



# Orientations stratégiques de l'entreprise

## Information-Consultation

**COMTE Virginia**

Davidson Paris – mars 2022

**Document RESTREINT**

**DAVIDSON**

## PREAMBULE

Les obligations d'information-consultation récurrentes et les obligations de négociations des instances représentatives du personnel se sont progressivement accumulées au fur et à mesure du renforcement du rôle du CSE. Cela a créé une saturation de l'agenda social des entreprises nuisant, selon le ministère du Travail, à la qualité du dialogue.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les informations-consultations du CSE obéissent à de nouvelles règles issues de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « *loi Rebsamen* ».

La loi précise que chaque année une réunion d'information-consultation doit avoir lieu, pour la thématique qui nous concerne aujourd'hui sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise (et leur impact sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages), la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et les orientations de la formation professionnelle ;

# SOMMAIRE

I.	<b><u>Chiffres clés du secteur du numérique et de l'ingénierie en Ile de France</u></b>	p 4
1.	Evolution du Chiffre d'affaires du secteur	p 6
2.	Répartition des effectifs salariés par secteur	p 7
3.	Cartographie des créations d'emploi	p 8
4.	Répartition des recrutements par type de contrat	p 10
5.	Projection de l'activité des entreprises	p 10
II.	<b><u>Orientations stratégiques</u></b>	p 11
1.	Etat des lieux	p 11
2.	Perspectives stratégiques	p 11
3.	Conséquences des orientations stratégiques et impacts sur l'activité	p 13
III.	<b><u>Gestion Prévisionnelle des emplois et compétences</u></b>	p 13
1.	Démographie des salariés de Davidson PARIS	p 13
2.	Constats du secteur (données issues de l'OPIIEC) et positionnement de Davidson Paris sur le marché	p 15
3.	Focus sur les métiers en tension dans le secteur : métiers pénuriques	p 18
4.	Focus sur les métiers qui bénéficieront le plus de formations : métiers en émergence	p 20
IV.	<b><u>L'orientation de la formation professionnelle</u></b>	p 23
1.	Panorama de la filière de l'ingénierie française : état des lieux de la formation	p 23
1.1	Analyse prospective des besoins en compétences	p 25
1.2	Enjeux liés à l'offre de dispositifs de formation	p 27
2.	Rétrospective de la formation professionnelle et perspectives	p 27
3.	Rétrospective de la formation interne (modules tutoraux) et perspectives	p 28

**CONCLUSION**

p 30

ANNEXE ADDITIVE

p 31

## I. Chiffres clés du secteur du numérique et de l'ingénierie en Ile de France

Les données qui vont suivre sont directement issues de l'OPIIEC<sup>1</sup>, Observatoire Paritaire des métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil. A partir d'analyses statistiques et sémantiques de millions d'annonces d'emploi, l'Observatoire Dynamique permet de mesurer les tendances de demain en matière d'emplois, de métiers, de compétences, de formations et de certifications. Cet observatoire nous permet de nous appuyer sur ces données concrètes qui reflètent parfaitement le domaine d'activité dans lequel se situe Davidson PARIS à savoir le monde des ESN (entreprise de service du numérique) rattaché au domaine de l'ingénierie.

Les données objectives de cet observatoire sont pour nous des outils indispensables sur lesquels nous appuyer pour réaliser une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mais aussi définir nos orientations de formation professionnelle.

Il nous a paru opportun d'étudier les données de cet observatoire avant de mettre en lumière, notre stratégie et nos données internes.

L'Ile-de-France, région carrefour de l'Europe, est portée par la métropole européenne du Grand Paris, métropole attractive et fortement dynamique.

Les trois quarts des salariés de la branche en région travaillent à Paris ou dans les Haut de Seine.

Une région où les métiers de la branche sont plus internalisés qu'au niveau national, surtout dans le secteur du numérique.

La transition numérique des clients, le besoin en prestations plus pointues et les transformations internes (réorientations stratégiques, fusions...) sont les principaux facteurs d'évolution impactant les entreprises de la branche en IDF.

La transition numérique des clients représente un important relais de croissance pour les entreprises de la branche (conseil en innovation, éditeurs de logiciels, ESN, conseil en organisation) en Île-de-France (44%). Les plans de transformation numérique sont souvent pilotés par les sièges en IDF, les start-up y sont nombreuses.

Les entreprises de la branche envisagent plusieurs axes de développement pour les années à venir :

- Le développement de nouvelles cibles clients est considéré comme l'axe privilégié par les entreprises franciliennes, en particulier celles de moins de 150 salariés et ceci quel que soit le secteur d'activité de la branche. Il permet de réduire la dépendance d'une entreprise à un seul client.
- Le développement de nouvelles offres connexes (conseil, formation, édition logicielle) est le second axe de développement le plus fréquemment cité en IDF.
- 37% des entreprises choisissent de développer de nouvelles expertises (sectorielles, techniques ou métiers). C'est notamment vrai pour les entreprises de plus de 150 salariés (49%).
- L'optimisation de l'organisation interne, souvent dans le but de mieux répondre aux demandes clients, ou encore de mieux s'adapter aux attentes des salariés (pour développer attractivité et fidélisation), concerne 27% des entreprises.

### **Situation du secteur du numérique :**



Source : INSEE DADS, traitement KYU lab

Le numérique, secteur de la branche où l'ancienneté moyenne est la plus faible :

- 25% des salariés du numérique restent 10 ans ou plus dans leurs entreprises, contre 47% tous secteurs confondus.
- 54% des salariés d'entreprises du numérique restent moins de 5 ans dans leurs entreprises, contre 33% tous secteurs confondus.

Le numérique est le secteur le plus masculinisé de la branche, regroupant une majorité de cadres travaillant en CDI.

94% des salariés du numérique sont en CDI, contre 88% des salariés en moyenne dans la région.

La rareté des profils sur le secteur et donc la nécessité de les fidéliser peut expliquer ce fort recours au CDI.



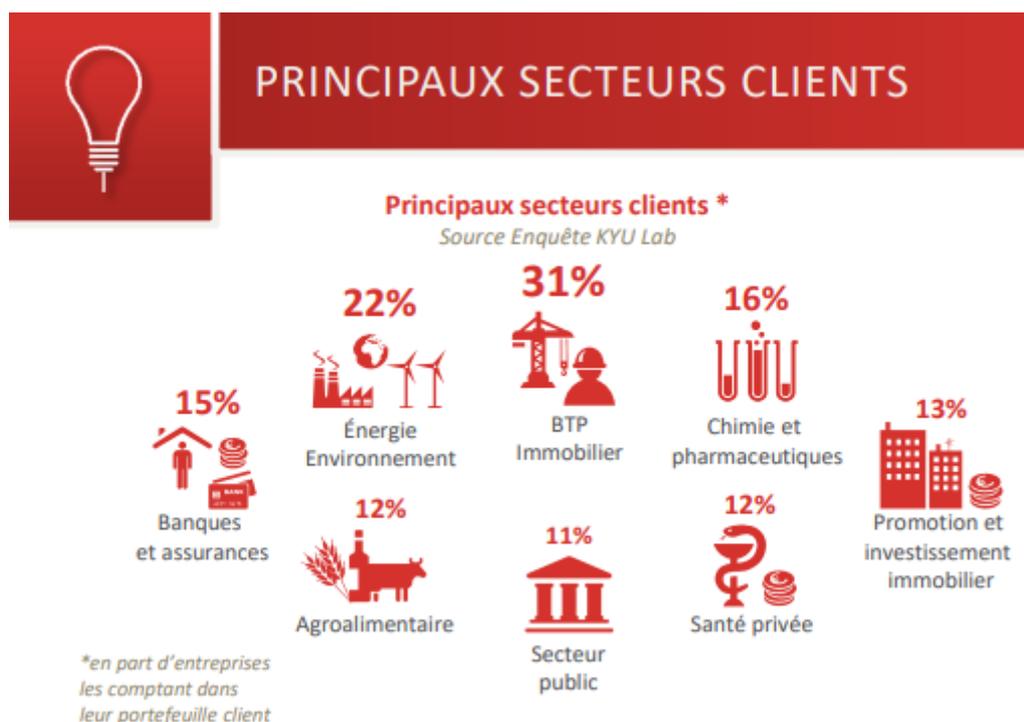
### Situation du secteur de l'ingénierie :



La moitié des salariés du secteur de l'ingénierie reste plus de 5 ans dans la même entreprise  
36% des salariés de l'ingénierie restent 10 ans ou plus dans leur entreprise, contre 47% tous secteurs confondus.

52% des salariés d'entreprises de l'ingénierie restent moins de 5 ans dans leurs entreprises, contre 33% tous secteurs confondus.

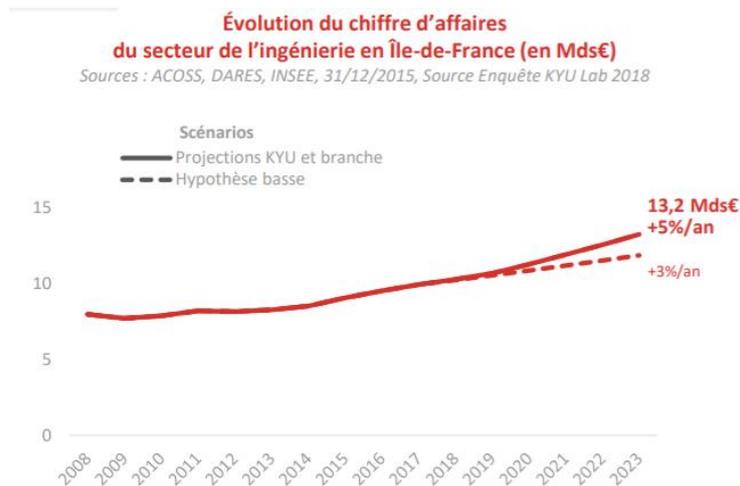
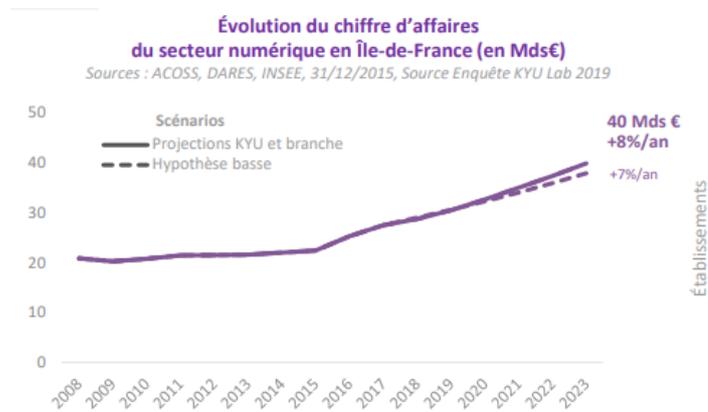
Second secteur le plus masculinisé, après celui du numérique où les cadres représentent seulement 55% des effectifs, contre 65% dans la branche.



L'ingénierie est un secteur mature qui se concentre prioritairement sur le développement de nouvelles cibles clients, puis sur le développement de nouvelles expertises.

Source : Etude prospective régionale Ile de France, KYU Lab pour l'OPCO ATLAS -2020

## 1. Evolution du Chiffre d'affaires des secteurs du numérique et de l'ingénierie



Source : Etude prospective régionale Ile de France, KYU Lab pour l'OPCO ATLAS -2020

Aux vues du manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la branche sont modérées et anticipent pour les prochaines années une croissance légèrement inférieure à la période 2012/2017 (+4,8%/an de CA mesuré sur la période 2012-2017 et +6%/an anticipé par les acteurs sur la période 2018-2023).

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par plus de 129 000 emplois nets créés par la branche sur la période 2018–2023 en Île-de-France.

Projection pour la branche sur les métiers du numérique et de l'ingénierie en 2023 (sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts :

Source : Etude prospective régionale Ile de France, KYU Lab pour l'OPCO ATLAS -2020

**Le secteur du numérique  
en région Île-de-France en 2023,**  
*sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les  
postes ouverts*

**16 800**  
établissements

**281 000**  
emplois

**40 Mds €**

Source ACOSS et Source Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

**Le secteur du conseil et études  
en Île-de-France en 2023,**  
*sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les  
postes ouverts*

**16 000**  
établissements

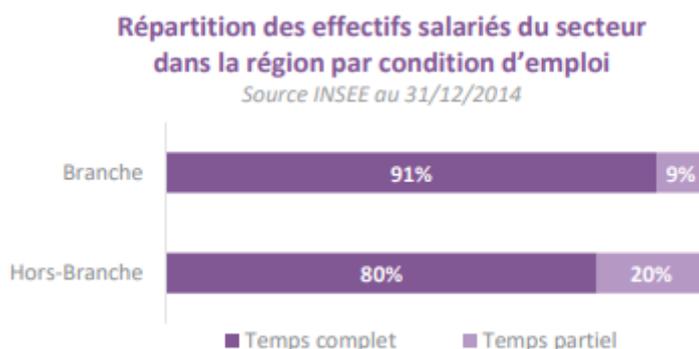
**121 000**  
emplois

**16,7 Mds €**

Source ACOSS et Source Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

## 2. Répartition des effectifs salariés des secteurs du numérique et de l'ingénierie

### Secteur du numérique



### Secteur de l'ingénierie



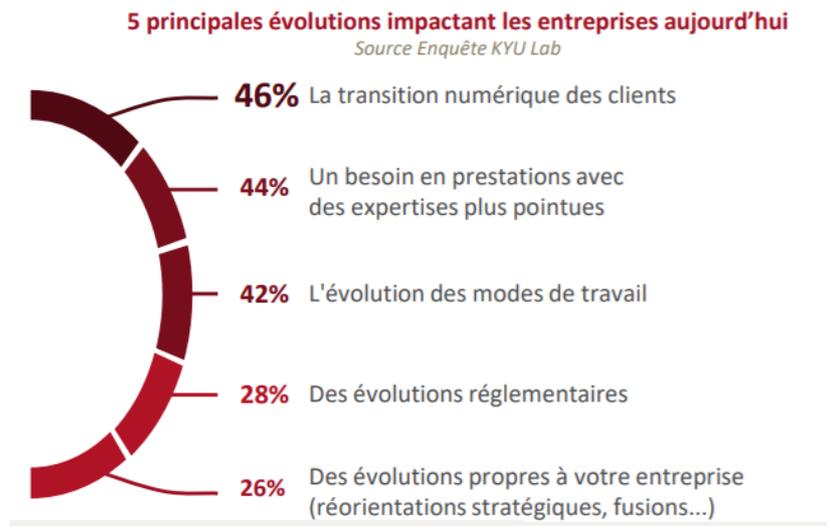
Source : Etude prospective régionale Ile de France, KYU Lab pour l'OPCO ATLAS -2020

En Île-de-France, 93% des salariés travaillant actuellement dans le secteur des études et du conseil (numérique et ingénierie) de la branche dans la région travaillaient déjà dans la région sur leur précédent poste. Une moyenne qui est égale à la moyenne régionale tous secteurs confondus.

87% des salariés du conseil sont en CDI, contre 88% des salariés en moyenne dans la région.

Les contrats d'apprentissage ne concernent que 1% des salariés du conseil, contre 2% des salariés de la région.

### 3. Cartographie des créations d'emplois



La transition numérique des clients, le besoin en prestations plus pointues et les transformations internes (réorientations stratégiques, fusions...) sont les principaux facteurs d'évolution impactant les entreprises de la branche en IDF.

La transition numérique des clients représente un important relais de croissance pour les entreprises de la branche.

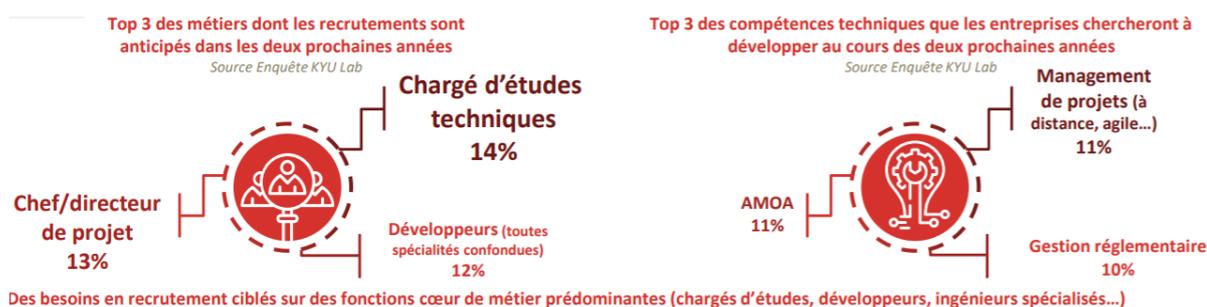
Les plans de transformation numérique sont souvent pilotés par les sièges en IDF, les start-up y sont nombreuses.

Les évolutions structurantes internes concernent une entreprise sur 3. Il s'agit d'une spécificité francilienne où la concentration des entreprises et des sièges sociaux implique a priori de fréquentes réorganisations. Les entreprises de la branche cherchent principalement à recruter des profils expérimentés, dotés notamment de compétences techniques expertes.

## Secteur du numérique :



## Secteur ingénierie :



Un besoin en développeurs (toutes spécialités confondues) prédominant et soutenu par les entreprises du numérique, mais aussi de l'ingénierie :

- Développeur (Full stack, front-end, informatique embarquée principalement) est le métier le plus recherché dans la région Île-de-France
- Au-delà des postes en développement informatique, les fonctions de commerciaux et avant-vente sont également très recherchés dans la région.
- La région Île-de-France se caractérise aussi par des besoins importants en personnels très qualifiés qui proviennent des enjeux croissants de la région en matière d'expertises à apporter aux clients, de R&D, particulièrement dans le numérique et l'ingénierie, mais aussi des besoins en matière de pilotage projet (chefs/directeurs de projets), voire plus largement de personnels encadrants.
- La région IDF, à proximité des sièges sociaux des clients, a une position privilégiée pour assurer vente, relation client et pilotage des projets. Des besoins en recrutement ciblés sur des fonctions cœur de métier prédominantes (chargés d'études, développeurs, ingénieurs spécialisés...)

Les besoins en connaissances réglementaires sont forts. En effet, les évolutions en la matière dans l'industrie et la construction (normes énergétiques/écologiques, utilisation de nouvelles techniques de construction/nouveaux matériaux...) sont importantes.

Les fonctions d'encadrement de projet sont recherchées.



Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement :

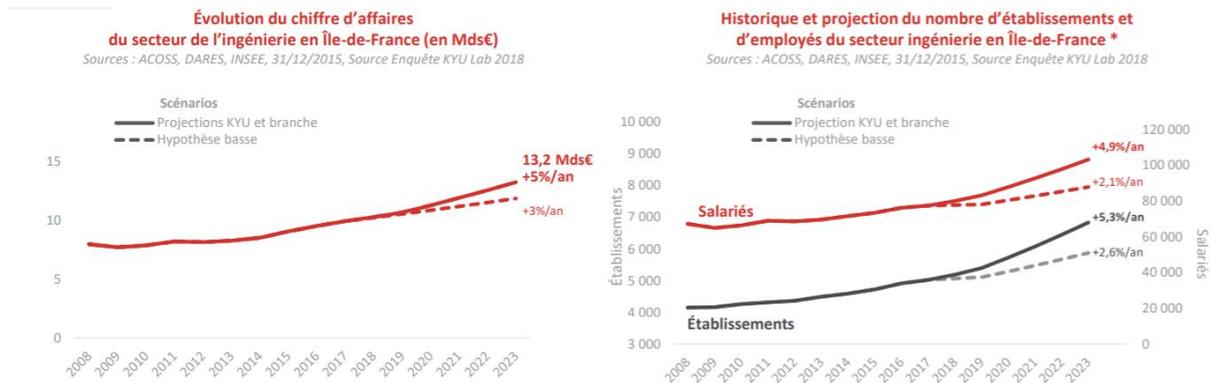


#### 4. Répartition des recrutements par type de contrat en IDF

91% des salariés de l'ingénierie sont en CDI, contre 88% des salariés en moyenne dans la région.

La rareté des profils sur le secteur de l'ingénierie et donc une volonté de les fidéliser peut expliquer ce fort recours au CDI.

## 5. Projection de l'activité des entreprises



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la branche sont positives et anticipent une accélération de leur rythme de croissance pour les années à venir.

La société Davidson Paris étant positionnée à la fois sur le domaine du numérique et de l'ingénierie se voit donc impactée directement par ces tendances de marché.

## II. Orientations stratégiques

### 1. Etats des lieux

L'offre de service de Davidson Paris se concentre autour de 4 grands pôles :

- **Network** (Mobiles, objets connectés, Accès Mobile, Accès Fixe, Transmission, Coeurs de réseaux, Plateformes de services, Big Data)
- **Digital** : (Idéation, UX/UI, Architecture, Infrastructures, Développement d'applications)
- **Technical Office as a service** (Audit, Idéation / cadrage, UX/UI design, Développement, Expertise, Data, TMA/TME)
- **Smart Industrie Transformation** (Audit, management de projet, ingénierie, expertise R&D, Supply Chain, Expertise et performance, qualité/ conformité, transformation digitale).

Des skills centers ont été déployés au sein de Davidson et de ses activités (spécialisation pour DAVIDSON Paris sur le Program Management) avec notamment l'intervention de Practices Leaders, les canaux de la formation, une application métier (Appskills), une offre basée sur l'accompagnement personnalisée dans un cadre national ou international ou une offre forfaitaire sur-mesure.

Un engagement renforcé de Davidson Paris sur le secteur de la recherche et le développement au travers :

- De partenariats académiques : Télécom SudParis, ESEO, ENSTA, Eurecom, INRIA, ESAD de Reims, des labs
- Organisme de formation : Davidson Institute
- Soutien aux start-up : start-up booster (DoYouBuzz, Uwinloc, Hivency, Tallano, etc)

- Les actions de sponsoring
- Un réseau de clients et partenaires développé : plus de 600 clients prêts à partager leur point de vue industriel (Cisco, Athonet, Nokia, Proximis, Mirakl, Bouygues)
- Un réseau d'experts et de practice leader internes : communauté de plus de 40 PL & 3000 collaborateurs technophiles.

Le déploiement d'actions en faveur du développement social et sociétal, Davidson reconnue BeCorp\* (\* B Corp est la communauté des entreprises qui réconcilie but lucratif et intérêt général).

Davidson étant la plus grande société française présente dans le classement.

L'année 2020, de par son contexte sanitaire, n'a pas été une année facile mais a permis néanmoins à plusieurs sujets de fond de voir le jour, d'initier et d'anticiper de nouveaux axes stratégiques à déployer que nous aborderons dans la prochaine section.

Source : présentation DAVIDSON 2022, rédigée par les associés DAVIDSON

## 2. Perspectives stratégiques

Face aux évaluations du secteur, l'ingénierie met au premier plan ses besoins croissants en matière de management de projets.

En effet, que ce soit dans les secteurs industriels ou celui de la construction, l'internalisation de certaines activités, les collaborations dans les process BIM, la gestion de projets de grande envergure en IDF, de projets internationaux, etc. imposent un renforcement des compétences en management de projets.

Les projets se complexifiant, la fonction d'AMOA est également dans les priorités en compétences. Les besoins en connaissances/compétences réglementaires.

En revanche, les « compétences techniques pures » apparaissent moins dans l'ingénierie que dans le secteur numérique. L'usage d'outils numériques (CAO, DAO, BIM) figure néanmoins parmi les compétences à maîtriser dans les années à venir.

En effet, la transition numérique des secteurs industriels et de la construction entraîne un usage de plus en plus fréquent de ces outils.

Sur la partie numérique, Davidson cherche principalement à développer ses compétences cœur de métier :

- Le développement d'applications d'entreprise et le web mobile sont les principales compétences techniques à développer en priorité en formation. Elles répondent aux besoins internes (éditeurs) et des clients, qui demandent de plus en plus des solutions clés en main.
- Les compétences telles que l'intégration informatique ou encore la capacité à mettre en place des architectures SI sont également citées et répondent aux besoins de déploiement des applicatifs.
- Le management de projet fait, lui aussi, partie des compétences à renforcer de sorte à piloter ces multiples projets (notamment en agile), la tenue des exigences clients, les déploiements...
- Les prestations de cybersécurité sont de plus en plus demandées par les clients.
- La maîtrise des big data, de la statistique et du traitement de données apparaissent comme important à développer.

- Concernant les compétences transversales, l'anglais est la priorité et la capacité d'apprendre en autonomie paraît indispensable.

Suite à ces constats, les lignes stratégiques prospectives suivantes seront mises en place à court terme au sein de la société :

- Devenir leader dans le conseil en digitalisation des processus, la transformation digitale. Un levier qui va participer à cela est le recrutement des meilleurs développeurs et de les fidéliser. L'objectif étant d'intervenir à très court terme sur les sujets des transports connectés, des énergies renouvelables, du nucléaire ou encore de la santé.
- Développer la communication en interne en multipliant les réseaux de communications et encourager l'échange entre les communautés expertes, professionnaliser l'échange d'informations (rédiger/animer la rédaction d'articles)
- Investir davantage sur le développement de partenariats (exemple : shopiShopa)
- Professionnaliser la formation et déployer l'offre de formation notamment via l'organisme interne de formation (externe payante, interne meetup, augmenter les offres de formation certifiante). A terme, monter des événements premium pour DSI et CDO.
- Déployer et enrichir le panel des Practice Leader, les faire contribuer sur leur expertise, continuer à développer le dispositif
- Développer les partenariats de recherche (Bearing Point, Altiostar, Datadog)
- Développer notre marque en « innovation managériale » avec notamment la publication d'un livre et en capitalisant un corpus de méthodes, d'outils innovants en management de projet IT.
- Renforcer, déployer le rôle du Social Media Manager avec plusieurs publications mensuelles.

Dans la continuité de la labellisation B Corp, Davidson s'est engagé dans des chantiers sociaux, sociétaux et environnementaux.

Avec pour ambition de :

- Limiter ses impacts négatifs ainsi que ceux de son écosystème
- Augmenter ses impacts positifs et régénératifs

Les principaux Indicateurs à date :

- BC 2019 : 5,9 t CO2e/salarié
- Obj : 3,5 t CO2e/ salarié en 2024
- Actions solidaires : Début 2022, 3 salariés en formation pour des congés solidaires, 11 collaborateurs inscrits pour l'association - Article1 et 1 nouvelle candidate pour les Intrépides de la tech.

Sources : (Int) Stratégie digitale Davidson ; (ext) Etude prospective régionale Ile de France, KYU Lab pour l'OPCO ATLAS -2020

### 3. Conséquences des orientations stratégiques et impacts sur l'activité

La mutation permanente des technologies et donc par extension des métiers ainsi que la convergence de certains de nos cœurs de métier tels que les télécoms et SI nous amènent à bien évidemment continuer nos efforts de formations en ouvrant et multipliant les compétences de nos salariés, notamment en décuplant les canaux d'accès à la formation (point qui sera développé plus tard dans le document).

A cette course au déploiement des compétences s'ajoutera la question de l'organisation du travail toujours plus flexible.

A ce jour, Davidson PARIS a recours à plusieurs organisations du travail : La présence de nos salariés au quotidien auprès des entités de nos clients (système de régie) ou encore le système de forfait via les centres de services ouverts à la demande de nos clients.

En ce qui concerne l'aménagement du travail au sein de Davidson PARIS, nos salariés sont régis par les modalités une et deux de la convention collective Syntec. Nous offrons aussi la possibilité à nos salariés de recourir à l'aménagement du temps de travail et notamment au télétravail, système utilisé de plus en plus à ce jour suite à la démocratisation du système post covid. Le recours au temps partiel est également possible (il est sollicité par moins de 1% de nos salariés).

Les mutations du marché du travail notamment la demande de plus en plus forte d'une flexibilité des ressources tant au niveau des compétences qu'au niveau de leur disponibilité ne fera vraisemblablement que renforcer l'aménagement du temps de travail en envisageant pourquoi pas la multiplication des projets menés en parallèle auprès de divers clients de manière simultanée.

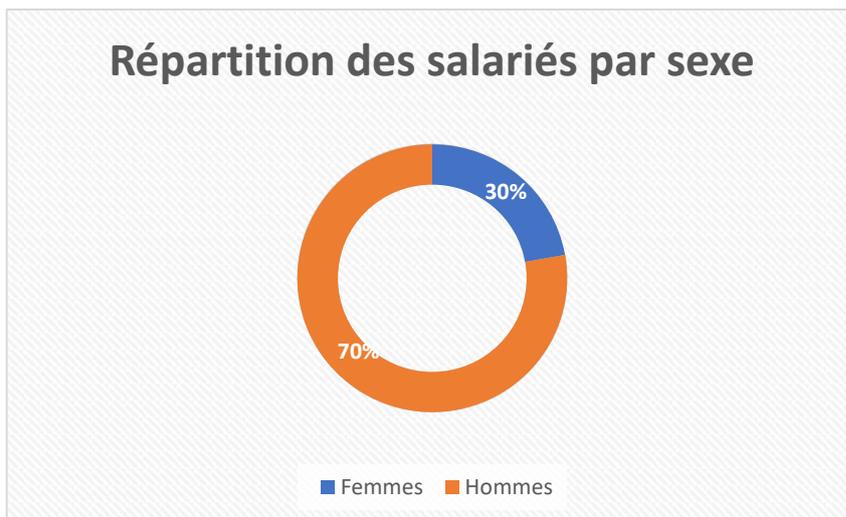
En outre, dans le cadre de sa gestion d'activité, Davidson Paris ne s'interdit pas d'avoir recours à la sous-traitance que ce soit via des contrats de portage ou encore le recours au travail des indépendants permettant ainsi de répondre à certains besoins de mains d'œuvre sur des compétences non couvertes par nos salariés et pour autant stratégiques pour le déploiement de notre activité.

### **III. Gestion Prévisionnelle des emplois et compétences**

#### 1. Démographie des salariés de DAVIDSON PARIS :

DAVIDSON PARIS est une entreprise qui regroupe aujourd'hui principalement une population de cadres de formation bac+5 et ayant pour population des ingénieurs d'affaires ou ingénieurs consultants.

## Répartition des salariés par sexe



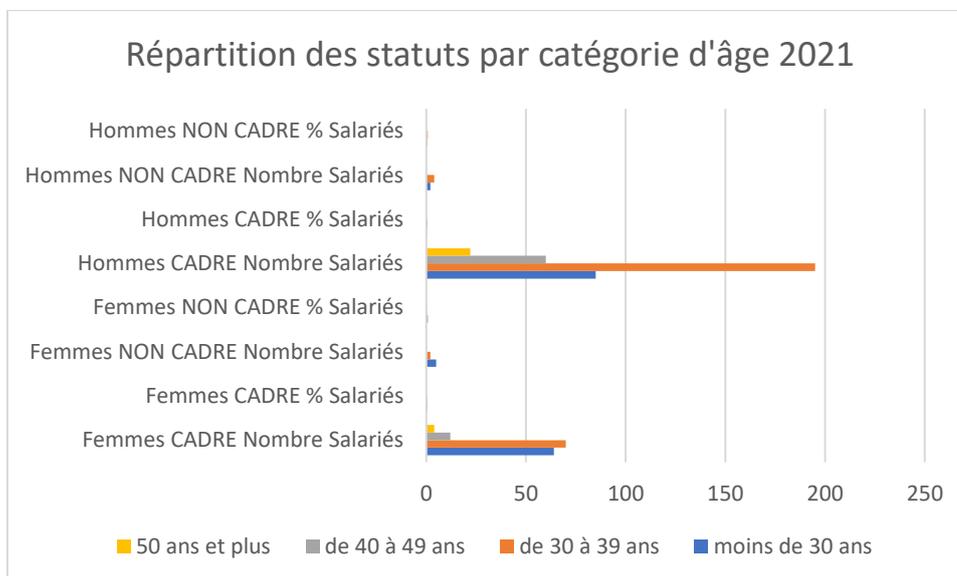
Source : bilan social

La répartition des sexes au sein de Davidson PARIS est favorable aux femmes en comparaison à la répartition de sexes constaté en école d'ingénieurs (30% de femmes pour 70% d'hommes au sein de Davidson Paris pour 22% de femmes et 78% d'hommes en école d'ingénieurs\*). Par ailleurs, au travers du plan d'action égalité hommes / femmes nous nous engageons à mener des actions afin de réduire cet écart.

\*[https://www.femmes-ingenieurs.org/offres/doc\\_inline\\_src/82/Observatoire\\_FI\\_2017\\_4\\_pages.pdf](https://www.femmes-ingenieurs.org/offres/doc_inline_src/82/Observatoire_FI_2017_4_pages.pdf)

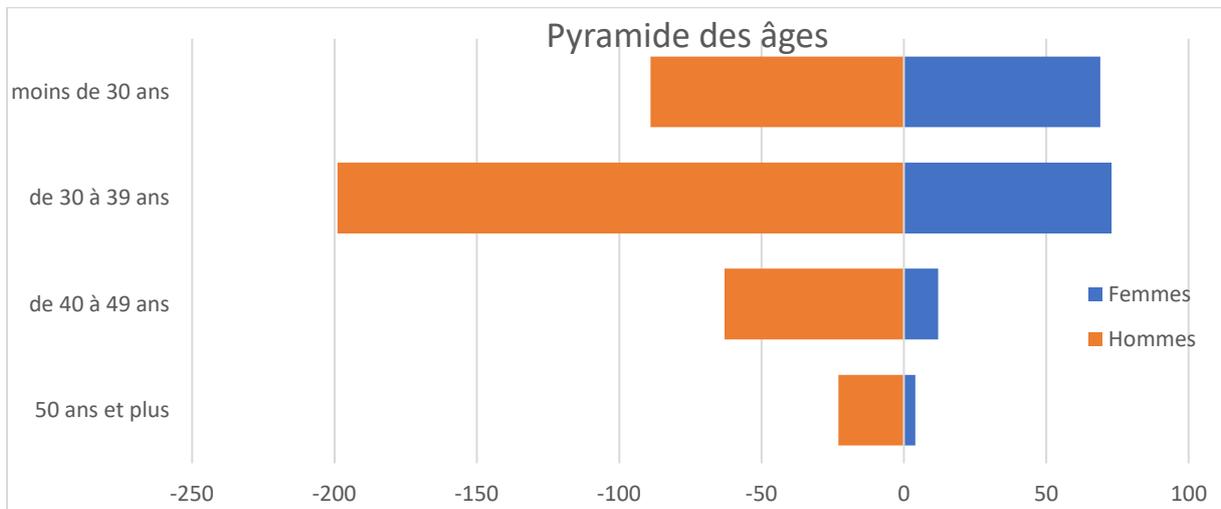
[Pour aller plus loin, consulter le plan d'action égalité Hommes / Femmes].

## Répartition des statuts par catégorie d'âge 2021



Source : bilan social

La moyenne d'âge des salariés de Davidson PARIS est de 32 ans pour les femmes et 35 ans pour les hommes. Les personnes âgées de plus de 40 ans constituent 17% des effectifs. Les 30-39 ans représentent 57% des effectifs.



Source : bilan social

Nous notons pour Davidson PARIS qu'il y a très peu de femmes sur la catégorie des 45 ans et plus.

La catégorie des hommes la plus représentée est celle des 30-34 ans alors que la catégorie des femmes la plus représentée est celle des 25-29 ans.

## 2. Constats du secteur (données issues de l'OPIIEC) et positionnement de DAVIDSON Paris sur le marché

- *Les métiers du numérique :*

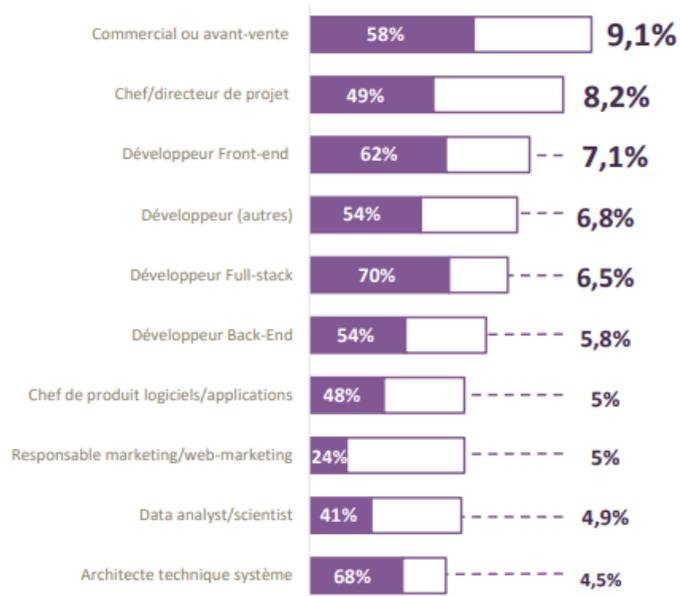
### Top 5 des métiers en croissance au recrutement

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



**Part des recrutements prioritaires pour les 10 des métiers les plus cités  
 parmi les projets de recrutement**

Source sondage KYU Lab



*Note de lecture : « 9,1% des entreprises citent le métier de commercial ou avant-vente dans leurs projets de recrutement. 58% des entreprises l'ayant cité identifient ce recrutement comme prioritaire. »*

Source : Etude prospective régionale Ile de France, KYU Lab pour l'OPCO ATLAS -2020

- Les métiers de l'ingénierie :

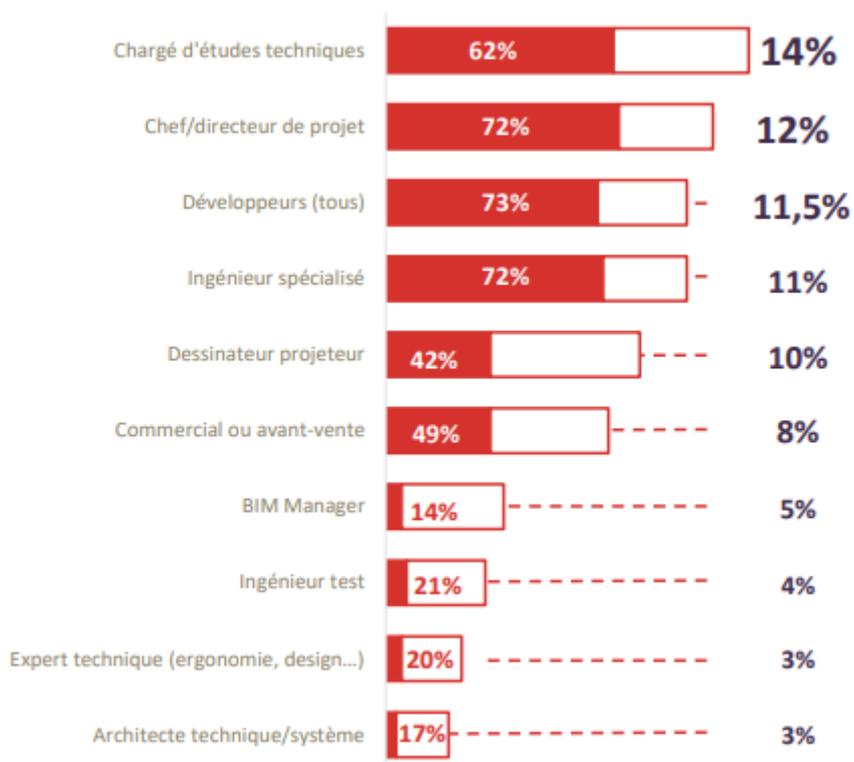
### Top 5 des métiers en croissance au recrutement

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



### Part des recrutements prioritaires pour les 10 des métiers les plus cités parmi les projets de recrutement

Source sondage KYU Lab



*Note de lecture :* « 14% des entreprises du secteur citent le métier de chargé d'études techniques dans leurs projets de recrutement. 62% des entreprises l'ayant cité identifient ce recrutement comme prioritaire. »

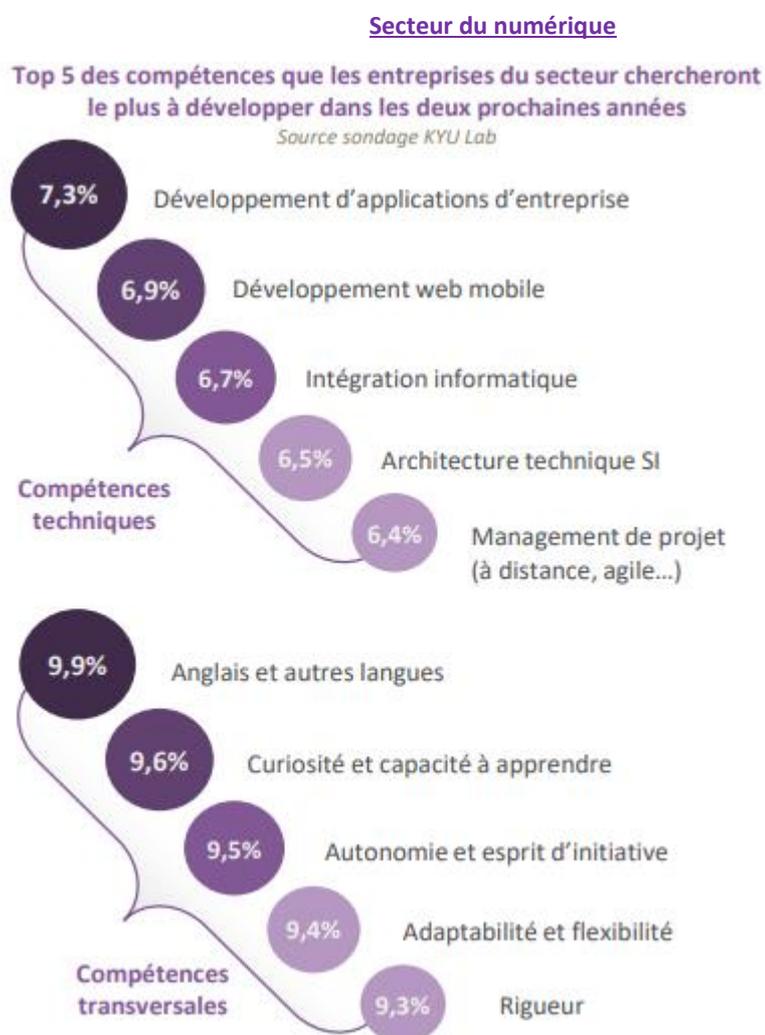
Source : Etude prospective régionale Ile de France, KYU Lab pour l'OPCO ATLAS -2020

DAVIDSON PARIS se positionne sur une large partie des métiers répertoriés par l'observatoire ce qui constitue un atout majeur pour sa compétitivité et montre qu'elle a su anticiper le recrutement et la formation d'éléments clefs au déploiement de son activité tout en maintenant une diversité attractive sur le marché de l'emploi.

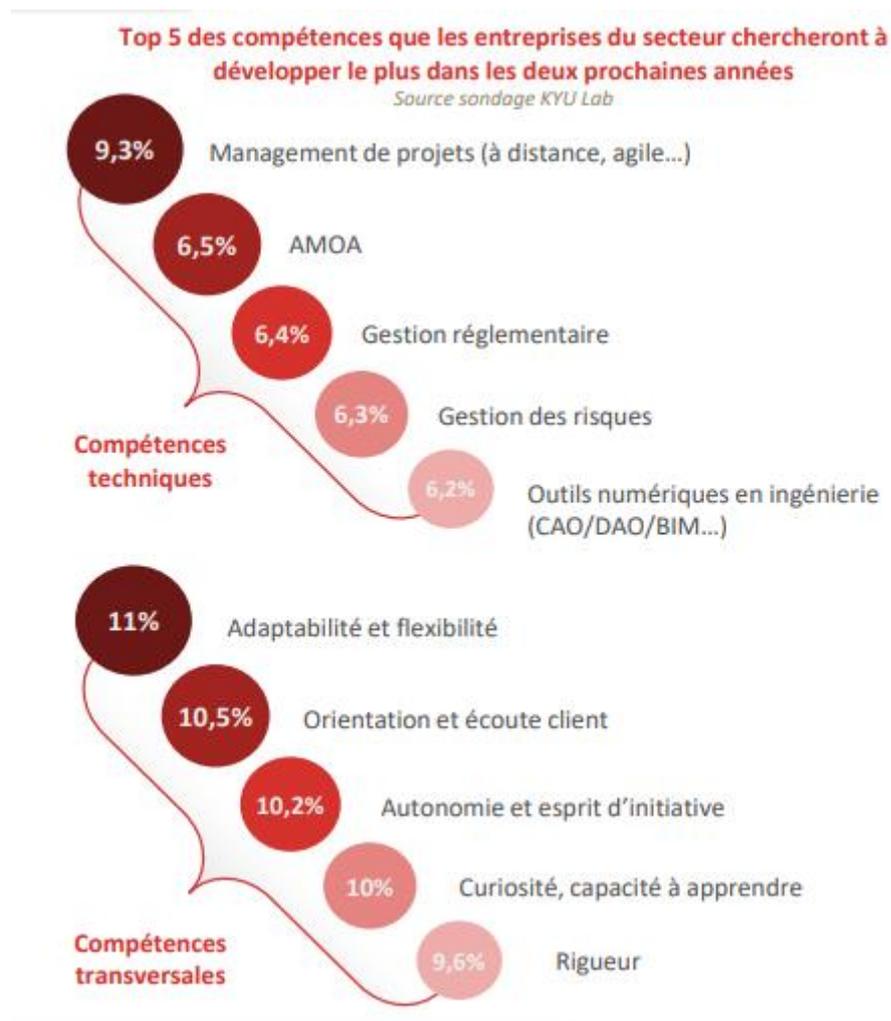
Le taux de CDI dans le secteur du numérique s'élève à 88%.

La grande majorité des collaborateurs de DAVIDSON PARIS sont également recrutés sous contrat CDI ce qui montre la bonne santé financière de l'entreprise. C'est d'ailleurs un des leviers d'attraction et de fidélisation de nos collaborateurs.

### 3. Focus sur les métiers en tension dans le secteur : métiers pénuriques



## Secteur ingénierie



De nombreux métiers couvrant l'activité de DAVIDSON PARIS s'avèrent être des métiers en tensions comme il en ressort de l'étude menée par l'observatoire (cf. ci-dessus).

Ainsi, au regard de cette problématique, DAVIDSON PARIS a orienté sa stratégie sur plusieurs grands axes, comme précisé plus haut en introduction dans ce document :

- Ouverture de ses activités ;
- Déploiement de son réseau clients / grands comptes ;

- Rapprochement avec des start-up ;
- Développement de sa marque employeur ;
- Développement de ses ressources.

Afin de répondre au mieux aux évolutions de l'emploi et des qualifications, DAVIDSON PARIS a décidé de renforcer son positionnement et son attractivité en s'investissant toujours plus sur les axes suivants :

- L'axe managérial, avec une proximité forte de nos managers à l'égard de nos ingénieurs consultants, la mise en place d'outil de cotations, valorisations des actions individuelles et collectives mais aussi le déploiement de divers outils permettant d'être encore plus à l'écoute de nos collaborateurs et de les récompenser pour leur investissement. Nous travaillons plus que jamais à la prise en compte de leurs idées (analyse bilans annuels, évaluations de fins de périodes d'essais, etc.).

Le déploiement de tels outils a ainsi créé un environnement de confiance avec encore plus de transparence, de collaboration et ainsi nous renforçons le sentiment de bien-être interne, sentiment non négligeable au déploiement des compétences et à l'investissement et la fidélisation de nos collaborateurs.

- L'accompagnement dans le maintien et le déploiement des compétences.

Nous vous proposons de développer plus en détails ce point dans la rubrique ci-après.

#### 4. Focus sur les métiers qui bénéficieront le plus de formation : les métiers en émergence

Arrêtons-nous quelques instants pour nous concentrer sur les métiers du domaine de l'ingénierie et du numérique qui bénéficient du plus grand nombre de formations certifiantes ou non au regard des informations fournies par l'OPIIEC, les métiers dits « en émergence ».





Les métiers présentés sont dans la cible et le cœur d'activités de DAVIDSON PARIS. Nous avons bien compris l'enjeu et la nécessité de développer les collaborateurs et ainsi, DAVIDSON PARIS œuvre depuis des années au développement des compétences transverses et techniques, bien au-delà de ses obligations. L'objectif étant bien entendu de développer des profils polyvalents étant capables de flexibilité et de réactivité quant aux évolutions rapides des technologies attendues sur le marché du travail notamment sur la partie ingénierie.

Au regard de la diversité des compétences attendues sur les métiers du secteur de l'ingénierie et du numérique, pour pallier au mieux les métiers en tension et accompagner les métiers émergents, DAVIDSON PARIS investit beaucoup dans le déploiement des compétences de ses collaborateurs en investissant sur plusieurs axes :

- Le déploiement de l'apprentissage et du maintien des compétences au travers des formations internes en présentielle dupliquées en e-learning mais aussi en visioconférence multipliant les facilités de connexion, les thèmes ainsi que les compétences abordées et transmises. **Davidson PARIS s'engage à développer annuellement une trentaine de e-learning et à couvrir au moins 90% des besoins émis.**

Nous avons une politique très ouverte concernant la formation avec pour cette année 2021 une quarantaine de formations animées en interne sur des sujets aussi bien techniques, métiers que transverses (cf. paragraphe sur le sujet III.4). L'idée étant bien évidemment d'assoir l'expertise technique de nos salariés mais aussi de leur permettre une ouverture sur des compétences connexes, compétences indispensables que requiert aujourd'hui leur statut d'ingénieur consultant à savoir des personnes agiles, avec des facilités de communication et gérant des budgets tout en maîtrisant les coûts.

- DAVIDSON PARIS continue de commercialiser et de proposer à ses salariés internes des offres de formation certifiantes
  - PMP® : Il s'agit d'une formation certifiante qui est dispensée sur 5 jours complets et qui permet de décrocher le sésame de la reconnaissance en chefferie de projet au niveau international. **Davidson PARIS a l'ambition de former en 2022, une dizaine de Chef de projet PMO.**

- Leading Safe : Il s'agit d'une formation certifiante sur le scrum à l'échelle permettant de faire monter en compétences des profils en agilité, c'est une formation de deux jours. **Davidson PARIS a l'ambition de former en 2022, l'ensemble des collaborateurs qui en émettrons l'envie et le besoin. La demande est estimée à 4 à 5 personnes à l'année.**
- SCRUM PO/MASTER : formations relatives à l'agilité pointant le curseur sur la posture des deux principaux rôles en agilité : le scrum master & le scrum product owner. L'offre de formation se décline en trois possibilités à savoir un focus sur scrum PO, un focus sur scrum master ou la formation global le scrum combo. Ces formations varient entre 2 à 5 jours. **Davidson PARIS a l'ambition de former en 2022, l'ensemble des collaborateurs qui en émettrons l'envie et le besoin. La demande est estimée à une petite dizaine de personnes à l'année.**

Le déploiement de ces offres de formation certifiantes a permis à Davidson de s'ancrer davantage sur le marché des formations et ainsi de gagner en attractivité.

Davidson Paris a dû pour se faire de se doter de partenaires certifiants (Scrum alliance, Safe Community ou encore PMI.org) et d'agrément (Datadock puis Qualiopi), démarche de reconnaissance et gage de qualité auprès de ses partenaires institutionnels (NUMEUM, France Compétences ou encore son OPCO Atlas).

- DAVIDSON bénéficie de l'agrément OF (Organisme de Formation) qui permet non seulement de répondre à l'offre client sur leur désir d'être formé par des experts (nos experts métiers) sur les dernières technologies mais aussi de déployer le potentiel de nos collaborateurs. Ainsi, les collaborateurs peuvent être formés au travers de cet organisme mais aussi transmettre leurs compétences aux clients et ainsi maintenir et déployer eux-mêmes leurs compétences pour rester compétitifs et attractifs sur le marché.
- DAVIDSON met en place et déploie de plus en plus de meet-up, des conférences, des soirées débat autour de grands thèmes d'actualité afin de confronter des points de vue, d'échanger entre pairs et de gagner en expertise technique tout en se faisant connaître et reconnaître comme expert sur le marché saturé de l'emploi. **Davidson prévoit sur l'année 2022 au moins 4 meet-up (Green tech, green IT, etc...) ouverts à des participants extérieurs comme à des participants internes notamment pour promouvoir ses offres de formation certifiantes.**
- DAVIDSON PARIS privilégie le partage de compétences entre les jeunes consultants et les consultants expérimentés par des actions de coaching mais aussi des actions de tutorats internes privilégiant ainsi le transfert de compétences intergénérationnelles. Des actions de partenariats école avec notamment la mise en place de projet tutoré ou encore l'appui aux labs et incubateurs sont déployés.
- L'entreprise a investi en 2018 dans une plateforme E-learning (OPIGNO) afin d'enrichir son offre de formation notamment en mettant à disposition des canaux et contenus de formation encore plus en adéquation avec les attentes et besoins des collaborateurs. Cette plateforme permettra, entre autres, la mise en place de parcours de formations associant des briques de compétences permettant d'accéder à une certification reconnue via le canal des grandes

écoles d'ingénieur. Depuis un an, la plateforme s'est enrichie fortement en termes de contenus métiers spécifiques au domaine des ressources humaines, permettant ainsi une montée en compétences individuelle et la professionnalisation de nos collaborateurs. Il est prévu et planifié sur 2022 une refonte totale de la plateforme afin d'assurer sa continuité de fonctionnement rendu obligatoire par le langage de programmation utilisé.

- Davidson a aussi ouvert un programme de leaders techniques permettant ainsi le mentora et la dispense de compétences sur nos expertises métier tant en interne qu'en externe. Ce déploiement d'expert ayant pour ambition de déployer l'image de la société tant en interne qu'en externe.

La formation, aussi diversifiée tant par le contenu que les canaux, est pour DAVIDSON PARIS le pivot central dans l'accompagnement des métiers en ingénierie en mutation.

A ce titre, comme explicité ci-dessus, nous multiplions les méthodes, contenus et canaux afin d'offrir un maximum d'opportunités de développement à nos collaborateurs qu'ils soient juniors ou seniors, le développement professionnel étant à la fois source de motivation mais aussi indispensable à la continuité de leur activité et à leur employabilité.

Aujourd'hui, avec les divers agréments dont dispose DAVIDSON (REP PMI<sup>2</sup>, OF<sup>3</sup>), la formation chez DAVIDSON PARIS est un pivot central dans l'accompagnement des mutations de l'emploi que nous connaissons sur un marché du travail très concurrentiel dans le monde des ESN.

Bien-être et respect de l'équilibre vie privée-vie professionnelle avec la mise à disposition de nombreux avantages tels que le logement, les places en crèche, des partenariats financiers ou encore le télétravail. Cette diversité permet aussi bien de répondre aux attentes et enjeux des juniors comme des plus seniors.

DAVIDSON PARIS a fait le choix stratégique d'investir sur ses collaborateurs tant en termes d'équilibre professionnel que de développement personnel. A ce titre, DAVIDSON PARIS intègre l'ensemble de ses collaborateurs sous contrats CDI (hormis une personne sous convention de stage).

L'activité de DAVIDSON PARIS l'a conduite également à faire appel à des profils indépendants sur des technologies de niches. DAVIDSON PARIS profite de ce type de partenariats pour renforcer ses équipes internes par des actions de formation ou de coaching et arrive ainsi à s'ancrer dans des environnements très recherchés.

DAVIDSON PARIS fait son maximum pour ouvrir des opportunités d'alternance notamment sur les métiers d'administrateur systèmes et réseaux, métiers sur lesquels l'entreprise a l'opportunité de former directement en interne puisque ses activités de prestation auprès de ses clients ne lui permettent pas d'ouvrir de tels contrats.

#### **IV. L'orientation de la formation professionnelle**

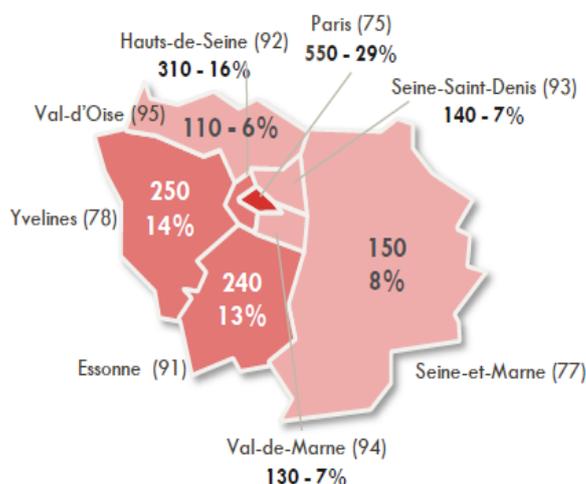
##### **1. Panorama de la filière de l'ingénierie française : état des lieux de la formation**

La filière de l'ingénierie française est en pleine révolution numérique englobant un très large éventail de nouvelles technologies. Des impacts majeurs et multiples sur la mobilité résultent de ces bouleversements technologiques :

- ✓ De nouveaux types de transports sont créés (mobilités électriques et actives, Hyperloop, SpaceX, SeaBubbles...)
- ✓ L'économie du partage émerge et fait place à de nouvelles mobilités (ex : covoiturage, trottinettes en libre-service)
- ✓ De nouvelles technologies sont parfois à l'origine d'une fluidification du trafic → La mutation en cours des modes de travail est permise par la flexibilité liée aux nouvelles solutions d'interaction et de connectivité. Le télétravail et la visio-conférence se développent, au profit d'une diminution des trajets professionnels.
- ✓ A contrario, de nouvelles applications peuvent également compliquer la circulation des usagers et la bonne gouvernance des mobilités. De nouveaux services se multiplient comme le e-commerce ou la livraison à domicile (Uber Eats, Deliveroo...) causant un engorgement des axes dédiés à la mobilité.
- ✓ La connectivité des infrastructures par le bais de nouvelles technologies croît rapidement (IoT, Big Data, IA...).
- ✓ La sécurité des réseaux ou des infrastructures est renforcée grâce à des remontées d'information en temps réel. La qualité des services proposés aux usagers est améliorée en continu. Des algorithmes prédictifs sont mis en place, afin d'optimiser la qualité de la circulation selon les horaires, jours ou conditions extérieures.
- ✓ La cybersécurité est placée au cœur des enjeux liés à la circulation des données (RGPD). Un croisement entre révolution numérique et mobilité laisse présager de nombreux changements pour les sociétés d'ingénierie
- ✓ Des recoupements technologiques permettent l'émergence de nouvelles prestations à haute valeur ajoutée
- ✓ L'intégration régulière de nouvelles compétences devient une nécessité en interne au sein de ces sociétés (recrutements spécifiques, formations...)
- ✓ Les donneurs d'ordres investissent massivement dans les nouvelles mobilités

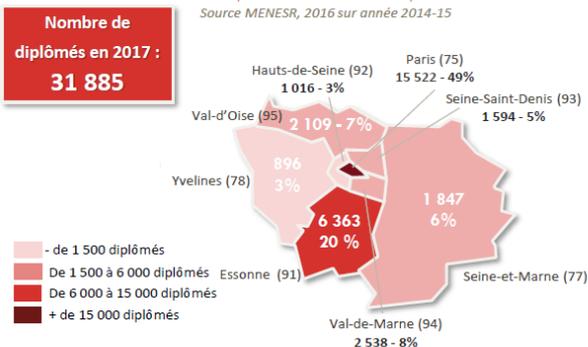
## Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités pouvant mener aux métiers de l'ingénierie (spécialités déclarées)

Source Ministère du travail - Liste OF



### Répartition des diplômés\* par département (Niveau BAC+2 et au-delà)

Source MENESR, 2016 sur année 2014-15

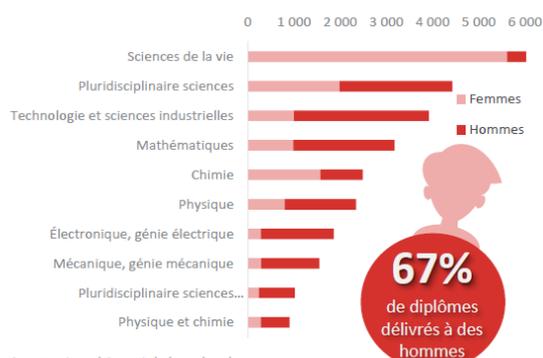


\*Diplômes délivrés dans les établissements publics de la région sous tutelle du Ministère en charge de l'Enseignement supérieur et de la recherche

NB: Attention, ce sont des volumes potentiels, ces jeunes diplômés peuvent s'orienter vers d'autres secteurs, d'autres métiers, poursuivre leurs études, ne pas convenir aux recruteurs...

### Nombre de diplômés délivrés\* relatifs aux métiers de l'ingénierie

Source MENESR, 2016 sur année 2015-16



### Tendances 2018-2023 :

Environ 10 000 candidats par an seront disponibles pour intégrer le secteur ingénierie entre 2018 et 2023, tandis que le besoin régional s'élève à environ 6 000 candidats par an soit un peu plus de 17 candidats par poste.

Les effectifs des formations menant aux métiers du secteur ont vu leurs effectifs augmenter de 8% par an entre 2013 et 2017, tandis que les effectifs du secteur ont crû de 11% sur la même période.

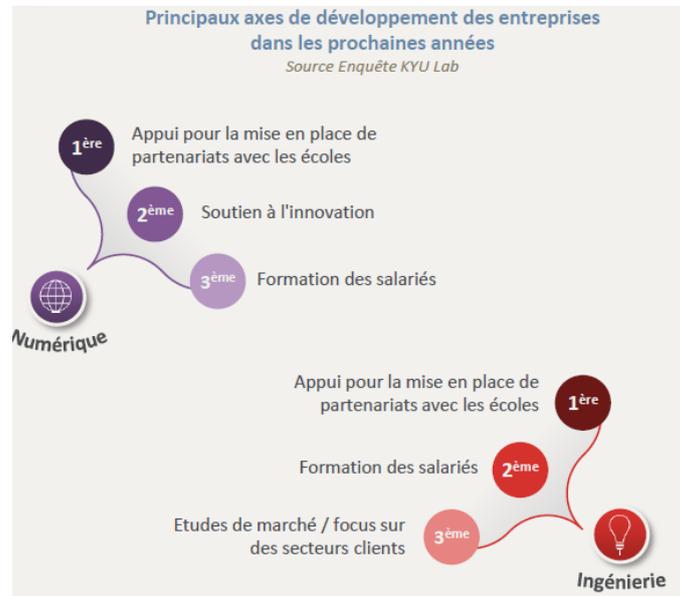
Le nombre de jeunes formés disponibles a donc augmenté de façon inférieure aux attentes du secteur en recrutement. La tension risque donc de continuer à s'accroître dans les prochaines années.

Des impacts RH importants qui à terme pourraient transformer le visage du secteur de l'ingénierie en France :

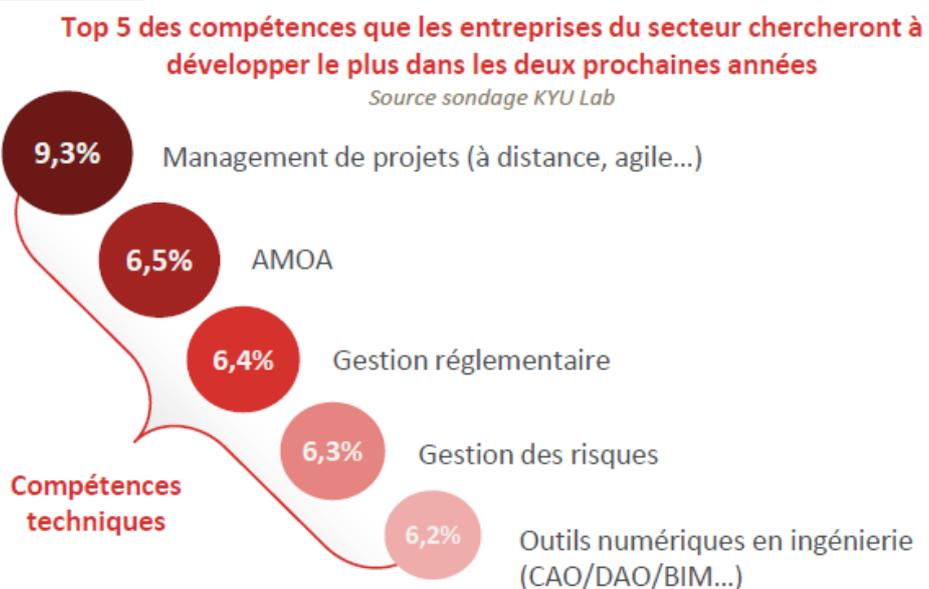
- Une tension sur les ingénieurs et un fort manque de diplômés

- Un appel à des ingénieurs parfois à défaut de techniciens qui manquent
- Un manque de passerelle perçu entre les différents niveaux de diplômes

Face à cela plusieurs pistes d'action :



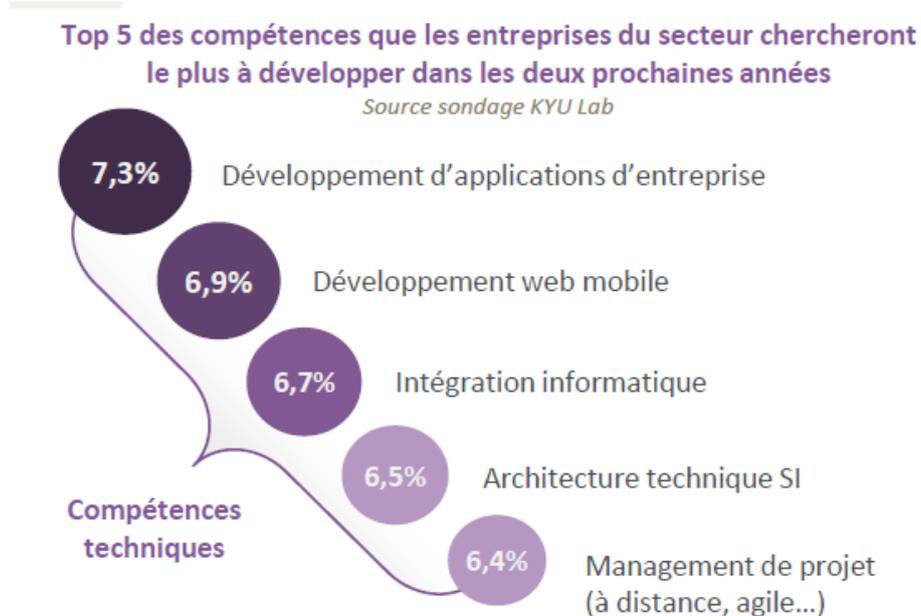
### 1.1 Analyse prospective des besoins en compétences : évolution anticipée à 3 ans sur les premiers métiers identifiés (dans le champ de l'ingénierie et du numérique)



Les projets se complexifiant, la fonction d'AMOA est également dans les priorités en compétences.

Les besoins en connaissances réglementaires et la gestion des risques liés aux évolutions des normes de sécurité et environnemental.

L'usage d'outils numériques (CAO,DAO, BIM) figure parmi les compétences à maîtriser dans les années à venir.



Le développement d'applications d'entreprise et le web mobile sont les principales compétences techniques à développer en priorité en formation.

Les compétences telles que l'intégration informatique, la capacité à mettre en place une architecture sont également attendues face aux besoins de déploiement des applicatifs.

Le management de projet fait partie des compétences à renforcer de sorte à piloter les multiples projets.

## 1.2 Enjeux liés à l'offre de dispositifs de formation

Au regard des études prospectives menées et des projections établies pour l'OPIIEC il est important de mener de front plusieurs actions au sein des dispositifs de formation afin d'accueillir et de répondre aux besoins marchés et aux profils pénuriques :

- Accroître le dimensionnement des formations ciblées
- Restaurer les marges en rééquilibrant le ration niveaux techniciens/ niveaux masters-ingénieurs

- Rehausser la dimension « gestion du cycle de vie » et « services aux professionnels » des diplômes Bac +2/3/5 (actuellement trop orientés sur les « projets neufs » et pour les maîtres d'ouvrages)
- Développer les parcours en alternance pour s'adapter à la charge (min 70% opérationnel), notamment techniciens BAC+2/3
- Avoir une approche digitale « massifiée » pour les sujets clefs de demain (data, IoT, IA) qui nécessitent la diffusion d'une culture « tous métiers »

Au-delà d'une période de fortes tensions sur les besoins en emploi et compétences, la période 2018-2023 marque un positionnement à plus long terme pour l'ingénierie.

Le foisonnement technologique actuel questionne les investissements à consentir pour conserver la légitimité technique requise par l'ingénierie.

C'est cette tendance que DAVIDSON PARIS a bien comprise : technicité oui mais pas seulement, état d'esprit également. C'est d'ailleurs pour y répondre en partie que depuis plusieurs années, Davidson favorise les actions de formation dite de déploiement « soft skill » avec notamment la mise en place de coaching individuel mais aussi en mettant en place de nombreux modules de formation interne sur les sujets dits « transverses » (communication, leadership, etc...).

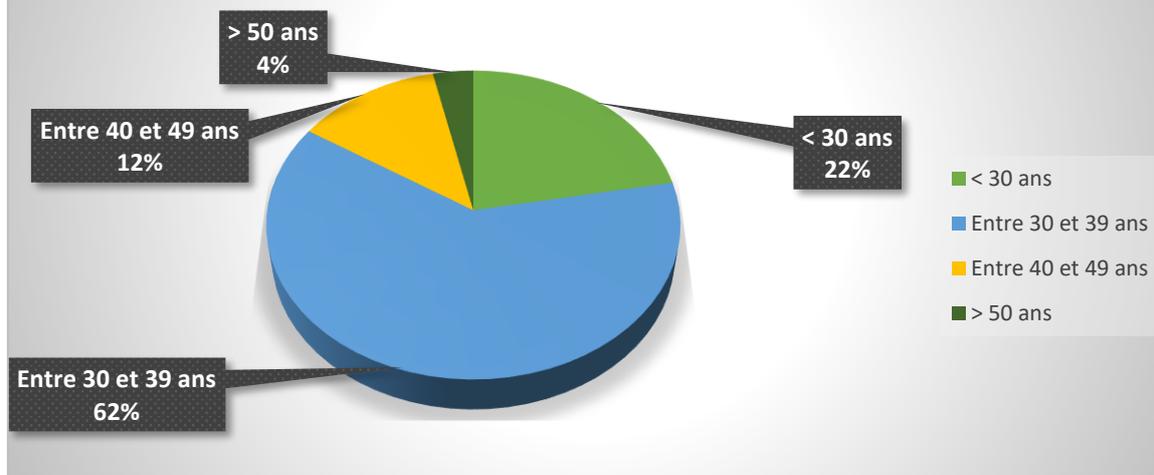
## 2. Rétrospective de la formation professionnelle et perspectives à venir au sein de DAVIDSON PARIS

### *Répartition des salariés formés par tranche d'âge*

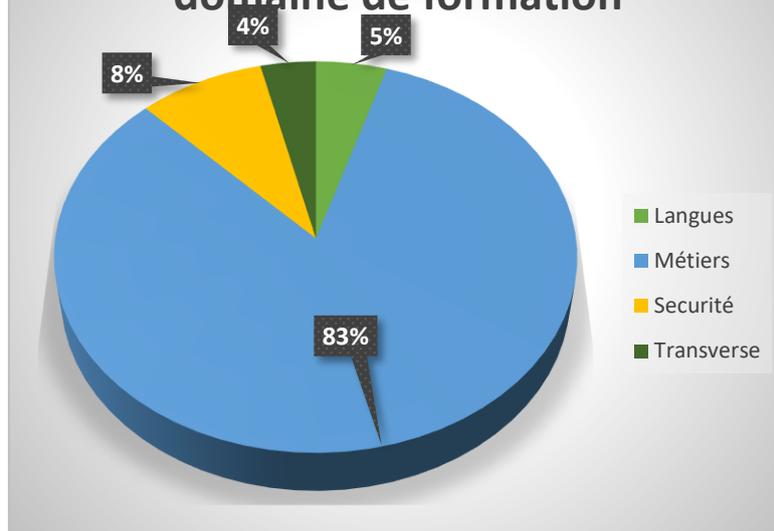
nbre de salariés formés par Age	nombre	%	Nbre d'heure	%
< 30 ans	32	22%	771	6%
Entre 30 et 39 ans	90	62%	2540	74%
Entre 40 et 49 ans	18	12%	484	19%
> 50 ans	5	3%	69	0%
<b>TOTAL</b>	<b>145</b>	<b>100%</b>	<b>3864</b>	<b>100%</b>

La majorité (62%) des salariés Davidson Paris formés en 2021 appartenait à la catégorie des 30-39 ans.

## Répartition des salariés formés par tranche par Age en 2021



## Répartition des stagiaires par domaine de formation



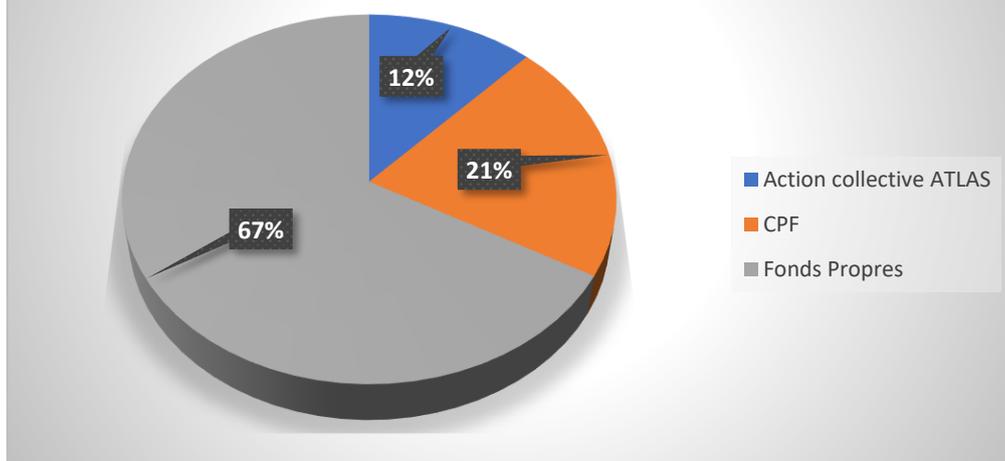
83% des personnes qui ont suivi une formation en 2021 se sont formées sur des expertises métiers.

8 % des stagiaires ont suivi une formation sur la sécurité.

5% % des formations suivies concernaient de formations en langue

On note par rapport à l'an passé une augmentation de 4 points des formations en langue et une montée en flèche des formation métiers (+ 60%) ceci s'explique en partie par le contexte marché incertain et ce besoin d'asseoir ses compétences techniques pour mieux résister et faire face aux mutations du marché.

## Ventilation du budget formation par dispositif de financement



Suite à la réforme de la formation professionnelle et à la très forte baisse des taux de prise en charge de la part de notre OPCA ATLAS (seulement 12% et uniquement sur la partie actions collectives), la formation a été financée à hauteur de 67% sur fonds propres (identique à l'an passé).

L'entreprise souhaite maintenir le taux des formations orientées métier.

L'enveloppe financière attribuée au financement des formations sur fonds propres se verra aussi augmentée d'au moins 5%, croissance similaire à la hausse de l'activité attendue en 2022.

### 3. Rétrospective de la formation interne (modules tutoraux) et perspectives au sein de Davidson PARIS

Au regard de l'ensemble des compétences techniques en ingénierie dont dispose Davison Paris, nous avons mis en place depuis plusieurs années des modules de formation internes dispensés par nos salariés eux-mêmes à d'autres salariés en interne. Cette formule permet à la société Davidson Paris une grande flexibilité et réactivité dans la mise en place de module de formation sur des sujets pointus et dans des environnements complexes mais aussi un gain fort au niveau financier.

Le contexte sanitaire dégradé connu et persistant sur l'année 2021 n'a pas empêché de redynamiser l'offre de formation interne afin de répondre aux besoins et attentes des collaborateurs.

En 2021, plus d'une quarantaine de modules de formation ont vu le jour soit une offre multipliée par 4 par rapport à l'an passé.

1016 heures de formation ont été proposées (et suivies) par nos salariés soit +65 points par rapport à l'an passé.

Une quarantaine de thèmes orientés métier ont été proposés :

Intitulé des formations
Formation : le PO dans SCRUM
Formation : Architectures microservices
Formation : UX Design (débutant)
Formation Excel Admin- Groupe vert d'eau - Niveau Débutant (Les bases de la manipulation d'Excel)
Formation Excel spéciale Admin- Niveau avancé
Formation Excel spéciale Admin- Niveau Débutant Plus
Formation Excel spéciale Admin- Niveau Intermédiaire
FORMATION GESTION DU TEMPS - (EN PRESENTIEL)
Formation Kotlin & Android
FORMATION LES BASES DE LA PRISE DE PAROLE EN PUBLIC
FORMATION LES FONDAMENTAUX DU VBA
VISIO - FORMATION 5G
VISIO - FORMATION INITIATION AU DESIGN THINKING
VISIO - FORMATION MARKETING DE SOI : DOSSIER DE COMPETENCES ET ENTRETIEN DE QUA
Vizio : Formation gestion de projet - Débutant
VISIO- FORMATION AGILITE- SCRUM DEBUTANT
VISIO- FORMATION AMDEC - APPROCHE PRATIQUE DE LA METHODE (FMEA)
VISIO- FORMATION CHIFFRAGE D'UN POJET INFORMATIQUE
VISIO- FORMATION CONTRIBUER EFFICACEMENT AUX PROJETS
VISIO FORMATION ENGLISH WORKSHOP
VISIO- FORMATION GERER ET MAITRISER LES CONFLITS
VISIO- FORMATION GERER SES PROJETS AVEC MICROSOFT PROJECT
VISIO- FORMATION GESTION DE PROJET AVANCE - DECOUVERTE DES MODULES PMP
VISIO- FORMATION GESTION DE PROJET AVANCE - INITIATION A PMP
VISIO- FORMATION GESTION DE PROJET INTERMEDIAIRE
VISIO- FORMATION GESTION DU STRESS
VISIO- FORMATION INITIATION A AZURE
VISIO- FORMATION INITIATION A L'AGILITE A L'ECHELLE
VISIO- FORMATION INITIATION A MIRO
VISIO- FORMATION INITIATION A PYTHON
VISIO- FORMATION INITIATION AWS
VISIO- FORMATION INITIATION DEVOPS
VISIO- FORMATION LES AUDITS DES SYSTEMES DE MANAGEMENT
VISIO- FORMATION LES CEREMONIES SCRUM: TECHNIQUES D'ANIMATION D'UNE RETROSPEE
VISIO- FORMATION PO & UX/UI DESIGNER : C'EST QUOI ? C'EST QUI ? ON VOUS DIT TOUT
VISIO- FORMATION PRISE DE PAROLE EN PUBLIC - LA VOIX ET LE DISCOURS
VISIO- FORMATION TABLEAU SOFTWARE
Vizio-Formation : Expressions Régulières (RegEx)
Vizio-Formation : Initiation à l'Agilité
Vizio-Formation : Initiation Docker
VISIO-FORMATION INITIATION A LA GESTION DE PROJET
VISIO-FORMATION LA CONSTRUCTION METALLIQUE
VISIO-FORMATION MANAGEMENT QUALITE SECURITE ENVIRONNEMENT
VISIO-FORMATION MUDA 5S

Au global, ce sont 1016 heures de formation qui ont été réalisées sous le format module interne soit l'équivalent de 6,39 heures par salariés formés.

DAVIDSON PARIS a investi 6 353 euros au global sur fonds propres pour financer les formations internes (+ 68% par rapport à l'an passé).

La moyenne d'âge des stagiaires était de 31,5 ans.

DAVIDSON étant reconnu organisme pouvant délivrer la formation de préparation à la certification PMP®, DAVIDSON Paris a ainsi pu sur cette année 2020 former 6 consultants en deux formations distinctes, formations à vocation certifiante avec une préparation sur 5 jours pour une durée de 35 heures.

Nous notons que les thèmes de formation mis au programme sur cette année 2021 sont en adéquation avec les tendances et attentes du marché de l'ingénierie d'après les éléments comparatifs issus de l'OPIIEC.

Davidson Paris souhaite augmenter en 2022 le nombre de formations internes suivies.

Davidson est prêt à accroître l'enveloppe de financement en conséquence.

## **CONCLUSION**

Afin de suivre les mutations du marché du travail (emplois pénuriques, nouveaux emplois émergents), un des piliers de la croissance de DAVIDSON PARIS sera la formation de ses collaborateurs afin de garantir leur employabilité. Ainsi les axes majeurs pour 2022 dans le cadre de la politique de formation seront les suivants :

- Le maintien/déploiement des divers canaux de la formation (présentiel, visio, e-learning, interne, REP, OF, coaching) afin d’assurer une accessibilité maximale et égalitaire à la formation ;
- Une offre de formation plus large incluant aussi bien des compétences métiers que des compétences autour du savoir-être ;
- La poursuite du développement des partenariats avec des organismes de formation spécialisés sur des secteurs de niches ;
- Le déploiement de meet-up / conférences / cercles de professionnels sur les actualités marché et sur les dernières tendances ;
- Le maintien et le développement de partenariats avec les incubateurs écoles, les start-ups ;
- Déploiement de nouvelles fonctionnalités d’apprentissage sur la plateforme de e-learning (OPIGNO) ;
- Sensibilisation et accompagnement de nos salariés pour suivre des formations diplômantes, certifiantes aujourd’hui fortement demandées et requises sur le marché du travail.
- Création et déploiement d’une communauté de PL/PM (Project Leader/ Project Manager) ayant pour vocation la professionnalisation de leur expertise via notamment le déploiement de certifications professionnelles internes.
- L’ouverture de nouvelles offres certifiantes notamment SHOPIFY avec le dépôt d’un dossier au répertoire spécifique auprès de France Compétences.

Au-delà du maintien de l’employabilité de nos collaborateurs, l’autre pilier de l’ancrage et du développement de l’activité au sein de DAVIDSON PARIS sera la continuité dans la conquête de nouveaux marchés émergents sur nos cœurs de métiers à savoir les télécommunications, les systèmes d’informations, le numérique et les médias.

Le mouvement est en marche depuis plusieurs années déjà et se renforce progressivement via des investissements financiers et humains auprès de start-up émergentes mais aussi le déploiement de notre activité sur des secteurs très concurrentiels sur lesquels l’expertise de nos collaborateurs nous permet de nous démarquer.

## **ANNEXE ADDITIVE**, suite à la publication de la loi de finances

Les personnes morales de droit privé qui bénéficient des crédits ouverts par la présente loi au titre de la mission « Plan de relance » sont tenues :

*« Pour celles employant plus de cinquante salariés, de communiquer au comité social et économique **le montant, la nature et l'utilisation des aides** dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise mentionnée à l'article L. 2312-24 du code du travail.*

A ce titre, et en respect des attentes du comité social et économique Davidson Paris a souhaité identifier et mettre en lumière les aides perçues au titre de cette « mission Plan de Relance » sur l'année 2021 :

### **1/ LE FNE FORMATION**

« Conclues entre l'État (Direccte) et l'OPCO (chargé d'assurer un relais auprès de l'entreprise), les conventions FNE-Formation ont eu en 2020 pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

Ainsi, Davidson Paris a pu former 94 stagiaires (soit 665 heures) dans ce cadre-là, les salariés en ayant bénéficié étaient tous en situation de chômage partiel sur la période de formation.

La société n'a bénéficié d'aucune aide financière en 2021 par rapport à ce dispositif.

### **2/ L'ACTIVITE PARTIELLE** de droit commun et le dispositif exceptionnel pour les secteurs fortement impactés par la Covid-19 ;

Face à l'épidémie du Coronavirus, le Gouvernement a mis en place des mesures de soutien immédiates aux entreprises. Depuis le début de la crise sanitaire, le Gouvernement propose aux entreprises, un mécanisme de recours exceptionnel et massif au chômage partiel pour les entreprises confrontées à une baisse d'activité, afin d'éviter au maximum qu'elles ne procèdent à des licenciements.

Lorsque des salariés sont placés au chômage partiel, l'employeur doit leur verser une indemnité d'activité partielle. De son côté, l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle versée par l'État.

La société Davidson Paris a notamment pu bénéficier de mars 2020 à décembre 2020 du dispositif d'activité partiel, permettant à celle-ci d'éviter des licenciements économiques et de préserver les compétences des salariés afin de rebondir lorsque l'activité de l'entreprise reprendrait.

En 2021, dans ce cadre-là, la société DAVIDSON Paris a perçu **209 992,48€** en indemnisation de l'activité partielle au titre de l'année 2021 »

**3/ L'AIDE AUX EMPLOYEURS QUI RECRUTENT EN ALTERNANCE** et en contrat de professionnalisation

Dans le cadre du plan 1 jeune 1 solution, le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, pour tous les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 mars 2021, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises (décret n°2020-1085 du 24 août 2020).

DAVIDSON Paris a pu bénéficier de **2 666,64** euros en 2021.