

**Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987
applicable au personnel des bureaux d'études
techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des
sociétés de Conseil, IDCC 1486.**

**RAPPORT
DE BRANCHE
2015**

SOMMAIRE

I.	Conjoncture économique dans la Branche par métiers	p : 3
II.	Situation de l'emploi dans la Branche	p : 14
	a) Répartition par sexe	
	b) Répartition par sexe et catégorie	
	c) Répartition par âge	
	d) Répartition par ancienneté	
	e) Durée du Travail : répartition par sexe	
	f) Répartition par type de contrat	
	g) Temps plein ou temps partiel ?	
III.	Evolution de l'emploi dans la branche et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies	p : 18
	a) Embauches : un redémarrage plus net	
	b) Départs	
	c) Une frilosité en termes d'embauches / des départs restreints → sur périmètre constant : une augmentation des effectifs qui se maintient	
IV.	Les actions de prévention envisagées compte tenu des Prévisions	p : 19
	a) Signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
	b) Signature de l'avenant « forfaits jours » (avenant à l'accord du 22 juin 1999)	
	c) Signature de l'accord sur un calendrier social responsable dans le cadre du Pacte de compétitivité	
	d) Avenant CPNE PSE du 20 janvier 2015 : élargissement du champ des entreprises bénéficiaires et précisions sur la procédure de saisine et d'examen des demandes	
	e) Politique Formation 2015	
	f) Mise en œuvre du Compte Personnel de Formation	
	g) Guide paritaire Santé	
V.	L'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe	p : 26

Préambule

Le présent rapport de Branche a été élaboré et transmis aux partenaires sociaux conformément aux dispositions des articles L2241-1 et L2241-2 du Code du Travail.

I- Conjoncture économique 2015 et perspectives par métiers

• NUMÉRIQUE

En 2014, le secteur est de nouveau en croissance de +0,7% avec des conjonctures différentes selon les métiers :

- +1% pour le conseil et services (ESN)
- +2% pour l'édition de logiciels
- -2% pour le conseil en technologies

Les relais de développement sont les projets qui portent la transformation et l'innovation des secteurs clients. Les SMACS (Social, Mobilité, Analytics, Cloud, Sécurité) poursuivent leur forte croissance : 18 % en 2014 et 18 % attendus en 2015.

Par ailleurs, la dépense informatique des directions des systèmes d'information progresse. En parallèle, la place des directions métiers dans les projets informatiques se renforce.

En 2015, le secteur conseil, logiciel et services affichera une croissance de +1,5 % :

- +1,5% pour le conseil et services (ESN)
- +2,6% pour l'édition de logiciels
- +0% pour le conseil en technologies.

Stabilité pour le conseil en technologies en 2015



En France, les entreprises du conseil en technologies constatent une dégradation de leur carnet de commande au 3ème trimestre 2014 et un allongement des cycles de décision. Les contrats se concentrent sur un nombre plus restreint d'acteurs.

L'offshore poursuit sa croissance et atteint 200 millions d'euros en 2014 soit 2,4 % du marché du conseil en technologies.

Les principaux secteurs clients qui participent aux développements des activités du conseil en technologies sont l'automobile, les transports (hors aéronautique et espace) et l'énergie.

Conseil et services en progression : + 1,5 % en 2015

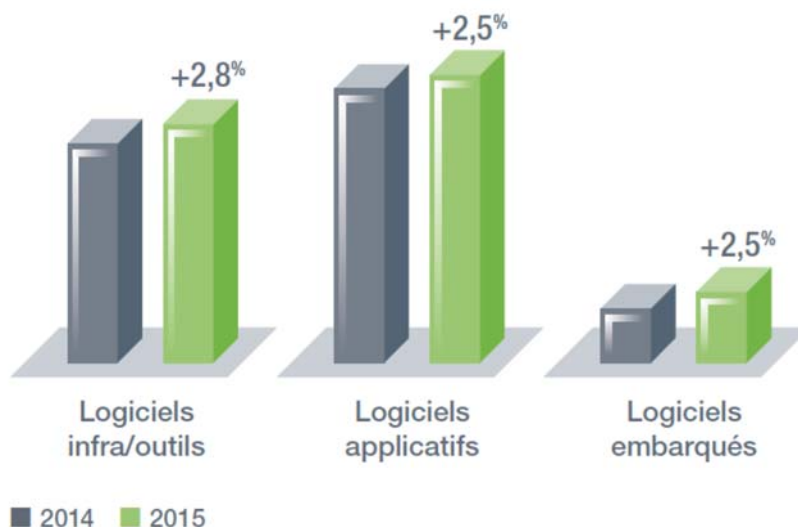


Le chiffre d'affaires récurrent est en amélioration pour les ESN.

Les situations de marché sont néanmoins contrastées. Les grands acteurs affichent de bonnes performances. Le marché est plus difficile pour les PME.

Les secteurs clients qui participent à la croissance du conseil et services numériques sont les secteurs « Banque / Assurance / Finance », « Energie / Utilities / Transports » et « Commerce / Distribution ».

Croissance de l'édition de logiciels : + 2,6 % en 2015



L'édition de logiciels maintient un bon niveau d'activité. Les éditeurs constatent une accélération de leur chiffre d'affaires récurrent en 2014. La valeur des contrats renouvelés progressent légèrement.

Le SaaS poursuit son développement avec une croissance de + 28 % en 2014.

« L'industrie de transformation (pharmacie, chimie ...) » et le secteur « Banque / Assurance / Finance » sont des marchés porteurs pour l'édition de logiciels.

Emploi

6 000 emplois ont été créés dans le secteur en 2013 (Source BIPE, exploitation des données Acoss).

Au 2^{ème} trimestre 2014, les « activités informatiques et services d'information » continuent à créer des emplois pour le 16^{ème} trimestre consécutif. Cette dynamique s'est accélérée, alors que l'emploi de l'ensemble du secteur privé est en stagnation.

Selon l'APEC, près de 35 000 recrutements de cadres sont prévus en 2014 pour le secteur informatique et télécommunications.

• INGÉNIERIE

A l'échelle de la France, le secteur de l'ingénierie indépendante poursuit son adaptation aux fluctuations des marchés publics et privés, aux évolutions technologiques (outils collaboratifs, logiciels ...) et réglementaires, et aux orientations des donneurs d'ordre.

Une mutation complexe qui conduit à des situations contrastées selon l'activité, la taille et la capacité à se développer à l'international (Moyen Orient, Asie, Amérique du Sud ...) de l'entreprise.

Pour les professionnels de la filière construction, l'incertitude pèse de plus en plus sur l'avenir des marchés publics. Le désengagement de l'Etat et des collectivités dans l'investissement public, la réforme territoriale, les périodes électorales et les regroupements d'intercommunalités conduisent aux reports incessants des décisions de financement de nouveaux projets de construction ou d'aménagement urbain.

Ces éléments conjoncturels ne doivent pas masquer de profondes mutations en cours : les investissements traditionnels – bâtiments, travaux publics mais aussi les missions d'ingénierie environnementale – diminuent au profit de domaines plus technologiques – énergie, télécoms, communication ... Les opérations de réhabilitation et rénovation d'infrastructures existantes sont privilégiées et les projets de création délaissés.

Pour les entreprises en lien avec les secteurs industriels, les prévisions semblent plus encourageantes. Même si la baisse de la production automobile se vérifie en France pour la 4^{ème} année consécutive, en opposition avec la progression mondiale, les prestataires de services ne sont pas spécialement affectés. Les constructeurs leur confient de nouveaux projets R&D mais aussi l'industrialisation et le suivi qualité de nouvelles gammes.

Côté aéronautique, les efforts des professionnels portent surtout sur les phases d'assemblage industriel afin de satisfaire au plus vite les commandes. Quant au ferroviaire, il doit réagir aux suspensions et reports des projets de transport urbain collectif.

Enfin, le secteur énergétique a entamé une profonde mutation, qui va s'accélérer dans le cadre de la transition énergétique. En France, les programmes porteurs sont les suivants : la rénovation et l'efficacité énergétique; le développement des énergies renouvelables ; les investissements au service de la poursuite de l'exploitation de tout ou partie des réacteurs nucléaires actuellement en service. Autant d'opportunités d'activités dans la durée pour différents services d'ingénierie. S'y ajoutent les opportunités d'accompagnement à l'export de certains de nos industriels, en particulier dans les domaines des hydrocarbures et du nucléaire civil.

• ETUDES ET CONSEIL

Dans les Etudes et le Conseil, l'année 2014 s'est placée sous le signe d'une relative stabilisation de l'activité.

Sectoriellement :

- Le conseil en management voit son niveau d'activité en légère augmentation sur l'année 2014 par rapport à 2013, et cette tendance devrait se confirmer en 2015.
- Le conseil en évolution professionnelle reste bien porté par l'accompagnement des restructurations et l'outplacement individuel.
- Le secteur du management de transition est en croissance ; une tendance qui devrait se confirmer durant les prochaines années compte tenu du retard relatif de la France par rapport à d'autres marchés européens.
- Le secteur des études se maintient depuis 2013, sans parvenir à dégager de la croissance malgré les efforts et les profondes transformations qui s'opèrent dans le marché.
- Le conseil en relations publiques, après des années 2013 et 2014 en régression significative, mise sur un rebond en 2015 ; celui-ci ne devrait pas toutefois permettre de revenir au niveau de 2012.
- Le conseil en recrutement, dont l'activité est en forte régression depuis plusieurs années a commencé à se stabiliser en 2014, et compte sur une reprise, sans que l'on puisse affirmer que l'inversion de tendance se produira en 2015.

Globalement, on observe ainsi une stabilité en moyenne, qui se compose néanmoins de situations très contrastées, tant d'un secteur à l'autre, que d'une entreprise à l'autre au sein d'un même secteur. Le marché hexagonal reste dans l'ensemble très difficile, et la croissance, lorsqu'elle est au rendez-vous, est significativement tirée par l'international.

• LES MÉTIERS DE L'ÉVÈNEMENT

Premier semestre 2014 :

Sur la première partie de l'année 2014, et par rapport aux chiffres des précédentes éditions, on observe :

- une **inversion de tendance** dans la participation des exposants qui passerait d'une évolution négative ou stable à un **léger frémissement** – qui restera à confirmer avec les chiffres du second semestre 2014 ;
- que la diminution des surfaces de stands se poursuit mais que la baisse semble moins forte,
- que les entrées de visiteurs seraient, tout type d'évènement confondu, en baisse de 2,5 %, ce chiffre cachant toutefois **deux réalités opposées** :
 - des chiffres très positifs pour les salons réservés aux professionnels ;
 - une baisse très significative des entrées de visiteurs dans les foires, et ce, malgré quelques succès.

Dans les salons professionnels, on observe une **hausse significative du nombre d'exposants** que les salons se tiennent en régions ou en IDF tandis que les m² nets occupés diminuent, à un rythme analogue à celui observé en 2013 (-1,4%).

Les entrées de visiteurs quant à elles sont en hausse, principalement boostées par les beaux succès de certains salons en IDF. En Régions, hormis les difficultés de salons en lien avec **l'Industrie, la performance resterait positive** avec une hausse non négligeable de 1,6% du nombre d'entrées de visiteurs.

Dans les salons grand public, la participation **des exposants à cette catégorie de salons semble relativement stable** alors que ce segment avait observé, sur l'ensemble de l'année 2013, une évolution négative (-3,6%), ce qui pourrait signifier une possible stabilisation.

L'échantillon IDF compte de grands salons de passionnés qui gardent un fort pouvoir d'attraction (Agriculture, Livre, Rétromobile, Art paris ...) mais encore trop peu de salons de « consommation ». De leur côté, les salons destinés aux consommateurs, plus nombreux en Régions, continuent de connaître une baisse de leur visitorat : les chiffres du 1^{er} semestre s'établiraient en baisse, à -2,7%.

Concernant les foires - expositions, les **premiers chiffres 2014 sont encourageants** puisque la chute de la participation des exposants, observée en 2013 (-4,4%) **semble enrayée à -1,2%**.

Toutefois et malgré quelques beaux succès (Bordeaux, Châteaubriant, Nantes, Rouen...), **les foires de la première partie d'année enregistreraient une baisse significative du nombre visites**, avec pour certaines foires des diminutions allant au-delà des 10%.

Les chiffres complets sur l'année 2014 seront disponibles en juin 2015. Ils devraient confirmer que les événements professionnels restent plus que jamais des laboratoires d'innovation et de progrès pour les filières et les PME concernées. Et que les foires valorisent tous les talents présents dans les territoires tout en créant du lien entre les gens.

• TPE/ PME

L'enquête, dont l'analyse est présentée ci-dessous, a été réalisée auprès d'un panel de ressortissants (dirigeants d'entreprises de la Branche) en janvier 2015. Elle présente **la situation économique et la trésorerie par secteur d'activité et par région.**

Elle analyse également **les perspectives en matière d'exportation, les besoins en formation et le climat social dans l'entreprise.**

Cette étude a été complétée par **272 ressortissants de la branche** répartis sur tout le territoire (DOM TOM compris). Ce qui permet d'obtenir une représentativité des résultats satisfaisante. **45% des répondants avaient déjà répondu à l'enquête l'an dernier.**

La répartition des répondants par secteur d'activité est la suivante :

- Ingénierie : 67 %
- Conseil : 21 %
- Numérique : 12 %

Répartition géographique des répondants

Alsace-Lorraine	3 %
Aquitaine	5 %
Auvergne-Limousin	5 %
Bourgogne Franche-Comté	3 %
Centre	3 %
Champagne-Ardenne	2 %
Île-de-France	18 %
Languedoc-Roussillon	4 %
Midi-Pyrénées	8 %
Nord-Picardie	4 %
Normandie	4 %
Ouest Bretagne/Pays-de-la-Loire	10 %
P.A.C.A. / Corse	7 %
Poitou-Charentes	3 %
Réunion-Mayotte	1 %
Rhône-Alpes	20 %

CHIFFRES CLES 2014:

Les répondants comptent en moyenne 10 collaborateurs pour un **CA moyen 2014 de 1006,5 K€.**

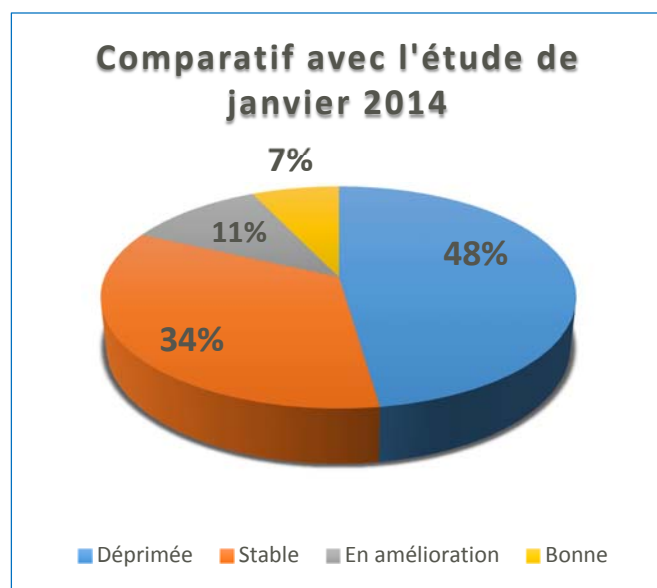
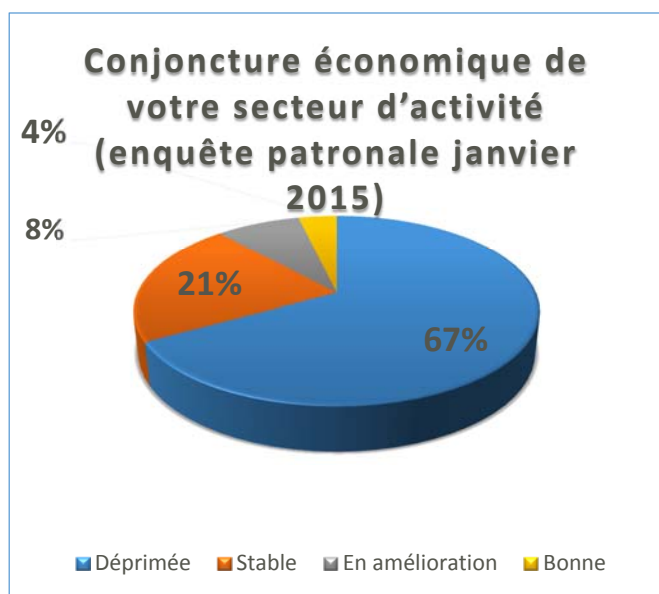
En comparaison, le **CA moyen 2013** de ces mêmes répondants était de **998,5 K€.**

Cette stabilité des CA est notable dans une année 2014 complexe sur le point économique.

Secteur	CA moyen 2013 (en K€)	CA moyen 2014 (en K€)
Ingénierie	1251	1250
Conseil	345	372
Numérique	744	771

Cette légère progression sur certains secteurs d'activité masque quelques disparités régionales et par spécialités :

- Ergonomie : -8 % en 2014
- Infrastructures : -6 % en 2014
- Alsace-Lorraine : -4 % en 2014

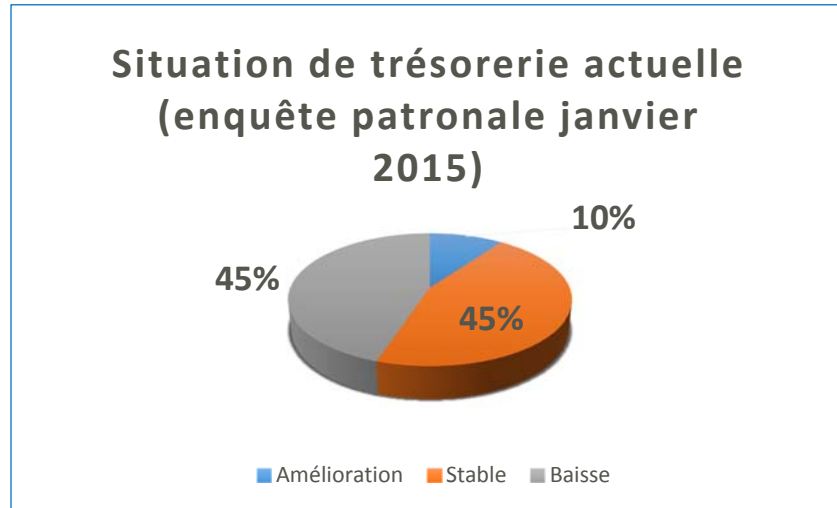


Malgré la relative stabilité des CA en 2014, la vision de la conjoncture économique s'aggrave nettement avec 67% des répondants qui considèrent la conjoncture de leur secteur comme « déprimée » ; Ils étaient 48% l'année dernière. Les perspectives d'amélioration sont également en baisse.

21% des répondants considèrent que la conjoncture de leur secteur est stable.

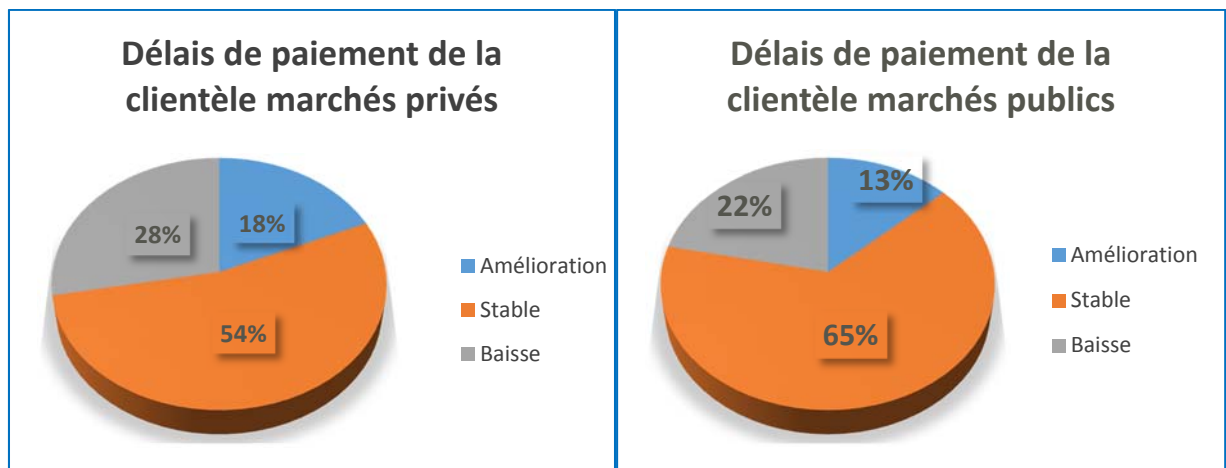
SITUATION FINANCIERE DES REpondANTS

Carnet de commandes moyen : 5.8 mois



La situation de trésorerie des ressortissants est similaire à celle de l'année dernière. Elle continue de s'aggraver pour près d'1 répondant sur 2 en raison notamment de la difficulté à se faire payer certaines factures. L'amélioration ne concerne que 10% des répondants, cette année, contre 14% en 2014 et 17% en 2013.

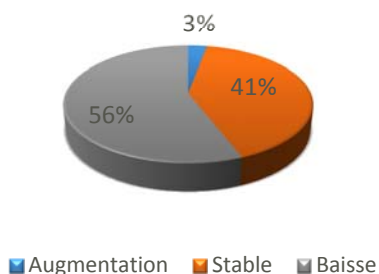
EVOLUTION DES DELAIS DE PAIEMENT (ENQUETE PATRONALE JANVIER 2015)



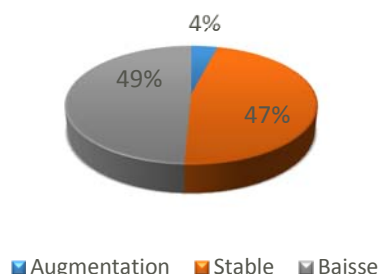
En marchés publics, la situation est rigoureusement identique à la situation de début 2014 qui avait déjà noté une légère amélioration des délais de paiement aussi bien en marché publics qu'en marchés privés. En marchés privés, les délais de paiement s'améliorent très légèrement.

TENDANCE 2015 (ENQUETE PATRONALE JANVIER 2015)

Évaluation des prix sur les 3 derniers mois :



Évaluation des prix sur les 3 prochains mois :



La situation est de plus en plus préoccupante. Lors de la dernière étude, 36% des répondants prévoient une baisse des prix ; le dernier trimestre 2014 s'est clôturé avec une baisse des prix constatée pour 56% des répondants.

Ces chiffres sont particulièrement inquiétants pour notre branche car ils font suite à plusieurs années confirmant cette tendance ; la course au prix bas conduit à un dérèglement du marché qui peut avoir un impact important sur la qualité des prestations, l'investissement en formation, en R&D...

A l'heure où les projets sont de plus complexes et où le besoin d'ingénierie et de conseil est de plus en plus pointu, cette évolution ne permet pas d'explorer toutes les pistes de réflexion.

Une prestation intellectuelle performante nécessite compétence et expertise ; ces exigences sont synonymes de qualité et de certains moyens budgétaires. La prestation intellectuelle est un investissement rentable car elle permettra de réaliser des projets économiquement équilibrés et garantit une certaine qualité.

C'est pour cela que nous demandons que les raisonnements et évaluations économiques se fassent en coût global.

VISIBILITE EN 2015 (ENQUETE PATRONALE JANVIER 2015)

Après 3 années consécutives de baisse du carnet de commande moyen (2012 : 6.5 mois - 2013 : 5.8 mois – 2014 : 4.8 mois), cet indicateur important pour la branche progresse d'un mois par rapport à la même période l'année dernière.

Néanmoins, **l'inquiétude des répondants se focalise sur le délai de concrétisation de ce carnet de commande.** De nombreuses commandes sont bloquées sans possibilité de savoir quand les projets démarreront.

Par secteur d'activité, on note que les spécialités très spécifiques ou relativement récentes disposent d'un carnet de commandes supérieur à la moyenne (restauconcepteurs, ingénierie industrielle par exemple).

D'autres spécialités, comme le diagnostic immobilier, fonctionnent avec un modèle économique différent, ce qui explique ces chiffres bien en dessous de la moyenne.

Carnets de commandes moyens par région :

- Rhône-Alpes : 8.1 mois
- PACA Corse : 6.2 mois
- Ouest Bretagne – PL : 5.8 mois
- Auvergne – Limousin : 5.6 mois
- Ile-de-France : 5.5 mois
- Languedoc – Roussillon : 5.5 mois
- Alsace-Lorraine : 5.4 mois
- Aquitaine : 5.4 mois
- Midi-Pyrénées : 5.1 mois
- Nord-Picardie : 5.1 mois
- Champagne-Ardenne : 4.8 mois
- Réunion-Mayotte : 4.5 mois
- Bourgogne et FC : 4.3 mois
- Normandie : 3.8 mois
- Centre : 3.5 mois
- Poitou-Charentes : 3.5 mois

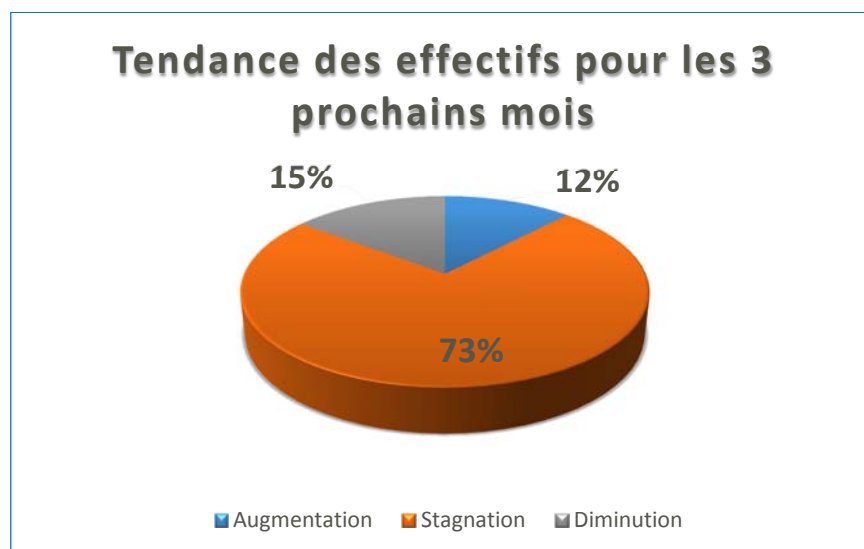
Les régions Poitou-Charentes, Centre et Normandie sont celles qui ont le moins de visibilité dans les commandes à venir.

Malgré ce carnet de commande moyen meilleur qu'en 2014, **84% des répondants ont déclaré pouvoir augmenter leur production sans augmentation des effectifs** (77% en 2014).

La capacité de production sans embauche est en moyenne de 36%

On voit bien ici que toute reprise n'aura pas des conséquences immédiates sur l'emploi, mais jouera dans un premier temps sur une augmentation des capacités de production sous-utilisées.

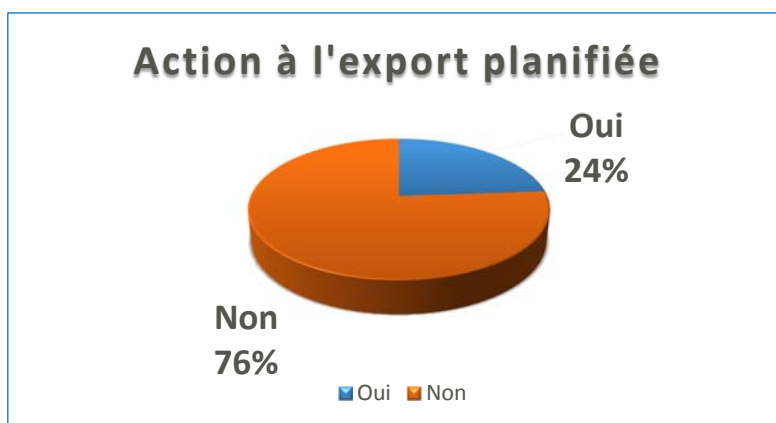
TENDANCE DES EFFECTIFS (ENQUETE PATRONALE JANVIER 2015)



La situation est similaire à celle de 2014 avec une grande majorité des répondants qui pensent voir leurs effectifs stagner au cours du premier trimestre 2015. Situation qui est la conséquence des capacités de production sous-utilisées (voir supra). La tendance à la baisse des effectifs pour 15% des répondants (12% en 2014) est en légère hausse.

La balance est néanmoins positive entre ceux qui peuvent augmenter leur effectif et ceux qui pensent le baisser. Le solde moyen est de + 6.3 %.

INTERNATIONAL / EXPORTATION (ENQUETE PATRONALE JANVIER 2015)

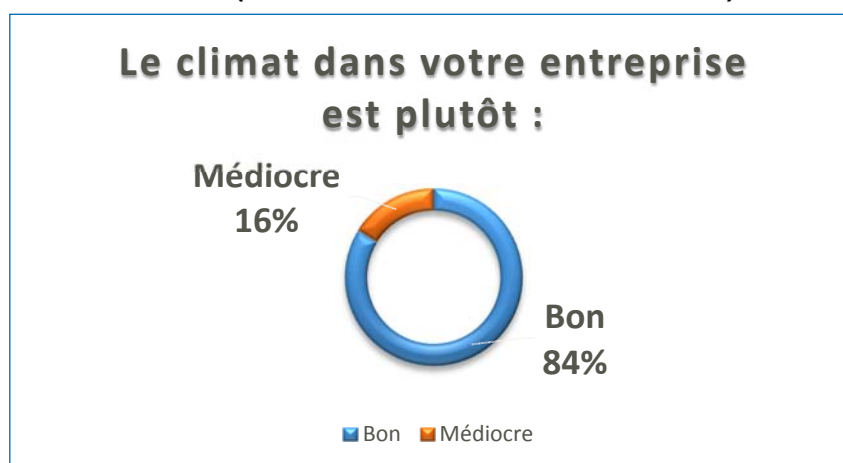


La volonté de mener une action à l'export est légèrement plus prononcée qu'en 2014 (23% de oui en 2013). Les structures de petite ou moyenne taille, en grande majorité dans la branche, n'ont pas actuellement une tendance forte à exporter.

Si leur volonté semble se renforcer, elles attendent des conseils et un accompagnement fort de la part de leur organisations professionnelles et des agences de l'Etat afin de sécuriser les paiements, mutualiser les contacts...

45 % de ceux qui envisagent une démarche à l'export attendent un accompagnement en termes de retours d'expériences, de sécurisation des paiements, de réseau de complémentarité, de mise en place de groupements, de crédit export, de contacts dans les pays prospectés, d'appuis financiers et logistiques...

SOCIAL (ENQUETE PATRONALE JANVIER 2015)



Le climat social dans les entreprises est meilleur que l'an dernier (80 % de réponses positives), ce qui est plutôt rassurant.

NOUVELLES METHODES DE COMMUNICATION :

L'avis des sondés est relativement mitigé quant à l'utilisation des réseaux sociaux dans le cadre de la communication d'entreprise :

- 40% estiment que les réseaux sociaux dans l'entreprise sont inutiles
- 29% précisent qu'ils s'en servent sans en comprendre l'utilité
- 20% pensent que les réseaux sociaux sont indispensables dans leurs activités
- 11% précisent que les réseaux sociaux leur ont apporté des affaires

FOCUS SUR LES PRINCIPALES PROBLEMATIQUES RENCONTREES PAR LE SECTEUR :

- Le développement de l'ingénierie publique pose des difficultés notamment en termes de concurrence souvent jugée déloyale et de déficit de synergie avec l'ingénierie privée indépendante de proximité. Cette situation est devenue d'autant plus critique qu'elle se situe dans un contexte de baisse des commandes publiques. Il existe aujourd'hui dans de nombreux territoires et pour certaines activités traditionnelles un risque réel de disparition d'une partie des structures d'ingénierie privée à court terme.
- L'inadéquation des mesures gouvernementales (CICE...) aux problèmes rencontrés par les TPE/PME. Le « small business act » est loin des préoccupations des donneurs d'ordres : massification des achats, course au prix bas, délais de paiement...
- Les exigences liées aux labels de qualité (RGE...) qui sont difficilement accessibles pour des structures unipersonnelles ou de faible effectif.
- Une forte dégradation des honoraires de prestations intellectuelles. Ces dernières sont soumises à des pressions fortes à la baisse alors qu'elles devraient être perçues comme un investissement garantissant un coût global maîtrisé et des ouvrages de qualité.
- Le manque d'investissement des acteurs publics. Les aides à l'embauche sont inutiles si les perspectives économiques sont absentes et si le poids des charges n'est pas revu.
- La limitation à 24h minimum du temps de travail hebdomadaire en temps partiel qui est une raison de plus pour ne pas embaucher.
- La grande volatilité des affaires avec un temps de décision des donneurs d'ordre très long et un délai d'exécution en aval très réduit.

SYNTHESE

De manière générale, la situation est stable par rapport à 2013 même si l'on rencontre des disparités importantes en fonction des régions et des spécialités.

Certes, les entreprises de la branche ont prouvé qu'elles étaient capables de s'adapter à une situation économique compliquée mais la relative stabilité en 2014 ne doit pas faire oublier que la situation conjoncturelle était déjà compliquée l'année dernière. Il s'agit dès lors d'une situation dégradée qui perdure, ce qui ne peut être jugé positif.

Cette année 2014 morose fait donc peser quelques inquiétudes concernant l'année 2015 et notamment sur certains secteurs comme le BTP qui attend impatiemment la relance des grands chantiers et l'impact des mesures sur la construction.

Le manque de visibilité laisse craindre la poursuite des pratiques tarifaires dangereuses qui peuvent entraîner toute la profession vers le bas. Il y a urgence à lancer une réelle politique luttant contre les offres anormalement basses et une politique en faveur des TPE/PME.

La volonté des TME/PME de sauvegarder l'emploi est une nouvelle fois mise en lumière avec la baisse des effectifs très limitée et utilisée en dernier recours malgré des capacités de production inexploitées ; les chefs d'entreprises utilisent, autant que possible, d'autres leviers pour continuer la lutte pour la survie de leur entreprise. En particulier, nombre d'entre eux ont limité drastiquement leur propre rémunération, voire ne s'accordent plus de salaire depuis plusieurs mois.

Cette situation s'explique par les relations sociales existantes au sein des entreprises à taille humaine ainsi que par la sauvegarde de l'expertise qui est l'une des caractéristiques des entreprises de prestations intellectuelles.

En conséquence, le niveau de leur trésorerie et les difficultés à reconstituer les fonds propres renforcent une situation inquiétante ; inquiétude renforcée par des banques trop souvent frileuses. Dans un marché interne en stagnation, les perspectives de démarches export progressent légèrement mais avec une demande de soutien renforcé notamment pour les TPE/PME.

Certains signes positifs sont néanmoins à noter, en particulier le carnet de commande moyen en progression et à un niveau acceptable dans la mesure où les commandes ne sont pas décalées dans le temps.

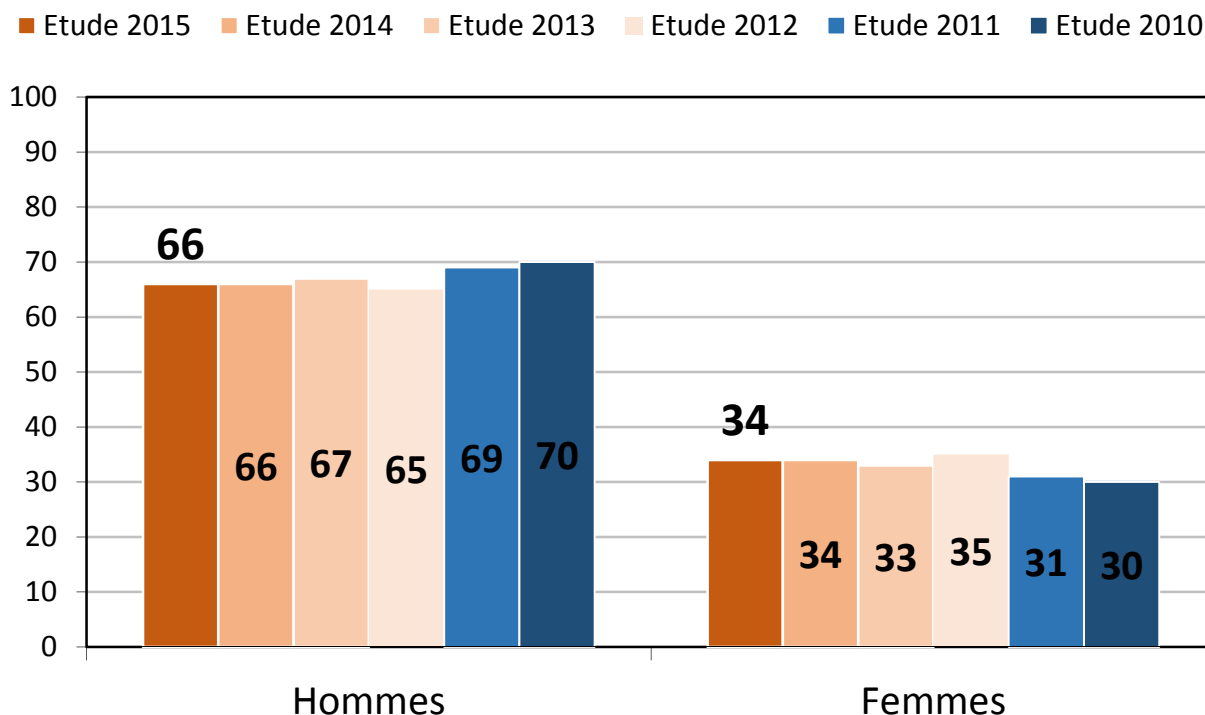
II- LA SITUATION DE L'EMPLOI DANS LA BRANCHE

L'ensemble des données suivantes ressortent d'une étude IPSOS « Rapport de Branche » (appelée « l'étude ») diligentée par la Fédération SYNTEC et CINOV sur le fondement d'un panel d'entreprises représentatif (25% des salariés de la Branche).

Unimev n'a pas souhaité participer cette année à l'enquête.

a) Répartition par sexe

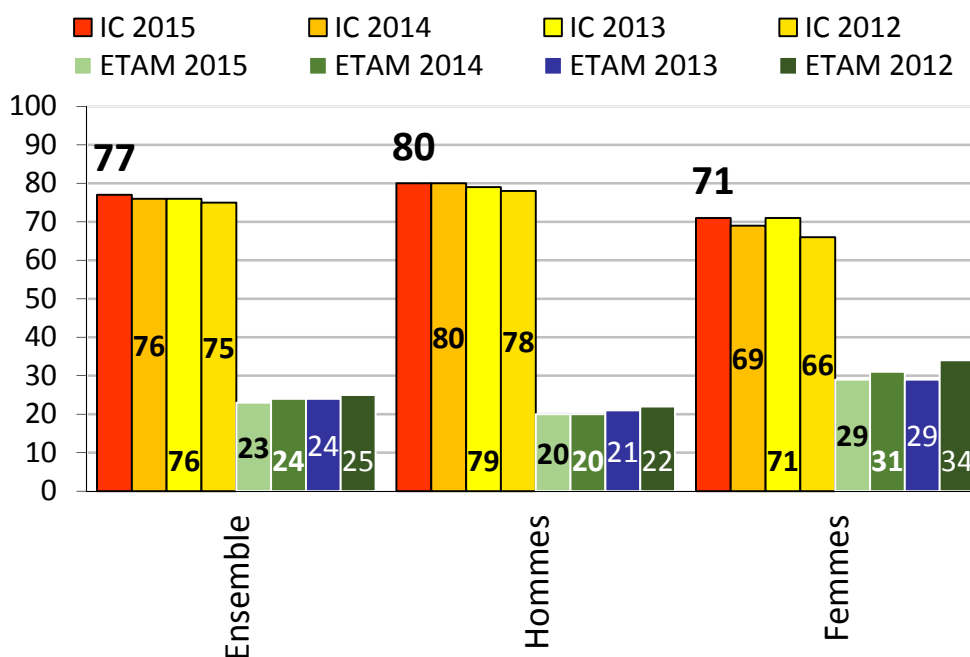
La branche se distingue toujours par une forte représentation des hommes. Ils sont 66% contre 34% de femmes, un résultat très stable depuis le lancement du rapport de branche.



« Etude » : enquête patronale « Rapport de Branche »

b) Répartition par sexe et catégorie

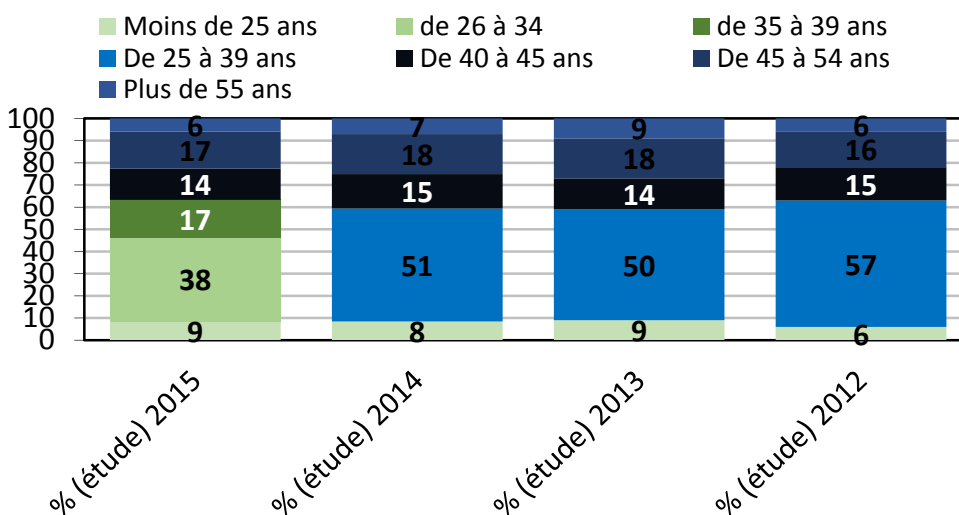
La répartition entre IC et ETAM montre également que la branche emploie avant tout des ingénieurs et des cadres: 77% d'IC pour 23% d'ETAM. La proportion d'ETAM s'érode depuis 2012.



Données issues de l'enquête patronale « Rapport de Branche »

c) Répartition par âge

55% des salariés de l'étude ont entre 25 et 39 ans dont 38% entre 26 et 34 ans.

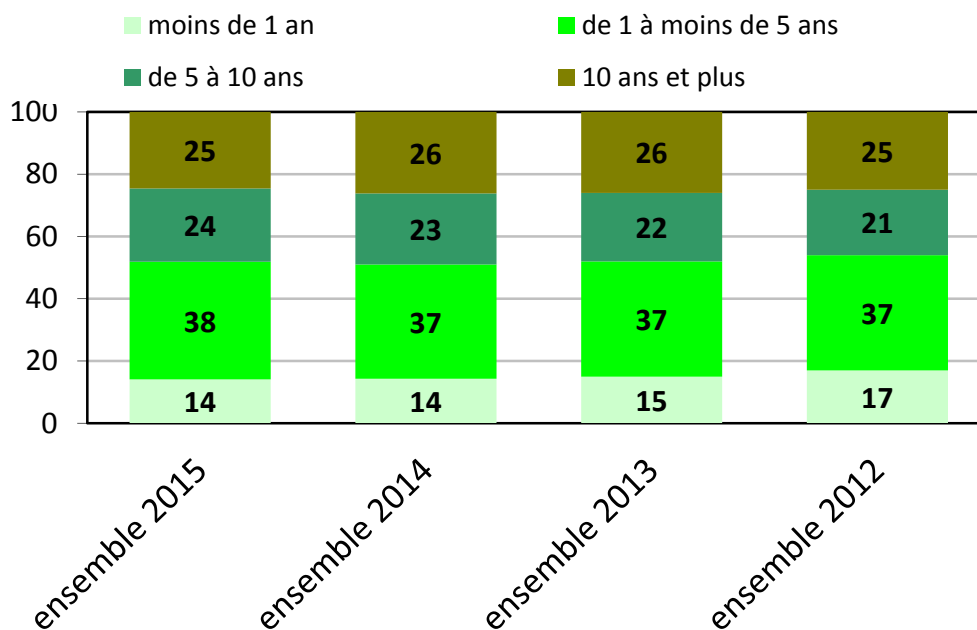


Données issues de l'enquête patronale « Rapport de Branche »

d) Répartition par ancienneté

49% des salariés ont plus de 5 ans d'ancienneté, un résultat identique à celui de 2014, 48% 2013 et 47% en 2012.

L'ancienneté moyenne est de 8 ans contre 7 ans l'an passé et 6 ans en 2013 et 2012.



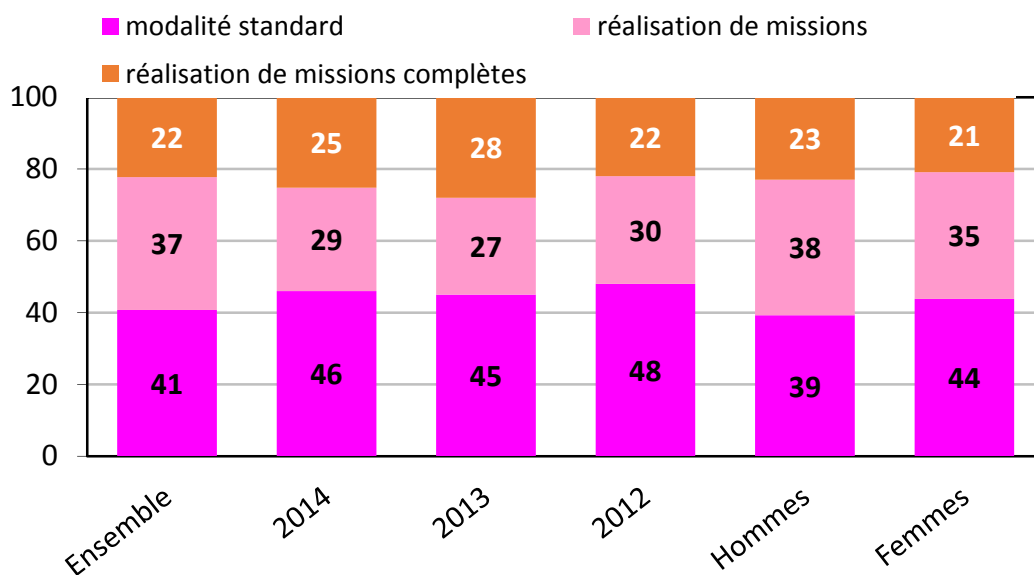
Données issues de l'enquête patronale « Rapport de Branche »

e) Durée du travail : répartition par sexe

Une majorité de salariés de la branche sont en modalité 1 ou 2. Seuls 22% sont en « réalisation de missions complètes », et cette modalité recule sur l'ensemble des secteurs par rapport à 2014 et 2013.

Il n'existe pas de différence notable entre les femmes et les hommes.

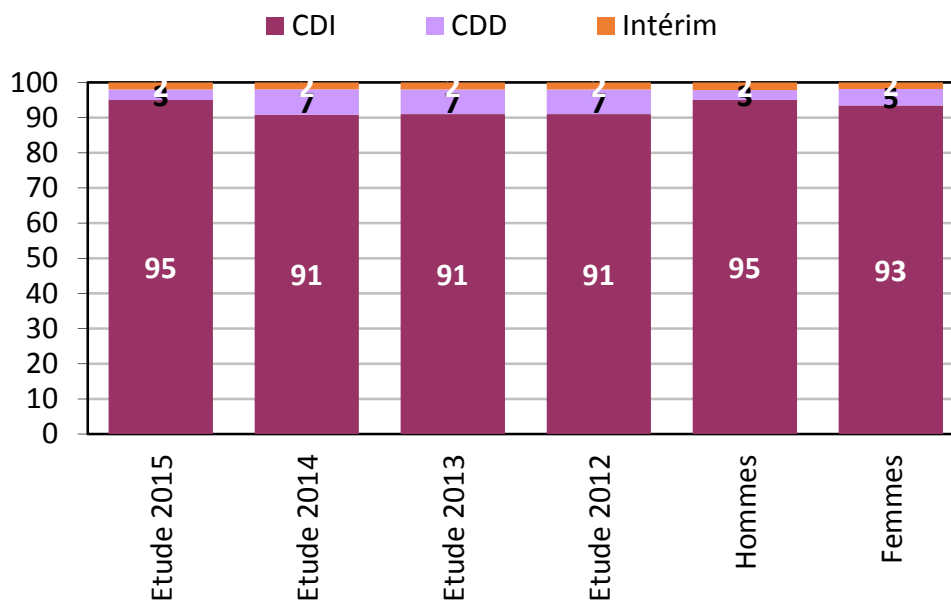
Cette modalité reste importante dans le secteur études et conseils (30% contre 35% en 2014 et 43% en 2013).



Données issues de l'enquête patronale « Rapport de Branche »

f) Répartition par type de contrat

95% des salariés de l'étude sont en CDI, une proportion en hausse notable en un an. Le recours à l'intérim reste marginal (2%).

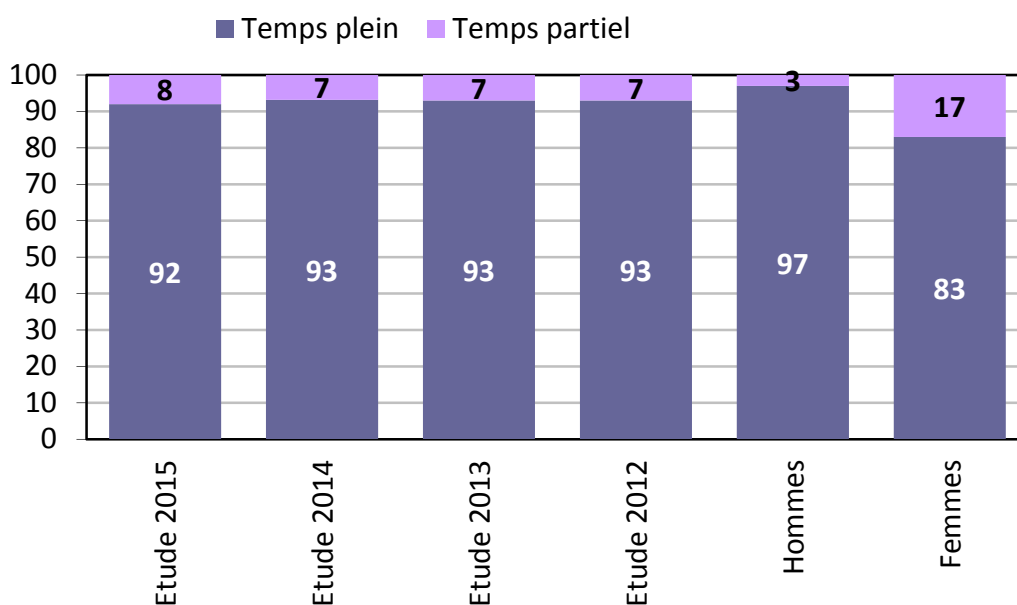


Données issues de l'enquête patronale « Rapport de Branche »

g) Temps plein ou temps partiel ?

Une très grande majorité des salariés de l'étude sont à temps plein. Des résultats très stables d'une vague à l'autre.

Les femmes sont plus souvent que la moyenne en temps partiel.



Données issues de l'enquête patronale « Rapport de Branche »

III- ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LA BRANCHE ET LES PRÉVISIONS ANNUELLES OU PLURIANNUELLES ÉTABLIES

a) Embauches : un redémarrage plus net*

Après une vague de légère progression des embauches en 2014 (+2%) qui suivait deux vagues de recul (-8% entre 2011 et 2012) et deux années de progrès précédemment (+16% entre 2010 et 2011 et +33% entre 2009 et 2010), le nombre d'embauches semble nettement reparti à la hausse : +7%.

Les embauches représentent 18% de l'effectif de la Branche.

En 2013, les embauches se répartissaient ainsi : 80% de CDI, 20% de CDD. En 2014, les embauches se répartissaient entre 81% de CDI et 19 de CDD.

	Nombre des embauches 2013	Effectifs totaux 2013	% embauchés 2013	% Embauchés 2013 / effectifs 2013	Nombre des embauches 2014	Effectifs totaux 2014	% embauchés 2014	% Embauchés 2014 / effectifs 2014	évolution 2014-2013	%
moins 20	1420	8162	5%	17%	1801	8459	6%	21%	381	27%
De 20 à 49	1505	8697	6%	17%	1850	9012	7%	21%	345	23%
De 50 à 199	7646	32826	29%	23%	8213	34483	29%	24%	568	7%
De 200 à 499	8197	48249	31%	17%	8124	52469	29%	15%	-73	-1%
De 500 à 999	1091	5662	4%	19%	1386	5843	5%	24%	295	27%
1000 et plus	6745	43341	25%	16%	7058	43719	25%	16%	313	5%
Total	26603	146937	100%	18%	28433	153984	100%	18%	1829	7%

*Chiffres issus du panel de l'enquête patronale 2015 « Rapport de Branche »

b) Départs*

Les entreprises de la Branche déclarent plus de départs en 2014 qu'en 2013 (+7%).

On sort de la situation précédente marquée par une stabilité et auparavant une diminution des départs entre 2012 et 2011 (-16%) ou entre 2010 et 2011 (-6% sur les départs), quand entre 2009 et 2010 les départs avaient progressés de 5%.

En 2013, les départs concernaient 15% des effectifs contre 16% en 2014. A noter, en 2014, 788 départs en retraite (3,0% des départs) contre 699 en 2013(3,0% des départs).

	Nombre des départs 2013	Effectifs totaux 2013	% départs 2013	% départs / effectifs 2013	Nombre des départs 2014	Effectifs totaux 2014	% départs 2014	% départs / effectifs 2014	évolution 2014-2013	%
moins 20	1229	8162	1%	15%	1480	8459	6%	18%	251	20%
De 20 à 49	1176	2764	1%	14%	1533	9012	6%	17%	357	30%
De 50 à 199	6433	9335	7%	20%	6782	34483	27%	20%	349	5%
De 200 à 499	6936	10326	7%	14%	7248	52469	29%	14%	312	5%
De 500 à 999	989	14096	11%	17%	1114	5843	4%	19%	125	13%
1000 et plus	6397	79904	72%	15%	6682	43719	27%	15%	285	4%
Total	23160	119022	100%	15%	24840	153984	100%	16%	1680	7%

*Chiffres issus du panel de l'enquête patronale 2015 « Rapport de Branche »

c) **Une frilosité en termes d'embauche / des départs restreints → sur périmètre constant : une augmentation des effectifs qui se maintient**

Si on examine l'évolution des effectifs, en prenant les entreprises présentes sur les trois dernières années et renseignant correctement les trois questions.

2015	156965	+ 0,77%
2014	155763	+ 1,75%
2013	153084	

*Chiffres issus du panel de l'enquête patronale 2015 « Rapport de Branche »

On retrouve un résultat supérieur si l'on calcule le nombre d'embauches – le nombre de départs en 2014 : 3593 salariés soit 2,4% de l'effectif 2013.

IV- LES ACTIONS DE PRÉVENTION ENVISAGÉES COMPTE TENU DES PRÉVISIONS

a) **Signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Dans la continuité de l'accord du 24 avril 2008 et du guide pratique paritaire signé le 13 octobre 2011, **l'accord national signé le 27 octobre 2014 par l'ensemble des partenaires sociaux développe et garantit les principes de diversité et d'égalité des chances, valeurs essentielles de la Branche, applicables à l'embauche et tout au long de la carrière des salariés.**

Cet accord national renforce cinq champs d'action déjà initiés dans l'accord national du 24 avril 2008 :

- sous réserve de dispositions plus favorable applicables dans l'entreprise, **la médiane des augmentations individuelles devient le critère de référence pour l'application du principe d'Égalité** en matière de révision de salaire et de calcul des augmentations individuelles annuelles au retour de congé maternité ou d'adoption ;
- **les droits de la salariée ayant déclaré sa grossesse en accordant une baisse d'heures de travail rémunérée sont accrus :**
 - 20 minutes par jour à partir du troisième mois de grossesse ;
 - 30 minutes par jour, à compter du cinquième mois de grossesse ;
 - pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veillera à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. L'employeur le formalise par écrit.

Dans tous les cas, **la charge de travail de la salariée est adaptée en conséquence.**

- **l'employeur doit procéder à un examen et apporter une réponse motivée aux demandes de télétravail, dans les entreprises disposant d'un accord collectif ;**
- **le complément d'allocation du congé paternité est porté à hauteur de 100% du salaire de base, sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié de 2 ans dans l'entreprise ;**

- **de nouveaux indicateurs de suivi dans la Branche et dans les entreprises** en vue de favoriser l'attractivité de nos métiers sont consacrés et l'attention des entreprises de la Branche est attirée sur les mesures susceptibles d'aider les salariées ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé parental dans leur évolution professionnelle ;
- **les entreprises de la Branche sont incitées à faire progresser la mixité et l'égalité de traitement des salariés sur tous les postes et à tous les niveaux de responsabilité**, et à prévenir et réduire le « plafond de verre » et le « mur de verre » au regard de la rémunération, de l'évolution professionnelle et de la gestion de la carrière.

b) Signature de l'avenant « forfaits jours » (avenant à l'accord du 22 juin 1999)

S'appréhendant dans un cadre nécessairement pluridisciplinaire, et dans le cadre d'une prise en charge collective, la préservation et l'amélioration de la Santé au Travail sont une priorité pour les partenaires sociaux de la Branche des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'ingénieurs-conseils, Sociétés de Conseil.

Afin de sécuriser l'utilisation du dispositif « forfait jours » (modalité 3) par les entreprises et les salariés de la Branche, un avenant à l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail a été signé le 1^{er} avril 2014 (étendu par arrêté du 26 juin 2014), complétant ainsi l'accord du 19 février 2013 relatif à la Santé et aux risques psychosociaux.

Cet avenant sécurise le recours aux forfaits annuels en jours :

- Mise en place obligatoire d'une convention individuelle de forfait jour écrite qui énumère la nature des missions justifiant le recours au forfait jour, le nombre de jours travaillées dans l'année, la rémunération correspondante ;
- Mise en place d'un décompte du temps de travail en jours sur une période de référence annuelle , avec un maximum de 218 jours de travail par an , journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complet ;
- Mise en place obligatoire de jours de repos du salarié, en concertation avec l'employeur afin de ne pas dépasser le plafond de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet ou d'un dispositif de rachat qui ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillées au-delà de 230 jours ;
- Mise en place obligatoire par l'employeur d'un outil de contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés objectif, fiable et contradictoire ;
- Obligation de respecter les durées minimales de repos et l'instauration d'une obligation de déconnexion des outils de communication à distance ;
- Obligation de garantir une amplitude des journées travaillées et une charge de travail des salariés en forfaits jours raisonnables, assurant une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés ;
- Suivi encadré de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail permettant de garantir l'équilibre vie privée et vie professionnelle avec la mise en place d'un droit d'alerte et une information des représentants du personnel ;

- Instauration de deux entretiens annuels obligatoires, et d'un entretien en cas de difficulté inhabituelle du salarié permettant un véritable suivi de la charge de travail du salarié respectant l'équilibre vie privée et vie professionnelle ;
- Certaines dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, limitativement définies, seraient impératives.

c) Signature de l'accord sur un calendrier social responsable dans le cadre du Pacte de compétitivité

Les partenaires sociaux ont signé le 19 décembre 2014 un accord relatif à la mise en œuvre d'un calendrier social responsable, dans le cadre duquel toutes les parties s'engagent, dans un premier temps, à ouvrir des négociations et à aboutir dans le premier semestre de 2015 autour des thèmes suivants :

- Transformer l'OPCA de la Branche pour qu'il devienne collecteur de la taxe d'apprentissage
- Ouvrir l'accès aux aides de l'OPCA en cas de difficultés économiques en négociant un avenant à l'avenant du 23 octobre 2008 portant révision de l'accord du 19 mai 1995 relatif à la Commission paritaire nationale de l'emploi (article 3) :
 - Autoriser la saisie de la CPNE-PSE afin qu'elle participe au soutien de l'Entreprise, dès lors qu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés dans un établissement dont les effectifs seraient inférieurs à 100
 - L'avenant permettant l'élargissement aux établissements inférieurs sera soumis à la signature de la CPCCN du 20 janvier 2015.
- Négocier et déployer un accord de Branche en faveur de la diversité dans les entreprises (cf. ANI du 12 octobre 2006).

Tous les moyens pour poursuivre le développement du recrutement de jeunes en alternance avec un objectif de 15 % de plus qu'en 2014 seront mobilisés par les entreprises de la Branche.

La formation des demandeurs d'emploi, avec un budget dédié de l'OPCA FAFIEC de 16 % supplémentaires (accord de branche sur l'activité réduite, POEC et POEI, CSP...) constitue par ailleurs un objectif commun avec les partenaires sociaux pour accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi avec un point d'attention sur les personnes sorties du système scolaire ou universitaire sans diplôme et le maintien dans l'emploi, en particulier des seniors.

d) Avenant CPNE PSE du 20 janvier 2015 : élargissement du champ des entreprises bénéficiaires et précisions sur la procédure de saisine et d'examen des demandes

Afin de participer au soutien de l'Entreprise, dès lors qu'un **projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés** (contre 100 précédemment) **appartenant à un même établissement**, la direction de l'entreprise concernée en informe la Commission paritaire nationale de l'emploi simultanément à la notification du projet à l'administration. Le niveau d'information de la Commission paritaire nationale de l'emploi est le même que celui de l'Administration.

Lorsque l'entreprise demande à bénéficier de dispositifs d'accompagnement, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes du présent accord disposent alors d'un délai de 6 jours ouvrables à compter de la date d'information des membres de la commission paritaire de l'emploi pour saisir la commission qui dispose alors de 14 jours pour se réunir et examiner le projet présenté par l'entreprise aux représentants du personnel, s'ils existent.

La commission peut alors décider d'intervenir en soutien afin d'accompagner l'entreprise et les salariés, en utilisant les fonds dédiés gérés par le FAFIEC.

En cas de défaut d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi par l'entreprise, le délai de 14 jours mentionné au paragraphe précédent court à compter du jour où une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs aura saisi la commission paritaire nationale de l'emploi.

e) Politique Formation 2015

Prenant en compte les enjeux de la Branche et la réforme de la formation du 5 mars 2014 pour la mise en œuvre dès 2015 du Compte Personnel de Formation, les partenaires sociaux incitent à privilégier quatre axes essentiels dans la mise en œuvre de la politique de formation de la Branche.

1. Sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche, des jeunes diplômés et des demandeurs d'emploi

La nécessité de **former rapidement des équipes opérationnelles** y compris dans différents pays afin d'apporter plus de valeur aux clients au travers de nouveaux services tournés vers la connaissance et le partage, font de la Professionnalisation un outil essentiel pour l'accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel.

Confrontée à des difficultés d'embauche sur des métiers / technologies clés dans certains secteurs, la Branche souhaite former les demandeurs d'emploi aux innovations technologiques (Préparation Opérationnelle à l'Emploi, Contrat de Professionnalisation pour les demandeurs d'emploi), et également promouvoir l'embauche de jeunes, notamment peu qualifiés, par le biais de l'alternance.

2. En préservant la liberté de choix de l'entreprise, développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre de la mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise.

Les entreprises de la Branche ont pour ambition que les salariés disposent, à chaque étape importante de leur parcours professionnel, de formations adaptées, qui leur permettent :

- D'acquérir les fondamentaux métiers ;
- De développer et parfaire leurs compétences ;
- D'approfondir leurs expertises.

Afin de répondre aux évolutions du marché et des attentes des clients, le plan de formation permet de garantir l'adéquation des formations au besoin de développement des compétences.

C'est dans ce cadre que les Actions Collectives Nationales de la Branche participent au développement des compétences des salariés.

Les partenaires sociaux s'engagent à actualiser le catalogue des Actions Collectives Nationales et à privilégier le développement d'actions de formation portant notamment sur des compétences transverses en le rendant plus pertinent et plus lisible pour les TPE et les PME. Ils souhaitent notamment :

- Mieux appréhender la demande des clients (prestations sur mesure, globales, obligation de résultat)
- Intégrer les aspects techniques, économiques et réglementaires

- Tenir compte du déplacement des marchés à l'étranger : langues étrangères, spécificités culturelles, gestion de projets, stratégie à l'exportation
- Favoriser le développement des compétences personnelles : gérer la relation clients, renforcer sa force de conviction et de négociation
- Maîtriser les nouvelles technologies de l'information et de la communication

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à développer les dispositifs de formation tels que le tutorat ou des actions de formation permettant aux Seniors d'être acteurs dans la mise en œuvre des politiques de formation dans les entreprises.

3. Favoriser la personnalisation des parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives

Les modalités pédagogiques de formation évoluent constamment et participent au caractère apprenant des organisations au sein desquelles elles sont mises en œuvre.

Les règles de prise en charge de l'OPCA doivent refléter concrètement ces évolutions et intégrer la prise en charge des modalités répondant également à la problématique de l'absence des salariés dans les TPE et PME : e-learning, blended learning, « Learning Management Services » (LMS), classes virtuelles, ateliers de co-échange...

Concernant les actions de formation éligibles dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux de la branche seront particulièrement attentifs au développement des parcours visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles.

4. Répondre aux besoins régionaux

Par ailleurs, les partenaires sociaux assureront la mise en place et animeront les Commissions Paritaires Régionales pour l'Emploi (CPRE) mises en place par l'Accord National mis en place de manière expérimentale avec recommandations du 10 octobre 2012 dans les Régions Nord-Pas de Calais et Rhône Alpes.

Pour répondre aux spécificités de ces territoires et tirer parti des potentialités locales, elle veillera à développer une participation structurée aux projets cofinancés (en cohérence avec la répartition géographique de nos activités et les bassins d'emploi) en négociant des accords régionaux types ADEC/EDEC – Action de Développement de l'Emploi et des Compétences – qui aident au financement d'actions de formation, plus particulièrement au sein des bassins d'emplois.

Pour atteindre ses objectifs, la Branche a besoin d'une vision prospective précise tant économiquement que techniquement. Pour cela elle s'appuie sur les travaux de l'OPIIEC (Observatoire des métiers et GPEC de Branche, notamment) et sur les bonnes pratiques de l'intelligence économique d'entreprise qui vise à collecter, analyser et diffuser toute information utile aux prises de décisions stratégiques dans nos entreprises notamment concernant les investissements dans la formation.

En se dotant d'un observatoire dynamique des métiers, la Branche permet aux entreprises et aux salariés de partager une vision fine et régulière de l'évolution des emplois dans la branche grâce à 6 indicateurs : l'évolution des offres d'emploi, l'évolution des parts de marché, l'évolution des

offres d'emploi des clients, l'évolution des offres en CDI, l'évolution des profils d'expérience, l'évolution des compétences.

f) Mise en œuvre du Compte Personnel de Formation

Créé par la loi relative à la sécurisation de l'emploi de juin 2013, la loi de mars 2014 consacre le Compte Personnel de Formation (CPF) et le met en œuvre.

Il bénéficie à toute personne dès son entrée sur le marché du travail (y compris les salariés en alternance) et jusqu'à son départ à la retraite.

Ce dispositif est ouvert à compter du 1er janvier 2015 et se substitue au Droit Individuel à la Formation qui disparaît.

Les partenaires sociaux de la Branche ont établi la liste des formations inscrites au RNCP et la liste des certifications (sous réserve de leur inscription à l'inventaire de la CNCF) accessibles aux salariés de la Branche dès le 1er janvier 2015.

- Certifications inscrites au RNCP correspondant aux « cœurs de métiers »
- Certifications inscrites au RNCP correspondant aux « fonctions transverses »

Certifications inscrites à l'inventaire de la CNCF (Les formations inscrites sur la liste de Branche au titre de l'Inventaire seront intégrées à la liste CPF au fur et à mesure de leur inscription effective à l'inventaire de la CNCF).

La liste des formations accessibles au titre du CPF est consultable et téléchargeable sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

g) Guide paritaire Santé

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail participent à la valorisation des métiers et au maintien d'emplois de qualité.

Faisant suite à l'accord national relatif à la Santé et aux risques psychosociaux du 19 mars 2013, un guide paritaire santé est diffusé par l'ensemble des partenaires sociaux depuis le mois de janvier 2015.

Les partenaires sociaux considérant qu'une démarche active de prévention dans la branche facilite l'accès à l'emploi, augmente le bien-être collectif et améliore la performance des entreprises, la vocation de ce guide correspond à la volonté paritaire d'établir un outil pédagogique qui doit permettre au sein de chaque établissement d'engager voire de poursuivre une réflexion partagée entre employeurs et salariés.

Le document unique d'évaluation des risques, et le plan d'actions qui doit en découler, constituent l'aboutissement de cette démarche commune.

En contribuant à une éducation sur la prévention des risques professionnels, elle permet de dépasser le strict registre des obligations réglementaires pour faire de la prévention des risques professionnels un des volets de la gestion des entreprises et un des supports du dialogue social, qu'il soit soutenu par des Instances de Représentation du Personnel ou par les échanges moins formalisés entre employeur et salariés pour les très petites entreprises de moins de 10 salariés.

La prévention des risques professionnels consiste à prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, dans le cadre du droit du travail et du dialogue social. Dans ce cadre, il est indispensable de réaliser **une évaluation des risques**

professionnels, c'est-à-dire d'établir un diagnostic des risques en entreprises et de **mettre en œuvre des mesures de prévention**.

De fait, ce guide et ses annexes techniques doivent permettre aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants:

- de parvenir à une meilleure maîtrise des risques professionnels,
- de respecter l'intégrité physique de chacun, par une bonne évaluation des risques et la mise en place d'actions de prévention,
- d'aider au respect de la législation en vigueur,
- et plus largement, d'améliorer les conditions de travail.

h) V L'évolution des salaires

Les données reprises dans le tableau infra sont celles du FAFIEC car elles sont davantage représentatives que les éléments d'information issus d'une étude par sondage. A noter que les chiffres FAFIEC 2014 portent sur la masse salariale 2013.

N.B : Les données par âge et par sexe ne sont, à ce jour, pas disponibles

SALAIRES	2012			2013			2014 (MS 2013)			EVOLUTION SALAIRES en % *
Tranche Effectifs	Effectifs	Masse salariale	Moyenne des salaires sur la base de la masse salariale	Effectifs	Masse salariale	Moyenne des salaires sur la base de la masse salariale	Effectifs	Masse salariale	Moyenne des salaires sur la base de la masse salariale	Moyenne des salaires sur la base de la masse salariale (03/2014)
TR < 10	122 884	4 337 404 034	35 297	124 718	4 486 938 885	35 977	124 593	4 564 651 587	36 637	+ 1.83%
TR de 10 à 19	61 467	2 611 801 748	42 191	61 631	2 683 890 348	43 548	61 671	2 727 239 318	44 222	+ 1.55%
TR de 20 à 49	93 968	4 244 385 389	45 168	97 013	4 443 859 591	45 807	96 148	4 433 880 736	46 115	+0.67%
TR de 50 à 199	116 842	5 288 677 876	45 264	121 448	5 566 280 446	45 833	121 041	5 716 229 302	47 226	+ 3.04%
TR de 200 à 499	79 436	3 644 558 757	45 880	84 134	3 906 604 742	46 433	82 685	3 993 115 911	48 293	+ 4.01%
TR de 500 à 1999	109 778	4874 041 706	44 399	114 683	5 170 378 473	45 084	120 349	5 436 419 739	45 172	+ 0,2%
TR > 2000	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif
TOTAL	690 916	29 490 063 692	42 683	710 155	30 935 655 831	43 562	710 677	31 464 473 208	44 274	+ 1.63%

*Les taux mentionnés dans « évolution salaires en %) font état de l'évolution du salaire moyen (base : déclarations des entreprises dans le cadre de la collecte FAFIEC

