



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

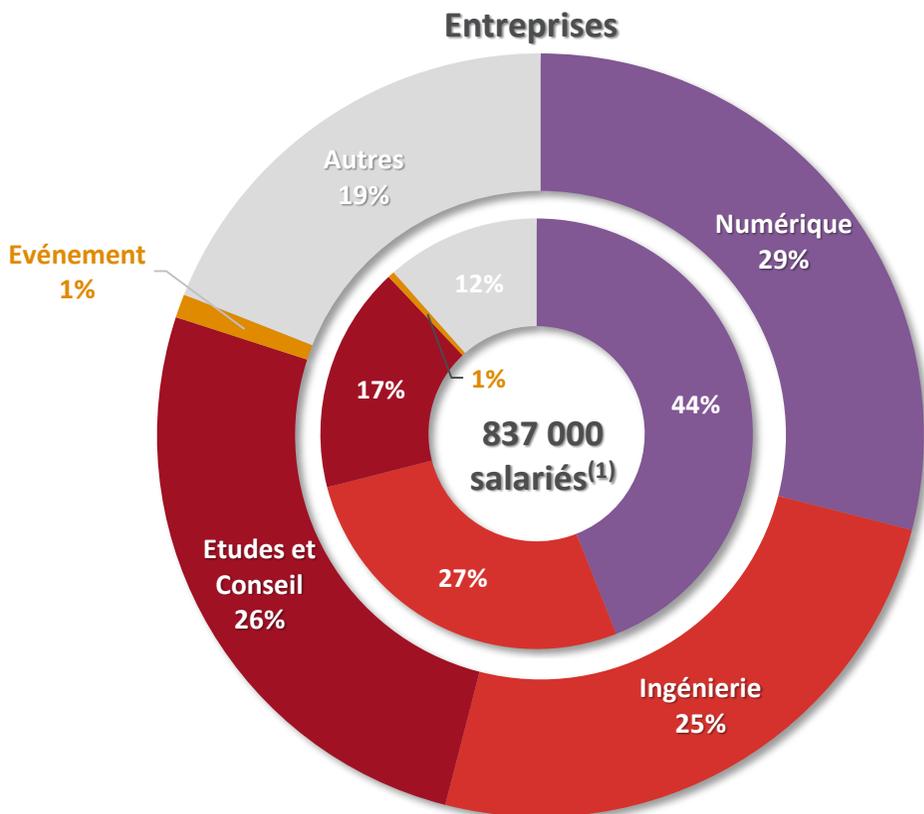
KYU Lab pour l'OPIIEC – Étude prospective régionale sur la Bretagne – octobre 2019



# PRÉSENTATION DE LA BRANCHE

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

Répartition des 77 900 établissements et des 837 000 salariés de la Branche en France  
Source Portrait statistique de la Branche, OPIIEC, 2018  
- INSEE 2014, projection 2016



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

La Branche concernée par la présente étude comprend les entreprises du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil, des Études et de l'Événement couvertes par la convention collective nationale (CCN) des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

## Particularités des entreprises et salariés de la Branche

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

## La Branche couvre 4 secteurs

- **Le numérique** regroupe les éditeurs de logiciels, les Entreprises de Services Numériques (ESN) et le conseil en technologies. Le terme « numérique » utilisé dans cette étude fera ainsi référence à ces acteurs « numérisant » d'autres entreprises.
- **L'ingénierie** regroupe les entreprises d'ingénierie de construction et d'ingénierie de processus
- **Les études et le conseil** regroupent les entreprises d'études, de conseil en stratégie et management, en recrutement, en évolution professionnelle, en relations publiques
- **L'événement** regroupe les entreprises organisatrices d'événements, les prestataires et les sites

\* La catégorie « Autres » regroupe les entreprises couvertes par la CCN 1486, mais dont le code Naf est hors du champ conventionnel (i.e l'activité n'est pas liée aux secteurs de la Branche).





CONTEXTE  
RÉGIONAL

## PANORAMA DE L'ÉCONOMIE EN BRETAGNE

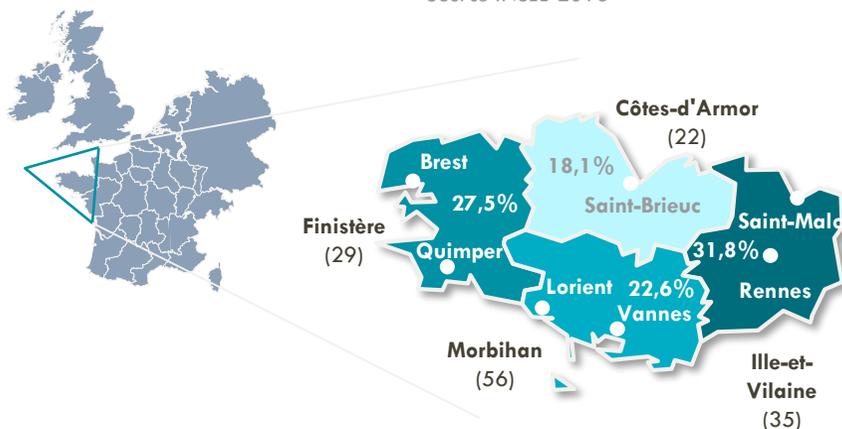


# CHIFFRES CLÉS DE LA REGION

Une région dynamique et touristique au patrimoine culturel et naturel valorisé

## Répartition de la population régionale par département

Source INSEE 2016



1<sup>ère</sup>

Région patrimoniale française avec plus de 3000 édifices classés ou inscrits aux monuments historiques (Source région Bretagne)

1<sup>ère</sup>

Région littorale française (Source région Bretagne)

1<sup>ère</sup>

Région française en termes de taux de chômage le plus faible (Source INSEE T4 2018)

3,3

millions d'habitants  
(5% de la population française)

Source INSEE estimation 2019

1,2

millions d'emplois salariés

Source INSEE 2019

92

milliards d'euros de PIB  
(4,3% de la richesse en France métropolitaine)

Source INSEE 2015

+13 954

personnes par an en moyenne depuis 2011

Source INSEE, recensement de la population

7,2%

de chômage  
(Deuxième moins élevé de France)

Source INSEE estimation T4 2018

+2,5%

du PIB entre 2014 et 2015 en euros constants  
(2,2% en France métropolitaine)

Source INSEE 2015

## Une région au riche patrimoine naturel et culturel

- La Bretagne offre des **paysages variés valorisés par 4 parcs naturels**. Ouverte sur l'Atlantique (1 700 km de côtes) la Bretagne dispose aussi de **terres intérieures riches** (Brocéliande, etc.).
- La Bretagne est forte d'une **culture riche et dynamique**. Les **monuments pluriséculaires** (dolmen de Carnac, cités médiévales...) teintés de légendes régionales côtoient un **secteur culturel particulièrement innovant** (arts de rue, théâtres, festivals musicaux). Le **breton** représente cette richesse culturelle.

## Une région attractive au niveau d'éducation élevé

- Région la moins pauvre** et la plus égalitaire de France, la Bretagne est relativement **épargnée par les difficultés sociales** (premier taux de chômage le moins élevé de France) (Source INSEE T4 2018).
- Elle dispose d'un **niveau de formation élevé**. 87% de la population est diplômée alors que 24% est diplômée de l'enseignement supérieur (82% et 22% au niveau métropole) (Source INSEE 2015).
- Si la région pâtit d'un **solde naturel négatif**, elle bénéficie d'un **solde migratoire positif** (0,3% entre 2016 et 2019) (Source INSEE 2019).

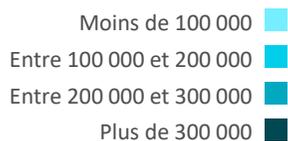
# L'EMPLOI DANS LA RÉGION: DYNAMIQUES DE RECRUTEMENT

Un besoin en main-d'œuvre qui augmente en Bretagne avec de fortes difficultés en recrutement

## Nombre de recrutements prévus en 2019 en Bretagne

Source 2019 BMO Pôle Emploi

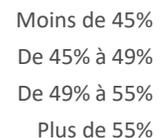
131 684 projets de recrutements en Bretagne 2019



## Part des recrutements jugés difficiles en 2019 en Bretagne

Source 2019 BMO Pôle Emploi

55% des projets de recrutements en région Bretagne sont jugés difficiles



### Recrutements - Chiffres clés

(BMO, 2019)

#### France

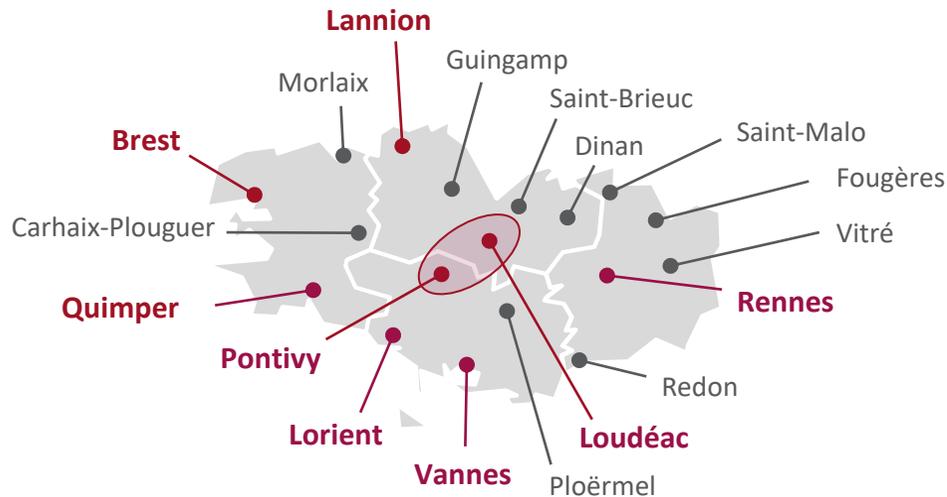
- Nombre de projets : 2 693 224
- Part de projets difficiles : 50,1%
- Part de saisonniers : 33,8%

#### Bretagne

- Nombre de projets : 131 684
- Part de projets difficiles : 55%
- Part de saisonniers : 37,4%

- La région Bretagne représente **4,9% des projets de recrutements nationaux** en 2019 ce qui correspond à son poids relatif en termes d'emplois. Entre 2018 et 2019, la région a vu son nombre de **projets de recrutements augmenter de 10%** (120 000 en 2018 à 131 000 en 2019).
- Cependant, **la Bretagne connaît plus de projets de recrutements jugés difficiles qu'au niveau national** (55%, contre 50,1%). Ces difficultés s'expliquent en partie par le caractère diffus du tissu industriel et agricole qui fait face à la moindre attractivité du pays intérieur en comparaison des aires littorales ainsi que par le pouvoir d'attraction exercé par les métropoles de Rennes et de Nantes.
- **Les profils les plus recherchés sont des profils travaillant dans le secteur de l'hébergement & restauration** (13,1%), dans le secteur **de la santé** (13%), **mais aussi dans l'industrie** (12%) et le **bâtiment** (6%). Parmi les profils qui présentent le plus de difficultés de recrutement, on retrouve de nombreux de métiers mobilisés par l'industrie et la construction (géomètres, techniciens en mécanique, carrossiers, soudeurs, agents de traitement thermique de surface, mécaniciens et électroniciens de véhicules, couvreurs, charpentiers...).

### 18 zones d'emploi en Bretagne



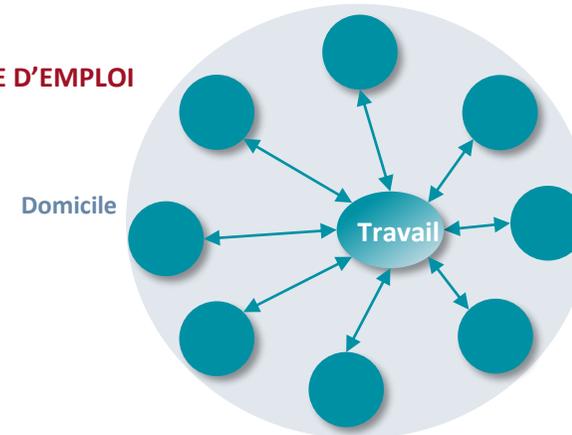
Les 7 zones d'emploi pour lesquelles un zoom particulier est réalisé dans cette étude

- **Rennes**  
351 000 emplois
- **Quimper**  
120 000 emplois
- **Pontivy / Loudéac**  
39 000 emplois
- **Brest**  
188 000 emplois
- **Lorient**  
92 000 emplois
- **Lannion**  
25 000 emplois
- **Vannes**  
128 000 emplois

### Zone d'emploi INSEE

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

#### ZONE D'EMPLOI



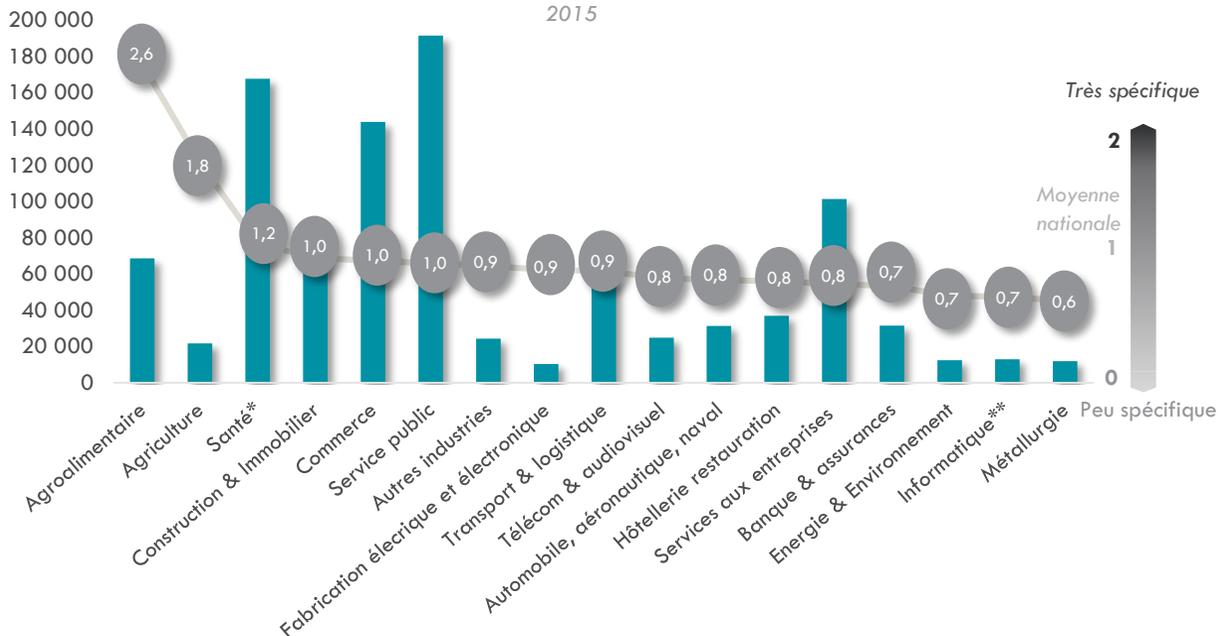
#### Démarche analytique

La région Bretagne compte 18 principales zones d'emploi totalisant 1,2 million d'emplois salariés (hors secteur public, pour environ 3,3 millions d'habitants). 7 zones d'emploi significatives, comprenant des zones fortement urbanisées et des zones plus rurales, seront étudiées. Ces dernières regroupent près de 1,3 million d'habitants au total et 870 000 emplois, soit environ 80% des emplois de la région.

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

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

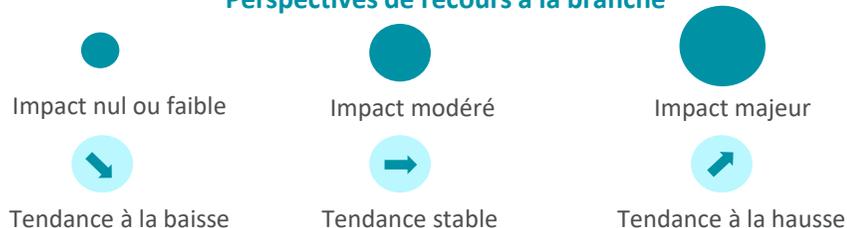
Source Portrait statistique de la branche en région, 2018 - INSEE CLAP, données 2015



### Choix des secteurs d'activité

- L'analyse qui suit porte sur **6 secteurs d'activité spécifiques aux territoires de Bretagne**. Ils sont étudiés un à un pour permettre une analyse fine des spécificités du territoire régional : agroalimentaire, service public, BTP et immobilier, fabrication d'équipements de transport, télécom et santé. Ils ont été sélectionnés selon leur niveau de spécificité locale et leur poids parmi les clients des entreprises de la branche.
- À ces études approfondies s'ajoute une analyse rapide du secteur des banques et assurances peu spécifiques en Bretagne, mais traditionnellement consommateur en prestations fournies par les entreprises de la branche.
- Chaque secteur est étudié de manière contextuelle puis prospective, de sorte à identifier les défis majeurs du secteur et les perspectives de recours à la branche qu'il peut impliquer.
- Premier pourvoyeur d'emplois et d'investissements, le secteur public mérite une attention particulière d'autant plus que les réformes qui le touchent impactent globalement l'économie régionale (impacts conséquents sur les investissements).

### Perspectives de recours à la branche



### Indice de spécificité sectorielle

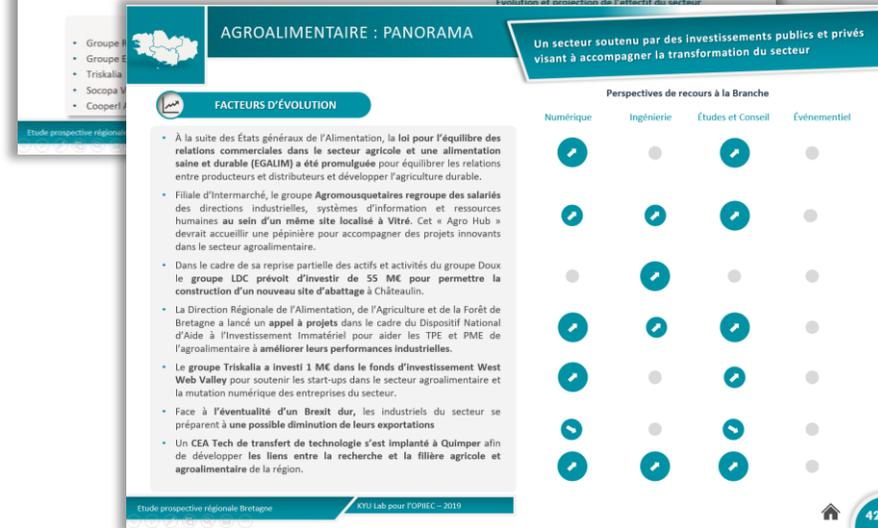
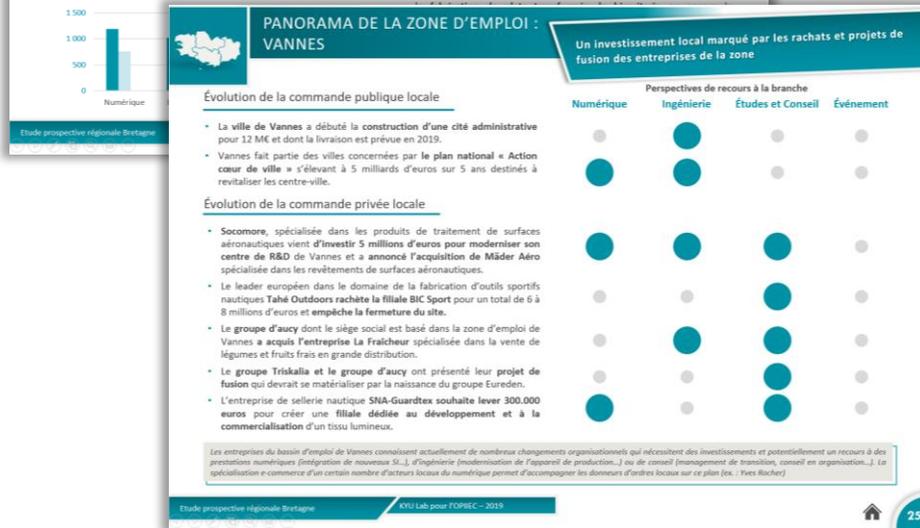
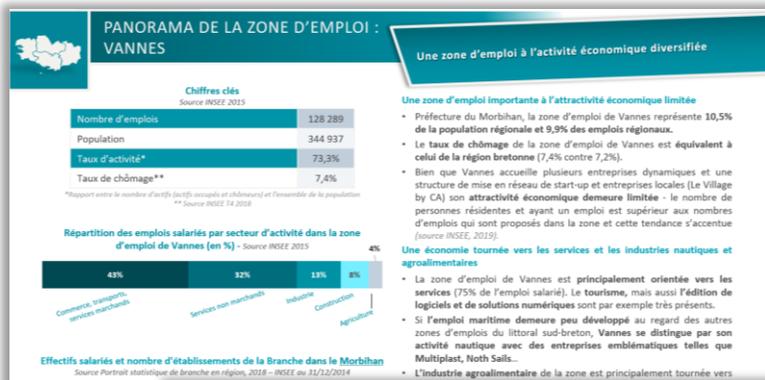
- Il permet de comparer le poids des effectifs d'un secteur d'activité pour un territoire donné au poids de ce même secteur en France Métropolitaine.
- Si on note, respectivement, p et P les poids du secteur concerné dans la zone d'étude et dans la zone de référence, il s'agit donc du rapport p/P. Un rapport supérieur à 1 indique une surreprésentation du secteur dans la zone.

# ANALYSE PAR ZONE D'EMPLOI ET PAR SECTEURS

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

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

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





BRANCHE

## SITUATION DE LA BRANCHE EN BRETAGNE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

 **2 700**  
établissements

 **~ 27 000**  
salariés

 **3,7 Mds €**  
de CA

 **3 400**  
Établissements\*

 **31 500**  
Salariés\*

 **4,6 Mds €**  
de CA\*

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2023

### 2019

#### PRINCIPALES ÉVOLUTIONS

Des évolutions propres à votre entreprise (réorientation, fusion ...)

Des évolutions réglementaires

La croissance de l'activité de nos clients

La transition numérique de nos clients

Un besoin en prestations avec des expertises plus pointues

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

Effectifs salariés : **+4,5%**/an en moyenne

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

### 2023

#### PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT

Développement de nouvelles cibles clients

Développement de nouvelles expertises

Développement de nouvelles offres connexes

Optimisation de l'organisation interne

Développement de partenariats interentreprises

 Les besoins en commerciaux et en développeurs sont très nets sur les créations de postes (2 métiers dont le recrutement est jugé le plus prioritaire)

- Les entreprises placent le métier de **commercial ou avant-vente** en tête des métiers ayant le plus de perspectives de recrutement dans les deux prochaines années. Ce besoin est jugé critique pour de jeunes entreprises spécialisées ayant développé une offre et qui souhaitent la commercialiser, mais aussi pour des entreprises au fort dynamisme qui veulent poursuivre la croissance de leur activité.
- Les **métiers de développeurs hors front et back end** (ex : fullstack, électronique embarquée...), **de développeur front end et de développeur back end** apparaissent ainsi respectivement à la 2ème, 4ème et 5ème position parmi les métiers dont le recrutement est jugé prioritaire. Ces besoins métiers concernent les entreprises du numérique mais aussi celles d'ingénierie et du conseil.

*\*Les projections branche s'appuient sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les entreprises interrogées. Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions. De plus, elles supposent la capacité des entreprises à pourvoir les postes ouverts.*



# SYNTHÈSE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

## Analyse prospective du secteur du numérique de la branche en Bretagne

**749**  
établissements

**14 172**  
salariés

**1,8 Mds €**  
de CA

**930**  
Établissements\*

**17 500**  
Salariés\*

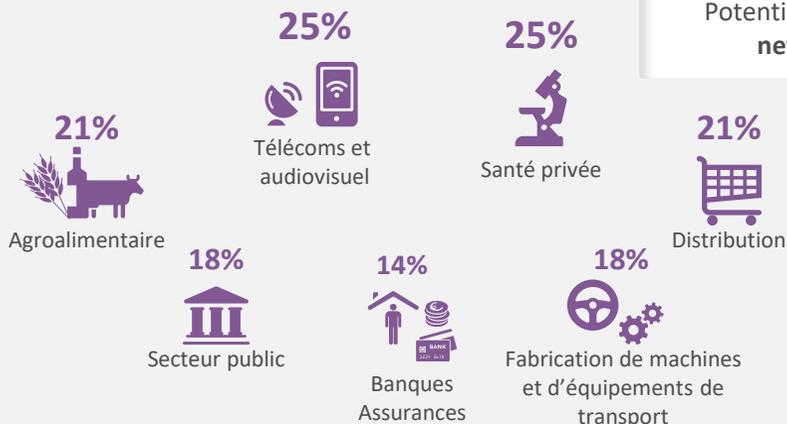
**2,3 Mds €**  
de CA\*

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2023

### 2019

#### PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS



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

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

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

Potentiel de création de **750 emplois nets/an** entre 2018 et 2023

### 2023

#### PRINCIPAUX RELAIS DE CROISSANCE

##### OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR

##### FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Déploiement du très haut débit dans le cadre d'un projet régional de 2 Mds€
  - Développement de technologies de l'Usine du futur
  - Transition numérique des entreprises du secteur agroalimentaire
  - Développement de la e-santé
  - Développement de la e-santé
  - Virtualisation et essor de l'internet des objets (IoT)
- Accompagnement dans le développement du haut débit
  - Prestations en cybersécurité
  - Édition, intégration et maintenance d'outils collaboratifs (cloud computing, plateformes...)
  - Édition, intégration logiciel spécialisé et AMOA
  - Traitement, gestion et analyse des données

### Une forte tension à l'embauche dans le secteur qui laisse des postes non pourvus et limite le développement de l'activité des entreprises

- Spécificité régionale dans le secteur numérique, le **métier de commercial** est considéré comme étant le **métier dont le recrutement est prioritaire**.
- Compte tenu de leur poids au sein du secteur, **les métiers de développeurs font partie des métiers dont le recrutement est jugé prioritaire**. Face aux enjeux liés à l'émergence des données les **data analysts** sont de plus en plus recherchés. La problématique de sécurisation des données génère des besoins sur des **profils d'administrateurs d'infrastructures ou d'architectes techniques système**.
- Les préoccupations croissantes liées à la cybersécurité ainsi que le développement et de la complexification des systèmes d'information chez leurs clients génèrent de **forts besoins en compétences dans les entreprises du numérique en cybersécurité et en intégration**.

\*Les projections branche s'appuient sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les entreprises interrogées. Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions. De plus, elles supposent la capacité des entreprises à pourvoir les postes ouverts.





# SYNTHÈSE SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

## Analyse prospective du secteur de l'ingénierie de la branche en Bretagne

**925**  
établissements

**7 182**  
salariés

**1 Mds €**  
de CA

**1 300**  
Établissements\*

**13 300**  
Salariés\*

**1,7 Mds €**  
de CA\*

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2023

### 2019

### 2023

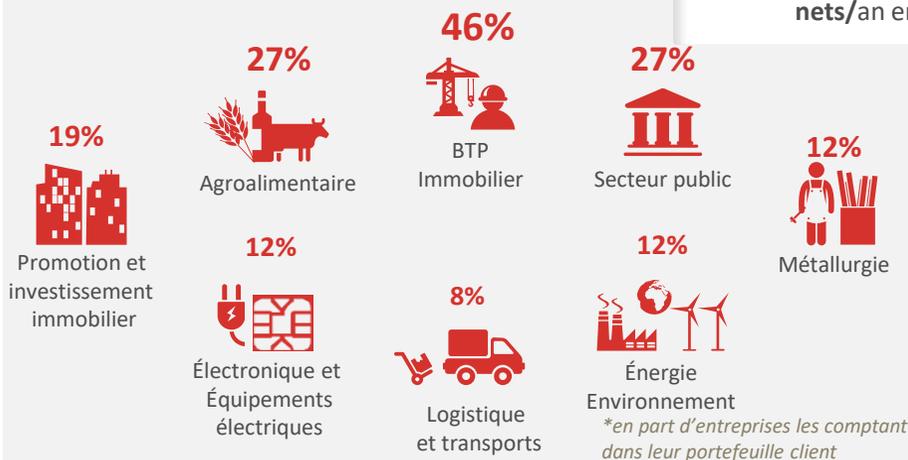
CA : +5,5% par an en moyenne

Effectifs salariés : +4% par an en moyenne

Potentiel de création de **220 emplois nets**/an entre 2018 et 2023

#### PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

#### PRINCIPAUX RELAIS DE CROISSANCE



#### FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Investissements publics conséquents pour moderniser les installations portuaires et ferroviaires
- Dév. de l'Usine du futur
- Besoins en modernisation des lignes de production et en amélioration continue des procédés
- Dév. du BIM
- Nouvelles rég. thermiques
- Plans nationaux de rénovation énergétique (14 Mds €/5 ans)

#### OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR

- Études (courantologie, impact environnemental...) et modélisation
- Ingénierie des réseaux, topographie, géotechnique
- Accompagnement et formation pour l'intégration du BIM
- Accompagnement dans le développement du haut débit, des ports de plaisance 4.0...
- Automatisation/optimisation des procédés industriels et ingénierie domotique et automatisme

**Chef/directeur de projet et ingénieur spécialisé : un métier d'encadrement et un métier technique dont les recrutements sont jugés les plus prioritaires**

- Dans une région à forte dimension industrielle, les entreprises d'ingénierie **recherchent des profils très qualifiés** notamment **spécialisés en process et méthodes, en programmation ou encore en géodétection de réseaux enterrés**, par exemple, pour l'ingénierie de construction. Des métiers de niveau technicien sont aussi recherchés au premier rang desquels les **dessinateurs projeteurs** et les **automaticiens**.
- Faisant face au **développement de nombreux outils informatiques** dans leur secteur (BIM, logiciels de simulation ou de CAO et PAO, logiciel CREO...) les entreprises d'ingénierie ont des **besoins d'accompagnement dans leur transition numérique et l'intégration du numérique** dans leur activité.

*\*Les projections branche s'appuient sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les entreprises interrogées. Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions. De plus, elles supposent la capacité des entreprises à pourvoir les postes ouverts.*





# SYNTHÈSE SECTEUR CONSEIL & ÉTUDES

Analyse prospective du secteur du conseil et des études de la branche en Bretagne

**571**  
établissements

**2 795**  
salariés

**411 M €**  
de CA

**1 100**  
Établissements\*

**7 800**  
Salariés\*

**1,2 Mds €**  
de CA\*

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

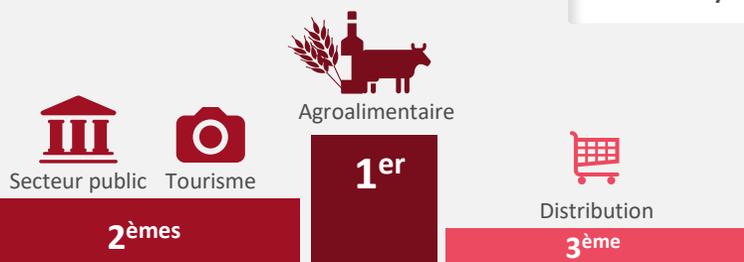
Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2023

**2019**

**2023**

## PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

## PRINCIPAUX RELAIS DE CROISSANCE



**CA : +5%/ an en moyenne**

**Effectifs : +3% par an en moyenne**

Potentiel de création de **90 emplois nets/an** entre 2018 et 2023

### FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Nouvelle stratégie d'investissement de la région sur l'accompagnement des entreprises en situation de reprise ou en développement
- Nombreux changements organisationnels des entreprises régionales
- Développement du BIM faisant évoluer les modes d'organisation sur un chantier
- Développement de nouveaux axes stratégiques commerciaux (exportation...)

### OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR

- Conseil en organisation et accompagnement du changement
- Conseil en stratégie commerciale, études de marché et accompagnement à l'exportation
- Conseil en supply chain et en opérations logistiques
- Conseil en RH (évolution des compétences)

\*Classement des secteurs les plus cités parmi les entreprises interrogées

**Bien que les tensions au recrutement soient moins importantes dans ce secteur, les entreprises du conseil et des études considèrent le recrutement de commerciaux comme prioritaire.**

- Outre ce profil d'encadrant, les entreprises du secteur recherchent aussi des **métiers plus spécifiques dans la gestion de projet** (directeur d'études) et **dans la production (consultant en management et stratégie)**.
- Alors que le **développement des compétences managériales** est axe particulièrement stratégique pour l'ensemble des entreprises de ce secteur, celles spécialisées en stratégie marketing souhaitent développer l'expertise de leurs salariés en **référencement naturel et webmarketing**.

*\*Les projections branche s'appuient sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les entreprises interrogées. Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions. De plus, elles supposent la capacité des entreprises à pourvoir les postes ouverts.*





# SYNTHÈSE SECTEUR DE L'ÉVÉNEMENT

## Analyse prospective du secteur de l'événement de la branche en Bretagne

**39** établissements

**226** salariés

**58 M€** de CA

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

**2018**

**43** Établissements\*

**285** Salariés\*

**80 M€** de CA\*

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2023

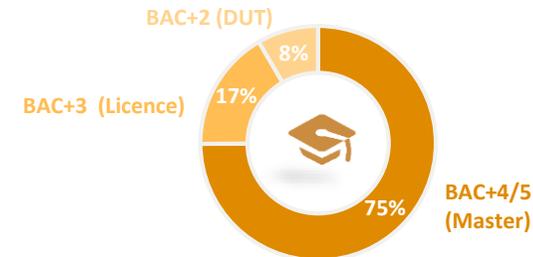
**2023**

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

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



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



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

### Un secteur qui ne rencontre pas de difficultés de recrutement particulières et qui par ailleurs se digitalise de plus en plus

- Certains acteurs régionaux soulignent l'absence de difficultés de recrutement sur les métiers de la communication, du design sur lesquels les professionnels constatent une surabondance de formations menant aux métiers de l'événement, créant parfois un manque de débouchés pour les candidats (marketing, événementiel...).
- Au contraire, les profils commerciaux/techniques peinent plus à recruter : métiers moins visibles, fortement impactés par la saisonnalité propre au secteur.
- Les principaux sujets de formation portent sur : les compétences techniques, la digitalisation des pratiques, les compétences marketing/commerciales, la sécurité et la sûreté des biens et des personnes





BRANCHE

## BESOINS ET OFFRE DE FORMATION EN BRETAGNE

### Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études

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

Source : Enquête et projections KYU Lab sur la période 2018-2023

Données annuelles			
<b>Recrutements à réaliser</b>	~ 850	~ 300	~ 120
Créations nettes d'emplois	750	220	90
Départs en retraite	110	65	25
<b>Candidats disponibles</b>	~ 650	~ 1 500	~ 650
Jeunes diplômés	320	900	330
Demandeurs d'emploi en reconversion	330	650	350

Tandis que les secteurs de l'ingénierie, du conseil et des études auront environ cinq candidats par poste dans les années à venir en Bretagne, le numérique affiche une très forte tension au recrutement

- Le **numérique** présente une **forte tension sur le marché de l'emploi** pour les années à venir. Il est également le secteur de la Branche qui prévoit le **plus grand nombre de recrutements**.
- C'est donc sur ce secteur que les actions de **communication**, de **formation** et/ou de **reconversion** sont **prioritaires**, en particulier celles à destination des profils BAC+4/5 qui sont les profils les plus recherchés dans la Branche.
- Si dans l'ensemble, les **secteurs de l'ingénierie et du conseil et des études** apparaissent moins tendus que le numérique par rapport au recrutement, le sourcing de certains profils experts (énergies renouvelables, agroalimentaire, conseil en stratégie...), sera problématique dans les années à venir.
- Néanmoins, le **conseil** et les études semblent un peu plus à l'abri de tensions au recrutement, car ils bénéficient de **viviers d'emplois** à la fois **plus diversifiés et moins spécifiques**.

### Indice de tension au recrutement

		
<b>0,8</b>	<b>5</b>	<b>5,2</b>
candidat pour 1 poste	candidats pour 1 poste	candidats pour 1 poste

### Hypothèses du modèle :

- Créations nettes d'emploi** : modélisation en s'appuyant sur la statistique publique 2008-2017 (Branche et secteurs clients) et le sondage mené dans l'étude (environ 70 répondants)
- Départs en retraite** : départ de 20% des effectifs âgés de plus de 59 ans chaque année, soit 200 personnes en Bretagne. Le calcul pour chaque secteur correspond à son poids en matière d'effectifs salariés dans la Branche en 2018 (51% pour le numérique, 29% pour l'ingénierie et 11% pour le conseil).
- Jeunes diplômés** : voir enquête Génération 2016 du CEREQ (hypothèse d'un solde net de départ de 6% des étudiants de la région vers d'autres régions pour leur premier emploi)
- Demandeurs d'emploi en reconversion** : La branche est en capacité de recruter sur un métier une part des demandeurs d'emploi équivalente à son poids dans la région

# FORMATION INITIALE

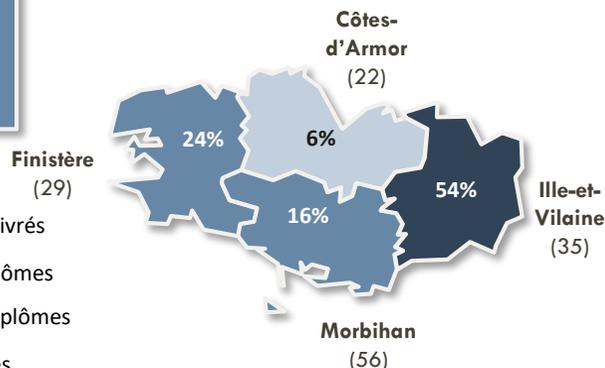
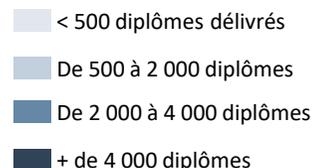
## Répartition géographique et par spécialité

Près de 18 951 diplômés de l'enseignement supérieur pouvant s'orienter vers les métiers de la Branche

### Répartition géographique des 18 951 diplômés délivrés en 2017 pouvant mener aux métiers de la branche\*

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17

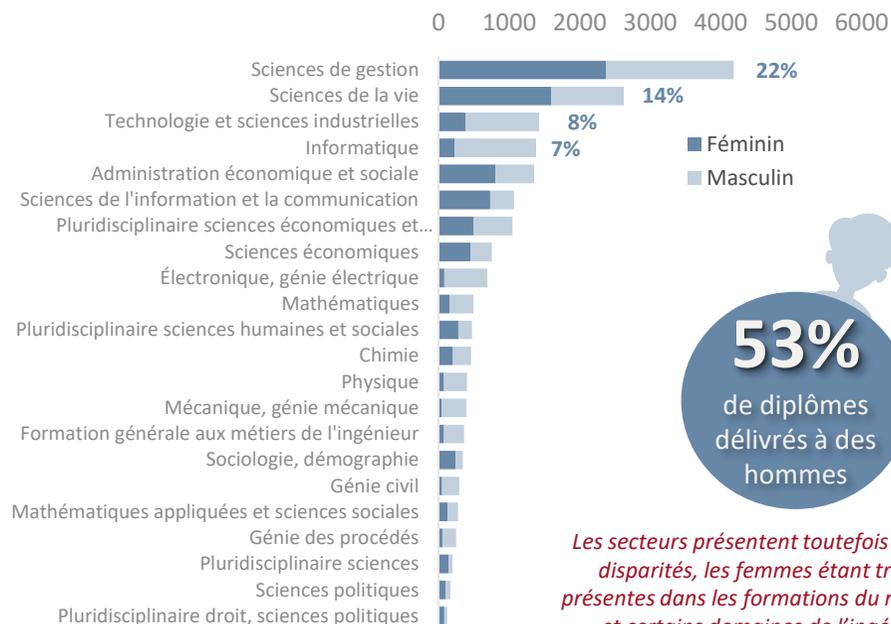
Nombre de diplômés en 2017 :  
**18 951**



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

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

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



**53%**

de diplômés délivrés à des hommes

Les secteurs présentent toutefois de fortes disparités, les femmes étant très peu présentes dans les formations du numérique et certains domaines de l'ingénierie.

- La formation initiale présente de fortes disparités en Bretagne où **l'Ille-et-Vilaine concentre plus de la moitié des diplômés délivrés** pouvant mener aux métiers de la branche. Cette répartition diffère toutefois de celle des salariés. Les étudiants diplômés sont en effet surreprésentés dans le Finistère et le Morbihan (respectivement 24% et 16% des diplômés contre 16% et 14% des salariés de la branche) à l'inverse de **l'Ille-et-Vilaine, qui dispose d'une forte attractivité auprès des diplômés de la région** (54% des diplômés contre 63% des salariés de la branche). Les **entreprises du Finistère et du Morbihan sont ainsi confrontées au double enjeu d'attirer les diplômés au sein de la branche et de les retenir dans leur périmètre géographique.**
- Une nette majorité des diplômés délivrés sont liés aux secteurs du conseil (46%) et de l'ingénierie (40%) qui disposent d'une offre de formation initiale plus large en termes de secteurs de discipline. Bien que le nombre d'étudiants diplômés dans le domaine de « l'informatique » soit plus nombreux en Bretagne qu'en Pays de la Loire (1 382 contre 629), celui-ci demeure inférieur à d'autres régions telles les HdF ou PACA-C (respectivement 3 500 et 1 500 en 2014). **Si le nombre de diplômés est dans l'absolu suffisant pour couvrir les besoins du secteur numérique (~860 postes à pourvoir par an), l'enjeu réside dans la capacité des entreprises de la branche à attirer ces profils.**

\* Les données présentes, issues des bases MENESR ne prennent pas en compte un certain nombre de formations privées pouvant notamment mener aux métiers du numérique.

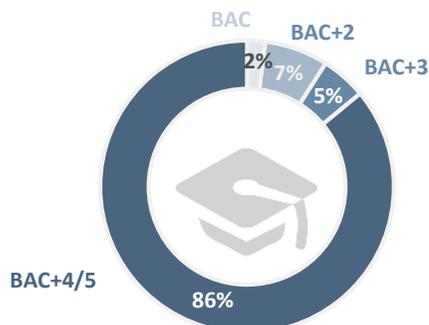
# FORMATION INITIALE

## Répartition des diplômés par niveau d'étude

Une légère croissance des effectifs étudiants portée notamment par les niveaux master répondant davantage aux besoins des entreprises en profils très qualifiés

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

Source Portrait statistique de branche en région, Observatoire dynamique OPIIEC, année 2017

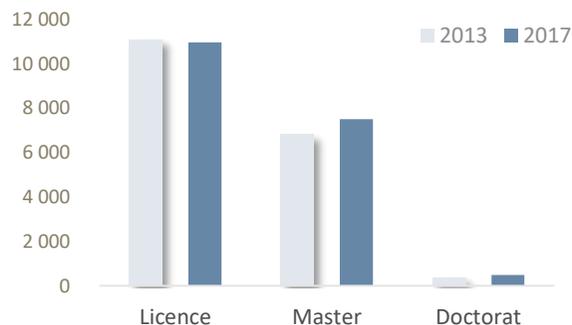


Les chiffres issus de l'Observatoire sont dynamiques, pour des données en ligne actualisées en continu, rendez-vous sur le site de l'observatoire des métiers de l'OPIIEC où cliquez ici



### Répartition des effectifs étudiants selon le niveau de formation (Spécialités pouvant mener à la Branche)

Source MENESR, 2014 et 2018 sur année 2013-2014 et 2016-17



Entre 2013 et 2017 les effectifs-étudiants dans l'ensemble des spécialités pouvant mener aux métiers de la branche ont augmenté d'environ 4%. Sur la même période les effectifs-salariés de la branche ont cru de plus de 15% (en grande partie du fait du dynamisme du secteur numérique).

- Si les effectifs de diplômés de niveau licence ont légèrement reculé en Bretagne (-1% entre 2013 et 2017) ceux de niveau master ont cru de 9% sur cette période de même que ceux de niveau doctorat (+22% entre 2013 et 2017). **Ces profils très qualifiés sont très recherchés par les entreprises de la branche et ce tous secteurs confondus.**
- Les formations en BAC+3 et BAC+4/5 représentent 91% des effectifs.

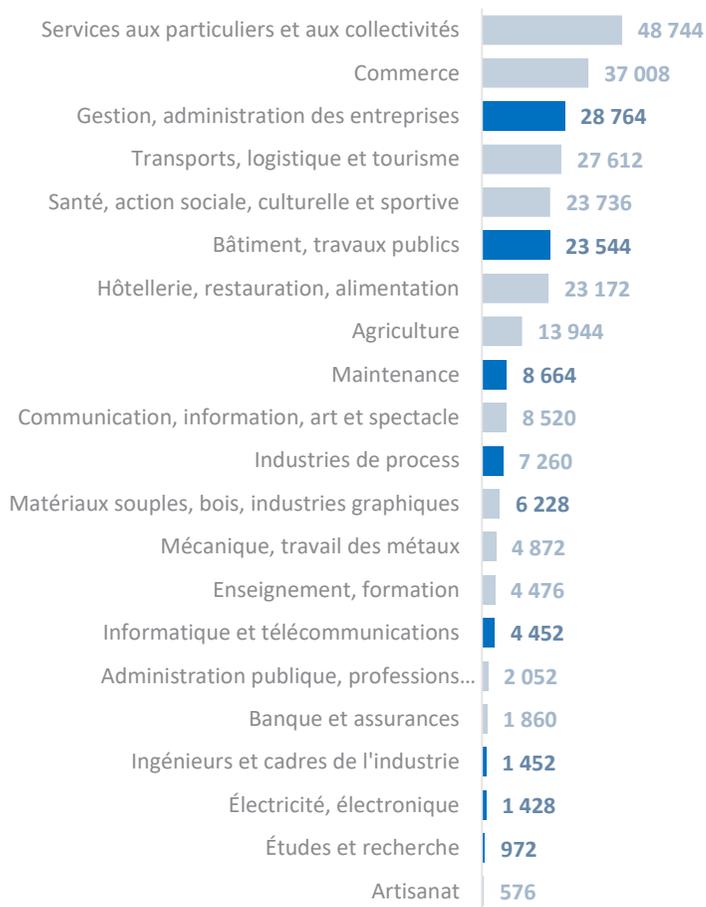
Malgré une croissance des effectifs étudiants de niveau Master, l'adéquation entre les niveaux de formation des étudiants et des besoins des entreprises de la branche demeure relative.

- Alors que **plus de 8 offres d'emploi sur 10 publiées par les entreprises de la branche portent sur des profils de Bac +4/5 ou plus en 2017, plus de 58% des étudiants bretons disposaient d'un niveau licence ou équivalent** en 2016. Malgré cet écart, une part croissante des étudiants poursuivent leurs études en Master leur permettant d'atteindre un niveau de qualification équivalent à Bac+5 majoritairement requis pour intégrer la branche. Plusieurs entreprises interrogées ont toutefois souligné revoir progressivement, à la baisse le niveau de qualification attendu au recrutement pour faire face à la pénurie de profils bac+4/5.
- Le **vivier potentiel théorique** représenté par les **étudiants issus de formations de niveau Bac +4/5 ou plus est toutefois important** (40% des effectifs étudiants soit 7 500 étudiants en 2017 contre 6 800 en 2013).
- **65% des offres d'emploi publiées** par les entreprises de la branche précisent qu'un **diplôme d'ingénieur** est attendu, alors qu'une formation universitaire n'est requise que dans 18% des offres d'emploi (Source Portrait statistique de branche en région, Observatoire dynamique OPIIEC, 2017).



## Répartition des 287 000 demandeurs d'emploi\* en région Bretagne par famille professionnelle (FAP)

Source Emploi Store Août 2019



La Bretagne affiche un taux de chômage de 7,2% au 1<sup>er</sup> trimestre 2019, contre 8,4% au niveau national

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

La famille de métiers *Gestion et administration des entreprises* représente plus de 28 000 demandeurs d'emploi qui pourraient potentiellement être orientés vers le secteur des études et du conseil

- On retrouve dans cette famille des métiers comme les cadres des ressources humaines et du recrutement, les cadres administratifs, comptables et financiers, les dirigeants de TPE/PME et les cadres dirigeants des moyennes entreprises qui **représentent 750 demandeurs**. Une partie de ces derniers pourraient bénéficier de **formations passerelles** pour intégrer le secteur Études et Conseil.

La famille de métiers BTP arrive en 6<sup>e</sup> position avec 4% des demandeurs d'emploi (près de 24 000), mais peu d'entre eux sont éligibles pour intégrer la Branche sans une formation qualifiante préalable. Les métiers les plus proches sont :

- Les ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (env. 1 300 demandeurs)
- Les dessinateurs en bâtiment (env. 700 demandeurs)

L'industrie de process, l'informatique, les télécommunications, les ingénieurs et cadres de l'industrie rassemblent des métiers proches de ceux de la Branche. Une partie de ces demandeurs d'emploi (~16 000) pourraient potentiellement être orientés vers des entreprises de la Branche, après si nécessaire des formations passerelles.

\* Demandeurs d'emploi catégories A, B et C



BRANCHE

PISTES D'ACTION

# NATURE DES SOUTIENS ATTENDUS PAR LES ENTREPRISES

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

Source Enquête KYU Lab



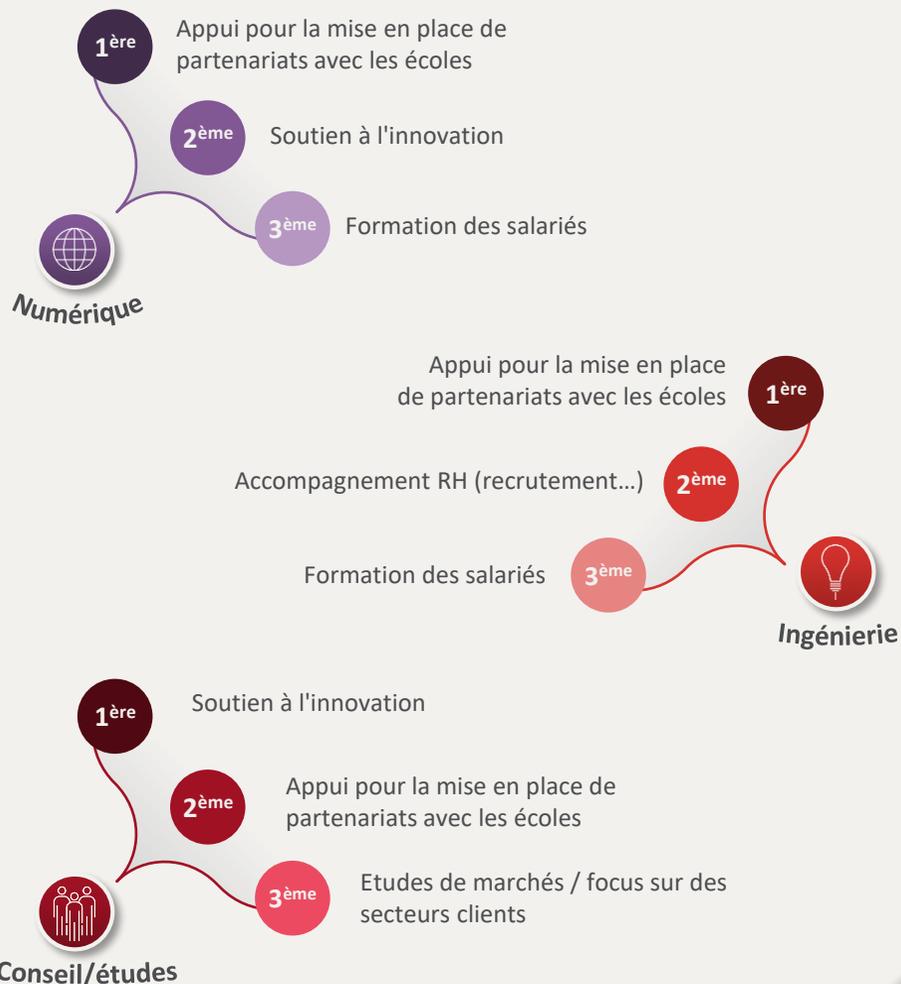
### Des attentes fortes en matière de sourcing de candidats (partenariats avec les écoles...)

- Si les attentes des entreprises de la branche sont diverses, le **besoin d'appui pour la mise en place de partenariats est particulièrement important** notamment dans les secteurs du numérique et de l'ingénierie.
- De la même manière que dans les PdL, **le besoin de soutien à l'innovation** (soutien financier, méthodologique au développement de l'activité...) est la deuxième priorité des entreprises de la branche. Toutefois, la formation apparaît moins prioritaire que dans la région voisine (1<sup>ère</sup> attente).
- Les besoins en matière d'études de marché, d'information et de veille ou d'accompagnement RH/recrutement sont jugés secondaires par les entreprises.

## Des entreprises qui mettent en avant d'appui pour la mise en place de partenariats écoles-entreprises

### Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab



**Action préalable :** L'organisation d'un **large plan de communication autour de cette étude** pour **porter un message objectif auprès des institutionnels** semble prioritaire. Une première réunion dans les mois suivant sa publication, rassemblant les membres de la CPREFP et les acteurs partenaires susceptibles de participer au processus décisionnel et au déploiement d'une ou de plusieurs actions, serait une première étape intéressante.

**1**

### RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE EN BRETAGNE

- Déployer un programme de *learning expeditions* en Bretagne et en partenariat avec des écoles de la région dont les formations peuvent mener aux métiers de la branche
- Réaliser des conférences présentant les métiers de la branche auprès d'étudiantes, de leurs parents et de conseillers d'orientation en partenariat avec des associations implantées dans la région

**2**

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

- Intégrer le programme national de déploiement et de promotion de l'AFEST développé par le Fafiec
- Fédérer les acteurs de la région autour d'un label « campus numérique Bretagne »
- Organiser et animer des cycles d'information sur les secteurs clients à destination des entreprises de la branche
- Promouvoir les certifications de gestion de projet ingénierie à travers l'outil Fafiecertif lors de petits déjeuners
- Enrichir l'offre de formation accessible en Action Collective avec des thématiques marketing et web-marketing

**3**

### PROMOUVOIR LES PRESTATIONS DE LA BRANCHE ET LEUR VALEUR AJOUTÉE AUPRES DU TISSU ÉCONOMIQUE BRETON

- Organiser, animer et promouvoir un concours récompensant des projets emblématiques réalisés par des entreprises bretonnes de la branche



1

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

L'activité des entreprises de la branche du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil/étude et de l'Événement connaît une forte croissance en Bretagne (augmentation annuelle de 6% du chiffre d'affaires d'ici à 2023). Cette dynamique économique s'accompagne de **nombreuses opportunités de créations d'emploi** (plus de 1 100 postes à pourvoir par an d'ici 2023, soit la création de 5 600 postes dans la branche en Bretagne).

La concrétisation de ces dynamiques repose toutefois sur la capacité des entreprises de la branche à pourvoir les postes qu'elles créeront pour assurer la montée en charge de leur activité. Alors que la **pénurie généralisée de candidats génère une forte concurrence au recrutement** entre les entreprises de la branche (1<sup>ère</sup> explication apportée par les entreprises pour justifier leurs difficultés de recrutement), la croissance du nombre de diplômes délivrés dans la région (+4%) est inférieure à celle l'emploi dans la branche (+4,5%). **Attirer davantage d'étudiants dans les entreprises de la branche pour augmenter leur vivier de recrutement est ainsi un enjeu primordial pour soutenir leur activité de la dynamique d'emploi en Bretagne.**

CONSTAT GÉNÉRAL

**Objectif 1 :** Développer l'attractivité des métiers auprès des étudiants pour augmenter le taux d'intégration dans la branche à la sortie d'école

→ Déployer un programme de *learning expedition* en Bretagne et en partenariat avec des écoles de la région dont les formations peuvent mener aux métiers de la branche

**Objectif 2 :** Féminiser les formations initiales pouvant mener aux métiers de la branche pour diversifier et augmenter le vivier de candidats des entreprises

→ Réaliser des conférences présentant les métiers de la branche auprès d'étudiantes, de leurs parents et de leurs conseillers d'orientation en partenariat avec des associations implantées dans la région

# ENJEU 1 – PISTE D'ACTION 1

Déployer un programme de *learning expedition* en Bretagne en partenariat avec des écoles de la région dont les formations peuvent mener aux métiers de la branche

## CONSTAT

Les entreprises de la branche font face à une forte concurrence au recrutement de la part d'autres secteurs économiques de la région (navale, défense, etc.). Seuls 51% des salariés exerçant un métier du numérique sont ainsi employés par une entreprise de la branche (53% au niveau national). Par ailleurs, compte tenu de la tendance à l'internalisation de certaines activités de la branche par les donneurs d'ordres de la région, une stabilisation voir une baisse de ce taux pourrait être anticipée.

→ **Objectif** : Développer l'attractivité des métiers de la branche auprès des étudiants pour augmenter le taux d'intégration dans la branche à la sortie d'école

## DÉPLOIEMENT

La branche, les écoles partenaires.

- 1 Identifier les écoles dont les formations peuvent mener aux métiers de la branche (ENSTA Bretagne, Rennes School of Business, ENSIB, INSA, Enssat, etc.) et contacter leurs responsables pédagogiques.  
Définir, en collaboration avec l'école partenaire, l'objectif principal de cette *learning expedition* (exemples : « La cybersécurité et ses enjeux en entreprise », « Innovations RH et managériales », etc.)
- 2 ainsi que le programme de séjour : conférences, classes en entreprises, ateliers de réflexion, mini challenges, etc. Ce programme devra permettre aux étudiants de découvrir les activités et métiers présents dans les entreprises participantes.
- 3 Identifier les structures et intervenants de la branche de la région susceptibles d'accueillir les étudiants et/ou d'animer une conférence/atelier (entreprises, French Tech Brest+, pôles de compétitivité, etc.).
- 4 Organiser la logistique du programme (déplacements et hébergement) et élaborer des supports de documentation à destination des étudiants leur permettant de préparer le sujet ([exemple](#)).
- 5 À l'issue de la *learning expedition* diffuser les travaux réalisés par les étudiants dans le cadre de ce programme.

## Facteurs de succès

1. Identifier des entreprises « phares » pouvant participer à cette initiative
2. Assurer une diversité des acteurs et des projets présentés
3. Préparer les étudiants en leur fournissant des supports et éléments de réflexion amont
4. Définir un format de restitution du programme par les étudiants

## Pour aller plus loin...

Mobiliser plusieurs écoles sur un même programme pour favoriser les échanges entre les étudiants

Organiser une séance de restitution des travaux des étudiants participants en présence d'entreprises de la branche et d'autres étudiants

FAISABILITÉ : - ■■■■ +

IMPACT : - ■■■■ +

## CONSTAT

Alors que les entreprises de la branche, et plus particulièrement les entreprises du numérique, demeurent majoritairement masculines (68% d'hommes en moyenne, 77% pour le numérique), la structure des formations initiales de la région est encore moins féminine (83% d'hommes pour les formations numériques et 62% pour les formations en ingénierie). Compte tenu de la tension au recrutement que connaissent les entreprises de la branche, la féminisation de ces formations pourrait permettre d'augmenter leur vivier de candidats.

→ **Objectif** : Féminiser les formations initiales pouvant mener aux métiers de la branche pour diversifier et augmenter le vivier de candidats des entreprises

## DÉPLOIEMENT

La Branche aurait la responsabilité d'organiser des événements avec l'aide d'associations comme Profession'L, Femmes Ingénieurs, Femmes@numérique, Femmes de Bretagne...

- 1 Identifier des associations spécialisées dans la promotion des métiers techniques et numériques auprès des publics féminin en Bretagne ([Elles Bougent](#), [Femmes de Bretagne](#), [EstimNumérique](#) etc.) et leur proposer un partenariat pour organiser une série de conférences promouvant des parcours féminins (et des métiers) au sein de la branche à destination de collégiennes, lycéennes, de leurs parents et conseillers d'orientation qui représentent des prescripteurs forts.
- 2 Monter un programme de conférences mêlant présentation des activités des métiers de la branche, témoignages de femmes travaillant dans la branche et tables rondes autour de problématiques relatives à l'emploi féminin regroupant des responsables d'écoles et des responsables des ressources humaines d'entreprises de la branche.
- 3 Élaborer un kit de présentation des métiers et des formations permettant d'y accéder à destination des participant(e)s (collégiennes, lycéennes mais aussi parents d'élèves)
- 4 Communiquer autour de l'événement et diffuser l'invitation auprès des écoles pouvant mener aux métiers de la branche et des professionnels de l'emploi (Pôle emploi...).

FAISABILITÉ :



IMPACT :



## Facteurs de succès

1. Élaborer avec ces associations des contenus communicants innovants reprenant les codes adéquats de leurs publics
2. Communiquer sur des projets phares les plus attractifs, réalisés par des femmes au sein des entreprises de la branche

## Quelques exemples de projets similaires :

- [Osez le numérique](#) à Vannes
- [Elles Bougent](#) en Île-de-France

## Pour aller plus loin...

Organiser des portes ouvertes dans plusieurs entreprises de la branche à destination des publics féminins

Remettre un prix du projet mené au sein d'une entreprise de la branche



2

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

CONSTAT GÉNÉRAL

La **formation est la première action RH déployée par les entreprises de la région**. Le développement des compétences des salariés représente en effet pour elles un double enjeu. Celles-ci doivent d'une part adapter leurs prestations tout en maintenant leur niveau d'expertise pour **répondre aux évolutions technologiques constantes et aux nouvelles exigences de leurs clients**. D'autre part, face à leurs difficultés de recrutement, les entreprises de la branche **tendent à intégrer davantage de profils ne correspondant pas nécessairement à leurs besoins initiaux pour ensuite les former et les spécialiser en interne**. L'adéquation entre leurs besoins et l'offre de formation prend de ce fait une dimension stratégique essentielle.

**Objectif 1** : Développer et faciliter les usages de la formation interne en situation de travail



**Intégrer le programme national de déploiement et de promotion de l'AFEST développé par le Fafiec**

**Objectif 2** : Augmenter le nombre d'étudiants en formation numérique et assurer leur niveau de qualification



**Fédérer les acteurs de la région autour d'un label « campus numérique Bretagne »**

**Objectif 3** : Accompagner les entreprises de la branche dans leur stratégie de diversification de leur portefeuille client



**Organiser et animer des cycles d'information sur les secteurs clients**

**Objectif 4** : Valoriser les certifications existantes en gestion de projets dans le secteur de l'ingénierie



**Promouvoir les certifications de gestion de projet à travers l'outil FafieCertif lors de petits déjeuners**

**Objectif 5** : Faciliter le recours à la formation pour les salariés du conseil en stratégie marketing



**Enrichir l'offre de formation accessible en Action Collective avec des thématiques marketing et web-marketing**

## CONSTAT

*Les entreprises de la branche présentent des besoins en formation très pointus (cybersécurité, développement logiciels embarqués, logiciels CAO/PAO, domotique, etc.) les obligeant parfois à envoyer leurs salariés hors de la région (Nantes, Ile-de-France) pour bénéficier de formation de haut niveau. En outre, dans une branche où l'activité se structure en mode projet, le manque de disponibilité des salariés est le principal frein à la formation pour les entreprises (58%) qui regrettent en outre que les formations mobilisent leurs salariés plusieurs jours à la suite.*

→ **Objectif** : Développer et faciliter les usages de la formation interne en situation de travail

## DÉPLOIEMENT

Fafiec

*Le Fafiec déploie actuellement un programme national pour accompagner les entreprises adhérentes dans leur appropriation de l'action de formation en situation de travail (formation de référents Fafiec, organisation de réunions d'information, etc.).*

- 1 Se rapprocher du référent AFEST de l'antenne de Nantes pour bénéficier de sa formation relative à l'AFEST et se familiariser avec ce dispositif.
- 2 Identifier les opportunités de cofinancements régionales du dispositif de l'AFEST telles que la Région dans le cadre du [Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022](#), ou Pôle emploi pour les actions en direction des demandeurs d'emploi.
- 3 Organiser des réunions d'information auprès des entreprises de la branche pour leur présenter les modalités de mise en place de ce dispositif et répondre à leurs questions
- 4 Diffuser par le biais de campagnes mailing et lors des réunions d'information les supports produits au niveau national par le Fafiec et relatifs à l'AFEST (webinaire, guide des bonnes pratiques, guide des obligations réglementaires, guide des financements de l'AFEST, etc.) auprès des entreprises de la région.

FAISABILITÉ :



IMPACT :



## Facteurs de succès

1. Maîtriser les particularités et exigences de ce nouveau dispositif de formation
2. Multiplier les canaux de diffusion des informations aux des entreprises de la région

## Pour aller plus loin...

Sélectionner et référencer les organismes pouvant accompagner les entreprises dans la mise en place de l'AFEST dans la région

Etendre l'offre de services RH à destination des entreprises adhérentes en intégrant l'analyse de l'activité de travail et l'identification des situations de travail à potentiel

### CONSTAT

*Au regard de l'offre de formation initiale actuelle, le secteur du numérique devrait enregistrer un déficit annuel de près de 400 personnes entre le nombre de diplômés de niveau Bac+4/5 et les besoins des entreprises du secteur. Compte tenu de la tension au recrutement sur des métiers techniques tels que les développeurs, les intégrateurs et les architectes système, il est aujourd'hui nécessaire de former davantage de jeunes tout en s'assurant que leurs enseignements correspondent aux besoins des entreprises de la branche en termes de compétences techniques.*

→ **Objectif** : Augmenter le nombre d'étudiants en formation numérique et assurer leur niveau de qualification

### DÉPLOIEMENT

*Dans le cadre de la stratégie de développement de la région et du Pacte d'Avenir pour la Bretagne, un Campus des Métiers et des Qualifications « Technologies et usages numériques » a été créé à Lannion pour renforcer les synergies entre entreprises, plateformes technologiques et acteurs de la formation. La création d'un label s'appuyant sur les fondations établies par le Campus permettrait de diffuser son modèle dans la région.*

- 1 Animer, dans la région, des groupes de travail d'entreprises recrutant de nombreux profils du numérique pour définir les attentes des professionnels, cadrer les contenus attendus de futures formations et définir les critères de qualité permettant de reconnaître les formations proposées.
- 2 Définir un référentiel de labellisation à partir des éléments issus des groupes de travail et de l'analyse du modèle du Campus des métiers de Lannion et proposer un nom de label de ces formations au numérique.
- 3 Proposer aux acteurs régionaux de la formation d'intégrer le label, de bénéficier de son rayonnement et des futures actions de promotions à destination des jeunes, des demandeurs d'emploi et des entreprises.
- 4 Animer une commission de gestion du label : évaluation des dossiers soumis, recueil annuel des besoins des entreprises, lancement des actions de promotion autour du label et du réseau constitué...

FAISABILITÉ : -  +

IMPACT : -  +

### Facteurs de succès

1. Définir des critères de labellisation partagés par les professionnels de la branche
2. Promouvoir le label auprès des entreprises de la région, des demandeurs d'emploi, des étudiants et de leurs prescripteurs (parents, conseillers d'orientation et conseillers Pôle emploi).

### Pour aller plus loin...

Mettre en place une plateforme de mise en relation entre étudiants, entreprises et organismes de formation labellisés pour faciliter le remplissage et l'ouverture de formations (POE, apprentissage, etc.).

Faire remonter les informations d'ouverture de formations labellisées auprès des conseillers Pôle emploi pour attirer davantage de demandeurs d'emploi.

### CONSTAT

Pour près de 60% des entreprises de la Branche, leur principal axe de développement repose sur la diversification de leur activité en conquérant de nouveaux marchés et en développant leurs offres dans d'autres secteurs d'activité. Toutefois, la familiarisation des salariés à de nouveaux secteurs d'activités peut s'avérer complexe. Des études de marché et des focus sur des secteurs clients sont ainsi la 4<sup>ème</sup> type de soutien et d'accompagnement attendu par les entreprises de la branche en Bretagne.

→ **Objectif** : Accompagner les entreprises de la branche dans leur stratégie de diversification de leur portefeuille client

### DÉPLOIEMENT

Branche

- 1 Sélectionner les secteurs clients majeurs de la région pouvant faire l'objet de ces cycles d'information. Dans un premier temps les secteurs très spécifiques à l'activité économique bretonne tels que l'agroalimentaire, la construction navale et les télécoms pourraient être privilégiés.
- 2 Inviter des représentants des secteurs concernés (pôles de compétitivité ou de cluster tels que Valorial, Pôle Mer Bretagne ou encore la Chambre d'agriculture de Bretagne) pour présenter le poids de leur secteur, son écosystème, ses principales problématiques et ses attentes en termes de prestation numérique, d'ingénierie ou de conseil.
- 3 Identifier et faire intervenir des représentants d'entreprises clientes ayant fait l'objet d'un accompagnement de la part d'une entreprise de la branche et/ou des dirigeants d'entreprises de la branche ayant travaillé avec des entreprises de ces secteurs.
- 4 Communiquer autour de la tenue de la conférence (twitter, mailing, site de la branche, etc.) auprès des entreprises de la branche.

FAISABILITÉ : -      +

IMPACT : -      +

### Facteurs de succès

1. Sélectionner des intervenants sectoriels spécialisés sur les enjeux liés aux activités de la branche
2. Identifier des projets phares illustrant les potentiels besoins des secteurs clients

### Pour aller plus loin...

Afin de valoriser la valeur ajoutée des prestations de la branche ces réunions d'information pourraient être l'occasion d'informer les secteurs clients (entreprises, clusters, etc.) des innovations actuelles, des possibilités d'accompagnement et leurs bénéfices.

À la suite de ces réunions une note pourrait être éditée et diffusée auprès de chaque secteur pour présenter des exemples de projets réussis qui ont mobilisé des acteurs de la branche en région.

#### CONSTAT

*Les entreprises bretonnes de l'ingénierie présentent des besoins importants sur le profil de chef de projet. Elles cherchent ainsi en priorité à recruter sur ce poste et à développer des compétences en gestion de projet et AMOA pour les prochaines années.*

*Le Fafiec s'est doté de l'outil numérique, **FafieCertif**, qui permet d'évaluer et certifier les compétences en gestion de projet des salariés tout en s'inscrivant dans un parcours certifiant global. Les certifications proposées intégrant la thématique de la gestion de projet pour les entreprises de l'ingénierie, la valorisation de cet outil permettrait de répondre en partie aux besoins des entreprises de l'ingénierie en gestion de projet.*

*→ Objectif : Valoriser les certifications en ligne existantes en gestion de projets dans le secteur de l'ingénierie*

#### DÉPLOIEMENT

La Branche.

- 1 Inviter les responsables des ressources humaines des entreprises de l'ingénierie de la branche ainsi que les responsables de l'emploi (pôle emploi, APEC, etc.) de la région à une réunion de présentation de l'outil et des certifications associées.
- 2 Présenter les conclusions de la présente étude relatives aux besoins en compétences des entreprises de l'ingénierie dans la région pour introduire le propos.
- 3 Présenter le fonctionnement de l'outil à la fois du point de vue des salariés (pour les responsables emploi) et du point de vue des entreprises pour les responsables RH présents.
- 4 Présenter les certifications disponibles, leur contenu ainsi que les différents modes de financement de ces dernières.

#### Facteurs de succès

1. Former les représentants de la branche à la manipulation de l'outil
2. Réaliser des démonstrations du fonctionnement de l'outil lors de ces rencontres.
3. Déployer ces rencontres dans les territoires bretons

#### Pour aller plus loin...

Déployer une POEC sur l'une des certifications proposées à travers l'outil.

FAISABILITÉ : -  +

IMPACT : -  +

### CONSTAT

*Compte tenu de la volonté des entreprises des secteurs clients de développer leur visibilité grâce aux nouveaux outils digitaux, Les entreprises du conseil en stratégie marketing présentent d'importants besoins en formation sur des thématiques récentes et techniques en lien avec le domaine digital (référencement naturel, social listening, community management, etc.). Ce domaine de formation n'est toutefois pas inscrit dans la liste des Actions Collectives de la branche, n'ouvrant pas à des possibilités de prise en charge les formations correspondantes.*

→ **Objectif** : Faciliter le recours à la formation pour les salariés du conseil en stratégie marketing et web-marketing

### DÉPLOIEMENT

La Branche.

#### Au niveau national

- 1 Monter un dossier présentant les besoins en formation des salariés de la branche sur les thématiques marketing et web-marketing ainsi que l'offre de formation existante sur ces thématiques
- 2 Présenter ce dossier à la CPNEFP pour demander à intégrer dans les Actions Collectives les thématiques marketing et web-marketing

#### Au niveau régional

- 1 Identifier les organismes de formation proposant des formations au marketing et au web-marketing
- 2 Promouvoir auprès des entreprises de la branche en Bretagne l'Action collective sur le marketing et le web-marketing
- 3 Communiquer auprès des entreprises de conseil dans la région sur les possibilités de financement de ces modules de formation
- 4 Réaliser un retour d'expérience après la mise en place de la première promotion (niveau de satisfaction des entreprises et des salariés, nombre de salariés formés)

### Facteurs de succès

1. Construire un parcours de formation au digital intégrant différents modules spécialisés (référencement naturel, social listening, community manager...)
2. Tester le dispositif préalablement avec quelques entreprises pilotes dans la région avant de le généraliser.

FAISABILITÉ :



IMPACT :





3

### PROMOUVOIR LES PRESTATIONS DE LA BRANCHE ET LEUR VALEUR AJOUTEE AUPRES DU TISSU ECONOMIQUE BRETON

CONSTAT GÉNÉRAL

Du fait de la part importante des petites entreprises dans la région et de la présence de secteurs traditionnellement peu consommateurs en prestations (tels que l'agroalimentaire) le recours à de la prestation demeure peu répandu en Bretagne. Par ailleurs, certaines grandes entreprises réinternalisent des activités qu'elles externalisaient autrefois (bureau d'étude et d'ingénierie dans la construction, cybersécurité dans les entreprises de la défense, etc.) alors que d'autres entreprises développent de nouvelles offres de services proches de celles proposées par la branche (édition de logiciel, analyse des données, etc.).

Afin d'accompagner les entreprises de la branche dans leur développement, la promotion de leurs prestations ainsi que de leur valeur ajoutée est un enjeu important.

**Objectif 1** : promouvoir les projets réalisés par des entreprises de la branche auprès des secteurs clients

→ Organiser, animer et promouvoir un concours récompensant des projets emblématiques réalisés par des entreprises bretonnes de la branche

### CONSTAT

*Une part importante des entreprises bretonnes s'inscrit dans une tradition d'internalisation de certaines de leurs activités non cœur de métiers. De nombreuses entreprises de certains secteurs tels que l'agriculture et l'agroalimentaire ou de manière plus générale les TPE/PME, ont ainsi peu recours à de la prestation. En outre, plusieurs grands groupes tendent à internaliser certaines activités devenues stratégiques.*

→ **Objectif** : promouvoir les projets réalisés par des entreprises de la branche auprès des secteurs clients

### DÉPLOIEMENT

La Branche

- 1 Etudier les possibilités de créer un concours ad'hoc ou régionaliser un concours national existant (Usine Nouvelle, Le Moniteur, LSA...). Définir les concepts du concours (règles de participation, jury, plan de communication, organisation événementielle...)
- 2 En s'appuyant sur les CCI les organisations syndicales et patronales, communiquer auprès des entreprises de la Branche pour collecter un maximum de réalisations à présenter au jury
- 3 Distinguer des catégories de projet (par secteur de la branche, par taille d'entreprise, par secteur client, etc.) et sélectionner des jurys composés d'entreprises de secteurs clients et de partenaires institutionnels (ADN Ouest, Chambre de l'agriculture...) pour chacune des catégories.
- 4 Organiser un événement rassemblant des grands donneurs d'ordres régionaux pour la remise des prix. La possibilité de se greffer à un événement existant pour la remise des prix est à étudier
- 5 Organiser un plan de communication à destination des donneurs d'ordre pour relayer les résultats de l'événement

FAISABILITÉ : -      +

IMPACT : -      +

### Facteurs de succès

1. Sélectionner des projets innovants qui valorisent l'intervention des entreprises de la branche
2. Sélectionner un jury disposant d'une légitimité auprès des secteurs clients
3. Communiquer autour des résultats auprès des secteurs clients (presse locale, presse spécialisée...)

### Pour aller plus loin...

Promouvoir certains projets des entreprises de la branche à partir de rex croisés des clients et des dirigeants de l'entreprise par le biais de parutions d'articles réguliers dans le magazine Bretagne-économique de la CCI Bretagne

Lors du groupe de travail d'autres pistes d'actions à la portée nationale ont été étudiées.

→ 1

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

- Réaliser/promouvoir une série TV grand public mettant en scène les activités et les métiers du numérique à travers un regard attractif
- Développer une approche de *gameification* pour présenter les métiers de la branche (édition d'une application, serious game, etc.)
- Développer des contenus nationaux de promotion des métiers à destination des conseillers formations – dans le cadre de [l'accompagnement à l'orientation au lycée général et technologique en classe de seconde](#) – et des conseillers Pôle emploi
- Déployer une action nationale de promotion des métiers de la branche auprès des femmes s'adressant à différents publics (écolières, parents, conseillers d'orientation...) et comportant plusieurs modalités (ateliers découverte, action de communication, portes ouvertes d'entreprises...) – [exemple du projet dans le canton suisse du Jura](#)
- Dans le cadre du Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail, répondre à un appel à projets de l'ANACT portant sur la qualité de vie au travail pour développer l'attractivité et la fidélisation au sein des entreprises de la branche ([exemple d'appel à projets diffuser par l'ANACT](#)).

→ 2

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

- Créer un label de la branche des centres de formation (initiaux et continus) pour améliorer la lisibilité de l'offre de formation et assurer l'adéquation des qualifications avec les besoins des entreprises – [exemple du label IPERIA développé par les branches professionnelles des assistants maternels du particulier employeur et des salariés du particulier employeur](#)

→ 3

## PROMOUVOIR LES PRESTATIONS DE LA BRANCHE ET LEUR VALEUR AJOUTÉE AUPRES DU TISSU ECONOMIQUE BRETON

- Mettre en place et expérimenter une certification des personnes exerçant dans le secteur du conseil pour améliorer la lisibilité de l'offre à destination des entreprises clientes.

# NOTES

---

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



## BRETAGNE



*Cette action a bénéficié du soutien de la région et de l'Etat dans le cadre du Contrat de Plan Etat-Région 2015-2020.*

Contact sur l'étude :

**Gwenaëlle DEVAUX**

Cheffe de Projets

Pôle Projets, Études et Développement

[opiiec@opiiec.fr](mailto:opiiec@opiiec.fr)

Cette étude a été réalisée par :

