

Note politique

Branche des
bureaux d'études

Emploi Formation 2023



Sommaire

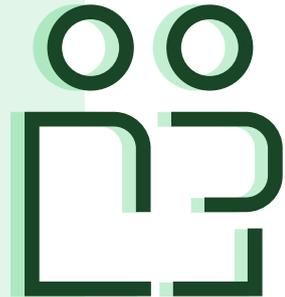
La branche en quelques chiffres	4
01 Avant-propos	6
• Contexte, enjeux et orientations	8
• Évaluer les impacts de sa politique	9
02 Action prospective de la branche	10
• Les études en cours et programmées de l'OPIIEC	12
03 Au rendez-vous des compétences liées aux enjeux climatiques et de biodiversité	14
• EDEC	16
• ACN	16
• Parcours innovants	17
04 L'alternance : la branche au cœur de l'enjeu national	18
• L'alternance : un moyen de recrutement privilégié	20
• Promotion des métiers et de l'alternance	21
05 Action en faveur de l'inclusion	24
• POEI & POEC	26
• Salariés en intercontrat	26
• Égalité professionnelle Femme/Homme	27
• Salariés RQTH	27
06 Soutenir les cursus individuels au service du collectif	28
• Cofinancement CPF	30
• PRO-A	31
07 Aller plus loin dans l'offre de certification professionnelle	32
• Les certifications Métiers	34
• Certificats de compétences	35
• Micro-certifications et Open Badges	36
• La Branche et ses partenaires, un label à coconstruire	37
08 Des projets sur le PDC repensé	38
• Actions Plan prioritaires (ex - HAC) et bonus « innovation »	40
• Parcours stratégiques (ex - TPE PME)	41
09 Les suites	42
• Les critères d'accès et modalités de gestion des projets de la Branche sur 2023	43

La branche en quelques chiffres



92 990
entreprises

1 161 788
salariés



+ 121 819
indépendants

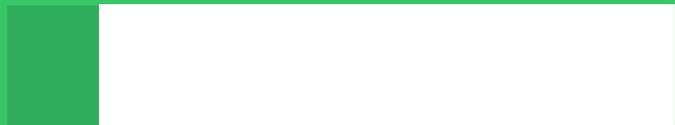


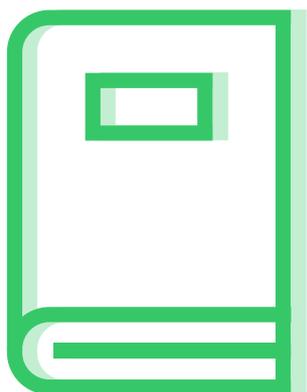
550 598
offres d'emploi
sur un an

58 398
emplois
créés par an



01





Avant propos

Contexte, enjeux et orientations

Un travail approfondi sur la ressource conventionnelle a été engagé sur 2022 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 ont décidé à l'unanimité d'augmenter la ressource financière des entreprises de moins de 50 salariés afin de réduire, dès 2024, la dépendance de la Branche aux financements publics caractérisés par leur diminution et leur imprévisibilité.

Les crises successives obligent les acteurs économiques à prendre des engagements, à repenser leurs pratiques. Les partenaires sociaux de la Branche mobilisent des enveloppes conventionnelles dont les critères ont été définis avant la réforme de 2018 et inchangés depuis. Il est alors temps de réviser leur emploi en redéfinissant les orientations et les priorités.

La raréfaction des fonds légaux invite la Branche à cibler une politique nationale sur les enjeux sectoriels, fonctionnant en mode projet et développant davantage les partenariats.

Concrètement, les entreprises de la Branche attendent majoritairement un accompagnement dans leurs efforts d'adaptation au contexte économique.

- Une nouvelle offre de certification professionnelle enrichie et plus cohérente
- Une offre de formation « clé en main » en miroir des compétences d'avenir et/ou visées dans les certifications, qui plus est sur des formats variés
- Des cofinancements CPF pour soutenir les parcours de reconversions, d'adaptation et de perfectionnement sur un panel de certifications élargies
- Un soutien de la Branche sur les compétences liées aux enjeux « Climat/Biodiversité ».

Évaluer les impacts de sa politique

La Branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil, devait se doter dès 2022 d'indicateurs quantitatifs, mais également qualitatifs afin d'évaluer la pertinence de ses orientations politiques et voir si ces derniers jouent bien leur rôle de levier d'actions correctives. 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 la 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...).

L'année 2023 devra donc être la concrétisation contractuelle de cette démarche d'amélioration continue initiée depuis 2020.



Actions prospectives de la branche

02

—

Chaque année, les partenaires sociaux demandent à l'OPIIEC, observatoire prospectif 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...).

Les études en cours et programmées de l'OPIIEC

Avec un budget prévisionnel de plus de 1,6 M d'€, l'Observatoire de la Branche prévoit de déployer 22 études dont :

13 études en cours qui seront finalisées en 2023 :

- Étude sur les besoins en compétences, emploi et formation de la blockchain en France
- Étude sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les publics féminins en France
- Étude sur les besoins en compétences, emploi et formation en matière d'empreinte environnementale du numérique
- Étude sur les besoins en compétences, emploi et formation concernant les jumeaux numériques en France
- Étude sur les besoins en compétences, emploi et formation concernant les technologies quantiques en France
- Conséquences des politiques publiques et de l'évolution des financements publics sur l'emploi dans l'ingénierie privée
- Évolution des métiers liés à la transformation des villes au XXI^{ème} siècle
- Évolution du métier d'ergonome : compétences et qualifications nécessaires
- Étude prospective sur les métiers de la Branche BETIC dans les DROM
- Étude sur les besoins en compétences, emploi et formation de la filière de conception et de production des expositions culturelles
- Étude sur les besoins en compétences, emploi et formation relatifs au Cloud Computing et au Big data en France
- Actions de communication
- Refonte de l'Extranet OPIIEC

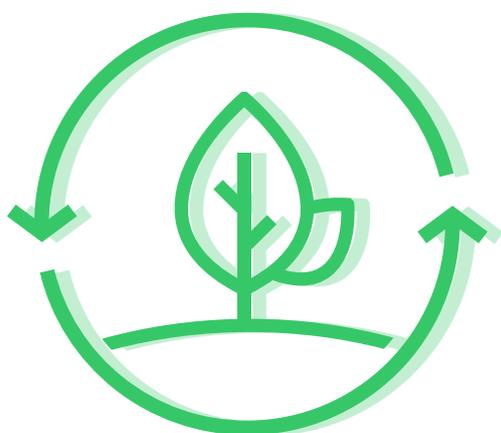
2 études 2022 reportées sur 2023 :

- Étude sur les besoins en compétences, emploi et formation en faveur du développement international des start up, TPE et PME.
- Étude sur les besoins en compétences, emploi et formation en matière de E-Santé en France (Données et industries de santé).

7 nouveaux projets :

- Enjeux énergétiques : états des lieux, conséquences et perspectives d'emploi et de formation dans l'ingénierie
- Dynamiques territoriales du développement de l'emploi et de la formation dans l'ingénierie
- Besoins en compétences, emplois et formations en matière de cybersécurité en France
- Évolution des métiers de l'ingénierie de la construction
- Évolution des métiers de la Branche face à l'intégration des univers numériques dans les entreprises
- Mise à jour du référentiel des métiers de l'OPIIEC
- Étude sur l'impact des mutations rencontrées dans la Branche sur les métiers transversaux (option)

03



Au rendez-vous des compétences liées aux enjeux climatiques et de biodiversité

EDEC

En droite ligne avec leur engagement dans la transition écologique de l'économie française, et après avoir constaté que 8 400 équivalents temps plein (ETP) supplémentaires seront nécessaires d'ici 2025 pour répondre aux besoins en ingénierie face aux enjeux climatiques, la Branche réunie en Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a signé en séance, en présence de l'OPCO ATLAS, le jeudi 8 décembre 2022 l'accord-cadre d'Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

Ce programme, initié par l'État, identifie les entreprises comme des acteurs clés dans la conception et la mise en œuvre de solutions répondant à l'enjeu climatique et entend renforcer la montée en compétence des salariés du secteur dans les domaines liés à la transition écologique.

Il vise particulièrement la création d'un référentiel de compétences climat et biodiversité, le développement de certifications liées à ces enjeux, de contenu de formation et de certification numérique, la mise en œuvre d'actions favorisant le développement de la formation en situation de travail et de partage de pratiques.

ACN

Dans l'attente d'une offre structurée suite à cet EDEC, la CPNEFP entend répondre à l'urgence en enrichissant l'offre de formation catalogue, dite ACN (Actions Collectives Nationales). Ainsi différents projets emblématiques et incontournables seront déployés sur 2023 :

- Comprendre la crise écologique pour réinventer l'entreprise.
- Renforcer l'offre de sensibilisation et d'engagement pour toutes les entreprises avec notamment les fresques « climat » « Numériques » « biodiversité », mais aussi « 2 tonnes ».
- Élargir l'offre de formation à certains sujets spécifiques, dont « achats responsables », « événement éco-responsable », « empreinte carbone », « audits énergétiques ».

Parcours innovants

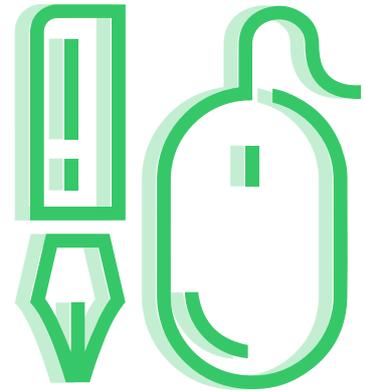
En plus de cette politique de l'offre, la Branche entend soutenir les projets innovants portés par les entreprises en matière de développement des compétences liées aux enjeux climat et biodiversité. Cela englobe un panel large de thématiques comme : la gestion de projets environnementaux, la sobriété numérique, le bilan carbone, la préservation de la biodiversité, les énergies renouvelables, l'écoconception/écoconstruction...

Pour ce faire, un bonus de 1500 € est octroyé pour tous les projets fléchés vers ces thématiques.

De même, ce bonus est mobilisable pour toutes les certifications de la Branche, en cours de création ou déjà enregistrées au RNCP (Répertoire National des certifications) ou RS (Répertoire Spécifique).

Ainsi, la Branche soutient à la fois les initiatives comme l'offre existante au travers de ce bonus.

¹ Étude OPIIEC 2022 « Les métiers et les compétences de l'ingénierie face à l'enjeu du climat »



L'alternance : la branche au cœur de l'enjeu national

04

—

L'alternance : un moyen de recrutement privilégié

Dans un contexte difficile, post-Covid et malgré une actualité géopolitique européenne et mondiale complexe, les besoins de talents au sein de notre Branche sont toujours présents. On peut même constater un besoin encore plus accru dans nos métiers dû, entre autres, à l'augmentation du télétravail et de la croissance des services numériques à la personne. 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'événement, entend prendre appui durablement 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 nécessaires à l'employabilité dans ses métiers.

L'alternance répond aussi à un besoin de compétences directement exploitables après l'obtention de leurs diplômes par les sociétés comme en témoigne le taux d'insertion à 82% des apprentis sous 3 mois pour des niveaux 7 (=Bac+5), dont 80% en CDI.

Avec plus de 55 000 apprentis en 2022, la Branche des bureaux d'études technique est aujourd'hui la seconde Branche de France en nombre d'apprentis.

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) avec un projet professionnel bien défini.

Les 1371 diplômes et titres à finalité professionnelle préparés par les apprentis des entreprises de la Branche professionnelle représentent plus de 30% des 4 381 diplômes issus du RNCP et plus de 94% des 1448 titres RNCP que gère l'Opérateur de Compétences ATLAS. Les évolutions techniques à venir ne feront qu'augmenter ce chiffre dans le temps.

Objectif quantitatif 2023 :

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 éviter la mise en concurrence entre les deux dispositifs.

La Branche se fixe comme objectif d'ici fin 2023, une augmentation d'au moins 10% des contrats réalisés en alternance, soit un volume de 60 000 à 65 000 contrats de professionnalisation et/ou d'apprentissage sous réserve des conditions fixées par les mesures gouvernementales qui par définition sont assez mouvantes.

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 poursuivies paritairement contribuent à faire progresser le nombre d'alternants.

Fort du succès des actions passées et afin de répondre aux besoins toujours plus croissants dans notre Branche, il est prévu d'augmenter de façon significative la somme consacrée à la promotion de nos métiers et de la promotion de l'alternance.

• 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 par la construction d'une offre de formation en alternance
- 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 la 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^{ème}
- 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 CPREFP et l'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 de contrats et leurs frais annexes (mobilité, équipement, THR...) en mettant en place un baromètre des prix pour les entreprises
- 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.
- Mettre 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.
- Prévoir le plus tôt possible dans l'année les actions de promotions pour l'année suivante.
- Mettre en place d'actions pluriannuelles.
- Lancer des 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 70 fiches actions auprès de l'OPCO, dont 24 nouvelles, 45 reconduites représentant un budget augmenté de 30 % sur 2023 pour un montant de 3 662 500 € HT. Ces actions peuvent être transverses ou sectorielles.

Par ailleurs, un budget de 395 000 € 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 (CPREFP). La Branche est soucieuse du bon déroulement de ces actions de promotion et en assure le suivi.

Les rencontres sur le terrain sont primordiales, car les étudiants ont besoin de contacts avec des professionnels. Pour ce faire, la Branche participe en région à des événements afin de valoriser les nouvelles opportunités en matière d'apprentissage sur tout le territoire.

Pour s'orienter, en parallèle des actions menées sur le terrain, la Branche met à disposition la plateforme digitale «Concepteurs d'Avenirs» <https://www.concepteursdavenir.fr>. En 2023, la Branche concrétisera un projet démarré en 2022, à savoir la publication de l'ensemble des offres d'emploi à pourvoir en Alternance dans tous les secteurs de la Branche. Cela demande un partenariat étroit entre Atlas et les Jobboards que sont l'APEC, LinkedIn, ou bien encore Hellowork.

D'ailleurs, 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.



Actions en faveur de l'inclusion

05

—

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 POEI (POE Individuelle) 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 prérecrutement, la Branche a obtenu de la part de Pôle Emploi un engagement formel et pérenne sur un financement intégral exceptionnel en 2022 grâce à l'accès inédit aux fonds du PIC (Plan d'Investissement Compétences). Ce modèle économique est reconduit sur 2023, ainsi, cela représente une économie de 9 M€ annuels, même si la CPNEFP sanctuarise une enveloppe dédiée au dispositif pour venir en soutien des dossiers exceptionnels.

Dans le cadre des POEC (POE Collective), la Branche des Bureaux d'Études est particulièrement dynamique avec plus de 230 sessions sur l'année 2022 pour près de 3200 stagiaires générant ainsi un investissement de plus de 19 M€ par les services d'ATLAS qui ont recours à l'enveloppe PIC (Plan d'Investissement des Compétences). Ce dispositif est en effet un levier majeur et caractéristique de nos secteurs qui connaissent une pénurie de compétences croissante sur des métiers phares. Les thématiques sont principalement rattachées aux secteurs de l'ingénierie (ex : dessinateur projeteur) et du numérique (ex : Développeur, data analyst).

Salariés en intercontrat

Pour chaque projet conventionnel, qui s'appuie ou pas sur des dispositifs légaux, la Branche insiste sur l'importance de compter systématiquement dans ses publics prioritaires les salariés en Intercontrat. En effet, une durée trop significative, entre deux contrats, questionne leur employabilité à court et moyen terme.

Égalité professionnelle Femme/Homme

Les femmes représentent 34% des effectifs de la Branche des bureaux d'études, d'ingénierie et de conseil. S'il est difficile d'attirer les femmes dans ses métiers scientifiques, la Branche investit dans les enjeux de mixité et de diversité de ses secteurs. L'alternance, en constante évolution depuis quelques années, est un moyen fort d'intégrer de nouveaux talents. Travailler à la mixité sur ces publics peut répondre en partie à faire évoluer la structuration de l'effectif de la Branche.

→ Tous secteurs d'activité confondus, la part des femmes dans les contrats d'apprentissage est de 40,6% en 2021 selon le bilan annuel de la DARES. Elle est de 44% en moyenne dans les secteurs d'activité de la Branche selon l'OPCO Atlas (37% dans le numérique, 40% dans l'ingénierie, 57% dans le conseil et 67% dans l'événementiel).

→ Tous secteurs d'activité confondus, la part des femmes dans les contrats de professionnalisation est de 48,2% en 2021 selon le bilan annuel de la DARES. Elle est de 40% en moyenne dans les secteurs d'activité de la Branche (35% dans le numérique, 36% dans l'ingénierie, 54% dans le conseil et 61% dans l'événementiel).

Alors que les alternantes représentaient 37% de la totalité des contrats d'apprentissage en 2020, ce taux est passé à 41% en 2021. En prenant comme référence l'année 2020, la Branche se donne pour objectif 2025 d'augmenter de 10 points le taux d'emploi des femmes dans les entreprises des secteurs en agissant sur les dispositifs de recrutement que sont l'apprentissage et la professionnalisation.

Afin d'arriver à ce taux, les secteurs qui composent la Branche des bureaux d'études s'investissent dans des campagnes de communication auprès des jeunes, notamment lors de salons étudiants, ou par un travail de sourcing avec les écoles, comme spécifié dans la partie Alternance/SPMA de la présente Note.

Salariés RQTH

La Branche a un fort besoin de recrutement de talents. Avec un faible taux de personnes en situation de handicap, elle se fixe durant l'année 2023 des objectifs concrets afin de créer des conditions favorables au recrutement de ces talents qui souvent ignorent la diversité de nos métiers qui leur sont pourtant accessibles.

Ainsi, la Branche va renforcer sa présence auprès des associations et dans les salons dédiés aux personnes en situation de handicap, voire plus largement aux salons qui traitent de l'inclusion et de la diversité afin de promouvoir auprès de ces publics nos métiers en tension. Aujourd'hui, nous ne sommes pas suffisamment présents auprès de cette population afin de leur proposer des solutions gagnantes leur permettant d'avoir un emploi stable et permettant aussi aux entreprises d'avoir des talents volontaires et impliqués.

Enfin, il est décidé de créer des modules de formation et de sensibilisation sur la question du handicap afin de sensibiliser le management, les recruteurs, et les personnes en poste.

06





Soutenir les cursus individuels au service du collectif

Il est urgent de créer un dispositif visant à sécuriser les parcours internes à l'entreprise ou internes 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.

Les publics prioritaires de la Branche sont 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 Intercontrat depuis plusieurs mois.

Par là même, les entreprises prioritaires 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.

Cofinancement CPF

La Branche soutient la co-construction des actions de formation dans le cadre du CPF entre les employeurs et les salariés.

Par son accord de formation d'octobre 2019, 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 certifiants...) est supérieur au crédit CPF du salarié : le financement du reste à charge sur ces projets est alors intégral.

Pour 2023, la Branche élargit la liste des certifications éligibles présentes à la fois dans le RS (Répertoire Spécifique) et le RNCP (Registre National des certifications Professionnelles). Il s'agira de soutenir 100% du reste à charge avec un plafond de 4 000€ sur plus de 1200 certifications de compétences et près de 300 certifications Métiers.

Ces listes seront mises à jour à chaque séance paritaire. Toutes les modalités de cet engagement seront concrétisées par une convention de partenariat entre la Caisse des Dépôts et Consignations et l'OPCO ATLAS, sur le premier trimestre 2023.

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)

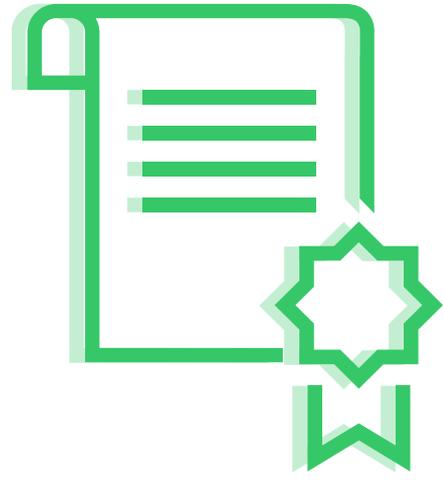
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000042085809/

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 Pro-A n'a pas été utilisé suffisamment alors même qu'il fut introduit dans la loi de 2018, soit 4 ans auparavant.

- La Pro-A qui ne concerne pas les BAC +3 et plus, est circonscrite à la liste de la 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.

Au regard du contexte législatif, probablement très mouvant sur 2023, la Branche saura capitaliser sur le travail effectué en amont de cet accord Pro-A. La CPNEFP insiste, auprès des pouvoirs publics, sur la nécessité d'élargir la liste des certifications éligibles à la Pro-A au regard des nouvelles certifications disponibles à critère constant, et dès lors que ce dispositif vise enfin les niveaux de formation supérieurs à Bac+3 (ce qui légalement n'est pas le cas à ce jour).



Aller plus loin dans l'offre de certification professionnelle

07

—

Les certifications professionnelles contribuent fortement à structurer la formation. L'accès aux financements publics ou assimilés (les contributions des entreprises au financement de la formation) est en effet orienté vers les actions d'apprentissage et de formation permettant d'accéder à une certification professionnelle. Celle-ci a vocation à donner des «repères» sur les compétences lisibles tant pour les personnes qui les acquièrent que les entreprises qui les emploient ou souhaitent le faire. Leur adaptation aux évolutions des métiers, à fortiori dans des périodes de forte mutation, est essentielle.

Les certifications Métiers

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 professionnelle (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..)

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/>

Certificats de compétences

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'événement. 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>

Trois nouvelles certifications ont intégré la plateforme :

- 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 2023 soit une année de déploiement significatif pour ces trois 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 travaillera tout au long de 2023 pour étoffer son offre de certifications avec l'ambition de recourir davantage aux CCP (Certificats de Compétences Professionnelles), réputés plus courts et plus souples dans leur administration. Également, l'idée d'investir le sujet des Open Badges (ou micro-certifications) en lien direct avec les priorités des entreprises et besoins de salariés sera spécifiquement incluse dans le dialogue social.

Micro-certifications et Open Badges

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. Or, la procédure est longue et rigide.

Fort d'une étude exploratoire menée par ATLAS sur 2022, les partenaires sociaux qui siègent en CPNEFP de la Branche réfléchiront dès le début 2023 à la meilleure façon d'administrer des micro-certifications et Open Badges.

La reconnaissance des acquis de l'expérience relève d'un dispositif dont les bases ont été créées en 2002 et qui n'a pas forcément rencontré son public de par sa complexité de mise en œuvre. Un récent rapport propose de réformer le système actuel, pour le rendre plus court et plus simple. Le même rapport propose de développer parallèlement les badges. Le marché du travail voit en effet apparaître, depuis quelques années, des «micro-certifications», sans que les enjeux, leurs conditions d'octroi et leur pertinence soient toujours maîtrisés. L'ambition est de développer un système propre à la Branche qui est déjà dotée d'un outil qui mérite un développement, à savoir, la plateforme C-certif.

Le principe vise à développer un système de badges en ligne permettant de valider une expérience, une compétence, un savoir, un acquis par apprentissage formel ou informel. Ces badges permettent, par exemple, à leurs porteurs d'acquérir et d'afficher leurs compétences; ils peuvent également constituer un atout dans la recherche d'emploi.

La création d'un tel système permettrait de disposer d'un système personnalisé de badges sur les compétences essentielles et sans cesse en évolution au sein de nos secteurs.

Ce système suppose d'inventer l'ingénierie de ces badges afin de leur apporter toute légitimité (parcours d'apprentissage, phase de validation des connaissances, phase de recyclage des connaissances le cas échéant, contrôle, l'éventuel endossement...). Il est ainsi possible d'imaginer de nouvelles formes pour faciliter la reconnaissance des compétences à tous les niveaux et quel que soit le format d'acquisition : éligibilité au CPF, éligibilité à la Pro-A des micro-certifications, blocs de compétences et autres CCP, acquis potentiellement en contrat de professionnalisation expérimentale, ou en AFEST...

La Branche et ses partenaires, un label à coconstruire

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.

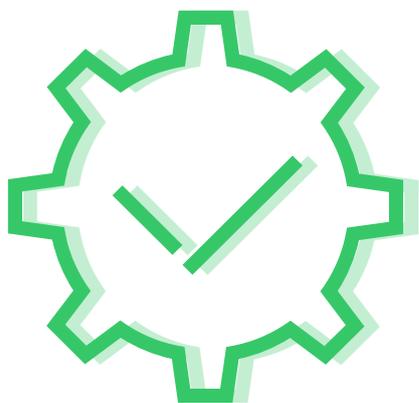
La Branche a mis en place en 2019 une démarche de soutien des certifications privées qui sollicitent un enregistrement (ou renouvellement) au RNCP ou RS. Il est souhaitable à présent de réaliser une évaluation de ce dispositif pour pouvoir l'ajuster si besoin est (avoir un suivi des dossiers soutenus, 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.

² De la VAE 2002 à la REVA 2020, Rapport sur la VAE, Claire Khecha, Yanic Soubien et David Rivoire, Mars 2022

08





Des projets sur le PDC repensé

Actions Plan prioritaires (ex-HAC) et bonus « innovation »

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 de l'agence d'État France Compétences. Désormais seule institution compétente à répartir les fonds de la formation professionnelle, 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 et adapter sa politique en fonction des moyens alloués de la part de France Compétences, divisant par 10 les critères d'accès depuis début 2020.

Néanmoins, pour 2023, les entreprises ont la possibilité de recevoir une prise en charge améliorée en comparaison aux deux derniers exercices.

Bonus Innovation

Pour les formations supérieures à 35h traitant des thématiques « climat/biodiversité » ou préparant aux certifications de Branche (enregistrées ou non au RS/RNCP). Il est prévu, si nécessaire, l'attribution d'un bonus plafonné à 1500 €, s'ajoutant à la prise en charge des actions prioritaires dans le cadre des quotas indiqués ci-après.

- Moins de 11 salariés : 2 quotas par an
- De 11 à 299 salariés : 3 quotas par an
- + 300 : maximum de 3 salariés bénéficiaires

Parcours stratégiques (ex-TPE PME)

Dans le cadre des conséquences économiques liées à la crise sanitaire, 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.

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.

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. Si les critères ne sont toujours pas connus, il est acté que l'État met à disposition des OPCO 300 M€ au titre du FNE 2023. À travers l'enveloppe « Parcours stratégique », en faveur des TPE et PME (entreprises de moins de 50 salariés), la Branche se donne les moyens de pouvoir accéder à cette enveloppe d'État tout en garantissant la mobilisation de ses fonds propres et ainsi nourrir des ambitions fortes sur 2023.

³ 1 quota = une formation pour un salarié en inter (plafonné à 50 € HT/heure) ou une formation en intra (groupe de 2 ou 3 personnes minimum selon la taille de l'entreprise) plafonnée à 1000 € HT/jour)

09





Les suites

Un travail approfondi sur la ressource conventionnelle a été engagé pour pouvoir redonner un élan à la politique de Branche initiée il y a plusieurs années. L'année 2023 est définitivement présentée comme une année expérimentale à plus d'un titre :

- Un contexte législatif mouvant
- Des projets innovants qu'il convient d'affiner pour 2024
- Une ressource conventionnelle augmentée dès la collecte de février 2024

C'est pourquoi, 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 2023

Les critères d'accès et modalités de gestion des projets de la Branche sur 2023 :
<https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html?branche=214#undefined>

