



A RETENIR

Les impacts des transformations des métiers transverses des activités de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil

#fonctionsSupports

#bureauxdEtudes

#prospective

#opiiec

lundi 1er juillet 2024

LES MÉTIERS TRANSVERSES, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les métiers transverses dans la branche des bureaux d'études

- ▲ Le champ de l'étude porte sur les mutations - et les impacts associés - qui traversent les fonctions supports et transverses au sein de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil : **22 métiers transverses**, rassemblés dans les **6 groupements métiers** suivants ont été étudiés :
 - Administration, finance et juridique
 - Communication et marketing
 - Qualité
 - Ressources humaines
 - Services Généraux
 - Systèmes d'information
- ▲ Les résultats sont présentés dans le rapport final de l'étude selon une **double clé d'entrée** : une partie dédiée aux enseignements transverses de l'étude d'une part, et une entrée directe sur les 22 portraits métiers d'autre part, dont une illustration est proposée dans le présent document.

LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS CONSTATÉES

- ▲ Qu'elles soient **technologiques, normatives ou sociétales**, les évolutions qui impactent les métiers supports sont nombreuses et leur impact sur les activités et compétences connexes profond. Les principales évolutions sont les suivantes :
 - L'hybridation et la digitalisation des organisations du travail
 - L'essor de l'intelligence artificielle (IA)
 - La prise en compte de la Transition écologique et énergétique (TEE) et le développement des politiques de RSE
 - Les enjeux de sécurité

LES 10 MÉTIERS TRANSVERSES À ACCOMPAGNER EN PRIORITÉ

METIER	VOLUME D'EMPLOI 2023	PROJECTION 2027		EVOLUTION DES EFFECTIFS EN 2027
Technicien / technicienne informatique	28 822	+ 2 018	30 840	+7%
Comptable	20 534	+ 1 027	21 561	+5%
Assistant de Direction / Assistante de Direction	18 879	+ 1 699	20 578	+9%
Responsable achats approvisionnement	15 460	+ 1 700	17 160	+11%
Contrôleur / contrôleuse de gestion	12 578	+ 1 635	14 213	+13%
Chargé / Chargée de ressources humaines	11 419	+ 1 599	13 018	+14%
Agent des services généraux	11 037	+ 331	11 368	+3%
Responsable administratif et financier	5 761	+ 922	6 683	+16%
Infographiste - Graphiste	1 764	+ 144	1 908	+8%
Webmaster	789	nc	nc	nc

Métier en forte reconfiguration

Forte croissance des effectifs

Croissance modérée ou stabilisation des effectifs

IMPACTS SUR LES EMPLOIS ET LES MÉTIERS

Administration, finance juridique : une famille de métiers très créatrice d'emplois

Tendances d'évolutions quantitatives à 2 ou 3 ans



- Selon la DARES, à horizon 2030, les cadres de services administratifs et financiers connaîtraient une **augmentation de 11% des effectifs**.
- Les entreprises de la branche devraient suivre cette tendance
- **Deux exceptions : les comptables et les juristes**, dont les effectifs devraient se stabiliser, en raison du recours croissant à l'externalisation.

Communication marketing : des tendances d'évolutions contrastées

Tendances d'évolutions quantitatives à 2 ou 3 ans



- Les effectifs de community manager et de responsable communication et marketing **devraient augmenter**.
- Les effectifs d'infographiste-graphiste et de webmaster tendent vers une **stabilisation des effectifs** ; ces métiers se **reconfigurent fortement**

Services généraux : des périmètres métiers en évolution sensible

Tendances d'évolutions quantitatives à 2 ou 3 ans



- Le niveau de responsabilité et le périmètre des missions de l'assistant de direction et du responsable des services généraux **augmentent**.
- L'office manager s'impose comme **alternative à l'assistant**, de direction ou non .
- Les agents des services généraux sont très touchés par **l'externalisation**.

Ressources humaines : des effectifs en nette augmentation

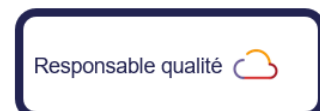
Tendances d'évolutions quantitatives à 2 ou 3 ans



- Les effectifs devraient **croître de façon substantielle**, en comparaison aux tendances sur la plupart des autres métiers.
- Les métiers RH connaissent en outre des **transformations profondes** (repositionnement en tant que partenaire, compétences partagées avec les managers, transformation de la communication RH, montée en puissance de l'activité de recrutement, etc.).

Qualité : un champ d'activités qui croît, mais des effectifs stables

Tendances d'évolutions quantitatives à 2 ou 3 ans



- Les entreprises **disposent rarement d'un service propre** et pas nécessairement d'un ETP dédié.
- La qualité est néanmoins intégrée dans leur champ d'activité, parfois en recourant à des **responsables qualité à temps partagé**.

Systèmes d'information : des perspectives d'évolutions globalement optimistes

Tendances d'évolutions quantitatives à 2 ou 3 ans



- Tous les métiers du groupement **devraient globalement voir leurs effectifs croître**.
- Ces métiers **évoluent très vite** : les environnements techniques et compétences requises sont rapidement obsolètes, les périmètres métier et intitulés sont **régulièrement réinterrogés**.

PRÉCONISATIONS POUR LA BRANCHE

Formation



Créer un **catalogue de formations** permettant aux entreprises et titulaires des métiers transverses de trouver facilement des **réponses adaptées à leur besoin de compétences**.

A partir d'un état des lieux de l'existant, effectuer, d'une part, une **sélection de formations adaptées aux spécificités** des métiers transverses, et d'autre part, de définir les **cahiers des charges d'actions de formation sur les compétences ne trouvant pas de correspondances** dans l'offre existante à date.

Webinaire



Organiser des **webinaires**, selon un **calendrier préétabli par métier** avec des **thématiques d'accroche** correspondant au sujet d'actualité du moment, animé par une **personne « neutre »** dont le rôle est d'organiser les échanges et de faciliter les expressions de tous.

Accompagnement des entreprises



Déployer une **methodologie d'accompagnement des entreprises**, dont l'objectif serait de permettre aux entreprises de petite et moyenne taille de définir un **plan d'action pour mieux structurer la couverture des fonctions transverses**.

POUR ALLER PLUS LOIN : 22 PORTRAITS MÉTIERS

Les portraits métiers sont disponibles dans le rapport d'étude. En voici une illustration :

CHARGÉ / CHARGÉE DE RESSOURCES HUMAINES Exemple portrait métier

COMMENT VONT ÉVOLUER LES VOLUMES D'EMPLOI POUR CE MÉTIER ?

Une augmentation régulière des effectifs depuis 2016 et des projections optimistes

Projections 2023-2027

11 419 salariés recensés sur ce métier en 2023

Projections 2024-2027 : +1500

Niveau de confiance : 4/7

QUELLES SONT LES ÉVOLUTIONS SUR CE MÉTIER ?

La **digitalisation du métier** s'accroît et transforme les relations avec les salariés. De nombreux outils viennent aujourd'hui en aide au chargé de ressources humaines : les logiciels métiers qui collectent les données éparpillées et les complètent (SIRH) facilitent l'analyse et la construction de rapports, les réseaux sociaux qui facilitent le « sourcing » de candidats, le développement du distanciel. Si le digital facilite le travail, il s'accompagne aussi d'un niveau d'exigence renforcé : les collaborateurs attendent des réponses et des solutions plus rapides et plus personnalisées.

De **nouvelles méthodes de travail** liées à l'éclatement de l'unité de lieu et de temps. Le développement d'outils collaboratifs digitaux innove d'une part la flexibilité accrue du travail d'autre part, accompagnée par l'essor d'enjeux liés au télétravail, à la décongestion, à l'évolution des temps de travail, impliquant pour la fonction ressources humaines de maîtriser les enjeux légaux qui y sont associés. Cela implique également une maîtrise de processus RH qui évoluent avec le passage en distanciel de certaines activités tels que le recrutement, l'onboarding, les entretiens, la formation, etc.

Le **recrutement** devient une activité majeure dans les entreprises de la Branche. Compte tenu de la croissance des activités au sein des secteurs de la Branche, la dimension recrutement devient stratégique. Dans un contexte de tension sur la plupart des métiers, les RH sont très fortement mobilisées pour mener des opérations de recrutement adaptées aux besoins et correspondant aux nouvelles attentes des générations X, Y et Z (Réseaux sociaux, marque employeur, sens du travail, respect de l'environnement, perspectives d'évolutions, etc.).

Une **évolution vers une fonction de « Business Partner »** ou « Partenaire RH ». Le chargé RH joue un rôle de plus en plus important dans l'identification des besoins du terrain et dans la conduite du changement : il accompagne de près les managers dans leurs interrogations sur les implications RH pour leur équipe. Il guide également les collaborateurs, dans le cadre d'une relation qui évolue, avec une attention de plus en plus forte portée vers l'anticipation des besoins en formation et vers le renforcement de l'agilité des collaborateurs et des équipes.

Une **réglementation RH renforcée** qui impose une connaissance accrue des règles et un suivi constant de l'actualité. Le chargé RH est le garant du respect des règles (statuts des accords d'entreprise, accords de branche, du règlement intérieur, titre de nouveaux indicateurs et de leur suivi, etc.) et des préoccupations et de la réglementation associée.

QUELLES SONT LES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER ?

- La digitalisation du métier**
 - Maîtriser les outils : identifier les solutions digitales RH (sur le portail des temps, de paie, des données RH, processus de recrutement, ...)
 - Concevoir et déployer des outils de communication pour accompagner les processus RH et le travail.
 - Maîtriser les outils SIRH de son métier.
- La montée en puissance de l'activité de recrutement**
 - Comprendre les nouvelles données des salaires, d'adhésion à la formation, des offres d'emploi.
 - Exploiter les données existantes de recrutement et de données RH (statistiques et données RH).
 - Concevoir et mettre en œuvre des parcours d'intégration performants pour recruter et favoriser la fidélisation et l'adhésion à la formation.
- L'évolution vers une fonction de « Business Partner »**
 - Aligner le métier RH avec les besoins du terrain.
 - Aligner les données pour l'analyse des pratiques RH sur les données de recrutement.
 - Accroître les échanges et l'implication des collaborateurs RH pour leur prise de décision.
- Les évolutions réglementaires**
 - Maîtriser les outils de veille juridique et réglementaire de l'entreprise.
 - Appuyer les dispositifs de la loi relative à la formation professionnelle continue dans son environnement.
- L'avènement des nouveaux modes de travail**
 - Comprendre les enjeux liés aux nouvelles formes d'organisation (télétravail, hybride, PDI, DVI, ...).
 - Renforcer ses compétences RH.
 - Mettre en œuvre les nouvelles formes d'organisation de travail.

COMMENT ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ET SALARIÉS EXERÇANT CE MÉTIER ?

Faciliter et structurer les échanges entre pairs. Mis à part les très grandes entreprises, il n'y a souvent qu'un seul chargé de ressources humaines dans une entreprise. Les communautés regroupant des personnes issues de différentes entreprises, exerçant le même type de métier sont très efficaces pour rompre cet isolement et maintenir ou développer ses compétences, se nourrir des pratiques des autres, faire part de ses préoccupations, nouer des contacts et se saisir des bonnes idées (nouveau logiciel performant, pratiques intéressantes, etc.). Recenser les communautés existantes, animer, dynamiser leur utilisation, en créer de nouvelles pourrait constituer un premier axe de travail.

Constituer une offre de formation centrée sur la conduite de projet dédiée RH. La conduite de projet transverse n'est pas un sujet nouveau, mais il est le plus souvent proposé à un public de chef de projet ou de manager. Il s'agit ici de concevoir une offre dédiée à la fonction RH prenant en compte la particularité de l'évolution de son positionnement vers le « business partner ».

Recrutement 3.0. Les nouvelles pratiques de recrutement (plus digital, centré sur le développement d'une véritable marque employeur...) sont aujourd'hui relativement éprouvées et peuvent faire l'objet de formations pour intégrer pleinement les outils numériques dans sa pratique et s'inscrire, dans la durée, dans la consolidation d'une véritable marque employeur. La conception d'une offre de formation recrutement 3.0 serait utile.

Benchmark des outils RH. Les outils digitaux mis au service des RH sont nombreux. De nouvelles solutions viennent régulièrement enrichir cette offre. Comment s'y retrouver ? Une proposition de webinaires, construits non pas autour de prestations, mais autour de témoignages de chargés de ressources humaines utilisateurs, selon un canevas type en 3 points (problématique de l'entreprise, rapport de la solution et résultats obtenus), sans entrer dans les fonctionnalités détaillées, pourrait y répondre.



OPIIEC

Retrouvez le rapport complet de l'étude sur www.opiiec.fr

Étude réalisée par le cabinet Co&Sens pour l'OPIIEC

Observatoire Paritaire des métiers du Numérique,
de l'Ingénierie, du Conseil et de l'Événement

25 quai Panhard et Levassor
75013 PARIS
opiiec@opiiec.fr
www.opiiec.fr

Atlas^{OPCO}
Soutenir les compétences

ETUDE RÉALISÉE AVEC LE SOUTIEN DE L'OPCO ATLAS