

Nouvel Opco Nouveaux horizons



00 Contextualiser

Édito présidence
d'Atlas

P.1

Chronologie
2019

P.2

Nouveaux
objectifs

P.4

Conseil
d'administration
2019

P.5

De nouveaux
territoires

P.6

Cohérence et
cohésion

P.7

02 Aider les entreprises et les salariés sur les territoires

P.21

Alternance et innovation

P.22-23

Préparation opérationnelle
à l'emploi collective

P.24-27

Les prestations
d'Appui Conseil RH

P.28

Développer les compétences

P.29

Former en situation de travail

P.30

Compte personnel
de formation

P.31

01 Accompagner les branches

P.9

Études et observatoires

P.10-13

Certifications

P.14-15

Promotion des métiers

P.16-18

03 Chiffres 2019

P.32-39

ÉDITORIAL PRÉSIDENTE D'ATLAS

Nouvel itinéraire

Après l'adoption de la loi pour la Liberté de choisir son Avenir professionnel, en 2018, et la création d'Atlas autour de champs économiques cohérents, 2019 a été pour nous l'année de la structuration. Dès janvier 2019, les 15 branches qui composent Atlas, réunies par filière, ont engagé la mise en œuvre concrète de la réforme. Nous y sommes entrés de plain-pied en laissant derrière nous les inquiétudes qu'elle avait pu susciter. Ainsi, le Conseil d'Administration s'est formé avant même l'agrément de l'Opco par l'État, permettant d'envisager sereinement l'ensemble des travaux à mener. Un dialogue régulier et positif s'est installé autour d'enjeux communs et la conviction partagée qu'Atlas allait tenir un rôle essentiel pour nourrir, à bien des égards, le dynamisme d'une filière Finance et Conseil : approche prospective et promotion des secteurs et métiers, observatoires de branche, recherches de cofinancements. Dans ce contexte, les équipes du Fafiec et d'Opcabaia ont fait preuve d'une mobilisation exemplaire, poursuivant l'accompagnement des entreprises dont elles s'occupaient jusqu'alors, tout en accueillant près de 30 000 nouveaux adhérents, dont elles ont su s'approprier les spécificités. Parallèlement, elles ont pu très vite s'adapter et transmettre les évolutions liées à la réforme. La fusion Fafiec/Opcabaia, fin 2019, a engagé la dernière étape de ce processus. Nous pouvons être fiers d'avoir construit Atlas autour d'enjeux et de perspectives communes tout en respectant nos diversités ; et d'avoir pu très tôt nous mettre en ordre de marche pour soutenir l'emploi, la formation, et permettre de nourrir la croissance des secteurs-clés de la filière Finance et Conseil dans l'économie française.

Philippe Degonzague,
président d'Atlas



Céline Vicaine,
vice-présidente d'Atlas



2019

L'itinéraire 2019 a été rythmé par les étapes clés de la construction d'Atlas.

FÉVRIER

25 février : lancement d'une campagne vidéo « Comprendre la réforme »

Collecte des contributions à la formation professionnelle

MAI

Nouveau site internet Atlas

AVRIL

Agrément d'Atlas par l'État et lancement de la nouvelle identité visuelle

30 000
nouveaux adhérents

JUIN

Adoption des statuts d'Atlas

1^{res} réunions SPP et CPT

JANVIER

Les Opca deviennent Opco

MARS

Élection de la présidence et nomination des membres du conseil d'Atlas

JUILLET

Définition des campagnes de promotion des actions de l'Opco pour l'ensemble du périmètre

1^{ers} webinaires sur l'impact de la réforme, l'apprentissage et la collecte

SEPTEMBRE

Collecte CUFPA pour les entreprises de plus de 50 salariés

Montant de la collecte

832 M€

DÉCEMBRE

Intégration de près de

40 000

contrats d'apprentissage

Mise en œuvre des traités de dévolution des autres Opca vers Atlas

AOÛT

Fusion des systèmes informatiques

27 août: lancement de l'extranet administrateurs

NOVEMBRE

27 novembre: adoption du règlement intérieur d'Atlas (par les représentants paritaires)

Lancement des 8 Sections paritaires Professionnelles (SPP)

OCTOBRE

Fusion d'Atlas, du Fafiec et d'Opcabaia

Prise de fonction du directeur général d'Atlas, Yves Portelli



EN CHIFFRES

15

branches
professionnelles

8

antennes
régionales

260

collaborateurs

295

administrateurs



Nouveaux objectifs

Tout au long de 2019, les équipes Fafiec et Opcabaia se sont rencontrées, ont commencé à travailler ensemble, se sont restructurées : ce fut l'occasion de mobilités internes, de promotions, de formations et de recrutements. Dans ce contexte, elles ont maintenu leur mission originelle tout en accompagnant les entreprises sur la réforme et les changements qu'elle induit. Ces implications, nombreuses, allaient du transfert de compétences telle la gestion de l'apprentissage avec l'intégration de près de 40 000 contrats, à un nouveau calendrier de collecte, et surtout la découverte de nouveaux interlocuteurs, de nouvelles branches et entreprises. Toutes les directions ont été mobilisées pour donner sens, vie et crédit au nouvel opérateur Atlas : mission, identité, périmètre. Dès avril, un site internet offrait aux nouveaux adhérents un espace d'information et la direction Communication a mené campagne pour mettre progressivement en lumière le nouvel opérateur.

Parallèlement, les services Collecte et Systèmes d'information mettaient activement en place les nouvelles modalités de collecte, respectant pleinement un calendrier serré et une nouvelle répartition budgétaire. En un temps record, le service Informatique a assuré toutes les évolutions techniques nécessaires : site internet, fusion des référentiels d'entreprises, intégration des contrats d'apprentissage, évolution des services en ligne avec l'autonomisation complète des entreprises sur la numérisation de leurs dossiers, mise en place d'un CRM. La mobilisation et l'exigence de qualité à tous les niveaux ont permis de créer Atlas sur des bases solides et prometteuses. Nous sommes heureux de partager les résultats de nos premières réalisations avec vous.

Yves Portelli,
directeur général d'Atlas

CONSEIL D'ADMINISTRATION 2019

Constitué en mars 2019, le Conseil d'Administration d'Atlas est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, tenant compte de la diversité des branches professionnelles constitutives.

Philippe Degonzague
Président
Syntec

Céline Vicaine
Vice-présidente
CGT

Pierre Divet
Trésorier
CFDT

Sophie Jallabert
Trésorière adjointe
FFA

Nicolas Faintrenie
Secrétaire
FO

Bernard Cuvillier
Secrétaire adjoint
AFB

COLLÈGE EMPLOYEURS

Mickaël Alvarez
Planete CSCA

Corinne Barrez
ECF

Elisabeth Bauby
FFA

Hymane Ben Aoun
Syntec

Michèle Cyna
Syntec

Éric Depond
BPCE

Jessica Gonzalez-Gris
Syntec

Christophe Hautbourg
Planete CSCA

Dominique Hubert
IFEC

Soumia Malinbaum
Syntec

Laurent Mattan
AFB

Michel Prin
CINOV

Jean-Luc Reinerio
CINOV

Dominique Tissot
CINOV

Antoine Valverde
Crédit Mutuel

COLLÈGE SALARIÉS

Nathalie Bretagne
UNSA

Henrique Caeiro
FO

Myriam Chappuis
CFTC

Joëlle Coutrot-Lellouche
CFTC

Christine Diebold
CFE-CGC

Nathalie Dujardin
CGT

Sylvain Dutremblay
CFE-CGC

Pascal Heuze
CFDT

Dominique Jeuffrault
CFE-CGC

François-Xavier Jolicard
UNSA

Marie-Laure Marchand
UNSA

Béatrice Mesnil
CFDT

Gérard Michoud
CFTC

Patrick Mory
CGT

Anita Tato Royo
FO

AUTRES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Guillaume Fournié
Commissaire
du gouvernement
DGEFP

François Turcat
Contrôleur Général
Economique et Financier
DGFIP

7 COMMISSIONS PARITAIRES TRANSVERSALES

- Alternance
- Certification
- Contrôle financier et conformité
- Entreprises de moins de 50 salariés
- Prospective et transformation des métiers
- Proximité et communication
- Publics spécifiques

8 SECTIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES

- Assurance et assistance
- Banque Populaire
- Banques et marchés financiers
- Bureaux d'études
- Caisse d'Épargne
- Crédit Mutuel
- Experts-comptables et commissaires aux comptes
- Intermédiation assurance

DE NOUVEAUX TERRITOIRES

Atlas est constitué de 15 branches professionnelles issues de différents Opca, et regroupées en quatre grandes familles d'activité: Assurance, Banque, Conseil et Finance.





EN CHIFFRES

1,7 M

d'actifs

101 000

entreprises

Cohérence et cohésion

En réunissant les filières Finance, Assurance et Conseil, Atlas est devenu l'opérateur de compétences pour l'ensemble des métiers de services à forte valeur ajoutée.

Aujourd'hui, avec la 3^e collecte la plus importante parmi les Opcv, Atlas réunit 15 branches et 4 grandes familles d'activité (Assurance, Banque, Conseil et Finance) qui emploient 1,7 million d'actifs, dont la moitié est cadre et la majorité hautement qualifiée sur des compétences techniques élevées. Quelle que soit leur taille, les entreprises ainsi fédérées partagent des expertises, des enjeux et des besoins communs. Elles fonctionnent selon les mêmes logiques structurelles, opérationnelles

et commerciales. Notamment, toutes évoluent dans des environnements ultra-concurrentiels, en perpétuelle transformation car particulièrement impactées par les évolutions réglementaires et technologiques, la transformation numérique au premier rang. Autant actrices que tributaires de mutations économiques et sociétales, nationales et internationales, ces entreprises font en permanence face à d'importants enjeux RH.

La mission d'Atlas est de les aider à identifier leurs besoins afin d'accueillir ces évolutions sereinement, et forger des solutions innovantes et efficaces permettant de former et recruter. Ce travail, Atlas le mène en cohérence avec les problématiques et besoins des territoires et bassins d'emploi, particulièrement en régions Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes, qui concentrent la majorité des entreprises adhérentes. Un travail essentiel pour soutenir la performance, le rayonnement et la croissance de secteurs-clés pour acquérir la stabilité et s'ouvrir sur l'avenir.

1.

Accompagner les branches

La connaissance des évolutions économiques, réglementaires et technologiques auxquelles font et devront faire face les entreprises de la filière est un impératif qui permet l'adoption d'une attitude active et anticipatrice.

Dans ce but, Atlas accompagne les observatoires prospectifs et la réalisation des études qui fournissent l'information utile sur les mutations des métiers.

Ce travail essentiel nourrit les politiques d'emploi et de formation préconisées par les branches.

Une attention particulière est portée aux métiers en tension identifiés par ces études.

Plus loin, Atlas ajuste et propose, en concertation avec les branches, des formations et certifications adaptées aux besoins des entreprises :

Certificats de qualification professionnelle (CQP) mais aussi d'autres dispositifs de formation innovants conçus pour être plus spécifiques à un bassin d'emploi, un univers métier ou une compétence.

De façon récurrente, le soutien aux branches passe par la promotion des métiers, notamment auprès des jeunes. Cette action de fond demeure déterminante pour garder la filière attractive et lui permettre de pourvoir aux nombreuses opportunités qu'elle offre. ●

**ZOOM**

L'Opiiec a lancé, en 2019, un nouveau portail réunissant référentiel métiers et observatoire dynamique des métiers de la branche. 1^{er} outil de branche de ce type, il vise à faciliter l'orientation et l'évolution professionnelle dans la branche. www.opiiec.fr

**Études et observatoires**

Les branches professionnelles du périmètre d'Atlas ont créé, il y a plus de 20 ans pour certaines, des observatoires afin de repérer et analyser les évolutions de l'activité, des métiers et des formations propres aux entreprises qu'elles fédèrent. Les résultats engrangés alimentent la réflexion paritaire et la vision prospective, constituant une précieuse ressource pour la définition des politiques emploi-formation des branches tant au niveau national que territorial. En conséquence, les branches, avec l'appui d'Atlas, peuvent concevoir avec une pertinence accrue les outils RH-formation répondant aux enjeux et besoins des entreprises et des salariés.

INGÉNIERIE ET CONSEIL**ÉTUDE**

Définir un itinéraire pour l'Île-de-France

En 2018, l'Opiiec, en partenariat avec les CPREFP, publiait un portrait statistique de la branche Bureaux d'études, région par région. Un an plus tard, des études qualitatives sont venues approfondir le diagnostic et proposer des préconisations pour améliorer la réponse emploi-formation aux enjeux identifiés. Comme en Île-de-France qui concentre 37200 établissements de la branche. Soit près de la moitié des entreprises. Parmi les pistes d'actions prioritaires à engager dans la région, l'étude préconise notamment

d'encourager l'attractivité des métiers par leur promotion auprès des publics féminins ; de fidéliser les profils expérimentés en entreprise ; ou encore de coordonner des actions ciblant les demandeurs d'emploi. Elle souligne également la nécessité d'assurer une meilleure adéquation entre offre de formation régionale et besoins professionnels en créant par exemple un campus du numérique régional et en intégrant le programme national de déploiement et de promotion de l'Afest développé par Atlas.

**EN CHIFFRES****26 000**

créations de postes dans la branche d'ici 2023

34 %

des effectifs de la branche en Île-de-France sont des femmes

Top 3 des métiers en tension

- Numérique :
 - développeur informatique ;
 - commercial ;
 - chef/directeur de projet.
- Ingénierie :
 - chargé d'études techniques ;
 - chef/directeur de projet ;
 - développeur.

**PARTENAIRES**

→ CPREFP Île-de-France

**SITE INTERNET**www.opiiec.fr**LOCALISATION**

Île-de-France

ASSURANCE

BAROMÈTRE | RECRUTEMENT

Un taux de recrutement historique

En 2019, la branche de l'Assurance a enregistré son plus fort taux de recrutement depuis 1996, avec un total de 10,5% de ses effectifs embauchés, soit 15 500 salariés. C'est ce que révèlent les résultats du baromètre prospectif réalisé par l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (OEMA).

Ce taux de recrutement historique permet de stabiliser les effectifs dans la branche (+ 0,1%) malgré de nombreux départs à la retraite.

La part des contrats en alternance dans ces embauches se maintient à hauteur de 24% et l'écart entre contrats d'apprentissage et de professionnalisation se réduit. Le nombre d'alternants dans le secteur de l'Assurance s'élève à 5 600.

Le baromètre 2019 confirme donc le dynamisme du secteur. Caractérisé par la stabilité de ses effectifs, le maintien d'un haut niveau de recrutements et une part de l'alternance qui ne faiblit pas, voire augmente.



EN CHIFFRES

Effectifs de la branche :
147 600

10,5%
d'embauche

15 500
embauches dont

3 690 en alternance

24%

des embauches
en alternance :
→ **11%** en apprentissage
→ **13%** en
professionnalisation



SITE INTERNET

www.metiers-assurance.org

NUMÉRIQUE

IA

L'IA : mieux se repérer

Atlas finance des études prospectives, sectorielles et territoriales, avec les observatoires de ses branches qui permettent d'évaluer les besoins en formation et compétences dans la filière. En 2019, Atlas et l'Opiiec ont ainsi mené une étude sur l'intelligence artificielle, « Formations et compétences sur l'IA en France », pour anticiper l'ensemble des ressources nécessaires au développement de l'IA d'ici à 2023 dans la branche du numérique, de l'ingénierie, des études, du conseil et de l'événement. L'étude montrait notamment que les effectifs de spécialistes de l'IA et de la data science sont susceptibles d'augmenter de 59% d'ici 2023.

L'étude s'est concentrée sur dix métiers clés de la branche et a analysé l'offre de formation spécialisée en France. Vingt propositions stratégiques d'adaptation de l'emploi et de la formation sur le sujet ont été formulées pour permettre aux entreprises de la branche de mieux se positionner dans un futur proche.

Une vidéo de **3 minutes** et un **webinaire** ont été produits pour promouvoir les résultats de l'étude.



EN CHIFFRES

35%
des spécialistes
en IA et data science
travaillent dans
la branche

+ 400

formations recensées

7 500

spécialistes de l'IA
et la data science
seront recrutés dans
la branche d'ici 2023



SITE INTERNET

www.opiiec.fr



ZOOM

En 2020 toutes les branches ont souhaité travailler sur la question de l'IA.

EXPERTISE COMPTABLE**EDEC NUMÉRIQUE**

IA, Edge : anticiper la transformation

Depuis 10 ans, les cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes font face à de nombreuses mutations, notamment sur le plan technologique, avec l'essor de nouveaux outils numériques. Pour mesurer l'impact de cette transformation digitale sur leurs métiers, un projet intersectoriel réunissant 13 branches, dont la leur, a été lancé en 2019 dans le cadre d'un EDEC numérique.

Il s'agit d'un état des lieux auprès d'acteurs de la profession, complété d'une enquête auprès des cabinets de la branche et d'ateliers prospectifs. Ils ont permis d'identifier plusieurs enjeux portant sur la protection des données, la dématérialisation des services, l'automatisation des tâches et la Big data.

À la lumière de ces données, la branche a financé des actions de formation favorisant l'acquisition de compétences adaptées aux mutations en cours. En 2020, l'Omeca mène une étude spécifique pour anticiper leur accélération et identifier les métiers impactés (force de vente – front office, traitements – middle et back office/informatique, fonctions support) par l'IA et l'Edge, les compétences obsolètes et émergentes, les stratégies à adopter, etc.


EN CHIFFRES

13

branches associées

**PARTENAIRES**

- Agefos PME (délégation Atlas)
- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

**LOCALISATION**

France entière

BANQUE**ÉTUDE MÉTIERS | BLOCKCHAIN**

La blockchain en ligne de mire

La blockchain constitue une révolution technologique majeure qui pourrait très fortement impacter le secteur bancaire à court terme.

La blockchain, technologie permettant de stocker et de transmettre des informations de pair-à-pair, est expérimentée depuis quelques années dans différents secteurs de l'économie. Elle constitue une révolution technologique majeure qui pour-

**ZOOM****Les métiers de la Banque impactés**

- Force de vente (front office)
- Traitements (middle et back office, informatique)
- Fonctions support

rait très fortement impacter le secteur bancaire à court terme. L'Observatoire des métiers de la Banque a ainsi mené une étude en 2019, publiée en 2020, qui vise à prendre du recul sur l'utilisation de la blockchain pour en observer le potentiel, sur la base des succès déjà obtenus et des limites rencontrées.

Cette étude a permis de présenter les grands principes de la blockchain, de se projeter sur ses applications dans le secteur bancaire, et d'identifier ses potentiels impacts sur les métiers et compétences de la banque, compte tenu de son niveau d'appropriation actuel par les différents acteurs.

**LES MÉTIERS****Cas d'usage de la blockchain dans la Banque**

- Affacturage
- Contrats d'assurance
- Crédits syndiqués
- Know your customer (KYC)
- Paiement
- Règlement livraison
- Tenue de comptes
- Tokenisation d'actifs
- Trade finance
- Virements internationaux

**PARTENAIRE**

- Onepoint

**SITE INTERNET**

www.observatoire-metiers-banque.fr

INGÉNIERIE

ÉTUDE | TRANSITION

Vers une transition énergétique réussie

Livrée en 2019, l'étude « Accompagner la transition énergétique : état des lieux de l'emploi et des besoins en compétences dans les entreprises d'ingénierie » s'inscrit dans un contexte social, économique et politique majeur. La transition écologique créerait jusqu'à 18 millions d'emplois d'ici 2030, et l'ingénierie énergétique française dégagera un chiffre d'affaires estimé entre 36 et 40 Mds d'euros entre 2019 et 2023. (source : Organisation internationale du travail). Dans le même temps, la transformation numérique révolutionne toute la chaîne de valeur énergétique et met au défi les acteurs de la transition d'améliorer leurs performances et de générer de nouvelles sources de revenus. L'ingénierie constitue l'un de ces acteurs. Elle est donc directement touchée par la mise en œuvre de politiques telles que la Loi de transition énergétique pour la croissance verte (LTECV) qui révisé la Programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) tous les cinq ans. Pour mieux accueillir les orientations prises dans le cadre de la révision de 2018, un état des lieux prospectif des compétences liées à la transition énergétique s'imposait. Conduit par l'Opiiec, il a permis de donner de la visibilité aux entreprises, salariés, mais également acteurs de la formation sur les 10 prochaines années.



EN CHIFFRES

Principaux marchés d'ingénierie et part d'investissement captée par l'ingénierie privée

- Nucléaire: 1,4 à 1,7 Mds/an de CA
- Réseaux de chaleur en ville: 18 à 25%
- Oil & gas: 35%
- Éolien offshore: 25 à 30%

+ 7 500

créations nettes d'emploi dans l'ingénierie énergétique entre 2019 et 2023



SITE INTERNET
www.opiiec.fr



LOCALISATION
France entière

EXPERTISE COMPTABLE

ÉTUDE RSE | PARITÉ

Un point sur l'égalité femmes-hommes

La branche s'est emparée du sujet dès 2011 en commandant à son observatoire, l'Omeca, sa première étude globale sur l'égalité professionnelle. L'approche statistique qui a prévalu portait sur les indicateurs inscrits dans la loi de 2006. Deux ans plus tard un accord de branche était signé, et en 2016, un baromètre emploi-formation créé notamment pour suivre l'évolution des pratiques en la matière. Ce baromètre a été conduit en trois temps : en 2016,

2018 et 2019. Les observations de 2019 ont révélé une meilleure application par les cabinets de certaines mesures allant dans le sens de l'égalité professionnelle, comme la formation à distance qui permet de prendre en compte les contraintes familiales, ou l'organisation d'un entretien à l'issue d'un congé maternité ou parental. Le baromètre montre également une meilleure connaissance de l'accord de 2013 dans les gros cabinets.



EN CHIFFRES

89 %

des cabinets de ≤ 50 salariés connaissent l'accord sur l'égalité professionnelle ;

+ 13 %

par rapport à 2018



SITE INTERNET
www.metiers
comptabilite.fr



LOCALISATION
France entière



DÉCRYPTAGE

Omeca : Observatoire des métiers de l'expertise-comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit.



LE CHIFFRE

16

CQP enregistrés
par Atlas au total
en 2019



Certifications

Les branches qui constituent Atlas proposent des Certificats de qualification professionnelle (CQP) préparant à différents métiers des services financiers et du conseil. Atlas enregistre ainsi son premier CQP, Artech, au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), auprès de France Compétences, en 2019. Grâce à ces CQP, les salariés et futurs salariés acquièrent des savoir-faire reconnus par les entreprises de la filière et en dehors. Ils favorisent l'évolution professionnelle des salariés tout en répondant aux besoins des employeurs et aux transformations des métiers. Des certifications de compétences en ligne sont aussi proposées par certaines branches, simples et 100 % digitales, dont le but est d'attester de la maîtrise d'une expertise professionnelle et d'identifier des compétences à renforcer.

INGÉNIERIE

CERTIFICATION AFNOR

Engager la transition écologique

Le commissionnement est une démarche qualité globale dans la construction neuve ou en rénovation. Encore peu développé, il permet de garantir les performances énergétiques d'un bâtiment et constitue un prérequis pour l'obtention de nombreux labels. Pour aider les entreprises d'ingénierie de la construction occitanes à mettre en œuvre cette démarche, Atlas et la Direccte ont financé pour elles un parcours de formation prévoyant : une

journée de conseil aux dirigeants sur la mise en œuvre du commissionnement et 5 jours de formation par un expert en commissionnement. Cette formation a concerné des techniciens ou ingénieurs chargés du déploiement et de l'exécution d'un plan de mise en œuvre dans le domaine de la construction. Animée par l'Afnor à Toulouse, la formation prévoyait l'obtention d'une certification susceptible de constituer un argument commercial fort.



EN CHIFFRES

18

entreprises participantes

35

salariés formés



6 % de femmes

94%

de cadres

75%

moins de 45 ans



PARTENAIRES

→ Direccte Occitanie
→ Cinov
→ Afnor



LOCALISATION

Occitanie

Les CQP enregistrés par Atlas en 2019



BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES ET INGÉNIEURS ET CONSEILS

- CQP Administrateur de bases de données (ABD)
- CQP Administrateur systèmes et réseaux (ASR)
- CQP Architecte technique (Artech)
- CQP Bim modelleur (BM)
- CQP Concepteur en ingénierie de restauration (CIR)
- CQP Développeur nouvelles technologies (DNT)
- CQP Géomaticien (GEOM)
- CQP Manager de la sécurité et des risques de l'information (MSRI)



COURTAGE D'ASSURANCE ET DE RÉASSURANCE

- CQP Chargé de clientèle en courtage d'assurances
- CQP Gestionnaire IARD en courtage d'assurances option Sinistre ou Production
- CQP Gestionnaire ADP en courtage d'assurances



ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION

- CQP Secrétaire technique option cadre de vie



GÉOMÈTRES-EXPERTS

- CQP Secrétaire technique option cadre de vie
- CQP Techniques topographiques et foncières



SOCIÉTÉS D'ASSURANCE

- CQP Chargé de relation clientèle assurance (CRCA)



SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

- CQP Chargé d'assistance (CA)



PROFIL

Artech : l'architecte technique a en charge la définition de l'architecture technique du système d'information, en veillant à la cohérence entre les aspects matériels, système d'exploitation, réseaux, applicatifs, etc.

NUMÉRIQUE

CQP | ARTECH

La certification Artech renouvelée

Le CQP Architecte technique (Artech) a renouvelé son enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour cinq ans. Cette demande d'enregistrement a été la première réalisée par Atlas auprès de France compétences, depuis la mise en place de la nouvelle procédure au 1^{er} janvier 2019. Le CQP Artech s'organise désormais en blocs de compétences, conformément aux exigences de France compétences. Il permet d'obtenir un niveau 6 de qualification (bac +3/4). Il est composé à 93 % d'hommes, et à 7 % de femmes, pour un âge moyen de 39 ans. Avant son renouvellement au RNCP, quatre sessions de forma-

tion ont été organisées tout au long de l'année par Centrale Supélec. Ces dernières promotions avant renouvellement de l'enregistrement au RNCP ont récompensé 45 lauréats et lauréates.

Le CQP Artech est le certificat le plus demandé parmi ceux visés par la branche des bureaux techniques ingénieurs et conseils.



EN CHIFFRES

94 %
de taux de réussite

26 %
en contrat de
professionnalisation

58 %
en période de
professionnalisation



SITE INTERNET

www.centralesupelec.fr



Premier CQP enregistré au RNCP par Atlas



FOCUS

Concepteurs d'Avenirs, la marque d'Atlas dédiée aux métiers du numérique, de l'ingénierie, des études, du conseil et de l'événementiel.

NUMÉRIQUE

PROMOTION | ORIENTATION

« Raconte-moi ton métier » en BD

Sous l'impulsion de Syntec Numérique et Talents du Numérique, Concepteurs d'Avenirs a fait éditer un livre de 40 pages illustrées pour expliquer, de façon simple et ludique, le numérique, vecteur de transformation de la société. Le livre complète la collection « Raconte-moi ton métier » créée par l'atelier d'édition et de communication visuelle Color my Factory, dont l'ambition est d'éclairer les enfants sur la notion du travail et de retrouver le sens de chaque métier. Basé sur un travail d'investigation et des rencontres avec des professionnels du numérique, le livre explique son fonctionnement et ses métiers à travers des exemples concrets et des comparaisons entre l'école

et le monde du travail. Il s'adresse aux enfants de six à dix ans, mais aussi aux collégiens, familles, équipes éducatives et professionnels de l'orientation. Des extraits sont également mis à disposition sur le blog racontemoitonmetier.com.

Le livre explique le fonctionnement du numérique et ses métiers à travers des exemples concrets et des comparaisons entre l'école et le monde du travail.



Promotion des métiers

Bien qu'attractifs, diversifiés et en constante évolution, les métiers des branches de la filière numérique d'Atlas sont encore trop souvent méconnus. L'information sur les métiers eux-mêmes, mais également les parcours de formation pour y accéder, les profils professionnels recherchés, les compétences à mettre en avant, les perspectives d'évolution, sont autant de données essentielles à la fois pour les entreprises qui recrutent et pour les candidats, du collège aux études supérieures. Dans cette optique, plus d'une centaine d'actions de promotion des métiers ont été mises en place en 2019.



EN CHIFFRES

3 000

exemplaires envoyés à **10 000 enseignants**

5 000

exemplaires diffusés sur des événements



PARTENAIRES

→ Talents du Numérique
→ Color my Factory



SITE INTERNET

www.racontemoitonmetier.com

INGÉNIERIE ET CONSEIL

PRIX | APPRENTISSAGE

Normandie, terre d'accueil

Suite au succès de l'édition 2018, la participation des équipes d'Atlas au salon régional Industries du Futur IN-Normandie a été reconduite en 2019. Cette participation consistait à organiser un concours récompensant l'entreprise présente sur le salon la plus accueillante pour un contrat d'apprentissage. Le jury était composé d'étudiants de la Normandie Web School. À l'issue d'une matinée d'échanges avec une cinquantaine d'exposants, 5 entreprises se sont distinguées. Mais une seule l'a emporté : l'agence de communication Digiworks pour le parcours d'accueil réservé à ses apprentis. Cet événement représente chaque année une opportunité pour les apprentis d'entrer directement en contact avec l'employeur pour trouver un contrat d'apprentissage. Elle sera renouvelée en 2020.

L'agence de communication Digiworks a remporté le prix, pour le parcours d'accueil réservé à ses apprentis.

EN CHIFFRES

50

entreprises participantes



PARTENAIRES

- Conseil régional de Normandie
- CCI de Normandie
- CPREFP Normandie
- Normandie Web School



LOCALISATION

France entière

INGÉNIERIE ET CONSEIL

PROMOTION | ATELIERS JEUNES

Ateliers découverte en Auvergne – Rhône-Alpes

Tout au long de l'année, Concepteurs d'Avenirs et Atlas se sont déplacés dans six départements d'Auvergne – Rhône-Alpes à la rencontre d'élèves de collèges et lycées classés réseaux d'éducation prioritaire. Pendant 2 heures, les métiers du numérique, de l'ingénierie, des études, du conseil et de l'événement ont été présentés avec des professionnels de ces secteurs. L'apprentissage était aussi abordé et illustré par le témoignage d'étudiants. Une manière concrète de promouvoir des



FOCUS

3 portails métiers de marques filles en préparation pour 2020 pour les 3 autres branches.

métiers souvent mal identifiés, malgré les débouchés qu'ils offrent. En parallèle, des ateliers d'une demi-journée étaient proposés aux personnels pédagogiques, maillons essentiels pour l'orientation des jeunes. Dans chaque atelier, une attention particulière était accordée à l'inclusion, avec une intervention majoritaire de femmes pour casser la représentation des métiers par genre. Face au succès de ces rencontres, l'opération sera renouvelée en 2020.



EN CHIFFRES

46

interventions (32 collèges, 14 lycées)

28 établissements scolaires



2042 élèves touchés

6

départements (Ain, Rhône, Loire, Isère, Puy de Dôme, Drôme)

54

intervenants



- 12 pilotes
- 19 professionnels
- 23 étudiants

97%

de satisfaction



PARTENAIRES

- Objectif pour l'emploi
- Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse
- Conseil régional Auvergne – Rhône-Alpes
- Rectorats de Lyon, Grenoble et Clermont-Ferrand



LOCALISATION

Auvergne – Rhône-Alpes

NUMÉRIQUE

CONSEIL | INGÉNIERIE
ÉTUDES | ÉVÈNEMENTIEL

Entreprendre pour Apprendre

Une initiative innovante et plébiscitée qui a permis de faire découvrir le fonctionnement de l'entreprise

Pour les 100 ans de la « Mini-entreprise », programme créé par l'association Entreprendre pour Apprendre, des collégiens et lycéens du Grand Est se sont essayés à l'entrepreneuriat. Tout au long de l'année scolaire, ils ont pu créer une mini-entreprise : de la recherche de l'idée jusqu'à sa commercialisation en passant par sa promotion. Une initiative innovante et plébiscitée qui a permis de faire découvrir le fonctionnement de l'entreprise, d'améliorer la compréhension du monde économique et de favoriser l'orientation scolaire. En fin d'année, des prix ont été attribués aux meilleures mini-entreprises. Concepteurs d'Avenir en a remis trois, récompensant des projets relevant des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études ou de l'événement. Parmi eux, Locky Lock, créé par des collégiens strasbourgeois, qui proposait un service de clefs géolocalisables.

**PARTENAIRES**

- Entreprendre pour Apprendre
- Académie de Strasbourg
- Région académique Grand Est
- CPREFP Grand Est

**LOCALISATION**

Strasbourg, Reims, Metz

EXPERTISE COMPTABLE

PROMOTION | RECRUTEMENT

S'orienter vers des métiers à potentiel

Investi en 2019 par Atlas d'un mandat de gestion pour la branche des experts-comptables et commissaires aux comptes, Agefos PME a créé « Bouge ton avenir », un site internet qui recense les métiers à fort potentiel de recrutement et destiné aux jeunes de 15 à 26 ans, à leurs parents et aux professionnels de l'éducation et de l'orientation. « Bouge ton avenir » est un espace d'information sur les métiers et les filières de formation y conduisant, qui permet de découvrir des univers professionnels à travers des quizz et des fiches métiers, et offre la possibilité de s'immerger virtuellement dans la réalité des postes de travail du secteur.

La branche professionnelle des experts-comptables s'est ainsi mobilisée pour valoriser ses principaux métiers sur cette plateforme et renforcer ainsi leur attractivité auprès des jeunes.

**PARTENAIRES**

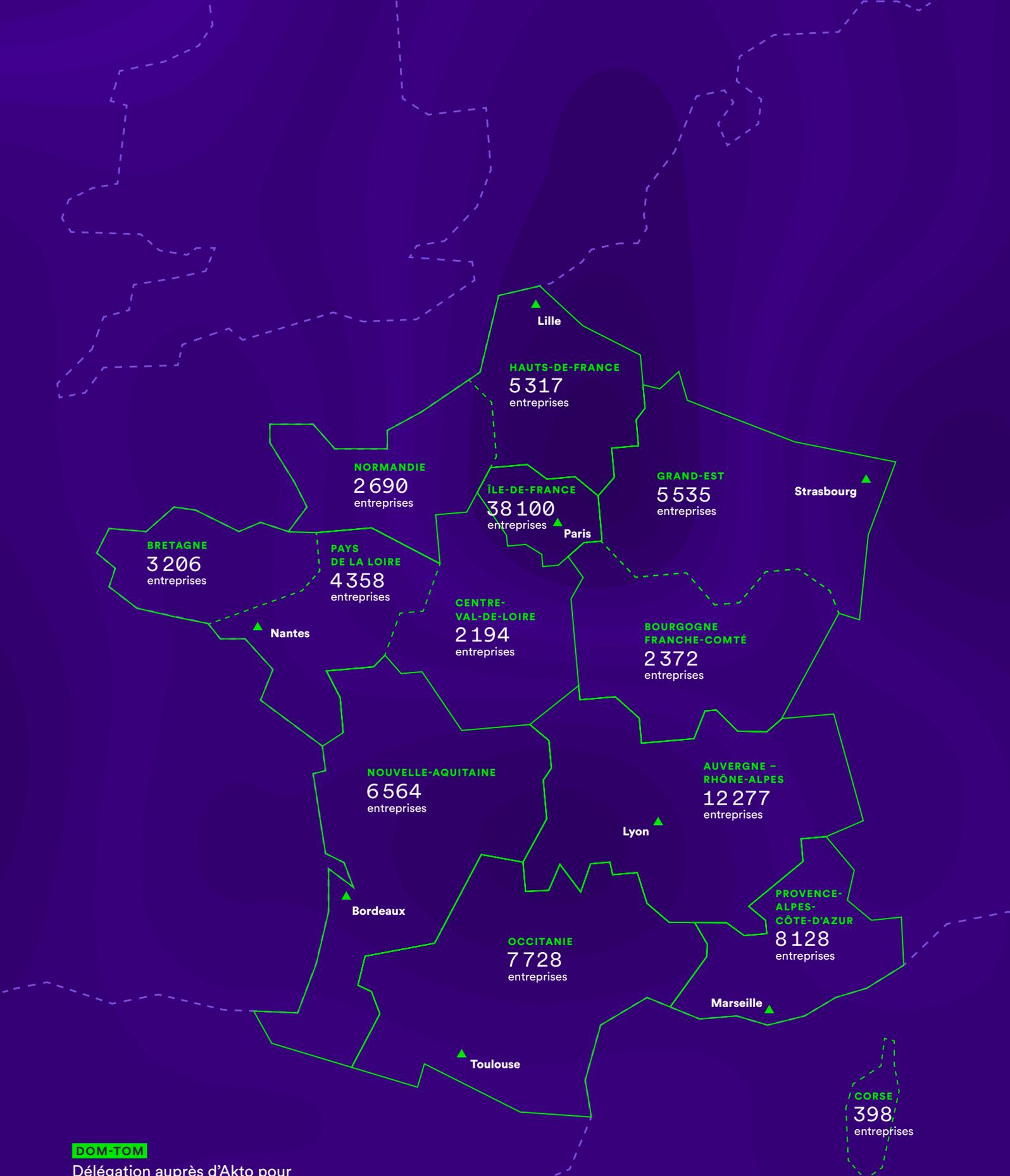
- Agefos PME (actuel Opco EP, opérateur de compétences des entreprises de proximité)

**LOCALISATION**

France entière

**SITE INTERNET**

www.bouge-ton-avenir.fr



DOM-TOM

Délégation auprès d'Akto pour accompagner les entreprises relevant d'Atlas dans les départements et régions d'outre-mer (DROM).

DROM
1 200

entreprises dans les DROM gérées par Akto



GUYANE



GUADELOUPE



MARTINIQUE



SAINT-PIERRE ET MIQUELON



RÉUNION



MAYOTTE

2.

Aider les entreprises et les salariés sur les territoires

Avec plus de 100 000 entreprises qui emploient 1,7 million d'actifs, les filières d'Atlas jouent un rôle majeur au sein de l'économie française et doit faire l'objet d'une vigilance de premier ordre pour rester viable et compétitive.

Les métiers à haute valeur ajoutée qu'elle fédère font face à des mutations socio-économiques et techniques qui bouleversent en permanence ses activités : révolution technologique, urgence environnementale, nouvelles aspirations générationnelles, évolutions des exigences consommateurs, transformation des business models, développement du travail indépendant, nouvelles modalités de travail...

Pour y faire face, les équipes d'Atlas aident à anticiper, recruter, structurer. Présents sur l'ensemble du territoire avec huit représentations régionales, les conseillers Atlas développent une connaissance spécifique aux bassins d'emploi pour mieux proposer aux entreprises et à leurs salariés des solutions adaptées au tissu local : montée en compétences, identification des talents recherchés, nouvelles stratégies de progression et d'embauche. ●



Alternance et innovation

Les jeunes sont une chance pour l'économie française, sa force d'avenir. L'alternance, une voie idéale pour leur formation et leur insertion professionnelle. Les entreprises, qui en sont pleinement conscientes, utilisent de plus en plus ce mode de recrutement. Atlas participe à cette dynamique, en finançant les contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour les secteurs Finance et Conseil. Une collaboration étroite avec les entreprises, tous les acteurs institutionnels, et ses partenaires organismes de formation et centres de formation d'apprentis sur le terrain, lui permettent de rechercher et de promouvoir des solutions innovantes, et d'offrir à chaque partie concernée les meilleurs résultats et garanties d'efficacité professionnelle.

ÉTUDES TECHNIQUES

INGÉNIEURS | CONSEILS | POEI

Bilan : U'Dev en bon chemin

U'Dev est l'école créée en France par l'entreprise canadienne CGI en 2017. Première du genre créée par une ESN, elle compte sept campus dans toute la France, et forme des profils post bac à bac +2 par le biais de POEI puis de contrats de professionnalisation, avant leur embauche en CDI. En 2019, elle comptait 260 étudiant.e.s en formation. Cette même année, 68 % des étudiants ayant intégré un campus U'Dev en modalité post bac +2 signaient ainsi un CDI avec l'entreprise. L'école est pour cela épaulée par Atlas, qui a engagé 592 000 euros en 2019 auprès des écoles, et participe au financement de ces deux formations professionnalisantes.

Depuis sa création, cette école de la chance a formé plus de 400 personnes, tout en portant chaque année une attention particulière à la féminisation des promotions. En 2019, la représentation des femmes passait ainsi de 11 à 29 %.

Fin 2019, 68 % des étudiants ayant intégré un campus U'Dev en modalité post bac +2 ont signé un CDI avec l'entreprise.



EN CHIFFRES

Contrats de professionnalisation

206

dossiers

→ 1150 000 € engagés



PARTENAIRES

- CGI France
- École IPI
- École EPSI
- Pôle emploi



LOCALISATION

Arras, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Lyon, Nantes, Paris, Toulouse

ÉTUDES TECHNIQUES

INGÉNIEURS | CONSEILS | INSERTION

ESN et CFA, ensemble pour l'insertion des apprentis

Un travail inédit a débuté en 2019 pour adapter l'offre d'apprentissage aux besoins en compétences des Entreprises de services du numérique (ESN) en Hauts-de-France. La phase de lancement a consisté à produire un référentiel de 33 métiers, sur la base de ceux de l'Opiiec, de France Stratégie et du Cigref. Ce référentiel a permis d'adopter un langage commun pour remonter les besoins en recrutement dans la région. Une trentaine d'ESN ont ainsi pu renseigner le nombre de profils qu'elles recherchaient par niveau de formation. À la lumière de ces données, plusieurs réseaux de Centres de formation d'apprentis (CFA) seront auditionnés en 2020 pour identifier les titres et diplômes les plus recherchés et trouver des solutions pour redimensionner leur offre. C'est la première fois qu'une démarche faisant travailler ensemble branche professionnelle et CFA est entreprise avec autant de parties prenantes dans la région.



PARTENAIRES

- État (SGAR)
- Région Hauts-de-France
- Association pour le développement du numérique (AD2N)
- Club DSI-GUN
- Syntec Numérique



LOCALISATION

Hauts-de-France

NUMÉRIQUE ET INGÉNIERIE

APPRENTISSAGE NOW

Point de rencontre

Apprentissage Now, journée de promotion de l'apprentissage en Nouvelle-Aquitaine, a mis en relation plus de 300 jeunes et entreprises du numérique et de l'ingénierie.

Pour sa seconde édition, 5 villes ont diffusé en simultané des interventions communes. Cette journée se déroulait en deux temps avec, le matin, des prises de parole sur l'apprentissage et l'attrait des secteurs du numérique et de l'ingénierie, mais aussi des témoignages d'entreprises sur leur expérience de l'apprentissage. L'après-midi, les jeunes néo-aquitains pouvaient rencontrer les entreprises participantes et profiter d'un job dating pour trouver leur contrat d'apprentissage. Des organismes de formation étaient également sur place pour présenter leurs formations.



EN CHIFFRES



325 participants
dont 84 jeunes

5

villes participantes



PARTENAIRES

- Région Nouvelle Aquitaine
- Etic47
- Inoo
- Pays Basque Digital
- Syrpin
- Aliptic
- SPN
- Digital Aquitaine



LOCALISATION

Agen, Bidart, Bordeaux,
Limoges, Poitiers



Préparation opérationnelle à l'emploi collective

La POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi collective) répond à un double objectif. Elle permet d'abord aux demandeurs d'emploi d'accéder rapidement à un emploi durable (CDI, CDD ou contrat de professionnalisation de 12 mois minimum, contrat d'apprentissage). C'est également l'assurance pour les recruteurs d'une intégration progressive d'un demandeur d'emploi dans l'entreprise, leur permettant de sécuriser les recrutements. Une combinaison gagnante dans tous les secteurs de l'Opco.

BANQUE

POEC | RC, CONFORMITÉ BANCAIRE

Un secteur qui offre des opportunités de carrières aux réfugiés

Initiée en 2018 par le Medef et l'AFB (Association Française des Banques) pour ouvrir les métiers de la Banque à de nouveaux profils, cette POEC cible des réfugiés hautement qualifiés, accompagnés par l'association Wintegreat dans la construction de leur projet professionnel. L'objectif ? Valider un diplôme (BTS Banque) par le biais de la POEC et du contrat de professionnalisation (niveau bac +2) et accéder à un emploi dans la banque (métiers de la

relation client ou de la conformité bancaire). Vingt candidatures sur 120 présentées en 2019 ont été retenues pour suivre le programme de 400 heures. Le parcours de formation comprenait 147 heures dispensées par le CFPB, 147 heures de formation soft skills et trois semaines d'immersion dans l'une des quatre banques partenaires de l'opération. 75 % des stagiaires ont été recrutés en contrat de professionnalisation à l'issue de la POEC.



EN CHIFFRES



70

entretiens
→ 20 candidats retenus entre 30 et 40 ans

10

nationalités

17

contrats de professionnalisation signés à l'issue de la POEC

100%

des frais pédagogiques financés par Atlas



PARTENAIRES

- Medef
- Association Française des Banques (AFB)
- Fédération bancaire française (FBF)
- Pôle emploi
- CFPB - École Supérieure de la Banque
- Association Wintegreat/Wero
- LCL
- BNP Paribas
- HSBC
- Banque Palatine



LOCALISATION
Île-de-France



OBJECTIFS

- Sourcer les profils
- Former, préparer à la reprise d'entreprise
- Certifier

ASSURANCE

POEC | AGENTS GÉNÉRAUX

POEC : former aux métiers de l'Assurance

La branche des Agences générales d'assurance est un secteur économique dynamique qui peine pourtant à renouveler ses effectifs. Composé de TPE de moins de 11 salariés, il pâtit d'un manque d'attractivité. La POEC a permis de sourcer des demandeurs d'emploi pour les former aux métiers de l'Assurance et les préparer à la reprise d'entreprise sous 4 à 5 ans grâce à l'obtention d'une capacité professionnelle en assurance (niveau 2). Lancée en 2018 avec 15 stagiaires sous forme expérimentale, la POEC certifiante Agents généraux a été reconduite en 2019 en Île-de-France et Rhône-Alpes, avec 30 stagiaires. En 2020, cette POEC formera le double de candidats avec 60 stagiaires franciliens, bretons et lillois.



EN CHIFFRES

+ 70%

d'embauche en CDI à l'issue de la formation

100%

des stagiaires certifiés



PARTENAIRES

- Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurance (Agéa)
- Pôle emploi



LOCALISATION

Paris, Lyon

NUMÉRIQUE

POEC | ACTION TERRITORIALE

Des testeurs logiciel pour la Bretagne

Les ESN bretonnes alertaient depuis quelques années sur leurs difficultés à recruter des testeurs logiciel.

Pour les aider, le Conseil régional a donc lancé en 2018 une action territoriale expérimentale pour former des demandeurs d'emploi à ce métier très recherché. Une vingtaine de candidats s'est vue proposer une formation en POEC de plus de 400 heures, financée par la Région Bretagne, Pôle emploi et Atlas. Le choix des candidats a particulièrement pris en compte les profils. Sur les 18 retenus, 12 étaient demandeurs d'emploi longue durée, 6 étaient du niveau bac et 5 étaient des femmes. La formation aboutissait à la certification ISTQB 2018,

reconnue par la branche : une première en France, pour des publics de niveau IV (bac +2) sans expérience du métier du test. Les premières sessions de formation se sont terminées en 2019. Face au succès de l'action, l'expérimentation a été renouvelée.

Une vingtaine de candidats s'est vue proposer une formation en POEC de plus de 400 heures, financée par la Région Bretagne, Pôle emploi et Atlas.



EN CHIFFRES

399 h

de formation dont **294 h en entreprise**

18

stagiaires dont :



- 6 bac
- 12 bac +2



- 5 femmes
- 13 hommes

10

stagiaires ont obtenu leur certification

8

stagiaires recrutés en CDI



PARTENAIRES

- Région Bretagne
- Pôle emploi
- CGI
- Sogeti
- Open
- Altran



LOCALISATION

Bretagne

**DÉCRYPTAGE****PIC: Plan d'investissement dans les compétences**

Mis en place dans le cadre du Grand plan d'investissement 2018-2022, il répond à trois objectifs principaux :

- accompagner et sécuriser les parcours ;
- garantir un socle de compétences de base ;
- répondre aux besoins des entreprises et qualifier la main d'œuvre.

NUMÉRIQUE

PIC | POEC

800 heures pour un nouveau départ

Financé dans le cadre du PIC Numérique, ce programme a pour ambition de former des profils, parmi les plus éloignés de l'emploi, au métier de technicien d'assistance en informatique. Pour accéder à la formation en POEC, les stagiaires de la 1^{re} promotion constituée fin 2018 devaient justifier d'un niveau infra bac et être, pour moitié au moins, allocataires du RSA. En plus de la formation technique, ils bénéficiaient de séances de

coaching individuelles et collectives pour les aider notamment dans leur recherche d'emploi. 75 % d'entre eux ont pu retrouver un emploi en CDI ou en alternance à la fin du programme. La seconde promotion, lancée en juin, avec des critères de sélection plus ouverts, a suivi un programme remanié. À l'issue d'un job dating organisé avec Digital League, 81 % des stagiaires ont pu retrouver un emploi.

**EN CHIFFRES****Première promotion**

- 16 apprenants dont 2 femmes
- 8 allocataires du RSA

100%

de réussite au titre professionnel du niveau IV (bac +2)

71%

d'insertion professionnelle six semaines après l'obtention du diplôme

- 36 % CDI
- 21 % alternance
- 14 % formation

Deuxième promotion

- 16 apprenants dont 3 femmes
- 3 allocataires du RSA

66%

de réussite au titre professionnel du niveau IV (bac +2)

81%

d'insertion professionnelle

- 25 % CDI
- 32 % alternance
- 24 % formation

**PARTENAIRES**

- Grand Lyon Métropole
- Simplon
- Cabinet de coaching Sonkei RH
- Pôle emploi
- Digital league

**LOCALISATION**

Auvergne – Rhône-Alpes

NUMÉRIQUE

POEC | IA

Bordeaux : objectif IA avec Microsoft

En 2018, Microsoft ouvrait plusieurs écoles dédiées à l'intelligence artificielle dans toute la France. Un an plus tard, l'éditeur de logiciels poursuit son développement avec l'ouverture d'un dixième campus en Nouvelle Aquitaine, à la Cité numérique de Bègles, près de Bordeaux. 24 candidats ont ainsi intégré un parcours de formation dispensé par Simplon pour se préparer à ce secteur d'avenir. Les profils retenus étaient multiples : échec scolaire, recherche d'emploi, reconversion professionnelle. Les seuls critères exigés : avoir le bac, être inscrit à Pôle emploi et avoir des notions de programmation et d'anglais. La formation, débutée en septembre, prévoit 4 mois de formation et 15 mois en immersion dans une des entreprises partenaires. Les parcours sont financés à 50 % par Microsoft et ses partenaires, dont Atlas qui participe au financement des frais pédagogiques et des contrats de professionnalisation.

**EN CHIFFRES****80**

candidatures

60

entretiens



24 stagiaires sélectionnés dont 3 femmes

**PARTENAIRES**

- Région Nouvelle Aquitaine
- Microsoft
- Simplon
- Onepoint
- Talan
- Sanofi
- CGI
- Azeo
- Metsys
- Pôle emploi

**LOCALISATION**

Bordeaux

**DÉCRYPTAGE****APELS: Agence pour l'Éducation par le Sport**

Créée en 1997, l'APELS est une association nationale d'inclusion par le sport destinée à la jeunesse peu ou non diplômée. Elle agit en faveur de l'emploi des jeunes talents issus des territoires oubliés.

BANQUE

POEC | CHARGÉS DE CLIENTÈLE

Du sport à la banque

Repérés dans des centres sportifs franciliens, lyonnais et marseillais par l'APELS, qui œuvre pour l'insertion par le sport des jeunes titulaires du bac et doués de capacités de leadership, une cinquantaine de jeunes se sont vus proposer un parcours de formation aux métiers de la Banque dans le cadre de la POEC. Ce parcours de formation de 320 heures portait essentiellement sur la découverte des métiers de la Banque et les soft skills, avec

deux semaines d'immersion dans une agence bancaire. À l'issue de la formation, les stagiaires signaient un contrat de professionnalisation en tant que chargés de clientèle particuliers ou professionnels, ou gestionnaires back-office. Ce contrat leur permettra de préparer un BTS Banque requis pour travailler dans le secteur bancaire. Avec son taux de réussite exemplaire, l'opération est reconduite en 2020 et séduit même un autre secteur: celui des Assurances.

**EN CHIFFRES****1 000**

jeunes présélectionnés



50 stagiaires sélectionnés

3

sessions de formation

100%

de réussite

320 h

de formation

**PARTENAIRES**

- Agence pour l'Éducation par le Sport (APELS)
- Fédération bancaire française (FBF)
- Centre de formation de la profession bancaire (CFPB)
- Association Française des Banques (AFB)
- BNPP
- BPCE
- LCL
- Société Générale

**LOCALISATION**

Lyon, Marseille, Paris

ASSURANCE

POEC | TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Un parcours certifiant à travers la France

Depuis 4 ans, l'association Mission handicap assurance (MHA), créée par la Fédération Française de l'Assurance, favorise l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des sociétés d'assurance. Avec plus de 15 000 recrutements par an, l'Assurance est un secteur dynamique.

En 2019, la MHA a orchestré des formations pré-qualifiantes en Assurance avec des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Une vingtaine de personnes ont été recrutées à Lyon, Niort, Paris et Strasbourg. Le parcours de formation en POEC, de 376 heures, présentait plusieurs particularités parmi lesquelles le recours aux techniques théâtrales, l'obtention du certificat digital Assurance et du certificat Voltaire, l'intervention d'experts, des heures de FOAD et un temps d'immersion en entreprise.

**EN CHIFFRES****40**

stagiaires

23

contrats signés

376 h

de formation qualifiante

56 h

d'immersion en entreprise

**PARTENAIRES**

- Mission handicap assurance
- Afpa
- Pôle emploi
- Cap emploi
- IFPASS
- TH Conseil
- AG2R La Mondiale
- Allianz
- Axa
- Covea
- Generali
- Groupama
- Maif
- Matmut
- SMBTP
- Polyexpert

**LOCALISATION**

Lyon, Nanterre, Niort, Marseille, Paris, Rouen, Saint-Denis, Strasbourg



FOCUS

En 2019, le dispositif des prestations de Diagnostics et Accompagnements RH, précédemment pris en charge à 100 % par le Fafiec, entrait dans une logique de co-investissement entre l'Opcra et l'entreprise.



Les prestations d'Appui Conseil RH

Le dispositif des prestations de Diagnostics et Accompagnements RH, déployé en faveur de la branche Bureaux d'Études Techniques Ingénieurs et Conseils, repose sur 4 offres distinctes :

- 2 types de diagnostics : individuels et collectifs, sous la forme de bilans professionnels au bénéfice d'un salarié ou d'une équipe de 2 à 6 collaborateurs ;
- 2 types de prestations d'accompagnement des entreprises : la structuration de la fonction RH et la Gestion des potentiels et des talents (GPEC). L'objectif étant de proposer un état des lieux ainsi que des solutions structurantes et individualisées en matière d'outils et de politique RH.

TOUS SECTEURS

CONSEIL | RH

Le numérique, solide sur ses appuis

Si en 2018, le dispositif des prestations de Diagnostics et Accompagnements RH avait connu une montée en charge très importante, l'année 2019 marque le pas avec une baisse de près de 50 % du nombre de bénéficiaires (400 entreprises en 2019) et un recul de 48 % en termes de dossiers enregistrés (557 en 2019).

La consommation minorée de ces prestations s'explique notamment par l'évolution des règles de prise en charge. En effet, après avoir bénéficié d'un financement à 100 % sur les fonds du Fafiec, le dispositif est entré en 2019 dans une logique de

co-investissement entre l'Opcra et l'entreprise via le versement volontaire, excepté pour les entreprises de moins de 11 salariés totalement pris en charge. Côté bénéficiaires, sur la totalité des entreprises ayant eu recours au dispositif, 37 % étaient issues du secteur numérique, 32 % de l'ingénierie, 30 % du conseil et 1 % de l'événementiel. Par ailleurs, 30 % d'entre-elles étaient situées en Île-de-France, 16 % en Auvergne Rhône-Alpes et 14 % en région PACA. 2020 sera l'année de déploiement de ce dispositif à l'ensemble des branches qui constituent Atlas.



EN CHIFFRES

Répartition des secteurs des entreprises ayant bénéficié du dispositif :



- 37 % Numérique
- 32 % Ingénierie
- 30 % Conseil
- 1 % Événementiel



LOCALISATION

- 30 % Île-de-France
- 16 % Auvergne – Rhône-Alpes
- 14 % PACA



LES ATTENTES DES ENTREPRISES

- Gestion
- Management
- Nouvelles normes
- Réglementations

TOP 5

ACTIONS COLLECTIVES PRIORITAIRES (BUREAUX D'ÉTUDES)
(PAR NOMBRE DE STAGIAIRES)

Numérique

Métiers du test (analyste,
chef de projet, outils)

2 084

Numérique

Méthode Agiles

3 361

Multisectoriel

Management de projet
(ex. Gestion de projet
en blended learning)

3 631

Multisectoriel

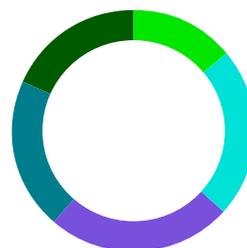
Anglais professionnel

3 019

Multisectoriel

Leadership
et management
(ex. Développer
des compétences
managériales)

2 678



TOP 5

ACTIONS COLLECTIVES NATIONALES BANQUE ET ASSURANCE
(PAR NOMBRE DE STAGIAIRES)

CTIRS12

La Convention IRSI
en pratique

629

CT07

Devoir de conseil
et d'information :
les obligations
à respecter

401

ECT14

La convention IRSI

372

CC11A

Favoriser le rebond
commercial et la vente
additionnelle – module 1

330

CT30

Connaître et
vendre les contrats
prévoyance

309



Développer les compétences

Les actions de formation clés en main sont des formations dont le besoin a été identifié comme prioritaire par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle. Financées à 100 %, elles répondent aux besoins des entreprises de moins de 50 salariés et à ceux des salariés. En 2019, Atlas propose un éventail spécifique de formations à destination de 3 branches professionnelles. Leur programme pédagogique est conçu à partir des attentes des entreprises en termes de développement des compétences. Elles offrent une réponse adaptée aux spécificités socio-économique liées à l'implantation géographique des entreprises.



DÉCRYPTAGE

Afest : Action de formation en situation de travail.



Former en situation de travail

La loi Avenir professionnel a permis d'officialiser une pratique déjà courante, notamment parmi les petites entreprises : l'action de formation en situation de travail. Si cette nouvelle modalité de transmission de savoir interne à l'entreprise peut faire l'objet de financements, elle nécessite toutefois un encadrement particulier : s'inscrire dans un parcours pédagogique et viser l'atteinte d'objectifs prédéfinis pour développer les compétences. En 2019, Atlas a sensibilisé les entreprises à ce nouveau dispositif et accompagné le déploiement de premiers projets expérimentaux. Son offre se structurera à terme, autour d'un diagnostic d'opportunité (accessible en 2020), d'une prestation d'appui conseil RH, de formations de référents Afest et de certifications.

INGÉNIERIE

AFEST

Grand Est à la conquête de l'Afest

Fin 2019, une convention de partenariat a été signée avec la Direccte Grand Est pour accompagner les entreprises des branches adhérentes à Atlas, dans la mise en œuvre de formations en situation de travail (Afest) introduites par la loi Avenir professionnel. Cette convention prévoit aussi un accompagnement du pilotage stratégique du développement des compétences des salariés en charge des missions RH de l'entreprise. Cette nouvelle offre de service fait suite à une enquête menée au printemps 2019 auprès des adhérents, qui a révélé un fort intérêt pour le sujet. Elle répond par ailleurs à un appel à projets Mutations économiques (Muteco) régional. Pour un coût total du projet s'élevant à 194.575 euros, la demande

de subvention réalisée par Atlas s'élevait à 117.525 euros. Lancé au premier trimestre 2020, cet accompagnement de 8 jours permettra à 30 entreprises de développer des dispositifs internes de formation structurés, performants et évaluables. Il concernera 22 entreprises de plus de 50 salariés et 8 entreprises de moins de 50 salariés.

Cette nouvelle offre de service fait suite à une enquête menée au printemps 2019 auprès des adhérents qui a révélé un fort intérêt pour le sujet.



EN CHIFFRES

8

jours d'accompagnement

30

entreprises bénéficiaires



PARTENAIRES

→ Direccte Grand Est
→ Association
Numérique emploi
Grand Est (NEGE)
→ CPREFP Grand Est



LOCALISATION

Metz, Nancy, Reims,
Strasbourg



FOCUS

Au 31 décembre 2019, la gestion du CPF relève de la Caisse des dépôts et des consignations.

TOP 5

INTITULÉS DE FORMATION
(PAR NOMBRE DE DOSSIERS)

Bureaux d'études
Langues

9 413

Bureaux d'études
Non défini

6 496

Bureaux d'études
Communication
efficacité personnelle

2 300

Bureaux d'études
Parcours métiers

1 809

Banques AFB
Autres

1 555



Compte personnel de formation

Alimenté au prorata de l'activité professionnelle jusqu'à 500 euros par an, le CPF (Compte personnel de formation) permet aux professionnels de la branche de financer leurs actions de formation : formations qualifiantes, Bilans de compétences (BC), accompagnement VAE (Validation des acquis de l'expérience), mais aussi préparation à l'épreuve du code de la route ou du permis de conduire ou accompagnement à la création d'entreprise.

En 2019, c'est la formation linguistique qui l'emporte haut la main, avec 9 413 dossiers de formation créés.

Chiffres 2019

Panorama des entreprises

Entreprises adhérentes

101 049

Salariés

1 698 707



83 % de TPE
(-11 salariés)



13 % de PME
(11 à 49 salariés)



38 % des
entreprises situées
en Île-de-France

RÉPARTITION PAR GENRE



37 %
femmes

63 %
hommes

RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR BRANCHE

● 6 001

Agents généraux
d'assurance

● 374

Banque

● 17

Banque Populaire

● 68 669

Bureaux d'études

● 28

Caisse d'Épargne

● 3 852

Courtage d'assurance
et de réassurance

● 521

Crédit Mutuel

● 777

Économistes
de la construction

● 12 226

Experts-comptables
et commissaires
aux comptes

● 1 092

Géomètres-experts

● 1 521

Marchés financiers

● 52

Sociétés d'assistance

● 370

Sociétés d'assurance

● 3 517

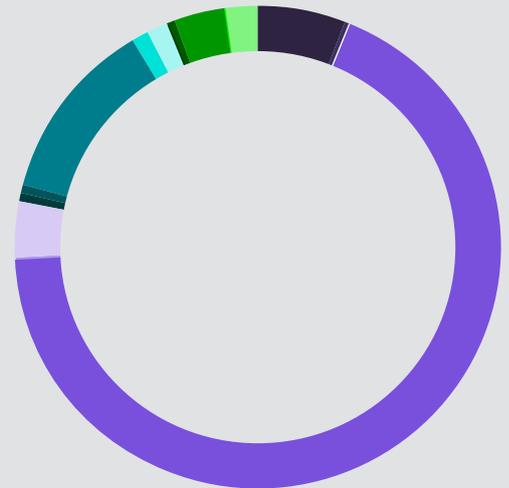
Sociétés financières

● 20

Surveillance de
la qualité de l'air

● 2 012

Autres



Collecte

832 M€

Dont 49% reversés à France compétences

Ces fonds reversés à France compétences sont alloués au financement de la formation des demandeurs d'emploi, des projets de transition professionnelle, du Conseil en évolution professionnelle (CEP), de l'alternance, du Compte personnel de formation (CPF) et du plan de développement des compétences (moins de 50 salariés).

SUBVENTIONS PERÇUES

229 200 €

FPSP (Fonds Paritaire de Sécurisation
des Parcours Professionnels)

826 119 €

Régions

12 036 107 €

État



Formations financées



259 363

stagiaires tous dispositifs confondus



29,7

millions d'heures de formations financées tous dispositifs confondus



66 600

contrats en alternance



488,7 M€

d'engagement



52%

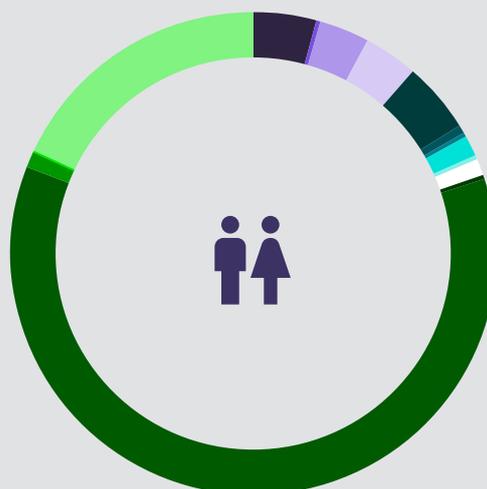
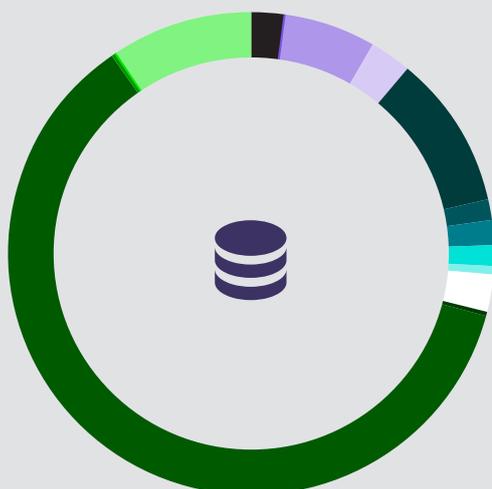
d'entreprises ont eu recours à la formation en 2019

ENGAGEMENTS PAR BRANCHE

● 10 873 Courtage d'assurance et de réassurance	● 50 083 Banque	● 1 100 Sociétés à statut
● 1 277 Sociétés d'assistance	● 7 657 Banque Populaire	● 298 550 Bureaux d'études
● 29 429 Sociétés d'assurance	● 7 246 Caisse d'Épargne	● 1 336 Géomètres-experts
● 12 921 Agents généraux d'assurance	● 7 632 Crédit Mutuel	● 732 Économistes de la construction
	● 1 990 Marchés financiers	● 45 390 Experts- comptables et commissaires aux comptes
	● 12 451 Sociétés financières	

NOMBRE DE STAGIAIRES PAR BRANCHE

● 11 292 Courtage d'assurance et de réassurance	● 12 295 Banque	● 245 Sociétés à statut
● 414 Sociétés d'assistance	● 12 488 Banque Populaire	● 157 929 Bureaux d'études
● 8 639 Sociétés d'assurance	● 1 275 Caisse d'Épargne	● 2 769 Géomètres-experts
● 9 446 Agents généraux d'assurance	● 3 185 Crédit Mutuel	● 449 Économistes de la construction
	● 964 Marchés financiers	● 46 284 Experts- comptables et commissaires aux comptes
	● 2 929 Sociétés financières	



L'alternance

Contrat de professionnalisation

212,6 M€

engagés

26 400

contrats de
professionnalisation

15

millions d'heures
de formation dispensées

TAUX DE BÉNÉFICIAIRES PAR CATÉGORIES



40% sont employés
dans des TPE-PME
(moins de 50 salariés)



44,5%
sont des femmes



93,4% des contrats
conclus en CDD



45,4%
sont en Île-de-France

TOP 5 DES DOMAINES DE FORMATION EN NOMBRE DE SALARIÉS

01
BUREAUX D'ÉTUDES
Parcours métiers

02
EXPERTS-COMPTABLES
ET COMMISSAIRES
AUX COMPTES
Comptabilité et gestion

03
BANQUES
Formations
généralistes

04
BUREAUX D'ÉTUDES
Commercial,
négociation

05
BUREAUX D'ÉTUDES
Ressources Humaines

RÉPARTITION SELON LA DURÉE DU CONTRAT

0 à 6 mois	6 à 12 mois	12 à 18 mois	18 à 24 mois
714	15 814	3 722	9 383



RÉPARTITION PAR ÂGE



RÉPARTITION PAR TAILLE D'ENTREPRISE



22,5%
<11 salariés

15%
50 à 299 salariés

17,5%
11 à 49 salariés

45%
300 et + salariés

RÉPARTITION PAR CSP

99,1%
Employés et agents de maîtrise

0,9%
Ingénieurs et cadres

Contrat d'apprentissage

11,4 M €

engagés

39 337*

contrats d'apprentissage
conclus en 2019

*Intégration de 40 000 contrats
en décembre

748 879

heures de formation
financées

TAUX DE BÉNÉFICIAIRES PAR CATÉGORIES



62,3% sont employés
dans des TPE-PME
(moins de 50 salariés)



36,6%
sont des femmes



99,6% des contrats
conclus en CDD



35,8%
sont en Île-de-France

TOP 5 DES DOMAINES DE FORMATION EN NOMBRE DE SALARIÉS

01
BUREAUX D'ÉTUDES
Formations
généralistes

02
EXPERTS-COMPTABLES
ET COMMISSAIRES
AUX COMPTES
Comptabilité et gestion

03
BUREAUX D'ÉTUDES
Parcours métiers

04
BUREAUX D'ÉTUDES
Comptabilité, gestion

05
BUREAUX D'ÉTUDES
Commercial,
négociation

RÉPARTITION SELON LA DURÉE DU CONTRAT

0 à 6 mois

3

24 à 30 mois

85

6 à 12 mois

166

30 à 36 mois

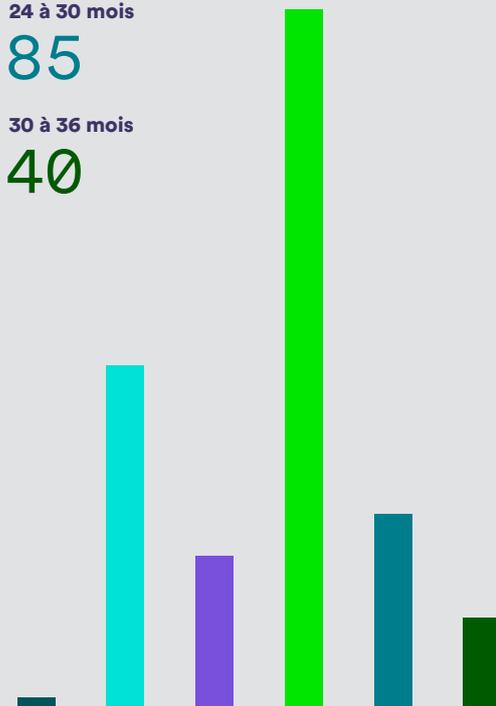
40

12 à 18 mois

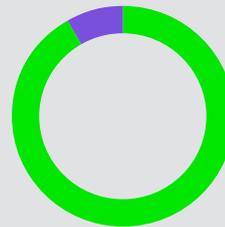
67

18 à 24 mois

304



RÉPARTITION PAR ÂGE



Moins de 26 ans
91,7%

26 à 44 ans
8,3%

RÉPARTITION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

40,2%
< 11 salariés

14,5%
50 à 299 salariés

22,1%
11 à 49 salariés

23,2%
300 et + salariés



Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Anciennement Période de professionnalisation

0,5 M€

d'engagements

150

stagiaires

27 486

heures financées

TAUX DE BÉNÉFICIAIRES PAR CATÉGORIES

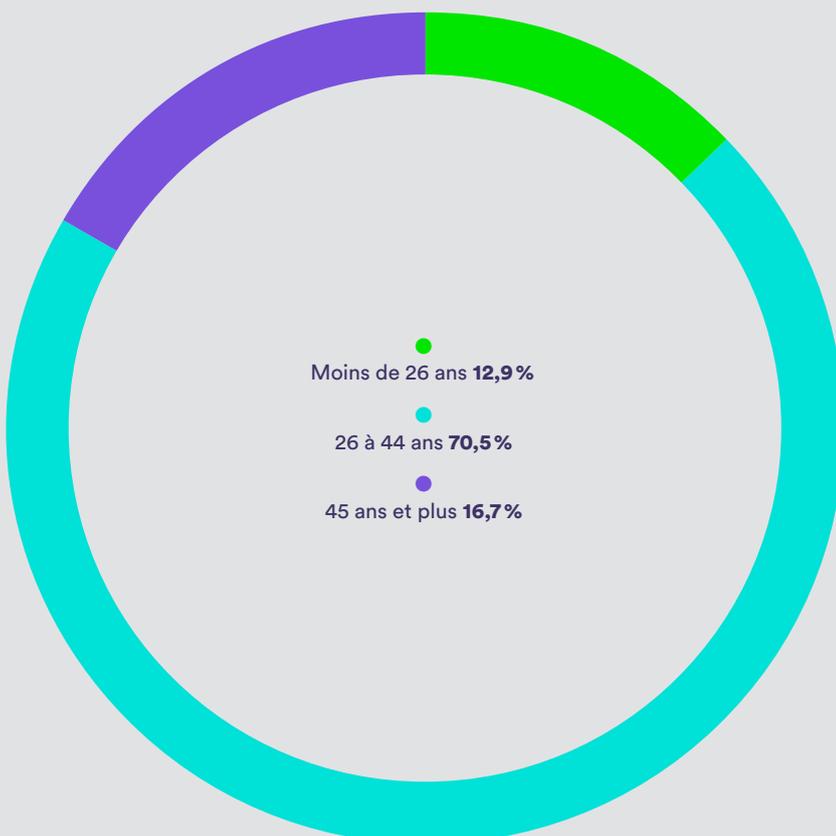


34,1 %
sont employés
dans des TPE-PME
(moins de 50 salariés)



50,7 %
sont en Île-de-France

RÉPARTITION PAR ÂGE



RÉPARTITION PAR GENRE



44,7 %
sont des femmes

55,3 %
sont des hommes

RÉPARTITION PAR CSP

47,7 %

Employés et agents de maîtrise

52,3 %

Ingénieurs et cadres

Plan de développement des compétences, plan conventionnel et versements volontaires

145 M€

d'engagements

80,9 M€

engagés au titre du plan TPE-PME

TAUX DES BÉNÉFICIAIRES PAR CATÉGORIES



75 % sont employés par des TPE-PME (moins de 50 salariés)



64 % sont âgés de 26 à 44 ans



97,3 % sont en CDI



44 % sont des femmes

99 760

actions de formation financées

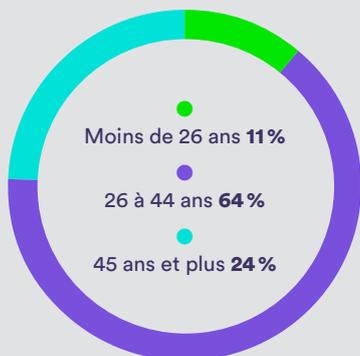
178 174

stagiaires

6

millions d'heures de formation dispensées

RÉPARTITION PAR ÂGE



RÉPARTITION PAR TAILLE D'ENTREPRISE



43,2 %

<11 salariés

15,9 %

50 à 299 salariés

31,8 %

11 à 49 salariés

9,2 %

300 et + salariés

RÉPARTITION PAR CSP

42,4 %

Employés et agents de maîtrise

57,6 %

Ingénieurs et cadres

Actions collectives

42,9 M€

d'engagements

48 621

stagiaires

TOP 3 DES THÉMATIQUES

BUREAUX D'ÉTUDES

01 Méthodes agiles

02 Anglais professionnel

03 Management de projet

AGENTS GÉNÉRAUX D'ASSURANCE ET COURTAGE D'ASSURANCE/ DE RÉASSURANCE

01 Convention IRSI

02 Devoir de conseil et d'information

03 Rebond commercial et vente additionnelle

Autres dispositifs

Compte personnel de formation (CPF)

87,6 M€

engagés

38 838

actions financées

2

millions d'heures de formation financées

2 255 €

coût moyen

TAUX DES BÉNÉFICIAIRES PAR CATÉGORIES



96,5% sont en CDI



65% ont le statut ingénieur ou cadre



72% sont âgés de 26 à 44 ans



50% sont des femmes

RÉPARTITION PAR CSP

Employés et ouvriers

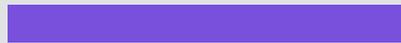
10%

Agents de maîtrise

24,4%

Ingénieurs et cadres

65,6%



RÉPARTITION PAR ÂGE



RÉPARTITION PAR TAILLE

8,9%

<11 salariés

15,4%

11 à 49 salariés

24,5%

50 à 299 salariés

51,3%

300 et + salariés

Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

13,7 M€

d'engagements

2 114

stagiaires formés

819 583

heures de formation financées

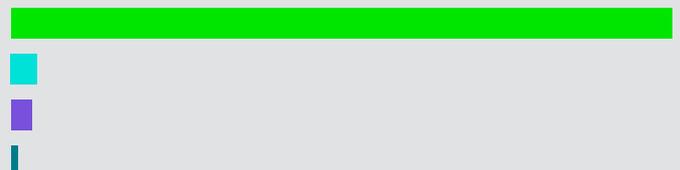
NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI FORMÉS

1954 Bureaux d'études

78 Banque

62 Sociétés d'assurance

20 Agents généraux d'assurance



Les prestations d'Appui Conseil RH

Branche Bureaux d'études

2,6 M€

d'engagements

1 250 €/HT

Coût journalier (durée de 3 à 4 jours)

EN CHIFFRES

4

types de prestations
d'appui conseil RH

37

cabinets de conseil
habilités

400

entreprises
bénéficiaires

557

dossiers

RÉPARTITION DES PRESTATIONS



11%

Diagnostics collectifs

17%

Diagnostics individuels

72%

Prestations
d'accompagnement RH

Fixer la trajectoire

Après 2019, année de création d'Atlas qui a posé les bases de son travail auprès des entreprises adhérentes, 2020 s'est déroulée sous le signe de l'urgence et de l'adaptation nécessaire.

La crise sanitaire a modifié en profondeur notre organisation et nos priorités en soutien de l'emploi.

Le travail mené en accompagnement du FNE et de l'activité partielle se poursuit encore en fin de cette année 2020.

Plus loin, des travaux d'études vont être menés pour mesurer les impacts de la pandémie sur les entreprises de nos branches et l'efficacité des mesures engagées pour y remédier.

Sans présumer des résultats de ces études, nous nous projetons dans une relation client réinventée pour 2021, permettant aux entreprises de bénéficier plus facilement de notre accompagnement sous toutes ses formes. Notre transition digitale se poursuit, avec le déploiement prochain de nouveaux services en ligne.

Une démarche de simplification administrative et d'automatisation de traitement est également en cours afin d'accélérer la réponse à chaque demande de prise en charge.

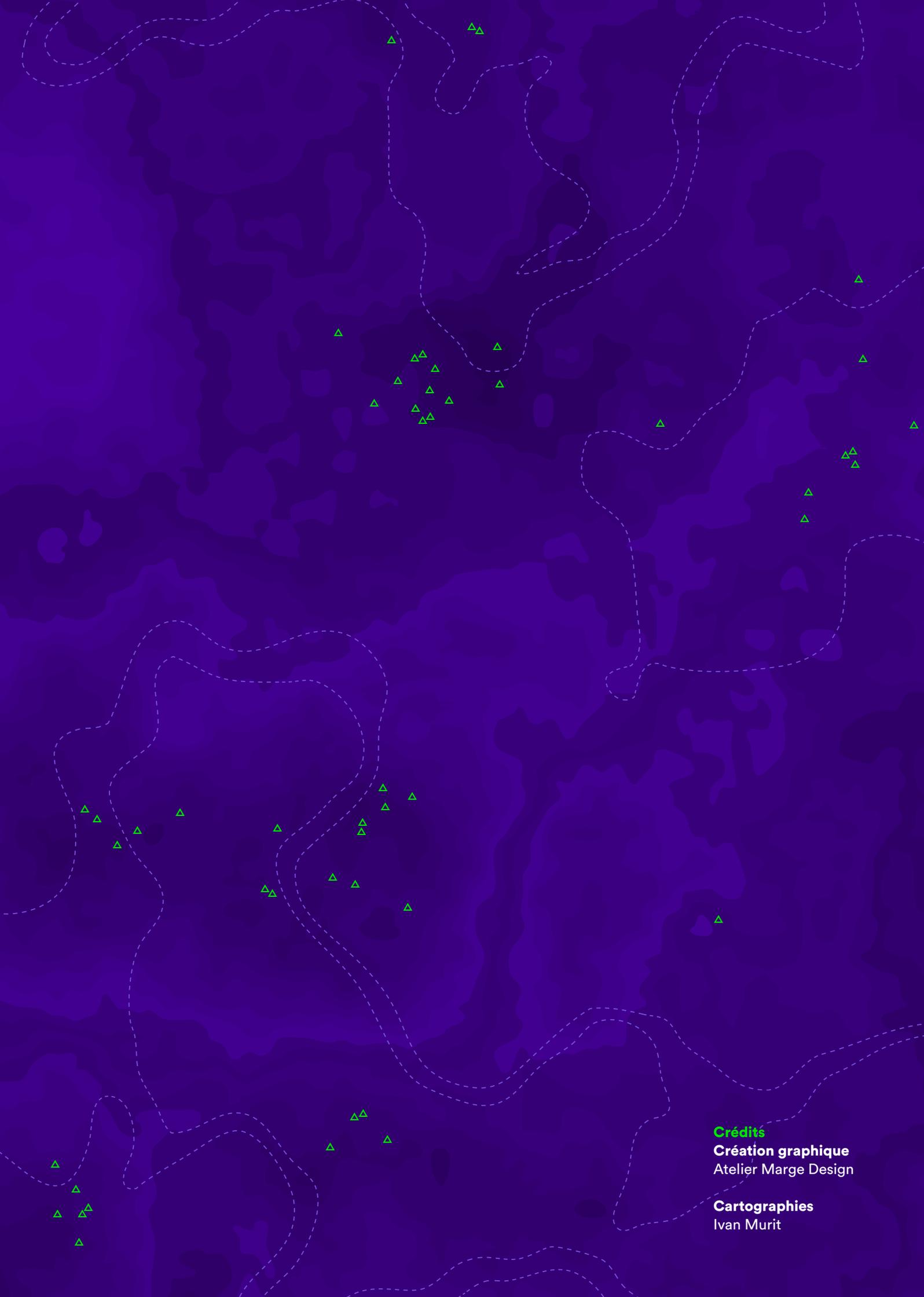
Enfin, nous remodelons aujourd'hui notre offre de services pour nous tenir au plus près des besoins de nos entreprises adhérentes, ce autour de trois grands axes :

01 le développement de l'AFEST, avec de l'appui-conseil RH, pour permettre une meilleure appropriation de cette modalité pédagogique et faciliter la transmission de savoirs au sein des entreprises ;

02 une offre renouvelée de prestations RH, en cours de déploiement, autour de thématiques clés : structuration des pratiques RH, transformation digitale, dynamiques professionnelles ;

03 l'alternance, solution phare placée au cœur de l'activité d'Atlas, dont la promotion et le développement passent par une indispensable mise en valeur des métiers de nos branches.

Aider les entreprises à passer le cap difficile du contexte de la Covid-19 et viser un avenir à plus long terme, en renforçant notre présence à leurs côtés et en facilitant leurs démarches : ainsi se dessine la nouvelle trajectoire d'Atlas.



Crédits
Création graphique
Atelier Marge Design

Cartographies
Ivan Murit

