

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 ?

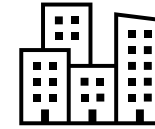
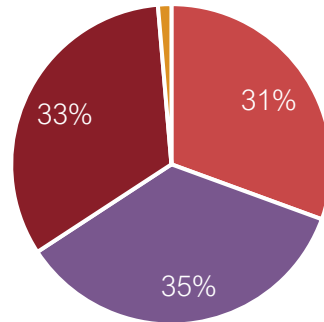
Synthèse Hauts-de-France



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



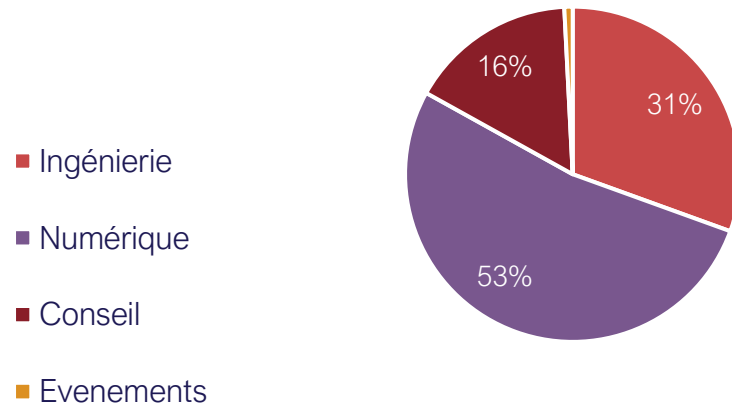
4 756 établissements*



46 745 salariés**

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

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



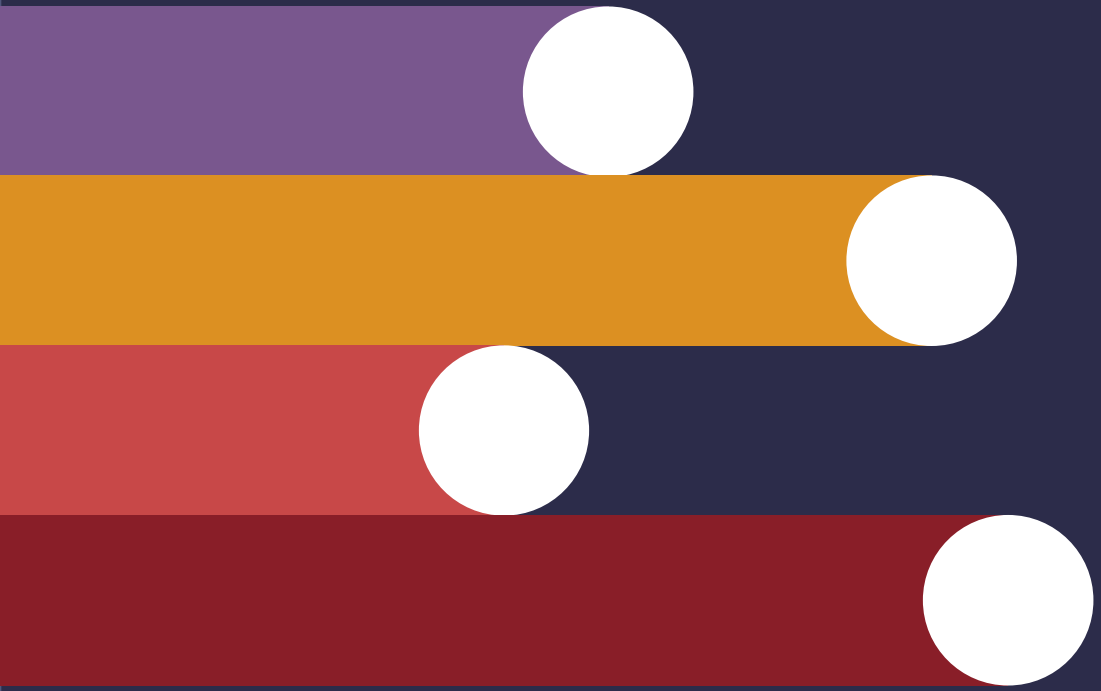
Une branche créatrice d'emplois et d'entreprises

- 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

SOMMAIRE



ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DANS LE CONTEXTE DE LA COVID19

IMPACTS ET PERSPECTIVES SOCIO-ÉCONOMIQUES

MESURES MISES EN ŒUVRE FACE À LA CRISE

FOCUS SUR LES MÉTIERS ET LES COMPÉTENCES

RÉFLEXIONS STRATÉGIQUES ET PROPOSITIONS D' ACTIONS OPÉRATIONNELLES

→ Cliquez sur le titre de votre choix pour vous y rendre directement

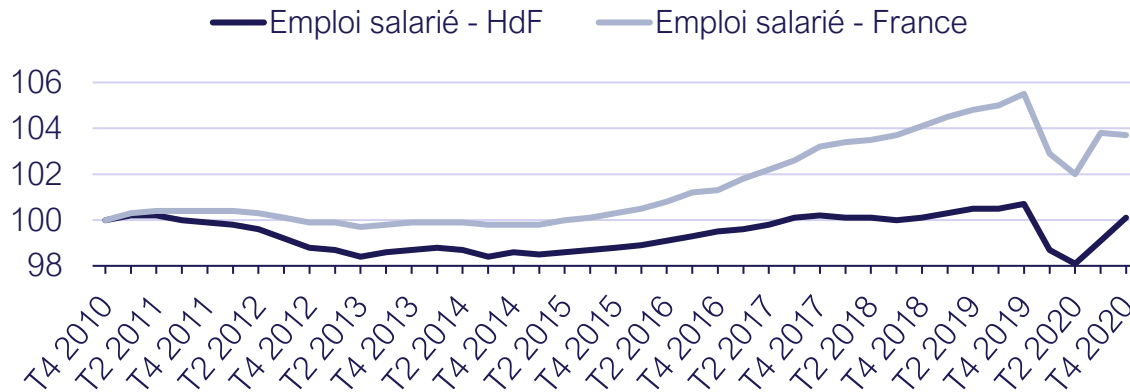
ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DANS LE CONTEXTE DE LA COVID19



Une baisse de l'emploi importante, mais plus contenue que dans le reste de la France. Une reprise de la croissance de l'emploi rapide et dynamique.

Évolution de l'emploi salarié dans les Hauts-de-France - Global

INSEE, 2020 – Base 100 au T4 2010



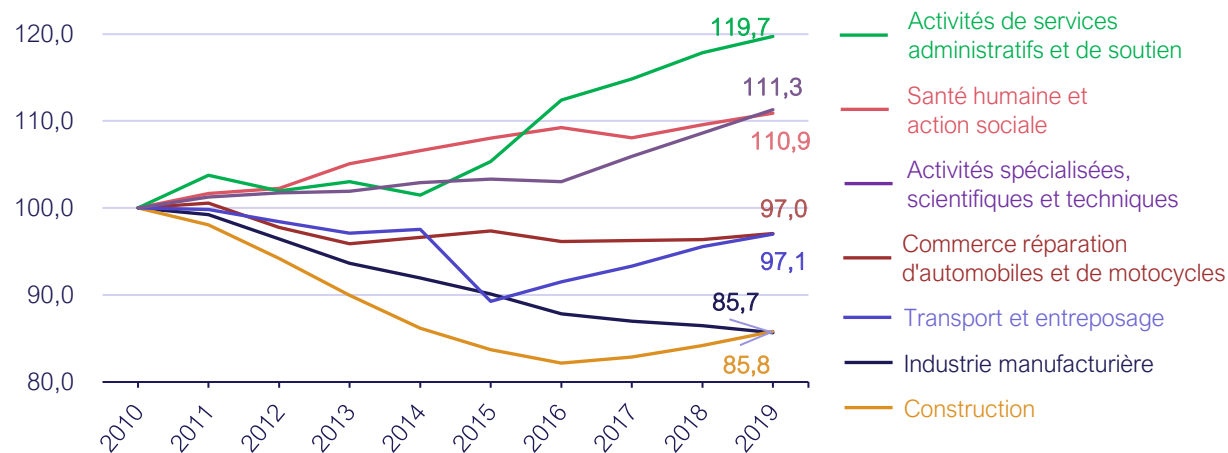
À la suite de la crise sanitaire et du premier confinement, la reprise de l'activité économique et de l'emploi dans la région des Hauts-de-France a été plus importante que dans le reste de la France. Cela s'explique notamment par la présence dans la région de secteur moins touché par l'arrêt de l'activité économique (distribution, logistique, secteur hospitalier, etc.).

La baisse de l'emploi enregistré à la suite du début de la crise sanitaire a été plus contenue que dans le reste du pays. Celui-ci a ainsi diminué de 2,6% entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020 dans les Hauts-de-France contre 3,3% en France.

- La crise sanitaire a provoqué un arrêt de la dynamique de croissance de l'emploi de la région. Ainsi, entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020, les emplois créés depuis 2014 ont été supprimés. Ainsi, à la fin du deuxième trimestre de 2020 l'emploi de la région avait atteint un niveau inférieur à celui de 2014.
- Si la reprise de l'emploi salarié a été rapide (+2% entre les deuxième et quatrième trimestres 2020, contre +1,6% toutes régions confondues), celle-ci n'a pour le moment pas permis de retrouver son niveau d'avant crise.

Évolution de l'emploi salarié dans les Hauts-de-France – par secteur

INSEE, 2020, traitement KYU – Base 100 2010



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, notamment les secteurs de la logistique et du transport et les secteurs publics :

- Le secteur de la logistique et du transport a également connu un impact plus limité que d'autres secteurs compte tenu de la poursuite de son activité liée à la distribution alimentaire puis au développement du e-commerce.
- Si l'activité du secteur public a été limitée lors du premier confinement, celle de la santé a été ininterrompue compte tenu de son implication dans la gestion de la crise sanitaire. Par ailleurs, la gestion de la crise à la suite du premier confinement a mobilisé de manière particulièrement importante les services publics.

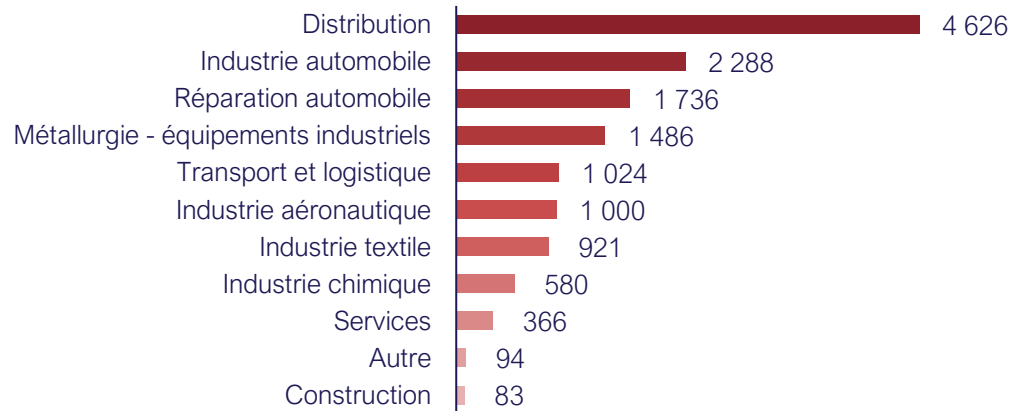
En revanche d'autres secteurs clients ont été davantage touchés depuis le début de la crise sanitaire.

- Si la distribution alimentaire ne s'est pas arrêtée depuis le début de la crise sanitaire, ce secteur a connu des difficultés et enregistré des suppressions d'emploi (plus de 700 pour Auchan Retail). Par ailleurs, la distribution hors alimentaire a subi les effets du premier confinement et des mesures de distanciation sociale (plus de 80 suppressions d'emplois chez Promod).
- Si les secteurs industriels sont moins représentés que d'autres secteurs parmi les clients de la branche, le recul de l'industrie manufacturière s'est renforcé avec la crise sanitaire notamment dans l'industrie automobile (plus de 800 emplois chez Bridgestone France) et l'industrie aéronautique (130 emplois chez SKF Aeroengine).

Des licenciements importants dans la région des Hauts-de-France malgré les dispositifs de soutien

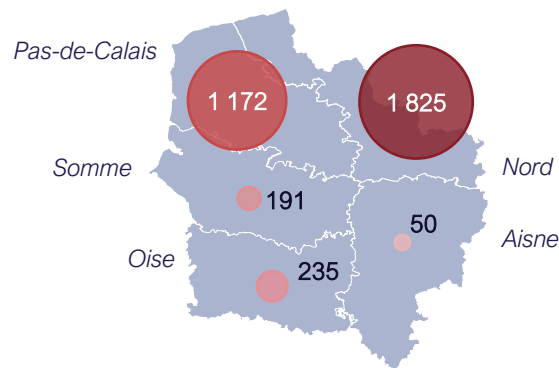
Licenciements confirmés dans les Hauts-de-France par secteur d'activité

Au 9 décembre 2020 – Le Monde & Trendeo, retraitement KYU



Licenciements confirmés dans les Hauts-de-France par département

Au 9 décembre 2020 – Le Monde & Trendeo, retraitement KYU



Dans les Hauts-de-France, les licenciements annoncés concernent principalement les secteurs de l'industrie et certains secteurs des services :

- Le secteur de la distribution, notamment les commerces dits « non essentiels » particulièrement touchés par les mesures de confinement ;
- L'industrie automobile dont les importantes difficultés économiques lors du premier confinement se sont ajoutées aux difficultés structurelles du secteur (transition écologique, concurrence internationale...);
- Outre l'industrie automobile, plusieurs secteurs industriels ont enregistré des licenciements lors de la période de la crise sanitaire. Si la majorité de ces secteurs connaissent des difficultés depuis longtemps (industrie textile, métallurgie...), le secteur de l'aéronautique a également été touché du fait de la crise générée par les restrictions sanitaires.

Peu de licenciements annoncés dans les entreprises de la branche

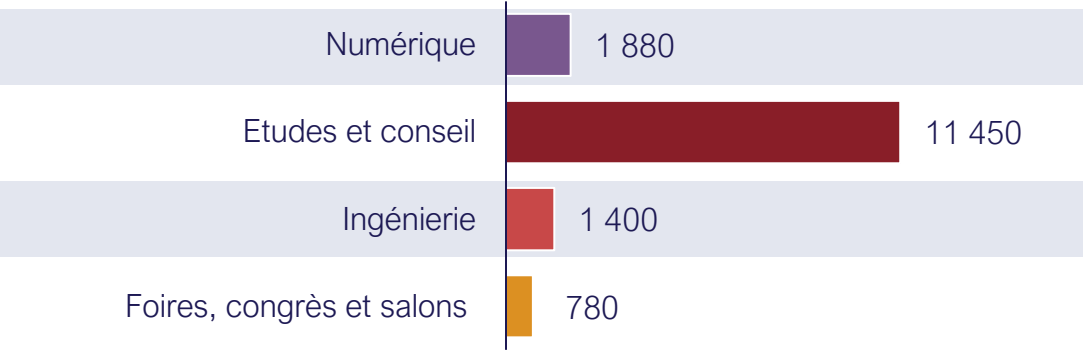
- Les entreprises de la branche ont peu annoncé de licenciements. Parmi les activités de la branche, le conseil en RH (recrutement, formation, placement...) a été le plus exposé compte tenu de la dynamique d'emploi négative dans les secteurs clients.
- Toutefois, les licenciements répondants à des difficultés économiques parmi les secteurs clients peuvent également s'accompagner d'un moindre recours à des prestations afin de limiter les dépenses.

L'évolution des offres d'emplois – cadres et non-cadres – accuse une diminution contrastée en fonction des secteurs.

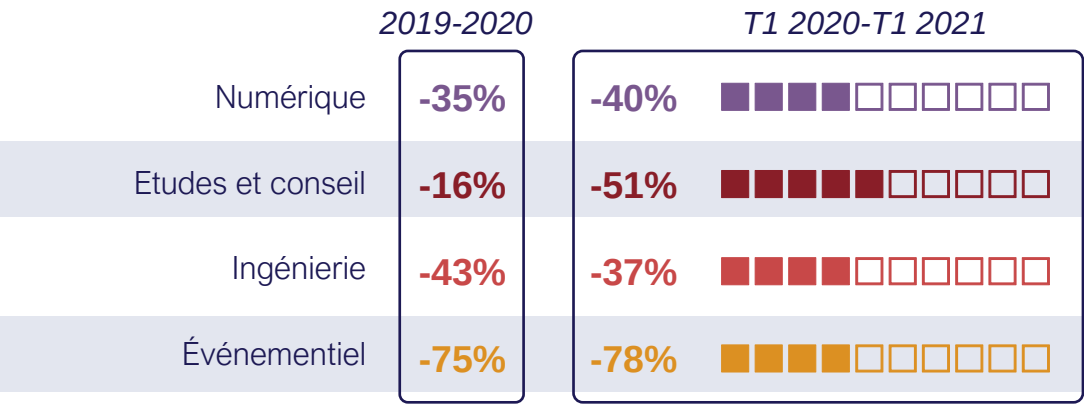
Offres d'emploi enregistrées pour les secteurs de la branche

Source : Pôle Emploi, 2021, traitement KYU

• Nombre d'offres 2020



• Évolution sur 12 mois glissants



Les offres d'emplois – cadres et non-cadres – ont globalement diminué dans la branche et ses principaux secteurs clients dans la région

- La région des Hauts-de-France a enregistré une baisse de près de 25% des offres d'emploi, quel que soit le secteur d'activité.
- Les secteurs clients de la branche ont été parmi ceux ayant enregistré d'importantes diminutions du nombre d'offres d'emplois (-35% pour le secteur du transport routier et de la logistique, -12% pour la distribution et -10% pour le secteur de la construction entre 2019 et 2020).
- Au regard des difficultés de leurs secteurs clients, les entreprises de la branche ont drastiquement réduit leurs offres d'emploi. Les secteurs du numérique, de l'ingénierie et de l'événementiel ont été les plus rapidement touchés par la crise sanitaire avec une baisse de -35%, -43% et -75% des offres. Si les offres d'emploi dans le secteur des études et du conseil n'ont réduit que de 16% entre 2019 et 2020, cette diminution s'est accentuée au fur et à mesure de la crise sanitaire (-51% entre T1 2020 et T1 2021 sur 12 mois glissants).

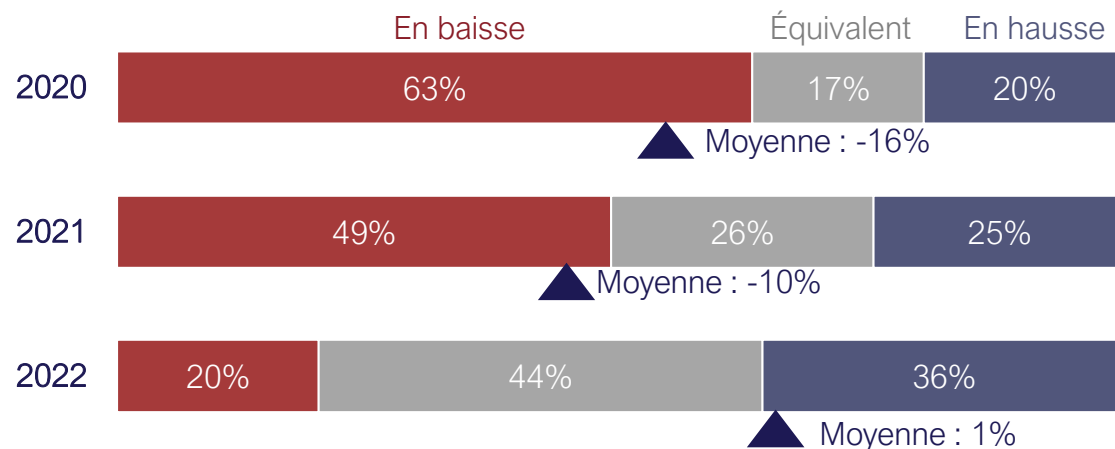
Des activités particulièrement impactées par la crise

- Parmi les activités les plus importantes du numérique celles des portails internet et du conseil en systèmes et logiciels informatiques ont subi une forte baisse du nombre d'offres d'emploi (-80% et -14% entre 2020 et 2021), à l'inverse les activités de traitement de données ont mieux résisté (-4% d'offres d'emplois).
- Parmi les activités du conseil, celles des études de marché et de conseil pour les affaires ont connu une plus forte baisse du nombre d'offres d'emploi (-60% et -50% entre 2020 et 2021).
- Parmi les activités d'ingénierie, celles des études techniques ont moins résisté que celles des analyses et essais techniques (-39% contre -21%).

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.

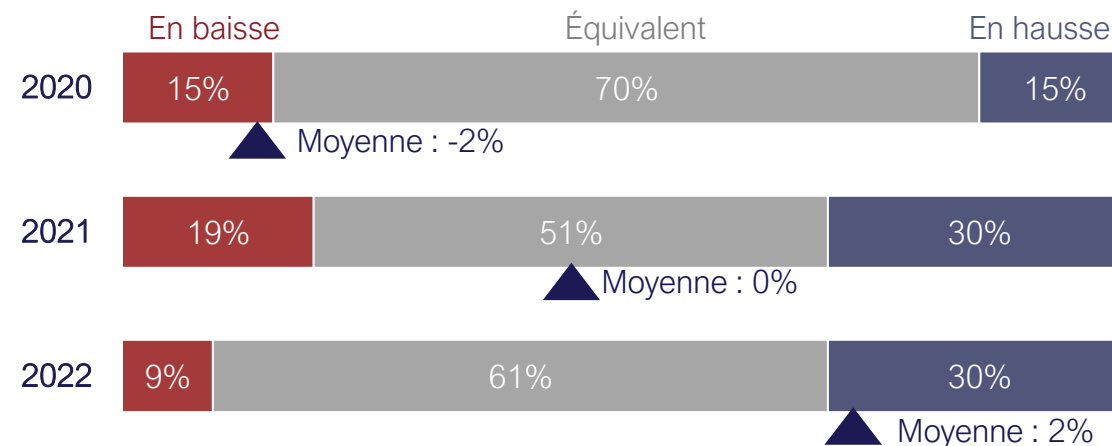
Niveau de CHIFFRE D'AFFAIRES des entreprises de la branche

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



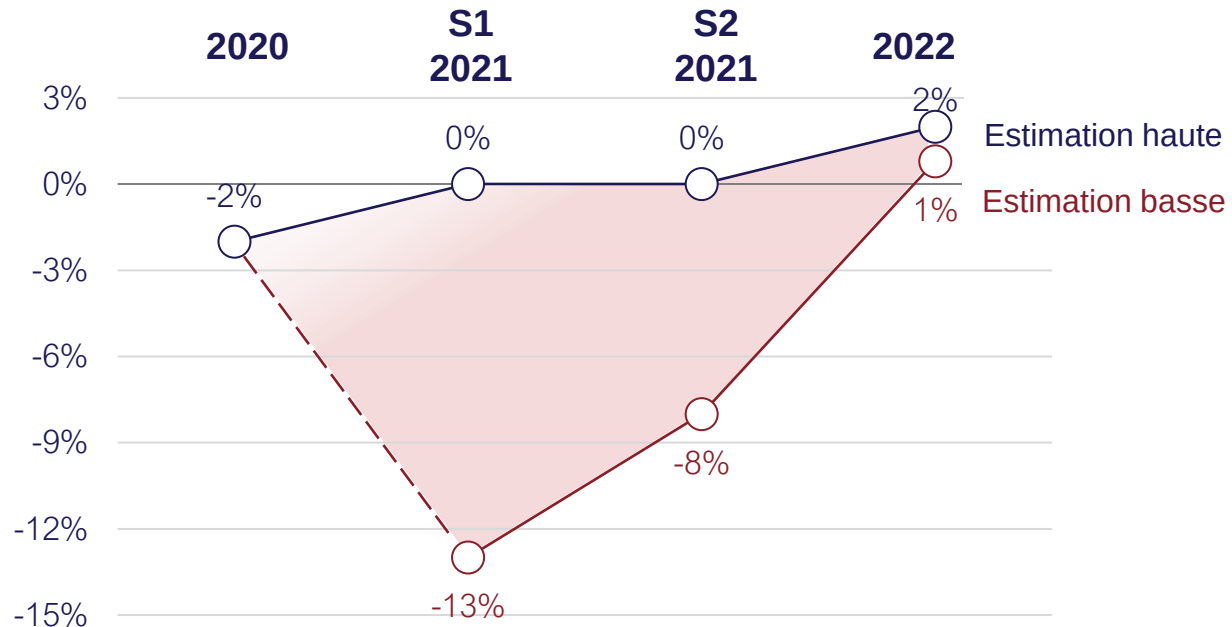
Plus de 50% des entreprises de la branche ont enregistré un recul de leur chiffre d'affaires en 2020. Près de 24% des entreprises ont enregistré une baisse comprise entre 20% et 49% de leur chiffre d'affaires. L'emploi a été plus préservé. En moyenne, celui-ci n'a reculé « que » de 2%.

- 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).

La volonté affichée des entreprises de préserver leurs ressources humaines doit se nuancer.

Prévisions d'évolution des effectifs des entreprises de la branche par rapport à 2019 dans les Hauts de France

Estimations KYU sur la base du Questionnaire KYU/OPIIEC



Il est possible que la baisse d'effectif réelle soit plus élevée – en corrélation avec la perte d'activité :

- Lors de la crise de 2008, la perte d'activité de -6,6% dans les Activités Scientifiques et Techniques entre le T3 2008 et le T1 2009 a été suivie d'une baisse de l'emploi de -5,4% - *source INSEE*.
- Sur cette base, nous estimons que dans le pire des cas, 1 point de perte d'activité s'accompagne de 0,8 point de perte d'emploi.
- Dans le cas présent, il faut aussi tenir compte d'un effet retard de la baisse d'emploi, puisque les dispositifs de soutien ont largement favorisé le maintien de l'emploi.

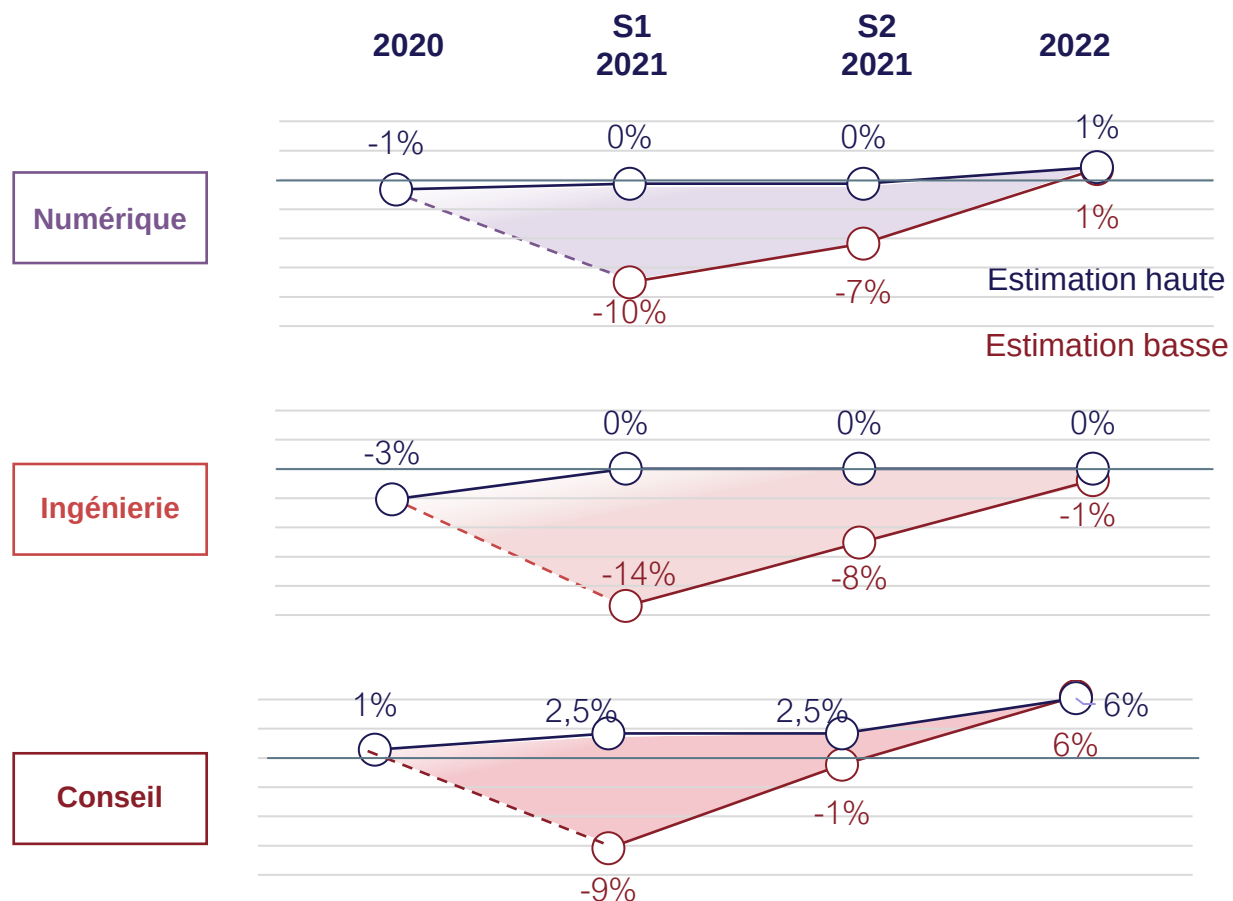
Pour l'emploi dans la branche en région Île-de-France, il est donc possible d'estimer le scénario catastrophe suivant :

- L'effet retard pourrait être observé dès le 1er semestre 2021 – avec la fin des aides et l'augmentation des défaillances d'entreprises. Cet effet retard serait corrigé sur le 2^e semestre 2021.
- Le retour au niveau d'emploi de 2019 aurait lieu au cours de l'année 2022.
- Ainsi la branche pourrait perdre en région Hauts-de-France près de 6 000 emplois dans un scénario catastrophe quand cette perte d'emplois pourrait se limiter à près de 900 emplois selon les évaluations des entreprises interrogées.
- Alors que dans le scénario catastrophe les entreprises de la branche pourraient ne retrouver une dynamique positive qu'à partir de 2022, dans un scénario plus optimiste, l'emploi pourrait stagner en 2021 pour retrouver une dynamique plus importante en 2022.

Des entreprises de l'ingénieries plus touchées par la crise sanitaire, à l'inverse des entreprises de conseil

Prévisions d'évolution des effectifs des entreprises de la branche par rapport à 2019 dans les Hauts de France

Estimations KYU sur la base du Questionnaire KYU/OPIIEC



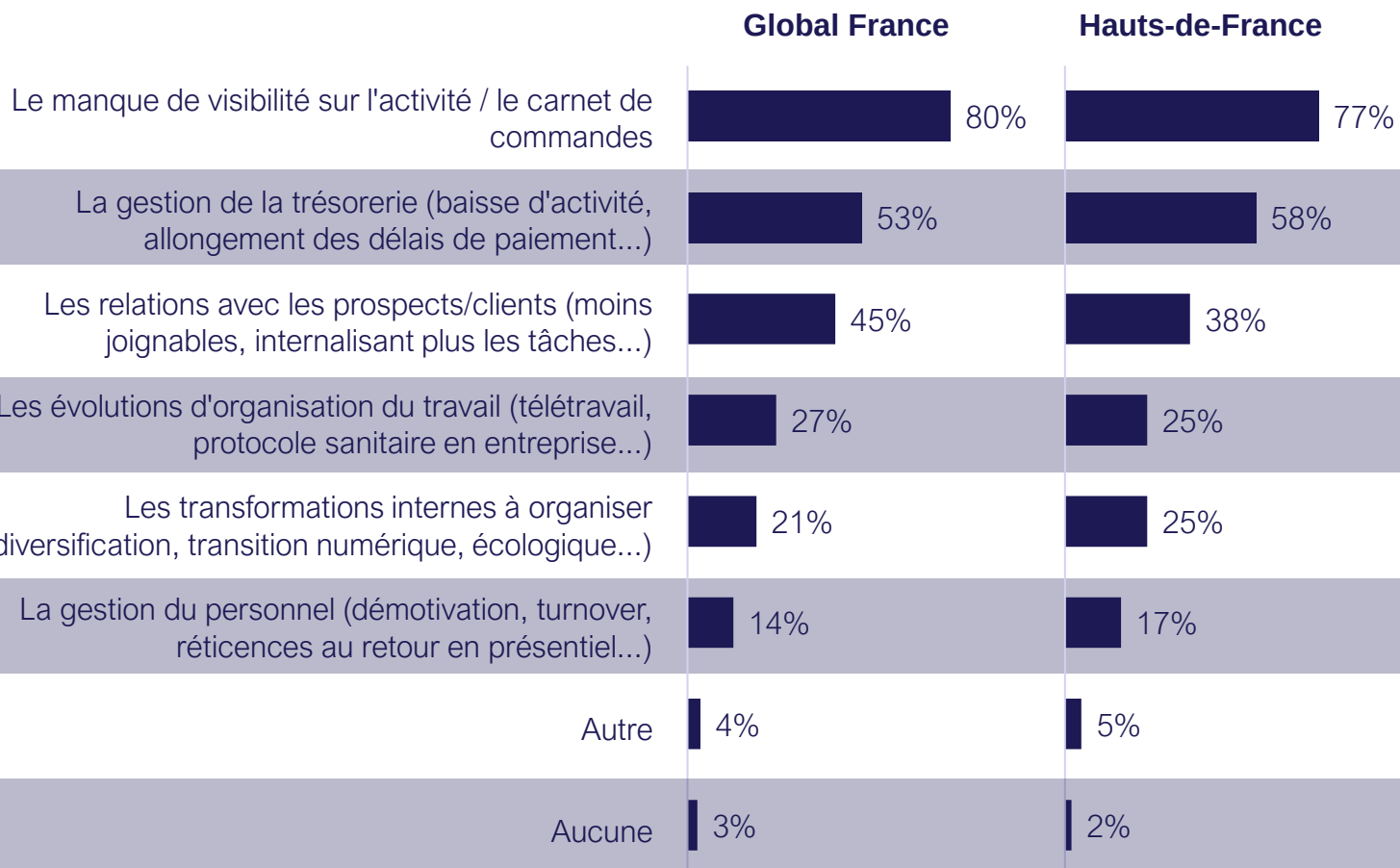
- Le secteur de l'ingénierie est le secteur le plus touchée par la crise sanitaire parmi les trois grands secteurs de la branche. Dans un scénario catastrophique celui-ci pourrait perdre jusqu'à 2 000 emplois. Toutefois les entreprises prévoient davantage une stagnation de leurs effectifs jusqu'en 2022.
- Les entreprises du numérique prévoient quant à elles une stagnation de leurs effectifs en 2021 et une reprise de la dynamique de croissance dès 2022. Les effectifs pourraient alors croître de 1% représentant une création de 250 emplois.
- Le secteur du conseil se positionne comme le secteur de la branche le plus épargné par la crise malgré le fait que les projets soient plus courts et leur visibilité plus réduite. Ainsi les entreprises du secteur anticipent une croissance de l'ordre de 5% de leurs effectifs en 2021 soit la création de plus de 350 emplois. En 2022 la croissance pourrait être supérieure et atteindre 6%.

IMPACTS ET PERSPECTIVES SOCIO-ÉCONOMIQUES



Des problématiques de manques de visibilité et de gestion de trésorerie aussi bien au niveau national que régional

Principales difficultés anticipées par les entreprises de la branche pour les 12 prochains mois – Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



- Comme pour les entreprises de la branche du reste de la France, le manque de visibilité sur l'activité et la gestion de trésorerie apparaissent comme les deux premières problématiques des entreprises des Hauts-de-France.
- Certaines problématiques apparaissent plus prégnantes au niveau régional qu'au niveau national. Ainsi la gestion du personnel et, pour un nombre plus restreint d'entreprises, les transformations internes à organiser ainsi que la gestion du personnel représentent une problématique pour une part plus importante d'entreprises des Hauts-de-France.
- À l'inverse, la gestion commerciale, si elle apparaît problématique pour plus d'une entreprise sur trois de la branche dans la région, elle demeure moins génératrice de difficultés qu'au niveau national.
- Si les évolutions d'organisation du travail ont généré des difficultés légèrement moins partagées dans la région, la gestion du personnel est jugée plus difficile et concerne un peu moins d'une entreprise sur 5 de la branche dans les Hauts de France (contre 14% en France).

Une priorisation des difficultés rencontrées similaire entre les différents secteurs de la branche

Principales difficultés anticipées par les entreprises de la branche pour les 12 prochains mois – Questionnaire KYU pour l'OPIIEC

	 Numérique	 Conseil et Études	 Ingénierie	 Événements
1	69% Le manque de visibilité sur l'activité / le carnet de commandes	84% Le manque de visibilité sur l'activité / le carnet de commandes	71% Le manque de visibilité sur l'activité / le carnet de commandes	Le manque de visibilité sur l'activité / le carnet de commandes
2	53% La gestion de la trésorerie (baisse d'activité, allongement des délais de paiement...)	62% La gestion de la trésorerie (baisse d'activité, allongement des délais de paiement...)	48% La gestion de la trésorerie (baisse d'activité, allongement des délais de paiement...)	La gestion de la trésorerie (baisse d'activité, allongement des délais de paiement...)
3	38% Les relations avec les prospects/clients (moins joignables, internalisant plus les tâches...)	42% Les relations avec les prospects/clients (moins joignables, internalisant plus les tâches...)	34% Les relations avec les prospects/clients (moins joignables, internalisant plus les tâches...)	Les relations avec les prospects/clients (moins joignables, internalisant plus les tâches...)

Les difficultés liées à la crise sanitaire sont identiques entre les secteurs de la branche. Toutefois, certaines sont tout de même davantage prégnantes en fonction de l'activité.

- De manière générale, les entreprises du conseil et des études sont, en proportion plus nombreuses à anticiper des difficultés pour les 12 prochains mois. Compte tenu de la durée moins importante des projets dans ce secteur, le manque de visibilité sur le carnet de commandes apparaît comme une problématique majeure pour les entreprises du conseil.
- À l'inverse, les entreprises du numérique sont, en proportion, moins nombreuses à en anticiper des difficultés. Toutefois, le manque de visibilité et la gestion de la trésorerie demeurent majeurs puisque près de 70% et 50% des entreprises anticipent des difficultés sur ces sujets.

Au-delà du manque de visibilité sur l'activité, les petites entreprises anticipent des problèmes de relation avec les prospects/clients, tandis que les plus grandes font face à des problématiques liées aux évolutions d'organisation du travail.

Principales difficultés anticipées par les entreprises de la branche pour les 12 prochains mois – Questionnaire KYU pour l'OPIIEC

	 1 à 10 salariés	 11 à 49 salariés	 50 à 249 salariés
1	Le manque de visibilité sur l'activité / le carnet de commandes	Le manque de visibilité sur l'activité / le carnet de commandes	Le manque de visibilité sur l'activité / le carnet de commandes
2	La gestion de la trésorerie (baisse d'activité, allongement des délais de paiement...)	La gestion de la trésorerie (baisse d'activité, allongement des délais de paiement...)	La gestion de la trésorerie (baisse d'activité, allongement des délais de paiement...)
3	Les relations avec les prospects/clients (moins joignables, internalisant plus les tâches...)	Les évolutions d'organisation du travail (télétravail, protocole sanitaire en entreprise...)	Les évolutions d'organisation du travail (télétravail, protocole sanitaire en entreprise...)

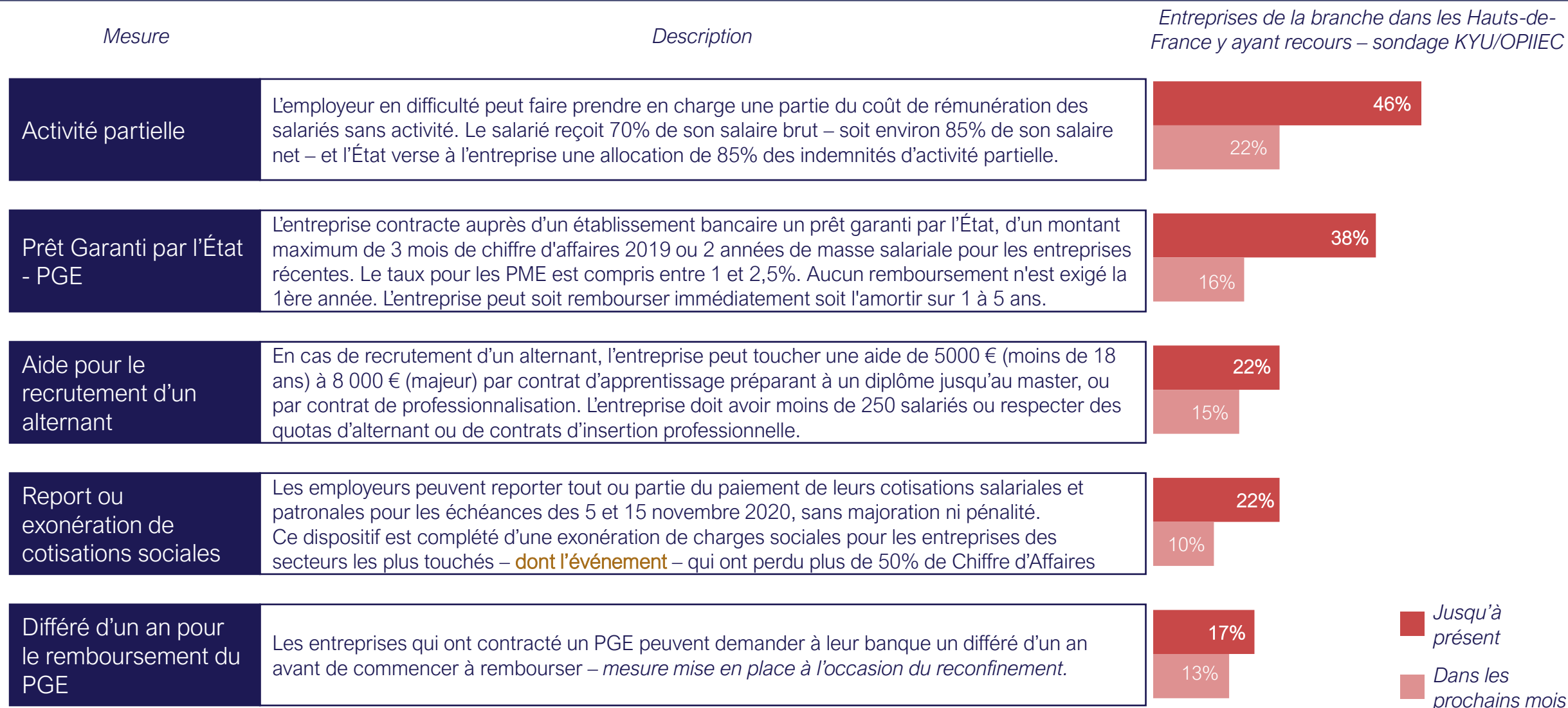
Le manque de visibilité sur l'activité est la difficulté principale des entreprises toutes tailles confondues. La gestion de la trésorerie liée à la baisse de l'activité et/ou à l'allongement des délais de paiement apparaît comme la deuxième difficulté à anticiper par les entreprises.

- Les entreprises de 1 à 10 salariés anticipent une difficulté qui leur est propre : le maintien des relations commerciales et le développement de nouvelles relations pourraient ainsi se complexifier au regard des mesures de distanciation sociale, de la réduction des événements professionnels ou encore de l'internalisation de certaines tâches.
- Si les évolutions d'organisation du travail n'apparaissent pas parmi les principales difficultés anticipées par les petites entreprises dont l'organisation est plus flexible, elles apparaissent davantage problématiques pour les entreprises de tailles plus importantes. La mise en place du télétravail et l'évolution des protocoles sanitaires complexifient la gestion des entreprises et la gestion du personnel.

LES STRATÉGIES MISES EN ŒUVRE FACE À LA CRISE



Les entreprises de la branche ont eu massivement recours aux mesures du plan de soutien de 470 Mds d'euros mis en place par le gouvernement.



Les entreprises de la branche ont eu massivement recours aux mesures du plan de soutien de 470 Mds d'euros mis en place par le gouvernement.

Mesure	Description	Entreprises de la branche dans les Hauts-de-France y ayant recours – sondage KYU/OPIIEC	
Aide au recrutement d'un jeune	En cas de recrutement d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou CDD, à temps plein, avec une rémunération inférieure ou égale à 2 fois le SMIC, l'entreprise peut toucher une aide 4000€.	17%	9%
FNE-Formation – Fonds National pour l'Emploi	Les conventions FNE-Formation ont pour objet la mise en œuvre de mesures de formation, pour favoriser l'adaptation des salariés à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.	9%	7%
Recours au fonds de solidarité	Le fonds de solidarité doit prévenir la fermeture des petites entreprises. Les entreprises peuvent prétendre à une aide compensant leur perte de chiffre d'affaires dans la limite de 10 000€ maximum, si elles ont perdu au moins 50% de leur CA sur un mois.	6%	6%
Activité Partielle de Longue Durée - APLD	Les entreprises confrontées à des difficultés durables peuvent diminuer les horaires de travail de leurs salariés et recevoir pour les heures non travaillées une allocation, en contrepartie d'engagements en matière de maintien de l'emploi. La mise en place est conditionnée à la signature d'un accord collectif.	3%	8%
Aide au paiement des loyers	Les bailleurs qui renoncent aux loyers d'entreprises peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 30 à 66% du montant des loyers impayés, en fonction de la taille d'entreprise occupant les locaux.	0%	3%

■ Jusqu'à présent
■ Dans les prochains mois

➤ Plusieurs autres mesures sont également disponibles, comme la remise d'impôts directs, la médiation du crédit pour rééchelonner ses crédits bancaires ou encore des dispositifs de soutien aux PME-ETI exportatrices.

Dans les Hauts-de-France, le dispositif d'activité partielle est plébiscité dans la branche, ainsi que le PGE et les aides au recrutement.

Principaux dispositifs mis en place par les entreprises de la branche dans les Hauts-de-France

Questionnaire KYU pour l'OPIIEC – ordre des citations par secteur

	 Numérique	 Conseil et Études	 Ingénierie	 Événements
1	52% Recours à l'activité partielle	50% Recours à l'activité partielle	35% Recours à l'activité partielle	Recours à l'activité partielle
2	38% Demande de PGE (Prêt Garanti par l'État)	47% Demande de PGE (Prêt Garanti par l'État)	25% Demande de PGE (Prêt Garanti par l'État)	Demande de PGE (Prêt Garanti par l'État)
3	30% Recours à l'aide pour le recrutement d'un alternant	41% Report et/ou exonérations des cotisations sociales	15% Recours à l'aide pour le recrutement d'un jeune Recours au FNE Formation	Recours au fond de solidarité

- Les entreprises de la branche dans la région ont **majoritairement eu recours à l'activité partielle lors de la crise sanitaire**. La diminution de l'activité générale, la suspension de certaines missions ainsi que l'impossibilité d'accueillir des consultants des entreprises clients ont favorisé le recours à ce dispositif. Si plus d'une entreprise sur deux des secteurs du numérique, du conseil et des études ont mobilisé ce dispositif, les **entreprises de l'ingénierie ont été moins nombreuses en proportion à recourir à l'activité partielle**.
- Outre la demande de Prêt Garanti par l'État, les **entreprises de la branche ont développé différentes stratégies en fonction de leur secteur**. Les secteurs du numérique et de l'ingénierie ont continué à recruter en s'appuyant davantage sur l'aide pour le recrutement d'un jeune ou d'un alternant. Davantage concentrées sur la préservation de leurs emplois, les entreprises du conseil et des études ont plus mobilisé le report et/ou l'exonération des cotisations sociales.
- Les entreprises de l'événementiel ont été particulièrement touchées par la crise sanitaire. Elles ont de ce fait eu **recours au fond de solidarité, une spécificité parmi les secteurs de la branche**.

Quelle que soit la taille d'entreprise, le recours à l'activité partielle est le dispositif le plus utilisé par les entreprises de la branche dans les Hauts-de-France

Principaux dispositifs mis en place par les entreprises de la branche dans les Hauts-de-France

Questionnaire KYU pour l'OPIIEC – ordre des citations par secteur

	 1 à 10 salariés	 11 à 49 salariés	 50 à 249 salariés
1	Recours à l'activité partielle	Recours à l'activité partielle	Recours à l'activité partielle
2	Demande de PGE (Prêt Garanti par l'État)	Demande de PGE (Prêt Garanti par l'État)	Recours au FNE-formation
3	Report et/ou exonération des cotisations sociales	Recours au FNE Formation	Demande de PGE / Différé dans le remboursement
			Recours à l'aide pour le recrutement d'un alternant / d'un jeune

Le recours à l'activité partielle et la demande de PGE sont les principaux dispositifs mis en œuvre par les entreprises de la branche dans la région, quelle que soit leur taille.

- Toutefois, les stratégies complémentaires diffèrent d'une entreprise à l'autre en fonction de leur taille.
- Les plus petites entreprises comptant entre 1 et 10 salariés ont davantage mobilisé le report et/ou l'exonération de cotisations sociales pour faire face à leur problématique de trésorerie et maintenir l'emploi au sein de leur structure. Les entreprises ayant entre 11 et 49 salariés ont en revanche davantage profité de cette période pour former leurs salariés et anticiper la reprise de l'activité. Enfin, les entreprises de plus de 50 salariés ont eu recours à un panel plus élargi des dispositifs de soutien à leur activité.

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.

Des réorientations stratégiques plus importantes dans le secteur du conseil et des études

Les réorientations stratégiques par secteur
Questionnaire KYU pour l'OPIIEC – ordre des citations par secteur et par taille d'entreprise

	 Numérique	 Conseil et Études	 Ingénierie	 Événements
1	72% Prospection de nouveaux clients / secteurs clients	82% Développement de nouvelles offres / nouveaux services	71% Prospection de nouveaux clients / secteurs clients	Réduction des investissements R&D
2	59% Développement de nouvelles offres / nouveaux services	75% Prospection de nouveaux clients / secteurs clients	43% Développement de nouvelles offres / nouveaux services	Fin ou diminution des contrats de prestation ou de sous-traitance
3	26% Recentrage autour de certaines activités (abandon d'autres)	31% Recentrage autour de certaines activités (abandon d'autres)	29% Recentrage autour de certaines activités (abandon d'autres)	Développement de nouvelles offres / nouveaux services

	1	2	3
 1 à 10 salariés	Développement de nouvelles offres / nouveaux services	Prospection de nouveaux clients / secteurs clients	Recentrage autour de certaines activités
 11 à 49 salariés	Développement de nouvelles offres / nouveaux services	Prospection de nouveaux clients / secteurs clients	Fin ou diminution des contrats de prestation
 50 à 249 salariés	Prospection de nouveaux clients / secteurs clients	Développement de nouvelles offres / nouveaux services	Recentrage de l'activité / Reports de marchés plutôt qu'annulation / Limitation de contrats de sous-traitance

La spécificité du conseil et des études transparaît dans ses réorientations stratégiques. Près de 8 entreprises sur 10 ont ainsi développé de nouvelles offres.

À l'inverse, les entreprises du numérique et de l'ingénierie ont davantage axé leurs réorientations sur la prospection de nouveaux clients. Le développement de nouvelles offres dans ces secteurs est plus complexe du fait de la technicité forte des métiers, d'une transférabilité parfois moins évidente des compétences techniques pointues ou encore des besoins parfois importants en investissement que nécessite le développement d'une nouvelle offre.

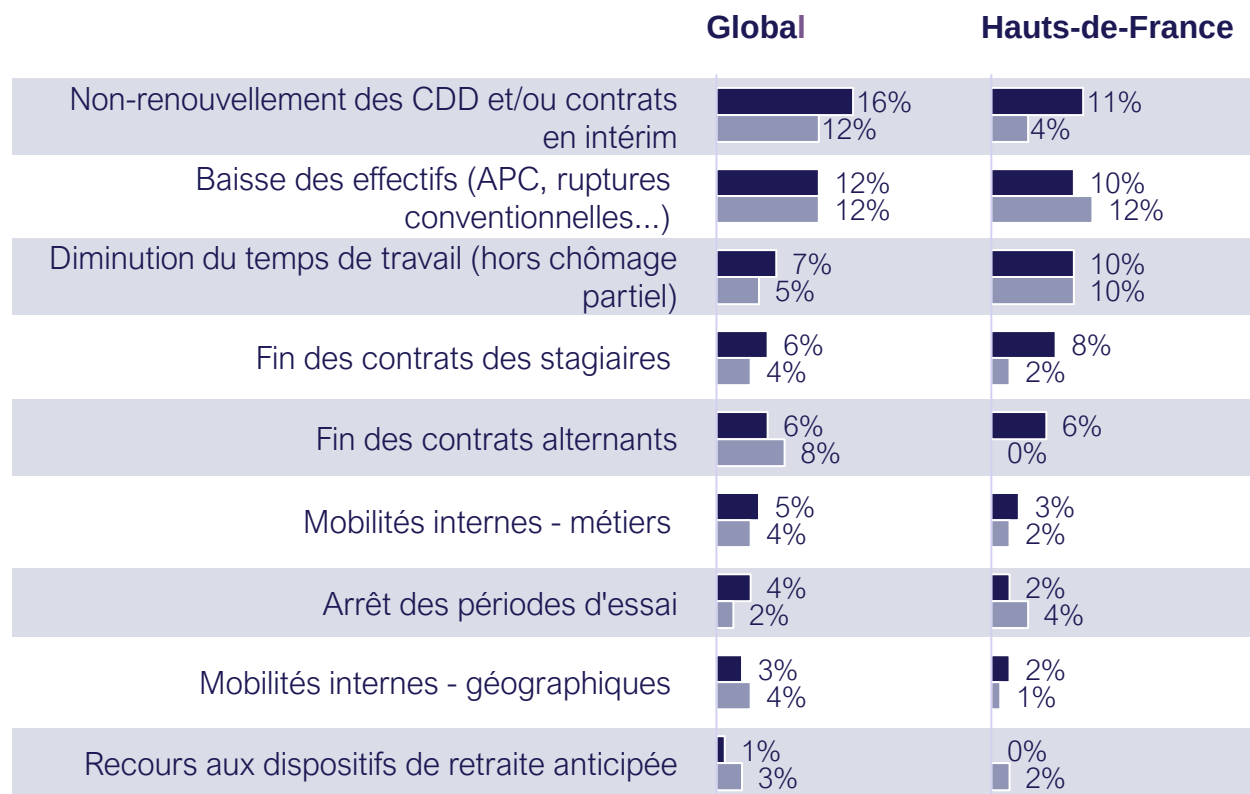
Confrontées à un ralentissement plus important de leur activité, les entreprises du secteur de l'événementiel ont davantage cherché à limiter leurs coûts en réduisant leurs investissements R&D et en diminuant leurs contrats de prestation.

Moins concernées par des coûts de structure importants, les plus petites entreprises ont moins cherché à limiter leurs contrats de prestation/sous-traitance.

Les impacts RH dans les Hauts-de-France concernent principalement le non-renouvellement des CDD et des contrats d'intérim

Les conséquences des stratégies mises en place par les entreprises de la branche sur leurs ressources humaines – Questionnaire KYU/OPIIEC

Foncé : conséquences observées avant juillet 2021 / Clair : conséquences attendues dans les mois à venir



Malgré des orientations stratégiques majoritairement orientées vers la recherche de nouvelles opportunités d'activité (nouveaux clients, nouvelles offres), **celles-ci pourraient entraîner une diminution des effectifs.**

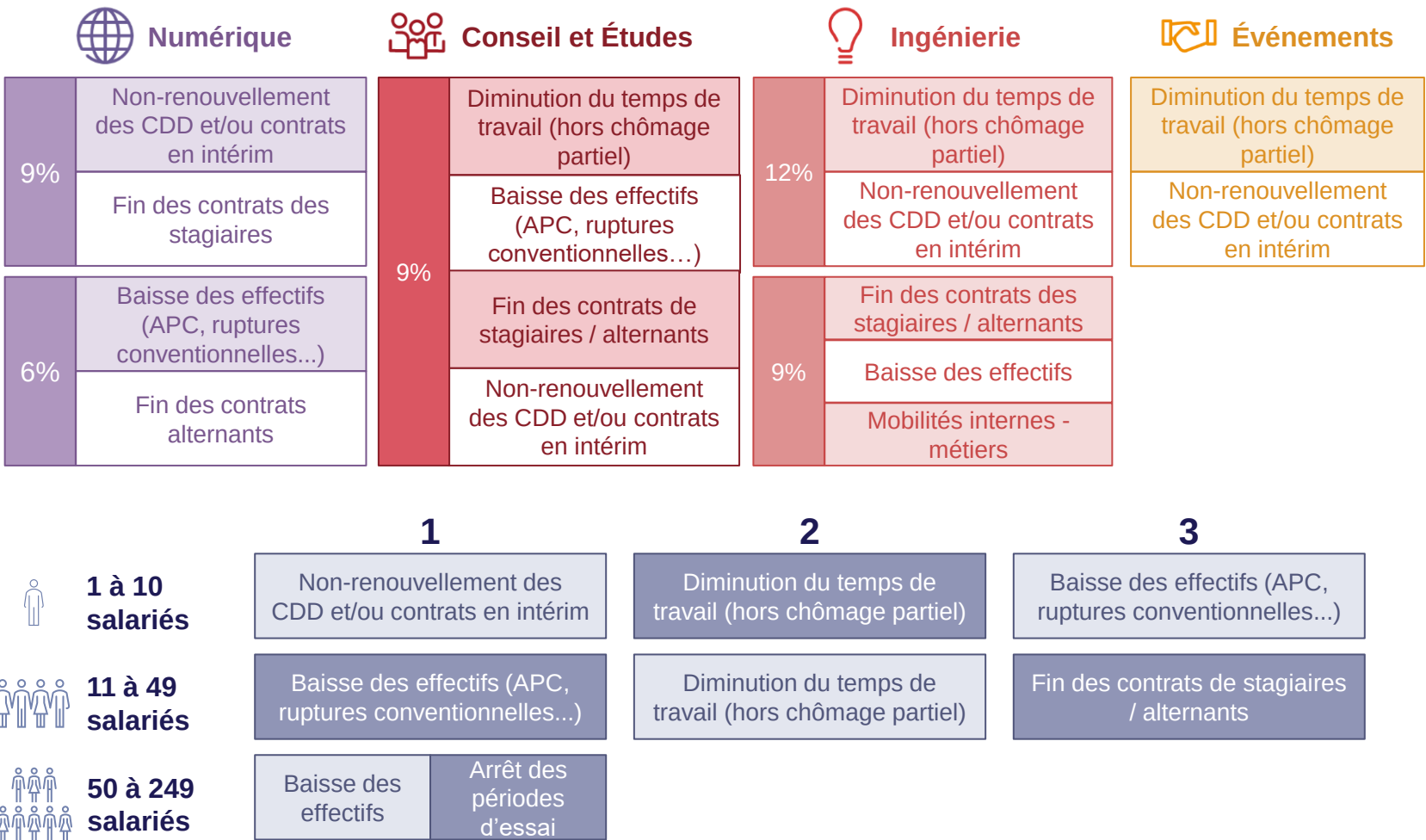
- Les contrats dits atypiques (hors CDI et temps plein) sont les premiers concernés. Plus d'1 entreprise sur 10 estime que ces orientations pourraient entraîner un non-renouvellement des CDD et/ou des contrats d'intérim. De même, les contrats de stagiaires et d'alternants ont pu être interrompus pour 8% et 6% des entreprises de la région.
- Les emplois en CDI peuvent également être concernés puisque 10% des entreprises déclarent que leurs réorientations stratégiques peuvent générer une baisse des effectifs.

Alors que la réduction temps de travail pourrait être portée par 10% des entreprises, les mobilités géographiques et métiers, sont peu mobilisées et moins qu'au niveau national.

Lecture: Parmi les entreprises ayant déclaré avoir mis en place des réorientations stratégiques dans les Hauts-de-France, 10% ont déclaré avoir subi une baisse d'effectifs avant juillet 2021.

Des stratégies alternatives à la diminution directe des effectifs quel que soit le secteur de la branche

Les conséquences des stratégies mises en place par les entreprises de la branche sur leurs ressources humaines – Questionnaire KYU pour l'OPIIEC – ordre des citations par secteur et par taille d'entreprise



Parmi les entreprises de la branche dont les réorientations stratégiques ont un impact sur leurs ressources humaines, celles du numérique et de l'ingénierie ont d'abord enregistré un arrêt des contrats atypiques (CDD, stages...). La diminution des effectifs n'intervient que dans une moindre mesure.

Le secteur du conseil et des études se caractérise par la pluralité des conséquences sur les ressources humaines des entreprises (baisse du temps de travail et des effectifs, fin et non-renouvellement de contrats atypiques).

Certaines entreprises du conseil et des études, de l'ingénierie et des événements ont également expérimenté une diminution du temps de travail de leurs salariés.

La baisse des effectifs est une conséquence plus partagée parmi les entreprises de plus de 10 salariés. Les plus petites entreprises ont en premier lieu mis fin au renouvellement des contrats atypiques et diminué le temps de travail.

IMPACTS ET PERSPECTIVES SOCIO-ÉCONOMIQUES



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

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...)

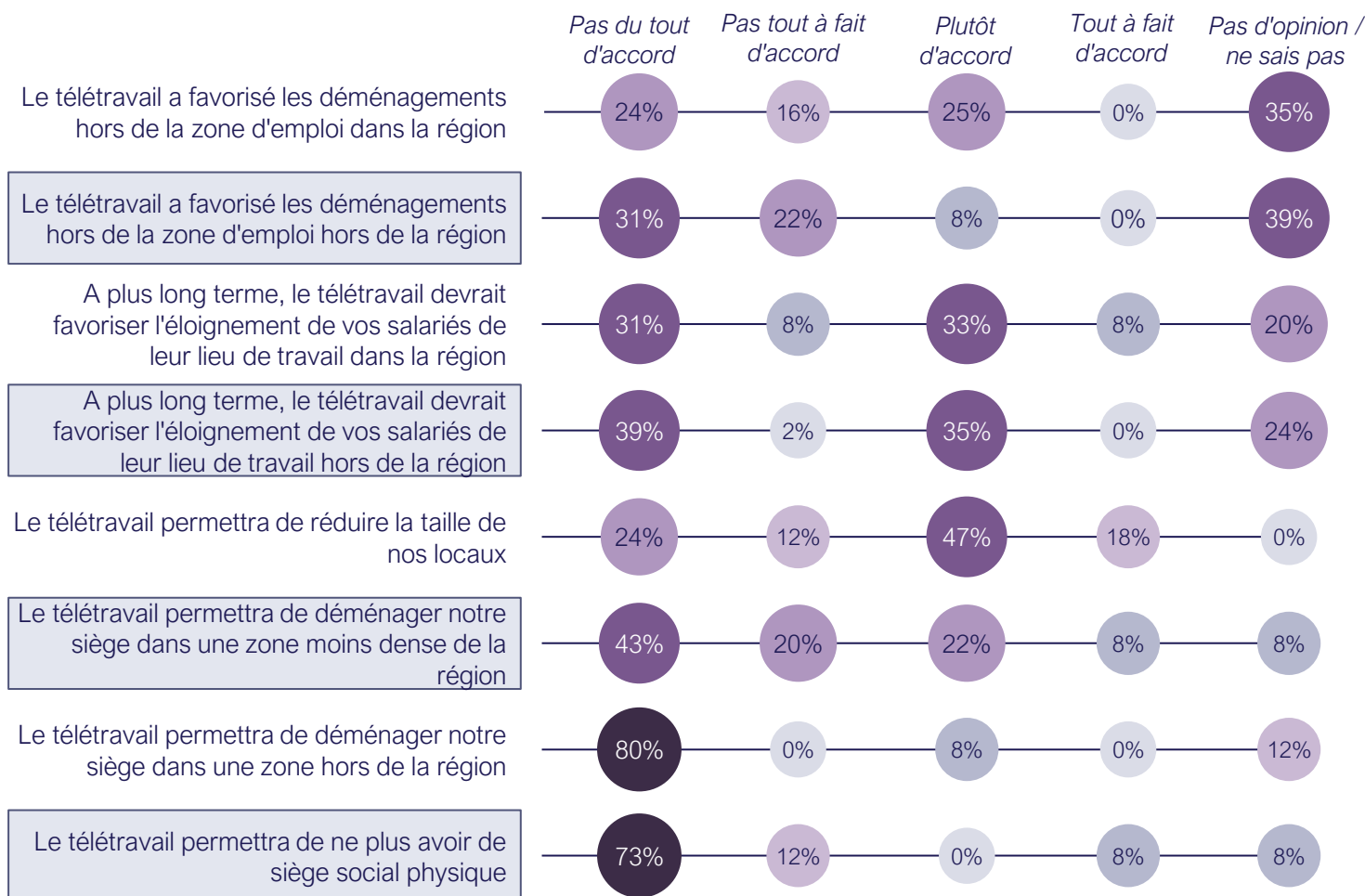
Quel que soit le métier considéré, les profils les plus à risque dans la branche sont ceux qui sont le plus exposés sur le marché du travail. Ainsi les profils juniors, récemment insérés, ainsi que les profils moins qualifiés (Bac+2 et Bac+3) sont les plus en difficulté selon les entreprises de la région.

- Certains métiers sont également davantage concernés. Compte tenu de la réduction de l'activité des entreprises de la branche et de l'impossibilité pour les clients d'accueillir des consultants, les chargés de recrutement peuvent être à risque. Le métier de développeur est également exposé au regard de la baisse d'activité (arrêt des projets en début de crise, difficultés du secteur de la distribution...). Toutefois, les difficultés des métiers de développeurs et de chargés de recrutement sont brèves puisque les besoins des entreprises ont repris une dynamique de croissance sur ces profils. Aux côtés de ces métiers cœurs de métiers, les métiers de la communication et administratifs sont plus exposés compte tenu de leur caractère moins stratégique.
- Toutefois, les métiers supports et les métiers du recrutement et du placement pourraient dans un second temps se développer avec la reprise anticipée de l'activité. Les entreprises anticipent également un développement des métiers déjà en croissance avant la crise (formateur, accompagnement de chantiers, numérique...), mais aussi des métiers liés au déploiement du télétravail.

Une mobilité géographique accrue des salariés et de certaines entreprises dans la région

Selon les entreprises l'impact du télétravail sur leur organisation et emplacement

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



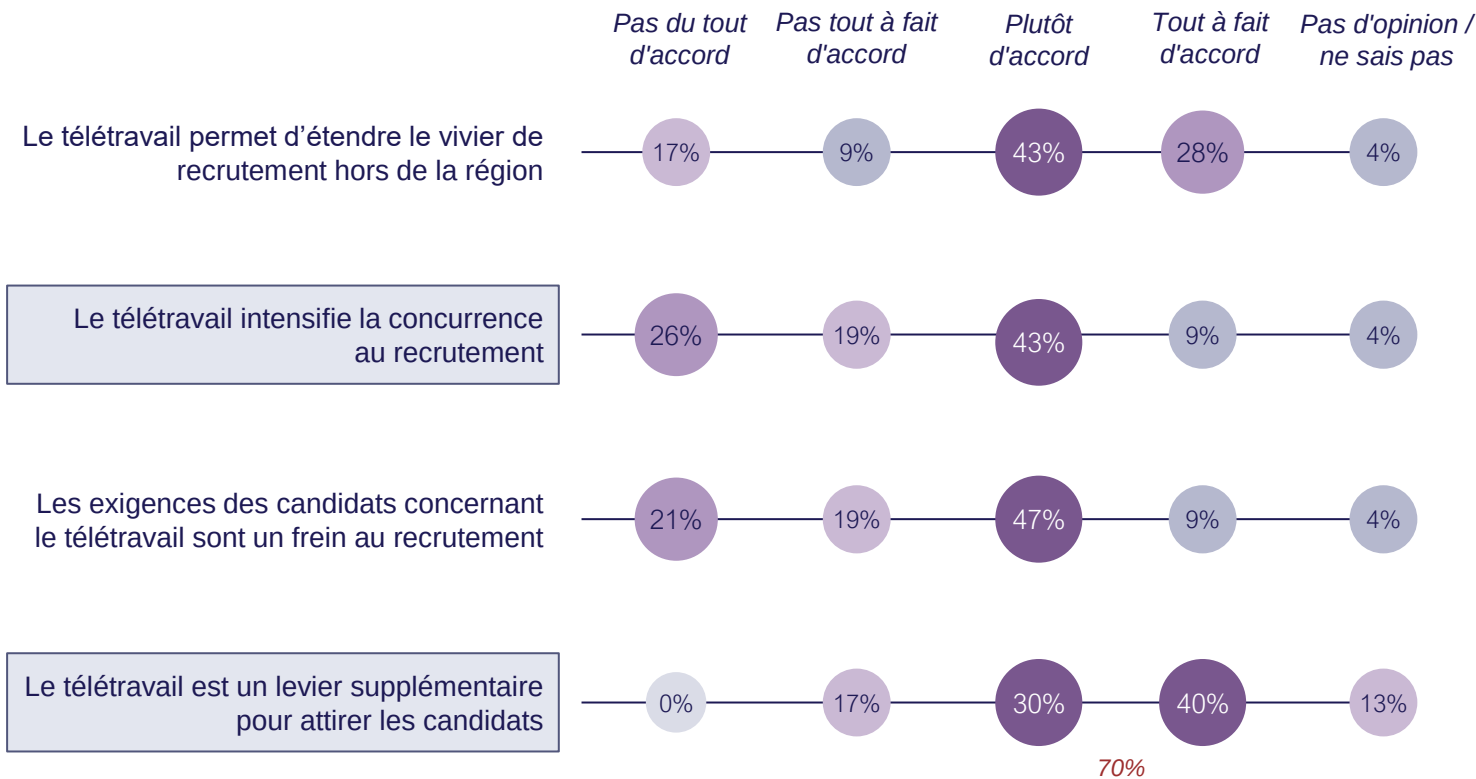
La crise sanitaire a marqué l'organisation des entreprises de la branche par le développement du télétravail. En détendant le lien entre emploi et lieu physique de l'activité, le télétravail pourrait favoriser la mobilité géographique des salariés et des entreprises.

- Si le télétravail a essentiellement favorisé les déménagements dans la région (selon 1 entreprise sur 4) lors de la crise, celui-ci pourrait, à plus long terme avoir un impact accru sur la mobilité des salariés. Ainsi plus d'un tiers des entreprises jugent qu'il pourrait favoriser des déménagements de salariés dans la région et hors de la région.
- Compte tenu de ces mouvements potentiels des salariés et de la diminution de leur présence physique dans les entreprises, près de 50% d'entre elles envisagent de réduire la taille de leurs locaux et près d'un tiers d'entre elles pourraient déménager dans une zone moins dense de la région. Cela pourrait entraîner une déconcentration des sièges des entreprises de la branche autour de la métropole lilloise.
- En revanche, le nombre de sièges sociaux dans la région ne devrait pas diminuer puisque 80% des entreprises n'envisagent pas de déménagement hors de la région et presque 85% d'entre elles ne conçoivent pas de supprimer le siège social physique.

Des impacts contrastés du télétravail sur les stratégies de recrutement des entreprises de la branche

L'impact du télétravail sur la gestion des RH selon les entreprises

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



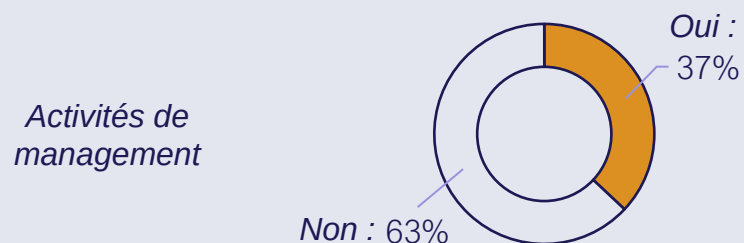
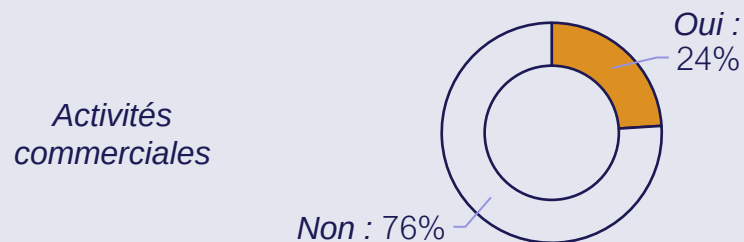
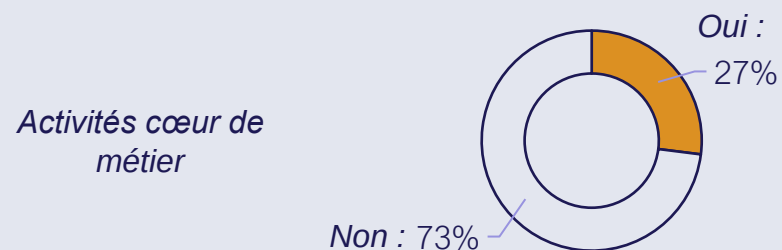
Le développement du télétravail lors de la crise sanitaire apparaît comme un phénomène à double tranchant pour les entreprises dans leur stratégie de recrutement.

- Alors que plus de 7 entreprises sur 10 considèrent que le télétravail pourrait être un levier pour faire face aux tensions au recrutement qu'elles rencontrent en étendant le vivier de candidats potentiels hors de la région, cela pourrait également intensifier la concurrence au recrutement. Des entreprises implantées hors de la région mais aussi dans d'autres pays pourraient également étendre leur vivier de candidats à ceux présents dans les Hauts-de-France.
- Si une majorité d'entreprises estiment que le télétravail apparaît comme un levier supplémentaire pour attirer les candidats en mettant en avant ce mode de travail, plus d'une entreprise sur deux pointe également des exigences trop fortes au regard de leur organisation.

Une complexification des différentes activités des entreprises de la branche avec le développement du télétravail

Selon les entreprises, le télétravail a-t-il complexifié leurs activités ?

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



Le télétravail a entraîné une complexification des activités de la branche pour une part non négligeable des entreprises au premier rang desquelles les activités de management.

- Plus d'un quart des entreprises estiment que le télétravail a complexifié leurs activités cœur de métier. Celles-ci mettent en avant l'accès aux instruments nécessaires à la réalisation des projets (notamment pour les activités d'ingénierie), l'allongement général de la durée des projets ainsi que la multiplication des réunions virtuelles et la nécessité de dupliquer le matériel professionnel chez les salariés (double écran...).
- Un quart également des entreprises ont vu leurs activités commerciales se complexifier avec le télétravail notamment mis en place chez leurs clients. Des contacts moins joignables ainsi que l'impossibilité d'effectuer des visites chez les prospects/clients et le développement de salons virtuels moins propices aux échanges commerciaux que les salons physiques participent à cette complexification.
- Le télétravail a complexifié les activités de management pour près de 4 entreprises de la branche sur 10. La raréfaction des échanges entre salariés et la difficulté à percevoir les éléments de communication non verbale lors des réunions à distance participent à la dégradation de la qualité des interactions interpersonnelles pour ces entreprises. L'intégration et la formation des nouveaux arrivants et des alternants sont également un enjeu fort pour ces entreprises.

RÉFLEXIONS STRATÉGIQUES ET PROPOSITIONS D' ACTIONS OPÉRATIONNELLES



Les entreprises de la branche dans les Hauts-de-France manifestent leurs besoins d'accompagnement en matière de diversification d'activité et de développement commercial.

Dans votre secteur et sur votre territoire, quels sont les enjeux principaux d'accompagnement des entreprises pour favoriser leur rebond ? – Questionnaire KYU/OPIIEC

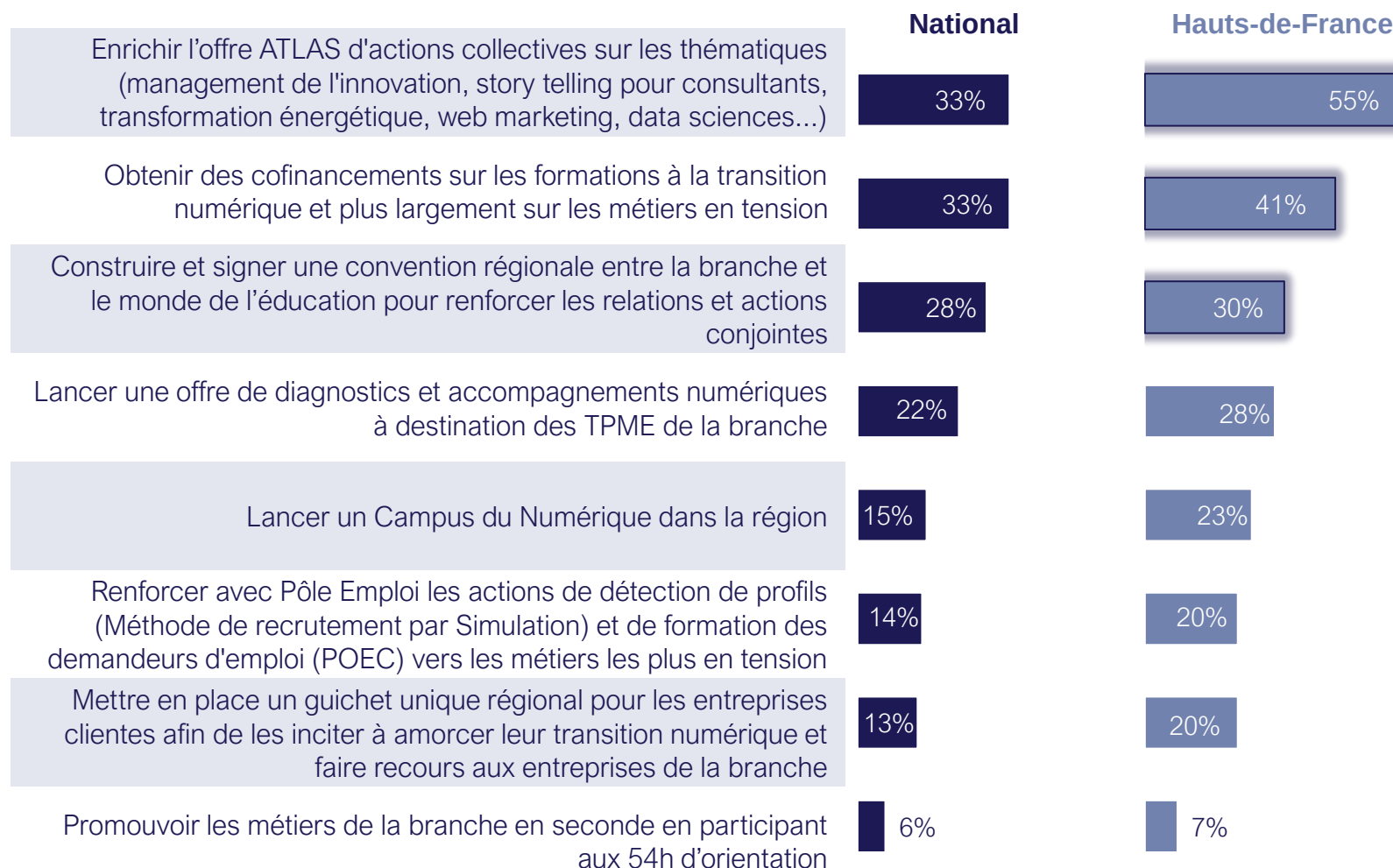


Les entreprises dans les Hauts-de-France attendent majoritairement un accompagnement dans leurs efforts de diversification d'activité et de développement commercial. Cela traduit à la fois les nouvelles stratégies déployées par les entreprises pour répondre à leurs difficultés (diversification de l'offre et des clients) et des difficultés de mise en relation avec les prospects/clients dans le contexte sanitaire.

En deuxième lieu les entreprises de la région attendent également des **solutions pour les accompagner dans leur transition numérique**. La crise sanitaire a en effet été une opportunité pour **accélérer leur transition digitale** pour un certain nombre d'entre elles. La poursuite de cet accompagnement est ainsi une attente forte.

L'enrichissement de l'offre d'actions collectives ATLAS et l'obtention de cofinancements sur les formations à la transition numérique et sur les métiers en tension arrivent en tête des propositions d'actions opérationnelles.

Parmi les actions identifiées avant la crise en régions, lesquelles vous semblent à présent prioritaires ? – Questionnaire KYU/OPIIEC



Plusieurs actions prioritaires avaient été identifiées lors des études OPIIEC régionales.

À l'aune de la crise actuelle, les entreprises de la branche en région Hauts-de-France se distinguent en priorisant :

- L'enrichissement d'offre ATLAS d'actions collectives.
- Le financement de formation, et notamment à la transition numérique et sur les métiers porteurs.
- Construire et signer une convention régionale entre la branche et le monde de l'éducation pour renforcer les relations et actions conjointes

33 | ÉTUDE INTERSECTORIELLE | LES DISPOSITIFS D'APPUI À L'ÉCHELLE NATIONALE

Différents dispositifs d'accompagnement et de soutien ont été déployés par les pouvoirs publics pour aider les professionnels et les entreprises face à la crise sanitaire. Par ailleurs, des dispositifs déjà existants à destination des publics en risque (seniors, jeunes...) peuvent être mobilisés.



Dispositif « Transition collectives »

Dispositif de financement par l'État de tout ou partie de la rémunération et de la formation des salariés dont les emplois sont menacés vers un autre secteur, porteur localement.

Objectif reprise

Dispositif gratuit destiné aux TPE-PME, qui permet de bénéficier de l'aide d'un expert sur les questions d'organisation du travail, de prévention du risque Covid-19 et des relations sociales.

Plan « 1 jeune, 1 solution »

Lancé le 23 juillet 2020. Il mobilise un ensemble de leviers : aides à l'embauche, formations, accompagnements, aides financières aux jeunes en difficulté, etc.

Numéros verts

- Écoute, soutien et conseils aux télétravailleurs : 0 800 13 00 00 (ministère du Travail)
- Renseigner et orienter vers les aides d'urgence: 0806 000 245 (DGFIP, Urssaf)



Différents dispositifs d'accompagnement et de soutien ont été déployés par les pouvoirs publics pour aider les professionnels et les entreprises face à la crise sanitaire. Par ailleurs, des dispositifs déjà existants à destination des publics en risque (seniors, jeunes...) peuvent être mobilisés.



Dispositif CEP « Conseil en Évolution Professionnelle »

Dispositif gratuit d'échanges individualisés entre les salariés cadres et un consultant APEC qui fournit des conseils personnalisés adaptés à leur situation professionnelle.



Programme « Nouveaux Horizons »

À destination des salariés plus expérimentés. Objectif: retrouver un emploi après un an de chômage. Séminaire collectif de 3 fois 2 jours et un accompagnement individuel.

Dispositif « Talents Seniors »

Programme de parrainage de cadres de plus de 50 ans par des acteurs locaux du monde économique, politique et culturel. Initié en PACA et Hauts-de-France.

Objectif « Premier Emploi »

Webatelier gratuit à destination des jeunes diplômés (Bac +3 et plus) ou en cours d'études à la recherche d'un premier emploi, stage ou contrat d'alternance.



#TousMobilisés

Actions concrètes portées par les agences en région : job dating, ateliers de découverte des métiers, sessions de recrutement, visites en centre de formation, salons en ligne, etc.

Accompagnement Intensif des Jeunes (AIJ)

Accompagnement collectif ou individuel pour aider les jeunes à retrouver plus rapidement un emploi. Dans le cadre du plan « 1 jeune1solution », les moyens financiers ont été augmentés. Plus de 140 000 accompagnements sont attendus en 2021 (pour 240 000 jeunes).

POEC - Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

Action de formation permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle – 400h de formation en lien avec l'OPCO et temps d'immersion en entreprise.

POEI - Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle ou AFPR – Action de Formation Préalable au Recrutement

Action de formation permettant à un demandeur d'emploi de se former pour acquérir les compétences nécessaires à son recrutement à un poste proposé par un employeur – 400h de formation, en lien avec l'OPCO.

Les syndicats professionnels de la branche se sont mobilisés à l'échelle nationale et en région et ont déployé différentes initiatives en soutien aux entreprises et secteurs les plus fragilisés par la crise sanitaire.



Parcours FMDCI

**En cours de
déploiement**

Formation pour le Maintien et le Développement des Compétences d'Innovation, à destination des ICT. Objectif: enrichir les compétences des ingénieurs et techniciens R&D, dans le cadre de périodes de formation-action dédiées à des projets d'innovation.

Réflexions autour de la formation des jeunes & personnes en reconversion

**En cours de
réflexion**

Réflexions autour d'un modèle économique permettant d'avoir recours à des équipes d'ingénieurs composées de 1 professionnel confirmé et de 1 ou 2 personnes débutantes, qui seraient subventionnées par l'État. Cela permettrait de continuer à former sans coût additionnel pour le client.



Espace d'informations Covid-19

Mis en place en mars pour accompagner les entreprises : sessions de questions/réponses, tables rondes virtuelles (mesures d'accompagnement, impacts santé des salariés...), FAQ, outils (ex.: simulateur de calcul des indemnités d'activité partielle), tribunes, etc.

La Région Hauts-de-France met en œuvre des dispositifs de soutien complémentaires pour faire face à la crise sanitaire et accompagner l'emploi et le développement économique des entreprises.



Le fonds de premier secours Covid-19 (F1PS)	Avance remboursable comprise entre 5 000 et 50 000 euros destiné aux entreprises de moins de 25 salariés confrontées à des difficultés économiques.
Hauts-de-France prévention Covid-19	Avance remboursable comprise entre 50 000 et 300 000 euros destiné aux entreprises de d'au moins 10 salariés à condition d'être cofinancée par un établissement bancaire.
Prêt régional de revitalisation (PRR)	Pour les entreprises de 10 à 500 salariés, prêt pour les soutenir dans leurs projets de développement ou de maintien de l'emploi sur le territoire.
Prêt croissance TPE	Compris entre 10 000 et 50 000 euros, ce prêt participatif vise les entreprises de 3 à 50 salariés de plus de 3 ans pour financer les investissements immatériels et matériels à faible valeur de gage ainsi que l'accroissement du besoin en fonds de roulement lié.
Fonds de prêt rebond	Prêt dont l'objectif est de renflouer la trésorerie des jeunes PME. Il est compris entre 10 000 et 30 000 euros.
Doublage des capacités de garantie régionale auprès des banques	Au travers du renforcement du fonds de garantie Hauts-de-France et du Fonds régional de garantie la Région a doublé les capacités de garantie auprès des banques.

Des dispositifs de soutien à l'activité et à l'investissement des entreprises existent dans les Hauts-de-France et peuvent être mobilisés pour faire face aux enjeux des entreprises de la branche.



Aide au développement des grandes entreprises (ADGE)	Aide financière aux grandes entreprises souhaitant développer un nouveau produit, acquérir de nouveaux marchés ou se développer à l'international. Le programme d'investissement doit être supérieur ou égal à 2 millions d'euros et créer au moins 100 emplois.
Le plan de soutien à l'économie régionale	Permet de construire ou confirmer un projet professionnel, en développant les compétences de base en situation professionnelle.
Aide aux entreprises en consolidation financière (COFI)	Aide financière entreprises de plus de 25 salariés confrontées à des difficultés financières ponctuelles. Le montant de l'avance s'élève au maximum à 100 000 euros.
Contrat Pass Etudiants Entreprises CPEE	Aide financière jusqu'à 2000 € pour les PME entreprises qui embauchent un jeune diplômé.
Dispositif régional d'aide au développement des PME (DINS)	Avance remboursable pour les PME souhaitant développer un nouveau produit, acquérir de nouveaux marchés ou se développer à l'international. Le programme d'investissement doit être au moins égal à 50 000 euros.
Dispositif régional d'aide au développement des TPE (DACS)	Subvention de 20 000 euros maximum à destination des TPE de communes de moins de 10 000 habitants ou de communes relevant de la « redynamisation des centres villes » pour les projets d'investissements en matériels et équipements.
Action Régionale pour le Développement d'Activités Nouvelles (ARDAN)	Financement d'un stage de 6 mois et de la formation d'un demandeur d'emploi dans une entreprise dans le cadre du développement d'un projet permettant de développer une activité nouvelle ou de structurer une fonction nouvelle (commercial, marketing...).

Des dispositifs de soutien à la formation professionnelle et au conseil en Ressources Humaines existent en Île-de-France et peuvent être plus fortement mobilisés dans le contexte de la crise sanitaire.



Pass Cyber Formation	À destination des PME régionales prise en charge à hauteur de 200 euros maximum par journée de formation de la formation de référents concernant les axes de cybersécurité, d'hygiène informatique et de gestion et d'organisation de la cybersécurité.
Proch' Emploi	Service de plateformes territoriales à destination des entreprises accompagnant les PME et TPE dans leurs recrutements. Il propose des rendez-vous personnalisés, la mise en relation avec des candidats et le financement de formations.
Prêt croissance TPE	Prêt participatif d'une valeur comprise entre 10 000 et 50 000 euros à destination des TPE et PME de 3 à 50 salariés créées depuis plus de 3 ans pour financer les investissements immatériels ou corporel à faible valeur de gage.
Appui au développement des RH des entreprises (DVRH)	Subvention à destination de toutes les entreprises pour les aider à financer les coûts pédagogiques de formation, les coûts salariaux pour le temps passé en formation, les frais d'ingénierie de plan de formation et les coûts des services de conseil GPEC.
PROCH'ORIENTATION	Convention de stage de découverte des métiers pendant les vacances scolaires à destination des collégiens, lycéens et étudiants de la région.
Proch'Info-Formation	Lieux d'accueil à destination des chefs d'entreprises, des demandeurs d'emploi et des salariés pour informer sur l'orientation, les offres de formation et les métiers.
Prestation de conseil RH pour les TPE-PME	Accompagnement RH spécialisé. Prestation renforcée dans le contexte de crise sanitaire: réorganisation du travail, adaptation des emplois et compétences au contexte économique, etc. Prise en charge jusqu'à 100% par l'État ou en cofinancement avec l'OPCO.

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.

Autres idées

Organiser des échanges avec le responsable du service en charge du dispositif régional DVRH pour promouvoir ce dispositif au titre de la branche.

Recenser et suivre les actions relatives à l'adaptation de l'offre de formation continue pour intégrer les problématiques de management à distance (actions de l'OPCO Atlas, expérimentation de la DREETS...) pour les soutenir et/ou les adapter si nécessaire.

Déployer une campagne de promotion des dispositifs de prestation conseil RH de la DREETS et de l'OPCO Atlas auprès des entreprises de la région en orientant le message sur l'accompagnement personnalisé dans la mise en place de nouveaux modes d'organisation (télétravail, mixte...).

Reprendre le travail de labellisation de l'offre des cabinets régionaux en partenariats avec l'association *Les places tertiaires* afin de mettre en avant les prestations d'évolution et de marketing de l'offre/prospection

Activer le dispositif Booster PME auprès des entreprises de la branche pour leur permettre de bénéficier de l'accompagnement d'un jeune étudiant dans l'innovation de la gestion commerciale.

Fixer le public d'étudiants dans les entreprises de la région en élargissant dispositif Proch'Orientation aux étudiants de l'enseignement supérieur et le promouvoir auprès des entreprises en collaboration avec le service de la région en charge du dispositif pour étendre le

Enjeux concernés

1/2

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

Accompagner la complexification des activités de management

2

Accompagner la complexification des activités de management

1/3

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

Accompagner la gestion commerciale dans le nouveau contexte sanitaire

3

Accompagner la gestion commerciale dans le nouveau contexte sanitaire

3

Accompagner la gestion commerciale dans le nouveau contexte sanitaire

4

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

Piste d'action 1 – Mener une étude relative aux besoins des entreprises en matière d'intégration et de formation des profils juniors et des alternants

CONSTAT

Certaines entreprises de la branche présentent des difficultés pour intégrer et former certains profils de nouveaux arrivants en particulier les alternants qui impliquent une évolution du business modèle de la prestation en régie. Par ailleurs, la généralisation du travail à distance et le développement du télétravail induits par la crise sanitaire fragilisent l'intégration des nouveaux arrivants par l'atténuation des contacts physiques en entreprises. Enfin, certaines entreprises déplorent l'absence de dispositifs leur permettant d'intégrer plus facilement ces profils.

Objectif : Faciliter l'intégration et la formation des profils juniors et des alternants dans un contexte de renforcement du travail à distance.

DÉPLOIEMENT**1 Recenser les besoins régionaux**

- À l'échelle régionale, recenser auprès des entreprises et des salariés de la branche les difficultés rencontrées lors de la phase d'intégration des nouveaux arrivants ainsi que leurs besoins en termes d'aides financières, d'accompagnement personnalisé...

2 Mieux coordonner les dispositifs d'intégration existants des acteurs régionaux

- Se rapprocher des professionnels de l'emploi de la région (DREETS, Région, Pôle Emploi, OPCO Atlas) afin d'évaluer la pertinence des dispositifs existants pour répondre aux problématiques d'intégration des entreprises.
- Dans le cas d'une absence de dispositifs, engager un travail conjoint pour adapter les dispositifs existants ou créer un dispositif spécifique pour accompagner les entreprises dans l'intégration de leurs salariés

3 Identifier des initiatives facilitant l'intégration des nouveaux salariés

- Interroger, à l'échelle régionale, les entreprises de la branche pour identifier les initiatives ayant fait leurs preuves
- Réaliser une analyse comparative des outils existant facilitant l'intégration à distance des salariés pour évaluer l'opportunité de partenariats

Exemple de solution digitale facilitant l'intégration de nouveaux arrivant à distance et pouvant faire l'objet d'un partenariat avec la branche

**FAISABILITÉ****IMPACT**

Piste d'action 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.

CONSTAT

La généralisation du télétravail lors de la crise sanitaire a complexifié les activités de management de près d'un tiers des entreprises régionales de la branche. Cette transformation durable de l'organisation du travail implique de faire évoluer les pratiques de management. Compte tenu des sources de recrutement des entreprises de la branche (écoles d'ingénieurs, écoles de management...), l'intégration des nouvelles problématiques de management à distance dans les formations est un enjeu important.

Objectif : faire évoluer le contenu des formations au management pour intégrer de nouvelles pratiques de management

DÉPLOIEMENT**1 Recueillir les coordonnées des responsables de formation des écoles et des organismes de formation proposant une offre relative au management**

- Utiliser les précédents travaux de la branche pour identifier l'ensemble de l'offre de formation initiale spécialisée sur les thématiques de management
- Identifier à l'aide du fichier de consommation en formation de l'OPCO Atlas les organismes de formation continue spécialisés sur les thématiques de management

2 Construire, diffuser et traiter une enquête en ligne auprès des écoles et organismes de formation

- À l'aide d'un logiciel de conception et de diffusion d'enquête en ligne (Google survey, SurveyMonkey, Sphinx...) construire un questionnaire permettant d'interroger les organismes de formation concernant la thématique du management à distance
- Diffuser le questionnaire, l'administrer et traiter les résultats

3 Communiquer les résultats de cette étude

- Organiser une restitution publique des résultats auprès des organismes de formation et des entreprises pour partager les résultats
- Intégrer un temps d'échange pour faciliter la construction de contenus adaptés aux besoins des entreprises sur la thématique de management à distance.

Exemples de questions à intégrer au questionnaire

1. Parmi votre offre de formation, intégrez-vous un contenu spécifique aux problématiques de management à distance ?
2. Si oui, quelles sont les thématiques abordées ? Combien de temps est consacré à cette problématique ?
3. À l'avenir pensez-vous développer un contenu spécifique aux problématiques de management à distance ?
4. Si oui, sous quelle forme (modules spécifiques, mises en situation, cours dédiés...) ?
5. Si non, pourquoi ?
6. Quelle est la place accordée au digital dans ces nouveaux modes de management ?

FAISABILITÉ



IMPACT



Piste d'action 3 – Initier un groupe de réflexion transverse aux différents secteurs économiques de la région relatif aux enjeux liés à l'évolution des contraintes de la prospection commerciale.

CONSTAT

Les différentes contraintes relatives aux restrictions de déplacements (interdiction de recevoir du public, annulations d'événements professionnels...) ainsi que le développement du travail à distance liés à la crise sanitaire ont complexifié les activités commerciales des entreprises de la branche (pour près d'un quart des entreprises interrogées). Toutefois, ces problématiques sont communes aux autres secteurs économiques de la région.

Objectif : Concevoir et déployer des actions transverses aux secteurs économiques de la région pour accompagner la complexification des activités de prospection commerciale.

DÉPLOIEMENT**1 Contacter les représentants des principales branches professionnelles de la région**

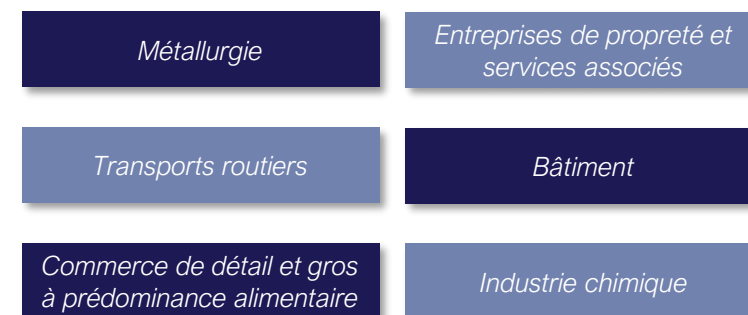
- Identifier les principales branches professionnelles de la région à partir de la statistique publique et parmi elles, celles dont l'activité est axée sur le BtoB
- Identifier les représentants de ces branches professionnelles

2 Organiser et animer un atelier de travail pour identifier les enjeux transverses relatifs à l'évolution de l'activité de prospection commerciale

- Inviter les représentants de ces branches professionnelles ainsi que des représentants de la région en présentant les objectifs de cette réunion (identifier les enjeux liés aux évolutions de l'activité commerciale, déployer des dispositifs d'accompagnement adaptés aux nouveaux besoins des entreprises...)
- Animer un atelier de travail pour :
 - Identifier les évolutions de l'activité commerciale notamment celles liées à la crise sanitaire, les difficultés des entreprises et les enjeux liés à ces évolutions
 - Échanger avec les représentants de la région pour identifier d'éventuels dispositifs permettant de répondre aux enjeux identifiés
 - Déterminer les prochaines étapes de ce travail commun

Les principaux secteurs orientés BtoB de la région (en nombre de salariés)

Source : AcoSS, 2019

**FAISABILITÉ****IMPACT**

Piste d'action 4 – Mettre à disposition des établissements de l'enseignement supérieur des documents économiques à destination des étudiants

CONSTAT

À moyen terme la généralisation du télétravail et la fragilisation du lien entre l'entreprise et le lieu de travail physique pourrait permettre à des entreprises d'autres régions et/ou d'autres pays de chercher à recruter des profils parmi les salariés/étudiants/demandeurs d'emploi de la région. Alors que les entreprises de la branche sont d'ores et déjà confrontées à d'importantes difficultés de recrutement, cette nouvelle concurrence au recrutement pourrait accroître les tensions existantes.

Objectif : Développer l'attractivité des entreprises de la région auprès des étudiants en communiquant autour de leurs perspectives macroéconomiques

DÉPLOIEMENT

- 1 **Construire un document économique présentant les activités de la branche**
 - Identifier les informations statistiques à intégrer dans le document économique de présentation des activités de la branche (nombre de salariés et d'entreprise par zone d'emploi, chiffre d'affaires, salaire moyen...)
 - Détailler le type d'activités réalisées par les entreprises de la branche dans la région en illustrant par des réalisations concrètes et des interviews de chefs d'entreprises ou de salariés et en mettant en valeur les activités innovantes à forte valeur ajoutée.
 - Réaliser en interne ou avec l'aide d'un prestataire un document compilant ces informations de manière graphique et informative.
- 2 **Distribuer les supports auprès des responsables de la relation-école-entreprise et/ou de l'orientation des étudiants dans les établissements identifiés**
 - Identifier les écoles et établissements de l'enseignement supérieur représentant un vivier de recrutement pour les entreprises de la branche ainsi que les responsables de l'orientation des étudiants pour leur distribuer les supports.
 - Organiser des rencontres avec les étudiants et des salariés pour présenter l'activité de la branche, ses caractéristiques économiques et les perspectives d'emploi (salaire, activité, évolution...) permises dans la région.

S'appuyer sur les analyses de l'étude prospective de la branche réalisée en 2017 dans la région les Hauts-de-France



FAISABILITÉ



IMPACT



Piste d'action 5 – Recenser et promouvoir les dispositifs de financement de la recherche et du développement auprès des entreprises de la branche

CONSTAT

Parmi les stratégies déployées pour faire face à la crise sanitaire, la réduction des dépenses en R&D et innovation a concerné 17% des entreprises de la branche, un peu plus que la moyenne nationale. Compte tenu de la reprise de l'activité économique des principaux secteurs économiques ayant recours aux prestations de la branche, les dépenses en R&D et innovation des entreprises de la branche pourraient reprendre. Toutefois, les pratiques des entreprises de la branche liées à leurs investissements R&D demeurent mal connues et ces investissements pourraient être majoritairement financés en interne sans avoir recours aux dispositifs publics de soutien à la R&D.

Objectif : Développer le recours aux dispositifs publics de financement de la R&D et de l'innovation au sein des entreprises de la branche dans la région.

DÉPLOIEMENT

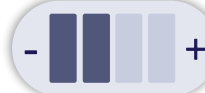
- 1 Identifier les pratiques de financement de la R&D et d'innovation par les entreprises de la région**
 - À l'aide d'un logiciel d'enquête en ligne, concevoir, diffuser et traiter un questionnaire interrogeant les entreprises de la branche sur leur niveau d'investissement en R&D, leurs modes de financement de ces investissements ainsi que les freins au recours aux dispositifs publics de soutien à l'investissement R&D.
- 2 Identifier les dispositifs existants mobilisables**
 - Réaliser un recensement des dispositifs régionaux, nationaux et européens existants permettant de soutenir les investissements R&D
 - Se rapprocher des services de la région en charge des dispositifs de soutien à l'investissement afin d'identifier l'ensemble des dispositifs existants, leurs conditions d'accès et leurs modalités (type de soutien, niveau de soutien, public visé...)
- 3 Promouvoir les dispositifs mobilisables par les entreprises de la branche**
 - Organiser sous la forme d'une réunion publique et/ou d'un webinaire une présentation de l'ensemble des dispositifs recensés et des sujets R&D pouvant y être éligibles. Coanimer cette réunion avec un représentant de la région et/ou un représentant de la CCI.
 - Présenter aux entreprises les services d'accompagnement existants pour constituer les dossiers de demande de mobilisation de ces dispositifs.

Les-aides.fr est un service de la chambre de commerce et d'industrie permettant de rechercher les aides aux entreprises en fonction du type d'aide, de la localisation et du secteur des entreprises.

les-aides.fr

Guide en ligne national sur les aides aux entreprises

FAISABILITÉ



IMPACT



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

CONSTAT

L'affaiblissement du lien entre lieu de travail et entreprise pourrait entraîner dans la région une réorganisation des activités de la branche au profit de territoires autres que la métropole lilloise. L'évolution de l'organisation des entreprises (locaux plus petits, locaux décentralisés...) pourrait générer de nouvelles problématiques d'accompagnement de celles-ci en termes de formation et de recrutement auxquelles il s'agira de répondre en adaptant la politique emploi-formation de la branche. Si ce sujet demeure prospectif, l'identification des modes d'organisation potentiels à venir permettra d'anticiper l'évolution de la structure de l'activité de la branche dans la région.

Objectif : Anticiper les possibles nouvelles organisations des entreprises de la branche pour adapter si nécessaire la politique emploi-formation

DÉPLOIEMENT
1 Réaliser une étude sur les nouveaux modèles organisationnels émergeant dans la branche et dans la région

- Inviter les entreprises de la branche à participer à différents ateliers de travail pour identifier celles qui ont fait évoluer ou souhaiteraient faire évoluer leur organisation et sur quels modèles
- Interroger ces entreprises sur leurs éventuels besoins relatifs à des lieux de type tiers-lieux et sur les difficultés que ces lieux pourraient entraîner (recrutement, transport...)

2 Définir les profils types des nouveaux espaces de travail à anticiper

- À partir des résultats de cette étude, définir les principaux schémas de ces nouveaux modes d'organisation (principes, typologies d'entreprises concernées, avantages, inconvénients, enjeux en termes d'emploi et de formation...)
- Présenter les travaux aux représentants de la région pour identifier un modèle pouvant faire l'objet d'une expérimentation par l'intermédiaire de la création d'un lieu au service des entreprises « décentralisées »

En parallèle
Collaborer avec les acteurs régionaux engagés dans le déploiement d'expérimentations

- Identifier les travaux en cours menés par des acteurs institutionnels de la région (Région, CCI...)
- Soutenir ces expérimentations en s'engageant à mener un dialogue dans la branche relatif à ces nouveaux modes d'organisation

Plusieurs types de lieux permettant d'accompagner les entreprises dans leur décentralisation pourraient être explorés

Des pôles décentralisés d'EuraTechnologies

Des espaces de travail dans ou proche des gares pour héberger des salariés travaillant à distance

Des espaces de réunions et de travail collectif complémentaire au télétravail

FAISABILITÉ

IMPACT




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 IDF

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
