

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

RAPPORT DE BRANCHE 2011



FEDERATION
SYNTEC



SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	3
I. CONJONCTURE ET ÉVOLUTION ÉCONOMIQUE.....	3
a) <i>Environnement économique : conjoncture et perspectives</i>	3
b) <i>Conjoncture économique 2010 et perspectives par métiers</i>	6
NUMÉRIQUE	6
INGÉNIERIE	7
ÉTUDES ET CONSEILS	7
FOIRES, SALONS ET CONGRES EVENEMENTS	8
TPE et PME	8
II. LA SITUATION DE L'EMPLOI DANS LA BRANCHE.....	12
a) <i>Répartition par sexe</i>	12
b) <i>Répartition par sexe et catégorie</i>	12
c) <i>Répartition par âge</i>	13
d) <i>Répartition par ancienneté</i>	13
e) <i>Répartition par type de contrat</i>	14
f) <i>Temps plein ou temps partiel ?</i>	14
g) <i>Durée du travail : répartition par sexe et par modalités</i>	14
III. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LA BRANCHE ET LES PRÉVISIONS ANNUELLES OU PLURIANNUELLES ÉTABLIES	15
a) <i>Embauches : une reprise en 2010 ?</i>	15
b) <i>Départs</i>	15
IV. LES ACTIONS ÉVENTUELLES DE PRÉVENTION ENVISAGÉES COMPTE TENU DES PRÉVISIONS	16
a) <i>GPEC</i>	16
b) <i>Formation professionnelle</i>	17
1) <i>Principales compétences à développer dans l'Ingénierie et confirmées par l'étude GPEC dans la Branche réalisée par l'OPIIEC en 2010)</i>	17
2) <i>Principales compétences à développer dans les métiers des Etudes et du Conseil (source étude GPEC dans la Branche réalisée par l'OPIIEC en 2010)</i>	17
3) <i>Principales compétences à développer dans les métiers du Numérique</i>	18
5) <i>La politique formation de la Branche</i>	19
c) <i>Convention « Activité Partielle de Longue Durée » (APLD) :</i>	21
d) <i>Etudes de l'OPIIEC</i>	21
V. L'ÉVOLUTION DES SALAIRES EFFECTIFS MOYENS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE	22

Annexe : Tableau relatif aux partenariats régionaux Fafiec (ADEC/EDEC).

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.

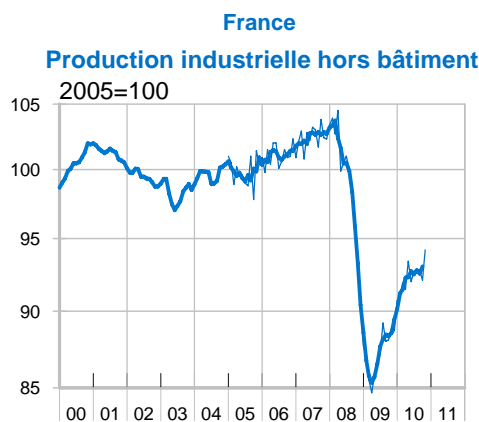
I. CONJONCTURE ET ÉVOLUTION ÉCONOMIQUE

a) Environnement économique : conjoncture et perspectives (source COE-REXECODE)

Les données conjoncturelles récentes ont confirmé le diagnostic de sortie de la phase de rebond consécutive à la récession de 2008-2009. L'économie mondiale connaîtra une croissance probablement plus faible courant 2011 qu'en 2010 mais également plus durable. En France, redémarrage de la croissance sans réel rattrapage.

Le redressement de l'activité s'était amplifié en France au printemps 2010. Il s'est un peu modéré à l'été avant une nouvelle (probable) accélération au quatrième trimestre 2010. Ce regain de vigueur pourrait toutefois rester temporaire.

Au-delà des variations conjoncturelles, la croissance pourrait peiner à accélérer franchement en 2011, les conditions du retour à une croissance durablement soutenue ne paraissant pas encore réunies. La chute du niveau du PIB intervenue durant la récession ne serait pas effacée avant la fin de l'année en cours.



Source : Insee

© Coe-Rexecode

Les ressorts de la croissance se sont toutefois modifiés durant l'année écoulée. Le redressement de l'emploi et celui du salaire moyen par tête sont devenus le principal vecteur de progression du revenu et de la dépense des ménages, rôle que les transferts publics avaient tenu durant la phase de récession. La dépense des ménages est également favorisée par la baisse des taux sur les crédits aux ménages.

Celle-ci se traduit par une progression de leur endettement sans occasionner une augmentation de leurs charges d'intérêt.

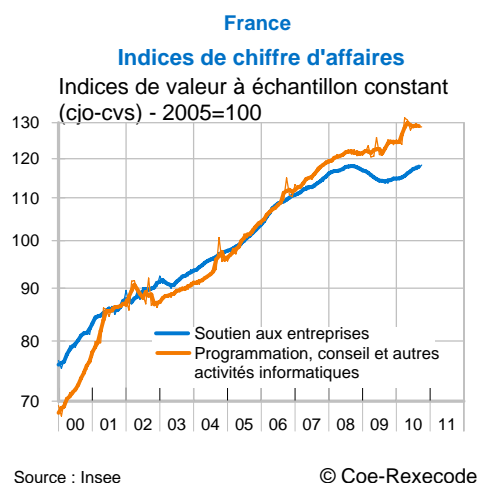
Il en va de même pour les entreprises dont les situations de trésorerie se sont améliorées mais dont les profits peinent à être restaurés. S'il est un peu plus tardif que celui qui était intervenu lors des précédentes récessions, le redressement des dépenses d'investissement est toutefois amorcé. Il se prolongerait tout au long de l'année 2011 sans toutefois beaucoup de marges d'accélération. Le mécanisme de la substitution de la dépense privée (ménages et entreprises) à la dépense publique se met ainsi progressivement en place.

La croissance française est toutefois confrontée à deux écueils. D'une part, celui de la fragilité persistante de la compétitivité à l'exportation attesté par le nouveau recul des parts de marché à l'exportation relativement à la zone euro. En particulier, les opportunités ouvertes par l'hypothèse d'accélération de la demande interne allemande que nous retenons ne pourront être saisies qu'à la condition d'endiguer le recul tendanciel du taux de pénétration des importations allemandes par les exportations françaises.

D'autre part, celui d'une consolidation de la situation des finances publiques qui devrait s'effectuer à un rythme plus rapide que celui qui est attendu jusqu'à présent. L'objectif du gouvernement retenu pour l'exercice 2011, à savoir le retour du déficit public à hauteur de 6% du PIB, paraît atteignable. Il passe par une contraction de l'investissement public, notamment celui des administrations publiques locales dont les dotations versées par l'Etat seraient gelées en valeur au cours des trois prochains exercices. Au-delà de 2011, le retour à un déficit public à hauteur de 3 % du PIB en 2013 paraît plus hypothétique, ne serait-ce que parce que les indications précises sur les efforts budgétaires qui seront conduits font encore défaut quand ils ne sont pas à la hauteur de l'enjeu.

Au total, nous retenons que le niveau du PIB progresserait de 1,7 % en 2011 après 1,6 % en 2010. Sous ces hypothèses, l'emploi salarié dans le secteur marchand progresserait lentement.

Reprise modérée dans les activités de service aux entreprises

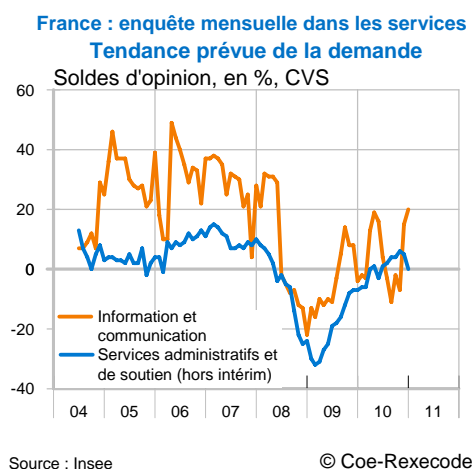


Nous apprécions la dynamique du secteur de la Fédération Syntec et de la CICF à travers l'évolution des chiffres d'affaires des secteurs d'activité de soutien aux entreprises (qui regroupent notamment les activités de conseil de gestion, architecture et ingénierie, R&D scientifique, ...) et celui de la programmation et du conseil numérique.

En octobre 2010, dernière donnée disponible, le chiffre d'affaires des secteurs d'activité de soutien aux entreprises se situait au niveau du précédent point haut, atteint en mars 2008. Concernant les activités numériques, le chiffre d'affaires a connu un vif redressement au printemps 2010, atteignant un nouveau point haut. Il s'est depuis stabilisé à un niveau légèrement inférieur.

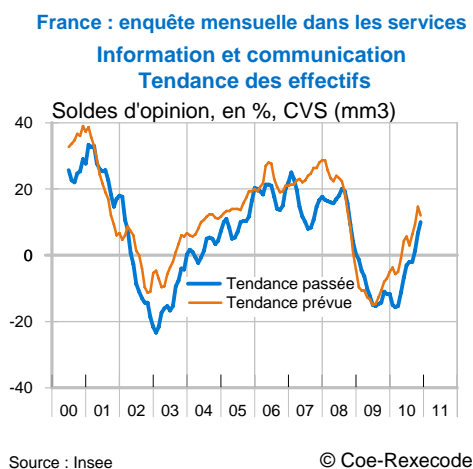
Dans ce dernier secteur, les données conjoncturelles récentes laissent prévoir un redressement de l'activité dans les mois à venir. Le solde des opinions sur la tendance prévue de la demande s'est franchement redressé en décembre et janvier.

Dans le cas du secteur de soutien aux entreprises précités, l'activité a été moins dynamique sur la période récente, mais elle demeure soutenue. D'après les chefs d'entreprises interrogés par l'INSEE, l'activité pourrait encore légèrement ralentir dans ce secteur et les embauches pourraient rester modérées.

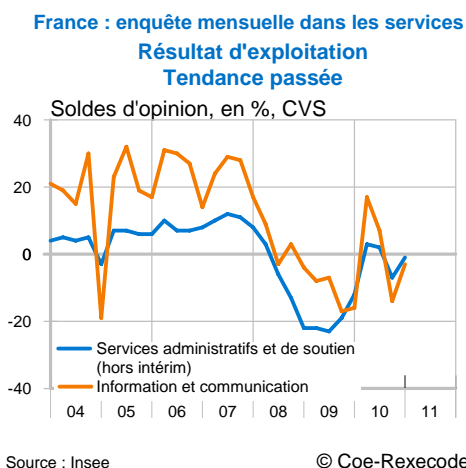


Les effectifs salariés avaient reculé dans les deux secteurs tout au long de l'année 2009. Ils sont cependant redevenus créateurs nets d'emplois salariés au cours des trois premiers trimestres de 2010. Les effectifs des secteurs d'activité de soutien aux entreprises...représentent 877 600 postes salariés (environ 6 % de l'emploi salarié marchand), un nombre supérieur d'environ 1% à celui du dernier trimestre 2008, précédent point haut. Pour leur part, les effectifs salariés du secteur des activités numériques et de services d'information ressortaient à 322 000 salariés, en hausse de 1,4% par rapport au précédent point haut, au dernier trimestre 2008. Dans ce secteur, la dernière enquête de conjoncture indique que les prévisions d'embauche sont positives, tout en restant prudentes. Par ailleurs, si les prix de vente des services augmentent modérément dans le secteur des activités numériques et de services d'information, ils continuent de reculer dans les activités de conseil. La tendance générale à la modération des prix pourrait se poursuivre notamment dans les activités de soutien aux entreprises.

La progression de la masse salariale, combinée à la modération des prix de vente, a pesé sur les résultats d'exploitation des entreprises qui ne s'améliorent que lentement selon les opinions des chefs d'entreprise.



Au total, dans un contexte où la croissance (même modeste) de l'ensemble de l'économie française ne paraît pas devoir être remise en cause, l'amélioration régulière des enquêtes de conjoncture suggère que l'activité des services pourrait rester bien orientée au cours des prochains mois, permettant la poursuite des créations nettes d'emplois.



b) Conjoncture économique 2010 et perspectives par métiers

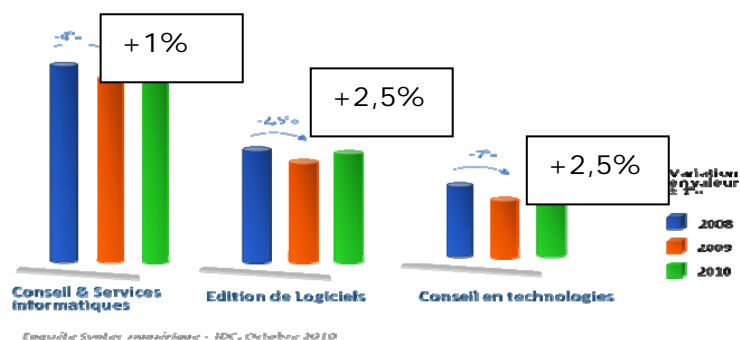
• NUMÉRIQUE

- ✓ **Le secteur du numérique confirme une croissance de +1% pour l'activité Logiciels, Conseil & Services informatiques en 2010 en France et annonce une prévision de 3% pour 2011.**
- ✓ **Emploi : 40 000 recrutements attendus en 2011.**
- ✓ **L'innovation et le numérique sont une industrie à part entière, l'immatériel est plus que jamais l'industrie du futur.**

2010 : un environnement économique en voie de stabilisation

Le PIB français a renoué avec la croissance en 2010 (+1,5%), même si la composante « investissement des entreprises » devrait rester négative sur l'année selon l'INSEE (-1,6%).

Les investissements des entreprises dans le numérique se maintiennent relativement bien et Syntec numérique confirme une croissance de +1,5% pour l'activité Logiciels, Conseil & Services informatiques en 2010 en France.



Une croissance de 2,5% pour les logiciels en 2010

Dans l'Édition de logiciels, l'émergence des nouvelles offres permet de dynamiser la vente traditionnelle des licences et favorise la mise en place de nouveaux modes de commercialisation (SaaS, portails Online...). Les applicatifs dans le domaine de la mobilité offrent des perspectives de croissances intéressantes.

Conseil & Services informatiques : croissance de 1% en 2010

La croissance de l'activité Conseil & Services informatiques reste soutenue sur l'année par l'externalisation : +3% pour l'Infogérance applicative, +2% pour l'infogérance d'infrastructure. La reprise reste lente pour le Conseil (+1% sur l'année), l'Assistance Technique et l'activité Projet & Intégration (+0,5% respectivement sur l'année) même si les taux d'activité se sont normalisés en fin d'année. Conformément aux prévisions de Syntec numérique, l'offshore n'a pas profité du contexte économique pour accélérer sa progression.

• INGÉNIERIE

La croissance globale en 2010 des activités d'ingénierie a atteint + 3 % en glissement annuel, dû essentiellement au marché intérieur, alors que l'activité à l'exportation est restée stable par rapport à 2009.

L'ingénierie présente en 2010 des résultats différenciés par domaine d'activités:

- + 4 % pour les bâtiments tertiaires et logements
- + 2 % pour les aménagements et infrastructures
- - 2 % pour les unités et bâtiments industriels
- + 4 % pour l'ingénierie de fabrication, ou de produits
- + 4 % pour l'ingénierie spécialisée (énergie, nucléaire ...).

Ce redressement masque cependant une montée d'inquiétude dans l'avenir proche, surtout dans l'ingénierie des bâtiments et infrastructures, et dans l'ingénierie de fabrication. Néanmoins, le solde d'opinion général sur l'activité reste positif ainsi que pour les anticipations d'embauche.

Pour le Conseil et Ingénierie en Technologies, les problématiques des prix et du recrutement restent préoccupantes.

Le double effet de la faiblesse du niveau de prix et de l'inflation salariale constitue un frein potentiellement très handicapant pour le dynamisme de l'activité d'ICT.

A noter en outre, que les mauvaises pratiques d'achat (type enchères inversées) refont leur apparition.

• ÉTUDES ET CONSEILS

Les secteurs des Études et du Conseil, regroupant le conseil en management, les études marketing & opinion, le conseil en recrutement, le conseil en relations publiques et le conseil en évolution professionnelle, font face à un certain nombre d'incertitudes concernant 2011.

Dans le contexte de crise, une partie de la clientèle a exigé en 2009 des baisses de prix, parfois considérables. Les sociétés d'études et de conseil ont dans certains cas consenti à pratiquer des prix ne traduisant pas la valeur réelle des prestations apportées, soit dans une logique de maintien de l'emploi nécessitant le maintien d'un volume d'affaires, soit dans une logique de solidarité ponctuelle avec leurs clients.

L'année 2010 a été celle d'une reprise relative pour l'ensemble des secteurs impactés en 2009 et d'un maintien de l'activité concernant le conseil en évolution professionnelle. Si cette reprise a été effective en ce qui concerne l'activité, les négociations sont âpres en ce qui concerne les niveaux de prix, que les entreprises d'études et de conseil cherchent à remettre en cohérence avec la valeur réelle de leurs prestations. A cet égard, la situation pourrait conduire à terme, si elle ne s'améliorait pas, à une remise en question de leur modèle économique qui est intensif en masse salariale et implique des investissements significatifs pour continuer à innover.

- **FOIRES, SALONS ET CONGRES EVENEMENTS**

1) Tendances globales et données chiffrées

Les résultats que nous observons sur le premier semestre 2010 sont encourageants.

Globalement, le premier semestre 2010 observe une baisse des m² nets occupés de l'ordre de 2,9%, légèrement inférieure à l'évolution moyenne observée sur les 2 dernières éditions (-3,1%).

En termes d'exposants, elle s'établit à -0,7% soit, là aussi, 0,2 points de mieux que la moyenne observée sur les deux dernières sessions. En termes de visites, en revanche, nous constatons une accentuation de la tendance à la baisse (- 2,2% comparé à une évolution moyenne de 1,3% sur 2 dernières sessions), mais qui est le résultat de situations contrastées suivant que les manifestations sont réservées aux professionnels ou grand public.

2) Focus sur les Foires-expositions

Les foires expositions : les résultats des foires-expositions du premier semestre font apparaître des résultats légèrement négatifs pour le premier semestre 2010 par rapport à 2009 puisque les surfaces des stands diminuent de 1,4%, le nombre d'exposants de 1,6% et le nombre de visites de 2,3%.

Alors que la participation aux foires était restée stable sur les deux dernières éditions, les effets de la crise ont été plus pour les exposants les plus fragiles, malgré les mesures d'accompagnement des organisateurs.

3) Focus sur les Salons

Les résultats des salons du premier semestre 2010 confirment le rôle joué par ce média pour le contact client puisque le nombre d'exposants reste, globalement et tout type de manifestation relativement stable (-0,4%) tandis que sur les deux dernières éditions, la baisse de la participation avait diminué en moyenne de 1,2%.

Dans les salons grand public : on observe un retournement de tendance puisque les espaces occupés par les exposants ont progressé de 3,5% et que le nombre d'exposants a augmenté de 1,1%, alors que les évolutions respectives moyennes sur ces deux indicateurs pour les années précédentes étaient de 1% et de -1,1%.

4) Les Congrès

L'activité d'un panel constant de 31 sites d'accueil (voir liste en annexe 2) du premier semestre 2010 a été comparée à celle du premier semestre 2009. Le nombre de congrès accueillis y est passé de 225 en 2009 à 205 sur les six premiers mois de l'année 2010.

- **TPE et PME**

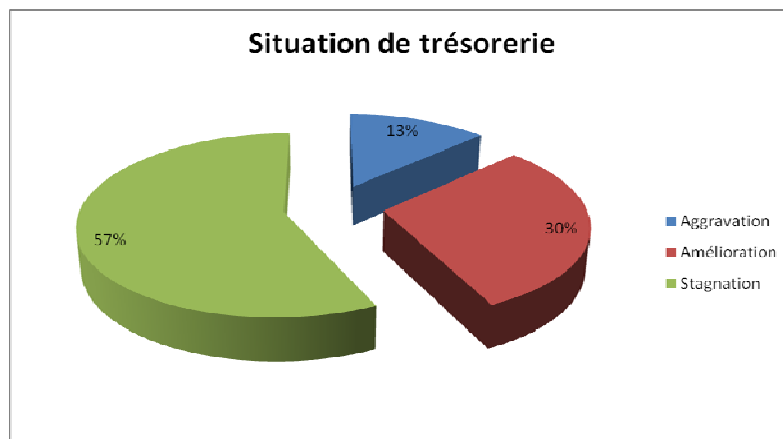
L'enquête, dont l'analyse est présentée ci-dessous, a été réalisée par mail par la CICF en février 2011 auprès de ses adhérents. Elle présente la situation économique de l'ingénierie, de l'informatique et du conseil, les perspectives d'activité dans les régions et les tendances générales.

Cette étude a été complétée par 224 membres CICF, soit un taux de retour de 15% qui permet d'obtenir une représentativité des résultats satisfaisante. Ces cabinets ont une moyenne de 7,7 collaborateurs et sont répartis dans la France entière.

L'enquête ne tient pas compte des groupements affiliés (AFDEL ou GEFIL).

En outre, comme en 2009, la répartition par activité et chambre régionale est respectée (Ingénierie 67%, Ile de France 9%...).

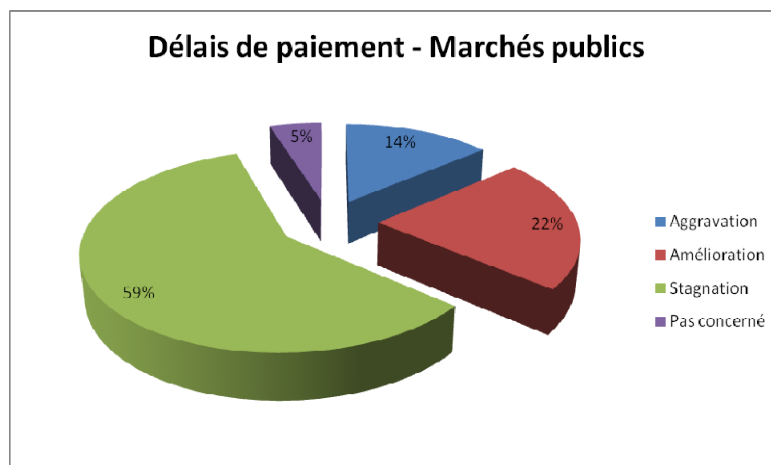
1) Situation financière des membres



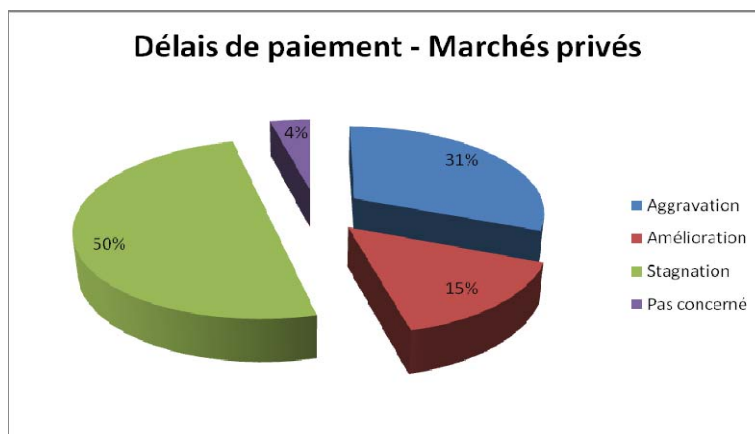
Globalement, les membres notent une amélioration sensible de la conjoncture en fin d'année 2010. Il semblerait que le tour de France que la CICF a organisé avec le soutien du Ministère de l'Industrie et celui de la CGPME sur les prix bas, dans plus de 40 villes, porte ses fruits.

- Le syndicat CICF Management affiche une situation de trésorerie satisfaisante.
- Même tendance pour CICF GIAC et pour CICF Informatique
- Pour le secteur de l'ingénierie le panel n'a pas retrouvé encore la situation de 2008
- La région CICF-Midi Py. constate une nette amélioration (37%)
- A l'inverse, comme en 2009, les régions Ouest Bretagne Pays de la Loire, Centre, Auvergne Limousin et Nord Picardie, notent encore une dégradation de leur situation.

2) Evolution des délais de paiement



Les délais moyens de paiement sont stables, néanmoins on constate une réelle différence entre les délais de paiement des marchés publics et ceux des marchés privés. Pour ces derniers, la tendance à l'allongement des délais est, en effet, nettement plus marquée.



- Les délais de paiement des marchés privés s'allongent en 2010 pour les Syndicats de l'ingénierie (augmentation des délais pour plus de 50% des sondés)
- La région Antilles Guyane confirme ses dires de 2009, et constate une nette amélioration dans le secteur public mais une forte dégradation pour le secteur privé.
- En CICF PACA-C et RA, les améliorations de délais de paiement (public et privé) sont à souligner ; ils se situent au dessus de la moyenne nationale
- Les cabinets sont incités à demander des acomptes à la commande. Cette pratique était peu courante avant la « crise » en particulier dans le secteur du conseil.

- Visibilité sur la reprise

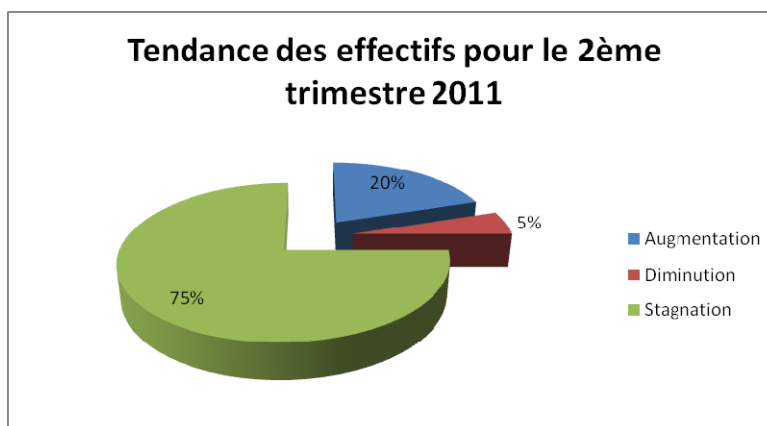
Carnet de commandes moyen : 7,5 mois

Le carnet de commandes moyen est jugé acceptable, en espérant que la tendance constatée en fin d'année se poursuive.

78% des sondés disposent encore de capacité de production non utilisée. Ceci s'explique par le fait que les entreprises du secteur ont très peu licencié en 2010 afin de conserver leur équipe et d'être parées pour la reprise.

- Pour le syndicat CICF Infrastructures et Environnement, le carnet de commande moyen est cette année au dessous de la moyenne nationale (5,4mois). Le secteur des TP n'a pas réellement repris.
- CICF Management et CICF TEN se situent en dessous de la moyenne.
- Les régions Rhône-Alpes et Aquitaine Poitou Charente affichent des carnets de commandes supérieurs à la moyenne nationale (+ de 8 mois).
- Les régions les plus marquées par l'incertitude à moyen terme sont les régions Auvergne Limousin, Champagne-Ardenne et Centre.

- Tendance des effectifs



Les perspectives d'embauche pour les 3 prochains mois sont satisfaisantes comme le montre le graphique ci-dessus. Les prévisions de licenciement sont également très faibles (5% des sondés prévoient de baisser leur effectif dans les 3 prochains mois)

- Comme en 2010, CICF Construction, CICF Informatique et CICF SNCE sont les syndicats qui prévoient le plus d'augmenter leur effectif au cours des 3 prochains mois.
- 3 régions pensent réduire leur effectif au cours des 3 prochains mois : Antilles Guyane, Nord, Languedoc-Roussillon
- Les volontés de démarche export sont confirmées dans les syndicats CICF Industrie, CICF Informatique, CICF Restauration et Hôtellerie et dans les régions Aquitaine, Ile de France, Ouest Bretagne Pays de la Loire et Paca Corse.
- Le voyage d'étude en INDE, organisé par a CICF dans le cadre de la conférence mondiale de la FIDIC a cet objectif. Il semblerait que le voyage organisé en TUNISIE en septembre 2011 soit annulé. DAVOS en Suisse prendrait le relais.

- Focus sur les principales problématiques rencontrées par le secteur :

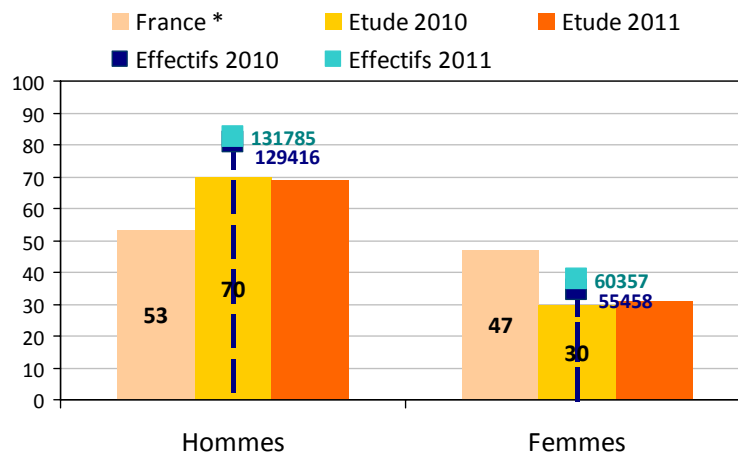
- b) Baisse générale des prix dans le secteur privé en 2010
- c) Réalisation de plus en plus rapide des chantiers et missions
- d) Décision de commande de plus en plus longue
- e) Formation des donneurs d'ordre pour apprécier les prix des prestations intellectuelles
- f) Critère financier encore trop prédominant dans la sélection des offres
- g) CICF Restauration et Hôtellerie, (conception de grandes cuisines) confirme une bonne conjoncture, de même que les syndicats techniques de l'Ingénierie
- h) 400 adhérents se sont inscrits pour notre Rencontre de l'ingénierie et du Conseil du 17 au 19 mars à DEAUVILLE, ce qui est bon signe.

II. LA SITUATION DE L'EMPLOI DANS LA BRANCHE

L'ensemble des données suivantes ressortent d'une étude IPSOS (appelée « l'étude ») diligentée par la Fédération SYNTEC et CICF au 1^{er} trimestre 2011 sur le fondement d'un panel d'entreprises représentatif (21% des entreprises de la Branche pour 28% des salariés de la Branche).

a) Répartition par sexe

La branche se distingue toujours par une sur-représentation des hommes. Ils sont 69% contre 30% de femmes, alors qu'en France, au sein de la population ayant un emploi, on compte seulement 53% d'hommes pour 47% de femmes.

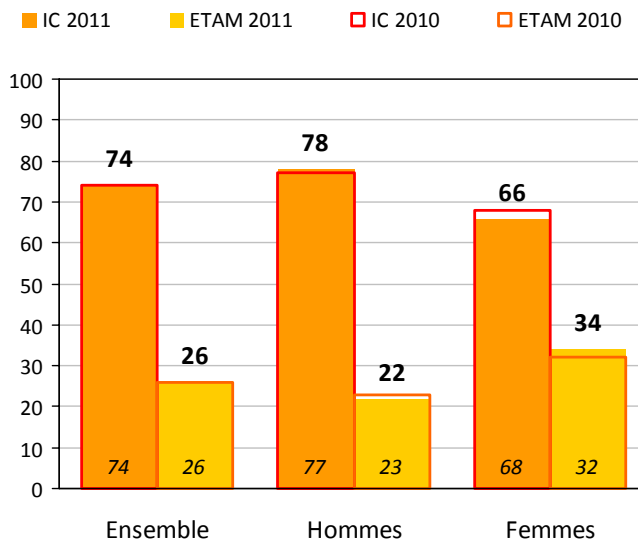


* chiffres issus de l'enquête emploi 2008

b) Répartition par sexe et catégorie

La répartition entre Ingénieurs / Cadres et ETAM montre également que la branche emploie avant tout des ingénieurs et des cadres : 74% d'IC pour 26% d'ETAM – un résultat stable vs. 2010.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir le statut ETAM



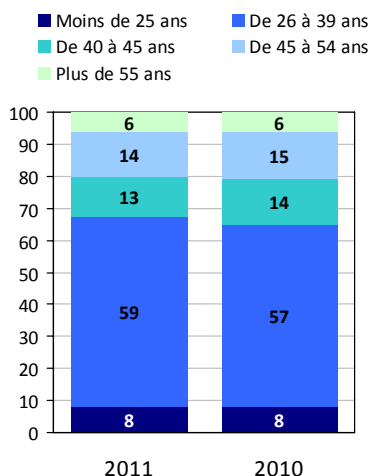
c) Répartition par âge

Une forte majorité des salariés à moins de 40 ans :

- ▶ 8% des salariés de l'étude ont 25 ans ou moins
- ▶ 59% des salariés de l'étude ont entre 26 et 39 ans (+2 points vs. 2010).

L'âge moyen au sein de la Branche est de 37 ans.

En France, les 26 à 39 ans représentent 37% des emplois, soit 20 points de moins que sur la Branche.

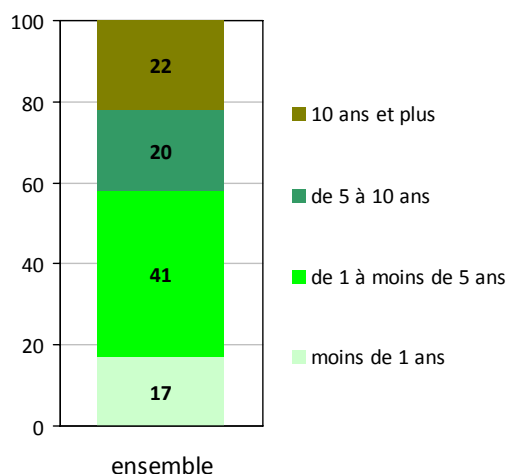


d) Répartition par ancienneté

Une majorité des salariés de la Branche ont moins de 5 ans d'ancienneté au sein de leur entreprise :

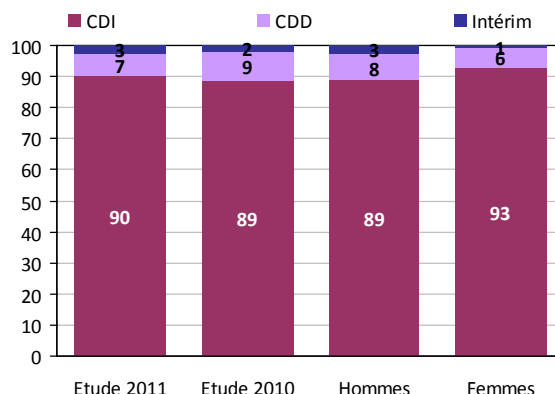
- 17% ont moins de 1 an d'ancienneté
- 41% ont de 1 à 5 ans d'ancienneté

L'ancienneté moyenne est de 8 ans (8 ans pour les hommes / 7 ans pour les femmes). Elle est un peu plus importante chez les ingénieurs/cadres : 9 ans et un peu inférieure chez les ETAM : 7 ans.



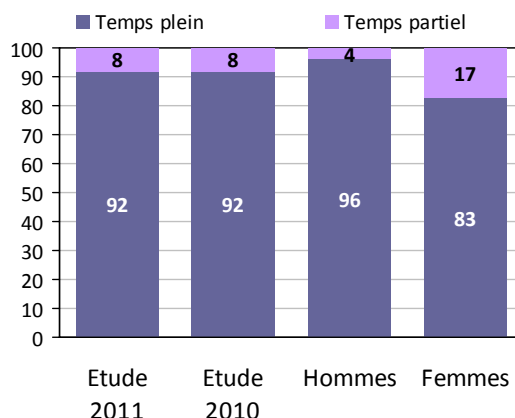
e) Répartition par type de contrat

90% des salariés de l'étude sont en CDI. Le recours à l'intérim reste marginal (3%). Les femmes sont plus systématiquement en CDI que leurs collègues masculins.



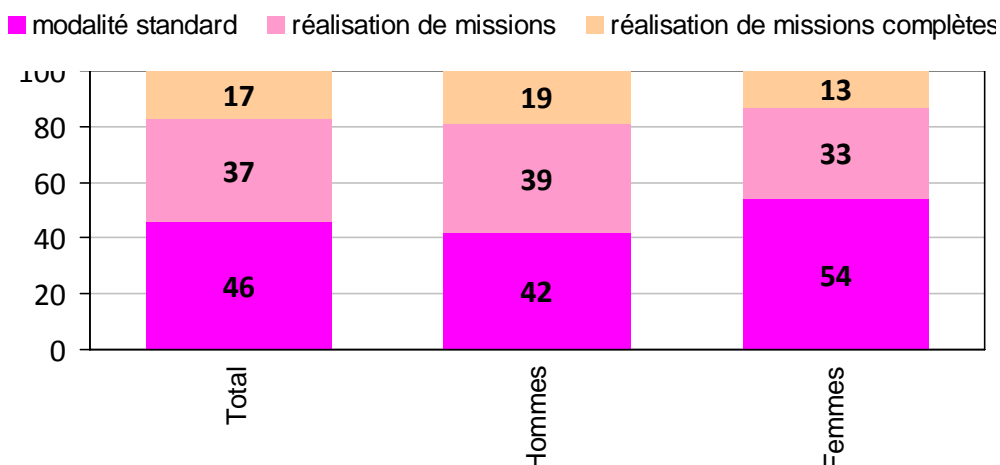
f) Temps plein ou temps partiel ?

Une très grande majorité des salariés de l'étude sont à temps plein. Des résultats très stables entre les deux vagues. Les femmes sont plus souvent que la moyenne en temps partiel.



g) Durée du travail : répartition par sexe et par modalités

Une majorité des salariés de la Branche sont en modalités 1 et 2. Seuls 17% sont en « mission de réalisations complètes ». La part de salariés en modalités 3 est cependant plus importante dans le secteur Etudes et Conseil (27%).



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

a) Embauches : une reprise en 2010 ?

Alors qu'en 2008 et 2009, on avait noté une baisse de 38% du nombre des embauches déclarées, entre 2009 et 2010, on observe à l'inverse une progression du nombre d'embauche = + 33%.

C'est au sein des grandes entreprises que l'on observe le rebond le plus important (+45%)

En 2009, les embauches concernaient 14% de l'effectif. **Elles ont concerné 18% de l'effectif en 2010.** Les chiffres "nombre d'embauches" et "effectifs totaux" correspondent à l'échantillon étudié.

	Nombre des embauches 2009	Effectifs totaux 2009	%	% Embauchés 2009 / effectifs 2009	Nombre des embauches 2010	Effectifs totaux 2010	%	% Embauchés 2010 / effectifs 2010	évolution 2010-2009	%
moins 20	2226	13284	9%	17%	2545	14215	8%	18%	+319	+14%
De 20 à 49	3018	19483	13%	15%	3694	19795	12%	19%	+676	+22%
De 50 à 199	6031	39764	25%	15%	8074	40988	26%	20%	+2043	+34%
De 200 à 499	6799	42313	29%	16%	9901	46179	30%	20%	+2501	+37%
De 500 à 999	1040	6911	4%	15%	1289	7077	4%	18%	+249	+24%
1000 et plus	4551	46177	19%	10%	6594	46171	21%	14%	+2044	+45%
Total	13665	167933	100%	14%	31497	174425	100%	18%	+7832	+33%

b) Départs

Les entreprises de la Branche déclarent 5% de plus de départs en 2010 qu'en 2009. Cette progression est en ligne avec celle des effectifs de la branche : les départs représentaient 15% des effectifs en 2009 et ont concerné 15% des effectifs en 2010.

A noter, en 2009, 1198 départs en retraite (5% des départs) contre 1016 en 2010 (4% des départs)

	Nombre des départs 2009	Effectifs totaux 2009	%	% départs / effectifs 2009	Nombre des départs 2010	Effectifs totaux 2010	%	% départs / effectifs 2010	évolution 2010-2009	%
moins 20	1811	13284	7%	13%	1898	14215	7%	13%	87	5%
De 20 à 49	3279	19483	13%	17%	2931	19795	11%	15%	-348	-11%
De 50 à 199	5795	39764	22%	14%	6268	40988	23%	15%	473	8%
De 200 à 499	7852	42313	30%	17%	8446	46179	31%	18%	594	8%
De 500 à 999	993	6911	4%	14%	1322	7077	5%	19%	330	33%
1000 et plus	6088	46177	24%	13%	6153	46171	23%	13%	65	1%
Total	25817	167933	100%	15%	27018	174425	100%	15%	1201	5%

Les chiffres "effectifs totaux" correspondent à l'échantillon étudié.

IV. LES ACTIONS ÉVENTUELLES DE PRÉVENTION ENVISAGÉES **COMPTE TENU DES PRÉVISIONS**

a) GPEC

L'Accord National du 03 Juillet 2008 sur la GPEC dans notre branche stipule la mise en place d'une démarche permettant aux différents acteurs de la Branche tant nationaux que régionaux – partenaires sociaux, entreprises, représentants des salariés – d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Cette démarche doit être prospective, car son objectif est d'éclairer les entreprises sur les tendances d'évolution de l'environnement économique et technologique.

La Branche, s'appuyant sur son observatoire paritaire l'OPIIEC, a fait réaliser par le cabinet Right Management une première étude visant à identifier les évolutions prospectives des activités et métiers de la Branche.

Cette étude restituée à la CPCCN du 15 décembre 2010 permet de :

- Comprendre l'évolution de l'environnement de nos métiers, d'en évaluer les impacts et identifier les secteurs les plus porteurs,
- Permettre aux différents acteurs de la Branche d'obtenir une vision et / ou un diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des métiers à risques, ainsi que les tendances à surveiller ou à approfondir.

Cette étude « GPEC dans la Branche – étape 1 » a été précédée de la réactualisation de l'étude flash confiée au cabinet Algoë portant sur les « conséquences de l'évolution des besoins en qualifications, compétences et formations », et restituée en septembre 2010 aux partenaires sociaux.

Les étapes 2 et 3 de l'étude GPEC dans la Branche seront réalisées par l'OPIIEC en 2011 ; elles concerneront :

Etape 2 de l'étude :

Grandes entreprises

- Faire un état des lieux des dispositifs mis en place aujourd'hui dans les grandes entreprises de la Branche et évaluer leur efficacité et la pertinence de cette approche.
- Faire une évaluation du fonctionnement et des effets des accords GPEC signés (recueillis par l'OPNC) et mis en œuvre dans les entreprises de la Branche et dans des entreprises extérieures à la Branche.

PME et TPE

- Faire un état des lieux des pratiques touchant la GPEC dans les PME et TPE de moins de 250 salariés.
- Évaluer les outils de GPEC dédiés aux petites et moyennes entreprises, évaluer la pertinence de cette approche en fonction du marché et de la taille de l'entreprise.
- Évaluer, en tant que préconisation, la pertinence d'une phase d'expérimentation de type formation-action permettant à la fois de mieux connaître les besoins des PME/TPE, de développer des méthodes, outils et dispositifs adaptés

Étape 3 de l'étude :

- A partir des éléments apportés par l'étude de l'étape 1, cibler l'étude sur les bassins d'emploi et les métiers les plus sensibles en approfondissant les données sur les régions les plus importantes (activité, nombre d'entreprises, nombre de salariés) et les plus impactées.

b) Formation professionnelle

Depuis la mise en œuvre en 2005 du premier Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la politique de formation de la Branche et les ressources financières mobilisées par le FAFIEC ont porté leurs fruits, puisque nous constatons un accroissement significatif du nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au cours des douze derniers mois passant de 27 à 33 % des salariés de la Branche (source OPIIEC -LH2 : comparaison 2004-2008).

Ces résultats encourageants découlent des volontés stratégiques des entreprises de développer les compétences de leurs salariés et d'en maintenir l'employabilité d'une part, et des politiques annuelles de la Branche visant à une utilisation optimisée des ressources de notre OPCA d'autre part

Concernant le financement de la formation, il est à noter que le FAFIEC participe à la prise en charge des formations de 11 % des salariés de la Branche alors que les entreprises assurent en direct le financement de formations de 22 % des salariés (comparaison chiffres FAFIEC et LH2).

1) Principales compétences à développer dans l'Ingénierie et confirmées par l'étude GPEC dans la Branche réalisée par l'OPIIEC en 2010)

- Les connaissances nécessaires à la prise en compte du développement durable, et des applications induites par les lois du Grenelle de l'Environnement. Par exemple : DPE (diagnostic de performances énergétiques), CBDD (carnet de bord du développement durable), ACV (analyse de cycle de vie),
- La mise à niveau des compétences des salariés en fonction de l'évolution des technologies, des réglementations techniques, des outils et logiciels de calcul, des nouvelles méthodologies d'éco – conception, l'ingénierie systémique,
- Les compétences en management de projet, en déclinant les principaux types de missions qui peuvent être confiées à une société d'ingénierie, en prenant en considération le cadre du code des marchés publics français d'une part, et les approches multiculturelles à l'international d'autre part., ainsi que les compétences juridiques, financières et économiques.
- Prendre en compte les méthodes de lean engineering dans le management de projets de maîtrise d'œuvre.
- Les connaissances et savoir-faire nécessaires au déploiement de la norme ISO 26000 sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.
- Développer les qualités relationnelles et de communication pour piloter l'ensemble des intervenants (client – partenaires – sous traitants) et maîtriser la relation client tout au long du projet.

2) Principales compétences à développer dans les métiers des Etudes et du Conseil (source étude GPEC dans la Branche réalisée par l'OPIIEC en 2010)

Connaissances :

- Technique, juridique : gouvernance d'entreprise, achat du conseil, relation consultant/client, déontologie, réglementation et responsabilité sociale de l'entreprise, outils RH, GPEC, action stratégique et développement international, création de valeur ajoutée, finance d'entreprise et marchés de capitaux, nouvelles exigences environnementales
- Sectorielle: acteurs, processus métiers, réglementation...
- Des secteurs Banque/Assurance, des organismes de l'État, Santé, Energie: déploiement des politiques des secteurs publics et associatifs, gestion publique, gestion et politique de santé
- Web : législatif, production de données...

- Des processus outsourcing et des réglementations étrangères (adaptation à différentes cultures et savoir-être...).

Savoir-faire :

- Méthodologie dans le domaine environnemental
- Capacité à mener des études comparatives (références Européennes...)
- Maîtriser les étapes de la sous-traitance
- Capacité à gérer des profils différents de consultants dans le cadre du développement du offshore, à dialoguer avec les partenaires sociaux
- Valoriser l'entretien professionnel et l'employabilité des collaborateurs.

Qualités requises :

- Management des juniors, des seniors, management de proximité, transverse et à distance,
- Dialogue social,
- Capacité à communiquer en prenant en compte les nouveaux médias (réseaux sociaux, Web 2.0),
- Esprit de service et comportement professionnel associé (engage & align) : disponibilité, mobilité

3) Principales compétences à développer dans les métiers du Numérique

L'ensemble du secteur informatique traverse une période de profondes mutations :

- Déplacement des compétences IT
- Demande de spécialistes multi compétences
- Importance plus grande de certains métiers (architecture des SI, Développeurs / approches objets, méthodes agiles, langages internet)
- Convergence des technologies et des métiers.

Nos différentes professions connaissent des transformations spécifiques :

- **Edition de logiciels**

L'édition de logiciel est confrontée à un marché en évolution rapide et très concurrentiel, qui ne se cantonne plus, ni aux marchés nationaux, ni aux modes de distribution classiques.

Cela implique qu'il faudra maîtriser ou renforcer l'industrialisation des process de développement :

Le développement classique se voit remplacé par du développement agile favorisé par l'élargissement des facultés de communication en temps réel.

Cela nécessitera à l'avenir plus de souplesse, de réactivité et une plus grande faculté de gestion simultanée des paramètres des projets.

D'autres aspects caractérisent le secteur, tels :

- la mobilité (disponibilité des applications sur plusieurs médias et en réseau),
- l'intégration du poste de travail (intégrer les parties des applicatifs nécessaires à chaque profil de l'entreprise et seulement ceux-là),
- la dématérialisation et l'automatisation des processus (workflow...),
- la diversité des canaux de vente,
- l'émergence et développement du webmarketing sur les produits industriels seront vitaux pour les entreprises.
- le développement des services en ligne (e-commerce, e-administration, etc.).

On observe également un manque de compétences en technologies/langages « Internet » : .net, java, PHP... mais il semble que ce dernier puisse se combler plus rapidement pour des développeurs maîtrisant déjà d'autres langages de programmation (C ou autres).

Enfin, il ne faudra pas non plus négliger les compétences autour des processus marketing spécifiques à l'édition logiciel :

- - étude d'opportunité,
- - panel,
- - étude de marché,
- - packaging de l'offre,
- - recherche de distributeur,
- - localisation par pays etc.

• **Conseil et Services :**

Le Conseil et les Services informatiques doivent intégrer dans leurs modèles à la fois les nouvelles technologies et les nouveaux modes relationnels avec leurs clients. Cette tendance se manifeste notamment par :

- Le développement des technologies de collaboration
- La business intelligence
- Le décisionnel et les CRM
- Le meilleur usage des technologies (architecture, datacenters, postes de travail, etc)
- La gestion des engagements contractuels.

4) Principales compétences à développer dans les Métiers des Foires, Salons et Congrès de France

Ce secteur doit répondre à la fois à des évolutions réglementaires et à des problématiques transverses à ses métiers telles que l'adaptation permanente aux nouvelles demandes des clients.

Cela doit passer par des formations structurées et adaptées au niveau de recrutement des équipes, et par des certifications propres au secteur qui qualifieraient les métiers de régisseur et de commercial d'événements économiques.

5) La politique formation de la Branche

Conformément à l'accord formation de la Branche du 23 octobre 2008, les partenaires sociaux se sont engagés à élaborer une note de politique de formation annuelle précisant les priorités et les moyens à mettre en œuvre décidés dans le cadre de la négociation triennale sur la formation.

La note de politique précise les modalités de prise en charge de la formation continue et de la professionnalisation, notamment pour les publics prioritaires identifiés. Elle est établie dans un contexte où les ressources collectées par le FAFIEC doivent répondre à la fois à des actions de solidarité nationale à travers le FPSPP, et aux actions prioritaires de formation décidées par la Branche.

Celles ci sont formalisées dans un corpus d'actions collectives adapté et par la préconisation d'actions de formation répondant aux évolutions de chacun des grands secteurs, aux besoins spécifiques des TPE / PME et aux demandes des donneurs d'ordre et visant à :

- renforcer les compétences des salariés
- acquérir de nouvelles connaissances.

Par ailleurs, la note de politique prend aussi en compte le Droit Individuel à la Formation (DIF).

Au cours de l'année écoulée, 20 % des salariés de la Branche ont utilisé leur DIF et 2/3 des salariés formés ont utilisé leur DIF (source OPIIEC – LH2).

Afin d'encourager le DIF, le FAFIEC finance, sur la base des modalités de prise en charge définies dans la note de politique, les actions de formation auxquelles sont attachées des demandes de DIF.

Cette politique s'appuie notamment sur les études et travaux confiés à l'Observatoire de la Branche, et plus particulièrement l'étude GPEC dans la Branche. Elle répond à des enjeux stratégiques collectifs

nécessitant de développer les compétences des salariés ou à des axes de progrès identifiés par les acteurs de la Branche.

- GPEC branche, GPEC territoriale, GPEC entreprise et sécurisation des parcours professionnels

Conformément à l'accord GPEC signé le 3 juillet 2008, les partenaires sociaux mettent en place une démarche permettant aux différents acteurs de la Branche tant nationaux que régionaux – partenaires sociaux, entreprises, représentants des salariés – d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Cette démarche paritaire doit permettre la mise en place d'outils permettant aux entreprises de mettre en place une démarche GPEC et aux salariés, d'être acteurs de leur évolution.

Aujourd'hui, cette démarche paritaire s'exprime dans le développement des certificats de qualification professionnelle (CQP), des actions collectives nationales (ACN) dans la mouvance de la GPEC de branche, d'actions de formation dans le cadre de partenariats à l'échelon national et/ou régional s'inscrivant au sein d'une GPEC interprofessionnelle ou professionnelle nationale ou territoriale.

- Partenariats

La Branche travaille au développement d'actions de partenariat à l'échelon national et régional, notamment :

- avec les pouvoirs publics : EDEC et ADEC, DGEFP, DIRECCTE et régions concernées
- avec les conseils régionaux
- avec le FPSPP: (appels à projet)
- et de manière générale avec tous les intervenants Emploi et Formation tels que Pôle Emploi, APEC, Agefiph, etc.

- Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Depuis plusieurs années, la Branche développe une politique incitative de certification professionnelle adaptée à ses métiers.

La liste des CQP de la Branche est la suivante :

- Administrateur de Réseaux d'Entreprise (ARE)
- Administrateur Systèmes (ASY)
- Assistant concepteur en Ingénierie de restauration ACIR)
- Architecte Technique (AT)
- Développeur d'applications Nouvelles Technologies (DNT)
- Administrateur de Bases de Données (ADB)

La Branche examine les possibilités d'adhérer à une démarche commune à plusieurs Branches professionnelles permettant aux salariés d'obtenir une certification sous forme de CQP-I reconnue dans plusieurs secteurs d'activité. Est notamment à l'étude la création d'un CQPI autour des métiers de l'informatique embarquée.

- Actions de formation collectives

Définition : formation conçue et déployée par la Branche à l'attention des entreprises cotisantes.

Objectif : inciter les entreprises à former leurs collaborateurs sur des sujets innovants ou identifiés comme particulièrement stratégiques par la Branche au plan national. Le besoin remonte généralement par les Métiers (syndicats dits premiers à la Fédération Syntec ou CICF) ou par le collège salariés (Fédérations CFTC-CSFV, CGT-SETUD, FIECI-CGC, CFDT-F3C, FEC-FO), qui le font remonter à la CPNE Formation en forme de fiche, avec ou sans le concours des équipes du FAFIEC. Le stage est monté par la Branche (généralement par le moyen d'un groupe de travail paritaire animé par les équipes du FAFIEC), qui agréé un ou plusieurs OF.

L'opérateur du déploiement est le FAFIEC. L'entreprise s'inscrit auprès d'un OF agréé, et bénéficie d'un financement de la totalité des frais pédagogiques dans la limite des fonds disponibles.

La Branche veille au déploiement, au maintien, à l'actualisation et au renouvellement d'actions collectives de formation. Les nouvelles actions collectives répondront aux évolutions identifiées par les études GPEC de la Branche.

La Branche reconnaît que tous les outils et modes de formation doivent être mobilisés et pris en charge par le FAFIEC, y compris les initiatives de formation interne, d'e-learning ou de formation intra-entreprise.

c) Convention « Activité Partielle de Longue Durée » (APLD) :

L'article L. 5122-2 (2°) du code du travail prévoit le versement d'allocations aux salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale du travail pendant une période de longue durée.

Ce versement intervient par voie de conventions conclues par l'État avec les organismes professionnels, interprofessionnels ou avec les entreprises. Ces allocations sont financées conjointement par l'entreprise, l'État et l'Unedic.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif « APLD » ont été instaurées par le décret n° 2009 – 478 du 29 avril 2009 relatif à l'activité partielle de longue durée (modifiant les articles D. 5122-43 à D. 5122-50 du code du travail et créant un nouvel article D. 5122-51).

Dans le cadre du contexte économique dégradé et pour aider les entreprises de la Branche à traverser au mieux la période de crise économique, les Syndicats Premiers SYNTEC et CICF ont pris l'initiative de signer des conventions APLD pour l'année 2009.

La dégradation du contexte économique s'étant poursuivie en 2010, les Syndicats Premiers SYNTEC et CICF ont formulé une demande de renouvellement de ces conventions pour 2010.

d) Etudes de l'OPIIEC

Dans le cadre de l'OPIIEC, Observatoire Paritaire des Métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil, des études sont en cours :

Etude Télémedecine
Etude GPEC dans la Branche - étape 2
Etude métiers du conseil en environnement
Etude GPEC dans la Branche – phase 3

v. L'ÉVOLUTION DES SALAIRES EFFECTIFS MOYENS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE

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 2010 portent sur la masse salariale 2009.

SALAIRES (1)	2008			2009			EVOLUTION SALAIRES MOYENS
Tranche Effectifs	Effectifs	Masse Salariale	Moyenne salaires	Effectifs	Masse Salariale	Moyenne salaires	09/08
TR < 10	120 367	4 034 105 171	33 515	118921	4 009 617 821	33 717	0,60%
TR de 10 à 19	55 951	2 271 017 628	40 589	58419	2 406 434 744	41 193	1,49%
TR de 20 à 49	90 100	3 905 128 136	43 342	89904	3 905 416 456	43 440	0,23%
TR de 50 à 199	111 578	4 737 649 292	42 460	107945	4 727 244 346	43 793	3,14%
TR de 200 à 499	80 795	3 434 406 151	42 508	80295	3 386 118 411	42 171	-0,79%
TR de 500 à 1999	104 726	4 512 070 205	43 085	111004	4 762 160 106	42 901	-0,43%
TR > 2000	94 228	3 525 881 542	37 419	90297	3 552 043 147	39 337	5,13%
TOTAL	657 745	26 420 258 125	40 168	656 785	26 749 035 031	40 727	1,39%

(1) Source FAFIEC

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