



LES ESSENTIELS

Les impacts des transformations des métiers transverses des activités de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil

#fonctionsSupports

#bureauxdEtudes

#prospective

#opiiec

lundi 1er juillet 2024

SOMMAIRE

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Les métiers transverses dans la branche des bureaux d'études	3
Les entreprises de la branche et les fonctions supports	3
Les 10 métiers transverses à accompagner en priorité	3

QUESTION 1

QUELLES SONT LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS CONSTATEES ? 4

La collaboration à distance et le travail en réseau	4
L'essor de l'intelligence artificielle (IA)	4
La prise en compte de la transition écologique et énergétique (TEE) et le développement des politiques de RSE	5
Les enjeux de sécurité	5

QUESTION 2

QUELS IMPACTS SUR LES MÉTIERS TRANSVERSES ? 6

L'administration, la finance et le juridique : une famille de métiers très créatrice d'emplois	6
La communication et le marketing : des tendances d'évolutions contrastées	6
Les services généraux : des périmètres métiers en évolution sensible	6
Les ressources humaines : des effectifs en nette augmentation	7
La qualité : un champ d'activités qui croît, mais des effectifs stables	7
Les systèmes d'information : des perspectives d'évolutions globalement optimistes	7

QUESTION 3

QUELS LEVIERS POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE ET LES COLLABORATEURS ? 8

Les enjeux pour répondre aux besoins actuels et prévisionnels	8
Les actions sont préconisées	8

EXEMPLE DE PORTRAIT MÉTIER 9

CHARGÉ DE RESSOURCES HUMAINES / CHARGÉE DE RESSOURCES HUMAINES 9

Les métiers transverses - De quoi parle-t-on ?

Les métiers transverses dans la branche des bureaux d'études

Le champ de l'étude porte sur les mutations - et les impacts associés - qui traversent les fonctions supports et transverses au sein de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil : **22 métiers transverses**, rassemblés dans les **6 groupements métiers** suivants ont été étudiés :

- Administration, finance et juridique
- Communication et marketing
- Qualité
- Ressources humaines
- Services Généraux
- Systèmes d'information

Les résultats sont présentés dans le rapport final de l'étude selon une **double clé d'entrée** : une partie dédiée aux enseignements transverses de l'étude d'une part, et une entrée directe sur les 22 portraits métiers d'autre part, dont un exemple est proposé à titre d'illustration dans le présent document.

Les entreprises de la branche et les fonctions supports

Les métiers supports font rarement l'objet de travaux dédiés, contrairement aux métiers opérationnels. Or, les grandes fonctions transverses jouent un rôle structurant dans les entreprises de la branche. Elles sont en outre confrontées à de profondes mutations, notamment liées aux **évolutions réglementaires, organisationnelles, à la transformation digitale et à la transition écologique**. Ces évolutions reconfigurent les processus métiers et redéfinissent les compétences nécessaires aux salariés, phénomènes qui sont décrits et analysés dans la présente étude.

Les 10 métiers transverses à accompagner en priorité

METIER	VOLUME D'EMPLOI 2023	PROJECTION 2027		EVOLUTION DES EFFECTIFS EN 2027
Technicien / technicienne informatique	28 822	+ 2 018	30 840	+7%
Comptable	20 534	+ 1 027	21 561	+5%
Assistant de Direction / Assistante de Direction	18 879	+ 1 699	20 578	+9%
Responsable achats approvisionnement	15 460	+ 1 700	17 160	+11%
Contrôleur / contrôlease de gestion	12 578	+ 1 635	14 213	+13%
Chargé / Chargée de ressources humaines	11 419	+ 1 599	13 018	+14%
Agent des services généraux	11 037	+ 331	11 368	+3%
Responsable administratif et financier	5 761	+ 922	6 683	+16%
Infographiste - Graphiste	1 764	+ 144	1 908	+8%
Webmaster	789	nc	nc	nc

Métier en forte reconfiguration

Forte croissance des effectifs

Croissance modérée ou stabilisation des effectifs

L'ÉTUDE RÉPOND À 3 QUESTIONS STRATÉGIQUES

1. Quelles sont les principales évolutions constatées ?

2. Quels impacts ont les mutations sur les métiers transverses de la branche professionnelle ?

3. Quels enjeux prendre en compte pour répondre aux besoins actuels et prévisionnels ?

QUELLES SONT LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS CONSTATÉES ?

Qu'elles soient **technologiques, normatives ou sociétales**, les évolutions qui impactent les métiers supports sont nombreuses et leur impact sur les activités et compétences connexes profond.

L'hybridation et la digitalisation des organisations du travail

La collaboration à distance et le travail en réseau

L'avènement des technologies de communication avancées a permis aux bureaux d'études de promouvoir des modes de travail flexibles, pratiques qui se sont amplifiées depuis la crise de la Covid.

L'hybridation du travail et le travail à distance **font significativement évoluer les activités transverses, et notamment les services généraux**, dont la gestion d'espaces partagés et flexibles nécessite la mise en place d'une organisation particulière.

Dans le domaine des systèmes d'information, le matériel informatique s'est diversifié au cours des dernières années : les responsables-directeurs des systèmes d'information (DSI) repensent progressivement leur parc informatique et la nature de leurs services, en particulier ceux concernant la mobilité des salariés induite par le télétravail.

La flexibilisation accrue du travail s'accompagne pour la **fonction ressources humaines** de la nécessité de prendre en compte des enjeux légaux liés au télétravail, à la déconnexion et à l'évolution des temps de travail. Cela implique également une maîtrise de processus RH qui évoluent avec le passage en distanciel de certaines activités tels que le recrutement, l'onboarding, les entretiens, la formation, etc.

L'impact des évolutions liées au numérique sur les métiers et effectifs

La transformation numérique implique une redéfinition des rôles de certains métiers supports au sein de la branche. Ils sont affectés par l'automatisation, qui génère des processus concomitants de réduction de tâches chronophages et de montée en responsabilité, exigeant soit une montée en compétences, soit une reconversion. L'émergence des RAP (Robotic Automation Process) transforme ainsi par exemple progressivement le métier de **comptable**. Il en va de même pour le **spécialiste base de données**, avec l'élimination de certaines tâches propres à l'administration de base de données (sauvegarde, restauration, analyse, mise à jour, etc.) et l'augmentation parallèle de la responsabilité et de l'autonomie.

L'essor de l'intelligence artificielle (IA)

L'IA participe largement au mouvement précédemment évoqué d'automatisation – et donc de suppression – de tâches historiquement endossées par des métiers transverses, avec des interrogations sur l'ampleur du mouvement et ses conséquences éventuelles.

Indépendamment de ces inquiétudes, l'essor de l'IA implique pour certains métiers, dont ceux de la **communication et du marketing**, de (re)trouver un équilibre entre gain de temps et opportunité de gestion, et maintien de la connaissance des acteurs (clients et fournisseurs) et de la qualité de service.

L'impact est également considérable pour les **métiers de la donnée** (pour le spécialiste de bases de données par exemple), dont les capacités de traitement explosent, offrant notamment de nouvelles possibilités de détection des risques et de gestion des incidents, mais impliquant également une veille technologique accrue.

Si la technologie mobile, le cloud computing et l'IA apportent de nouvelles problématiques à intégrer à la politique informatique sur le plan technique, elles ont également un impact sur les normes écologiques à intégrer, notamment pour le DSI. Plus généralement, la prise en compte des enjeux transition écologique et énergétique (TEE) et de sécurité impactent elle aussi fortement les métiers transverses au sein de la branche.

QUELLES SONT LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS CONSTATÉES ?

La prise en compte de la Transition écologique et énergétique (TEE) et le développement des politiques de RSE

La RSE à l'interface entre conformité, service client et qualité de vie au travail (QVT)



Les politiques RSE sont devenues centrales dans les stratégies des entreprises, qui cherchent à optimiser leurs budgets tout en améliorant le bien-être des salariés et la qualité de leurs services internes. Dans ce contexte, **le rôle des services généraux** évolue de la fonction d'intendance vers des postes à responsabilités élevées, nécessitant des compétences diversifiées. Dans cette dynamique, **les ressources humaines et la qualité** voient également leur rôle se renforcer.

Vers la structuration d'une fonction Qualité Sécurité Environnement



Les certifications deviennent gage de respect de standards en matière de QHSSE et par là même un vecteur de la marque employeur. Elles deviennent aussi un atout commercial auprès des clients, voire un prérequis pour accéder à certaines consultations et marchés publics. **La fonction achat est ainsi un acteur clé pour la réduction de l'empreinte environnementale et sociale de l'entreprise**, dont le responsable achats et approvisionnements devient le garant au niveau de la chaîne d'approvisionnement.

Les enjeux de sécurité

La montée en puissance des enjeux de TEE inclut la prise en compte des risques associés.



Dans le cadre du contrôle interne, le **responsable ou directeur administratif et financier (RAF/DAF)** joue un rôle clé en intégrant une gamme d'indicateurs financiers et extra-financiers, liés à la RSE. Il peut ainsi couvrir les risques sociétaux (par exemple, en surveillant le bien-être au travail), le développement durable (via l'Investissement Socialement Responsable encourage des pratiques commerciales éthiques), le plan environnemental (grâce au suivi de l'empreinte carbone).

Des risques globalisés, plus nombreux et plus importants



La prise en compte du risque implique d'intégrer des normes nationales et internationales. À titre d'exemple, **l'auditeur** est confronté à l'intégration des Normes d'Exercice Professionnel (NEP), du Cadre de Référence International des Pratiques Professionnelles (CRIPP) de l'audit interne, et aux normes internationales établies par l'Institute of Internal Auditors (IIA).

Démarches de labellisation, contrats, respects de la RGPD : les standards de qualité à respecter sont plus nombreux et diversifiés. Dans ce contexte, les entreprises sont obligées d'anticiper, à travers le contrôle interne, les risques d'erreur ou de fraude. Parmi les risques, le risque contractuel (financier, juridique, commercial) peut être fort sur certains projets. L'augmentation et la diversification des risques sont aussi souvent liées aux activités de sous-traitance ou à l'usage intensif du numérique.

La cybersécurité : un enjeu particulièrement sensible



La sécurité, la fiabilité et la fluidité des process ont été renforcées, mais s'accompagnent d'une montée en puissance des problématiques de confidentialité et de protection des données. Face à cela émergent des enjeux de confidentialité et de protection des données dans un contexte dans lequel les menaces sont bien réelles (en 2021, plus de 50% des entreprises françaises ont subi une cyberattaque). Si l'enjeu est perçu, les moyens alloués dans les TPE et PME ne sont pas toujours suffisants.

Face à l'augmentation des cyberattaques, l'intervention de **webmaster** est souvent requise et demande une **collaboration plus importante avec la DSI et les experts en cybersécurité, mais aussi une prise en compte par le RAF/DAF**, pour protéger au mieux les informations et actifs de l'entreprise.

QUESTION 2

QUELS IMPACTS SUR LES METIERS TRANSVERSES ?

Les impacts sur les emplois et les métiers ?

L'administration, la finance et le juridique : une famille de métiers très créatrice d'emplois

Selon la DARES, à horizon 2030, les cadres de services administratifs, comptables et financiers connaîtront une augmentation de 11% des effectifs. Les entreprises de la branche devraient suivre cette tendance, exception faite des comptables et des juristes, dont les effectifs devraient se stabiliser, en raison du recours croissant à l'externalisation. En cause : la montée en puissance de la concurrence sur ces secteurs (émergence des Legaltechs, nouveaux entrants spécialistes de la comptabilité en ligne).

Tendances d'évolutions quantitatives à 2 ou 3 ans



La communication et le marketing : des tendances d'évolutions contrastées

Les effectifs de **community manager** et de **responsable communication et marketing** devraient augmenter ; les évolutions concernant **l'infographiste-graphiste et le webmaster** tendent vers une stabilisation des effectifs, et sont par ailleurs en train de se reconfigurer.

Le **webmaster** tend ainsi à se diversifier et à se spécialiser, donnant naissance à des métiers plus ciblés, tels que développeur web, designer UX/UI, administrateur de système ou spécialiste SEO tels que développeur web, designer UX/UI, administrateur de système ou spécialiste SEO, de sorte que le métier de webmaster n'existera peut-être plus en tant que tel dans 3 ans.

Parallèlement, L'IA oblige les **infographistes-graphistes** à se recentrer sur des compétences socles, telles que l'innovation, la créativité et la connaissance du public cible.

Tendances d'évolutions quantitatives à 2 ou 3 ans



Les services généraux : des périmètres métiers en évolution sensible

L'**assistant de direction** et le **responsable Environnement de travail** voient leur niveau de responsabilité et le périmètre de leur mission augmenter, entraînant des **transformations sensibles des postes**. L'**office manager**, s'impose comme alternative à « l'assistant », de direction ou non.

Dans le même temps, **les services généraux « traditionnels »**, sont moins présents dans les entreprises de la branche ; du moins pas sous des libellés renvoyant expressément à la notion de services généraux. Ce constat s'applique en particulier aux agents des services généraux, qui sont très touchés par l'externalisation.

Tendances d'évolutions quantitatives à 2 ou 3 ans



“ il n'y a plus d'agent de maintenance. C'est de la prestation à la journée sur tous nos sites, en fonction du besoin. ”

“ Notre assistante s'occupe de ressources humaines, elle est un peu assistante de direction, un peu responsable administratif et financier pour préparer des dossiers et elle est responsable achat approvisionnement ”

QUESTION 2

QUELS IMPACTS SUR LES METIERS TRANSVERSES ?

Les impacts sur les emplois et les métiers ?

Les ressources humaines : des effectifs en nette augmentation

La tendance d'évolution des **métiers RH** au sein de la branche est sans équivoque : les effectifs sont amenés à croître sur les prochaines et de façon substantielle, en comparaison aux tendances observables sur la plupart des autres métiers transverses. Les métiers RH connaissent en outre des transformations profondes (repositionnement en tant que partenaire, compétences partagées avec la ligne managériale, transformation de la **communication RH**, reconfiguration du rapport au travail de la part des nouvelles générations à prendre en compte, montée en puissance de l'activité de recrutement, etc.).

Tendances d'évolutions quantitatives à 2 ou 3 ans



“ Aux RH, on a une armée, qui s'occupe essentiellement de recrutement. C'est 90% de leur temps ”

“ La RH doit sortir de son bureau et aller au-devant plutôt que d'attendre la demande. C'est un autre job. Aujourd'hui, les RH, c'est presque un cabinet de conseil interne. Toute la partie gestion tourne à l'aide des outils automatisés. ”

La qualité : un champ d'activités qui croit, mais des effectifs stables

Les entreprises interrogées disposent rarement d'un service propre et pas nécessairement d'un ETP dédié. Elles sont néanmoins soumises à des impératifs impliquant d'intégrer la qualité dans leur champ d'activité, ce qui peut par exemple les conduire à recourir à des responsables qualité à temps partagé.

Tendances d'évolutions quantitatives à 2 ou 3 ans



Les systèmes d'information : des perspectives d'évolutions globalement optimistes

Tous les métiers du groupement devraient globalement voir leurs effectifs croître. Ces métiers évoluent très vite : les environnements techniques et compétences requises sont rapidement obsolètes, les périmètres métier et intitulés sont régulièrement réinterrogés, notamment en ce qui concerne le champ de l'analyse de données.

Tendances d'évolutions quantitatives à 2 ou 3 ans



QUESTION 3

QUELS LEVIERS POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE ET LES COLLABORATEURS ?

Les enjeux pour répondre aux besoins actuels et prévisionnels

Enjeu n°1 :

Réserver des budgets d'accompagnement pour les métiers dont les besoins sont avérés

Par exemple, les ressources humaines figurent parmi les métiers dont les effectifs devraient fortement croître, et sont en outre généralement le second (ou le premier) poste transverse créé.

Enjeu n°2 :

Proposer des accompagnements spécifiques pour les salariés titulaires de métiers en forte reconfiguration

(le webmaster, l'infographiste-graphiste, l'assistant des services généraux et dans une certaine mesure l'assistant de direction).

Enjeu n°3 :

Réserver des budgets d'accompagnement pour faire face aux mutations clés impactant toutes les fonctions transverses, comme la RSE et l'intelligence artificielle

Enjeu n°4 :

Adapter les plans d'accompagnement en intégrant la typologie et la stratégie des entreprises

La taille de l'entreprise ou la stratégie en matière d'internalisation ou d'externalisation des fonctions supports sont notamment à prendre en compte.

Quelles actions sont préconisées ?

Formation



Créer un **catalogue de formations** permettant aux entreprises et titulaires des métiers transverses de trouver facilement des **réponses adaptées à leur besoin de compétences**.

A partir d'un état des lieux de l'existant, effectuer, d'une part, une **sélection de formations adaptées aux spécificités** des métiers transverses, et d'autre part, de définir les **cahiers des charges d'actions de formation sur les compétences ne trouvant pas de correspondances** dans l'offre existante à date.

Webinaire



Organiser des **webinaires**, selon un **calendrier préétabli par métier** avec des **thématiques d'accroche** correspondant au sujet d'actualité du moment, animé par une **personne « neutre »** dont le rôle est d'organiser les échanges et de faciliter les expressions de tous.

Accompagnement des entreprises



Déployer une **méthodologie d'accompagnement des entreprises**, dont l'objectif serait de permettre aux entreprises de petite et moyenne taille de définir **un plan d'action** pour mieux structurer la **couverture des fonctions transverses**.



PORTRAIT MÉTIER

Chargé de ressources humaines / Chargée de ressources humaines

Administration, Finance et Juridique 	Communication marketing 	Qualité 
Ressources humaines 	Services généraux 	Système d'information 

PÉRIMÈTRE DU MÉTIER

Définition fiche OPIIEC

Dans son domaine de compétences, le Chargé de Ressources Humaines **déploie un ou plusieurs volets de la politique RH** de l'entreprise. Il participe au **lien social** au sein de l'entreprise.

Missions principales fiches OPIIEC

- Déployer la politique de gestion des ressources humaines
- Conseiller le management dans son domaine de compétences
- Participer à la coordination des politiques RH et au lien social dans l'entreprise

Fiche métier OPIIEC : <https://www.opiiec.fr/metiers/82976>

TENDANCE D'ÉVOLUTION

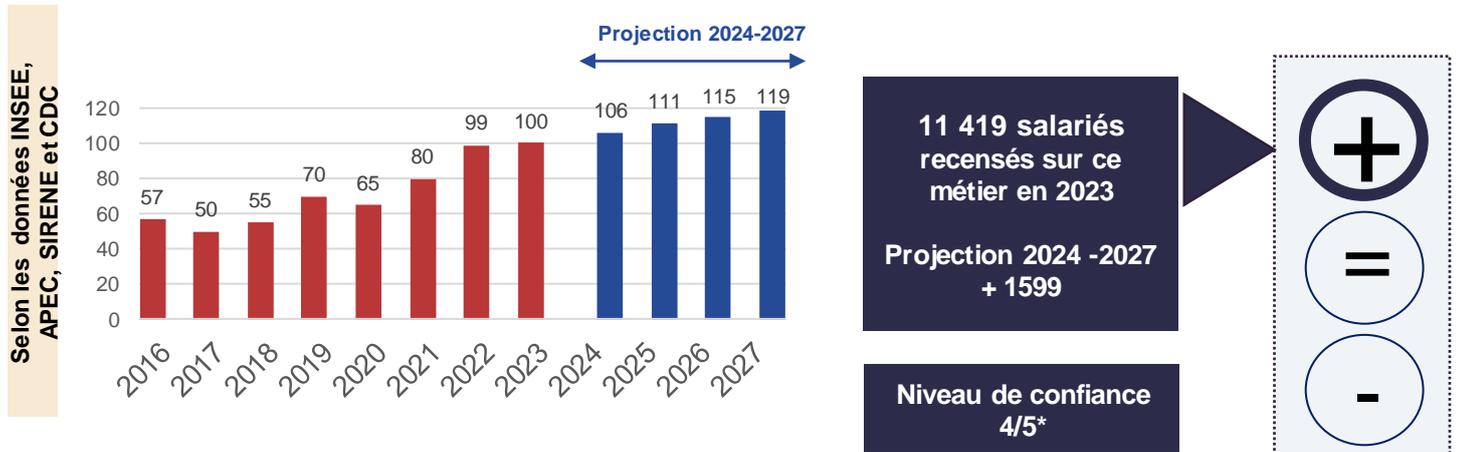


- **Le nombre de recrutements a doublé** entre 2016 et 2023, dépassant largement le niveau d'avant crise Covid.
- La **progression prévue** d'ici 2027 est constante.



COMMENT VONT ÉVOLUER LES VOLUMES D'EMPLOI POUR CE MÉTIER ?

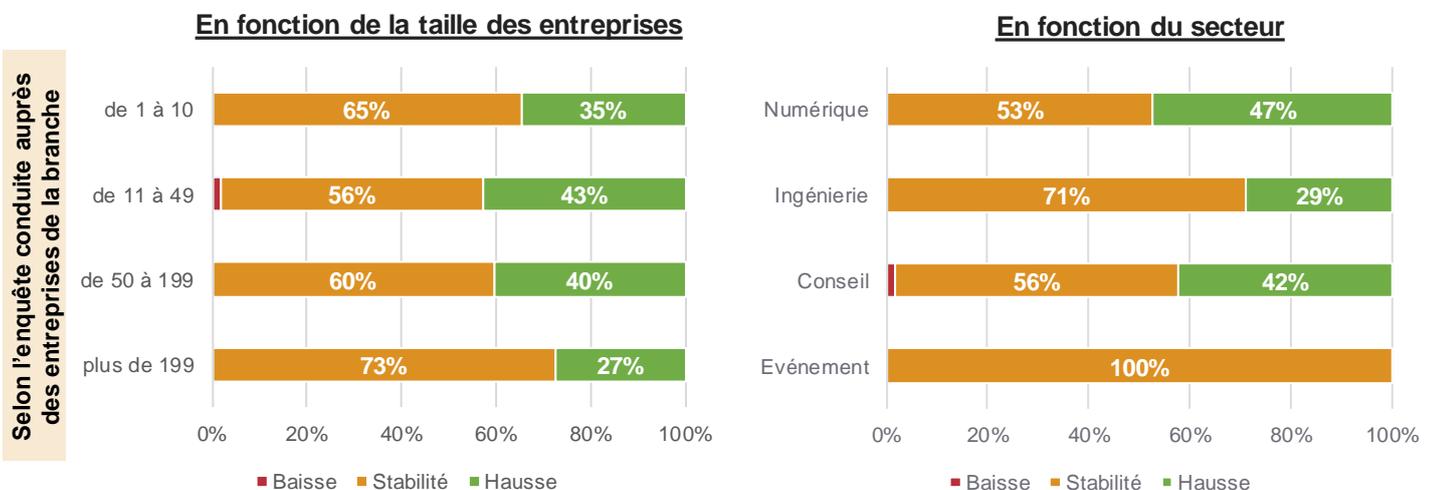
Une augmentation régulière des effectifs depuis 2016 et des projections optimistes



L'année 2023 est utilisée comme référence (100)

Ex : en 2027, il y aura 19% de postes de chargé RH supplémentaires par rapport à 2023

Une tendance à la hausse dans les 2 ou 3 ans, quelle que soit la taille des entreprises, dans tous les secteurs, à l'exception du secteur de l'évènement (■ Hausse ■ Stabilité ■ Baisse)



Source : enquête OPIIEC / Base : 149 répondants

*Le niveau de confiance est établi sur une échelle de 1 à 5, du plus faible au plus élevé. Il dépend de la qualité des données des indicateurs mobilisés pour obtenir l'indicateur composite du modèle de projection. La qualité des données est entendue comme leur disponibilité, leur niveau de détail et leur robustesse.



QUELLES SONT LES ÉVOLUTIONS SUR CE MÉTIER ?

La **digitalisation du métier** s'accélère et transforme les relations avec les salariés. De nombreux outils viennent aujourd'hui en aide au chargé de ressources humaines : les logiciels métiers qui collectent les données éparses et les compilent (SIRH) facilitant l'analyse et la construction de rapports, les **réseaux sociaux** qui facilitent le « sourcing » de candidats, le **développement du distanciel**... Si le digital facilite le travail, il s'accompagne aussi d'un **niveau d'exigence renforcé** : les collaborateurs attendent des réponses et des solutions plus rapides et plus personnalisées.

De **nouvelles méthodes de travail** liées à l'éclatement de l'unité de lieu et de temps. Le développement d'**outils collaboratifs digitaux innovants** d'une part, la **flexibilisation accrue du travail d'autre part**, accompagnée par l'essor d'enjeux liés au télétravail, à la déconnexion, à l'évolution des temps de travail, impliquent pour la fonction ressource humaine de **maîtriser les enjeux légaux** qui y sont associés. Cela implique également une maîtrise de processus RH qui évoluent avec le passage en distanciel de certaines activités tels que le recrutement, l'onboarding, les entretiens, la formation, etc.

Le **recrutement** devient une activité majeure dans les entreprises de la Branche. Compte tenu de la croissance des activités au sein des secteurs de la Branche, la **dimension recrutement devient stratégique**. Dans un contexte de tension sur la plupart des métiers, les RH sont très fortement mobilisées pour mener **des opérations de recrutement adaptées aux besoins et correspondant aux nouvelles attentes des générations X, Y et Z** (Réseaux sociaux, marque employeur, sens du travail, respect de l'environnement, perspectives d'évolutions, etc.).

Une évolution vers une fonction de « **Business Partner** » ou « **Partenaire RH** ». Le chargé RH joue un rôle de plus en plus important dans l'**identification des besoins du terrain et dans la conduite du changement** : il accompagne de près les managers dans leurs interrogations sur les implications RH pour leur équipe. Il guide également les collaborateurs, dans le cadre d'une relation qui évolue, avec une attention de plus en plus forte portée vers l'**anticipation des besoins en formation** et vers le **renforcement de l'agilité des collaborateurs et des équipes**.

Une **réglementation RH** renforcée qui impose une **connaissance accrue des règles et un suivi constant de l'actualité**. Le chargé RH est le garant du respect des règles (issues des accords d'entreprise, d'accords de branche, du règlement intérieur, d'accords, de charte QVCT, etc.), ce qui implique de **construire de nouveaux indicateurs et de savoir les analyser**, mais aussi d'être un **interlocuteur pertinent sur ces nouveaux sujets auprès des collaborateurs**. Par ailleurs, l'arrivée en force de l'intelligence artificielle et les préoccupations environnementales transforment les pratiques professionnelles et la réglementation associée.



QUELLES SONT LES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER ?*

La digitalisation du métier

- **Effectuer une veille - Identifier les solutions digitales RH** (pour la gestion des temps, de paie, des données RH, processus de recrutement...)
- **Concevoir et déployer des outils de communication** pour accompagner les process RH et les actions transverses
- **Maitriser les outils SIRH** et les rendre accessible

La montée en puissance de l'activité de recrutement

- **Comprendre les nouvelles attentes** des salariés afin d'adapter le format des offres d'emploi
- **Exploiter tous les nouveaux vecteurs de prospection** et de diffusion des offres d'emploi
- **Concevoir et mettre en œuvre des parcours d'intégration pertinents** pour accueillir efficacement le personnel et favoriser sa fidélisation

L'évolution vers une fonction de « Business Partner ».

- **Aligner la masse salariale avec les besoins de l'entreprise** en contrôle de gestion
- **Analyser les données** pour évaluer l'impact des politiques RH sur les performances de l'entreprise
- **Assister les managers** en fournissant des conseils légaux et RH pour leur prise de décision

Les évolutions réglementaires

- **Identifier les outils de veille législative et réglementaires** en fonction du besoin de l'entreprise
- **Appliquer les dispositions de la convention collective** et de l'accord de branche du secteur, du droit du travail dans son environnement
- **Gérer et sécuriser les risques légaux associés** à la gestion des ressources humaines

L'avènement des nouveaux modes de travail

- **Comprendre les enjeux liés aux évolutions du rapport au travail** (Diversité, inclusion, RPS, QVT...)
- **Sensibiliser** sur ces thématiques
- **Gérer, suivre et encadrer** les nouvelles formes d'organisation du temps de travail

*Seules les compétences en évolution sont ici listées. La liste exhaustive des compétences requises pour couvrir l'ensemble du périmètre métier visé est présente sur la fiche métier correspondante de l'OPIIEC : <https://www.opiiec.fr/cartographie-des-metiers>

COMMENT ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ET SALARIES EXERÇANT CE METIER ?*

Faciliter et structurer les échanges entre pairs. Mis à part les très grandes entreprises, il n'y a souvent qu'un seul chargé de ressources humaines dans une entreprise. Les **communautés** regroupant des personnes issues de différentes entreprises, exerçant le même type de métier sont très efficaces pour rompre cet isolement et maintenir ou développer ses compétences, se nourrir des pratiques des autres, faire part de ses préoccupations, nouer des contacts et se saisir des bonnes idées (nouveau logiciel performant, prestataire intéressant, etc.).

Recenser les communautés existantes, animer, dynamiser leur utilisation, en créer de nouvelles pourrait constituer un premier axe de travail.

Constituer une offre de formation centrée sur la conduite de projet dédiée RH. La conduite de projet transverse n'est pas un sujet nouveau, mais il est le plus souvent proposé à un public de chef de projet ou de manager. **Il s'agirait ici de concevoir une offre dédiée à la fonction RH prenant en compte la particularité de l'évolution de son positionnement vers le « business partner ».**

Recrutement 3.0. Les nouvelles pratiques de recrutement (plus digital, centré sur le développement d'une véritable marque employeur...) sont aujourd'hui relativement éprouvées et peuvent faire l'objet de formations pour intégrer pleinement les outils numériques dans sa pratique et s'inscrire, dans la durée, dans la consolidation d'une véritable marque employeur. **La conception d'une offre de formation recrutement 3.0 serait utile.**

Benchmark des outils RH. Les outils digitaux mis au service des RH sont nombreux. De nouvelles solutions viennent régulièrement enrichir cette offre. Comment s'y retrouver ? **Une proposition de webinaires, construits non pas autour de prestataires, mais autour de témoignages de chargés de ressources humaines utilisateurs, selon un canevas type en 3 points** (problématique de l'entreprise, apports de la solution et résultats obtenus), sans entrer dans les fonctionnalités détaillées, pourrait y répondre.



OPIIEC

Retrouvez le rapport complet de l'étude sur www.opiiec.fr

Étude réalisée par le cabinet Co&Sens pour l'OPIIEC

Observatoire Paritaire des métiers du Numérique,
de l'Ingénierie, du Conseil et de l'Événement

opiiec@opiiec.fr
www.opiiec.fr

Atlas^{OPCO}
Soutenir les compétences

ETUDE RÉALISÉE AVEC LE SOUTIEN DE L'OPCO ATLAS