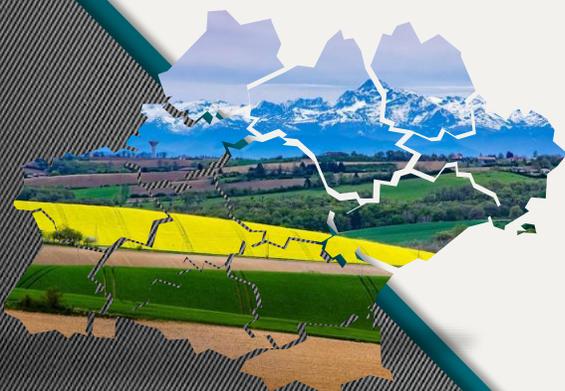




OCCITANIE



ETUDE PROSPECTIVE SUR LES MÉTIERS DE LA BRANCHE DU NUMÉRIQUE, DE L'INGÉNIERIE, DU CONSEIL, DES ÉTUDES ET DE L'ÉVÈNEMENT EN OCCITANIE

Rapport complet

S O M M A I R E

S O M M A I R E

1. [Méthodologie et moyens déployés](#)
2. [Panorama de l'économie au sein de la région et évolutions anticipées](#)
3. [Situation des secteurs de la Branche au sein de la région et évolutions anticipées](#)
4. [Cartographie des métiers et des compétences clés de la Branche et évolutions anticipées](#)
5. [Offre de formation et besoins au sein de la région](#)
6. [Préconisations](#)





1. MÉTHODOLOGIE ET MOYENS DÉPLOYÉS



Un portrait statistique régional des établissements, des emplois, des métiers et des formations pour chacun des secteurs d'activité de la Branche en Région Occitanie a été réalisé par l'OPIIEC*. Dans la continuité, la Branche a souhaité que la CPREFF dispose également d'une analyse prospective régionale complémentaire lui permettant d'affiner et de compléter les données issues du portrait statistique régional afin d'identifier les principaux enjeux et les pistes d'actions prioritaires dans le domaine de l'emploi, des compétences et de la formation et de définir des axes de travail partagés et adaptés avec les différents acteurs institutionnels.

L'OPIIEC, à la demande de la CPREFF de la Branche et soutenu par la DIRECCTE et la Région Occitanie, a demandé aux cabinets D&Consultants et Katalyse de mener une étude prospective régionale pour chaque secteur de la Branche (Numérique, Ingénierie, Études et Conseil, Métiers de l'évènement, et Traducteurs) consistant à :

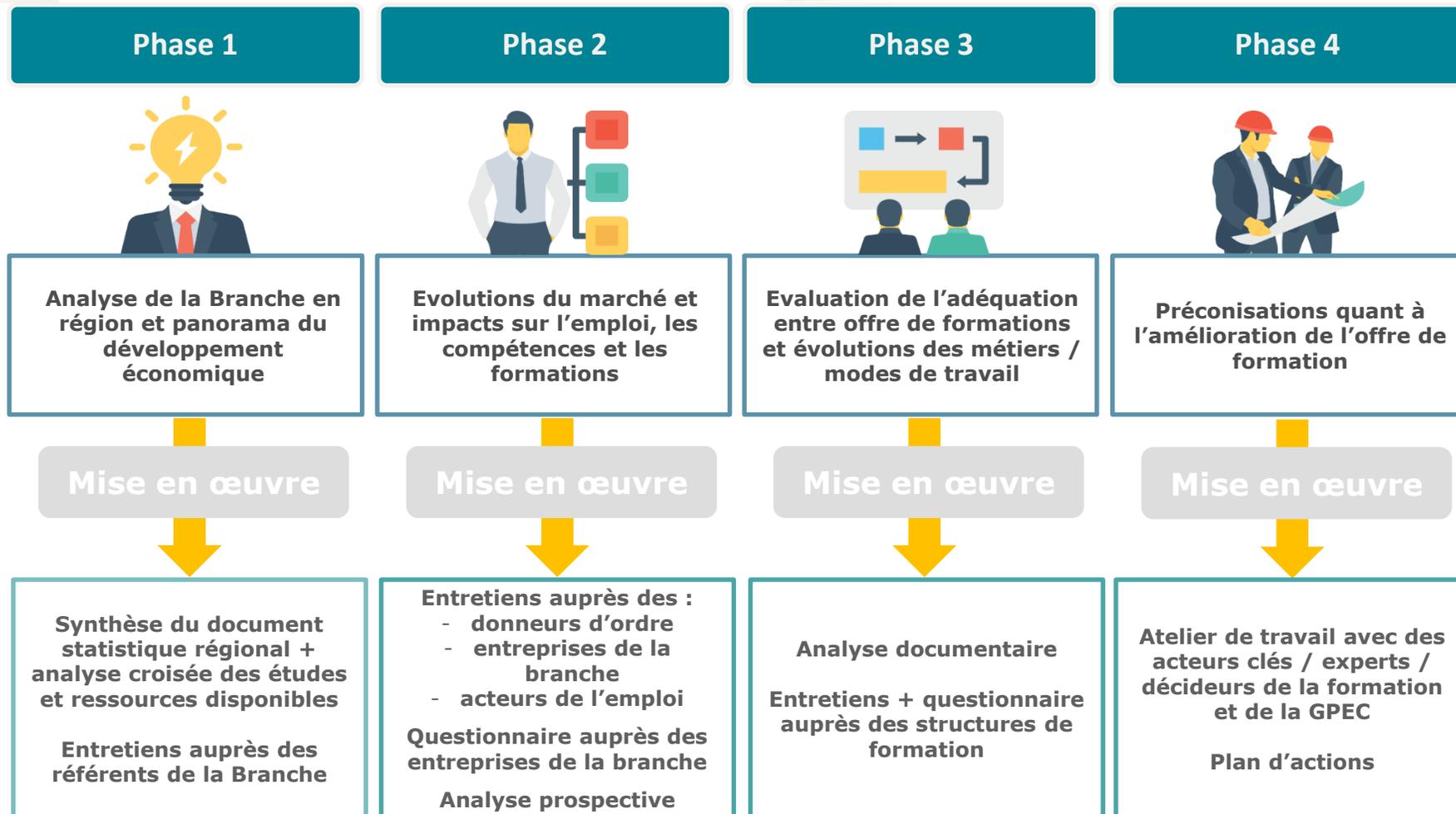
- Identifier les dynamiques en cours et les perspectives d'évolution susceptibles d'impacter les activités, les emplois, les métiers et les compétences ;
- Recenser l'offre de formation initiale et continue et apprécier les liens entre cette offre les besoins attendus ;
- Analyser les principaux enjeux et définir les pistes d'actions prioritaires.

**Portrait statistique régional de la Branche disponible sur : https://www.fafiec.fr/images/contenu/menuhaut/observatoire/etudes/2018/Portrait_statistique_regional_de_Branche_OCCITANIE.pdf*



MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Une étude en 4 phases sur près de 8 mois



Mai 2018

Janvier 2018





Une étude s'appuyant sur les résultats du portrait statistique régional de la branche, complétés par une analyse bibliographique approfondie, des entretiens et une enquête en ligne

Exploitation des données issues du **Portrait Statistique Régional de la Branche** mené par l'OPIIEC en 2018 (PSRB – OPIIEC 2018)



PSRB – OPIIEC 2018

+



Analyse bibliographique approfondie basée sur de nombreuses sources



Entretiens qualitatifs auprès de référents de la Branche, d'acteurs de l'emploi, de donneurs d'ordre, d'entreprises de la branche et d'organismes de formation, sur un périmètre régional



Questionnaires en ligne auprès des entreprises de la branche et des organismes de formation régionaux



BASE DE DONNÉES	SOURCE	UTILISATION
CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif)	INSEE	Mesure et répartition géographique des effectifs sur les secteurs donneur d'ordres de la Branche
DADS (Déclaration annuelle des données sociales)	DARES	Mesure des effectifs salariés et entreprises par secteur de la Branche par département
Liste OF	Min. Travail	Recensement des organismes de formation continue
Diplômés et effectifs de l'enseignement supérieur	Min. Enseignement Sup.	Recensement des effectifs et des diplômés par spécialité et par établissement
Recensement de population	INSEE	Mobilité des étudiants
Consommation de formation Branche	FAFIEC	Bases des formations financées par le Fafiec
Effectifs salariés et entreprises par code APE	ACOSS	Mesure de l'évolution des effectifs salariés et entreprises dans la Branche
Data Infogreffe	Greffe	Création et radiation d'entreprises
Emploi en continu	INSEE	Ancienneté des salariés et mobilité géographique
BMO (Besoin en Main d'Œuvre)	Pôle Emploi	Analyse des besoins en recrutement selon les zones géographiques et les secteurs de la Branche
Demandeurs d'emploi	Pôle Emploi	Recensement des demandeurs d'emploi par métier et zone géographique

- Numérique**
- 5812Z - Édition de répertoires et de fichiers d'adresses
 - 5821Z - Édition de jeux électroniques
 - 5829A - Édition de logiciels système et de réseau
 - 5829B - Édition de logiciels outils de développement et de langages
 - 5829C - Édition de logiciels applicatifs
 - 6201Z - Programmation informatique
 - 6202A - Conseil en systèmes et logiciels informatiques
 - 6202B - Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques
 - 6203Z - Gestion d'installations informatiques
 - 6209Z - Autres activités informatiques
 - 6311Z - Traitement de données, hébergement et activités connexes
 - 6312Z - Portails Internet

- Ingénierie**
- 7112B - Ingénierie, études techniques
 - 7120B - Analyses, essais et inspections techniques
 - 7490B - Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses

- Conseil et études**
- 7021Z - Conseil en relations publiques et communication
 - 7022Z - Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
 - 7320Z - Études de marché et sondages
 - 7810Z - Activités des agences de placement de main-d'œuvre
 - 7830Z - Autre mise à disposition de ressources humaines

- Métiers de l'événement**
- 2511Z - Fabrication de structures métalliques et de parties de structures
 - 4332C - Agencement de lieux de vente
 - 6820B - Location de terrains et d'autres biens immobiliers
 - 6832A - Administration d'immeubles et autres biens immobiliers
 - 8230Z - Organisation de foires, salons professionnels et congrès
 - 9004Z - Gestion de salles de spectacles

- Traduction**
- 7430Z - Traduction et interprétation

Les entreprises couvertes par la CCN 1486 mais dont le code APE ne fait pas partie de la liste ci-dessus sont comptabilisées uniquement dans les indicateurs Branche

Codes APE du champ conventionnel



PRINCIPALES SOURCES UTILISÉES

Sources des données

BASE DE DONNÉES	SOURCE	UTILISATION
CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif)	INSEE	Mesure et répartition géographique des effectifs sur les secteurs donneur d'ordres de la Branche
DADS (Déclaration annuelle des données sociales)	DARES	Mesure des effectifs salariés et entreprises par secteur de la Branche par département
Liste OF	Min. Travail	Recensement des organismes de formation continue
Diplômés et effectifs de l'enseignement supérieur	Min. Enseignement Sup.	Recensement des effectifs et des diplômés par spécialité et par établissement
Statistiques emplois et formations	CARIF - OREF	Statistiques et cartographies de formations
Recensement de population	INSEE	Mobilité des étudiants
Consommation de formation Branche	FAFIEC	Bases des formations financées par le Fafiec
Effectifs salariés et entreprises par code APE	ACOSS	Mesure de l'évolution des effectifs salariés et entreprises dans la Branche
Data Infogreffe	Greffe	Création et radiation d'entreprises
Emploi en continu	INSEE	Ancienneté des salariés et mobilité géographique
BMO (Besoin en Main d'Œuvre)	Pôle Emploi	Analyse des besoins en recrutement selon les zones géographiques et les secteurs de la Branche
Demandeurs d'emploi	Pôle Emploi	Recensement des demandeurs d'emploi par métier et zone géographique



4

Référents de la Branche

Numérique



Laurent Gerin

Ingénierie



Guy Capdeville

Transverse



Jérôme Penso



Alain Le Dosseur

4

Acteurs de l'emploi





LES ENTRETIENS (2/4)

22 entretiens réalisés auprès de donneurs d'ordre régionaux

4

Aéronautique et spatial



2

Santé



3

Sciences et Techniques



2

BTP/Immobilier



2

Agriculture



2

Automobile



2

Energie



2

Commerce/Distribution



2

Service Public



1

Hôtellerie Restauration





LES ENTRETIENS (3/4)

16 entretiens réalisés auprès de 15 entreprises de la
branche régionaux

6

Numérique

CGI



Atos
x2

EQUASYS

5

Ingénierie

ALTRAN



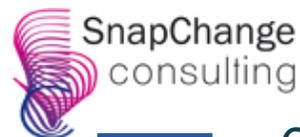
ON
assystem



STAR
ENGINEERING
an AIS Branch

4

Etudes et Conseil



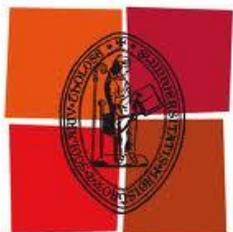
efficient
— innovation —



1

Evènement





Université
de Toulouse



DAFPIC

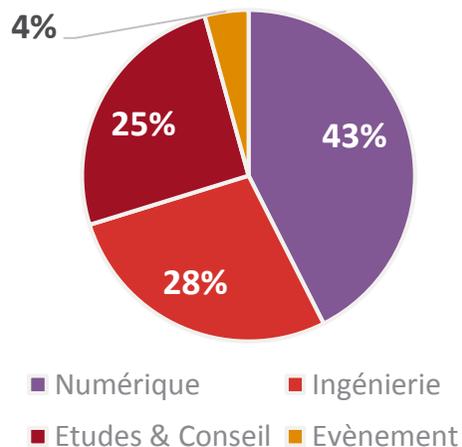
DAN





Entreprises de la branche : 47 répondants

- Un échantillon de répondants constitué exclusivement de **TPE et PME, couvrant l'intégralité des départements d'Occitanie à l'exception du Gers et de l'Ariège**
- Un panel adressant **l'ensemble des secteurs d'activités couverts par l'étude**
- **4 secteurs de la Branche représentés :**



Organismes de formation : 15 répondants

- Tous les organismes répondant ont **leur siège social en Occitanie**, avec une concentration des lieux de formation sur 5 des départements de la Région
- Un panel couvrant **l'ensemble des publics adressés** (jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs en reconversion et personnes handicapées)...
- ... ainsi que **l'ensemble des activités de formation...** (initiale, continue longue, continue courte et alternance)
- ... **et des types de formation** (diplômantes, certifiantes, qualifiante)



2. PANORAMA DE L'ÉCONOMIE AU SEIN DE LA RÉGION ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



BRANCHE

ENVIRONNEMENT GÉNÉRAL EN OCCITANIE

Note méthodologique

- Dans un double souci d'homogénéité (entre le portrait statistique de la Branche et la présente mission et au sein de ce même rapport) les données des indicateurs (nombre d'emplois, population, etc.) ont été extraites de **l'Insee et datent de 2015**.
- Des données plus récentes sont présentées en complément, quand elles sont disponibles. Ces données sont cependant à considérer avec précaution car **le périmètre n'est pas le même, pour un même indicateur, entre l'Insee et une autre source**.



5,8 millions d'habitants

Source INSEE, estimation au 01/01/2016 – PSRB OPIIEC, 2018

5^{ème} région la plus peuplée de France (9,2% de la population française)

Source INSEE, estimation au 01/01/2016 – PSRB OPIIEC, 2018

- La Haute-Garonne et l'Hérault : 2 départements dépassant le million
- La Lozère : le département le moins peuplé de France



+51 400 personnes par an

Source INSEE, recensement de la population – PSRB OPIIEC, 2018

1^{ère} région de France pour sa croissance démographique

Source Région Occitanie, 2016

- Une hausse due à 80% aux migrations interrégionales et à l'excédent naturel (naissances/décès)
- L'aire urbaine toulousaine absorbe un tiers de cette croissance démographique
- L'Occitanie pourrait dépasser les Hauts-de-France et Nouvelle-Aquitaine d'ici 2022 si ce rythme se maintien

Source INSEE, 2018



79,4 habitants au km²

Source Insee, 2015

Une densité plus faible que la moyenne nationale (104,6 hab./km²)

Source Insee, 2015

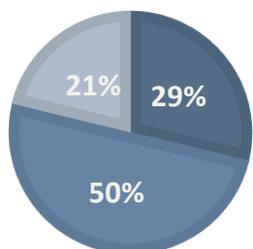
Un système urbain monocentrique autour de Toulouse et polycentrique sur le littoral méditerranéen

41,8 ans : âge moyen des habitants

La région compte un peu moins de jeunes et un plus de seniors que la moyenne nationale française

Structure de la population par tranche d'âge en Occitanie

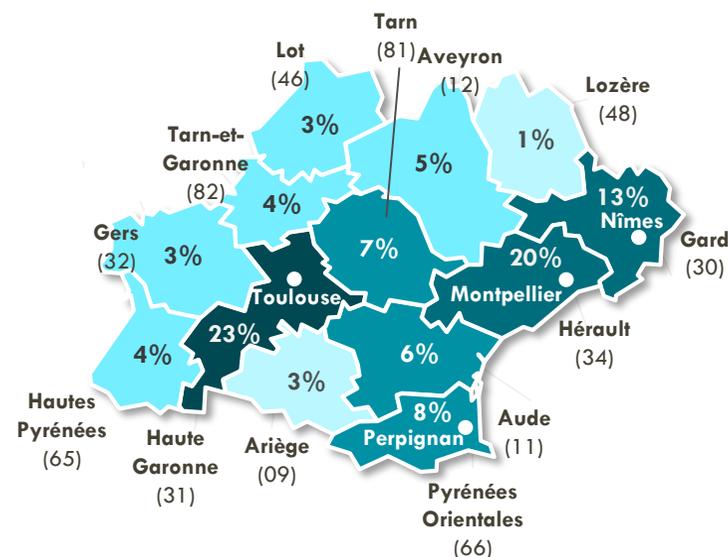
Source Insee 2015



- 24 ans et moins
- 25 - 65 ans
- 65 ans et plus

Répartition de la population régionale par département

Source Insee 2014 – PSRB OPIIEC, 2018



154 Mds€ de PIB, soit 7,2% du PIB national



Source INSEE, 2016 - PSRB OPIIEC, 2018

4^e Rang pour la richesse nationale



4^e Rang pour la création d'entreprises : 9,76% des créations d'entreprises



4^e Région exportatrice : un commerce extérieur de 54,9 Mds€/an



Source INSEE, 2015

3^e Région pour les investissements étrangers en nombre de projets : 11% des projets accueillis en France



1 Région (ex-aequo avec Grand-Est) pour l'accueil de projets de Production



Source Business France, 2018

Les chiffres clés des investissements étrangers en Occitanie en 2017

- Plus de **1 200 entreprises étrangères**
- Employant plus de **80 000 salariés**
- **146 projets d'investissements** décidés en 2017, dont 140 permettant la création ou le maintien de 3 349 emplois

Source Business France, 2018

Une activité économique diversifiée

- Le **secteur tertiaire est prédominant** et un peu plus important qu'au niveau national (79,5% des emplois contre 79,3% au niveau national)
- Le secteur de **l'industrie y est ainsi moins développé mais plus dynamique** (10,5% des emplois contre 12,2% au niveau national)

Source INSEE 2017 – PSRB OPIIEC, 2018

4 secteurs clés dans l'économie régionale

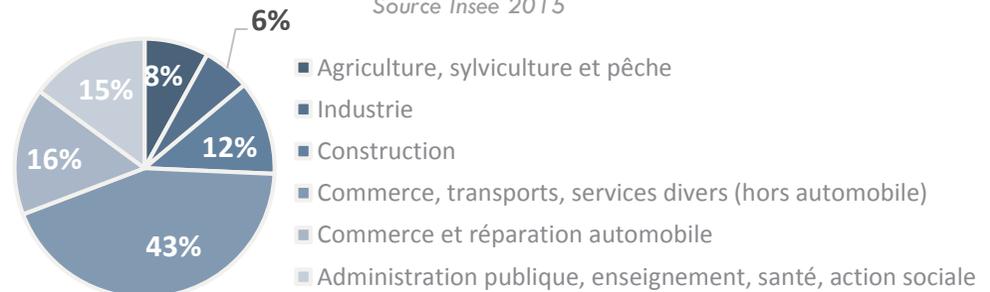
- La région bénéficie d'une **activité touristique dynamique**, elle accueille 30 millions de visiteurs par an
- **L'aéronautique et l'aérospatial** structurent l'activité. Depuis 2011, le nombre d'emplois du secteur n'a cessé d'augmenter
- **Le développement durable** est en pleine croissance dans la région, la consommation d'électricité est à 45% d'origine renouvelable
- Un **secteur agricole diversifié** : une région productrice de vins, céréales, fruits, légumes et viandes

Source région Occitanie, INSEE 2017 – PSRB OPIIEC, 2018

Nombre d'établissements : 643 145 (Source Insee Clap 2015)

Répartition par secteur des établissements en Occitanie

Source Insee 2015



Un territoire innovant



Région pour l'effort R&D public ou privé : 3,7% du PIB consacrés aux dépenses de recherche en 2012

Source CCI Occitanie - PSRB OPIIEC, 2018

3^e



Région pour la création d'entreprises innovantes

2^e



Région de province en termes de nombre de chercheurs R&D, public et privé



Région comptant le plus de pôles de compétitivité

Source INSEE, 2017

- 29 400 chercheurs en Recherche & Innovation
- 227 000 étudiants, 8 300 doctorants, 27 écoles doctorales, 15 630 enseignants/chercheurs
- 35 grandes écoles et universités
- 2 cités des start-ups dont celle des halles de Latécoère
- Plus de 100 projets labellisés

Source INSEE, 2017

Des pôles dynamiques qui structurent l'économie

14 pôles sur les 71 en France couvrent la région dont 6 ont leur siège sur le territoire

Aéronautique - Espace



Aéronautique, Espace, Systèmes embarqués

Microtechnique - mécanique



Conception, production et intégration de systèmes mécaniques intelligents

Optique - photonique - tic



Filière optique-photonique



Hautes Technologies - Micro-Ondes, Photonique, Réseaux Sécurisés, Images et Interfaces numériques

Energie - Environnement



Projet interrégional sur l'utilisation des technologies propres et innovantes au service de l'industrie



Développement durable de l'économie maritime et littorale sur le bassin méditerranéen



Sécurité des populations et de l'environnement



Problématique de l'eau



Développement des Energies Renouvelables dans le Bâtiment et l'Industrie

Agriculture - agroalimentaire



Agriculture, agroalimentaire, agro-ressources



Pôle de compétitivité agro-alimentaire du Sud-Est

Biotechnologies - santé



Filière santé et biotechnologies en particulier dans le domaine de la lutte contre le cancer



Axes médicaments, dispositifs médicaux, diagnostic et imagerie, e-santé

4^e



Région en termes de **nombre d'emplois** : 2 180 873 en 2015

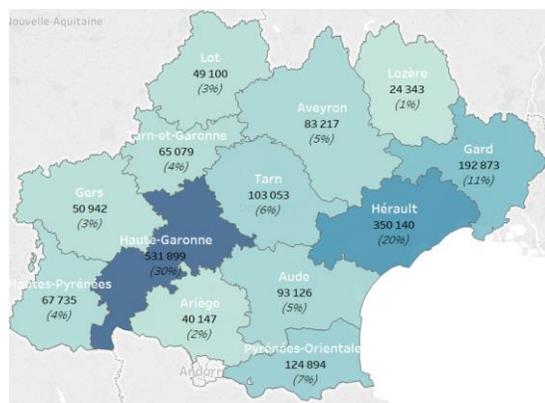


Région **créatrice d'emplois** : +1,1% en 2015
Contre +0,6% au niveau national

Source Insee 2015

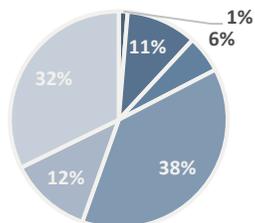
Répartition des effectifs salariés par département en Occitanie

Source Insee 2015



Répartition des effectifs salariés par secteur d'activité

Source Insee 2015



- Agriculture, sylviculture et pêche
- Industrie
- Construction
- Commerce, transports, services divers (hors automobile)
- Commerce et réparation automobile
- Administration publique, enseignement, santé, action sociale

Des perspectives d'embauche en croissance ...

■ Une croissance portée par le secteur tertiaire et l'agriculture :

- +0,7% de création d'emploi dans le secteur non-marchand (moyenne nationale : +0,4%) et +1,7% dans le secteur marchand (moyenne nationale : +1,5%)
- +2,5% contre 0,7 de moyenne nationale pour le secteur agricole
- Seul secteur en perte de vitesse : la construction, avec 2 000 salariés en moins entre 2014 et 2015

Source Insee 2015

■ 225 800 projets de recrutements émis par les employeurs de la région, soit 38 100 de plus qu'en 2017

- 49,20% de ces projets liés à une **activité saisonnière**
- Le **secteur des services** concentre près de 6 intentions d'embauche sur 10 et affiche une progression de 16% (contre 3,3% en 2017)
- Les **CDI représentent 38%** des intentions d'embauche contre 31% l'année précédente

Source Pôle emploi 2018

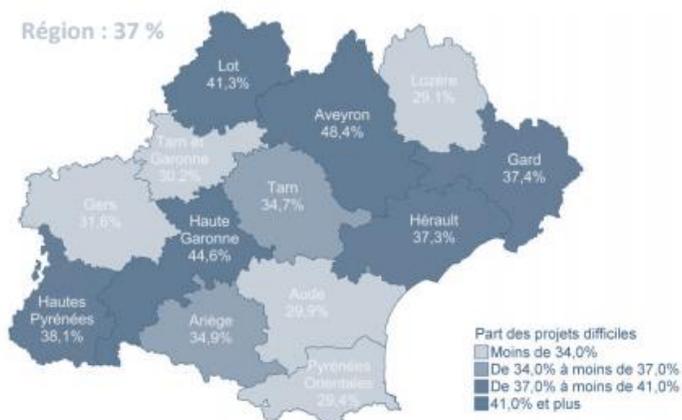
...mais insuffisantes face à la forte hausse du nombre d'actifs

- Entre 1990 et 2013, la ressource en main-d'œuvre s'accroît de 655 000 actifs, nettement plus que les 462 000 emplois créés sur la même période
- En conséquence, le **chômage reste structurellement plus élevé en Occitanie et progresse depuis 2009**
 - Le taux de chômage de la région atteint 10,7% au premier trimestre 2018 (3^{ème} taux le plus élevé de métropole après les Hauts de France et PACA)

Source Insee 2018

Part des projets jugés difficiles selon les départements

Source Pôle Emploi 2018



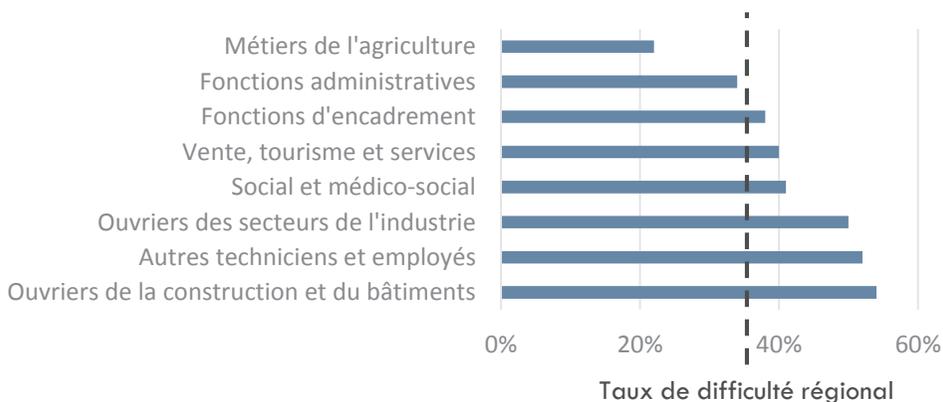
37% des projets de recrutement jugés difficiles en 2018

- Une part plus faible qu'au niveau national (44%) mais en hausse de +3,4 points par rapport à 2017
- Ce taux dépasse les 50% au sein des secteurs de la **construction et de l'industrie manufacturière** (métallurgie et produits métalliques)
- Une proportion progressant dans tous les secteurs, en particulier dans l'**industrie** (+9 points), les **services aux particuliers** (+6 points) et l'**hébergement restauration** (+5 points)
- **L'Aveyron et la Haute-Garonne** : les 2 départements dans lesquels la part des projets jugés difficiles par les employeurs est la plus importante
- Des difficultés de recrutement touchant **davantage les entreprises de moins de 10 salariés**
 - 37% des entreprises de moins de 10 salariés rencontrent des difficultés contre 28% pour les entreprises de plus de 100 salariés

Source Pôle emploi 2018

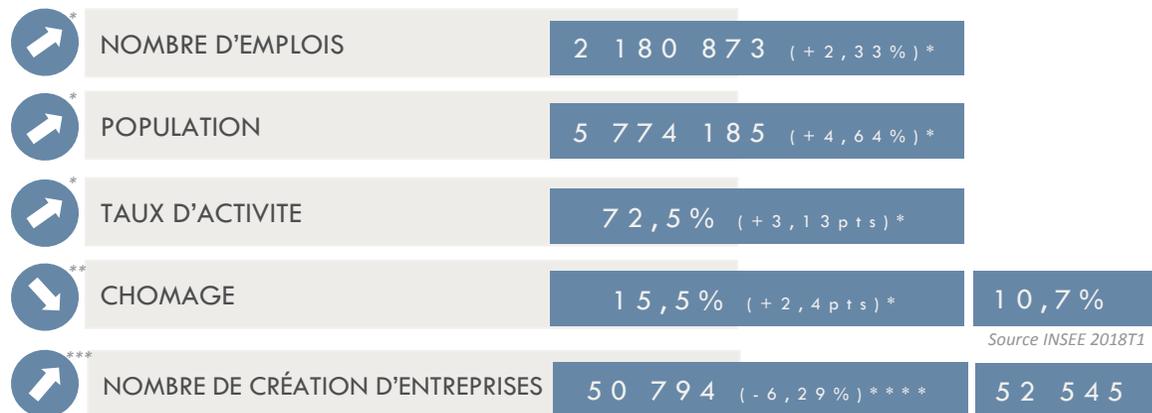
Difficultés des projets de recrutement par famille professionnelle

Source Pôle Emploi 2018



SYNTHÈSE : PANORAMA DE LA RÉGION OCCITANIE

Une région attractive et dynamique, portée par les secteurs tertiaires et agricoles, mais dont le développement économique peut être freiné par des difficultés de recrutement



*Evolution entre 2010 et 2015

**Evolution entre 2015 et 2018T1

***Evolution entre 2015 et 2016

Source INSEE 2015

*Evolution entre 2010 et 2015

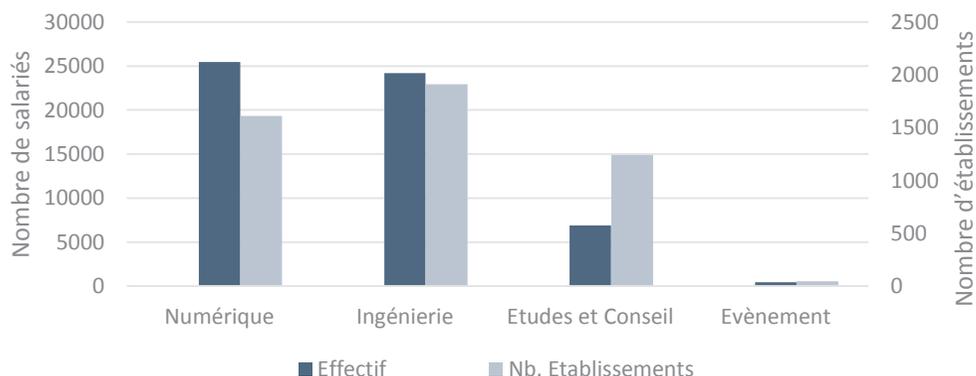
****Evolution entre 2014 et 2015

Source INSEE 2018T1

Source INSEE 2016

Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche en Occitanie

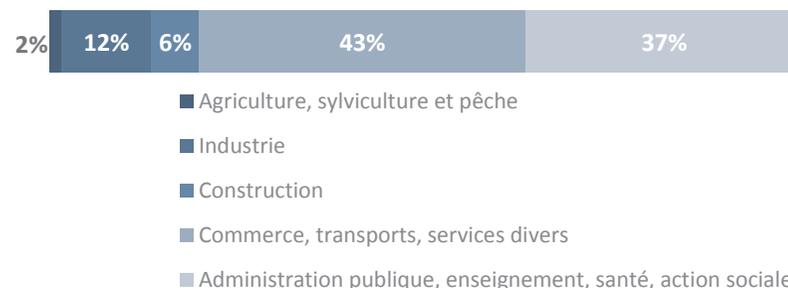
Source INSEE 2014, traitement et projections 2016 KYU Lab – PSRB OPIIEC 2018



- Une région de près de **6 millions d'habitants, attractive** et en **pleine croissance démographique**
- **Un territoire innovant**
 - 1^{ère} région pour **l'effort R&D public ou privé**
 - 1^{ère} région comptant le **plus de de pôles de compétitivité**
- Une **activité économique dynamique et diversifiée**
 - Le secteur tertiaire prédominant
 - 4 secteurs clés : le tourisme, l'aéronautique et spatial, le développement durable et l'agriculture
- Une région **créatrice d'emplois**, portée par **les secteurs tertiaires et agricoles**, mais rencontrant des **difficultés de recrutement** principalement au sein des secteurs de la **construction et de l'industrie manufacturière**

Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source Insee 2015



PRINCIPALES ZONES D'EMPLOI ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES EN OCCITANIE

Note méthodologique

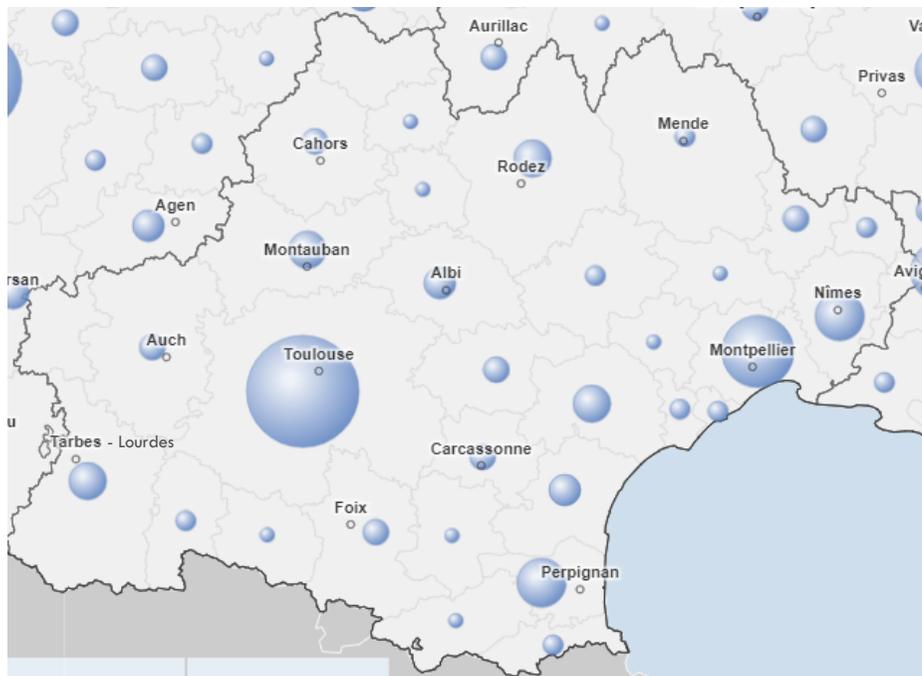
- *Le **découpage des zones d'emplois** a été réalisée selon les données accessibles via l'INSEE*
- *Dans un double souci d'homogénéité (entre le portrait statistique de la Branche et la présente mission et au sein de ce même rapport) les données des indicateurs (nombre d'emplois, population, etc.) ont été extraites de l'**Insee et datent de 2015**. Or, des données 2017 plus globales, issues notamment du Portrait Statistique de la Région Occitanie, sont accessibles et peuvent être contradictoires vis-à-vis des données 2015. Pour exemple : le « nombre de création d'entreprises » entre 2014 et 2015 était en baisse sur l'ensemble des zones d'emplois mais en 2017 la tendance s'inverse.*
- *Des données plus récentes, issues d'autres sources que l'Insee sont présentées en complément. Ces données sont cependant à considérer avec précaution car **le périmètre n'est pas le même, pour un même indicateur, entre l'Insee et une autre source.***
- ***Dans le graphique « Effectif salarié et nombre d'établissements par secteur »,** le secteur « Événementiel » n'a pas pu être pris en compte faute de données existantes. Le nombre d'entreprises dans ce secteur par zone d'emplois doit être faible et placé sous le secret statistique.*
- *Les **évolutions des commandes publique et privé** présentent les données majeures et récentes, elles ne peuvent être considérées comme exhaustives*

BRANCHE



Zones d'emplois en Occitanie

Source Insee 2015



Lecture des perspectives de recours à la Branche



Impact nul ou faible



Impact modéré



Impact majeur

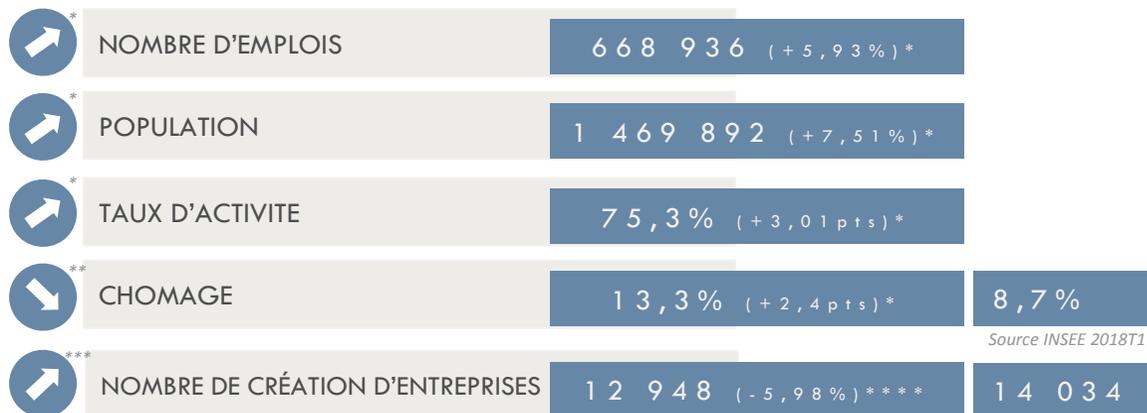
Principales zones d'emploi en région Occitanie (en nombre d'emplois en 2015)

Huit premières zones d'emploi

• Toulouse	668 936
• Montpellier	295 763
• Nîmes	135 394
• Perpignan	123 509
• Tarbes-Lourdes	87 436
• Montauban	84 098
• Béziers	73 987
• Rodez	72 421
• Albi	64 019
• Narbonne	52 104
• Carcassonne	50 145
• Castres-Mazamet	46 007
• Auch	43 983
• Alès	42 152
• Foix-Pamiers	42 087
• Cahors	33 158
• Lozère	31 085
• Sète	30 131

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : TOULOUSE

Une zone en croissance démographique et économique, attirant les emplois productifs et qualifiés, portée par l'industrie aéronautique et spatiale



*Evolution entre 2010 et 2015

**Evolution entre 2015 et 2018T1

***Evolution entre 2015 et 2016

Source INSEE 2015

*Evolution entre 2010 et 2015

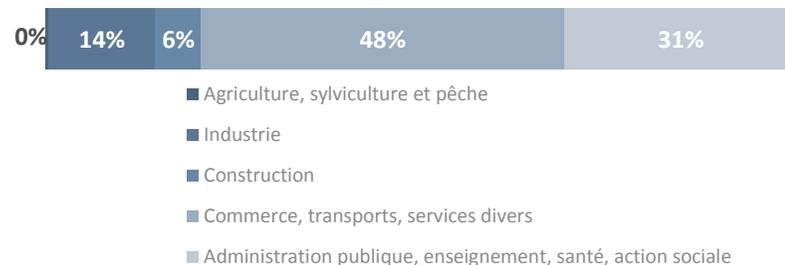
****Evolution entre 2014 et 2015

Source INSEE 2016

- Une forte attractivité pour les personnels de la recherche et les cadres :
 - Concentration de 50 % des créations d'emplois productifs et 60 % des arrivées d'actifs qualifiés en Occitanie
 - 3^{ème} zone d'emploi pour le taux d'arrivées d'emplois productifs, entre Lyon et Lille
- La filière aéronautique et spatiale : moteur de cette attractivité
 - Les acteurs majeurs de la filière, comme Airbus ou Thalès, mais aussi de très nombreux sous-traitants, fournisseurs ou prestataires de services boostent l'emploi productif et séduisent en particulier les actifs qualifiés

Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source Insee 2015



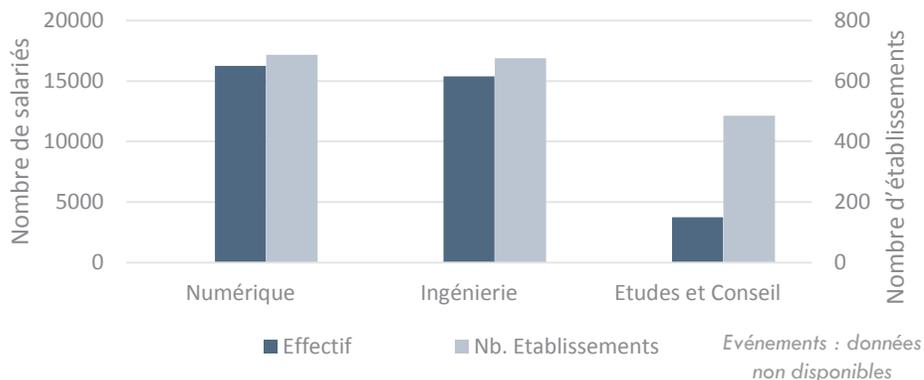
Principaux employeurs locaux - Effectifs

Source INSEE - CLAP - 2013 - hors adm^o publique générale et étab. d'enseignement primaire ou secondaire - traitement Atout Métiers

- Airbus Operations – 14 900
- CHU Toulouse – 13 900
- Airbus SAS – 6 500
- SNCF – 3 000
- Tisséo – 2 600
- Thalès – 2 500

Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche en Haute-Garonne

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





PROSPECTIVE DE LA ZONE D'EMPLOI : TOULOUSE

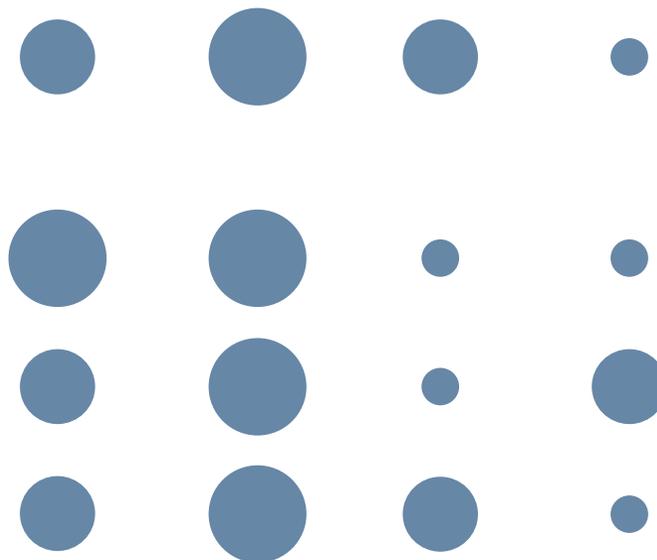
De nombreux projets, à la fois publics et privés, qui devraient entraîner un impact important en terme de recours à la Branche, principalement en ingénierie et en numérique

Evolution de la commande publique locale

- **Toulouse EuroSudOuest** : programme de développement des transports et d'aménagement urbain autour de la gare Matabiau qui accueillera deux lignes à grande vitesse en 2024
 - Développement d'un **Pôle d'Echange Multimodal** qui articulera les dessertes locales, régionales, nationales et européennes (estimé à 9Mds€)
 - **Aménagement des espaces publics dans le centre-ville** pour augmenter l'attrait touristique, commercial et la qualité de vie (exemples : Allée Jean-Jaurès, Rue Gambetta livrées fin 2018 pour un coût de 2,5M€)
- **Toulouse Aerospace Express** : 3^{ème} ligne de métro automatique conçue pour relier les principales zones économiques et desservir les territoires et les emplois de la grande agglomération toulousaine (mise en service prévue en 2024 et coûts estimés à 2Mds€)
- **Parc des expositions** : projet de construction du nouveau Parc des expositions, lancé en 2009, au nord-ouest de l'agglomération toulousaine (ouverture au public en 2020 et coûts estimés à 400M€)
- **Toulouse Aerospace** : projet de campus de 40 hectares sur le site de l'ancien aérodrome de Montaudran, en lien avec les métiers de l'aéronautique, de l'espace et des systèmes embarqués

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evènement
-----------	------------	-------------------	-----------

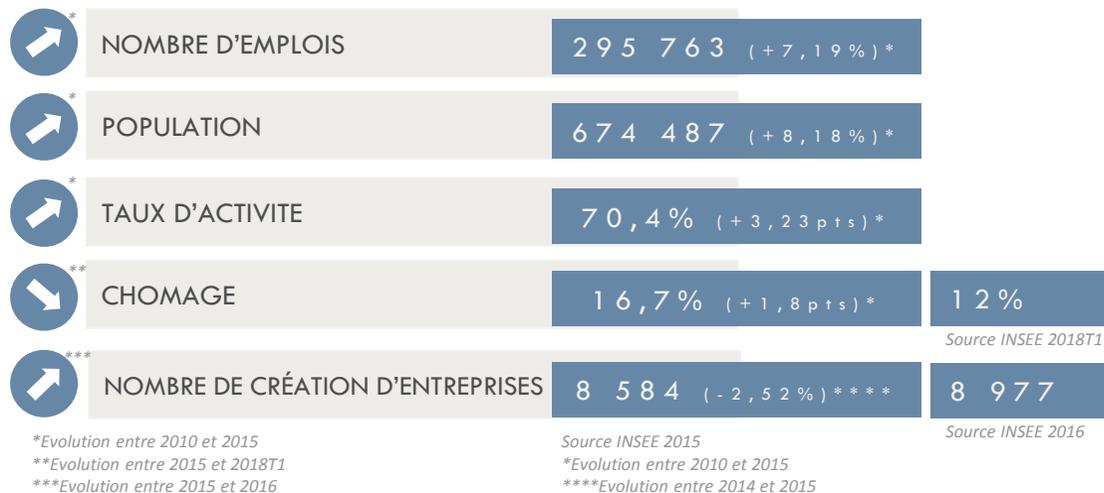


Evolution de la commande privée locale

- **Aéronautique et spatial** :
 - 431 commandes passées pour **Airbus** lors de l'édition du salon aéronautique de Farnborough
 - Accroissements des investissements R&D dans les technologies digitales et objectif de croissance de 5% du CA2016-2018 pour **Thalès**
- **Aménagement urbain** : Projet la Tour Occitanie prévue pour 2022 (130M€) près de la Gare Matabiau

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : MONTPELLIER

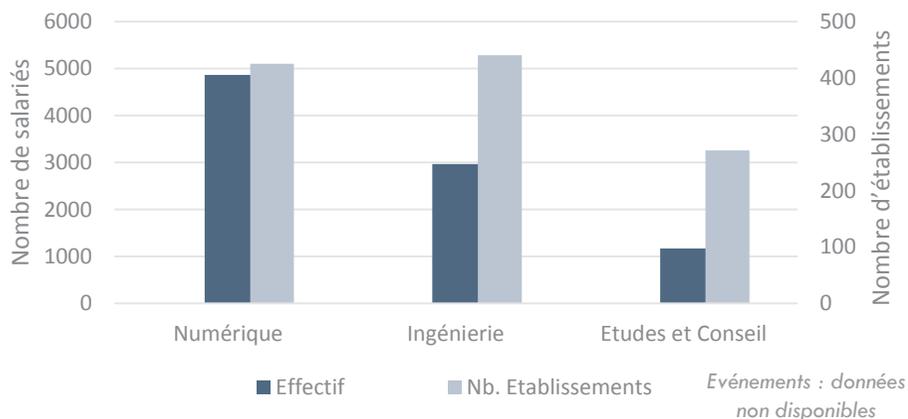
Une zone attractive, portée par les filières de la santé et des TIC, caractérisée par une proportion importante d'effectif dans le secteur du numérique



- Une **proportion d'emplois dans les services** qui est la plus forte de la région
 - 67% contre 58% en moyenne à l'échelle régionale
- Les filières des **TIC, du multimédia, des biotechnologies et de la pharmacie** : moteurs de l'attractivité. La zone abrite
 - Le siège social français du groupe Dell Europe
 - Le siège social de Vestas, n°1 mondial pour la fabrication d'éoliennes
 - Bausch & Lomb, n°2 mondial en ophtalmologie et Horiba Medical, spécialiste de la fabrication d'automates pour analyses médicales, mais aussi des géants comme Alstom et Sanofi (pour son pôle cancérologie et neuroscience)

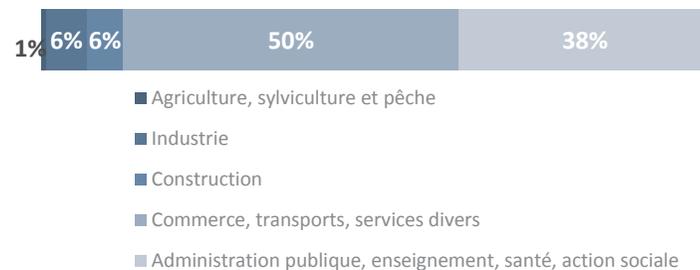
Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche Dans l'Hérault

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



Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source Insee 2015



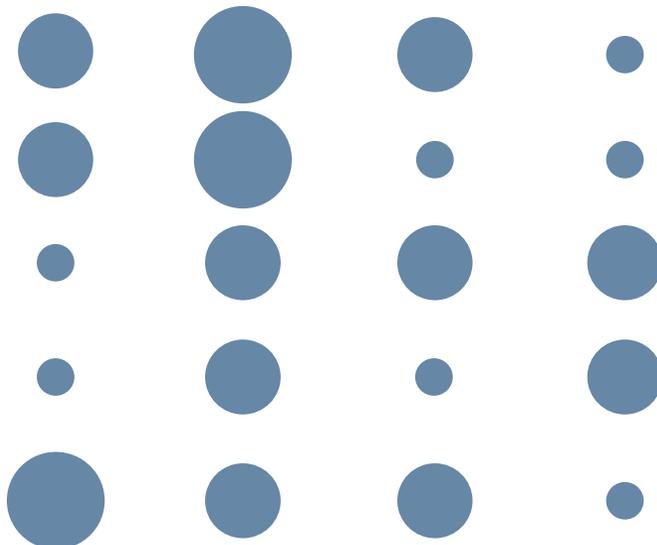
Principaux employeurs locaux - Effectifs

Source INSEE - CLAP - 2013 - hors adm^o publique générale et étab. d'enseignement primaire ou secondaire - traitement Atout Métiers

- CHU Montpellier – 12 000
- Crédit Agricole Mutuel – 2 800
- CNRS – 1 900
- Présence verte services – 1 700
- Sanofi Aventis – 1 200
- SNCF – 1 200

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evènement



Evolution de la commande publique locale

Mobilité, aménagements et transports

- Réaménagement de l'ancien site de l'EAL en « Cité créative » à l'horizon 2020 : un parc, 2500 logements et implémentation du tramway
- La réalisation de la ligne 5 de tramway Clapiers – Lavérune : 15 kms, environ 25 stations, pour un investissement global de 400M€
- Déménagement du « Conservatoire à rayonnement régional » dans le quartier Boutonnet (40M€) prévu pour 2020
- Construction du Moco, futur centre d'art contemporain montpelliérain devrait ouvrir en juin 2019 et devrait accueillir entre 300 000 et 500 000 visiteurs par an

Développement durable

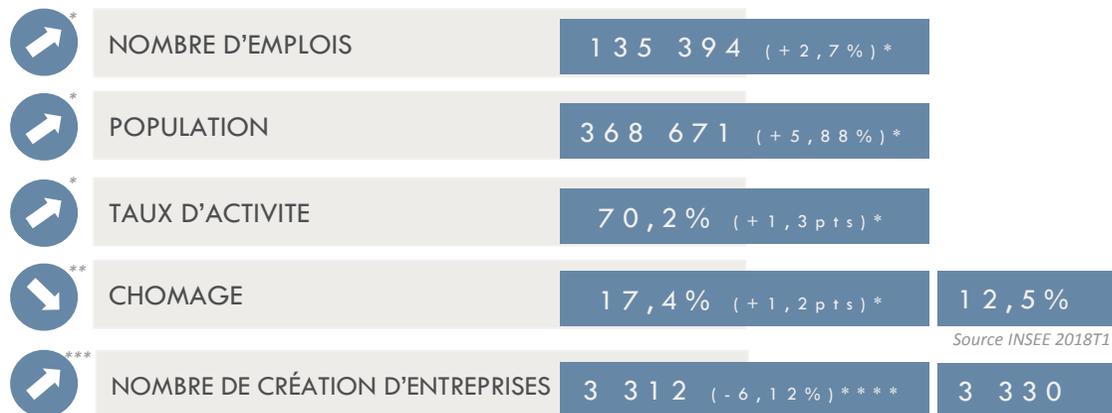
- Le projet Ecocité « De Montpellier à la mer » : l'aménagement du futur écoquartier Eurêka (logements connectés, énergie positive, mixité et école intelligente) a débuté en 2015 pour un cout de 3,2M€ pour la 1^{ère} phase des travaux

Evolution de la commande privée locale

- **Biotechnologies/pharmacie** : L'entreprise Deinove, basée à Montpellier, s'associe avec BioMérieux dans le cadre de projets de recherche et développement sur de nouveaux antibiotiques
- **Commerce/distribution** : La centrale de système U à Vendargues a vocation de répondre aux enjeux du secteur de la distribution (digitalisation des commandes, place des circuits courts) et de renforcer les synergies publics-privés dans les projets
- **Sciences et techniques** : La présence du siège de Dell Europe à Montpellier soutient le secteur des "Sciences et Techniques" dans son programme pour l'environnement, l'économie circulaire et la conception écologique
- **Energie** : L'atout géographique de la Région, la présence de grands acteurs (Vestas, leader mondial de la production d'éoliennes) engendre la multiplication des projets de parcs éoliens. Ex : La compagnie du vent, filiale d'Engie, qui a pour objectif de doubler la capacité installée en éolien et en centrales solaires d'ici à 2022

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : NÎMES

Une zone portée par le secteur tertiaire et dans laquelle l'ingénierie est bien représentée



*Evolution entre 2010 et 2015

**Evolution entre 2015 et 2018T1

***Evolution entre 2015 et 2016

Source INSEE 2015

*Evolution entre 2010 et 2015

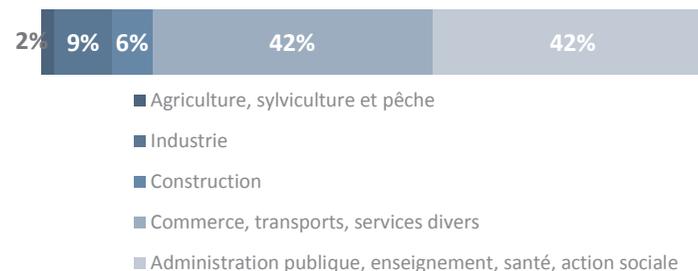
***Evolution entre 2014 et 2015

Source INSEE 2016

- La **proportion d'emplois dans le tertiaire** figure parmi les plus importantes de la région
 - 82% contre 76% en moyenne à l'échelle régionale
- Principaux **secteurs employeurs** de la zone :
 - Activités de **services administratifs et de soutien**
 - **Transports**
 - **Entreposage**
- **L'agroalimentaire** est aussi fortement représentée dans la zone avec des acteurs comme Nestlé et Royal Canin

Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source Insee 2015



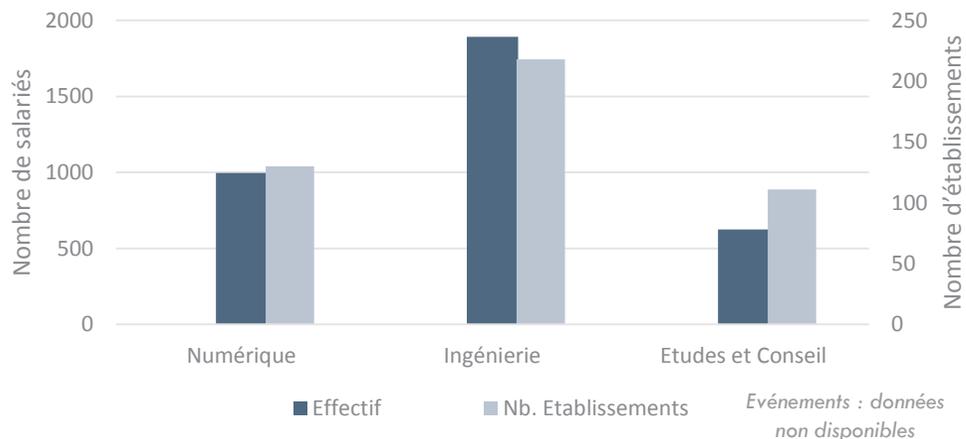
Principaux employeurs locaux - Effectifs

Source INSEE - CLAP - 2013 - hors adm^o publique générale et étab. d'enseignement primaire ou secondaire - traitement Atout Métiers

- CHU – 5 400
- SNCF – 1 100
- Nestlé Waters – 1 200
- SDIS – 800
- Ecole Nationale de Police de Nîmes – 1 200

Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche dans le Gard

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





PROSPECTIVE DE LA ZONE D'EMPLOI : NÎMES

Une commande publique profitant principalement au secteur de l'ingénierie, confirmant son positionnement dans la zone

Evolution de la commande publique locale

Mobilité, aménagements et transports

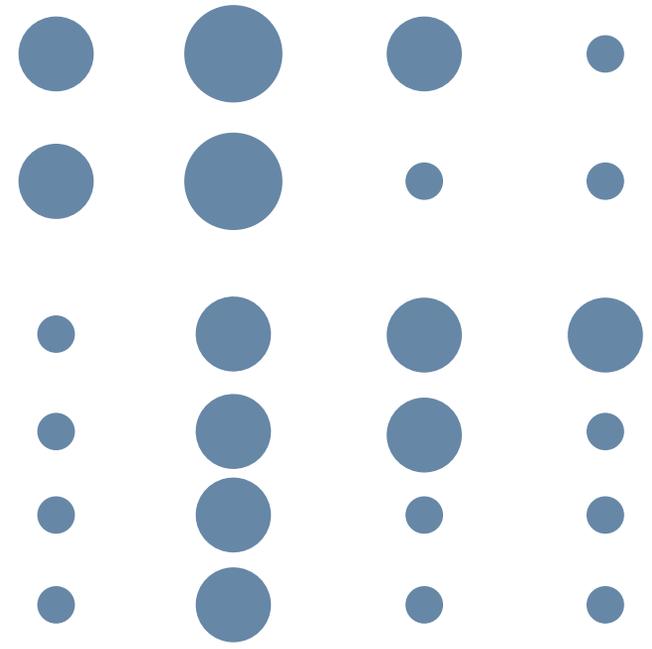
- Gare TGV de Nîmes-Manduel (95M€) et aménagements des alentours (Projet Magna Porta)
- Création d'une 2^{ème} ligne de Trambus à travers le projet « Nîmes, quartier d'avenir », prolongement de la voie urbaine sud pour fluidifier la circulation et projet de contournement de l'ouest de Nîmes par la route d'Alès (raccordement à l'A9) (160-180M€)

Développement urbain

- Futur **parc urbain** sur le site des anciennes pépinières Pichon (d'ici 2022 pour 15M€) et restauration des **arènes de Nîmes** (objectif de restauration de l'ensemble des travées jusqu'en 2030)
- Pôle éducatif du Mas de Teste (12,5M€)
- Travaux de réhabilitation de l'ancien hôpital de la rue Hoche et transformation en cité universitaire (24M€ pour la première tranche)
- Réaménagement de quartiers prioritaires : Chemin bas d'Avignon, Pissevin-Valdegour et Mas de Mingue

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evènement

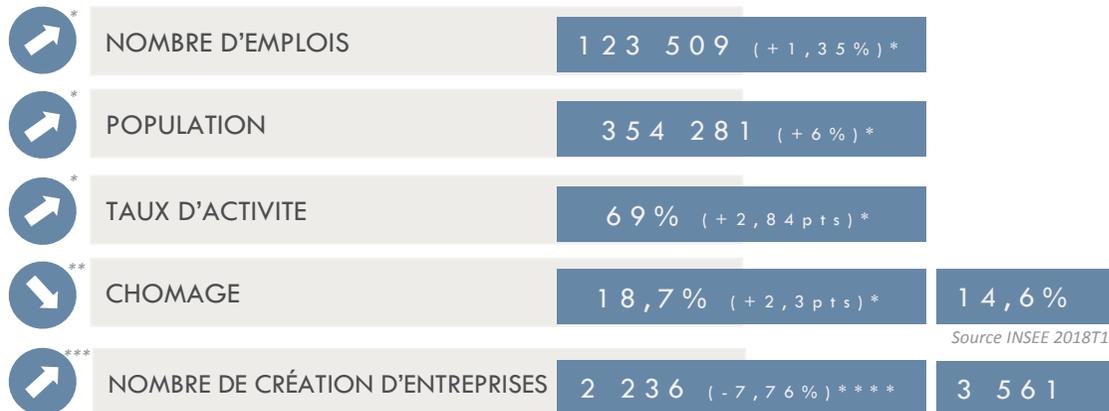


Evolution de la commande privée locale

- **Agroalimentaire** : Un plan pluriannuel d'investissement de 200M€ de nouvelles lignes d'embouteillage de **Perrier** (Nestlé Waters) jusqu'en 2020
- **Agriculture et négoce** : La présence du siège de Granit Négoce (groupe Axérial), 2^{ème} exportateur français de céréales, installe la zone au cœur des enjeux de transformation du secteur agricole et commerce/distribution

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : PERPIGNAN

Une zone connaissant une croissance démographique importante mais ayant le taux de chômage le plus élevé des 8 zones d'emploi étudiées



*Evolution entre 2010 et 2015

**Evolution entre 2015 et 2018T1

***Evolution entre 2015 et 2016

Source INSEE 2015

*Evolution entre 2010 et 2015

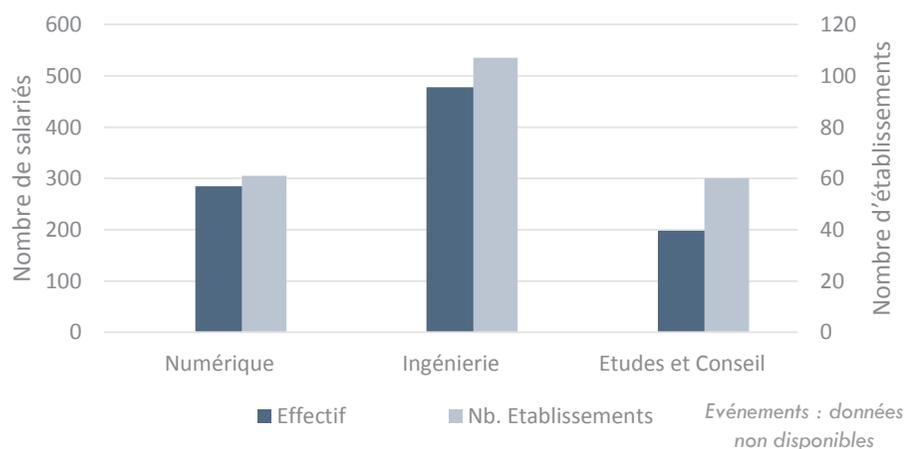
***Evolution entre 2014 et 2015

Source INSEE 2018T1

Source INSEE 2016

Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche dans les Pyrénées Orientales

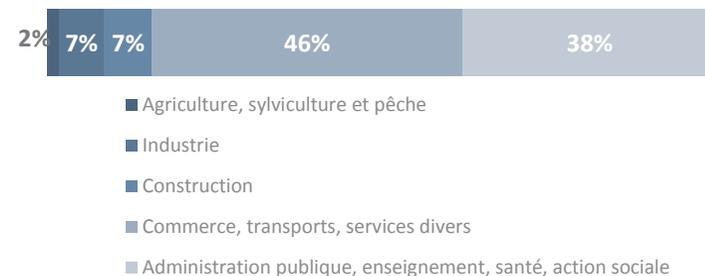
Source INSEE 2014, traitement et projections 2016 KYU Lab – PSRB OPIIEC 2018



- Structure de l'emploi salarié majoritairement liée à la **production de biens et services pour la population locale ou touristique** : commerce de détail, santé-action sociale, construction, hébergement restauration...
- Forte implantation des **services aux entreprises et des activités d'échanges et de logistique** avec de nombreux emplois dans les activités des services administratifs et de soutien, le commerce de gros et les transports

Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source Insee 2015



Principaux employeurs locaux - Effectifs

Source INSEE - CLAP - 2013 - hors adm^o publique générale et étab. d'enseignement primaire ou secondaire - traitement Atout Métiers

- CH de Perpignan – 1 800
- Auchan – 700
- Université de Perpignan – 800
- Clinique St Pierre – 600
- CH spécialisé Léon Jean Grégory – 800



Une commande publique visant à développer l'activité touristique de la zone et qui devrait faire appel aux compétences du secteur de l'ingénierie

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evènement

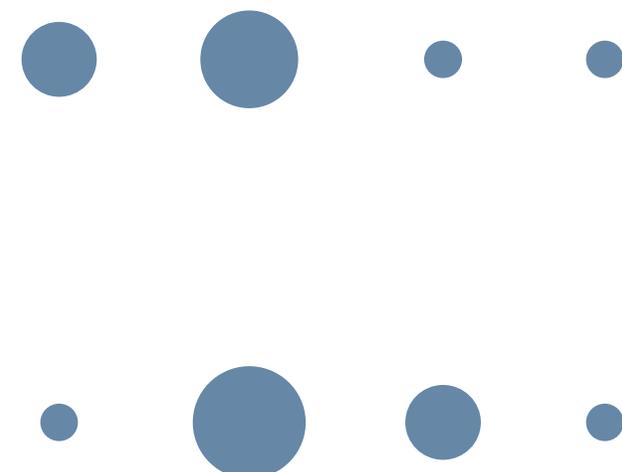
Evolution de la commande publique locale

Mobilité, aménagements et transports

- Depuis le 4 Juillet 2018, dans l'optique d'un accroissement de l'activité touristique de la ville, une ligne aérienne Perpignan-Oran (Algérie) a été inaugurée
- Le réseau de transport de bus Sankéo prévoit une restructuration de son réseau à la rentrée 2018, et notamment une augmentation du trafic sur ses trois principales lignes (2, 4 et 8)

Développement urbain

- Renouvellement urbain du quartier Saint Jacques estimé à 100M€ (2022)
- Projet de renouvellement urbain de la Diagonale du Vernet et du Champ de Mars : une amélioration de l'habitat estimée à 2,4 M€ jusqu'en 2024
- Renouvellement de la convention TER en Mars 2018 signée entre la région Occitanie et la SNCF et prévoyant notamment la mise en place de nouveaux TER sur l'axe Toulouse-Perpignan et le renforcement des services d'accès aux transports

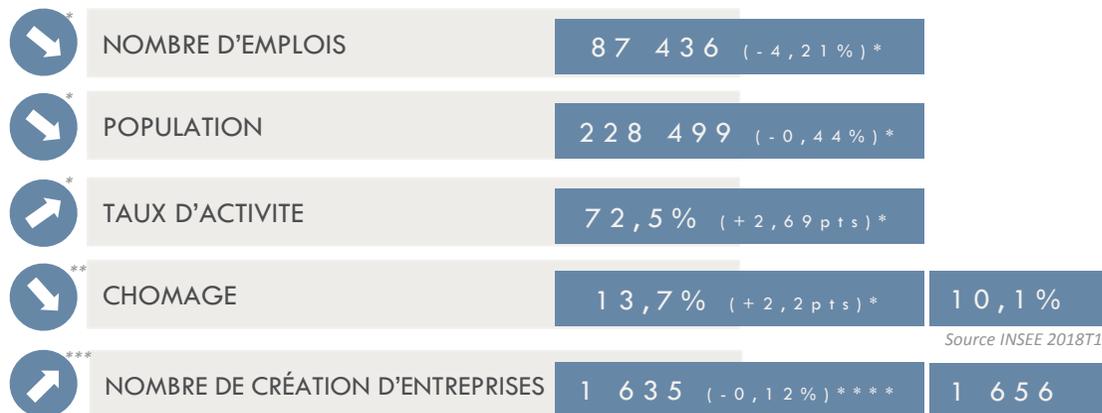


Evolution de la commande privée locale

- **Agroalimentaire** : le siège social de la plus grosse entreprise de la région, Cémoi, soutient le secteur agroalimentaire et plus particulièrement de la confiserie et du chocolat 100% français

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : TARBES-LOURDES

Une zone moins dynamique, distinguée par l'IAA, aéronautique /spatial (Tarbes), et le tourisme (Lourdes) et caractérisée par une part importante du secteur de l'ingénierie



*Evolution entre 2010 et 2015

**Evolution entre 2015 et 2018T1

***Evolution entre 2015 et 2016

Source INSEE 2015

*Evolution entre 2010 et 2015

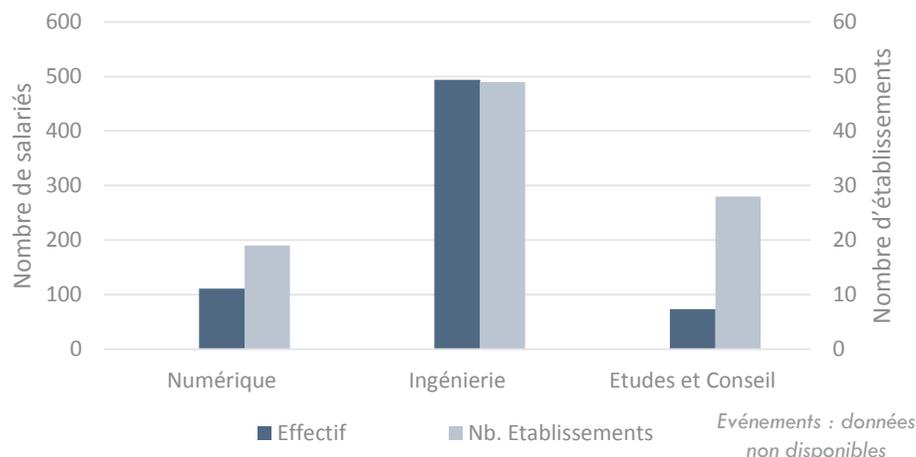
***Evolution entre 2014 et 2015

Source INSEE 2018T1

Source INSEE 2016

Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche en Hautes-Pyrénées

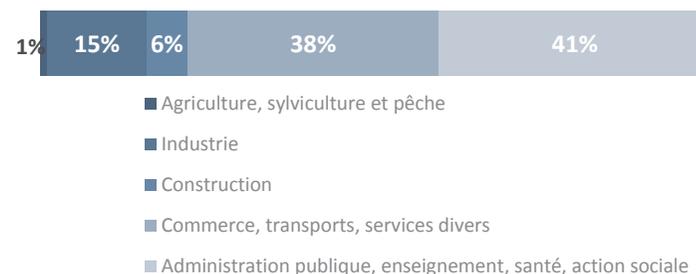
Source INSEE 2014, traitement et projections 2016 KYU Lab – PSRB OPIIEC 2018



- Bassin de Tarbes : un secteur industriel important porté par
 - l'**agroalimentaire** (transformation et conservation de la viande - Sica Pyrénéenne de Bétail et de Viande, Société de gestion de l'abattoir de Tarbes en Abrege Sogeat ...)
 - la **filière aéronautique et spatiale** (matériel de transport, fabrication d'équipements électriques - Daher, Ségnéré ...)
- Bassin de Lourdes :
 - **Activité touristique importante** et distinguée par une population vieillissante et peu dynamique. La part des salariés dans l'hébergement - restauration est deux fois plus importante qu'en région (13% contre 6%)
 - **Industrie moins présente qu'en région** excepté quelques niches d'emplois dans la distribution et production d'électricité, la fabrication d'appareils électroménagers, la mécanique industrielle et la métallurgie de l'aluminium

Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source Insee 2015



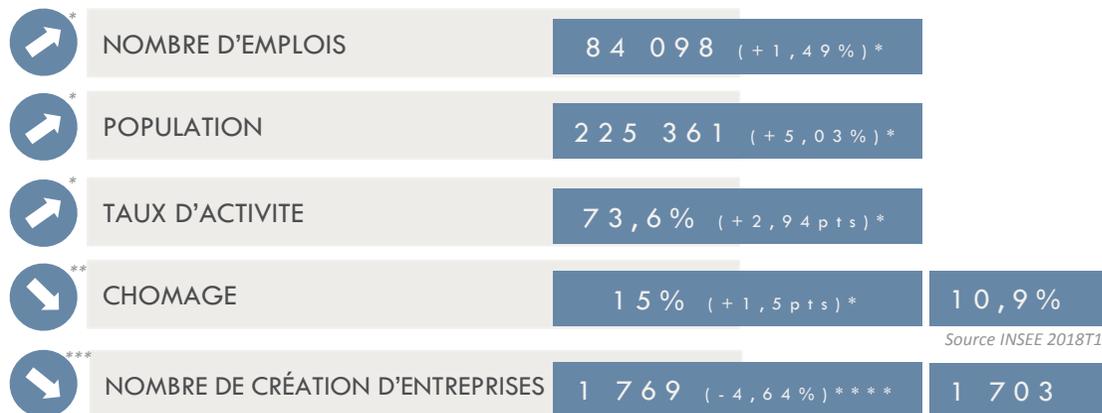
Principaux employeurs locaux - Effectifs

Source INSEE - CLAP - 2013 - hors adm^o publique générale et étab. d'enseignement primaire ou secondaire - traitement Atout Métiers

- CH de Bigorre – 1 500
- CH de Lourdes – 700
- CH de Lannemezan – 1 400
- Alstom Transport – 700
- Socata – 1 300

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : MONTAUBAN

Une zone en forte croissance démographique, caractérisé par un secteur tertiaire prédominant



*Evolution entre 2010 et 2015

**Evolution entre 2015 et 2018T1

***Evolution entre 2015 et 2016

Source INSEE 2015

*Evolution entre 2010 et 2015

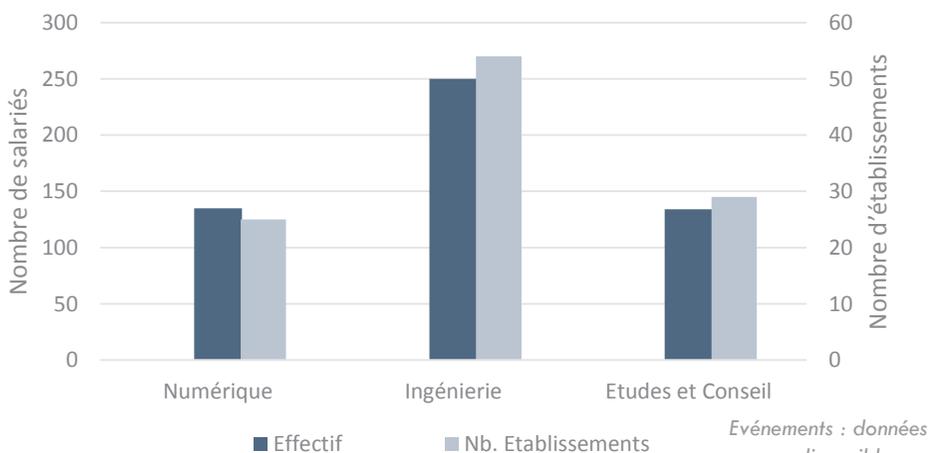
***Evolution entre 2014 et 2015

Source INSEE 2016

- **2nd bassin le plus peuplé de l'ex-région Midi-Pyrénées** (après Toulouse) et l'un des plus attractifs
 - Sa population comme ses actifs ne cessent d'augmenter (+9,3% et +8,8% entre 2006 et 2011)
- **Peu industrialisé** en comparaison du reste du département du Tarn-et-Garonne, à l'exception de l'agroalimentaire
- Caractérisé par un **secteur tertiaire prédominant**, soutenu notamment par le commerce (concentrant 23% des effectifs salariés de la ville de Montauban) et de la proximité avec l'agglomération Toulousaine

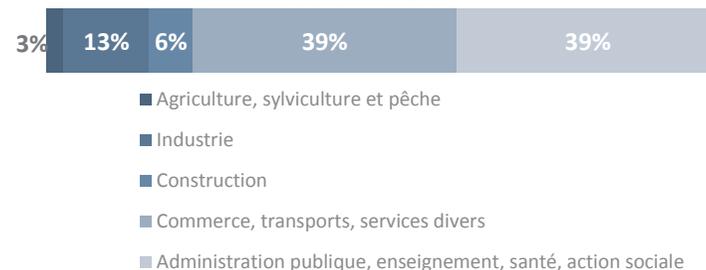
Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche en Tarn-et-Garonne

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



Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source Insee 2015



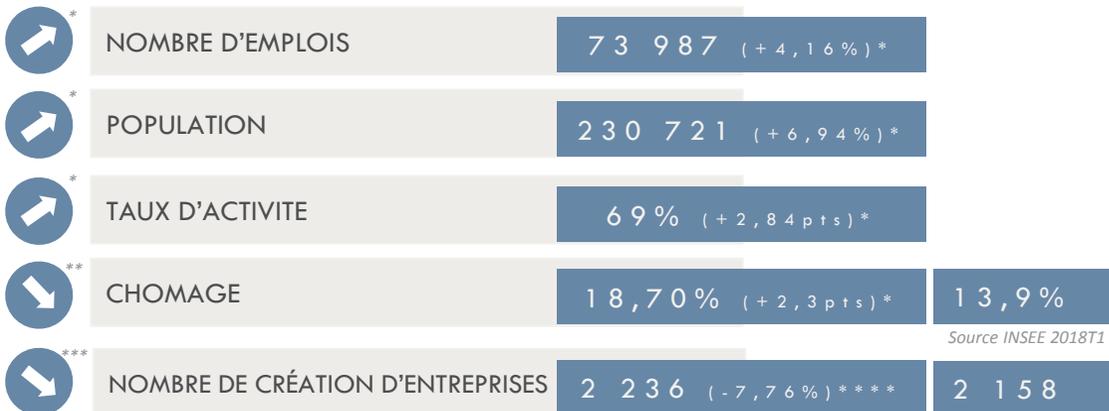
Principaux employeurs locaux - Effectifs

Source INSEE - CLAP - 2013 - hors adm^o publique générale et étab. d'enseignement primaire ou secondaire - traitement Atout Métiers

- CH de Montauban – 1 900
- Biscuits Poul – 400
- EDF – 800
- Clinique du Pont de Chaume – 500

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : BÉZIERS

Une zone dynamique grâce à son positionnement géographique et dans laquelle le secteur du numérique se distingue



*Evolution entre 2010 et 2015

**Evolution entre 2015 et 2018T1

***Evolution entre 2015 et 2016

Source INSEE 2015

*Evolution entre 2010 et 2015

****Evolution entre 2014 et 2015

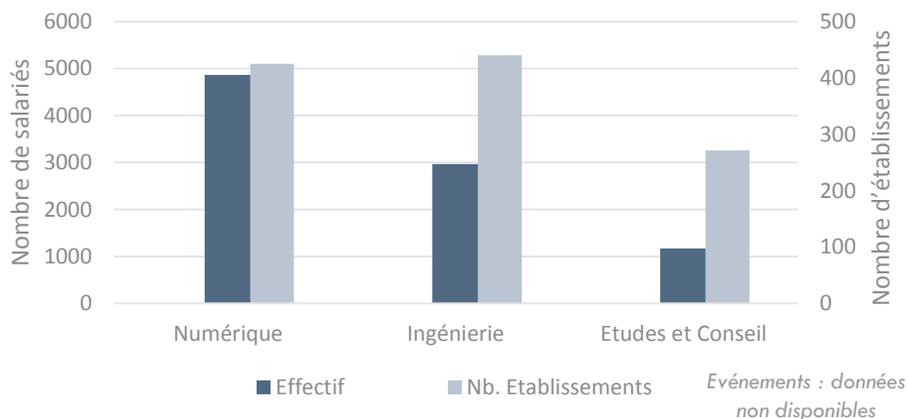
Source INSEE 2018T1

Source INSEE 2016

- Développement de l'emploi **favorisé par le positionnement géographique du territoire** dans les activités liées à l'échange et aux services aux entreprises (transport entreposage, commerce de gros, activités spécialisées, scientifiques et techniques, activités de services administratifs et de soutien)
- Comparée au département de l'Hérault, **l'industrie est plus présente** notamment avec :
 - la filière « fabrication de vannes et têtes de puits pour forage pétrolier »
 - l'usine de la Cameron

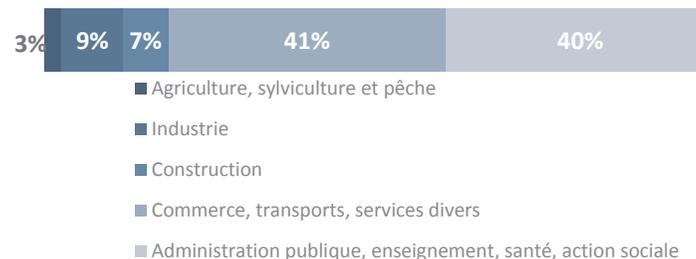
Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche dans l'Hérault

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



Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source Insee 2015



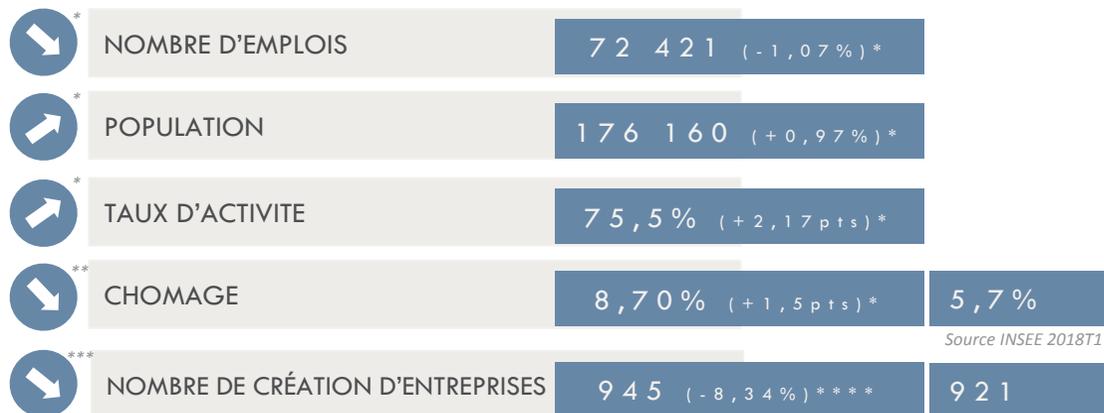
Principaux employeurs locaux - Effectifs

Source INSEE - CLAP - 2013 - hors adm^o publique générale et étab. d'enseignement primaire ou secondaire - traitement Atout Métiers

- CH de Béziers – 2 700
- Auchan – 400
- Cameron France – 700
- Polyclinique Saint Privat – 300
- SNCF – 600

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : RODEZ

La zone connaissant le taux de chômage le plus faible, parmi les 8 zones étudiées, grâce notamment à la présence de la « Mécanic vallée »



*Evolution entre 2010 et 2015

**Evolution entre 2015 et 2018T1

***Evolution entre 2015 et 2016

Source INSEE 2015

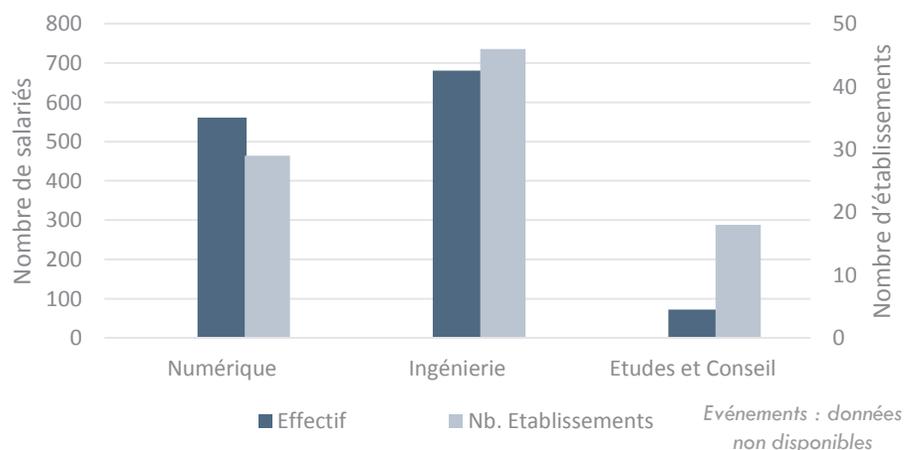
*Evolution entre 2010 et 2015

***Evolution entre 2014 et 2015

Source INSEE 2016

Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche dans l'Aveyron

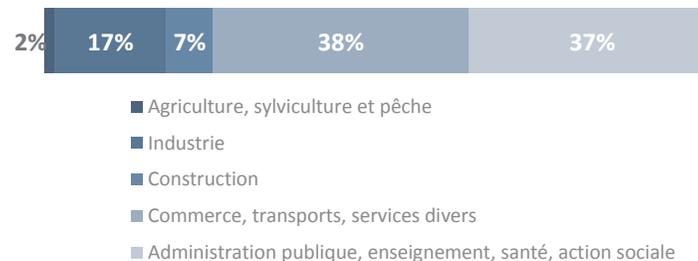
Source INSEE 2014, traitement et projections 2016 KYU Lab – PSRB OPIIEC 2018



- Economie dynamisée par les activités industrielles de la "Mécanic vallée" :
 - Mécanique et mécatronique (fabrication d'équipements d'injection essence et d'injection diesel - Groupe BOSCH)
 - Métallurgique mais aussi agro-alimentaire
- Les activités liées aux besoins des entreprises telles que les activités scientifiques et techniques (ingénierie, études techniques, activités comptables et juridiques) ou les activités de services administratifs et de soutien (intérim, nettoyage...) sont bien développées
- Des effectifs salariés en baisse entre 2010 et 2015 : le secteur de l'industrie présentait des difficultés marquées en comparaison avec la région à cette période

Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source Insee 2015



Principaux employeurs locaux - Effectifs

Source INSEE - CLAP - 2013 - hors adm^o publique générale et étab. d'enseignement primaire ou secondaire - traitement Atout Métiers

- ROBERT BOSCH – 1 700
- CH Rodez Hôpital
- Jacques Puel – 1 700
- Association hospitalière Ste Marie – 600
- Sté Aveyronnaise de métallurgie – 400

SYNTHÈSE

Des zones d'emploi dynamiques dans l'ensemble, portée par des secteurs d'activités variés, ayant recouru principalement aux secteurs du numérique et de l'ingénierie

Zones d'emploi		Chiffres clés					Secteurs d'activité clés	Représentativité des secteurs de la Branche		
		Nombre d'emplois	Population	Taux d'activité	Taux de chômage	Créations d'entreprises		Num	Ing.	Et&Cons.
Ex-Midi-Pyrénées	Toulouse	668 936 ↗	1 469 892 ↗	75,3% ↗	13,3% (2015) ↘ 8,7% (2018T1)	12 948 (2015) ↗ 14 034 (2016)	Aéronautique et spatial	↗	↗	↔
	Tarbes-Lourdes	87 436 ↘	228 499 ↘	72,5% ↗	13,7% (2015) ↘ 10,1% (2018T1)	1 635 (2015) ↗ 1 656 (2016)	IAA et aéronautique/spatial Tourisme			
	Montauban	84 098 ↗	225 361 ↗	73,6% ↗	15% (2015) ↘ 10,9% (2018T1)	1 769 (2015) ↗ 1 703 (2016)	Tertiaire			
	Rodez	72 421 ↘	176 160 ↗	75,5% ↗	8,7% (2015) ↘ 5,7% (2018T1)	945 (2015) ↘ 921 (2016)	Mécanique, mécatronique, métallurgie, IAA			
Ex-Languedoc-Roussillon	Montpellier	295 763 ↗	674 487 ↗	70,4% ↗	16,7% (2015) ↘ 12% (2018T1)	8 584 (2015) ↗ 8 977 (2016)	Santé et TIC	↗	↗	↔
	Nîmes	135 394 ↗	368 671 ↗	70,2% ↗	17,4% (2015) ↘ 12,5% (2018T1)	3 312 (2015) ↗ 3 330 (2016)	Tertiaire et IAA	↗	↗	↔
	Perpignan	123 509 ↗	354 281 ↗	69% ↗	18,7% (2015) ↘ 14,6% (2018T1)	2 236 (2015) ↗ 3 561 (2016)	Tertiaire	↗	↗	↔
	Béziers	73 987 ↗	230 721 ↗	69% ↗	18,7% (2015) ↘ 13,9% (2018T1)	2 236 (2015) ↘ 2 158 (2016)	Tertiaire			
Occitanie		2 180 873 ↗	5 774 185 ↗	72,5% ↗	15,5% (2015) ↘ 10,7% (2018T1)	50 794 (2015) ↗ 52 545 (2016)	Tourisme, aéronautique et spatial, environnement, agriculture			

Source INSEE 2015

Source INSEE

Source Insee 2014 – PSRB OPIIEC 2018

Entretiens D&Consultants 2018

Événements : données non disponibles par département

↗ ↘
Evolution entre : 2010 et 2015

↗ ↘
2015 et 2018T1

↗ ↘
2015 et 2018T1

Part des secteurs dans la Branche Faible Elevée

Perspectives de recours à la Branche pour le secteur public (étudiées pour les 4 principales zones d'emploi)

↔ Faible

↗ Elevée



BRANCHE

PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES EN OCCITANIE

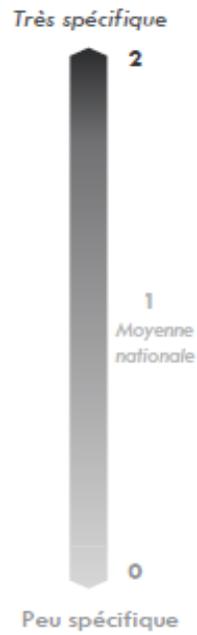


DÉMARCHE ET MÉTHODOLOGIE

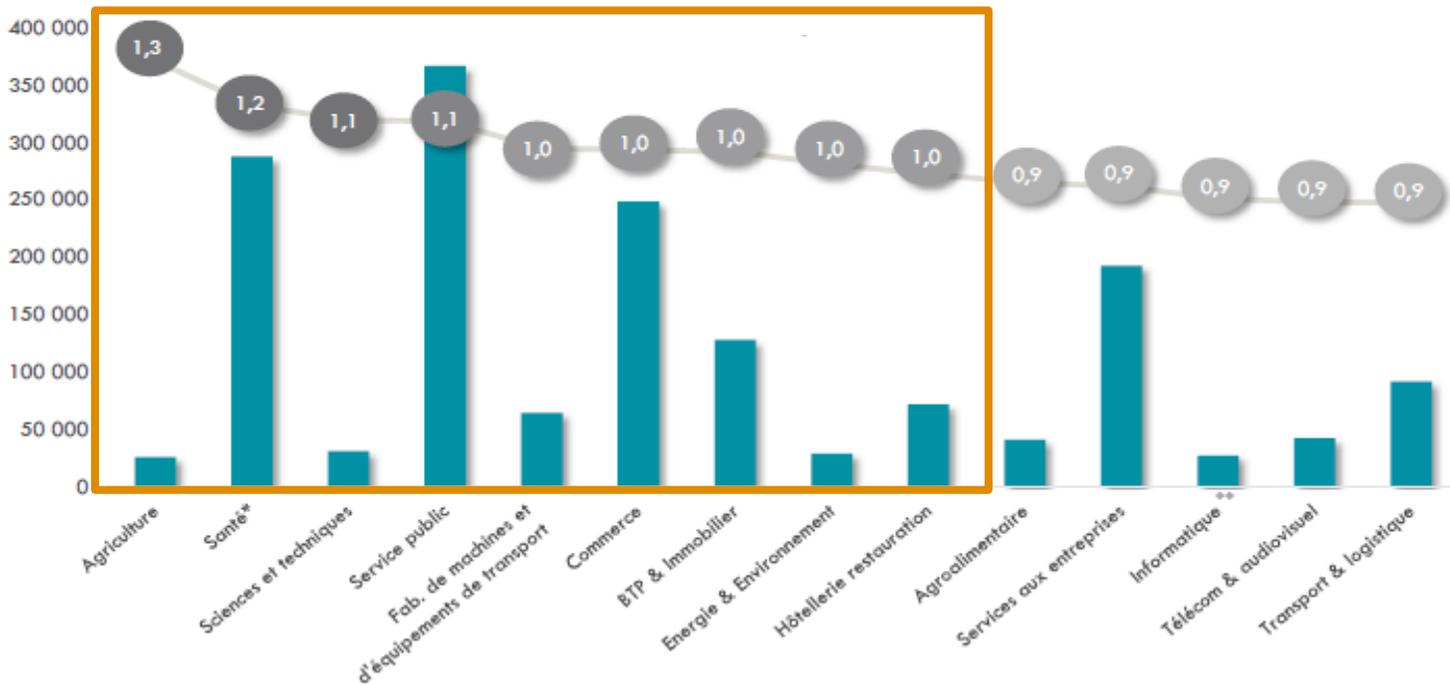
Sélection des 9 secteurs d'activités les plus spécifiques à la région Occitanie

Niveau de spécificité des secteurs d'activité régionaux et répartition des effectifs salariés par secteur

Source Insee CLAP, données 2015 / PSRB - OPIIEC, 2018



Effectifs salariés



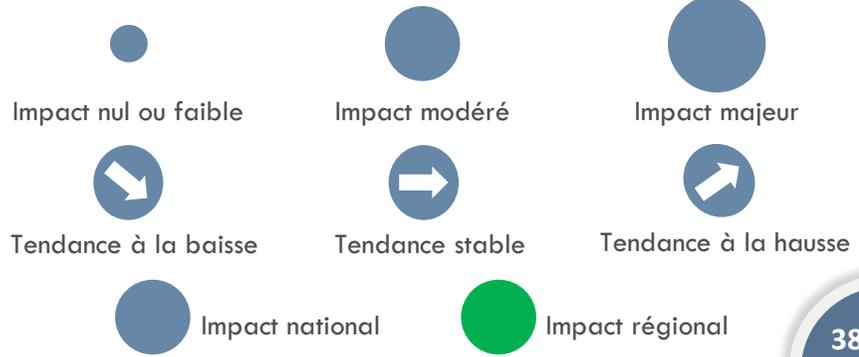
*Y compris la fonction publique hospitalière

Nota : Les secteurs industries extractives, chimie & pharmacie, métallurgie, banque et assurances et fabrication électrique et électronique ne sont pas représentés sur le graphique car non pertinents

**Programmation, conseil et autres activités informatiques; Services d'information

Méthode de calcul du niveau de spécificité sectorielle : L'indicateur de spécificité sectorielle permet de comparer le poids des effectifs d'un secteur d'activité dans un territoire, par rapport au poids de ce même secteur en France. Un niveau supérieur à 1 indique une surreprésentation du secteur dans la zone.

Lecture des perspectives de recours à la Branche



Segmentation sectorielle du PSRB	Regroupements sectoriels à partir du NAF 38
Agriculture	<ul style="list-style-type: none"> AZ - Agriculture, sylviculture et pêche
Santé	<ul style="list-style-type: none"> QA - Activités pour la santé humaine QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement
Sciences et techniques	<ul style="list-style-type: none"> MB - Recherche-développement scientifique MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
Service public	<ul style="list-style-type: none"> OZ - Administration publique PZ - Enseignement
Fabrication de machines et d'équipements de transports*	<ul style="list-style-type: none"> CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a. CL - Fabrication de matériels de transport CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements
Commerce	<ul style="list-style-type: none"> GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
BTP & Immobilier	<ul style="list-style-type: none"> FZ - Construction
Energie & Environnement	<ul style="list-style-type: none"> DZ - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné EZ - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
Hôtellerie restauration	<ul style="list-style-type: none"> IZ - Hébergement et restauration

Source : PSRB - OPIIEC, 2018

* Un zoom a été réalisé sur l'aéronautique & spatial et sur l'automobile dans cette étude



51 503
établissements



25 922
salariés

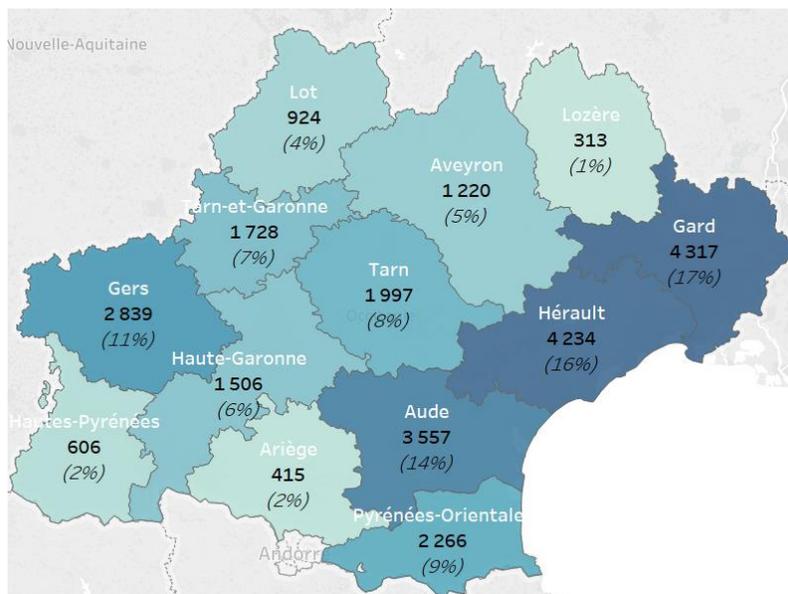
1,3

Indice de
spécificité

Source Insee 2015

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source Insee 2015



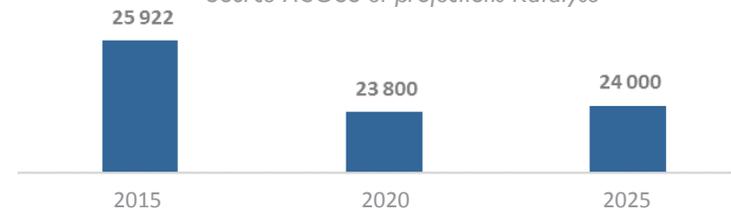
Contexte

- 1^{ère} région viticole de France (34% des surfaces françaises)
- 2^{ème} région agricole française en termes de nombre d'exploitations (78 300 exploitations agricoles)
 - 1^{ère} région ovine (32% des effectifs français)
 - 2^{ème} région productrice de fruits
 - 4^{ème} région productrice de légumes
- 2^{ème} région pour les aides PAC (Politique Agricole Commune)
- 85% du territoire en "zone de handicap naturel" (zone de piémont et de montagne)
- Région la plus labellisée (notamment dans la filière viticole et les produits carnés)
- Leader en agriculture biologique : elle représente 1/4 des exploitations et des surfaces françaises soit 8 000 fermes et 420 000 ha (Plan Bi'O 2018-2020)
- Près de 50% des effectifs du secteur se concentrent sur 3 départements : l'Hérault, le Gard et l'Aude

Sources Région Occitanie 2017 – Entretiens D&Consultants 2018

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Occitanie

Source ACOSS et projections Katalyse





Un secteur où le recours au numérique est de plus en plus important lié aux enjeux de développement de circuits courts et au développement d'outils d'aide à la décision

Facteurs d'évolution et enjeux

- Développement de productions / transformations adaptées à des **habitudes alimentaires spécifiques**
 - Production innovante de légumineuses dédiée au « **sans gluten** »
 - Production de **produits riches en protéines végétales** adaptés aux végétariens et végétans
- Vers une **agriculture raisonnée / de conservation / biologique** : réduction de l'usage des produits phytosanitaires et des antibiotiques en faveur du biocontrôle et de la lutte « par le vivant »
- Développement **des circuits courts** et favorisation de **la consommation locale**
 - **Plateformes** mettant en relation les consommateurs directement avec les producteurs
 - Diversification des coopératives vers l'aval de la chaîne de valeur à travers la **transformation de produits agroalimentaires** et le développement des réseaux de **magasins « marque propre »**
 - Renforcement de l'exigence de la **traçabilité**
 - **Structuration des filières de production de qualité régionales** en articulant le MIN de Toulouse avec ceux de Montpellier et Perpignan tout en gérant l'interopérabilité de ces outils CRM par la Chambre d'agriculture ou les coopératives
- Création de la valeur en :
 - Développant des **systèmes de production plus efficaces** (réflexion sur l'irrigation, nouveaux agros-équipements intégrant de la robotique)
 - Utilisant des **outils d'aide à la décision** : solutions logicielles et outils CRM ultra-personnalisés pour rendre les techniciens réactifs/agiles dans les actions à mener (ex : création d'alertes d'arrivée de maladies ou d'évènements météo) s'appuyant sur des systèmes de surveillance (drones et satellites)
 - Valorisant des **coproduits**

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evènement
●	➔	➔	●
●	➔	➔	●
↗	●	●	●
↗	↗	↗	●
↗	●	●	●
↗	●	↗	●
➔	➔	➔	●
↗	↗	↗	●
●	➔	➔	●



SANTÉ : PANORAMA OCCITANIE

Un secteur favorisé par le vieillissement de la population et la présence d'un écosystème propice à l'innovation

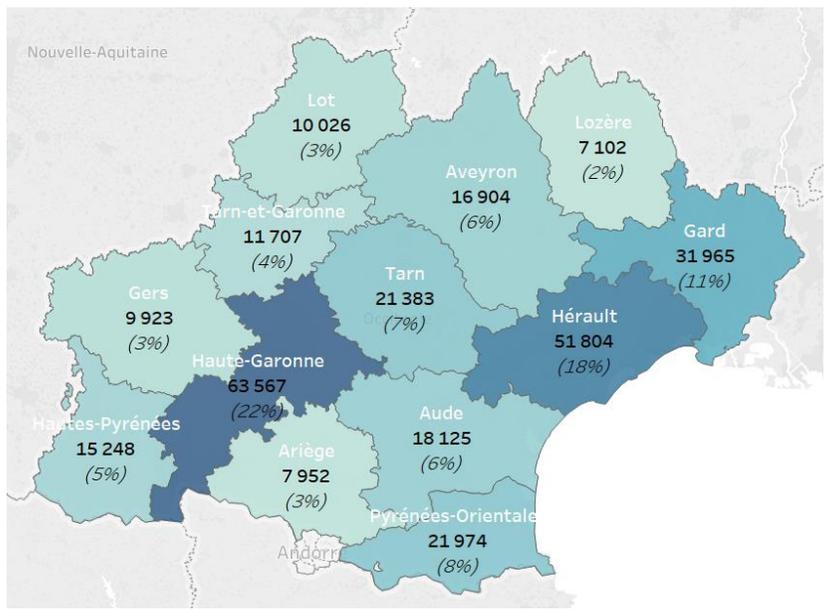
Contexte



Source Insee 2015

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source Insee 2015



- **Augmentation du vieillissement de la population** (65 ans et plus y représentent 19,8% de la population contre 17,1% pour la métropole)
- L'offre de soins est globalement **supérieure aux moyennes nationales** mais inégalement répartie sur les territoires (centrée sur les grandes métropoles)

Sources Agence Régionale de Santé Occitanie 2017

- Un écosystème propice au **développement d'entreprises médicales** avec la présence du Pôle de Compétitivité **Eurobiomed**, du groupement d'acteurs du domaine du diagnostic médical **Euromediag**, et de l'Institut universitaire du cancer de **Toulouse Oncopole**
- La présence de grands groupes et de PME innovantes tournées vers l'international :
 - **Sanofi**, qui compte 2 sites en région (**un centre de R&D et une usine de production**)
 - Eurofins, Idenix, Mabgene, Genepep, Deinove...

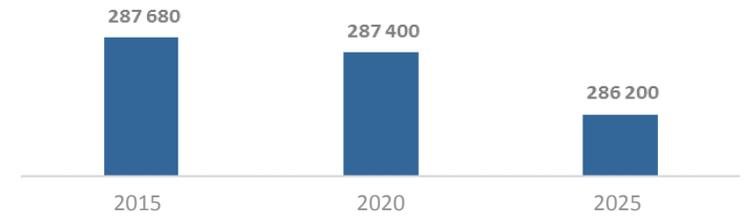
Sources Région Occitanie 2017 – Entretiens D&Consultants 2018

- Les 2 départements abritant les 2 grandes villes de l'Occitanie concentrent 40% des effectifs du secteur : la Haute-Garonne et l'Hérault

Source Insee 2015

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Occitanie

Source ACOSS et projections Katalyse





La médecine prédictive, personnalisée, à distance ainsi que les enjeux liés à la protection des données de santé constituent une réelle opportunité pour le secteur du numérique et de l'ingénierie

Facteurs d'évolution et enjeux

- Rapprochement avec le **secteur aéronautique** sur l'organisation du secours et les modalités d'intervention en **médecine d'urgence** pour soutenir l'innovation
- Développement de la **médecine prédictive et personnalisée** en s'appuyant sur de nombreuses technologies clés telles que l'Intelligence Artificielle, le Big Data, la E-santé ou encore l'IoT
- Amélioration de l'**organisation des parcours de santé** et **optimisation des prises en charge**
 - Nouveaux outils organisationnels et logiciels de gestion de suivi de dossier patient ou de file d'attente
 - Solutions médicales à distance (télémédecine), thérapie digitale
 - Maisons de santé pluriprofessionnelles
- Mise en conformité aux **normes réglementaires sur l'utilisation et la sécurisation des données**
 - Nécessité pour les sous-traitants d'être respectueux de la nouvelle réglementation RGPD
 - Infrastructures aux normes vis-à-vis du stockage sécurisé des données contre le piratage

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evènement



14 961
établissements



30 960
saliariés

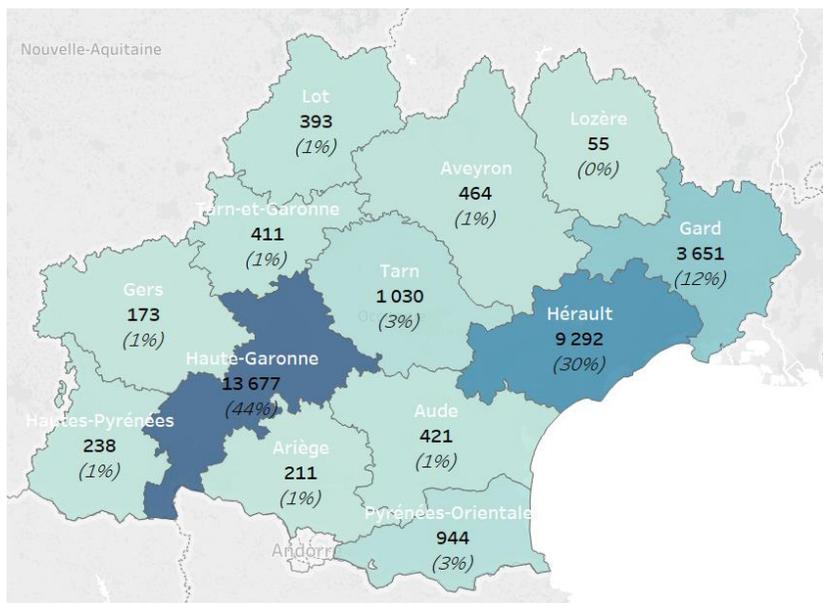
1,1

Indice de
spécificité

Source Insee 2015

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source Insee 2015



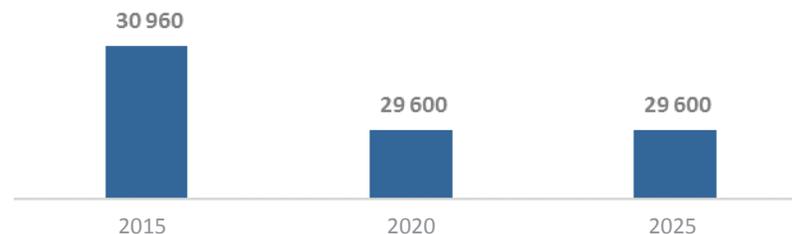
Contexte

- Une **forte dynamique de l'emploi** sur ce secteur : **+9,4%** de croissance entre 2009 et 2015 (contre +4,2% au niveau national)
- **Filière en croissance** dans une région qui **favorise son développement** :
 - Développements des **clusters** (2 clusters : French South Digital / Digital Place)
 - Des actions en faveur des entreprises en croissance, le concours "Coup de pouce"
 - **Evènements internationaux** (DigiWorld Summit)
- Les effectifs sont principalement **regroupés au sein des deux grandes métropoles** de la région : Toulouse et Montpellier
 - 2 labellisations « **métropoles French Tech** »
 - Les départements de la Haute-Garonne et de l'Hérault concentrent 74% des effectifs régionaux du secteur

Source Région Occitanie 2017 – Entretiens D&Consultants 2018

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Occitanie

Source ACOSS et projections Katalyse



Facteurs d'évolution et enjeux

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evènement

- Favoriser le ressourcement de la recherche**
 - Augmenter la capacité de **ressourcement des laboratoires** : accompagner le financement des Allocations doctorales, etc.
 - Favoriser **l'interdisciplinarité et l'intégration des Sciences Humaines et sociales (SHS)** grâce aux appels à projets « Recherche et sociétés »
 - Encourager **l'innovation sociale** : développement et accompagnement des entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) et anticiper le renouvellement générationnel des salariés à horizon 2020
- Renforcer le transfert de la recherche**
 - Développer des **plates-formes de recherches ouvertes aux entreprises** et déployer un annuaire de ces offres aux entreprises
 - **Accompagner les structures de soutien et d'appui technologique** pour **développer de nouvelles technologies** au sein des bassins d'emplois (AD'OCC, etc.)
- Appuyer les parcours de valorisation et d'innovation**
 - Soutenir les structures d'accompagnement de la pré-maturation à l'incubation (renforcer les partenariats entre SATT¹ et incubateurs)
 - Stimuler et renforcer l'innovation et les initiatives de recherche collaborative avec le dispositif de primes et RePERE³ pour accélérer les programmes de R&D des laboratoires régionaux
 - Diffuser l'innovation et accompagner l'émergence des projets en encourageant l'alternance, en favorisant le travail en « mode projet », en soutenant le recrutement de doctorants, etc.
- Partager les savoirs**
 - Faciliter les relations entre monde académique et industriel en lançant des projets dédiés à la culture scientifique en Occitanie

	Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evènement
Favoriser le ressourcement de la recherche	●	●	➔	●
Renforcer le transfert de la recherche	➔	●	●	●
Appuyer les parcours de valorisation et d'innovation	●	●	➔	●
Partager les savoirs	➔	➔	➔	●

¹ SATT : Société d'Accélération du Transfert Technologique

² PRIME : Prime Recherches Innovantes Menées avec des Entreprises

³ RePERE : Renforcement de Projet Européen de Recherche avec les Entreprises



SERVICE PUBLIC : PANORAMA OCCITANIE

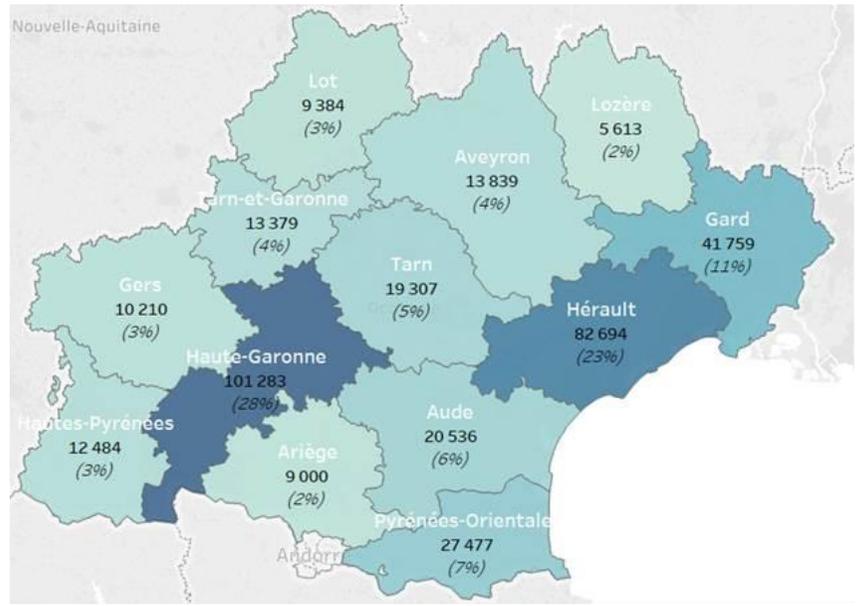
Une région plus administrées que les autres régions et concentrant près de la moitié des effectifs du secteur en Haute-Garonne et dans l'Hérault

- 33 963 établissements**
- 64 emplois publics pour 1 000 hab.**
- 366 965 salariés**
- 1,1** Indice de spécificité

Source Insee 2015

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source Insee 2015



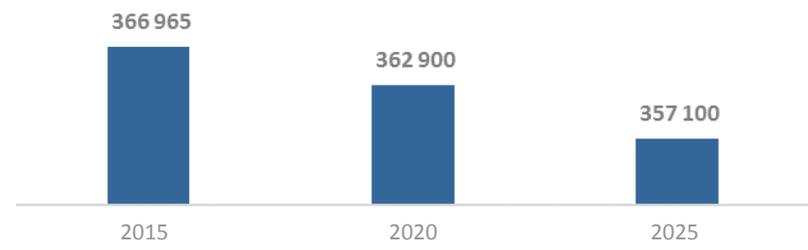
Contexte

- La région Occitanie est plutôt plus administrée que les autres régions
- Les zones d'emploi de **Montpellier et de Toulouse ont les taux d'administration** de la FPE (fortes disparités régionales) **les plus élevés**
- Près de **50% des emplois publics sont regroupés dans 2 départements** : la Haute-Garonne et l'Hérault
- **Des missions variées :**
 - Mutualiser et professionnaliser les politiques GRH à l'échelle régionale
 - Favoriser la mobilité au sein d'un même bassin d'emploi

Source Région Occitanie 2017 – Insee 2015 - Entretiens D&Consultants 2018

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Occitanie

Source ACOSS et projections Katalyse



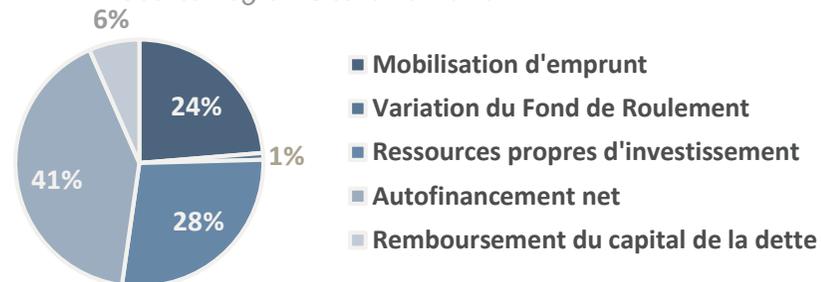
Une stabilisation des dépenses d'investissement pour 2015

- Malgré un contexte contraint par la baisse des dotations de l'Etat, le volume des dépenses d'investissement demeure élevé à **927 M€** (contre 926M€ en 2014), un niveau supérieur à celui de la moyenne des régions rapporté en euro par habitant
- Une politique se voulant responsable vise à maîtriser les dépenses de fonctionnement et a permis de maintenir un autofinancement brut de **474 M€**, soit **25,2% des recettes de fonctionnement**, malgré des ressources fragilisées par la réforme fiscale de 2010 et la baisse des dotations d'Etat. Les ressources propres ont financé 75% des dépenses d'investissement, le besoin résiduel de financement a été assuré par la mobilisation d'emprunt, à hauteur de 235 M€
- Avec une capacité de désendettement de 3,2 ans, **la solvabilité de la région est préservée**

Source Région Occitanie 2016

Dépenses en investissement en M€

Source Région Occitanie 2015



Evolution des postes d'investissement et de l'endettement en M€

Source Région Occitanie 2016



Dépenses de fonctionnement en M€

Source Région Occitanie 2015





Une commande privée dans des projets nécessitant le recours à des compétences principalement en numérique et ingénierie

Facteurs d'évolution et enjeux

Perspectives de recours à la Branche

- **La révolution des mobilités : 834,5M€** de budget en 2018
 - Développement des transports collectifs (optimisation de la ponctualité et des services) et de la desserte
 - Accroissement des investissements dans le ferroviaire
- **La transition écologique et énergétique : 105,9M€** de budget en 2018
 - Massification de la **rénovation énergétique des logements** (projets d'écoquartiers)
 - Structuration de la filière **photovoltaïque**
 - Développement de **l'éolien** flottant et terrestre
 - Mobilisation de la **biomasse** pour la production de gaz et chaleur
 - Optimisation du potentiel **hydroélectrique**
- **Le BTP : augmentation du budget de 27% en 2018**
 - Développement de l'IoT Valley à Labège
 - Extension du port de Port La Nouvelle, l'achèvement d'Aqua Domitia, la création de la future Cité start-ups à Toulouse, de la Cité de l'économie de demain à Montpellier
- **Projet Action Publique 2022** (lancé le 13 octobre 2017) qui vise à **transformer l'administration** à travers un triple objectif :
 - L'amélioration de la qualité des services publics
 - L'offre d'un environnement de travail modernisé aux fonctionnaires
 - La maîtrise des dépenses publiques en optimisant les moyens

	Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evènement
La révolution des mobilités				
La transition écologique et énergétique				
Le BTP				
Projet Action Publique 2022				

FABRICATION DE MACHINES ET D'ÉQUIPEMENTS DE TRANSPORT : PANORAMA OCCITANIE

Un secteur dynamisé par la présence des grands constructeurs et motoristes aéronautiques, et dont les effectifs sont fortement concentrés en Haute-Garonne

Contexte

- 1^{ère} région européenne pour la production en **aviation civile et systèmes embarqués**
- Une **concentration des emplois dans la zone de Toulouse**, à proximité des grands constructeurs et motoristes, mais la **dynamique économique irrigue d'autres territoires** de l'Occitanie où de nombreuses entreprises sont installées
- **Toulouse** se caractérise par une **forte implantation des sociétés d'ingénierie et du numérique (Altran technologies, Alten Sud-Ouest, Assystem France)**
- Une forte **concentration de l'emploi dans les unités de grande taille** : 70 entreprises d'au moins 250 salariés concentrent 74% des salariés travaillant dans la filière
- Une **forte composante tertiaire** : 54% des effectifs salariés relèvent des activités industrielles en Occitanie contre 84% en Nouvelle-Aquitaine

Source Région Occitanie 2017 – Entretiens D&Consultants 2018

- 5^{ème} région en termes de nombre de **ventes de voitures neuves**
- La région est l'un des **leaders européens des systèmes embarqués** appliqués aux transports pour répondre aux enjeux de l'électro-mobilité
- Une **concentration des acteurs en ex-région Midi-Pyrénées** : plusieurs équipementiers d'envergure internationale et des entreprises leaders dans la métallurgie/mécanique
- Le **cluster Automotech** fédère 83 membres et partenaires

Source Emploi LR 2017 – Entretiens D&Consultants 2018

Aéronautique et spatial

Automobile



8 051
établissements



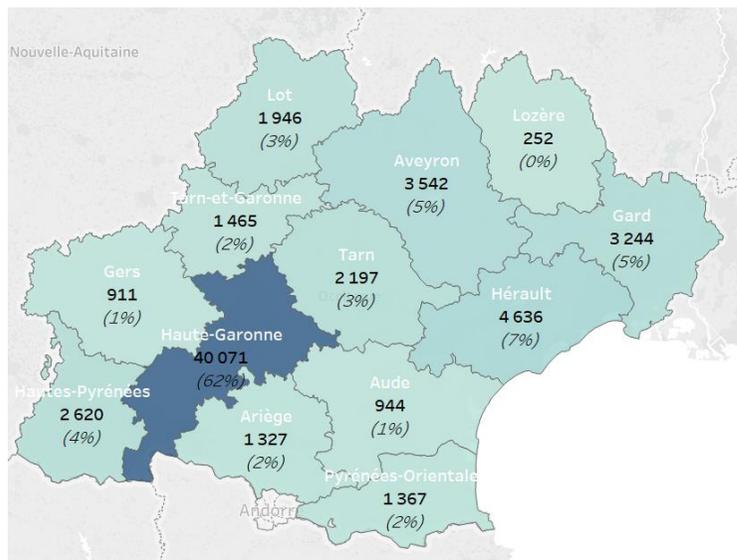
64 522
salariés

1,1
Indice de
spécificité

Source Insee 2015

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source Insee 2015



Evolution et projection de l'effectif du secteur en Occitanie

Source ACOSS et projections Katalyse





Une intégration des composantes numériques, digitales et technologiques nécessitant la mise en œuvre de compétences de pointe des entreprises de la branche

Facteurs d'évolution et enjeux

Commun

- « **Continuité digitale** » : transformation numérique et développement de services sur toute la chaîne de valeur, permettant de digitaliser l'ensemble des activités d'une entreprise
- **Gestion des contraintes de sécurité** lors de l'utilisation du Cloud (cybersécurité)
- **Transformation des procédés industriels** (Industrie 4.0) pour préserver l'avantage concurrentiel, notamment auprès des pays à bas-coûts
- Développement de **systèmes de transport autonomes**
 - IA / IoT / robotisation / automatisation
 - Sûreté et sécurisation de ces systèmes

Aéronautique

- Vers l'**avion « green »**
 - Développement de l'avion électrique
 - Gain en performances des moteurs actuels
 - Réduction de la consommation de carburant
- Plan Ader 4 qui vise à contribuer au renforcement de la **performance de la chaîne d'approvisionnement**, et à l'accompagnement du passage de PME à ETI et **l'internationalisation** des PME

Spatial

- Apparition d'un **nouveau modèle économique** avec l'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché tel que SpaceX → **du produit vers le service**
 - Basculement d'un modèle CAPEX fort vers l'OPEX : les entreprises n'ont plus d'infra, tout leur actif consiste en la matière grise
 - Modèles de type SaaS ou Logiciel en tant que Service → « on paye ce que l'on consomme »

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evènement





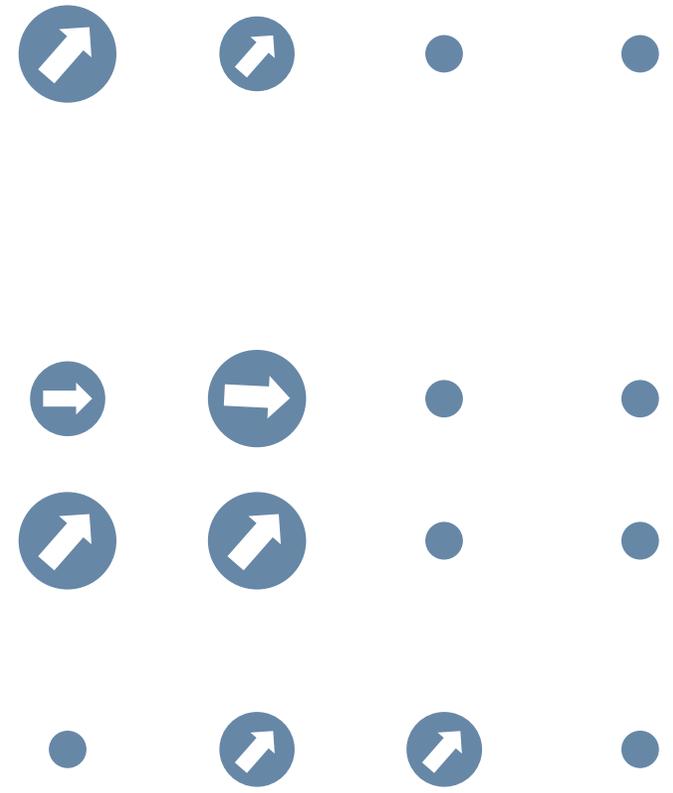
La collecte, le traitement et la sécurisation des données ainsi que l'intégration de technologies afin de gagner en productivité : les enjeux majeurs

Facteurs d'évolution et enjeux

- Développement de la **Mobilité en tant que service (MaaS)**
 - Intégration de **briques technologiques de service** : véhicule électrique et connecté, voiture autonome, électronique embarquée, géolocalisation
 - Collecte, analyse et croisement des besoins et des offres de mobilité à travers le **big data**, le développement de plateformes utilisant l'**IA**
 - Développement d'**infrastructures interconnectées et sécurisées** : enjeux liés à la cybersécurité pour les véhicules connectés (propriété et usage des données)
 - Développement de **logiciels embarqués**
- Optimisation des **nouvelles motorisations** (hybride, électrique, hydrogène) et amélioration des **motorisations thermiques**
- **Amélioration de la productivité** à travers l'intégration de la robotique collaborative, la réalité virtuelle / augmentée, la digitalisation des données, la maintenance préventive, le travail collaboratif, les réseaux internes et les robots collaboratifs
- Les mutations du marché automobile créent des **tensions auprès des entreprises positionnées sur la motorisation thermique**, nécessitant une **diversification de leurs activités**

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evènement



Un secteur dynamisé par l'activité touristique de la région et sa forte attractivité résidentielle



102 144
établissements



248 315
salariés

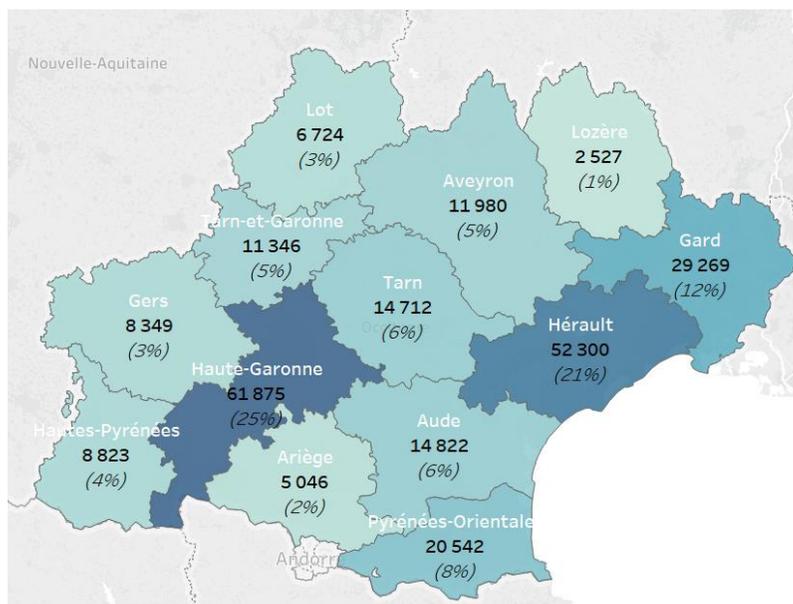
1,1

Indice de
spécificité

Source Insee 2015

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source Insee 2015



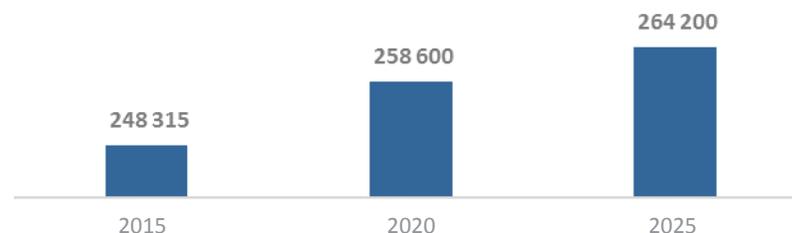
Contexte

- **248 000 emplois** avec une **surreprésentation** des commerçants sur le **littoral**
- **4 ports de commerce** (Sète Frontignan, Port-Vendres, Port-Leucate, Laudun Lardoise)
- **La forte attractivité résidentielle** constitue un **atout** pour les activités de commerce en Occitanie

Source Région Occitanie 2017 – Entretiens D&Consultants 2018

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Occitanie

Source ACOSS et projections Katalyse





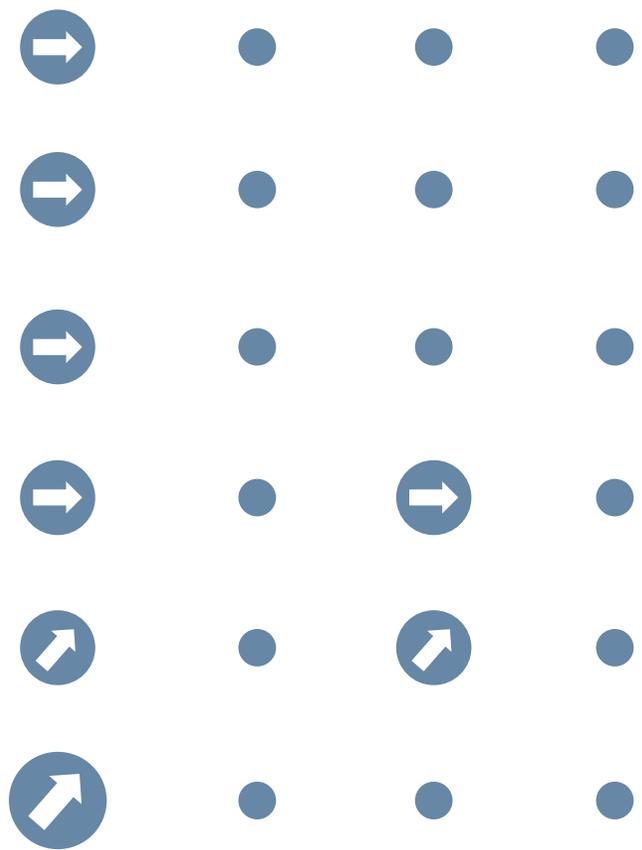
Les enjeux liés à la digitalisation, la personnalisation et la protection des données constituent une opportunité pour les acteurs du secteur du numérique

Facteurs d'évolution et enjeux

Perspectives de recours à la Branche

- **Digitalisation des process, principalement pour les petites enseignes qui n'ont pas encore pris le virage**
 - Automatisation des tâches à faible valeur ajoutée et développement du Cloud
 - Parcours d'achat reposant sur des points de vente interconnectés et digitalisés (mobilité dans les points de vente, plateformes d'e-commerce)
- Développement d'une **offre autour du Drive** qui progresse de 15 à 20% tous les ans en France
- **Personnalisation** : capacité à toucher le client de manière individuelle en lui faisant des offres plus adaptées et en gérant mieux les bases de données clients
- **PAT (Projets Alimentaires Territoriaux)** : intérêt régional pour les marchés de proximité et des circuits courts
- Hébergement des données clients : nécessité pour les sous-traitants d'être respectueux de la nouvelle **réglementation RGPD**

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evènement



Un secteur porté par l'attractivité résidentielle de la région et dont près de la moitié des effectif est concentré en Haute-Garonne et dans l'Hérault



75 827
établissements



111 139
salariés

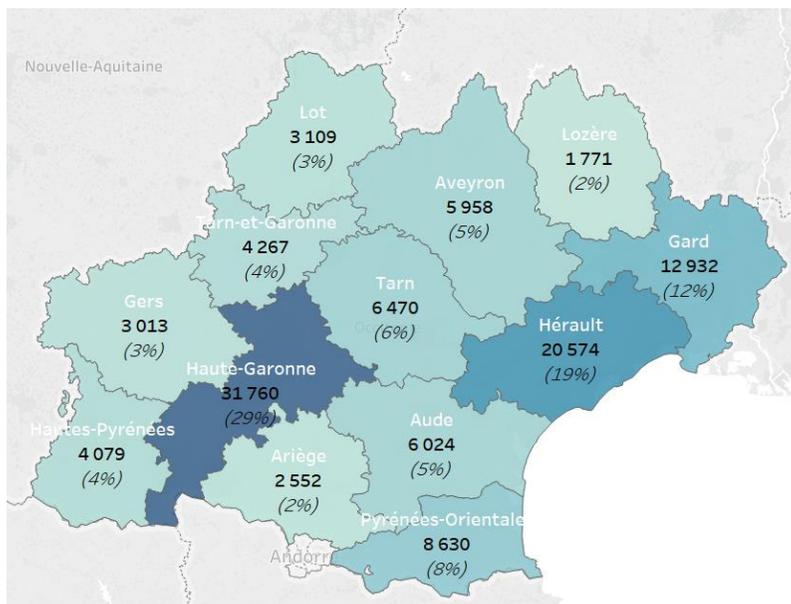
1,0

Indice de
spécificité

Source Insee 2015

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source Insee 2015



Contexte

- La région possède une très forte **activité résidentielle (+50 000 habitants par an)**. Cette activité s'est principalement centrée autour des **2 plus grosses métropoles : Toulouse et Montpellier**
- **Le BTP :**
 - 41 7000 bâtiments construits en 2017
 - 3,48 Mds€ en 2016 : CA des Travaux Publics en Occitanie, qui perd 5% par rapport à 2015. La dynamique du secteur semble être en légère baisse depuis 2009

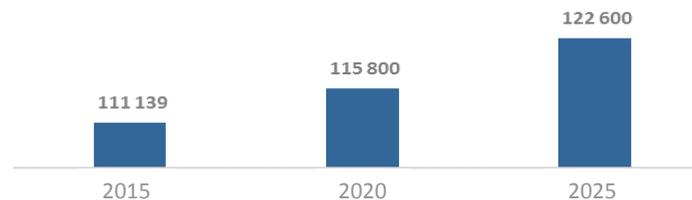
Source CCI Occitanie 2017

- **L'immobilier :**
 - Des ventes dynamiques (+9,8% de transactions) dans le neuf et dans l'ancien
 - La Haute-Garonne, l'Hérault et le Tarn-et-Garonne possèdent les records d'augmentation des transactions avec respectivement +29%, +26% et +23,5%

Source Région Occitanie 2017

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Occitanie

Source ACOSS et projections Katalyse





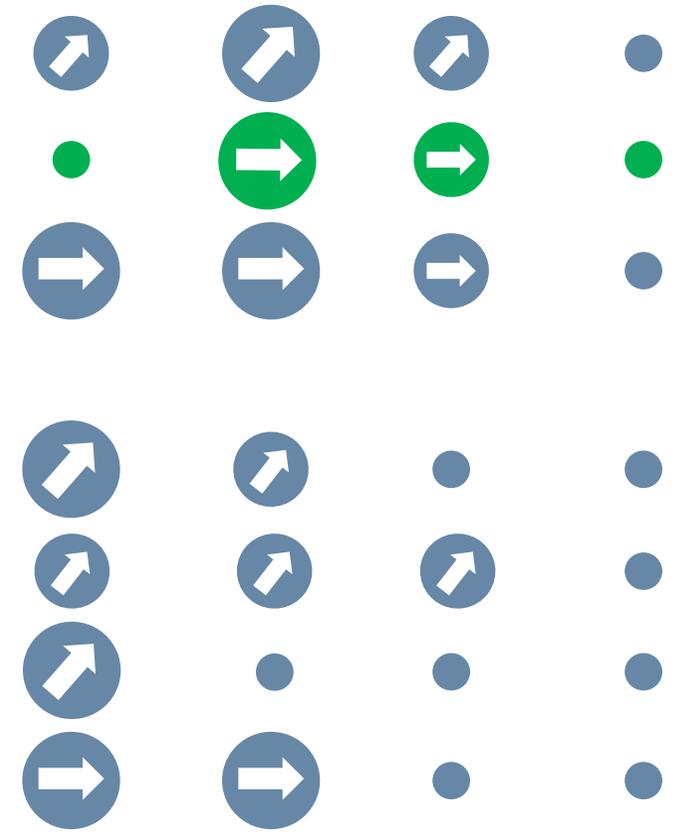
Le développement du « Smart City » nécessitera un recours aux compétences des entreprises de la branche

Facteurs d'évolution et enjeux

- Les **réglementations Thermiques (Réglementation RT 2020)** sur le bâtiment sont à prendre en compte et cela dynamisera le secteur dans la rénovation
- **Projets de bureaux partagés** dans les territoires reculés financés par la région
- **Respect de l'environnement** : développements d'infrastructures énergétiques (réseau électrique, gaz) et optimisation du mix énergétique, utilisation de matériaux écoresponsables et création d'architectures de réseaux « intelligentes »
- **Création de nouveaux services aux clients et usagers** permettant une plus grande proximité à travers :
 - L'ouvrage connecté nécessitant la collecte, le traitement et l'enrichissement des données numériques (Big Data, Cloud, etc.)
 - L'intégration des futurs usagers dès le démarrage d'un projet afin que le bâtiment final soit au mieux adapté à leurs besoins (maîtrise d'usage)
- **Préservation de la sécurité des informations** : Garantie de conformité aux règles de sécurisation et protection d'accès
- Bouversements des modèles de conception et de méthodologie appliqués au secteur avec la **maquette numérique et le format BIM**

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evènement





10 870
établissements



28 859
salariés

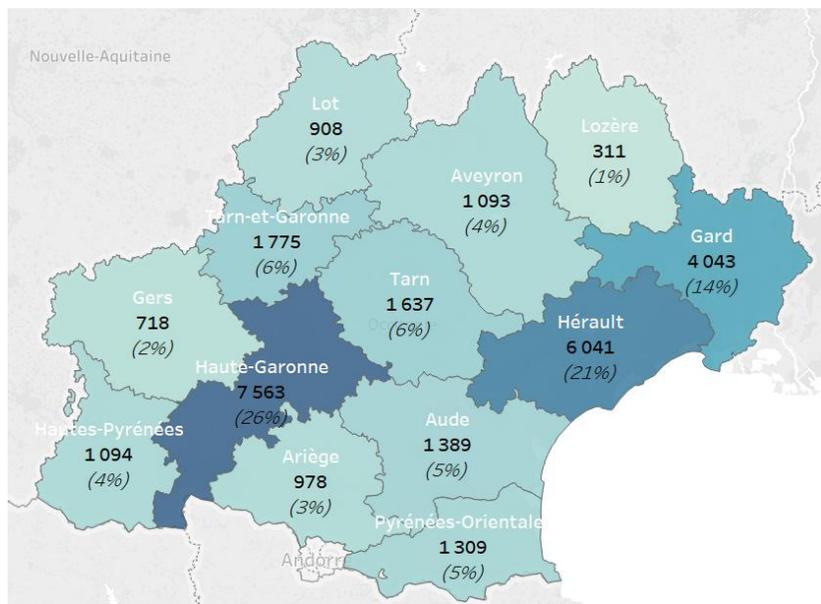
1,0

Indice de
spécificité

Source Insee 2015

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source Insee 2015



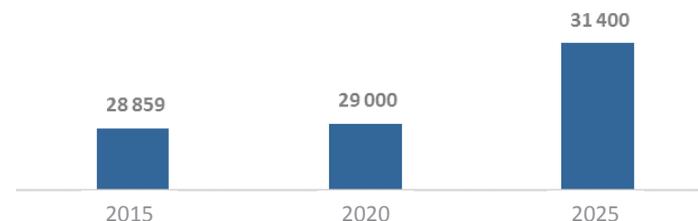
Contexte

- **45% de la production d'électricité est d'origine renouvelable**
 - **1^{ère} région** française pour le potentiel de l'éolien en mer
 - **2^{ème} région française** pour la **production d'énergies renouvelables** (photovoltaïque et hydro-électricité)
 - **3^{ème} région** pour l'éolien
- **La consommation d'énergie** dans la région depuis 2005 est **stable malgré la croissance démographique de la région**
- **6 342 éco-chèques** attribués pour un montant global de **10 M€ en 2016**
- L'Occitania est une région innovante et les territoires sont très mobilisés pour les appels à projets TEPCV (territoire à énergie positive pour la croissance verte)
- **Agence régionale de l'énergie et du climat** créée en 2018 qui mobilise des moyens d'ingénierie et de financements pour accélérer les projets du secteur

Source Région Occitania 2017 – Entretiens D&Consultants 2018

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Occitania

Source ACOSS et projections Katalyse – choix d'une politique offensive





Les projets issus de l'ambition « Région à énergie positive » constituent une opportunité pour les secteurs du numérique et de l'ingénierie majoritairement

Facteurs d'évolution et enjeux

- Ambition régionale de **produire plus d'énergie que la région n'en consommera d'ici 2050**
 - Engie et la région Occitanie s'associent pour la période 2017-2021 pour répondre aux enjeux de demain : développement de l'éolien flottant l'hydroélectricité, biogaz, l'hydrogène, le photovoltaïque (multiplication de la surface productive de panneaux photovoltaïques par 5) et l'éolien terrestre
 - 2 projets dans l'éolien offshore : EolMed et Eolienne Flottante du Golfe du Lyon

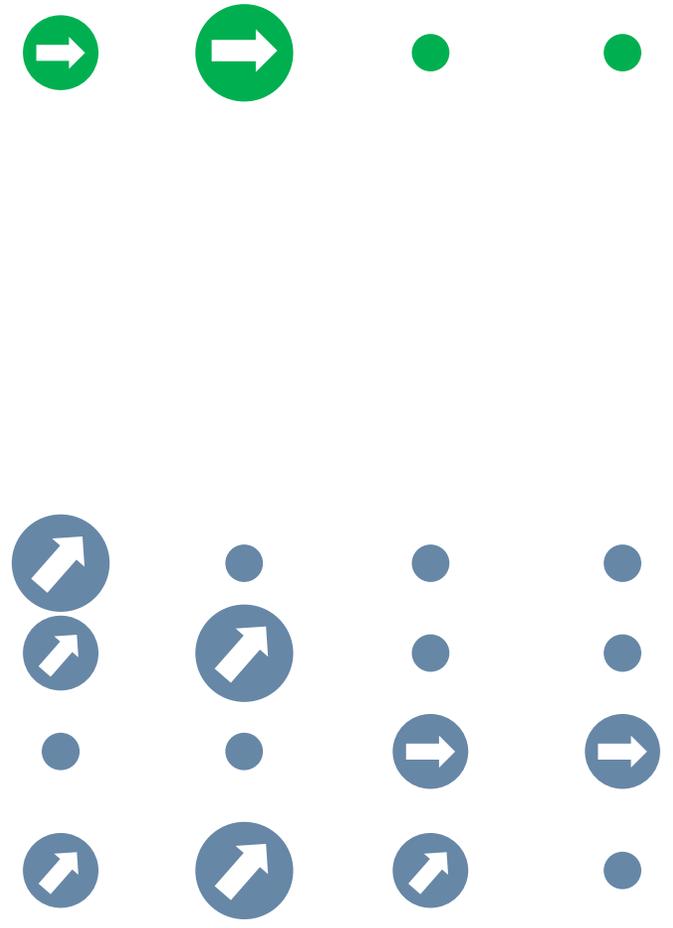
- Vers une maîtrise globale de la chaîne de valeur de l'énergie en développant les compétences sur les **systèmes embarqués** et les **systèmes énergétiques intelligents** afin de
 - Mieux gérer l'énergie, notamment liée à la gestion des données
 - Transformer l'énergie excédentaire en valeur ajoutée (développement de services collaboratifs de partage d'énergie stockée)

- Favoriser l'**acceptabilité sociétale de l'énergie éolienne** : les acteurs de l'éolien collaborent mais des outils d'acceptabilité sont à développer

- **Méthanisation** (valorisation de biomasse pour production de biogaz) et **Smart Grids** : 2 secteurs encore émergents mais potentiellement générateurs de nombreux emplois dans les prochaines années

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evènement





34 267

établissements



71 431

salariés

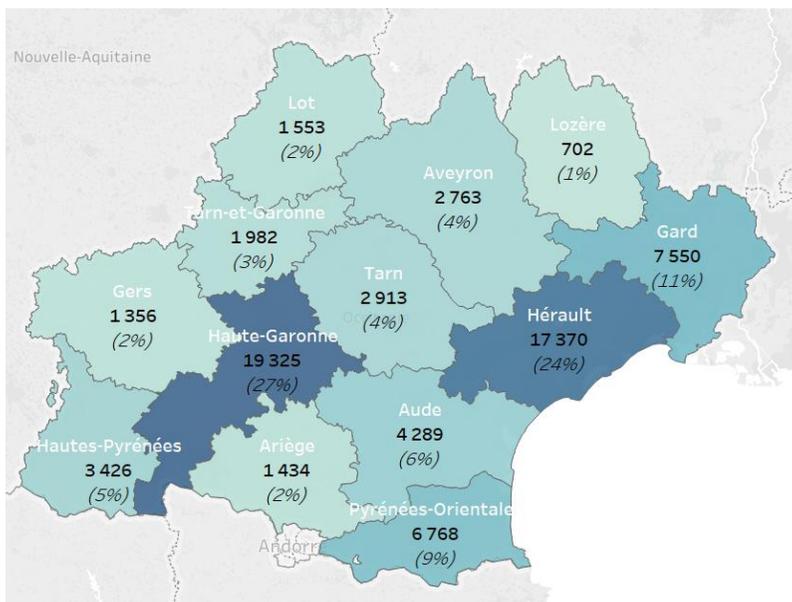
1,0

Indice de
spécificité

Source Insee 2015

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source Insee 2015



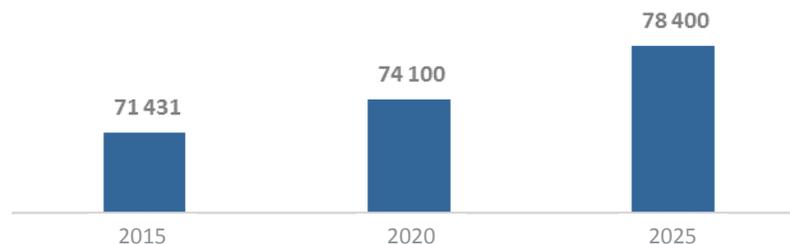
Contexte

- 4^{ème} rang des 13 régions de France métropolitaine pour le nombre d'emplois dans les activités liées au tourisme
- 80% de ces emplois dépendent directement de la présence de touristes dans la région; les 20% restants sont liés à d'autres activités du tourisme, comme les voyages et leur préparation
- 1^{ère} région de séjour de la clientèle française en nombre de nuitées
- 4^{ème} région de séjour de la clientèle étrangère en nombre de nuitées
- Une région positionnée sur la qualité. La gastronomie y est distinguée : de nombreux établissements labellisés (Qualité Tourisme, Gîtes de France, Clévacances)
- Forte concentration des acteurs sur le littoral, Toulouse/Montpellier et à Lourdes due à l'importance de l'emploi saisonnier dans cette zone

Source Région Occitanie 2017 – Entretiens D&Consultants 2018

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Occitanie

Source ACOSS et projections Katalyse





La digitalisation, levier de croissance des acteurs du secteur, présente une opportunité pour la Branche

Facteurs d'évolution et enjeux

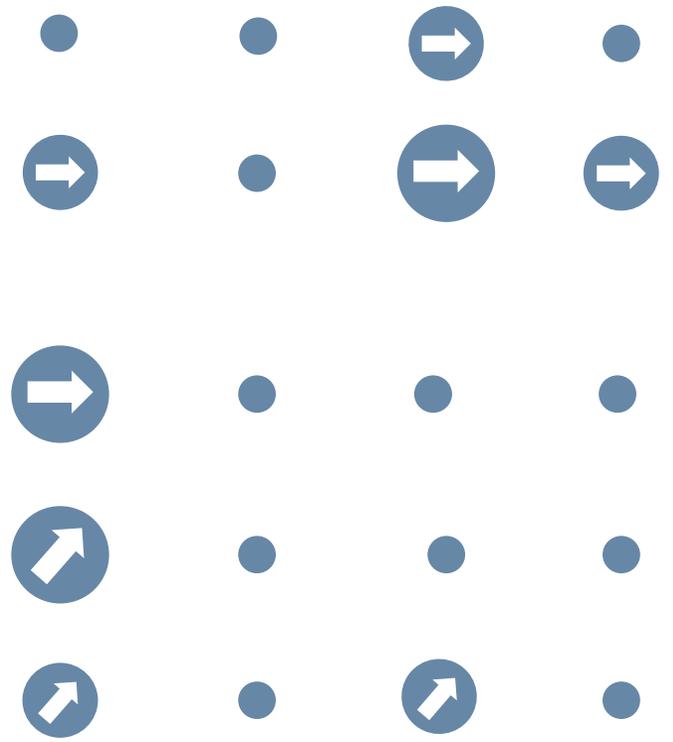
- Assoir l'**attractivité de la région dans le secteur du tourisme** en améliorant l'offre à travers
 - la **création d'emplois** : transports, hébergement, restauration, agences de voyages
 - La mise en place d'une politique marketing performante visant à toucher la **clientèle étrangère**

- Améliorer la **digitalisation de l'offre** :
 - Augmentation du référencement des entreprises sur les **plateformes de réservation en ligne**. 60% des réservations des hôtels de la région Toulousaine est aujourd'hui référencée sur BOOKING
 - Développement d'**outils de gestion clients** (réservations, flux touristiques, etc.)

- Professionnaliser le développement et l'utilisation **des outils de communication et marketing** à travers une maîtrise des réseaux sociaux notamment

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evènement





SYNTHÈSE

L'ensemble de ces 9 secteurs spécifiques à la région Occitanie présente des facteurs d'évolution et des enjeux qui constituent une opportunité pour la Branche

Secteurs d'activités	Chiffres clés			Facteurs d'évolution et enjeux	Perspectives de recours à la Branche			
	Nbre établissements	Nbre salariés	Indice de spécificité		Num.	Ing.	Et&Cons.	Evèn..
Agriculture	51 503	25 922	1,3	Productions adaptées à des habitudes alimentaires spécifiques Agriculture raisonnée / de conservation / biologique Circuits courts / consommation locale	●	●	●	●
Santé	61 896	287 680	1,2	Développement de la médecine prédictive et personnalisée Amélioration de l'organisation des parcours de soin Normes sur l'utilisation et la sécurisation des données (RGPD)	●●	●●	●	●
Sciences et techniques	14 961	30 960	1,1	Renforcement du transfert de la recherche Développement des parcours de valorisation et d'innovation	●	●	●●	●
Service public	33 963	366 965	1,1	Développement des transports collectifs Investissement massif dans la transition écologique et énergétique Aménagements urbains : IoT Valley...	●	●●	●	●
Fab. mach. et équip. Transport*	8 051	64 522	1,1	Développement de systèmes de transport autonomes/vers l'avion « green » Optimisation des procédés industriels et de la performance de la chaîne d'approvisionnement (Industrie 4.0)	●●	●●	●	●
Commerce / Distrib.	102 144	248 315	1,1	Digitalisation des process et personnalisation de l'offre Normes sur l'utilisation et la sécurisation des données (RGPD)	●	●	●	●
BTP et immobilier	75 827	111 139	1,0	Développement d'infrastructures énergétique et optimisation du mix énergétique. Création d'ouvrages connectés / intégration des futurs usagers dès le démarrage d'un projet	●●	●●	●	●
Energie / Environnement	10 870	28 859	1,0	Ambition de produire plus d'énergie que la région n'en consommera d'ici 2050 / Développement des compétences sur les systèmes embarqués et les systèmes énergétiques intelligents pour une maîtrise globale de la cdv	●	●	●	●
Hôtellerie / restauration	34 267	71 431	1,0	Amélioration de la digitalisation de l'offre (plateformes de réservation en ligne, outils de gestions clients) / Utilisation des outils de communication	●	●	●	●

Source INSEE 2015

Source Entretiens D&Consultants 2018



3. SITUATION DES SECTEURS DE LA BRANCHE AU SEIN DE LA RÉGION ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



MÉTHODE DE CALCUL DE L'ÉVOLUTION DU CAHT

A partir de l'outil de prévision de KATALYSE

Des **indicateurs analysés** pour déterminer la croissance du CAHT :



• **Périmètre** : évolution de la définition du secteur et de la chaîne de valeur



• **Concurrence** : évolution de la concurrence entre régions et international



• **Stratégie de développement** : définition du business models



• **Mix produits** : évolution des produits proposés et de la répartition



• **Mix géographiques** : entreprises du territoire choisissant de se développer sur d'autres régions



• **Mix des marchés supports** : évolution des marchés supports du secteur et répartition



• **Croissance des marchés supports** : croissance des marchés dans les années à venir à partir des informations d'Oxford

Interactions des indicateurs pour le calcul prospective du CAHT



Evolution des volumes

Evolution du prix

Evolution du CAHT



BRANCHE

BRANCHE

PANORAMA DE LA BRANCHE EN OCCITANIE

Des effectifs en croissance constante et concentrés en Haute-Garonne



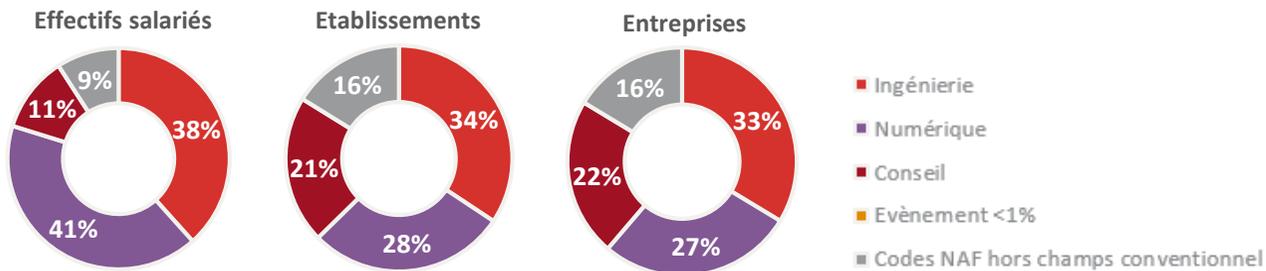
- Les **salariés** de la Branche en Occitanie représentent **7%** des salariés de la Branche au niveau national et **6%** de l'ensemble des salariés de la région

- Des **effectifs salariés** et un **chiffre d'affaires** en croissance constante

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

- Les secteurs du numérique et de l'ingénierie représentent **79%** des effectifs salariés, **62%** des établissements et **60%** des entreprises

Répartition, par secteur de la branche, des :

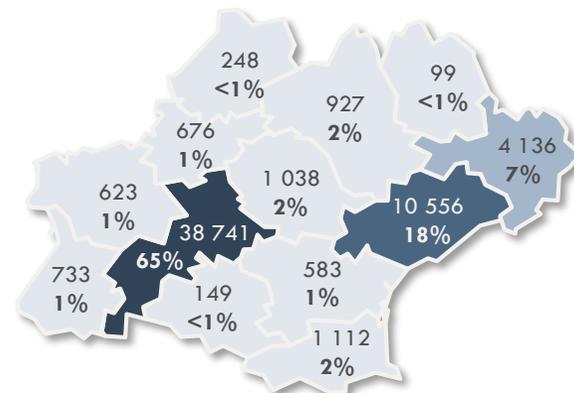


Source INSEE DADS, données 31/12/2014 - PSRB, OPIIEC - 2018

Une concentration des salariés et des établissements de la Branche en Haute-Garonne

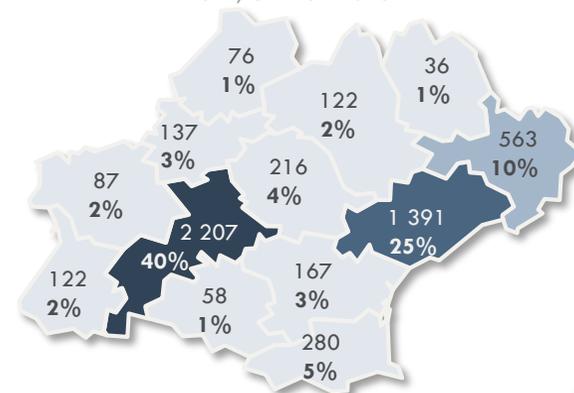
Répartition des effectifs salariés de la Branche par département

INSEE DADS, données au 31/12/2014
PSRB, OPIIEC - 2018



Répartition des établissements de la Branche par département

INSEE DADS, données au 31/12/2014
PSRB, OPIIEC - 2018





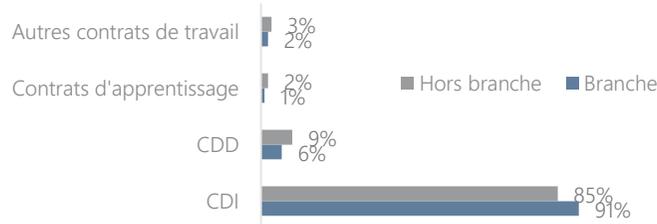
SOCIO-DÉMOGRAPHIE DE LA BRANCHE EN OCCITANIE

Une majorité d'hommes, le plus souvent avec un statut cadre et âgés de 25 à 34 ans

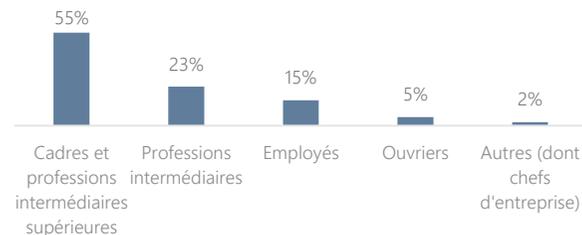
Types de contrats

- Des cadres surreprésentés : plus de la moitié des salariés de la Branche (55% vs 12% hors Branche) a une position de cadre
- Une très forte proportion de CDI dans la Branche (91% contre 85% hors Branche)

Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP



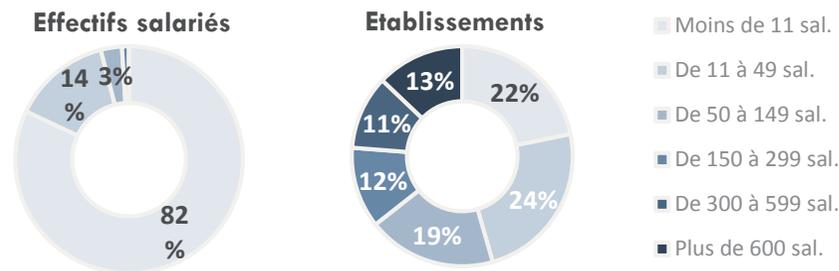
Répartition des effectifs salariés par type de contrat de travail dans la branche et hors branche



Répartition des effectifs

- 82% des établissements de la Branche dans la région comptent moins de 11 salariés, mais ils ne représentent que 22% des salariés

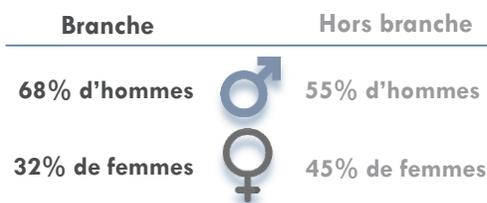
Répartition, par taille d'établissement, des :



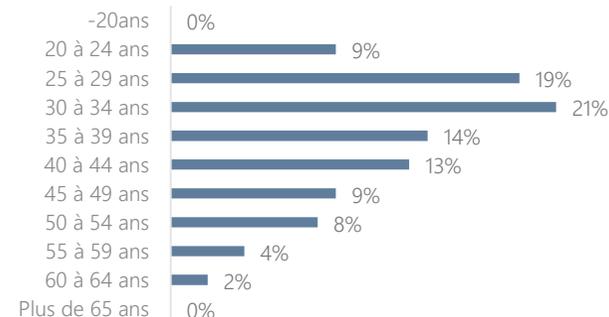
Profil des salariés

- Une population salariée jeune et masculine
- 68% des employés de la Branche en région sont des hommes contre 55% hors Branche
- 40% des employés ont entre 25 et 34 ans, même proportion qu'à l'échelle nationale

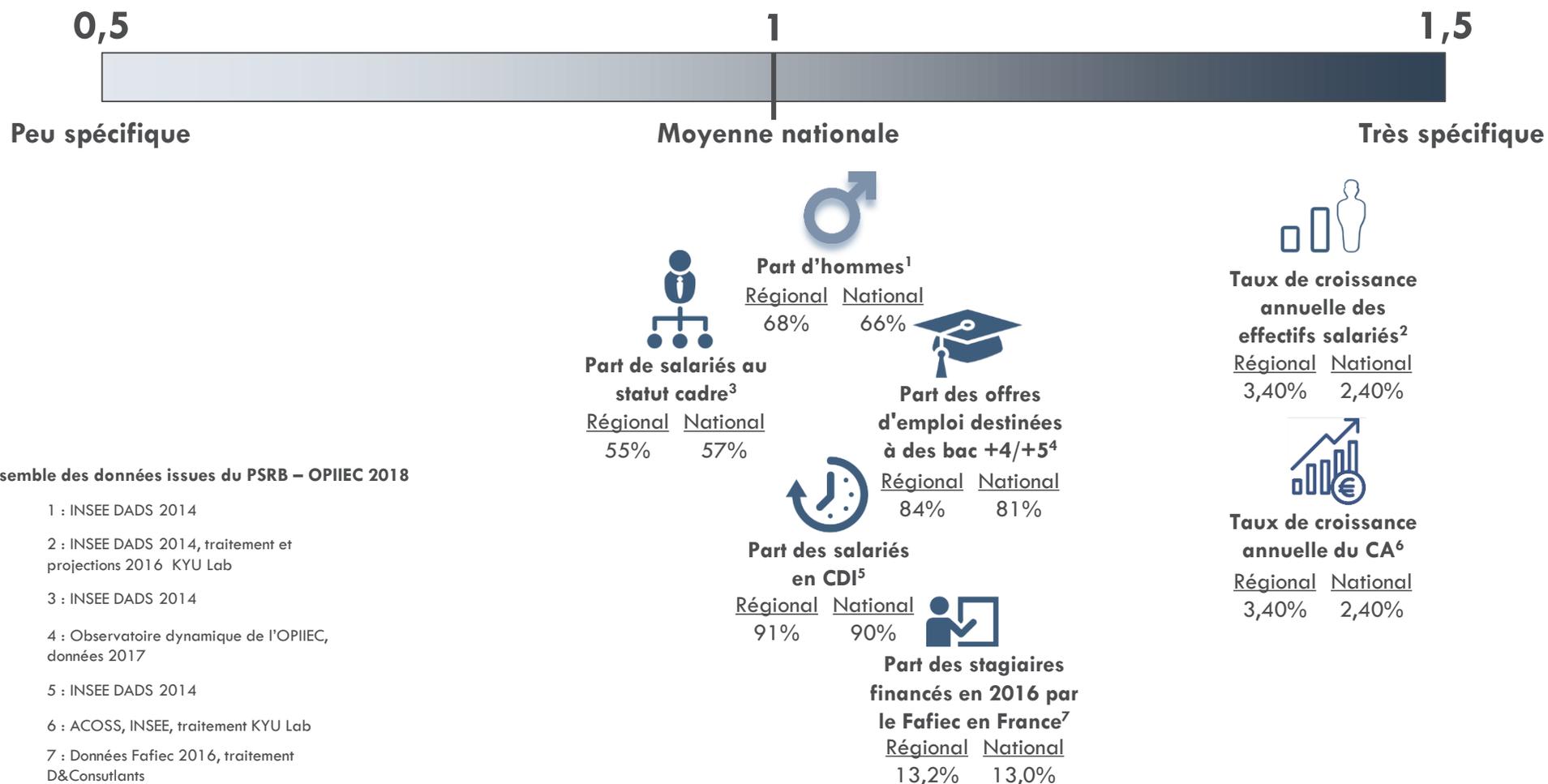
Répartition des salariés de la branche par sexe dans la région



Pyramide des âges de la Branche



Niveau de spécificité régionale

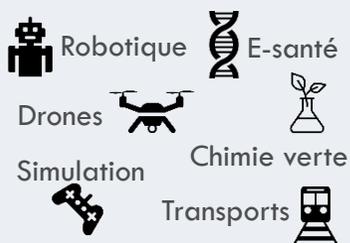




- Une attractivité avérée de la Région pour les salariés, favorable à tous les secteurs de la Branche :
 - Fuite des profils considérée comme marginale
 - Image et qualité de vie associée à la région favorisant le recrutement de profils parisiens ou d'autres capitales européennes



- Des filières structurées présentant aujourd'hui une masse critique et un fort potentiel d'attractivité pour l'Occitanie
- Un ancrage régional fort malgré leur inscription dans des logiques nationales ou européennes
- Une présence de pôles de compétitivité et de clusters structurant et organisant ces filières



- Des filières dites émergentes représentant un certain nombre d'entreprises, d'organismes de recherche et de dynamiques collectives positionnés sur un thème d'avenir pour la société (ex. le développement durable, le développement de la robotique et la diffusion du numérique). Il s'agit de la e-santé et de la silver-économie, de la robotique et des drones, de la biochimie et chimie verte, des éco-industries, de l'automobile et du ferroviaire, du nautisme et de la simulation

Compétences

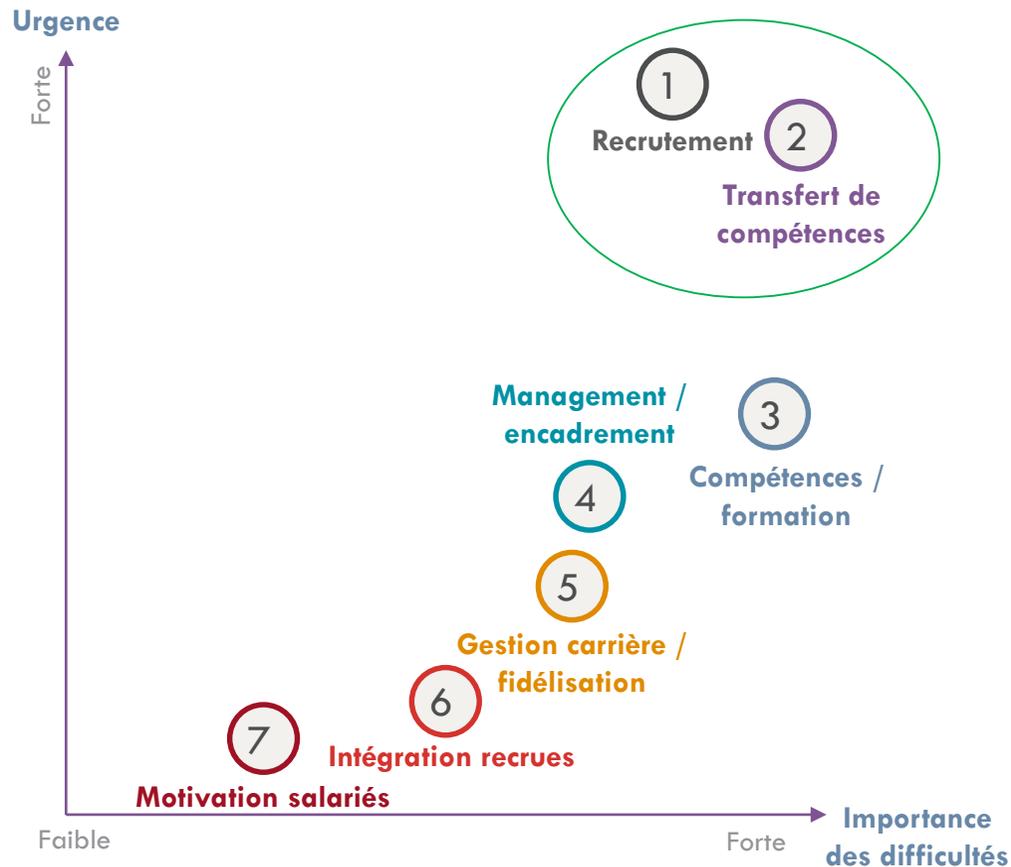


Solutions

- A l'instar de la tendance nationale, développement des entreprises vers l'offre de service : de la vente de compétences vers la vente de solutions

Principales difficultés RH rencontrées par les entreprises de la Branche

(Sources entretiens et enquête en ligne)



• Problématique n°1 : des enjeux de recrutement à la fois qualitatifs et quantitatifs

- Qualitativement, des difficultés à trouver des « experts » des sujets les plus en pointes (ex : docteur ou ingénieur expérimenté, ayant déjà mis en place un projet Big Data)
- Quantitativement, pas de problématique commerciale, générant un nouveau sujet RH : comment disposer de suffisamment de profils pour saisir au maximum les opportunités de marché ?

→ Difficulté accrue pour les petites entreprises, ayant du mal à capter des profils de pointe (concurrence directe des grandes entreprises fortement implantées à Toulouse et Montpellier notamment)

• Problématique n°2 : un transfert de compétences considéré comme aussi préoccupant que le recrutement

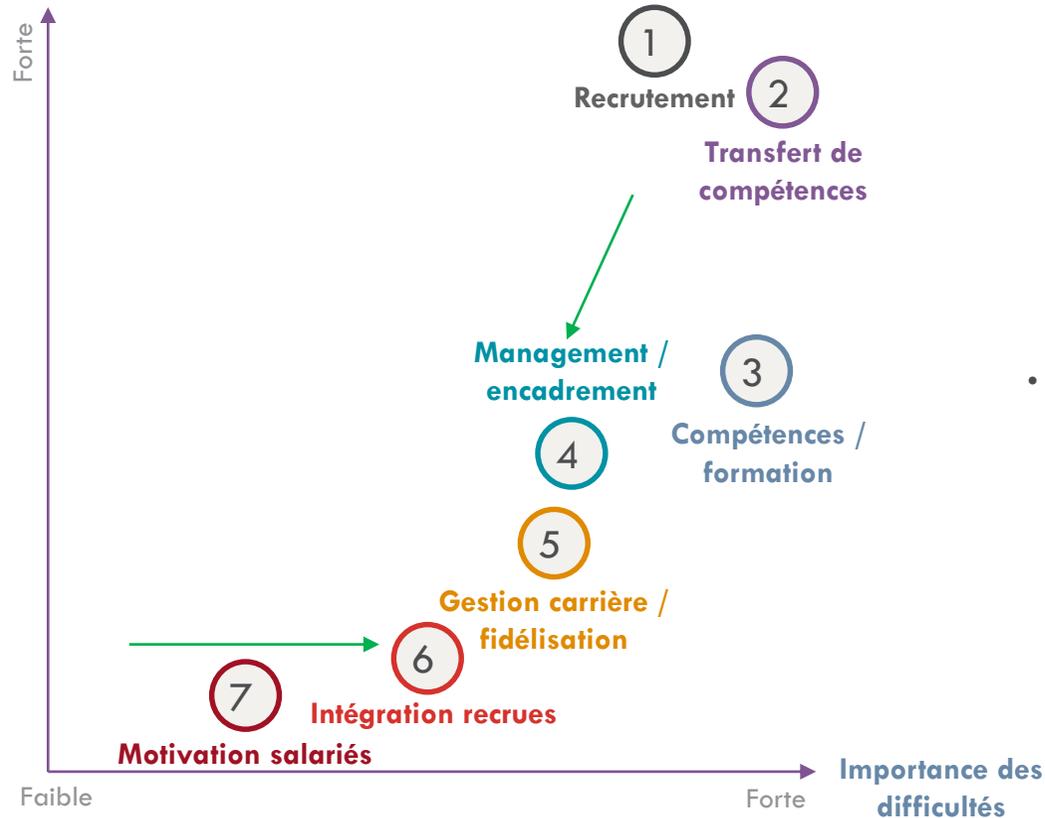
- Un sujet commun à de nombreuses entreprises : pour les TPE et petites PME, un risque de perte de connaissances et savoir-faire lié au turnover ; tandis que les grandes PME et ETI cherchent plus souvent à diffuser les compétences dans les équipes / filiales

• En interne, un effort de communication de plus en plus important pour favoriser les mobilités internes (géographiques et technologiques)

Principales difficultés RH rencontrées par les entreprises de la Branche

(Source entretiens et enquête en ligne)

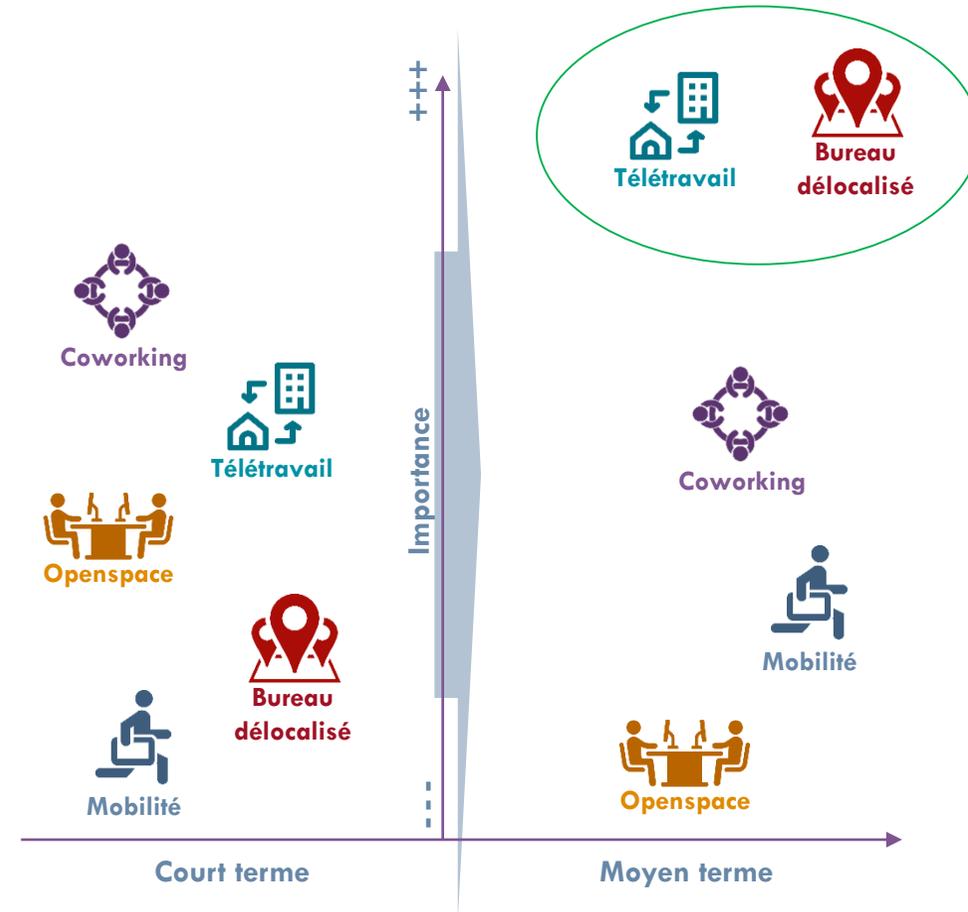
Urgence



- **Deux préoccupations** similaires à celle observées à l'échelle nationale...
 - La **gestion et le développement des compétences (formation)** : problématique n°3
 - Des entreprises développant leurs propres modules de formation, dans la continuité de leurs travaux R&D, pour préserver / gagner des compétences différenciantes → une volonté de ne pas rester sur leurs compétences historiques
 - La **gestion des carrières et la fidélisation des salariés** : problématique n°5
- ... et deux écarts notables : →
 - Le **management et l'encadrement**, priorité n°4 exprimée en Occitanie, contre généralement en 2^{ème} ou 3^{ème} position à l'échelle nationale. Une différence expliquée par la volonté partagée par de nombreuses entreprises de simplifier l'organisation et le management et d'autonomiser au maximum les salariés
 - Un enjeu **d'intégration des nouvelles recrues** certes modéré (priorité n°6) mais plus fort qu'à l'échelle nationale, expliqué notamment par la difficulté de retenir les jeunes en fin d'études (notamment lié à l'attrait de Paris pour les jeunes diplômés)

Principales évolutions des modes de travail relevées par les entreprises de la Branche

(Sources entretiens et enquête en ligne)



- **Problématique de la « gestion du travail à distance » de plus en plus forte** pour les entreprises interrogées, révélatrice de l'évolution des organisations vers plus de flexibilité, mais aussi plus de mobilité des salariés :

- Télétravail
- Openspace et/ou bureaux individuels en libre accès (bureaux partagés)
- Bureaux délocalisés (chez un client, sur un chantier, dans une filiale, etc.)
- Travail en mobilité

- Des profils recourant particulièrement à la **montée en compétences et à la formation autonomes** :

- Lectures personnelles, veille internet, retour d'expérience de confrères, etc.

→ Mise en place par les entreprises :

- De solutions hardware adaptées
- De nouveaux aménagements (postes de travail, locaux...)
- De logiciels, applications, e-solutions...
- De nouveaux processus, simplifiés ou adaptés

Priorités de développement des entreprises pour les prochaines années

(Source entretiens et enquête en ligne)

Urgence



- Peu de problématiques de marché : **un développement ne reposant plus tant sur la capacité de conquête client, que sur la capacité à exploiter les ressources de la façon la plus efficace possible** → l'optimisation de l'organisation interne est la priorité n°1 des entreprises de la branche interrogées, tandis que la création de partenariats est présentée comme priorité n°3
- **Des entreprises conscientes de l'évolution rapide de leur environnement et de leur(s) marché(s) client(s) et de la nécessité de s'adapter en conséquence** → « développement de nouvelles expertises » cité comme la priorité n°2, suivi de peu par le « développement de nouvelles offres connexes (services, formation...) », cité en priorité n°4
- Développement de la R&D (nouvelles technologies...) relégué au 5^{ème} rang des priorités en général, mais variable selon le secteur d'activité (importance supérieur pour les entreprises de l'édition de logiciel ou d'ingénierie spécialisées)
- Des entreprises plus préoccupées par le développement sur le territoire national et régional (priorité n°6) que par l'international, surtout cité par quelques grandes entreprises et TPE innovantes (priorité n°7)

EVOLUTION DES SALARIÉS TRAVAILLANT DANS L'AÉRONAUTIQUE, SPATIAL, DEFENSE

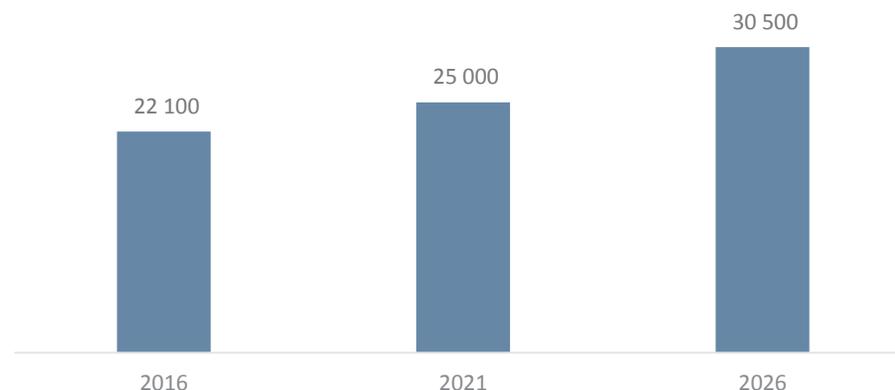
30% à 40% de l'emploi de la branche dépendant de l'aéronautique, le spatial et la défense

Estimation moyenne du nombre de salariés travaillant dans la Branche pour des sujets liés à l'aéronautique, spatial, défense

- Part des salariés de l'ingénierie :
 - 68% des salariés dans l'ingénierie hors BTP*
 - Part de l'aéronautique dans l'ingénierie hors BTP (estimation en pondérant les effectifs des secteurs marchants sur le territoire en lien avec leurs besoins d'externalisation de l'ingénierie) : 80%
 - Des effectifs de 24 192 en 2016**
 - Soit en ingénierie : $24\ 192 \times 68\% \times 80\% = 13\ 200$ salariés
- Part des salariés du numérique
 - Calcul à partir de l'estimation de l'externalisation du numérique : 35%*
 - Des effectifs de 25 457 en 2016**
 - Soit en numérique : $25\ 457 \times 35\% = 8\ 900$ salariés
- Un total de 22 100 salariés travaillant en lien avec l'aéronautique, spatial, défense en 2016, soit 35% de l'effectif total de la région de la branche

Projection des évolutions des effectifs à partir de l'outil prospectif Impakt'RH de KATALYSE, selon l'estimation moyenne :

- Croissance de 2,5% sur la période 2016-2021
- Croissance de 4,1% sur la période 2021-2026



Besoin en recrutement (croissance nette, turn-over hors branche et pyramide des âges) :

- 6 180 salariés entre 2016 et 2021
- 8 850 salariés entre 2021 et 2026

Selon cette estimation, le nombre de salariés de la branche travaillant en lien avec l'aéronautique, le spatial et la défense est compris entre 19 000 (fourchette basse) et 25 200 (fourchette haute)

*Sources : données étude nationale ESN et sociétés ICT – OPIIEC 2018 – extrapolée sur le territoire régional

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



NUMÉRIQUE

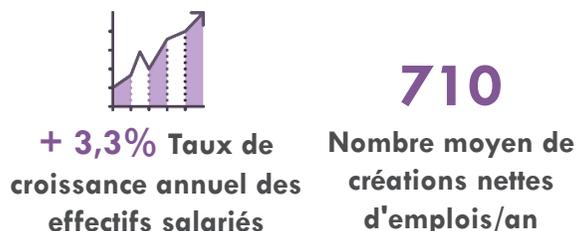


SECTEUR DU NUMÉRIQUE
DE LA BRANCHE



PANORAMA DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE DE LA BRANCHE EN OCCITANIE

Un secteur en croissance, avec des salariés fortement concentrés en Haute-Garonne et dans l'Hérault



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

- Les **salariés du numérique** représentent **41%** des salariés de la **Branche au niveau régional**
- Les **établissements du secteur du numérique** représentent **28%** des établissements de la **Branche** en région
- Des **effectifs salariés** et un **nombre d'établissements** en **croissance constante** depuis 2008

Répartition des effectifs salariés du secteur du numérique de la Branche par sous secteurs

Source INSEE DADS au 31/12/ 2014
PSRB, OPIIEC - 2018

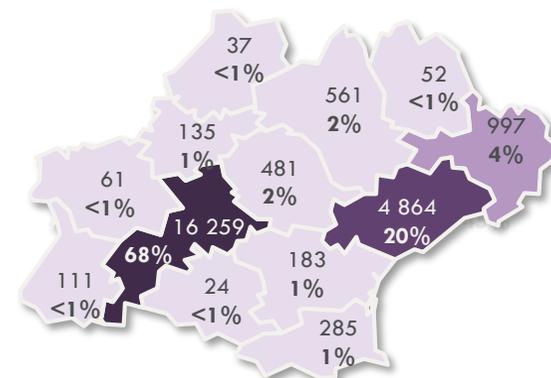


- Une **grande majorité des effectifs** du secteur du numérique **travaille au sein des ESN et des sociétés de conseil en technologies**

Près de 90% des salariés du secteur du numérique travaillent en Haute-Garonne et dans l'Hérault

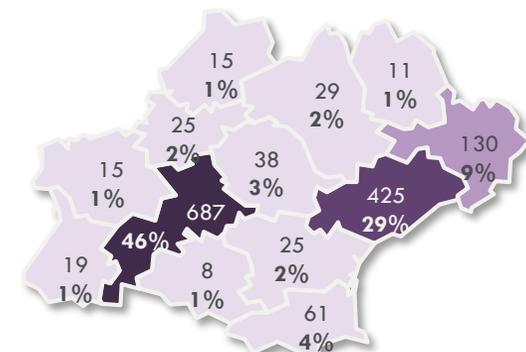
Répartition des effectifs salariés du secteur numérique de la Branche par département

INSEE DADS, données au 31/12/2014
PSRB, OPIIEC - 2018



Répartition des établissements du secteur numérique de la Branche par département

INSEE DADS, données au 31/12/2014
PSRB, OPIIEC - 2018





SOCIO-DÉMOGRAPHIE DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE DANS LA BRANCHE EN OCCITANIE

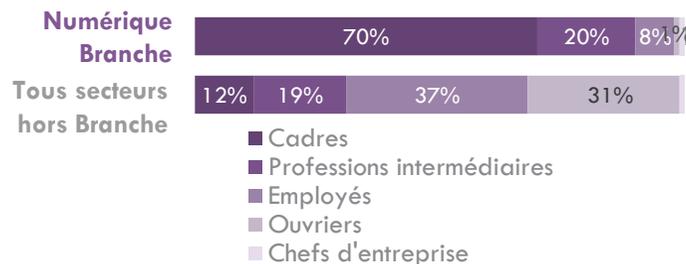
Le secteur le plus masculinisé de la Branche, rassemblant une majorité de cadres travaillant en CDI

Types de contrats

Une majorité de cadres travaillant en CDI

- 70% des salariés du secteur du numérique a une position de cadre
- 94% des salariés du numérique en CDI contre 85% en moyenne régionale

Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP

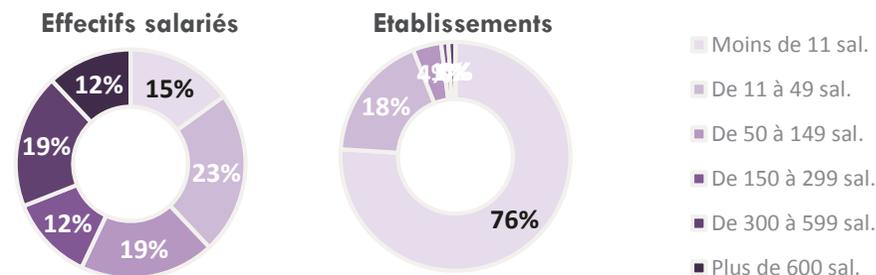


	Branche	Hors branche
CDI	94%	85%
Contrat d'apprentissage	1%	2%

Répartition des effectifs

- 76% des établissements du secteur du numérique dans la région comptent moins de 11 salariés, mais ils ne représentent que 15% des salariés

Répartition, par taille d'établissement, des :



Profil des salariés

Le secteur le plus masculinisé de la Branche

- 74% des employés du secteur du numérique en région sont des hommes contre 55% hors Branche

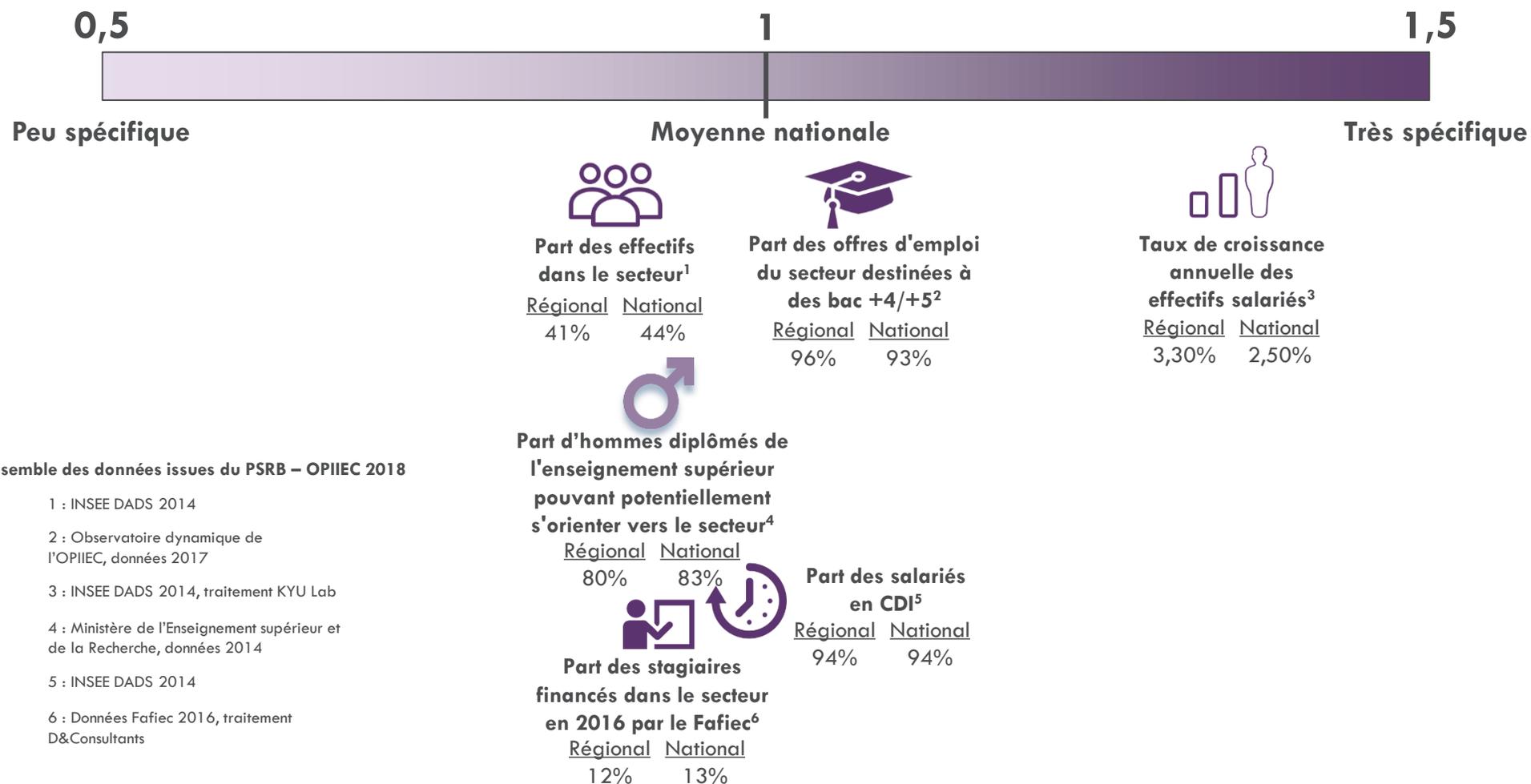
Répartition des salariés du secteur du numérique par sexe dans la région

Branche	Tous secteurs hors branche
74% d'hommes	55% d'hommes
26% de femmes	45% de femmes



Une croissance du secteur du numérique en Occitanie plus importante que la moyenne nationale

Niveau de spécificité régionale



Ensemble des données issues du PSRB – OPIIEC 2018

1 : INSEE DADS 2014

2 : Observatoire dynamique de l'OPIIEC, données 2017

3 : INSEE DADS 2014, traitement KYU Lab

4 : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, données 2014

5 : INSEE DADS 2014

6 : Données Fafiec 2016, traitement D&Consultants



CONTEXTE RÉGIONAL DES ENTREPRISES DU NUMÉRIQUE

Un secteur particulièrement polarisé en Occitanie

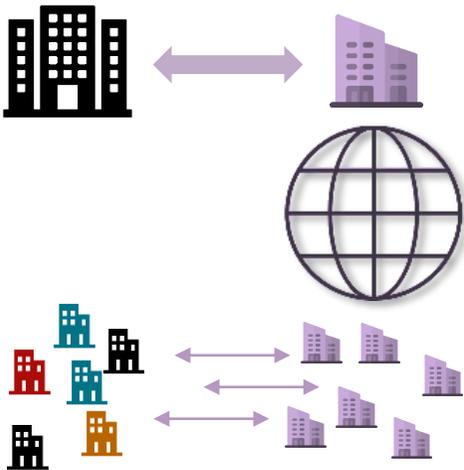


- **Une grande hétérogénéité de profils d'entreprises** : une myriade de start-up et TPE, des PME régionales fortes et une présence dans les 2 métropoles de la région des leaders du secteur, par le biais d'établissements pouvant comptabiliser plusieurs centaines de salariés

- **Une très forte polarisation du secteur** : les métropoles de Toulouse et Montpellier, toutes deux labélisées Frenchtech, concentrant plus de 80 % des entreprises du secteur

- **Une bijection forte entre donneurs d'ordres et prestataires du numérique**

- Choix des grandes entreprises de travailler avec les grandes ESN et éditeurs de logiciel régionaux :
 - Seules entreprises en mesure de fournir jusqu'à plusieurs dizaines de profils identiques simultanément (ex : mobilisation de 16 développeurs Python sur un même projet)
 - Importants moyens de formation et de recherche, leur permettant de développer des expertises de pointe : systèmes embarqués, supervision, etc.
- Des TPE et PME locales répondant à un double besoin :
 - Apport d'une expertise de pointe et/ou mise à disposition de capacités complémentaires pour les grandes ESN pour renforcer une équipe projet - durée limitée allant de 6 mois à 2 ans
 - Accompagnement direct de toutes les start-up, TPE et PME du territoire, présentant ainsi un panel complet de problématiques, besoins techniques et technologiques, etc.





PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS DU SECTEUR

L'industrie et le secteur public, premiers clients du secteur en Occitanie



Industrie



Banque, Assurance



Secteur public



Commerce, distribution



Energie / Transports



Services



Télécoms / médias



Sciences de la vie

Autres

	Industrie	Banque, Assurance	Secteur public	Commerce, distribution	Energie / Transports	Services	Télécoms / médias	Sciences de la vie	Autres
Niveau d'importance du secteur dans le CA - national									
Niveau d'importance du secteur dans le CA - Occitanie									
Dynamique des secteurs									

Sources : Oxford Economics 2017, étude nationale ESN et sociétés ICT – OPIIEC 2018, entretiens 2018 et retraitements

- **Une industrie, en Occitanie, fortement associée à l'aéronautique, le spatial et les transports en général** : des enjeux numériques dépassant l'informatique industriel et de gestion pour adresser des sujets de pointes → cybersécurité, conception 3D, simulations complexes...
- **Des industries des sciences de la vie et de la santé en forte croissance notamment à l'Est de la Région**, exprimant d'importants besoins : association du Big Data et de l'intelligence artificielle, systèmes de modélisation et visualisation, e-santé, plateformes collaboratives...
- **Un secteur public, majoritairement constitué par les collectivités locales, représentant une forte demande** compte tenu de l'important retard pris en matière de transformation numérique, mais tout de même moins dynamique qu'à l'échelle nationale (difficulté à capter les Ministères, Régions, etc.)
- Des secteurs de niche classés « autres », très dynamiques, offrant des opportunités pour des entreprises spécialisées : jeux vidéo, simulation pour la formation...

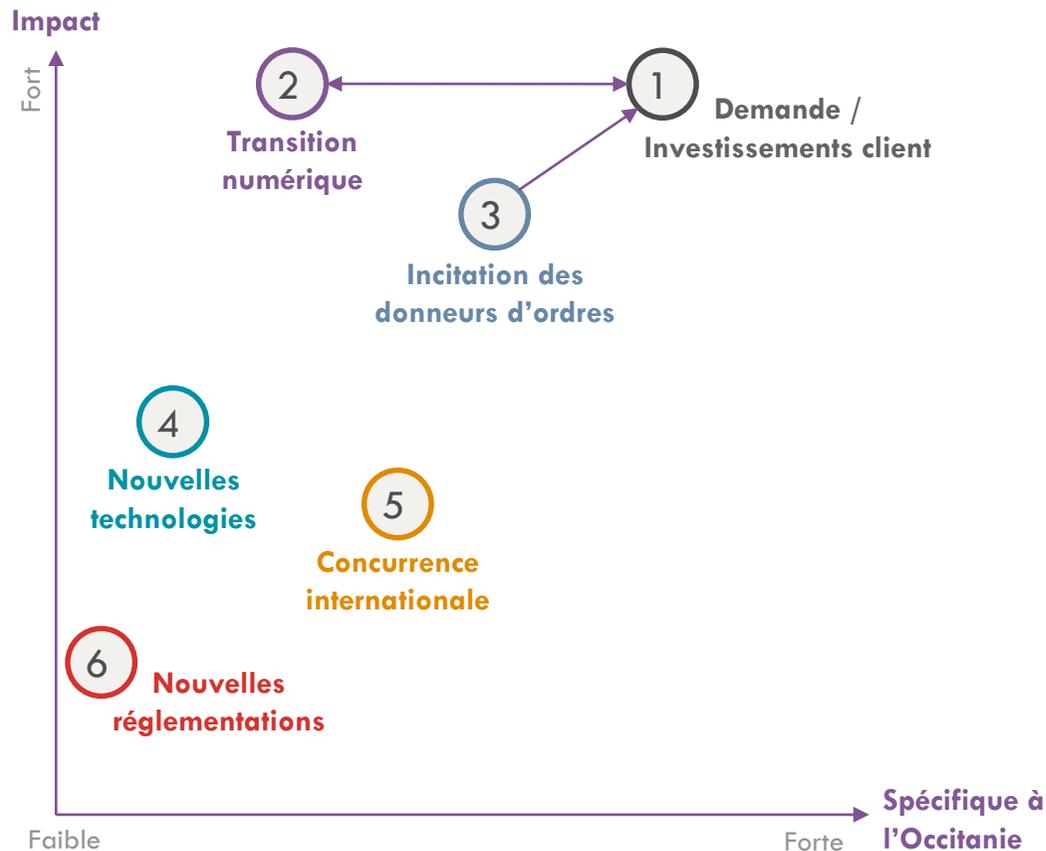


PRINCIPALES ÉVOLUTIONS IMPACTANT LE SECTEUR EN OCCITANIE

La transition numérique, locomotive du marché

Principales évolutions impactant le secteur du numérique en Occitanie

(Sources entretiens et enquête en ligne)



- Une forte demande, appuyée par des investissements croissants : de nombreuses PME confrontées au challenge de réussir à se maintenir sur leur marché historique en se démarquant par une performance accrue
 - Des **problématiques de Manufacturing Engineering** (réduction des arrêts de chaînes de production, intégration de nouveaux modules de production...) trouvant de plus en plus leur résolution dans les composants numériques : data, industrie du futur, etc.
 - Des **problématiques transverses favorisant la performance globale** : relation client, coûts/délais/cycles, réactivité, valorisation d'un service complémentaire à l'offre historique...
- Un impact moindre, mais tout de même notable, de la pression de la concurrence internationale – en particulier pour les industries de production
- En Occitanie, **une transformation digitale fortement encouragée par les donneurs d'ordres de l'aéronautique et du spatial, et relayée par leurs sous-traitants directs** :
 - Mise en place de critères de sélection de fournisseurs favorisant les entreprises plus avancées
 - Création de dispositifs d'aide à la transformation digitale, via les clusters (ex : Aerospace Valley) et en collaboration avec les institutions (DIRECCTE, Région...)



SYNTHÈSE SECTEURS POUR LE NUMÉRIQUE

2 sujets porteurs pour le numérique en Occitanie :
Digitalisation de l'entreprise et cybersécurité

Thématiques clés des donneurs d'ordres

(Sources entretiens et enquête en ligne)

Thématique	Expertises attendues du numérique	Perspectives*
 Cloud	<ul style="list-style-type: none"> • Création de plateformes d'échange, de commerce... • Stockage et gestion de bases de données • Transition vers le mode SaaS (Software as a Service) 	
 Mobilité	<ul style="list-style-type: none"> • Conception et déploiement des systèmes embarqués dans les transports • Solutions logicielles et numériques pour la e-santé : connectivité, visualisation... • Développement des interfaces et logiciels de contrôle à distance • Large spectre d'applications des objets connectés 	
 Analytique	<ul style="list-style-type: none"> • Big Data : logiciels de collecte, traitement, visualisation de données • Applications industrielles : gestion de production, optimisation, processus... • Application des technologies numériques aux smart grids, smart cities... 	
 Sûreté et sécurité des systèmes	<ul style="list-style-type: none"> • Editions de logiciels de contrôle, surveillance, lutte contre les intrusions • Création d'architectures numériques sécurisées • Solutions de protection des systèmes industriels • Sécurisation des objets connectés et systèmes embarqués (aéronautique, spatial, transport...) 	
 Adaptation de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeux généralement transverses à l'entreprise : uniformisation et dématérialisation des documents, interconnexions systèmes et logiciels, nouveaux canaux de communication (sociaux, etc.) • Mode de travail : Agile, Scrum, co-working... • Problématique modérée mais croissante de Green IT (réduction de l'emprunte des TIC) 	

*perspectives de recours aux entreprises du secteur en Occitanie



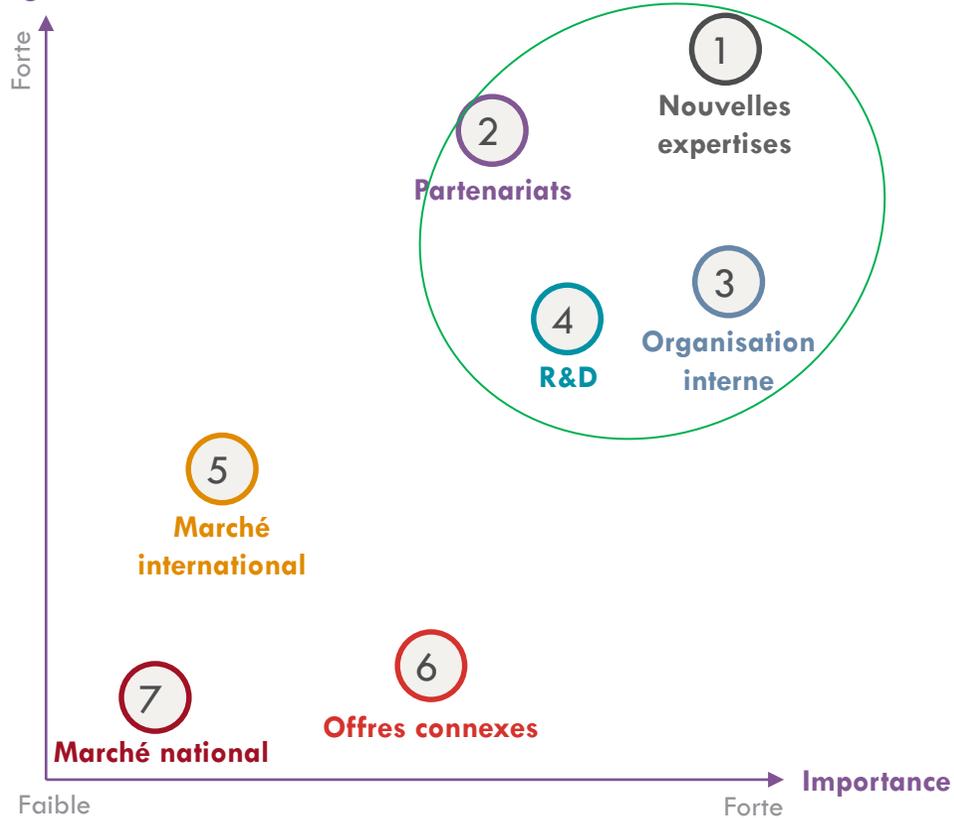
PRIORITÉS DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE : AXES DE DEVELOPPEMENT

Un secteur misant sur ses expertises de pointes pour créer un avantage concurrentiel différenciant

Priorités de développement des entreprises pour les prochaines années

(Source entretiens et enquête en ligne)

Urgence



- **Absence de visibilité sur l'activité à venir déplorée par les entreprises du numérique**, compte tenu de la rapide évolution des technologies, et renforcée par le manque d'autonomie des BU régionales quant aux décisions stratégiques (investissements R&D,ancements de projets, etc.)
 - **Un recul de la R&D dans les priorités**, une partie de travail exploratoire étant intégrée dans la mission auprès du client (co-développement, démarches itératives), permis par la forte proximité régionale
 - Fort d'un socle commun de technologies maîtrisées (offre complète en Occitanie), **développement des expertises / offres vers de nouveaux usages et services ou nouveaux domaines** en s'appuyant sur la R&D :
 - Simulation, Réalité virtuelle, Modélisations complexes
 - Electronique et Informatique en temps réel, Interaction homme-système, Ingénierie dirigée par les modèles, Sécurité de fonctionnement, Cybersécurité
 - Architecture et Ingénierie logicielle, Grid computing, Systèmes embarqués critiques...
 - Un bouleversement des modèles économiques associé au développement des systèmes ouverts : **recul des modèles de contrat en régie en faveur de contrat au forfait** → une mutation progressive, moins urgente à adresser
- **Emergence d'une filière transversale de maîtrise de la complexité, s'appuyant sur les grands donneurs d'ordres régionaux** : systémiers de l'automobile (Continental), du ferroviaire (Alstom), de l'aéronautique et de l'espace (Airbus, Daher, Airbus Defence and Space, Thales Alenia Space, ...).

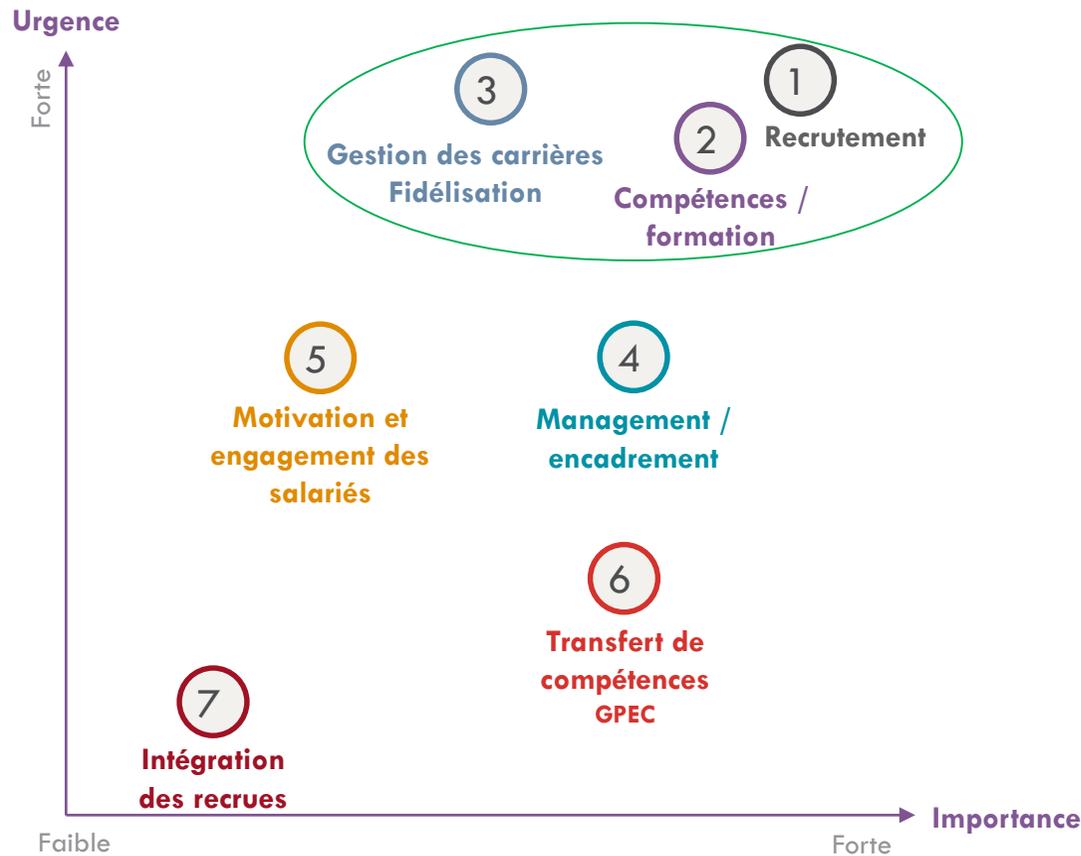


MARCHÉ DE L'EMPLOI DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Le recrutement, la gestion des compétence / formation et des carrières : les 3 principales difficultés

Principales difficultés RH rencontrées par les entreprises du numérique

(Source entretiens et enquête en ligne)



- **Des difficultés de recrutement au centre des préoccupations**, car symptomatiques de problèmes variés :
 - Inadéquation entre l'offre et la demande, des compétences nécessaires et non disponibles
 - Absence d'anticipation et de lisibilité des besoins futurs→ En région Occitanie, constat exacerbé par **des embauches très centrées sur les grandes métropoles de Toulouse et de Montpellier, avec un tropisme très fort pour les centres-villes** : des difficultés importantes pour une entreprise installée « à la campagne » à recruter des profils IT
- **Un marché qui se structure pour répondre aux enjeux de compétences/formation** : création d'une quinzième école du numérique en Occitanie, lancement de structures privées (AKKA et Assystem) et création de Digitalskills, un Hub régional permettant aux acteurs locaux de la formation et de l'emploi de travailler ensemble
 - Une volonté de traiter par la même occasion la problématique d'intégration des recrues en intégrant au mieux les générations Y et Z à la transformation numérique des entreprises
- **Une région attractive enregistrant plus d'arrivées que de départs** dans le secteur du numérique, mais de grandes difficultés éprouvées à conserver les salariés au sein d'une entreprise du fait des très fortes tensions sur le marché de l'emploi : **un très fort turnover intra-filière**

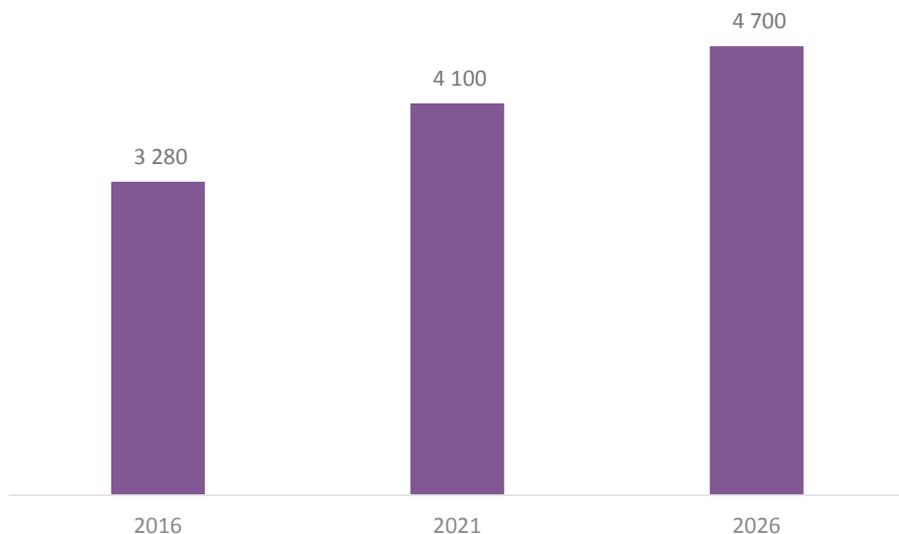


PRÉVISION DE CROISSANCE DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE EN OCCITANIE (1/2)

Une augmentation estimée du CA de 4,6% entre 2016 et 2021 et de 2,8% entre 2021 et 2026

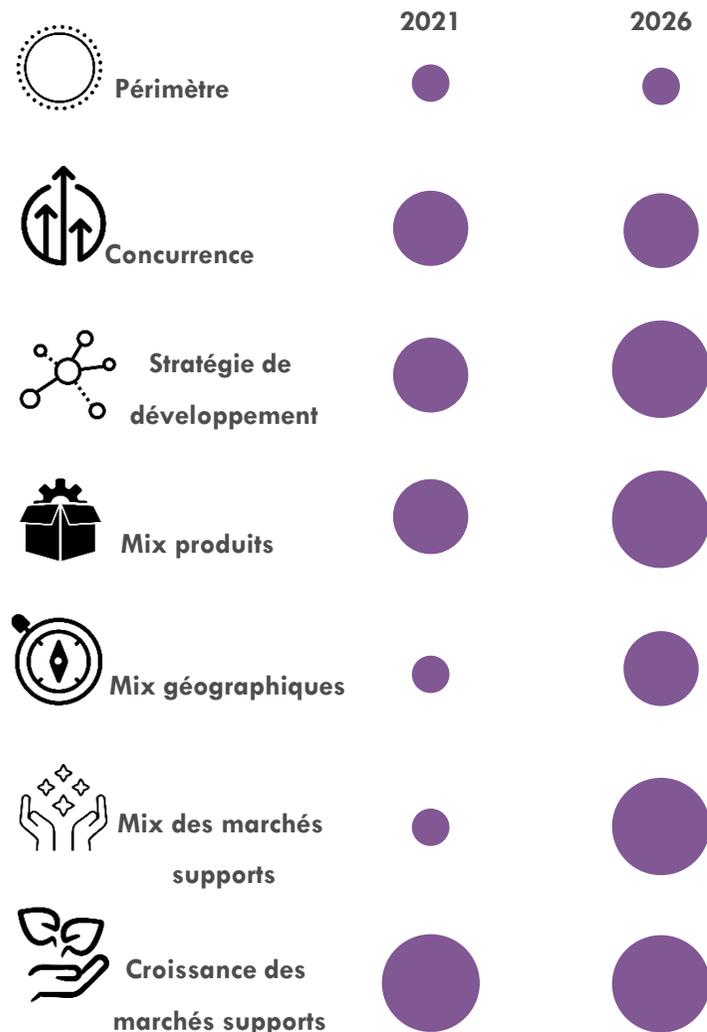
Evolution du CA sur la période 2016-2026 en millions d'euros constants

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



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

IMPACTS PRIS EN COMPTE DANS LE MODÈLE ÉCONOMIQUE



Faible influence



Forte influence



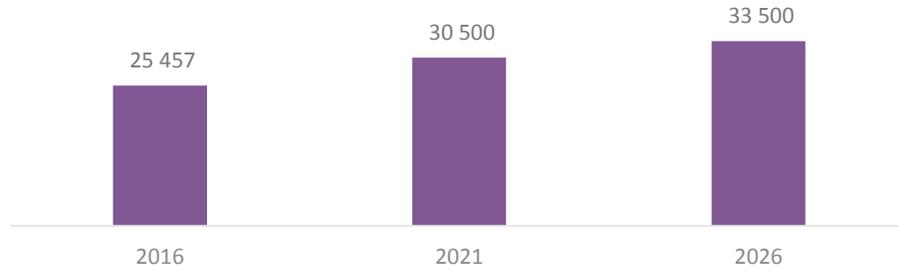


PRÉVISION DE CROISSANCE DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE EN OCCITANIE (2/2)

Des projets dans les systèmes embarqués, la digitalisation des processus et la sécurisation des entreprises

Evolution des effectifs sur la période 2016-2026

A partir du retraitement des entretiens de KATALYSE et des données dans l'outil Impakt'RH - 2018



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

Répartition des CSP sur la période 2016-2026

A partir du retraitement des entretiens de KATALYSE et des données dans l'outil Impakt'RH - 2018



- Des effectifs en forte augmentation sur la période 2016 à 2021 avec plus de **5 000 créations nettes** notamment avec **près de 3 200 cadres** en plus
- Une croissance pour les effectifs plus modérée (+32% contre +43% de croissance pour le CA entre 2016 et 2026) car décorrélée : **augmentation des coûts, gains de productivité, off-shoring...**
- Un **ralentissement sur la période suivante** du fait du manque de visibilité à moyen terme pour des **projets d'envergure** pouvant dynamiser le territoire et une **baisse de croissance des marchés supports**.

	Période 2016-2021	Période 2021-2026
Effectif du secteur au début de la période	25 457	30 500
Coefficient de croissance des marchés support	1,09	1,07
Productivité sur la période	0,98	0,96
Part à l'international	0,98	1,04
Part sous-traitée des clients	1,08	1,07
Evolution du off-shoring + concurrence internationale	1,00	0,97
Projets d'envergure hors fil de l'eau	1,06	0,98
Effectif à la fin de la période	30 500	33 500
Croissance annuelle des effectifs	3,7%	1,9%

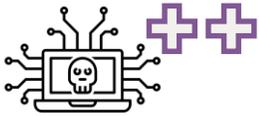


IMPACTS DES ÉVOLUTIONS SUR LES MÉTIERS ET LES COMPÉTENCES

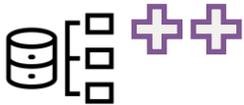
Des offres de plus en plus pointues, nécessitant l'acquisition et l'entretien d'expertises rares sur le marché



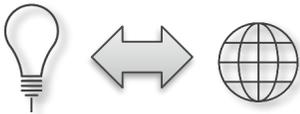
- **Maintien voire accroissement des besoins en développeurs sur les technologies et langages « socles »** : développeurs JAVA, Angular, Python...



- **Accroissement des besoins en Spécialistes cybersécurité** dans une position de « poursuivant » de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, considérée comme précurseur dans ce domaine
 - En support, besoin de techniciens et ingénieurs dans les domaines connexes : architectes cloud, spécialistes migration cloud...



- Montée en puissance confirmée du **Big Data**, avec une spécialité régionale liée aux données collectées par les **modules embarqués**
 - Besoins sur des métiers de Développeurs BI, Analystes Big Data, Géomaticien...



- Des besoins partagés avec les sociétés d'ingénierie, en lien avec le **développement de produits globaux incluant ingénierie ET numérique** :
 - Informaticiens / ergonomes, intégrateurs, spécialistes réalité virtuelle...



- Des donneurs d'ordre de plus en plus en attente d'une **implication des ESN sur l'intégralité d'un projet** afin de réduire le nombre d'interlocuteurs, induisant l'obligation de monter en compétence en gestion de projet, management d'équipes, méthodologies d'animation, etc.



- Disposant d'excellentes connaissances de l'écosystème RH numérique en Occitanie, des ESN de plus en plus sollicitées par les clients en temps que **chasseurs de tête pour leurs donneurs d'ordres**



SECTEUR DE L'INGÉNIERIE
DE LA BRANCHE

INGÉNIERIE



PANORAMA DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE DE LA BRANCHE EN OCCITANIE

Un secteur stable et fortement concentré en Haute-Garonne



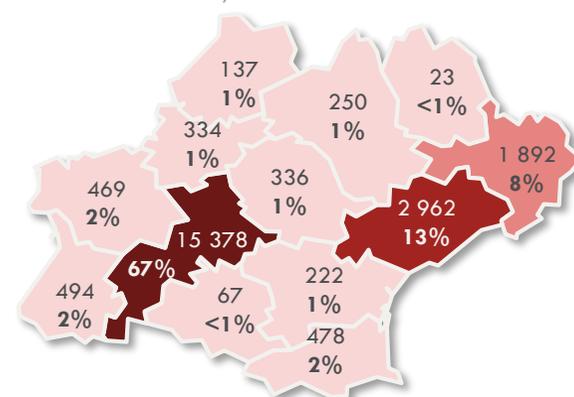
- Les **salariés du secteur de l'ingénierie** représentent **38%** des salariés de la **Branche au niveau régional**
- Les **établissements du secteur de l'ingénierie** représentent **34%** des **établissements de la Branche** en région
- Des **effectifs salariés** et un **nombre d'établissements au taux de croissance stable** depuis 2008

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

Près de 70% des salariés du secteur de l'ingénierie travaillent en Haute-Garonne

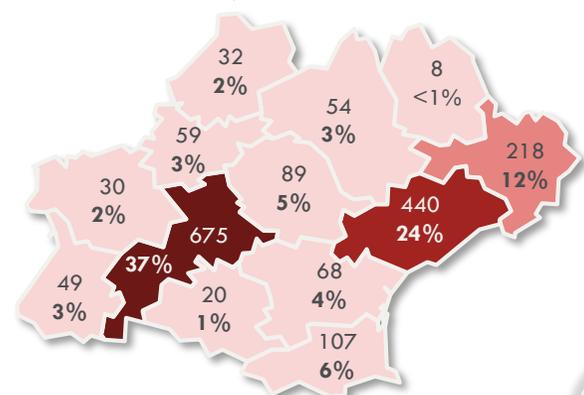
Répartition des effectifs salariés du secteur de l'ingénierie de la Branche par département

INSEE DADS, données au 31/12/2014
PSRB, OPIIEC - 2018



Répartition des établissements du secteur de l'ingénierie de la Branche par département

INSEE DADS, données au 31/12/2014
PSRB, OPIIEC - 2018





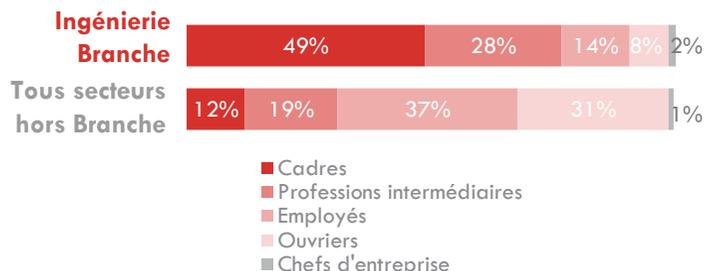
SOCIO-DÉMOGRAPHIE DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE DANS LA BRANCHE EN OCCITANIE

Second secteur le plus masculinisé de la Branche après le secteur du numérique et qui concentre près de 50% de cadres

Types de contrats

- Près de **50% de cadres**
- **93% des salariés de l'ingénierie en CDI** contre 85% en moyenne régionale

Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP

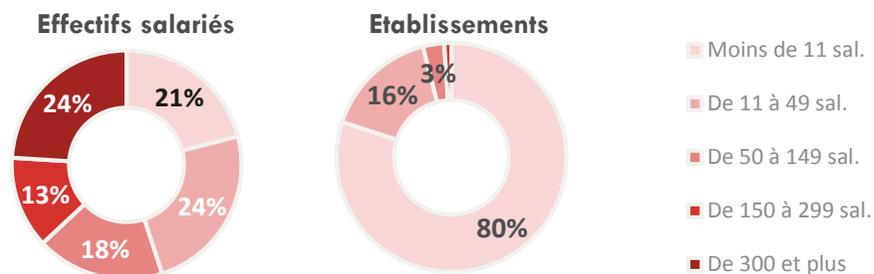


	Branche	Hors branche
CDI	93%	85%
Contrat d'apprentissage	1%	2%

Répartition des effectifs

- **80%** des établissements du secteur de l'ingénierie dans la région comptent **moins de 11 salariés**, mais ils ne représentent que **21% des salariés**

Répartition, par taille d'établissement, des :



Profil des salariés

Le secteur le plus masculinisé de la Branche après le secteur du numérique

- **69% des employés du secteur de l'ingénierie en région sont des hommes** contre 55% hors Branche

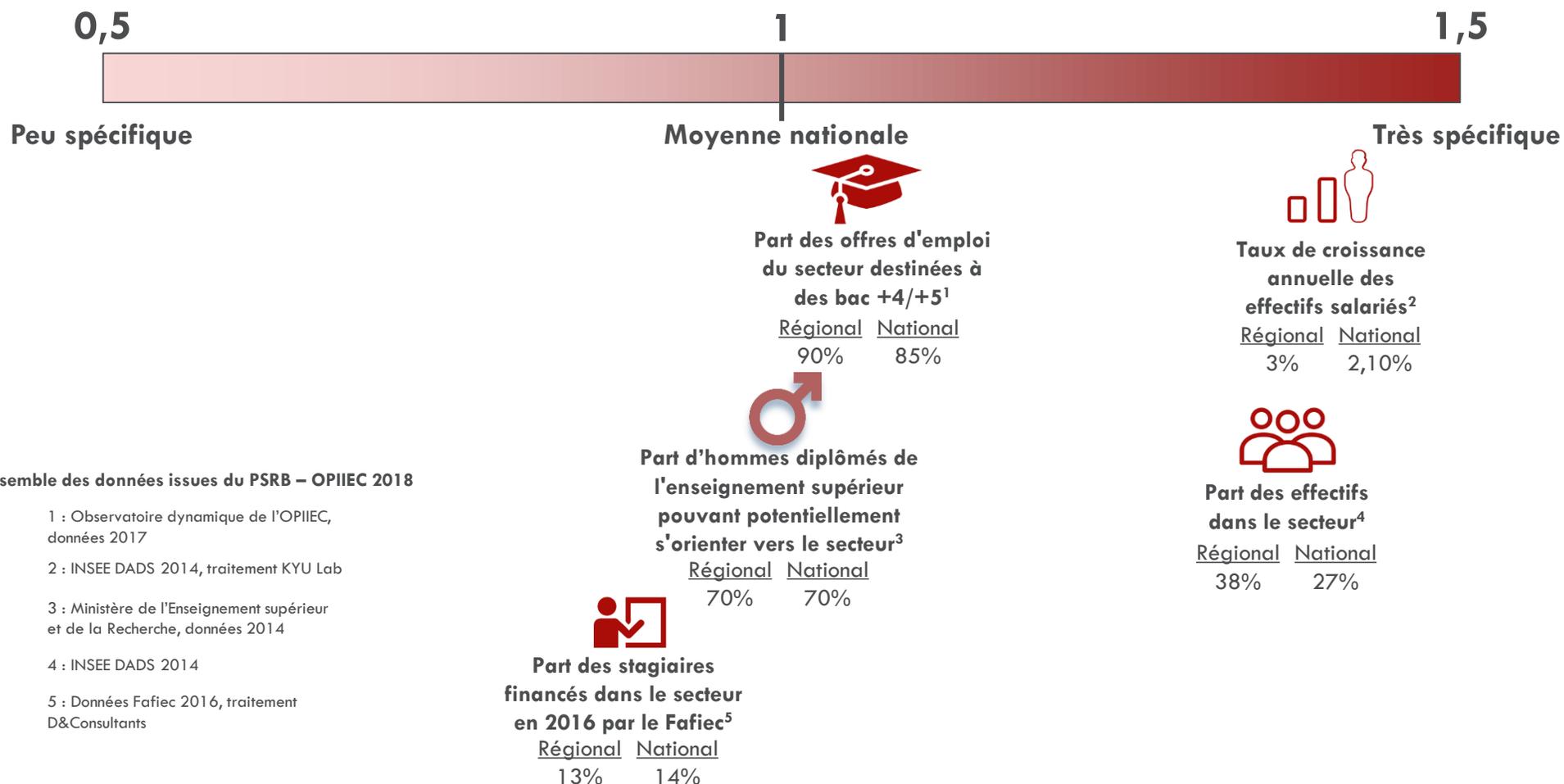
Répartition des salariés du secteur de l'ingénierie par sexe dans la région

Branche	Tous secteurs hors branche
69% d'hommes	55% d'hommes
31% de femmes	45% de femmes



Des effectifs en forte croissance et dont la part dans la branche est nettement plus importante que le niveau national

Niveau de spécificité régional



Ensemble des données issues du PSRB – OPIIEC 2018

1 : Observatoire dynamique de l'OPIIEC, données 2017

2 : INSEE DADS 2014, traitement KYU Lab

3 : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, données 2014

4 : INSEE DADS 2014

5 : Données Fafiec 2016, traitement D&Consultants



PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS DE L'INGENIERIE

La défense, l'aéronautique, l'énergie et les transports : les principaux secteurs clés pour l'ingénierie en Occitanie

													
	BTP	Automobile	Aéronautique	Transport (notamment ferroviaire)	Energie	Militaire/ défense	Electronique	Secteur public	Chimie	Sciences de la vie Santé	Agro-alimentaire	Commerce, distribution	Banque, Assurance
Niveau d'importance du secteur dans le CA - national													
Niveau d'importance du secteur dans le CA - Occitanie													
Dynamique des secteurs en Occitanie													

Sources : Oxford Economics 2017, étude nationale ESN et sociétés ICT – OPIIEC 2018, entretiens 2018 et retraitements

- Un **triptyque des secteurs aéronautique / défense / transports particulièrement représentés en Occitanie**, premiers moteurs de la demande pour les entreprises d'ingénierie et de conseil en technologie et réalisation de tests et essais
- Des **industries des sciences de la vie et de la santé en forte croissance**, et recourant de plus en plus aux entreprises de la Branche, notamment dans l'Est de la Région
- Des sociétés de l'ingénierie de process bénéficiant de la grande diversité de clientèle présent en région, offrant des débouchés variés auprès des entreprises historiques de l'aéronautique comme des PME/ETI positionnées sur les secteurs d'avenir (ex : santé)
- Un secteur public, majoritairement constitué par les collectivités locales, moteur de l'ingénierie de construction, mais représentant une clientèle encore irrégulière et incertaine



ZOOM SUR LE SECTEUR AERONAUTIQUE

Un poids lourd de l'industrie, premier client des sociétés d'ingénierie en Occitanie



Un écosystème filière structuré

- Sous l'impulsion des grands donneurs d'ordres (DO) tels que Airbus ou Dassault, **concentration continue du marché aéronautique et spatial** :
 - Concentration capitalistique des sous-traitants, les DO souhaitant réduire leur nombre d'interlocuteurs directs
 - Positionnement des ETI et grandes PME, sous-traitants de rang 1, sur les tâches de production / méthodes
 - Compétences BE principalement détenues par les sous-traitants de rang 2, sociétés d'ingénierie plus spécialisées
 - Pour les gros projets, sous-traitance de capacité des rang 2 vers les rangs 3, pour palier à des besoins ponctuels en développeurs ou ingénieurs en technologies dites « démocratisées »

- **De grands donneurs d'ordres disposants de fonds importants consacrés à l'innovations et la R&D**, travaillant sur des problématiques d'ingénierie de pointe
- Filière représentant un important potentiel commercial pour les sociétés d'ingénierie :
 - **Présence des grandes ICT** (représentations commerciales, business units...) attirées par les missions de grande ampleur et/ou haute technicité
 - Multitude de TPE et PME de l'ingénierie se positionnant auprès des sous-traitants des grands donneurs d'ordres, ou comme partenaires ponctuels sur les grands projets (apport d'une expertise ciblée)
- Evolutions majeurs du marché aéronautique impactant l'ingénierie :
 - Depuis quelques années, très fort ralentissement des projets de conception (développement d'une zone jusqu'à sa mise en production), au profit des projets d'industrialisation (optimisation de production) → **Sujets clés : manufacturing, logistique, maintenance (prédictive)**
 - Complexification des produits et des ensembles (ex : avions) induisant une importance croissante de la gestion de configuration
 - Gestion des descriptions techniques d'un système et maîtrise des modifications apportées au cours de la vie d'un produit ou d'un ensemble → très peu enseigné en Ecole, nécessitant le développement de modules dédiés en partenariat avec des écoles d'ingénieurs partenaires

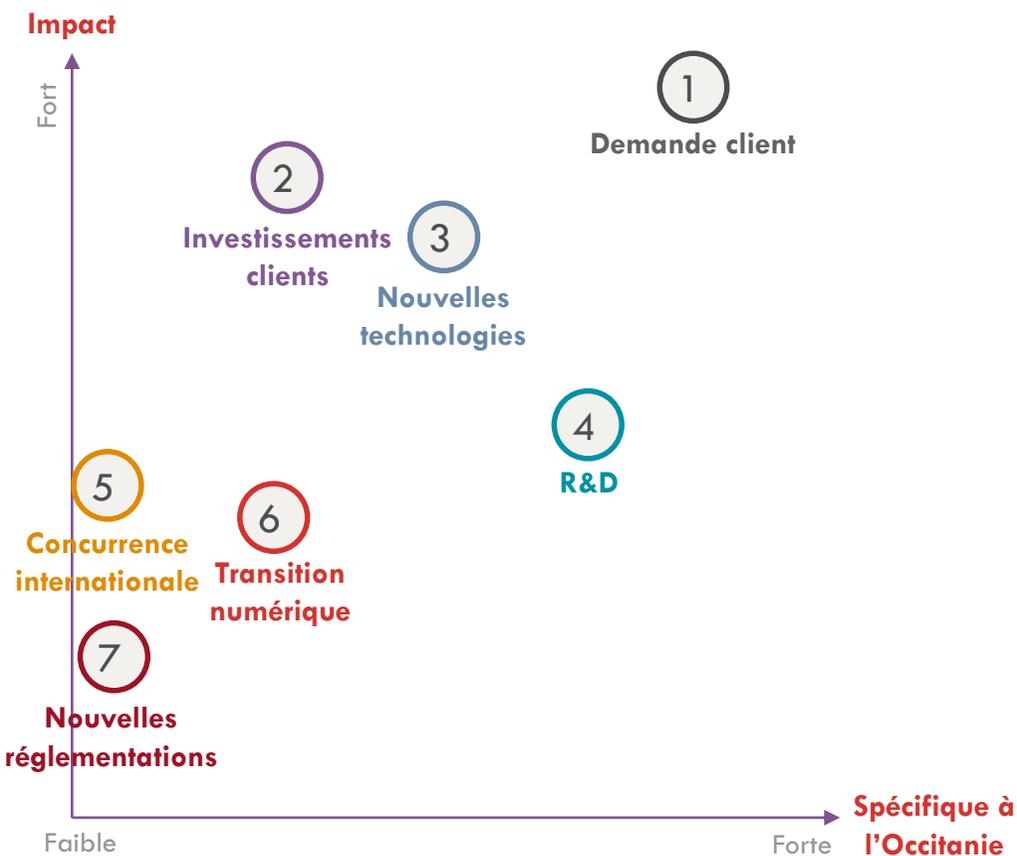


PRINCIPALES ÉVOLUTIONS IMPACTANT LE SECTEUR EN OCCITANIE

Une demande client dynamique, soutenue par des investissements financiers en nette reprise

Principales évolutions impactant le secteur de l'ingénierie en Occitanie

(Sources entretiens et enquête en ligne)



- **L'évolution de la demande client, première source de croissance pour l'ingénierie en Occitanie**
 - Parmi les 15 thématiques clés des donneurs d'ordres impactant la Branche, 5 particulièrement porteuses pour l'ingénierie (voir ci-après)
- Des **investissements clients considérés comme stables dans la quasi-totalité des secteurs**, compte tenu du caractère stratégique des sujets adressés (innovation, R&D, appareil productif...) et de la forte concurrence internationale poussant les entreprises à maintenir voire accroître leurs budgets
- Des **ruptures technologiques de plus en plus rares**, les sociétés d'ingénieries devant plutôt maîtriser des problématiques de transfert de technologies d'un secteur à un autre, ou des sujets d'innovation incrémentale (amélioration d'une technologie existante)
- Une interconnectivité croissante des appareils industriels et productifs engendrant des **besoins de sécurisation des systèmes (cybersécurité) par voie matérielle**, en complément des solutions numériques / informatiques
- Une **transition numérique ayant un impact de plus en plus important** sur les sociétés d'ingénierie, intégrant de plus en plus de compétences / missions du secteur du numérique



DEMANDE CLIENTS : LES ATTENTES ENVERS L'INGENIERIE

Des sujets d'ingénierie étroitement liés aux problématiques du numérique

Thématiques clés des donneurs d'ordres

(Sources entretiens et enquête en ligne)

Thématique	Expertises attendues de l'ingénierie	Perspectives*
 Smart grid Transition énergétique	<ul style="list-style-type: none"> • Environnement : réglementation, éco-conception, etc. • Technologies de production, de stockage et de distribution des énergies • Mise en réseaux, architectures complexes, régulation, etc. • Couplage de technologies anciennes avec des énergies renouvelables et techno. de l'information 	
 Industrie du futur	<ul style="list-style-type: none"> • Technologies de production, dont la fabrication additive (Impression 3D) • Traçabilité, logistique, gestion des stocks • Objets connectés, interconnectivité des équipements • Intégration du numérique : visualisation, analyse, pilotage 	
 Smart cities Smart building	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement simultané de sujets connexes : énergies, transports, environnement, etc. • Environnement : réglementation, éco-conception, etc. • Intégration du numérique : BIM, bâtiments connectés, etc. • Mise en réseaux, architectures complexes, gestion et traitement de la donnée, etc. 	
 Planification de grands projets	<ul style="list-style-type: none"> • Projets intégrant des partenaires et experts internationaux • Passage de profils de techniciens (experts) ou de managers d'équipe à celui de « chef / manager de projets » → capacités d'apprentissage, d'évolution, d'analyse et de management accrues = polyvalence et transversalité 	
 Adaptation de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeux liés au secteur d'activité du client (expertise métier et sectorielle) • Mode de travail : Agile, Scrum, co-working... 	

*perspectives de recours aux entreprises du secteur en Occitanie



PRIORITÉS DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE : AXES DE DEVELOPPEMENT (1/2)

Un travail sur l'organisation interne jugé nécessaire, afin de préserver un avantage concurrentiel clé : la réactivité et la performance des entreprises occitanes

Priorités de développement des entreprises pour les prochaines années

(Sources entretiens et enquête en ligne)

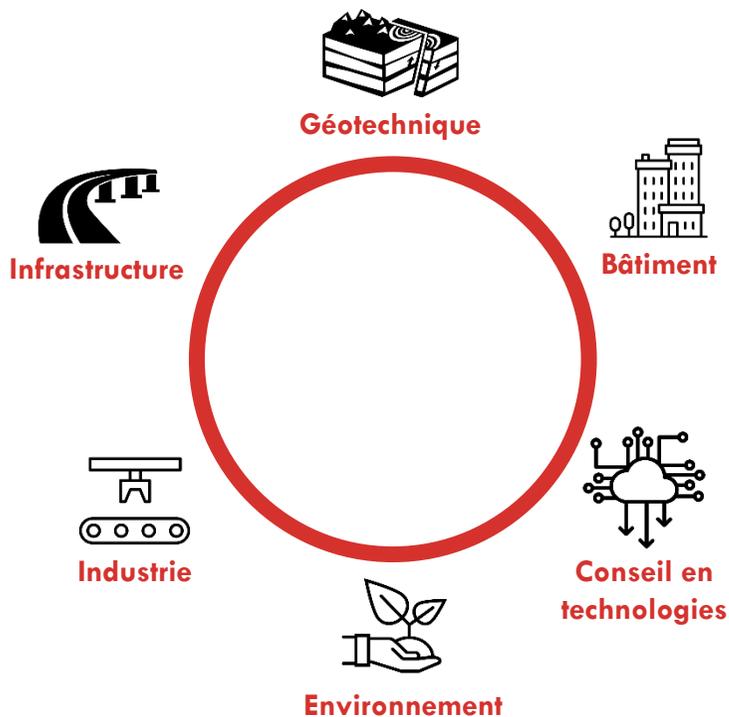


- 7 pistes considérées comme prioritaires, avec une urgence particulière pour **l'organisation interne** (tant des TPE que des PME et ETI) et **l'établissement de partenariats, pour renforcer la réactivité et l'ancrage régional des sociétés d'ingénierie**
- Un **importance relativement faible donnée au développement de la clientèle nationale** : un développement commercial passant soit par le renforcement des offres connexes auprès des clients régionaux, soit par l'exportation des compétences pour des clients internationaux
- Ingénierie de la construction : des stratégies de diversification et de consolidation (PME et EIT) héritées de la crise pour réduire l'exposition aux aléas du marché
 - De nombreuses entreprises développant de nouvelles expertises sur leur cœur de métier par des compétences supplémentaires
 - D'autres choisissant de compléter leur offre sur la chaîne de valeur, en se développant en aval ou en amont de leur cœur de métier (fin de vie du bâtiment, faisabilité/programme, etc...)



PRIORITÉS DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE : AXES DE DEVELOPPEMENT (2/2)

2 stratégies de spécialisations suivies par une grande majorité des entreprises d'ingénierie en Occitanie



- Présence en Occitanie de tous les services d'ingénierie « traditionnels » : support design, calculs de structures, systèmes électroniques... → Des compétences de fond essentielles, permettant de répondre à toutes les problématiques industrielles et de construction

- Deux types de postures adoptées par les entreprises d'ingénierie en Occitanie
 - Les « **technologues** », disposant d'une expertise très pointue dans un nombre limité de technologies, et exploitant ces connaissances **au delà des missions de conception en allant vers le développement de produits / mise en production / construction**
 - Exemple : focalisation sur une expertise « thermodynamique » rare, pour développer un produit (et non une fonction) et le mettre en production via la création d'une joint-venture avec un fabricant de composants
 - Les « **technophiles** », misant sur la maîtrise de plusieurs technologies complémentaires pour proposer **un panel d'intervention / expertise d'ingénierie classique (conception)**
- Une forte proximité avec les clients revendiquée : volonté marquée des entreprises d'ingénierie occitanes de fidéliser les clients d'un projet à l'autre ou pour les phases amonts/avales d'un projet → **passage d'une relation client / prestataire à une relation de partenariat** pour lutter contre la concurrence nationale et internationale

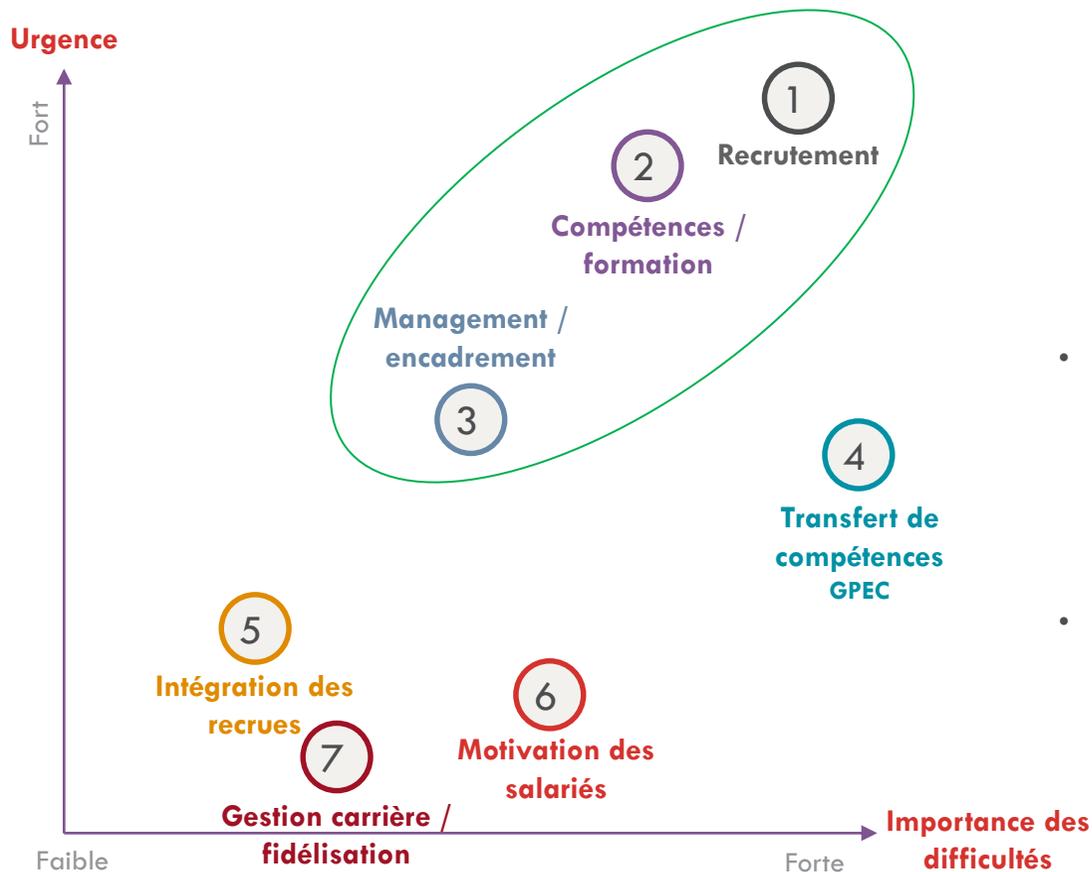


MARCHÉ DE L'EMPLOI DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

La formation, premier levier d'action des entreprises du secteur

Principales difficultés RH rencontrées par les entreprises de l'ingénierie

(Sources entretiens et enquête en ligne)



- Des **difficultés de recrutement jugées préoccupantes par les entreprises**, malgré la présence d'établissements de formation supérieur (Universités, écoles d'ingénieurs et de commerce...) :
 - Un vivier important, mais convoité : de nombreux étudiants formés en région puis saisissant des opportunités d'emploi à l'étranger ou ailleurs en France, notamment à Paris ou en région Rhône-Alpes
 - Des profils généralistes et à faible expérience, ne pouvant pas répondre à tous les besoins → recours aux chasseurs de têtes
- En conséquence, **des enjeux de formation / développement des compétences urgents, pour « fabriquer ses propres profils » sur-mesure**
 - Des formations internes privilégiées aux formations externes, pour créer / préserver un avantage concurrentiel par la gestion RH
- Des sujets de **management et encadrement de plus en plus récurrents**, en lien avec les nouveaux modes de travail et les exigences des clients :
 - Accroissement des mobilités des salariés
 - Dématérialisation des échanges
 - Réduction des échelons hiérarchiques, autonomisation...

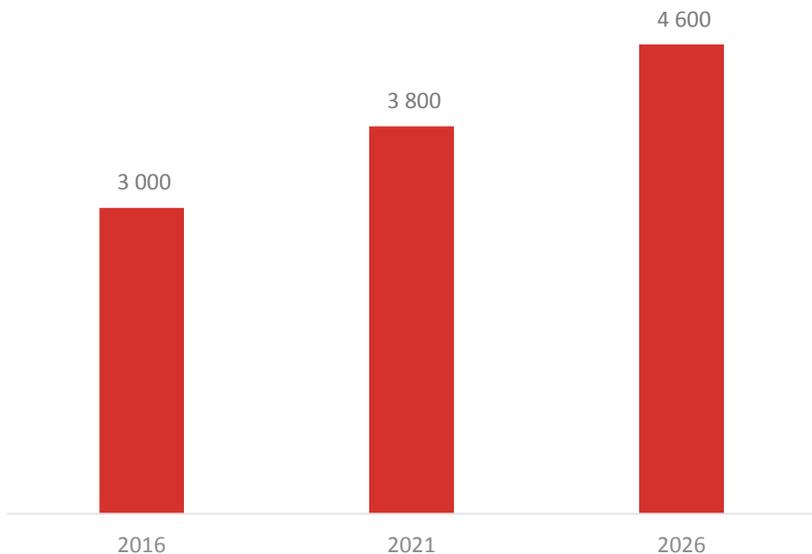


PRÉVISION DE CROISSANCE DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE EN OCCITANIE (1/2)

Une augmentation estimée du CA de 4,8% entre 2016 et 2021 et de 3,9% entre 2021 et 2026

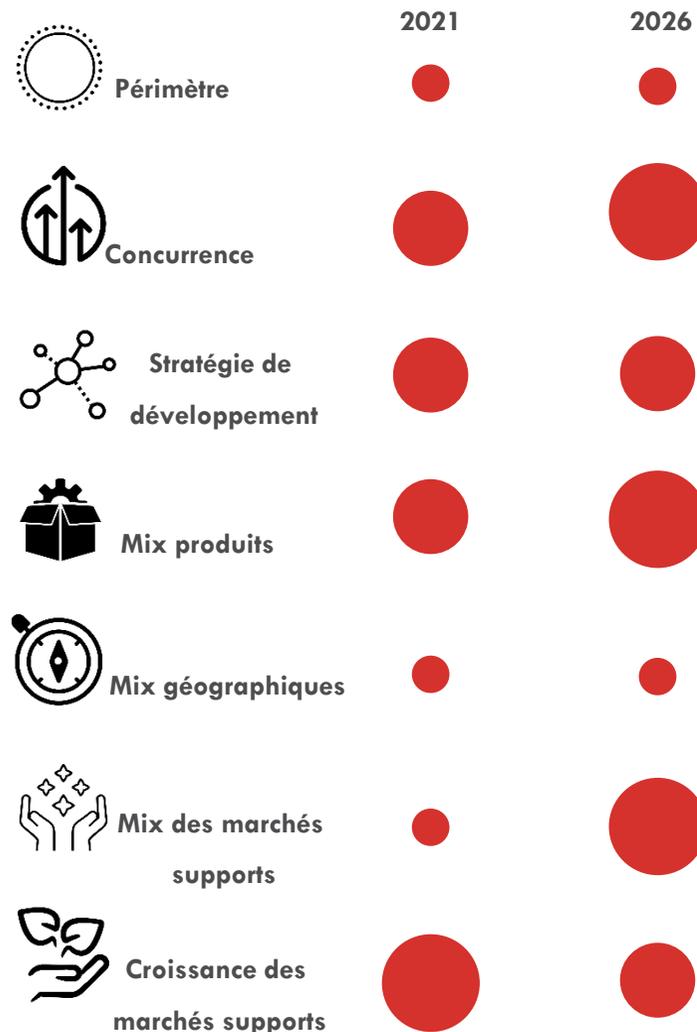
Evolution du CA sur la période 2016-2026 en millions d'euros constants

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



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

IMPACTS PRIS EN COMPTE DANS LE MODÈLE ÉCONOMIQUE



Faible influence



Forte influence



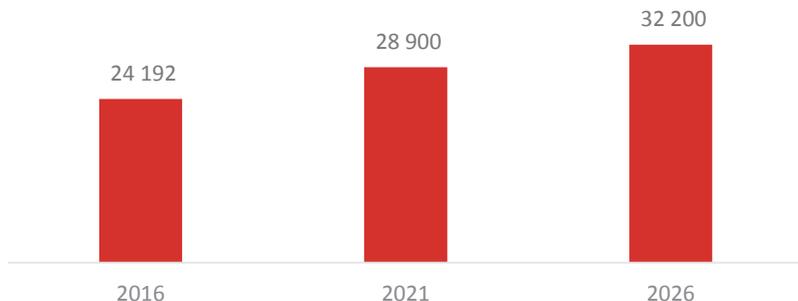


PRÉVISION DE CROISSANCE DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE EN OCCITANIE (2/2)

Intégration de l'industrie du futur et projets sur l'énergie et l'aéronautique demandant une augmentation des effectifs sur la période

Evolution des effectifs sur la période 2016-2026

A partir du retraitement des entretiens de KATALYSE et des données dans l'outil Impakt'RH - 2018

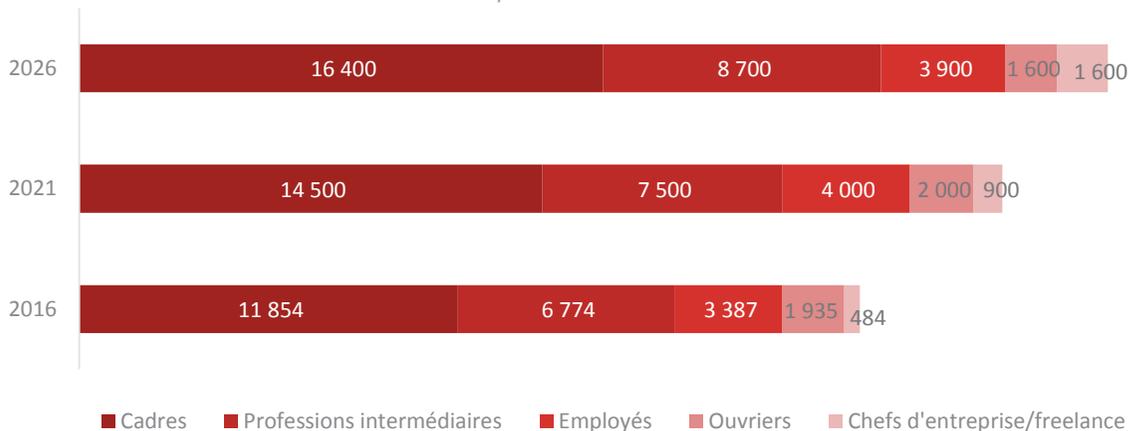


Source INSEE 2014, traitement et projections 2016
KYU Lab – PSRB OPIIEC 2018

- De nombreux projets en région permettraient au secteur de se développer : **28 900 salariés en 2021 et 32 900 en 2026** → La création nette serait de **4 700 emplois entre 2016 et 2021 et 3 300 emplois entre 2021 et 2026**
- Une croissance pour les effectifs plus modérée (+33% contre +53% de croissance pour le CA entre 2016 et 2026) car décorrélée : **augmentation des coûts, gains de productivité, off-shoring...**
- **Une forte dynamique dans l'ingénierie de construction** : l'Occitanie aura dans les prochaines années des croissances démographiques importantes
- Sur ces mêmes périodes, **le off-shoring et la concurrence internationale** s'accroîtraient notamment dans le secteur aéronautique

Répartition des CSP sur la période 2026-2026

A partir du retraitement des entretiens de KATALYSE et des données dans l'outil Impakt'RH - 2018

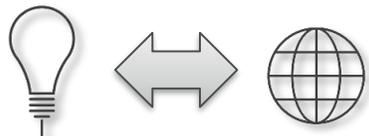


	Période 2016-2021	Période 2021-2026
Effectif du secteur au début de la période	24 192	28 900
Coefficient de croissance des marchés support	1,11	1,08
Productivité sur la période	0,98	0,97
Part à l'international	1,10	1,09
Part sous-traitée des clients	1,04	1,02
Evolution du off-shoring + concurrence internationale	0,90	0,91
Projets d'envergure hors fil de l'eau	1,06	1,06
Effectif à la fin de la période	28 900	32 200
Croissance annuelle des effectifs	3,6%	2,2%

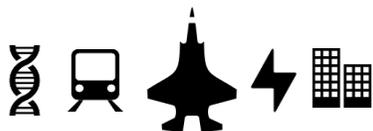


IMPACTS DES ÉVOLUTIONS SUR LES MÉTIERS

Un positionnement sur l'expertise nécessitant des profils de pointe



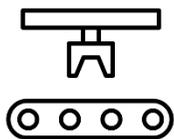
- **Diversification des offres des sociétés d'ingénierie vers des activités relevant des sociétés du numérique** : intégration de métiers relevant de ce secteur, dans une logique de proposition d'une offre globale au client
 - Exemple de métier de plus en plus recherchés : ingénieur en cybersécurité, Big Data, IoT...



- **Une expertise métier plus recherchée dans l'ingénierie que dans les domaines du conseil ou du numérique** (dimension très importante en intégration ou performance des opérations par exemple), avec une expertise reconnue à l'international dans le champs de l'aéronautique, et dans une moindre mesure des énergies, des transports ou encore de la santé



- **Région à la pointe de la recherche**, avec d'importants investissements réalisés en R&D par les entreprises privées, couplée à la présence de nombreuses infrastructures d'enseignement, laboratoire et recherche publique → Un besoin de top profils (docteurs, experts...) plus important que dans les autres régions



- **Fort développement des expertises en production et maintenance : le Manufacturing Ingeniering (MIG)**
 - Sujets clés : gestion de configuration, logistique, technologies et systèmes de production, maintenance (prédictive)
 - Recrutement de profils ingénieurs généralistes, formés en interne selon les technologies / process privilégiés par la société d'ingénierie



IMPACTS DES ÉVOLUTIONS SUR LES COMPÉTENCES

Des compétences techniques jugés insuffisantes en absence de solides savoir-être et savoir-faire



Peu de nouveaux programmes aéronautiques et spatiaux :

- Des problématiques de mutation des compétences plutôt que de recrutement → Très peu de besoins sur les métiers historiques du calcul et du design
- Un enjeu de conservation des compétences de conception malgré le fort ralentissement des besoins clients sur ce sujet : de nouveaux programmes attendus dans les années à venir, mais à une échéance indéterminée
- Rayonnement de l'expertise aéronautique et spatial de l'Occitanie vers l'international
 - Augmentation des besoins de mobilité des salariés : mutation, mission longues (plusieurs mois), déplacements temporaires...
 - Recrutement de middle management (directeurs) pour assurer la direction opérationnelle d'agence → induit des mutations d'organisations pour intégrer cette strate managériale

- Des technologies clés non matures encore en évolution constante entraînant une nécessaire évolution des compétences de savoir-faire technologiques des salariés des ESN/ICT tout au long de leur carrière → **une importance majeure donnée à la formation au sein des entités en Occitanie**

- Adoption de **nouvelles méthodes de travail pour répondre au besoin d'agilité** des donneurs d'ordres

- Equipes transformantes
- Travail en mode projet
- Digitalisation des échanges...



- Recherche de **profils variés et moins spécialisés**, dans une logique de solution / service plutôt que d'expertise, induisant une recherche de compétences particulières :

- Analyse de problématiques complexes
- Design Thinking
- Co-création (co-construction des réponses avec le client)

→ **Un recrutement se faisant principalement sur les « soft skills »**

- Profils agiles en capacité de s'adapter aux évolutions technologiques
- Profils orientés client pour créer des opportunités commerciales



ETUDES ET
CONSEIL



SECTEUR DES ÉTUDES ET
CONSEIL DE LA BRANCHE



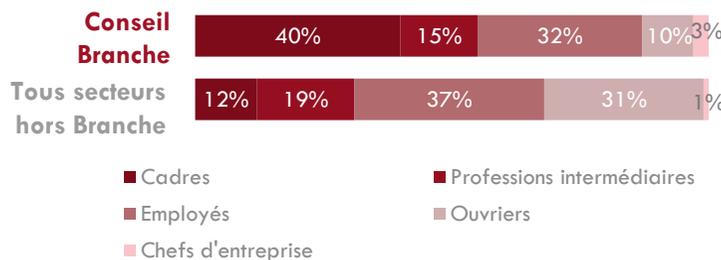
SOCIO-DÉMOGRAPHIE DU SECTEUR DES ÉTUDES ET CONSEIL DANS LA BRANCHE EN OCCITANIE

Le secteur le plus féminisé de la Branche, où le recours aux contrats courts est le plus développé

Types de contrats

- Près de **40% de cadres**
- Le secteur où le **recours aux contrats courts est le plus développé : 77% des salariés du conseil en CDI** contre 85% en moyenne régionale

Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP



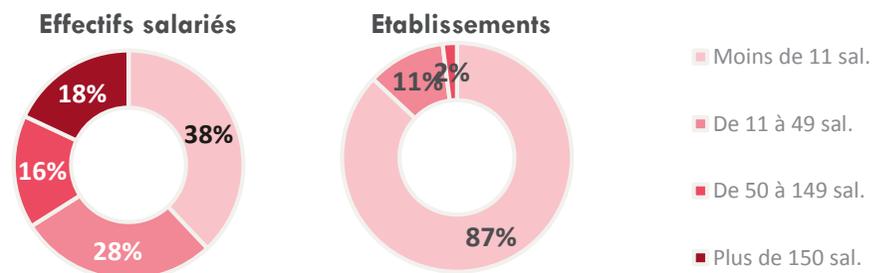
	Branche	Hors branche
CDI	93%	85%
Contrat d'apprentissage	1%	2%

Répartition des effectifs

Un secteur constitué de nombreuses petites entreprises

- **87%** des établissements du secteur des études et conseil dans la région comptent **moins de 11 salariés**, et ils représentent que **38% des salariés**

Répartition, par taille d'établissement, des :



Profil des salariés

Le secteur le plus féminisé de la Branche

- **48% des employés du secteur du conseil en région sont des femmes** contre 45% hors Branche

Répartition des salariés du secteur du conseil par sexe dans la région

Branche	Tous secteurs hors branche
69% d'hommes	55% d'hommes
48% de femmes	45% de femmes



Niveau de spécificité régional



Peu spécifique



Part des effectifs dans le secteur¹

Régional	National
11%	17%

Moyenne nationale



Part de femmes dans le secteur²

Régional	National
48%	50%



Part d'hommes diplômés de l'enseignement supérieur pouvant potentiellement s'orienter vers le secteur⁴

Régional	National
40%	40%



Part des offres d'emploi du secteur destinées à des bac +4/+5⁶

Régional	National
78%	74%

Très spécifique



Taux de croissance annuelle des effectifs salariés³

Régional	National
4%	2,60%



Part des stagiaires financés dans le secteur en 2016 par le Fafiec⁵

Régional	National
25%	17%

Ensemble des données issues du PSRB – OPIIEC 2018

1 : INSEE DADS 2014

2 : INSEE DADS 2014

3 : INSEE DADS 2014, traitement KYU Lab

4 : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, données 2014

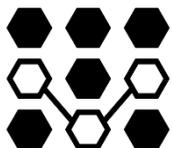
5 : Données Fafiec 2016, traitement D&Consultants

6 : Observatoire dynamique de l'OPIIEC, données 2017



CONTEXTE RÉGIONAL DES ENTREPRISES DES ETUDES & CONSEIL

Des entreprises de taille plus modeste et moins bien considérées qu'à l'échelle nationale



- **Un secteur couvrant de nombreuses spécialités, pouvant disposer de leurs propres enjeux** : volonté de présenter ici les tendances, facteurs impactant et éléments d'analyse s'appliquant de manière transversale au secteur, tout en mettant en avant les spécificités de chacun : entreprises d'études et de conseil en stratégie, en management, évolution professionnelle, recrutement, ressources humaines, relations publiques, etc.



- A l'instar du secteur numérique, une **forte dichotomie entre les indépendants, TPE et PME** du conseil en Occitanie, et les représentations régionales des grands cabinets s'adressant à des clientèles différentes (petites entreprises VS grands comptes) mais avec des offres relativement proches



- Un contexte social particulier en Occitanie : un taux de chômage plus élevé que la moyenne nationale, ayant favorisé **l'émergence de consultants et formateurs indépendants**

- Des niveaux de compétences et de prestations variés, pourtant vendus sous l'étiquette unique de « prestation de conseil »

- Une activité un temps confuse et décrédibilisée aux yeux d'une partie des clients, devant aujourd'hui redorer son image



- Un développement commercial complexe à aborder, du fait d'une forte rivalité entre les bassins d'activités répercutée sur les entreprises du conseil : **des difficultés éprouvées par les entreprises venant d'une autre région à s'implanter en Occitanie (hors Toulouse)**, et à développer leur activité sur les bassins voisins



PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS POUR LES ETUDES ET CONSEIL

L'industrie, le secteur public et la grande consommation, principaux clients du secteur



Industrie



Banque,
Assurance



Secteur public



Commerce,
distribution



Energie /
Transports



Services



Télécoms /
médias



Sciences de la
vie

Autres

	Industrie	Banque, Assurance	Secteur public	Commerce, distribution	Energie / Transports	Services	Télécoms / médias	Sciences de la vie	Autres
Niveau d'importance du secteur dans le CA - national	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Niveau d'importance du secteur dans le CA - Occitanie	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Dynamique des secteurs	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗

Sources : Oxford Economics 2017, Etude besoins en compétences dans les métiers du conseil – OPIIEC 2018, entretiens 2018 et retraitements

- Un **secteur public à la recherche de nombreuses missions de conseil et d'accompagnement**, pour répondre à une multitude de défis : transformation des organisation, digitalisation, contrôle de coût, fusion de structures, communication multicanal...
- Le commerce, la distribution, et plus largement un secteur de la grande consommation, premier secteur client du segment « études et sondages », encore fortement représenté compte tenu du maillage commercial très dense caractérisant l'Occitanie
- Des secteurs des banques et assurances très consommateurs de prestations de conseil à l'échelle nationale, mais très largement traité depuis les sièges sociaux parisiens ou basés en Aquitaine
- Un secteur du conseil bénéficiant cependant du dynamisme des filières industrielles phares et des grands projets pour développer leur activités (industrie aéronautique, énergie, santé, environnement...) : conseil RH, conseil en management, stratégie, etc.

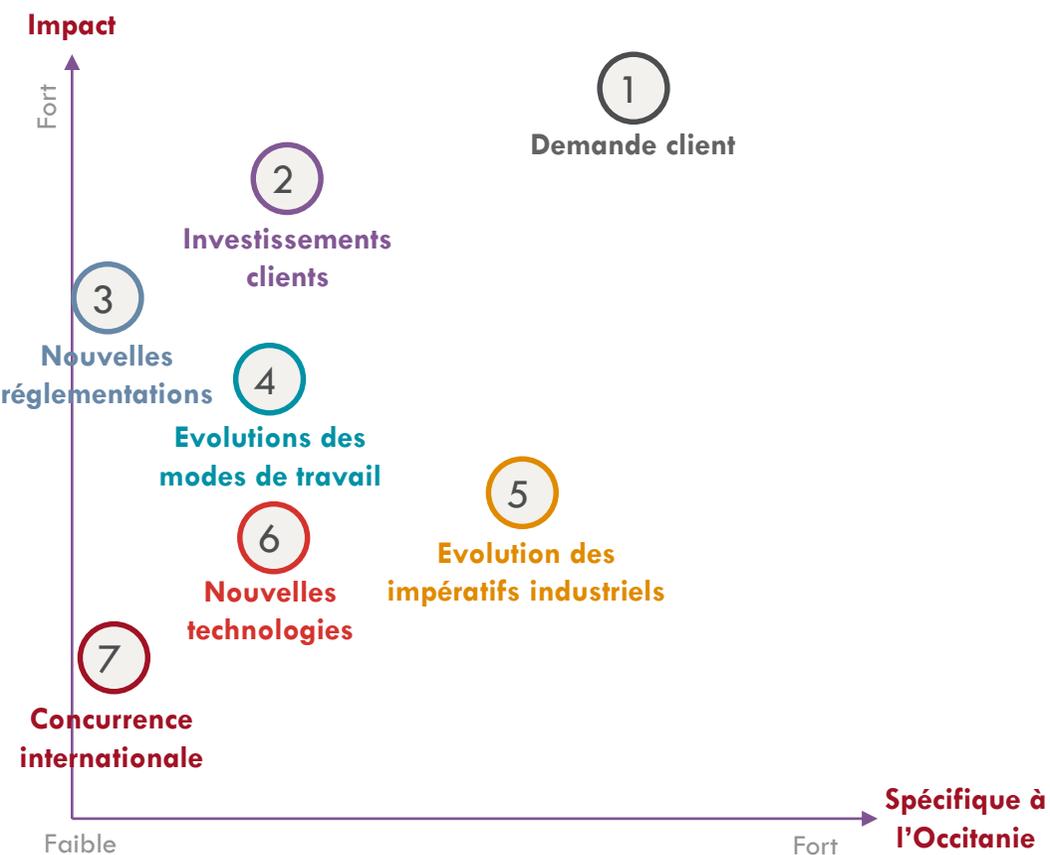


PRINCIPALES ÉVOLUTIONS IMPACTANT LE SECTEUR EN OCCITANIE

Des facteurs moins spécifiques à la Région que pour les autres secteurs, mais tout aussi impactant

Principales évolutions impactant le secteur du conseil en Occitanie

(Source entretiens et enquête en ligne)



- Des évolutions de demandes clients impactant fortement l'activité du secteur :
 - Une **augmentation de missions d'accompagnement courtes, avec de fortes composantes opérationnelles**
 - A l'inverse, **intégration des prestations de conseils et études à de grands projets de transformations**, portés en interne, par les ESN (transformation numérique) ou par les ICT (appareil industriel)
- Reprise constatée des investissements clients à l'échelle nationale, plus nuancée en région Occitanie compte-tenu que les principaux clients du conseil et des études restent des TPE et PME, ne disposant pas des mêmes moyens que les grands industriels
- Des **réglementations potentiellement très favorables** au secteur :
 - Nouvelles directives RH (GPEC, évolution des réglementations liées au travail, etc.)
 - Nouvelles obligations environnementales et écologiques
- Sous l'effet conjugué de l'évolution des modes de travail et de la transition numérique, un **recours croissant aux missions de conseil en transformation** attendu à moyen terme



ZOOM : LA TRANSFORMATION DIGITALE DES ETUDES & CONSEIL

Des cabinets accompagnant la transition numérique de leurs clients... mais faisant eux-mêmes face à ces enjeux

- Des problématiques de transformation digitale touchant de plein fouet les entreprises du secteur :
 - Dématérialisation des études, atteinte des consommateurs par les réseaux sociaux et nouveaux médias
 - Automatisation de la collecte et du traitement de données, etc.
 - Recours à l'IA pour le calcul et la modélisation de systèmes organisationnels
 - Nouveaux canaux de communication et marketing
 - Nouveaux canaux de recrutement (réseaux sociaux, forums...)



- **De nouveaux outils de travail, impliquant d'importantes évolutions :**
 - **De l'organisation**
 - **Des compétences**
 - **Des processus**
 - **Et à terme, de l'offre**

Cependant, une majorité d'entreprises du secteur en Occitanie s'estimant en retard dans leur propre transition numérique. Un retard principalement accusé par manque de temps et de moyens consacrés, au profit du développement commercial et de la réalisation des études / missions de conseil



DEMANDE CLIENTS : LES ATTENTES ENVERS LES ETUDES ET CONSEIL

Des thématiques du numérique prédominantes

Thématiques clés des donneurs d'ordres

(Source entretiens et enquête en ligne)

Thématique	Expertises attendues de l'ingénierie	Perspectives*
 Digitalisation	<ul style="list-style-type: none"> Conseil autour du déploiement de la transformation digitale : SMACS Conseil autour du déploiement des technologies avancées : IA, blockchain... Technologies appliquées aux problématiques métiers : RH, marketing... 	
 Massification des données	<ul style="list-style-type: none"> Anticipation des comportements et des besoins Simplification et personnalisation de l'offre et des services Amélioration de la gestion administrative Exploitation de données métiers 	
 Intelligence artificielle	<ul style="list-style-type: none"> Exploitation de l'IA (chatbot, modèles prédictifs appliqué à la maintenance...) Environnement : réglementation et cadre légal, potentiel d'applications, etc. Amélioration de la productivité des industries et des services, y compris le conseil lui-même 	
 RSE	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement à l'établissement d'une stratégie RSE Mise en œuvre d'une stratégie RSE 	
 Adaptation de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Intégration des réseaux sociaux dans les modèles d'affaires Simplification des organisations Mise en place des nouveaux modes de travail 	

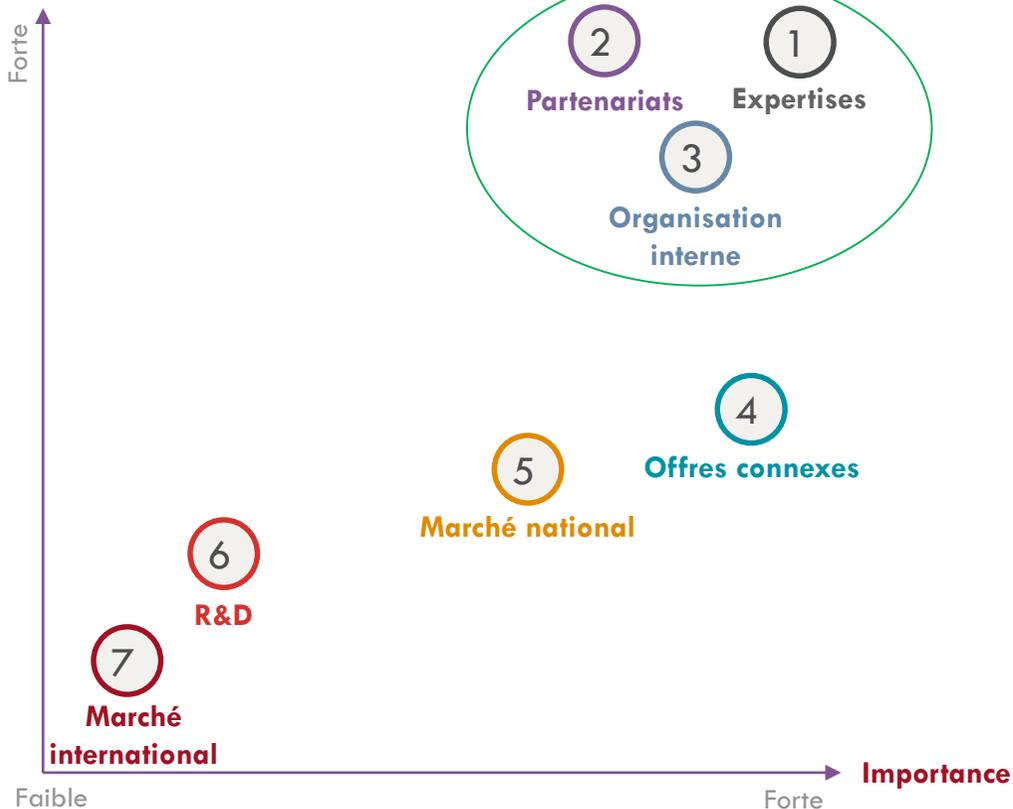
*perspectives de recours aux entreprises du secteur en Occitanie



Priorités de développement des entreprises pour les prochaines années

(Source entretiens et enquête en ligne)

Urgence



- Une offre entière à redévelopper pour s'adapter à la demande régionale, par l'intermédiaire de 3 voies :
 - La **création de partenariats** pour répondre conjointement aux études et missions de conseil de plus grande ampleur
 - Le **développement de nouvelles expertises** (comme l'accompagnement à la recherche de financements, la RSE...) et la spécialisation des cabinets généralistes
 - **L'organisation interne** : optimisation des plans de charges, outils de collecte de données, etc.
- Des **offres considérées comme connexes à l'échelle nationale, mais intégrées à l'offre principale** par les entreprises du secteur en Occitanie : aide au montage de dossier de candidature ou financement, modélisation des résultats d'étude et création d'outils de communication prêts à diffuser...
- **Développement du marché régional passant régulièrement par le développement du marché national** : des ETI présentent en Occitanie à aller convaincre par l'intermédiaire de leur siège social, souvent parisien



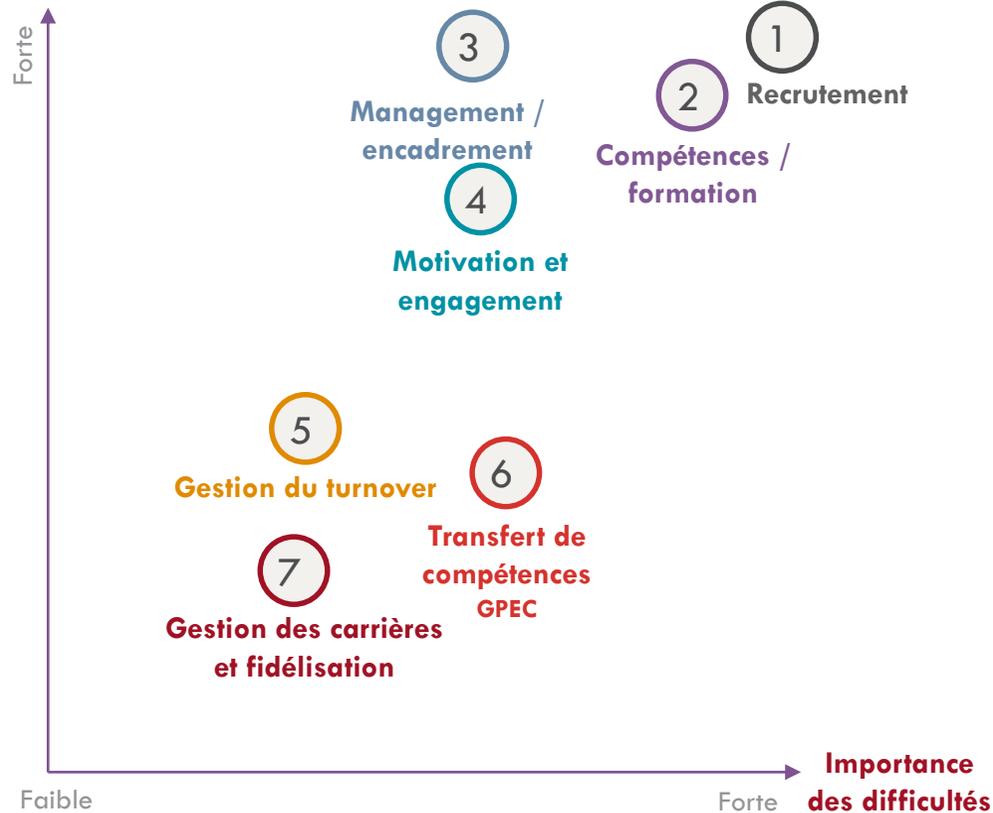
MARCHÉ DE L'EMPLOI DU SECTEUR DES ETUDES ET CONSEIL

Des problématiques de management, motivation et engagement des salariés particulièrement fortes

Principales difficultés RH rencontrées par les entreprises du secteur

(Source entretiens et enquête en ligne)

Urgence



- Un **manque de visibilité** des TPE et PME du secteur en Occitanie **auprès des jeunes**, présenté comme première cause de leurs difficultés de recrutement
 - Au-delà d'un **nombre de candidats jugé insuffisant, des profils reçus en entretien souvent considérés comme inadaptés** :
 - Développement des soft-skills insuffisant
 - Expérience en entreprise faible voire inexistante
 - Méconnaissance des métiers du conseil
 - Un paradoxe difficile à résoudre par les entreprises : d'une part, **des métiers des études et conseil nécessitant une grande autonomie et polyvalence des salariés**, et d'autre part, des **besoins de management / encadrement forts**
 - Des difficultés accrues concernant le management des générations X et Y... et bientôt Z
 - Des entreprises qui **peinent à gérer les ressources humaines** sur le long terme :
 - Une faible visibilité sur les opportunités de marché, ne permettant pas d'anticiper les recrutements
 - Un turnover relativement élevé, nécessitant d'anticiper les transferts de compétences
- Des sujets RH à fort enjeux, mais généralement insuffisamment adressés par les entreprises du secteur par manque de temps à y consacrer et de compétences

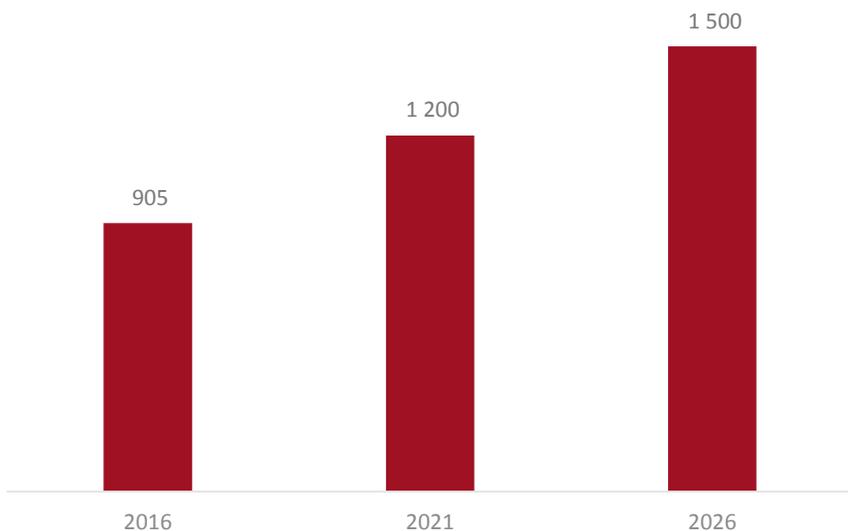


PRÉVISION DE CROISSANCE DU SECTEUR DES ÉTUDES ET CONSEIL EN OCCITANIE

Une augmentation estimée du CA de 2,8% entre 2016 et 2021

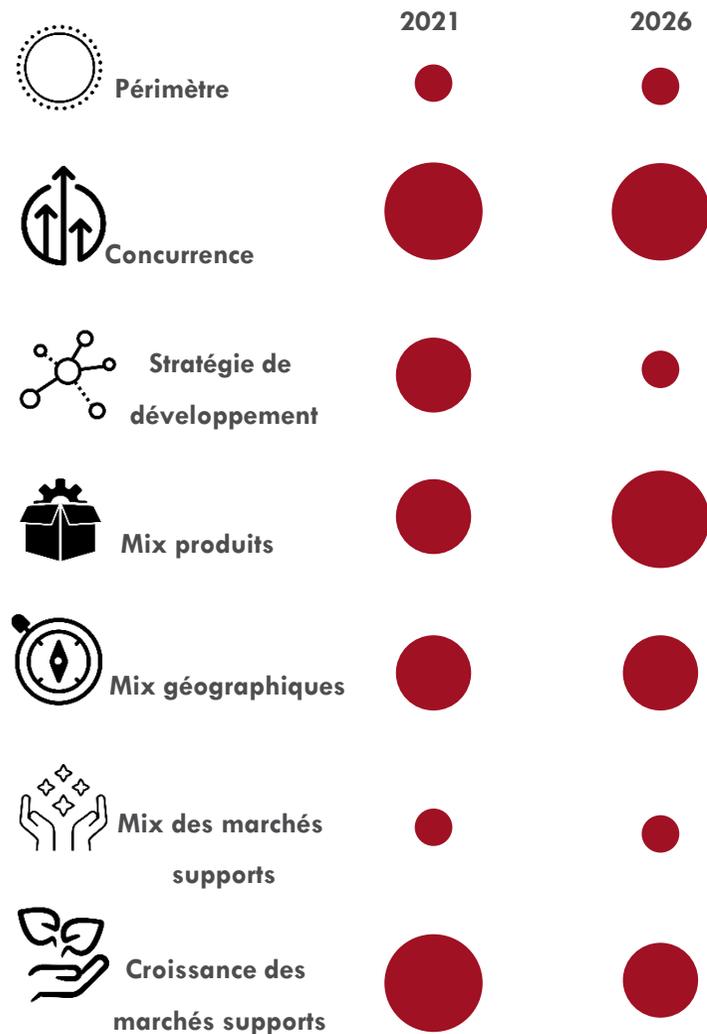
Evolution du CA sur la période 2016-2026 en millions d'euros constants

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



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

IMPACTS PRIS EN COMPTE DANS LE MODÈLE ÉCONOMIQUE



Faible influence



Forte influence



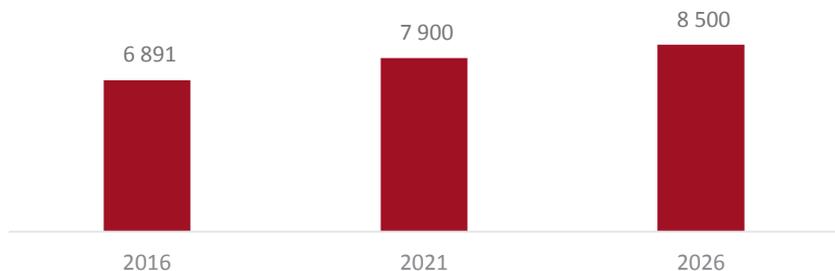


PRÉVISION DE CROISSANCE DU SECTEUR DES ÉTUDES ET CONSEIL EN OCCITANIE

Une intégration dans les sociétés du numérique et de l'ingénierie d'une part du conseil et une concurrence accrue extrarégionale pour les études.

Evolution des effectifs sur la période 2026-2026

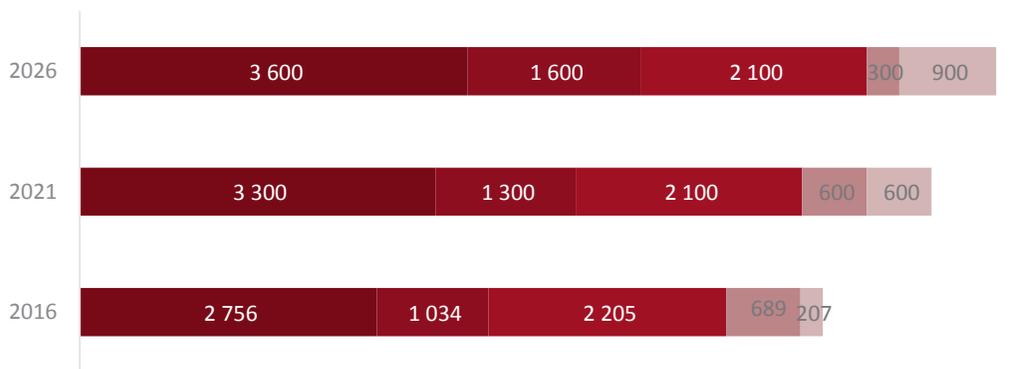
A partir du retraitement des entretiens de KATALYSE et des données dans l'outil Impakt'RH - 2018



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

Répartition des CSP sur la période 2026-2026

A partir du retraitement des entretiens de KATALYSE et des données dans l'outil Impakt'RH - 2018



■ Cadres ■ Professions intermédiaires ■ Employés ■ Ouvriers ■ Chefs d'entreprise/freelance

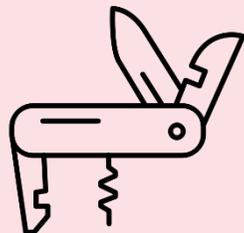
- Un secteur sous la pression du développement des technologies (notamment chatbot, IA...), d'une intégration du conseil dans les ESN et ICT et de la concurrence accrue interrégionale (et internationale) : **une augmentation du nombre de salariés sur la période qui amènerait en 10 ans les effectifs de 6 891 à 8 500 salariés**
- Une croissance pour les effectifs plus modérée que la croissance du CA, car décorrélées : **augmentation des coûts, gains de productivité par la digitalisation...**

	Période 2016-2021	Période 2021-2026
Effectif du secteur au début de la période	6 891	7 900
Coefficient de croissance des marchés support	1,09	1,16
Productivité sur la période	0,98	0,95
Part à l'international	1,00	1,00
Part sous-traitée des clients	1,07	1,01
Evolution du off-shoring + concurrence internationale	1,00	0,96
Projets d'envergure hors fil de l'eau	1,00	1,00
Effectif à la fin de la période	7 900	8 500
Croissance annuelle des effectifs	2,8%	1,5%



IMPACTS DES ÉVOLUTIONS SUR LES MÉTIERS ET LES COMPÉTENCES

Un secteur exigeant, à la recherche de super-profil



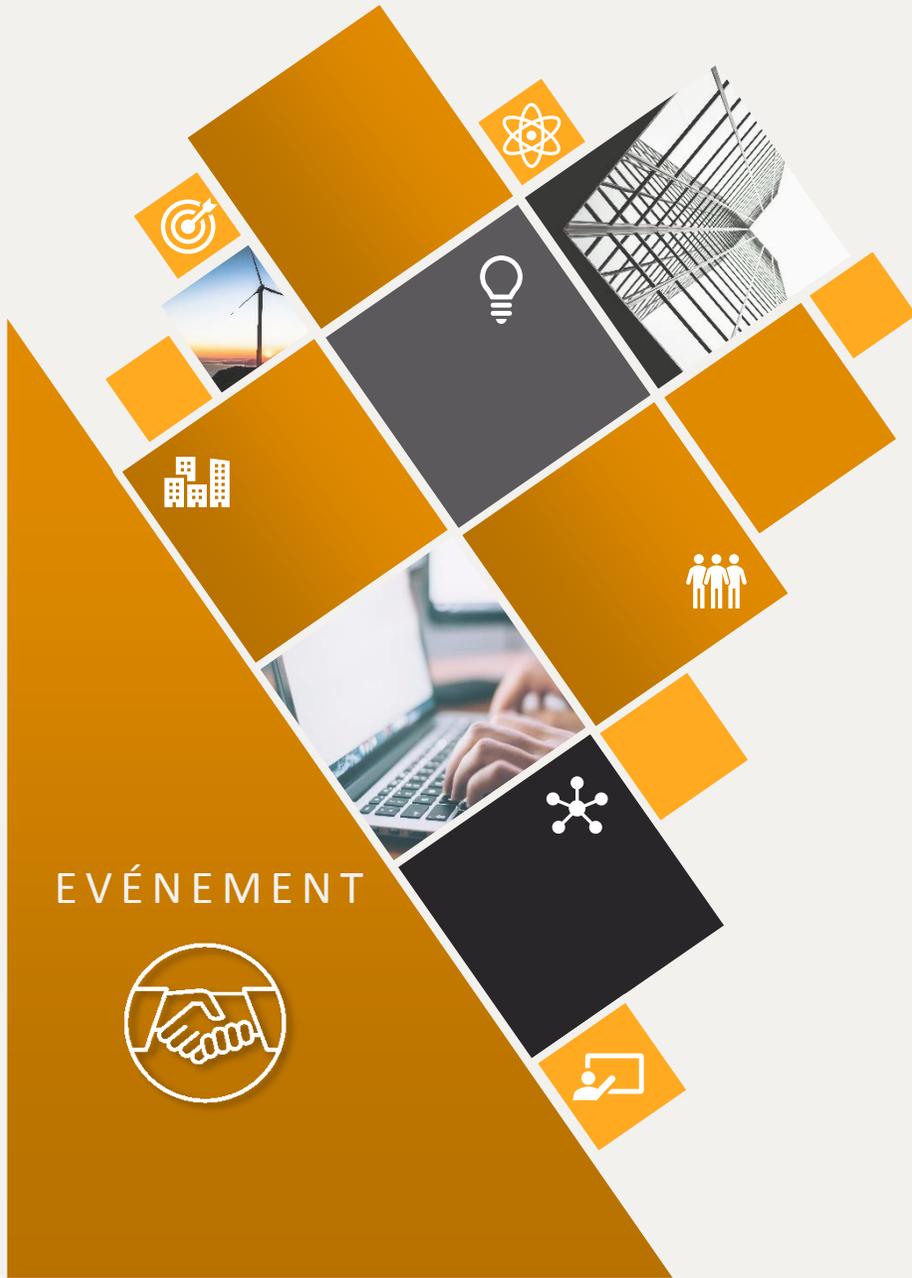
- Lors des recrutements, une recherche de polyvalence poussée à son paroxysme :
 - Une nouvelle clé de sélection des candidats : les soft skills
 - Double expertise attendue : expertise métier ET expertise sectorielle pour un conseil spécifique et adapté aux besoins de l'entreprise / structure
 - Importance des fonctions de développement commercial
 - Compétences en gestion de projet de plus en plus essentielles



- Intégration de profils expérimentés venant de secteurs clients en réponse à la demande d'expertise des clients → problématique de formation au métier du conseil



- Enfin, un mouvement d'ubérisation plus développé en Occitanie qu'en moyenne en France, se traduisant par l'existence d'un pool de consultants freelance proposant leurs services directement aux clients ou aux cabinets, en sous-traitance de capacité voire d'expertise



EVÉNEMENT

SECTEUR DE
L'ÉVÈNEMENT DE LA
BRANCHE



PANORAMA DU SECTEUR DE L'ÉVÈNEMENT DE LA BRANCHE EN OCCITANIE

Second secteur le plus féminisé de la Branche après celui du conseil et des études et qui compte 57% de cadres et professions intermédiaires dans la région



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

Types de contrats

- Près de **30% de cadres**

Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Evènement Branche	30%	27%	28%	14%
Tous secteurs hors Branche	12%	19%	37%	31%

Profil des salariés

Second secteur le plus féminisé de la Branche après celui du conseil

- **58% des employés du secteur de l'évènement en région sont des femmes** contre 45% hors Branche

Répartition des salariés du secteur de l'évènement par sexe dans la région

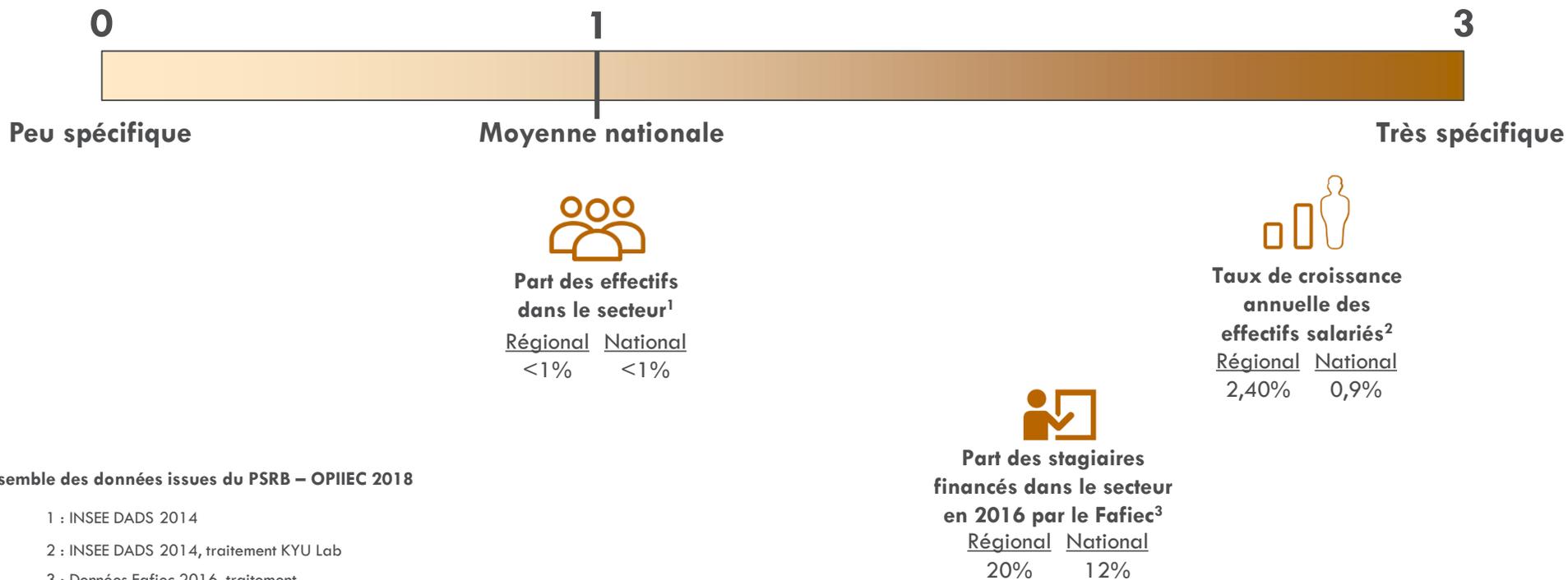
Branche	Tous secteurs hors branche
42% d'hommes 	55% d'hommes
58% de femmes 	45% de femmes

Sources : INSEE DADS, données au 31/12/2014 - PRRB, OPIIEC - 2018



Le secteur connaissant le taux de croissance des effectifs le plus élevé par rapport au niveau national

Niveau de spécificité régional



Ensemble des données issues du PSRB – OPIIEC 2018

1 : INSEE DADS 2014

2 : INSEE DADS 2014, traitement KYU Lab

3 : Données Fafiec 2016, traitement D&Consultants

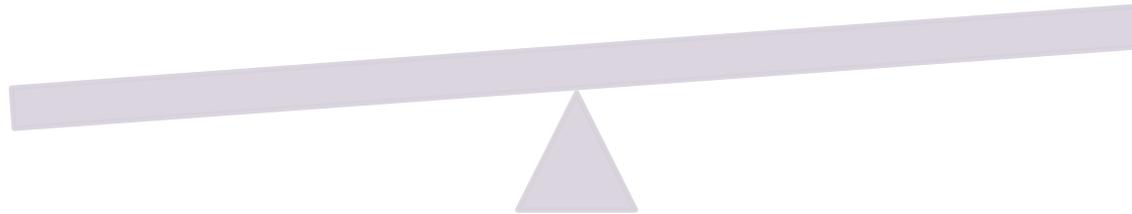


Tendances et constats positifs

- **Nombre croissant d'évènements et de visiteurs accueillis**
- **Un capital territorial très favorable**, entre mer et montagne, histoire et culture, ville et nature...
- **Numérisation en cours du secteur** : création de contenu digital, utilisation de tablettes et terminaux portables, communication (réseaux sociaux), recherche d'optimisation des retombées des évènements : données de fréquentation, collecte de données clients / prospects, ventes directes et induites, etc.

Tendances et constats négatifs

- Secteur **le plus exposé à la concurrence nationale** : un terrain de jeu national, y compris pour les TPE / PME locales de l'évènementiel
- Une **concurrence locale aux multiples visages** : hôtels, restaurants, sites évènementiels éphémères, etc.
- **Activité encore très saisonnière** malgré les efforts réalisés pour atténuer ces variations (développement du tourisme d'affaires, diversification des offres, accueils de clients étrangers...)



Tendances et constats transverses

- **D'importantes différences de clientèles entre les deux ex-régions** (taille et vivier de clients, type de demande, etc.) demandant aux entreprises d'adapter leurs approches commerciales → fidélisation de grands comptes en ex-Midi-Pyrénées, vente de prestations ponctuelles en ex-Languedoc Roussillon
- **Un secteur misant sur le renforcement de ses équipes commerciales**, en recrutant des **profils plus expérimentés** (connaissance du secteur, compétences commerciales, réseaux professionnels et/ou excellentes aptitudes relationnelles) et en s'inscrivant dans des processus de vente plus longs et plus complexes (multicanal, réseau de prescripteurs, montage partenariaux...)

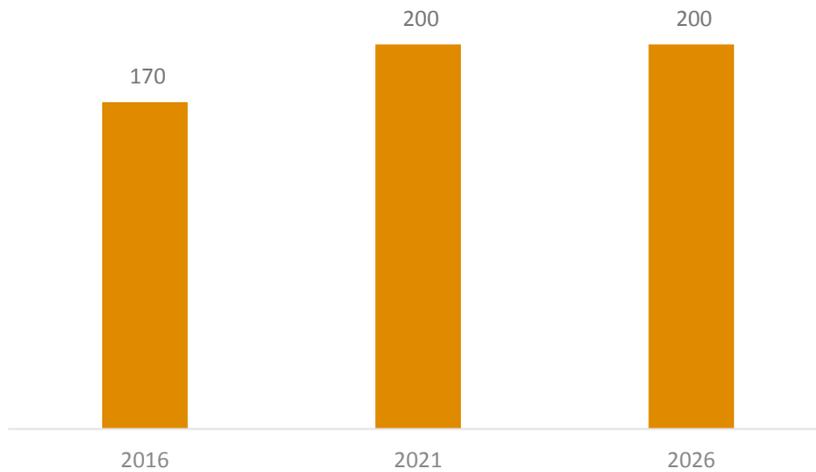


PRÉVISION DE CROISSANCE DU SECTEUR DE L'ÉVÈNEMENT EN OCCITANIE

Une augmentation estimée du CA de 3,3% entre 2016 et 2021

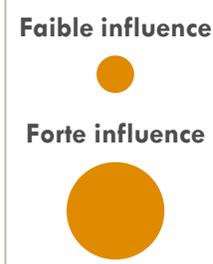
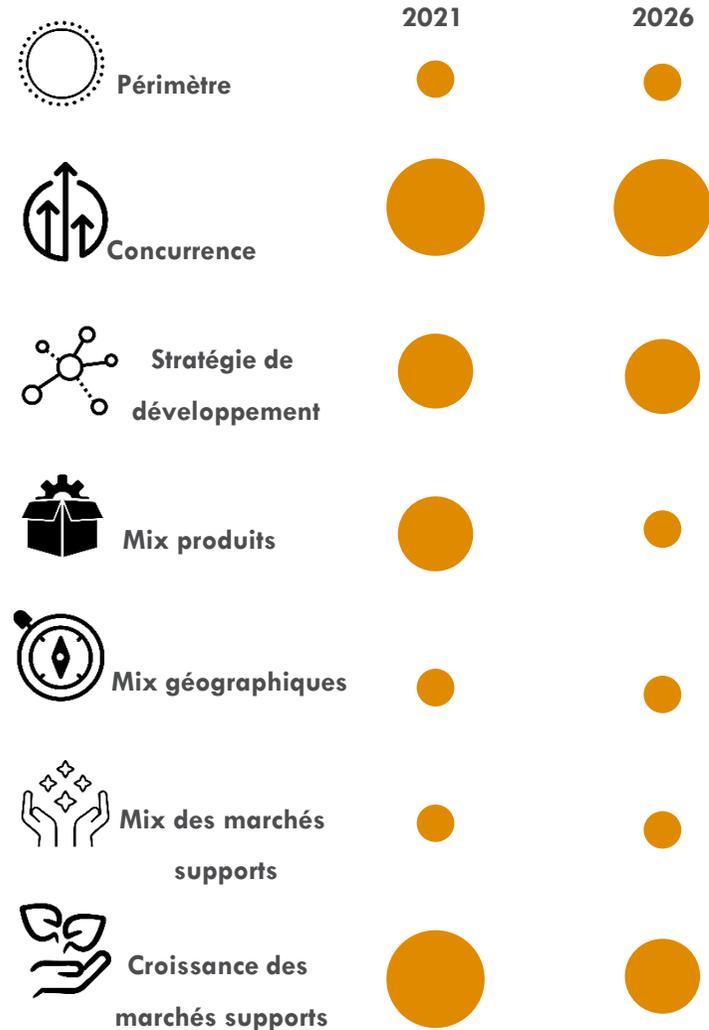
Evolution du CA sur la période 2016-2026 en millions d'euros constants

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



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

IMPACTS PRIS EN COMPTE DANS LE MODÈLE ÉCONOMIQUE



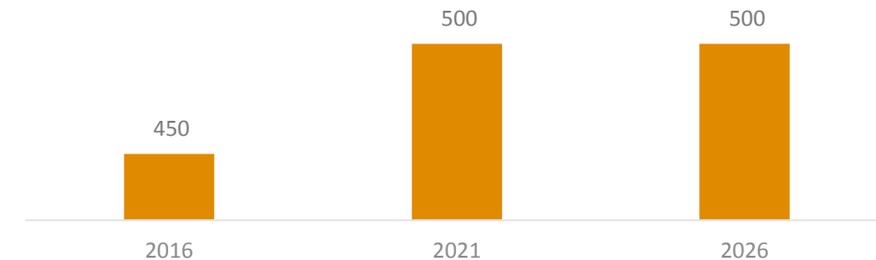


PRÉVISION DE CROISSANCE DU SECTEUR DE L'ÉVÈNEMENT EN OCCITANIE

Des effectifs en augmentation entre 2014 et 2019

Evolution des effectifs sur la période 2016-2026

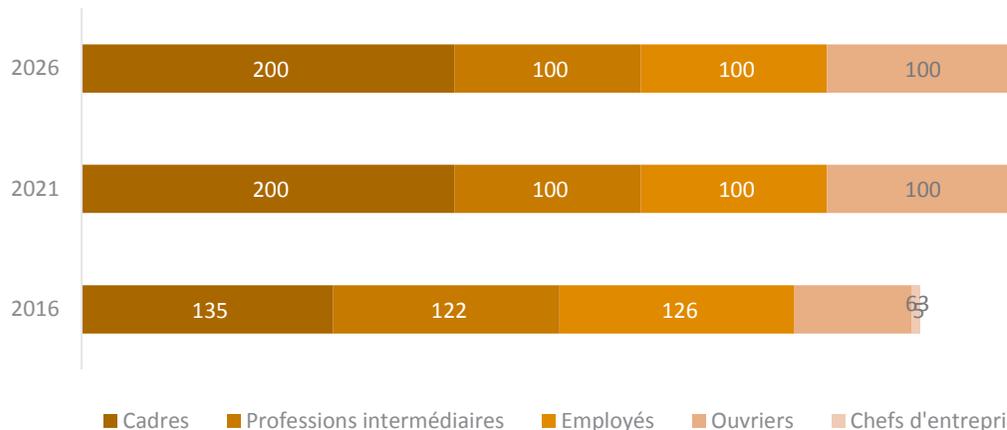
A partir du retraitement des entretiens de KATALYSE et des données dans l'outil Impakt'RH - 2018



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

Répartition des CSP sur la période 2016-2026

A partir du retraitement des entretiens de KATALYSE et des données dans l'outil Impakt'RH - 2018



- Un secteur qui serait composé de **500 salariés en 2021**
- Une **forte intégration de technologies** entre 2021 et 2026 augmentant la productivité des organisations et le développement du digital (communication, marketing, interactivité)
- Des facteurs impactant le secteur (voir tableau ci-dessous) avec un effet « **vents contraires** », aboutissant à un taux de croissance prévisionnel de 0

	Période 2016-2021	Période 2021-2026
Effectif du secteur au début de la période	450	500
Coefficient de croissance des marchés support	1,09	1,07
Productivité sur la période	0,92	0,93
Part à l'international	0,98	1,04
Part sous-traitée des clients	1,00	1,00
Evolution du off-shoring + concurrence internationale	1,00	1,00
Projets d'envergure hors fil de l'eau	1,06	0,98
Effectif à la fin de la période	500	500
Croissance annuelle des effectifs	2,1%	0,0%



4. CARTOGRAPHIE DES MÉTIRS ET DES COMPÉTENCES CLÉS DE LA BRANCHE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



RAPPEL : PROFILS DES MÉTIERS



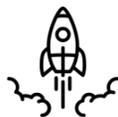
NOUVEAUX MÉTIERS

Métiers venant d'être créés pour répondre à une nouvelle problématique dans l'entreprise ou venant d'entrer en maturité dans sa définition



Actions à mettre en place en priorité

Information
Recherche de profils particuliers
Création d'un parcours de professionnalisation

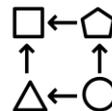


EN DÉVELOPPEMENT

Volume de recrutement important
Chasse importante



Sensibilisation
Processus qualité
Augmentation du nombre de places
Recherche de candidats



EN MUTATION

Métier dont les compétences et les connaissances évoluent
Besoin d'une remise à niveau pour rester employable



Information
Rénovation du parcours de professionnalisation
Création de modules de certification



EN RALENTISSEMENT

Métier dont le nombre de recrutements diminue au prorata du volume des années précédente, il pourrait ne plus exister dans quelques années du fait d'avoir été remplacé par un autre métier différent en compétences et en connaissances

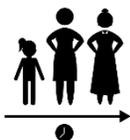


Création de passerelles
Création de modules de reconnaissance des acquis

4 types



L'**évolution de l'écosystème** multiplie les modèles d'affaires, les nouvelles formes de travail et de nouveaux types d'organisation. Les **indépendants** modifient les cartographies de manière indirecte en créant une augmentation du besoin dans certains métiers du fait de turn-over accrue dans le secteur. Une **ubérisation** de certains métiers peut aussi dans certains cas pousser au déclin de métiers du fait d'une perte de qualité ou de repère des clients



La **pyramide des âges et le turn-over** provoquent aussi des besoins en recrutement



Les **nouvelles technologies** notamment du numérique et de l'industrie du futur :

- Augmentent le déclin de métiers
 - d'un **changement de technologies** (administrateur de base de données)
 - Augmentation d'un possible **offshoring** (dessinateur, projeteur)
- Obligent la **mutation** de certains métiers (consultant en étude de marché, consultant en recrutement, chargé de sécurité...)
- Permettent le **développement de nouveaux métiers** (Consultant blockchain, technicien fabrication 3D)
- Pousent au développement de **métiers complémentaires** (data analyst dans l'événementiel et le conseil)
- Participent également à **l'augmentation de la productivité** de la plupart des métiers



Les **évolutions juridiques** peuvent aussi avoir un impact sur la cartographie en poussant au développement de certains métiers : Data protection officer ou juriste en cyberdroit

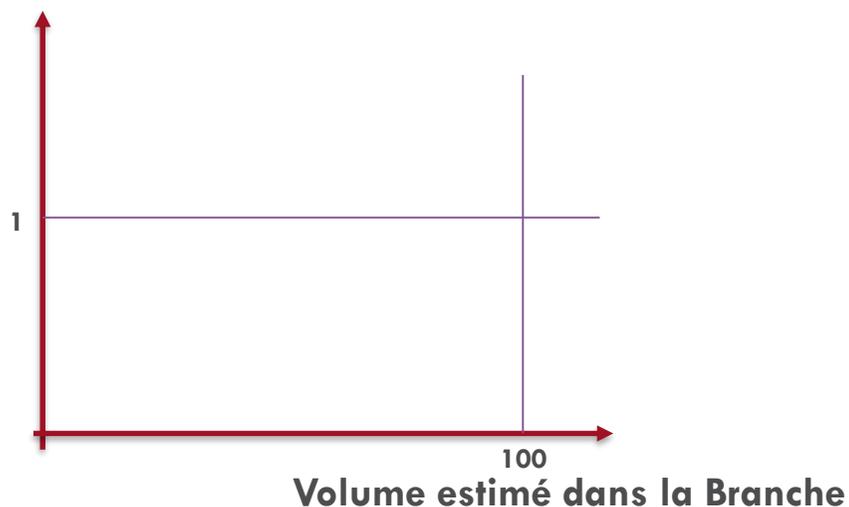


Les **marchés supports** jouent un rôle essentiel à la mutation de la cartographie. En Occitanie, l'aéronautique, l'énergie et le BTP sont les facteurs les plus importants en poussant les entreprises de la branche à relever des défis (acoustique, SASS, géomatie, smart grid, massification des données, électronique analogie, matériaux...)



Graphique proposé permettant de positionner les métiers selon le volume sur le territoire et les besoins en recrutement.

Evolution des recrutements à 3 ans



Le métier le plus présent sur le territoire est noté à l'indice 100 sur l'axe des volumes.

Volume estimé : calcul d'un volume sur une échelle de 1 à 100 du nombre de salariés sur le territoire à partir d'une estimation selon les codes ROME puis répartition selon les fiches métiers de l'observatoire.

Evolution des recrutements : calcul de l'augmentation ou de la diminution des recrutements à partir des données des entretiens, des questionnaires et de la prospective proposée par KATALYSE. Si >1 alors augmentation des recrutements par rapport aux années précédentes.



NUMÉRIQUE



SECTEUR DU NUMÉRIQUE
DE LA BRANCHE

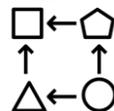


PROFILS MÉTIERS CLÉS EN OCCITANIE

15 métiers clés du référentiel OPIIEC pour les entreprises du secteur numérique



EN DÉVELOPPEMENT



EN MUTATION



EN RALENTISSEMENT

Data Scientist

Expert de la gestion et de l'analyse pointue de données massives ("big data"). Spécialiste en mathématiques et informatique

Développeur

Réalise le logiciel ou l'application suivant les spécifications détaillées du client et l'architecture technique retenue

Administrateur Bases de Données

Conçoit, gère et administre les systèmes de gestion de données de l'entreprise, en assure la cohérence, la qualité et la sécurité

Responsable Sécurité de l'Information

Expert métier sur les processus de l'entreprise sur des questions de sécurité. Assure la sécurité des données et des systèmes. Gestionnaire du risque IT

Analyste tests et validation

Réalise les scénarios de tests prédéfinis et qualifie les incidents. S'assure qu'une application ou un logiciel correspond au cahier des charges et s'intègre bien

Webdesigner

Chargé de concevoir et réaliser le design et l'ergonomie d'une interface web, en tenant compte des contraintes d'accessibilité et d'utilisabilité

Service Delivery Manager

Pilote le contrat de services dont il a la responsabilité. Il définit les indicateurs et veille à garantir auprès de son client les niveaux de services contractualisés

Architecte technique

Veille à la cohérence entre les aspects matériels, applicatifs, réseaux... Fait évoluer l'architecture du SI et assure l'interopérabilité de toute nouvelle solution

Administrateur d'infrastructure

Responsable de la bonne installation, du bon fonctionnement et de la qualité des infrastructures réseaux

PMO

Réalise des missions de structuration et d'assistance au pilotage de projets, soit directement dans un projet, soit pour un suivi transversal du portefeuille de projets

Architecte logiciel

Propose des architectures logicielles homogènes, compatibles et cohérentes avec les exigences d'architectures techniques et d'urbanisme

Urbaniste

Définit le contenu fonctionnel du Système d'Information de façon à ce qu'il soit aligné avec les fonctionnalités métiers attendues

Formateur

Accompagne ses clients dans l'utilisation et la prise en main d'une technologie numérique, ou sur des aspects méthodologiques (processus d'intégration, de test...)

Concepteur

Traduit concrètement les besoins fonctionnels du client en spécifications fonctionnelles en précisant les aspects ergonomiques et les contraintes techniques

Consultant systèmes et réseaux

Intègre, déploie, administre et maintient les équipements et ressources informatiques pour son client

Top 5 des métiers



DESCRIPTIF DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS CLÉS (1/2)

MÉTIER	CLASSIFICATION DU MÉTIER	PRINCIPAUX FACTEURS (+ : EFFET POSITIF ; - : EFFET NÉGATIF)	EVOLUTION PRÉVUE ET DUE PAR LES PRINCIPAUX FACTEURS	POIDS DE LA MUTATION	BESOIN EN RECRUTEMENT
Data scientist	En développement	Marché support (+) Technologie (+) Modèle économique (+)	A très court terme	Technologies et outils utilisés	Forte augmentation
Responsable sécurité de l'information	En développement	Marché support (+) Infrastructure digitale (+) Evolution des produits et services proposés (+)	A très court terme	Environnement d'exécution des compétences	Forte augmentation
Service Delivery Manager	En développement	Processus (+) Besoin des clients (+)	A court terme	Faible à court terme	Augmentation
PMO	En développement	Modèle économique (+) Besoin des clients (+)	A court terme	Faible à court terme	Augmentation
Formateur	En développement	Marché support (+) Evolution des produits et services proposés (+) Besoin des clients (+)	A court terme	Technologies et outils utilisés	Augmentation
Développeur	En mutation	Technologie (+) Infrastructure digitale (+) Evolution des produits et services proposés (+) Evolution des méthodes de création et de production (+)	A très court terme	Technologies et outils utilisés	Augmentation
Analyste tests et validation	En mutation	Processus (+) Evolution des produits et services proposés (+) Evolution des méthodes de création et de production (+)	A court terme	Technologies et outils utilisés	Augmentation
Architecte technique	En mutation	Evolution des produits et services proposés (+) Evolution des méthodes de création et de production (+)	A court terme	Environnement d'exécution des compétences	Renouvellement ou effort faible
Architecte logiciel	En mutation	Evolution des produits et services proposés (+) Evolution des méthodes de création et de production (+)	A court terme	Compétences et modes d'exécution	Renouvellement ou effort faible
Concepteur	En mutation	Processus (+) Evolution des méthodes de création et de production (+)	A court terme	Environnement d'exécution des compétences	Renouvellement ou effort faible



DESCRIPTIF DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS CLÉS (2/2)

MÉTIER	CLASSIFICATION DU MÉTIER	PRINCIPAUX FACTEURS (+ : EFFET POSITIF ; - : EFFET NÉGATIF)	ÉVOLUTION PRÉVUE ET DUE PAR LES PRINCIPAUX FACTEURS	POIDS DE LA MUTATION	BESOIN EN RECRUTEMENT
Administrateur Bases de données	En ralentissement	Infrastructure digitale (-) Lecture du besoin technologique et innovation (-) Besoin des clients (-)	A moyen terme	Compétences et modes d'exécution	Diminution régulière à moyen terme
Webdesigner	En ralentissement	Modèle économique (-) Lecture du besoin technologique et innovation (-) Besoin des clients (-)	A court terme	Compétences et modes d'exécution	Diminution régulière à moyen terme
Administrateur d'infrastructures	En ralentissement	Modèle économique (-) Evolution des produits et services proposés (-) Besoin des clients (-)	A moyen terme	Compétences et modes d'exécution	Diminution régulière à moyen terme
Urbaniste	En ralentissement	Processus (-) Evolution des méthodes de création et de production (-)	A moyen terme	Compétences et modes d'exécution	Diminution régulière à moyen terme
Consultant systèmes et réseaux	En ralentissement	Processus (-) Evolution des produits et services proposés (-)	A moyen terme	Compétences et modes d'exécution	Diminution régulière à moyen terme



EVOLUTIONS DES MÉTIERS CLÉS DU NUMÉRIQUE

Evolution des recrutements à 3 ans





PROFILS MÉTIERS CLÉS EN OCCITANIE

10 métiers hors référentiel OPIIEC mis en avant par les entreprises du numérique

NOUVEAUX MÉTIERS



CHIEF IoT OFFICIER

Chargé de faire analyser les données collectées par l'IoT, de les synthétiser et de les transformer en valeur d'affaires pour l'entreprise qui l'emploie

Développe un code qui permet à deux programmes logiciels de communiquer (API = Application Programming Interface)

DÉVELOPPEUR API

Définit l'architecture SI en articulant le réseau intra entreprise et les technologies Cloud

ARCHITECTE CLOUD

Elabore des programmes informatiques étant capables de raisonner comme l'homme

CONCEPTEUR IA

SCRUM MASTER

Anime une équipe de développement produit qui suit la méthode Scrum

DATA PROCESS ANALYST

Spécialité du Data Analyst, consistant à exploiter les données émanant d'un processus industriel

DATA MARKETING

Expert mettant les données au service d'un marketing plus ciblé et automatisé

ANALYSTE CYBERSÉCURITÉ

MSRI

TECHNICIEN R&D INFORMATIQUE



SPECIFIQUE OCCITANIE



PASSERELLES POSSIBLES DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE EN OCCITANIE

Métiers en ralentissement	Métiers cibles
ADMINISTRATEUR BASES DE DONNÉES	Développeurs, data analyst, architecte cloud
ADMINISTRATEUR D'INFRASTRUCTURES *	Chargé cybersécurité, responsable sécurité de l'information, architecte cloud
WEBDESIGNER	Data marketing, chargé cybersécurité, développeur API
URBANISTE	Architecte cloud, chargé cybersécurité
CONSULTANT SYSTÈMES ET RÉSEAUX	Chargé cybersécurité, responsable sécurité de l'information

Les passerelles ici choisies s'appuient :

- Sur les parcours les plus classiques estimés sur les fiches de l'Observatoire des métiers
- Mais également :
 - sur une connaissance du milieu et des attentes des clients (administrateur bases de données)
 - la capacité de conception d'un système selon des normes et de l'auditer (administrateur, urbaniste et consultant systèmes)
 - La capacité de coder et de connaître l'univers du marketing pour le webdesigner

La passerelle permet d'identifier les métiers les plus proches en termes de compétences et de définir les compétences à acquérir afin de rendre la mobilité possible

Choix des passerelles :

- Les passerelles de départ sont des métiers en ralentissement dans la branche
- Les métiers cibles sont des métiers définis dans les fiches métiers de l'observatoire des métiers ou des nouveaux métiers
- Une pesée des compétences et des environnements pour définir les métiers les plus proches en distance est effectuée.

*** Même si le métier d'administrateurs d'infrastructures est en ralentissement, le métier reste en tension.**



SECTEUR DE L'INGÉNIERIE
DE LA BRANCHE

INGÉNIERIE

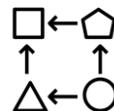


PROFILS MÉTIERS CLÉS EN OCCITANIE

15 métiers clés du référentiel OPIIEC pour les entreprises du secteur ingénierie



EN DÉVELOPPEMENT



EN MUTATION



EN RALENTISSEMENT

Ingénieur sûreté de fonctionnement

Traite et évalue la fiabilité, la maintenabilité, la disponibilité et la sécurité des infrastructures, systèmes...dans le cadre de projets

Ingénieur calculs

Réalise des études de dimensionnement et de développement afin de déterminer les caractéristiques du système et d'optimiser les choix technologiques

Contrôleur documentaire

Gère le flux de documentation dans le cadre d'un projet. Il conserve et contrôle la qualité des documents, les met à jour et les diffuse

BIM Manager

Développe et met en place le processus BIM ("Building Information Modeling" - Maquette numérique)

Risk Manager

Identifie, évalue et priorise les risques sur l'ensemble d'un projet. Il propose et suit les plans d'actions et de préventions adaptés

Projeteur 2D

Conçoit, dimensionne et vérifie une pièce, un ensemble de pièces, une structure... et définit ses caractéristiques à partir de spécifications

Ecologue

Identifie, prévoit et analyse l'impact des activités humaines sur l'environnement, pour mettre en place et veiller au respect des politiques et réglementations

Economiste de la construction

Estime l'ensemble des coûts d'un ouvrage ou d'un projet. Il établit et optimise le budget. Il suit économiquement l'avancement du projet

Dessinateur 2D

Réalise, sur la base d'une esquisse ou d'instructions précises, les numérisations 2D et les plans de détail

Géomètre industriel

Au sein d'une équipe projet, le Géomètre industriel est le garant de la faisabilité et de la conformité des pièces dont il a la charge

Responsable méthodes et industrialisation

Gère la phase d'industrialisation du produit. Il est le garant du lancement de la fabrication du produit en optimisant les moyens et procédés de fabrication

Estimateur

Chargé de fournir une évaluation du coût probable du projet avec son taux de précision. Son estimation porte sur les études, les travaux et les fournitures

Ingénieur procédés

conçoit et met en œuvre des nouveaux procédés et équipements au sein des unités de production. Il est spécialisé dans les techniques de mesure

Responsable de domaine technique

Gère, organise les ressources nécessaires à la réalisation des missions de l'entité technique dont il a la charge

Top 5 des métiers



DESCRIPTIF DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS CLÉS (1/2)

MÉTIER	CLASSIFICATION DU MÉTIER	PRINCIPAUX FACTEURS (+ : EFFET POSITIF ; - : EFFET NÉGATIF)	EVOLUTION PRÉVUE ET DUE PAR LES PRINCIPAUX FACTEURS	POIDS DE LA MUTATION	BESOIN EN RECRUTEMENT
Ingénieur sureté de fonctionnement	En développement	Lecture du besoin technologique et innovation (+) Besoin des clients (+) Evolution des méthodes de création et de production (+)	A court terme	Environnement d'exécution des compétences	Forte augmentation
Bim Manager	En développement	Besoin des clients (+) Evolution des méthodes de création et de production (+)	A très court terme	Technologies et outils utilisés	Forte augmentation
Ecologue	En développement	Marché support (+) Démographie/modes de vie (+) Problématique écologique (+)	A court terme	Faible à court terme	Augmentation
Géomètre industriel	En développement	Besoin des clients (+) Evolution des méthodes de création et de production (+)	A très court terme	Faible à court terme	
Ingénieur procédés	En développement	Technologie (+) Evolution des méthodes de création et de production (+)	A très court terme	Technologies et outils utilisés	Augmentation
Ingénieur calculs	En mutation	Technologie (+) Evolution des produits et services proposés (+) Evolution des méthodes de création et de production (+)	A court terme	Environnement d'exécution des compétences	Augmentation
Risk manager	En mutation	Organisation / management (+) Evolution des produits et services proposés (+)	A court terme	Environnement d'exécution des compétences	Renouvellement ou effort faible
Economiste de la construction	En mutation	Evolution des produits et services proposés (+) Transformation digitale interne (-) Besoin des clients (+)	A court terme	Environnement d'exécution des compétences	Renouvellement ou effort faible
Responsable méthodes et industrialisation	En mutation	Organisation / management (+) Processus (-)	A moyen terme	Environnement d'exécution des compétences	Augmentation
Responsable de domaine technique	En mutation	Lecture du besoin technologique et innovation (-) Evolution du marketing et de la logistique (+)	A moyen terme	Connaissances	Renouvellement ou effort faible



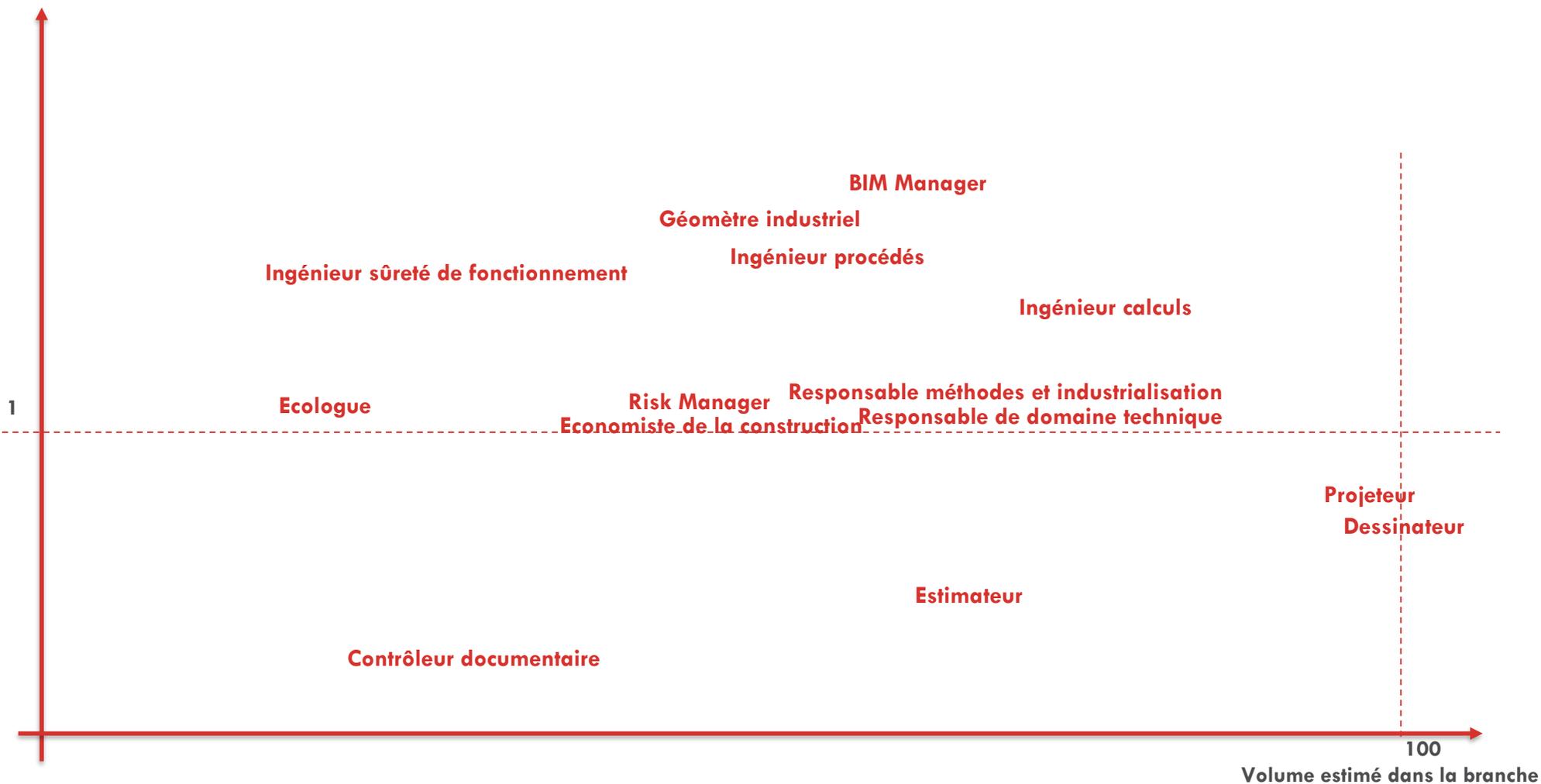
DESCRIPTIF DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS CLÉS (2/2)

MÉTIER	CLASSIFICATION DU MÉTIER	PRINCIPAUX FACTEURS (+ : EFFET POSITIF ; - : EFFET NÉGATIF)	EVOLUTION PRÉVUE ET DUE PAR LES PRINCIPAUX FACTEURS	POIDS DE LA MUTATION	BESOIN EN RECRUTEMENT
Contrôleur documentaire	En ralentissement	Modèle économique (-) Lecture du besoin technologique et innovation (-)	A court terme	Compétences et modes d'exécution	Diminution régulière à moyen terme
Projeteur 2D	En ralentissement	Modèle économique (-) Transformation digitale interne (-) Evolution des méthodes de création et de production (-)	A moyen terme	Compétences et modes d'exécution	Renouvellement ou effort faible
Dessinateur 2D	En ralentissement	Modèle économique (-) Transformation digitale interne (-) Evolution des méthodes de création et de production (-)	A court terme	Compétences et modes d'exécution	Renouvellement ou effort faible
Estimateur	En ralentissement	Organisation / management (-) Transformation digitale interne (-) Evolution des méthodes de création et de production (-)	A moyen terme	Compétences et modes d'exécution	Diminution régulière à moyen terme



EVOLUTIONS DES MÉTIERS CLÉS DE L'INGÉNIERIE

Evolution des recrutements à 3 ans





PROFILS MÉTIERS CLÉS EN OCCITANIE

9 métiers hors référentiel OPIIEC mis en avant par les entreprises de l'ingénierie

NOUVEAUX MÉTIERS



en charge de modéliser la maquette numérique d'un bâtiment en 3D intelligente dans un processus BIM

BIM MODELEUR

Elabore des ensembles capables d'approcher le raisonnement humain et de l'exprimer

INGENIEUR IA

Profil mi-informaticien, mi-énergéticien, qui coordonne de la manière la plus efficace possible la production, la distribution, le stockage et la consommation d'énergie ».

INGENIEUR SMART GRID

INGÉNIEUR OPTIMISATION

5G/LTN

TACTICIEN USINE DU FUTUR

Expert de la conception et mise en œuvre opérationnelle de l'industrie du futur : design de l'appareil industriel, optimisation de l'organisation...

**TECHNICIEN FA
(conception/industrialisation)**

INGÉNIEUR EN IMPLÉMENTATION

PHYSIQUE/ARCHITECTURE

Conçoit des circuits intégrés répondant aux spécifications de densité, consommation et fréquences imposées

Gère tout ou partie de la fabrication de pièces 3D (spécialisation possible par matériaux)

**INGÉNIEUR DÉMANTÈLEMENT /
DÉCONSTRUCTION**

Définit les spécifications et valeurs optimisées des technologies de communication sans fil moyenne (LTN) et longue portée (5G) pour le M2M et l'IoT

INGENIEUR EN ENERGIE

INGENIEUR R&D



SPECIFIQUE OCCITANIE



PASSERELLES POSSIBLES DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE EN OCCITANIE

Métiers en ralentissement	Métiers cibles
CONTRÔLEUR DOCUMENTAIRE	Chargé de veille et documentaliste, contrôleur des couts, planificateur OPC
PROJETEUR 2D	Projeteur 3D, Roboticien, ingénieur calculs, ingénieur R&D, chargé d'études techniques
DESSINATEUR 2D	Projeteur 3D, Technicien méthodes
ESTIMATEUR	Planificateur OPC, contrôleur des couts, géomètre industriel, analyste d'exploitation

Les passerelles ici choisies s'appuient :

- Sur les parcours les plus classiques estimés sur les fiches de l'Observatoire des métiers
- Mais également :
 - sur des compétences d'ordonnancement de tâches et d'analyse (Contrôleur documentaire),
 - des compétences spécifiques de conception pour le projeteur
 - et des compétences transverses pour le dessinateur et l'estimateur

La passerelle permet d'identifier les métiers les plus proches en termes de compétences et de définir les compétences à acquérir afin de rendre la mobilité possible

Choix des passerelles :

- Les passerelles de départ sont des métiers en ralentissement dans la branche
- Les métiers cibles sont des métiers définis dans les fiches métiers de l'observatoire des métiers ou des nouveaux métiers.
- Une pesée des compétences et des environnements pour définir les métiers les plus proches en distance est effectuée.



ETUDES ET
CONSEIL



SECTEUR DES ÉTUDES ET
DU CONSEIL DE LA
BRANCHE

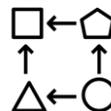


PROFILS MÉTIERS CLÉS EN OCCITANIE

13 métiers clés du référentiel OPIIEC pour les entreprises du secteur conseil



EN DÉVELOPPEMENT



EN MUTATION



En ralentissement

Top des métiers

Chef de projet digital

Intervient sur la stratégie de communication en ligne de son client (web, internet, multimédia, réseaux sociaux...) et sur sa stratégie de relations publiques

Chargé d'études statistiques

Réalise les études statistiques demandées par les services d'études du client, en utilisant toutes les méthodes statistiques nécessaires

Chargé de scripting

Programme les questionnaires d'enquête sur des outils de programmation

Coach professionnel

Accompagne une personne ou une équipe du point de vue professionnel, favorisant l'optimisation de leurs atouts humains et professionnels

Chargé d'études

Réalise les études qualitatives et quantitatives de la rédaction du questionnaire jusqu'à la restitution des résultats

Chargé de codification

Réalise l'analyse et le regroupement des réponses aux questions ouvertes ou semi-ouvertes d'un questionnaire

Consultant sénior en recrutement

Assure de façon autonome une démarche de prospection commerciale, lui permettant de prendre en charge des missions de recrutement pour ses clients

Directeur de production

Définit la stratégie et anime les moyens techniques et humains nécessaires à la production des études. Développe et maintient les outils et méthodologies

Enquêteur

Réalise les interviews ou des relevés (par téléphone ou en face à face) en respectant l'ensemble des consignes de production

Consultant sénior en management

Réalise des missions de conseil en organisation et management : propose des améliorations aux clients et accompagne, le cas échéant, leur mise en oeuvre

Directeur d'études

Développe et propose aux clients et prospects des prestations Il est tenu à la réalisation des missions conformément aux budgets alloués

Consultant en relations publiques

Chargé de l'élaboration de la politique de relations publics du ou des clients dont il a la charge

Consultant en management

Intervient chez le client selon un cadre de mission prédéfini, met en oeuvre des outils et méthodes relevant de sa spécialité et/ou de son secteur d'intervention



DESCRIPTIF DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS CLÉS (1/2)

MÉTIER	CLASSIFICATION DU MÉTIER	PRINCIPAUX FACTEURS (+ : EFFET POSITIF ; - : EFFET NÉGATIF)	EVOLUTION PRÉVUE ET DUE PAR LES PRINCIPAUX FACTEURS	POIDS DE LA MUTATION	BESOIN EN RECRUTEMENT
Chef de produit digital	En développement	Infrastructure digitale (+) Organisation / management (+) Evolution des produits et services proposés (+)	A très court terme	Technologies et outils utilisés	Forte augmentation
Coach professionnel	En développement	Besoin des clients (+)	A court terme	Faible à court terme	Augmentation
Consultant senior en recrutement	En développement	Evolution des technologies (+) Evolution légale (+) Transformation digitale interne (+)	A très court terme	Connaissances	Augmentation
Consultant sénior en management	En développement	Evolution des technologies (+) Organisation / management (+)	A très court terme	Faible à court terme	Augmentation
Consultant en relations publiques	En développement	Evolution des produits et services proposés (+) Réseau et partenariat (+) Besoin des clients (+)	A court terme	Faible à court terme	Augmentation
Chargé d'études statistiques	En mutation	Evolution des technologies (+) Evolution des produits et services proposés (-) Transformation digitale interne (-)	A très court terme	Environnement d'exécution des compétences	Renouvellement ou effort faible
Chargé d'études	En mutation	Evolution des produits et services proposés (-) Transformation digitale interne (-)	A court terme	Environnement d'exécution des compétences	Renouvellement ou effort faible
Directeur de production	En mutation	Evolution des produits et services proposés (-) Transformation digitale interne (-)	A moyen terme	Connaissances	Renouvellement ou effort faible
Directeur d'études	En mutation	Transformation digitale interne (-) Besoin des clients (+)	A moyen terme	Connaissances	Renouvellement ou effort faible
Consultant en management	En mutation	Intégration et culture RH (-) Besoin des clients (+)	A court terme	Environnement d'exécution des compétences	Renouvellement ou effort faible



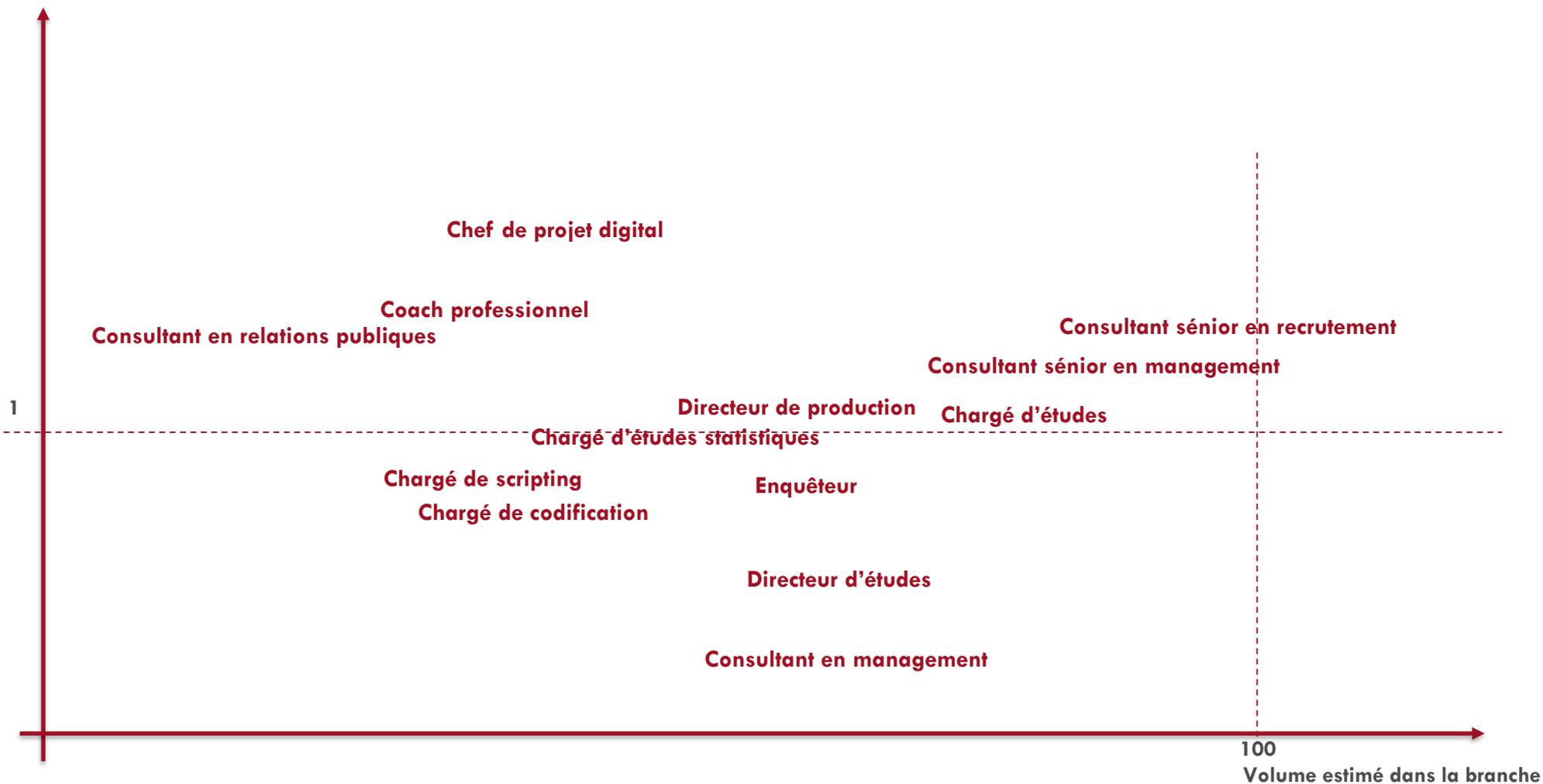
DESCRIPTIF DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS CLÉS (2/2)

MÉTIER	CLASSIFICATION DU MÉTIER	PRINCIPAUX FACTEURS (+ : EFFET POSITIF ; - : EFFET NÉGATIF)	EVOLUTION PRÉVUE ET DUE PAR LES PRINCIPAUX FACTEURS	POIDS DE LA MUTATION	BESOIN EN RECRUTEMENT
Chargé de scripting	En ralentissement	Evolution des technologies (-) Processus (-) Evolution des produits et services proposés (-)	A moyen terme	Technologies et outils utilisés	Diminution régulière à moyen terme
Chargé de codification	En ralentissement	Evolution des technologies (-) Modèle économique (-) Organisation / management (-) Processus (-) Evolution des produits et services proposés (-)	A moyen terme	Technologies et outils utilisés	Choc / Forte diminution prévue
Enquêteur	En ralentissement	Evolution des technologies (-) Modèle économique (-) Réseau et partenariat (-)	A moyen terme	Technologies et outils utilisés	Diminution régulière à moyen terme



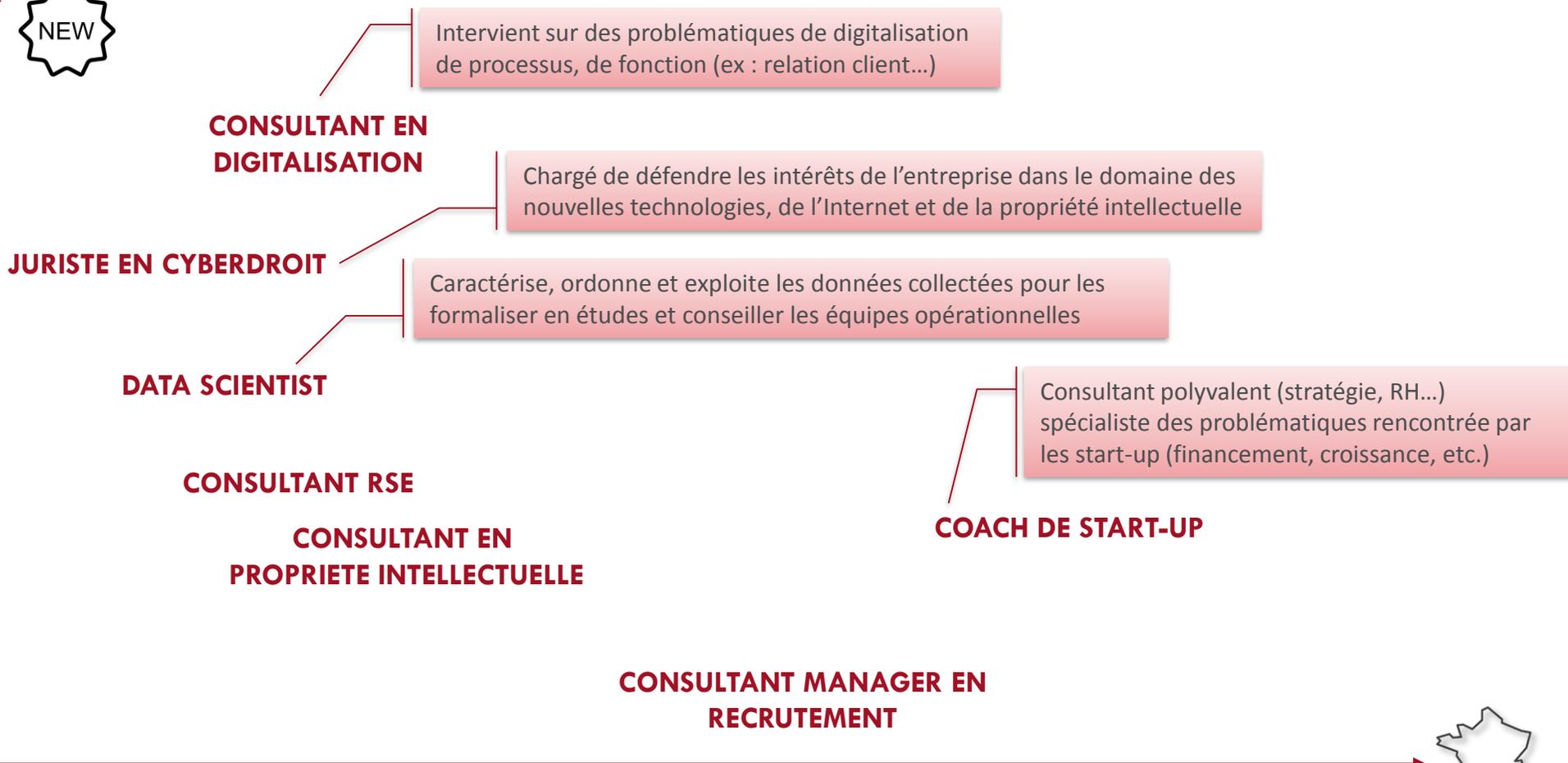
EVOLUTIONS DES MÉTIERS CLÉS DE ETUDES ET CONSEIL

Evolution des recrutements à 3 ans





NOUVEAUX MÉTIERS





Métiers en ralentissement	Métiers cibles
Chargé de scripting	Assistant de communication
Chargé de codification	Chargé de planning, prospecteur d'emploi
Enquêteur	Chargé de recherche, prospecteur d'emploi

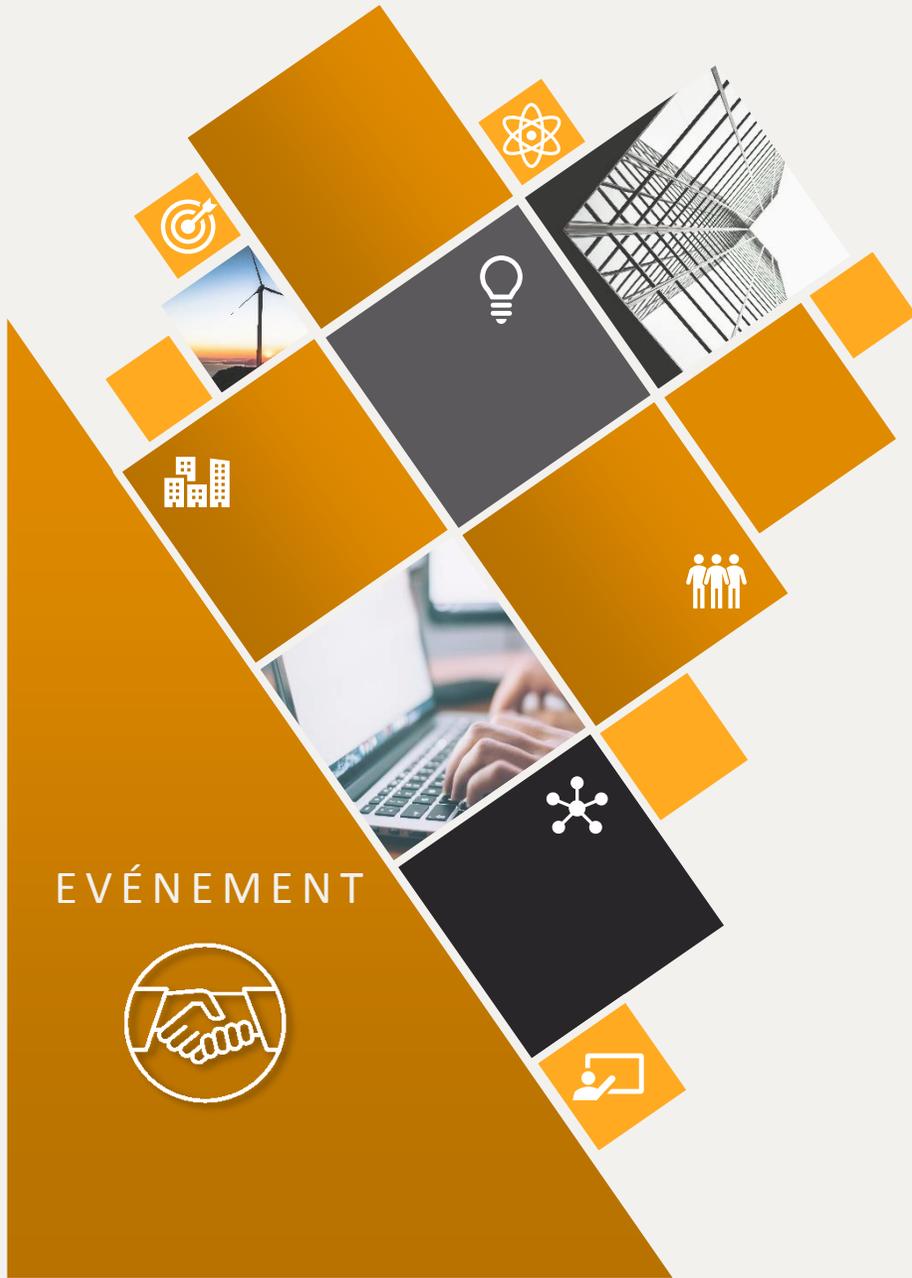
Les passerelles ici choisies s'appuient :

- Sur les parcours les plus classiques estimés sur les fiches de l'Observatoire des métiers
- Mais également sur la capacité de veille et de prospection développée dans les métiers de départ et des compétences d'ordonnement de tâches

La passerelle permet d'identifier les métiers les plus proches en termes de compétences et de définir les compétences à acquérir afin de rendre la mobilité possible

Choix des passerelles :

- Les passerelles de départ sont des métiers en ralentissement dans la branche
- Les métiers cibles sont des métiers définis dans les fiches métiers de l'observatoire des métiers ou des nouveaux métiers.
- Une pesée des compétences et des environnements pour définir les métiers les plus proches en distance est effectuée.



EVÉNEMENT

SECTEUR DE
L'ÉVÈNEMENT

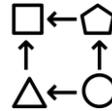


PROFILS MÉTIERS CLÉS EN OCCITANIE

8 métiers clés du référentiel OPIIEC pour les entreprises du secteur évènement



EN DÉVELOPPEMENT



EN MUTATION



En ralentissement

Chef de produit digital

Détecte et analyse les besoins de la manifestation en matière d'outils digitaux et assure leur conception et leur développement.

Directeur commercial

En charge du développement du chiffre d'affaires et de la marge commerciale sur son périmètre. Il définit et met en oeuvre la politique commerciale

Chargé du planning

Elabore, optimise et actualise le planning de l'utilisation du site

Scénographe d'évènement

Accompagne les organisateurs de manifestations pour rendre l'espace à la fois crédible et attractif, pratique et esthétique

Directeur de manifestation

Responsable de la stratégie de l'évènement qu'il encadre et des arbitrages à réaliser en termes de marketing, de commerce, de marque, de budget...

Téléconseiller

Prospecte de nouveaux clients (par téléphone, e-mail...) selon les objectifs commerciaux

Ingénieur réseaux

Définit et met en oeuvre les besoins et l'architecture des réseaux de télécommunications de la manifestation et veille à leur qualité et à leur sécurité

Chef de projet évènementiel

Conçoit et met en oeuvre les opérations nécessaires à la bonne réalisation de tout ou partie de l'évènement

Pas de métier spécifique à la région Occitanie, le secteur étant considéré comme similaire à l'échelle nationale en terme de métiers. Quelques spécificités relevées, **n'impactant pas les métiers mais les compétences** :

- Part importante des petits évènements d'entreprises (ex : séminaires, team building...) dans le CA des entreprises régionales, nécessitant un panel d'offres plus diversifié qu'en moyenne pour répondre à toutes les demandes
- Importance accrue de l'effet réseau : recherche de commerciaux disposant d'un carnet d'adresse conséquent



DESCRIPTIF DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS CLÉS

MÉTIER	CLASSIFICATION DU MÉTIER	PRINCIPAUX FACTEURS (+ : EFFET POSITIF ; - : EFFET NÉGATIF)	EVOLUTION PRÉVUE ET DUE PAR LES PRINCIPAUX FACTEURS	POIDS DE LA MUTATION	BESOIN EN RECRUTEMENT
Chef de produit digital	En développement	Infrastructure digitale (+) Organisation / management (+) Evolution des produits et services proposés (+)	A très court terme	Technologies et outils utilisés	Forte augmentation
Scénographe d'évènement	En développement	Organisation / management (+) Evolution des produits et services proposés (+)	A court terme	Technologies et outils utilisés	Augmentation
Ingénieur réseaux	En développement	Transformation digitale interne (+)	A court terme	Environnement d'exécution des compétences Faible à court terme	Augmentation
Directeur commercial	En développement	Organisation / management (+) Evolution du marketing et de la logistique (+)	A court terme	Environnement d'exécution des compétences Faible à court terme	Renouvellement ou effort faible
Directeur de manifestation	En développement	Processus (+) Transformation digitale interne (+) Besoin des clients (+)	A très court terme	Environnement d'exécution des compétences	Renouvellement ou effort faible
Chef de projet évènementiel	En mutation	Processus (+) Evolution des produits et services proposés (+) Transformation digitale interne (+)	A très court terme	Technologies et outils utilisés	Renouvellement ou effort faible
Chargé du planning	En mutation	Organisation / management (+) Transformation digitale interne (+)	A moyen terme	Environnement d'exécution des compétences	Diminution régulière à moyen terme
Téléconseiller	En mutation	Modèle économique (+) Transformation digitale interne (+)	A moyen terme	Environnement d'exécution des compétences	Choc / Forte diminution prévue



BRANCHE

5. OFFRE DE FORMATION ET BESOINS AU SEIN DE LA RÉGION



BRANCHE

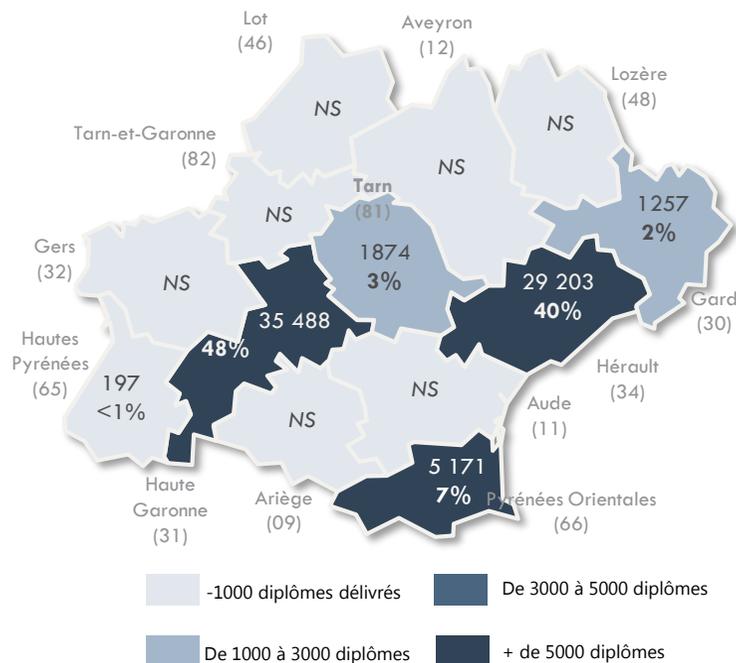
ANALYSE DE LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE EN OCCITANIE

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Une répartition géographique de l'offre de formation initiale très hétérogène, à l'image de la répartition des effectifs salariés

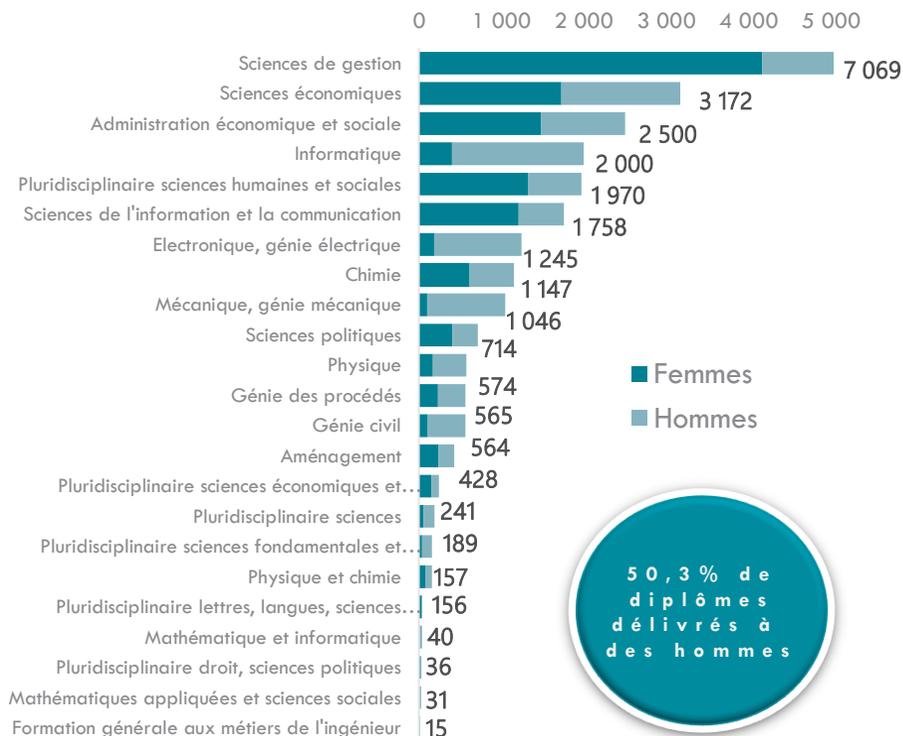
Répartition géographique des étudiants dans les établissements publics d'enseignement supérieur sous tutelle du Ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche pouvant mener aux métiers de la Branche

Sources : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 2014 ; PSBR Occitanie, OPIIEC 2018



Ventilation des diplômes délivrés pouvant mener aux métiers de la Branche

Source Ministère Enseignement Supérieur, années 2013-14 ; PSBR Occitanie, OPIIEC 2018



50,3 % de diplômés délivrés à des hommes

Deux départements (Haute Garonne, Hérault) **concentrent 88 % des effectifs diplômés**. D'autre part, 7 départements ont un nombre de diplômés non significatif, en particulier. Cette dynamique rend plus difficile le développement dans ces territoires sur les métiers de la branche (plus de 4 000 emplois de la branche sur ces territoires).

A côté de ces tendances extrêmes, on observe un ensemble de départements qui se spécialisent dans le décor de la formation régionale, rassemblant près de 13 % des diplômés : les Pyrénées Orientales, le Tarn, le Gard et les Hautes Pyrénées. Toutefois cette répartition géographique est **moins hétérogène comparée à la répartition des effectifs salariés** : 65% des salariés d'Occitanie sont en Haute-Garonne, et 18% dans l'Hérault.

Les entreprises de la région emploient plus souvent des personnes formées dans la région que les autres régions françaises (91% vs 90% tous secteurs). Le phénomène se renforce en tenant compte des niveaux de qualification : 95% des salariés sans diplômes ont été formés en Occitanie, contre 88% des personnes détenant un diplôme d'études supérieures.

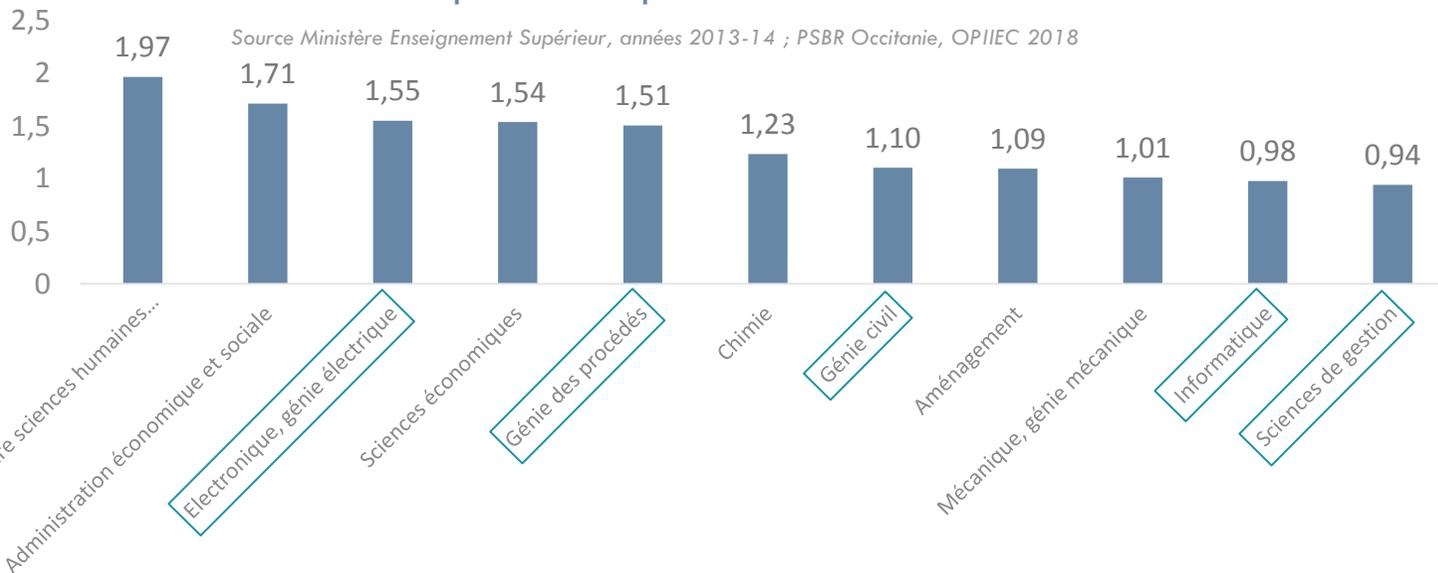
RÉPARTITION DE LA FORMATION INITIALE – POINTS SAILLANTS

Une proportion plus élevée de diplômes décernés dans les secteurs de l'économie, la gestion et les procédés industriels

2013-2014 : 25 641
diplômés en
Occitanie

9,4% des diplômés du
pays

Niveau de spécificité des diplômes décernés en Occitanie

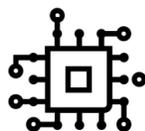


Une longueur d'avance pour les diplômes délivrés dans le domaine de l'économie

23% des diplômés*

19,8% en France

- Ecart encore plus grand dans certaines spécialisations : 12,4% contre 8,1% en sciences économiques ; 9,8% contre 5,8% en administration économique



Curieusement, une part moins importante de diplômes délivrés en informatique

7,8% des diplômés

8,1% en France

- A nuancer avec le fait que le Numérique recrute plus que les autres secteurs hors de la région



Globalement, les formations dans les métiers dits « techniques » de la Branche sont plus représentées dans la région

- Electronique, génie électrique : 4,9% des diplômés (contre 3,2%)
- Génie des procédés : 2,2% des diplômés (contre 1,5%)



Des domaines d'enseignement en retard qui peut poser des problèmes avec les nouveaux métiers de la Branche :

- Sciences générales (mathématiques, physiques...)
- Formations pluridisciplinaires en sciences appliquées, sciences de gestion...

*sciences économiques, Administration économique et sociale, pluridisciplinaire sciences économiques et gestion

Des différences nettes observées dans la répartition des effectifs 2013 - 2014

- **Niveaux d'étude à représentation égale : Bac+4 et au-delà**
 - On retrouve légèrement moins de niveaux Master 1 ou 2 en Occitanie : 42,3% contre 43,4%
 - Les étudiants de niveau doctorat sont plus présents dans la région : 2,7% contre 2,3% en France
- **Niveaux d'étude sur-représentés : Bac+3**
- **Niveaux d'étude sous-représentés : Bac+2**

45%

45,8% en France

48,2%

40% en France

6,8%

14,3% en France

Croissance du nombre d'étudiants

 **+17,8%** de croissance de
l'ensemble des effectifs de niveau
Bac+2 et supérieurs

+10,6% en France

L'Occitanie en plein boom sur l'ensemble des formations d'enseignement supérieur

- Croissance la plus importante chez les Bac+4/5 (+21,6% contre +14,8%) et les Bac+3 (+19,2% contre +11,8%)
- Au-delà du Bac+5, la croissance des effectifs est presque deux fois moins rapide qu'en France (+5,7% contre +10,9%)
- On remarque un amenuisement du nombre de Bac+2 plus rapide en Occitanie, qui a perdu 4,5% de ses étudiants depuis 2008, contre 3,36% à l'échelle nationale

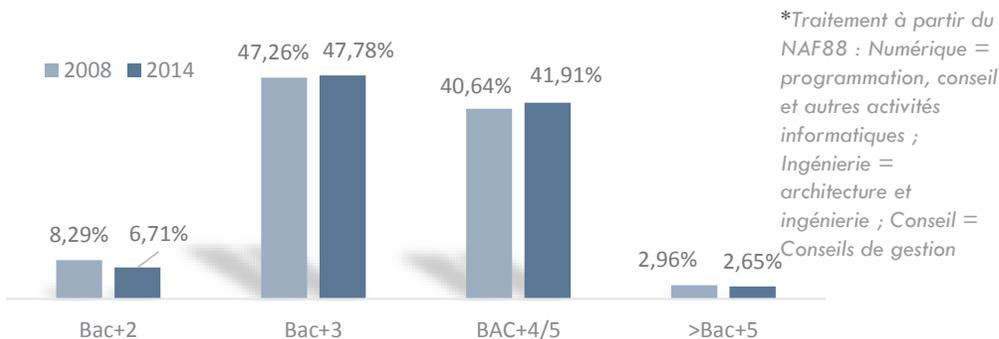
ADÉQUATION DES EFFECTIFS-ÉTUDIANTS ET OFFRES D'EMPLOI

Une hausse très importante des effectifs étudiants entre 2008 et 2014, notamment pour les hauts niveaux d'étude

Répartition des effectifs-étudiants selon le niveau de formation

(spécialités pouvant mener à la branche)

Sources Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 2013-2014 ; PSBR Occitanie, OPIIEC 2018

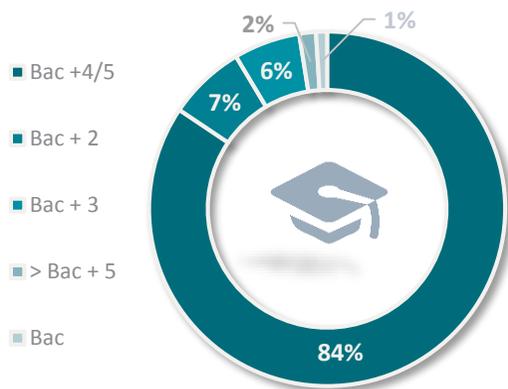


Une hausse globale de 17,9% des effectifs-étudiants dans les spécialités pouvant mener aux métiers de la Branche entre 2008 (50 265 étudiants) et 2014 (59 263), tout en conservant à peu près les proportions

- Les plus fortes hausses concernent les formations en Bac+4/5 (+21,6%) et en Bac+3 (+19,2%), ce qui est cohérent avec les attentes des entreprises (haut degré de formation requis dans la branche)
- Seuls les diplômés en Bac+2 voient leurs effectifs diminuer (-4,5%)
- Les formations en Bac +3 et Bac +4/5 représentent près de 90 % des effectifs, mais il convient de noter qu'une part importante des diplômés Bac +3 suivent ensuite des formations Bac+5

Répartition des offres d'emploi par niveau d'étude recherché

Sources observatoire dynamique OPIIEC, Septembre 2017 ; PSBR Occitanie, OPIIEC 2018



La région représente 8% des intentions de recrutement du pays

Une adéquation relative entre les niveaux de formation recherchés par les entreprises et la Branche et les effectifs en formation

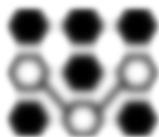
- Les effectifs étudiants sur des formations Bac+4 et plus (45%) représentent un vivier potentiel important pour la Branche avec plus de 26 000 étudiants
- 86 % des besoins sont exprimés par des profils à Bac+4 et plus (dont 84% un niveau Bac+4/5) quand 48 % des élèves sont à Bac+3. Hors, il est vrai que beaucoup d'entre eux poursuivent leurs études et ainsi intègrent plus tard le segment convoité par la Branche
- 68% des offres d'emplois demandent une formation en école d'ingénieur, 20% en Université, 7% en BTS, 6% en IUT, 4% en Ecole de commerce



- **Absence d'offre** de formation numérique et ingénierie de niveau **infra-bac** : pas de diplôme existant ni de projet de création, **du fait de l'absence de demande de ce niveau** en Région (et au niveau national)



- Particularité des thématiques de formation initiale en Occitanie : des sujets présents en Région très localement (« **poches de développement** ») tels que l'industrie du futur, l'IoT, la visualisation, énergies nouvelles et l'e-santé
 - Exemple : le jeu vidéo (4eme incubateur mondial sur le sujet) mais très localisé à Montpellier (+ Nîmes)
- Une demande très localisée, expliquant l'absence de déploiement géographique de ces thématiques



- Une évolution / création de nouvelles formations difficile sur les thématiques Numérique et Ingénierie, du fait :
 - Des **difficultés des entreprises à formuler clairement leur besoin**, à la fois flou et évolutif (ex : en matière d'industrie du futur)
 - De la **complexité / lenteur administrative** (cycle de validation des nouvelles de formation = 4 ans)



- Des efforts d'ingénierie de formation à concentrer sur les **niveaux Bac+3** pour les rendre plus opérationnels que les licences « traditionnelles », plus proches du modèle de la licence professionnelle → sortir d'une formation généraliste avec des compétences professionnelles immédiates (**opérationnalité** = employabilité)



- Un travail de communication déjà important en Région, en faveur de la **mixité (féminisation)** de ces secteurs

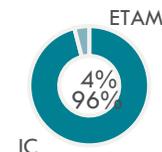
Ventilation des consommations de contrats de professionnalisation dans la Branche

Source Fafiec, 2017 et premier semestre 2018



Proportions d'IC et d'ETAM dans les contrats de professionnalisation dans la Branche

Source Fafiec, 2017 et premier semestre 2018

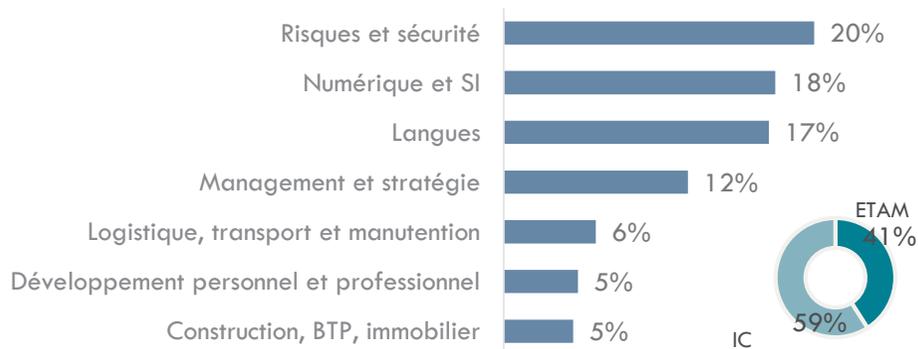


Les thèmes majeurs des formations consommées sont le Numérique et SI (28%), le commerce et la vente (11%) et les Sciences et Techniques (10%)

- Les contrats de professionnalisation sont principalement orientés vers les hommes (62%)
- Davantage d'ETAM passent par le contrat de professionnalisation que les Ingénieurs et Cadre, plus de 95%. Cela peut s'expliquer par le fait que les parcours en alternance sont plus facile à mettre en place sur des parcours ETAM.

Ventilation des consommations de périodes de professionnalisation dans la Branche

Source Fafiec, 2017 et premier semestre 2018



La majorité des périodes de professionnalisation de la Branche sont consommées par les Ingénieurs et Cadres

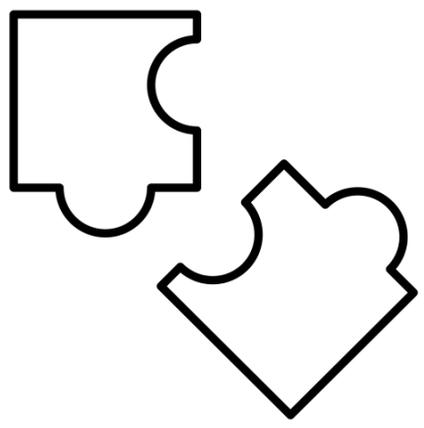
- Constituant 55% des effectifs, les Ingénieurs et Cadres exploitent 59% des périodes de professionnalisation
- Les formations en Risques et Sécurité sont très prisées (20% des périodes de professionnalisation), suivies de près par le Numérique et les Langues (digitalisation des métiers et internationalisation des marchés)
- Les proportions d'IC et d'ETAM se formant via les périodes de professionnalisation (respectivement 59% et 41%) sont presque identiques aux proportions globales, tous dispositifs de formation confondus (respectivement 60% et 40%)



Vision des organismes de formation interrogés

initiale et continue

- Offre de formation permettant de répondre à de nombreux besoins exprimés par les entreprises : équilibre entre apprentissage théorique et pratique, mise en situation, autonomisation de l'apprenant...
- Un engouement croissant des jeunes
- Des capacités de formation supérieures à la demande
 - Relative faiblesse du tissu industriel régional : manque de postes ouverts par les entreprises régionales



Vision des entreprises de la branche interrogés

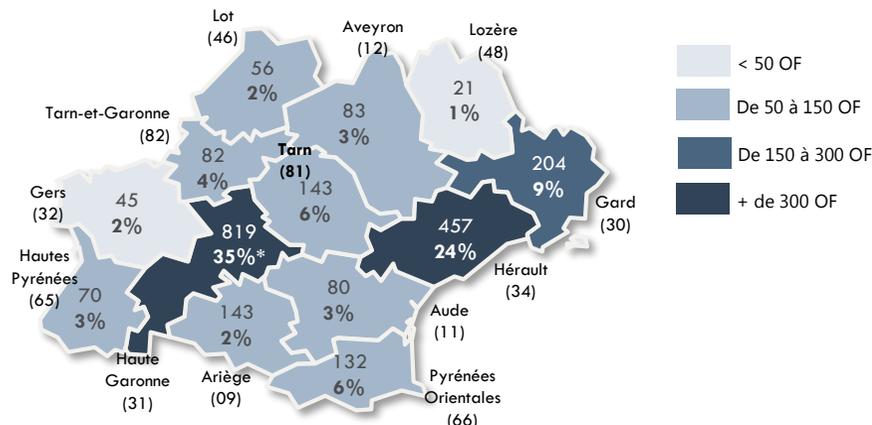
du conseil, de l'ingénierie et du numérique

- Freins au recours à l'alternance pour les entreprises de la Région (start-up, TPE et PME...), par ordre décroissant :
 - Engagement dans la durée (manque de visibilité sur l'activité économique à venir)
 - Besoin de réactivité à la demande client ou à l'évolution des projets : impossibilité de « mettre en pause » en absence de l'apprenant
 - Besoin de mobiliser quelqu'un en interne pour former, dans un contexte de rareté de la ressources
 - Coût de la formation
 - Faiblesse RH : manque de connaissance de l'alternance et de ses modalités, manque de temps pour demander les aides et faire les dossiers...

→ Des freins bien moins importants pour les ETI et grandes entreprises de la Branche

Cartographie des organismes de formation (OF) délivrant des formations au numérique et à l'ingénierie

Source Ministère du travail - Liste OF 2017 ; PSBR Occitanie, OPIIEC 2018



* La part des OF en Haute-Garonne peut paraître relativement faible du fait qu'une partie des grandes entreprises OF avec des activités en Occitanie ont leur siège à Paris

Une répartition des établissements de formation plus homogène que celle des diplômés, même si l'on retrouve un certain contraste entre les départements

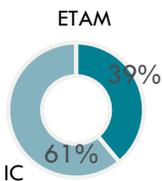
- 3 départements (Haute Garonne, Hérault, Gard) concentrent 69% des OF. Même si elle domine toujours, la Haute-Garonne a un poids nettement inférieur au sein de la région avec 35% des OF (48% des diplômés de la région, 65% des salariés)
- Le Gers et la Lozère, départements toujours en marge du reste de la région

Une demande de formation assez ciblée

- Les salariés de la Branche se forment en priorité dans le numérique et les compétences comportementales

Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de la Branche sur les dispositifs Plan et Action Collective

Source Fafiec, 2017 et premier semestre 2018



Les programmes de formation Action Collective Nationales (ACN) et Plan bénéficient en majorité aux Ingénieurs et Cadres

- Les dispositifs ACN et Plan ont surtout pour objectif d'accompagner les salariés dans l'acquisition de nouvelles compétences pour sécuriser les parcours
- Près de 61% des stagiaires sont dans la catégorie Ingénieur ou Cadre alors qu'ils représentent 55% des effectifs de la Branche
- Parmi les principales formations retrouvées, on note des remises à niveau en anglais, méthode Agile, CAO/DAO/BIM, Management et animation d'équipe, communication orale...

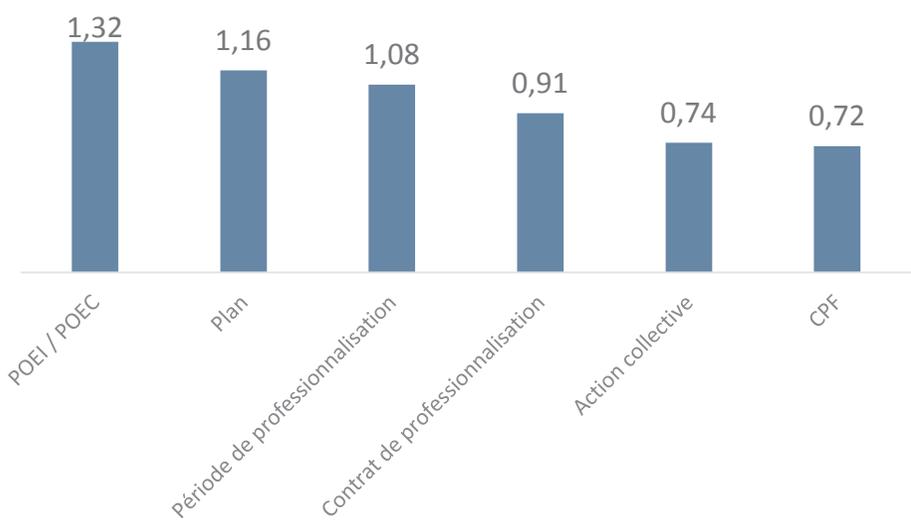


POINTS SAILLANTS DE LA FORMATION CONTINUE

Le CPF et l'action collective : deux dispositifs beaucoup moins employés par les travailleurs occitans de la Branche

Spécificité de la ventilation des formations financées par enveloppe*

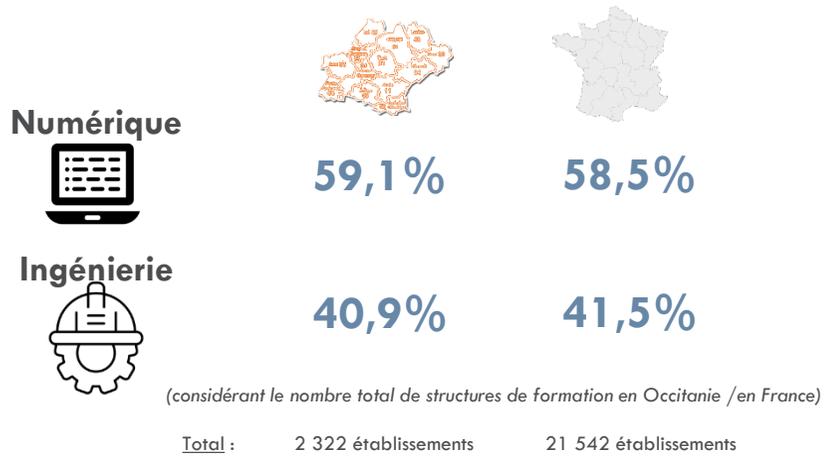
Source : Fafiec (en % sur le nombre total de stagiaires 2017 et premier semestre 2018)



Enveloppes de formation : un recours beaucoup plus fréquent à la Préparation Opérationnelle à l'Emploi et aux « Autres » supports de formation

- Principe du POE : sécuriser le recrutement, en adaptant les compétences du candidat aux caractéristiques du poste à pourvoir
 - 6,6% des stagiaires occitans, contre 5% en moyenne en France
 - Un nombre de POEI en forte augmentation en région, notamment par rapport au nombre de POEC
- Actions collectives et CPF : une utilisation beaucoup moins forte par les travailleurs occitans
 - 25% des stagiaires occitans (AC+CPF), contre 34% en moyenne en France

*Comparaison avec les chiffres nationaux de la Branche



Structures de formation : une répartition à peu près équivalente entre les établissements du numérique et ceux de l'ingénierie.

- Un décalage de 0,6 points dans la répartition entre la France et l'Occitanie : l'Occitanie concentre légèrement plus d'établissements pour le numérique que pour l'ingénierie



- Forte concentration des entreprises clientes sur les **bassins toulousains et montpellierains**, nécessitant une implantation dans ces mêmes bassins pour les organismes de formations, afin de maintenir une proximité forte : **concentration géographique de l'offre**



- Une **proximité** impactant les **modalités de formation** :
 - Part des formations **intra-entreprise** plus forte en Occitanie qu'à l'échelle nationale
 - **Co-construction des cas d'application** ou de mise en pratique en partant d'un projet réel de l'entreprise, édulcoré et simplifié pour permettre les apports pédagogiques prédéfinis



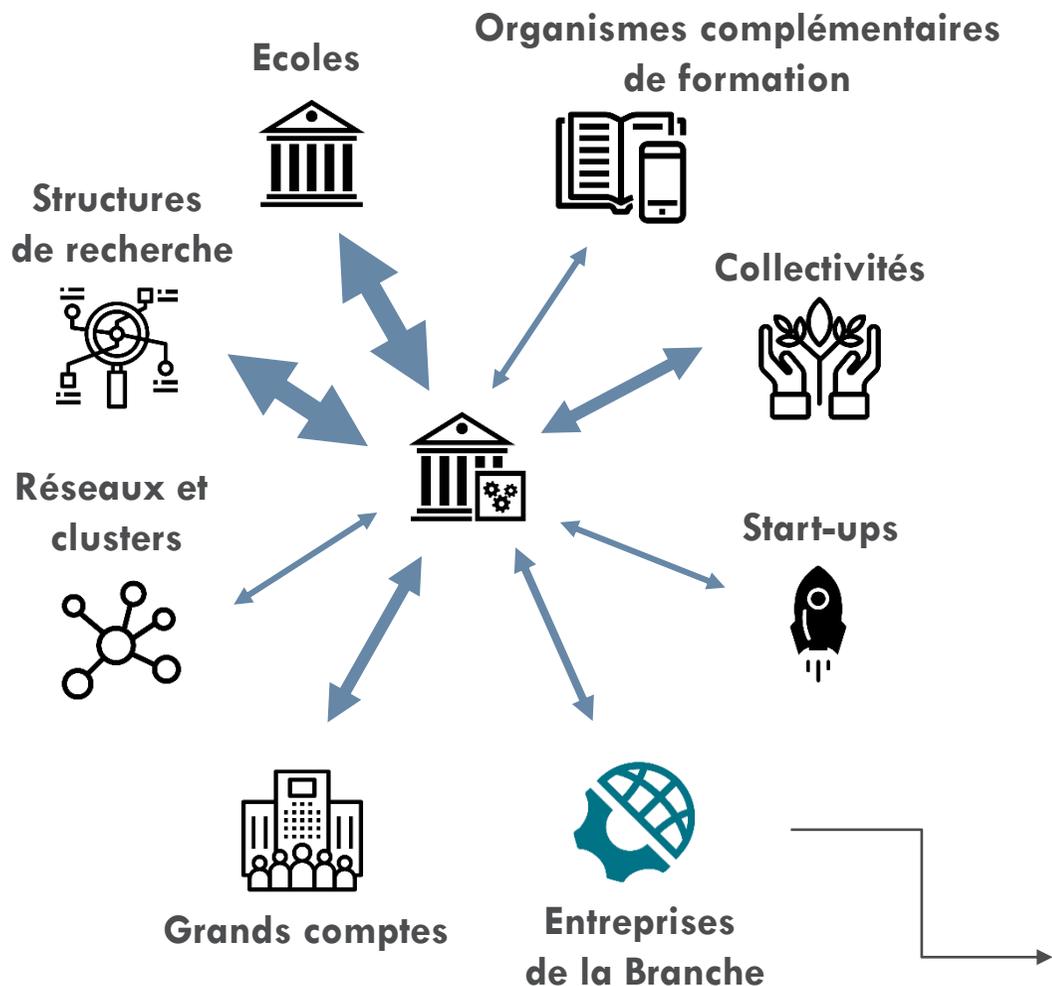
- Des spécificités sectorielles régionales (ex : aéronautique) tant pour l'ingénierie que le numérique permettant aux OF de disposer de « **cas sur étagère** » **spécifiques** à ces secteurs



- Des organismes se différenciant principalement de la formation initiale en :
 - Proposant "**du juste à temps au juste besoin**" pour répondre aux attentes de chaque DO : hyperpersonnalisation
 - Adoptant une **posture conseil**, mettant en perspective la formation comme composante d'une stratégie plus large de conception, de RH, etc.



- Particularités pour le Conseil : un secteur particulièrement en attente de **certifications**, pour faire reconnaître les compétences des consultants



Des partenariats des organismes de formations initiales développés avec des écoles complémentaires sur le même territoire (Toulouse, Albi, Montpellier, Perpignan)

Participation à des projets portés par des IRT, SATT, clusters et pôles de compétitivité.

Fortes relations avec les collectivités notamment du fait de cahiers des charges pour des investissements sur le digital et l'industrie du futur.

Des grands comptes bien plus présents que les entreprises de la Branche

Peu de partenariats chez les structures de formation continue avec des parcours courts

Des difficultés à développer des partenariats avec des entreprises de la Branche en dehors des entreprises les plus importantes (projets de recherche, projets européens, comités d'expert...)

Les stages restent la relation principale avec les entreprises de la Branche



PRISE EN COMPTE PAR LES ORGANISMES DE FORMATION INTERROGÉS DES RÉFORMES DE LA FORMATION

Une méconnaissance des évolutions de l'apprentissage (attente des décrets, peu de prise en compte dans la stratégie)

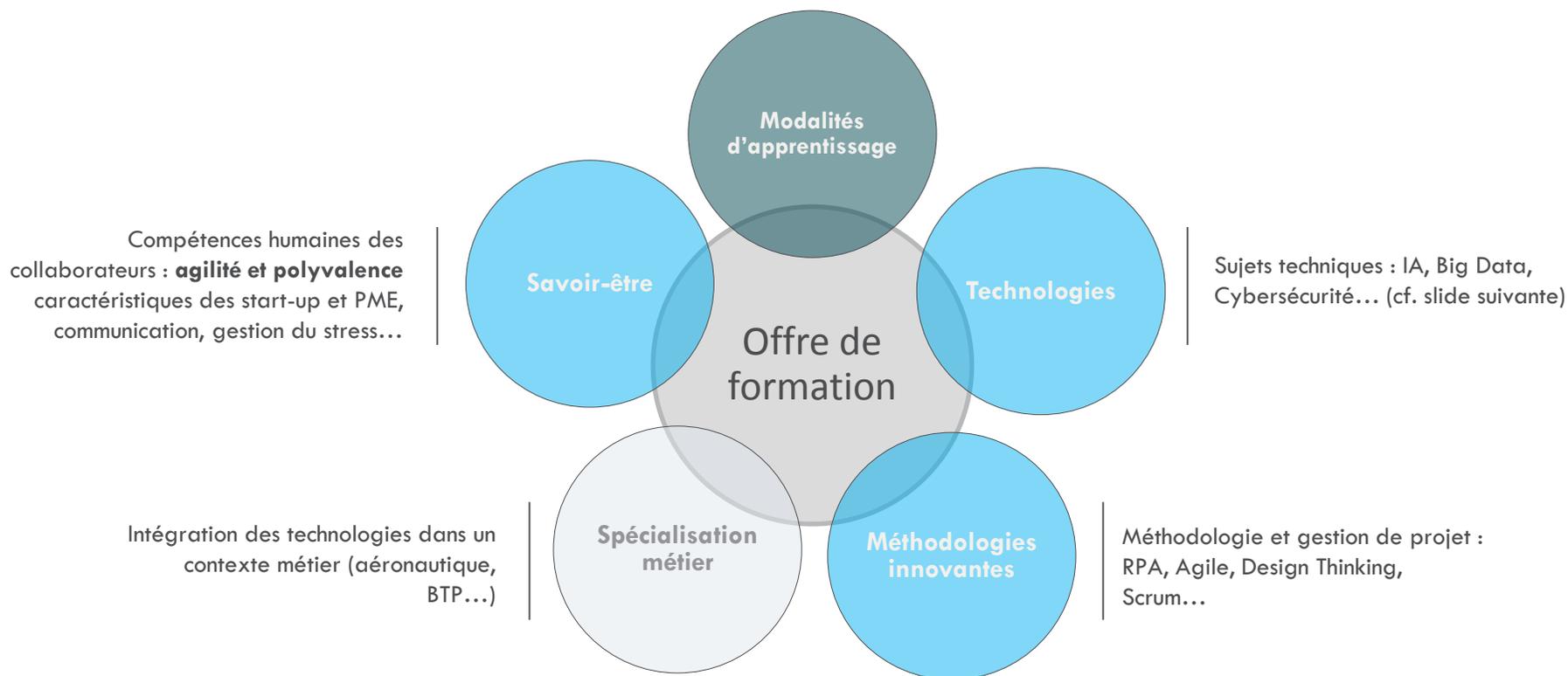
Non prise en compte des nouveaux dispositifs plus fluides de formation (modalités, prise en compte de la VAE...)

Thématiques de la réforme	21 points clés	Connaissance des points par les OF	Prise en compte dans la stratégie
Apprentissage	Évolution de la limite de signature d'un contrat d'apprentissage	OUI	Intégré à la stratégie
	Formation ouverte tout au long de l'année	NON	Non prévu
	Modulation du contrat d'apprentissage en fonction des acquis de la personne	NON	Non prévu
	Évolution de la rémunération	NON	Non prévu
	Partie possible de la formation à l'étranger	NON	Non prévu
	Ouverture de CFA simplement par déclaration auprès de la préfecture	OUI	Non prévu
	Financement par les opérateurs de compétences	OUI	-
	Aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés	NON	Non prévu
Compte personnel de formation (CPF)	CPF crédité en euros et non plus en heures	OUI	-
	Désintermédiation de l'achat de formation : application mobile pour acheter les formations librement et sans intermédiaire	OUI	Non prévu
	Notation des prestations	OUI	-
	Formations au RNCP, y compris les blocs de compétences et au répertoire spécifique	OUI	A moyen terme
	CPF pour des accompagnements (VAE, bilan de compétences...)	OUI	Non prévu
	Création du CPF de transition professionnelle	OUI	Non prévu
Conseil en évolution professionnelle (CEP)	Nouveaux opérateurs sur appel d'offres pour le CEP aux salariés	OUI	Non prévu
Certification	Régulation par France Compétences	OUI	-
	Les blocs de compétences obligatoires pour les certifications professionnelles enregistrées au RNCP	OUI	A moyen terme
	Parcours plus fluides prenant en compte des blocs de compétences	NON	Non prévu
Qualité de la formation	Certification qualité d'ici 2021 à partir du cahier des charges de France Compétences	OUI	Intégré à la stratégie
	Redistribution des fonds de formation vers les TPE/PME - Développement offre spécifique pour les TPE/PME	NON	Non prévu
	Définition légale de l'action de formation élargie (parcours individualisés, d'offres modularisées, formations au forfait...)	NON	Non prévu

Format des formations (en classe, à distance, web...) : développement du **Fast Learning**, du **Mobile Learning**, du **Blended Learning**

Mise en place croissante de **coaching** (personnels et collectifs)

Vers l'**individualisation** de la formation selon le profil cérébral de l'apprenant, et une posture de plus en plus « conseil » adoptée par les organismes de formation





Technologiques / techniques

- Développement prioritaire des formations sur **6 sujets**, en réponse à la demande anticipée à horizon 2 à 5 ans :

IA*, e-santé, applications Industrie du Futur, BIM, cybersécurité et BTP (smartcities)

- Un croisement possible des thématiques :
 - Exemple 1 : développement à Auch d'un campus sur l'utilisation du BIM dans le cadre de la gestion des énergies
 - Exemple 2 : développement d'une spécialité MSI Big Data

** Exemple pour IA : Master 2 INP - ENSEEIHT International Electronic Systems for embedded and communicating applications et Master des Mines D'ALES en Intelligence Artificielle*

Transverses

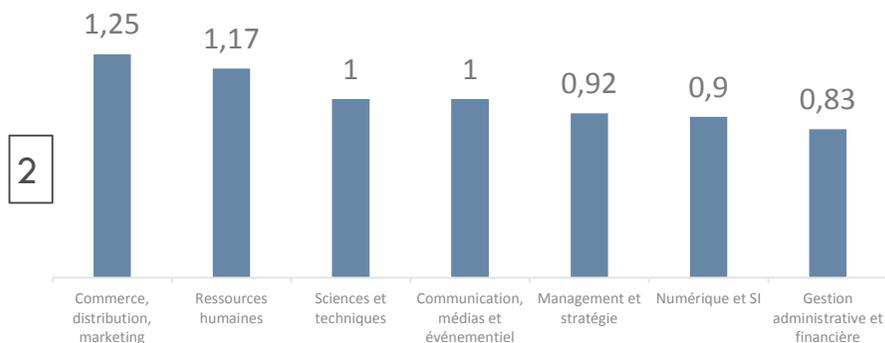
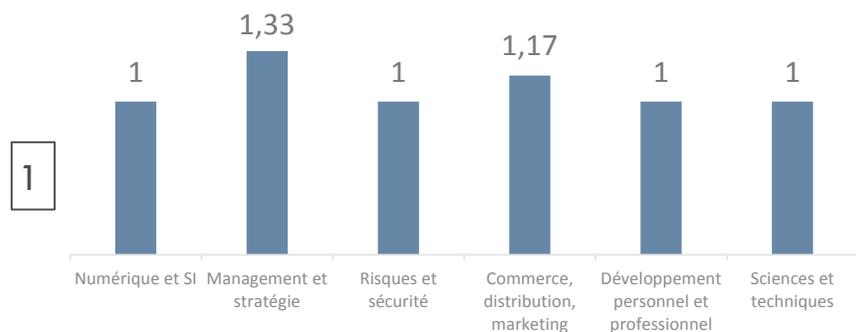
- Thématiques transverses en fort développement :
Le juridique (cyberdroit, PI, éthique robotique et IA...), le Contract Management et la gestion de projets (notamment Agile)
- Juridique : besoin d'anticiper la très forte demande à venir, due à la transition attendue dans les années à venir des problématique de conception (des robots, IA, voitures autonomes...) à leur **utilisation**
- Contract Management : compétences commerciales associées à des aptitudes comportementales, relation client, promotion et valorisation de l'innovation...
- Gestion de projets : démocratisation de la demande en formation en agilité, autrefois confidentielle (grandes ESN et sociétés ICT)

- **La donnée, au cœur des projets de développement de formation :**
 - Sujet vaste, à entrées multiples, transversal à la quasi-totalité des secteurs de l'économie et des problématiques d'entreprise → développement par les OF de modules de formation techniques, de tous niveaux postbac
 - Modules permettant d'apprendre les méthodes, process, outils... → Formation initiale et continue
 - Colorations métiers → Formation continue ou formation interne des entreprises

- Intégration croissante du numérique dans le cursus lycée :
 - Sensibilisation des jeunes aux métiers
 - Acquisition plus rapide des compétences de bases, permettant d'élever le niveau postbac → une amélioration sensible du niveau général attendu dans les prochaines années
- Tendance au retour en formation initiale de personnes en reconversion professionnelle
 - Profils de haut-niveau, généralement experts d'un secteur
 - Rôle de l'organisme de formation : apporter les compétences technologiques uniquement (ex : informatique, électronique, etc.) pour une application dans le secteur d'expertise (ex : Chimie verte, santé, etc.)
- Fuite avérée des profils hors de la Région (données : Fédération des Etablissements Universitaires de Toulouse)
 - Seuls 35 à 45 % des jeunes formés en Master 2 dans les domaines du numérique restent dans la région à la suite de leurs études – Taux similaire dans les domaines de l'ingénierie
 - 0 % des étudiants en spécialisation cyberdroit restent en Région !
 - Un taux cependant supérieur pour les étudiants issus d'écoles spécialisées (ex : ENAC ou ISAE-Supaero)
- Un phénomène encore marginal mais à surveiller en Région : le développement des écoles d'entreprises
 - Exemple : lancement d'universités ou d'écoles internes par AKKA et Assystem

Spécificités des thématiques de formation continue consommées par les salariés de la Branche sur les dispositifs Plan et Action Collective (1), Contrats de Professionnalisation (2)

Source Fafiec, 2017-2018



PLAN et ACN

Des consommations à peu près identiques à la tendance nationale dans de nombreuses thématiques, en l'occurrence techniques

- Numérique et SI : 27% des stagiaires
- Risques et Sécurité : 10% des stagiaires
- Sciences et Techniques : 4% des stagiaires

En revanche, des formations en Management et Stratégie ainsi qu'en commerce, distribution et marketing bien plus demandées par les salariés Occitans

- 16% en Occitanie contre 12% en France
- On retrouve toutefois une certaine cohérence dans les domaines de la gestion et des sciences politiques, où la formation initiale était moins pourvue que dans le reste de la France

Contrat de professionnalisation

Les branches du commerce et des ressources humaines dans les contrats de professionnalisation : très convoitées en Occitanie

- Commerce, distribution et marketing : 15% des stagiaires en Occitanie, contre 12% en France
- Ressources humaines : 7% des stagiaires en Occitanie, contre 6% en France

Une fréquentation légèrement inférieure dans les formations des filières scientifiques

- Sciences et techniques : 5% des stagiaires (France et Occitanie)
- Numérique et SI : 28% de stagiaires en Occitanie, contre 31% en France



BRANCHE

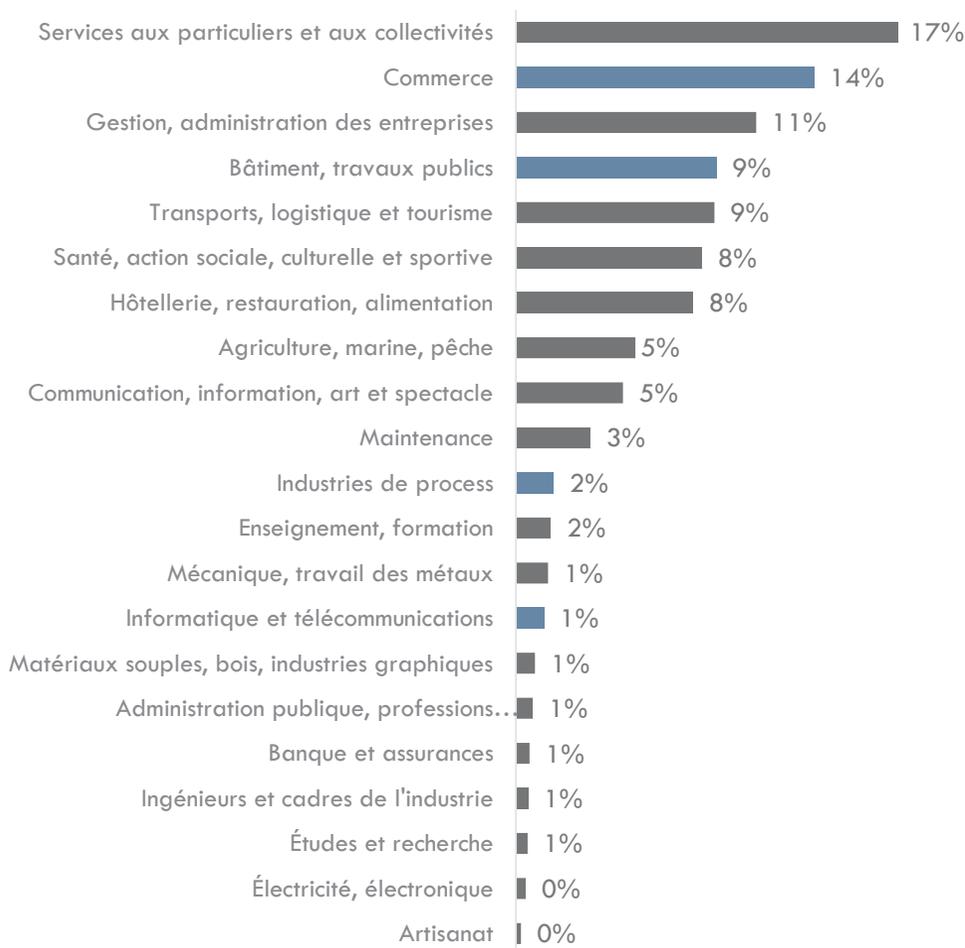
ANALYSE DES PROFILS DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN OCCITANIE

PROFILS-TYPE DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN OCCITANIE

Un faible vivier de demandeurs d'emploi disponible dans les familles professionnelles de la Branche

Répartition des demandeurs d'emploi par famille professionnelle (FAP)

Source Pole Emploi mai 2018, toutes catégories confondues



Sur près de 639 000 demandeurs d'emplois (catégories A, B, C) recensés en Occitania en mai 2018, près de 38 570 étaient recensés sur des métiers proches de ceux de la Branche.

- 6% des demandeurs d'emploi du territoire sont proches de la Branche

Le BTP arrive en 4^{ème} position avec 9% des demandeurs d'emploi (58 690). Cependant, un grand nombre d'entre eux ne possèdent pas les qualifications nécessaires pour exercer dans la Branche (beaucoup de métiers d'opérateurs ou techniciens).

- Métiers les plus proches de la Branche : Architectes et dessinateurs BTP (2,9% des demandeurs du BTP), conducteurs de travaux (2,5% des demandeurs du BTP), directeurs de chantier (2,1% des demandeurs du BTP), ingénieurs (2% des demandeurs du BTP)

On remarque que les demandeurs d'emploi en Informatique et Télécommunications constituent un faible vivier de main d'œuvre disponible (à peine plus d'1% des effectifs)

- Fait d'autant plus marquant que c'est un secteur clé qui va accroître ces recrutements les années prochaines.
- Parmi les principaux métiers retrouvés, on compte les informaticiens en études et développement (34,8%) et les DSI (9,6%)
- Les métiers de la maintenance, production et exploitation des SI représentent près de 39% des demandeurs d'emploi

A l'inverse, on retrouve un très grand nombre de demandeurs d'emploi dans les filières plus axées Commerce et Gestion, Administration des entreprises : 31% des effectifs au total

- Parmi les métiers importants de la Branche : stratégie commerciale (2,5% des demandeurs) commercial auprès de grands comptes (4,9% des demandeurs)

PROFILS TYPES DES DEMANDEURS D'EMPLOI – POINTS SAILLANTS

Industrie de process : un domaine beaucoup moins touché par le chômage

Industrie de process



1,7%

2,9% en France

% des demandeurs d'emploi

BTP



9,0%

8,7% en France

Informatique et Télécoms



1,3%

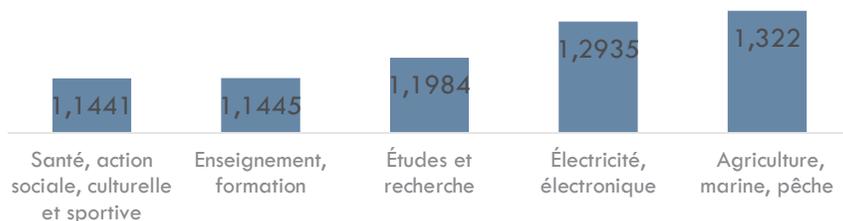
1,4% en France

Les principaux métiers de la Branche moins touchés par le chômage qu'au niveau national, mais à nuancer suivant les familles de métiers considérées

- Le BTP est plus touché : 9,0% de demandeurs d'emploi dans cette filière, contre 8,7% en France
- Informatique et télécoms : un volume légèrement inférieur avec 1,3% des demandeurs occitans contre 1,4% des demandeurs en France
- Une différence flagrante pour les industries de process, avec 1,7% des demandeurs occitans contre 2,9% des demandeurs français
 - Une région à forte identité industrielle, notamment industrie lourde et de transformation tournée autour de l'aéronautique

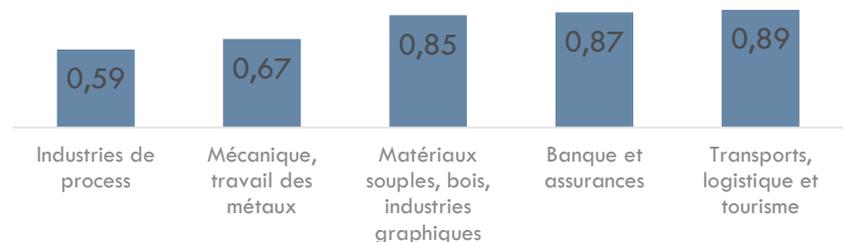
Les 5 FAP les plus atteintes par le chômage*

Source Pole Emploi mai 2018, toutes catégories confondues



Les 5 FAP les moins atteintes par le chômage*

Source Pole Emploi mai 2018, toutes catégories confondues



D'autres domaines, aussi liés à la Branche, plus exposés

- Etudes et recherche : 0,53% des demandeurs d'emploi, contre 0,44% en France
- Electricité, électronique : 0,44% des demandeurs d'emploi, contre 0,34% en France

Métallurgie, mécanique et matériaux souples : d'autres domaines plus épargnés par le chômage qu'au niveau national, précédés par l'industrie de process

- Mécanique, travail des métaux : 1,5% des demandeurs d'emploi, contre 2,2% en France
- Matériaux souples, bois, industries graphiques : 0,8% des demandeurs d'emploi, contre 1,0% en France

Ingénieurs et cadres de l'industrie : pas de divergence particulière vis-à-vis de la tendance nationale

- 0,54% des demandeurs d'emploi, en Occitanie et en France



NUMÉRIQUE

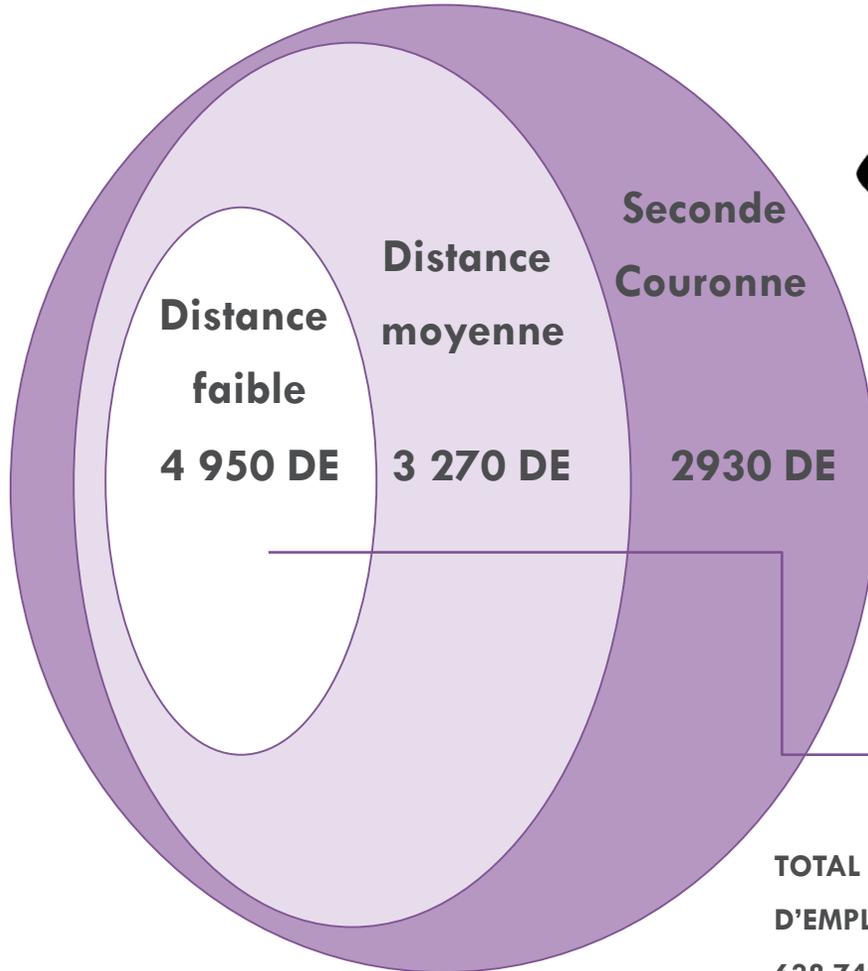


CALCUL DES BESOINS EN RECRUTEMENT EN OCCITANIE



Demandeurs d'emploi avec des compétences proches

(Estimation de KATALYSE à partir des fichiers de Pole Emploi – Aout 2018)



4 950 demandeurs d'emploi n'ayant besoin que de très peu de formations pour être recrutés :



A partir d'une liste de métiers spécifiques (code ROME), dont les plus significatifs :

- M1805 : Études et développement informatique (1860/2950)
- I1401 : Maintenance informatique et bureautique (1520/ 2620)
- M1803 : Direction des systèmes d'information (460/810)
- M1801 : Administration de systèmes d'information (380/610)

Légende : code ROME : nom du métier (distance faible / distance faible + distance moyenne)

→ Faible distance : dans l'emploi il y a moins de 1 an ½

→ Première couronne / distance moyenne : dans l'emploi il y a 1 an ½ à 3 ans

Cependant, nous devons rappeler que 74% des effectifs régionaux sur les métiers d'ingénieurs et cadres R&D en informatique travaillent dans des entreprises de la Branche dans la région

- On peut donc estimer que les autres branches peuvent également puiser dans ce vivier à hauteur de 26%. Soit 1290 demandeurs d'emploi de « faible distance » avec la Branche potentiellement recrutés par des grands comptes et des entreprises internalisant l'informatique ou développant des produits et services numériques.

3 660 demandeurs d'emploi potentiels du premier cercle

(4 950x74%)

**TOTAL DES DEMANDEURS
D'EMPLOI EN OCCITANIE :
638 740**



Une estimation de 6 500 recrutements à effectuer par an dans le numérique d'ici 2021

Rappel : 25 457 salariés en 2016

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



Estimation des besoins de recrutements

	2016-2021	2021-2026
CREATION NETTE : besoin en salariés du fait de la croissance du métier	5 000	3 000
TURN-OVER : départ vers d'autres branches	7 500	9 500
DEPART EN RETRAITE : départ en lien avec la pyramide des âges de la Branche	1 000	1 700
TOTAL DES BESOINS	13 500	14 200

Création nette : estimation PSBR – OPIIEC 2018 et outils Impakt'RH KATALYSE

Turn-over : données INSEE 2015 et départ en retraite PSBR avec simulation KATALYSE

Estimation des filières potentielles de recrutement

	2016-2021	Evolution possible entre 2021-2026
JEUNES DIPLOMES	3 700	Pas d'évolution positive envisageable sans apprentissage
DEMANDEURS D'EMPLOI	7 000	Dépendant de la politique de branche
CHASSE EN POSTE DANS D'AUTRES BRANCHES	1 000	Des difficultés accrues en concurrence avec d'autres branches
TOTAL DES CANDIDATS POTENTIELS	11 700	
DEFICIT DE CANDIDATS	1 800	Déficit en croissance

AU TOTAL, C'EST PRES DE 6 500 RECRUTEMENTS PAR AN A EFFECTUER D'ICI 2021

- Des besoins estimés à 13 500 recrutements de candidats hors de la branche entre 2016 et 2021 et 14 200 entre 2021 et 2026. Notamment du fait de la croissance du secteur et du turn-over hors branche (5% par an puis 6% sur la seconde période).
- Un turn over interne à la branche de 3 800 salariés par an

Un déficit de candidats estimé à 1 800 en cinq ans. Ce chiffre s'appuie sur une vision optimiste et offensive.

- 3 700 jeunes diplômés (**85% formés sur le territoire et 15% formés en dehors**) pourraient s'orienter vers le secteur du numérique entre 2016 et 2021, cependant sans appui de l'apprentissage il sera difficile d'augmenter le nombre de jeunes dans ces sections. Rappelons que 2000 diplômés sortent chaque année des établissements d'Occitanie sur le numérique.
- Une politique autour des demandeurs d'emploi pourraient apporter en moyenne 1 400 recrutements en moyenne (chiffre obtenu en 2018 en sommant les contrats pro et les POEI). Cependant sur 3 660 demandeurs d'emplois, on peut estimer que seulement 500 demandeurs d'emploi sont intéressants (peu de formation) et intéressés par un recrutement dans la branche. Cela oblige de grands efforts d'accompagnement et de formation pour obtenir le nombre de 1 400 demandeurs d'emploi par an.
- La chasse de candidats en dehors de la Branche pourraient être de l'ordre de 1 000 candidats supplémentaires en 5 ans. Cette tendance se renforce actuellement.



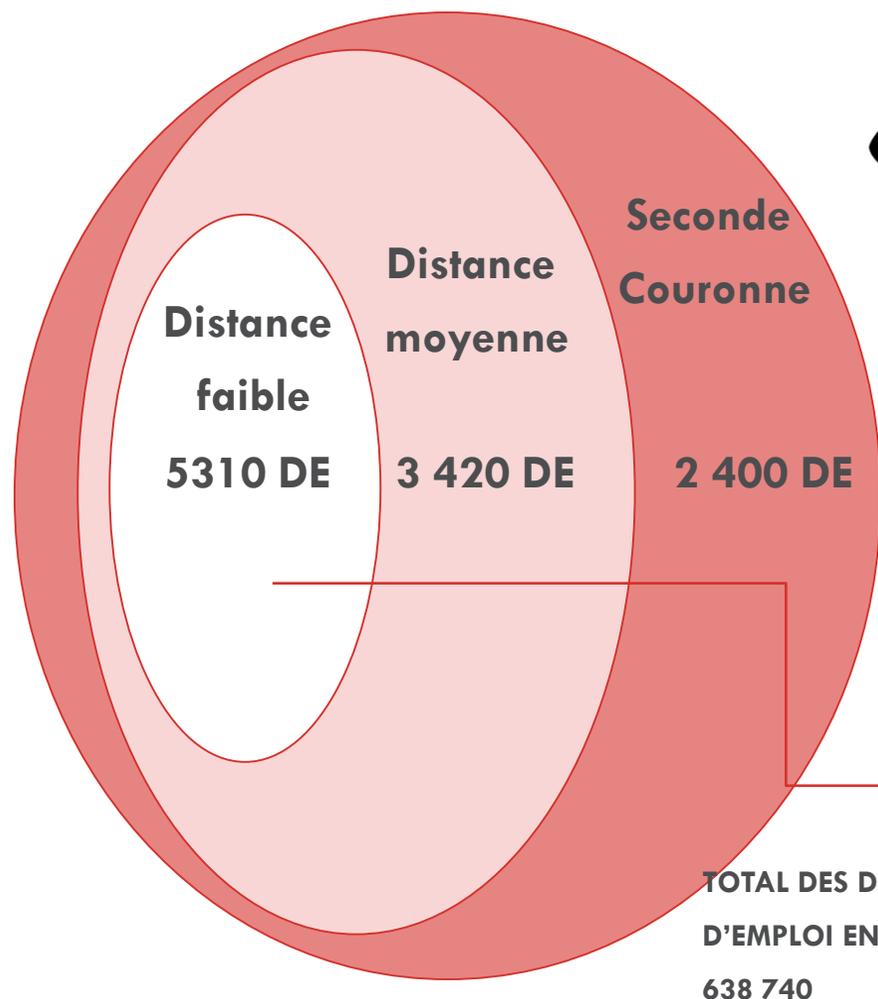
CALCUL DES BESOINS EN RECRUTEMENT EN OCCITANIE

INGÉNIERIE



Demandeurs d'emploi avec des compétences proches

(Estimation de KATALYSE à partir des fichiers de Pole Emploi – Aout 2018)



5 310 demandeurs d'emploi n'ayant besoin que de très peu de formations pour être recrutés :



À partir d'une liste de métiers spécifiques (code ROME), dont les plus significatifs :

- H1206 : Management et ingénierie études, recherche et développement industriel (1000/1600)
- H2502 : Management et ingénierie de production (1520/ 2620)
- H1503 : Technicien de laboratoire d'analyse industrielle (545/890)
- H1502 : Management et ingénierie qualité industrielle (510/860)

Légende : code ROME : nom du métier (distance faible / distance faible + distance moyenne)

→ Faible distance : dans l'emploi il y a moins de 1 an ½

→ Première couronne / distance moyenne : dans l'emploi il y a 1 an ½ à 3 ans

Cependant, nous devons rappeler que seulement 27% des effectifs salariés sur des métiers de l'ingénierie (hors BTP) travaillent dans des entreprises de la Branche dans la région

- On peut donc estimer que les autres branches peuvent également puiser dans ce vivier à hauteur de 73%. Soit 3 880 demandeurs d'emploi de « faible distance » avec la Branche potentiellement recrutés par des grands comptes et des entreprises internalisant l'informatique ou développant des produits et services numériques.

**1 430 demandeurs
d'emploi potentiels
du premier cercle**

(5 310x27%)

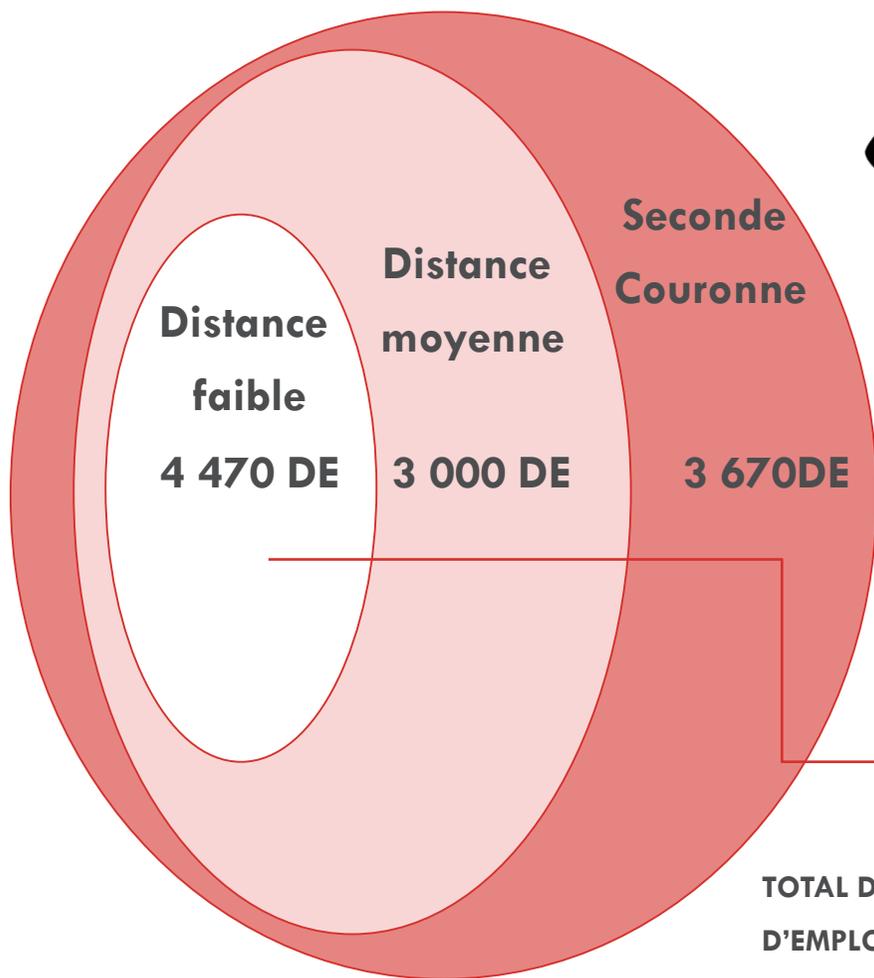


ESTIMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PROCHE DES MÉTIERS DE L'INGÉNIERIE DU BTP

2 000 demandeurs d'emploi potentiels

Demandeurs d'emploi avec des compétences proches

(Estimation de KATALYSE à partir des fichiers de Pole Emploi – Aout 2018)



4 470 demandeurs d'emploi n'ayant besoin que de très peu de formation pour être recrutés :



A partir d'une liste de métiers spécifiques (code ROME), dont :

- F1201 : Conduite de travaux du BTP (690/1400)
- F1202 : Direction de chantier du BTP (690/1200)
- F1106 : Ingénierie et études du BTP (680/1140)
- F1101 : Architecture du BTP (450/740)

Légende : code ROME : nom du métier (distance faible / distance faible + distance moyenne)

→ Faible distance : dans l'emploi il y a moins de 1 an ½

→ Première couronne / distance moyenne : dans l'emploi il y a 1 an ½ à 3 ans

Cependant, nous devons rappeler que 45% des effectifs salariés sur des métiers de l'ingénierie du BTP travaillent dans des entreprises de la Branche dans la région

- On peut donc estimer que les autres branches peuvent également puiser dans ce vivier à hauteur de 55%. Soit 2 460 demandeurs d'emploi de « faible distance » avec la Branche potentiellement recrutés par des grands comptes et des entreprises internalisant l'informatique ou développant des produits et services numériques.

**2 000 demandeurs
d'emploi potentiels
du premier cercle**

(4 470x45%)



Rappel : 24 192 salariés en 2016
Source INSEE 2014, traitement et projections
2016 KYU Lab – PSRB OPIIEC 2018



Estimation des besoins de recrutements

	2016-2021	2021-2026
CREATION NETTE : besoin en salariés du fait de la croissance du métier	4 700	3 300
TURN-OVER : départ vers d'autres branches	5 500	7 500
DEPART EN RETRAITE : départ en lien avec la pyramide des âges de la Branche	1 200	2 100
TOTAL DES BESOINS	11 400	12 900

Création nette : estimation PSRB – OPIIEC 2018 et outils Impakt*RH KATALYSE

Turn-over : données INSEE 2015 et départ en retraite PSRB avec simulation KATALYSE

Estimation des filières potentielles de recrutement



	2016-2021	Evolution possible entre 2021-2026
JEUNES DIPLOMES	3 100	Probable baisse des effectifs mais une possibilité d'augmenter la part des diplômés venant dans la
DEMANDEURS D'EMPLOI	2 000	Dépendant de la politique de branche
CHASSE EN POSTE DANS D'AUTRES BRANCHES	3 000	Des difficultés de recrutement des expertises - très forte concurrence avec l'industrie et dans une moindre mesure le BTP
TOTAL DES CANDIDATS POTENTIELS	8 100	
DEFICIT DE CANDIDATS	3 300	Déficit en forte croissance

AU TOTAL, C'EST PRÈS DE 4 700 RECRUTEMENTS PAR AN À EFFECTUER D'ICI 2021:

- Des besoins estimés à 11 400 recrutements entre 2016 et 2021 et 12 900 entre 2021 et 2026 prenant en compte les flux entre la branche et l'extérieur (dont turn over de 4%, moindre que dans le numérique sur la première période)
- Un turn over interne à la branche de 2 400 salariés par an

Un déficit (vision optimiste) de candidats estimé à 3 300 en cinq ans mais qui peut être diminué si la Branche apparaît intéressante pour les jeunes diplômés et des demandeurs d'emploi.

- Rappelons que seulement 21% des jeunes diplômés partent dans la branche, il est possible si les conditions sont incitatives et si la qualité de vie est meilleure que dans les branches concurrent que ce taux augmente. 3100 diplômés sont sur des thématiques d'ingénierie cependant le niveau des diplômés n'est pas en adéquation avec les exigences de la branche.
- Le recrutement de demandeurs d'emploi peut également être augmenté dans les prochaines années. Avec seulement 400 contrats pro et POEI, le secteur est beaucoup moins utilisateur que le numérique (1400 par an)

Sans politique de Branche pro-active et du fait d'une croissance soutenue dans les prochaines années, ce déficit serait en très forte croissance entre 2021-2026



ETUDES ET
CONSEIL

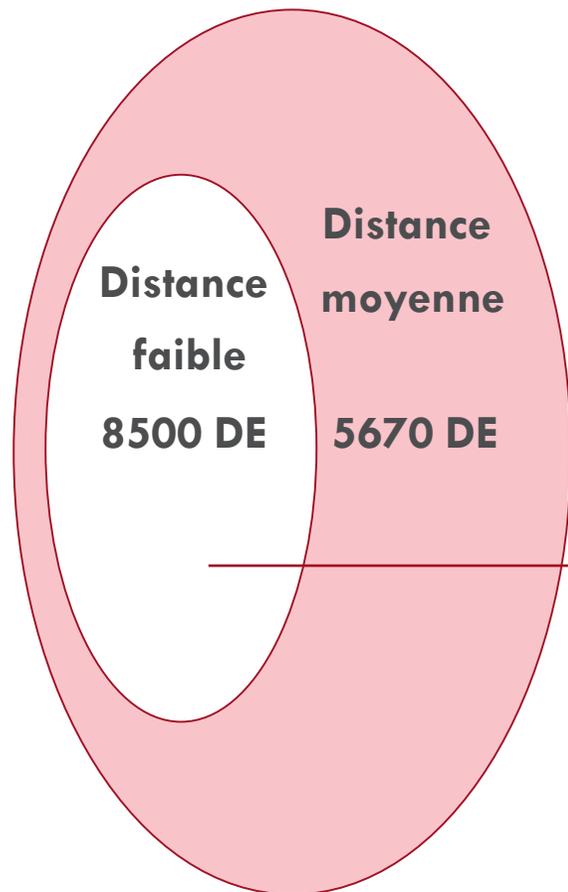


CALCUL DES BESOINS EN RECRUTEMENT EN OCCITANIE



Demandeurs d'emploi avec des compétences proches

(Estimation de KATALYSE à partir des fichiers de Pole Emploi – Aout 2018)



8 500 demandeurs d'emploi n'ayant besoin que de très peu de formation pour être recrutés :



A partir d'une liste de métiers spécifiques (code ROME), dont les plus significatifs :

- M1302 Gestion de moyenne entreprise (1365/2330)
- M1707 : Stratégie commerciale (1280/2190)
- M1501 : Assistantat en ressources humaines (1220/1940)
- M1705 : Marketing (920/1400)

Légende : code ROME : nom du métier (distance faible / distance faible + distance moyenne)

→ Faible distance : dans l'emploi il y a moins de 1 an ½

→ Première couronne / distance moyenne : dans l'emploi il y a 1 an ½ à 3 ans

Cependant, nous devons rappeler que 21% des effectifs salariés sur des métiers études et conseil travaillent dans des entreprises de la Branche dans la région

- On peut donc estimer que les autres branches peuvent également puiser dans ce vivier à hauteur de 79%. Soit 6 720 demandeurs d'emploi de « faible distance » avec la Branche potentiellement recrutés par des grands comptes et des entreprises internalisant l'informatique ou développant des produits et services numériques.

TOTAL DES DEMANDEURS
D'EMPLOI EN OCCITANIE :
638 740

**1 780 demandeurs
d'emploi potentiels
du premier cercle**

(8 500x21%)

Estimation des besoins de recrutements

	2016-2021	2021-2026
CREATION NETTE : besoin en salariés du fait de la croissance du métier	1 000	600
TURN-OVER : départ vers d'autres branches	3 000	3 500
DEPART EN RETRAITE : départ en lien avec la pyramide des âges de la Branche	300	600
TOTAL DES BESOINS	4 300	4 700

Création nette : estimation PSBR – OPIIEC 2018 et outils Impakt'RH KATALYSE

Turn-over : données INSEE 2015 et départ en retraite PSBR avec simulation KATALYSE

Estimation des filières potentielles de recrutement

	2016-2021	Evolution possible entre 2021-2026
JEUNES DIPLOMES	700	Une augmentation du nombre de jeunes diplômés
DEMANDEURS D'EMPLOI	1 500	Dépendant de la politique de branche
CHASSE EN POSTE DANS D'AUTRES BRANCHES	3 120	Un recrutement qui va s'accroître
TOTAL DES CANDIDATS POTENTIELS	5 320	
DEFICIT DE CANDIDATS	Pas de déficit	pas de déficit

Rappel : 6 891 salariés en 2016

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



AU TOTAL, C'EST PRÈS DE 4 800 RECRUTEMENTS PAR AN À EFFECTUER D'ICI 2021:

- Des besoins estimés à 4 300 recrutements entre 2016 et 2021 et 4 700 entre 2021 et 2026 prenant en compte les flux entre la branche et l'extérieur
- Un turn over interne à la branche de 500 salariés par an

Une intégration de seulement de 300 demandeurs d'emploi par an à travers des contrats professionnels et des POEI permettrait de répondre aux besoins



BRANCHE

CARTOGRAPHIE DES FORMATIONS ET ANALYSE DE L'ADÉQUATION ENTRE FORMATION ET BESOINS DES ENTREPRISES



Plus de 450 000 formations disponibles sur
InterCarifOref (échelle nationale, FI et FC)



Méthode de recherche – Base de données InterCarifOref

Mots-clés identifiés, tous en lien avec une ou plusieurs des grandes familles de la Branche (Ingénierie, Conseil et Etudes, Numérique, Évènementiel)

Complétion de la liste de formations : sites internet des écoles majeures du territoire

Complétion des résultats InterCarifOref avec des formations dénichées sur les sites internet des établissements « connus » de la région a priori manquants (grandes écoles, universités...)

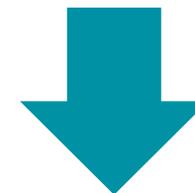
Regroupement des formations extraites sous différents catégories

Catégories mises en évidence dans les cartographies de chaque grande famille professionnelle de la Branche

1 452 formations retenues



84 formations complémentaires



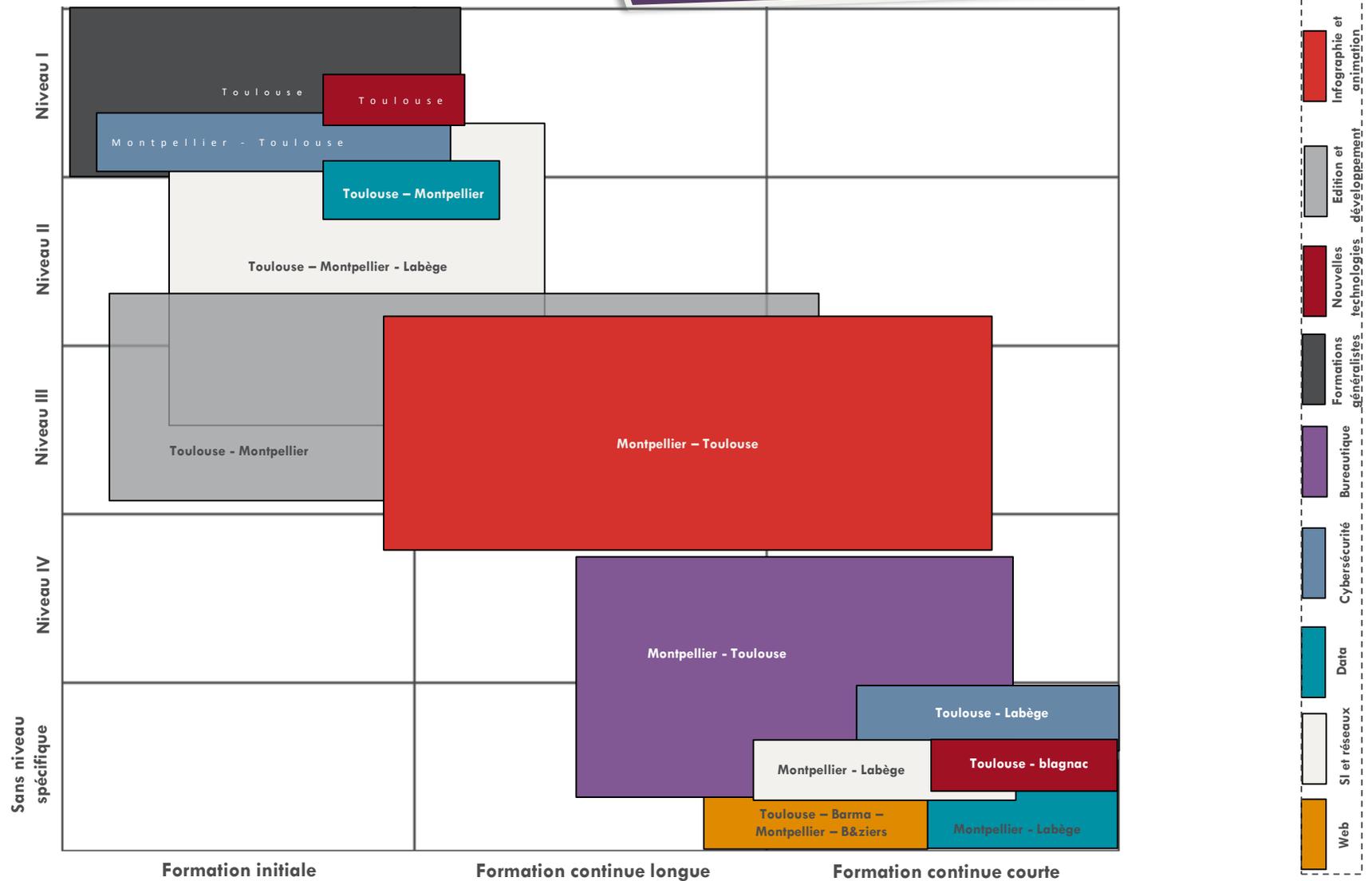
1 536 formations prises en
compte dans notre étude (FI et FC)



ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION



CARTOGRAPHIE DES FORMATIONS DU NUMÉRIQUE (1/2)





374 formations (FI et FC)

- 101 formations initiales, 165 FC courtes, 108 FC longues

La Haute-Garonne ainsi que l'Hérault concentrent près de 75% de l'offre de formation dans le numérique

- 40,8% des formations se trouvent en Haute-Garonne

Choix large pour les formations de niveau 1 et 3 (FI et FC confondus)

- 20,5% de l'offre est de niveau 1, 17,1% de niveau 3
- 55% de l'offre ne réclame pas de niveau spécifique (formation continue exclusivement) : 206 formations
- Domination des formations généralistes en informatique et en systèmes d'information et réseaux pour les Bac+5 et plus (35 formations de niveau 1 pour ces deux secteurs, soit 47% du total)

FC longues : une offre importante en bureautique, édition et développement et infographie/animation

- 30 en bureautique, 24 en édition et développement, 21 en infographie

Innovation: quelques modules ciblant les nouvelles technologies

- VR : 7 formations
- Cloud : 3 formations
- IoT : 2 formations



BESOINS SPÉCIFIQUES À DÉVELOPPER

En lien avec les métiers en développement, en mutation et les nouveaux métiers

Thématiques des formations prioritaires	Avis global	Parcours formalisé	Qualité des parcours	Nombre de places	Compétences et aptitudes développées à jour ?	Diversification possible des publics : étudiants, apprenants ou stagiaires	Commentaires
API		NON	NON	A garder en l'état	Veille à proposer		Parcours à évaluer d'après les retours des premières promotions et des entreprises
Architecture logiciel		OUI	OUI	A augmenter	A redéfinir	Diversification possible	Forte évolution des compétences Passerelle à proposer
Architecture technique		OUI	OUI	A augmenter	A redéfinir	Diversification possible	Forte évolution des compétences Passerelle à proposer et VAE potentiel
Cloud		OUI	NON	A garder en l'état	Veille à proposer	Diversification possible	Plutôt en formation continue pour l'instant Intégration dans les cursus de formation initiale à prévoir
Conception		OUI	OUI	A augmenter	Veille à proposer	Diversification possible	Possibilité d'un développement en alternance et Demandeurs d'emploi
Data		OUI	NON	A fortement augmenter	Veille à proposer	Diversification possible	Possibilité d'un développement en alternance Besoin de certifications dans le domaine de l'analyse
Développement		A améliorer	OUI	A augmenter	Veille à proposer	Diversification possible	Possibilité d'un développement en alternance et Demandeurs d'emploi
Formation/tutorat		OUI	OUI	A augmenter	OUI	OUI	Appui sur les certifications existantes
Gestion de projet		OUI	OUI	A augmenter	OUI	OUI	Développement des connaissances sur les projets intergénérationnels et interculturels
Intelligence artificielle		OUI	OUI	A fortement augmenter	Veille à proposer	Diversification possible	Possibilité d'un développement en alternance
IoT/Syst Cyberphysiques		OUI	OUI	A augmenter	Veille à proposer	Diversification possible	Plutôt intégré à des formations généralistes, promouvoir des formations continues sur les systèmes cyberphysiques
Sécurité de l'information		OUI	OUI	A fortement augmenter	Veille à proposer	Diversification possible	Possibilité d'un développement en alternance et sur les demandeurs d'emploi
Tests et validation		OUI	OUI	A augmenter	Veille à proposer	Diversification possible	Possibilité d'un développement en alternance et Demandeurs d'emploi Compétences sur la sûreté à développer

Plus la météo est favorable, plus l'offre de formation correspond aux attentes des entreprises (cible, niveaux, volume, programme...)

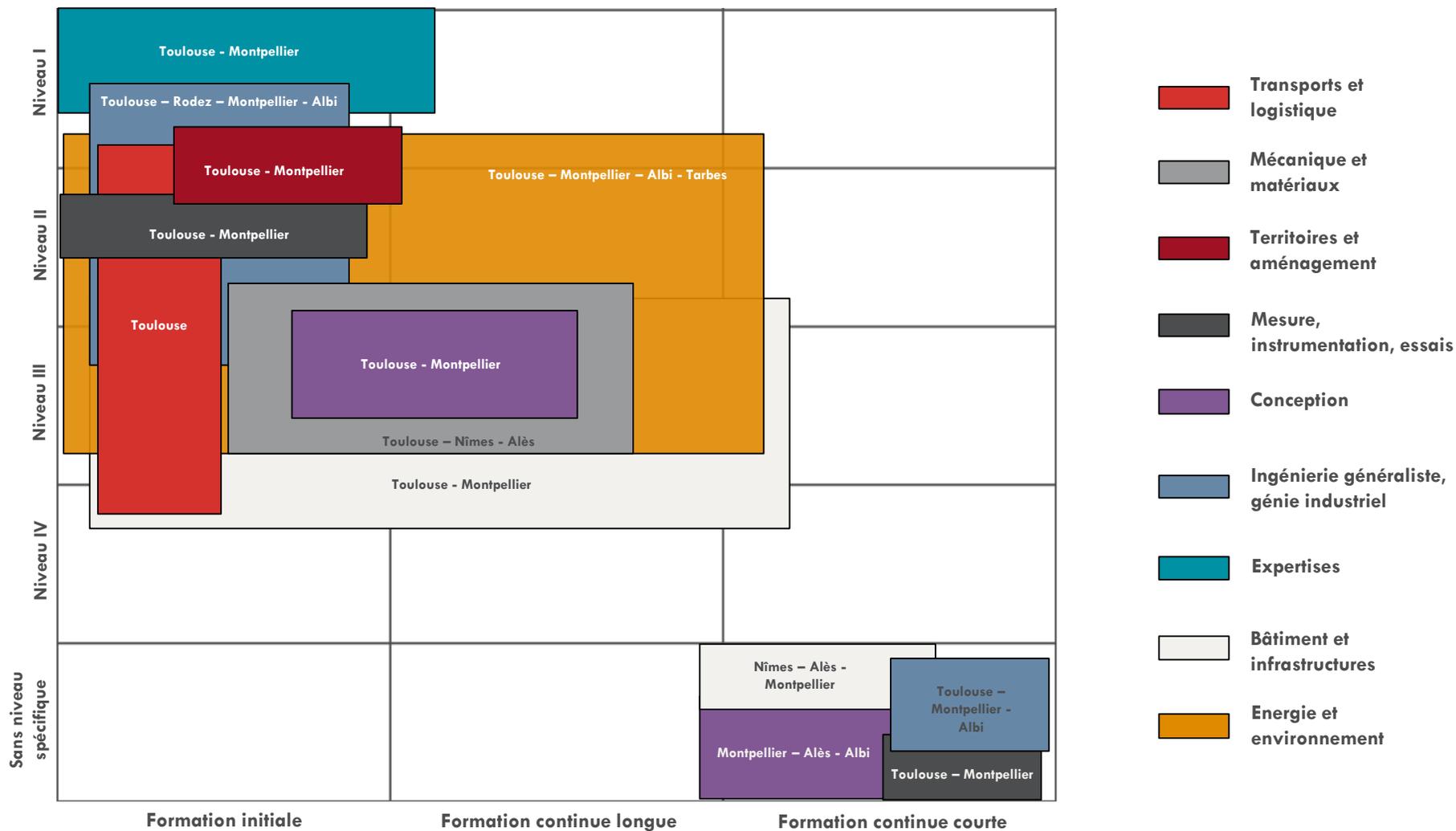


INGÉNIERIE

ANALYSE DES BESOINS EN
FORMATION



CARTOGRAPHIE DES FORMATIONS EN INGÉNIERIE (1/2)





667 formations (FI et FC)

- 400 formations initiales, 180 FC courtes, 87 FC longues

44% de l'offre présente en Haute-Garonne, 21% en Hérault

- En troisième position : le Gard avec 11% de l'offre de formation

Expertises territoriales : 3 secteurs forts dans la formation initiale de type Bac+5 et supérieur : l'aéronautique, les systèmes complexes et robotique et la bioindustrie / santé

- Aéronautique : 48 formations, dont 24 mastères spécialisés / MSc
- Systèmes complexes / robotique / IA : 26 formations, dont 19 Masters
- Bioindustrie / santé : 77 formations, dont 37 Masters

Des particularités

- Conception : un très grand nombre de formations sur logiciels CAO / DAO et BIM sans niveau spécifique (61)
- Energie : Quelques masters et diplômes d'ingénieur (15) aux côtés de formations pour les métiers de terrain (Bac Pro à BTS) : Installation, maintenance...
- Bâtiment et infrastructure : une offre qui évolue vers l'efficacité énergétique et le bâtiment durable (22 formations en EE, 18 en BD)



BESOINS SPÉCIFIQUES À DÉVELOPPER

En lien avec les métiers en développement, en mutation et les nouveaux métiers

Thématiques des formations prioritaires	Avis global	Parcours formalisé	Qualité des parcours	Nombre de places	Compétences et aptitudes développées à jour ?	Diversification possible des publics : étudiants, apprenants ou stagiaires	Commentaires
5G/LTN		NON	A améliorer	A augmenter	Veille à proposer	OUI	Pas de formation sur le territoire spécifique Besoin d'un développement de modules dans les formations initiales existantes Formation continue existante sur d'autres régions à déployer sur le territoire
BIM		OUI	OUI	A fortement augmenter	A redéfinir	Diversification possible	Passerelle possible à créer Besoin de places et de candidats
Calcul et dimensionnement		OUI	OUI	A garder en l'état	OUI	Diversification possible	Expertise existante
Environnement		OUI	OUI	A garder en l'état	OUI	Diversification possible	Des formations de qualité sur le territoire
Fabrication additive		OUI	A améliorer	A augmenter	A redéfinir	Diversification possible	Des formations autour de la fabrication additive plastique mais peu sur la fabrication additive métallique Possibilité d'alternance et d'ouverture aux DE
Industrialisation		OUI	OUI	A garder en l'état	Veille à proposer	Diversification possible	A lier à l'industrie du futur
Intelligence artificielle		OUI	OUI	A fortement augmenter	Veille à proposer	Diversification possible	Possibilité d'un développement en alternance
Process		OUI	OUI	A garder en l'état	OUI	Diversification possible	Expertise existante – peu de modules sur la robotique et les systèmes cyberphysiques
Risque		OUI	OUI	A garder en l'état	A redéfinir	OUI	Appui sur les certifications existantes et la formation continue Besoin d'une prise en compte du risque informationnel
Smart grid		OUI	OUI	A augmenter	Veille à proposer	Diversification possible	Fort besoin mais peu de places
Sureté et sécurité		OUI	OUI	A augmenter	Veille à proposer	Diversification possible	Fort besoin dans les années futures
Usine du futur*		NON	A améliorer	A fortement augmenter	A redéfinir	OUI	Peu de formations abordants l'industrie du futur Besoin d'une formation sur le sujet pour des candidats avec de l'expérience

Plus la météo est favorable, plus l'offre de formation correspond aux attentes des entreprises et des stagiaires (cible, niveaux, volume, programme...)

*robotique, métrologie 4.0, tracabilité, drone, cobotique, Iot/M2M...



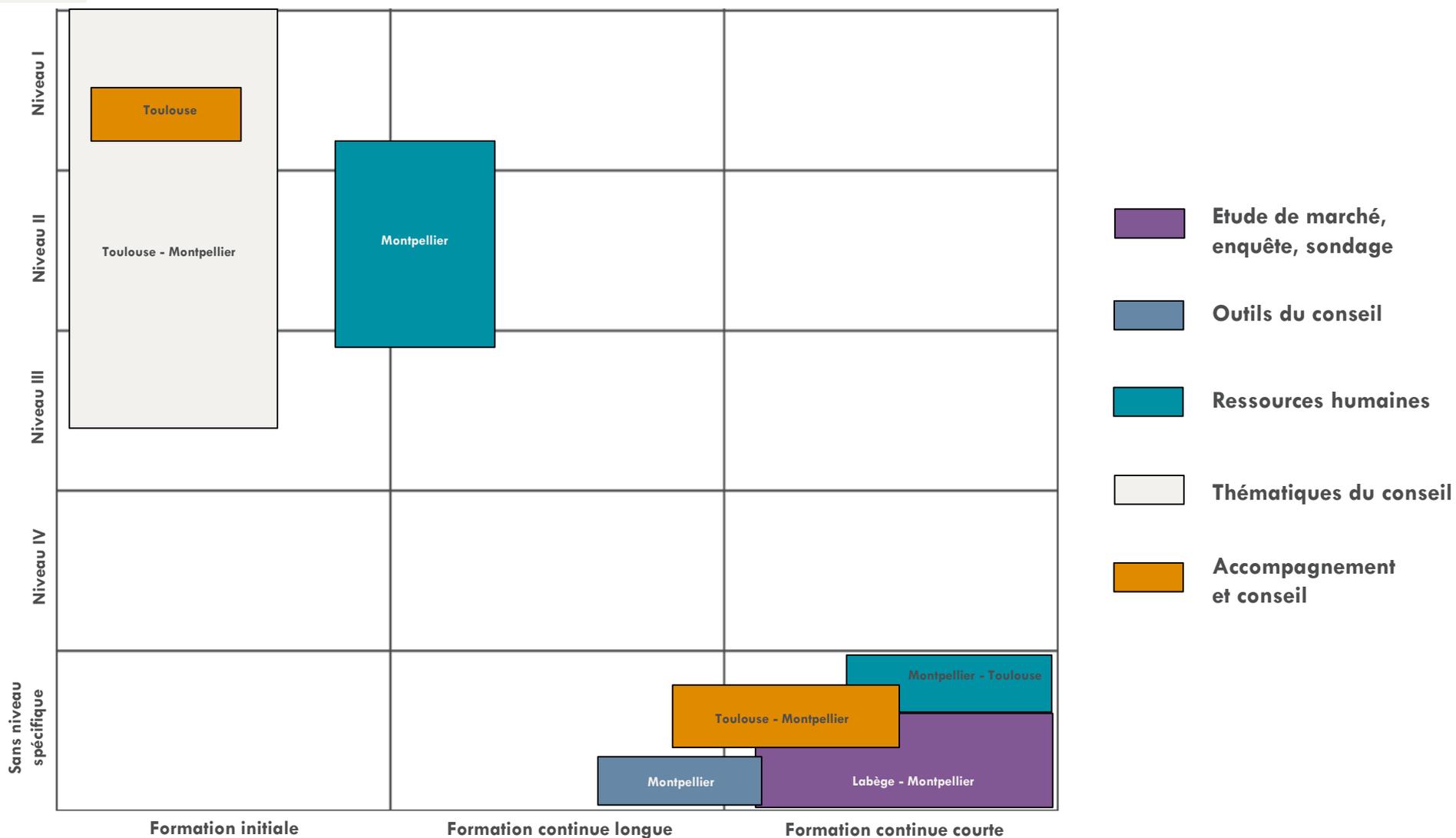
ETUDES ET
CONSEIL



ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION



CARTOGRAPHIE DES FORMATIONS ÉTUDES ET CONSEIL (1/2)





84 formations (FI et FC)

- 32 formations initiales, 36 FC courtes, 16 FC longues

Un très faible nombre de formations véritablement dédiés au mon du conseil et des études

- Des métiers gravitant autour des sujets d'autres secteurs : ingénierie, finance, informatique, sciences politiques...
- Compétences facilement assimilables à des compétences transverses

87% de la formation se trouve en Haute-Garonne et Hérault

- 51% en Haute-Garonne, 36% dans l'Hérault

Quelques formation de haut niveau dans des compétences propres au domaine du conseil

- 23 formations de niveau 1, dont 15 à propos de sujets périphériques
- Ressources humaines : un vivier significatif au sein de l'offre (6 formations de niveau 3 et plus)

48 formations sans niveau spécifique requis, dont 35 en format court (1 à 5 jours maximum)

- Apprentissage des outils et méthodes en études de marché, enquêtes...
- Sujets périphériques : politique de formation, stratégie...
- Techniques et pratiques RH



BESOINS SPÉCIFIQUES À DÉVELOPPER

En lien avec les métiers en développement, en mutation et les nouveaux métiers

Thématiques des formations prioritaires	Avis global	Parcours formalisé	Qualité des parcours	Nombre de places	Compétences et aptitudes développées à jour ?	Diversification possible des publics : étudiants, apprenants ou stagiaires	Commentaires
Coaching/ mentoring		OUI	OUI	A garder en l'état	OUI	OUI	
Cyberdroit		NON	NON	A augmenter	A redéfinir		Besoin de création de formations en lien avec les besoins de la branche en formation continue
Data		OUI	NON	A fortement augmenter	Veille à proposer	Diversification possible	Possibilité d'un développement en alternance
Digitalisation des méthodes		NON	NON	A augmenter	A redéfinir	Diversification possible	Besoin de modules appropriés
Management		OUI	OUI	A garder en l'état	OUI	OUI	
Propriété intellectuelle		OUI	OUI	A garder en l'état	OUI	OUI	Intégré dans des cours d'intelligence économique notamment et des formations universitaires de droit européen et international
Relations publiques		NON	NON	A augmenter	A redéfinir	OUI	Besoin de modules appropriés
RH		OUI	OUI	A garder en l'état	OUI	OUI	Intégration de la réforme en cours à prévoir
Statistiques		OUI	OUI	A garder en l'état	OUI	OUI	

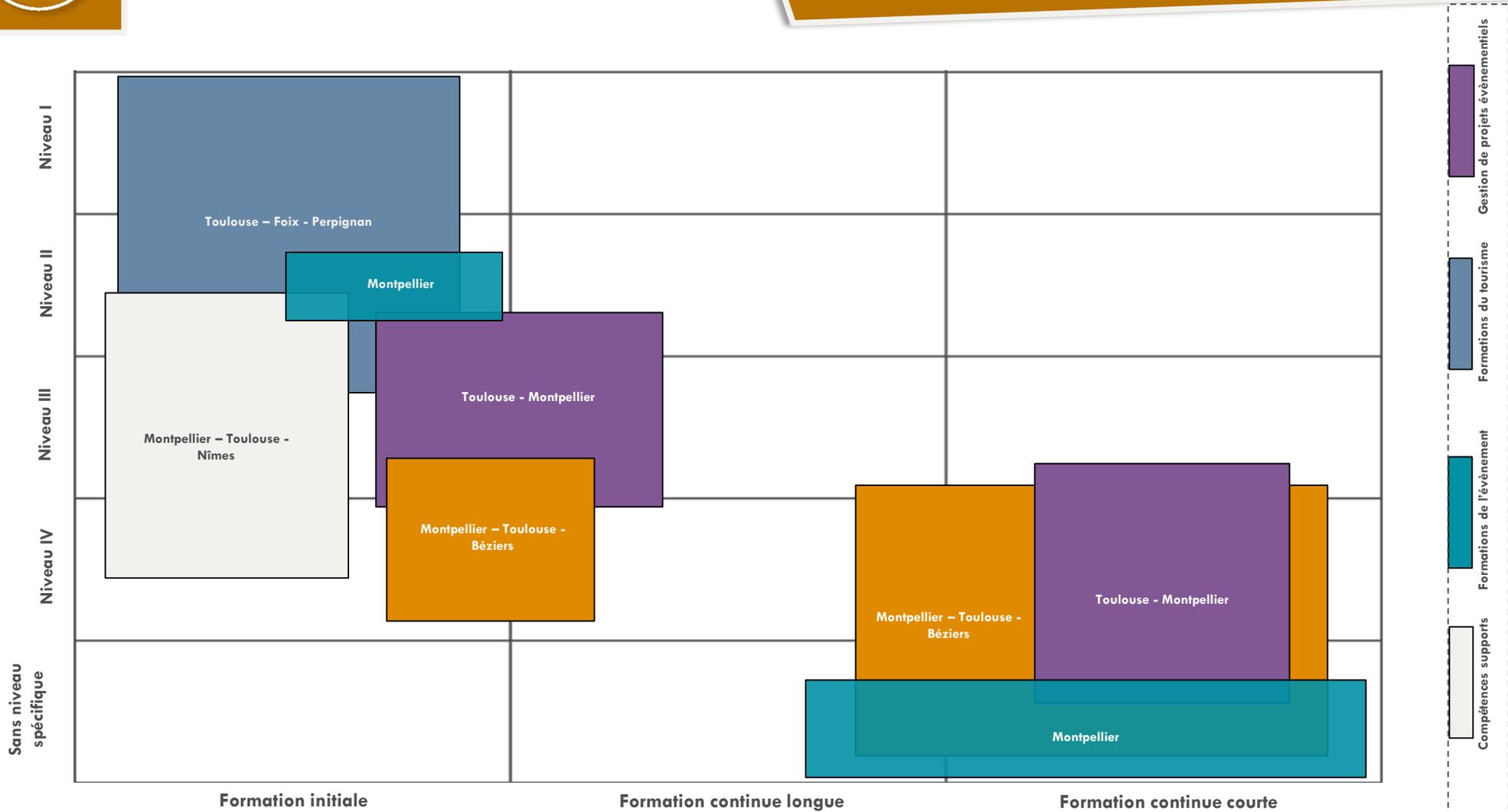
Plus la météo est favorable, plus l'offre de formation correspond aux attentes des entreprises (cible, niveaux, volume, programme...)



ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION



CARTOGRAPHIE DES FORMATIONS AUTOURS DE L'ÉVÈNEMENTIEL (1/2)





139 formations (FI et FC)

- 67 formations initiales, 55 FC courtes, 17 FC longues

62% de l'offre de formation répartie entre la Haute-Garonne et l'Hérault

- Presque autant de formations dans chacun des deux départements : 32,4% en Haute-Garonne, 29,5% en Hérault
- En troisième position, le Gard concentre 11,5% de l'offre

Les formations de haut niveau réservées à l'étude de sujets spécifiques, en l'occurrence le tourisme

- 18 formations dans le tourisme, pour 25 formations de niveau 2 et inférieur
- Formations de l'évènementiel et gestion de projets : très souvent sans niveau spécifique à l'exception de quelques licences professionnelles ou bachelors en gestion d'évènements

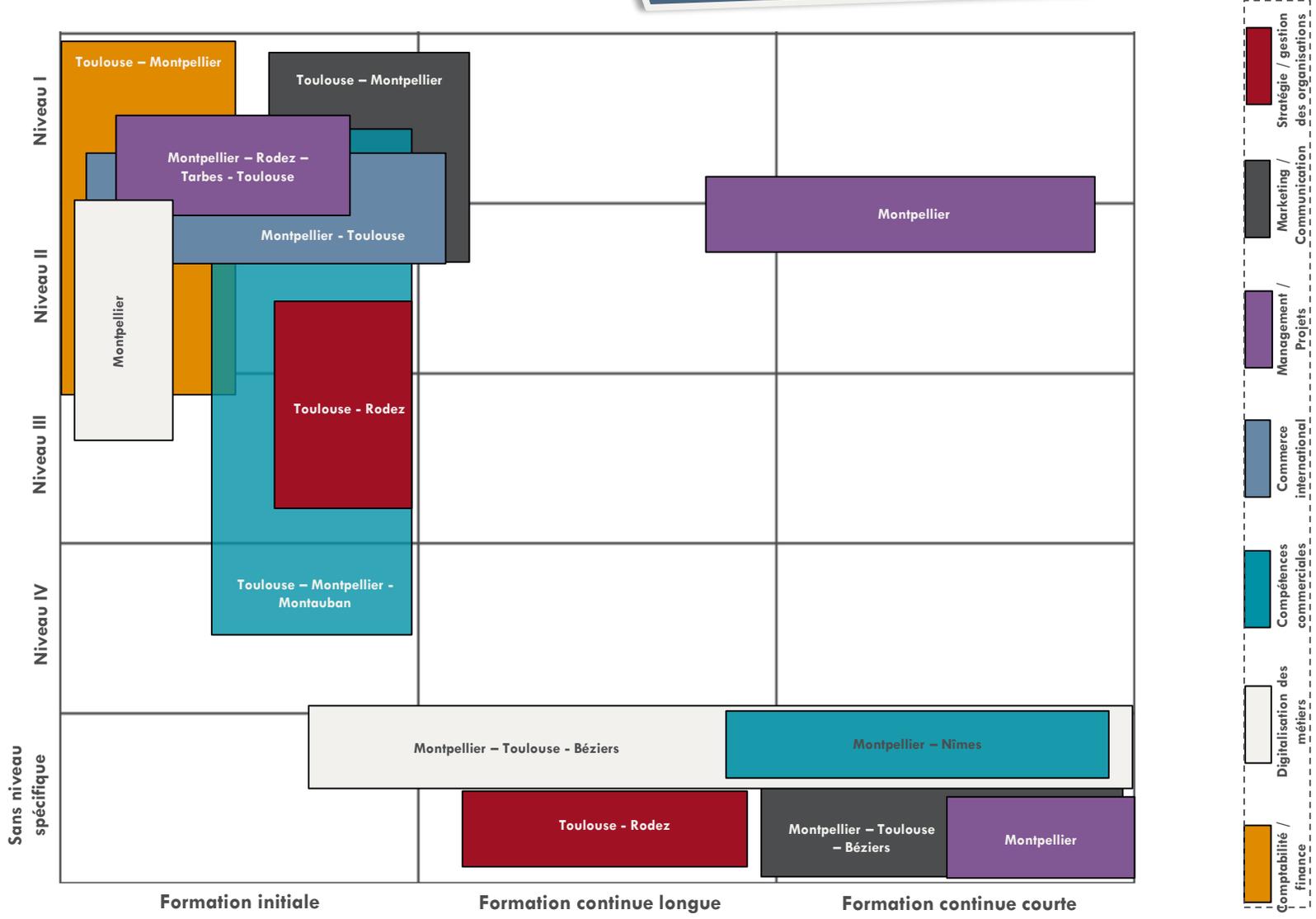
Compétences support orientées « évènementiel » : 17 BTS et 2 Masters dédiées à la relation client, la communication ou encore le marketing



CARTOGRAPHIE DES FORMATIONS TRANSVERSES



COMPÉTENCES TRANSVERSALES (1/2)



- Stratégie / gestion des organisations
- Marketing / Communication
- Management / Projets
- Commerce international
- Compétences commerciales
- Digitalisation des métiers
- Comptabilité / finance



277 formations (FI et FC)

- 128 formations initiales, 105 FC courtes, 44 FC longues

40% de l'offre présente dans l'Hérault, suivi par la Haute-Garonne (33%)

- Toulouse ne constitue pas le centre de gravité pour les formations en compétences transversales

Formations de niveau 1 et 2 : presque exclusivement via la formation initiale

- 85% des formations de niveau 1 et 2 sont accessibles via la formation initiale (106 sur 134)
- Cursus universitaires et écoles de commerce mis à l'honneur : MBA, bachelors, Masters en droit et finance, BTS...

Marketing, communication et compétences commerciales, management et digitalisation: les plus importants viviers de la filière

- Marketing et communication : 58 formations
- Compétences commerciales : 40 formations
- Management / Projets : 40 formations
- Développement de l'offre en digitalisation des compétences : 44 formations (dont 37 en FC)

Compétences commerciales : une offre disséminée entre formations courtes sur des sujets spécifiques et cursus longs en école ou université

- 13 FC dont 2 longues
- 19 formations initiales de niveau 2



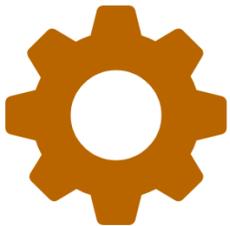
6. PRÉCONISATIONS



Favoriser l'attractivité des entreprises de la branche en Région auprès des candidats et des salariés



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



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



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**



1

FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE EN RÉGION AUPRÈS DES CANDIDATS ET DES SALARIÉS

Action 1 : Sensibiliser et favoriser l'orientation des publics vers les métiers de la branche



Constats

- Méconnaissance des métiers de la branche chez les potentiels candidats à la formation
- Places vacantes dans les formations menant aux métiers de la branche
- Manque d'attractivité des métiers de la branche
- Besoin de ressources supplémentaires pour répondre aux besoins en recrutement
- Manque de valorisation des marques employeurs dans la branche



Objectifs fixés

- Augmenter la visibilité des métiers de la branche
- Donner envie aux jeunes, demandeurs d'emploi et autres salariés de venir dans la branche
- Démontrer qu'une réorientation vers la branche est toujours possible
- Augmenter la part des femmes dans les formations et les recrutements



Mise en œuvre

- Lancer des campagnes de sensibilisation sur les métiers en lien avec la branche auprès des :
 - jeunes (lycéens et étudiants) à travers des salons (l'Etudiant, le campus des métiers et qualifications aéronautique et spatial...), le développement d'une offre de stage de 3ème et de TPE au lycée en lien avec les métiers de la branche
 - publics en reconversion à travers des salons tels que la Salon Nouvelle Vie Professionnelle, Profession'L et à travers
 - demandeurs d'emploi à travers les salons du Travail Avenir Formation
- S'appuyer sur les actions pour la promotion de la féminisation des métiers et sur les vidéos sur les métiers sur les réseaux digitalisés (facebook, youtube...)
- Mettre en place une action auprès des leaders d'opinion
 - des lycées : conseillers d'orientation, professeurs principaux et proviseurs. Participer à la concertation imaginant le « lycée de demain »
 - de l'enseignement supérieur : directeurs/responsables de formation
 - des prescripteurs : développement de fiches pour les conseillers Pole Emploi pouvant être utilisées dans le cadre des POEC
- Identifier et accompagner les associations de relais et de sensibilisation aux jeunes publics en s'appuyant notamment sur la plateforme Digital Skills
- Outiller les entreprises de la branche pour les aider à communiquer auprès des publics :
 - organisation de journées portes ouvertes
 - organisation de sessions de rencontre entre les salariés pour leur permettre de découvrir l'ensemble des métiers de l'entreprise
- Développer des outils pour identifier les aptitudes à développer (ex. : méthode de recrutement par simulation (MRS) de pôle emploi)
- Faciliter les relations avec les institutionnels, les entreprises et les structures de formation afin d'améliorer leur connaissance de la branche



Acteurs impliqués

- FAFIEC
- Acteurs paritaires de la branche
- Rectorat
- Région
- Digital Skills / Carif-Oref
- SPRO
- Maison de l'emploi
- Prescripteurs (Mission Locale, Pôle Emploi...)
- Relais et associations (Compagnie du Code...)
- APEC



Cibles

- Organismes de formation
- Collèges
- Lycées
- Salariés hors branche
- Entreprises de la branche
- Demandeurs d'emploi



1

FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE EN RÉGION AUPRÈS DES CANDIDATS ET DES SALARIÉS

Action 2 : Mettre en avant la qualité des parcours et la qualité de vie dans chacune des entreprises



Constats

- Des entreprises rencontrant des difficultés à attirer certains profils
- Des entreprises non conscientes de leurs avantages par rapport aux entreprises hors branche



Objectifs fixés

- Rendre visible et améliorer l'image des entreprises de la branche auprès des candidats potentiels
- Renforcer les méthodes de communication et de chasse des entreprises de la branche
- Peser les avantages liés à la qualité de vie dans les entreprises de la branche
- Renforcer la fidélisation des salariés
- Valoriser les entreprises selon leurs tailles



Mise en œuvre

- S'appuyer sur les travaux de l'ARACT pour :
 - Proposer des outils et quiz
 - Proposer des démarches spécifiques aux TPE/PME
 - Développer des clubs utilisateurs avec l'ARACT
- Réunir les grandes entreprises et TPE/PME pour échanger sur les bonnes pratiques et sur un guide méthodologique en matière de qualité de vie au travail pour notamment faire prendre conscience aux entreprises de leurs avantages en termes de « qualité de vie au travail »
- Organiser des espaces de discussion sur le travail sur des thématiques précises (qualité de vie au travail, management des hommes...)
- Mettre en place une formation des acteurs sur les conditions de travail des salariés et la perception de ces conditions
- Mutualiser les moyens au niveau des clusters (Digital Place / French South Digital), notamment en termes d'offres auprès des stagiaires



Acteurs impliqués

- ARACT
- Région
- DIRECCTE
- Branche
- FAFIEC
- Digital Place / French South Digital



Cibles

- Entreprises de la branche



1

FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE EN RÉGION AUPRÈS DES CANDIDATS ET DES SALARIÉS

Action 3 : Mettre en place des outils permettant aux entreprises de faire face aux évolutions des modes de travail

Constats



- Problématique de la « gestion du travail à distance » de plus en plus forte (télétravail et bureau délocalisé)
- Méconnaissance des implications des nouveaux modes de travail dans les organisations et la motivation des salariés
- Des nouveaux modes de travail pouvant être valorisant pour les entreprises localisées en zones péri-urbaines

Objectifs fixés



- Augmenter la fidélisation des salariés à travers l'amélioration du bien-être
- Augmenter le décroisement des salariés éloignés de leur site mère
- Sensibiliser et informer les entreprises à ces nouveaux modes de travail
- Promouvoir les espaces numériques collaboratifs
- Gagner en efficacité et en performance

Mise en œuvre



- S'appuyer sur des démarches de tiers-lieux déjà existants ou en cours de création tels que ceux d'Ariège, du réseau Cowork'In Tarn, d'Auch, La station, Le village Coworking ou encore des Relais d'entreprise
- Promouvoir et conseiller les solutions hardwares et logicielles existantes et accessibles pour les petites structures
- Organiser des journées de rencontre entre les entreprises de la branche pour échanger sur les bonnes pratiques
- S'appuyer sur le « Pass Régional Télétravail/Mobilité »
- Former les managers sur le management à distance du télétravail



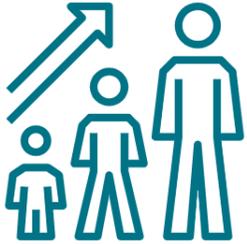
Acteurs impliqués

- Réseaux de tiers-lieux
- Collectivités publiques territoriales
- Région



Cibles

- Entreprises de la branche



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**



2

FACILITER LA MONTÉE EN
COMPÉTENCES DE L'EXPERTISE DES
ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Action 4 : Développer des pratiques GRH adaptées au secteur



Constats

- Un turnover important entraînant des pertes de compétences et de connaissances métiers
- Un manque d'adaptation des contenus pédagogiques aux besoins des entreprises sur certaines thématiques clés
- Des intégrations parfois difficiles des nouveaux profils dans les entreprises
- Des entreprises de la branche souffrant d'une mauvaise image auprès des jeunes diplômés



Objectifs fixés

- Améliorer les moments d'apprentissage tout au long de la vie professionnelle à travers du transfert de compétences en interne
- Réduire le risque de perte d'expertise en cas de départ d'un salarié
- Faciliter l'intégration de personnes d'expériences différentes et de profils atypiques



Mise en œuvre

- Proposer des réunions / webinars / conférences pour faire connaître l'existence des moyens de transmissions de compétences et de savoir-faire par des ressources internes (tutorat, compagnonnage)
- Développer et mettre à disposition des entreprises des outils permettant de faciliter le transfert de compétences en interne : livret d'accompagnement, grille d'évolution des compétences, fiche d'évaluation, e-tutorat.
- Piloter la montée en compétences des apprenants par un système simple d'autoévaluation et de validation
- Travailler avec le réseau Anact-Aract autour des réflexions sur le management des hommes



Acteurs impliqués

- Organisations constitutives de la Branche
- FAFIEC
- OPIIEC
- Aract
- Cabinets en charge de l'accompagnement RH



Cibles

- Entreprises de la branche



2

FACILITER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DE L'EXPERTISE DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Action 5 : Favoriser la mise en place de partenariats R&D avec les laboratoires de recherche académique, centres techniques

Constats



- Une nécessaire adaptation à l'évolution rapide de l'environnement et des marchés clients
- De nombreuses entreprises confrontées au challenge de réussir à se maintenir sur leur marché historique en se démarquant par une performance accrue
- Des petites entreprises n'ayant pas les capacités suffisantes en propre pour faire de la R&D
- Un travail en silo de chacun des acteurs du territoire

Objectifs fixés



- Assurer une intégration des nouvelles technologies en continu grâce au transfert de la recherche
- Permettre aux entreprises de la branche d'augmenter leur valeur ajoutée auprès des donneurs d'ordre grâce à des innovations de rupture sur les technologies clés (IA, e-santé, applications Industrie du Futur, BIM, cybersécurité et smartcities)
- Mutualiser les coûts d'ingénierie et d'investissement

Mise en œuvre



- S'appuyer sur des infrastructures permettant de créer les conditions d'une recherche partagée et en collaboration entre laboratoires publics et entreprises régionales : Bâtiment d'accueil de la Recherche Technologique avec le CEA Tech, Bâtiment de l'Institut des Cellules souches adultes et de la Régénération, incubateur UPVD, partenariat avec la société d'accélération de transfert technologique AxLR et Toulouse Tech transfert, IRT Saint Exupéry et Innovation IT Day (initiative pilotée par Digital Place)
- Faire connaître les dispositifs d'accompagnement régionaux : appel à projets spécialement dédié aux plateformes technologiques des lycées et aux CRITTs, réseau de diffusion technologique qui permet l'accompagnement des primo-innovants, dispositif **PILE-CIFRE**
- Encourager le travail en équipes projets réunissant les étudiants (stagiaires, alternants, doctorants), industriels et académiques au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche



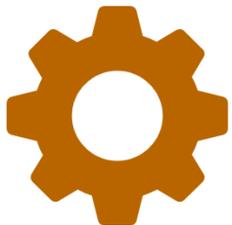
Acteurs impliqués

- Organisations constitutives de la Branche
- AD'OCC
- Pôles de compétitivité (Aerospace Valley, Agri Sud-Ouest Innovation, Aqua-Valley, Cancer Bio-Santé, DERBI, TRIMATEC)
- IRT Saint Exupéry
- Plate-Formes Technologiques
- CRITT
- OPIIEC
- Digital Place



Cibles

- Entreprises de la Branche
- Laboratoires de recherche
- 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 parcours entre Bac+2 et Bac+5**



3

ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE BESOINS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE ET L'OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE

Action 6 : Favoriser le recours à la professionnalisation auprès des alternants et demandeurs d'emploi



Constats

- Un potentiel de développement de l'alternance sur le territoire
- Un nombre des demandeurs d'emploi opérationnellement restreint par rapport aux besoins de recrutement
- Plus de 1490 contrats pro et POEI pour le numérique, 350 pour l'ingénierie et 300 pour le secteur études&conseil en 2018



Objectifs fixés

- Développer l'apprentissage au niveau bac+4 et 5 sur le territoire
- Développer les parcours pour les demandeurs d'emploi



Mise en œuvre

- Faire connaître l'application Anie de la région en faveur de l'apprentissage auprès des entreprises de la branche
- Faire connaître le portail régional de l'apprentissage en Occitanie et utiliser les vidéos explicatives des métiers notamment celles accessibles sur « Concepteurs d'Avenirs » / FAFIEC
- Développer l'offre de formation en alternance en BAC+5 sur les thématiques clés (sécurité des systèmes, administration des infrastructures, data, automatisme/robotique, taticien du futur, e-management) cf. slide suivante : Volume estimé des besoins en « formations métiers » et « formations courtes » en Occitanie
- Proposer une prévision des besoins en apprentissage des entreprises pour les établissements
- Poursuivre l'accompagnement des TPE et PME dans l'utilisation des contrats d'alternance
- Accentuer les partenariats avec Pole Emploi et l'Apec pour affiner la recherche de candidats - création de POEC sur les métiers en tension (Administrateur d'infrastructure, administrateur bases de données, Architecte technique, développeur, concepteur et ingénieur calcul)
- Développer des relations avec les cellules de reclassement et la Branche pour exposer les possibilités d'intégration dans les sociétés de la Branche
- Améliorer l'image et la visibilité de l'apprentissage



Acteurs impliqués

- Organisations constitutives de la Branche
- Pôle Emploi, APEC
- Cellules de reclassement
- Région
- FAFIEC



Cibles

- Entreprises de la branche
- Demandeurs d'emploi
- Personnes en cours de licenciement
- Futurs étudiants



VOLUME ESTIMÉ DES PLACES SUPPLÉMENTAIRES EN « FORMATIONS MÉTIERS » ET « FORMATIONS COURTES » EN OCCITANIE

	Métier de la branche	Nombre de places supplémentaires à ouvrir pour des formations "métier" par an (pour la branche)*	Nombre de places supplémentaires à ouvrir pour des formations courtes par an **
Développeur	Numérique	380	200
dont Développement et gestion des API	Numérique	20	20
Métiers du data (scientist + analyst)	Numérique	245	355 (moins de 3 jrs)
Architecte logiciel	Numérique	190	
Architecte technique	Numérique	140	
Métier de lot/syst cyberphysique (développeur, architecte, test...)	Numérique	175	405
Programmation et intelligence artificielle	Numérique	25	50
Sureté et sécurité des systèmes	Numérique et ingénierie	120	100
hors : hygiène informatique	Numérique + ingénierie		1100
5G/LTN	Ingénierie	8	15
Fabrication additive	Ingénierie	56	145
Smart Grid	Ingénierie	38	45
Usine du futur	Ingénierie	170	145
Cyberdroit	Numérique + conseil	17	15
Digitalisation des métiers	Numérique	64	550

* Formations « métier » : ce sont des formations plutôt longues permettant de candidater à un métier (formation initiale et/ou formation continue longue selon le niveau d'expérience, formation en alternance...)

Méthode de calcul : part de la thématique du métier x création nette du métier x 1,6 (taux de transformation à la formation)

** : part de la thématique du métier x nombre de salariés dans le métier /5 (nombre d'années)



3

ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE BESOINS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE ET L'OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE

Action 7 : Favoriser le recours à la professionnalisation auprès des salariés

Constats



- Des évolutions technologiques et des process poussant le besoin d'une mise à niveau régulière des salariés
- La plupart des salariés n'ayant pas l'habitude de réfléchir aux évolutions des compétences et au besoin de reconversion professionnelle dans certains cas

Objectifs fixés



- Améliorer la connaissance des dispositifs existants pour la professionnalisation
- Permettre le développement de parcours modulaires pour accroître la professionnalisation des salariés
- Pousser à la prise de conscience de l'obsolescence des compétences notamment sur des publics peu enclins

Mise en œuvre



- Donner des outils aux TPE et PME pour aider les salariés à reconnaître les situations qui poussent à une réflexion sur les compétences
- Pousser les établissements à créer des modules ou blocs de compétences pour augmenter les passerelles et la modularité des parcours selon l'esprit de la nouvelle loi
- Développer les passerelles suivantes :
 - Administrateur bases de données → Architecte cloud ou data analyst ou développeur
 - Administrateur d'infrastructures → chargé cybersécurité ou architecte cloud
 - Webdesigner → data marketing ou développeur API
 - Urbaniste → architecte cloud ou chargé cybersécurité
 - Consultant systèmes et réseaux → chargé cybersécurité
 - Contrôleur documentaire → chargé de veille et documentaliste
 - Projeteur 2D → projeteur 3D ou roboticien ou ingénieur calculs ou ingénieur R&D
 - Dessinateur → projeteur 3D ou technicien méthodes
 - Estimateur → planificateur OPC, ou contrôleur des coûts



Acteurs impliqués

- Organisations constitutives de la Branche
- Région
- Entreprises
- FAFIEC



Cibles

- Entreprises de la branche
- Salariés
- Organismes de formation



3

ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE BESOINS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE ET L'OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE

Action 8 : Mettre en place une logique de parcours entre Bac+2 et Bac+5



Constats

- Un nombre important d'alternants et de formés en bac +2 notamment sur du numérique
- Peu de possibilité de formation pour évoluer vers des bac+5
- Des besoins de recrutement pour la Branche au niveau des BAC+4 et 5



Objectifs fixés

- Mettre en avant les évolutions possibles
- Proposer une fluidité des évolutions entre bac+2 et Bac+5
- Développer des parcours utilisant plusieurs solutions



Mise en œuvre

- Développer des parcours modulaires prenant en compte dès le début des modules avec des niveaux différents et permettant de cibler plusieurs niveaux de métiers en s'appuyant notamment sur l'école du numérique (projeteur, dessinateur, ingénieur procédés, ingénieur sureté, administrateur bases de données, administrateur infrastructures complexes/cloud, développeur, concepteur)
- S'appuyer sur les méthodes de recrutement par simulation (MSR)
- Continuer les démarches de partenariat avec la Région pour le développement des formations
- Promouvoir la validation des acquis et la reconnaissance de l'expérience (VAE)
- Evoquer un AO complémentaire des organismes de formation pour travailler en commun sur des solutions de parcours (utiliser la dynamique de rapprochement proposée par la Région pour développer des thématiques par territoire)
- Mettre en place des pesées de prérequis et de compétences pour pousser les jeunes et les salariés à évoluer vers de nouveaux métiers (notamment sur les métiers précités précédemment en s'appuyant sur des concours, les présentations des salons d'étudiants et des projets tutorés dans les établissements par des professionnels)
- S'appuyer sur le plan d'investissement des compétences en Occitanie



Acteurs impliqués

- Organisations constitutives de la Branche
- FAFIEC
- Région
- Ecole du numérique
- Organismes de formation
- Pole Emploi / APEC



Cibles

- Etudiants et diplômés BAC+2



BRANCHE

ANNEXES



ACCOSS : Agence centrale des organismes de sécurité sociale

ACN : Action Collective Nationale

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

API : application programming interface

ARACT : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail

BMO : Besoin en Main d'Oeuvre

CLAP : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

CA : Chiffre d'affaires

CPF : Compte Personnel de Formation

CSP : Contrat Sécurisation Professionnelle

DADS : Déclaration annuelle de données sociales

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

ESN : Entreprise de services du numérique

ETAM : employés, techniciens, agents de maîtrise

ETI : Entreprise de taille intermédiaire

FC : Formation continue

FI : Formation Initiale

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

GRH : Gestion des Ressources Humaines

IC : Ingénieurs et cadres

ICT : Société d'Ingénierie et de Conseil en Technologies

M2M : Machine to Machine

MIG : Manufacturing Engineering

OF : Organismes de formation

PME : Petites et Moyennes Entreprises

POEC : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle

PSRB : Portrait Statistique Régional de Branche

SPRO : Service public régional de l'orientation

ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

RPA : Robotic Process Automation

RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises

Taux d'activité : rapport entre l'ensemble de la population active et la population en âge de travailler

TPE : Très petite Entreprise



LISTE DES CODES ROME UTILISÉS

CODE ROME POUR LE NUMERIQUE :

I1401 : Maintenance informatique et bureautique
M1801 : Administration de systèmes d'information
M1802 : Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information
M1803 : Direction des systèmes d'information
M1804 : Études et développement de réseaux de télécoms
M1805 : Études et développement informatique
M1806 : Expertise et support technique en systèmes d'information
M1807 : Exploitation de systèmes de communication et de commandement
M1810 : Production et exploitation de systèmes d'information

CODE ROME POUR L'INGÉNIERIE HORS BTP :

H1202 : Conception et dessin produits électriques et électroniques
H1203 : Conception et dessin produits mécaniques
H1204 : Design industriel
H1205 : Études - modèles en industrie des matériaux souples
H1206 : Management et ingénierie études, recherche et développement industriel
H1207 : Rédaction technique
H1208 : Technicien en études et conception en automatisme
H1209 : Technicien en études et développement électronique
H1210 : Technicien en études, recherche et développement
H1301 : Inspection de conformité

H1302 : Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels

H1303 : Technicien en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriel

H1401 : Management et ingénierie gestion industrielle et logistique

H1402 : Management et ingénierie méthodes et industrialisation

H1403 : Technicien en gestion industrielle et logistique

H1404 : Technicien en méthodes et industrialisation

H1501 : Direction de laboratoire d'analyse industrielle

H1502 : Management et ingénierie qualité industrielle

H1503 : Technicien de laboratoire d'analyse industrielle

H1504 : Technicien en contrôle essai qualité en électricité et électronique

H1505 : Technicien en formulation et analyse sensorielle

H1506 : Technicien qualité en mécanique et travail des métaux

H2502 : Management et ingénierie de production

I1102 : Management et ingénierie de maintenance industrielle

CODE ROME POUR L'INGÉNIERIE DU BTP :

- F1101 : Architecture du BTP
- F1102 : Conception - aménagement d'espaces intérieurs
- F1103 : Contrôle et diagnostic technique du bâtiment
- F1104 : Dessin BTP
- F1105 : Études géologiques
- F1106 : Ingénierie et études du BTP
- F1107 : Mesures topographiques
- F1108 : Métré de la construction
- F1201 : Conduite de travaux du BTP
- F1202 : Direction de chantier du BTP
- F1203 : Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières
- F1204 : Sécurité et protection santé du BTP
- I1101 : Direction et ingénierie en entretien infrastructure et bâti

CODE ROME POUR ETUDES ET CONSEIL

- C1101 : Conception - développement produits d'assurances
- C1204 : Conception et expertise produits bancaires et financiers
- C1205 : Conseil en gestion de patrimoine financier
- H1102 : Management et ingénierie d'affaires
- M1204 : Contrôle de gestion
- M1205 : Direction administrative et financière
- M1301 : Direction de grande entreprise ou d'établissement public

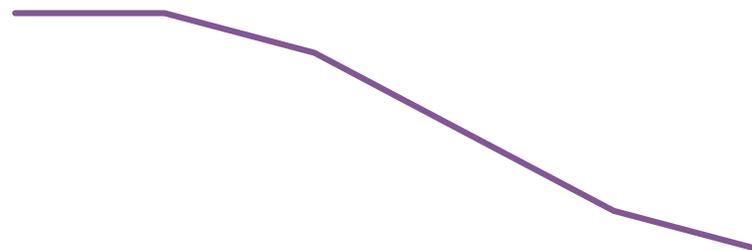
- M1302 : Direction de petite ou moyenne entreprise
- M1401 : Agent d'enquêtes
- M1402 : Conseil en organisation et management d'entreprise
- M1403 : Études et perspectives socio-économiques
- M1404 : Responsable d'enquêtes
- M1501 : Assistanat en ressources humaines
- M1502 : Développement des ressources humaines
- M1503 : Management des ressources humaines
- M1705 : Marketing
- M1707 : Stratégie commerciale

Méthode :

Fichier de départ :

Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi par Ancienneté d'inscription et par Métier ici Aout 2018

Prise en compte de coefficients pour pondérer la population des demandeurs d'emploi selon l'ancienneté dans la recherche d'emploi



Pour des questions de confidentialité de méthode les coefficients ont été effacés du graphique



EXEMPLES DE
FORMATIONS AUX
MÉTIERS DE LA BRANCHE
EN OCCITANIE



NUMÉRIQUE : EXEMPLES DE FORMATIONS EN OCCITANIE

Thématique	Intitulé de la formation	Type de formation	Etablissement
Formations généralistes	Diplôme d'ingénieur informatique Expert en ingénierie informatique Concepteur des Architectures des Machines et des Systèmes Informatiques	Diplôme d'ingénieur Mastère Spécialisé Master	EPITECH EPITA ENSEEIH
Cybersécurité	Sécurité Informatique Cc103-1 sécurité de l'information Manager de la Sécurité et des Risques de l'Information	Mastère spécialisé FC courte MBA	INSA Toulouse CNAM EPITA
Data	Big Data pour les managers / décideurs Big Data : l'essentiel Sciences, technologies, santé mention métiers de l'informatique : Parcours : Gestion et Traitement Informatique de Données Massives	FC courte FC courte Licence Professionnelle	Data Value Groupe Cegos UPS MFCA
Edition et développement	Titre professionnel développeur(se) logiciel Conception développement et tests de logiciels, parcours type multimédia - mobilité – sécurité Titre professionnel concepteur(trice)-développeur(se) informatique	FC longue Licence Professionnelle FC courte	AFPA DR Occitanie – Le Palays Université Capitole EPSI
Systèmes d'information et réseaux	Ingénieur diplômé - option réseaux, systèmes et multimédia Base de données (Access) - Passeport de compétences informatique européen (PCIE) Titre professionnel technicien(ne) supérieur(e) en système d'information géographique	Diplôme d'ingénieur FC courte FC longue	CNAM CCI Aveyron - Centre de formation IDGEO
Nouvelles technologies	Innovative and secure IoT systems Innovation et management des activités numériques Cloud et conteneurs avec Docker : les fondamentaux	FC courte Mastère spécialisé FC courte	INSA Toulouse AndilCampus Apose
Bureautique	Bureautique – perfectionnement ou initiation - TOSA	FC courte	GRETA (tous départements), CNAM, ATEM Formation...
Infographie et animation	Master 2 sciences, technologies, santé mention design - Parcours design graphique, communication et édition Création et infographie	Master 2 Licence Professionnelle	Université Jean Jaurès ESAV



INGÉNIERIE : EXEMPLES DE FORMATION EN OCCITANIE

Thématique	Intitulé de la formation	Type de formation	Etablissement
Energie et environnement	Ingénierie électrique pour production d'énergie renouvelable et bâtiment intelligent Sciences, technologies, santé mention physique fondamentale et applications - systèmes énergétiques et fluidiques	Diplôme d'ingénieur Master BTS	SFC - Université de Montpellier UPS MFCA GRETA Montpellier Littoral
Bâtiment et infrastructures	Ingénieur spécialité génie civil FreeCAD – Architecture et construction Technicien d'études du bâtiment option assistant en architecture	Diplôme d'ingénieur FC courte Baccalauréat professionnel	INSA Toulouse Apose GRETA Midi-Pyrénées Ouest
Ingénierie généraliste / génie industriel	Ingénieur généraliste Sciences, technologies, santé mention électronique, énergie électrique, automatique (EEA) Sciences, technologies, santé mention maintenance et technologie : maintenance de matériels	Diplôme d'ingénieur Licence Licence Professionnelle	Mines d'Albi, Mines d'Alès, EPF Montpellier... INU Champollion INU Champollion
Conception	Management de projets de construction option BIM et Maquette Numérique CAO / DAO : initiation/perfectionnement Conception de produits industriels	Mastère Spécialisé Formation courte BTS	CESI SCOP Mine de Talents, AB Archiconcept, AB formation... GRETA Midi-Pyrénées Centre
Mesure, instrumentation, essais	Physique fondamentale et applications parcours ingénierie du diagnostic de l'instrumentation et de la mesure Traitement acoustique et insonorisation	Master FC Courte	UPS MFCA Producson
Territoires et aménagement	Urbanisme et aménagement, parcours urbanisme et projets de territoires Sciences humaines et sociales mention gestion des territoires et développement local - ingénierie du développement Licence sciences humaines et sociales mention sciences sociales - Parcours sociétés, cultures, territoires	Master Master Licence	SUFCO Université Jean Jaurès Université Jean Jaurès
Mécanique et matériaux	CQPM Assembleur Composites Aéronautique DUT génie mécanique et productique matériaux innovants	FC Long DUT Master	Afpi Midi-Pyrénées UPS MFCA Mines d'Alès
Transports et logistique	Développeur de véhicules de compétition Management of International Lean and Supply chain projects	FC Long Master	Ecole de la Performance Mines d'Albi



CONSEIL ET ÉTUDES : EXEMPLES DE FORMATIONS EN OCCITANIE

Thématique	Intitulé de la formation	Type de formation	Etablissement
Accompagnement et conseil	Accompagnement et conseil en évolution professionnelle Consultant en gouvernance Master droit, économie, gestion mention science politique - Parcours Gouvernance des relations internationales	FC courte FC courte Master	CNAM Montpellier Bras Droit des Dirigeants IEP
Sujets d'étude de la Branche	Conseiller les entreprises en stratégie et innovation par les usages Sciences humaines et sociales mention métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle - Parcours type : Coordination et développement des politiques et dispositifs d'animation Master droit, économie, gestion mention science politique - Parcours type conseil, expertise et action publique	FC courte Licence Professionnelle Master	Océan Bleu Université Jean Jaurès Université Capitole
Ressources humaines	Gestion des ressources humaines parcours exécutive MBA leadership, gouvernance et performance des équipes Recrutement et accompagnement des salariés Se doter d'outils de pilotage RH pour mieux anticiper les évolutions	Master FC Courte FC courte	Université Paul-Valéry Montpellier 3 Sud Formation CCI Hérault URIOPSS Occitanie
Outils du conseil	Consultant en développement commercial Diagnostic de son offre commerciale	FC courte FC courte	Bras Droit des Dirigeants
Etude de marché, enquête, sondage	Etude de marché – Initiation Traitement des données d'enquête Ma future entreprise et son marché	FC courte FC courte FC courte	Arcec Data Value BGE Grand Biterrois



EVÈNEMENTIEL : EXEMPLES DE FORMATION EN OCCITANIE

Thématique	Intitulé de la formation	Type de formation	Etablissement
Accueil	Bac pro accueil - relation clients et usagers Responsable de structure d'accueil touristique Parcours certifiant accueil réception	Baccalauréat Professionnel FC Longue FC Courte	GRETA Midi-Pyrénées Nord, SUD FORMATION CONSEIL... INFA MIDI PYRENEES Sud Formation CCI AUDE
Compétences support	BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers BTS négociation et relation client Responsable Communication et Marketing Opérationnel	BEP BTS Master	Chambre de métiers du Lot Institut Formation Conseils IFC Languedoc
Formations de l'évènement	Concevoir une manifestation Organisateur de mariages et de d'évènements Réussir un événementiel (n°294)	FC Longue FC Longue FC Courte	Connexion Graphique EFCDE Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Gard
Formations du tourisme	Master sciences humaines et sociales mention tourisme - Parcours management des industries du tourisme BTS tourisme Bachelor Tourisme	Master BTS Bachelor	Université Jean Jaurès Grand Sud Formation Ecole Supérieure de Tourisme Montpellier
Gestion de projets évènementiels	Chef de Projet Organisation et Management de l'Événement Responsable de projet en tourisme d'affaires et évènementiel Administrer efficacement une structure de spectacle vivant Chef de projet évènementiel Wedding planner Licence pro sciences et techniques des activités physiques et sportives mention gestion et développement des organisations, des services sportifs et de loisirs	FC Longue FC Longue FC Courte FC Longue Licence Professionnelle	La Compagnie de Formation - Esicad Le cours Jules Verne Octopus Ecole du mariage centre de formation INU Champollion



PART DES THEMATIQUES SELON LES BESOINS ESTIMES PRECEDEMMENT EN OCCITANIE DANS LE CADRE DE LA CREATION DES PLACES SUPPLEMENTAIRES

	Métier de la branche	Part de la croissance nette sur le sujet	Part des besoins sur la population (ingénierie, numérique, études&conseil)
Développeur	Numérique	24%	4%
dont Développement et gestion des API	Numérique	1,2%	0,4%
Métiers du data (scientist + analyst)	Numérique	15,4%	7%
Architecte logiciel	Numérique	1,2%	
Architecte technique	Numérique	9%	
Métier de lot/syst cyberphysique (développeur, architecte, test...)	Numérique	11%	8%
Programmation et intelligence artificielle	Numérique	1,5%	1%
Sureté et sécurité des systèmes	Numérique et ingénierie	3%	1%
hors : hygiène informatique	Numérique + ingénierie		10%
5G/LTN	Ingénierie	0,4%	0,3%
Fabrication additive	Ingénierie	3%	3%
Smart Grid	Ingénierie	2%	1%
Usine du futur	Ingénierie	9%	3%
Cyberdroit	Numérique + conseil	0,1%	1%
Digitalisation des métiers	Numérique	20%	40%

ETUDE PROSPECTIVE SUR LES MÉTIERS DE LA BRANCHE DU NUMÉRIQUE, DE L'INGÉNIERIE, DU CONSEIL, DES ÉTUDES ET DE L'ÉVÈNEMENT EN OCCITANIE



Contact Délégation du Fafiec Occitanie

Jérôme PENSO

Délégué régional, Antenne de
Toulouse, Région Occitanie

05 62 27 71 56

jpenso@fafiec.fr

Contact étude OPIIEC

opiiec@opiiec.fr

Gwenaëlle DEVAUX

Chef de projets en charge de l'étude

01 77 45 95 88

gdevaux@fafiec.fr

