OPIIEC

LES ESSENTIELS

Etude prospective sur les métiers et les compétences dans le secteur de la concertation publique et de la participation citoyenne

#participation citoyenne
#concertation publique
#recrutement
#compétences
#formation

mercredi 25 juin 2025

SOMMAIRE

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

LA CONCERTATION PUBLIQUE ET LA PARTICIPATION CITOYENNE – DE QUOI PARLE-T-ON ? 3

Les contours du secteur de la concertation et de la participation 3

Les questions de l'étude 3

QUESTION 1

COMMENT EST STRUCTURÉ LE SECTEUR DE LA BRANCHE ET QUELLES SONT SES ÉVOLUTIONS ? 4

Les entreprises du secteur 4

Les activités développées 4

Les sujets des démarches 5

Les enjeux du secteur 6

QUESTION 2

QUELS SONT LES BESOINS DE RECRUTEMENT, LES COMPÉTENCES ET LES TRAJECTOIRES DES PROFESSIONNELLES DE CE SECTEUR ? 7

La professionnalisation des métiers 7

Les besoins de recrutement 7

Une activité stable ou en hausse 8

Les trajectoires professionnelles 9

Les compétences 10

L'impact des évolutions du secteur sur les compétences 11

QUESTION 3

QUELLES FORMATIONS VONT RÉPONDRE AUX BESOINS ACTUELS ET PRÉVISIONNELS DU SECTEUR ? 12

Les pratiques de formations actuelles 12

Les difficultés rencontrées dans l'offre de formation 12

SYNTHÈSES DES ENJEUX 13

RECOMMANDATIONS 14'

LA CONCERTATION PUBLIQUE ET LA PARTICIPATION CITOYENNE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les contours du secteur de la concertation et de la participation

L'étude concerne le secteur de la concertation publique et de la participation citoyenne, **des démarches proches mais ayant des objectifs et des échelles différentes**. Si les définitions propres à chacune ne sont pas totalement stabilisées, on peut cependant mettre en avant les spécificités suivantes.

La **concertation publique désigne généralement un processus formel**, souvent encadré réglementairement, dans lequel les parties prenantes – citoyens, associations, experts – sont consultées sur des projets portés par des acteurs publics ou privés. Elle s'inscrit dans des cadres juridiques précis, notamment dans les secteurs de l'urbanisme et de l'environnement.

La **participation citoyenne**, quant à elle, **recouvre un ensemble plus large de démarches volontaires** visant à associer les citoyens à la décision publique. Elle peut concerner tout ou partie des politiques publiques, et se manifeste à travers de dispositifs variés : budgets participatifs, consultations numériques, ateliers citoyens, etc. Elle n'est pas nécessairement obligatoire ni encadrée par un cadre règlementaire.

Certains acteurs distinguent nettement les deux concepts, en associant par exemple la concertation à une logique descendante et la participation à une dynamique plus horizontale. Néanmoins, la plupart des entreprises du secteur et des donneurs d'ordre les utilisent de manière interchangeable ou combinent les deux dans des démarches dites hybrides. Ces dernières mêlent souvent co-construction, codécision, information et animation de la vie démocratique locale.

.

L'ÉTUDE RÉPOND À 3 QUESTIONS STRATÉGIQUES

1. Comment est structuré le secteur de la branche et quelles sont ses évolutions ?
2. Quels sont les besoins de recrutement, les compétences et les trajectoires des professionnels de ce secteur ?
3. Quelles formations vont répondre aux besoins actuels et prévisionnels du secteur ?

QUESTION 1 – 1/3

COMMENT EST STRUCTURÉ LE SECTEUR DE LA BRANCHE ET QUELLES SONT SES ÉVOLUTIONS ?

Les entreprises du secteur de la concertation et de la participation

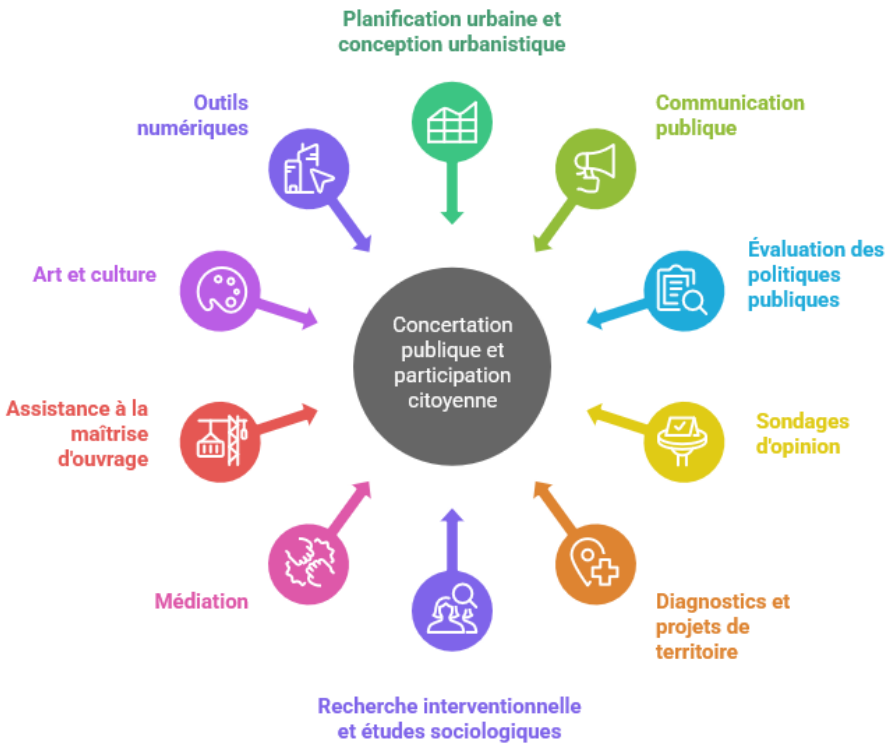
Les entreprises qui interviennent dans le champ de la participation et de la concertation sont **majoritairement des sociétés d'études et de conseil**, selon les données recueillies pendant l'étude. Ce sont, pour beaucoup, **de petites structures créées depuis moins de quinze ans**, souvent issues du développement de ces activités autour de 2010. Leur répartition géographique est relativement concentrée, avec une **forte implantation en région parisienne et dans les grandes métropoles**. Pour autant, leur périmètre d'intervention est souvent plus large (régulièrement régional ou national).

L'activité de concertation/participation est rarement exclusive : elle est le plus souvent articulée à d'autres expertises, notamment dans les domaines de l'urbanisme, de l'aménagement du territoire, du développement durable ou encore de la communication publique. Certaines entreprises se spécialisent dans la participation, tandis que d'autres l'intègrent comme une compétence complémentaire dans une offre de prestations plus large.

Les principaux clients sont des acteurs publics et parapublics, en particulier les collectivités territoriales, les établissements publics d'aménagement ou les agences d'urbanisme. Le secteur privé est également présent, notamment dans le cadre de projets soumis à concertation réglementaire (infrastructures, énergie, environnement), mais reste moins structurant que la commande publique.

Des activités développées aux cotés ou en complémentarité des activités de concertation et de participation

Les entreprises du secteur se déploient sur plusieurs activités, et pas uniquement sur la concertation et la participation. Le schéma ci-dessous permet d'avoir un panorama de ces autres activités. On remarque notamment que ces autres activités sont régulièrement teintées d'un angle participatif, et inversement.



COMMENT EST STRUCTURÉ LE SECTEUR DANS LA BRANCHE ET QUELLES SONT SES ÉVOLUTIONS ?

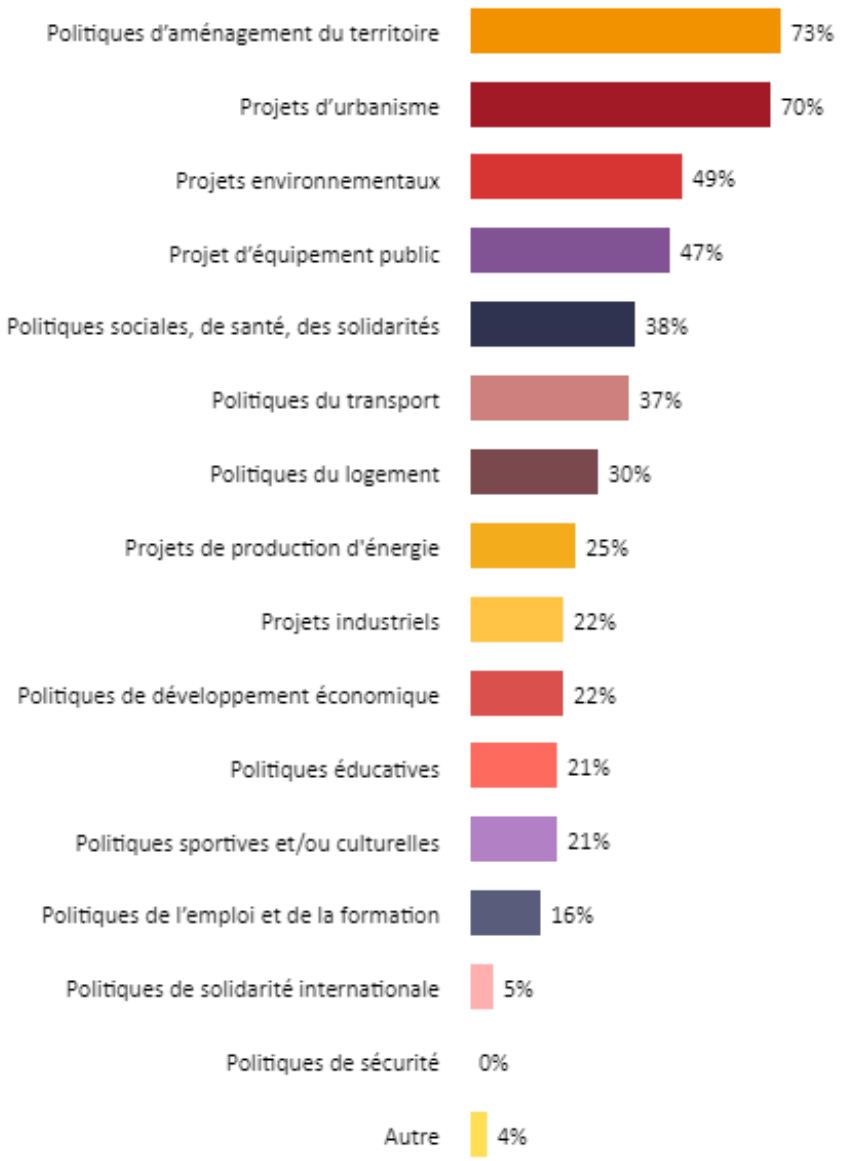
210

Nombre de **marchés publics** incluant une dimension de **concertation ou de participation** entre 2022 et 2024, avec une certaine stabilité année après année

Les principaux sujets des démarches de concertation - participation

Sur quels sujets votre entreprise intervient-elle dans le cadre de démarches de concertation publique et de participation citoyenne ?

Réponses effectives : 73 *Taux de réponse : 97%*



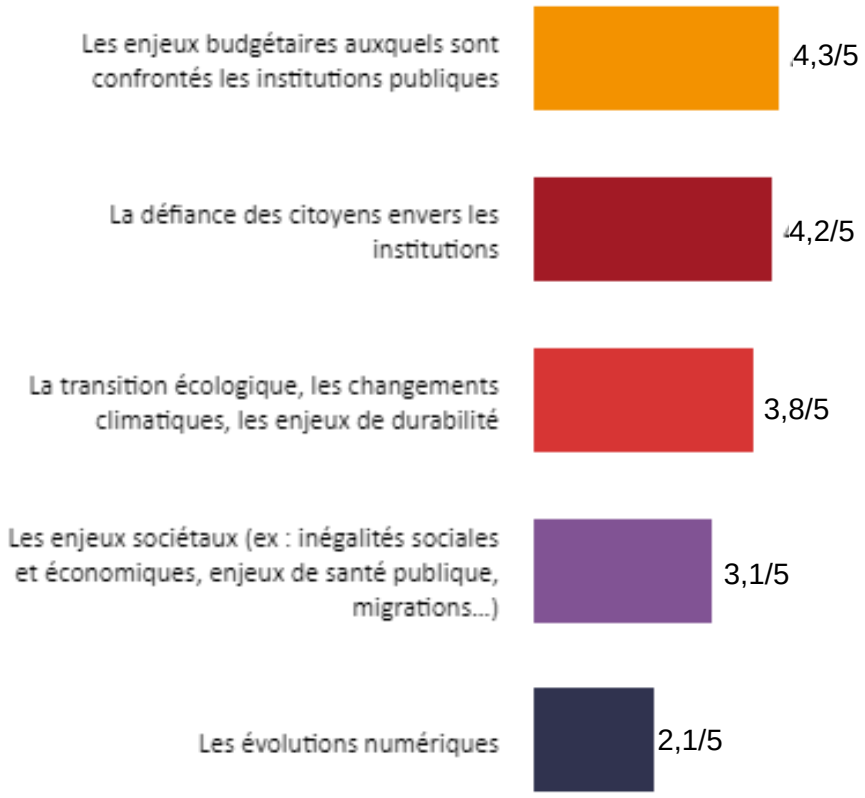
COMMENT EST STRUCTURÉ LE SECTEUR DE LA BRANCHE ET QUELLES SONT SES ÉVOLUTIONS ?

Un secteur traversé par divers enjeux

Le secteur de la participation et de la concertation est traversé par plusieurs enjeux majeurs qui conditionnent son évolution :

- Les **contraintes budgétaires** pèsent sur la mise en œuvre des démarches participatives, notamment dans les collectivités locales. La profession est parfois confrontée à des arbitrages défavorables, où la participation est reléguée au second plan des politiques publiques.
- La **défiance croissante des citoyens envers les institutions** constitue à la fois un défi et une opportunité. Défi, car elle fragilise la légitimité des démarches participatives, opportunité, car elle incite à renforcer les dispositifs de dialogue et à en améliorer la qualité.
- **Les transition écologique, énergétique et sociale** obligent les structures à adapter les contenus, les méthodes et les outils de la concertation. Ces transitions deviennent un cadre stratégiques structurant pour de nombreux projets, et nécessitent de mobiliser une ingénierie spécifique de la participation.
- Enfin, **les évolutions sociétales** (fractures territoriales, demandes de justice sociale, exigence de transparence) appellent à renouveler les formats et à imaginer des dispositifs plus inclusifs, plus délibératifs et plus adaptés aux réalités du terrain.

Quels sont selon vous les principaux facteurs pouvant influencer sur les métiers et compétences dans le dans les 3 à 5 prochaines années ? (échelle de 1 à 5)



QUELS SONT LES BESOINS EN RECRUTEMENT, LES COMPÉTENCES ET LES TRAJECTOIRES DES PROFESSIONNELS DE CE SECTEUR ?

La professionnalisation des métiers

Structuration et évolutions règlementaires

Au delà de ces enjeux généraux, les métiers de la participation citoyenne et de la concertation publique connaissent depuis plusieurs années une **dynamique croissante de professionnalisation**. Cette évolution se traduit par la structuration progressive d'un champ professionnel et une demande accrue en expertise méthodologique.

Cette structuration est en partie soutenue par l'évolution du cadre réglementaire : la multiplication des dispositifs de concertation obligatoires (notamment dans le domaine environnemental ou l'aménagement du territoire) à créé un besoin plus systématique de recours à des professionnels formés, maîtrisant à la fois les exigences légales et les méthodes participatives. Cependant, **cette structuration est toujours en cours, avec l'absence de référentiels de compétences stabilisé et une offre de formation peu structurée.**

Les enseignements du benchmark

Au Royaume Uni et au Québec, un effort particulier à été mis en place en matière de structuration des compétences et de création de référentiels. Cette question à été prise en main par les associations qui ont proposées des documents sous la forme de certification (au Québec) et de référentiel (au Royaume Uni).

Les enjeux de la professionnalisation

Les professionnels du secteur alertent sur les **risques d'une standardisation des pratiques**, avec des démarches parfois conçues comme de simples obligations procédurales, déconnectées des enjeux de fond. Dans le même temps, les attentes des maîtres d'ouvrages témoignent également d'une **tension entre une volonté d'innovation dans les approches et des contraintes opérationnelles et budgétaires fortes.**

Enfin, **les transformations numériques et technologiques participent à faire évoluer les métiers.** La maitrise des outils numériques devient incontournable, notamment pour concevoir des démarches hybrides (présentiel/distanciel), utiliser des plateformes participatives, visualiser les données ou encore animer à distance. **Les Civic tech accompagnement notamment ce mouvement.** La place croissante de l'intelligence artificielle dans les outils de traitement de contributions ou d'animation pose également des enjeux éthiques et de compétences.

Les besoins de recrutement

Les tendances de recrutement

Les besoins en recrutement sont réels et en augmentation dans les entreprises de la branche, mais ils sont aussi marqués par des tensions et des disparités importantes.

Les profils recrutés sont majoritairement des professionnels débutants ou intermédiaires (consultants, chargés de projet ou d'animation), capables d'intervenir sur les différentes phases d'une démarche participative, de l'ingénierie à l'animation. Cependant, **les entreprises expriment des difficultés à recruter, notamment sur les profils expérimentés, avec des compétences à la fois techniques, relationnelles et stratégiques.**

Ces difficultés sont hétérogènes : certaines structures trouvent facilement des candidats juniors mais peinent à les faire monter en compétences, d'autres rencontrent des freins liés à la faible attractivité des conditions de travail, ainsi qu'au manque de connaissance de ces métiers.

QUELS SONT LES BESOINS EN RECRUTEMENT, LES COMPÉTENCES ET LES TRAJECTOIRES DES PROFESSIONNELS DE CE SECTEUR ?

Quelques chiffres clés sur l'analyse des offres d'emplois sur la période 2022-2024

207
Offres d'emploi identifiés entre 2022 et 2024 dans le domaine de la « concertation » et/ou de la « participation

46
Offres du secteur privé au sein de la branche des bureaux d'études techniques; des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils **avec une mission** concertation/participation

27
Offres du secteur privé au sein de la branche, avec les termes « concertation », « participation » et/ou « démocratie participative » **dans l'intitulé même du poste**

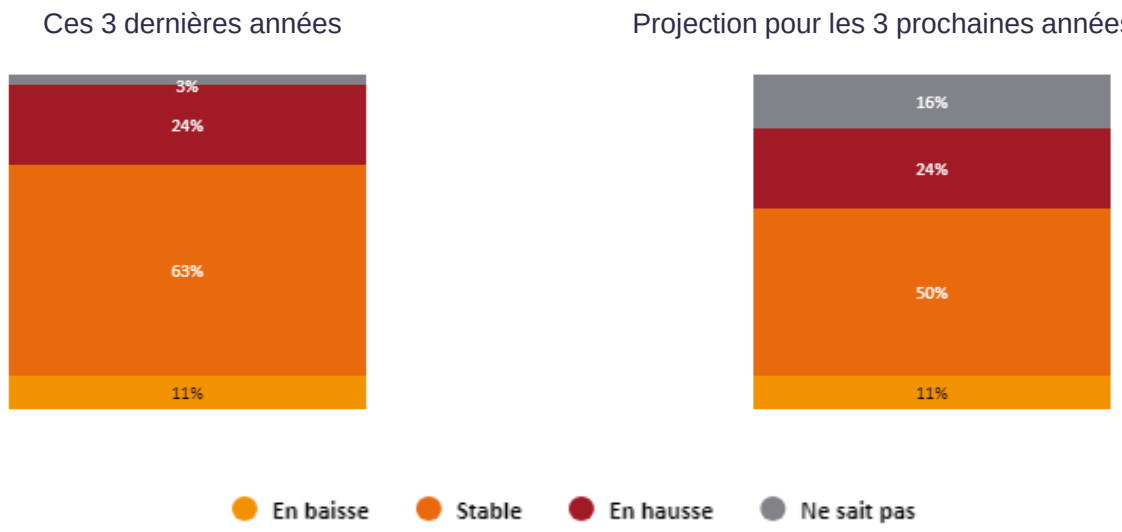
L'état du marché au travers de l'analyse des offres d'emploi

L'analyse des offres d'emploi réalisée dans le cadre de l'étude met en évidence **un marché encore relativement flou, avec des intitulés et des exigences très variables**. Les compétences demandées vont de l'animation de démarches participatives à la communication, en passant par la concertation réglementaire, sans que des référentiels de compétences stabilisés ne permettent de structurer les offres d'emploi autours de compétences clairement prédéfinies.

Une activité stable ou en hausse

La part de chiffre d'affaires réalisée par les entreprises sur des activités de concertation ou de participation montre une certaine hétérogénéité. En effet, pour plus de six entreprises sur dix, cette part de chiffre d'affaires est restée stable ces trois dernières années. Les entreprises ayant le plus d'antériorité évoquent une **hausse des activités qui a été marquée entre les années 2010 et 2020** en lien avec les évolutions réglementaires et le développement de démarches plus globales de démocratie participative au sein de certaines collectivités territoriales.

Evolution de la part de chiffres d'affaires des activités de concertation et de participation au sein des entreprises interrogées



QUELS SONT LES BESOINS EN RECRUTEMENT, LES COMPÉTENCES ET LES TRAJECTOIRES DES PROFESSIONNELS DE CE SECTEUR ?

Les trajectoires professionnelles

Profils et trajectoires professionnelles

Le secteur de la concertation et de la participation attire une **population globalement très diplômée**, avec une prédominance de profils bac+5. Les professionnels interrogés dans le cadre de l'étude sont majoritairement issus de formations en **sciences politiques, urbanisme, communication, sciences sociales ou aménagement du territoire**. Peu de parcours relèvent de cursus techniques « durs » (ingénierie, environnement), bien que ces profils soient également présents dans certaines structures.

Les trajectoires sont marquées par une forte hétérogénéité. Il n'existe pas de chemin balisé vers les métiers de la concertation. On y entre souvent de manière indirecte, après une première expérience professionnelle dans des domaines connexes tel que :

- **L'urbanisme, l'environnement, le développement territoriale**
- **La communication publique et institutionnelle**
- **La médiation sociale ou l'animation de réseaux associatifs**

Certains professionnels ont démarré dans le secteur public (collectivités, agences d'urbanisme, institutions) avant de rejoindre des structures de conseil ou de créer leur propre structure. D'autres viennent du monde associatif ou de l'éducation populaire. **Les passerelles entre secteur public, secteur privé et associations sont fréquentes et structurantes pour une grande partie des parcours.**

L'évolution professionnelle se fait souvent par l'expérience terrain, le développement d'un réseau professionnel et la prise progressive de responsabilités. Cependant, cette montée en responsabilité peut être freinée par la précarité de certains contrats, par le manque de reconnaissance formelle de ces métiers, et par des **conditions de travail qui sont jugées parfois difficiles** (charge émotionnelle, temporalités politiques, injonctions contradictoires, horaires de travail en soirée et le week-end).

Les déterminants de l'orientation : entre valeurs et engagement

Les professionnels interrogés expriment fréquemment une **motivation liée au sens du métier.** Beaucoup évoquent un engagement personnel ou militant en faveur de l'intérêt général, un désir de contribuer à renouveler la démocratie, à favoriser le dialogue ou à impliquer les citoyens dans l'action publique. **Ces motivations constituent un facteur d'attractivité**.

« C'est un métier de conviction, parce que c'est des métiers qui sont engageants sur le plan personnel aussi. Il faut y croire pour le faire. (…) Les projets sur lesquels on est amené à concerter, ce sont des projets qui sont quand même majeurs dans le champ des politiques publiques, de la transition. Donc, une partie de l'équipe partage ça. Ces valeurs liées à la transition, à la volonté de dialogue, à l'ouverture, à l'inclusion aussi, qui est une valeur quand même assez marquante »

Directrice d'une agence de concertation

QUELS SONT LES BESOINS EN RECRUTEMENT, LES COMPÉTENCES ET LES TRAJECTOIRES DES PROFESSIONNELS DE CE SECTEUR ?

Les compétences attendues

Les maîtres d'ouvrage attendent une combinaison de trois registres de compétences :

- Les **compétences transversales**, qui relèvent du savoir-être et de l'intelligence relationnelle. Ces dernières comprennent notamment l'écoute active, la gestion de la conflictualité, la capacité à conserver une posture de neutralité et d'adaptabilité, mais aussi la clarté dans la restitution et la reformulation.
- Les **compétences cœur de métier**, dans lesquelles on retrouve l'animation de démarches participatives (en présentiel et en distanciel), la conception d'un dispositif adapté aux objectifs et aux publics, ainsi que des compétences en ingénierie de la participation.
- Les **compétences spécialisées**, qui varient selon les secteurs et la nature des démarches, et vont de la connaissance du cadre règlementaire à la maitrise des enjeux thématiques. D'autres compétences sont aussi nécessaires et peuvent être utilisées dans les différentes thématiques telle que des compétences numériques et une certaine familiarité avec les institutions publiques et les logiques de décision.

Les compétences clés du métier

Les professionnels mobilisent dans leur pratique quotidienne une grande variété de compétences, qui entrent dans quatre catégories :

- Les **compétences techniques métiers**, dans lesquelles on retrouve les compétences sur la conception et la méthodologie des dispositifs de concertation et de participation. On retrouve aussi des compétences d'analyse et de synthèse pour prendre en compte les différentes enjeux territoriaux et sociaux en amont et synthétiser les résultats des ateliers participatifs. La maîtrise des outils numériques est également une compétence nécessaire, notamment pour animer des dispositifs en distanciel.
- Les **compétences transversales organisationnelles**, qui regroupent des compétences en communication écrite et orale, mais aussi en gestion de projet. Ces dernières permettent d'organiser et de coordonner les dispositifs de concertation et de participation. Les professionnels doivent aussi savoir travailler en équipe, à la fois avec les membres de la structure et aussi avec les acteurs externes et les partenaires.
- Les **compétences comportementales**, qui correspondent au savoir-être professionnel, et notamment à la nécessité d'adopter une posture de neutralité, d'objectivité, de faire preuve de pédagogie et de respecter les principes déontologiques du métier. Les professionnels du secteur doivent être autonomes et en capacité de s'adapter aux différents contextes et publics.
- **Les connaissances théoriques et réglementaires**, qui concernent le fonctionnement des différentes institutions publiques, les bases du droit public et les obligations légales d'un processus de concertation. Il s'agit aussi pour les professionnels de connaître et de comprendre les enjeux territoriaux des politiques publiques pour préparer aux mieux les événements.

De manière générale, toutes ces compétences ne sont pas détenues par tous les professionnels du secteur, ce qui implique un besoin d'ajustement des formations et d'accompagnement, notamment pour faire monter en compétences les profils juniors, souvent formés sur le tas.

QUELS SONT LES BESOINS EN RECRUTEMENT, LES COMPÉTENCES ET LES TRAJECTOIRES DES PROFESSIONNELS DE CE SECTEUR ?

L'impact des évolutions du secteur sur les compétences

Les évolutions que connaît le secteur de la concertation et de la participation ont une incidence directe sur les compétences nécessaires à la pratique de ces métiers. Elles peuvent être résumées ainsi :

Gestion de la conflictualité et médiation
Capacité à gérer des débats virulents et la polarisation.

Maîtrise numérique
Compétence avec les plateformes et outils numériques, dont l'IA, impliquant une approche éthique.

Innovation méthodologique
Développement de nouvelles approches (visuelles, sonores, ...).

Connaissance juridique
Veille pour s'adapter aux cadres juridiques et réglementaires changeants.

Compétences en stratégie et anticipation
Compétences à renforcer pour faire face aux évolutions croissantes et prégnantes du secteur.

Stratégies d'inclusion
Compétences pour toucher des publics traditionnellement exclus.

Analyse des données
Compétences pour gérer et synthétiser les données participatives, notamment via l'IA.

Optimisation des ressources
Capacité à rationaliser les interventions sous contraintes budgétaires.

Compétences pédagogiques et argumentaires
Capacité à démontrer et convaincre dela valeur des processus participatifs.

Compétences transversales
Diversification dans de compétences complémentaires (communication, affaires publiques, évaluation d'impact des démarches, culture de clients privés, ...).

Les évolutions exigent une **adaptation constante des compétences des professionnels**, combinant maîtrise technique, capacités relationnelles, compréhension des enjeux politiques et éthiques, et aptitude à démontrer l'impact concret de leurs interventions. Malgré ces enjeux, les acteurs du secteur restent convaincus de la **valeur fondamentale de la concertation** qui, comme le souligne plusieurs agences, « est l'avenir » et « facilite et rend possibles les projets ».

QUESTION 3

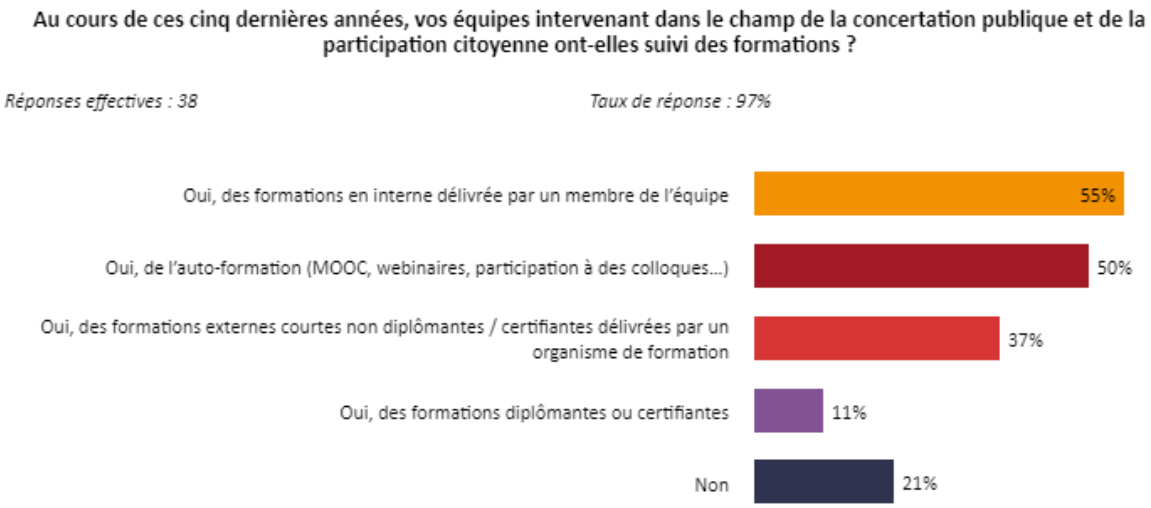
QUELLES FORMATIONS VONT RÉPONDRE AUX BESOINS ACTUELS ET PRÉVISIONNELS ?

Les pratiques de formations actuelles

Le suivi des formations

Le recours à la formation continue dans les entreprises de la branche reste limité et inégalement réparti. Si les professionnels se forment bel et bien, cette dynamique repose davantage sur des **démarches individuelles** que sur de véritables stratégies collectives organisées par les entreprises. La majorité des actions de formations n'est pas délivrée dans des cadres formels mais plutôt par des collègues, ou prenant la forme d'échange de pratiques ou de capitalisation. Le développement des compétences dépend donc fortement de l'initiative des salariés eux-mêmes.

Les formations suivies (vision des dirigeants et des directeurs d'unité) par les équipes intervenant dans le champ de la concertation et de la participation :



Les types de formations

En termes de modalités, **les formations externes restent les plus courantes**, notamment sur des thématiques comme l'animation de démarches participatives, la concertation réglementaire ou l'utilisation d'outils numériques. Les formations internes, plus rares, sont principalement le fait de structures déjà investies dans l'ingénierie pédagogiques ou ayant développé une activité de formation. Enfin, **l'autoformation occupe une place significative**, en l'absence d'offres continues accessibles, lisibles ou adaptées à tous les niveaux d'expérience.

Les difficultés rencontrées dans l'offre de formation

Les entretiens menés dans le cadre de l'étude révèlent **un paysage de la formation encore morcelé et difficilement lisible**. **L'offre existante est jugée dispersée, parfois datée ou trop théorique**. Les professionnels expriment des difficultés à identifier des formations véritablement adaptées à la pratique concrète du métier, notamment lorsqu'il s'agit de formations spécialisées sur la concertation réglementaire, la conception de dispositifs participatifs complexes ou la médiation.

Cette fragmentation se double d'un défaut de structuration stratégique au sein des entreprises. Faute de moyens, de temps ou de ressources humaines dédiées, les petites et moyennes structures du secteur n'ont pas la capacité d'élaborer des démarches de formation formalisées.

En somme, les pratiques actuelles révèlent une dynamique de formation réelle mais peu organisée, et une offre qui ne répond que partiellement aux exigences du secteur. Ce constat souligne la nécessité de renforcer la structuration de l'appareil de formation continue, d'améliorer la lisibilité des dispositifs existants, et de concevoir des modules mieux adaptés aux enjeux spécifiques des métiers de la concertation et de la participation. De plus, les entreprises présentent lors de l'atelier de préconisation ont souligné **que l'offre de formation de campus Atlas n'est pas totalement adaptée aux spécificités du métier ou difficilement lisible.**

SYNTHESE DES ENJEUX

Le secteur est caractérisé par **l'absence d'une définition partagée de ses contours** qui s'illustre par **l'absence de code APE dédié**, **de fiches métiers ROME, de référentiel de compétences spécifiques** ou encore de consensus dans les termes utilisés, notamment en ce qui concerne les spécificités des démarches de concertation versus de participation. Ce flou entourant les métiers de la concertation et de la participation, à l'origine de la présente étude, permet une **certaine richesse dans les approches développées** qui ne sont pas enfermées dans des règles strictes. Les innovations dans les domaines sont même recherchées par les donneurs d'ordre qui voient dans ces démarches un champ propice à l'innovation publique.

Cependant, ce manque de cadre ou de référentiel partagé génère également une **certaine segmentation du marché et peut être source de fragilités** dans des périodes de remise en question politique de ce type de démarches. Aussi, l'étude révèle que cela s'accompagne de plusieurs enjeux :

Enjeu 1 : Renforcement de la structuration du secteur et reconnaissance du métier

- Absence de nomenclature permettant d'identifier ces métiers et les prestations réalisées (ex : code APE, ROME, nomenclature de marchés publics)
- Absence de consensus sur les termes et concepts nuisant à la lisibilité des démarches
- Absence de référentiel de compétences formalisé et partagé
- Métiers peu connus et peu mis en avant dans les cursus universitaires
- Des démarches pouvant être remises en question sur le plan institutionnel et politique (évolutions réglementaires, changements d'orientations politiques) impliquant de promouvoir et de démontrer leur utilité sociale

Enjeu 2 : Structuration de l'offre de formation initiale et continue

- Faible lisibilité des formations initiales délivrant des enseignements dans le domaine de la concertation et de la participation
- Faible lien entre les établissements d'enseignement supérieur délivrant ces formations et la branche
- Offre de formation continue éclatée, peu lisible et peu structurée ne répondant pas totalement aux enjeux du secteur

Enjeu 3 : Une faible connaissance par les entreprises des ressources et outils existants

- Des entreprises qui sont majoritairement des TPE-PME, avec des stratégies RH et formation peu structurées
- Une méconnaissance de l'offre de services d'Atlas et de la branche

Enjeu 4 : Un métier en prise avec les sujets sociaux et environnementaux d'actualité, nécessitant une évolution constante des compétences et connaissances

- Besoin de mise à jour régulière sur les aspects réglementaires
- Attente d'innovations et de renouvellement des approches du côté des clients
- Nouveaux enjeux et contextes sociétaux nécessitant de développer des compétences relationnelles de plus en plus importantes
- Evolution des outils (numérique, IA)

RECOMMANDATIONS

Thèmes	Recommandations	Cibles de l'action	Pilote de la recommandation	Priorité	Fiche action liée
Structuration du secteur et reconnaissance du métier	**Renforcer les coopérations entre organisations représentant le secteur de manière à agir collectivement dans le sens d'une meilleure structuration et visibilité**	Organisations et associations représentant le secteur	Partenaires sociaux de la branche	2	/
	Œuvrer pour la reconnaissance du métier et l'amélioration de la lisibilité du secteur	Entreprises, professionnels du secteur, universités, étudiants	Partenaires sociaux de la branche et Atlas	1	1 – Développer des outils de découverte et de promotion des métiers
Compétences, promotion des métiers et parcours professionnels	**Structurer un référentiel de compétences et le promouvoir auprès des acteurs du secteur**	Entreprises, Professionnels du secteur, étudiants	OPIIEC et Atlas	1	2 – Mieux faire connaitre les compétences attendues et identifier les passerelles possibles entre métiers
	Promouvoir les métiers auprès des jeunes pour attirer de nouveaux profils et faire connaitre le métier dès la formation initiale	Scolaires, étudiants, parents, établissements scolaires, acteurs de l'orientation	Partenaires sociaux de la branche et Atlas	2	1 – Développer des outils de découverte et de promotion des métiers
	Accompagner les évolutions et les passerelles professionnelles	Professionnels de la branche, organismes de formation	Atlas	3	2 – Mieux faire connaitre les compétences attendues et identifier les passerelles possibles entre métiers
Formations et offre de services de l'OPCO	**Rendre plus lisible l'offre de formation continue et l'adapter aux spécificités du métier**	Entreprises, professionnels, organismes de formation	Atlas	1	3- Recenser et rendre lisible l'offre de formation existante
	Faire connaitre les offres de services existantes au sein de la branche	Entreprises	Atlas	1	5 – Rendre visible les actions de l'OPCO par une communication mieux ciblée
	Accompagner les évolutions du secteur par une offre de formation tenant compte des enjeux actuels et à venir	Entreprises, professionnels, organismes de formation	Atlas	2	4 – développer une offre de formation et des ressources adaptées aux professionnels de la branche

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

Étude réalisée par le cabinet Itinere Conseil pour l'OPIIEC

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

25 quai Panhard et Levassor
75013 PARIS
opiiec@opiiec.fr
www.opiiec.fr

ETUDE RÉALISÉE AVEC LE SOUTIEN DE L'OPCO ATLAS