



# NOUVELLE-AQUITAINE



## ÉTUDE PROSPECTIVE SUR LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE, DE L'INGÉNIERIE, DU CONSEIL, DES ÉTUDES ET DE L'ÉVÉNEMENT EN RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

KYU Lab pour l'OPIIEC – Étude prospective régionale sur la Nouvelle-Aquitaine – mars 2019

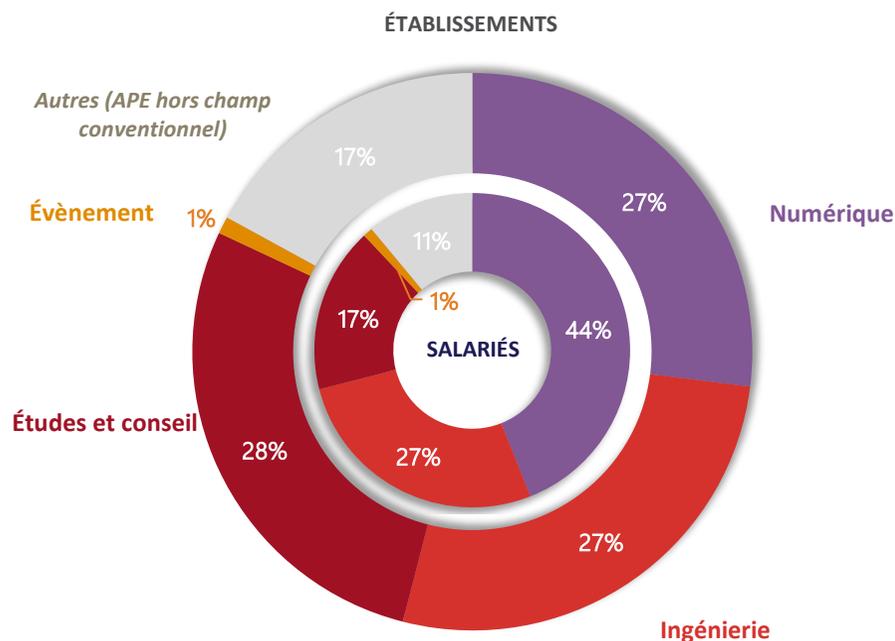


# PRÉSENTATION DE LA BRANCHE

837 000 salariés en France répartis entre 77 900 établissements en 2016

## Répartition des 77 900 établissements et des 837 000 salariés de la Branche en France en 2016

Source Portrait Statistique de la Branche, 2018



Les entreprises de la Branche représentent 4% des entreprises françaises et concentrent 4,9% des actifs couverts par une CCN

La Branche concernée par la présente étude comprend les entreprises du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'évènement couvertes par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

### Particularités des entreprises et salariés de la Branche

- Les **salariés** de la Branche sont en moyenne **jeunes** (31% ont moins de 29 ans) et **qualifiés** (57% de cadres selon la DARES).
- Les **femmes** y sont en moyenne **moins nombreuses** (37%) que dans le reste de l'économie française (44%).
- Le nombre de **salariés à temps partiel** dans la Branche est plus **faible** que dans les autres Branches (14,2% contre 21,8%).

### La Branche couvre 4 secteurs

- **Le numérique** regroupe les éditeurs de logiciels, les Entreprises de Services Numériques (ESN)\* et le conseil en technologies.
- **L'ingénierie** regroupe les entreprises d'ingénierie de construction et d'ingénierie de processus.
- **Les études et le conseil** regroupent les entreprises d'études, de conseil en stratégie et management, en recrutement, en évolution professionnelle, en relations publiques.
- **L'évènement** regroupe les entreprises organisatrices d'évènements, les prestataires et les sites.

\*Une entreprise de services du numérique (ESN), anciennement SSII ou SS2I, est une société de services experte dans le domaine des nouvelles technologies et de l'informatique. Elle a pour objectif principal d'accompagner une société cliente dans la réalisation d'un projet.





CONTEXTE  
RÉGIONAL

## PANORAMA DE L'ÉCONOMIE EN NOUVELLE-AQUITAINE

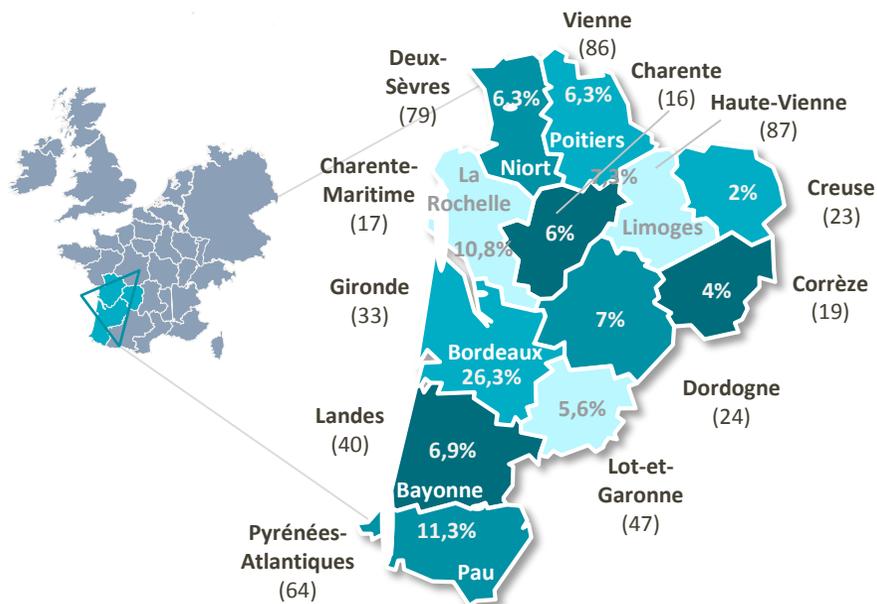


# CHIFFRES CLÉS DE LA RÉGION

Une région disposant d'un riche patrimoine culturel et au littoral particulièrement dynamique

## Répartition de la population régionale par département

Source Insee 2015



**5,9**

millions d'habitants  
(8,9% de la population française)

Source INSEE, estimation au 01/01/2016



**2,7**

millions d'actifs

Source INSEE - Estel 2015



**159,8**

milliards d'euros de PIB

(7,5% de la richesse en France métropolitaine)  
Source INSEE 2016



**+0,6%**  
personnes par an depuis 2009  
(+0,5% en France)

Source INSEE, recensement de la population



**8,4%**  
de chômage

Source INSEE au T2 2018



**+1,3%**  
du PIB entre 2013 et 2014 en euros constants  
(0,6% en France métropolitaine)  
Source INSEE 2014

### Une région aux paysages variés disposant d'un riche patrimoine culturel

- La Nouvelle-Aquitaine bénéficie de 720 km de **côte Atlantique**, mais aussi de **paysages montagneux** (Pyrénées et Massif central) et **forestiers** (Landes) valorisés par 5 parcs naturels (source région Nouvelle-Aquitaine).
- Réputée pour ses sites préhistoriques (grottes de Lascaux, etc.) la région dispose d'un important **patrimoine historique**. Elle abrite plus de 6 000 monuments historiques inscrits ou classés (source région Nouvelle-Aquitaine).
- La région se caractérise par une culture riche notamment symbolisée par les langues basques, d'oc et du parlanjhe, par son vignoble et sa gastronomie de renommée mondiale.

### Un dynamisme inégal concentré le long du littoral

- Si les dynamismes économiques et démographiques se concentrent le long du littoral, la **région** est dans son ensemble **moins exposée aux difficultés sociales** que le reste du pays (13,3% de pauvreté contre 14,3% au niveau national - source INSEE 2012).
- La région est **relativement âgée** (21% de la population a plus de 64 ans contre 17,5% en France métropolitaine), mais bénéficie d'un **dynamisme démographique** porté par un **solde migratoire positif**. Elle attire en majorité des jeunes actifs et des jeunes retraités (source INSEE 2017).

**1<sup>ère</sup>**

région métropolitaine en termes de superficie  
(84 100 km<sup>2</sup>, 15% du territoire) (Source INSEE, 2018)

**3<sup>ème</sup>**

région économique de France en termes de PIB  
(Source INSEE 2016)

**1<sup>ère</sup>**

région forestière de France, elle compte 3 millions d'hectares boisés (Source Région Nouvelle-Aquitaine)

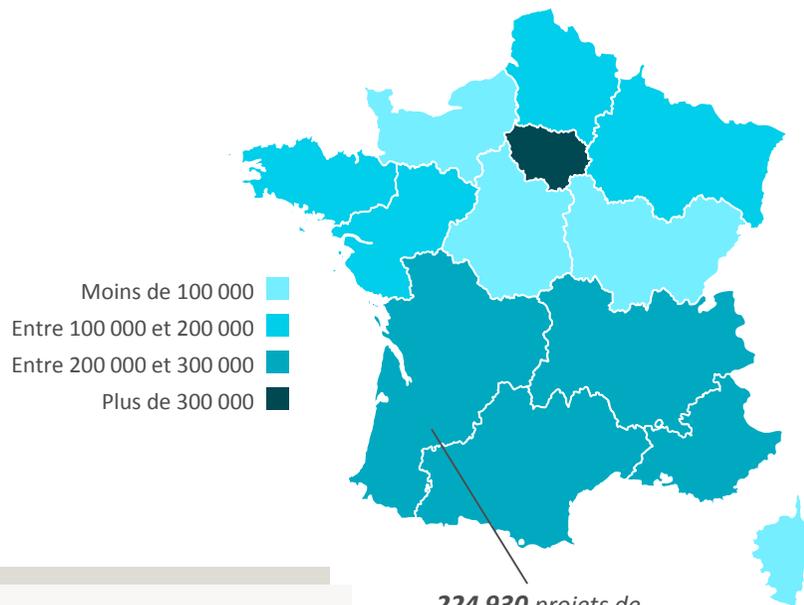


# L'EMPLOI DANS LA RÉGION : DYNAMIQUES DE RECRUTEMENT

Une part des projets de recrutement difficiles plus élevée que la moyenne nationale

## Nombre de recrutements prévus en 2018 en Nouvelle-Aquitaine

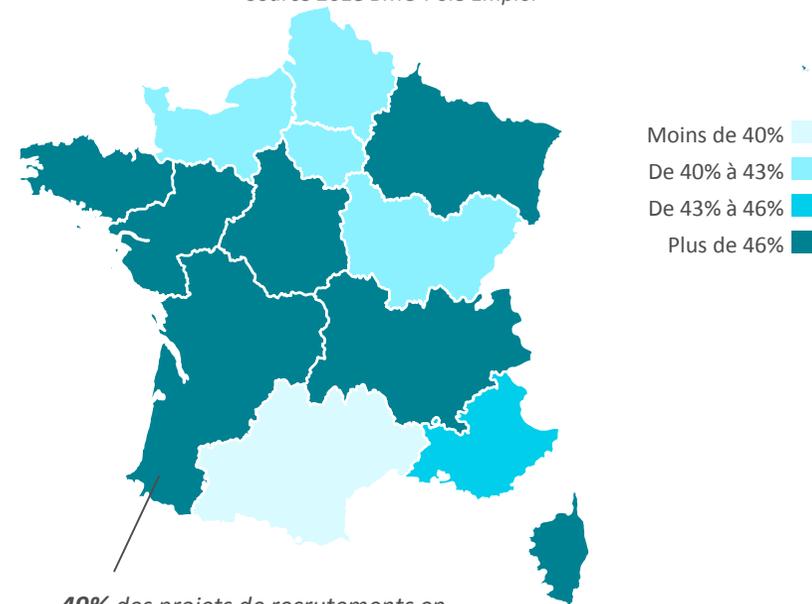
Source 2018 BMO Pôle Emploi



**224 930** projets de recrutements en Nouvelle-Aquitaine en 2018

## Part des recrutements jugés difficiles en 2018 en Nouvelle-Aquitaine

Source 2018 BMO Pôle Emploi



**49%** des projets de recrutements en Nouvelle-Aquitaine jugés difficiles

### Recrutements - Chiffres clés

(BMO, 2018)

#### Nouvelle-Aquitaine

- Nombre de projets : **224 930**
- Part de projets difficiles : **49,0 %**
- Part de saisonniers : **45,7 %**

#### France

- Nombre de projets : 2 345 877
- Part de projets difficiles : 44,4 %
- Part de saisonniers : 34,6 %

- Le nombre de projets d'embauche **est en hausse de 17,3% par rapport à 2017** (+18,7% en France), ce qui représente 33 160 projets de recrutement supplémentaires.
- 20% des projets de recrutement sont issus du secteur de l'industrie agroalimentaire et de l'agriculture, c'est 10 points de plus qu'au national. Cela contribue, avec le tourisme et la construction notamment, à la proportion de projets saisonniers plus importante dans la région (45,7%) qu'en France entière (34,6%).
- Plus d'un **quart des projets de recrutements sont centralisés en Gironde**, avec plus de la moitié des recrutements jugés difficiles. Les cinq départements du littoral sont plus dynamiques et regroupent 66% des projets de recrutements.
- Les départements de la Creuse, de la Haute-Vienne et de la Corrèze sont ceux qui enregistrent le moins de projets de recrutements (moins de 10 000, et autour de 3 000 pour la Creuse).



## ANALYSE DE L'ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE PAR ZONE D'EMPLOI ET PAR SECTEURS CLIENTS



### Les 31 zones d'emploi de la région Nouvelle-Aquitaine



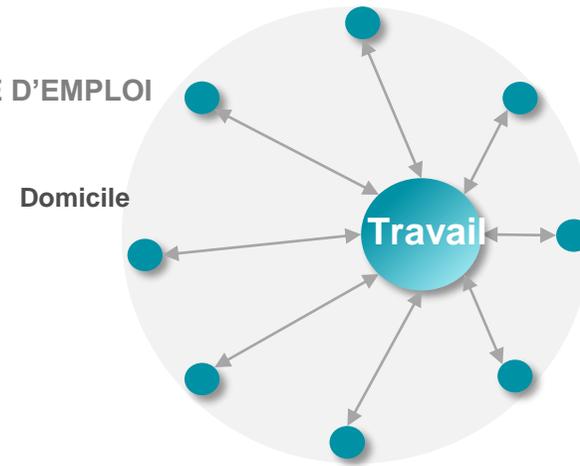
### Les 5 zones d'emploi pour lesquelles un zoom particulier a été réalisé :

- Bordeaux
- Limoges
- Niort
- La Rochelle
- Pau

### Zone d'emploi INSEE

La zone d'emploi est une notion qui convient particulièrement aux études locales sur le marché de l'emploi (territoire d'une échelle inférieure à celle du département). Elle se définit comme une **zone d'affluence dans laquelle la plupart des actifs résident et travaillent.**

### ZONE D'EMPLOI



### Démarche analytique

La région Nouvelle-Aquitaine compte 31 zones d'emploi totalisant près de 2 millions d'emplois (pour environ 3,3 millions d'habitants). Les 5 zones d'emploi étudiées ci-après regroupent près de 2 millions d'habitants au total et 900 000 emplois, soit **presque la moitié des emplois** de la région.

L'étude des zones d'emplois les plus importantes est complétée par une **analyse prospective sectorielle (l'évolution de la commande publique locale et privée)**, l'objectif étant d'anticiper les **opportunités de recours aux entreprises de la Branche.**

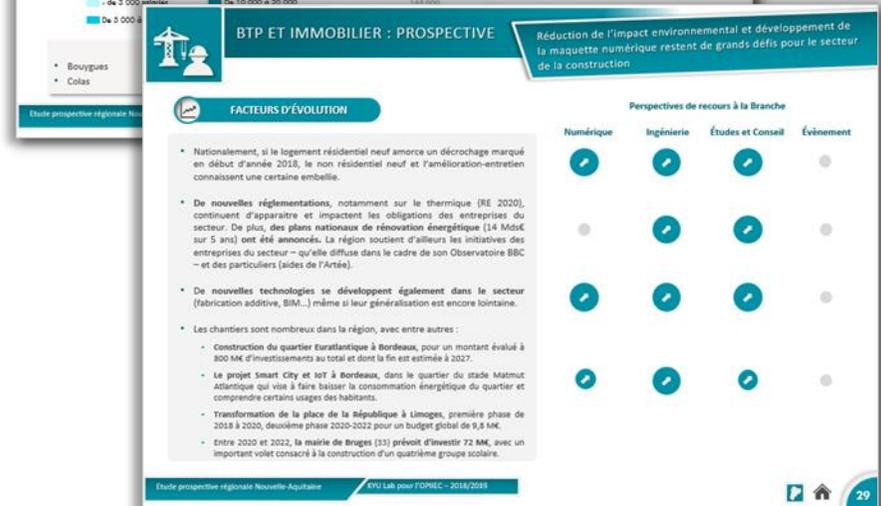
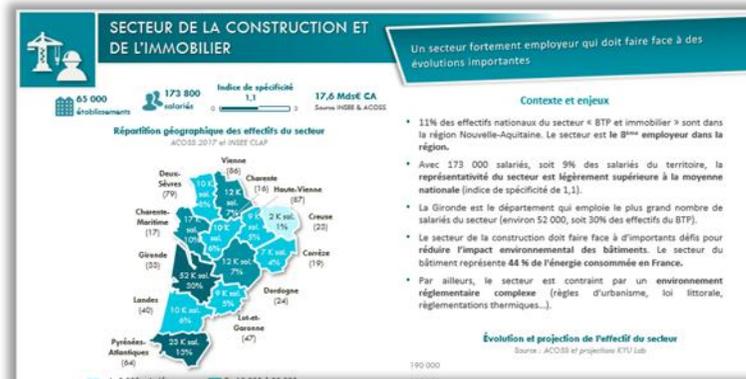
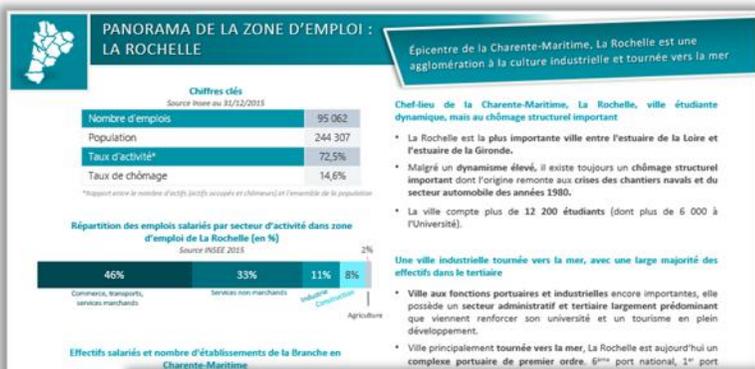
\*Les zones d'emploi Mont-de-Marsan et Brive-la-Gaillarde étant interrégionales ne sont pas comptées dans le calcul

# ANALYSE PAR ZONE D'EMPLOI ET PAR SECTEURS CLIENTS

## Exemples d'analyses par territoire et par secteurs clients de la Branche

### Analyse géographique prospective sur une zone d'emploi

### Analyse sectorielle prospective sur un secteur donneur d'ordres

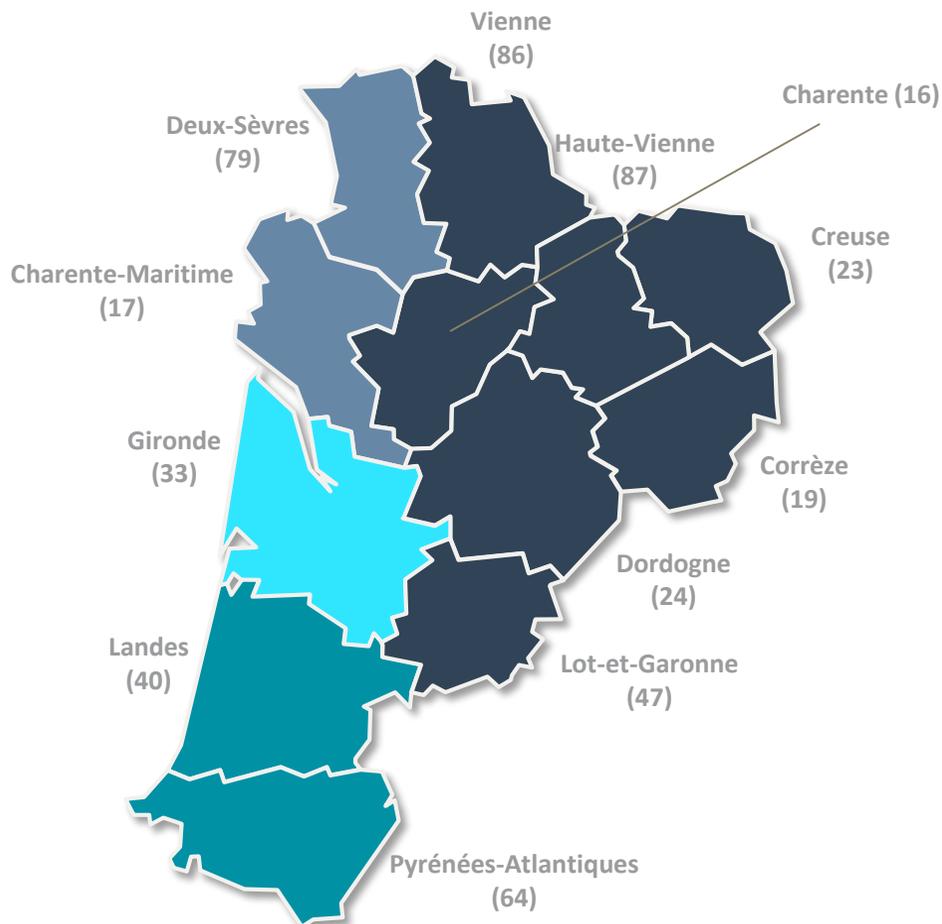




BRANCHE

## ANALYSE PROSPECTIVE DE LA BRANCHE ET DE SES SECTEURS

Une région hétérogène avec des enjeux territoriaux diversifiés et plusieurs réalités pour les entreprises de la Branche



## Les Deux-Sèvres et la Charente-Maritime

- Départements aux besoins singuliers dus à la présence de secteurs clients spécifiques : Banques et assurances niortaises, fabrication d'équipements industriels en Charente-Maritime
- En termes d'attractivité, les deux départements ne soulèvent pas de problèmes particuliers si ce n'est d'être enclavés entre Nantes et Bordeaux, villes souvent favorisées par les jeunes pour leurs débuts de carrière

## L'arrière-pays

- Portés par le cluster ALIPTIC pour le secteur du numérique et dynamisés par les bassins d'emploi des villes de Limoges, Poitiers, Brive ou Angoulême, ces départements ne représentent à eux tous que 18% des effectifs de la Branche
- Il s'agit des territoires les plus en tension pour le recrutement dû à la difficile accessibilité et à un dynamisme territorial moindre, où le problème d'attractivité se ressent le plus

## La Gironde et la métropole bordelaise

- Regroupant à lui seul plus de la moitié des effectifs de la Branche, le département de la Gironde stimulé par la métropole bordelaise connaît une croissance forte dans les différents secteurs
- Il s'agit d'un territoire à la fois attractif pour les entreprises et pour les candidats, seulement une telle attractivité renforce la concurrence intrasectorielle, une hausse des rémunérations une tension au recrutement et un turn-over

## Les Landes et le Pays basque

- Porté par le cluster Pays basque digital pour le secteur du numérique, avec un pôle de compétitivité à Bidart et des communautés d'agglomération dynamiques, ce territoire est notamment porté par le secteur de l'énergie et du BTP
- Les entreprises du Pays basque sont celles qui déclarent avoir le moins de mal à recruter et attirer des candidats. C'est un élément à nuancer lorsque l'on parle des Landes ou des terres des Pyrénées-Atlantiques moins touchées par l'engouement des jeunes à venir s'y installer

**5 250**  
établissements

**40 000**  
salariés

**5,1 Mds €**  
de CA

**6 700**  
Établissements\*

**50 800**  
Salariés\*

**6,9 Mds €**  
de CA\*

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2023

**2018**

**2023**

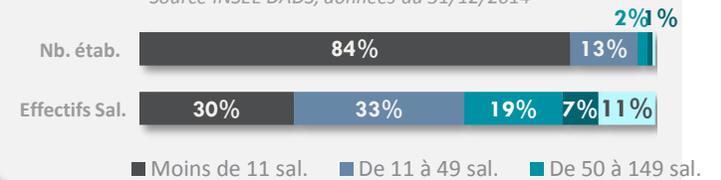
### RÉPARTITION DES EFFECTIFS SALARIÉS

CA : +6% /an en moyenne

Effectifs salariés : +4,8%/an en moyenne  
Potentiel de création de **2 200 emplois nets/an** entre 2018 et 2023

### RÉPARTITION EFFECTIF/TAILLE ÉTABLISSEMENTS

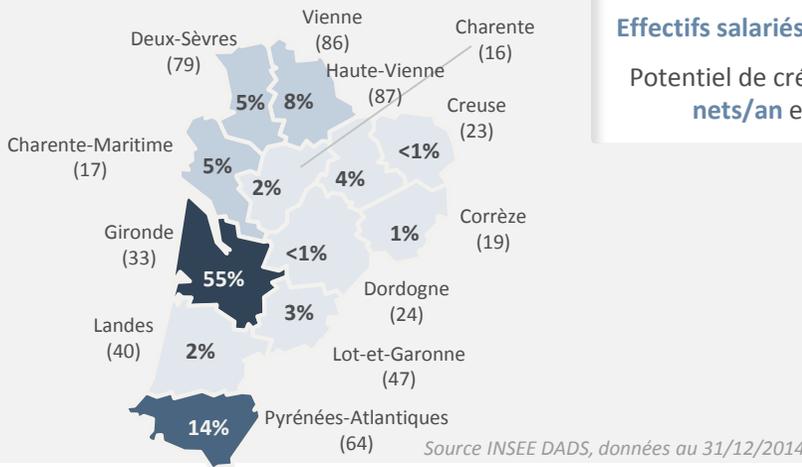
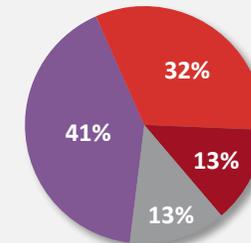
Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



■ Numérique  
■ Ingénierie  
■ Conseil  
■ Autres\*

### RÉPARTITION EFFECTIF/SECTEUR

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



### Une grande majorité d'hommes et de cadres. Une population de Branche plus âgée en Nouvelle-Aquitaine que dans le reste de la France

- Les salariés de la branche sont pour 62% des hommes, ce chiffre est tiré par le haut par les secteurs du numérique et de l'ingénierie, particulièrement masculinisé
- Les salariés de la Branche sont cadres pour presque la moitié d'entre eux (42%), ce qui est quatre fois plus que par rapport à la moyenne hors Branche dans la région (10%)
- 89% sont en CDI, et 87% sont en contrat à temps complet, dans les deux cas ces chiffres sont supérieurs au reste de la population active française



# SYNTHÈSE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

## Analyse prospective du secteur du numérique de la Branche en Nouvelle-Aquitaine

**1 280**  
établissements

**17 000**  
salariés

**2,2 Mds €**  
de CA

**1 800**  
Établissements\*

**22 500**  
Salariés\*

**3,1 Mds €**  
de CA\*

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

**2018**

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2023

**2023**

CA : **+7%** par an en moyenne

Effectifs salariés : **+6%** par an en moyenne

Potentiel de création de **1 100 emplois nets/an** entre 2018 et 2023

### PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS\*

Source Sondage KYU Lab



### PRINCIPAUX RELAIS DE CROISSANCE

Source Sondage et entretiens KYU Lab

#### OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR

- FACTEURS D'ÉVOLUTION**
- Soutien à l'innovation (PIA3) visant les TPE et PME
  - Ouverture du Cluster Énergie et Stockage
  - Ouverture du « Bordeaux NeuroCampus »
  - Dév. de l'Usine du futur
  - Dév. du BIM
  - Dev. de « l'open innovation »
- 
- Accompagnement à la stratégie régionale de recherche et d'innovation
  - Développement de solutions d'intelligence artificielle liées à la santé
  - Développement et déploiement de logiciels de suivi des patients
  - Automatisation/optimisation des procédés industriels
  - Dév./exploitation d'applications numériques industrielles

Le secteur du numérique en Nouvelle-Aquitaine se divise entre le territoire bordelais (61%), et le reste de la région, c'est également le secteur plus masculin de la Branche avec 73% d'hommes

- L'implantation en région, et à Bordeaux en particulier, d'entreprises du numérique, particulièrement de startups internationales attractives intensifie la concurrence intra sectorielle et la tension sur les métiers du numérique – en particulier les métiers du développement.
- L'étendue de la région et la diversité de ses secteurs d'activités offrent un large panel de secteurs clients pour le numérique qui joue un rôle transverse dans l'économie régionale pour accompagner la transition numérique.
- Il existe pour les entreprises du secteur une nécessité de développer des expertises plus pointues à la fois sur les secteurs clients dans lesquels elles interviennent et sur de nouvelles technologies émergentes – les clients étant de plus en plus prescripteurs des solutions à mettre en place. Ces besoins en expertises plus pointues (IoT, Cloud, IA...) obligent les acteurs à se former plus régulièrement.



# SYNTHÈSE SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

## Analyse prospective du secteur de l'ingénierie de la Branche en Nouvelle-Aquitaine

**1 900**  
établissements

**12 700**  
salariés

**1,6 Mds €**  
de CA

**2 400**  
Établissements\*

**15 800**  
Salariés\*

**2,1 Mds €**  
de CA\*

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

**2018**

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2023

**2023**

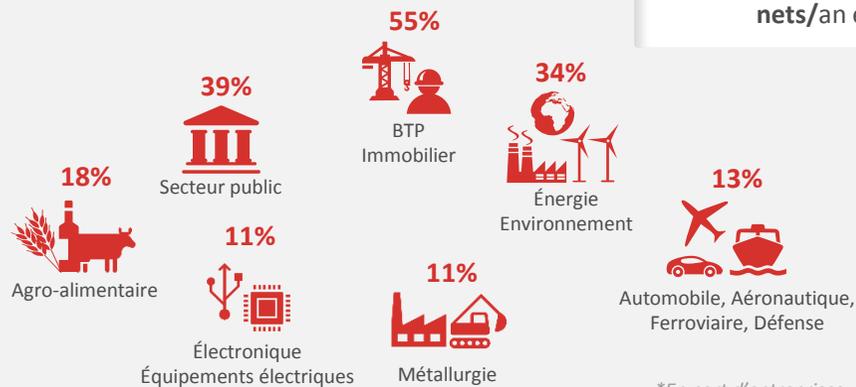
CA : +5,1% par an en moyenne

Effectifs salariés : +4,2% par an en moyenne

Potentiel de création de **620 emplois nets**/an entre 2018 et 2023

### PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS\*

Source Sondage KYU Lab



\*En part d'entreprises les comptant dans leur portefeuille client

### PRINCIPAUX RELAIS DE CROISSANCE

Source Sondage et entretiens KYU Lab

#### OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR

- FACTEURS D'ÉVOLUTION**
- Fonds du FEDER (2,5 Md€) pour appuyer les territoires sur l'innovation, l'emploi, la transition énergétique...
  - Soutien public au développement régional des énergies nouvelles
  - Grand projet de développement d'infrastructures de transport – 781M€ dans le cadre du CPER
  - Développement de nouvelles technologies dans le secteur (fabrication 3D, BIM...)
  - Nouvelles réglementations thermiques et plans nationaux de rénovation énergétique (14 Mds€)
- OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR**
- Intégration croissante du BIM dans les Appels d'Offres publics
  - Politique de soutien à l'industrie locale pour moderniser l'appareil et les processus productifs
  - Rénovation énergétique des bâtiments publics
  - Évolution des pratiques de conception (BIM)
  - Prestations en ingénierie de construction spécialisée sur les enjeux d'écoconception

**Un secteur qui tend à se féminiser, mais avec toujours une forte majorité d'hommes (69%) et dont la répartition géographique est moins concentrée sur Bordeaux que les autres secteurs (47% et 19% en Pyrénées-Atlantiques)**

- En Nouvelle-Aquitaine, le secteur de l'ingénierie dispose d'une dynamique de transition environnementale forte qui lui demande une expertise forte sur ces domaines et lui offre un marché non négligeable. Évidemment le plus gros client du secteur est celui du BTP puis du secteur public, mettant en avant particulièrement les entreprises de l'ingénierie de construction.
- C'est un **besoin en polyvalence** (compétences techniques et transversales) dont les entreprises font état. **Les profils expérimentés, agiles, autonomes et innovants sont alors recherchés en priorité**, avec de nouvelles compétences sur le **BIM** et le **management de projet**.



# SYNTHÈSE SECTEUR CONSEIL & ÉTUDES

## Analyse prospective du secteur du conseil et des études de la Branche en Nouvelle-Aquitaine

**1 200**  
établissements

**5 300**  
salariés

**700 M€**  
de CA

**1 600**  
Établissements\*

**6 900**  
Salariés\*

**936 M€**  
de CA\*

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

**2018**

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2023

**2023**

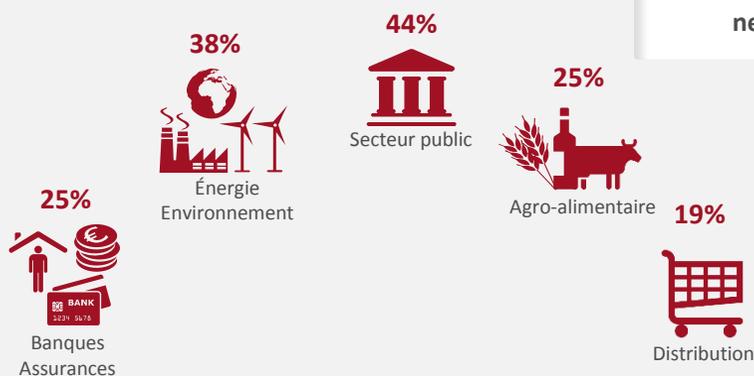
**CA : +6%/ an en moyenne**

**Effectifs : +5% par an en moyenne**

Potentiel de création de **300 emplois nets/an** entre 2018 et 2023

### PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS\*

Source Sondage KYU Lab



\*En part d'entreprises les comptant dans leur portefeuille client

### PRINCIPAUX RELAIS DE CROISSANCE

Source Sondage et entretiens KYU Lab

#### OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR

#### FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Passage à l'« e-administration » (dématérialisation des flux administratifs)
- Modernisation des systèmes d'information et des outils digitaux déjà établis
- Modernisation des usines et implantations des technologies d'industrie du futur
- Renforcement de l'offre de services et nouveaux modèles économiques
- Évolution des attentes des consommateurs vers des produits bio et plus de transparence sur les produits

- Conseil RH/en organisation et accompagnement du changement
- Accompagnement des stratégies de recherche et d'innovation d'acteurs privés et parapublics
- Études de marché
- Conseil en RH (évolution des compétences)
- Stratégies de réduction des coûts d'exploitation
- Refonte et digitalisation de la relation client

**81% des effectifs salariés sont répartis entre la Gironde (71%) et les Pyrénées-Atlantiques, c'est le secteur le plus féminisé de la Branche avec 52% de femmes**

- Dans la région, les entreprises du secteur conseil s'adaptent particulièrement aux **spécificités territoriales** en se spécialisant pour des clients venant de l'agro-alimentaire, des banques et assurances et de l'énergie qui sont trois secteurs clés de la Nouvelle-Aquitaine
- La **vente, la prospection et la fidélisation** sont les premières compétences attendues dans le conseil selon les entreprises répondantes au sondage. Ce qui souligne la double casquette attendue dans le secteur en un expert et un commercial. Les projets de formation en outils numériques et en webmarketing marquent également l'entrée obligatoire du secteur dans l'ère digitale



# SYNTHÈSE SECTEUR DE L'ÉVÉNEMENT

Analyse prospective du secteur de l'événement de la Branche en Nouvelle-Aquitaine

 **50**  
établissements

 **450**  
salariés

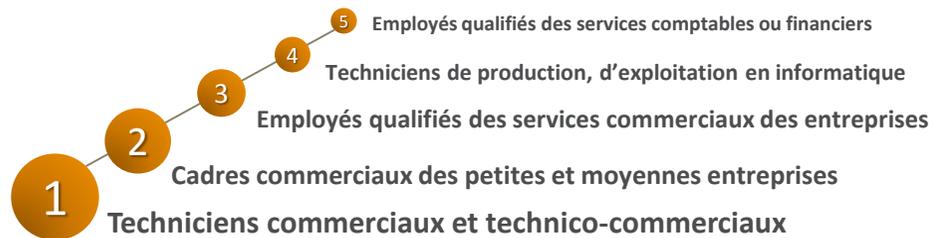
 **100 M€**  
de CA

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

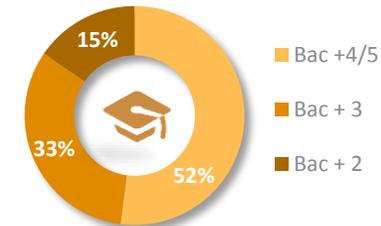
**2018**

## Top 5 des métiers (selon la nomenclature PCS de l'INSEE) les plus répandus dans le secteur de l'événementiel dans la région Nouvelle-Aquitaine

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



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



Source observatoire dynamique OPIIEC, année 2018  
Pour des données en ligne actualisées en continu, rendez-vous sur le site de l'observatoire des métiers de l'OPIIEC où cliquez ici

## Un secteur qui cherche à développer ses compétences commerciales et marketing, mais aussi digitales

- **L'enjeu principal** des entreprises du secteur est en effet de développer, d'une part, leurs **compétences commerciales** (prospection de nouveaux clients en particulier) qui sont encore souvent centrées sur la relation client et d'autre part leurs **compétences en marketing**, notamment en marketing digital (community management...).
- De façon générale d'ailleurs, les entreprises du secteur sont elles aussi amenées à **prendre en main des innovations numériques** (billetterie en ligne, capacité à traiter des données de fréquentation des sites, techniques de géolocalisation...) et à **se former pour acquérir les compétences associées**.
- Les objets de formation suivants, moins essentiels, peuvent également être cités : la sécurité (CACES, travail en hauteur...), la sûreté des biens et des personnes (lié aux attentats notamment : profiling, surveillance vidéo, utilisation de portiques...), le BTP et la maintenance et la médiation culturelle (promotion et présentation de produits culturels aux écoles, associations...).



## BESOINS ET OFFRE DE FORMATION EN NOUVELLE-AQUITAINE

## Évaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles

Source : Sondage et projection KYU Lab sur la période 2018-2023

Données annuelles	 Numérique	 Ingénierie	 Conseil
<b>Recrutements à réaliser</b>	<b>~1 400</b>	<b>~850</b>	<b>~ 400</b>
Créations nettes d'emplois	1 100	620	300
Départs en retraite	290	220	90
<b>Candidats disponibles</b>	<b>~500</b>	<b>~1 900</b>	<b>~1 150</b>
Jeunes diplômés	150	700	360
Demandeurs d'emploi en reconversion	360	1 200	800

### À l'instar des résultats issus du sondage, le numérique est bien le secteur le plus tendu en termes de recrutement

- Au-delà de l'adéquation des profils, il existe réellement une pénurie de candidats pour le secteur du numérique. C'est donc sur ce secteur que les actions de **formation** et/ou de **reconversion** sont **prioritaires**, le vivier n'étant pas suffisant aujourd'hui pour combler les besoins liés à la croissance des entreprises de la Branche et à l'arrivée de nouveaux acteurs en Nouvelle-Aquitaine
- Si dans l'ensemble, le **secteur de l'ingénierie** apparaît moins tendu que le numérique, le recrutement de certains profils experts (ingénieurs VRD, systèmes et réseaux, ferroviaire...) sera problématique dans les années à venir
- Le **conseil** n'affiche pas de déficit annuel de candidats, il bénéficie de **viviers d'emplois** à la fois **plus diversifiés et moins spécifiques**. Les tensions au recrutement vécues par certaines entreprises peuvent s'expliquer par les disparités territoriales de la région, car ce vivier n'est pas réparti équitablement à travers la Nouvelle-Aquitaine, et certains territoires ne sont pas assez attractifs pour les salariés du secteur

Indice de tension au recrutement	 Numérique	 Ingénierie	 Conseil
	<b>0,35</b>	<b>2,2</b>	<b>2,8</b>
	candidats pour 1 poste	candidats pour 1 poste	candidats pour 1 poste

### Hypothèses du modèle :

- Créations nettes d'emploi** : modélisation en s'appuyant sur la statistique publique 2008-2017 (Branche et secteurs clients) et le sondage mené dans l'étude (140 répondants)
- Départs en retraite** : départ de **20% des effectifs âgés de plus de 60 ans chaque année**. Les plus de 55 ans représentent 9% de la population salariée de la Branche en 2014 selon l'INSEE (37 750 salariés, soit 3 510 personnes concernées). Ils ont eu 59 ans ou plus en 2018. Et 20% de 3 510 = 700 départs en retraite dans la Branche en Nouvelle-Aquitaine en 2018. Le calcul pour chaque secteur correspond à son poids en matière d'effectifs salariés dans la Branche en 2018 (41% pour le numérique, 32% pour l'ingénierie et 13% pour le conseil).
- Jeunes diplômés** : les arrivées dans la région de jeunes diplômés ne compensent pas les départs, l'hypothèse a été gardée qu'un équivalent de 1/4 de la promotion régionale annuelle quitte la région pour aller travailler en dehors
- Jeunes diplômés** : on considère que la Branche est en capacité d'attirer une part des étudiants équivalente à son poids dans les effectifs régionaux sur les métiers concernés (ex : *46% des effectifs en informatique sont salariés dans la Branche → les entreprises de la Branche peuvent espérer recruter 46% des promotions sur ces métiers*)
- Demandeurs d'emploi en reconversion** : La Branche est en capacité de recruter sur un métier une part des demandeurs d'emploi équivalente à son poids dans la région

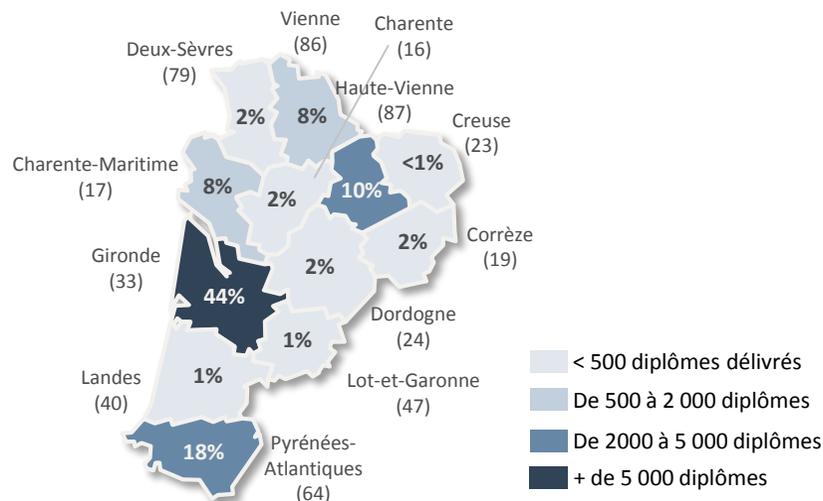
# OFFRE DE FORMATION INITIALE

## Répartition géographique et par spécialité

Plus de 20 600 diplômés de l'enseignement supérieur pouvant s'orienter vers les métiers de la Branche

### Répartition géographique des 20 600 diplômés délivrés en 2016 pouvant mener aux métiers de la Branche\*

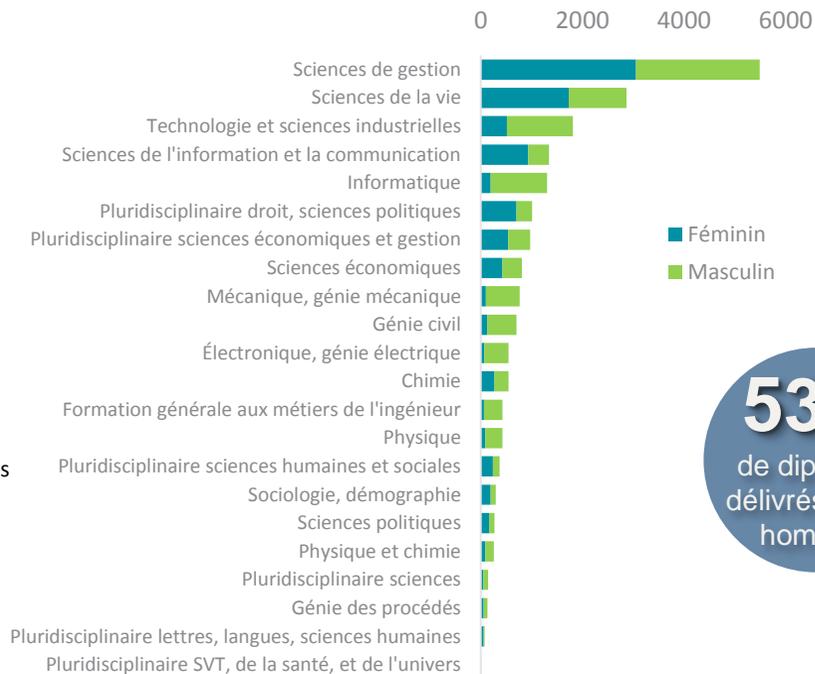
Source ministère Enseignement supérieur, 2016



\*Attention, c'est un total potentiel, ces jeunes diplômés peuvent s'orienter vers d'autres secteurs, d'autres métiers, poursuivre leurs études, ne pas convenir aux recruteurs...  
Par ailleurs, toutes les « Ecoles » ou « Grandes Ecoles » de la région qui ne sont pas tutelle du MENESR ne sont pas comptabilisées ici

### Ventilation des diplômes délivrés menant aux métiers de la Branche

Source ministère Enseignement supérieur, 2016



**53%**  
de diplômés délivrés à des hommes

- Le territoire présente de fortes **disparités en matière de formation initiale. 3 départements se partagent à eux seuls les trois quarts du vivier (Bordeaux, Limoges et Pau).** Et 7 départements à eux tous comptent moins de 10% de l'ensemble des diplômés susceptibles de s'orienter vers les métiers de la Branche.
- 1 300 diplômés peuvent se diriger vers la Branche du **Numérique**, ce qui représente seulement **6% de l'ensemble du vivier de la Branche** dans la région. La très grande majorité des diplômés ont la capacité de s'orienter vers les métiers du conseil (45%) ou de l'ingénierie (42%).
- À l'instar de la réalité de la Branche, une majorité des candidats potentiels au secteur du conseil sont des femmes (58%), pour **l'ingénierie elles sont 37%** et seulement **15% pour le secteur du numérique.**
- On peut noter que les répartitions géographiques des diplômés et des salariés de la Branche sont similaires sur plusieurs points : la Gironde et les Pyrénées-Atlantiques ressortent comme les deux départements principaux. Cependant la Haute-Vienne ressort comme un vrai vivier sans pour autant être particulièrement représentée en tant que lieu de travail des salariés de la Branche



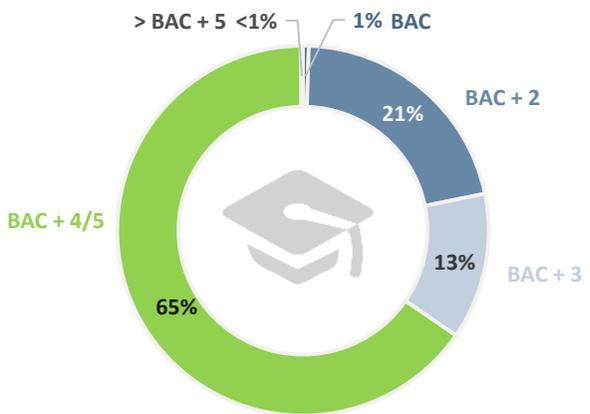
# OFFRE DE FORMATION INITIALE

## Répartition des diplômés par niveau d'étude

Profil des candidats recherchés par les entreprises de la Branche et vivier de diplômés disponibles

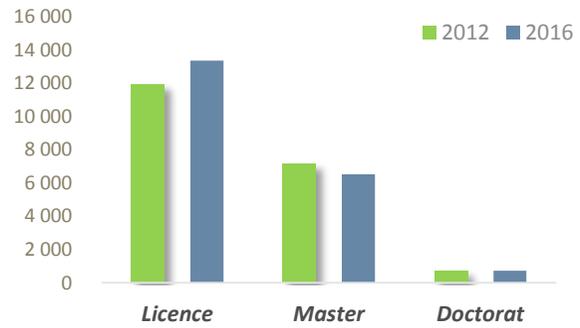
### Répartition des offres d'emploi par niveau d'étude recherché par les entreprises de la Branche

Source Observatoire dynamique OPIIEC, février 2018



### Répartition des effectifs étudiants selon le niveau de formation

(Spécialités pouvant mener à la Branche)  
Source ministère Enseignement supérieur, 2016



### Provenance des jeunes recrutés

- **64% des jeunes recrutés** par les entreprises de la Branche **viennent de Nouvelle-Aquitaine** et un tiers (33%) d'autres régions
- **3%** des jeunes diplômés recrutés **viennent de l'étranger**

Source Enquête KYU Lab 2018, 140 répondants

La croissance globale des effectifs-étudiants dans l'ensemble des spécialités pouvant mener aux métiers de la Branche entre 2012 et 2016 s'établit à 4%, tandis que les effectifs-salariés de la branche croissent de 15% sur la même période

- Les effectifs de diplômés **niveau bac+5 (Master)** en Nouvelle-Aquitaine sont en baisse depuis 2012 (-9%), mais cela est très spécifique au secteur du conseil. **Ce sont pourtant les profils parmi lesquels les entreprises puisent en large majorité**, tous secteurs de la Branche confondus
- Les **formations en Bac+3 et Bac +4/5 représentent 95% des effectifs** et il convient de noter qu'une part importante des diplômés Bac+3 suivent ensuite des formations Bac+5

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

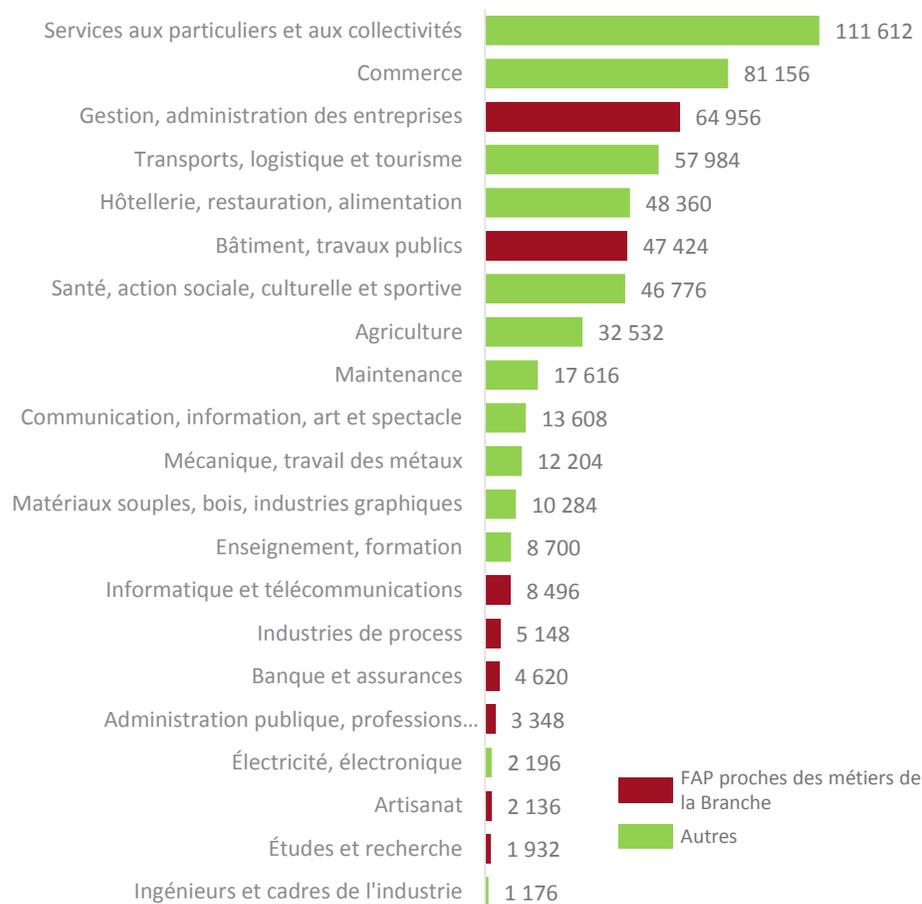
- **65% des besoins des entreprises de la Branche sont exprimés pour des profils à Bac+5 et plus** or **54% des étudiants de la région étaient encore au niveau Bac+3 en 2016** et **42% étaient à bac+5 et plus**. Toutefois, une majorité des étudiants poursuivent bien leurs études pour atteindre ce niveau de qualification requis pour intégrer la Branche
- Les effectifs étudiants sur des formations **bac+5 (Master) et plus (49% des diplômés)** représentent un **vivier potentiel théorique** pour la Branche avec plus de **~7 200 étudiants** en 2016 (vs ~7 500 en 2012)
- **48% des offres d'emploi** pour la Branche spécifient qu'un diplôme de type **école d'ingénieur** est attendu et **23% une formation universitaire**

# PROFILS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

8 familles professionnelles réunissant des demandeurs d'emploi à *priori* éligibles pour la Branche et des demandeurs d'emploi *pouvant bénéficier de formations passerelles* pour y accéder

## Répartition des 600 000 demandeurs d'emploi\* en région Nouvelle-Aquitaine par familles professionnelles (FAP)

Source Emploi Store décembre 2018



La région Nouvelle-Aquitaine affiche un taux de chômage cumulé de 8,4% au deuxième trimestre 2018, contre 9,1% au niveau national

- La question de l'orientation des demandeurs d'emploi vers les métiers de la Branche est donc un enjeu central. Néanmoins, les viviers les plus importants de demandeurs rassemblent des profils peu qualifiés, sur des secteurs éloignés de ceux de la Branche

La famille de métiers *Gestion et administration des entreprises* représente près de 65 000 demandeurs d'emplois – 11% de l'ensemble – qui pourraient potentiellement être orientés vers le secteur des études et du conseil

- On retrouve dans cette famille des métiers comme les cadres des ressources humaines et du recrutement, les cadres administratifs, comptables et financiers, les dirigeants de petites et moyennes entreprises et les cadres dirigeants des moyennes entreprises qui **représentent 3 600 demandeurs**. Une partie de ces derniers pourraient bénéficier de **formations passerelles** pour intégrer le secteur Études et Conseil

La famille de métiers *BTP* arrive en 6<sup>ème</sup> position avec 8% des demandeurs d'emploi (plus de 47 000), mais peu d'entre eux sont éligibles pour intégrer la Branche sans une formation qualifiante préalable. Les métiers les plus proches sont :

- Les ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (env. 3 400 demandeurs)
- Les dessinateurs en bâtiment (env. 500 demandeurs)

L'industrie de process, l'informatique, les télécommunications, les ingénieurs et cadres de l'industrie rassemblent des métiers proches de ceux de la Branche. Une partie de ces demandeurs d'emploi (~30 000) pourraient potentiellement être orientés vers des entreprises de la branche après des formations passerelles

\*Demandeurs d'emploi catégories ABC en Nouvelle-Aquitaine – Source Emploi Store, novembre 2018

## CONSTATS

## CONSÉQUENCES

### FORMATION INITIALE

- La **croissance globale des effectifs-étudiants** dans l'ensemble des spécialités pouvant mener aux métiers de la Branche **entre 2012 et 2016 s'établit à 4%**, tandis que les **effectifs-salariés de la branche croissent de 15%** sur la même période
- **Les effectifs de diplômés se concentrent** dans les deux départements de la région où se concentrent les entreprises : **la Gironde en grande majorité suivie par les Pyrénées-Atlantiques**
- En termes de formation initiale, si dans le secteur du conseil, de l'événement, les femmes sont majoritaires, dans ceux du **numérique et de l'ingénierie ce sont très majoritairement des hommes qui sont diplômés**
- Cependant, si dans les filières d'ingénieurs la part des femmes augmente en Nouvelle-Aquitaine comme partout en France, dans le secteur du numérique dans la région, **la part des femmes stagne, voire baisse.**
- Au-delà même du manque de personnes se pose le problème de **l'inadéquation entre les enseignements et les attentes en termes de compétences** des entreprises de la Branche. Pour beaucoup d'entreprises dans la région, il existe un besoin de profils experts avec une base mathématique forte, voire avec un parcours d'ingénieur
- Le solde migratoire net des étudiants Bac+5 ayant fini leurs études établit une perte de **14% des diplômés** sur des spécialités menant aux métiers de la Branche
- Bien que le vivier soit en croissance, il existe toujours un **écart en volume entre les besoins des entreprises de la Branche** en termes de recrutement et le **nombre de jeunes diplômés sortants**. Ceci est particulièrement vrai pour le **secteur du numérique**, dont le vivier est faible et la dynamique de croissance forte
- La **tension intrasectorielle** est donc très forte, particulièrement à Bordeaux et ses environs où le nombre d'entreprises de la Branche et l'arrivée de nouvelles start-up créent un climat de surenchère pour recruter certains types de profils, qui font **grimper les salaires** et baisser les bénéfices des ESN et éditeurs de logiciels.
- Cette difficulté à recruter entame les possibilités de croissance pour certaines entreprises qui en viennent parfois à **refuser des clients** par incapacité à répondre à la demande
- La part des hommes parmi les diplômés à des spécialités informatiques est supérieure à la part des hommes dans le secteur du numérique. Cela **n'augure pas une hausse de la féminisation du secteur**
- Pour pallier le manque de profils locaux, certaines entreprises font appel à de la **main-d'œuvre étrangère**, avec toutes les difficultés que cela implique en termes administratifs et parfois de gestion de projet à distance

## CONSTATS

## CONSÉQUENCES

### FORMATION CONTINUE

- La **formation des collaborateurs** est une **action RH prioritairement mise en place pour 40% des entreprises** de Nouvelle-Aquitaine – contre 30% en Pays-de-la-Loire
- La **formation continue** est également citée par 1/3 des entreprises comme un **moyen de fidélisation des salariés**
- Les organismes régionaux de formation ne parviennent pas toujours à proposer une **offre de formation répondant à des besoins techniques pointus**. Les entreprises se tournent donc vers des **organismes nationaux souvent localisés en Ile-de-France**
- Le recours à la formation continue est particulièrement important, car il permet en partie de contourner les difficultés de recrutement en faisant monter en compétences des salariés vers des métiers qui connaissent une forte tension au recrutement
- En réponse à la difficulté de trouver des formations sur des sujets techniques pointus, les entreprises – particulièrement du secteur numérique – développent la formation interne de leurs collaborateurs

### DEMANDEURS D'EMPLOI

- La région Nouvelle-Aquitaine affiche un **taux de chômage** cumulé de **8,4%** au troisième trimestre 2018, contre **9,4%** au niveau national
- Le vivier de **demandeurs d'emploi à priori éligibles** aux métiers des trois principaux secteurs de la branche en Nouvelle-Aquitaine s'élève à environ **2 400 personnes**
- Les **expériences passées** de recrutement de demandeurs d'emploi par des entreprises de la Branche ont mis en avant **l'importance de l'accompagnement de l'intégration** pour faciliter l'acquisition **des codes et des usages spécifiques dans des entreprises de prestations intellectuelles**
- Les **demandeurs d'emploi** constituent un **très important vivier**, de personnes qualifiées et avec de l'expérience professionnelle, **insuffisamment exploité**
- La question de **l'identification des demandeurs d'emploi réellement éligibles** aux métiers de la Branche est un **enjeu central** qui doit être développé à travers de **nouvelles méthodes ne se basant pas uniquement sur la qualification et l'expérience**
- Les **expérimentations de Pôle Emploi** sur l'identification des « **habiletés** » à travers la **méthode MRS** offrent des **opportunités intéressantes**
- La construction de **parcours passerelles sur-mesure** pour accompagner les demandeurs d'emploi vers les métiers de la Branche est un **facteur clé de succès**



BRANCHE



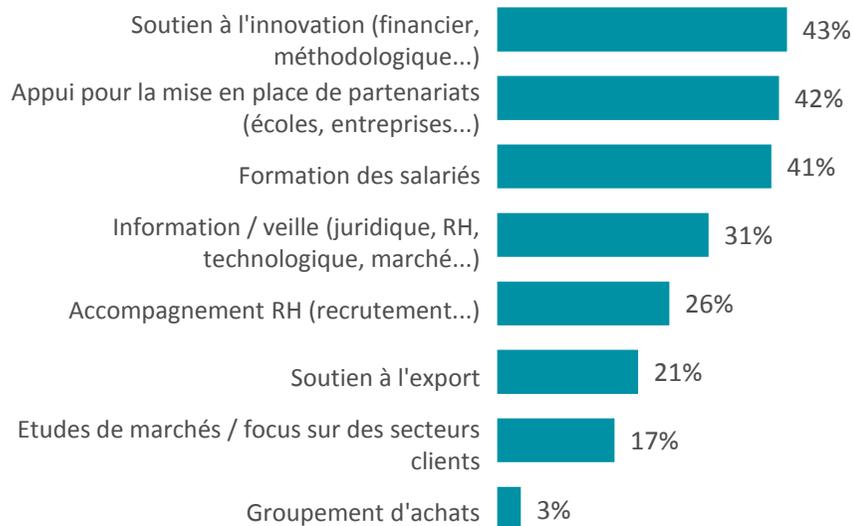
PRÉCONISATIONS

# NATURE DES SOUTIENS ATTENDUS PAR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

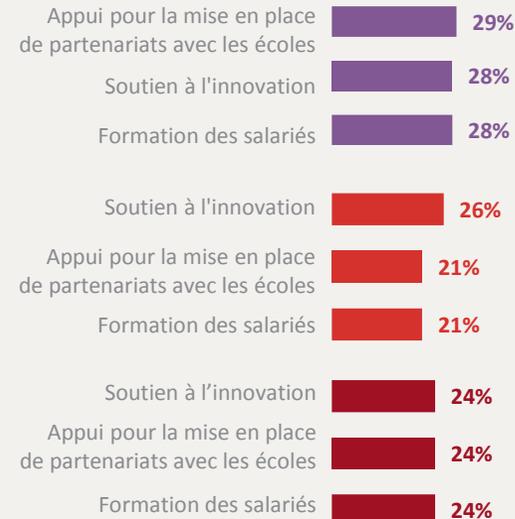
Le soutien à l'innovation : principale attente des entreprises de la Branche en matière d'accompagnement

## Nature des soutiens et accompagnements attendus par les entreprises de la Branche (tous secteurs confondus)

Source Sondage KYU Lab



## Nature des soutiens et accompagnements attendus par les entreprises de la Branche par secteurs



Numérique



Ingénierie



Conseil et études



Le soutien à l'innovation, l'aide à la mise en place de partenariats et la formation des salariés apparaissent comme les principales attentes des entreprises de la Branche en matière d'accompagnement.

- Si les **attentes** des entreprises de la Branche en matière d'accompagnement sont **plurielles**, le **besoin de soutien à l'innovation** revient le plus souvent (*soutien financier et méthodologique au développement de l'activité, à l'effort de recherche...*).
- Les entreprises sollicitent également des **appuis pour la mise en place de partenariats** (écoles, entreprises) dans l'objectif de **dynamiser leur politique de recrutement**.
- Les entreprises attendent aussi de la Branche un soutien pour former leurs salariés. Ce n'est pas surprenant sachant que la plupart sont des **T/PME** et que la formation est plus que nécessaire dans des secteurs où **il est nécessaire d'actualiser très rapidement et très régulièrement ses compétences** face aux avancées technologiques permanentes.
- Un quart des entreprises souhaiterait enfin un **accompagnement RH renforcé**. Ceci peut s'expliquer encore une fois par la taille des entreprises de la Branche, qui pour beaucoup n'ont pas la capacité d'avoir une fonction support dédiée au recrutement. Or, face à la tension qui pèse sur les métiers de la Branche, à la **difficulté des entreprises à recruter des salariés et au fort taux de turn-over**, il peut être très difficile et chronophage pour une petite entreprise de gérer à la fois ces problématiques et son activité commerciale.

1

## RECUEIL D'IDÉES AUPRÈS DES PARTIES PRENANTES

- Les entretiens et sondages réalisés auprès des entreprises de la Branche et de leurs salariés ont permis à de nombreuses personnes de s'exprimer et de proposer des idées d'actions à mettre en œuvre
- L'analyse documentaire a permis d'envisager des pistes complémentaires
- Une réflexion interne KYU Lab a été menée pour enrichir ce « panier d'idées »

2

## Présélection, ÉVALUATION ET DESCRIPTION

- L'équipe a conduit plusieurs séances en interne de revue et de priorisation de ces idées d'actions. Ont été retenues, celles semblant à la fois les plus réalistes et les plus pertinentes au regard des enjeux de la Branche
- Les préconisations sélectionnées ont été décrites et enrichies, la faisabilité a été évaluée ainsi que les bénéfices escomptés

3

## PRÉSENTATIONS ET PREMIERS AJUSTEMENTS

- Ces fiches de préconisations ont été présentées lors d'un atelier rassemblant plusieurs secteurs. Des ajustements ont été demandés et apportés
- Elles ont ensuite été présentées en comité de pilotage à une assemblée plus large et paritaire. D'autres demandes et idées ont été intégrées



**INTRODUCTION :** *L'organisation d'un large plan de communication autour de cette étude pour porter un message objectif auprès des institutionnels semble prioritaire. Une première réunion dans les mois suivant la publication de l'étude, rassemblant l'ensemble des acteurs susceptibles de participer au processus décisionnel concernant le déploiement d'une ou de plusieurs actions peut-être une première étape intéressante (Région, DIRECCTE, Pôle Emploi...).*



1

## DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

- Construire des programmes de sensibilisation ayant pour cible des collégiens et des lycéens sur les métiers de la Branche – travailler avec le rectorat pour diffuser ces contenus
- Sensibiliser les prescripteurs (conseillers d'orientation, enseignants...) aux métiers de la Branche



2

## ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE BESOINS DES PROFESSIONNELS ET OFFRE DE FORMATION

- Créer un espace ressource présentant l'ensemble des dispositifs de formation et d'accompagnement proposés aux entreprises de la Branche
- Recenser et promouvoir l'offre régionale de formation continue des dirigeants sur des compétences managériales
- Travailler avec la Région à la création d'un campus du numérique régional rassemblant les acteurs de la formation au numérique dans la région



3

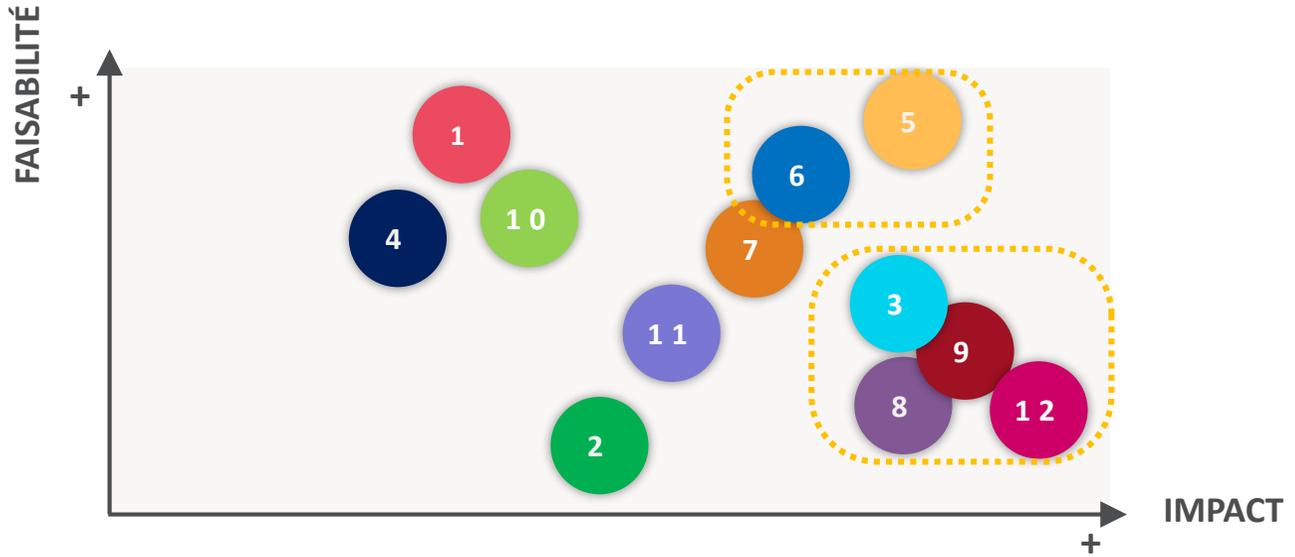
## ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS PROBLÉMATIQUES ORGANISATIONNELLES ET TERRITORIALES

- Mettre en place des ateliers de travail RH au niveau local porté par les clusters et la Branche



# ENJEUX CLÉS POUR LA BRANCHE

Matrice de positionnement des pistes d'action élaborées avec les parties prenantes



## PISTES D'ACTION :

- 1** Mettre en avant et valoriser des femmes exerçant des métiers de la Branche à travers des actions de communication
- 2** Construire des programmes de sensibilisation pour les collégiens et les lycéens sur les métiers de la Branche – travailler avec le rectorat pour les diffuser
- 3** Organiser un cycle de conférences dans les territoires pour sensibiliser les prescripteurs de l'emploi aux métiers de la Branche
- 4** Généraliser les sessions d'information/formation auprès des acteurs locaux de l'emploi - assurées par la Branche et ses permanents
- 5** Créer un espace ressource présentant l'ensemble des dispositifs de formation et d'accompagnement proposés aux entreprises de la Branche
- 6** Mobiliser plus d'intervenants professionnels pour participer aux enseignements de la formation initiale
- 7** Développer l'offre de formations en alternance
- 8** Participer à la conception de formations avec l'enseignement supérieur
- 9** Recenser et promouvoir l'offre régionale de formation continue des dirigeants sur des compétences managériales
- 10** Multiplier les ateliers locaux sur des problématiques/réussites sur les thématiques RH pour partager les bonnes pratiques -> décliner en supports plus largement diffusables
- 11** Accompagner le changement des pratiques (recrutement, travail à distance, proposer des postes aux conjoints, aide au transport, développer des activités extra travail pour des rencontres entre pairs)
- 12** Travailler avec la Région à la création d'un campus du numérique régional rassemblant les acteurs de la formation au numérique dans la région



1

### DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

L'activité de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil, des Études et de l'Événement en Nouvelle-Aquitaine se **développe** rapidement (+6% de croissance de chiffre d'affaires prévus par an d'ici 2023 pour les entreprises de la Branche). Cela ouvre de **nombreuses opportunités de créations d'emplois** (plus de 2 200 nouveaux postes à pourvoir par an d'ici 2023, soit la création de 10 800 postes dans la Branche en Nouvelle-Aquitaine sur la période). **Le dynamisme de la Branche est fort et se maintient dans le temps, voire s'accélère dans certains secteurs.**

Toutefois, **ces dynamiques ne pourront pas se concrétiser si les entreprises ne sont pas en capacité de recruter les salariés permettant d'assurer cette montée en charge.** Ces profils recherchés sont majoritairement très qualifiés (dans les offres d'emploi 3 sur 4 sont des profils BAC+4/5). Attirer de nombreux profils, dès leur plus jeune âge, vers des formations BAC+3 à +5 menant à des métiers de la Branche est donc **un enjeu primordial pour soutenir l'activité de toute la Branche et la dynamique d'emploi dans la région.**

### 2 ACTIONS PRIORITAIRES PROPOSÉES À LA CPREFP NOUVELLE-AQUITAINE

1

**Construire des programmes de sensibilisation des collégiens et des lycéens sur les métiers de la Branche et travailler avec le rectorat pour leur diffusion**

2

**Organiser un cycle de conférences dans les territoires pour sensibiliser les prescripteurs de l'emploi aux métiers de la Branche**

## CONSTAT

*Dans la région, le nombre jeunes s'orientant vers des formations menant aux métiers de la Branche – et in fine vers la Branche – est très insuffisant pour répondre aux besoins en recrutement des entreprises des secteurs du numérique et de l'ingénierie. Ces secteurs constituent pourtant des opportunités d'emploi importantes et de qualité – plus de 90% de CDI et de temps complet.*

## DÉPLOIEMENT

La Branche aurait la responsabilité de créer les contenus et d'identifier des intervenants en entreprise. La Région et le rectorat assureraient le déploiement dans les établissements.

- 1 Présenter dans une réunion régionale les métiers de la Branche aux acteurs clés de la relation école-entreprise (CIO Bordeaux, CIO Poitiers, CIO Limoges, DAFPIC, CLEE Bordeaux, CLEE Poitiers, CLEE Limoges, IEN-IO, acteurs de la Région...) et de l'emploi (Pôle Emploi/APEC) en insistant sur les métiers en tension qui ont de forts besoins en recrutement. La réunion pourrait être organisée dans les locaux d'une entreprise pour donner à voir la réalité des métiers...
- 2 Organiser une journée « portes ouvertes » dans les entreprises de la Branche en NA, pour que professionnels de l'orientation et de l'éducation puissent mieux appréhender les métiers...
- 3 Élaborer un kit de communication pédagogique permettant de donner une vue d'ensemble des enjeux actuels et à venir des secteurs (Ingénierie, Numérique, Conseil et Evènement) de la Branche dans la région (études, infographies, data visualisation, vidéos, ressources en ligne...). Le mettre à disposition des CIO/conseillers d'orientation par l'intermédiaire du rectorat, mais également des élèves dans les CDI. Diffuser également ces contenus sur les réseaux sociaux (Facebook, YouTube...) et identifier les « influenceurs ».
- 4 Organiser avec la Région NA l'intervention en classe de professionnels pour présenter leurs métiers (journée type, projets « atypiques »...) en s'appuyant les opportunités ouvertes par la réforme du baccalauréat en matière d'orientation : Parcours Métiers en classe de 3ème (découverte des métiers), programme d'orientation au lycée (54h/an soit 1h30 / semaine en seconde puis un temps dédié en première et terminale) et semaine d'orientation organisée à la rentrée scolaire dans les lycées pour les élèves de terminal.
- 5 Organiser des classes en entreprises au sein de la Branche pour donner à voir les conditions de travail attractives, les métiers... en sélectionnant des entreprises volontaires et en le proposant au rectorat.

IMPACT : -  +

FAISABILITÉ : -  +



## FACTEURS DE SUCCÈS

1. **Amorcer une collaboration forte avec le rectorat et la Région.**
2. **Collecter voire construire des contenus innovants.**
3. **Identifier quelques entreprises « phares » qui pourraient participer à cette initiative.**
4. **Saisir les opportunités offertes par la réforme du baccalauréat.**
5. **Renouveler l'opération annuellement pour assurer la transmission d'informations à chaque promotion d'élèves de collège et de lycée.**



# ENJEU 1 – ATTRACTIVITÉ

Organiser un cycle de conférences dans les territoires de la région pour sensibiliser les prescripteurs de l'emploi aux métiers de la Branche

## CONSTAT

*En dehors du fait que les populations jeunes soient sensibilisées aux métiers de la Branche, il est important que les prescripteurs de l'emploi (conseillers d'orientation, enseignants, conseillers Pôle Emploi...) le soient également. Ce sont néanmoins des publics souvent plus difficiles à impliquer, il est donc important de trouver des moyens qui les concernent, les intéressent et les impliquent.*

## DÉPLOIEMENT

*La Branche pourrait porter l'organisation de ces conférences*

- 1. Mettre en place une série de conférences sur des sujets porteurs et liés aux métiers de la Branche (Ex. : Sens du travail, Stimuler l'innovation, Numérique pour tous...) animés par des professionnels des entreprises de la Branche – dirigeants, jeunes entrepreneurs... Les conférences auront lieu à travers différents territoires de la région.
- 2. A travers les conférences, aborder des thématiques comme la transition numérique du travail, l'innovation dans un contexte mondialisé, la vision de l'échec dans les parcours et les dynamiques d'innovation, la gestion des nouvelles générations (à l'école et en entreprise), etc.
- 3. Identifier tous les acteurs locaux impliqués dans l'orientation professionnelle (enseignants, conseillers d'orientation, conseillers Pôle Emploi et des Missions locales pour l'emploi...) et les inviter gratuitement aux conférences. Convier également les entreprises de la Branche du territoire lors de ces événements.
- 4. Choisir des lieux emblématiques comme une université, un lycée ou une entreprise pour tenir ces conférences. Communiquer sur cet événement comme une série inédite qui rapproche les acteurs du monde professionnel et du monde enseignant.



## FACTEURS DE SUCCÈS

- 1. Identifier des thèmes porteurs pour les conférences qui permettraient de communiquer indirectement et positivement sur les métiers de la Branche et concerner les enseignants
- 2. Communiquer abondamment sur le côté inédit de l'expérience et l'intérêt pour les deux parties de s'engager sur ce projet
- 3. Mobiliser largement des participants à travers des actions de communication et des relais par les entreprises de la Branche
- 4. Identifier les possibilités de se greffer à des actions déjà en cours (ex: Tour de France de la Transition numérique des TPE et PME)

IMPACT : - █ █ █ █ +

FAISABILITÉ : - █ █ █ █ +



### 2 ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DES PROFESSIONNELS ET L'OFFRE DE FORMATION

CONSTAT GÉNÉRAL

**Les compétences recherchées par les entreprises de la Branche évoluent** : les différents progrès technologiques et les attentes des clients, en constante évolution, transforment les prestations et conduisent les entreprises à s'y adapter. Au cœur de ces changements, ce sont bien entendu **les compétences des salariés qui sont à faire évoluer**.

Il s'agit dès lors de **former en quantité suffisante les salariés et futurs salariés de la Branche aux nouvelles compétences attendues** (développement d'applications d'entreprises, management de projet, gestion de projet/AMOA, Big data, spécialités d'ingénierie en structure, métallurgie...), en particulier leur donner accès à une offre de formations pointue techniquement, et d'autre part **d'attirer des professionnels venant d'autres Branches et ayant un socle de compétences commun**, afin de s'appuyer sur de nouveaux collaborateurs venant de l'extérieur et étant formés aux besoins de la Branche sur des compétences spécifiques.

#### 3 ACTIONS PRIORITAIRES PROPOSÉES À LA CPREFP NOUVELLE-AQUITAINE

1

Créer un espace ressource présentant l'ensemble des dispositifs de formation et d'accompagnement proposés aux entreprises de la Branche

2

Recenser et promouvoir l'offre régionale de formation continue des dirigeants sur des compétences managériales

3

Inciter la Région à créer un campus du numérique régional rassemblant les acteurs de la formation au numérique dans la région



## ENJEU 2 – ADÉQUATION OFFRES / BESOINS

Créer un espace ressource présentant l'ensemble des dispositifs de formation et plus largement d'accompagnement proposés aux entreprises de la Branche

### CONSTAT

*De plus en plus de dispositifs sont mis en place pour aider les entreprises à former leurs salariés tout au long de la vie, or les entreprises de la Branche n'ont pas toujours connaissance des outils qui existent déjà et dont elles peuvent se servir. Par exemple, l'offre de service du FAFIEC (en particulier les formations liées aux actions collectives) et les différents dispositifs de formation attenants (et leurs financements, ex: ADEC ou ARFSN) ne sont pas assez connus, notamment des plus petites structures.*

### DÉPLOIEMENT

1

Créer une page web « ressource » régionale, porte d'entrée unique en matière de formations et de financement dans la région Nouvelle-Aquitaine sur le site du FAFIEC. Cette page, en présentant de façon claire et concrète les services et aides existants. Ce qui permettrait aux entreprises de mieux s'orienter dans le monde de l'emploi/formation. L'objectif est de leur permettre d'avoir accès plus facilement à des soutiens (outils, financements...) qui existent déjà pour recruter ou former leurs salariés

2

Recenser toute la documentation existante sur les sites suivants : sites de la Branche, site de la Région, site du rectorat, sites des clusters de la région... Et les informations suivantes : référentiels métiers de la Branche et évolutions à prévoir, offre de service du FAFIEC et moyens de financement, dispositifs d'accompagnement (RH, communication...), événements à venir (destinataires et porteurs des événements), etc.

3

Mettre en place une newsletter dédiée au sujet de la formation afin que les acteurs soient régulièrement mis au courant de nouveaux financements ou de nouveaux dispositifs disponibles, tout en laissant l'information venir à eux et non le contraire

3

Complémentaire recenser et présenter sur l'espace les autres dispositifs d'accompagnement existants en dehors du champs de la formation : aide au financement (ex. : BPI, Région...), aide à l'innovation, structures d'incubation, clusters, pôle de compétitivité...

IMPACT : - +

FAISABILITÉ : - +



### FACTEURS DE SUCCÈS

1. **S'assurer auprès des clusters et pôles de compétitivité que l'ensemble de l'offre régionale est recensée**
2. **Communiquer sur l'existence de ce portail auprès de la base des adhérents, et auprès de relais locaux comme les CCI ou les clusters**
3. **Travailler en marge du portail sur des formats courts et lisibles de type « infographie » permettant de s'orienter au quotidien dans ces sujets.**



### CONSTAT

*Souvent issus de formations techniques, certains dirigeants des TPE et PME de la branche dans la région sont insuffisamment formés sur des thématiques managériales (techniques de management, développement stratégique d'entreprise, leadership, réglementation...). Ceci pénalise parfois la gestion et la structuration de leur entreprise, particulièrement dans des phases de croissance.*

### DÉPLOIEMENT

- 1 Identifier grâce à un court sondage en ligne les principales compétences comportementales sur les lesquelles les dirigeants des TPE/PME régionales souhaiteraient pouvoir se former)
- 2 Recenser les formations existantes sur les thématiques managériales (leadership, innovations managériales, communication, stratégie de développement...) dans la région ainsi que l'offre de service proposée par le Fafiec aux dirigeants salariés (Ex. : Actions collectives : Management Stratégique, Leadership...)
- 3 Identifier les autres dispositifs (partenariats, co-financements...) mis en place dans la région pour accompagner la montée en compétences des dirigeants, en particulier pour les dirigeants non-salariés dont les formations ne peuvent être prise en charge par l'OPCO
- 4 Produire une cartographie de ces organismes de formation qui sera directement mise à disposition des entreprises adhérentes, à destination des dirigeants.
- 5 Lancer une campagne de communication autour de cette « cartographie simplifiée » (e-mailing aux adhérents et encart dédié sur le site de la branche, voire journée de communication dédiée au sein du FAFIEC régional) visant à toucher les dirigeants des entreprises régionales pour les mobiliser sur le sujet de leur formation professionnelle



### FACTEURS DE SUCCÈS

1. Identifier les besoins spécifiques des dirigeants des entreprises de TPE/PME dans la région
2. Ne retenir que les thématiques de formation les plus demandées pour ne pas disperser l'offre sur le sujet et parvenir à cibler les organismes de formation les plus pertinents
3. Mobiliser les dirigeants en leur proposant des offres de formation innovantes qui parviennent à s'intégrer dans les agendas (e-learning, blended learning, micro-learning...)

IMPACT : - +

FAISABILITÉ : - +



# ENJEU 2 – ADÉQUATION OFFRES / BESOINS

Travailler avec la Région à la création d'un campus du numérique régional rassemblant les acteurs de la formation au numérique dans la région

## CONSTAT

*Face à la tension forte au recrutement des métiers du numérique et à l'accélération de la croissance du secteur, il est aujourd'hui plus que nécessaire de former plus de jeunes afin de répondre aux besoins importants et croissants des entreprises. Il est également nécessaire de s'assurer que leurs enseignements correspondent aux besoins des entreprises de la branche en termes de niveau de qualification et de compétences techniques.*

*Le Campus Numérique 47 d'Agen inauguré en 2018 est une initiative locale à développer pour créer un maillage régional avec un site phare.*

## DÉPLOIEMENT

*La Région Auvergne-Rhône-Alpes qui s'est saisie de l'étude de Branche réalisée en 2016-17 a inauguré en 2018 un Campus du Numérique à Lyon avec relais sur les territoires. Cet exemple doit inspirer l'action décrite ci-dessous.*

1

Mobiliser la Région et/ou d'autres acteurs institutionnels régionaux pour porter le projet et définir en collaboration avec la Branche, les acteurs économiques et les acteurs de la formation régionaux ses objectifs, son format, ses modalités de fonctionnement...

2

Lancer un appel à projet pour mobiliser des acteurs de la formation initiale et continue qui développeront ou déclineront leurs cursus au sein de ce Campus. Le Campus devra agréger un ensemble pluriel et complémentaire d'acteurs de la formation sur les thématiques numériques. Il sera ouvert à des publics divers – jeunes, personnes en situation de handicap, décrocheurs, demandeurs d'emploi, entrepreneurs, senior, femmes...

3

Développer des Campus hors les murs afin de faire rayonner le Campus sur tout le territoire de Nouvelle-Aquitaine – Relais par exemple avec le Campus numérique 47

4

Mettre en place une gouvernance mixte chargée de faire vivre le Campus en renouvelant l'offre de formation, en communiquant largement sur son offre et en élargissant les publics accueillis

IMPACT : - [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] +

FAISABILITÉ : - [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] +

## FACTEURS DE SUCCÈS

1. Penser la taille et l'ampleur du projet afin d'identifier clairement quels sont les acteurs qui doivent participer à l'élaboration de ce campus
2. Intégrer en amont la diversité et l'étendue territoriale de la région pour assurer un couverture et des relais dans les territoires
3. S'assurer que l'ensemble des partenaires détient la même ambition et le même objectif dans la réussite de ce campus
4. Etablir un modèle économique viable et assurer la faisabilité financière du projet avec des porteurs de poids



3

### ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS PROBLÉMATIQUES ORGANISATIONNELLES ET TERRITORIALES

La région Nouvelle-Aquitaine dispose de territoires et de réalités économiques très diversifiés. Pour faire face à ces disparités, il est important de mettre en place des **actions ciblées en fonction des zones**. C'est pourquoi lorsque l'on aborde les sujets d'attractivité du territoire et des pratiques RH qui peuvent être mises en place pour attirer des salariés et les faire rester, il est important d'agir au niveau local auprès d'acteurs conscients des difficultés et des manières de les dépasser.

De nombreuses aides existent pour les entreprises de la Branche sur ce sujet, notamment de la part du FAFIEC. Pourtant, **peu d'entre elles ont la visibilité nécessaire sur ces aides et sur les dispositifs dont elles peuvent bénéficier** (formation, diagnostics RH...). Remettre à plat ces différents sujets est donc nécessaire pour les accompagner sur le long terme.

#### ACTION PRIORITAIRE PROPOSÉE À LA CPREFP NOUVELLE-AQUITAINE

1

Mettre en place des ateliers de partage des bonnes pratiques RH au niveau local – fidélisation, qualité de vie au travail, formation...



## ENJEU 3 – ATTRACTIVITÉ TERRITORIALE

Mettre en place des ateliers de partage des bonnes pratiques RH au niveau local – fidélisation, qualité de vie au travail, formation

### CONSTAT

*Il existe dans la région des initiatives locales sur les thématiques RH qui ont eu beaucoup de succès à la fois pour attirer des salariés, mais également pour ralentir le turn-over. Certaines entreprises de la Branche, en particulier les TPE et PME n'ont pas forcément les ressources nécessaires pour changer leurs pratiques ou pour mettre en place des pratiques innovantes, pourtant ce sont ces entreprises qui pâtissent le plus de la tension à l'embauche et du manque d'attractivité de leurs territoires*

### DÉPLOIEMENT

- 1 Pour favoriser le partage de bonnes pratiques RH entre les entreprises de la Branche, constituer des communautés RH territoriales éventuellement sectorisées (Numérique, Ingénierie, Conseil)
  - Ces groupes sont animés par des experts ou des professionnels d'entreprises (de la Branche ou non) ayant mis en place des pratiques managériales originales, répliquables et ayant montrés des résultats significatifs
  - Des rencontres territoriales ont lieu régulièrement et abordent des thématiques plébiscitées par les membres du groupe, elles sont portées par les clusters locaux ou des acteurs régionaux
  - Des ressources sont mises en ligne et permettent à la communauté d'échanger en dehors des RDV physiques (CVthèque, baromètre, pratiques, idées...), avec la Branche comme animateur de communauté
- 2 Accompagner au changement des pratiques RH (recrutement, travail à distance, proposer des postes aux conjoints, aide au transport, développer des activités extra travail pour des rencontres entre pairs)
  - En plus de l'animation de réunions locales et de plateformes, décliner les bonnes pratiques RH en supports plus largement diffusables et accessibles sur le site du Fafiec et des clusters/Pôle de compétitivité, en mettant en avant des pratiques innovantes et facilement répliquables
  - Pour chaque pratique proposée, mettre de l'information quant aux possibilités de se faire aider financièrement pour inciter les entreprises à sauter le pas

IMPACT :



FAISABILITÉ :



### FACTEURS DE SUCCÈS

1. S'appuyer sur les clusters locaux qui ont l'habitude d'animer des communautés et qui connaissent les entreprises et les problématiques de leurs territoires
2. Confier l'animation à un acteur très au courant de la réalité et des difficultés des entreprises
3. Mettre en avant et valoriser des actions RH vertueuses déjà mises en place par certains acteurs sur le terrain
4. Illustrer objectivement pour chaque initiative quels ont été les efforts consentis et les résultats obtenus



1

### DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

- Mettre en avant et valoriser des femmes exerçant des métiers de la Branche à travers des actions de communication ciblés et des partenariats avec des associations d'entrepreneuriat féminin
- Généraliser les sessions d'information/formation auprès des acteurs locaux de l'emploi - assurées par la Branche et ses permanents



2

### ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE BESOINS DES PROFESSIONNELS ET OFFRE DE FORMATION

- Renforcer le volet professionnalisant des formations initiales (50% du temps de formation en entreprise, stages obligatoires...) y compris à l'université. Et développer l'offre de formation en alternance
- Proposer aux professionnels dont le secteur est en déclin et aux professionnels cherchant à se reconvertir de suivre des formations passerelles pour intégrer la Branche – S'appuyer sur le dispositif MRS en développement par Pôle Emploi



3

### ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS PROBLÉMATIQUES D'ATTRACTIVITÉ DU TERRITOIRE

- Mettre en place des actions de communication ciblées pour attirer des salariés dans les territoires plus reculés (Brive, Niort, Limoges, Guéret...)
- Créer des structures financées par les communes et les CCI afin d'aider les entreprises à s'installer sur un territoire (ex: Invest in Reims)

# ÉTUDE PROSPECTIVE SUR LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE, DE L'INGÉNIERIE, DU CONSEIL, DES ÉTUDES ET DE L'ÉVÉNEMENT EN RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

## NOUVELLE-AQUITAINE



### CONTACT SUR L'ÉTUDE :

Monica OKHKIAN  
Chef de projets  
01 77 45 95 61  
mokhkian@fafiec.fr

### CONTACT DELEGATION DU FAFIEC NOUVELLE-AQUITAINE :

David TONDELLIER  
01 48 39 68 23  
dtondellier@fafiec.fr

Cette étude a été réalisée par :

