

IMPACTS COVID-19

COVID-19 : quels impacts pour l'emploi et la formation dans les métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement ?

Présentation Hauts-de-France et Normandie



Deux études régionales pour :



Évaluer les impacts constatés et anticipés de la crise, par secteur, en matière d'emploi et les besoins en compétences associés



Identifier les besoins en accompagnement pour préserver ou adapter les emplois, en capitalisant sur les retours d'expérience d'activité de formation durant la crise



Proposer aux partenaires sociaux des pistes d'actions opérationnelles pour accompagner les entreprises et les salariés de la branche et faire face à cette crise

- Des analyses documentaires sur l'actualité régionale
- Des analyses statistiques sur l'emploi dans les régions
- Deux questionnaires en lignes pour actualiser / compléter les résultats de l'enquête nationale
 - 120 répondants en HdF
 - 80 répondants en Normandie
- Une vingtaine d'entretiens qualitatifs
- 2 groupes de travail avec les membres du COPIL et des partenaires institutionnels de la région

IMPACTS COVID-19

COVID-19 : quels impacts pour l'emploi et la formation dans les métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement ?

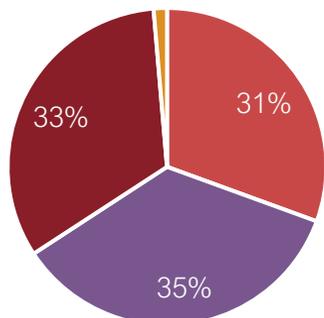
Synthèse Hauts-de-France



La branche emploie plus de 45 000 salariés dans près de 4 700 établissements dans la région des Hauts-de-France

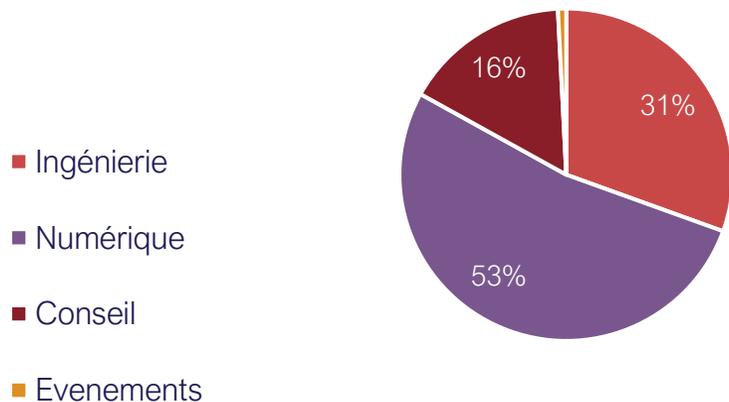
Répartition des entreprises de la branche par secteur en région Hauts-de-France

Explorateur de données OPIIEC, source Insee au 31/12/2018



Répartition des effectifs de la branche par secteur en région Hauts-de-France

Explorateur de données OPIIEC, source Insee au 31/12/2018



4 756 établissements*



46 745 salariés**

Une branche créatrice d'emplois et d'entreprises

- Les effectifs salariés de la branche ont cru de 40% en 5 ans tandis que le nombre d'établissements a cru de 44%.
- Cela correspond à la création nette de plus de 13 000 emplois depuis 2015.
- Cette croissance est supérieure aux projections réalisées puisqu'en 2017 la branche prévoyait une croissance de 25% de ses effectifs et de 18% de ses établissements

*Explorateur de données OPIIEC, source Insee au 31/12/2018

**Explorateur de données OPIIEC, source Sécurité sociale au 31/12/2019

Des secteurs clients différemment exposés à la crise COVID-19

Principaux secteurs d'activités clients de la branche dans les Hauts-de-France

- 
Distribution

- 
Secteur public

- 
Banques et assurances

- 
Bâtiment et Travaux Publics

- 
Santé

- 
Énergie et environnement

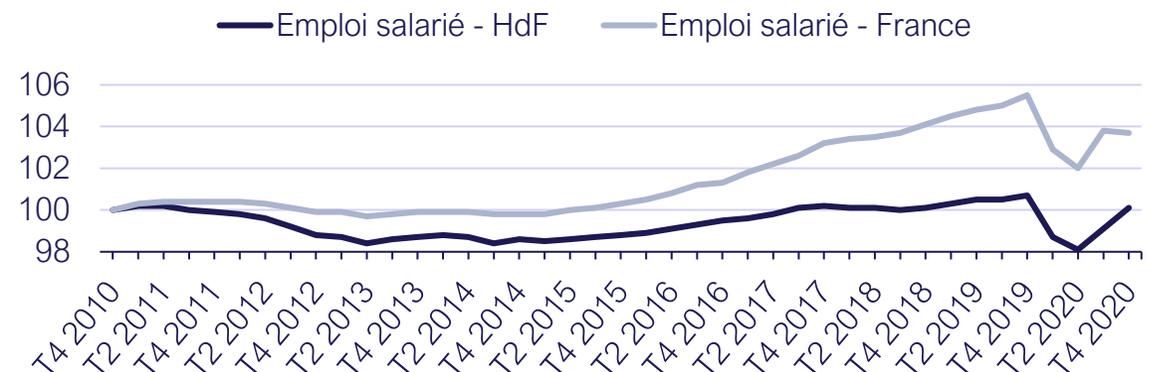
- 
Logistique et transport


Parmi les secteurs clients de la branche, certains ont été moins affectés par la crise sanitaire : le secteur de la logistique et du transport, la santé et les services publics

En revanche d'autres secteurs clients ont été davantage touchés depuis le début de la crise sanitaire : la distribution et notamment la distribution hors alimentaire, le recul de l'industrie manufacturière s'est renforcé avec la crise sanitaire notamment dans l'industrie automobile et l'industrie aéronautique.

À la suite de la crise sanitaire et du premier confinement, la reprise de l'activité économique et de l'emploi dans la région des Hauts-de-France a été plus importante que dans le reste de la France. Cela s'explique notamment par la présence dans la région de secteurs moins touchés par l'arrêt de l'activité économique.

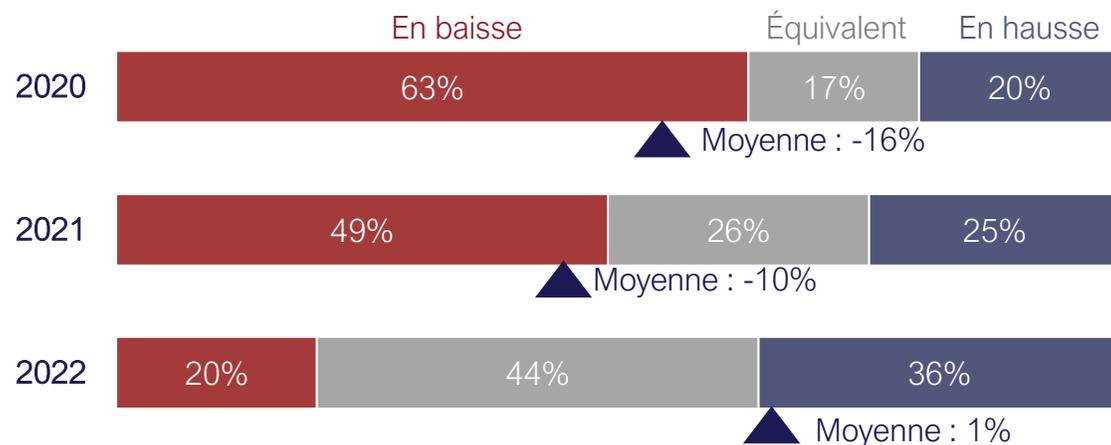
Évolution de l'emploi salarié dans les Hauts-de-France - Global
INSEE, 2020 – Base 100 au T4 2010



Une diminution du chiffre d'affaires des entreprises de la branche jusqu'en 2021 qui ne devrait pas se traduire par une diminution des effectifs.

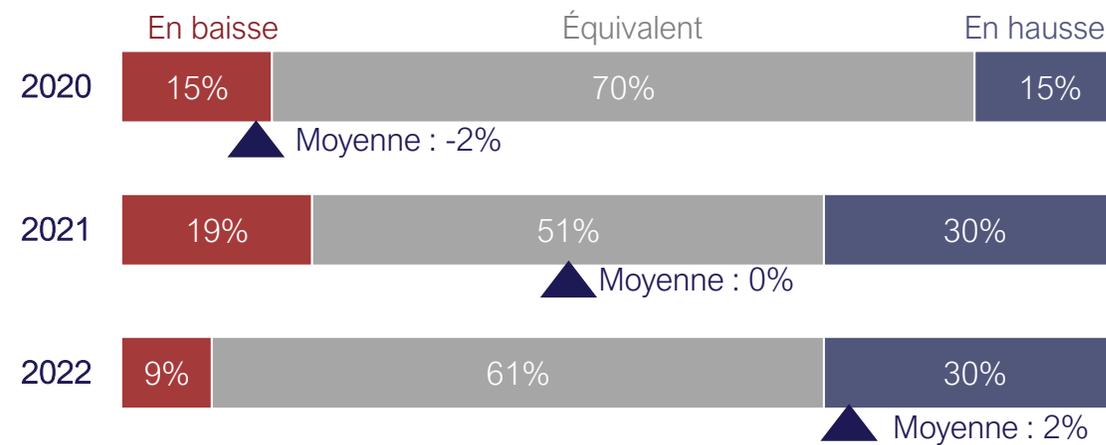
Niveau de CHIFFRE D'AFFAIRES des entreprises de la branche

Pourcentage d'entreprises, par rapport à 2019
Questionnaire KYU/OPIIEC



Prévisions d'évolution des EFFECTIFS des entreprises de la branche

Pourcentage d'entreprises, par rapport à 2019
Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



Plus de 50% des entreprises de la branche ont enregistré un recul de leur chiffre d'affaires en 2020. Près de 24% des entreprises ont enregistré une baisse comprise entre 20% et 49% de leur chiffre d'affaires. L'emploi a été plus préservé. En moyenne, celui-ci n'a reculé « que » de 2%.

- Cet impact limité sur l'emploi s'explique notamment par les mesures de soutien mises en place par les pouvoirs publics (chômage partiel, décalage des cotisations sociales...) qui ont permis à une majorité d'entreprises de maintenir leurs emplois malgré une baisse de leur activité économique.
- Les entreprises de l'ingénierie, plus dépendantes des secteurs de la construction et de l'industrie, ont été proportionnellement plus nombreuses à enregistrer une baisse de leur activité en 2020 (61%, 59% pour le conseil, 56% pour le numérique). Le recul de l'emploi est en revanche similaire dans ces trois secteurs en 2020.
- Le retour à un niveau d'emploi similaire à celui de 2019 devrait être plus rapide que pour le chiffre d'affaires (2021 contre 2022) selon les entreprises interrogées. À partir de 2022 la branche devrait retrouver une dynamique de croissance (+1% de CA par rapport à 2019 et +2% d'emplois).
- La reprise du secteur de l'ingénierie devrait être plus tardive que pour les autres secteurs de la branche. Respectivement 56% et 32% des entreprises du conseil et du numérique anticipent une croissance de leur chiffre d'affaires en 2022 CA (41% et 33% pour l'emploi), contre 23% des entreprises d'ingénierie (14% pour une reprise de l'emploi).

Plus d'un tiers des entreprises de la branche identifient des profils conjoncturellement en difficulté dans les Hauts-de-France

Profils en difficulté*

Questionnaire KYU pour l'OPIIEC

Juniors

Chargé de recrutement

Administratif-support

Bac+2 / Bac +3

Développeur

Métiers de la communication

**difficultés conjoncturelles spécifiques à la période S1 2021 qui se sont inversées depuis*

Principales pistes de formation/reconversion

Questionnaire KYU pour l'OPIIEC

Nouvelles technologiques
(ex : Cobol au ReactJS)

Dans le numérique les métiers du Run vers
les métiers du Build et de projet

Du marketing digital, réseaux sociaux et
vidéo pour les métiers de la communication

Chargé de recrutement vers Customer
success

Ce qui se maintient, voire se développe

Questionnaire KYU pour l'OPIIEC

Support
(RH, finance...)

Activités liées au développement du
télétravail (architecture en aménagement
intérieur, support informatique...)

Formateur, coaching

Chargé de recrutement et de placement

Activités du numérique (développeur,
architecte, lead développeur, chef de projet)

Accompagnement aux chantiers (expertise
de structures, missions de CSPS...)

Pour faire face à la crise, les 2 stratégies principales sont le développement de nouvelles offres et la recherche de nouveaux clients.

Quelles (ré)orientations stratégiques ont été mises en place par votre entreprise ?

Questionnaire KYU pour l'OPIIEC

	Global France	Hauts-de-France
Prospection de nouveaux clients / secteurs clients	62%	69%
Développement de nouvelles offres / nouveaux services	69%	66%
Recentrement autour de certaines activités (abandon d'autres)	24%	28%
Négociation de reports de marchés plutôt que l'annulation	19%	18%
Réduction des investissements R&D	13%	17%
Fin ou diminution des contrats de prestation ou de sous-traitance	21%	16%
Extension de la zone géographique de prospection	19%	15%
Autre	9%	11%
Externalisation de certaines activités	5%	9%
Concentration, rachat, fusion avec d'autres entreprises	5%	9%

Comme au niveau national, la prospection de nouveaux clients et le développement de nouvelles offres sont les 2 principales stratégies mises en place par les entreprises pour faire face à la crise.

- Le développement d'une offre plus digitale est un des axes avancé parmi les deux tiers des entreprises ayant développé de nouvelles offres. Alors que certaines entreprises souhaitent pouvoir **accompagner à distance** (offre d'e-learning, congrès numériques...) leur client, **d'autres veulent pouvoir répondre aux nouveaux besoins de secteurs clients** qui se digitalisent davantage avec la crise (facilitation au changement dans l'industrie, visibilité digitale pour les commerces...).
- Les **entreprises de la région ont également accru leur effort commercial** en réorganisant leurs équipes pour plus d'efficacité, mais aussi en s'orientant vers des secteurs moins touchés par la crise. Certaines entreprises se sont ainsi dirigées vers les **offres de prestation en régie** alors que d'autres se sont tournées vers des **appels d'offres publics**.
- 28 % entreprises de la branche dans la région se sont recentrées autour de leurs fondamentaux. Celles-ci ont ainsi poursuivi les orientations stratégiques définies avant la crise et/ou renforcé leurs offres actuelles.

Par rapport à la moyenne nationale, les entreprises des Hauts-de-France ont plus réduit leurs investissements R&D mais aussi moins diminué les contrats de prestation et de sous-traitance.

Les entreprises de la branche et les institutionnels font ressortir 6 enjeux clés pour la branche dans les Hauts-de-France.

3 enjeux actuels nécessitant des réponses rapides

1 Faciliter la gestion du personnel et l'accompagnement des profils juniors et des alternants

Avec le développement du télétravail, la raréfaction des échanges entre salariés et des interactions interpersonnelles complexifient l'intégration et la formation des nouveaux arrivants et des alternants. Alors que l'intégration de ces profils est clef pour leur formation et leur fidélisation, leur gestion à distance peut être problématique.

2 Accompagner la complexification des activités de management

Les évolutions dans l'organisation du travail, dont le télétravail, sont une des difficultés anticipées par un quart des entreprises de la branche dans la région. Dans le même temps plus d'un tiers des entreprises considère que le télétravail a complexifié les activités de management.

3 Accompagner la gestion commerciale dans le nouveau contexte sanitaire

Avec les différentes restrictions sanitaires (limitations des déplacements, interdiction de recevoir du public, annulation de salons...) les relations commerciales ont été complexifiées. Alors que 24% des entreprises jugent que le télétravail a rendu plus compliqué ces activités. Ainsi de nouvelles solutions doivent être mises en place.

1 enjeu aux impacts à moyen terme à anticiper

4 Faire face à la concurrence interrégionale / internationale au recrutement et fixer le public d'étudiants dans la région

Avec le développement du télétravail démocratisé lors de la crise sanitaire et des confinements successifs, le périmètre géographique de recrutement des entreprises s'élargit. Dans un contexte de tension au recrutement dans la région, cette évolution pourrait confronter les entreprises de la branche à une concurrence accrue au recrutement.

2 enjeux ayant une dimension plus prospective

5 Inverser la tendance à la réduction des investissements en R&D

Face à la crise, des réorientations mises en place par les entreprises de la région ont consisté à réduire les investissements R&D. Plus généralisée que dans le reste du pays (17% vs 13% des entreprises) cette pratique pourrait avoir des conséquences importantes sur l'activité à long terme dans une branche reposant sur l'innovation.

6 Accompagner l'extension des activités de la branche dans le territoire

La généralisation du télétravail devrait à plus long terme favoriser un éloignement des salariés de leur lieu de travail (41% des entreprises) et des déménagements d'entreprises dans des zones moins denses (30% des entreprises). Cette évolution de l'implantation pourrait se faire au profit de zones d'activités autres que la métropole lilloise.

6 propositions d'actions opérationnelles à mener au niveau national et en région Hauts-de-France ont été identifiées comme prioritaires.

- 1** Faciliter la gestion du personnel et l'accompagnement des profils juniors et des alternants

----->

1 Mener une étude relative aux besoins des entreprises et des salariés en matière d'intégration et de formation des nouveaux arrivants (profils juniors, alternants...) et identifier les dispositifs existants permettant d'accompagner les entreprises dans l'intégration de ces profils.
- 2** Accompagner la complexification des activités de management

----->

2 Evaluer le niveau d'intégration des problématiques de management à distance dans le contenu des formations auprès des organismes de formation initiale et continue spécialisés.
- 3** Accompagner la complexification des activités de prospection commerciale

----->

3 Initier un groupe de réflexion transverses aux différents secteurs économiques de la région relatif aux enjeux liés à l'évolution des contraintes de la prospection commerciale.
- 4** Faire face à la concurrence interrégionale / internationale au recrutement et fixer les étudiants dans la région

----->

4 Mettre à disposition des établissements de l'enseignement supérieur des documents économiques à destination des étudiants pour leur permettre d'avoir une vision macroscopique de l'environnement des entreprises de la branche.
- 5** Inverser la tendance à la réduction des investissements en R&D

----->

5 Recenser et promouvoir les dispositifs de financement de la recherche et du développement auprès des entreprises de la branche pour les accompagner dans leur mobilisation.
- 6** Accompagner l'extension des activités de la branche dans le territoire

----->

6 Définir et soutenir les nouveaux modes d'organisation et d'implantation participant à la création de pôles secondaires sur tout le territoire régional.

IMPACTS COVID-19

COVID-19 : quels impacts pour l'emploi et la formation dans les métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement ?

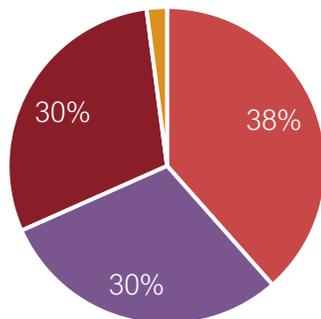
Synthèse Normandie



La branche emploie près de 19 000 salariés dans plus de 2 000 établissements dans la région Normandie

Répartition des établissements de la branche par secteur en région Normandie

Explorateur de données OPIIEC, source Insee au 31/12/2019



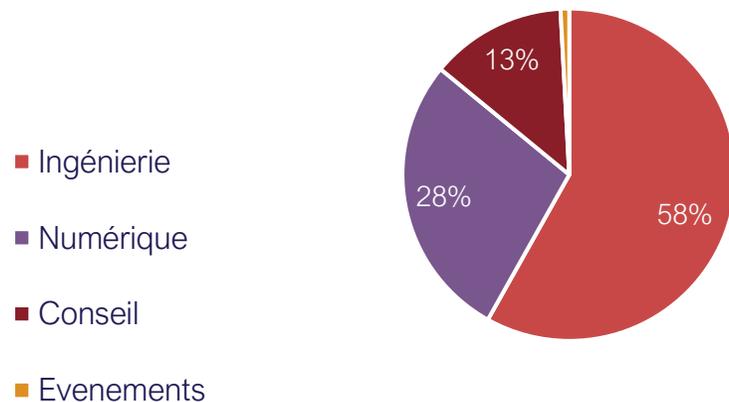
2 049 établissements*



18 944 salariés**

Répartition des effectifs de la branche par secteur en région Normandie

Explorateur de données OPIIEC, source Insee au 31/12/2019



Une branche créatrice d'emplois et d'entreprises

- Les effectifs salariés de la branche ont crû de 10% en 5 ans tandis que le nombre d'établissements a augmenté de 18%.
- Cela correspond à la création nette de près de 1 800 emplois depuis 2015.
- Bien que minoritaire, le secteur du conseil est celui qui a connu la plus forte dynamique (+35% de salariés soit 530 emplois) à l'inverse du secteur de l'événement qui a connu un recul de ses effectifs de 13% (-20 emplois)
- Les secteurs du numérique et de l'ingénierie ont vu leurs effectifs croître de 10% (respectivement +390 et +800 emplois salariés).

*Explorateur de données OPIIEC, source Insee au 31/12/2019

**Explorateur de données OPIIEC, source Sécurité sociale au 31/12/2020



Région agricole et industrielle, l'impact de la crise sanitaire a été très hétérogène d'un secteur à l'autre.

Principaux secteurs d'activités clients de la branche en Normandie



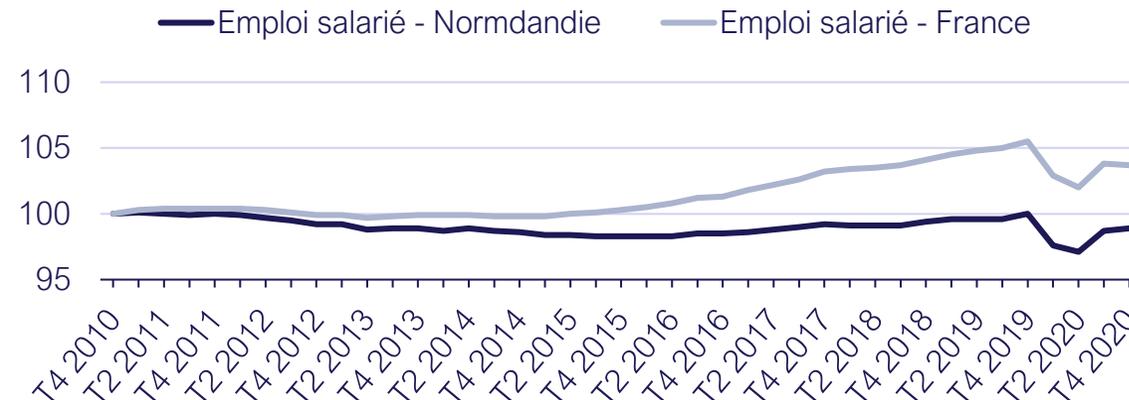
Parmi les secteurs clients de la branche les plus en difficulté, on retrouve l'industrie automobile et l'industrie aéronautique et spatiale, ainsi que l'industrie chimique, pharmaceutique et cosmétique.

Les secteurs de l'agroalimentaire et de la logistique et du transport ont été moins impactés par la crise.

La région Normandie a été relativement moins touchée que dans le reste dans la France. Si la région accueille des secteurs d'activités pour lesquels l'impact de la crise a été important (automobile, aéronautique...), d'autres secteurs ont été plus épargnés (agriculture, agroalimentaire...) par les confinements et mesures sanitaires successifs.

Évolution de l'emploi salarié en Normandie - Global

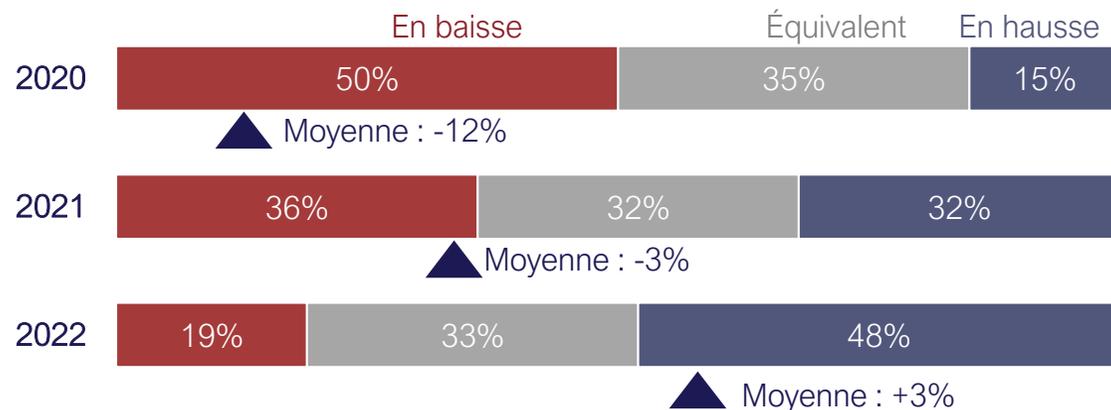
INSEE, 2020 – Base 100 au T4 2010



Si l'activité pourrait croître à partir de 2022, les entreprises de la branche en Normandie entendent augmenter leurs effectifs dès 2021.

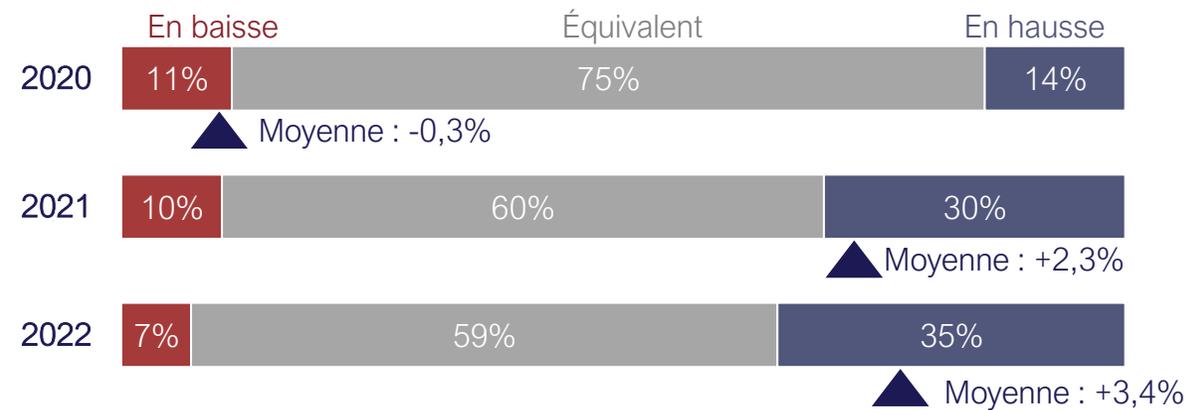
Niveau de CHIFFRE D'AFFAIRES des entreprises de la branche

Pourcentage d'entreprises, par rapport à 2019
Questionnaire KYU/OPIIEC



Prévisions d'évolution des EFFECTIFS des entreprises de la branche

Pourcentage d'entreprises, par rapport à 2019
Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



La majorité des entreprises normandes de la branche déclarent une perte de CA en 2020 et un tiers d'entre elles ont enregistré à une baisse supérieure à 20%. En revanche, celles-ci se sont efforcées de maintenir leurs emplois, notamment grâce aux dispositifs d'aides mis en place, ainsi le recul de l'emploi pourrait être limité à -0,3% en 2020.

- Les entreprises bénéficient, pour le moment, des différentes mesures mises en place, en particulier l'activité partielle, qui permet de maintenir les effectifs.
- Malgré une activité encore inférieure en 2021 à celle enregistrée en 2019, les entreprises de la région pourraient avoir renoué avec leur dynamique de recrutement dès 2021. Les difficultés de recrutement sur la période récente, et notamment sur les profils techniques expérimentés, peuvent inciter les entreprises à anticiper la reprise de l'activité en souhaitant développer leurs effectifs.
- La différence entre l'évolution du chiffre d'affaires et l'évolution des effectifs estimées par les entreprises peut également s'expliquer par les difficultés de recrutement qui limitent le potentiel d'activité et de reprise des entreprises de la branche.
- En 2022, les entreprises de la branche pourraient renouer avec la croissance à la fois d'un point de vue de leur activité et d'un point de vue de leurs effectifs salariés qui devraient augmenter de près de 3%.

Une diversification des activités des métiers pour maintenir l'emploi et une reprise de la croissance pour la majorité des emplois.

Profils en difficulté

Questionnaire KYU pour l'OPIIEC

Profils moins qualifiés

Formateur

Métiers de l'événementiel (régisseur, technicien lumière...)

Activité fibre optique

Principales pistes de formation/reconversion

Questionnaire KYU pour l'OPIIEC

Polycompétence

Transition des métiers vers les supports digitaux

Poseur de fibre vers la téléphonie et la gestion des infrastructures IT

Ce qui se maintient, voire se développe

Questionnaire KYU pour l'OPIIEC

Métiers de la formation digitale (développeur, concepteur e-learning, chef de projet formation digitale...)

Métiers spécialisés sur les secteurs de la santé et du social

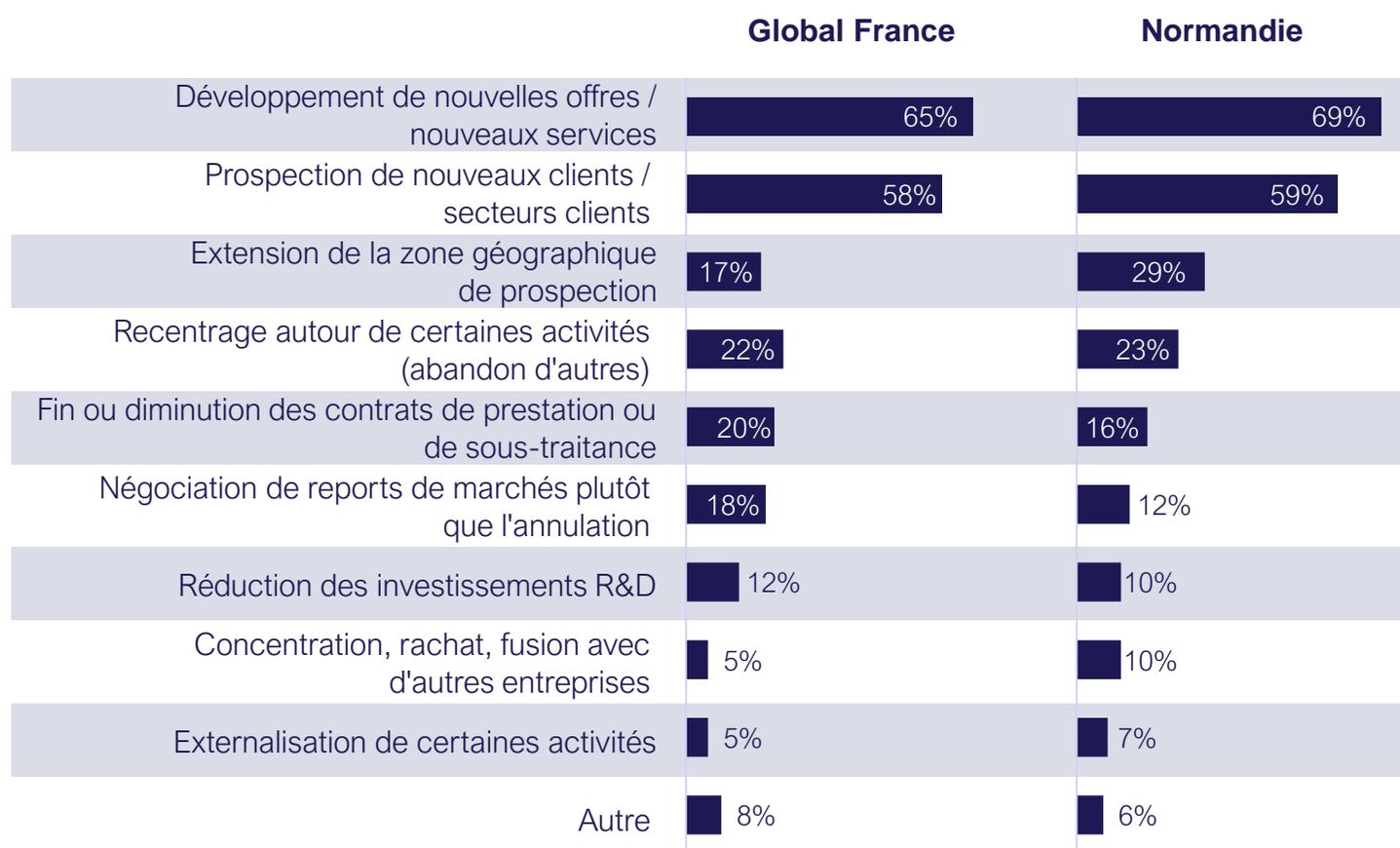
Métiers de l'infrastructure et de la sécurité informatique

Métiers de l'électricité, de l'instrumentation et de l'automatisme

Pour faire face à la crise, les entreprises ont élargi le périmètre de leurs activités par de nouvelles offres et de nouveaux clients.

Quelles (ré)orientations stratégiques ont été mises en place par votre entreprise ?

Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



L'élargissement du périmètre de l'activité des entreprises de la branche en Normandie est le premier axe de réorientations stratégiques mis en place. Cela traduit une volonté de diversification des entreprises.

- Près de 7 entreprises sur 10 ont ainsi développé de nouvelles offres ou nouveaux services. Les offres liées aux services numériques se sont ainsi fortement développées (outils numériques pour le travail à distance, sites de e-commerce, formation à distance, digitalisation de contenus ou encore cybersécurité).
- Parmi les secteurs et nouveaux clients ciblés par les entreprises de la région se trouvent notamment le milieu pharmaceutique, mais aussi le secteur public dont l'activité s'est maintenue lors de la crise sanitaire.

Par rapport à la moyenne nationale, les entreprises de Normandie sont plus nombreuses à avoir étendu leur zone géographique de prospection.

En revanche, celles-ci sont moins nombreuses à avoir réduit leurs investissements R&D et à avoir réduit leurs contrats de sous-traitance.

Les entreprises de la branche et les institutionnels font ressortir 6 enjeux clés pour la branche en Normandie.

2 enjeux structurels amplifiés par la crise sanitaire

1 Maintenir le recours à l'apprentissage des entreprises de la région

La majorité des entreprises de la région voient dans l'apprentissage un levier important pour faire face aux difficultés liées au COVID. Nombreuses sont celles qui ont bénéficié de la prime apprentissage pour développer/initier une politique de recrutement via ce dispositif. Toutefois la fin de cette prime pourrait entraîner un recul de l'apprentissage.

2 Soutenir les entreprises dans leurs recrutements face à l'intensification des tensions

Les entreprises de la branche, au niveau national et régional, connaissent avant la crise sanitaire d'importantes difficultés de recrutement. Après une courte période d'accalmie et de ralentissement des recrutements au début de la crise sanitaire, les tensions dans la région se sont intensifiées (forte croissance de l'activité, concurrence francilienne, nouvelles aspirations...).

2 enjeux ayant émergé avec la crise sanitaire

3 Accompagner les entreprises dans l'adaptation aux impacts organisationnels du télétravail

Le développement du télétravail a complexifié les activités cœur de métier de plus d'une entreprise normande de la branche sur quatre. L'augmentation de la charge et du besoin de réactivité, l'accompagnement renforcé des clients, le manque de disponibilité des clients... sont autant de difficultés auxquelles entreprises et salariés doivent faire face.

4 Accompagner la complexification des activités de management

Le développement du télétravail a complexifié les activités de management pour 29% des entreprises interrogées. La raréfaction des échanges entre salariés et des interactions interpersonnelles, la gestion à distance des salariés ainsi que le maintien de la cohésion d'équipe sont des problèmes importants pour certaines entreprises.

2 enjeux économiques pour faire face à la crise

5 Accompagner les entreprises et salariés dans le développement de nouvelles offres et services

Face à la crise et à ses impacts sur certaines activités et certains secteurs clients, les entreprises de la branche ont développé de nouvelles offres et prospecté dans de nouveaux secteurs afin de diversifier leur activité. Cette diversification peut entraîner des besoins en compétences pour les salariés pour s'adapter à ces nouvelles activités.

6 Accompagner les entreprises dans l'élargissement de leur zone de prospection

Spécificité régionale, les entreprises normandes de la branche ont également, pour une part importante d'entre elles, étendu leur zone de prospection notamment à l'intérieur même de la région. Celles-ci se sont ainsi éloignées de leur zone historique d'activité pour diversifier, une fois encore, leur activité.

6 propositions d'actions opérationnelles à mener au niveau national et en région Hauts-de-France ont été identifiées comme prioritaires.

1 Maintenir le recours à l'apprentissage des entreprises de la région

1

Évaluer le potentiel de l'apprentissage dans la région pour mener une action de lobbying auprès des écoles d'ingénieurs pour la création d'une nouvelle filière IT

2 Soutenir les entreprises dans leurs recrutements face à l'intensification des tensions

2

Développer une marque employeur de branche dans la région en créant un réseau d'entreprises ambassadrices

3

Engager des actions de promotion et de valorisation des formations et des métiers de la branche auprès des étudiants « décrocheurs » de l'université

4

Engager des actions de promotion et de valorisation des formations et des métiers de la branche auprès de lycéens-collégiens par des étudiants en mobilisant l'appui de l'agence des métiers de l'orientation

3 Accompagner les entreprises dans l'adaptation aux impacts organisationnels du télétravail

5

Continuer de promouvoir le dispositif de prestation RH en partageant des retours d'expérience d'entreprises accompagnées

4 Accompagner la complexification des activités de management

6

Conclure et signer un contrat ADEC ou COEF avec les institutionnels de la région pour augmenter les moyens de la branche en matière de politique emploi-formation

1 à 6 Enjeux transverses



IMPACTS DE LA COVID-19

COVID-19 : quels impacts pour l'emploi et la formation dans les métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement ?

Synthèse HdF

Contact

Pamela Massard

25 quai Panhard et Levassor
75013 Paris

pmassard@opco-atlas.fr

Réalisation

KYU Associés

136 boulevard Haussmann
75008 Paris

www.kyu.fr



Partenaires
