Il est donc urgent de créer un dispositif visant à sécuriser les parcours internes à l'entreprise ou interne à la Branche, qui plus est à la sortie d'une crise sans précédent, où les mutations se sont nettement accélérées et les activités significativement diversifiées.

Pour ce dispositif les publics prioritaires de la Branche seront notamment les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est significative, les salariés reconnus en qualité de Travailleurs Handicapés, les salariés en seconde partie de carrière, les salariés en Intercontrats depuis plusieurs mois.

Par la même, les entreprises prioritaires de ce dispositif sont celles qui opèrent un changement d'activité nécessitant une réadaptation importante des compétences notamment dans le cadre d'un nouveau positionnement sur le marché en réponse, par exemple, aux enjeux écologiques et technologiques.

POEI & POEC

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.

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

Dans le cadre de la POE depuis plusieurs années la formation est forfaitisée par Pôle Emploi et cofinancée par la Branche. Or, suite à une année 2021 particulièrement dynamique en matière de pré-recrutement, la Branche, pour 2022, a obtenu de la part de Pôle Emploi un engagement formel sur un financement intégral exceptionnel grâce à l'accès inédit aux fonds du PIC. Ainsi, ce n'est pas moins de 9 millions d'€ habituellement fléchés sur le cofinancement des POEI qui seront dédiés aux priorités de la Branche dans le cadre des Plans de Développement des Compétences des entreprises et salariés de la Branche.

La Branche, soutenue par ATLAS, a souhaité également ouvrir les POE à des publics moins prédisposés à ce type de dispositif de formation, à savoir des personnes réfugiées (économique, politique ou écologique) possédant un haut niveau de formation initiale et prévoyait sur 2021 d'y associer en priorité les entreprises engagées sur le sujet. La Branche se donne pour objectif 2022 de développer de façon plus significative cette démarche initiée en 2021.

L'alternance : un moyen de recrutement privilégié

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, quels que soient les publics visés et les types de contrats utilisés, afin de développer les compétences et les connaissances concourant à l'employabilité dans ses métiers.

L'alternance, et plus particulièrement l'apprentissage au sein de notre Branche, permet un placement des apprentis en CDI à 87%, 6 mois après leurs formations.

Dans une période difficile, liée au contexte économique COVID et POST-COVID, l'alternance est pour notre Branche une des principales voies permettant de répondre à l'insertion des jeunes, mais également des publics prioritaires et les demandeurs d'emploi en entreprise.

L'alternance répond aussi à un besoin de compétences directement exploitables après leurs diplômes par les sociétés. Ce point est d'autant plus important quand l'on sait que le manque d'ingénieurs et de techniciens engendre un manque à gagner de plus de 500 millions d'euros par an pour les entreprises.

L'étude menée sur l'apprentissage au sein de notre branche en 2018 complétée par l'étude de l'OPCO Atlas en 2020 permet de constater que ce dispositif est en véritable développement :

- 29 086 contrats d'apprentissage signés au 31/12/2020, soit une croissance de 276% en 3 ans
- En 2020, une croissance des contrats d'alternance de 10% malgré la crise COVID
- Seulement 5,7% 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 (=Bac+5), dont 80% en CDI
- Enfin, le taux de chômage est de 9% pour l'ensemble des apprentis de la Branche alors qu'il est de 17% ailleurs

La Branche recrute des apprentis avec un haut niveau de formation en adéquation avec les besoins des entreprises. L'apprentissage est un choix assumé pour la grande majorité de ces jeunes, qui poursuivent des formations de niveau 5 (=Bac+2) à 8 (=Doctorat) dans 99% des cas (dont près de 48% pour des formations à Bac+5 et plus) et 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 (5,7%).

Les diplômes et titres à finalité professionnelle préparés par les apprentis des entreprises de la branche professionnelle représentent 25% de la liste totale des diplômes issus du RNCP (1517 diplômes pour un effectif de 29 086 apprentis).

Cette dynamique apparaît confortée par les premières données de 2021, avec plus de 36 000 contrats d'apprentissage démarrant en 2021 reçus dès octobre, soit 25% de progression, avec 2 mois d'avance sur l'année 2020. Parallèlement ce sont plus de 6 000 contrats de professionnalisation démarrant en 2021 qui ont d'ores et déjà été transmis à l'OPCO.

Notons également l'augmentation du nombre d'alternantes, passant de 37% de la totalité de l'année 2020 à 41% sur les 10 premiers mois 2021.

Objectif quantitatif 2022 :

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 et d'éviter la mise en concurrence entre les deux dispositifs. Alors que le recours aux contrats de professionnalisation était traditionnellement prioritaire, un renversement de tendance en faveur de l'apprentissage est apparu qui pouvait faire craindre la disparition de ce dernier. Le contexte actuel indique désormais une progression pour les 2 dispositifs.

Ainsi, la Branche se fixe comme objectif d'ici fin 2022, une augmentation de minimum 10% des contrats réalisés en alternance, soit un volume de 42 000 à 45 000 contrats de professionnalisation et/ou d'apprentissage sous réserve des conditions fixées par les mesures gouvernementales, qui sont de fait très conjoncturelles.

Promotion des métiers et de l'alternance

Depuis de nombreuses années, la Branche travaille à la promotion de l'alternance et des métiers. Les actions présentées paritairement permettent ainsi une progression du nombre d'alternants.

La Branche veut continuer à mettre en avant les actions de promotions et les développer dans l'avenir pour améliorer l'attractivité de notre secteur.

• Les actions auprès des entreprises :

- 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).
- Développer des actions de communication auprès des entreprises afin de renforcer l'attractivité du contrat d'apprentissage.
- Promouvoir le tutorat au sein des entreprises de la Branche, afin que les alternants soient mieux encadrés.
- Accompagner le tutorat dans les TPE PME pour y encourager le développement de l'apprentissage.

• Les actions auprès des CFA

- Construire une offre de formation initiale adaptée aux besoins et au rythme des entreprises et améliorer 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.
- 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.
- S'appuyer sur le réseau de Centre de Formation d'Apprentis (CFA)/Organismes de Formation (OF) animé par l'OPCO.
- Référencer sur www.concepteursdavenir.fr les CFA travaillant sur les métiers de la Branche par secteur et par région et mettre 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, campagnes de communication communes...) créés via la convention-cadre de coopération avec les ministères.

• Les actions auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle

- Développer des actions de communication en régions avec l'aide des CPREFF et 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, classe virtuelle, module de e-learning...).
- Travailler de manière uniforme au sein de la Branche (et de l'interbranche sur des diplômes communs) sur les coûts contrats 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.
- Informer les jeunes sur les aides disponibles dans le cadre de leur alternance (hébergement - cf. Mobili-jeune -, Restauration...). Pour l'apprentissage, la Branche accompagne financièrement les jeunes dans le cadre de leur hébergement, restauration et frais de premier équipement.

• Actions complémentaires de promotion des métiers de l'alternance

En complément des éléments déjà évoqués ci-dessus, qui sont déjà pris en compte pour une grande partie dans les axes de la Branche pour le développement de l'alternance.

- Mettre en avant les idées des jeunes, dans le cadre de nouveaux projets de promotion de l'Alternance, et si possible impliquer les porteurs d'idées.
- Assurer un meilleur fléchage des actions et des budgets dans l'année pour proposer au plus tôt des réaffectations constructives.
- Mise en place de retour d'expérience sur les actions de promotions passées et à venir, afin de mieux prévoir et organiser les actions de promotions futures, et ainsi augmenter l'impact des actions mises en place.
- Prévoir le plus tôt possible dans l'année les actions de promotions pour l'année suivante.
- Mise en place d'actions de promotions, pour que l'apprentissage soit vu comme une voie d'avenir, et cela le plus tôt possible dans le cursus scolaire.

Une convention de coopération a été signée en 2020 pour 3 ans avec l'OPCO ATLAS et le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et celui de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Dans ce cadre, la Branche des bureaux d'études a formalisé 66 fiches actions (transverses ou sectorielles) auprès de l'OPCO, représentant un budget de 2 567 000€ HT.

Ces actions peuvent être transverses ou sectorielles. Par ailleurs, un budget de 355 000€ HT est également consacré à 19 actions en régions, déclinées au niveau des différentes Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFF). La Branche est soucieuse du bon déroulement de ces actions de promotions et en assure le suivi.

Participer en région à des événements (présentiels et/ou virtuels) 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'Avenir, créée en mai 2017 : <https://www.concepteursdavenir.fr/> qui participe grandement à renforcer cette promotion des métiers de la Branche.

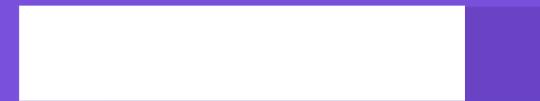
Au 31/10/2020 sur l'année 2020 la plateforme a connu 1,2 million de pages consultées et 600 000 connexions. Une part de la notoriété du site provient de prescripteurs tels que les DRONISEP, le CIDJ, les écoles ou les conseils régionaux auprès desquels les jeunes s'informent en priorité. Les jeunes y 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 Évolution 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.



Développement de la certification de branche

05



Dans une branche où les nouvelles technologies créent constamment de nouvelles compétences et de nouveaux métiers, les certifications professionnelles permettent d'insérer, de maintenir et de développer le parcours professionnel de chaque titulaire.

Les 6 projets 2022 relatifs à la certification professionnelle :

- Certifications Management de projet : poursuite des travaux de rénovation et d'enregistrement
- Étude de préfiguration d'un label de branche permettant de valoriser les certifications répondant aux enjeux prioritaires des bureaux d'études
- Mise à jour du CQP Administrateur Systèmes et Réseaux (CQP ASR)
- Étude d'opportunité et mise à jour du CQP CIR «Concepteur en ingénierie de restauration»
- Création des référentiels en vue de la création d'une certification dans le domaine de la cybersécurité
- Création des référentiels en vue de la création d'une certification dans le domaine de l'intelligence artificielle

Du CQP au TFP

Outil de sécurisation et de développement, la certification permet de répondre plus rapidement aux besoins des entreprises face à la difficulté d'embauche de jeunes diplômés du système de formation initiale. D'ailleurs, la Branche a décidé en 2020 de transformer ces Certificats de Qualification Professionnelles (CQP) en Titres à Finalité Professionnelle (TFP) pour les rendre éligibles à l'Apprentissage.

À ce jour, 8 certifications Métiers sont mises en œuvre par un découpage en blocs de compétences qui représentent une modalité d'accès modulaire et progressive à la certification, dans le cadre d'un parcours de formation ou d'un processus de VAE. Ils permettent également l'inscription dans une logique de filière de formation.

Ces 8 métiers sont :

- 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)
- Chef de projet Géomatique (GEOM)

Dans le prolongement des actions prioritaires à conduire en matière de certification, la Branche, qui a entamé en 2021 un travail de révision des certifications suivantes (CQP Géomaticien transformé en Titre à Finalité professionnelle Chef de projet Géomatique), vise notamment à établir une stratégie de déploiement de ces nouvelles certifications (enregistrement France Compétences, habilitations d'OF...). Ces travaux seront finalisés sur le premier semestre 2022.

Tout connaître sur les certifications de Branche :

https://www.opiiec.fr/certifications?field_certif_certificateur_target_id=17
<https://moncqp.bureaux-etudes.opco-atlas.fr/>

Certifications de compétences et la plateforme C-Certif

C-Certif s'adresse aux entreprises et aux salariés de l'ingénierie, du numérique, des cabinets d'études et de conseil et des métiers de l'évènement. L'outil offre une évaluation en ligne équitable, objective et sécurisée. Il permet de repérer les compétences et l'expérience acquises et de les valoriser par une certification. Le cas échéant, il préconise des formations adaptées pour les compétences nécessitant d'être renforcées.

<https://www.c-certif.fr/catalog>

Deux nouvelles certifications intègrent la plateforme et sont en passe d'être enregistrées par France Compétences en cette fin d'année 2021 :

- Accompagner la montée en compétences en entreprise (tutorat, maître d'apprentissage)
- Concevoir et déployer un projet d'Action de Formation en situation de Travail
- Parcours 2 en 1 « transmission des compétences » (AFEST, Tutorat, maître d'apprentissage)

La Branche, avec ATLAS, souhaite que 2022 soit une année de démarrage significatif pour le déploiement de ces deux certifications d'autant que cela s'inscrit dans un contexte favorable en lien avec le développement de l'alternance.

Dans le cadre de la refonte des certifications en Management de projet, la Branche s'interrogera tout au long de 2022 à étoffer son offre de certifications avec l'ambition de recourir davantage aux CCP (Certificats de Compétences Professionnelles), réputées plus courtes et plus souples dans leur administration. Également, l'idée d'investir le sujet des Open Badges en lien direct avec les priorités des entreprises et besoins de salariés sera spécifiquement incluse dans le dialogue social.

Les cofinancements CPF

Les champs d'intervention de la Caisse des Dépôts et des Consignations et d'ATLAS, dans le contexte d'un système de formation professionnelle profondément rénové, impliquent d'établir un cadre commun de coopération afin de définir les modalités d'octroi de l'abondement en droits complémentaires du Financier et les engagements de la Branche en parfaite application de l'accord sur la formation professionnelle du 31 octobre 2019.

<http://urlr.me/tCMjv>

Concrètement, la Branche a décidé de mobiliser la contribution conventionnelle de branche si le coût d'une action de formation visant les certifications de la Branche (CQP, parcours certifiant...) est supérieur au montant des droits acquis au titre du CPF.

La Branche a également souhaité soutenir les besoins en compétences stratégiques, dans le cadre de l'accord de Branche sur l'Activité Partielle de Longue Durée via la mobilisation du Fonds National pour l'Emploi (FNE) Formation et du CPF qui doivent permettre au salarié placé en dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) de définir ses besoins en formation à la suite d'entretien(s) et de pouvoir bénéficier de formations certifiantes.

À ce titre la Branche salue la volonté de l'État d'appuyer le développement des compétences dans le numérique en proposant un cofinancement à toutes certifications dédiées.

<http://urlr.me/BRqmJ>

À ce titre la Branche envisage de solliciter régulièrement la DGEFP afin de pouvoir mettre à jour la liste des certifications éligibles.

Le soutien aux certificateurs

La Branche a mis en place en 2019 une démarche de soutien des certifications privées qui sollicitent un enregistrement (ou renouvellement) au RNCP ou RS.

Il est souhaitable à présent de réaliser une évaluation de ce dispositif pour pouvoir l'ajuster si besoin est (avoir un suivi des dossiers soutenus, du nombre de personnes certifiées, de leur insertion professionnelle...).

Cette démarche s'inscrit dans le souhait de parfaire un partenariat étroit avec ATLAS quant à la livraison d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs conjuguée avec la volonté de créer un label de branche comme indiqué ci-après.

Label Branche et partenariat

La mission conduite par l'IGAS sur les métiers en tension met en évidence la fragilité du lien, voire son absence, entre la Branche et les ministères certificateurs. Il apparaît indispensable que la Branche soit beaucoup plus associée dans le processus de création des certifications d'État afin d'améliorer l'adéquation entre l'offre de formation initiale et les besoins des entreprises et de pouvoir proposer rapidement les adaptations rendues nécessaires. Pour cela, la Branche devrait engager une démarche partenariale avec les pouvoirs publics.

À l'égal du dispositif mis en place pour les certifications privées (soutien à l'enregistrement au RNCP ou RS), les partenaires sociaux souhaitent labelliser les formations (Bac, BUT, licence professionnelle, master...) répondant le mieux aux besoins de la Branche. Cela se traduira également par un référencement élargi des organismes évaluateurs et prestataires formateurs pour ses propres certifications, et ainsi viser une augmentation du nombre de sessions et in fine de candidats titulaires.

06



**Une politique
de l'offre
actualisée**

Actions collectives nationales

L'année 2021 a été consacrée à la refonte globale de l'offre ACN principalement due aux nouvelles prérogatives d'ATLAS en tant qu'acheteur soumis aux règles de la Commande publique. Dans ce contexte, les membres de la CPNEFP ont décidé également de restructurer l'offre pour être plus en phase avec les compétences émergentes qui n'en demeurent pas moins pérennes, et de commencer à opérer des changements significatifs sur les formats pédagogiques afin de générer des économies d'échelles nécessaires au regard de la raréfaction des fonds tout en maintenant le nombre de bénéficiaires.

Pour exemple, les membres ont validé le principe d'une digitalisation de l'offre notamment sur « l'anglais professionnel » qui a été largement choisi par les salariés durant la période COVID jusqu'à doubler les ressources 2019 et « RSE ».

Ainsi, l'offre autour du numérique s'est structurée autour de 6 thématiques :

- Développement logiciel (par exemple les langages type Python, C, C++...)
- Développement Web et applications mobiles (IOS, Android...)
- Cloud, virtualisation et DevOps
- Gouvernance et stratégie IT (ITIL, éditeurs de logiciels...)
- DataScience (Big Data, I-A...)
- Cybersécurité

Quant à l'offre « ingénierie », les modifications ont surtout porté sur la thématique « outils de conception », tels que le BIM (Building Information Modeling), et les outils comme Catia, Solidworks, AutoCad.

Enfin, sur l'offre « Conseil » l'ACN « Lean Six Sigma » sera proposée 100% à distance à partir de 2022. D'ailleurs, sur 2022, les membres de la CPNEFP entendent achever le travail de révision du catalogue ACN (thématiques à supprimer et à créer selon les besoins émergents) et digitaliser l'offre ACN lorsque cela est possible et opportun pour faciliter le départ en formation.

Au même titre que pour les actions Hors Actions collectives que nous traitons ci-après, le financement de certaines ACN devra se faire autant que possible sur le FNE-Formation 2022.

<http://plateforme-actions-collectives.fafiec.fr/index/index/v/4.2/>



Une politique de la demande adaptée



Les enveloppes dédiées aux priorités des entreprises et des salariés HAC

Le dispositif HAC (Hors Actions collectives) englobe toutes les enveloppes dédiées aux projets des entreprises que la Branche souhaite accompagner.

Or, force est de constater que cet accompagnement a subi les injonctions et tergiversations de l'agence d'État France Compétences, désormais seule institution compétente à répartir les fonds de la formation professionnelle. La dotation a oscillé entre 35 et 41 Millions d'€ jusqu'en juillet 2021, et la Branche accuse une baisse tendancielle de sa dotation à chaque exercice.

Face à ce contexte dégradé, la Branche a dû prendre des décisions douloureuses, adapter sa politique en fonction des moyens alloués de la part de France Compétences, divisant par 10 les critères d'accès depuis début 2020.

TPE & PME

Dans le cadre des conséquences économiques liées à la crise sanitaire du COVID-19, le gouvernement a renforcé depuis 2020 le dispositif FNE-Formation qui a été repensé plusieurs fois afin de répondre aux besoins des entreprises en difficulté.

Le FNE-Formation accompagne les entreprises proposant des actions de formation concourant au développement des compétences de leurs salariés et structurées sous la forme de parcours. À compter du 1er juillet 2021, les entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité deviennent également éligibles au FNE-Formation.

La Branche prend acte d'une dotation augmentée sur 2022 pour l'OPCO ATLAS, et compte bien optimiser les dépenses par le recours au FNE Formation autant de fois que cela est possible tant sur la ligne TPE-PME, que sur les dossiers de prise en charge sur le PDC des adhérents de moins de 50 salariés (vus plus haut).

En cette période de transition post-crise sanitaire, la Branche doit poursuivre le soutien des TPE-PME à structurer une politique RH. À cette fin, la Branche entend s'appuyer davantage sur l'OPCO pour trouver les cofinancements permettant d'assurer une prise en charge intégrale de ces diagnostics et prestations d'accompagnement RH.

08



Les suites

Un travail approfondi sur la ressource conventionnelle doit donc être engagé pour pouvoir redonner un élan à la politique de branche initiée il y a plusieurs années. Tout en profitant en 2022 des potentiels cofinancements qui ne sont pas pérennes, les partenaires sociaux doivent engager dès cette année une réflexion sur le sujet pour adapter le contenu de l'accord du 31 octobre 2019 et ainsi réduire, à l'horizon du 1er/01/2023, la dépendance de la branche aux financements publics caractérisés par leur diminution et leur imprévisibilité.

En 2023, l'accord de branche pourra également être ajusté une nouvelle fois dans l'hypothèse d'une évolution de l'environnement législatif et au regard de l'Accord Cadre National Interprofessionnel 2021.

Annexes

Atlas

Critères de prise en charge 2022

Plan de Développement des Compétences des entreprises (PDC) En 2022 si votre formation atteint ou dépasse 35 h elle peut être financée par le FNE.
 Pour en savoir plus et vérifier l'éligibilité de votre entreprise : <https://www.opco-atlas.fr/entreprise/plan-de-reliance-beneficier-du-fne-formation.html> | *Dépôt des dossiers avant le début de la formation.*

| | | |
|---|---|--|
| PDC entreprises -50 salariés Plafond annuel par entreprise <i>Prise en charge des coûts pédagogiques</i> | < 5 salariés | 1 200 € HT |
| | 5 à 24 salariés | 1 200 € HT |
| | 25 à 49 salariés | 1 200 € HT |
| PDC entreprises +50 salariés Coûts pédagogiques de formation financés à hauteur de 50 % reste à charge pour l'entreprise (avec possibilité de couverture par un versement volontaire) dans la limite totale de... | 50 à 99 salariés | 5 000 € HT maximum (soit 2 500€ HT sur un total de 5 000 € HT) |
| | 100 à 149 salariés | 7 000€ HT maximum (soit 3 500 € HT sur un total de 7 000 € HT) |
| | 150 à 199 salariés | 8 000 € HT maximum (soit 4 000 € HT sur un total de 8 000 € HT) |
| | 200 à 249 salariés | 10 000 € HT maximum (soit 5 000 € HT sur un total de 10 000 € HT) |
| | 250 à 299 salariés | 12 000 € HT maximum (soit 6 000 € HT sur un total de 12 000 € HT) |
| Actions collectives Campus Atlas | < 11 salariés | 100% dans la limite de 3 salariés |
| | 11 à 49 salariés | 100% dans la limite de 5 salariés |
| | 50 à 299 salariés (Fonds conventionnels) | 100% dans la limite de 6 salariés |
| VAE <i>En supplément du plafond entreprise</i> | 300 salariés et + (Fonds conventionnels) | 100% dans la limite de 2,6 % de l'effectif |
| | CCP et certifications de branche Certifications enregistrées au RNCP | Plafond de 3 500€ HT (accompagnement et frais annexes) quelle que soit la durée Plafond horaire : 100€ HT Plafond de 2 100€ HT (accompagnement et frais annexes) quelle que soit la durée Plafond horaire : 100€ HT |
| Plan TPE/PME | ≤ 49 salariés | Prise en charge pour tout parcours de formation d'au moins 35 heures par personne En 2022 ce dispositif est, en grande majorité, financé par le FNE. Pour en savoir plus : https://www.opco-atlas.fr/entreprise/plan-de-reliance-beneficier-du-fne-formation.html Pour tout projet contactez en amont votre conseiller Atlas. |
| | Formation interne Formation externe | Financées par Pôle Emploi pour 2022 via l'enveloppe investissement compétences https://www.opco-atlas.fr/entreprise/preparation-ope-emploi-individuelle.html 7 000€ HT maximum (soit 3 500 € HT sur un total de 7 000 € HT) |
| Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) | < 300 salariés | 20 € HT/H plafonné à 150h dans le cadre du plafond entreprise du PDC |
| | 300 à 999 salariés | 20 € HT/H plafonné à 150h, dans la limite d'un plafond annuel entreprise de 6000 € |
| Action de Formation en Situation de Travail (AFEST) | 1000 salariés et plus | 20 € HT/H plafonné à 150h, dans la limite d'un plafond annuel entreprise de 9000 € |
| | ≤ 49 salariés | 80% de prise en charge par Atlas |
| | 50 à 249 salariés | 50% de prise en charge par Atlas |
| | 250 salariés et plus | Financement intégral par l'entreprise pour toutes les prestations. Exception uniquement pour les accompagnements AFEST : 50% de l'accompagnement dans la limite de 3 750€ et dans la limite de 2 prestations par entreprise et par an. Le solde en Versement Volontaire. |
| | | |

Dispositif issu de l'accord formation du 31 octobre 2019 (arrêté d'extension publié le 21 novembre 2020)

| | | |
|--|---|---|
| Abonnement branche pour les CPF préparant aux certifications de branche (liste disponible sur le site internet de l'OPCO ATLAS) | Si l'employeur a abondé | Remboursement de l'abondement sur réalisation de la formation |
| | Abondement Atlas disponible sur le mon compte formation | Abondement après utilisation du compte de l'individu à hauteur des frais réels. Zéro reste à charge - Liste des certifications |
| | < 300 salariés | Frais réel dans le cadre du plafond entreprise sur le PDC |
| Frais de garde pour les formations Hors temps de travail | 300 salariés et plus | Frais réel |
| | | |

Accompagnement branche : fin de contrat/sauvegarde de l'emploi/entreprises en difficultés

| | | |
|---|--|--|
| CDIC (Fin de CDI de chantier ou d'opérations) | Tout ou partie des frais pédagogiques et du salaire brut chargé au prorata du temps de formation effectué pendant le préavis | De 120 à 160h par stagiaire. Dans la limite de 60€ HT par heure pour toute formation, à l'exception des formations préconisées par un jury VAE limitées au maximum aux coûts moyens de formation observés par Atlas sur les domaines concernés. |
| | Tout ou partie des frais pédagogiques | Participation pour tout ou partie des coûts pédagogiques de formation, de Bilan de compétences ou de VAE. Dans la limite de prise en charge décidée spécifiquement pour chaque dossier soumis à l'appréciation des partenaires sociaux réunis en CPNEFP PSE de la branche. |
| Plan de sauvegarde de l'Emploi (PSE) | Complément FNE | 100% du reste à charge du coût pédagogique du projet (sur la conventionnelle) pour une liste de certifications déterminées Accord de Branche ou accord d'entreprise (voir process) |
| | FNE APLD (liste des formations éligibles disponible sur le site internet de l'OPCO ATLAS) | Remboursement de la dotation CPF à l'entreprise uniquement sur réalisation de la formation (liste de certifications déterminées) |

| | | |
|--|--|--|
| Contrat de Professionalisation <i>Minimum : 150 heures</i> | Diplôme ou titre RNCP | 11€ HT/H |
| | Qualification CCN et répertoire spécifique | 10€ HT/H |
| | CQP | Plafonné à 25€ HT/H pour les bénéficiaires de 16 à 25 ans sans qualification et 20 € HT/H pour autres bénéficiaires |
| | Publics spécifiques | 18€ HT/H + 6€ autres frais |
| | Durée maxi | Diplôme, titre inscrits au RNC, CQP de la branche : 15 à 50 % de la durée du contrat (6 à 24 mois) Autre qualification reconnue et répertoire spécifique : 15 à 25 % de la durée du contrat (6 à 18 mois) |
| Contrat de professionnalisation expérimental | Rupture | En cas de rupture du contrat (licenciement éco, rupture anticipée, redressement ou liquidation de l'entreprise) = Continuité de financement sur un durée maxi de 6 mois, à condition que le bénéficiaire ait déjà suivi au moins 150 heures de formation |
| | Forfait coût pédagogique | 11€ HT/H |
| AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) | Forfait AFEST | 500€ HT |
| | Forfait | 9,15€ HT/H |
| Pro A | Plafond | 410 H |
| | Accord de branche étendu | Voir liste des certifications éligibles |
| Tutorat | Forfait | 15€ HT/H |
| | Durée maxi | 40 H |
| | Forfait Tuteur < 45 ans | 230€ HT/mois sous condition de formation ou d'exercice de la FT au cours des 2 dernières années |
| | Forfait Tuteur ≥ 45 ans | 345€ HT/mois sous condition de formation ou d'exercice de la FT au cours des 2 dernières années |
| | Forfait Tuteur publics prioritaires | 345€ HT/mois sous condition de formation ou d'exercice de la FT au cours des 2 dernières années |
| Aide à la fonction tutorale (AFT) Contrat de professionnalisation | Durée maxi | 6 mois |

| | | |
|---|---|---|
| Contrat Apprentissage | Coûts pédagogique | Coût contrat déterminé par la Branche et validé par France Compétence Coût pivot si pas de coût contrat branche Application d'une grille de majoration (cf. Arrêté du 07/12/2020) dans la limite de 4.000€ par année de contrat, pour les apprentis reconnus RQTH. |
| | Frais annexes | Repas : Forfait à 3€/repas - Hébergement : Forfait à 6€/nuitée Frais de premier équipement : coût réel plafonné à 500€ Mobilité internationale : 500 € |
| | Frais supportés par l'apprenti | Forfait de 2500 € en cas de mise en veille du contrat par l'entreprise 1800 € en cas de mise à disposition de l'apprenti par l'entreprise |
| | Forfait | 15€ HT/H |
| Formation Maître d'apprentissage | Durée maxi | 40 H |
| | Forfait tuteur (pas de majoration pour le CAPP) | 230€ HT/mois |
| Aide à la fonction tutorale contrat apprentissage | Durée maxi | 3 mois |

