



Charte de développement de l'emploi et des compétences dans la branche des Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Entre

La ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion,

Le ministre de l'Éducation nationale de la Jeunesse et des Sports,

La ministre de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation

Et

Les organisations professionnelles,

L'Union de syndicats des sociétés d'ingénierie, du numérique, d'études et de conseil, de formation professionnelle et des métiers de l'évènementiel (SYNTEC),
représentée par Laurent GIOVACHINI, Président

La CINOV, Fédération des Syndicats des métiers de la prestation intellectuelle, du conseil, de l'ingénierie et du numérique,
représentée par Muriel SERRET, Vice-présidente en charge des affaires sociales

Les organisations syndicales de salariés,

CFE-CGC / Fieci,
représentée par Michel de la FORCE, Président

CFTC / Média+,
représentée par Louis DUVAUX, Vice-président

On constate une dynamique à la hausse des activités de services à haute valeur ajoutée en France, dont celles présentes au sein des cinq secteurs qui composent la branche (le Conseil, le Numérique, l'Ingénierie, l'Évènementiel et la Traduction). Ceci intervient dans un contexte international pourtant défavorable notamment marqué par le Brexit, des tensions sino-américaines et des signes de ralentissement en Europe.

De plus, les professions de services à haute valeur ajoutée sont toujours marquées par des difficultés de recrutement de profils qualifiés, ce qui peut limiter les possibilités de croissance de l'activité des entreprises de la Branche alors même que les projections restent positives. Le problème est particulièrement aigu dans les métiers du numérique.

Dans ce contexte, certaines activités se développent à l'étranger. Cette externalisation de ces métiers auprès de compétences existant à l'étranger et facilement mobilisables du fait, notamment, des possibilités ouvertes par le télétravail est préjudiciable pour le secteur.

Par ailleurs, au-delà d'identifier les métiers en tension concernés, il s'agit également de considérer les compétences en tension car les besoins et les techniques évoluent très vite. Il apparaît dès lors nécessaire de sensibiliser tous les acteurs concernés par l'orientation, l'insertion et la formation à ces problématiques pour résorber les difficultés identifiées dans le cadre du chantier « métiers en tension » tel que défini par l'Agenda social interprofessionnel convenu entre le Premier ministre et certains partenaires sociaux.

Aussi faut-il souligner l'adaptabilité aux postes d'autres profils que ceux habituellement recherchés et démystifier le préalable des mathématiques qui n'est pas nécessaire dans une grande majorité des métiers du numérique.

Dans la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et de sociétés de conseils, le secteur du numérique se caractérise ainsi¹ :

- 27 352 entreprises (72 % ont moins de 11 salariés) ;
- 513 352 salariés ;
- 31 445 emplois créés sur un an (+6.5%) ;
- 261 522 offres d'emploi sur un an (+31.4%) ;
- +8% de chiffre d'affaires sur un an.

Pour la réalisation de ce chantier, l'Etat dans son rôle d'impulsion, invite les partenaires sociaux de la branche et ses entreprises concernées à procéder à l'identification des besoins en emplois et en compétences, et à mettre en œuvre des actions concourant aux recrutements. L'Etat et les partenaires sociaux de la branche se mobilisent ainsi pour réduire ces tensions de recrutement, en agissant simultanément sur l'orientation des jeunes et des adultes, la formation initiale et continue, la promotion des métiers du Numérique, l'attractivité de ces métiers, ainsi que les dispositifs de la convention collective de la branche, la qualité de vie au travail et les conditions d'emploi. Ces actions, en partie déployées par la branche grâce notamment à l'action de l'OPCO ATLAS, appellent une mobilisation complémentaire de la branche en faveur de l'amélioration des conditions de travail et des garanties sociales proposées aux salariés dans la branche, ainsi que des pouvoirs publics et du service public de l'emploi, d'où l'intervention de l'Etat. Cet engagement traduit le dynamisme de la filière pour recruter plus facilement et proposer notamment à l'avenir des parcours d'étude et de carrière plus riches, adaptés aux évolutions techniques et aux nouveaux enjeux des professions du Numérique.

Par métier du numérique on entend ceux inventoriés au référentiel Emploi de la Branche sur le site OPIIEC (cf. sur ce point la cartographie des métiers OPIIEC <https://www.opiiec.fr/secteur/19>).

Il s'agit des domaines métier : du Cloud, de la cybersécurité, du Big Data, du développement, du quantique, de l'architecture des objets, de l'administration réseau.

I. OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS

Cette charte s'inscrit dans le cadre d'une démarche paritaire, opérationnelle et déclinée en actions qui fera l'objet d'un suivi commun.

¹ Source : OPIIEC (observatoire de branche) et OPCO ATLAS

Axe 1 : Contribuer à promouvoir les métiers et à développer l'orientation des jeunes et des adultes vers le secteur du Numérique

L'intégration, des jeunes étudiants comme des salariés en transition ou reconversion, au sein des entreprises constitue une priorité pour diversifier les profils de recrutements et enrichir les expertises mobilisées, transmettre les compétences et faciliter l'insertion professionnelle sur le marché du travail.

Le manque de candidatures à un emploi dans le secteur du numérique peut notamment s'expliquer par un déficit d'image des métiers ou l'insuffisance de profils en adéquation avec les besoins et illustre les problématiques d'attractivité du secteur. Le secteur, en forte croissance, offre une diversité de métiers devant encore faire l'objet d'un travail de constitution de parcours professionnels, pour traiter de la problématique de maintien des salariés en poste dans la branche. Si les activités autour du numérique se popularisent, la méconnaissance des métiers avec leurs diverses missions est également un frein à l'orientation des plus jeunes dès lors que les innovations technologiques influent directement dans les compétences idoines.

Afin de faciliter la découverte des métiers dès l'école et d'optimiser l'orientation dans l'enseignement secondaire, puis dans le supérieur, comme auprès des publics demandeurs d'emplois et en reconversion professionnelle, les partenaires sociaux de la branche et l'État s'engagent à agir notamment sur l'orientation :

Actions de communication

Pour être efficaces, les efforts menés en faveur des formations initiales, dont les formations d'ingénieurs, universitaires ou écoles spécialisées post-bac nécessitent que leur image soit renouvelée, dans l'imaginaire des jeunes², des familles et aussi des enseignants. La stratégie de valorisation des formations aux métiers du numérique doit dépasser le seul stade de l'information destinée aux publics scolarisés, comme jeunes et adultes demandeurs d'emplois à travers les dispositifs qui leurs sont destinés, et s'inscrire dans une approche de la communication destinée à un public très large en mobilisant des vecteurs de communication adaptés aux pratiques d'aujourd'hui.

Si les partenaires sociaux de la branche conduisent depuis plus d'une décennie des actions de promotion des métiers à hauteur de 3 millions d'euros chaque année, force est de constater que des moyens supplémentaires financiers restent à consentir. Les axes déjà déployés sont :

- La mise en valeur des métiers et parcours réussis par les jeunes et adultes en reconversion eux-mêmes ;
- La valorisation de la place des femmes dans les études menant aux métiers du numérique (profils scientifiques et autres) ;
- La valorisation de la culture scientifique et technique connectée aux enjeux des transitions numériques.

Par ailleurs, dans le cadre de l'observatoire et de la négociation de branche, les axes suivants doivent faire l'objet d'un travail des partenaires sociaux de la branche :

- La contribution de ces métiers aux enjeux sociétaux (la transition écologique, la cohésion des territoires, la santé, les innovations technologiques etc..) ;
- La promotion de la transversalité des compétences, et des possibilités d'évolution, et de diversité des carrières.

Les partenaires sociaux de la branche ont également pu développer des plateformes donnant des informations sur les métiers, ses différents secteurs d'activité, sur les conditions d'accès, d'emploi et d'évolution professionnelle. On rappelle ici en effet, les deux sites sectoriels que peut utiliser l'ensemble

² CF. Etude déployée en 2022 par l'ADESATT sur la vision des jeunes sur nos métiers, et leur rapport au travail

des étudiants, comme des prescripteurs que sont leurs parents ou les professionnels de l'enseignement et de l'orientation : <https://www.concepteursdavenir.fr/> <https://www.opiiec.fr/>

Les partenaires sociaux de la branche, pour conforter sa campagne de communication, s'engagent dans les actions proposées au ministère de l'Education Nationale, à Pôle emploi, aux Missions Locales, aux opérateurs du Conseil en évolution professionnelle, aux acteurs de l'orientation coordonnés par les Régions, comme celles proposées sur les réseaux sociaux par le ministère du Travail de l'Emploi et de l'Insertion.

Afin de soutenir ces différentes initiatives, mieux cibler les publics et optimiser l'impact, les partenaires sociaux de la branche, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports, le ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, ainsi que Pôle emploi coordonneront leurs actions. Les partenaires sociaux de la branche mettront ainsi à disposition des professionnels en charge de la formation et de l'orientation des informations sur les métiers des différents secteurs d'activité, les conditions d'accès, d'emploi ainsi que d'évolution professionnelle afin d'éclairer les jeunes et les adultes dans leurs démarches d'orientation, d'accès à la formation et à l'emploi.

Les psychologues de l'éducation nationale, spécialistes du conseil en orientation, les enseignants, et les conseillers Pôle emploi seront sensibilisés aux métiers du numérique (supports informatifs, outils pédagogiques), via la Fédération SYNTEC, la Fédération CINOV et l'OPCO ATLAS. Il s'agit de mettre à disposition des conseillers des supports informatifs, outils pédagogiques simples permettant de présenter les métiers.

Pilote : Les partenaires sociaux de la branche avec le ministère du Travail de l'Emploi et de l'Insertion : DGEFP.

Actions de promotion de la filière numérique au sein de l'appareil de formation initiale supérieure

Dans le cadre de la R&D développée par les activités de conseil auprès des entreprises, des compétences de très haut niveau sont exigées ; les Titres d'ingénieurs, ou plus globalement les Niveaux Bac+5 ne sont pas mis en cause, mais une forte tension existe pour les métiers du numérique étant moins connus voire même moins cotés que d'autres : ingénieur système, data analyst, data scientist, ingénieur data, pour la gestion de la donnée, quelques métiers supports, en particulier en informatique (ingénieur cybersécurité, formateur / préparateur à la gestion de crise...) et en informatique appliquée (responsable des applications, développeur de logiciels embarqués...). Les diplômes de niveau 7, des universités ou des écoles sont délivrés après un cycle d'études accessible aux étudiants issus la plupart du temps de la voie générale mais aussi de la voie technologique, selon des modalités variées : concours, cycle de préparation intégrée, dossier à différents niveaux du cursus d'études supérieures.

Les partenariats avec les universités ou grandes écoles, déjà engagés dans le secteur, devront donc être renforcés, avec par exemple des programmes déterminés conjointement avec les acteurs de l'enseignement supérieur et les entreprises elles-mêmes.

La part des salariées femmes dans l'emploi de la branche est faible, environ 27,9% tous métiers confondus dans le secteur numérique. 17% de femmes dans le secteur uniquement pour les métiers techniques, dans un contexte où les futurs ingénieurs sont des hommes pour plus de deux tiers des effectifs.

Ce constat renvoie à la place très faible occupée par les femmes dans les filières technologiques. Elle est de 7,9 % en terminale sciences et technologie de l'industrie et développement durable (STI2D) pourcentage inchangé après la réforme du baccalauréat en 2018. Dans la voie générale les femmes ne représentent qu'un peu plus de 13 % pour la tripléte en mathématiques – numérique et sciences informatiques (NSI) -physique chimie. Et comme l'indique le récent rapport de Sophie Béjean, « Faire de l'égalité femmes - garçons une nouvelle étape dans la mise en œuvre du lycée du XXIe siècle » (juillet 2021), les choix d'orientation dans le supérieur prolongent ceux effectués dans l'enseignement scolaire. Les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études vont donc conduire une étude pour améliorer la connaissance des motivations des jeunes à exercer un métier du numérique notamment (ADESATT). De même, une Etude sur « l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les publics féminins en France » est déjà inscrite au plan d'action de l'OPIIEC en 2022, ainsi, des écoles et universités pourront être interrogées dans ce cadre.

L'Etat accompagnera la Branche pour développer des travaux de recherche-action dans le cadre des AMI / PIA France 2030 | Appel à manifestations d'intérêt « compétences et métiers d'avenir », afin d'accompagner les transitions numériques et écologiques, la formation des jeunes et des salariés permet de renforcer le capital humain indispensable au fonctionnement de nos entreprises et au-delà de toute la société.

L'adaptation et le renforcement de l'appareil de formation sur des métiers en tension permettront de soutenir les objectifs de France 2030. Il s'agit d'anticiper autant que possible et de contribuer à satisfaire les besoins en emplois ou en compétences, que ceux-ci soient sanctionnés par des titres, des certifications ou des diplômes. Il s'agit aussi d'accélérer la mise en œuvre des formations y préparant, ainsi que leur accès en matière d'information, d'attractivité et d'inscription tant en cursus de formation initiale qu'en formation continue, quel que soit le statut de l'actif (apprenti, lycéen, étudiant, salarié, demandeur d'emploi, indépendant, libéral ou entrepreneur).

Un diagnostic sera réalisé afin de pouvoir agir sur les facteurs d'intérêt pour ces métiers, leurs contenus d'activité, et les modes d'apprentissage, d'éclairer les évolutions nécessaires auprès des acteurs de l'enseignement et de l'emploi et d'en porter les transformations induites dans les certifications mises en place, auprès des universités et grandes écoles et les ministères certificateurs.

Pilote : Les partenaires sociaux de la branche avec le concours de l'OPCO Atlas, de l'Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Actions de mise en relation avec les enseignants, et les professionnels de l'orientation et du conseil

A l'instar des actions déjà menées par la Branche (Numeric'Emploi Grand Est, Talents du numérique, Clusters Ecoles Entreprises sur le territoire, les Journées de l'Orientation et de l'Apprentissage JOA en Régions...etc.), les partenaires sociaux de la branche mobiliseront les entreprises pour assurer l'accueil, sur l'ensemble du territoire national, d'enseignants et de professionnels de l'orientation et du conseil.

Dans ce cadre il semble crucial de devoir développer des coopérations pratiques avec tous les acteurs de l'orientation et de l'information sur les métiers, comme l'ONISEP, les régions, le réseau des CIDJ et CIO, Pôle emploi, le réseau des Missions Locales et PAIO, les AT Pro et leurs CEP, et globalement les différents SPRO.

Les partenaires sociaux de la branche mobiliseront les entreprises en capacité d'assurer cet accueil et feront connaître ces opportunités au ministère de l'Education nationale de la Jeunesse et des Sports, au ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, ainsi qu'à Pôle emploi, aux Missions Locales et aux opérateurs du Conseil en évolution professionnelle, au réseau des opérateurs du soutien à l'inclusion ou au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre à disposition de Pôle emploi, des Missions Locales, des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle, du réseau des opérateurs du soutien à l'inclusion ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, un contenu informatif sur les métiers, via un webinaire ou tout autre support informatif adapté

Les conseillers de Pôle emploi informeront en tant que de besoin au cours d'entretiens ou d'évènements #TousMobilisés visant la découverte des métiers les demandeurs d'emploi qui pourraient s'orienter vers le secteur.

Pôle emploi pourra également relayer sur les réseaux sociaux, pole-emploi.fr et dans sa newsletter auprès des demandeurs d'emploi des informations visant à améliorer l'attractivité du secteur.

Action de coopération en matière de construction des diplômes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur formant aux métiers du numérique

Afin que l'offre de formation diplômante réponde davantage - et de manière plus réactive - aux besoins évolutifs du marché du travail sur les métiers du numérique, l'Etat soutient avec les partenaires sociaux de la branche la création et l'actualisation des diplômes développés par les ministères (le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation) et s'engage à renforcer les coopérations avec les professionnels.

Axe 2 : Accompagner les entreprises et leurs salariés dans la mise en place de mesures en faveur de l'attractivité des métiers en tension

L'enjeu est celui d'un accompagnement pertinent des entreprises, pour répondre aux besoins de recrutement dans un environnement concurrentiel et agir sur l'attractivité des métiers en améliorant la qualité de vie au travail.

L'objectif est de proposer aux entreprises, des outils pour mettre en place une véritable stratégie en matière de qualité de vie au travail (QVT), afin de fidéliser les salariés en place et créer les conditions d'un environnement propice à l'épanouissement et à l'évolution professionnelles des salariés. Il s'agira également d'intervenir en faveur de l'attractivité des métiers envers tous les publics, pour réduire le nombre de métiers genrés ainsi que les mouvements de personnel.

Mise en place par les partenaires sociaux de la branche d'un calendrier social traitant de la qualité de vie au travail

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le partage de la valeur, la santé et la prise en compte des situations de vie particulières sont vecteurs de progrès, d'innovation et d'attractivité qui favorisent l'emploi, la croissance de l'activité et la compétitivité des entreprises.

Conscients de l'impact positif, pour les entreprises et les salariés, de l'insertion par le travail d'une plus grande diversité d'actifs et de la mise en place de conditions favorables à une meilleure qualité de vie au travail et favorisant un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et de la diversification des recrutements, les partenaires sociaux, dans un cycle de négociations, visent à contribuer à l'amélioration de la performance sociale des entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux vont engager à partir de 2022 un cycle de négociations sur l'innovation et la performance sociale couvrant les thématiques suivantes :

- La santé et la qualité de vie au travail ;
- La parentalité et les salariés ayant la qualité d'aidants familiaux ;
- L'inclusion des personnes nécessitant un accompagnement spécifique ;
- Le partage de la valeur ;
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : flexibilité individuelle.

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à la santé et à la qualité de vie au travail devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- Prévenir les risques professionnels et ainsi éviter l'effet des coûts cachés de la santé dégradée ;

- Permettre à chaque salarié, quelle que soit l'organisation du travail mise en place au sein de l'entreprise, de travailler dans des conditions adaptées au bon accomplissement de sa mission, au maintien de sa bonne santé physique et mentale et à son émancipation, notamment par le biais d'une meilleure prévention des risques psycho-sociaux ;
- Faire de la qualité de vie au travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des leviers possibles d'attractivité des entreprises de la branche ;
- Accompagner les entreprises dans la prévention du harcèlement et des comportements sexistes au travail ;
- Accompagner les salariés dits en attente de mission, intercontrat, intermission ou interchantier.

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à l'inclusion et aux publics spécifiques devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- Accompagner les entreprises, en considérant leurs spécificités (effectif, secteurs), à impulser des politiques de ressources humaines tenant compte des diversités sociales en respectant l'égalité, à tous les niveaux, sans discrimination et en assurant une plus large inclusion ;
- Insérer les jeunes, quel que soit leur niveau de qualification, afin d'améliorer leurs chances de réussite ;
- Faciliter le maintien en emploi des salariés, notamment expérimentés et seniors, veiller à leur évolution professionnelle et salariale, en affirmant la volonté de favoriser le « bien vieillir » au travail ;
- Insérer les demandeurs d'emploi au sein des entreprises de la branche par la promotion de dispositifs de formation professionnelle permettant l'accès aux métiers de la branche ;
- Améliorer l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche et permettre leur maintien dans l'emploi ;
- Promouvoir les métiers de la branche auprès des femmes pour accroître leur taux d'emploi ;
- Favoriser l'engagement des entreprises dans la vie culturelle, éducative, économique et sociale du territoire et à des projets collectifs de territoire.

Autant d'objectifs à l'atteinte desquels devront contribuer ces négociations et du calendrier de négociations au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) sur ces sujets.

Engagements conjoints de l'Etat et des partenaires sociaux de la branche

L'Etat mobilisera, en partenariat avec l'OPCO Atlas, la prestation conseil RH, permettant aux TPE-PME de bénéficier d'un accompagnement RH (diagnostic RH, recrutement, intégration et fidélisation des salariés, organisation du travail, QVT...) en veillant à un financement adapté et homogène pour les métiers en tension sur l'ensemble du territoire.

Dans le prolongement du calendrier de négociation, les partenaires sociaux de la branche se sont donné les objectifs suivants :

- D'améliorer les conditions de travail des salariés, ce qui amène à agir tant sur l'organisation du temps de travail, la gestion des horaires et des déplacements (permettant un meilleur équilibre vie familiale, vie professionnelle) et le renforcement de la qualité de vie au travail ;
- De renforcer l'attractivité du secteur en agissant sur les facteurs d'adaptabilité, sur l'enrichissement des contenus d'emplois et la revalorisation des rémunérations ;

- D'accompagner les entreprises dans la reconnaissance et la valorisation des compétences des salariés et dans l'intégration des jeunes salariés ;
- De mettre en place un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale, auquel les entreprises de la branche peuvent se référer, et adapté aux spécificités des entreprises employant moins de cinquante salariés au sein de la branche.

Sous réserve des accords ou décisions unilatérales relevant de leur périmètre, les entreprises mettront en œuvre les accords de branche.

Nota : Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à utiliser la possibilité ouverte par l'article L. 2232-10-1 du code du travail en négociant des dispositions type à destination des entreprises de moins de 50 salariés, avec différentes stipulations spécifiques, que les entreprises intéressées peuvent ensuite mettre en œuvre via le biais d'une décision unilatérale indiquant les choix retenus.

Axe 3 : Faciliter, accompagner les recrutements prioritaires dans les métiers en tension

Cet axe a pour objectif de permettre aux entreprises, en particulier les TPE/PME, de se saisir des enjeux et des opportunités offertes par une diversification des recrutements et l'intégration de demandeurs d'emploi dans le secteur.

Actions

Optimiser la relation avec Pôle emploi en développant le dépôt par les entreprises des offres d'emploi et en impliquant la branche via les partenaires sociaux pour promouvoir le recours aux services de recrutement et de formation mobilisables par Pôle emploi.

La Branche via les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à Informer Pôle emploi et ses opérateurs partenaires, sur le contenu des métiers et leurs évolutions, à qualifier les besoins de recrutement par métiers en nombre et territoires, et à inciter les entreprises à déposer les offres d'emploi, afin de pouvoir notamment faciliter l'engagement avec les demandeurs d'emploi des processus de formation conduisant à ces métiers.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre à disposition de Pôle emploi un contenu informatif sur les métiers, via des contenus informatifs sur les métiers mobilisables par tous les conseillers en tant que de besoin dans l'objectif de sensibiliser les demandeurs d'emploi directement ou indirectement sur un an.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mobiliser les entreprises pour qu'elles accueillent des demandeurs d'emploi en PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel), mettent en œuvre de formations en situation de travail (AFEST).

Les entreprises en 2022/2023 seront mobilisées en amont des formations pour faciliter la sélection des candidats comme les phases de découverte des métiers, en sortie de formation pour faciliter les recrutements.

Les partenaires sociaux de la branche développeront, avec l'appui de l'OPCO Atlas et le réseau des AT Pro les dispositifs d'accompagnement de transitions professionnelles ouverts aux personnes en situation de reconversion. Ils s'engagent à solliciter à cet effet les acteurs du conseil en évolution professionnelle (CEP), comme le réseau des associations régionales AT Pro. L'objectif est de mobiliser 1500 professionnels du conseil, ce qui peut conduire à accompagner 8000 à 10 000 personnes vers ce secteur.

Pôle emploi

Pôle emploi mobilisera auprès des entreprises de la branche une offre de service proactive et d'appui au recrutement et à la formation des publics entrants, dont les conditions opérationnelles seront définies par une convention.

L'enjeu est de sensibiliser les employeurs et de mettre à leur disposition des ressources adaptées :

- À l'ouverture des recrutements, notamment aux personnes en situation de handicap ;
- À la diversification des voies de « sourcing » et de recrutement (l'apprentissage, la PMSMP, la MRS...);
- À la mixité dans les recrutements ;
- Et aux pratiques de recrutement non discriminantes, notamment à la rédaction de fiches de poste intégrant une sémantique non discriminante pour les publics féminins ;
- En outre, Pôle-emploi facilitera, dans les territoires où cela est nécessaire, l'initiative régionale dérogatoire mise en place en région Pays-de Loire permettant d'étendre la durée du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi jusqu'à 600 heures de formation, de manière à permettre à des demandeurs d'emplois moins qualifiés d'accéder aux métiers en tension dans le secteur du numérique, et avec l'appui de la DGEFP et de l'OPCO Atlas, soutiendra la branche pour développer les contrats de Professionnalisation expérimentaux, d'investir la question de la prépa-apprentissage, voire des actions d'ingénierie de parcours par la construction de Formations Supérieures de Spécialisation (FSS / Bac+1) ;
- Enfin, Pôle emploi mobilisera en lien avec les entreprises du secteur, son marché AFC (Action de Formations Conventionnées) « formations inclusives aux métiers du numérique » qui a pour objectif la mise en œuvre de parcours de formations aux métiers du numérique, pour favoriser l'accès à l'emploi de publics peu représentés dans ces métiers (résidents des quartiers prioritaires et des zones de revitalisation rurales, publics féminins, publics peu qualifiés).

France Compétences

Les partenaires sociaux de la branche et l'Etat, dans le cadre des objectifs France 2030 susvisés, s'attachent à soutenir de façon prioritaire la reconnaissance des diplômes et certifications professionnelles rattachés aux métiers en tension et émergents, de manière à conforter voire accroître les recrutements en contrats en alternance, notamment lors de la définition des niveaux de prise en charge avec l'établissement public France Compétences. Concrètement, France Compétences devra porter une attention particulière concernant les certifications professionnelles rattachées aux métiers en tension, au même titre que les métiers émergents.

Engagements de l'UNML et des missions locales

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sollicite l'appui de l'UNML et le réseau des Missions Locales, spécialisées sur les missions d'orientation et d'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système scolaire. Elles proposeront ainsi aux entreprises de la Branche un accompagnement personnalisé et adapté pour contribuer à la réussite des recrutements et à l'intégration des nouveaux salariés, tels que : analyse des besoins et établissement de profils de poste, aide dans la recherche de solutions, des modalités permettant à la fois aux candidats de découvrir l'entreprise, et à l'entreprise d'évaluer des candidats avant de recruter, un suivi des jeunes et une aide à leur intégration. De même le ministère du Travail de l'Emploi et de l'Insertion sollicite le réseau des Cap Emploi animé par CHEOPS, qui sera mobilisé pour faciliter le recrutement et l'intégration de jeunes et adultes handicapés, par ses interventions personnalisées en conseil en organisation, aménagement de poste, évolution professionnelle, ingénierie des compétences, etc.

Mise en œuvre d'une convention de partenariat avec l'AGEFIPH

Le ministère du Travail accompagnera les initiatives communes des partenaires sociaux de la branche et de l'AGEFIPH pour conclure une convention de partenariat facilitant l'inclusion de travailleurs handicapés comme leur maintien dans l'emploi et portant notamment sur un soutien à l'ingénierie des organisations, adaptations et formation, comme sur une mobilisation facilitée aux aides *ad hoc* gérées par l'AGEFIPH conformément à sa mission.

Axe 4 : Développer les compétences et contribuer à la construction de parcours de formation

L'enjeu est de répondre aux besoins en compétences des entreprises et de favoriser la sécurisation des parcours professionnels des actifs, notamment en contribuant à l'expression des besoins de formation dans le cadre d'une programmation pluriannuelle sur deux ans. Cette expression permettra de faciliter l'inscription au RNCP ainsi qu'au RS de nouvelles certifications ouvrant à des métiers et compétences en tension. Concrètement, France Compétences devra porter une attention particulière concernant les certifications professionnelles rattachées aux métiers en tension, au même titre que les métiers émergents.

Actions

Les partenaires sociaux de la branche actualiseront tous les 6 mois avec les Régions, Pôle Emploi et l'OPCO Atlas ses besoins en compétence en intégrant un calendrier anticipé et une répartition territoriale au plus proche des bassins d'emploi.

Ils informeront notamment les acteurs du CEP sur les opportunités de ses différents secteurs professionnels en vue d'accueillir 3000 à 5000 personnes en reconversion dans les 12 mois.

Ils s'engageront à concourir à la bonne information des candidats à la formation à la connaissance des métiers et conditions d'emploi (pour ceux qui ne l'ont pas exercé), et à l'implication des entreprises dans les opérations de recrutement en fin de formation

II. MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE

Une personnalité qualifiée sera désignée en accord avec les signataires de la présente charte pour accompagner et suivre le déploiement des actions.

Le suivi de ces engagements sera ainsi réalisé de manière semestrielle et fera l'objet d'un bilan annuel qui sera présenté dans le cadre d'un comité de pilotage associant les organisations patronales et syndicales signataires représentatives dans la branche des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et de sociétés de conseils, l'Etat, la personnalité qualifiée, Pôle emploi, l'UNML, l'AGEFIPH, l'OPCO Atlas et France Compétences.

Une évaluation portant sur la mise en œuvre du plan d'action sera organisée conjointement par la CPNEFP, son observatoire de branche (OPIIEC) et la DARES.

Paris, le

30 MARS 2022

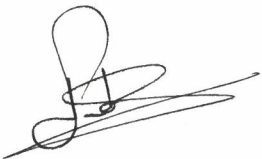
Signatures



La ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion
127 rue de Grenelle - 75007 Paris
Mme Elisabeth Borne



Le ministre de l'Éducation Nationale,
de la Jeunesse et des Sports
110 rue de Grenelle - 75007 Paris
M. Jean-Michel Blanquer



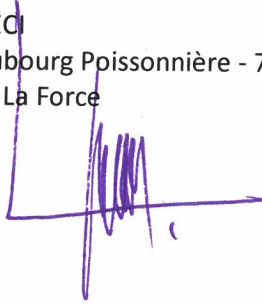
La ministre de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation
1 rue Descartes - 75005 Paris
Mme Frédérique Vidal



Fédération SYNTEC
148 boulevard Haussmann - 75008 Paris
M. Laurent Giovachini

Fédération CINOV
4 avenue du Recteur Poincaré - 75016 Paris
M. Frédéric Lafage
Par délégation Mme Muriel Serret

CFE-CGC / FIECI
35 rue du Faubourg Poissonnière - 75009 Paris
M. Michel de La Force



Fédération CFTC MEDIA+
100 Avenue de Stalingrad - 94800 Villejuif
M. Louis Duvaux

