

Bureaux d'études techniques,  
des cabinets d'ingénieurs-conseils  
et des sociétés de conseils

## Note politique

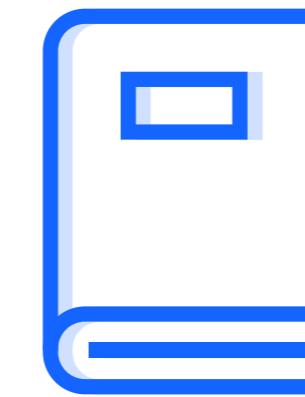
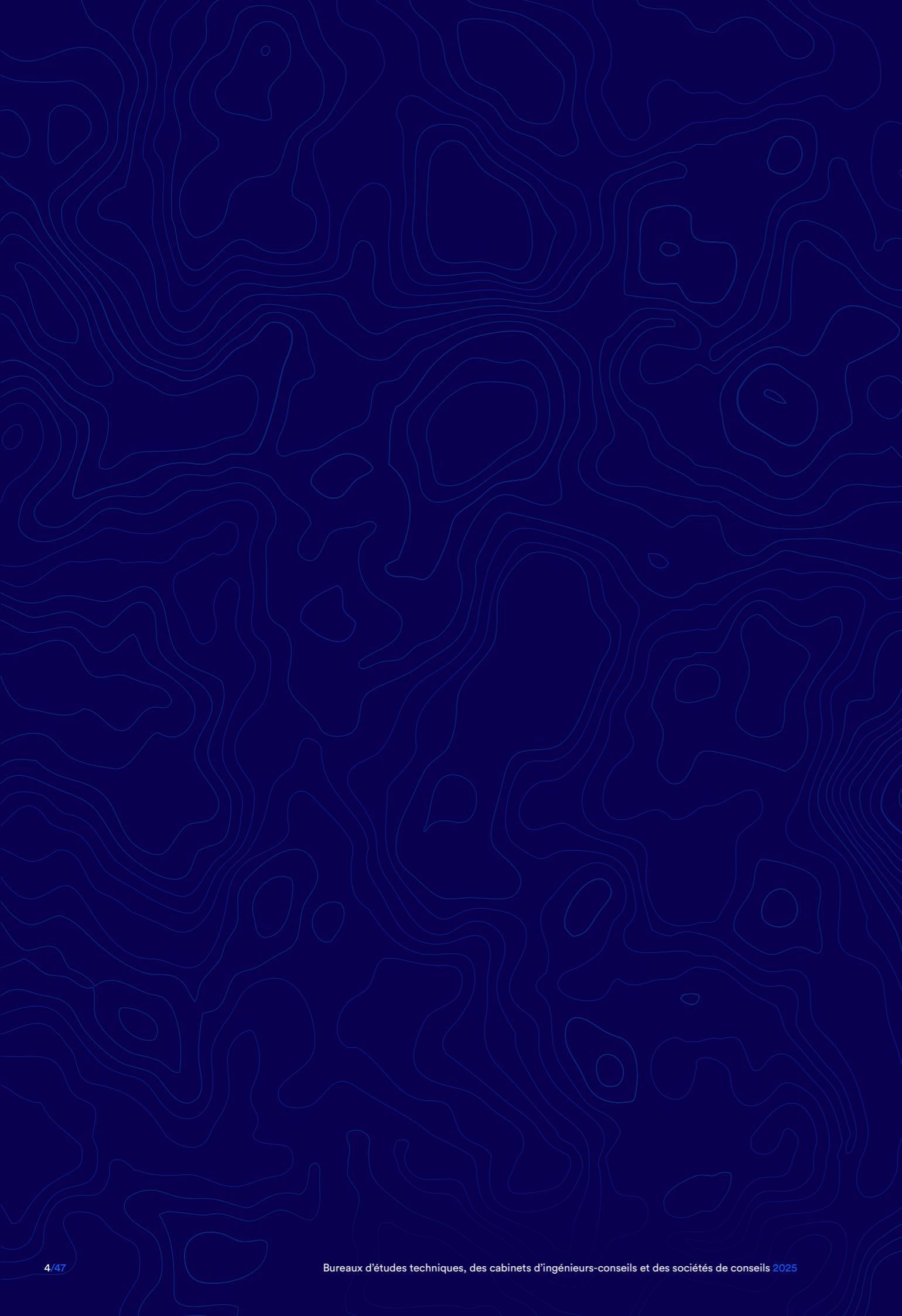
---

# Les priorités emploi-formation de la Branche pour 2025

---

# Sommaire

<b>Avant-propos</b>	<b>5</b>
<b>01 Orientation : attirer dès aujourd’hui les talents de demain</b>	<b>10</b>
• Tenir compte du contexte pour mieux se projeter	12
• Définir de nouveaux objectifs et toucher le maximum de jeunes	12
• Agir efficacement sur tout le territoire	13
<b>02 Alternance : renforcer la qualité et sécuriser les financements</b>	<b>14</b>
• Relancer une dynamique qui s’essouffle	16
• Travailler à la fiabilité et à la transparence des données	18
• Collecter et exploiter des indicateurs en matière de qualité	19
<b>03 Inclusion : diffuser les bonnes pratiques</b>	<b>22</b>
• Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	24
• Mieux prendre en compte toutes les formes de handicap	25
• Soutenir la formation des demandeurs d’emploi	25
• S’engager pour l’emploi et la formation des seniors	26
<b>04 Formation continue : investir dans les compétences et préserver l’emploi</b>	<b>28</b>
• Préserver la stabilité et la lisibilité des critères de prise en charge	30
• Inciter les entreprises à investir sur les enjeux de demain	31
• Accompagner les TPE-PME et leurs salariés face au changement	32
• Agir concrètement sur les transitions et reconversions professionnelles	32
<b>05 Certification : s’adapter aux nouveaux enjeux et valoriser l’autoformation</b>	<b>36</b>
• Moderniser l’offre de certifications	38
• Valoriser les nouvelles pratiques	39
<b>06 Études et prospective : exploiter les travaux pour anticiper les mutations</b>	<b>42</b>
• Diffuser largement pour convaincre et influencer	44
• Enclencher une démarche d’évaluation continue	45
<b>Pour aller plus loin</b>	<b>47</b>



# Avant propos

---

En 2024, la Branche s'est employée à rendre plus lisibles et accessibles les conditions de prise en charge des différents dispositifs de soutien au développement des compétences afin de permettre aux entreprises et aux salariés de se repérer rapidement. Ce qui a porté ses fruits puisque les entreprises ont été plus nombreuses à faire des demandes de prise en charge auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) de la Branche, ATLAS.

La Branche a aussi et surtout dû composer en 2024 avec un contexte politique vecteur d'incertitudes. Le champ de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'apprentissage n'a en effet pas été épargné par les mesures d'économies actées au printemps : instauration d'un reste-à-chARGE forfaitaire individuel dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), nouvelle diminution des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage, fin des aides aux employeurs pour l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation, diminution des cofinancements publics (FNE-Formation...).

Ces mesures ont contraint les acteurs, les branches professionnelles en premier lieu, à s'adapter et pour certaines à revoir leurs objectifs. Elles se sont, en outre, ajoutées aux économies imposées ces dernières années aux opérateurs de compétences, parmi lesquels ATLAS qui a vu ses frais de fonctionnement, pourtant maîtrisés, encadrés strictement par l'État dans la convention d'objectifs et de moyens (COM) 2023-2025.

Face à ces incertitudes et à ces restrictions, la Branche n'a pas, pour autant, revu ses ambitions à la baisse, notamment celle d'aider, partout en France, les entreprises et les salariés du numérique, du conseil, de l'ingénierie et de l'événementiel à anticiper et faire face aux évolutions économiques, technologiques, environnementales et réglementaires. Plusieurs projets d'envergure se sont concrétisés ou ont été lancés en 2024 sous l'impulsion de la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) et via la mobilisation des ressources conventionnelles.

Dans le cadre du partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC), dont les modalités avaient été revues mi-2023, plus de 1 650 salariés de la Branche ont ainsi bénéficié en 2024 d'un abondement de leur CPF pour leur permettre de se former sur les thématiques d'avenir et prioritaires pour les entreprises. Le tout représentant un engagement budgétaire de 4 millions € et un abondement moyen de 2 400 €.

Côté entreprises, 6 745 d'entre elles (dont 73 % de moins de 50 salariés) ont bénéficié en 2024 des actions collectives **campusAtlas** et près de 2 000 du « bonus » accordé par la Branche pour leur permettre de déployer des plans de développement des compétences en phase avec les enjeux d'aujourd'hui et de demain.

L'année 2024 a aussi été marquée par la signature d'une convention entre la CPNEFP et ATLAS qui vise à réduire, à terme et au niveau des bassins d'emplois, les tensions de recrutement qui pénalisent l'activité des entreprises et ralentissent leur croissance. Les moyens mobilisés doivent permettre à ATLAS et à ses partenaires, France travail en premier lieu, de faire rencontrer l'offre et la demande d'emplois particulièrement dans les secteurs du numérique et de l'ingénierie. 576 400 € ont ainsi été mobilisés par la Branche pour que les délégations régionales d'ATLAS puissent engager les ressources nécessaires au déploiement et au suivi de différents dispositifs : Numéric'Emploi dans un premier temps, Parcours Ingé...

Dans la continuité des réflexions engagées en 2023, la CPNEFP a également décidé en 2024 d'innover en matière de certification et de valoriser les pratiques d'autoformation qui ont cours dans la Branche. Avec l'appui d'ATLAS, le projet **Savoirs d'Avenir** s'est concrétisé et prendra la forme d'une plateforme de contenus de sensibilisation et d'acculturation qui aura vocation à devenir dès 2025 un outil fondamental pour valoriser les connaissances acquises par les salariés qui se forment de manière autonome ainsi qu'une porte d'entrée vers l'offre de formations **campusAtlas** et l'offre de certifications de la Branche.

2025 sera donc la dernière année de la convention triennale via laquelle l'État encadre les moyens de fonctionnement d'ATLAS, une année charnière à tous points de vue pour la Branche. En matière d'alternance, il s'agira de relancer la dynamique dans l'enseignement supérieur alors que les effectifs semblent se stabiliser, voire tendent à diminuer sous le double effet de la diminution des NPEC et des incertitudes qui pèsent sur les aides aux employeurs d'apprentis. Cela passera par un travail sur la qualité et par des partenariats renforcés avec les acteurs de l'écosystème, à commencer par les écoles, les universités et les CFA. En matière de financement, la CPNEFP agira en responsabilité et poussera pour que les principes qu'elle s'efforce d'appliquer depuis deux ans soient généralisés à l'échelle nationale et interprofessionnelle.

Alors que les métiers et les compétences nécessaires pour les exercer évoluent toujours plus vite, l'intelligence artificielle et la transition écologique accélérant les processus de recomposition à l'œuvre, la Branche poursuivra en 2025 ses efforts pour que les entreprises et les salariés coconstruisent des parcours de formation utiles à tous. Grâce aux données que la Caisse des dépôts et consignations a commencé à lui fournir, la CPNEFP orientera sa politique d'abondements CPF en tenant compte des besoins des entreprises et des aspirations des salariés. La liste des certifications éligibles continuera d'être actualisée régulièrement.

Au-delà de la volonté affichée d'encourager le dialogue autour des enjeux de formation, la Branche jouera aussi en 2025 un rôle déterminant dans l'accompagnement des entreprises et la sécurisation des parcours professionnels des salariés, particulièrement celles et ceux dont l'activité est menacée. Mais au lieu d'intervenir en réaction à des situations déjà déteriorées, la CPNEFP se montrera proactive et déployera un dispositif expérimental, baptisé « **parcours de transition sectorielle** », qui permettra aux salariés confrontés à une baisse d'activité de se repositionner sur des secteurs clients plus porteurs et ainsi préserver leur emploi.

En matière de certification, la Branche continuera en 2025 de rationaliser son offre et de promouvoir toutes les voies permettant aux salariés d'attester et de valoriser la maîtrise de leurs compétences. La validation des acquis de l'expérience (VAE) sera davantage mise en avant et soutenue alors qu'elle a été considérablement simplifiée (même si le portail France VAE n'est pas encore pleinement opérationnel).

L'opportunité de renouveler et créer de nouveaux référentiels de compétences propres à la Branche sera appréciée en 2025 à l'aune de la demande et des besoins des entreprises. Le champ des open badges, de la micro-certification et de l'autoformation sera en revanche investi par la Branche, via la plateforme numérique **Savoirs d'Avenir** et avec comme priorité le déploiement d'une offre *ad hoc* sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail (en application de l'accord de branche<sup>1</sup> conclu sur le sujet et récemment étendu par les pouvoirs publics).

<sup>1</sup> Accord du 28/02/2024 relatif à la lutte contre harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

La recherche de cofinancements demeurera, en 2025 comme depuis deux ans, une priorité. Au niveau national, la CPNEFP apportera son soutien aux projets qui auront pour objectifs d'attirer de nouveaux talents vers les métiers du numérique, du conseil, de l'ingénierie et de l'événementiel, mais aussi aux dispositifs qui permettent de renforcer la mixité, la diversité et l'inclusion dans ces secteurs.

Au niveau régional, les Commissions paritaires régionales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPREFP) auront un rôle déterminant et devront continuer, comme elles l'ont fait en 2024, d'identifier avec ATLAS les différents dispositifs de cofinancement auxquels les entreprises et les salariés de la Branche pourraient être éligibles.

En 2025, en matière de prospective, la Branche continuera de s'appuyer sur l'OPIIEC<sup>2</sup>, son observatoire des métiers et des qualifications. La convention de partenariat liant l'OPIIEC à ATLAS pourrait être revue en 2025 et le cas échéant, des nouvelles dispositions devront être mises en œuvre.

Le plan de charge 2025 de l'OPIIEC sera aussi dense que ceux des années précédentes, dans la mesure où les procédures des marchés publics ralentissent le lancement de certains travaux et que beaucoup d'études prévues au plan de charge 2024 sont toujours en cours. Si les résultats de ces travaux sont désormais diffusés via différents canaux, il sera utile en 2025 de s'interroger sur leur appropriation concrète/opérationnelle par les entreprises et salariés de la Branche.

Enfin, il sera important pour la CPNEFP et pour ATLAS de s'impliquer encore davantage sur le terrain et en ligne pour faire connaître les perspectives professionnelles qui peuvent s'offrir aux jeunes et aux personnes en transition et/ou reconversion professionnelle. Il s'agira de faire preuve d'innovation, quitte à ne pas déployer certaines actions dont l'impact n'a jamais été démontré au profit d'actions d'attractivité moins « classiques » mais qui ont fait leurs preuves en parvenant à toucher une cible assez large et captive. La CPNEFP décidera notamment en 2025, en concertation avec tous les acteurs de la Branche, des orientations stratégiques qui guideront la refonte du site **Concepteurs d'Avenir**.

La présente note se veut ainsi la déclinaison concrète des objectifs emploi-formation que se fixe la Branche pour l'année 2025. Les entreprises et les salariés de la Branche peuvent y retrouver l'essentiel de l'offre de services que la CPNEFP, via notamment ATLAS, déploie en leur direction.

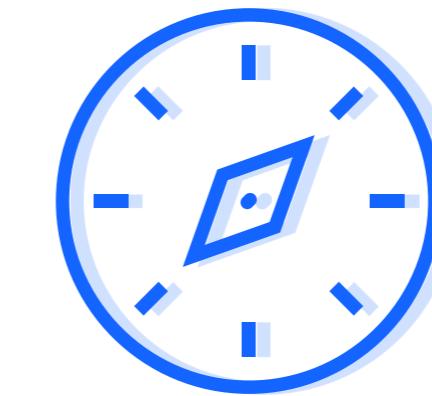
## Les chiffres-clés de la Branche des Bureaux d'Études (2023)



<sup>2</sup> Observatoire prospectif des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et des métiers de l'Événement

\* Hors-alternants : il s'agit bien de stagiaires de la formation continue (salariés)

# 01



## Orientation et attractivité

# Orientation : attirer dès aujourd’hui les talents de demain

## Tenir compte du contexte pour mieux se projeter

La pénurie de nouveaux talents est une problématique commune à tous les secteurs d’activité de la Branche. Elle est particulièrement marquée dans les différents métiers du numérique et de l’ingénierie, où le nombre de jeunes – et de jeunes femmes en premier lieu – qui s’orientent vers ces filières chaque année ne permet pas de répondre aux besoins des entreprises et plus largement de l’économie française.

Il sera donc important pour la Branche en 2025 de poursuivre et d’amplifier les actions de promotion des métiers et de l’alternance grâce aux moyens mis à disposition par ATLAS dans le cadre de sa COM avec l’État. Au regard de la dégradation des finances publiques, il est probable que l’État contraine les acteurs à moins dépenser en la matière sur la prochaine période triennale (2026-2028), ce qui doit pousser la Branche à engager dès 2025 d’une part le maximum d’actions impactantes, et d’autre part des réflexions pour préparer la suite.

## Définir de nouveaux objectifs et toucher le maximum de jeunes

Une des pistes à explorer serait dans un premier temps de regrouper les actions par grandes thématiques afin de mieux identifier les projets, de mutualiser les forces, d’éviter les actions redondantes et d’en démultiplier l’impact. La diversité des actions déployées aujourd’hui par la Branche sur le terrain est une force mais il sera nécessaire en 2025 de rationaliser l’offre et d’engager une vraie démarche d’évaluation continue.

Cela passera par la mise en place d’indicateurs de résultats et par un cadrage en amont des objectifs et des publics cibles. À ce titre, la Branche déployera en 2025 davantage d’actions visant à renforcer la mixité, la diversité et l’inclusion dans les métiers de la Branche.

Une part importante du budget sera aussi consacrée à des actions permettant de donner à voir la réalité concrète et l’évolution de ces métiers, de manière à lever les préjugés et à souligner leur rôle central dans l’économie dématérialisée et décarbonée de demain.

Concernant les publics cibles, la Branche priorisera les actions à destination des jeunes collégiennes et collégiens, lycéennes et lycéens, mais devra également s’adresser aux étudiantes et étudiants, apprenties et apprentis, pour agir sur l’orientation tout au long du cursus scolaire et quelle que soit la voie de formation.

La CPNEFP soutiendra particulièrement les actions visant à attirer les jeunes femmes vers les métiers du numérique et de l’ingénierie, alors que la précédente réforme du baccalauréat général a eu pour effet de détourner les jeunes filles des filières scientifiques et techniques.

Les partenariats avec les associations œuvrant à la féminisation de ces filières seront renforcés et les actions ciblant spécifiquement les femmes, qu’elles soient encore en phase d’orientation ou qu’elles cherchent à se reconvertir, seront davantage mises en avant au niveau national et régional.

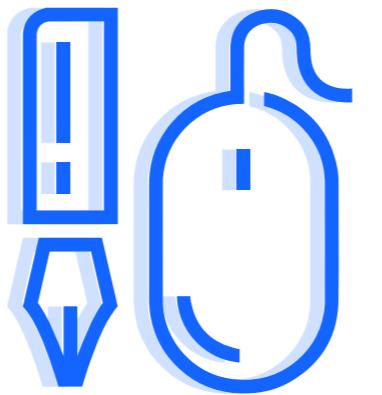
La CPNEFP veillera à ce que la représentation des métiers sur les supports de communication, physiques ou numériques, donne à voir les carrières possibles dans la Branche pour les femmes d’une part, et respecte l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d’autre part.

## Agir efficacement sur tout le territoire

Le plan d’actions 2025 de la Branche en matière d’attractivité se décompose ainsi :

- La création et la diffusion d’outils et de supports de communication sur les métiers
- La conception et la diffusion en ligne d’outils numériques interactifs
- L’amélioration de l’ergonomie et des fonctionnalités du site « Concepteurs d’Avenir »
- La participation à des salons nationaux et régionaux, et autres temps forts
- L’organisation de job meetings et des « journées orientation alternance » (JOA)
- L’animation de conférences pédagogiques et de temps d’échange avec les jeunes
- L’organisation de concours et la remise de prix
- Le déploiement de partenariats opérationnels avec des acteurs de l’orientation
- Le soutien aux actions innovantes déployées par des associations

La dimension régionale de certaines de ces actions confère un rôle particulier aux CPREFP, qui disposeront chacune en 2025 d’un budget d’environ 20 000 € attribué par la CPNEFP. Ce budget doit servir de levier pour bâtir des partenariats opérationnels et obtenir des cofinancements (auprès des Conseils régionaux en premier lieu).



# Alternance

---

02

# Alternance : renforcer la qualité et sécuriser les financements

## Relancer une dynamique qui s'essouffle

L'alternance est une modalité pédagogique spécifique qui repose sur des enseignements théoriques dispensés dans des établissements de formation et sur la mise en œuvre pratique de ces enseignements au sein d'une entreprise, dans un cadre professionnel.

Deux types de contrats sont fondés sur l'alternance : le contrat d'apprentissage, ouvert aux jeunes jusqu'à 29 ans révolus, et le contrat de professionnalisation, ouvert à tous les publics. Ces deux contrats, selon leur nature, visent l'obtention de tout ou partie d'une certification et/ou d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, voire même CQP dans le cadre du contrat de professionnalisation). Le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale, tandis que le contrat de professionnalisation relève de la formation continue.

Depuis la réforme de 2018, l'apprentissage a été considérablement revalorisé et constitue désormais une voie d'insertion privilégiée pour les jeunes en même temps qu'un des principaux leviers de recrutement pour les entreprises. Au niveau national, toutes branches confondues, le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage conclus chaque année a quasiment triplé entre 2018 et 2023, cette dynamique reposant principalement sur le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

L'apprentissage est désormais ancré dans les mœurs et les pratiques RH des entreprises de la Branche, qui sont de plus en plus nombreuses, peu importe leur taille, à recruter des apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur. Ainsi, sur les 50 000 nouveaux jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage avec une entreprise de la Branche en 2024, près de 85 % préparent au moins une licence (bac +3).

## L'apprentissage dans la Branche des Bureaux d'Études (2023)

**57 000** nouveaux contrats signés



**44%**  
de femmes



**56%**  
d'hommes

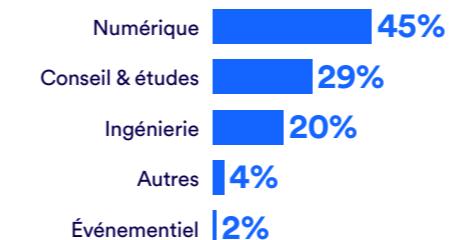


**22,6 ans**  
de moyenne d'âge



**18 mois**  
durée moyenne d'un contrat

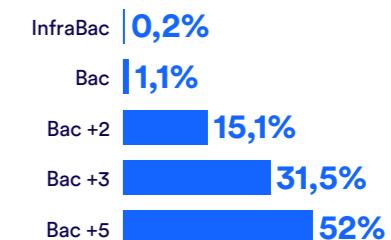
### Répartition par secteur d'activité



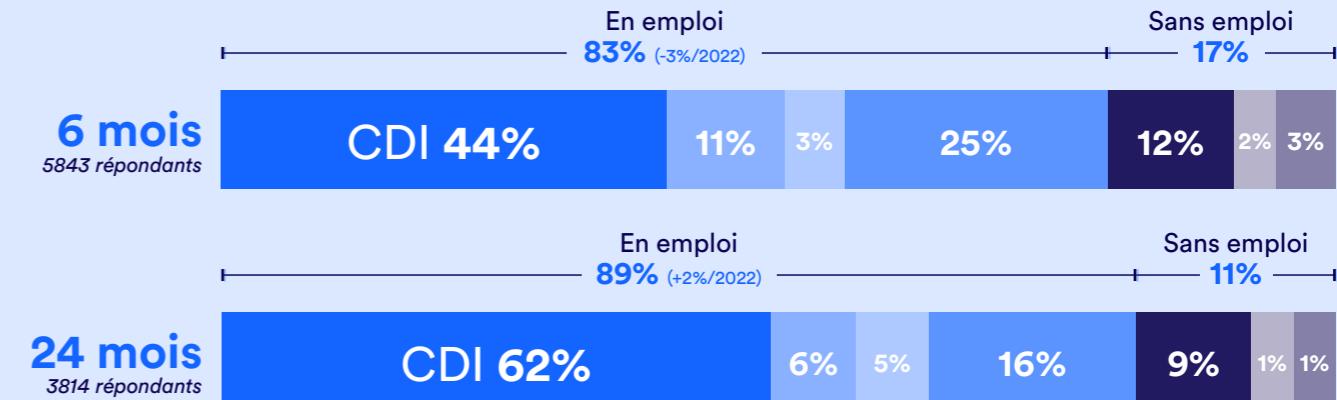
### Répartition par taille d'entreprise



### Répartition par niveau de formation visé



### Taux d'insertion



CDI Autre contrat (CDD, intérim...) Travailleur indépendant, créateur, repreneur Alternance Demandeur d'emploi Autre situation Étudiant

Pour autant, et malgré les effets socio-économiques indéniables qui accompagnent l'essor de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, la Branche a été contrainte en 2023 et 2024 de diminuer les NPEC de nombreuses formations, la plupart menant vers des métiers qualifiés pour lesquelles les entreprises rencontrent d'importantes difficultés de recrutement.

La Branche avait pourtant, dès 2023, décidé d'appliquer volontairement des principes responsables pour déterminer ses NPEC, avec notamment des plafonds différenciés pour les formations selon leur nature (transverses ou « cœur de métier »). Certains de ces principes ont d'ailleurs fait école puisque France compétences, l'instance de régulation nationale, a décidé de les reprendre à son compte en 2024.

## Travailler à la fiabilité et à la transparence des données

Les diminutions des NPEC en 2023 puis 2024 ont entraîné une baisse du nombre de nouveaux contrats d'apprentissage signés chaque année dans la Branche. En 2025, alors que l'État souhaite remettre à plat le système de financement de l'apprentissage et de détermination des NPEC, l'objectif sera pour la Branche de relancer la dynamique et de préserver au maximum les formations « cœur de métier ». L'apprentissage est aussi un levier essentiel pour attirer de nouveaux publics, notamment des publics féminins, vers les métiers du numérique et de l'ingénierie.

Il sera nécessaire, avec l'aide d'ATLAS, de sécuriser les financements et de travailler à la fiabilité et à la transparence des données comptables et financières communiquées par les établissements qui forment les jeunes aux métiers du numérique, du conseil, de l'ingénierie et de l'événement. Il s'agit d'un enjeu majeur dans la mesure où le nouveau système de détermination des NPEC sera basé sur l'analyse de la comptabilité analytique des organismes de formation par apprentissage (OFA) et des centres de formation d'apprentis (CFA).

En 2025, aux côtés des branches relevant du périmètre d'ATLAS, la Branche s'impliquera donc dans l'animation et le développement de la **Communauté CFAtlas**. Créeé en 2022, ce réseau d'établissements permet l'échange et le partage de bonnes pratiques en matière d'alternance. En plus des problématiques comptables et financières, les enjeux liés à la qualité des formations et au suivi des jeunes apprentis font partie des thématiques de travail de la **Communauté CFAtlas**.

## Les thématiques de travail 2025-2026 de la Communauté CFAtlas

- La promotion des métiers et des branches relevant de l'OPCO ATLAS
- Le renforcement de la diversité des publics : mixité, handicap...
- La transition écologique
- La connaissance et la modernisation de l'offre de formation (nouveaux métiers, nouvelles compétences, nouvelles certifications...)
- La qualité des parcours de formation et la pédagogie de l'alternance
- L'accompagnement des apprentis (appui à la recherche d'une alternance, suivi des cursus en cours, prévention des ruptures, développement de la mobilité...)
- La prise en charge des parcours
- Le partage de données quantitatives et qualitatives

## Collecter et exploiter des indicateurs en matière de qualité

La qualité des formations constituera en 2025 un point d'attention particulier pour la Branche, qui veillera avec l'aide d'ATLAS à collecter et à suivre sur le temps long les données suivantes : taux d'abandon, taux de rupture des contrats d'apprentissage, taux de poursuite d'études, taux d'insertion professionnelle à 6 et 24 mois (avec une attention particulière pour le taux d'embauche dans l'entreprise où l'apprenti a été formé).

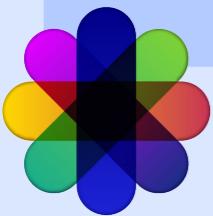
Ces indicateurs quantitatifs seront à analyser d'un point de vue qualitatif et devront permettre à la Branche, avec l'appui d'ATLAS, d'agir concrètement pour améliorer la qualité des formations et l'accueil des apprentis dans les entreprises. Sur ce dernier point, la Branche maintiendra en 2025 le financement de l'aide à la fonction de tuteur et/ou de maître d'apprentissage.

Le cas échéant, ces indicateurs pourront aussi être exploités à des fins d'attractivité et de communication grand public et institutionnelle, afin de positionner la Branche comme un acteur vertueux et engagé. À ce titre, il sera également intéressant en 2025 pour la CPNEFP de suivre attentivement l'évolution des cohortes d'apprentis employés par les entreprises de la Branche et résidant dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) ou dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) alors que l'insertion de ces publics constitue une priorité nationale.

Maintenir la dynamique de l'apprentissage passera également par la promotion des nouveaux outils permettant la rencontre entre l'offre (des entreprises) et la demande (des jeunes), à commencer par la plateforme **annoncesAtlas**. La CPNEFP se montrera proactive, dans le cadre des instances interbranches d'ATLAS et notamment de la Commission paritaire transversale (CPT) Alternance, dans la recherche de nouveaux partenaires pour que le maximum d'offres soient visibles sur **annoncesAtlas**. Les actions de promotion des métiers et de l'alternance seront quant à elles l'occasion de valoriser sur le terrain cette plateforme auprès des jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage.

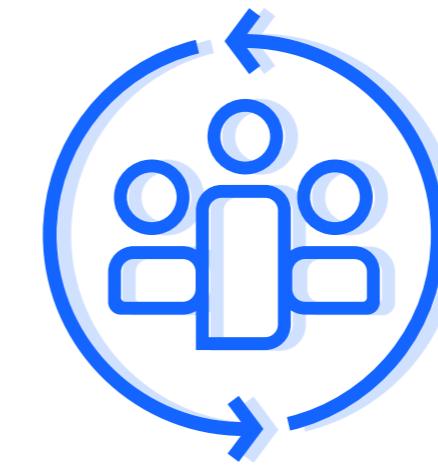
## Les chiffres-clés des Journées Orientation Alternance en 2024

Secteurs	Nombre de JOA organisées	Nombre d'élèves touchés
Ingénierie	44	8 308
Numérique	47	9 155
Conseil	59	10 272
Événementiel	21	4 157
<b>TOTAL</b>	<b>171</b>	<b>31 892</b>



JOA





# Inclusion

---

# Inclusion : diffuser les bonnes pratiques

Afin de faciliter l'insertion dans l'emploi de toute personne et de lutter contre toute forme de discrimination (âge, genre, orientation sexuelle, orientation religieuse, apparence physique, origine ethnique...) et de harcèlement, la Branche met en œuvre différents dispositifs.

## Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Grâce à ses ressources conventionnelles, la Branche s'est toujours donné les moyens d'agir en faveur de la mixité, de la diversité et de l'inclusion. La CPNEFP considère que la formation professionnelle, parce qu'elle permet l'émancipation des individus et participe au décloisonnement des organisations, constitue l'un des piliers de la responsabilité sociale et sociétale des entreprises (RSE).

L'un des principaux défis à relever en matière de mixité, de diversité et d'inclusion reste celui de la féminisation des métiers du numérique et de l'ingénierie. Dans ces deux secteurs, plus de 2/3 des salariés sont des hommes. La valorisation des filières scientifiques et techniques auprès des jeunes femmes demeurera donc en 2025 une priorité pour la CPNEFP, comme en témoigne le plan d'actions 2025 en faveur de l'attractivité des métiers.

Au-delà, il appartient également à la CPNEFP d'appliquer concrètement les dispositions des accords collectifs conclus au niveau de la Branche, a fortiori lorsque ces dispositions portent sur la formation professionnelle et qu'elles peuvent contribuer à renforcer le caractère inclusif des environnements de travail. C'est le cas de l'accord de branche inédit conclu au printemps 2024 portant sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, qui prévoient la sensibilisation de tous les managers à cette thématique.

Avec l'appui d'ATLAS, des modules de sensibilisation et de formation seront ainsi conçus et intégreront au second semestre 2025 le catalogue des actions collectives **campusAtlas**. Cette nouvelle offre, tout comme les outils et guides d'ores et déjà conçus, fera l'objet d'une communication proactive auprès des entreprises de la Branche afin qu'elles puissent former le maximum de salariés.

## Mieux prendre en compte toutes les formes de handicap

Toujours avec l'appui d'ATLAS, il sera important en 2025 d'intensifier les efforts pour améliorer la prise en compte, par les entreprises de la Branche, des problématiques en lien avec le handicap. Le partenariat conclu entre ATLAS et l'AGEFIPH permet déjà de financer des formations au bénéfice des personnes en situation de handicap mais il s'agit d'aller plus loin et de considérer le recrutement, l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés RQTH comme un enjeu à part entière.

C'est pourquoi il a été décidé, dans le cadre du catalogue **campusAtlas** et en accord avec les autres branches, de regrouper en 2025 en un seul parcours les modules de sensibilisation et de formation portant sur cette thématique et qui étaient jusqu'à présent disséminés dans différents parcours. Là encore, une communication proactive encouragera les entreprises à inscrire le maximum de salariés à ces sessions de formation.

La CPNEFP se devra également d'informer en 2025 les entreprises et les salariés de la Branche sur la prise en compte des handicaps « invisibles » et en particulier des troubles neuro-atypiques. Une étude publiée en 2024 estime que 10 à 15 % de la population française pourrait souffrir actuellement de l'un, l'autre ou plusieurs de ces troubles (TSA, TDA/H, troubles DYS...). Il est donc plus que nécessaire d'inciter au dialogue sur ces questions afin que les solutions formation proposées par la Branche soient aussi mobilisées au bénéfice des salariés neuro-atypiques.

## Soutenir la formation des demandeurs d'emploi

Particulièrement engagée dans les années 2010 dans la formation et l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, la Branche a pu, au sortir de la crise sanitaire et économique du Covid-19 et grâce aux moyens mobilisés par l'État par ailleurs, recalibrer son soutien financier aux dispositifs de formation des demandeurs d'emploi (les préparations opérationnelles à l'emploi en premier lieu, qu'elles soient individuelles – POEI – ou collective – POEC).

Cela ne signifie pas pour autant que la Branche se soit désengagée : aux côtés de France travail et d'ATLAS, elle demeure pleinement impliquée dans la promotion et la mise en œuvre dans les territoires de ces dispositifs qui constituent également des réponses efficaces aux tensions de recrutement. Pour preuve, en 2024, plus de 9 000 demandeurs d'emplois ont été formés dans les entreprises de la Branche dans le cadre d'une action de formation préalable au recrutement (AFPR) ou d'une POEI.

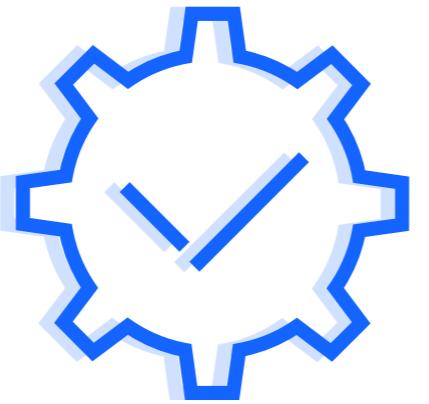
Alors que des milliers d'offres d'emplois restent non pourvues chaque année dans la Branche, la CPNEFP remobilisera sous conditions en 2025 des ressources conventionnelles pour cofinancer à minima plus d'un millier de POEI menant vers des métiers émergents ou particulièrement en tension.

Comme pour la promotion des métiers et l'alternance, la CPNEFP s'attellera en 2025 à définir des indicateurs de résultats pour juger de l'efficacité de ses actions en faveur de la mixité, de la diversité et de l'inclusion (pourcentage de femmes dans les entreprises, taux d'emploi des personnes en situation de handicap et taux de recours aux dispositifs de formation spécifiques, taux d'insertion professionnelle à 6 et 12 mois des demandeurs d'emploi formés aux métiers de la branche...).

## S'engager pour l'emploi et la formation des seniors

En lien avec la négociation interprofessionnelle sur l'emploi des seniors qui s'est achevée fin 2024, la CPNEFP mettra tout en œuvre en 2025 pour valoriser et préserver les compétences acquises par les salariés seniors et pour attirer ces profils vers les métiers en tension dans la Branche. Si aucun dispositif ne cible en particulier ce public, des efforts de communication seront entrepris par la CPNEFP, en lien avec la CPPNI, pour inciter les entreprises de la Branche à investir dans le développement des compétences des salariés seniors et pour faire de la formation continue un outil de gestion des troisièmes parties de carrière.





# Développement des compétences

---

04

# Formation continue : investir dans les compétences et préserver l'emploi

## Préserver la stabilité et la lisibilité des critères de prise en charge

De par la nature des activités des secteurs et entreprises de la Branche, l'investissement dans les compétences des salariés a toujours constitué la principale priorité de la CPNEFP. Elle demeurera en 2025 et les ressources conventionnelles, en hausse depuis l'entrée en vigueur de l'avenant du 27 octobre 2022, seront fortement mises à contribution pour inciter à la co-construction, accompagner les entreprises à faire face aux mutations économiques, technologiques et environnementales et bien sûr sécuriser les parcours professionnels des salariés.

De plus en plus d'entreprises ont recours à l'offre de services de la Branche, déployée par ATLAS (+10 % d'entreprises entre 2023 et 2024). La CPNEFP s'engage à préserver en 2025 les facteurs-clés de cette réussite, à savoir la stabilité et la lisibilité de ses différents critères de prise en charge. Elle ajustera néanmoins en 2025 les conditions d'accès aux différents dispositifs pour tenir compte du nombre croissant d'entreprises de la Branche qui y ont recours donc, mais aussi de la diminution de certains cofinancements publics.

Conformément à l'avenant du 27 octobre 2022 relatif à l'accord du 31 octobre 2019 sur la formation professionnelle, ATLAS évaluera en 2025 l'impact des priorités d'affectation des ressources conventionnelles. Ce bilan vise principalement à mesurer dans quelle mesure ces ressources contribuent à augmenter le nombre de salariés formés, spécifiquement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Il permet également d'identifier les progrès réalisés et d'apporter les ajustements nécessaires pour renforcer la montée en compétences. Ce travail s'effectue tout en veillant à ce que les dispositifs restent alignés sur les objectifs stratégiques de la Branche, accessibles et faciles à mobiliser pour les entreprises.

## Inciter les entreprises à investir sur les enjeux de demain

En 2025, comme en 2024, la CPNEFP soutiendra les efforts des entreprises et des salariés de la Branche qui contribuent à la transition écologique. Pour beaucoup en première ligne face aux changements environnementaux qui impactent notre modèle économique et nos modes de vie, les métiers de la Branche nécessitent, pour les exercer, non plus seulement de se familiariser avec les enjeux climatiques et de biodiversité mais de les dépasser pour agir concrètement sur la transformation des pratiques.

Le **bonus « Priorité Branche »** restera donc toujours d'actualité en 2025. Concrètement, dans le cadre de son plan de développement des compétences, chaque entreprise qui choisira de former – avec son accord – l'un de ses salariés aux certifications de la branche ou aux enjeux de la transition écologique se verra accorder une enveloppe supplémentaire pour former ses salariés en plus de son budget initial. Le montant de cette enveloppe supplémentaire sera de 2 000 € pour les entreprises de moins de 50 salariés, de 3 000 € pour les entreprises de 50 à 299 salariés et de 4 500 € pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Le même caractère incitatif continuera également de prévaloir en 2025 en ce qui concerne l'accès au catalogue des actions collectives **campusAtlas**. Le système de quotas, permettant à un salarié d'une même entreprise de suivre tous les modules de formation d'une même thématique, demeurera inchangé.

Ce catalogue s'enrichira de nouvelles thématiques et de nouveaux modules en 2025, en lien avec les priorités politiques (handicap, lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, etc.), les enjeux techniques (cybersécurité, IA générative, numérique responsable...) et réglementaires (CSRD...) de la Branche.

## La prise en charge de l'AFEST dans la Branche des Bureaux d'Études

Lorsqu'elles s'inscrivent dans le plan de développement des compétences d'une entreprise, les actions de formation en situation de travail (AFEST) peuvent être prises en charge par ATLAS à hauteur de 40 € par heure de formation et dans la limite de 150 heures par parcours et d'un plafond de 6 000 € par entreprise et par an pour les entreprises de 300 à 999 salariés, et 9 000 € par entreprise et par an pour les entreprises de 1 000 salariés et +.

## Accompagner les TPE-PME et leurs salariés face au changement

La CPNEFP continuera en 2025 d'encourager les TPE-PME de la Branche à former leurs salariés et à faire de la formation professionnelle un levier stratégique de leur compétitivité. Elles pourront ainsi solliciter ATLAS pour bénéficier du parcours stratégique TPE-PME dans les mêmes conditions qu'en 2024. Concrètement, il s'agit là encore d'un coup de pouce financier important qui peut être déployé grâce aux ressources conventionnelles.

Toujours dans l'optique d'aider les TPE-PME et leurs salariés à faire face aux mutations économiques, technologiques et environnementales, la CPNEFP recentrera en 2025 son soutien aux prestations d'appui-conseil sur deux thématiques : l'accompagnement des transitions professionnelles et le déploiement de démarches RSE.

Cette offre permettra aux entreprises de la Branche de bénéficier de prestations prises en charge à 100 % par ATLAS (à condition de recourir à l'un des prestataires présélectionnés par ATLAS). Les prestations plus classiques visant à structurer et développer les pratiques RH seront également accessibles avec une prise en charge à hauteur de 75 % pour les TPE et 50 % pour les PME, complétée par un versement volontaire.

## Agir concrètement sur les transitions et reconversions professionnelles

Dès 2024, la CPNEFP a pris les devants au regard de la dégradation prévisible puis constatée de la situation économique et des impacts sur l'emploi. Avec l'appui d'ATLAS, elle a d'abord continué d'abonder le CPF des salariés de la Branche dans les conditions prévues par le partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations, à savoir un abondement d'un montant maximum de 4 000 € ciblé sur certaines formations. Cette politique volontariste, faisant de la Branche une pionnière en la matière, a d'ailleurs été saluée par l'Etat à l'occasion d'un événement célébrant les 10 ans du CPF en novembre 2024.

La majorité des formations suivies dans ce cadre ont permis aux salariés qui ont bénéficié de cet abondement d'acquérir une certification et donc de sécuriser leur parcours professionnel, dans l'optique d'une évolution interne ou d'une transition, voire d'une reconversion vers un nouveau métier ou une nouvelle entreprise.

Au regard de ces éléments, la CPNEFP mobilisera de nouveau en 2025 des ressources conventionnelles au bénéfice de cette politique. Elle veillera à mieux la piloter grâce aux indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui lui seront transmis régulièrement par la Caisse des dépôts et consignations. Les problèmes d'ordre technique seront aussi traités plus rapidement qu'en 2024.

## Les abondements CPF dans la Branche des Bureaux d'Études

Depuis janvier 2023...

**2 300** Salariés bénéficiaires

♀ **45%**  
de femmes

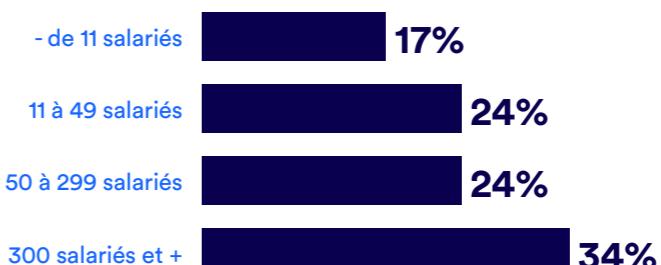
♂ **55%**  
d'hommes

2 255 €  
C'est le montant de l'abondement moyen

36 ans  
C'est l'âge moyen des bénéficiaires

227 heures  
C'est la durée moyenne des formations suivies

### Répartition des bénéficiaires par taille d'entreprise



Les années 2023 et 2024 ont vu de nombreuses entreprises de la Branche être mises en difficulté en raison de l'arrêt ou du gel de projets et prestations de conseil par des secteurs clients (aéronautique, automobile, bâtiment...). Certaines d'entre elles ont pu bénéficier du soutien accordé par l'Etat et ATLAS dans le cadre du FNE-Formation (1 637 entreprises de la Branche bénéficiaires pour 11 264 salariés formés en 2024). Pour d'autres, la CPNEFP a mobilisé, souvent en urgence et au cas par cas, des ressources conventionnelles pour répondre à chacune des situations et permettre aux salariés impactés de développer leurs compétences pour se repositionner en interne sur des marchés plus porteurs.

À compter du second semestre 2024, ces demandes se sont multipliées et les projections économiques pour 2025 ont incité la CPNEFP à engager des réflexions en vue d'expérimenter un nouveau dispositif plus pérenne et plus lisible, destiné à faciliter les transitions sectorielles et à préserver des emplois. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les entreprises de la Branche impactées directement par les difficultés de leurs secteurs clients pourront donc soumettre une demande à ATLAS pour mettre en œuvre des « **parcours de transition sectorielle** ».

La CPNEFP mobilisera en effet une enveloppe de 3 millions € en 2025 pour prendre en charge de manière forfaitaire les coûts pédagogiques d'au moins 1 000 parcours de formation, certifiants ou non, d'une durée minimum de 70 heures. Ce dispositif doit permettre aux salariés confrontés à une baisse d'activité durable d'acquérir rapidement de nouvelles compétences et aux entreprises de préserver leur emploi et de les repositionner sur de nouvelles activités plus porteuses. Ce dispositif fera l'objet d'un suivi régulier de la part d'ATLAS pour être ajusté si nécessaire courant 2025.

Au niveau interprofessionnel, les partenaires sociaux négocieront en 2025, à la demande du Gouvernement, un accord sur les transitions et reconversions professionnelles. Avec le parcours de transition sectorielle, la CPNEFP souhaite montrer que les dispositifs actuels ne sont pas adaptés aux spécificités des métiers de la Branche et à la typologie de ses entreprises et de ses salariés. Elle espère également que cette solution innovante attirera l'attention des pouvoirs publics nationaux et régionaux et les incitera à mobiliser eux aussi des moyens en complément des ressources conventionnelles de la Branche, pour cofinancer davantage de parcours et préserver ainsi l'emploi et la compétitivité des entreprises françaises.

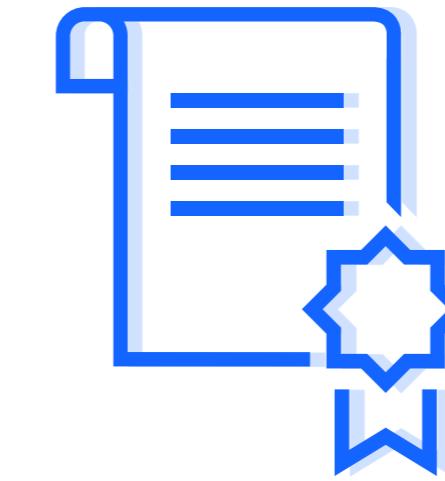
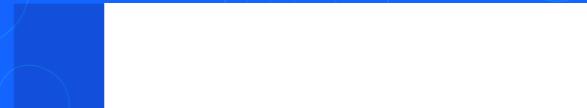
## La convention « Métiers en tension »

En dépit d'un contexte économique incertain et d'un taux de chômage qui repart à la hausse, beaucoup d'entreprises de la Branche sont confrontées à des difficultés de recrutement pour certains métiers. C'est notamment le cas dans les secteurs du numérique et de l'ingénierie. À titre d'illustration, l'enquête « Les tensions sur le marché du travail en 2022 », publiée par la DARES en 2023, montrent que le métier d'ingénieur du bâtiment et des BTP et celui d'ingénieur en informatique sont en tension dans toutes les régions.

Le développement de l'IA, la nécessité de renforcer la cybersécurité et l'utilisation de plus en plus massive de données entraînent quant à eux de forts besoins de recrutement dans les entreprises du secteur numérique. C'est notamment pour y remédier que la Branche s'est rapprochée en 2024 de France travail et a lancé le dispositif « Numeric'Emploi » dans plusieurs régions de France métropolitaine. L'objectif est de faciliter la mise en relation entre les entreprises ayant besoin de recruter et les demandeurs d'emplois désireux de rejoindre le secteur du numérique après une formation ad hoc (dans le cadre d'une AFPR ou d'une POEI le cas échéant).

Pour faciliter le déploiement de ce dispositif mais aussi de tout autre dispositif qui vise à réduire les tensions de recrutement dans la Branche, la CPNEFP a conclu en 2024 avec ATLAS une convention qui prévoit à titre principal le recrutement de chefs de projets dans les territoires, des actions de communication spécifiques et des partenariats. Les ressources conventionnelles mobilisées par la CPNEFP en 2025 permettront de déployer « Numeric'Emploi » dans toutes les régions et dans un premier temps de prendre en charge les dépenses afférentes dans les régions suivantes : Centre/Val-de-Loire, Grand Est, Normandie, Occitanie, Pays-de-la-Loire et PACA.

# 05



## Certification

---

# Certification : s'adapter aux nouveaux enjeux et valoriser l'autoformation

## Moderniser l'offre de certifications

Depuis 2023, la Branche est engagée dans des travaux de rationalisation et d'adaptation de sa politique et de son offre en matière de certification. L'essor de nouvelles pratiques, l'obsolescence de plus en plus rapide des compétences et le durcissement des normes d'enregistrement des certifications aux différents répertoires nationaux (RNCP et Répertoire spécifique) obligent en effet la CPNEFP à innover.

En 2024, les référentiels d'activité et de compétences de plusieurs certifications propres à la Branche ont été révisés et actualisés pour être plus en phase avec les nouveaux enjeux et les nouvelles réglementations et pour toucher également de nouveaux publics. Ainsi, plusieurs CQP ont été « transformés » en titres à finalité professionnelle (TFP) afin de pouvoir être préparés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

En parallèle, plusieurs études d'opportunité ont été lancées par la Branche en 2024 et ont permis d'identifier la nécessité, en réponse aux besoins croissants des entreprises, de créer des certifications dans le domaine de la cybersécurité, de la blockchain, du numérique responsable et de l'acoustique.

Toutes ces certifications feront l'objet, en 2025 et auprès de France compétences, d'une demande d'enregistrement dans les répertoires nationaux. La CPNEFP a par ailleurs donné son accord pour participer en 2025 à des travaux interbranches visant à la création d'une certification pour le métier d'office manager. Comme en 2024, la CPNEFP évaluera aussi en 2025 l'opportunité de participer à l'actualisation, par France compétences, de la liste des métiers émergents ou en forte évolution.

Le programme prévisionnel 2025 de la Branche en matière de certification (ci-dessous) s'inscrit donc dans la continuité des actions engagées en 2024. Il traduit également la volonté de la Branche de décliner opérationnellement les recommandations issues de l'EDEC Climat, dont l'une porte sur la création d'une certification qui reconnaîtrait les compétences spécifiques des salariés de la Branche qui s'engagent et qui imaginent des solutions innovantes pour une économie plus durable.

## Valoriser les nouvelles pratiques

L'année 2025 marquera également l'aboutissement des travaux menés depuis deux ans par la Branche sur le sujet de la micro-certification et plus largement de l'autoformation. La première version de la plateforme **Savoirs d'Avenir**s sera officiellement lancée au premier semestre et permettra aux entreprises et surtout aux salariés de la Branche d'accéder à des milliers de contenus de formation et de sensibilisation en lien avec les enjeux prioritaires que sont le numérique, la transition écologique, le management et la gestion de projets et enfin l'inclusion et la diversité.

La CPNEFP a choisi de s'appuyer sur l'expertise d'un des pionniers de l'autoformation, le groupe Go1 et son catalogue CoorpAcademy. C'est de ce catalogue que seront issus en majorité les contenus de formation et de sensibilisation qui seront disponibles sur la plateforme **Savoirs d'Avenir**s. Grâce à une intelligence artificielle, les contenus proposés aux salariés seront personnalisés et pourront prendre la forme de différents parcours. Les entreprises auront quant à elles la possibilité de « pousser » des contenus ou parcours spécifiques en lien avec les projets d'évolution professionnelle des salariés ou leurs priorités stratégiques.

Le projet **Savoirs d'Avenir**s se veut complémentaire de l'offre de certifications de la Branche. La plateforme n'a pas vocation – comme C-Certif avant elle – à certifier formellement la maîtrise et l'application de compétences par les salariés : l'ambition est d'acculturer ces derniers à certaines notions afin de leur donner envie de les approfondir et la possibilité, ensuite, de valoriser les connaissances acquises dans une optique d'évolution professionnelle. Les contenus (podcasts, vidéos, quizzs...) se voudront à la fois accessibles et ludiques, interactifs et bien entendu qualitatifs. Ils seront enrichis au fur et à mesure en fonction de l'avancée des travaux de la Branche sur ses thématiques prioritaires.

## Le plan d'actions « Certification » de la Branche pour 2025

### ↳ 3 études d'opportunité

- Opportunité de créer une certification « Créeur de changement pour le climat »
- Opportunité de créer une certification « Concepteur d'exposition »
- Opportunité de créer une certification dans le domaine de l'OPS

### ↳ 5 travaux d'ingénierie de certification

- Création d'une certification pour le métier de BIM modeleur
- Création d'une certification « Créeur de changement pour le climat »
- Création d'une certification « Coach professionnel »
- Création d'une certification dans le domaine de l'acoustique
- Création d'une certification dans le domaine de l'OPS\*

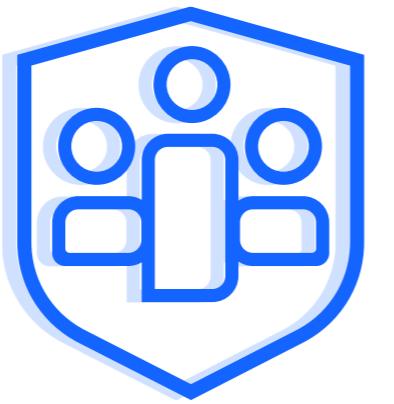
### ↳ 13 projets de déploiement de certification

- Déploiement de la certification « Concevoir et implémenter une solution d'IA »
- Déploiement d'une certification pour le métier de BIM modeleur
- Déploiement d'une certification relative au management de projets
- Déploiement de la certification « Green IT »
- Déploiement de la certification « Responsable blockchain »
- Déploiement de deux certifications en matière de cybersécurité
- Déploiement du TFP Administrateur systèmes et réseaux
- Déploiement du TFP Architecte technique
- Déploiement du TFP Chargé d'études en cuisines professionnelles
- Déploiement du TFP Chef de projet géomatique
- Déploiement de la certification « Coach professionnel »
- Déploiement d'une certification dans le domaine de l'acoustique
- Développement, lancement et suivi de la plateforme « Savoirs d'Avenir »

### ↳ 4 actions de communication ou autre

- Communication et valorisation du référentiel « Climat »
- Création de contenus sur les compétences du référentiel « Climat »
- Création d'une bibliothèque de cas pratiques d'AFEST en lien avec le climat
- Valorisation des certifications de la Branche (CQP, TFP, Savoirs d'Avenir...)





# Prospective

---



# Études et prospective : exploiter les travaux pour anticiper les mutations

## Diffuser largement pour convaincre et influencer

Pour mener à bien les missions qui sont les leurs en matière de formation et identifier leurs priorités, les partenaires sociaux de la Branche peuvent s'appuyer sur le travail de l'OPIIEC, l'observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement.

En tant qu'observatoire prospectif, l'OPIIEC est chargé, avec l'appui d'ATLAS, de mener des études quantitatives et qualitatives permettant d'analyser les évolutions des métiers de la Branche et des compétences attendues pour les exercer. L'objet, le budget et le calendrier prévisionnel de ces travaux sont arrêtés chaque année par une Commission ad hoc, au sein de laquelle siègent les représentants des entreprises et des salariés de la Branche.

Ces études – certaines transverses, d'autres plus sectorielles et/ou thématiques, et les recommandations qui en résultent, sont ensuite exploitées par la Branche et guident son action sur les champs de l'orientation, de l'alternance, de l'inclusion, du développement des compétences et de la certification.

Elles permettent ainsi à la Branche de mobiliser des ressources de manière ciblée et d'enrichir son offre de services pour accompagner les entreprises et les salariés à faire face aux mutations socio-économiques, technologiques et environnementales. Elles constituent, aussi, de précieuses ressources pour les partenaires institutionnels et les pouvoirs publics en les éclairant sur les enjeux et dynamiques à l'œuvre au sein de la Branche.

Les résultats de ces études sont systématiquement diffusés et consultables en ligne sur le site de l'OPIIEC. Des formats synthétiques (« À retenir » et « Les essentiels ») permettent de vulgariser les principaux enseignements, qui font aussi l'objet de vidéos, d'infographies et depuis 2024 de webinaires de restitution à destination des entreprises de la Branche.

## Enclencher une démarche d'évaluation continue

Le programme prévisionnel de l'OPIIEC pour l'année 2025 reflète la volonté de la Branche de rationaliser le nombre d'études produites de manière à mieux en exploiter les résultats et faciliter leur appropriation concrète par les entreprises et salariés de la Branche.

Plusieurs projets lancés courant 2024 se poursuivront ainsi en 2025. Il s'agit de cinq études sectorielles et d'une étude plus transverse, toutes en lien avec des préoccupations majeures :

- Les besoins en compétences, emplois et formations en matière de cybersécurité
- Les besoins en compétences, emplois et formations en matière d'IA
- Les compétences dans l'ingénierie de niveau Bac +3 à Bac +5
- Les métiers et compétences de la concertation publique et la participation citoyenne
- La reconversion des femmes dans les métiers du numérique
- L'évolution des métiers de la Branche face à l'intégration du métavers

Six autres études inscrites initialement au plan d'actions 2024 de l'OPIIEC seront quant à elles engagées et menées en 2025 :

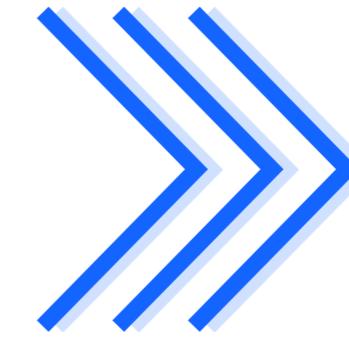
- Les besoins en compétences, emplois et formations pour faciliter la transformation numérique grâce à l'interopérabilité des données
- Les besoins en compétences, emplois et formations en matière de No et Low code
- L'état des lieux, les conséquences et les perspectives d'emplois et de formations dans l'ingénierie en lien avec les enjeux énergétiques
- Les besoins en compétences, emplois et formation pour les métiers du conseil et de l'ingénierie dans les secteurs du tourisme, du sport, de la culture et des loisirs
- Les dynamiques territoriales en matière d'emplois et de formations dans l'ingénierie
- Le retour d'expérience et sur investissement des études réalisées par l'OPIIEC

Enfin, six nouveaux projets d'études seront lancés en 2025 :

- L'acte programmatique et le métier de programmiste
- L'analyse des besoins en compétences en matière de rénovation sensorielle globale et de gestion des risques intérieurs et extérieurs des bâtiments
- Les dynamiques d'emplois dans les métiers de l'événement : évolution et mise à jour
- L'identification des métiers de niche dans le domaine de l'IT
- Le baromètre annuel des compétences IA dans les métiers de la Branche
- Le portrait national et régional des indicateurs socio-démographiques de la Branche

L'étude visant d'une part à mesurer le retour sur investissement (ROI) des travaux de l'OPIIEC et d'autre part à recueillir et analyser le retour d'expérience (REX) des acteurs impliqués dans ces travaux se veut être la traduction concrète des questionnements de la Branche.

L'objectif est de comprendre si les recommandations issues des études publiées ces dernières années ont réellement et concrètement été mises en œuvre. Le cas échéant, la Branche doit être en mesure d'identifier les freins, de questionner sa propre responsabilité et d'entamer les démarches correctives qui s'imposent. Il en va de la crédibilité et du pragmatisme de son action auprès des entreprises, des salariés et de ses partenaires.



# Pour aller plus loin

**Pour consulter les critères de prise en charge 2025**

↳ <https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html?branche=214>

**Pour accéder au catalogue des actions collectives campusAtlas**

↳ <https://campus.opco-atlas.fr/>

**Pour découvrir les secteurs et les métiers de la Branche**

↳ <https://www.concepteursdavenirs.fr/>

**Pour déposer ou trouver une offre de stage ou d'alternance**

↳ <https://annoncesatlas.opco-atlas.fr/>

**Pour s'informer sur l'évolution des secteurs et des métiers**

↳ <https://www.opiiec.fr/>

**Pour revoir les webinaires de restitution des études**

↳ <https://www.opco-atlas.fr/actualites.html?f%5B0%5D=dispositif%3A14210>

