

La Branche en Occitanie en 2016 ¹



63 053 salariés



8 Mds€ de chiffre d'affaires



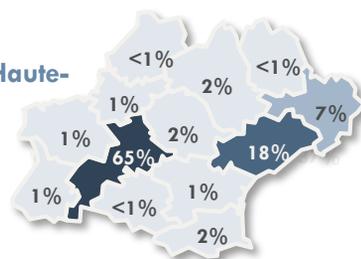
+3,4% de croissance annuelle

55% des salariés a une position de **cadre**

91% des salariés en **CDI**

68% d'hommes

Des effectifs concentrés en **Haute-Garonne**



Problématique générale : un déficit de candidat

- Des difficultés de recrutement globales, en particulier des « experts » des sujets les plus en pointes
- Un risque de perte de connaissances et savoir-faire lié au turnover pour les TPE et petites PME
- Des difficultés à diffuser les compétences en interne pour les grandes PME et ETI
- Problématique de la « gestion du travail à distance » de plus en plus forte

Numérique

2016 2021 2026

25 457¹ 30 500² 33 500²

3,2 Mds€¹ 4,1 Mds€² 4,7 Mds€²

→ Estimation des besoins annuels en recrutement à **6 500** (dont 2 700 hors branche) ³

Thématiques clés des donneurs d'ordre

- Cloud
- Mobilité
- Analytique
- Sureté et sécurité des systèmes
- Adaptation de l'entreprise

Compétences attendues

- Développeurs sur les technologies et langages « socles » : développeurs JAVA, Angular, Python
- Spécialistes en cybersécurité, du niveau bac+2 à bac+5
- Techniciens et ingénieurs dans les domaines connexes : architectes cloud, spécialistes migration cloud
- Développeurs BI, Analystes Big Data, Géomaticiens

- Développement de produits globaux incluant numérique ET ingénierie : Informaticiens / ergonomes, intégrateurs, spécialistes réalités virtuelle, etc.

Ingénierie

2016 2021 2026

24 192¹ 28 900² 32 200²

3 Mds€¹ 3,8 Mds€² 4,6 Mds€²

→ Estimation des besoins annuels en recrutement à **4 700** (dont 2 300 hors branche) ³

Thématiques clés des donneurs d'ordre

- Smart grid et transition énergétique
- Industrie du futur
- Smart cities / smart building
- Planification de grands projets
- Adaptation de l'entreprise

Compétences attendues

- Métiers relevant du secteur du numérique : ingénieur en cybersécurité, Big Data, IoT
- Top profils (docteurs, experts)
- Expertises de production et maintenance : Manufacturing Ingéniering
- Expertise métier recherchée avec une expertise reconnue à l'international dans le champ de l'aéronautique

¹ Source INSEE 2014, traitement et projections 2016 KYU Lab – PSRB OPIIEC 2018

² A partir du retraitement des entretiens de KATALYSE et d'un modèle économique de prévision développé par KATALYSE - 2018

³ Sur la période 2016 – 2021. Sources estimation PSBR – OPIIEC 2018 et outils Impakt[®]RH KATALYSE

« Hors branche » : prise en compte des flux entre la branche et l'extérieur (jeunes diplômés, demandeurs d'emploi, salariés d'autres branches)



2016 **2021** **2026**

6 891¹ 7 900² 8 500²

0,9 Mds€¹ 1,2 Mds€² 1,5 Mds€²

→ **Estimation des besoins annuels en recrutement à 1 360 (dont 860 hors branche) ³**

Thématiques clés des donneurs d'ordre

- Digitalisation des données
- Intelligence artificielle
- RSE et adaptation des entreprises



2016 **2021** **2026**

450¹ 500² 500²

170 M€¹ 200 M€² 200 M€²

Formation

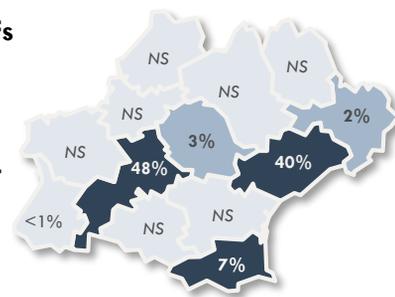
1 536 formations initiales et continues pour la branche

- 374 dans le numérique⁴
- 667 dans l'ingénierie⁴
- 277 transverses⁴
- 84 dans les Etudes & Conseil⁴
- 139 dans l'évènement⁴

Des organismes de formation travaillant particulièrement à l'évolution des modalités d'apprentissage

⁴ Une formation peut être multi-secteurs

88% des effectifs diplômés concentrés en Haute-Garonne et dans l'Hérault



Formations à améliorer

Numérique

- Intelligence artificielle
- Big Data
- Systèmes cyberphysiques
- Sécurité de l'information
- Architecture logicielle
- Architecture technique

Ingénierie

- Intelligence artificielle
- Sûreté et sécurité
- Usine du futur
- 5G/LTN
- Fabrication additive
- Smart grid

Etudes & Conseil

- Cyberdroit
- Digitalisation des méthodes
- Relations publiques
- Utilisation des données

Préconisations : 3 défis et 8 actions

Favoriser l'attractivité des entreprises de la Branche en région auprès des candidats et des salariés



1. Sensibiliser et favoriser l'orientation des publics vers les métiers de la branche
2. Mettre en avant la qualité des parcours et la qualité de vie dans chacune des entreprises
3. Mettre en place des outils permettant aux entreprises de faire face aux évolutions des modes de travail

Faciliter la montée en compétences de l'expertise des entreprises de la branche



4. Développer des pratiques GRH adaptées au secteur
5. Favoriser la mise en place de partenariats R&D avec les laboratoires de recherche académique, centres techniques

Assurer une meilleure adéquation entre besoins des entreprises de la branche et l'offre de formation régionale



6. Favoriser le recours à la professionnalisation auprès des alternants et demandeurs d'emploi
7. Favoriser le recours à la professionnalisation auprès des salariés
8. Mettre en place une logique de passerelles entre Bac+2 et Bac+5