

Bureaux d'études



Après des années de croissance, les bureaux d'études techniques entrent dans une phase de bascule. Ralentissement de l'activité, transformation des métiers et pression sur les coûts redessinent en profondeur l'équilibre du secteur.



Nicolas Faintrenie
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
services@fecfo.fr

L'annonce, chez Capgemini, de l'ouverture d'une négociation sur une rupture conventionnelle collective (RCC) pouvant conduire à la suppression de 2 409 emplois a fait l'effet d'un électrochoc dans la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil (BETIC, IDCC 1486).

Un signal d'alerte dans toute la branche

Quelques semaines plus tard, un nou-

Le télétravail peut devenir un outil de sélection entre ceux qui restent... et ceux qui partiront.

veau plan de sauvegarde de l'emploi a été ouvert chez Kantar, après un premier plan déjà conclu l'an passé. Ces deux dossiers ne sont pas des accidents isolés. Ils traduisent au contraire une inflexion profonde du secteur.

Pendant plusieurs années, les entreprises de la branche avaient évolué dans un contexte de forte croissance, de pénurie de compétences et de *turn-over* élevé. Les salariés, confrontés à une inflation soutenue après la crise sanitaire, n'hésitaient plus à quitter leur entreprise pour obtenir ailleurs la reconnaissance salariale qui leur était refusée. Dans beaucoup d'entreprises de service du numérique (ESN), le principal sujet n'était plus la réduction des effectifs mais la difficulté à recruter et à fidéliser. Cette période semble désormais révolue.

La répétition de sombres annonces

Chez Capgemini, la direction justifie son projet par une conjoncture économique moins favorable et par la nécessité d'adapter les compétences aux nouveaux métiers liés

S, la fin d'un cycle



à l'intelligence artificielle, à la donnée et au cloud. Le projet porterait sur 2 409 postes, soit environ 7 % des effectifs français, avec une combinaison de départs volontaires et de reconversions internes. Dans le même temps, le groupe annonce vouloir recruter plus de 3 000 salariés sur d'autres profils. Le paradoxe est révélateur : les entreprises du secteur ne sont pas nécessairement confrontées à un effondrement de leur activité, mais à une transformation accélérée de leurs besoins en compétences. Kantar illustre une autre facette de cette évolution. Après un premier plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) mené en 2025, l'entreprise a engagé une nouvelle procédure. Le phénomène est significatif : lorsque les restructurations deviennent récurrentes, elles ne répondent plus seulement à une difficulté ponctuelle mais à une modification durable du modèle économique. Dans la branche BETIC, beaucoup d'entreprises cherchent encore à ajuster leurs effectifs sans recourir à des dispositifs aussi visibles qu'une RCC ou un PSE. Les recrutements ralentissent, les périodes d'intercontrat s'allongent, les missions sont plus difficiles à trouver et les départs naturels ne sont plus remplacés. Certaines

La négociation sur l'avenir des emplois devient la condition préalable de leur suppression.

sociétés privilégient les mobilités internes, d'autres réduisent discrètement leurs effectifs en misant sur les démissions, les fins de période d'essai ou la pression exercée sur les salariés les plus fragiles.

GEPP, la grande faucheuse

C'est dans ce contexte qu'il faut regarder avec inquiétude les nombreuses négociations de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ouvertes depuis plusieurs mois. Officiellement, ces négociations ont pour objet d'anticiper les évolutions de l'emploi, des métiers et des compétences. En pratique, elles apparaissent de plus en plus souvent comme le préalable indispensable à des restructurations plus profondes.

Le droit du travail joue ici un rôle particulier. Un plan de sauvegarde de l'emploi ne

peut pas être validé par l'administration si l'entreprise n'a pas conclu ou renégocié, dans les délais prévus, un accord de GEPP lorsqu'elle y est tenue. Autrement dit, la négociation sur l'avenir des emplois devient la condition préalable de la suppression de ces mêmes emplois. Beaucoup d'entreprises de la branche semblent aujourd'hui préparer ce terrain.

Une onde de choc sectorielle

Les discussions de GEPP prennent alors une tonalité nouvelle. Il n'est plus seulement question de cartographier les métiers émergents ou de prévoir des formations. Derrière les discours sur « l'employabilité », « l'agilité » ou la « transformation des compétences », se dessine parfois une logique plus brutale : identifier les salariés qui correspondent encore aux besoins de l'entreprise et ceux qui risquent d'en sortir. La situation de la branche BETIC ne peut d'ailleurs pas être comprise isolément. Elle s'inscrit dans une vague plus large qui a d'abord frappé le travail temporaire, puis les entreprises de prestataires de services, notamment les centres d'appels et les sociétés de relation client. Depuis près de deux ans, les difficultés se déplacent progressivement >>>

Les entreprises font face à une transformation accélérée de leurs besoins en compétences.



►►► d'un secteur à l'autre, comme une onde de choc.

Des facteurs multiples

Plusieurs facteurs défavorables se combinent. Le premier est géopolitique. La guerre en Ukraine a durablement désorganisé certains marchés, renchéri les coûts de l'énergie et gelé de nombreux investissements. Plus récemment, l'extension des tensions au Moyen-Orient, avec la guerre en Iran, a renforcé l'incertitude économique mondiale. Or, les sociétés de conseil et les bureaux d'études vivent d'abord des décisions d'investissement de leurs clients. Lorsque les entreprises industrielles, les acteurs publics ou les grands donneurs d'ordre suspendent leurs projets, ce sont les prestataires qui encaissent les premiers le choc.

Le deuxième facteur tient à la disparition progressive des dispositifs de soutien mis en place pendant la crise sanitaire. L'activité partielle de longue durée, qui avait permis à de nombreuses entreprises de traverser la période sans licenciements massifs, a pris fin. Dans le même temps,

plusieurs sociétés doivent désormais rembourser les prêts garantis par l'État ou d'autres financements contractés pendant la crise. Le coût de ces remboursements pèse sur des entreprises dont la trésorerie est déjà fragilisée.

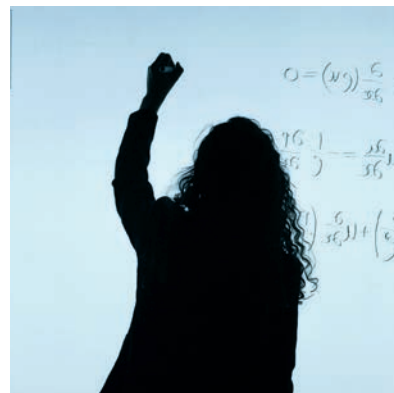
L'IA la joue flou

Enfin, l'intelligence artificielle (IA) joue un rôle plus ambigu qu'il n'y paraît. Les suppressions d'emplois annoncées dans les BETIC ne résultent pas directement du fait que l'IA remplacerait immédiatement les salariés. La réalité est plus indirecte. Les entreprises investissent massivement dans les technologies d'IA, dans le rachat de sociétés spécialisées, dans les infrastructures et dans les nouveaux profils capables de concevoir ou de piloter ces outils. Ces investissements se font souvent au détriment des emplois existants.

Un rapport de force qui s'inverse

Chez Capgemini, la direction présente ainsi la réduction des effectifs comme la contrepartie nécessaire d'un repositionnement vers les métiers de l'IA. Mais la difficulté ne vient pas seulement de la technologie : elle vient du choix de financer cette transformation par une réduction des effectifs et non par une véritable politique de formation, de reconversion et de maintien dans l'emploi.

Ce basculement modifie profondément les rapports de travail dans les entreprises de la branche. Pendant la période de forte croissance, le salarié disposait d'un pouvoir de négociation accru. Il pouvait refuser une mission, exiger du télétravail, demander



une augmentation ou quitter l'entreprise relativement facilement. Aujourd'hui, les valeurs semblent s'inverser.

Une bascule encore incertaine

La branche BETIC entre ainsi dans une période dont personne ne perçoit encore l'issue. Les restructurations annoncées ne sont sans doute qu'un début. Les prochains mois diront si les entreprises font le choix d'investir dans les compétences et la reconversion, ou si elles privilégient une logique de réduction des coûts et de sélection des salariés. Si ces entreprises investissent dans l'humain, ou dans les machines.

Dans tous les cas, les négociations à venir – GEPP, RCC, PSE, accords sur le télétravail ou sur la formation – seront décisives. Elles détermineront non seulement le volume des emplois préservés, mais aussi le modèle social que la branche souhaite conserver. Car derrière les chiffres et les acronymes, c'est bien la question suivante qui se pose : dans les BETIC, qui sera encore considéré demain comme ayant sa place dans l'entreprise ? ■

Le télétravail, d'avantage à outil de sélection

Présenté hier comme une réponse aux attentes des salariés et comme une source d'économies immobilières pour les entreprises, le télétravail tend aujourd'hui à changer de nature dans certaines entreprises. La réduction du nombre de jours autorisés ou le retour imposé sur site ne relèvent pas uniquement d'une logique managériale. Ils permettent aussi d'identifier ceux qui peuvent s'adapter à ces nouvelles contraintes, et ceux qui, pour des raisons personnelles ou géographiques, finiront par partir.

Le télétravail dessine alors des cercles concentriques. D'abord, ceux qui peuvent encore répondre aux nouvelles exigences de disponibilité et de mobilité. Ensuite, ceux qui deviennent plus coûteux, plus éloignés ou moins adaptables. Enfin, ceux dont le contrat de travail paraît ne plus correspondre aux besoins de l'entreprise et dont le départ est progressivement organisé.

Dans certaines ESN, les salariés en intercontrat sont les premiers concernés. Ils sont invités à accepter des missions éloignées de leur domicile, à changer de métier ou à suivre des formations sans garantie d'avenir. Lorsqu'ils refusent, la pression augmente. La frontière entre mobilité choisie et mobilité imposée devient de plus en plus ténue.