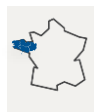




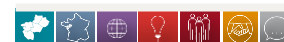
ÉTUDE PROSPECTIVE SUR LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE, DE L'INGÉNIERIE, DU CONSEIL, DES ÉTUDES ET DE L'ÉVÉNEMENT EN RÉGION BRETAGNE

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

SOMMAIRE



BRETAGNE



SOMMAIRE

MÉTHODOLOGIE



- Objectifs de l'étude
- Méthodologie
- Planning prévisionnel détaillé
- Présentation de la Branche
- Moyens utilisés (entretiens, enquêtes en ligne...)

PANORAMA DE L'ÉCONOMIE EN BRETAGNE

- Sociodémographie
- Caractéristiques économiques
- Grands projets d'investissements
- L'emploi dans la région

Page 11

PORTRAIT DES PRINCIPALES ZONES D'EMPLOI DE BRETAGNE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

- Méthodologie
- puis par zone d'emploi :*
- Panorama de la zone d'emploi (Rennes, Brest, Quimper, Lannion, Lorient, Vannes, Pontivy-Loudéac)

Page 18

PORTRAIT DES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DE BRETAGNE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

- Méthodologie
- puis par secteur :*
- Panorama
- Facteur d'évolution
- Synthèse des impacts potentiels pour la Branche

Page 33

SITUATION DE LA BRANCHE EN BRETAGNE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

- Toutes entreprises, puis par secteur :*
- Situation de la Branche et profils des salariés
- Principales évolutions et axes de développement
- Croissance anticipée
- Principales difficultés RH et actions mises en place
- Créations de postes anticipées

Page 54

OFFRE ET BESOINS DE FORMATION EN BRETAGNE

- Méthodologie
- Toutes entreprises, puis par secteur :*
- Besoins des entreprises de la branche (créations de postes envisagées, métiers en tension, compétences à développer)
- Diagnostic de l'offre régionale de formation et des passerelles possibles (offres, thématiques, freins, profils et synthèse des éléments)

Page 99

PISTES D'ACTION

- Méthodologie
- Enjeux clés pour la Branche
- Pistes d'actions présentées par enjeux
- Actions pour aller plus loin

Page 154

ANNEXES

- Formation initiale
- Glossaire

Page 171



Objectifs principaux de l'étude

1. Identifier les dynamiques économiques et sociales à l'œuvre sur le territoire
2. Évaluer les perspectives d'évolution des activités, de l'emploi, des métiers et des compétences par secteur de la Branche
3. Analyser l'offre de formation initiale et continue de sorte à évaluer son adéquation avec les besoins de la Branche
4. Définir les enjeux principaux pour la Branche et les pistes d'actions prioritaires qui pourraient être engagées

Dans le cadre de la **régionalisation des politiques publiques en matière d'emploi et de formation**, la Branche a initié la création de Commissions Paritaires Régionales pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPREFP). Ces instances représentent dans la Branche les interlocuteurs privilégiés des pouvoirs publics, notamment en région : Conseils Régionaux, Direccte, Pôle Emploi, Carif-Oref...

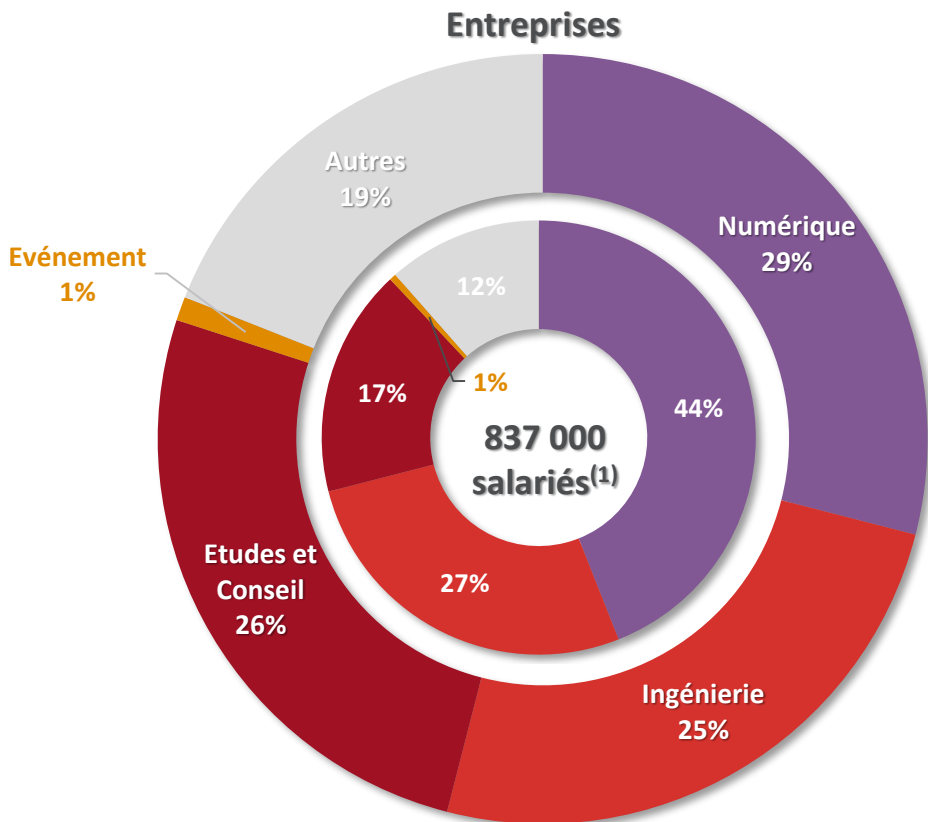
Pour mener à bien leur mission et développer l'emploi et la formation au sein de la Branche dans leur région, les CPREFP ont besoin de diagnostics précis et d'éléments d'anticipation. La présente étude permet ainsi de réaliser un **exercice de diagnostic et de prospective** au niveau régional, de cartographie des emplois et d'anticipation des futurs besoins des entreprises et des salariés. Celle-ci a par ailleurs bénéficié d'un **co-financement** de la part de la **Région Bretagne** et de la **Direccte**.



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

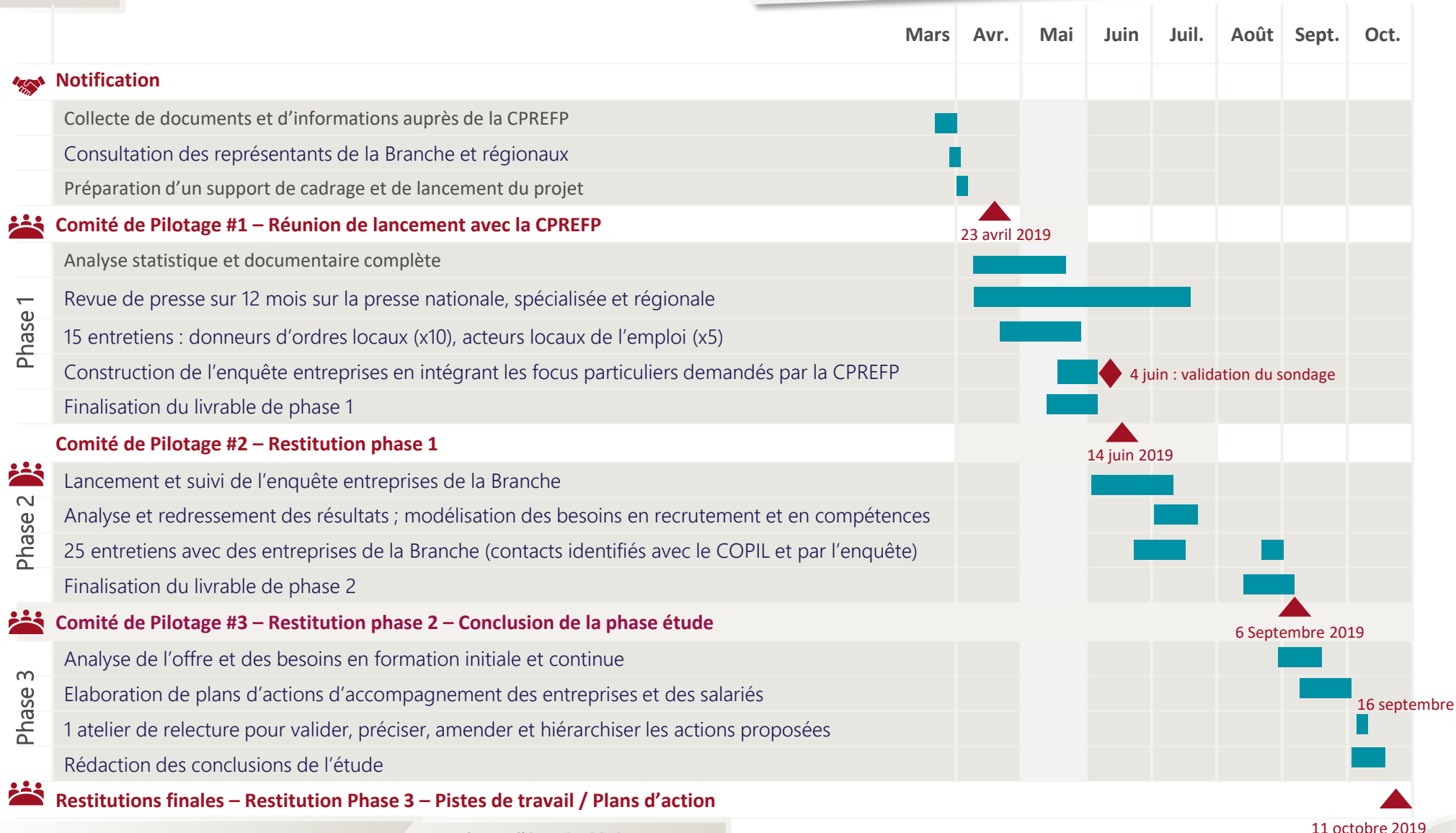
- **Le numérique** regroupe les éditeurs de logiciels, les Entreprises de Services Numériques (ESN) et le conseil en technologies. Le terme « numérique » utilisé dans cette étude fera ainsi référence à ces acteurs « numérisant » d'autres entreprises.
- **L'ingénierie** regroupe les entreprises d'ingénierie 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).





PLANNING PRÉVISIONNEL DÉTAILLÉ





MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 1

27 entretiens réalisés avec des acteurs clés de la Région

TYPE	ORGANISATION	FONCTION	
1	Donneur d'ordre	Plasti Ouest	Délégué général
2	Donneur d'ordre	ID4Car	Délégué général
3	Donneur d'ordre	Chambre régionale d'Agriculture de Bretagne	Chargée de mission Industries agroalimentaires
4	Donneur d'ordre	ID2Santé	Directrice
5	Donneur d'ordre	Le Ster	Responsable marketing développement
6	Donneur d'ordre	Orange	Responsable développement des nouveaux services
7	Donneur d'ordre	Parker Hannifin	Directrice QHSE
8	Donneur d'ordre	Pôle Mer Atlantique Bretagne	Ingénierie Naval et Nautisme
9	Donneur d'ordre	Michelin	Responsable formation
10	Donneur d'ordre	Bolloré Energie	Responsable d'agence
11	Donneur d'ordre	Société bretonne de volaille	Responsable formation
12	Donneur d'ordre	Groupe Legendre	Directeur Développement
13	Donneur d'ordre	Orange Lab	Directeur
14	Donneur d'ordre	Crédit mutuel Arkéa	Chef de projets informatiques
15	Donneur d'ordre	Axione - Bouygues	Directeur des appels d'offre
16	Donneur d'ordre	Cellule économique de Bretagne	Chargée d'étude
17	Donneur d'ordre	Fédération Française du bâtiment	Directeur des appels d'offre
18	Acteur local de l'emploi	Image et réseaux	Directeur Général antenne Lannion
19	Acteur local de l'emploi	ADN Ouest	Chef de projet
20	Acteur local de l'emploi	Directce	Chargé de mission Entreprises, emploi et économie / Chargé de suivi de la filière économique
21	Acteur local de l'emploi	Région Bretagne - Direction de l'emploi et de la formation	Chef de projet emploi / Adjoint en charge de l'emploi, de l'insertion et des territoires
22	Acteur local de l'emploi	CCI Bretagne	Directeur des relations institutionnelles, études et projets
23	Acteur local de l'emploi	Pôle Mer Bretagne	Conseiller marine, référent formation
24	Acteur local de l'emploi	Pôle Mer Bretagne - Audélor	Chargé d'étude naval et nautisme
25	Acteur local de l'emploi	Technopôle Brest-Iroise	Directrice
26	Organisme de formation	CESI	Directeur
27	Organisme de formation	My Digital School	Coordinateur pédagogique



Analyse documentaire

Près de 60 publications étudiées sur la région, la Branche et les secteurs

- Études de marché et études régionales (Audélor, ADEUPa, Observatoire économique et social des filières agricoles et agroalimentaires de Bretagne des Chambres d'agriculture de Bretagne...)
- Statistiques publiques (INSEE, ACOSS, DADS...)
- Études sectorielles (Fafiec, SYNTEC, CINOV, pôles, clusters, ORES, Cariforef)
- Rapports publics
- Revue de presse spécialisée quotidienne (Usine Nouvelle, Le Moniteur, LSA...) sur 18 mois d'archives
- Revue de presse quotidienne régionale et nationale quotidienne sur 18 mois d'archives



Entretiens

- 27 personnes interviewées
- 17 entretiens auprès de donneurs d'ordres (entreprises ou pôles de compétitivité)
- 8 entretiens avec des acteurs locaux de l'emploi et de la Branche
- 2 entretiens auprès d'organismes de formation



MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 2

29 entretiens réalisés avec des acteurs de la branche

	ORGANISATION	SECTEUR	FONCTION DU CONTACT
1	Bretagne Développement Innovation	Tous	Chargé d'étude industrie du futur et cybersécurité
2	Fafiec	Tous	Conseiller formation
3	Fafiec	Tous	Conseiller formation
4	FrenchTech Brest+	Tous	Délégué général
5	Mission locale Centre Bretagne	Tous	Directeur adjoint
6	Cappemini Brest	Numérique	Directeur de site
7	Conserto	Numérique	RRH
8	CONSORT NT	Numérique	Chargé de recrutement
9	DSP Consulting	Conseil	Dirigeant
10	Edoc	Numérique	Dirigeant
11	EIS Informatique	Numérique	Dirigeant
12	Eliga	Numérique	Dirigeant
13	Formalisa	Ingénierie	Dirigeant
14	Groupe Idec - Thebault Ingenierie	Ingénierie	Chargé de recrutement
15	InfoTel	Numérique	Chargé de recrutement
16	JL. Delhaye Conseil	Conseil	Dirigeant
17	Keyrus	Numérique	Chargé de recrutement
18	Klaxoon	Numérique	RRH
19	Kreaction	Numérique	Dirigeant
20	Line133	Conseil	Dirigeant
21	Mediaveille	Conseil	RRH
22	Ouest Concept Réseaux	Ingénierie	Dirigeant
23	Qualiconsult	Ingénierie	Chargé de recrutement
24	Refresh It Solution	Numérique	Dirigeant
25	Segepex	Evenement	Dirigeant
26	Sopra Steria	Numérique	Chargé de recrutement
27	SEGULA TECHNOLOGIES AUTO	Ingénierie	Chargé de recrutement
28	Slickteam	Numérique	Dirigeant
29	Voyelle Conseil	Conseil	Dirigeant

Institutionnels



29 entretiens

5 acteurs institutionnels

24 entreprises de la Branche interviewées :

- 13 entretiens auprès d'entreprises du secteur du **numérique** de la Branche
- 5 entretiens auprès d'entreprises du secteur de **l'ingénierie** de la Branche
- 5 entretiens auprès d'entreprises du secteur du **conseil et des études** de la Branche
- 1 entretiens auprès d'entreprises du secteur de **l'événementiel** de la Branche

Entreprises



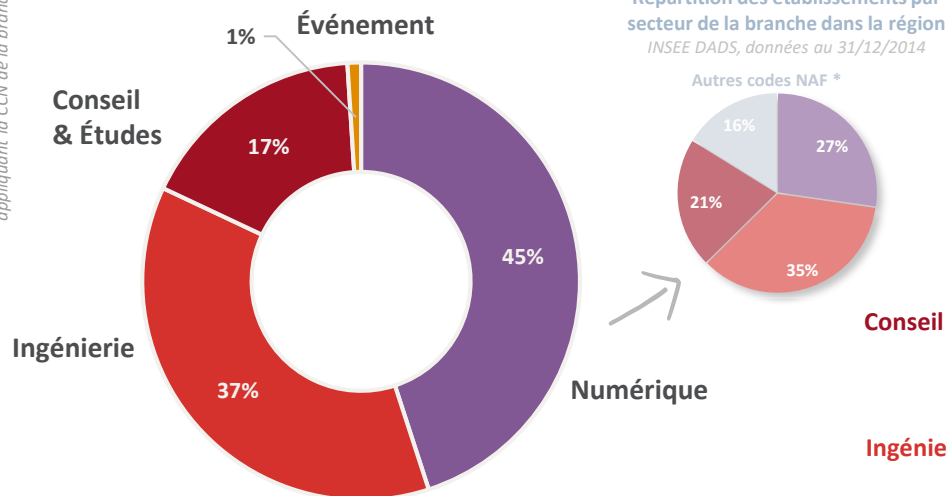
MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 2

68 entreprises de la branche répondantes à l'enquête de l'étude

Ventilation des répondants des répondants par secteur de la Branche

Source Enquête KYU Lab juin/juillet 2019 – 68 répondants

*codes NAF hors champs conventionnels appliquant la CCN de la branche

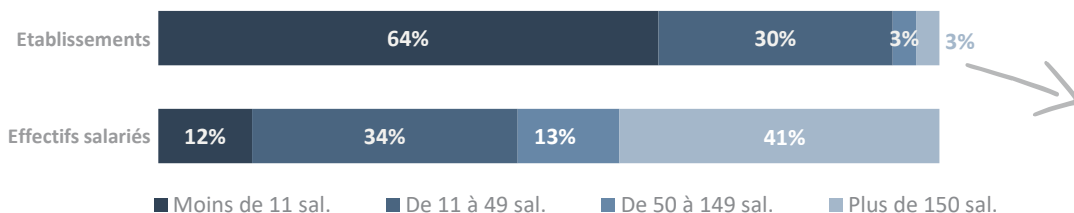


Notes sur l'utilisation des résultats de l'enquête :

- Pour réaliser les analyses présentées dans cette étude les résultats de l'enquête ont été redressés par secteur d'activité.
- Les projections d'évolution de chiffre d'affaires et d'effectifs ont été réalisées à partir des tendances passées, les résultats de l'enquête ont été utilisés de manière qualitative.

Répartition des effectifs salariés et des établissements par taille

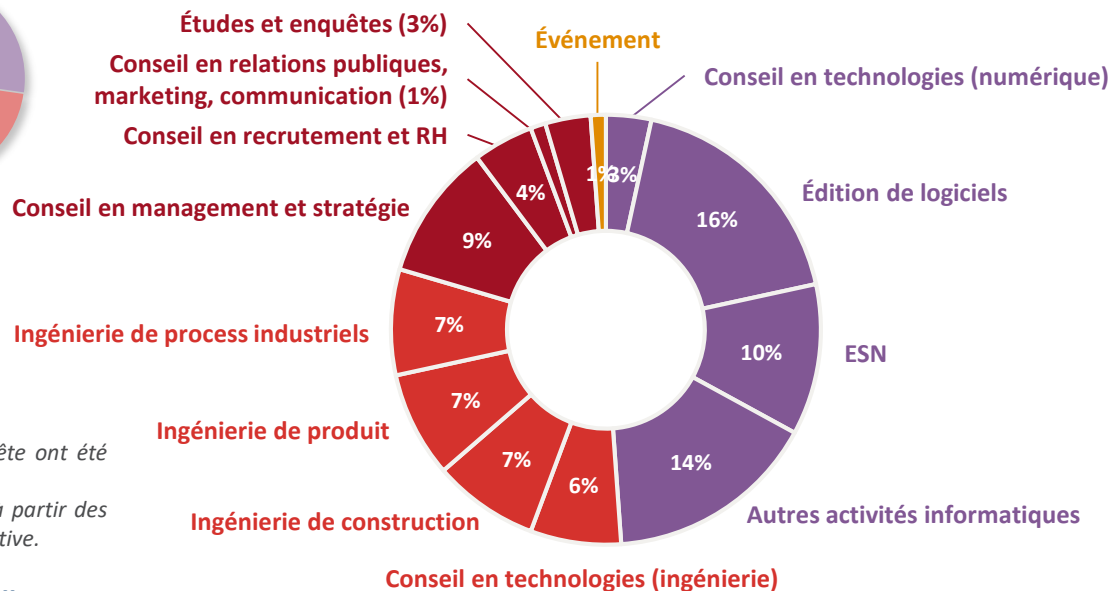
Source Enquête KYU Lab juin/juillet 2019 – 68 répondants



Ventilation des répondants par sous-secteur de la Branche

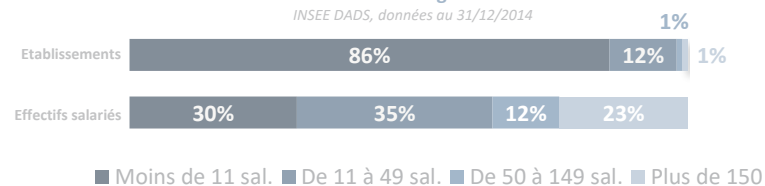
Source Enquête KYU Lab juin/juillet 2018

68 répondants



Répartition des effectifs salariés et des établissements par taille dans la région

INSEE DADS, données au 31/12/2014





Liste des formations en région Bretagne pouvant mener à des métiers de la Branche

Source MENESR 2018 - Traitement KYU Lab

DISCIPLINE	SECTEUR	SOUS-SECTEUR
Informatique	Numérique	Numérique
Mathématique et informatique	Numérique	Numérique
Chimie	Ingénierie	Ingénierie
Électronique, génie électrique	Ingénierie	Ingénierie de process
Formation générale aux métiers de l'ingénieur	Ingénierie	Ingénierie
Génie civil	Ingénierie	Ingénierie
Génie des procédés	Ingénierie	Ingénierie
Mathématiques	Ingénierie	Ingénierie
Mécanique, génie mécanique	Ingénierie	Ingénierie
Physique	Ingénierie	Ingénierie de process
Physique et chimie	Ingénierie	Ingénierie
Pluridisciplinaire sciences	Ingénierie	Ingénierie
Pluridisciplinaire sciences fondamentales et applications	Ingénierie	Ingénierie
Sciences de la vie	Ingénierie	Ingénierie
Technologies et sciences industrielles	Ingénierie	Ingénierie de process
Sciences de gestion	Conseil et études	Management/RH
Sciences économiques	Conseil et études	Management/RH
Administration économique et sociale	Conseil et études	Management/RH
Mathématiques appliquées et sciences sociales	Conseil et études	Management/RH
Pluridisciplinaire droit, sciences politiques	Conseil et études	Management/RH
Pluridisciplinaire sciences économiques et gestion	Conseil et études	Management/RH
Pluridisciplinaire sciences humaines et sociales	Conseil et études	Management/RH
Sciences de gestion	Conseil et études	Management/RH
Sciences politiques	Conseil et études	Management/RH
Sociologie, démographie	Conseil et études	Management/RH
Sciences de l'information et de la communication	Événementiel	Événementiel

Analyse quantitative

Collecte, traitement et analyse des bases de données statistiques

Besoins et compétences recherchés par les entreprises de la Branche :

- Observatoire Dynamique des Métiers de la Branche (OPIIEC)
- Groupes de travail (1)

Effectifs étudiants et diplômés :

- Base Open Data Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (données 2018)

Note : ces données ne comprennent pas les formations non répertoriées par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Effectifs demandeurs d'emploi :

- Base Open Data Emploi Store (Pôle-Emploi) Août 2019 (au 1/12ème)

Données offre de formation :

- Liste OF 2017

Analyse qualitative

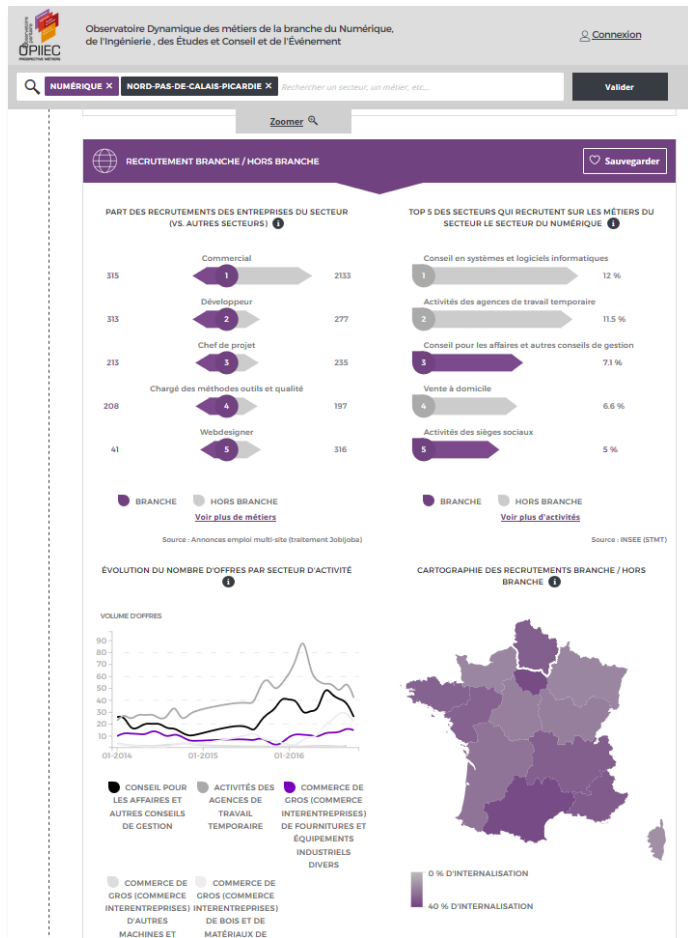
Les analyses qualitatives sont tirées de la confrontation des entretiens menés tout au long de l'étude avec les éléments bibliographiques (répertoriés en fin de rapport)



MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 3

Méthodologie de l'analyse de l'évolution des métiers et des attentes des entreprises de la Branche

Capture d'écran de l'Observatoire Dynamique des métiers de la Branche



L'analyse des évolutions des métiers et des attentes des entreprises à été réalisée grâce à l'Observatoire Dynamique des métiers de la Branche publié par l'OPIIEC (Observatoire Paritaire de la Branche)

L'Observatoire Dynamique est une plateforme en ligne accessible à tous compilant différentes sources de données pour restituer des informations sur 4 thématiques : marché, recrutement, compétences et formation.

Les données relatives aux dynamiques des métiers et aux attentes des entreprises sont restituées grâce à analyse sémantique réalisées en continue sur toutes les offres d'emploi publiées sur les sites d'offres d'emploi (Pôle Emploi, APEC, Monster, Indeed, Régionsjob, Keljob...)

L'ensemble des informations sont disponibles au niveau national et Branche. Elles peuvent être déclinées au niveau régional et sur les 4 secteurs de la Branche.

<http://observatoire-metiers.opiiec.fr>



MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE DES DONNÉES PUBLIQUES

Utilisation et traitement des données statistiques

Cette étude étant une analyse qualitative, la majorité des analyses quantitatives provient du Portrait statistique de branche en région de l'OPÏIEC (2018) qui s'appuie sur des données issues de la statistique publique - dont certaines ont été actualisées dans le présent rapport. Les bases suivantes ont notamment été utilisées :

BASE DE DONNÉES	SOURCE	DESCRIPTION	UTILISATION
CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif)	INSEE	Liste des établissements actifs au 31/12 et effectifs salariés, répartis selon la NAF 38	Mesure et répartition géographique des effectifs sur les secteurs donneurs d'ordres de la Branche
ACOSS statistiques (Déclaration annuelle des données sociales)	URSAFF	Dénombrements des effectifs d'entreprises et de salariés selon la NAF 732 et la commune	Mesure de l'évolution des effectifs dans les secteurs donneurs d'ordres de la Branche
DADS (Déclaration annuelle des données sociales)	INSEE	Dénombrements des effectifs sur les codes NAF de la branche entre 2009 et 2014 retraités avec la part des salariés couverts par l'IDCC 1486	Mesure des effectifs et de leur évolution par secteur de la Branche par département
EMPLOI STORE (Pôle Emploi)	POLE EMPLOI	Statistiques sur les salaires, diplômes, types de contrats, offres d'emploi par région	Mesure de l'indice de tension des métiers les plus recherchés par les entreprises de la région
BMO (Besoin en Main d'Œuvre)	Pôle Emploi	Recensement des besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi	Analyse des besoins en recrutement selon les zones géographiques et les secteurs de la branche
ESANE	INSEE	Chiffres d'affaires médians par ETP sur l'ensemble des codes APE (croisement avec les données ACOSS)	Calcul du chiffre d'affaires par secteur

Note : les chiffres présentés dans cette étude peuvent être différents de ceux avancés par les fédérations présentes au sein de la branche du fait de la différence du périmètre d'analyse.

Indice de spécificité sectorielle

Il permet de comparer le poids des effectifs d'un secteur d'activité pour un territoire donné relativement 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 du rapport p/P . Un rapport supérieur à 1 indique une surreprésentation du secteur dans la zone.

Zone d'emploi INSEE

Notion qui convient particulièrement aux études locales sur le marché de l'emploi et qui correspond à un territoire d'une échelle infradépartementale. Elle s'identifie comme une zone d'affluence dans laquelle la plupart des actifs résident et travaillent.



Liste des principaux codes NAF correspondant aux activités de la Branche

Secteur – Code NAF (DADS 2013 ou BASE ACOSS 2013)	Taux de couverture*
Numérique	
58.21Z Édition de jeux électroniques	92%
58.29A Édition de logiciels système et de réseau	91%
58.29B Édition de logiciels outils de développement et de langages	92%
58.29C Édition de logiciels applicatifs	86%
62.01Z Programmation informatique	84%
62.02A Conseil en systèmes et logiciels informatiques	89%
62.02B Tierce maintenance de systèmes et d'applications info.	60%
62.03Z Gestion d'installations informatiques	78%
62.09Z autres activités informatiques	68%
63.11Z Traitement de données, hébergement et activités connexes	63%
63.12Z Portails internet	78%
Conseil & Etudes	
70.21Z Conseil en relations publiques et communication	60%
70.22Z Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	69%
73.20Z Etudes de marché et sondages	85%
78.10Z Activités des agences de placement de main-d'œuvre	0%
78.30Z Autre mise à disposition de ressources humaines	0%
Ingénierie	
71.12B Ingénierie, études techniques	75%
71.20B Analyses, essais et inspections techniques	39%
74.90B Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses	53%
Événement	
43.32C Agencement de lieux de vente	2%
68.20B Location de terrains et d'autres biens immobiliers	4%
68.32A Administration d'immeubles et autres biens immobiliers	0%
82.30Z Organisation de foires, salons professionnels et congrès	62%
90.04Z Gestion de salles de spectacles	4%

Les entreprises couvertes par la CCN 1486, mais dont le code APE ne fait pas partie de la liste ci-dessus sont comptabilisées uniquement dans les indicateurs Branche et non dans les indicateurs sectoriels (catégorie « Autres/codes NAF hors champs conventionnels » dans les graphiques de répartitions d'effectifs salariés par secteurs de la Branche. Ce sont des entreprises dont l'activité n'est liée à aucun des 4 secteurs de la Branche)

Sources des données

- Dénombrement des effectifs salariés et établissements : INSEE – Analyse réalisée croisant les données issues de la DADS relatives à la CCN 1486 et les données par code NAF (commande spécifique du Fafiec à l'INSEE).
- Sociodémographie de la branche : INSEE – Analyses issues de la DADS au 1/12e sur la CCN 1486 – données au 31/12/2015
- Évolution du chiffre d'affaires et des effectifs par secteur : reprise des données collectées lors du sondage auprès des entreprises de la Branche en région. Les résultats ont été redressés pour être représentatifs de la socio-démographie de la Branche. Les panels de répondants sont présentés ci-après.
- Les éléments qualitatifs sont tirés de la confrontation des entretiens individuels menés tout au long de l'étude ainsi que de la bibliographie répertoriée en fin de rapport.

*Part des effectifs NAF couverts par la CCN 1486
Source DARES 2018 sur données au 31/12/2014





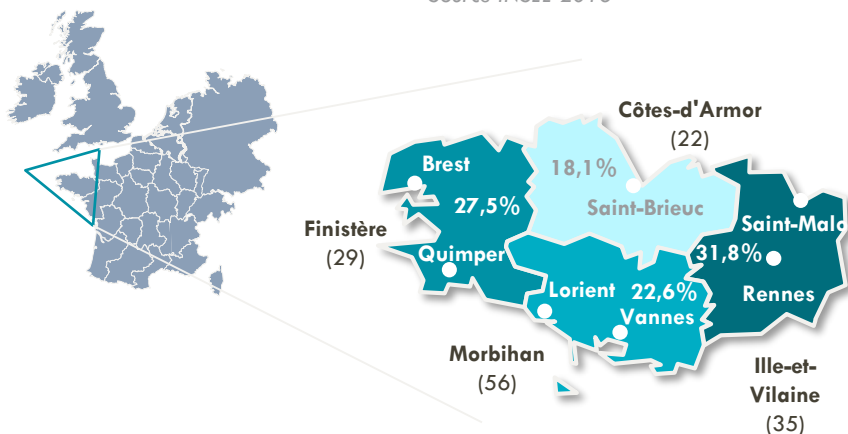
CONTEXTE
RÉGIONAL

PANORAMA DE L'ÉCONOMIE EN BRETAGNE



Répartition de la population régionale par département

Source INSEE 2016



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).

1^{ère}

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

1^{ère}

Région littorale française (Source région Bretagne)

1^{ère}

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

CHIFFRES CLÉS DE LA RÉGION

Une activité économique portée par les secteurs des services marchands et de l'agroalimentaire

1ère



Région agroalimentaire d'Europe (Source CCI Bretagne)

1ère



Région de pêche de France en tonnage et valeur (Source région Bretagne)

1ère



Région française ayant le moins de personnes non diplômées (Source INSEE 2016)

1ère



Région française pour la production et la transformation de viande (Source INSEE 2016)



Des pôles de dynamisme qui structurent l'économie



Une économie marquée par la recherche et l'innovation

Sources Région Bretagne et ministère de l'Éducation supérieure, de la Recherche et de l'Innovation

Près de
178 000
entreprises

+1%
d'emplois salariés en 2018
(contre 0,6% en France)

+19%
de créations
d'entreprises entre 2018
et 2019

+2% d'emplois dans la
construction en 2018

Sources INSEE, estimation d'emplois 2019, INSEE Répertoire des Entreprises et des Établissements 2019

Une économie régionale robuste et dynamique

- L'économie bretonne est solide, elle est l'une des rares régions à avoir **créé de l'emploi tout au long des dix dernières années** malgré la crise économique, soit +2,4% de 2011 à 2016 (Source INSEE 2016).
- Le **secteur tertiaire marchand** est le **moteur principal** de cette croissance. Le **secteur touristique** représente ainsi **4,8% de l'emploi régional** (Source Comité régional Tourisme Bretagne).

Un secteur industriel croissant porté par l'agroalimentaire

- Le secteur industriel croît grâce à la hausse de la création d'entreprises (6,8%) et de l'emploi industriel (0,2%) en 2018 (Source INSEE 2019)
- Ce secteur est structuré autour de l'agroalimentaire (plus de 58 000 emplois), de la **métallurgie et la mécanique** grâce à la construction navale et au machinisme agricole, de l'**industrie chimique (caoutchouc et plastique)** et de l'**automobile** (Source CCI Bretagne 2016).

Le pôle d'excellence des TIC

- La Bretagne est le **deuxième pôle national de recherche dans les télécommunications** alors que les **TIC** représentent près de **40 000 emplois** (Source données Acoess et Urssaf de 2014).

Un secteur agricole essentiel à l'économie régionale

- Porté par l'**élevage porcin**, la **production de lait** et la **pêche**, le secteur agricole représente plus de 68 000 emplois (Source CCI Ille-et-Vilaine).

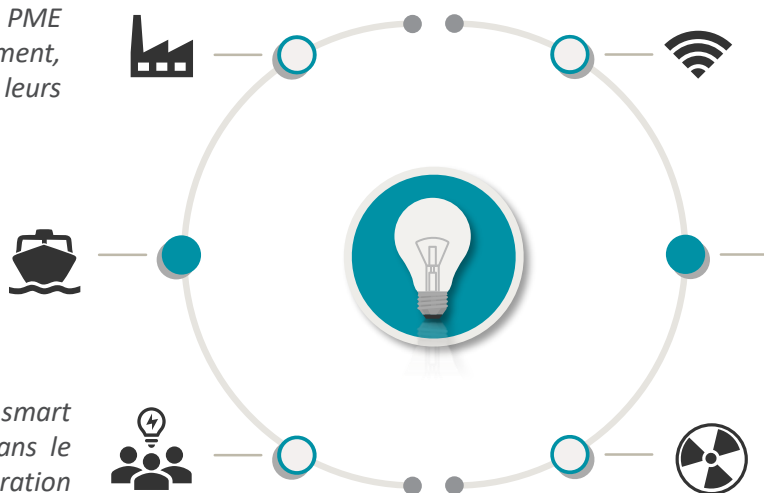


Exemples de projets régionaux engagés en Bretagne

L'accompagnement sur-mesure de PME industrielles dans leurs besoins en financement, en innovation ou en organisation de leurs process grâce au projet Breizhfab.

Le soutien aux filières de la construction navale et du nautisme dans leurs mutations actuelles.

Le financement de projets en lien avec les smart grids (réseaux électriques intelligents) dans le cadre du programme Smile en collaboration avec la région Pays de la Loire.



Le projet « Bretagne Très Haut Débit » pour déployer un réseau public de fibre optique sur l'ensemble du territoire.

Le déploiement d'une stratégie d'évolution professionnelle et d'accès à la qualification dans le cadre du CPRDFOP*.

La volonté de faire de la Bretagne une région pilote dans les énergies marines renouvelables (EMR) en développant une filière industrielle.

La Bretagne bénéficie de nombreux projets d'investissement régionaux, nationaux et européens. Le Fonds européen de développement économique et régional (FEDER) géré par la région finance des projets en lien avec le développement du numérique, l'innovation et la transition énergétique.

Le nombre de créations d'entreprises ainsi que le nombre d'emplois augmentent de manière supérieure en Bretagne qu'en moyenne en France (+18% de créations d'entreprises contre +17%, +1,8% d'emplois contre 1,2%). Cette **bonne santé des entreprises de la région** génère de nombreux investissements et projets de développement et de modernisation qui **ouvrent des opportunités d'accompagnement pour les entreprises de la branche.**

Exemples de projets innovants soutenus par le FEDER en Bretagne



Le groupe Michel Pichon, Photon Lines et INTRA, dans le cadre du projet EPSOLYS, développent de nouvelles remorques d'épandage permettant d'adapter la quantité d'azote.



Le projet collaboratif MILKTRACKING de Kerhis SAS, IMT Atlantique et My Lab vise à concevoir une solution numérique de traçage performant et sécurisé des échantillons d'analyse de lait.



Dans le cadre du projet, ULISS MER, Entech et l'École navale élaborent une technologie de stockage d'énergie produite par les hydroliennes.

* Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles

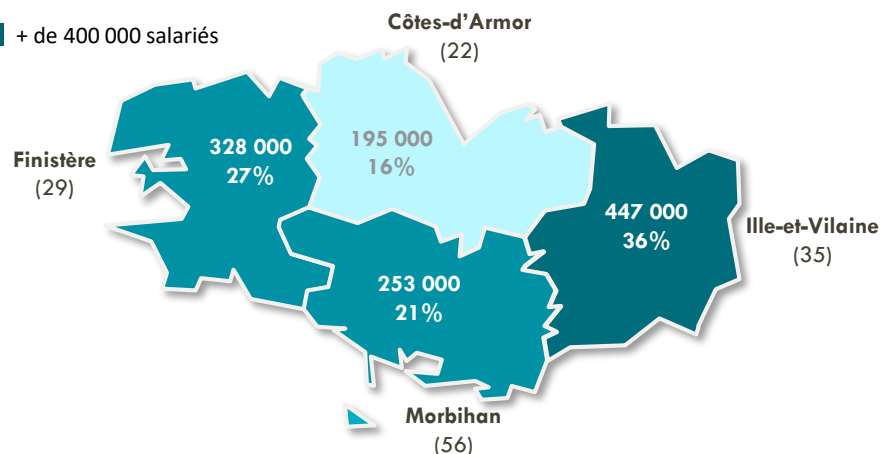
L'EMPLOI DANS LA RÉGION : PRINCIPAUX SECTEURS RECRUTEURS

La Bretagne, une région dynamique qui crée de l'emploi

Répartition géographique des effectifs salariés de la région

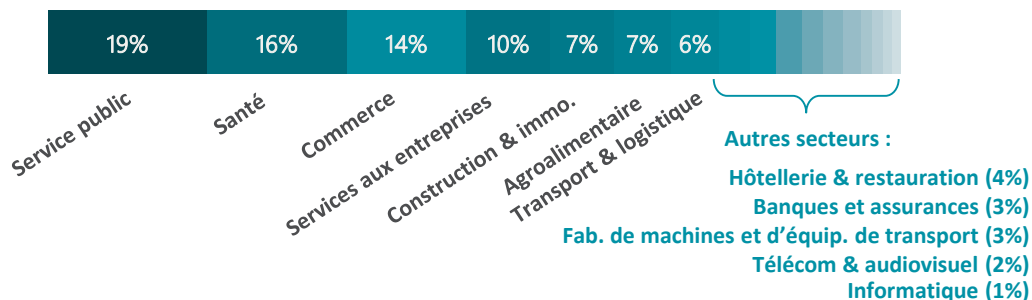
Source INSEE 2018

- - de 200 000 salariés
- De 200 000 à 400 000
- + de 400 000 salariés



Répartition de ces effectifs salariés par secteur d'activité (en%)

Source CLAP 2016



1 223 400

emplois

Source INSEE, 2018



+1% par rapport à 2017

Source INSEE, 2018

soit



24 233

créations d'entreprises

Source INSEE, 2019



+19,7% par rapport à 2017

Source INSEE, 2019

soit



2 067

défaillances d'entreprises

Source INSEE, 2019



-6,4% par rapport à 2017

Source INSEE, 2019

soit

Une région dynamique qui poursuit sa croissance en matière d'emplois

- Les créations d'emplois ont continué d'augmenter en 2018 avec une **croissance de 1% par rapport à 2017**, ce qui place la région **devant le territoire national** qui connaît une croissance de 0,6% sur la même année (source INSEE, note de conjoncture 2019).
- Si le **tertiaire marchand et non marchand** soutient cette dynamique d'emploi de manière importante, le secteur de l'industrie est celui qui recrute le plus (source CCI, T4 2018).

Un taux de chômage particulièrement bas en région

- Le taux de chômage en Bretagne se situe à **7,2% en 2018** contre **8,2% au niveau national**. La région connaît donc une situation relativement favorable en matière d'emplois qui s'inscrit pourtant dans un contexte national de ralentissement de la croissance de l'activité : le PIB augmente de **0,4 %** en septembre 2018, après une forte progression de **0,7 %** fin 2017.



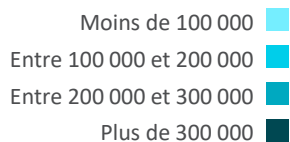
L'EMPLOI DANS LA RÉGION: DYNAMIQUES DE RECRUTEMENT

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

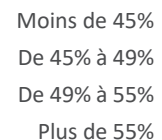
131 684 projets de recrutements en Bretagne 2019



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%

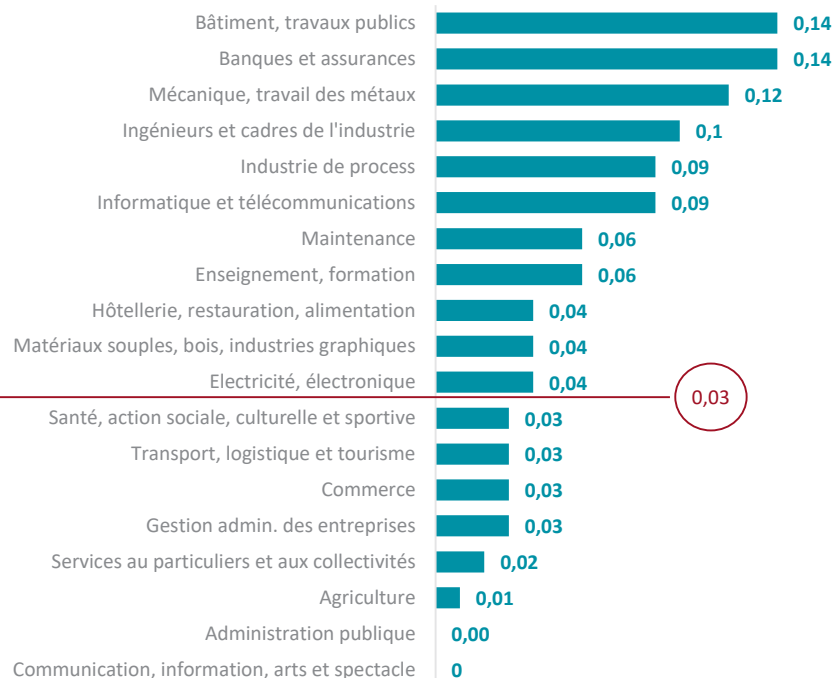
Bretagne

- 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...).

Les 17 familles professionnelles les plus en tension en région Bretagne

Source : traitement KYU Lab sur données Emploi Store juin 2018 – évaluation des ratios nombres d'offres / nombres demandeurs par famille professionnelle (FAP)



Dans la région Bretagne, les tensions en matière de recrutement se concentrent plus particulièrement dans le secteur du BTP, des banques et des assurances et dans l'industrie

- Dans le secteur des **banques et des assurances**, les profils difficiles à trouver pour les entreprises régionales sont principalement des **postes de conseiller clientèle, d'analystes crédit et risques et de conseil en patrimoine**.
- Le secteur du **BTP qui connaît actuellement une forte hausse de la demande** avec une phase de reprise rencontre d'importantes difficultés de recrutement.
- La famille de métiers « **Informatique et télécommunications** » qui connaît déjà une tension au recrutement importante cache d'importantes disparités selon les métiers qui la composent. Ainsi les métiers des télécoms connaissent actuellement une tension normale qui moyenne à la baisse une tension très forte sur les métiers de la programmation informatique par exemple.
- Les difficultés de recrutements sont notamment dues à un **manque de candidats adaptés aux profils recherchés** par les entreprises. Sur certaines familles de métiers, les profils demandés sont spécifiques et hautement qualifiés, les candidats sont rares, au niveau national et également au niveau local.

Nota Bene: la source Emploi Store (Pôle-emploi) met à disposition les données en libre accès ne concernant que les offres et demandes déposées sur son site. La sous-représentation des fonctions cadres, plus présents sur des sites dédiés (APEC, Cadre Emploi...) et des métiers à fort taux d'embauche ne passant pas par l'inscription à Pôle-Emploi doit faire relativiser les résultats ci-dessus.

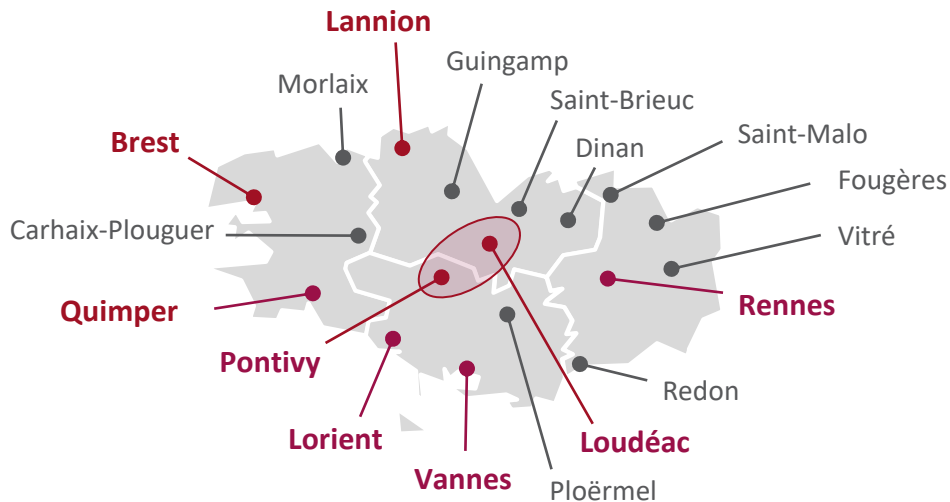


CONTEXTE
RÉGIONAL

PORTRAITS DES PRINCIPALES ZONES D'EMPLOI DE BRETAGNE ET DES ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



18 zones d'emploi en Bretagne



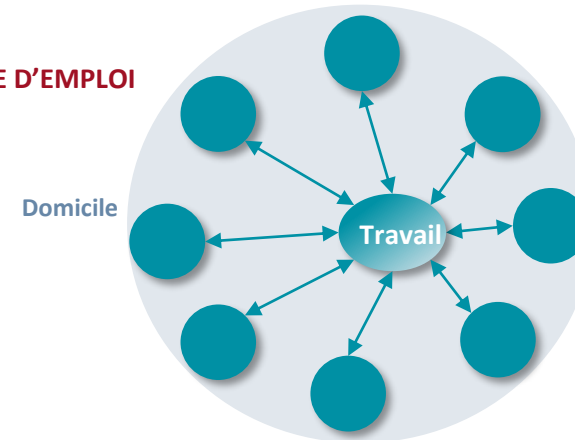
Les 7 zones d'emploi pour lesquelles un zoom particulier est réalisé dans cette étude

- **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.

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : RENNES

Rennes, un pôle économique dynamique tourné vers le tertiaire, la recherche et l'innovation

Chiffres clés

Source INSEE 2015

Nombre d'emplois	351 878
Population	810 858
Taux d'activité*	73,9%
Taux de chômage**	6,4%

* Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population

** Source INSEE T4 2018

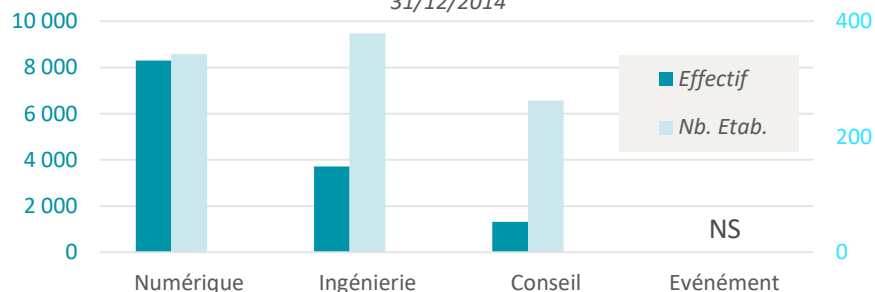
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Rennes (en %)

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements par secteur de la Branche en Ile-et-Vilaine

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



Rennes, une zone d'emploi qui concentre une part majeure de l'activité de la région

- **La métropole de Rennes est la première zone urbaine de la région** avec 443 500 habitants en métropole et 810 000 habitants résidents sur son aire d'influence. Elle se situe au 13^{ème} rang des intercommunalités françaises en termes de population.
- **Tournée principalement vers le secteur tertiaire** (83% des emplois salariés), Rennes concentre à elle seule 25% de l'emploi régional, loin devant Brest, seconde zone d'emploi régionale qui représente 13% de l'emploi salarié.
- **Carrefour entre le littoral et le reste du pays, la métropole de Rennes jouit d'un dynamisme économique** important. Son taux de chômage est faible (6,4% en 2018 contre 6,7% à Nantes, métropole voisine) et en recul (7,7% en 2016).

Une zone d'emploi tournée vers la recherche, l'innovation et les nouvelles technologies

- **Forte de 4 campus universitaires, 17 grandes écoles et deux universités**, Rennes accueille 63 000 étudiants et plus de 5 000 chercheurs notamment dans les domaines des TIC, de la santé et de l'agroalimentaire.
- Depuis 2016, elle abrite le pôle d'excellence « Cyber » chargé de développer la formation et la recherche dans le domaine de la cybersécurité en partenariat avec les entreprises régionales.
- Elle concentre enfin de nombreux **acteurs des nouvelles technologies avec plus de 1 000 entreprises** et des leaders mondiaux tels qu'Orange, Technicolor et Thales Microelectronics. *Source : INSEE 2018, AUDIAR Rennes 2018*

Principaux employeurs

- PSA Rennes
- Ubisoft Entertainment
- Yves Rocher France
- Société Ouest France
- Eurovia Bretagne
- Bois & Matériaux

Évolution de la commande publique locale

- Rennes est la première métropole française à avoir lancé, en 2018, un **service public métropolitain de la donnée (SPMD)** visant à favoriser le partage d'informations locales fournies par les collectivités, l'État et des acteurs privés. Les domaines de l'énergie, des mobilités, de la gestion de l'eau et de la sociodémographie sont notamment concernés.
- **Le réseau de transport de la métropole rennaise expérimente la mise en circulation de deux navettes autonomes** du constructeur Navya depuis fin 2018. Des réflexions sont en cours entre Keolis et Rennes Métropole pour pérenniser ce mode de transport.

Évolution de la commande privée locale

- **PSA modernise son usine de Janais, près de Rennes**, pour accueillir la fabrication du nouveau Citroën C5 Aicross. Cette commande a permis la création de 350 nouveaux postes en 2018.
- Le **groupe local Samsic** spécialisé dans le service aux entreprises **investit 120 millions d'euros pour héberger son futur siège social**. Un concours d'architecture doit faire émerger des projets.
- **InOut, un salon sur la mobilité et le numérique** s'est implanté à Rennes et a connu sa première présentation en mars 2019.
- La **SNCF a annoncé le déploiement de la technologie BIM en gare de Rennes** qui, couplée aux équipements connectés, permettra de développer la maintenance prédictive et d'optimiser la gestion des infrastructures.

Perspectives de recours à la branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement
Évolution de la commande publique locale	●	●	●	●
Évolution de la commande privée locale	●	●	●	●
PSA modernise son usine de Janais, près de Rennes	●	●	●	●
Le groupe local Samsic spécialisé dans le service aux entreprises investit 120 millions d'euros pour héberger son futur siège social	●	●	●	●
InOut, un salon sur la mobilité et le numérique s'est implanté à Rennes et a connu sa première présentation en mars 2019	●	●	●	●
La SNCF a annoncé le déploiement de la technologie BIM en gare de Rennes	●	●	●	●

La zone d'emploi de Rennes est la zone urbaine la plus importante et la plus dynamique de Bretagne. Elle attire de nombreux projets et investissements dans différents secteurs économiques (publics et privés) qui peuvent impliquer les entreprises de la branche. Portée par plusieurs pôles de recherche et d'innovation cette zone d'emploi abrite de grandes entreprises d'envergure nationale et internationale ainsi que des start-up et TPE/PME innovantes qui peuvent recourir à des prestataires de la branche pour couvrir des besoins capacitaires et sur certaines expertises.

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : BREST

Brest, deuxième zone d'emploi régionale, se distingue par sa spécialisation dans le domaine de la défense navale

Chiffres clés

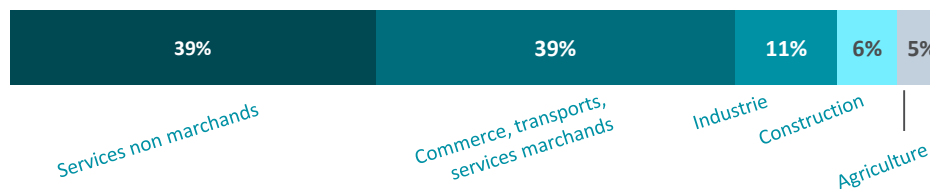
Source INSEE 2015

Nombre d'emplois	188 240
Population	456 825
Taux d'activité*	71,9%
Taux de chômage**	7,4%

*Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population

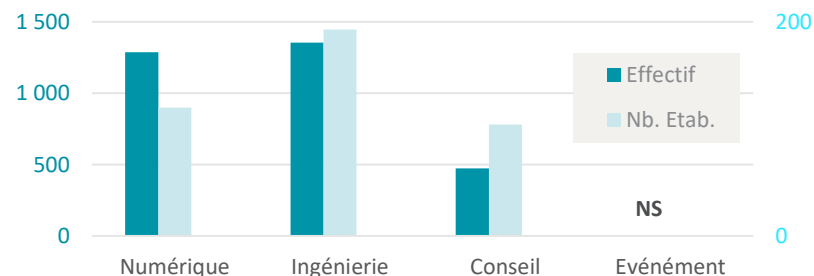
** Source INSEE T4 2018

Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Brest (en %) - Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche dans le Finistère

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



2^e zone d'emploi de la région en matière de population et d'emploi

- Avec 188 240 emplois **Brest est la 2^e zone d'emploi de la région**. Elle concentre un grand nombre d'emplois (100,3 emplois pour 100 résidents ayant un emploi contre 98,9 en Bretagne et 98,4 en France).
- Les **projets de recrutement** dans la région de Brest sont **moins nombreux que dans le reste de la région** (6 projets pour 100 emplois contre 11 projets pour 100 emplois en Bretagne, *source BMO, 2019*).

Une économie tournée vers les activités maritimes et de défense nationale

- Environ **27 000 emplois (soit 15% de l'emploi de la zone)** sont directement liés à l'économie maritime qui regroupe un ensemble diversifié de secteurs d'activité (*source Observatoire de l'économie maritime en Bretagne, 2018*).
- Le secteur de la **défense nationale** concentre la **moitié des emplois de l'économie maritime de la zone** de Brest. Celle-ci abrite notamment la base sous-marine nationale des Sous-marins Nucléaires Lanceurs d'Engin ainsi que l'École navale. Les autres secteurs liés à l'économie maritime sont ceux de la **construction et la réparation navale**, de la **recherche** et des **produits alimentaires de la mer**.
- La zone d'emploi abrite **d'autres secteurs économiques** importants parmi lesquels les secteurs **agroalimentaire** (20 000 emplois) et **bancaire** (6 000 emplois) et concentre de nombreuses start-up lui ayant valu avec les agglomérations voisines (Lannion, Morlaix, Quimper) d'être **labellisée French Tech Brest+** dès 2015.

Principaux employeurs

- Ministère de la Défense
- Ifremer
- Naval Group
- CHRU de Brest
- Crédit Mutuel de Bretagne
- Thales
- Groupe Even
- GPT

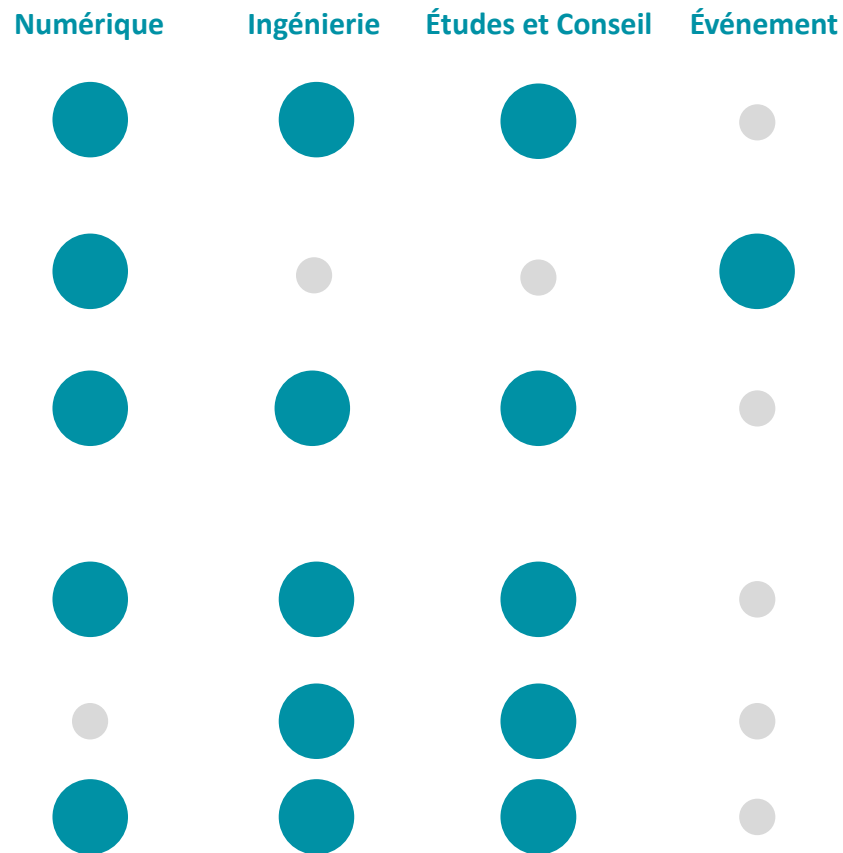
Évolution de la commande publique locale

- Le **Conseil régional de Bretagne investit 220 M€** pour aménager 40 ha du polder en zone industrielle dédiée aux énergies marines renouvelables. Quais, plateformes de manutention et digues de protections devraient voir le jour d'ici 2024 pour accueillir les premières entreprises.
- Le **grand aquarium de Brest, Océanopolis modernise ses équipements** en investissant dans la **réalité virtuelle**, en partenariat avec l'IRT B-Com.
- Dans le cadre de la nouvelle délégation de service public avec RATP Dev, la **métropole de Brest** prévoit notamment la création d'une **nouvelle ligne de tramway**, d'un **bus à haut niveau de service...** RATP Dev prévoit par ailleurs la **création d'un incubateur à innovations**.

Évolution de la commande privée locale

- **Naval Group investit 21 M€ dans le chantier naval de Brest en 2019** pour moderniser les équipements industriels, notamment via l'installation de machines à fabrication additive et d'usinage numérique. Le groupe prévoit 200 embauches supplémentaires sur l'année 2019.
- **L'entreprise CNN LCO a décroché un contrat d'entretien** pour 10 ans de 9 bateaux patrouilleurs pour 50 M€.
- Le **groupe coopératif Savéol investit 14 M€** dans son centre de logistique de Guipavas. L'objectif est d'agrandir le centre existant d'ici 2020 et de moderniser ses équipements.

Perspectives de recours à la branche



Dans la zone d'emploi de Brest les perspectives de recours aux entreprises de la branche sont importantes. Les secteurs de la défense nationale et de la construction/réparation navale sont en effet traditionnellement très consommateurs en prestations notamment dans les domaines du numérique et de l'ingénierie. La conception des navires et des équipements n'étant pas localisée dans la zone d'emploi, les prestations concernées sont majoritairement liées aux problématiques liées à la production (méthodes, process...) ainsi qu'aux nombreuses activités connexes qui émergent. La sécurisation des ports, des navires et des chantiers, la gestion de l'énergie, la logistique de maintenance ou encore la production d'énergie renouvelable pour les équipements portuaires et civils sont autant d'enjeux présents sur les territoires portuaires qui appellent des prestations d'entreprises de la branche.

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : VANNES

Une zone d'emploi à l'activité économique diversifiée

Chiffres clés

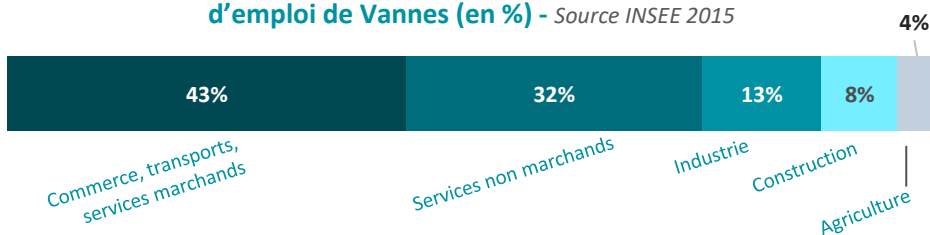
Source INSEE 2015

Nombre d'emplois	128 289
Population	344 937
Taux d'activité*	73,3%
Taux de chômage**	7,4%

*Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population

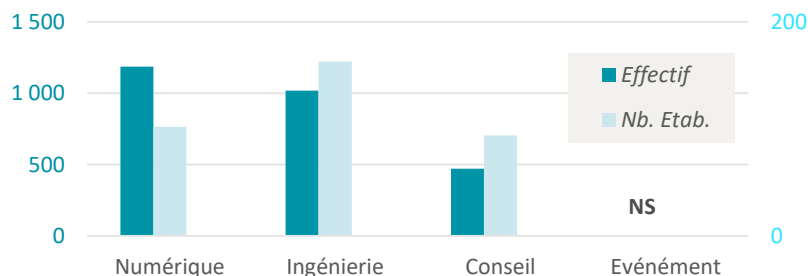
** Source INSEE T4 2018

Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Vannes (en %) - Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche dans le Morbihan

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



Une zone d'emploi importante à l'attractivité économique limitée

- Préfecture du Morbihan, la zone d'emploi de Vannes représente **10,5% de la population régionale et 9,9% des emplois régionaux**.
- Le **taux de chômage** de la zone d'emploi de Vannes est **équivalent à celui de la région bretonne** (7,4% contre 7,2%).
- Bien que Vannes accueille plusieurs entreprises dynamiques et un accélérateur de start-ups (Le Village by CA) cette zone d'emploi demeure résidentielle - le nombre de personnes résidentes et ayant un emploi est supérieur aux nombres d'emplois qui sont proposés dans la zone et cette tendance s'accroît (*source INSEE, 2019*).

Une économie tournée vers les services et les industries nautiques et agroalimentaires

- La zone d'emploi de Vannes est **principalement orientée vers les services** (75% de l'emploi salarié). Le **tourisme**, mais aussi **l'édition de logiciels et de solutions numériques** sont par exemple très présents.
- Si **l'emploi maritime demeure peu développé** au regard des autres zones d'emplois du littoral sud-breton, **Vannes se distingue par son activité nautique avec des entreprises emblématiques telles que Multiplast, North Sails...**
- **L'industrie agroalimentaire** de la zone est principalement tournée vers la **fabrication de plats transformés, la biscuiterie** ou encore la **pâtisserie industrielle** (*Observatoire filières agricoles et agroalimentaires*).
- **L'agglomération de Vannes** porte un plan de déploiement de la **fibres optique** (REV@) en lien avec Megalis

Principaux employeurs

- Evialis
- Groupe d'aucy
- Michelin
- ANSAMBLE
- Neovia
- Crédit agricole

Évolution de la commande publique locale

- L'Etat a débuté la **construction d'une cité administrative** pour 12 M€ et dont la livraison est prévue en 2019.
- Vannes fait partie des villes concernées par le **plan national « Action cœur de ville »** s'élevant à 5 milliards d'euros sur 5 ans destinés à revitaliser les centre-ville.

Évolution de la commande privée locale

- Socomore**, spécialisée dans les produits de traitement de surfaces aéronautiques vient **d'investir 5 millions d'euros pour moderniser son centre de R&D** de Vannes et a **annoncé l'acquisition de Mäder Aéro** spécialisée dans les revêtements de surfaces aéronautiques.
- Le leader européen dans le domaine de la fabrication d'outils sportifs nautiques **Tahé Outdoors rachète la filiale BIC Sport** pour un total de 6 à 8 millions d'euros.
- Le **groupe d'aucy** dont le siège social est basé dans la zone d'emploi de Vannes **a acquis l'entreprise La Fraîcheur** spécialisée dans la vente de légumes et fruits frais en grande distribution.
- Le **groupe Triskalia et le groupe d'aucy** ont présenté leur **projet de fusion** qui devrait se matérialiser par la naissance du groupe Eureden.
- L'entreprise de sellerie nautique **SNA-Guardtex souhaite lever 300.000 euros** pour créer une **filiale dédiée au développement et à la commercialisation** d'un tissu lumineux.

Perspectives de recours à la branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement
	●	●	●	●
	●	●	●	●
	●	●	●	●
	●	●	●	●
	●	●	●	●
	●	●	●	●
	●	●	●	●

Les entreprises du bassin d'emploi de Vannes connaissent actuellement de nombreux changements organisationnels qui nécessitent des investissements et potentiellement un recours à des prestations numériques (intégration de nouveaux SI...), d'ingénierie (modernisation de l'appareil de production...) ou de conseil (management de transition, conseil en organisation...). La spécialisation e-commerce d'un certain nombre d'acteurs locaux du numérique permet d'accompagner les donneurs d'ordres locaux sur ce plan (ex. : Yves Rocher)

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : QUIMPER

Une zone d'emploi au cœur du pays de Cornouaille au tissu industriel dynamique

Chiffres clés

Source INSEE 2015

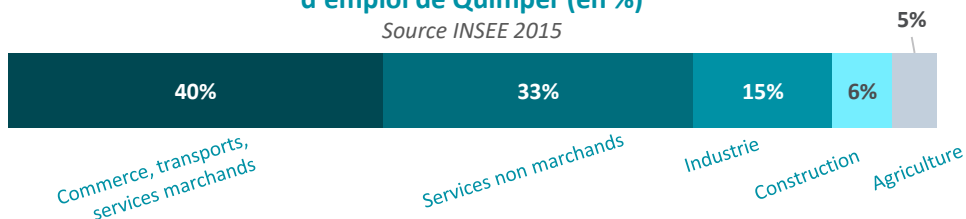
Nombre d'emplois	120 791
Population	316 916
Taux d'activité*	72,9 %
Taux de chômage**	7,7%

*Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population

** Source INSEE T4 2018

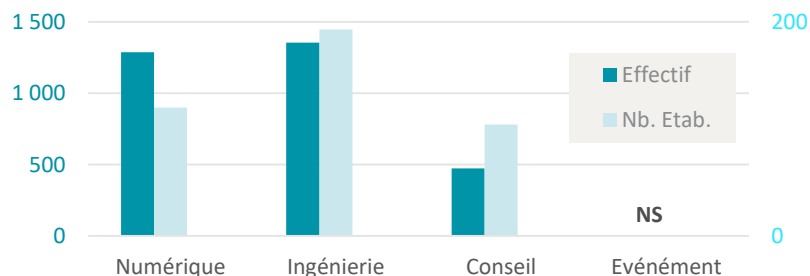
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Quimper (en %)

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche dans le Finistère

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



Chef-lieu du département du Finistère, Quimper est la 4^e zone d'emploi de la région

- Au cœur du pays de Cornouaille la zone d'emploi de Quimper concentre plus de 300 000 habitants et de 120 000 emplois.
- Le **taux de chômage** de la population y est **légèrement supérieur** à la **moyenne régionale** (7,7% contre 7,2%) ainsi qu'à celle de certaines zones d'emploi bretonnes de tailles similaires telles que Vannes (7,4%).

Une zone d'emploi tournée vers le tertiaire au tissu industriel développé et diversifié

- Porté par les **activités de commerce et les activités liées au tourisme** le secteur tertiaire de la zone de Quimper représente 73% des emplois.
- Quimper bénéficie d'un **tissu industriel important** qui représente **15% des emplois de la zone** contre 13,7% en Bretagne et 12,4% au niveau national. L'emploi industriel dans le pays de Cornouaille a par ailleurs crû entre 2012 et 2017 tandis qu'il reculait dans l'ensemble de la région (source : Observatoire économique Cornouaille, 2018).
- Si l'**industrie agroalimentaire demeure majoritaire** comme dans le reste de la région, Quimper héberge aussi des **entreprises de l'industrie textile** (Armor Luxe, Fileuses d'Arvor...), **mécanique et métallurgique** (2 200 emplois dans le pays de Cornouaille, source : CCI Quimper Cornouaille, 2015), **électrique et électronique** (fabrication d'équipements marins et de batteries...) ou encore de la **production de nouvelles sources d'énergie** (conception d'hydroliennes...).
- La **technopole Quimper-Cornouaille** est un acteur important de la zone qui accompagne les entreprises dans leurs besoins d'innovation.

Principaux employeurs

- EDF-ERDF
- Bonneterie d'Armor
- Bolloré
- Cummins Filtration
- Meralliance-Armoric
- Verlingue



Évolution de la commande publique locale

- La ville de Quimper projette de construire une salle Arena pouvant accueillir des événements sportifs, culturels ou des congrès. Ce projet s'élevant à 30 millions d'euros devrait permettre à la salle de voir le jour en 2024.

Évolution de la commande privée locale

- La société de distribution de vêtements professionnels Imbretex investit 19 M€ pour une plateforme logistique de 24 000 m² avec l'objectif de créer 50 emplois dans les années à venir.
- La société Guyot Environnement investit 3,5 M€ pour étendre son site de traitement et de valorisation des déchets industriels. L'entreprise annonce 5 recrutements supplémentaires pour les prochains mois.
- Entech smart energies, entreprise spécialisée dans les réseaux électriques intelligents, investit 5 M€ dans un nouvel outil de stockage d'énergie. L'entreprise projette d'embaucher 20 salariés supplémentaires dans les prochains mois.
- L'entreprise Abyss Ingrédients a réalisé une levée de fonds de 1,5 M€ en partenariat avec les fonds Ouest Ventures III et Mer Invest pour accélérer son développement national et international et doubler son chiffre d'affaires d'ici à 2022.
- La société de courtage Génération prévoit d'investir 35 millions d'euros dans le cadre de son plan « Génération 2022 » notamment dans son système d'information et dans l'intelligence artificielle

	Perspectives de recours à la branche			
	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement
Évolution de la commande publique locale	●	●	●	●
Évolution de la commande privée locale	●	●	●	●
La société de distribution de vêtements professionnels Imbretex investit 19 M€ pour une plateforme logistique de 24 000 m ² avec l'objectif de créer 50 emplois dans les années à venir.	●	●	●	●
La société Guyot Environnement investit 3,5 M€ pour étendre son site de traitement et de valorisation des déchets industriels. L'entreprise annonce 5 recrutements supplémentaires pour les prochains mois.	●	●	●	●
Entech smart energies, entreprise spécialisée dans les réseaux électriques intelligents, investit 5 M€ dans un nouvel outil de stockage d'énergie. L'entreprise projette d'embaucher 20 salariés supplémentaires dans les prochains mois.	●	●	●	●
L'entreprise Abyss Ingrédients a réalisé une levée de fonds de 1,5 M€ en partenariat avec les fonds Ouest Ventures III et Mer Invest pour accélérer son développement national et international et doubler son chiffre d'affaires d'ici à 2022.	●	●	●	●
La société de courtage Génération prévoit d'investir 35 millions d'euros dans le cadre de son plan « Génération 2022 » notamment dans son système d'information et dans l'intelligence artificielle	●	●	●	●

Les projets d'investissements locaux sont majoritairement portés par des PME en développement. Toutefois, ces investissements n'entraînent pas systématiquement de recours à de la prestation compte tenu de la maturité numérique limitée de certaines entreprises et de la faible connaissance des possibilités d'accompagnement. Des initiatives telles que Breizhfab, permettent à certaines de bénéficier d'un accompagnement spécifique en conseil, numérique ou ingénierie.

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : LORIENT

Lorient, une zone d'emploi industrielle notamment tournée vers les activités maritimes et portuaires

Chiffres clés

Source INSEE 2015

Nombre d'emplois	108 714
Population	295 972
Taux d'activité*	72,1%
Taux de chômage**	8,3%

*Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population

** Source INSEE T4 2018

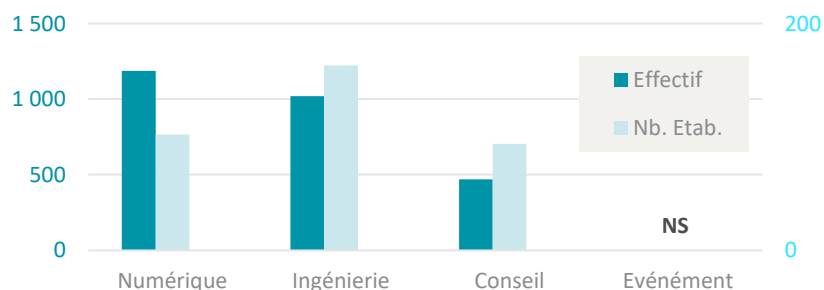
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Lorient (en %)

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche dans le Morbihan

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



Lorient, deuxième zone d'emploi du Morbihan et 4^{ème} zone d'emploi la plus attractive de Bretagne

- Lorient concentre près de **300 000 habitants** et **plus de 100 000 emplois** (9% de la population et des emplois bretons). Le **taux de chômage** y est **relativement élevé** (8,3% contre 7,2% en moyenne en Bretagne).
- 4^{ème} zone d'emploi la plus attractive de Bretagne, Lorient a vu la croissance de sa population (+2% entre 2010 et 2015, *source INSEE 2019*) être portée par un solde migratoire positif (*source Audélor, 2017*).
- Toutefois, le solde migratoire des 25-29 ans est déficitaire, soulignant la difficulté que ces derniers peuvent rencontrer pour trouver un emploi qualifié à la sortie de leurs études (*source Audélor, 2018*).

Une activité majoritairement tertiaire, mais à forte dimension industrielle et maritime

- Si le **secteur tertiaire** concentre la **majorité des emplois**, celui-ci est **sous-représenté** (67% contre 74,5% en moyenne en Bretagne) et certains secteurs tels que le conseil, l'ingénierie ou les fonctions de gestion (banque...) ont connu un recul (*source Audélor, 2018*).
- Le **secteur industriel**, bien qu'en léger déclin (-2% d'emplois entre 2010 et 2015, *source INSEE, 2019*), **représente 1 emploi sur 4** et s'articule autour de **l'industrie agroalimentaire** (grands groupes tels que Bigard, Cité Marine...) et **de l'industrie maritime**.
- Appelée « ville aux cinq ports », Lorient se caractérise par le **poinds et la diversité des activités liées au secteur maritime** – construction et réparation navale, défense, produits de la mer, nautisme, activités portuaires et tourisme littoral. L'économie maritime représente ainsi 13 000 emplois (*source Observatoire de l'économie maritime en Bretagne, 2018*).

Principaux employeurs

- Naval Group
- Groupe Bigard
- PDM Industries
- Cité Marine
- Socalys Galliance
- Fonderie de Bretagne
- Capitaine Houat
- Five Syleps
- Compagnie Océane



Évolution de la commande publique locale

- La **ville de Lorient** lance une **expérimentation de bus 100% électriques** et fait un pas dans la transition écologique et la réduction des gaz à effet de serre.
- L'établissement public de Bretagne **réaménage le site de l'ancien hôpital de Bodélio** pour construire quelque **700 logements**. 5 années de travaux de déconstruction et de désamiantage et 4 millions d'euros ont été nécessaires avant le début du réaménagement de l'espace.

Évolution de la commande privée locale

- **Naval Group** investit **40 M€** d'ici 2021 à Lorient pour **moderniser son chantier naval et créer un nouveau plateau d'étude et d'industrialisation**. L'objectif est d'optimiser la ligne de production afin de réduire les délais de fabrication. 150 emplois supplémentaires sont prévus dans les années à venir.
- La **société de produits de la mer Mowi** (anciennement Marine Harvest Lorient) **a été rachetée par le Réseau Le Saint** qui souhaite faire de Lorient un tremplin pour son pôle Marée. Pour répondre à cette ambition, une plateforme de commande et de distribution de 2 000m² va être construite.
- L'**entreprise Copex** spécialisée dans les machines destinées au recyclage de métaux et ferrailles a développé **une stratégie de diversification des produits et des marchés** et prospecte en Inde, au Pakistan, au Bangladesh et dans les pays du golf.

Perspectives de recours à la branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●

Lorient représente près de 8 000 projets de recrutement en 2019. Les activités portuaires concentrent une part importante de ces besoins en main-d'œuvre et nombreux sont les métiers en tension (mécaniciens, stratifieurs...). L'extension d'entreprises et l'implantation de nouvelles entreprises dans la zone portuaire génèrent une augmentation quantitative des besoins en main-d'œuvre. Par ailleurs, la SEM Lorient-Keroman, gérante du port, modernise ses équipements et déploie de nouvelles technologies (caisses de bord connectées grâce au système RFID...) qui requièrent une montée en compétence importante des salariés.

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : PONTIVY / LOUDÉAC

Une zone d'emploi au centre de la Bretagne dont l'activité est tournée autour de l'agroalimentaire

Chiffres clés

Source INSEE 2015

Nombre d'emplois	38 853
Population	95 542
Taux d'activité*	74,1%
Taux de chômage**	6,9%

*Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population

** Source INSEE T4 2018, traitement Kyu Lab

Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Pontivy / Loudéac (en %)

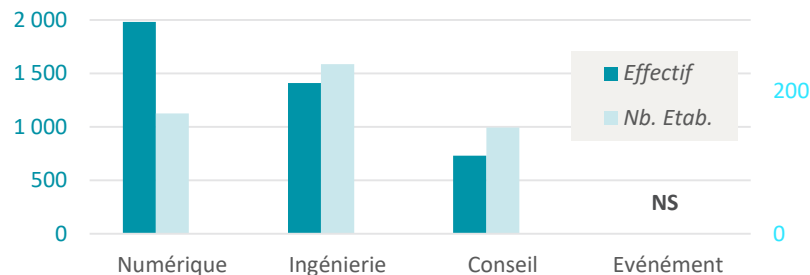
Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche dans le Morbihan et les Côtes-d'Armor*

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014

* Cette double zone d'emploi s'étend sur un périmètre de deux départements.



Une zone d'emploi de taille limitée au centre de la région Bretagne

- Situées dans un **territoire géographique stratégique** (au carrefour des axes Saint-Brieuc-Lorient et Brest-Rennes), les zones d'emploi de Pontivy et de Loudéac représentent conjointement **2,6% de la population régionale** et **3,2% des emplois bretons**.
- Pontivy et Loudéac se caractérisent par un **taux de chômage particulièrement bas** (6,8% à Pontivy et 6,3% à Loudéac, *source INSEE emploi, T4 2018*).

Un tissu économique orienté autour de la filière agroalimentaire

- Alors que l'agriculture représente **10% des emplois de Pontivy et Loudéac** (contre 2,7% en France et 4,7% en Bretagne *source INSEE, 2019*) le **secteur industriel** (qui représente 20% contre 13,7% dans la région et 12,4% en France, *source INSEE, 2019*) est par ailleurs **principalement tourné vers l'agroalimentaire**.
- L'industrie agroalimentaire est spécialisée dans la **transformation de fruits et légumes, l'industrie laitière, ainsi que la préparation de plats cuisinés et la charcuterie**. Elle accueille **quelques entreprises de biotechnologies** ainsi la plateforme technologique Prodiablo qui accompagne les entreprises dans l'innovation en bioprocédés.
- La filière agroalimentaire dans la zone de Pontivy et Loudéac alimente de nombreuses entreprises dans d'autres secteurs tels que le **machinisme agroalimentaire, le transport ou l'emballage**.
- Toutefois, le secteur du service aux entreprises connaît une croissance importante puisqu'il connaît une augmentation **de 32% de 2008 à 2016**. (*source : CCI Morbihan*).

Principaux employeurs

- Société Bernard
- Centre d'élaboration des viandes
- Ronsard
- Linpac Packaging pontivy
- Houdebine
- Kermené
- Gélagri Bretagne



PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : LANNION

Une zone d'emploi historiquement tournée vers les télécommunications actuellement en recomposition

Chiffres clés

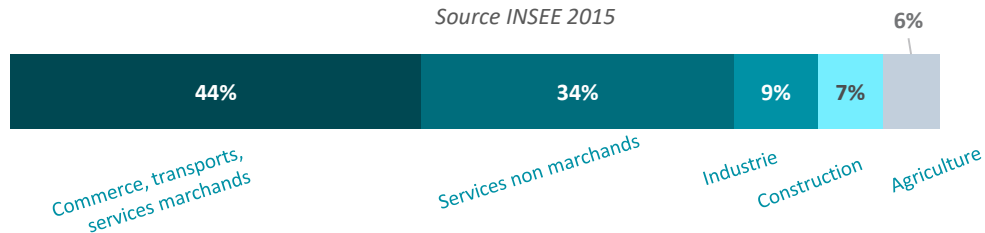
Source INSEE 2015

Nombre d'emplois	30 794
Population	91 189
Taux d'activité*	70,0%
Taux de chômage**	8%

*Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population
** Source INSEE T4 2018

Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Lannion (en %)

Source INSEE 2015



6^{ème} zone d'emploi bretonne, Lannion connaît quelques difficultés

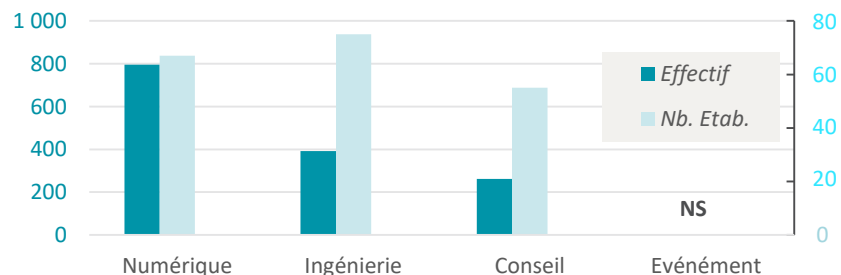
- La zone d'emploi de Lannion concentre **2,8% des habitants et 2,5% des emplois de la région.**
- Avec un **taux de chômage supérieur à la moyenne régionale (7,2%, source INSEE, 2019)** et une **diminution du nombre d'habitants et d'emplois (-1% et -3,7% entre 2010 et 2015, source INSEE, 2019)**, Lannion connaît actuellement certaines difficultés économiques.

Une zone d'emploi tournée vers les télécoms et le numérique

- Malgré certaines difficultés, le secteur des télécoms autour duquel s'est historiquement structurée l'économie locale se maintient. Il est aujourd'hui constitué de deux acteurs majeurs (Nokia, Orange), de 200 PME et représente **plus de 2 000 emplois.**
- Toutefois, le territoire de Lannion est **en recomposition** et des domaines tels que la transformation de la matière (plasturgie, mécanique de précision...) s'adaptent en se tournant vers d'autres secteurs clients comme l'agroalimentaire ou la cosmétique.
- Labellisée French Tech (avec Brest, Quimper et Morlaix), Lannion a vu se **développer d'autres secteurs** à l'image du **numérique** (Institut de Recherche Technologique B-com, savoir-faire autour du Big Data, des technologies vocales ou encore de la 5G) et de la **photonique** (600 emplois, cluster Photonics Bretagne).
- Les entreprises de la zone peuvent s'appuyer sur un **écosystème institutionnel favorisant l'innovation** : pôle de compétitivité Images et Réseaux, technopôle Anticipa dédié aux technologies de télécommunication et du numérique, pôle Phoenix tourné vers les écoactivités...

Effectifs salariés et nombre d'établissements de la branche dans les Côtes-d'Armor

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



Principaux employeurs

- Orange
- Ericsson
- Nokia
- Ekinops
- Centre Hospitalier Pierre le Damany
- Actility



Évolution de la commande publique locale

- **Lannion-Trégor Communauté** a lancé un projet de **réhabilitation de l'ancien site d'Alcatel-Lucent**. Ce lieu accueillera un parc des expositions, une salle de musique et une maison des entreprises. Ce projet s'élève à **5,5 millions d'euros** et devrait voir se terminer à la fin de l'année 2020.

Évolution de la commande privée locale

- **Nokia supprime 408 postes** sur les sites de Nozay et de Lannion d'ici 2020.
- Dans le cadre de l'élaboration de son campus innovation le **Groupe Orange devrait investir 23 M€** pour rénover son site actuel et construire un bâtiment neuf.
- **Naval Group s'associe à l'IRT B-com** qui dispose d'un campus de recherche sur Lannion pour doper l'innovation dans les domaines des technologies ainsi que des systèmes navals et de défense.
- L'entreprise **Anthénéa investit 4,3 M€ dans une usine** dédiée à la fabrication d'une maison flottante et autonome. Ce nouveau site dont la livraison est prévue pour 2020 devrait permettre de construire 20 maisons par ans. 40 nouveaux emplois devraient être créés d'ici là.
- **Recom-Sillia investit 5 M€** pour multiplier par 6 ses capacités productives. 30 nouveaux emplois sont prévus.
- La **société Lumibird** spécialisée dans les systèmes de laser a levé **2,5 M€** pour soutenir sa **conquête des marchés du médical, des lidars et de la défense**.

Perspectives de recours à la branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement
Évolution de la commande publique locale	●	●	●	●
Évolution de la commande privée locale	●	●	●	●
Nokia	●	●	●	●
Orange	●	●	●	●
Naval Group	●	●	●	●
Anthénéa	●	●	●	●
Recom-Sillia	●	●	●	●
Lumibird	●	●	●	●

Lannion est une zone particulièrement connue pour son activité dans le domaine des télécommunications. Aujourd'hui, si les grands donneurs d'ordre historiques contribuent de manière plus limitée à l'investissement local (Nokia se désengage notamment), de nouvelles start-up et PME apparaissent sur le territoire et font émerger des projets innovants qui peuvent générer un besoin en prestation.



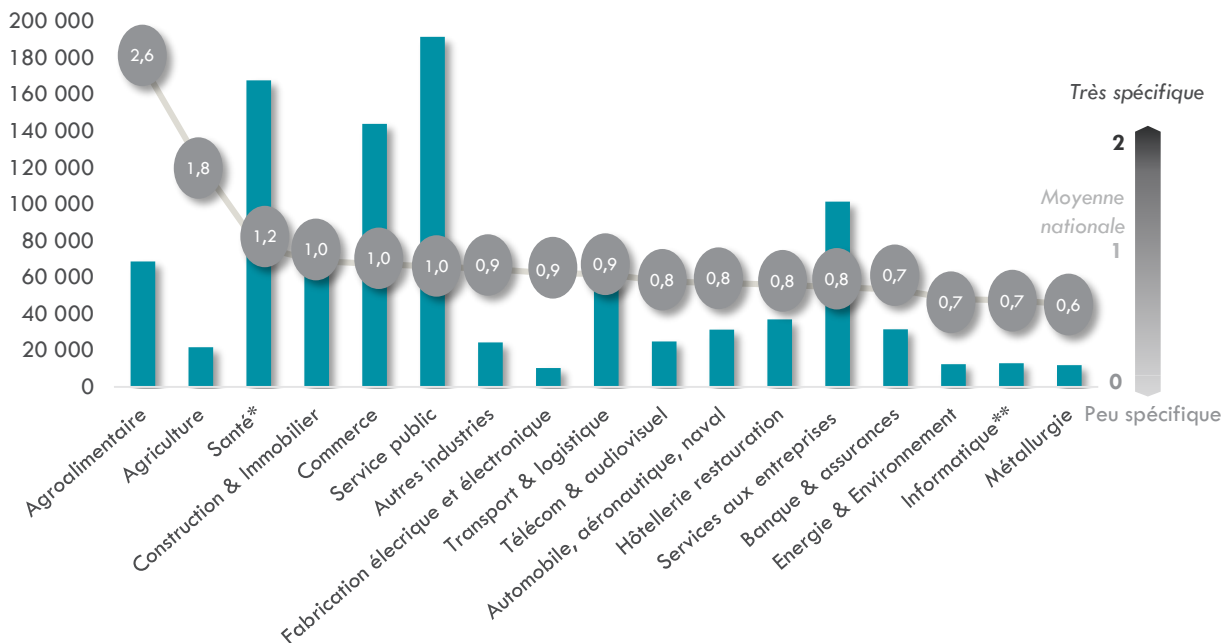
CONTEXTE
RÉGIONAL

PORTRAIT DES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉS DE BRETAGNE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

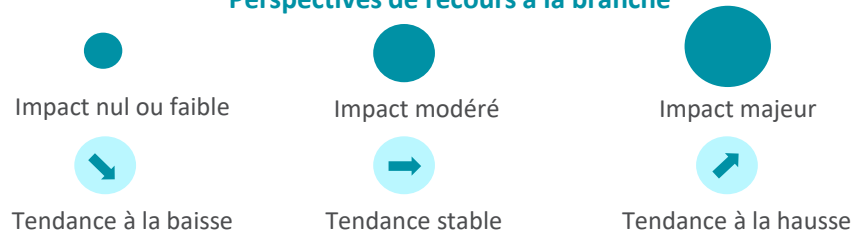


Niveau de spécificité des secteurs d'activité régionaux et répartition des effectifs salariés par secteur

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



Perspectives de recours à la branche



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).

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.

SECTEUR PUBLIC : PANORAMA

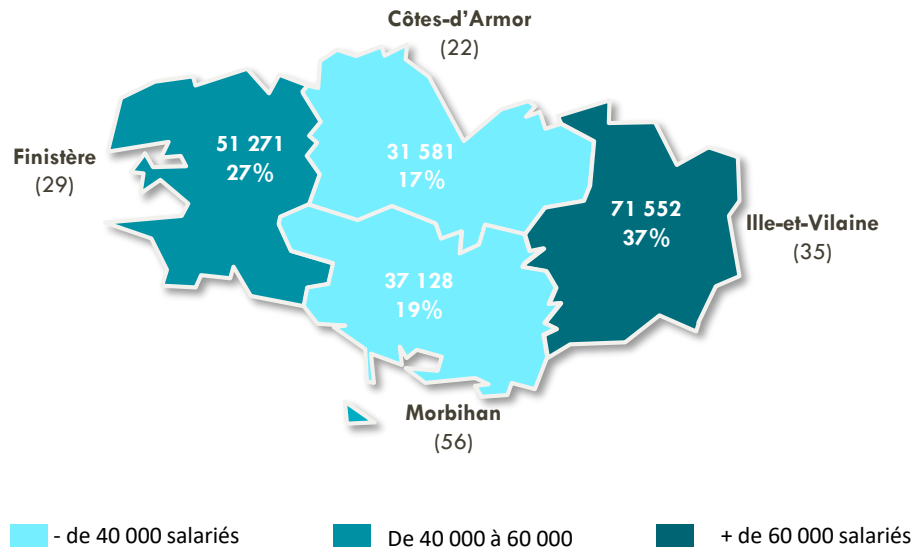
Un secteur public dynamique qui conserve un niveau d'investissement important malgré un contexte budgétaire toujours contraint.

 288 000 agents de la fonction publique



Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE CLAP au 31/12/2015



Contexte et enjeux

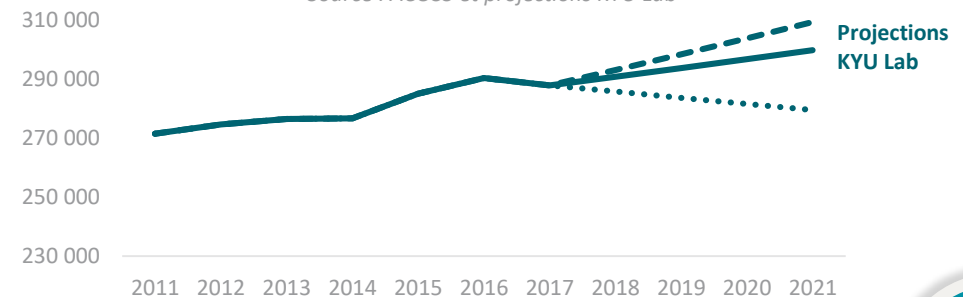
- Le service public est le **1^{er} secteur employeur de la région**, il rassemble près de 300 000 emplois et représente **18% des effectifs** régionaux.
- Le **poids du secteur public régional est conforme au poids de la région** par rapport au territoire national. La région représente en effet 5% des emplois publics en France et 5% de la population active métropolitaine.
- Alors que **37% des emplois publics sont regroupés en Ille-et-Vilaine** (contre 36% des emplois salariés de la région), le **Morbihan n'accueille que 19% de ces derniers** (contre 21% des emplois salariés bretons) laissant apparaître **une disparité territoriale relativement importante**.
- Du fait de ses nombreux investissements, le secteur public est un soutien important pour de nombreux **secteurs régionaux majeurs** tels que **l'industrie navale, l'industrie l'agroalimentaire** ou encore **les télécommunications et le numérique**.
- Il **initie et accompagne** également les initiatives portées sur le territoire régional dans les domaines de la **transition écologique et énergétique** (énergies marines renouvelables, Conférence Bretonne de la Transition Energétique...), le **développement de l'économie circulaire** ou encore l'accessibilité et l'attractivité des territoires régionaux (TGV, haut débit...).

Principaux employeurs régionaux

- CHU de Rennes
- CHRU Brest
- Conseil général du Finistère
- CHBA
- Conseil général des Côtes-d'Armor

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





FACTEURS D'ÉVOLUTION

- La région et ses partenaires **investissent dans la rénovation et la modernisation des installations portuaires**. À Lorient, par exemple, 10 millions d'euros ont été investis dans la modernisation de la criée, la sécurisation du port...
- Après la connexion LGV réalisées entre Rennes et Paris en 2017, l'État, la région et les collectivités locales **investissent dans la modernisation des voies ferrées** entre Rennes et Brest et entre Rennes et Quimper pour augmenter la vitesse des trains et joindre la pointe bretonne à Paris en 3h.
- La **région ambitionne également de connecter 100% des habitants du territoire au réseau très haut débit d'ici 2030**. Pour cela, un projet « Bretagne Très Haut Débit » doté **2 Mds€** et qui regroupe l'État, la région, les départements et intercommunalités, doit déployer la fibre optique sur tout le territoire.
- La région Bretagne **redéfinit sa stratégie d'investissement autour des PME et réoriente ainsi son outil de soutien aux entreprises**, Bretagne Jeunes Entreprises (BJE), qui devient Breizh Invest PME (BIP). L'objectif est de **cibler ses actions vers l'accompagnement des entreprises en situation de reprise-transmission ou en développement**. L'élargissement de la palette d'outils financiers permettra à BIP de soutenir les petites entreprises en augmentant leurs fonds propres.
- Le **Schéma Régional Climat Air Energie** adopté par la région Bretagne élabore une **stratégie de transition énergétique à l'horizon 2050**. Elle comprend 7 thématiques (réduction de la consommation énergétique, réduction des gaz à effet de serre...) ainsi que des axes d'actions ciblés tels que le développement et la promotion des nouvelles mobilités décarbonées, l'investissement dans l'éolien terrestre, maritime et le photovoltaïque, ou encore le soutien, financier et technique, à la réhabilitation de l'habitat privé, notamment du logement social.
- Les **collectivités locales bretonnes** se tournent progressivement **vers l'énergie solaire** à l'instar de Quimperlé Communauté qui a récemment investi 400 000 euros dans quatre sites de panneaux photovoltaïques.

Perspectives de recours à la branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement

SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Des projets publics nombreux et diversifiés qui représentent d'importantes opportunités pour les entreprises de la branche



OPPORTUNITÉS

- ✓ Les projets de « Smart City » visent à **intégrer les nouvelles technologies dans l'environnement des collectivités locales ainsi que dans le service public**. À Saint-Grégoire, dans l'Ille-et-Vilaine, le projet « Small Smart City » s'appuie sur des start-up du territoire (Sensing Vision, Dolmen et Smiile) pour intégrer les nouvelles technologies au sein des différents services de la collectivité. De la gestion intelligente du stationnement au marketing digital des services municipaux en passant par le développement de plateformes collaboratives locales, les projets de smart city ambitionnent de renforcer l'accessibilité de ces services publics et d'explorer de nouvelles opportunités de services à la population. Ces projets peuvent générer un besoin d'accompagnement important à la fois en prestations numériques, de conseil et d'ingénierie.
- ✓ La région Bretagne et ses partenaires travaillent à la **modernisation durable des activités portuaires**, secteur particulièrement développé et stratégique sur le territoire, pour conforter l'économie bretonne dans le commerce européen. L'optimisation de ces infrastructures ainsi que la **mise en conformité de ces activités avec le respect de l'environnement** appelle ici aussi de nombreuses prestations des entreprises de la branche, que ce soit dans les domaines de la **logistique, du développement et de la gestion numérique des infrastructures ou encore de l'optimisation énergétique des équipements**.
- ✓ Soutenues par la région Bretagne, les collectivités locales et l'État, **l'industrie navale et l'activité nautique** connaissent aujourd'hui de fortes mutations qui offrent des opportunités de prestations importantes pour la branche. S'orientant rapidement vers une spécialisation sur des produits à **haute valeur ajoutée** pour rester dans la compétition internationale, **le niveau de technicité et de technologie de ces secteurs s'est considérablement accru** entraînant ainsi des besoins croissants notamment dans les domaines du numérique et de l'ingénierie. **Un pôle d'ingénierie de construction navale**, Bretagne Pôle naval, a d'ailleurs été créé sur le territoire pour répondre à ces besoins.

Secteurs concernés



RISQUES

- Le contexte global de restrictions budgétaires (limitation à 1,2% d'augmentation annuelle des dépenses des collectivités, baisse des dotations...) et les différentes incertitudes qui pèsent sur les réformes fiscales à venir (taxe d'habitation et grande réforme de la fiscalité territoriale) font craindre une diminution des ressources des collectivités qui **pourraient provoquer une baisse des investissements publics et donc des commandes aux entreprises de la branche prévues dans les années à venir**.

Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études



Événement



25 000
établissements

76 000
salariés

Indice de spécificité



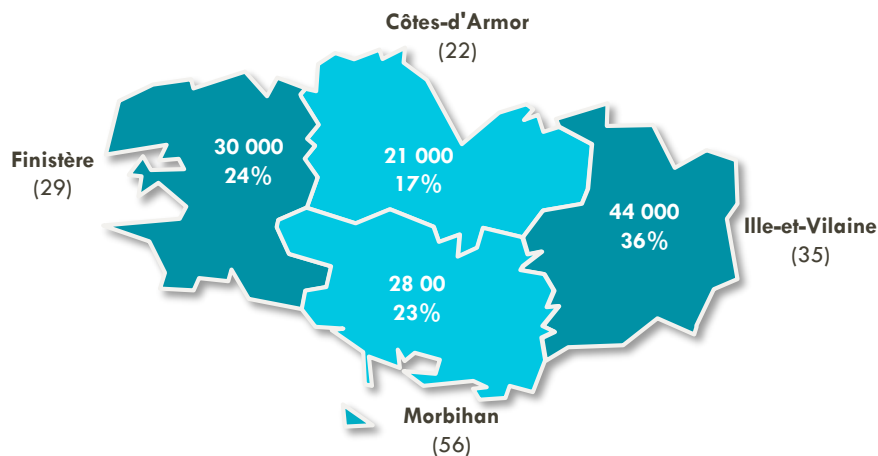
15,2 Mds CA
Source INSEE & ACOSS

Contexte et enjeu

- 12% des effectifs nationaux du secteur « BTP et immobilier » sont dans la région Bretagne. C'est le **3^e secteur employeur dans la région**.
- Les effectifs sont **relativement répartis sur les quatre départements** de la région. L'Ille-et-Vilaine représente toutefois plus de 1/3 effectifs salariés du secteur.
- Avec 76 000 salariés, soit 7% des salariés du territoire régional, la **spécificité du secteur égale à la moyenne nationale**. Par ailleurs, le secteur, qui **prévoit la création de 24 000 emplois à l'horizon 2021**, connaît d'importantes tensions au recrutement.
- Le secteur de la construction doit faire face à d'importants défis pour **réduire l'impact environnemental des bâtiments** (que ce soit dans la construction, l'exploitation ou la maintenance). En effet, le **bâtiment représente 44 % de l'énergie consommée en France**.
- Par ailleurs, le secteur est contraint par un **environnement réglementaire complexe** (règles d'urbanisme, loi littorale, réglementations environnementales...) et évolutif.

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE CLAP au 31/12/2015



De 20 000 à 30 000

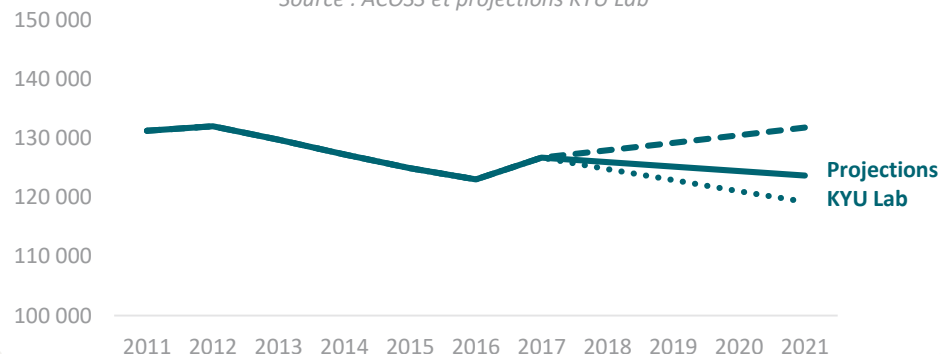
Plus de 30 000 salariés

Principaux employeurs régionaux

- Legendre
- Bouygues
- Eiffage
- Vinci

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Nationalement, si le **logement résidentiel neuf amorce un décrochage marqué** en début d'année 2018, le **non résidentiel neuf et l'amélioration-entretien connaissent une embellie.**
- De **nouvelles réglementations**, notamment sur le thermique (RE 2020), continuent d'apparaître et impactent les obligations des entreprises du secteur. De plus, **des plans nationaux de rénovation énergétique** (14 Mds€ sur 5 ans) **ont été annoncés.**
- Au rythme élevé de construction s'ajoute la **nécessité de « construire mieux »**. Les **objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre** (-40% d'ici 2030) inscrits au sein de la LTECV **favorisent les solutions constructives plus propres** (recours aux matériaux biosourcés...).
- De **nouvelles technologies se développent également dans le secteur** (fabrication additive, BIM...) même si leur généralisation est encore lointaine.
- Le **Groupe Legendre** a enregistré en 2017 une **hausse de 27 % de son chiffre d'affaires** qui atteint **560 M€.**
- Trécobat**, le constructeur finistérien de maisons individuelles **poursuit sa croissance et s'installe en Île-de-France.**
- Le **Groupe Legendre** réalisera la **marina de Saint-Hélier à Jersey**. Un programme immobilier à **100 M€ a quelques miles de Saint-Malo.**
- Le marché signé entre Bouygues, sa filiale **Axione** et le syndicat mixte **Mégalis Bretagne** porte sur une enveloppe de **945 millions d'euros** pour installer **1,1 million de prises en fibre** optique d'ici à 2026.

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement
→	→	●	●
↗	↗	↗	●
↗	↗	↗	●
↗	↗	↗	●
↗	↗	↗	●
↗	↗	↗	●
↗	↗	↗	●

SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

La transformation du secteur est perspective d'opportunités pour la branche néanmoins les perspectives conjoncturelles à la baisse constituent un risque



OPPORTUNITÉS

- ✓ **Les nouvelles façons de construire auront des conséquences importantes sur le secteur BTP/immobilier (BIM et logements connectés notamment).** Par exemple, l'usage de matériaux biosourcés comme le bois requiert l'accompagnement des entreprises de la Branche de sorte à développer les filières concernées.
- ✓ **Les réglementations environnementales et les objectifs de performance énergétique associés complexifient les projets de construction et de rénovation.** Les entreprises BTP/immobilier développent de nouvelles solutions constructives et le recours aux entreprises de la branche pourrait augmenter pour les mettre en place.
- ✓ Le projet de **déploiement de fibre optique à 1 Mds€ s'étale jusqu'à 2026. Il mobilisera les ingénieries locales** particulièrement sur les sujets de **topographie** et favorisera le **développement des usages numériques** dans la région.
- ✓ **Le développement du BIM** (maquette numérique partagée) **dans la région**, devrait accroître le recours des entreprises de construction à des prestations d'ingénierie, de numérique et de conseil pour traiter des problématiques organisationnelles, d'intégration logicielle, de formation, de gestion de projet, d'assistance à maîtrise d'ouvrage...

Secteurs concernés



RISQUES

- **La dynamique de construction ralentit.** Les marchés de construction neuve de logements et de bureaux / commerces sont en repli (en lien avec la suppression de l'APL accession, les modifications d'attribution du prêt à taux zéro et le recentrage du dispositif Pinel). Le marché de la rénovation, après 3 trimestres de hausse en 2018, a été marqué par un recul de l'activité.
- **Les grandes entreprises du BTP/immobilier internalisent les services de la Branche.** Dans une stratégie de remontée dans la chaîne de valeur, les acteurs de grandes tailles développent leurs ingénieries internes pour se positionner sur des prestations à forte valeur ajoutée. Le recours à des prestataires devient plus rare sur des sujets de pointe non pérennes.
- Les **restrictions aux dépenses de fonctionnement des collectivités** et la **suppression de la Taxe d'habitation (TH)** qui représente entre 25 et 30 % du budget des communes (mais qui devra être compensée par l'État...) pourraient potentiellement provoquer la **baisse des commandes aux entreprises et la baisse des projets d'investissements territoriaux** dans les domaines de la construction et de l'aménagement du territoire.

Légende



Numérique



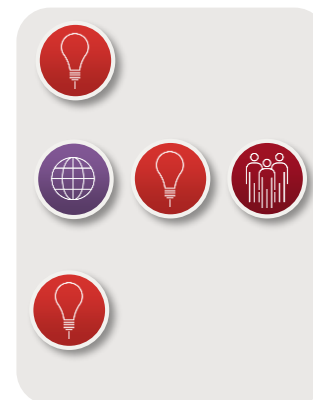
Ingénierie



Conseil et études



Événement



AGRICULTURE & AGROALIMENTAIRE : PANORAMA

Une région très spécialisée dans l'agroalimentaire à travers une grande diversité de sous-secteurs

35 616
établissements

90 431
salariés

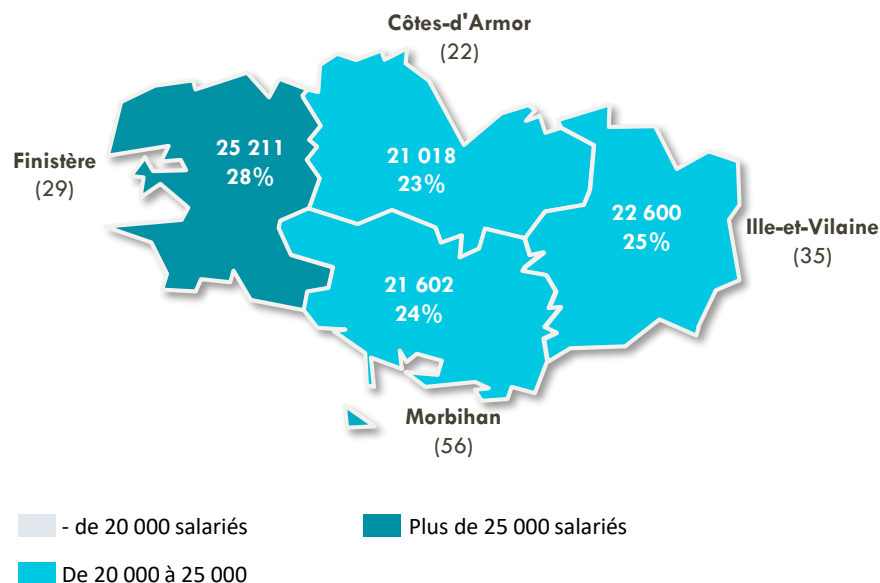
Indice de spécificité
2,4

27 Mds CA
(agroalimentaire)
Source INSEE & ACOSS

Contexte et enjeux

Répartition géographique des effectifs du secteur

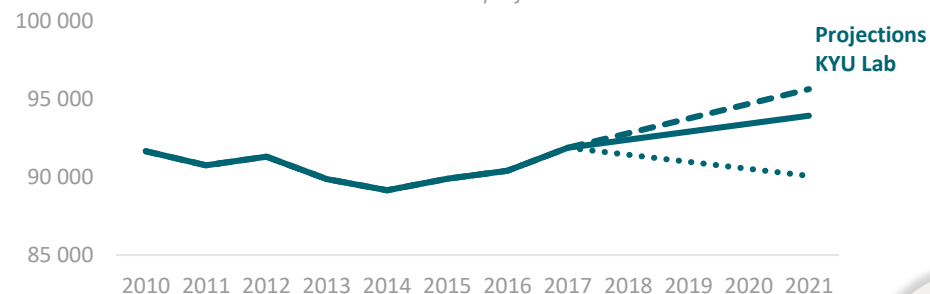
Source INSEE CLAP au 31/12/2015



- Les **secteurs agricole et agroalimentaire** sont très présents dans la **région**. Ils représentent respectivement 2% et 6% de l'emploi salarié breton – contre 1% et 2% au niveau national (source : Agreste, Draaf, INSEE 2016). La Bretagne est ainsi la **1^{ère} région agroalimentaire de France** en termes d'emplois salariés (source Agreste, Draaf, INSEE 2016).
- Les entreprises se caractérisent par **leur maillage territorial** et la **diversité de leurs activités** – pêche, aquaculture, transformation des produits alimentaires de la mer (conserverie...), production et transformation de viande (porcs, bovins, volailles), production laitière, fabrication d'aliments pour animaux ou encore de plats cuisinés.
- De **grands groupes** (Les Mousquetaires, Leclerc, Bigard, Even) intégrés parfois sur l'ensemble de la chaîne de valeur, **de la production à la distribution**, côtoient de nombreuses **TPE/PME qui bénéficient d'un tissu institutionnel propice à l'innovation** (pôle de compétitivité Valorial, Act Food Bretagne...).
- Les entreprises du secteur **doivent s'adapter à de nombreuses évolutions** relatives aux exigences des consommateurs ainsi qu'aux réglementations plus contraignantes en matière de qualité, de respect de l'environnement et du bien-être animal.

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab



Principaux employeurs régionaux

- Groupe Roullier
- Groupe Even
- Triskalia
- Socopa Viandes
- Cooperl Arc Atlantique
- Groupe Bigard
- Invivo NSA
- Groupe Laita
- Kermene
- Doux





FACTEURS D'ÉVOLUTION

- À la suite des États généraux de l'Alimentation, la **loi pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et une alimentation saine et durable (EGALIM)** a été promulguée pour équilibrer les relations entre producteurs et distributeurs et développer l'agriculture durable.
- Filiale d'Intermarché, le groupe **Agromousquetaires regroupe des salariés** des directions industrielles, systèmes d'information et ressources humaines **au sein d'un même site localisé à Vitré**. Cet « Agro Hub » devrait accueillir une pépinière pour accompagner des projets innovants dans le secteur agroalimentaire.
- Dans le cadre de sa reprise partielle des actifs et activités du groupe Doux le **groupe LDC prévoit d'investir de 55 M€ pour permettre la construction d'un nouveau site d'abattage** à Châteaulin.
- La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt de Bretagne a lancé un **appel à projets** dans le cadre du Dispositif National d'Aide à l'Investissement Immatériel pour aider les TPE et PME de l'agroalimentaire à **améliorer leurs performances industrielles**.
- Le **groupe Triskalia a investi 1 M€ dans le fonds d'investissement West Web Valley** pour soutenir les start-ups dans le secteur agroalimentaire et la mutation numérique des entreprises du secteur.
- Face à **l'éventualité d'un Brexit dur**, les industriels du secteur se préparent à **une possible diminution de leurs exportations**
- Un **CEA Tech de transfert de technologie s'est implanté à Quimper** afin de développer **les liens entre la recherche et la filière agricole et agroalimentaire** de la région.

Perspectives de recours à la Branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événementiel



OPPORTUNITÉS

- ✓ Alors que les exportations ont reculé au troisième trimestre de 2018 et que celles-ci ne représentent en moyenne que 15% de la production de la région (22% au niveau national), **les entreprises du secteur font de l'exportation un axe stratégique majeur de développement de leur activité** qui peut requérir un accompagnement important.
- ✓ Bien que la loi EGALIM donne un cadre plus favorable aux entreprises du secteur dans la négociation commerciale avec les distributeurs, **celles-ci cherchent à réduire leur dépendance vis-à-vis de ces derniers en construisant une stratégie de rapprochement vers le consommateur** (vente en ligne, développement de leurs propres enseignes...).
- ✓ Le secteur **démarré sa transition numérique** et des solutions sont déployées dans les **domaines de l'agriculture de précision** (capteurs, logiciels de traitement de données, imagerie aérienne...), de **l'optimisation des chaînes de production** (réalité augmentée...), de la traçabilité des produits (logiciels ERP, RFID...) ou encore de la **stratégie commerciale** (social listening, vente en ligne...). La spécificité et la complexité des solutions existantes génèrent des **besoins forts en expertise notamment dans le domaine de l'intégration système** (source *Observatoire économique et social des filières agricoles et agroalimentaires de Bretagne des Chambres d'agriculture de Bretagne*).
- ✓ Afin de répondre aux nouvelles attentes des consommateurs (qualité, respect de l'environnement, bien-être animal...) les entreprises de l'agroalimentaire peuvent faire appel à des prestataires pour **adapter leurs approvisionnements, leurs produits et leur gestion des flux de production**.

Secteurs concernés



Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études



Événement



RISQUES

- La **stratégie d'exportation des entreprises est soumise au contexte d'instabilité internationale** (tensions commerciales, évolution du prix des matières premières...). Si la fièvre porcine africaine représente une opportunité d'exportation importante, le Brexit devrait pénaliser les entreprises du secteur et limiter leurs investissements et recours à des prestataires
- Les **distributeurs se tournent davantage vers le marché du bio** devenu par l'intermédiaire de leurs MDD (marques de distributeur) exerçant **une pression sur les prix pour les acteurs de l'agroalimentaire de la région** et pouvant réduire leurs capacités financières pour faire appel à des prestataires.
- Certaines entreprises du secteur demeurent très concentrées sur leur activité et **manquent de visibilité sur l'offre** de prestation proposée. D'autres entreprises pâtissent d'une **connexion internet encore limitée**.



FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS DE TRANSPORT : PANORAMA

Un secteur structuré autour de deux filières : la construction navale et la construction automobile

313 établissements

31 388 salariés

Indice de spécificité

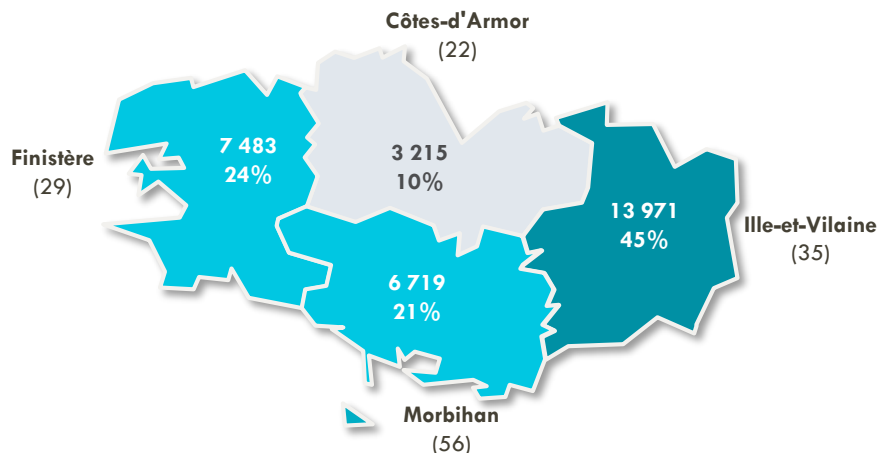


7,6 Mds CA
Source INSEE & ACOSS

Contexte et enjeux

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE CLAP au 31/12/2015



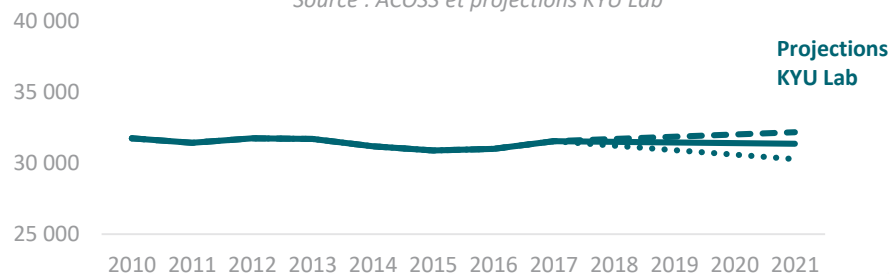
Principaux employeurs régionaux

- PSA
- Fonderie de Bretagne Caudan
- Labbe Lamballe
- Armor
- Michelin
- Naval Group
- Piriou
- Kership
- Barillec Marine Services

- La **construction automobile et la construction navale** structurent le secteur de la fabrication d'équipements de transport dans la région. Aux côtés de ces deux filières, d'autres entreprises déploient des activités **de fabrication et d'aménagement de matériels utilitaires ou de construction de bus**.
- La filière **automobile bretonne est majoritairement constituée d'unités de production**, le développement de produits étant souvent réalisé ailleurs. L'Ille-et-Vilaine apparaît comme un véritable pôle d'activité au sein de la région.
- La **construction et la réparation navale** représentent plus de **11 000 emplois** concentrés autour de Brest, Quimper et du pays de la Cornouaille (*source Observatoire de l'économie maritime de Bretagne*). Bien que la construction civile soit présente, l'activité de la région tourne **majoritairement autour du domaine militaire**.
- La région accueille de **grands groupes internationaux** (PSA, Naval Group...) qui s'appuient sur un **réseau dense de fournisseurs** (Faurecia, Cooper Standard...) **ayant développé des savoir-faire et expertises recherchés** notamment en électronique et numérique.
- L'innovation dans ces domaines est soutenue par un **écosystème institutionnel propice** (clusters Id4Car, Pôle Mer Bretagne Atlantique...)

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





FACTEURS D'ÉVOLUTION

- À la suite du gain de l'appel d'offres de la RATP par le groupe Bolloré (133 M€) l'**usine Bluebus d'Ergué-Gabéric devrait construire une partie des 800 futurs bus du groupe de transport parisien**. Les premières livraisons devraient voir le jour à la fin de l'année 2020.
- L'**usine Michelin de Vannes** avait présenté en 2017 un plan d'investissement de 24 M€ sur quatre 4 ans pour **moderniser les lignes de production**, mais aussi pour améliorer le cadre de vie des salariés. **En 2019, 12 M€ restent encore à investir**.
- La **société de carrosserie Labbé de Laballe** prévoit de recruter, de former ses équipes et de **poursuivre ses investissements dans les outils de production** pour accompagner l'augmentation de son activité.
- **Naval Group a rejoint l'Institut de Recherche Technologique B-com** pour garder un avantage compétitif en développant des projets d'innovation dans le digital (radio logicielle, intelligence artificielle...).
- **Orion, un nouveau Cluster d'innovation dans le domaine naval de défense** devrait voir le jour dans la région afin d'identifier des solutions technologiques de pointe dans le civil.
- La **société Navtis** a transféré son siège dans de nouveaux locaux à Brest. Elle **souhaite par ailleurs moderniser son magasin et numériser sa logistique** cette année.

Perspectives de recours à la branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement

SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

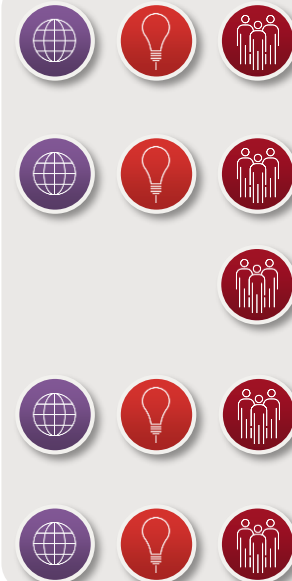
Un secteur confronté à des enjeux d'amélioration continue et d'intégration de nouvelles problématiques sources d'opportunités pour les entreprises de la branche



OPPORTUNITÉS

- ✓ La région dispose d'un **tissu institutionnel** dédié au secteur de la fabrication d'équipements de transport (centres de recherche spécialisés, cluster, et deux pôles de compétitivité – pôle Mer Bretagne et ID4Car) qui **favorise la recherche et l'innovation**. Cet écosystème est source de nombreux projets pouvant nécessiter des prestations en numérique, l'ingénierie et conseil.
- ✓ En Bretagne, les entreprises de ce secteur sont **majoritairement des unités de production**. Soumises à la concurrence internationale elles développent **des processus d'amélioration continue de leurs procédés industriels** et consomment régulièrement des prestations locales en méthodes, processus d'industrialisation ou encore maintenance des systèmes.
- ✓ Les secteurs de la fabrication d'équipements automobiles et navals connaissent actuellement de **nombreux changements organisationnels** (rachats, fusions...) qui génèrent des **opportunités pour les entreprises de conseil en organisation et en management de transition**.
- ✓ Le secteur de la fabrication d'équipements de transport fait face à des **enjeux majeurs en termes écologiques** (développement d'énergies propres, gestion optimisée de la consommation en énergie...) et **technologiques** (maintenance préventive et prédictive, intelligence artificielle, véhicules autonomes...). Face à ces enjeux, les entreprises de ces secteurs peuvent externaliser des activités liées à ces questions auprès d'entreprises du numérique, de l'ingénierie et du conseil.
- ✓ Les entreprises **de construction et réparation navale** diversifient leurs activités en se tournant notamment vers le **domaine des énergies marines renouvelables**. Les entreprises d'ingénierie peuvent être sollicitées pour accompagner cette stratégie.

Secteurs concernés



Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études

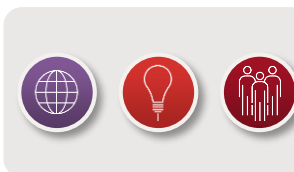


Événement



RISQUES

- Les grands donneurs d'ordre de la région tendent à **réintégrer certaines activités stratégiques** pour les développer en interne (cybersécurité dans la filière de la construction navale ou **développement de nouveaux services** qui constituent d'importants relais de croissance et sont au cœur des nouveaux modèles économiques des industriels).
- **Leurs besoins très spécifiques en numérique ou en conseil** sont généralement traités à partir des centres de conception en dehors de la région limitant le recours à des prestataires locaux.
- Les **PME de ces filières ont développé des savoir-faire pointus et intégré en leur sein des activités d'ingénierie**. Les grands donneurs d'ordre de ce secteur se tournent davantage vers ces acteurs plutôt que vers des entreprises de la branche.
- **L'activité** des entreprises de ce secteur **demeure cyclique** entraînant des fluctuations dans le recours à de la prestation.



1 760
établissements

25 000
salariés

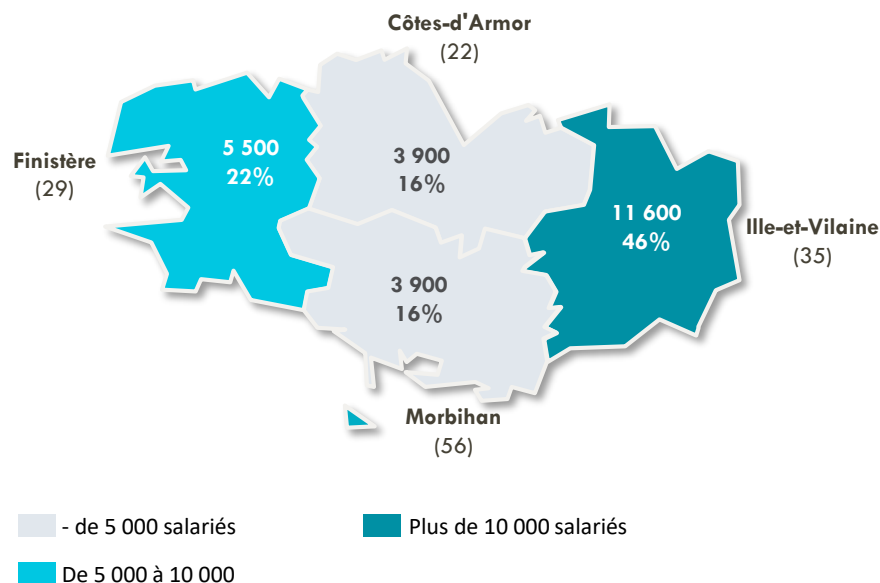
Indice de spécificité



4,1 Mds CA
Source INSEE & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE CLAP au 31/12/2015



Principaux employeurs régionaux

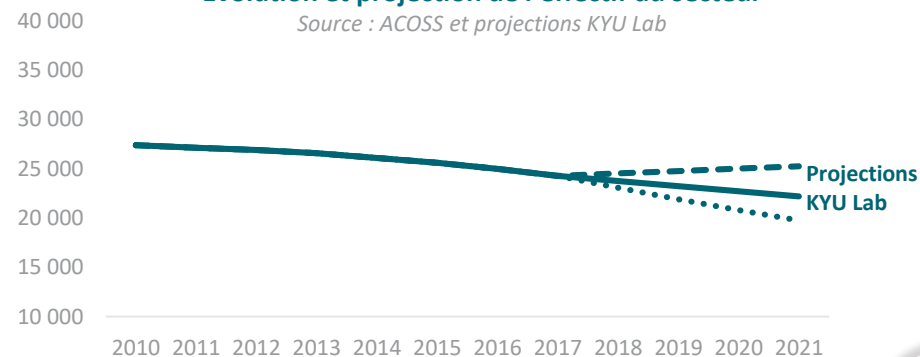
- Orange
- Harmonic-Thomson
- Nokia
- Mitsubishi
- Ekinops
- Bretagne télécom

Contexte et enjeux

- Les secteurs des télécommunications et de l'audiovisuel ne représentent que **2% des effectifs salariés de la région**, mais la Bretagne est le **deuxième pôle national dans les télécommunications** après l'Île-de-France.
- À l'origine centré sur **Lannion autour du CNET** (Centre National d'Études et Recherches en Technologies), le secteur se regroupe aujourd'hui autour de **3 pôles, Lannion, Brest et Rennes**.
- La région a acquis une **réputation mondiale grâce à des réussites marquantes en R&D**. Des technologies telles que le Minitel, le JPEG, le MPEG ou encore le MP3 **ont vu le jour dans des laboratoires bretons**.
- La Bretagne est **en pointe de la R&D** sur des thématiques comme la **standardisation des données liées à l'image**, la **cybersécurité**, la **performance réseaux** ou encore les **applications technologiques de santé**.
- Fort de **centres de recherches publics** (INSERM, CNRS, Irisa...) et **privés** (B-Com, Nokia, Orange...) la région s'appuie aussi sur la **qualité de ses formations d'ingénieurs** (Telecom Bretagne, Supelec, ENS Cachan, Enib...)

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Les **premiers tests de 5G** seront lancés en S2 2019 avec des smartphones expérimentaux conçus par Orange et Nokia et assemblés à Lannion.
- L'**IRT B-Com** en partenariat avec **Harmonic-Thomson** expérimente avec succès en janvier 2019 au CHU de Rennes la **transformation dans un format unique et en temps réel d'images vidéo issues d'appareils qui étaient auparavant incompatibles**. Cette expérimentation ouvre le champ à des développements mondiaux.
- Le **site Orange Labs** (ancien CENT) à **Lannion va être totalement transformé**. D'ici à 2023, les 31 ha vont être totalement reconfigurés et accueilleront 1 100 postes de travail configurés selon une organisation par projets.
- **Bretagne Telecom a levé 20 M€** en janvier 2019 pour soutenir sa croissance et l'ouverture d'agences sur tout le territoire national.
- **Naval Group rejoint en avril 2019 l'IRT B-Com** pour partager leurs expertises des communications avancées au traitement d'images et accélérer l'innovation dans le secteur naval.
- La **Bretagne est une région de production audiovisuelle**. On y compte une vingtaine de sociétés de productions indépendantes.
- En février 2019, **Nokia lance un plan de sauvegarde de l'emploi national** touchant près de 50 emplois à Lannion (sur 850) sur l'ancien site Alcatel-Lucent.
- **Harmonic-Thomson a procédé à la suppression d'environ 70 postes** en 2017 à Brest et à Rennes.

Perspectives de recours à la branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement
↗	↗	↗	●
↗	↗	●	●
↗	↗	↗	●
↗	↗	●	●
↗	↗	●	●
●	●	●	↗
↘	↘	→	●
↘	↘	→	●

SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

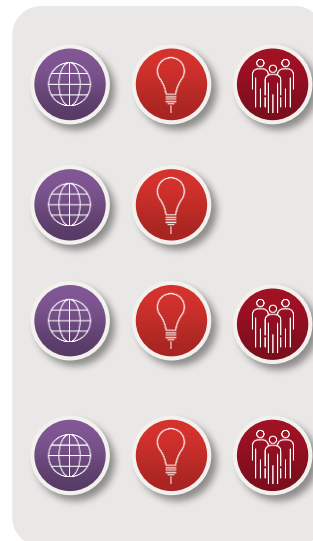
Un secteur dont les évolutions constituent des opportunités fortes de collaboration pour les entreprises de la branche



OPPORTUNITÉS

- ✓ La tendance de fond de **virtualisation développe de plus en plus les capacités « d'intelligence » d'appareils banalisés grâce des applications logiciels**. L'équipement qui se composait d'innovations embarquées développées notamment par des acteurs du secteur des télécommunications devient de moins en moins différenciant. Le secteur télécom doit être accompagné dans cette **transformation profonde de son modèle**.
- ✓ La **situation difficile de l'emploi dans le secteur des télécommunications** peut permettre aux secteurs du numérique et de l'ingénierie de la branche de proposer des **reconversions professionnelles tout en intégrant de nouvelles compétences** liées aux équipements.
- ✓ L'**innovation régionale sur des thématiques prometteuses et porteuses au potentiel mondial**, notamment la cybersécurité et les technologies d'applications médicales (MedTech), pourrait tirer tout un écosystème de prestataires du numérique, de l'ingénierie et du conseil dans la région.
- ✓ Les **collaborations entre acteurs des télécommunications et acteurs du numérique** se multiplient et mettent en avant la forte complémentarité de ces deux secteurs. Des réseaux et des équipements performants pour un accès à l'information toujours plus rapide et plus fiable. Par ailleurs, de **nouveaux modèles économiques doivent être envisagés**.

Secteurs concernés



RISQUES

- Les acteurs du secteur des télécommunications basculent de plus en plus sur des modèles de vente de logiciels et de services. **Ceux qui étaient hier des partenaires deviennent de plus en plus des concurrents**.
- Les **difficultés rencontrées par le secteur des télécommunications dans la région** pourraient entraîner une réduction des investissements notamment de R&D dans la région de la part de grands donneurs d'ordres et par conséquent réduire le recours à des prestations numérique et d'ingénierie pour des entreprises de la Branche.

Légende



25 371
établissements

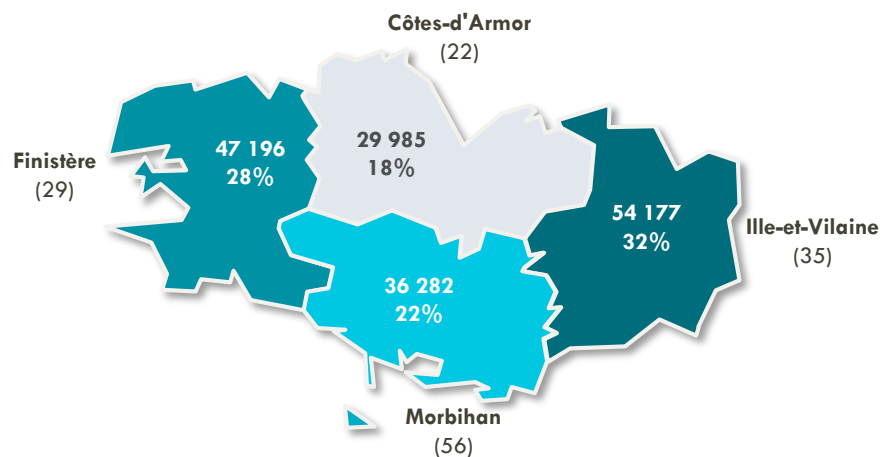
167 640
salariés

Indice de spécificité
1,2

3,8 Mds CA
Source INSEE & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE CLAP au 31/12/2015



Principaux employeurs régionaux

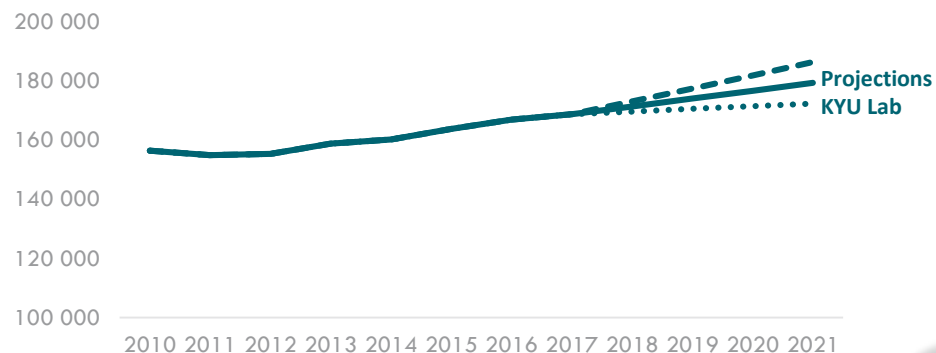
- Laboratoires Yves Rocher
- Valorex
- Laboratoire de la mer
- Labexia
- Fournitures hospitalières industries
- Laboratoires Boiron
- Mensia Technologie

Contexte et enjeux

- Le secteur de la santé dans la région représente **14% des emplois régionaux** et dispose d'un indice de spécificité de 1,2.
- L'emploi du secteur est **moins concentré en Ille-et-Vilaine** que l'ensemble des secteurs de la région – 32% des effectifs du secteur contre 36% des effectifs de la région. Le **littoral allant de Brest à Lannion** accueille ainsi de nombreux acteurs du secteur de la santé.
- La région dispose d'un écosystème de centres de recherche développés, d'un centre d'innovation technologique (ID2Santé) et de TPE/PME spécialisées dans **plusieurs domaines d'excellence** tels que les **technologies médicales** (imagerie médicale, médecine assistée par ordinateur...), la **e-santé** (télémédecine...), les **biotechnologies** (développement de molécules...) ou encore la **nutrition**.
- Une des caractéristiques du secteur de la santé en Bretagne repose sur le **lien étroit qu'il entretient avec d'autres filières représentatives** de la région – filiales santé intégrées au secteur agroalimentaire, biotechnologies s'appuyant sur l'industrie maritime, nouveaux outils et techniques de santé bénéficiant du secteur numérique.

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab



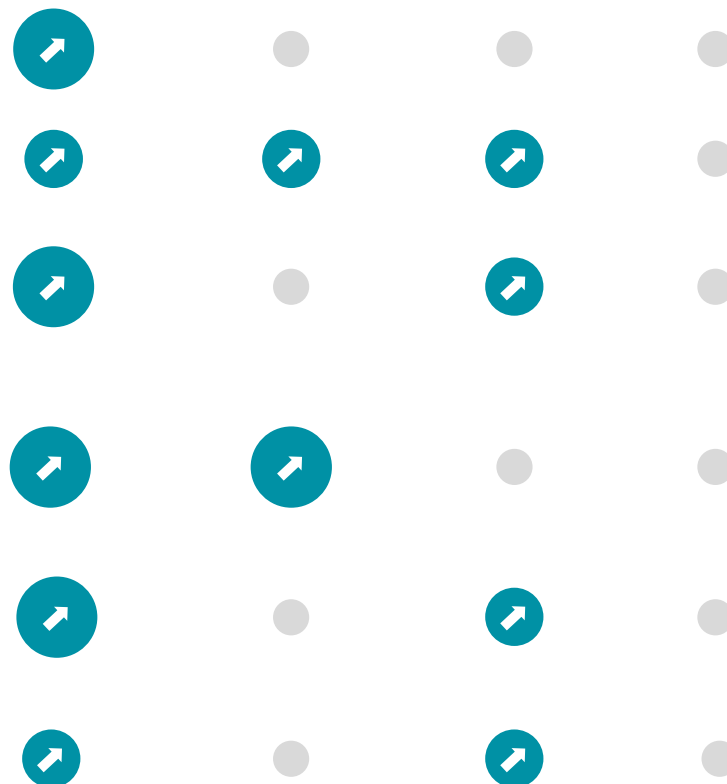


FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Le ministère des Solidarités et de la Santé a lancé le **chantier numérique de la Stratégie de Transformation du Système de Santé**.
- Le conseil régional de Bretagne a lancé un **appel à projets s'élevant à 500 000 euros dans le domaine de la santé et des biotechnologies** pour favoriser la coopération entre des PME et des laboratoires de recherche.
- Pour faire face au manque de médecins et de spécialistes et améliorer l'accessibilité aux soins dans certaines îles bretonnes, **l'Agence Régionale de la Santé a expérimenté 4 projets de télémédecine** et prévoit le **déploiement de projets supplémentaires en 2020**. Expérimentale à ce stade, **la télémédecine pourrait largement se développer dans les prochaines années**.
- Le projet « **Handicap Innovation Territoire** » **présenté par Lorient Agglomération** vise à développer un territoire inclusif pour les personnes en situation de handicap et comporte un **programme d'actions sur 10 ans** qui pourraient bénéficier d'un financement public national.
- L'Agence Régionale de Santé de Bretagne** souhaite **généraliser un outil numérique régional de parcours et de coordination, GWALENN**. Elle a lancé un appel à manifestation d'intérêt pour identifier les organisations intéressées et les accompagner dans la mise en place de ce service.
- Le **groupe rennais Vivalto Santé** poursuit sa **stratégie d'acquisition d'établissements de santé** et cherche à **renforcer et diversifier son utilisation du digital**.

Perspectives de recours à la branche

Numérique Ingénierie Études et Conseil Événement





OPPORTUNITÉS

- ✓ Le **secteur de la santé converge actuellement vers le secteur du numérique en témoigne le développement du domaine des MedTech dans la région**. Les besoins en prestation et accompagnement en numérique sont importants et très divers : **technologies d'imagerie, data science, cybersécurité...** Cette dynamique actuelle du secteur de la santé est créatrice de nombreuses opportunités pour les entreprises du numérique.
- ✓ Face à la **prolifération des données** dans le secteur de la santé certaines entreprises ont **besoin d'être accompagnées dans l'organisation de leur accès** aux données ainsi que la **structuration** et la **valorisation** de ces dernières.
- ✓ Le **numérique** est un **axe de développement stratégique** pour l'Agence Régionale de la Santé pour répondre aux difficultés d'accès aux services de santé de certains territoires bretons (îles...). Le déploiement d'outils permettant le recours à la **télémedecine** ou à **des dispositifs médicaux connectés, la mise en place de systèmes de soins ou de surveillance à distance** sont autant de domaines qui peuvent nécessiter un accompagnement par des entreprises de la branche.
- ✓ Si les entreprises de la santé de la région sont relativement atomisées, une **dynamique de regroupement et de collaboration** est observée par les professionnels du secteur (à l'instar de la constitution du groupement Santé Informatique Bretagne) afin de **constituer des solutions agrégées** répondant aux exigences du secteur public. Cette dynamique **favorise les opportunités de recours à de la prestation** par les entreprises de la santé.

Secteurs concernés



RISQUES

- Le **secteur de la santé demeure très réglementé et soumis aux évolutions de la législation** ce qui peut représenter un obstacle au recours à de la prestation et fragiliser les liens avec les entreprises de la branche existants.
- La **maturité des entreprises du secteur de la santé** dans leur connaissance et leur recours à de la prestation **demeure hétérogène**. Certaines entreprises ne font ainsi appel à des entreprises de la branche que tardivement lors de leurs projets ne permettant pas d'optimiser la réalisation de la prestation.
- Les **entreprises cherchent des compétences de plus en plus pointues et une connaissance approfondie du domaine de la santé** à mesure que leur maturité numérique croît. Si l'offre en prestation répond pour le moment à leurs besoins, **certaines entreprises de la santé souhaitent internaliser certaines compétences** notamment en gestion et analyse de données ou encore en cybersécurité pour mieux adapter ces domaines aux exigences et spécificités du secteur.

Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études



Événement



BANQUES ET ASSURANCES : PANORAMA

Un secteur peu spécifique en Bretagne, mais traditionnellement consommateur en prestations et en pleine mutation

 13 043 établissements

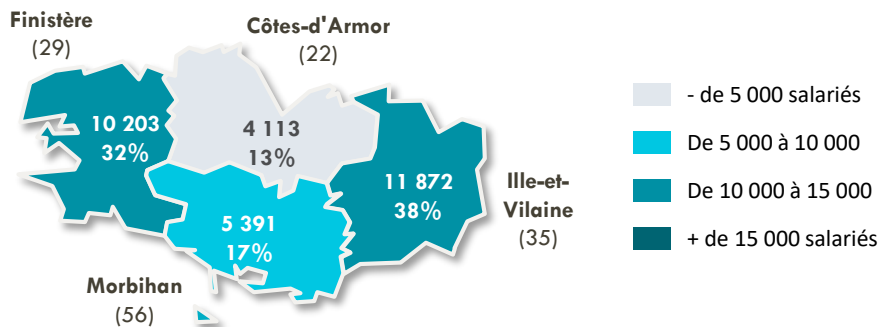
 31 579 salariés

Indice de spécificité
0,7

7,6 Mds CA
Source INSEE & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE CLAP au 31/12/2015



Contexte et enjeux

- Le secteur des banques et assurances est peu présent en Bretagne. La région ne représente que 3% des effectifs nationaux du secteur.
- Ce secteur connaît de nombreuses mutations liées au développement du numérique (gestion et analyse des données, intelligence artificielle, services en lignes...), aux évolutions réglementaires (RGPD, Bâle 4, Solvabilité 2...) ou encore à l'intensification de la concurrence...
- En Bretagne ce secteur se caractérise par sa bonne santé économique qui se concrétise par des projets de recrutements – Arkéa a recruté plus 800 collaborateurs en 2018 tandis que Groupama Loire Bretagne prévoit de recruter près de 150 personnes en 2019.

OPPORTUNITÉS

- Le secteur bancaire et des assurances est traditionnellement consommateur en prestations de conseil. Cette tendance devrait s'intensifier compte tenu des stratégies déployées par les entreprises pour faire face aux enjeux de leur secteur :
 - De nombreuses réorganisations (fusions, projet d'autonomie du groupe Arkea...) ont lieu et peuvent générer de forts besoins en accompagnement (gestion de projet, conseil en organisation...)
 - Des groupes diversifient leur offre de services (plateforme de financement...) – et/ou leurs marchés (internationalisation...)
- Les entreprises ont par ailleurs recours à des prestataires du secteur numérique sur les activités de développement, d'AMOA ou dans le cadre de la tierce maintenance applicative et à des start-ups spécialisées dans la fintech.
- Si le projet d'autonomie d'Arkea venait à se concrétiser, le besoin en prestation augmentera fortement compte tenu du rapatriement d'activités et de responsabilités (notamment vis-à-vis des autorités bancaires) en Bretagne.

RISQUES

- Le secteur est très sensible à la conjoncture économique et peut rapidement diminuer son recours à de la prestation.
- Les entreprises bancaires peinent à trouver des compétences informatiques sur des technologies anciennes (IBM 3270...) ou de doubles compétences technologie ancienne/technologie actuelle (IBM 3270/Java par exemple) chez leurs prestataires.

Secteurs concernés






BRANCHE


SITUATION DE LA BRANCHE EN BRETAGNE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES


SITUATION DE LA BRANCHE

Près des deux tiers des salariés de la branche travaillent en Ille-et-Vilaine. Plus de 8 entreprises sur 10 sont des entreprises de moins de 11 salariés.

Projections 2019
par KYU Lab

 ~ 26 975 salariés

 ~ 2 742 établissements

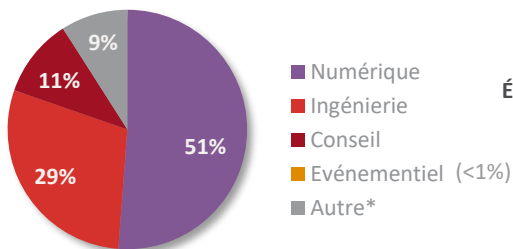
 ~ 3,68 Mds€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Chiffres DADS 2015 : effectifs salariés : 22 916; nombre d'établissements : 2 367

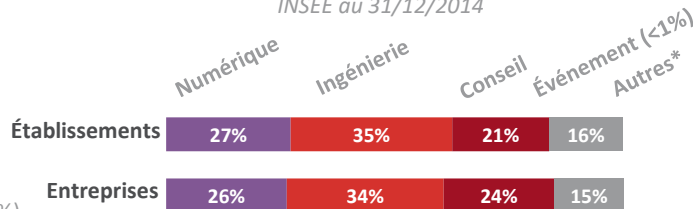
Répartition des effectifs salariés par secteur de la branche dans la région

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



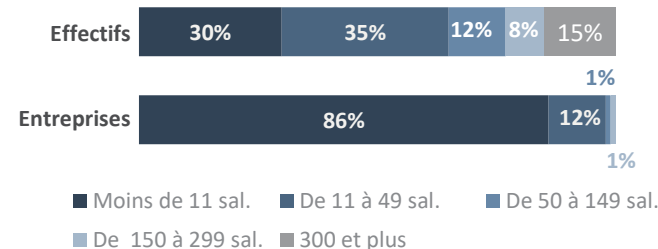
Répartition des établissements et des entreprises de la branche selon les secteurs dans la région

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



Répartition des effectifs salariés et des entreprises par taille d'entreprise

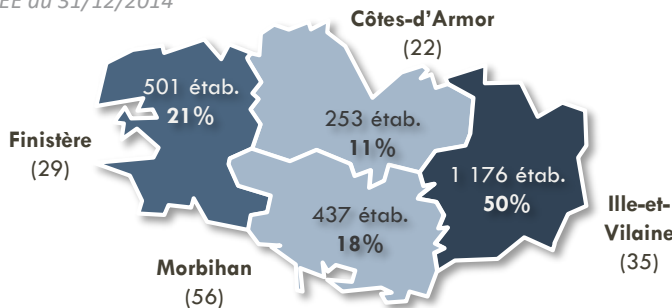
Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



*codes NAF hors champs conventionnels appliquant la CCN de la branche

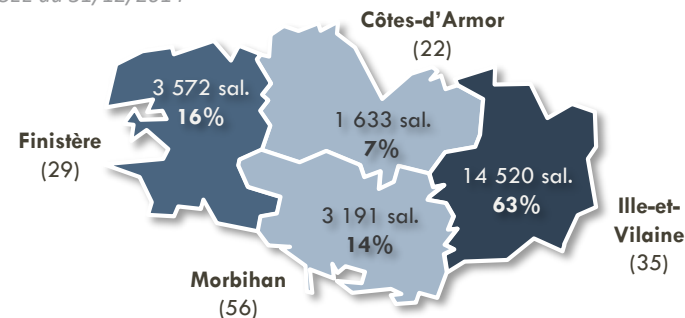
Répartition des établissements de la Branche par département

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



Répartition des effectifs salariés de la Branche par département

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



Une forte dynamique de créations d'entreprises

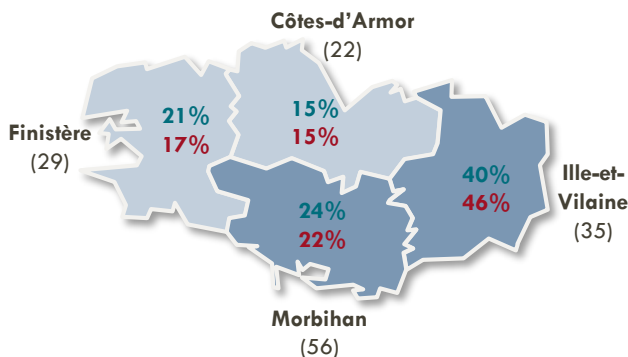
- 12% des créations d'entreprises le sont sur les secteurs de la branche, alors que les entreprises de la branche représentent environ 1% des entreprises de la région.

Une croissance qui s'accélère sur les effectifs et sur le chiffre d'affaires

- +3,1%/an de salariés entre 2010 et 2015 et +6,2%/an entre 2013 et 2015.
- Les effectifs en Bretagne doivent approcher les 27 000 salariés en 2019.

Créations et défaillances d'entreprises dans la région

Données Data Infogreffe 2018 sur les codes NAF de la Branche pour les entreprises avec et sans salariés



Créations (sur un total de 817)
Radiations (sur un total de 397)

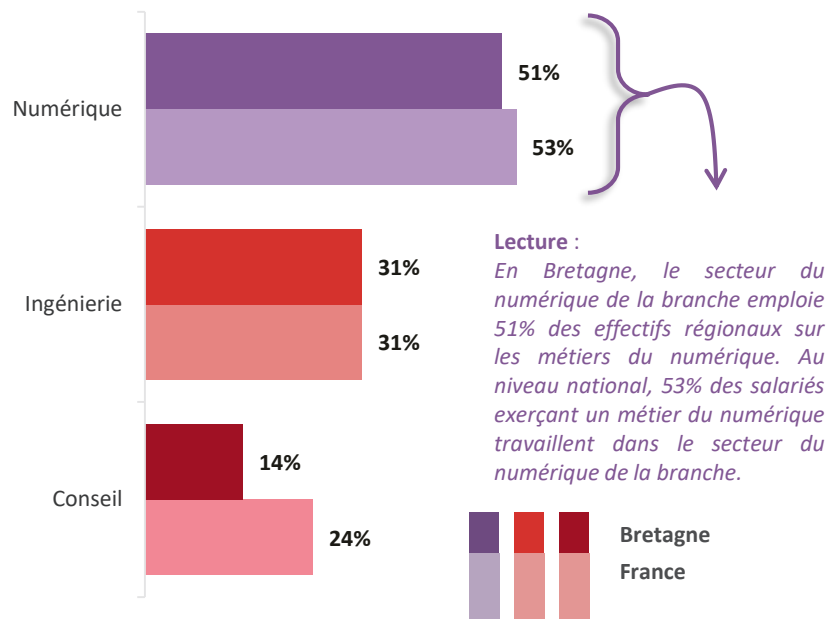
Source : Données DataInfogreffe 2018 sur les codes NAF de la branche pour les entreprises avec et sans salariés

7 132 créations et 3 930 radiations d'entreprises en Bretagne en 2018

Parmi lesquelles 12% de créations et 10% de radiations dans la branche

Par domaine, part des professionnels exerçant dans des entreprises de la branche dans la région et en France*

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



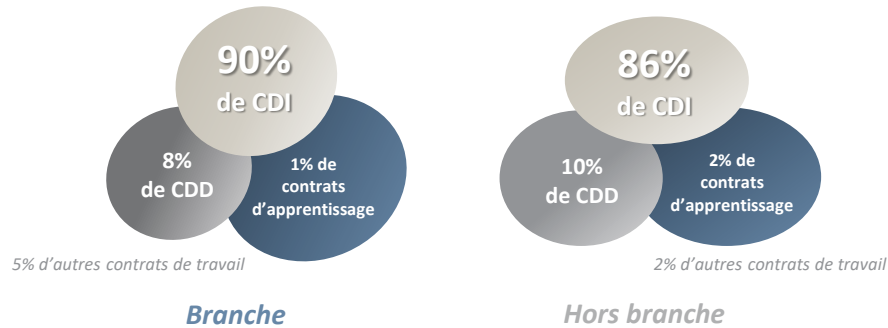
Une région où les salariés qui exercent un métier du numérique, de l'ingénierie ou du conseil sont en proportion moins nombreux à travailler dans une entreprise de la branche qu'au niveau national.

*Traitement à partir du NAF88 : numérique = programmation, conseil et autres activités informatiques ; Ingénierie = architecture et ingénierie ; Conseil = Conseils de gestion

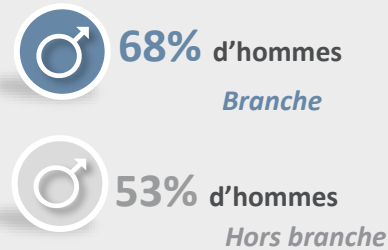
Une nette majorité d'hommes, cadres, âgés de 25 à 35 ans disposant d'un emploi stable (CDI, à temps complet)

Répartition des effectifs salariés de la région par type de contrat de travail

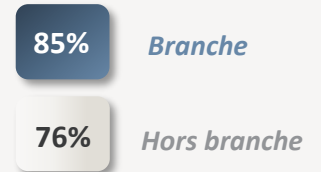
Source INSEE DADS, données au 31/12/2015



Répartition hommes/femmes



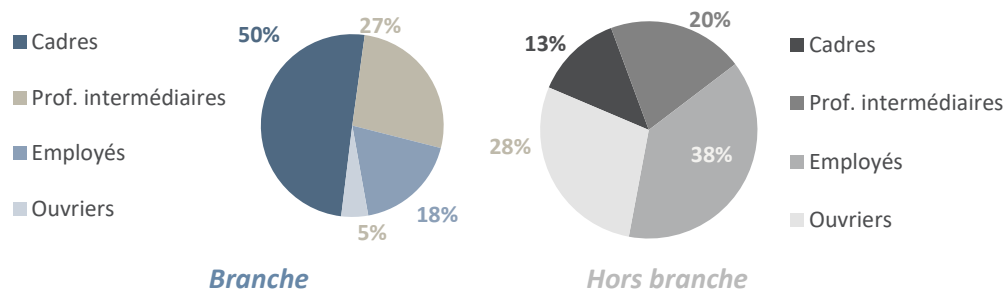
Part de contrats à temps complet



Source INSEE DADS, données au 31/12/2015

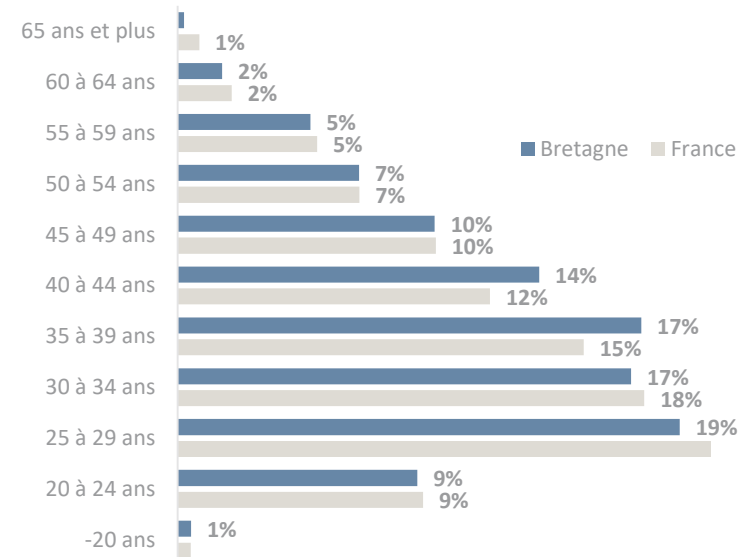
Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP

Source INSEE DADS au 31/12/2015



Pyramide des âges de la branche en région Bretagne et en France

Source INSEE DADS au 31/12/2015

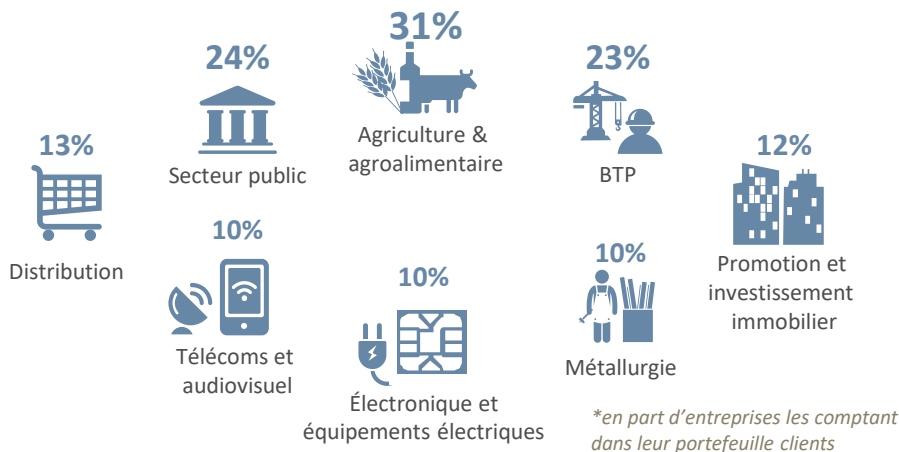


PRINCIPALES ÉVOLUTIONS POUR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Des entreprises en recherche d'agilité pour adapter en continu leur offre aux attentes des clients

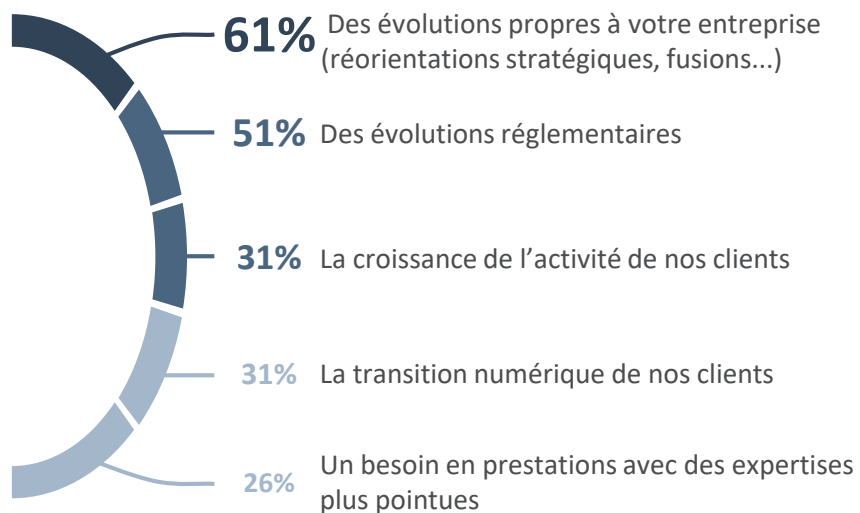
Principaux secteurs clients *

Source Enquête KYU Lab



5 principales évolutions impactant les entreprises aujourd'hui

Source Enquête KYU Lab



À l'image du tissu économique régional, la filière agricole et agroalimentaire est très représentée parmi les clients de la branche.

- Près de **1/3 des entreprises** de la branche ont, parmi leurs principaux secteurs clients, des entreprises de la filière agricole et agroalimentaire (16% en PdIL et 12% en AURA).
- Comme dans la plupart des régions, le **secteur public** est un secteur client important, **particulièrement pour les entreprises de plus de 50 salariés**. Cette orientation peut s'expliquer par la difficulté exprimée par les plus petites structures à aborder les procédures d'appels d'offres publics.

La recherche d'agilité et l'adaptation à l'évolution des attentes clients sont un axe de travail important pour 2/3 des entreprises de la branche.

- Dans les trois grands secteurs de la branche, les entreprises consacrent des **efforts importants à la refonte de leur offre** pour être plus en phase avec les attentes des clients, pour **faire face à la concurrence intrasectorielle**, mais également à la **réinternalisation chez les donneurs d'ordres de fonctions comme le numérique** qui ne sont plus des fonctions support, mais souvent des activités clés pour développer des services générateurs de chiffre d'affaires. Les entreprises sont ainsi d'abord impactées par leurs propres évolutions (4^{ème} facteur en PdIL).
- Les **évolutions réglementaires sont nombreuses** dans le secteur de la construction (loi Elan, RTE 2020, loi transition énergétique...) impactent particulièrement le secteur de l'ingénierie. Le secteur numérique est aussi touché notamment dans le domaine de la protection des données.
- La croissance de l'activité des clients (31%) est **un facteur qui impacte moins les entreprises bretonnes que dans les autres régions** (52% en HdF, 63% en PACA-C ou encore 37% en ARA).
- Si la **transition numérique** représente un relais de croissance pour 31% des entreprises (conseil en innovation, ESN, conseil en organisation) celle-ci **est moins avancée dans les secteurs clients de la branche** que dans d'autres régions (66% en IdF, 47% en NA et 38% en PdIL).

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab

57%

Développement de nouvelles cibles clients

39%

Développement de nouvelles expertises (sectorielles, techniques ou métiers)

32%

Développement de nouvelles offres connexes (conseil, formation, édition logicielle...)

25%

Optimisation de l'organisation interne

20%

Développement de partenariats interentreprises

Ils en parlent :

« Nous nous développons sur de nouveaux profils d'entreprises plus petites, où il y a moins de concurrence. Beaucoup d'entreprises de taille intermédiaire s'étaient dit, il y quelques années, qu'elles feraient leur transition numérique seules, mais ont échoué. Après un premier échec, elles reconnaissent la nécessité de se faire accompagner par des professionnels. »

Afin d'assurer la croissance de leur activité, les entreprises régionales envisagent plusieurs axes de développement :

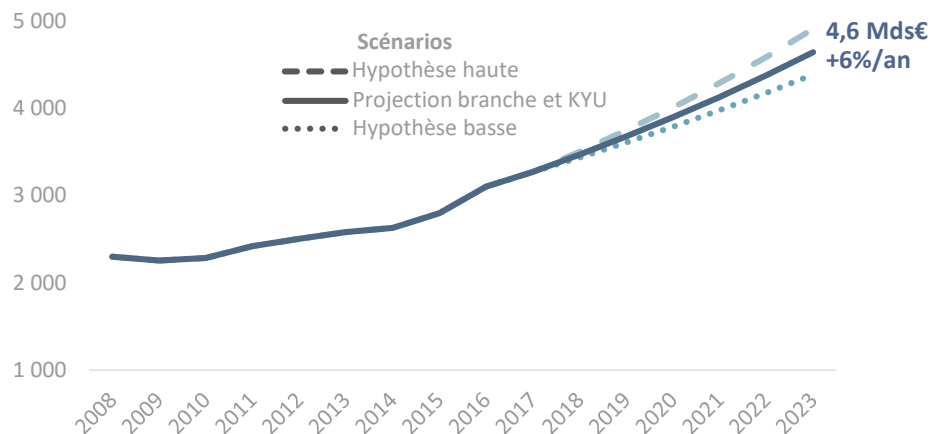
- Plus d'une entreprise sur deux choisit de **développer de nouvelles cibles clients**. C'est particulièrement vrai pour les entreprises de **moins de 10 salariés** (66%) et pour les entreprises qui travaillent dans le **conseil et les études** (70%). Cette recherche de diversification des clients, également présente dans d'autres régions (60% des entreprises en NA, et 53% en PdL), accompagne généralement une volonté de réduire sa dépendance sectorielle et une croissance soutenue.
- Le **développement de nouvelles expertises** (sectorielles, techniques ou métiers), d'**offres connexes** (conseil, formation, édition logicielle), apparaissent également comme des axes de développement privilégiés. Cette **diversification de l'offre** se retrouve particulièrement dans les **entreprises de plus de 10 salariés** ayant plus de ressources mobilisables.
- Plus généralement, ces axes de développement permettent de **répondre aux besoins exprimés au quotidien par les clients**, voire de les anticiper (traitement de données en big data, gestion de la cybersécurité, du BIM et des nouvelles formes de construction, des nouvelles technologies de production, des nouvelles formes de management...), et **de fidéliser les clients actuels, voire d'en capter de nouveaux**.
- En interne, les entreprises évoluent fortement, pour faire face à la **croissance des effectifs** (en particulier pour les entreprises du numérique), en intégrant de **nouvelles méthodes de management** (méthodes agiles, télétravail, etc.) et dans les besoins en formation.
- Le **développement commercial dans d'autres régions ou à l'international** ne fait, en revanche, **pas partie des priorités** des entreprises de la branche en Bretagne. De la même manière le **développement R&D** (création de nouveaux algorithmes d'analyse, protection des données...) **n'est pas un axe de développement majeur** au regard des entreprises de la branche d'autres régions (15% en Bretagne, 41% en PdL, 38% en AURA).

CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LA BRANCHE

Une croissance forte sur les dernières années qui pourrait encore s'accélérer.

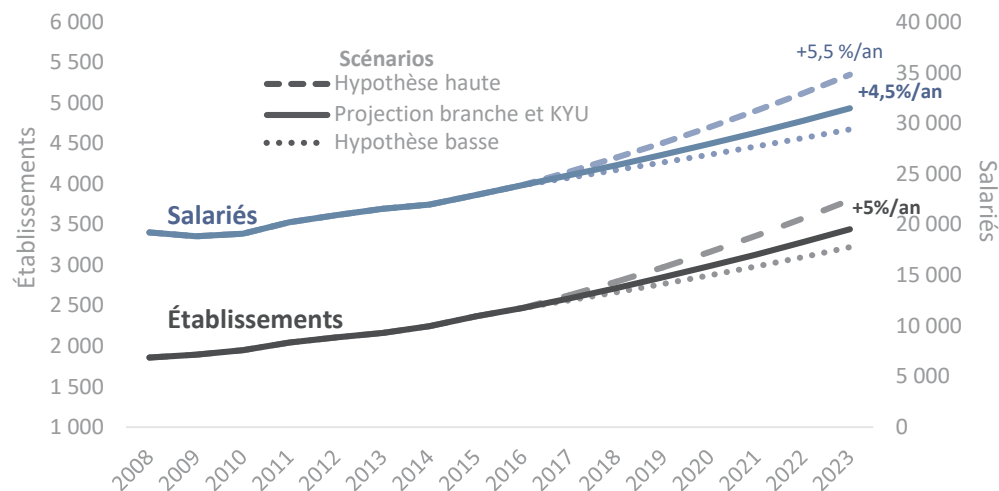
Évolution du chiffre d'affaires de la branche (en Mds€)

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, Projections KYU Lab



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés de la branche *

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, Projections KYU Lab




Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la branche sont **optimistes** et anticipent une **légère accélération de leur rythme de croissance pour les années à venir**. La croissance du chiffre d'affaires entre 2012 et 2016 s'établissait à +5,5%.

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par plus de **5 600 emplois nets créés par la branche sur la période 2018–2023 en Bretagne, soit 1 100 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 4 000 emplois sur la période 2012 – 2017, soit déjà près de 800 emplois par an sur cette période.

La branche en région Bretagne en 2023,

sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts

 **3 400**
établissements

 **31 500**
emplois

 **4,6 Mds €**

Source ACOSS et Source Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

*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.

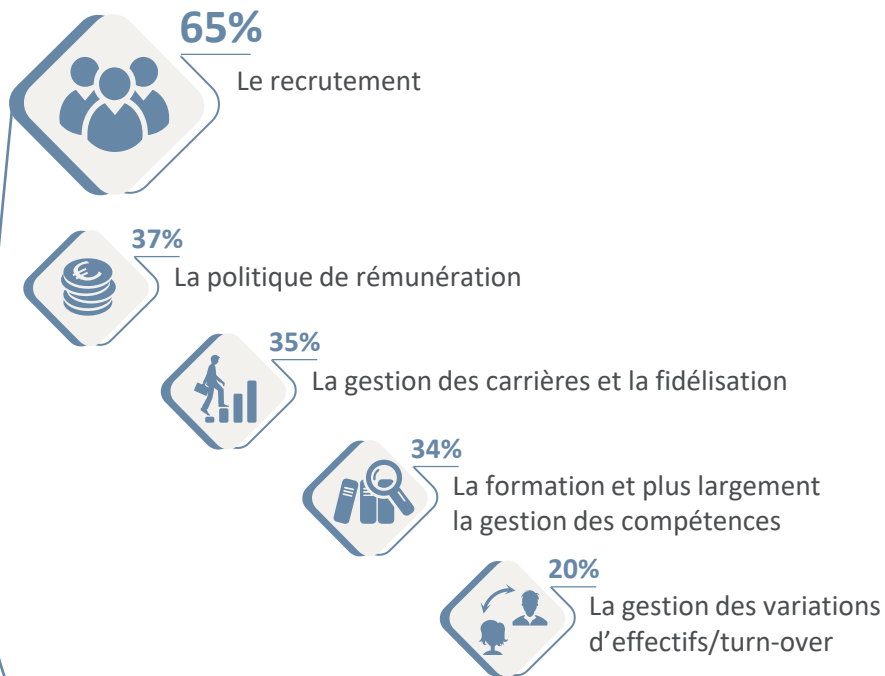


PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

Des difficultés de recrutement qui s'expliqueraient en premier par une concurrence forte entre les entreprises du secteur et un volume de candidatures insuffisant dans la région.

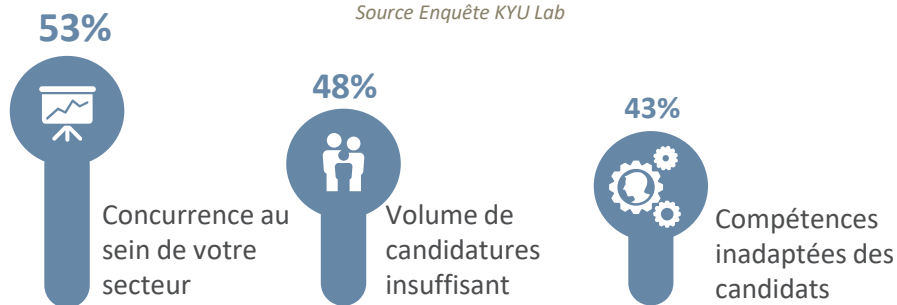
Les principales difficultés RH rencontrées dans la Branche

Source Enquête KYU Lab



Trois principales raisons expliquant les difficultés de recrutement

Source Enquête KYU Lab



Le recrutement, la plus grande difficulté RH pour près de 2/3 des entreprises

- **Le recrutement est, de loin, la principale difficulté RH des entreprises de la branche. Plus l'entreprise est de taille conséquente et plus le recrutement est une difficulté importante pour elle** (47% des entreprises de moins de 11 salariés ont cité ce sujet, contre 93% des entreprises ayant entre 11 et 49 salariés, 100% des entreprises ayant plus de 50 salariés).
- Si les difficultés de recrutement sont plus marquées que dans d'autres régions telles qu'AURA (57%) ou les HdF (43%), cette problématique est moins partagée par les entreprises bretonnes qu'en PdL (73%).
- Du fait de la croissance des secteurs de la branche, de nombreuses entreprises recrutent pour accompagner leur activité générant une **concurrence forte au recrutement**. Ce phénomène est ainsi la première cause citée, en particulier par les entreprises du **numérique et de l'ingénierie**, pour expliquer ces difficultés.
- Au manque de candidatures s'ajoutent une inadaptation des compétences des candidats à celles recherchées, ainsi qu'un manque d'expérience opérationnelle notamment pour les entreprises de moins de 11 salariés.

La politique de rémunération est la plus grande difficulté RH pour les entreprises de moins de 11 salariés qui peinent à concurrencer les plus grandes entreprises (surenchère). En revanche, la problématique de gestion des carrières et de fidélisation des salariés se renforce à mesure que la taille des entreprises croît.

Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

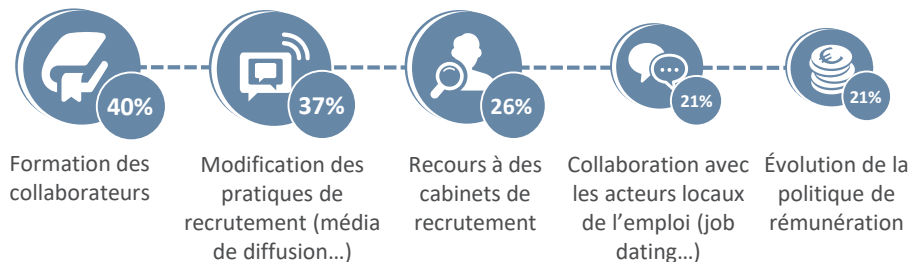
- Développeurs informatiques (Java, .Net)
- Commerciaux et business développeurs
- Intégrateurs (DevOps...)
- Architectes systèmes
- Techniciens spécialisés (topographie, automatique...)
- Coordinateurs et superviseurs travaux

ACTIONS RH ET ACTIONS DE FIDÉLISATION

Pour faire face aux problématiques de recrutement, des actions RH se concentrent sur le sourcing et la formation continue des salariés.

Les principales actions RH mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab

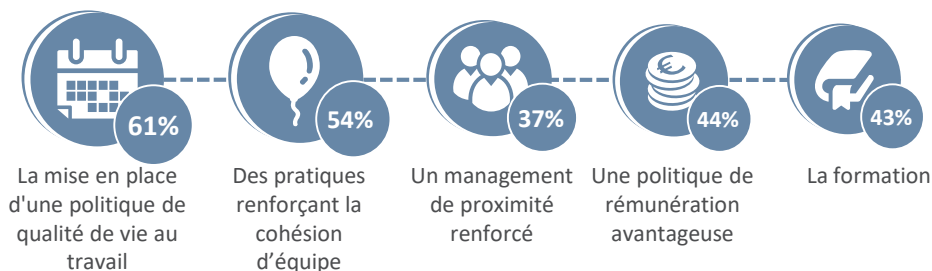


Ils en parlent :

« On a besoin d'experts dans notre domaine, alors que les candidats sont plutôt généralistes. Pour nous adapter, on a monté un plan d'intégration de nos collaborateurs qui passe par de la formation et du coaching internes. »

Les principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab



Ils en parlent :

« Pour fidéliser nos collaborateurs, on décline nos postes en trois niveaux ce qui leur permet de se projeter dans un véritable parcours professionnel. Au-delà de ça, on a mis en place une politique de qualité de vie au travail en aménageant nos locaux (espaces communs, salle de jeux...) et en créant un poste de happiness manager. »

Les actions RH visent principalement à étendre le champ de recherche des entreprises pour remédier à leurs difficultés de recrutement. La formation des collaborateurs, notamment pour les entreprises de moins de 11 salariés (46%), permet de faire monter en compétence des salariés au profil initialement peu adapté au poste. Afin d'accroître le volume de candidats potentiels, les entreprises modifient leurs pratiques de recrutement en passant par exemple par des plateformes (37%). Elles peuvent aussi avoir recours à des cabinets de recrutement (26%).

- La **collaboration avec les acteurs locaux de l'emploi**, notamment à l'occasion de job dating, est relativement fréquente puisqu'elle concerne 1 entreprise sur 5. Cette pratique est toutefois moins répandue dans les entreprises de moins de 11 salariés (19%).
- Si la **formation des collaborateurs est davantage mobilisée en Bretagne** qu'en Pays de la Loire (40% contre 30%), les partenariats-écoles / universités sont bien moins utilisés par les entreprises de la branche (17% en Bretagne contre 37% en Pays de la Loire).
- Au global, un **peu plus de 1 entreprise sur 5 a fait évoluer sa politique de rémunération afin d'accroître son attractivité**. Cette stratégie de recrutement est plus particulièrement déployée par des entreprises comptant entre 11 et 49 salariés (1 entreprise sur 4).

La **fidélisation des salariés passe principalement par des actions de bien-être au travail (espaces détente au sein du lieu de travail, activités de cohésion d'équipe...)** et le **renforcement d'un management de proximité**.

- Les **entreprises de plus de 50 salariés**, dont une des principales problématiques RH est la fidélisation et la gestion des carrières, **mettent davantage en œuvre des logiques de parcours professionnels**. La formation permet ainsi une montée en compétence continue des salariés tandis que la promotion interne leur offre des perspectives de carrière.

CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Des besoins en métiers commerciaux et en compétences de marketing et de relations publics jugés prioritaires par les entreprises de la branche

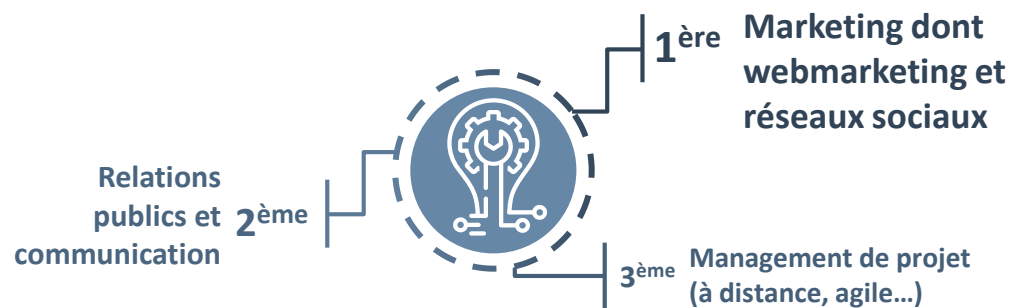
Top 3 des métiers dont le recrutement est jugé prioritaire par les entreprises dans les deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



Top 3 des compétences dont le développement est jugé prioritaire par les entreprises dans les deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



Un besoin en recrutement sur les métiers de commerciaux ou d'avant-vente particulièrement fort et critique au sein de la branche.

- Alors que les entreprises de la branche en PdL recherchent en priorité des métiers en lien avec le développement informatique, les **entreprises bretonnes citent davantage le métier de commercial ou d'avant-vente** parmi les métiers dont le recrutement est jugé prioritaire. Ce besoin est jugé critique pour de jeunes entreprises spécialisées, notamment les start-up, ayant développé une offre et qui souhaitent la commercialiser, mais aussi pour des entreprises au fort dynamisme qui souhaite poursuivre la croissance de leur activité. Le **recrutement sur ces postes est jugé complexe** par les entreprises (notamment les TPE) qui recherchent des profils expérimentés dont l'expertise est difficilement mesurable dans leur processus de recrutement.
- Derrière le métier de commercial, le **recrutement sur les métiers du développement est considéré comme prioritaire**. Les métiers de développeurs (hors front et back end, ex : fullstack, électronique embarqué...), de développeur front end et de développeur back end apparaissent ainsi respectivement à la 2^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} 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.

Des besoins en compétences centrés sur la problématique de visibilité de l'activité et d'accompagnement de l'action commerciale.

- Les compétences en marketing, en relations publics et communication sont les 1^{ère} et 2^{ème} compétences dont le développement est jugé prioritaire par les entreprises de la branche. Ces compétences sont **particulièrement stratégiques pour les TPE qui souhaitent gagner en visibilité** et accroître leur niveau d'activité. À l'inverse, les entreprises de taille plus importante ont des besoins en compétences davantage liés aux activités de la branche (intégration informatique, cybersécurité, développement web et mobile ou encore maîtrise des big data).
- L'accroissement du nombre de projets gérés en équipe, le niveau de réactivité demandé par les clients ainsi que le développement du télétravail ou du travail chez des clients **accroissent le besoin en compétences en management de projets**.



NUMÉRIQUE



SECTEUR DU NUMÉRIQUE



SITUATION DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Près de ¾ des effectifs salariés se concentrent en Ile-et-Vilaine.

Projections 2019
par KYU Lab :



~ 14 172 salariés



~ 749 établissements



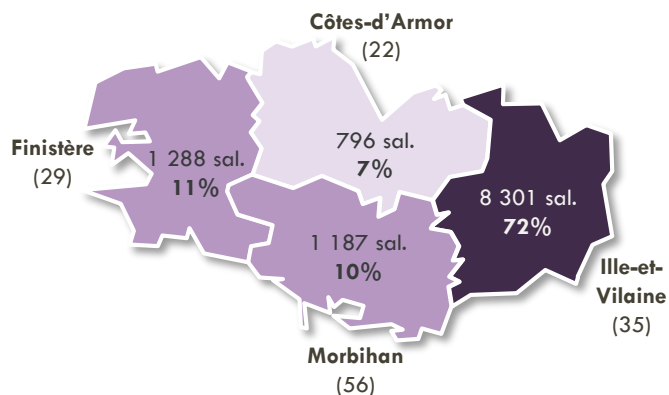
~ 1,79 Mds€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Chiffres DADS au 31/12/2014 : effectifs salariés 11 572 – nombre d'établissements : 632

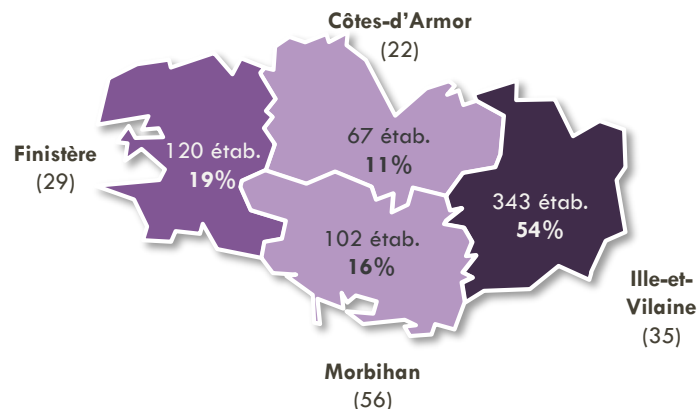
Répartition des effectifs salariés du secteur par département

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



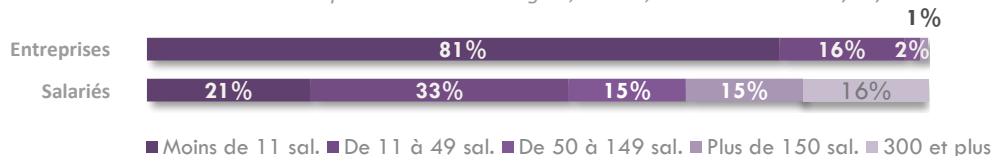
Répartition des établissements du secteur par département

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



Répartition des effectifs salariés et des entreprises selon la taille de l'entreprise

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



Répartition des effectifs salariés par sous-secteurs

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014







SITUATION DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Une croissance des effectifs du numérique qui s'est accélérée depuis 2012

Le numérique, secteur de la branche où l'ancienneté moyenne est la plus faible

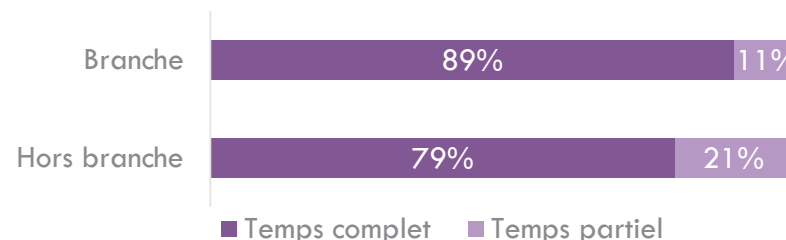
Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – Enquête Emploi en continu de 2015, traitement KYU Lab

 **25% des salariés du numérique restent 10 ans ou plus** dans leurs entreprises, contre **47% tous secteurs confondus**.

 **54% des salariés d'entreprises du numérique restent moins de 5 ans** dans leurs entreprises, contre **33% tous secteurs confondus**.

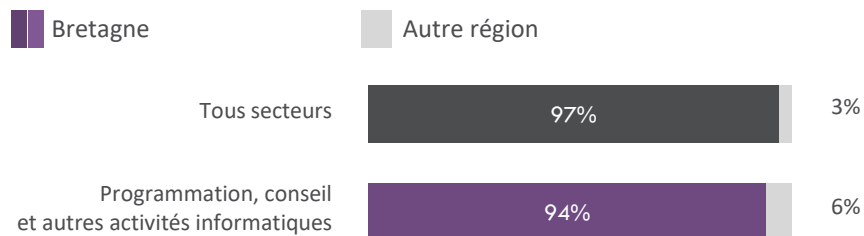
Répartition des effectifs salariés du secteur dans la région par condition d'emploi

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



Lieu de travail antérieur des salariés du numérique

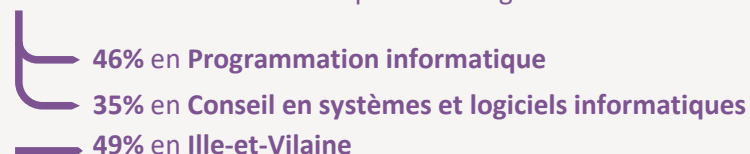
Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE Recensement de la population 2013, traitement KYU Lab



97% des salariés travaillant actuellement dans le secteur de la branche dans la région y travaillaient déjà pour leur précédent poste. Une tendance proche de la tendance régionale tous secteurs confondus (97%).

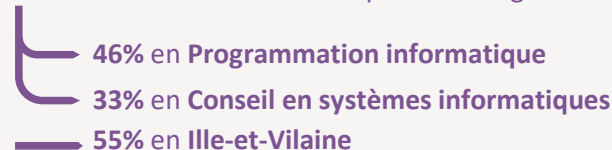
CRÉATIONS D'ENTREPRISES

189 créations dans le numérique en Bretagne en 2018



RADIATIONS D'ENTREPRISES

110 radiations dans le numérique en Bretagne en 2018



Source : Données DataInfogreffe 2018 sur les codes NAF de la branche pour les entreprises avec et sans salariés





PROFILS DES SALARIÉS

Un secteur rassemblant une majorité d'hommes cadres travaillant en CDI.

SECTEUR DU NUMÉRIQUE DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION

77% d'hommes

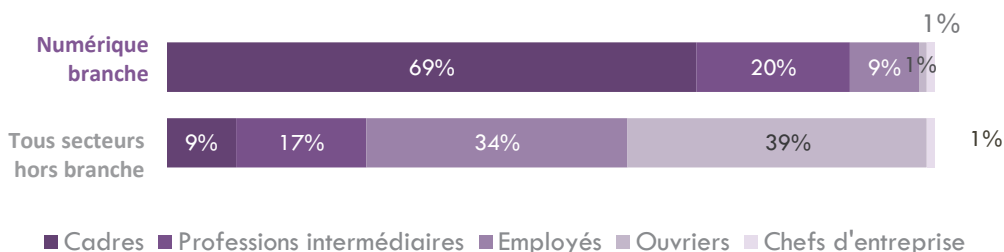
TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

56% d'hommes

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014

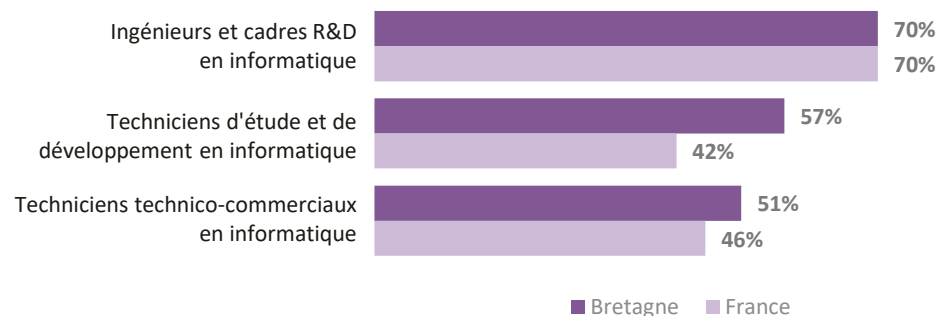
Répartition des effectifs salariés par CSP dans la région

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



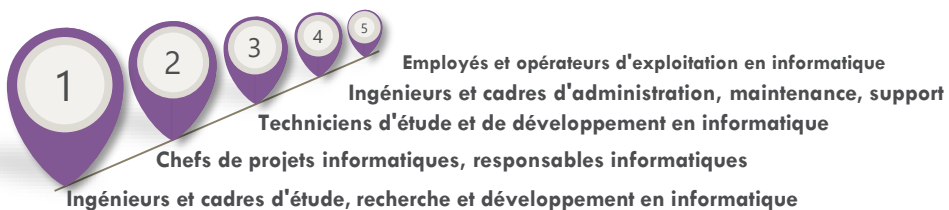
Le secteur du numérique de la branche emploie 73% des effectifs régionaux sur les métiers d'ingénieurs et cadres R&D en informatique

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



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

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



94% des salariés du numérique sont en CDI contre 86% en moyenne dans la région en dehors de la branche.

- La rareté des profils sur le secteur et donc la nécessité de les fidéliser peut expliquer ce fort recours au CDI.
- Le contrat d'apprentissage ne représente que 1% des salariés du numérique contre 2% des salariés de la région.



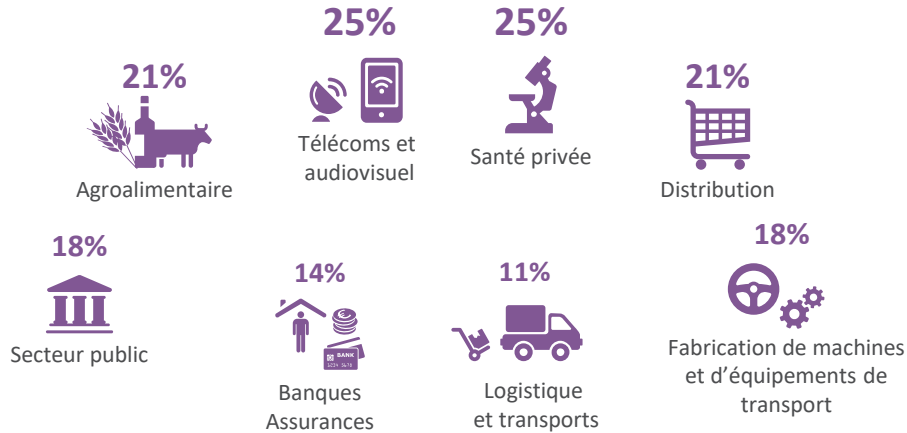


PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

Une nécessité de faire évoluer l'offre et l'organisation pour s'adapter aux nouvelles attentes des clients.

Principaux secteurs clients *

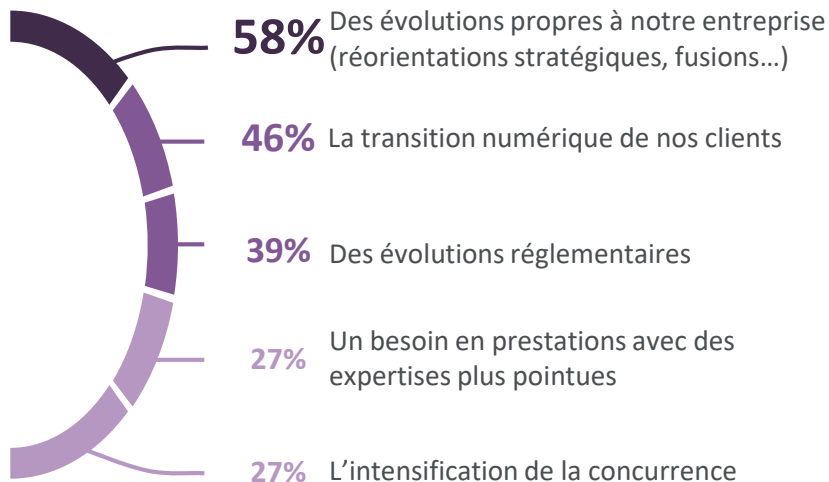
Source Enquête KYU Lab



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

5 principales évolutions impactant les entreprises aujourd'hui

Source Enquête KYU Lab



Le secteur du numérique breton ne fait pas ressortir de spécialités sectorielles majeurs.

- Quasiment **tous les secteurs sont représentés** parmi les clients. Ceci traduit le caractère **transsectoriel et systémique de la transition numérique**, tous les secteurs et tous les métiers sont touchés.
- Les **Télécoms** et la **Santé** ressortent toutefois comme des secteurs clients **particulièrement développés** par rapport à d'autres régions. Le fort niveau de spécialisation de la région sur ces thématiques a favorisé l'émergence d'**écosystèmes reconnus nationalement**.
- Bien qu'elle concentre un nombre important de PME généralement peu consommatrices en prestations numériques, la **filière agricole est l'un des quatre secteurs client principaux des entreprises du numérique**. Ceci s'explique par la **forte implantation** des secteurs agricole et agroalimentaire **dans la région**.

Plus de la moitié des acteurs du numérique envisagent de faire évoluer leur organisation, leur offre et leur modèle pour s'adapter à l'évolution des attentes de leurs clients.

- Les acteurs du numérique ressentent une **nouvelle forme de concurrence venant de leurs clients**. En effet, certains de ces derniers, conscients de l'enjeu critique que représente le numérique pour leur activité, ont tendance à **internaliser des fonctions qu'ils avaient auparavant plutôt externalisées**. La **concurrence** se situe alors **sur le recrutement** des profils compétents, en plus d'induire des pertes de marchés.
- L'enjeu d'accompagnement de la **transition numérique des clients** prend une forme particulière en Bretagne, où le **tissu de PME est très dense**. Une part importante de ces entreprises avaient, faute de financement, **envisagé de piloter seules leur transformation** numérique. Or beaucoup **n'y seraient pas parvenues** et font appel dans **un deuxième temps à des acteurs du numérique pour les guider**.



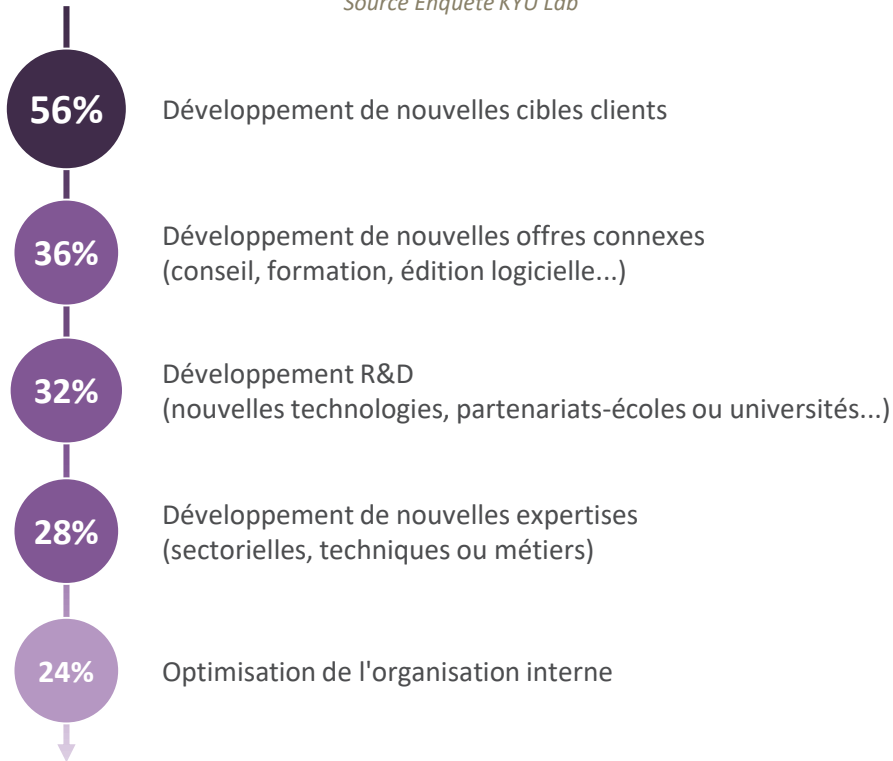


PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT

Pour les entreprises du numérique, le but est de diversifier leur portefeuille de clients pour alimenter leur croissance et amortir leurs efforts de R&D.

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab



Ils en parlent :

« Nous avons fait des investissements importants pour développer notre logiciel. Pour amortir ces investissements et permettre une amélioration continue, il faut absolument que l'on arrive à le vendre dans d'autres secteurs clients. »

Des entreprises du numérique en croissance et cherchant malgré tout à diversifier leur portefeuille de clients.

- 56% des entreprises souhaitent élargir leurs cibles clients, un niveau supérieur à ce que déclarent l'ensemble des entreprises de la branche ou dans d'autres régions comme PACA-C (35%) ou HdF (50%). Cette tendance est notamment particulièrement liée à la volonté des acteurs du numérique **de diversifier leurs secteurs clients et de toucher des entreprises de plus petite taille**
- Plus du tiers prévoit de travailler sur le **développement de nouvelles offres connexes**, de **nouvelles expertises** et **leur R&D**, à des niveaux supérieurs à ceux décrits par l'ensemble des entreprises de la branche.
- L'extension du périmètre commercial, en France ou à l'étranger, n'est quant à lui plébiscité que par un tiers des entreprises, **la majorité d'entre elles se concentrant donc sur des opportunités régionales**.
- Ces orientations montrent **une forte volonté de diversification et d'adaptation aux besoins spécifiques des donneurs d'ordres locaux** de la part des acteurs du numérique. La croissance des clients des entreprises du numérique, ainsi que leur numérisation, poussent en effet les entreprises du secteur à **spécialiser leurs offres**.

L'optimisation de l'organisation interne est un sujet primordial pour les entreprises de plus de 50 personnes. Plus des ¾ prévoient de travailler sur ce sujet dans les prochaines années.

- Les projets d'optimisation de l'organisation interne s'accompagnent généralement d'un **besoin de spécialiser et faire monter en compétences** les collaborateurs, souvent grâce à de la formation interne, sur des technologies/langages qui évoluent plus rapidement que dans d'autres secteurs (et a priori plus rapidement que l'offre de formation), et/ou pour développer des expertises techniques.



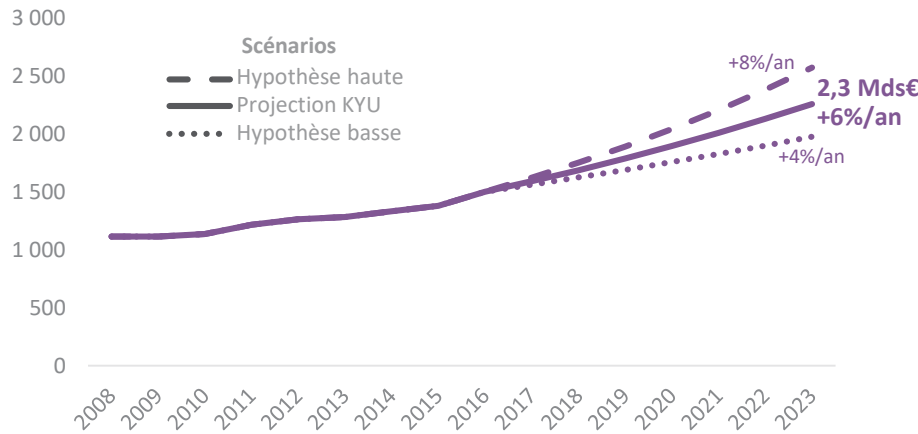


CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Des acteurs locaux qui anticipent une légère accélération de la croissance dans les prochaines années

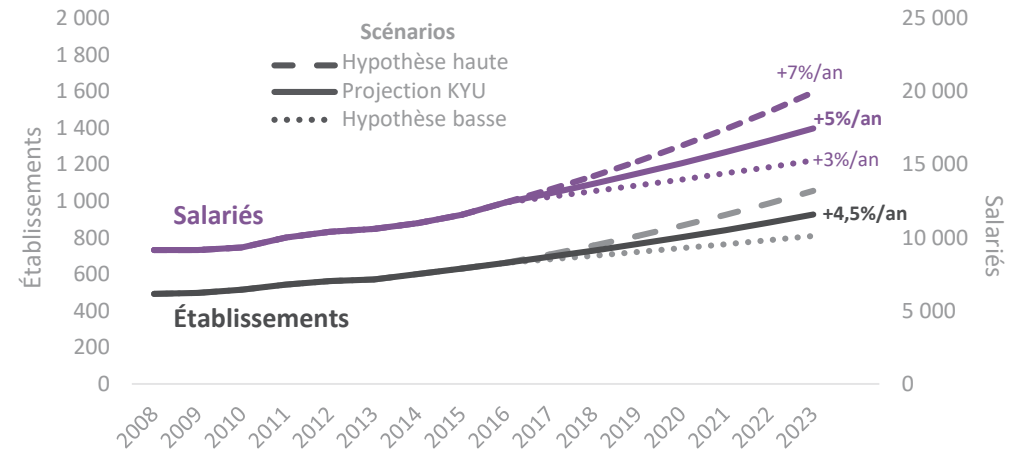
Évolution du chiffre d'affaires du secteur numérique (en Mds€)

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, Projections KYU Lab



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur numérique *

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, Projections KYU Lab



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises du secteur numérique sont optimistes et anticipent une **accélération de leur rythme de croissance** pour les années à venir. La croissance du chiffre d'affaires entre 2012 et 2016 s'établissait à déjà +4,5%.

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **3 800 emplois nets créés par le secteur du numérique sur la période 2018 – 2023 en Bretagne, soit 750 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 2 600 emplois sur la période 2012 – 2017, soit plus de 530 par an sur cette période.

Le secteur du numérique en région Bretagne en 2023,
sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts

930 établissements

17 500 emplois

2,3 Mds €

Source ACOSS et Source Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

*Les projections 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.



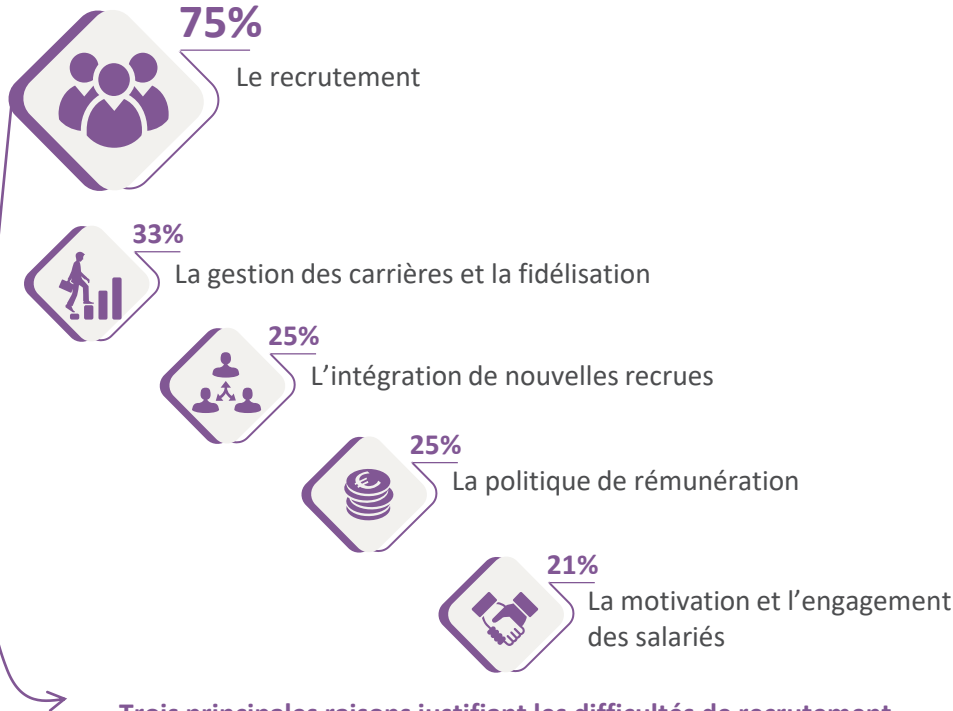


PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

Un secteur numérique dynamique faisant face à une importante concurrence au recrutement

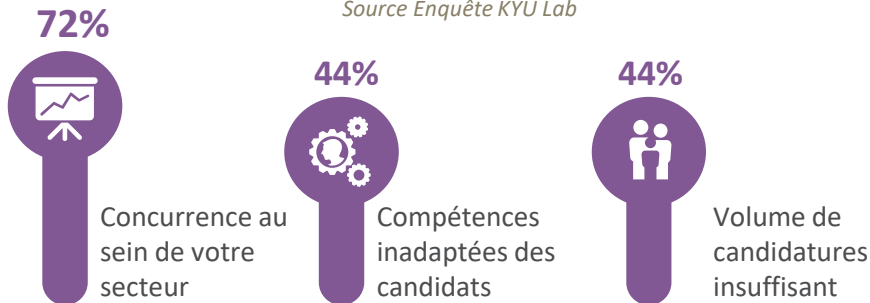
Les principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source Enquête KYU Lab



Trois principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

Source Enquête KYU Lab



1,6

Poste non pourvu en moyenne ces 12 derniers mois par entreprise (sondage KYU Lab), soit 30% des offres d'emplois des entreprises répondantes sur la période.

Un marché de l'emploi local en croissance et en tension.

- Entre 2008 et 2016, les **emplois du secteur numérique ont crû de 3,9% par an en moyenne**. Ce rythme de croissance s'est accéléré depuis 2012 (+4,5% par an) (Source : Portrait statistique régional de la branche, OPIIEC, 2018).
- Au 4^{ème} trimestre 2018, **30% des entreprises du numérique ont augmenté leur effectif sur les 6 derniers mois** (Source : ORCN Bretagne). Si cette croissance est forte, elle reste inférieure aux PdLL - 49% des entreprises ont augmenté leur effectif au S2 2018, (Source : enquête ORCN PdLL).
- Le **recrutement**, est une difficulté RH **particulièrement forte en Bretagne** (¼ des entreprises concernées, 79% en PdLL, 60% en AURA, 71% en NA). Ce phénomène s'explique majoritairement par la forte **concurrence au sein du secteur** (72% d'entreprises concernées, 61% en PdLL), notamment dans le bassin rennais où les entreprises du numérique sont concentrées. Certains **bassins font face à des problématiques spécifiques** - à Lannion, les géants des télécoms sont des concurrents sur les profils d'ingénieurs réseaux ; en Centre Bretagne les entreprises peinent à trouver des candidats suffisamment formés ; la difficulté pour trouver un emploi au conjoint nuit aussi à l'attractivité des entreprises hors de Rennes.
- Les **compétences** et le **niveau d'expérience inadaptés** des candidats sont moins problématiques pour les entreprises du numérique qui **élargissent leur périmètre** de recherche en recrutant des profils juniors ou n'ayant pas des compétences attendues **pour ensuite les former**.

Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Développeurs informatiques (Java, C#, .Net, fullstack)
- Développeurs en électronique et systèmes embarqués
- Commerciaux
- Consultant sécurité (cybersécurité organisationnelle)
- Ingénieurs réseaux et télécoms
- Data scientist, data développeurs
- Intégrateurs



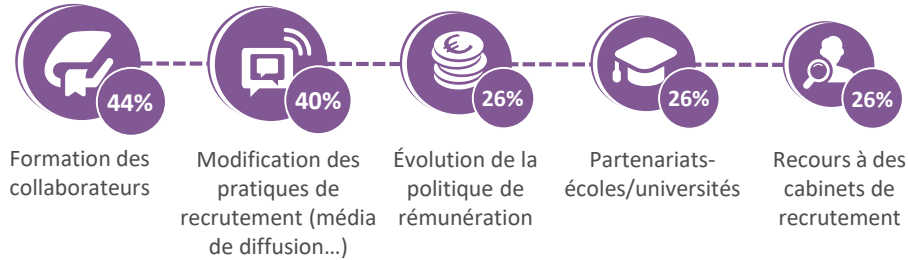


ACTIONS RH ET ACTIONS DE FIDÉLISATION

Des entreprises qui déploient de nombreuses actions RH pour attirer et fidéliser leurs collaborateurs

Les principales actions RH mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab

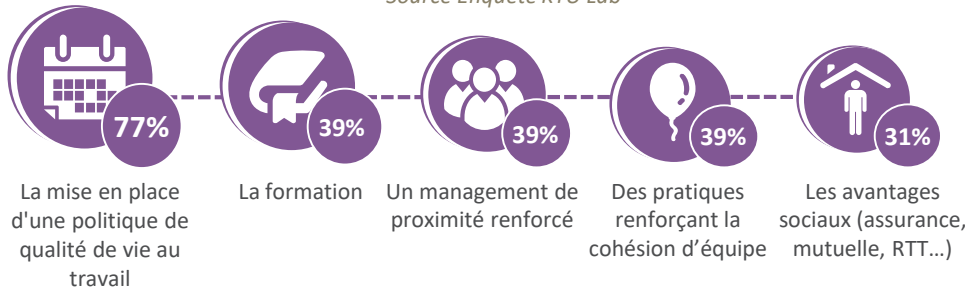


Ils en parlent :

« La formation est particulièrement importante, surtout sur les nouveaux métiers pour lesquels nous savons que nous aurons du mal à trouver des gens qualifiés. Ça nous permet de trouver des gens qui ont des profils éloignés et de les accompagner sur ces métiers. »

Les principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab



Ils en parlent :

« Les gens sont plus attirés par les plus grosses entreprises. Nous, on est une vingtaine, alors pour attirer des candidats et fidéliser nos salariés, on a mis en place tout un cadre qui favorise la qualité de vie avec notamment la possibilité de télétravail et une parité hommes/femmes. »

En proportion, les entreprises du numérique mettent en place davantage d'actions RH que l'ensemble des entreprises de la branche

- La **formation** est le premier axe de développement pour les entreprises du numérique (4^{ème} en PdIL). Outil de maintien **du niveau d'expertise** des salariés, la formation permet aussi aux entreprises numériques de **faire face à leurs difficultés de recrutement**. Certaines **forment de nouveaux salariés** qui ne disposent pas du niveau d'expertise souhaité (1 entreprise sur 5 est moins sélective au recrutement) quand d'autres **spécialisent certains de leurs collaborateurs** dans des technologies émergentes (technologie SaaS, big data) plutôt que de recruter un profil spécialisé difficile à trouver.
- Faisant face à de fortes difficultés de recrutement et à une concurrence importante au sein de leur secteur, les entreprises du numérique déploient de **nombreuses actions pour élargir leur sourcing** (modification des pratiques de recrutement, partenariats-écoles/université, cabinets de recrutement) et **améliorer leur attractivité** (politique de rémunération en particulier).

La mise en place d'une politique de qualité de vie au travail est un axe essentiel des entreprises du numérique pour fidéliser leurs salariés.

- Plus des ¾ d'entre elles ont ainsi mis en place une **politique de qualité de vie au travail** qui intègre souvent la modernisation du lieu de travail intégrant des espaces collectifs de détente et la possibilité de travailler en télétravail. Cette dernière stratégie permet aux entreprises de s'émanciper de la distance lieu de vie / lieu de travail parfois contraignante.
- Les **actions de fidélisation sont très diverses** et intègrent à la fois de la formation, garantissant l'employabilité de leurs collaborateurs, un management de proximité ou encore différents avantages sociaux ou financiers comme la mise en place d'un accord de participation.





SYNTHÈSE DES FACTEURS D'ÉVOLUTION ET DES OPPORTUNITÉS POUR LA BRANCHE

Traitement et gestion des données, cybersécurité, transition numérique, cloud computing....

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Secteur public	<ul style="list-style-type: none"> Développement de projets de « Smart City » (gestion intelligente du stationnement...) et lancement à Rennes du premier service public métropolitain de la donnée Déploiement du très haut débit dans le cadre d'un projet régional de 2 Mds€ 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Traitement, gestion et analyse de données</i> <i>Usage accru du numérique par les entreprises générant un besoin en accompagnement en nouvelles technologies et notamment en cloud computing</i> 	
Fabrication d'équipements de transport, défense	<ul style="list-style-type: none"> Création d'un cluster régional dans le domaine naval et de la défense Enjeux technologiques majeurs (IA, maintenance préventive et prédictive...) et développement des technologies de l'Usine du futur 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Prestations en cybersécurité</i> <i>Recueil, traitement, gestion et analyse des données</i> <i>Édition, intégration et maintenance d'outils collaboratifs (cloud computing, plateformes...)</i> 	
Agriculture & Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> Loi pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et une alimentation saine et durable Transition numérique des entreprises du secteur (agriculture de précision, traçabilité...) Nouvelles stratégies commerciales (e-commerce...) 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Recueil, traitement, gestion et analyse des données</i> <i>Édition et intégration logicielle spécialisée</i> <i>Développement web et e-commerce</i> 	
BTP et immobilier	<ul style="list-style-type: none"> Réglementations plus contraignantes notamment sur le thermique, l'isolation et l'utilisation des matériaux Développement de nouvelles technologies, telles que le BIM, dans le secteur de la construction 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Conseil et accompagnement en nouvelles technologies, formation</i> <i>Édition, intégration logicielle, AMOA</i> 	
Télécom & Audiovisuel	<ul style="list-style-type: none"> Virtualisation et essor de l'internet des objets (IoT) Premiers tests de 5G lancés à partir de smartphones assemblés à Lannion Recomposition du secteur dans la région 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Intégration possible de compétences pointues issues du secteur</i> <i>Édition, intégration logicielle et AMOA</i> 	
Santé	<ul style="list-style-type: none"> Lancement au niveau national du chantier numérique de la Stratégie de Transformation du Système de Santé Développement de domaines d'excellence en lien avec les nouvelles technologies (big data, IoT...) tels que la e-santé et les biotechnologies 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Traitement, gestion et analyse des données</i> <i>Prestations en cybersécurité</i> <i>Édition, intégration logicielle et AMOA en lien avec les Medtech</i> 	





CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Des projets de recrutement axés autour du métier de commercial, tandis que le développement de compétences techniques doit permettre de spécialiser les salariés

Top 3 des métiers dont le recrutement est jugé prioritaire par les entreprises dans les deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



Top 3 des compétences dont le développement est jugé prioritaire par les entreprises dans les deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



Devant les métiers cœur d'activité du numérique, les entreprises du secteur recherchent en priorité des commerciaux.

- Le **métier de commercial** est considéré par les entreprises du numérique comme étant le **métier dont le recrutement est prioritaire**. La structure des entreprises du numérique en Bretagne (81% d'entreprises de moins de 11 salariés) et la présence de nombreuses start-up expliquent en grande partie ce besoin compte tenu de la position stratégique du métier de commercial au sein de petites structures dans le développement de leur activité.
- Les **métiers techniques demeurent très recherchés** dans les entreprises numériques et **notamment les profils qualifiés** (ingénieurs, techniciens) et **expérimentés** (entre 3 et 5 ans). Compte tenu de leur poids au sein du secteur, les métiers de développeurs font partie des métiers dont le recrutement est jugé prioritaire (notamment des profils Java, C#, .net ou fullstack...). Face aux enjeux liés à l'émergence des données (structuration, valorisation...) les **data analysts** ainsi que des « **développeurs data** » sont de plus en plus recherchés. Malgré la présence d'un pôle d'excellence en cybersécurité dans la région, les profils spécialisés font rarement l'objet de projets de recrutements. La problématique de sécurisation des données génère ainsi essentiellement des besoins sur des profils d'administrateurs d'infrastructures ou d'architectes techniques système.

Les besoins en formation en cybersécurité et en intégration informatique ressortent comme prioritaires et peuvent s'expliquer par la volonté de spécialiser certains collaborateurs autour de problématiques précises.

- Si l'enjeu de la **cybersécurité** fait rarement l'objet de création de postes, celui-ci génère un **fort besoin en compétences** dans les entreprises. Du fait du développement et de la complexification des systèmes d'information chez leurs clients, **l'intégration informatique** est la deuxième compétence dont le développement est considéré comme prioritaire. Certaines compétences transversales sont par ailleurs particulièrement recherchées au premier rang desquelles l'écoute et l'orientation client, ainsi que l'autonomie et la capacité d'adaptation. Afin de favoriser la formation interne et l'adaptation aux évolutions technologiques propres à leur secteur, elles recherchent des capacités d'apprentissage et de transmission des connaissances.





INGÉNIERIE

SECTEUR DE L'INGÉNIERIE



SITUATION DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

Plus de la moitié des salariés du secteur travaillent en Ille-et-Vilaine.

Projections 2019 :
par KYU Lab



≈ 7 182 salariés



≈ 925 établissements



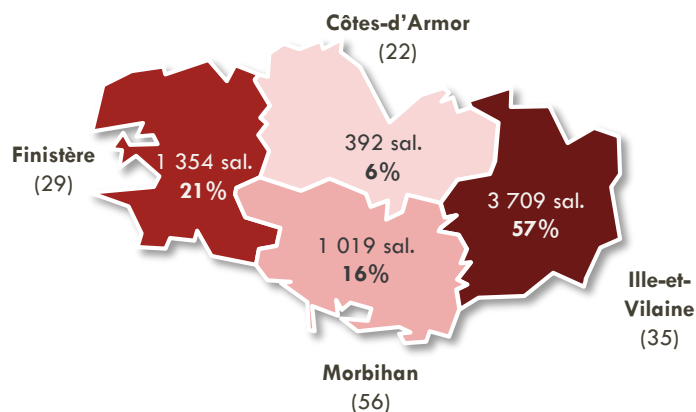
≈ 0,97 Mds€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Chiffres DADS au 31/12/2014 : effectifs salariés 6 474 – nombre d'établissements : 810

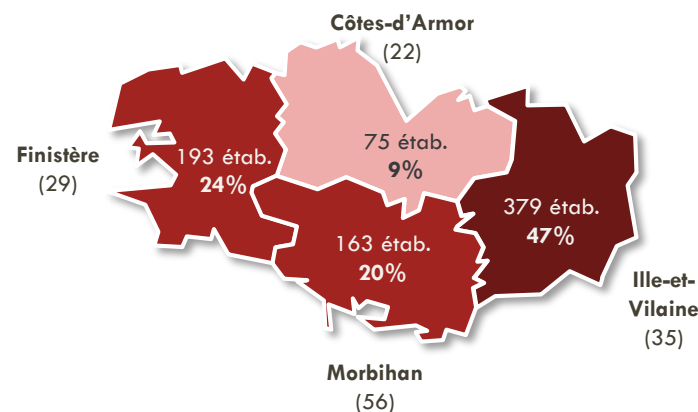
Répartition des effectifs salariés du secteur par département

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



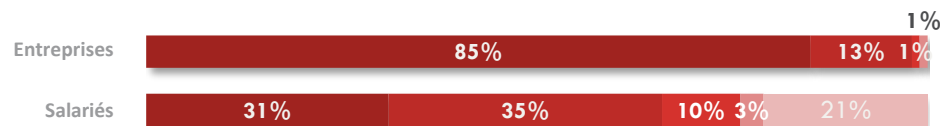
Répartition des établissements du secteur par département

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



Répartition des effectifs salariés et des entreprises selon la taille de l'entreprise

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



■ Moins de 11 sal. ■ De 11 à 49 sal. ■ De 50 à 149 sal. ■ De 150 à 299 sal. ■ 300 et plus






SITUATION DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

Un secteur en croissance constante depuis 2010

La moitié des salariés du secteur de l'ingénierie reste plus de 5 ans dans la même entreprise

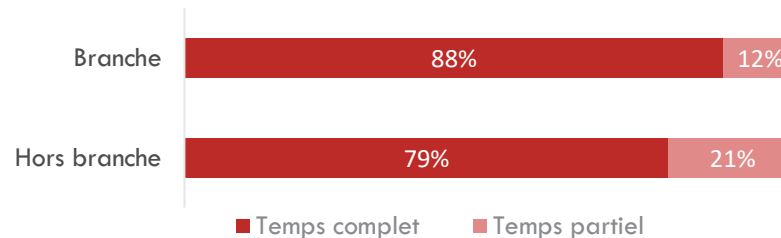
Source INSEE Enquête Emploi en continu de 2015, données France - traitement KYU Lab

 **36% des salariés de l'ingénierie*** restent **10 ans** ou plus dans leur entreprise contre **47% tous secteurs** confondus.

 **52% des salariés** d'entreprises de l'ingénierie* restent **moins de 5 ans** dans leurs entreprises contre **33% tous secteurs confondus**.

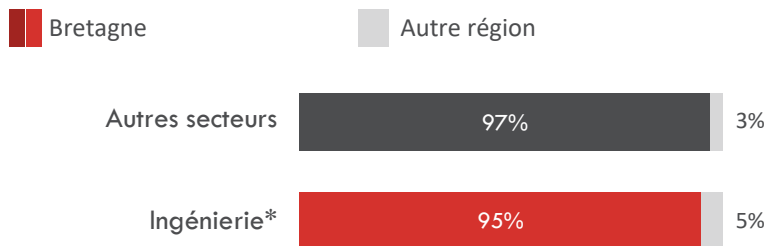
Répartition des effectifs salariés du secteur dans la région par condition d'emploi

Source INSEE au 31/12/2014



Lieu de travail antérieur des salariés de l'ingénierie

Source INSEE Recensement de la population 2013, traitement KYU Lab



En Bretagne, 95% des salariés travaillant actuellement dans le secteur de l'ingénierie de la branche travaillaient déjà dans la région sur leur précédent poste. Une moyenne proche de la moyenne régionale tous secteurs confondus. Une tendance proche de la tendance régionale tous secteurs confondus (97%).

CRÉATIONS D'ENTREPRISES

153 créations dans l'ingénierie en Bretagne en 2018

 **67% en ingénierie et études techniques**

 **28% en Ille-et-Vilaine**

RADIATIONS D'ENTREPRISES

74 radiations dans l'ingénierie en Bretagne en 2018

 **68% en ingénierie et études techniques**

 **38% en Ille-et-Vilaine**

Source : Données DataInfogreffe 2018 sur les codes NAF de la branche pour les entreprises avec et sans salariés





PROFILS DES SALARIÉS

Un secteur composé en majorité d'hommes, cadres ou professions intermédiaires, en CDI.

SECTEUR DE L'INGÉNIERIE DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION



69% d'hommes

TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

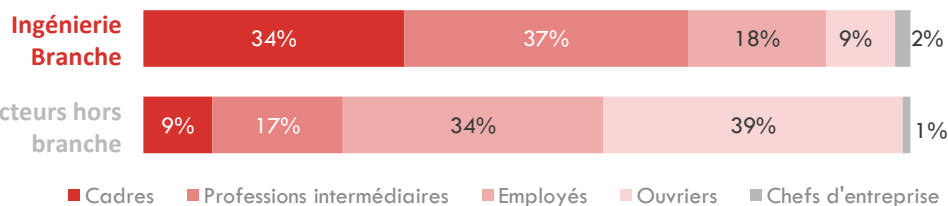


56% d'hommes

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014

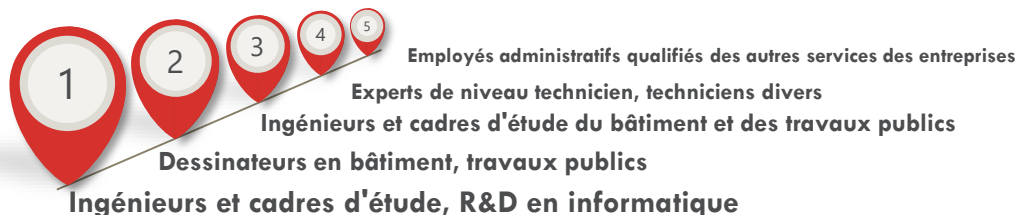
Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



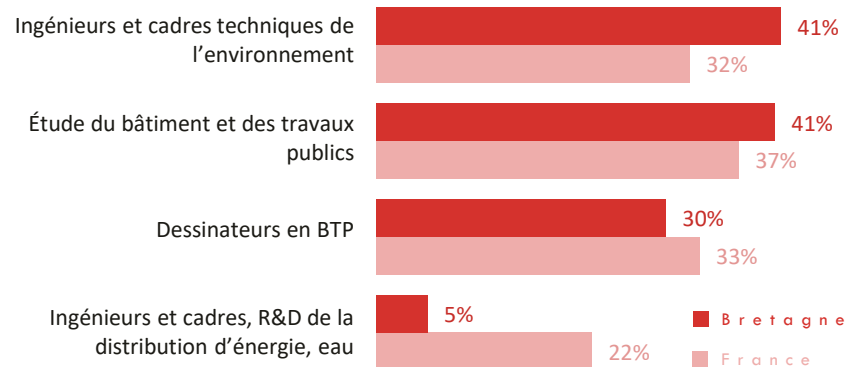
Top 5 des métiers (selon la nomenclature PCS de l'INSEE) les plus répandus dans le secteur de l'ingénierie dans la région Bretagne

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



Le secteur ingénierie de la branche emploie 40% des effectifs régionaux sur les métiers d'ingénieurs et cadres techniques de l'environnement ...

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



88% des salariés de l'ingénierie sont en CDI contre 86% en moyenne dans la région.

- La rareté des profils sur le secteur de l'ingénierie et donc la volonté de les fidéliser peuvent expliquer ce fort recours au CDI.
- Le contrat d'apprentissage ne représente que 1% des salariés de l'ingénierie contre 2% des salariés de la région.



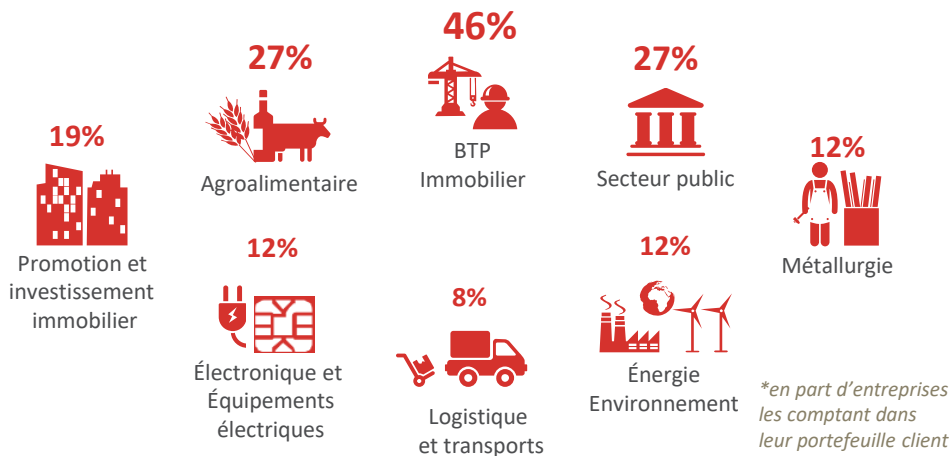


PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

La construction et le BTP, les deux principaux secteurs clients de l'ingénierie en Bretagne

Principaux secteurs clients *

Source Enquête KYU Lab



5 principales évolutions impactant les entreprises aujourd'hui

Source Enquête KYU Lab



Trois principaux secteurs clients, le BTP et le secteur public sur de l'ingénierie de construction, la filière agricole et agroalimentaire sur de l'ingénierie industrielle/de process.

- **L'ingénierie de construction** occupe un poids significatif dans le secteur de l'ingénierie et compte comme **principaux secteurs clients le BTP, le secteur public et la promotion immobilière**. **L'évolution de l'investissement de ces clients a des impacts forts** (les grands projets sur la métropole rennaise favorisent actuellement le secteur).
- La **filière agricole et agroalimentaire** très développée dans la région a également un recours important à l'ingénierie que ce soit en **agronomie** ou en **industrialisation**.
- Si le **secteur de la fabrication d'équipements de transport** (naval, automobile...) **mobilise peu d'entreprises de la branche** au regard de son poids dans l'économie locale, il **fait bien appel à quelques acteurs majeurs de l'ingénierie**.

Le secteur de l'ingénierie bénéficie des besoins de transformation de ses principaux secteurs clients.

- En effet, les entreprises d'ingénierie jouent un rôle **central dans le développement et l'appropriation de la maquette numérique partagée (BIM)** dans le BTP, ceci dans un contexte où les marchés publics requièrent de plus en plus l'utilisation de cette méthode de travail. Les **évolutions réglementaires successives** qui touchent le secteur de la construction font également croître les besoins en études préalables (thermique, acoustique, analyse du cycle de vie, réseaux...).
- Les secteurs industriels sont impactés par le besoin croissant d'efficacité et de flexibilité de leurs outils industriels et s'appuient sur des **prestataires d'ingénierie** (le plus souvent locaux) pour traiter ces sujets critiques. De manière spécifique, l'industrie **agroalimentaire** voit ses **exigences de qualité et de traçabilité se renforcer**.



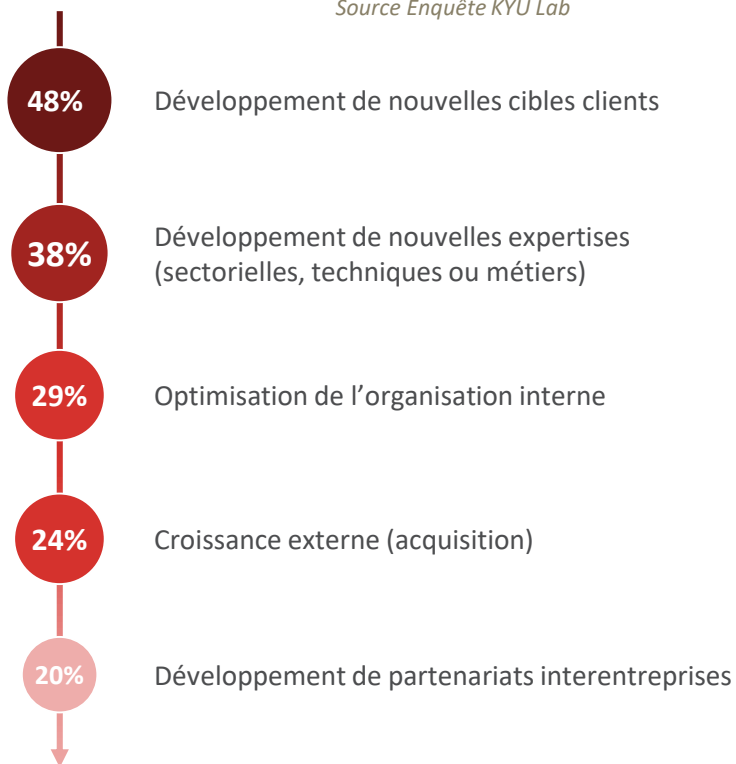


PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR

Extension du périmètre commercial, développement de nouvelles expertises et optimisation de l'organisation interne comme axes de développement des entreprises d'ingénierie.

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab



Ils en parlent :

« Le BIM et la transition énergétique sont les deux thématiques en croissance dans notre activité. L'intérêt de la transition énergétique, c'est qu'elle est transverse à beaucoup de secteurs et pourra nous permettre de sortir un peu du bâtiment. »

Une volonté affirmée de réduire la dépendance à un nombre réduit de secteurs clients pour amortir les effets conjoncturels

- Le secteur de la **construction**, au sens large, principal secteur client de l'ingénierie, est soumis à des **aléas conjoncturels cycliques**. Les bureaux d'études **cherchent**, pour se protéger, à **diversifier leurs secteurs clients** et leurs profils d'intervention, notamment vers **l'énergie et les énergies renouvelables**, qui se développent régionalement, et les problématiques de rénovation/transition énergétique.
- La dynamique de **croissance externe** que l'on observe pour ¼ des entreprises permet partiellement de répondre à cet **objectif de diversification de l'offre, en faisant l'acquisition de nouvelles compétences**.
- Le **développement de nouvelles expertises** permet notamment à certains acteurs de type TPE/PME de se différencier de l'offre des grandes entreprises du secteur dans la région.
- Les entreprises de l'ingénierie de construction déclarent, pour la plupart, que **l'intégration du BIM est une condition indispensable à leur développement** dans les années futures. Les ETI qui en ont les moyens font appel à des prestataires privés pour se faire **auditer** sur leur état d'avancement sur le BIM.
- Les partenariats interentreprises permettent, quant à eux, **de proposer plus systématiquement des équipes aux compétences multiples et complémentaires**, voire de **travailler ensemble sur des projets de R&D** (et de mutualiser les investissements).
- Le développement commercial à l'international n'est pas une priorité pour les entreprises bretonnes du secteur (9%).



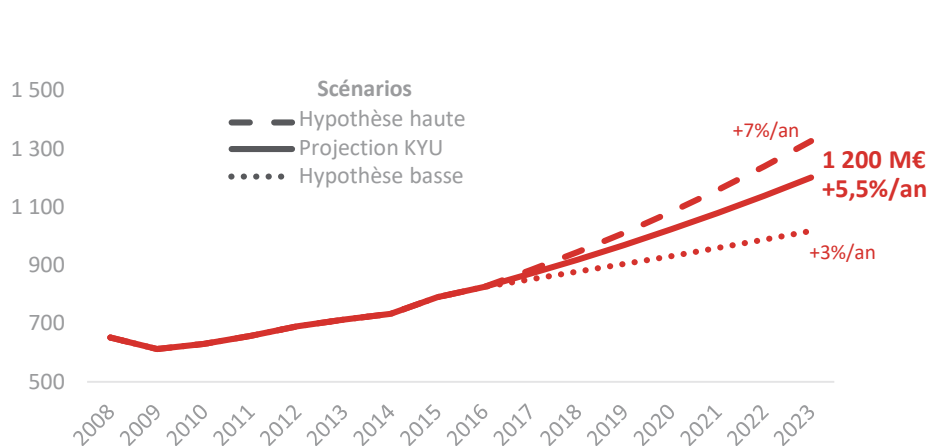


CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

Des acteurs locaux de l'ingénierie plutôt optimistes sur l'évolution de l'activité pour les prochaines années

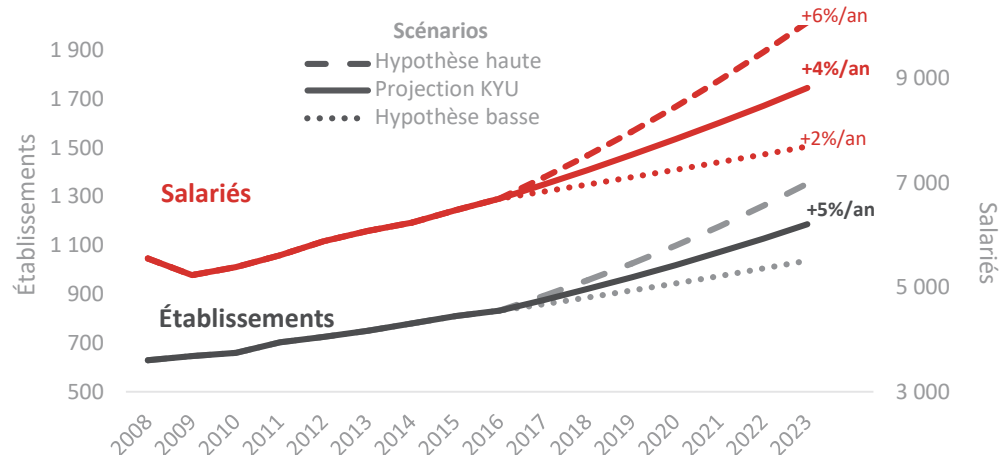
Évolution du chiffre d'affaires du secteur de l'ingénierie (en M€)

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, Projections KYU Lab



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur ingénierie*

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, Projections KYU Lab



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la branche restent optimistes et anticipent une **légère accélération, de leur rythme de croissance pour les années à venir**. La croissance du chiffre d'affaires entre 2012 et 2018 s'établissait à +4,5% et devrait approcher 5,5%/an à horizon 2023.

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **1 100 emplois nets créés par le secteur de l'ingénierie sur la période 2018–2023 en Bretagne, soit près de 220 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 1 500 emplois sur la période 2012 – 2017, soit près de 300 par an sur cette période.

Le secteur de l'ingénierie en région Bretagne en 2023, sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts

1 200 établissements

8 800 emplois

1,2 Mds €

Source ACOSS et Source Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

*Les projections 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.



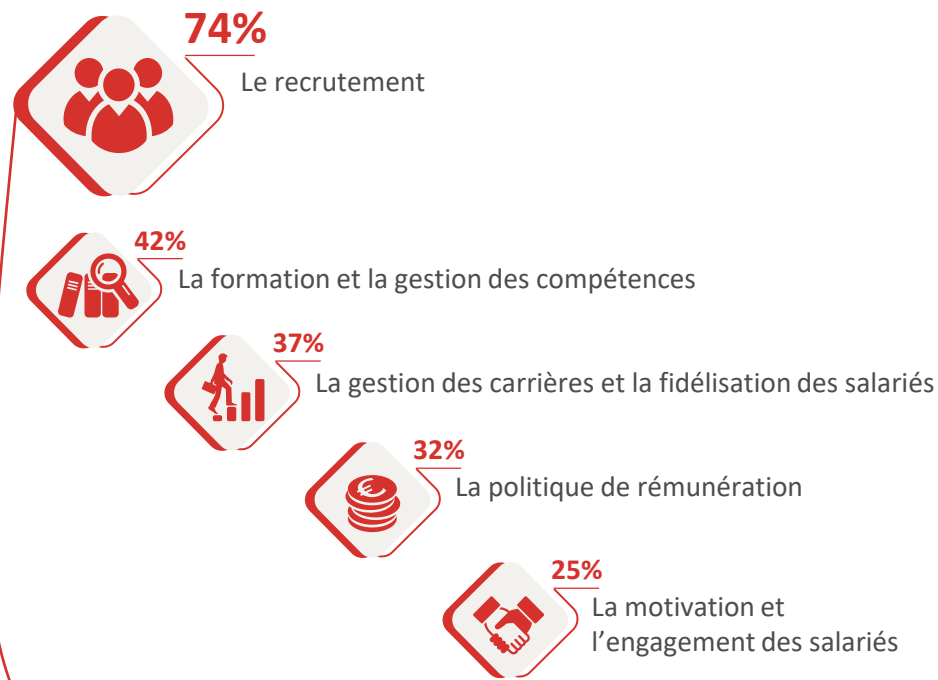


PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Des problématiques de recrutement autour de profils spécialisés et expérimentés pour les entreprises d'ingénierie.

Les principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source Enquête KYU Lab



Trois principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

Source Enquête KYU Lab



0,3

Poste non pourvu en moyenne, par entreprise, ces 12 derniers mois (sondage KYU Lab), soit 17% des offres d'emplois publiées par les entreprises répondantes sur la période.

Le recrutement est la principale difficulté RH des entreprises d'ingénierie bretonnes, quelle que soit leur taille.

- La Bretagne, avec PdlL, fait partie des régions où les difficultés de recrutement sont le plus souvent citées par les entreprises d'ingénierie (3/4 des entreprises) devant AURA (55%), la NA (48%) ou les HdF (52%).
- À la différence des autres secteurs de la branche, les entreprises de l'ingénierie mettent principalement en avant le **volume insuffisant de candidatures** ainsi que **l'expérience inadaptée des candidats**.
 - La région Bretagne abrite de grands groupes nationaux et internationaux tels que Naval Group, PSA ou encore le groupe Legendre qui internalisent une large part de leur activité d'ingénierie et qui bénéficient d'une attractivité importante auprès des profils expérimentés.
 - Par ailleurs, de nombreuses TPE et PME spécialisées dans des secteurs de niches (nautisme par exemple) dont les activités relèvent de l'ingénierie n'appliquent pas la convention collective de la branche.

Des besoins en formation très spécifiques, engendrant des difficultés sur la formation et la gestion des compétences.

- Les entreprises de l'ingénierie ont fait part de leur difficulté à trouver une offre de formation régionale répondant à des besoins en expertises pointues (BIM...).

Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- | | |
|---------------------------|---|
| • Commerciaux | • Métrologue |
| • Techniciens topographes | • Techniciens et opérateurs d'usage |
| • Dessinateurs projeteurs | • Chef de projets |
| • Automaticiens | • Coordinateurs et superviseurs travaux |
| • Ingénieurs BIM | |



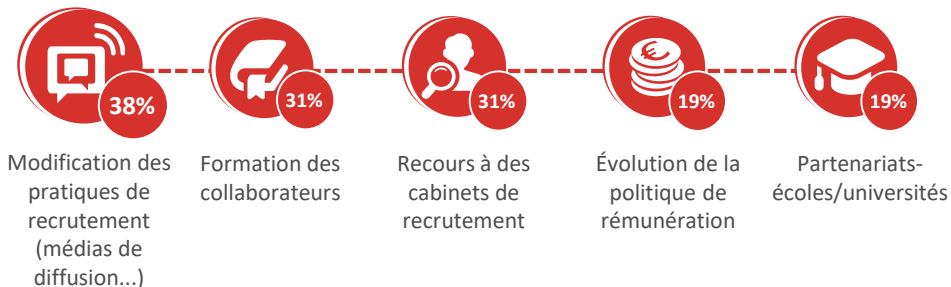


ACTIONS RH ET ACTIONS DE FIDÉLISATION

Une politique de fidélisation active centrée sur une évolution de la stratégie de rémunération

Les principales actions RH mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab

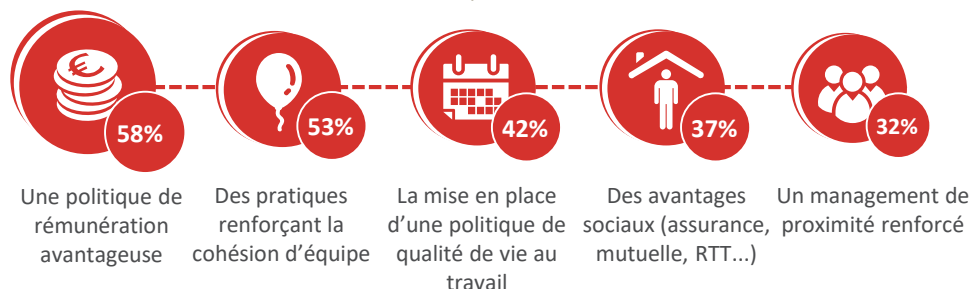


Ils en parlent :

« Pour faire face à nos difficultés de recrutement, on s'est mis sur des plateformes spécialisées pour présenter notre activité et mettre en avant nos atouts. On travaille avec des cabinets de recrutement, ça permet de trouver des candidats qui correspondent davantage aux profils que nous recherchons. »

Les principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab



Ils en parlent :

« Pour faire face à l'attractivité des grands groupes de la région, on a mis en place un accord d'intéressement. Même si ça reste à notre échelle de PME ça fidélise nos salariés qui se sentent davantage liés à notre entreprise. »

Des actions RH principalement tournées vers le recrutement.

- Pour faire face à leurs difficultés de recrutement, les entreprises d'ingénierie bretonnes ont **majoritairement modifié leurs pratiques de recrutement en diversifiant les moyens de diffusion de leurs annonces (réseaux sociaux, plateformes spécialisées...)** ou en **faisant par exemple davantage appel au réseau de leurs collaborateurs**. Elles ont par ailleurs davantage recours à des cabinets de recrutement que le reste des entreprises de la branche (26%), bien que cette pratique reste moins répandue qu'en Pays de la Loire (1 entreprise d'ingénierie sur 2 y aurait recours).
- De la même manière que dans d'autres régions (33% en Nouvelle-Aquitaine et 25% en Pays de la Loire) la **formation de leurs collaborateurs est plus rare** dans les entreprises d'ingénierie que dans le reste de la branche en Bretagne (40%).
- Alors que les **partenariats-écoles/universités** sont souvent mobilisés par les entreprises d'ingénierie (42% pour NA et 30% pour les Pays de la Loire), **moins de 1 entreprise sur 5 a recours à ce levier d'action en Bretagne**.

Des actions de fidélisation qui distinguent les entreprises d'ingénierie bretonnes des autres régions et des autres secteurs de la branche.

- Plus d'1 **entreprise d'ingénierie sur 2 aurait mis en place une politique de rémunération plus avantageuse** afin de fidéliser ses collaborateurs, alors que ce levier reste peu mobilisé par les autres secteurs (21% au niveau de la branche).
- Si une majorité des entreprises interrogées ont mis en place des pratiques renforçant la cohésion d'équipe (team building, mentoring...), elles sont en proportion moins nombreuses à avoir initié une politique de qualité de vie au travail que les entreprises d'ingénierie des autres régions (67% en Pays de la Loire et 64% en Nouvelle-Aquitaine).





SYNTHÈSE DES FACTEURS D'ÉVOLUTION ET DES OPPORTUNITÉS POUR LA BRANCHE

Amélioration continue des procédés, automatisation et énergies vertes

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Secteur public	<ul style="list-style-type: none"> Investissements publics conséquents pour rénover et moderniser les installations portuaires Investissements publics pour entretenir et moderniser les voies ferrées (LGV) Projet « Bretagne Très Haut Débit » de 2Mds€ 	<ul style="list-style-type: none"> AMOA Études (courantologie, impact environnemental...) et modélisation Ingénierie des réseaux, topographie, géotechnique Contrôles non destructifs 	
BTP et immobilier	<ul style="list-style-type: none"> Nouvelles réglementations relatives aux performances thermiques (RE 2020), aux risques incendies et aux travaux à proximité des réseaux Plans publics de rénovation énergétique (14Mds€/5 ans) Développement du BIM parfois exigé dans des appels d'offres 	<ul style="list-style-type: none"> Expertise en écoconception Ingénierie des réseaux, topographie Accompagnement et formation pour l'intégration du BIM et d'autres technologies comme la fabrication additive 	
Fabrication d'équipements de transport, défense	<ul style="list-style-type: none"> Forte compétitivité du secteur engendrant des besoins en modernisation des lignes de production et en amélioration continue des procédés Développement d'outils et de projets en lien avec l'Usine du futur (robotisation, réalité augmentée...) Diversification des entreprises du secteur se tournant notamment vers les énergies renouvelables 	<ul style="list-style-type: none"> Conception, étude et maintenance d'outillage Ingénierie domotique et automatisation Ergonomie et lean management Calcul et simulation 	
Agriculture & Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> Évolution des processus industriels, plus robotisés et plus automatisés Nouvelles attentes des consommateurs et exigences réglementaires (traçabilité...) 	<ul style="list-style-type: none"> Ingénierie méthode pour amélioration continue des procédés Gestion des flux de production et supply chain 	
Télécom & Audiovisuel	<ul style="list-style-type: none"> Situation difficile de l'emploi dans le secteur Transformation du site Orange Lab à Lannion 	<ul style="list-style-type: none"> Potentiel vivier de compétences dans un secteur en reconfiguration pour les entreprises de l'ingénierie AMOA 	





CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Des entreprises d'ingénierie recherchant en priorité des profils disposant de compétences en gestion de projet avec des expertises techniques fortes.

Top 3 des métiers dont le recrutement est jugé prioritaire par les entreprises dans les deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



Top 3 des compétences dont le développement est jugé prioritaire par les entreprises dans les deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



Des projets de recrutements prioritaires centrés sur un métier de gestion de projet et sur deux métiers d'expertise technique

- La **gestion de projet au sein des équipes** est un **sujet prioritaire** pour les entreprises d'ingénierie bretonnes. Le chef de projet est ainsi le premier métier cité parmi les recrutements prioritaires (parfois spécialisés dans la coordination et la supervision de travaux). Par ailleurs, le **besoin en formation exprimé en gestion de projet/AMOA** doit permettre aux salariés d'évoluer sur des postes ou des missions impliquant une responsabilité accrue dans les projets.
- Dans une région à forte dimension industrielle (navale...), les entreprises d'ingénierie **recherchent des profils très qualifiés de niveau ingénieur**, notamment spécialisés en **process et méthodes, en programmation ou encore en géo-détection** de réseaux enterrés, par exemple, pour l'ingénierie de construction. Des métiers de niveau technicien sont aussi mentionnés parmi les projets de recrutement au premier rang desquels les **dessinateurs projeteurs et les automaticiens que les entreprises peinent à recruter**, mais aussi des techniciens géomètres topographes et des techniciens en contrôle thermique. Si les projets de recrutement d'opérateurs et de techniciens d'usinage sont quantitativement moindres, ils sont relativement compliqués.
- Les besoins en compétences exprimés font apparaître deux problématiques spécifiques au secteur. 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**. Afin d'accroître la visibilité de leurs activités chez les donneurs d'ordres, elles souhaitent en outre **développer des compétences en marketing**.
- Outre ces compétences techniques, les entreprises d'ingénierie **recherchent des profils autonomes et flexibles disposant aussi de compétences accrues en relation client** (écoute, orientation client, communication orale) pour des postes qui tendent à être plus en contact avec des décideurs publics et privés, en médiation, etc.



ETUDES ET
CONSEIL



SECTEUR DU CONSEIL



SITUATION DU SECTEUR DU CONSEIL ET DES ÉTUDES

La moitié des salariés du secteur travaillent en Ille-et-Vilaine.

Projections 2019
par KYU Lab :



~ 2 795 salariés



~ 571 établissements



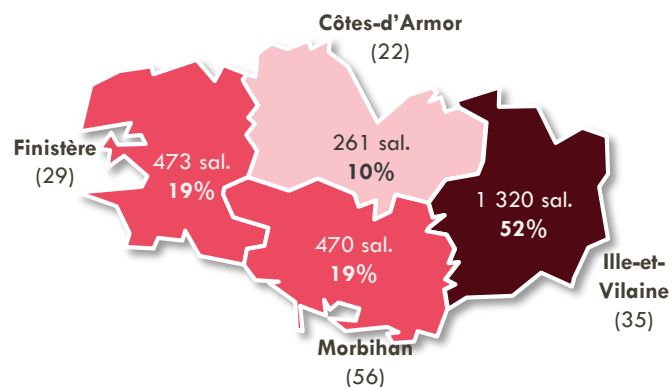
~ 411 M€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés 2 524 – nombre d'établissements : 516

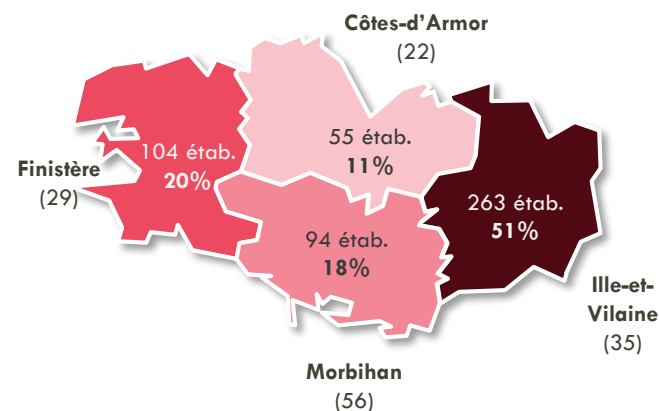
Répartition des effectifs salariés du secteur par département

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



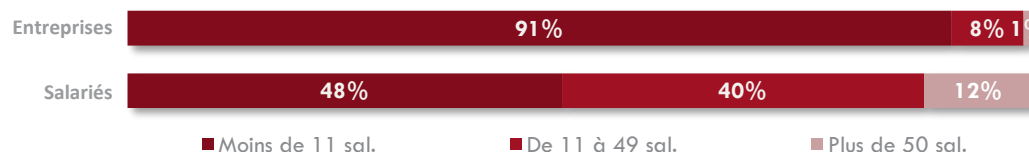
Répartition des établissements du secteur par département

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



Répartition des effectifs salariés et des entreprises selon la taille de l'entreprise

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014





SITUATION DU SECTEUR DU CONSEIL ET DES ÉTUDES

Un secteur qui connaît une croissance à long terme, mais également des aléas conjoncturels

Le conseil : secteur de la branche où la moitié des effectifs salariés reste plus de 5 ans en poste

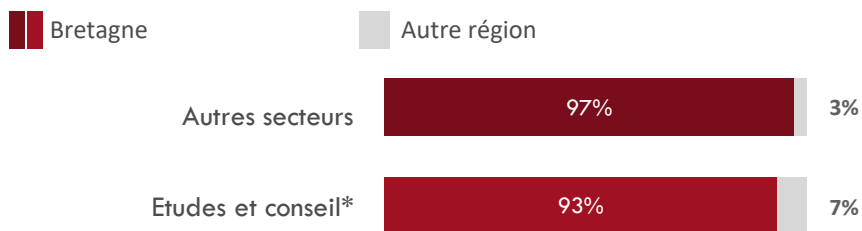
Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – Enquête Emploi en continu de 2015, traitement KYU Lab

 **33% des salariés du conseil*** restent **10 ans** ou plus dans leurs entreprises contre **47% tous secteurs confondus**.

 **50% des salariés** d'entreprises du conseil **restent moins de 5 ans** dans leurs entreprises contre **33% tous secteurs confondus**.

Lieu de travail antérieur des salariés des études et du conseil

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE Recensement de la population 2013, traitement KYU Lab

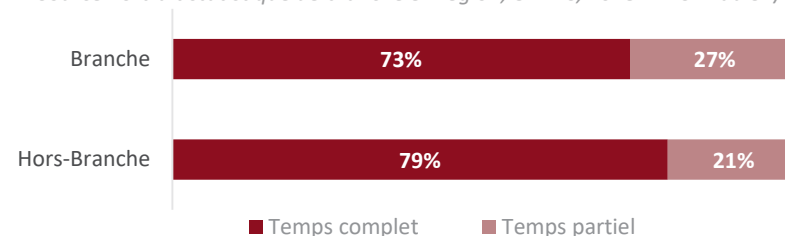


93% des salariés travaillant actuellement dans le secteur des études et du conseil de la Branche dans la région y travaillaient déjà pour leur précédent poste. Une moyenne inférieure à la moyenne régionale tous secteurs confondus.

* Conseil de gestion (NAF88)

Répartition des effectifs salariés du secteur dans la région par condition d'emploi

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE au 31/12/2014



CRÉATIONS D'ENTREPRISES

312 créations dans le conseil et les études en Bretagne en 2018

 **88% en Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion**

 **42% en Ille-et-Vilaine**

RADIATIONS D'ENTREPRISES

133 radiations dans le conseil et les études en Bretagne en 2018

 **96% en Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion**

 **45% en Ille-et-Vilaine**

Source : Données DataInfogreffe 2018 sur les codes NAF de la branche pour les entreprises avec et sans salariés





PROFILS DES SALARIÉS

Le secteur le plus féminisé de la branche, avec également une forte diversité de catégories socio-professionnelles(CSP)

L'hétérogénéité des CSP dans le secteur provient, d'une part, de la diversité des activités et des types de diplômes et, d'autre part, du poids du sous-secteur enquêtes/études qui dispose de salariés relevant de la catégorie de professions intermédiaires.

SECTEUR DU CONSEIL DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION



52% de femmes

TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

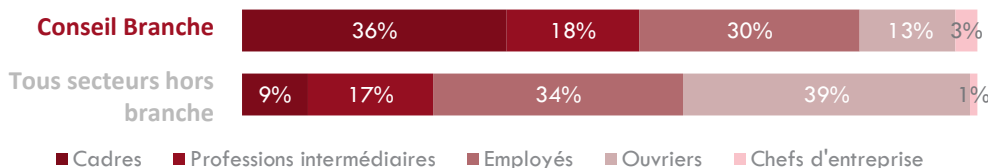


44% de femmes

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE DADS au 31/12/2014

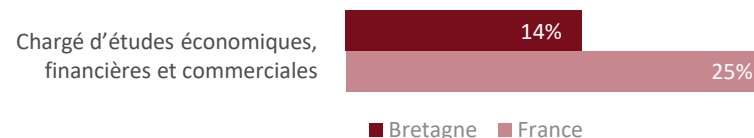
Répartition des effectifs salariés par CSP

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE DADS au 31/12/2014



Le secteur des études et du conseil de la branche emploie 14% des effectifs régionaux sur le métier de Chargé d'études économiques...

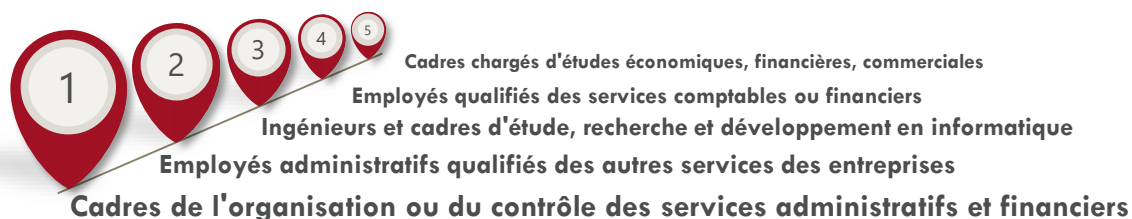
Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE DADS au 31/12/2014



Dans la région, **14% des effectifs** salariés sur des métiers du conseil travaillent dans la branche contre **25% au niveau national**

Top 5 des métiers (selon la nomenclature PCS de l'INSEE) les plus répandus dans le secteur des études et du conseil dans la région Bretagne

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE DADS au 31/12/2014



80% des salariés du conseil sont en CDI contre 86% en moyenne régionale hors branche.

- La pratique courante de recourir à **des contrats courts** dans le **secteur des études** peut expliquer ce plus faible recours au CDI.
- Le **contrat d'apprentissage ne représente que 1% des salariés du conseil** contre 2% des salariés de la région.

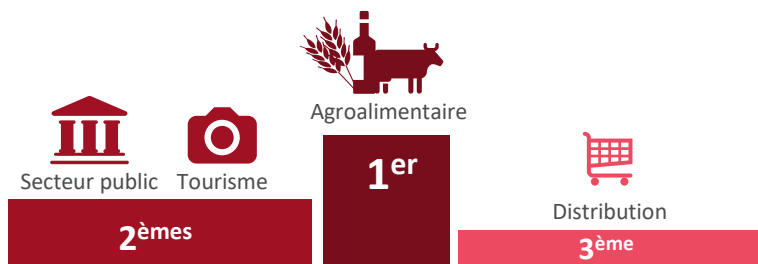




PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

Principaux secteurs clients *

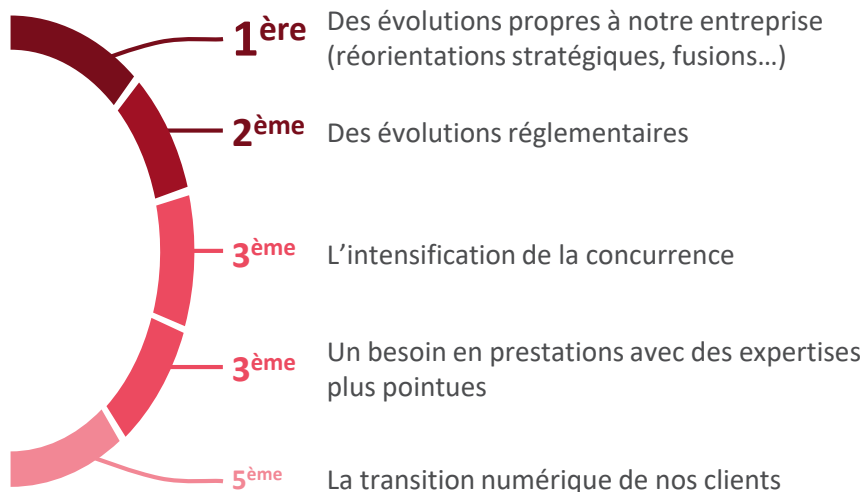
Source Enquête KYU Lab



*Classement des secteurs les plus cités parmi les entreprises interrogées

5 principales évolutions impactant les entreprises aujourd'hui

Source Enquête KYU Lab



Des entreprises du conseil qui diversifient leurs offres pour mieux répondre aux attentes des clients et trouver de nouveaux modèles économiques.

Des portefeuilles clients très diversifiés, reflétant les singularités du tissu économique régional.

- Par la grande diversité de ses expertises sectorielles, le conseil s'adresse à l'ensemble des secteurs économiques. Les spécificités du tissu économique breton ressortent toutefois avec des secteurs comme l'agroalimentaire, le tourisme et la distribution parmi les principaux secteurs clients.
- Les entreprises du conseil accompagnent leurs clients tant pour des besoins **organisationnels et stratégiques** (management), que **communicationnels et d'image** (relations publiques, marketing, communication), **RH** (formation/recrutement), ou **d'études** (de marché, sectorielles, prospectives, enquêtes et sondages...).

Dans un contexte d'évolution des attentes clients, les acteurs du conseil expriment le besoin de se réorganiser et d'ajuster leurs offres.

- Ces ajustements d'offre portent souvent sur le déploiement de **nouveaux modèles économiques** (ou la recherche de prestations récurrentes est recherchée), ainsi que sur le **développement de services souvent à forte composante numérique**.
- Le secteur du conseil subit aussi une **pression sur les prix**, renforcée par une concurrence importante des indépendants sur les marchés locaux.
- Cette **concurrence pousse à la spécialisation** vers des domaines d'expertises particuliers (conseil en montage de projets européens, conseil et ingénierie médico-sociale, conseil en agriculture biologique...) ce qui amène les entreprises du secteur à chercher de plus en plus de profils seniors.
- L'**évolution des modes de travail** (télétravail, méthodes agiles...) au sein des organisations est un signal fort qui a des implications importantes en matière de **prestations d'accompagnement au changement** (conseil RH et en management).



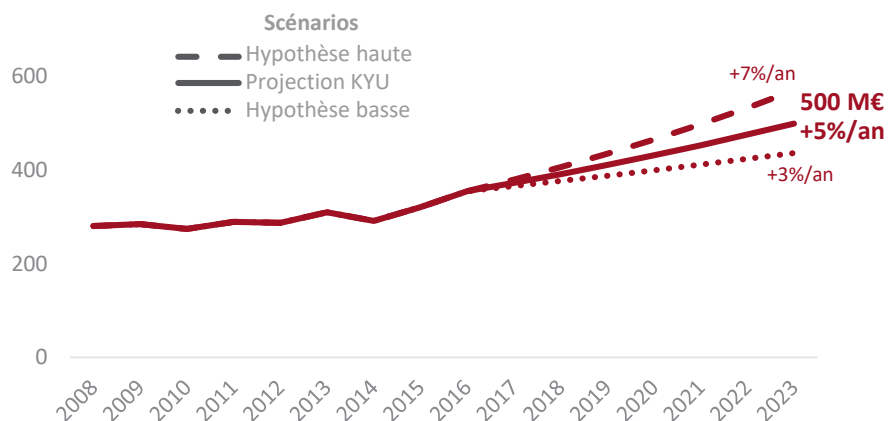


CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR ÉTUDES ET CONSEIL

Un optimisme des acteurs locaux du conseil et des études sur l'activité des prochaines années

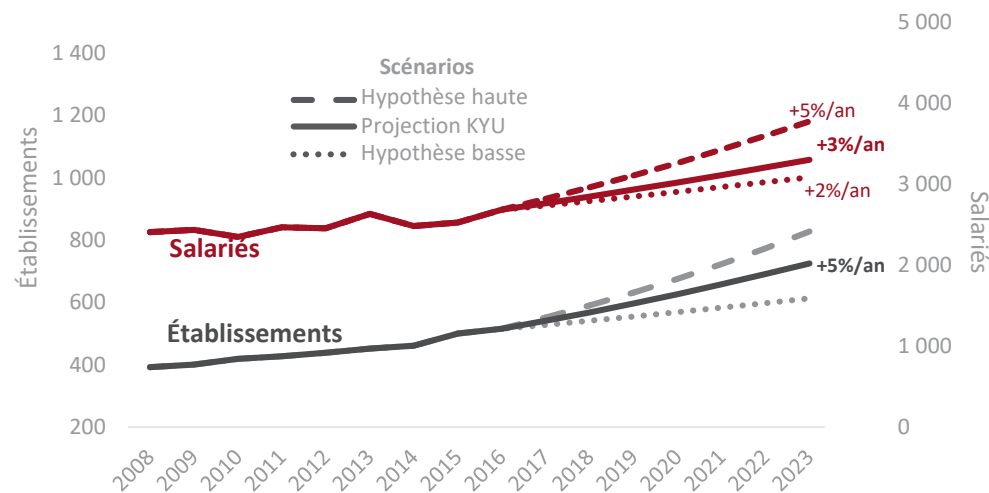
Évolution du chiffre d'affaires du secteur du conseil et des études (en M€)

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, Projections KYU Lab



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur des études et du conseil*

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, Projections KYU Lab



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la branche sont optimistes et anticipent une **stabilisation de leur rythme récent de croissance, pour les années à venir**. La croissance du chiffre d'affaires entre 2012 et 2016 s'établissait à +4,3%. Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **450 emplois nets créés par le secteur des études et du conseil sur la période 2018 – 2023 Bretagne, soit 90 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 60 emplois sur la période 2012 – 2017, soit près de 300 par an sur cette période.

Le secteur du conseil et études en Bretagne en 2023,

sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts

720 établissements

3 300 emplois

500 Mds €

Source ACOSS et Source Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

*Les projections 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.



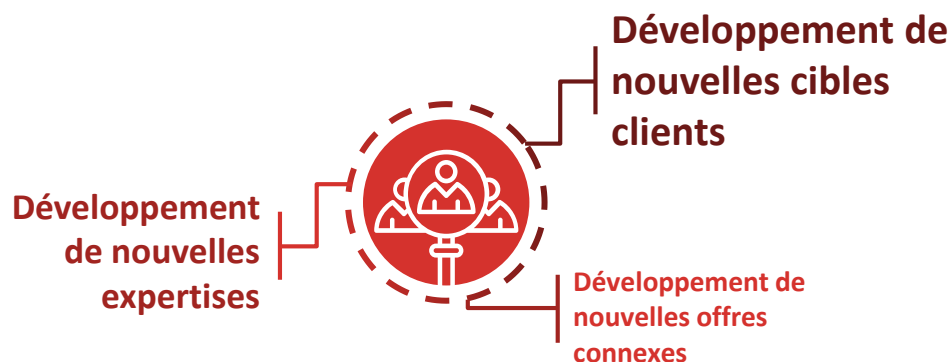


EN BREF, POUR LE SECTEUR DES ÉTUDES ET DU CONSEIL

**La représentativité du sondage sur le secteur des études et du conseil n'étant pas satisfaisante, l'ensemble des éléments approfondis pour les autres secteurs sont synthétisés dans ces 2 pages.*

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab



Tout comme dans les autres secteurs de la branche, les entreprises des études et du conseil cherchent à se diversifier en développant leurs cibles clients et en mettant en place de nouvelles offres et expertises.

- Afin de développer leur activité mais aussi de réduire le risque lié à la dépendance à un nombre de clients limités, les entreprises du secteur cherchent à **étendre leurs cibles clients**. Cet axe de développement **génère d'une part des besoins en compétences sur les parties commerciale** (stratégie, prospection...) **et marketing de leur activité** (marketing digital...) et des besoins sur des **nouvelles expertises sectorielles** (agroalimentaire, santé...) et **techniques** (analyse de données, référencement web...) permettant de répondre aux besoins spécifiques de ces nouvelles cibles clients.
- En parallèle, les entreprises bretonnes souhaitent **développer de nouvelles offres** telles que des outils – souvent numériques – et services supplémentaires leur permettant **d'étendre leur cible client** et **renforcer leur activité auprès de leurs clients actuels**.

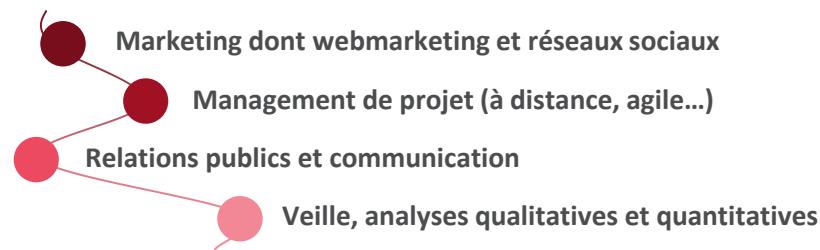
Des métiers pour accélérer le développement commercial et la relation client avec un besoin fort en compétences marketing

1 métier est jugé particulièrement prioritaire parmi les projets de recrutement des entreprises

Source Enquête KYU Lab

Commercial ou avant-vente

...et les compétences que les entreprises du secteur des études et du conseil plébiscitent le plus :



Comme dans le reste des secteurs de la branche le recrutement sur le poste de commercial est jugé prioritaire.

- Les entreprises du conseil et des études considèrent le **recrutement de commerciaux comme prioritaire**. Les entreprises recherchent aussi des métiers plus spécifiques dans la gestion de projet (directeur d'études) et dans la production (consultant en management et stratégie).

Un besoin en compétences managériales, mais aussi en expertise sur des thématiques cœur de métier des entreprises.

- Si, de la même manière que dans les autres secteurs de la branche certaines entreprises du conseil recherchent des compétences en marketing pour gagner en visibilité, d'autres **souhaitent poursuivre la montée en compétences de leurs équipes sur des prestations de conseil en marketing stratégique**. Les cabinets de stratégie digitale forment ainsi en interne leurs collaborateurs en **référencement naturel et au webmarketing**.





EN BREF, POUR LE SECTEUR DES ÉTUDES ET DU CONSEIL

**La représentativité du sondage sur le secteur des études et du conseil n'étant pas satisfaisante, l'ensemble des éléments approfondis pour les autres secteurs sont synthétisés dans ces 2 pages.*

Un secteur qui rencontre des difficultés liées à la politique de rémunération et à des candidats au profil inadapté

Les 3 principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source Enquête KYU Lab



Pourquoi ?

Compétences et expérience inadaptées des candidats

Sur quels métiers principalement ?

Consultant en conseil stratégique, business développer et commercial

Comment les entreprises s'adaptent-elles en majorité ?

En formant leurs collaborateurs et en modifiant leurs pratiques de recrutement

Les principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises pour faire face à leurs problématiques

Source Enquête KYU Lab



Des problématiques RH principalement tournées sur la politique de rémunération qui poussent les entreprises à améliorer le cadre de travail de leurs salariés pour les fidéliser.

- À la différence des autres secteurs de la branche et des autres régions (Pays de la Loire notamment), la **principale difficulté RH citée par les entreprises du conseil et des études** interrogées est celle de la **rémunération des collaborateurs** et non du recrutement.
- Face à cette problématique, les entreprises **déploient des actions de fidélisation de leurs collaborateurs** tournées vers l'amélioration de leur cadre de travail en organisant des moments de cohésion d'équipe ou en modernisant leurs lieux de travail.

Des problématiques de recrutement principalement dues à l'inadéquation des profils des candidats

- Les **difficultés de recrutement** que peuvent rencontrer les entreprises du secteur ont pour particularité de **provenir essentiellement du profil des candidats**. Ces derniers sont généralement généralistes et ne disposent pas des expertises (à la fois en termes de compétences et d'expérience) recherchées par les entreprises.
- Pour répondre à ces difficultés, **les entreprises forment généralement leurs nouveaux collaborateurs** en mettant en place du coaching interne ou des parcours de formation interne lors de leur intégration pour les faire gagner en expertise.
- Les entreprises ont par ailleurs **quelques difficultés dans la formation et la gestion des compétences et des carrières** de leurs collaborateurs du fait d'une offre de formation ne correspondant pas toujours à leurs besoins spécifiques notamment dans le domaine du digital (stratégie marketing, référencement naturel, webmarketing...).





SYNTHÈSE DES FACTEURS D'ÉVOLUTION ET DES OPPORTUNITÉS POUR LA BRANCHE

Conseil en stratégie, en communication, études de marché et conseil RH

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Secteur public	<ul style="list-style-type: none"> Soutien aux projets de « Smart cities » régionaux Nouvelle stratégie d'investissement de la région sur l'accompagnement des entreprises en situation de reprise ou en développement 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil en innovation et ingénierie de projets Conseil en organisation et accompagnement du changement 	
BTP et immobilier	<ul style="list-style-type: none"> Développement du BIM et d'autres outils numériques faisant évoluer les modes d'organisation des différents intervenants sur un chantier Nouvelles façons de construire (matériaux biosourcés...) 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement au changement Conseil en RH (évolution des compétences) 	
Agriculture & Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> Nouvelles exigences des consommateurs (traçabilité, bien-être animal...) Réglementation davantage contraignante sur la traçabilité et l'approvisionnement Développement de nouveaux axes stratégiques commerciaux (exportation, vente directe au consommateur...) 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil en stratégie commerciale et accompagnement à l'exportation Études de marché Conseil en supply chain et en opérations logistiques Conseil en stratégie de communication / gestion de crise 	
Fabrication d'équipements de transport, défense	<ul style="list-style-type: none"> Nombreux changements organisationnels (fusions, rachats...) Nombreuses évolutions technologiques qui génèrent des besoins en compétences 	<ul style="list-style-type: none"> Management de transition, conseil en organisation Conseil en RH (évolution des compétences) Conseil en supply chain Gestion des risques (d'approvisionnement, environnementaux...) 	
Télécom & Audiovisuel	<ul style="list-style-type: none"> Reconfiguration du secteur et émergence de nombreuses petites entreprises en lien avec les télécoms 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement au changement Conseil en stratégie et en organisation Conseil en communication 	
Santé	<ul style="list-style-type: none"> Phénomène de concentration des acteurs du secteur pour constituer des solutions agrégées et répondre Marchés publics très réglementés 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil en stratégie et organisation Études de marché Expertise marché public Conseil en ingénierie de projet et accompagnement dans les réponses à appel d'offres 	





ÉVÉNEMENT

SECTEUR DE L'ÉVÉNEMENT



PROFIL DES SALARIÉS

Un secteur presque à parité où la part des cadres reste la moins importante parmi les secteurs de la branche.

Projections 2019 par KYU Lab :



≈ **226** salariés



≈ **39** établissements



≈ **58 M€**

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés **200** – nombre d'établissements : **36**

ÉVÉNEMENT



51% d'hommes

RÉGION



56% d'hommes

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE DADS au 31/12/2014

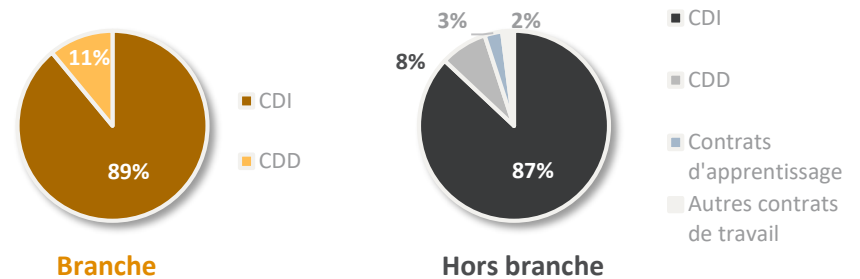
Répartition des effectifs salariés par catégorie socioprofessionnelle

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE DADS au 31/12/2014



Répartition des effectifs salariés du secteur de l'événementiel dans la région par type de contrat de travail

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE DADS au 31/12/2014



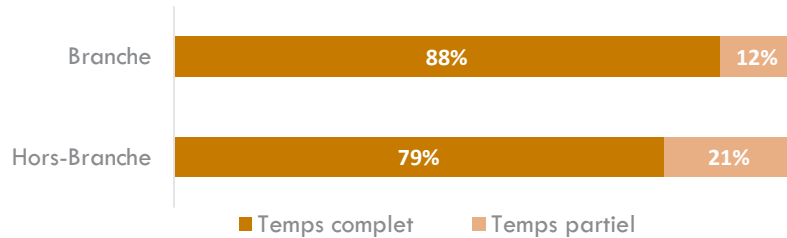


PROFIL DES SALARIÉS

Un secteur dont les effectifs salariés sont les plus réduits avec le secteur de la traduction, mais qui revêt une importance stratégique pour le tourisme, l'attractivité territoriale...

Répartition des effectifs salariés du secteur dans la région par condition d'emploi

Source Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE DADS au 31/12/2014



CRÉATIONS D'ENTREPRISES

Source : Données DataInfogreffe 2018 sur les codes NAF de la branche pour les entreprises avec et sans salariés

160 créations dans le secteur des métiers de l'événement en Bretagne en 2018

- 84% en location de terrains et d'autres biens immobiliers
- 38% en Ille-et-Vilaine
- 23% dans le Morbihan

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 Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 – INSEE DADS au 31/12/2014



RADIATIONS D'ENTREPRISES

133 radiations dans le secteur des métiers de l'événement en Bretagne en 2018

- 76% en location de terrains et d'autres biens immobiliers
- 45% en Ille-et-Vilaine



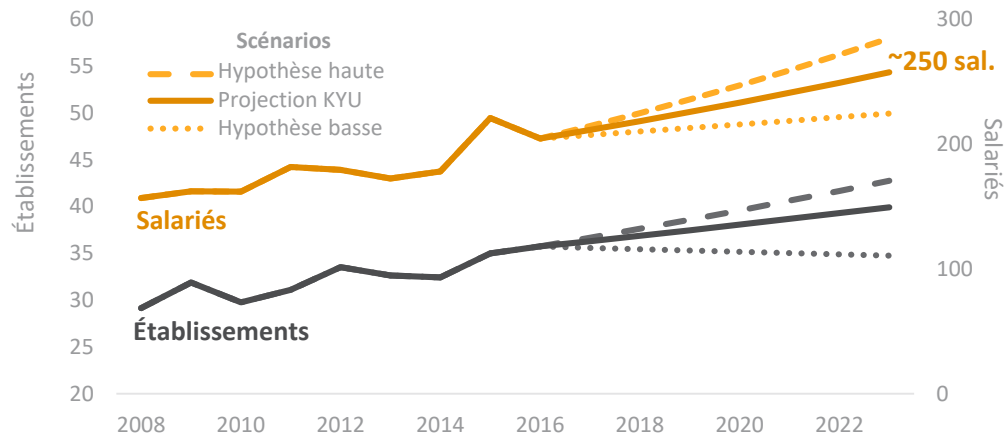


SITUATION DU SECTEUR DES MÉTIERS DE L'ÉVÉNEMENT

Un chiffre d'affaires longtemps stagnant repart à la hausse et des opportunités diverses pour demain

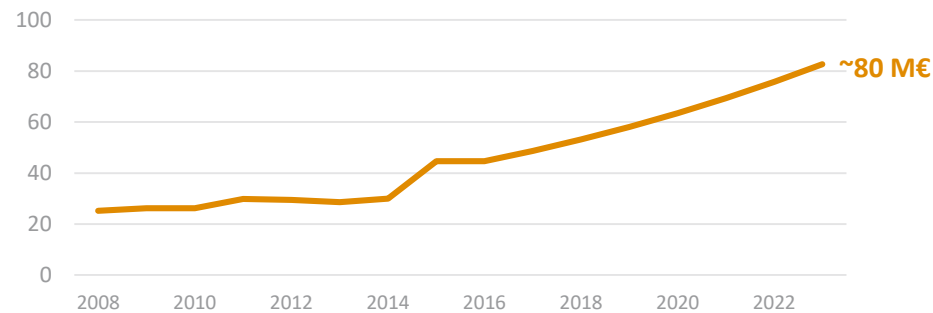
Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur des métiers de l'événement

Source : ACOSS, DARES, INSEE – Projections KYU Lab



Évolution du chiffre d'affaires du secteur de l'événement (en M€)

Source : ACOSS, INSEE – Projections KYU Lab



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

- Les 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...).
- À l'inverse, les profils commerciaux/techniques sont plus compliqués à recruter : métiers moins visibles, fortement impactés par la saisonnalité propre au secteur...
- Les compétences à renforcer sont résolument des **compétences digitales** pour accompagner la transformation digitale des événements.
- Les principaux sujets de formation portent sur :
 - ✓ les compétences **techniques** (maintenance, BTP, mise en place de stands...),
 - ✓ la **digitalisation des pratiques** (capacité à traiter des données de fréquentation des sites, billetterie, community management, innovations numériques, techniques de géolocalisation...),
 - ✓ les compétences **marketing/commerciales** (communication, vente, relation client...),
 - ✓ la **sécurité** (CACES, travail en hauteur...) et la **sûreté des biens et des personnes** (lié aux attentats notamment : surveillance vidéo, utilisation de portiques *profiling*...).
- Il existe, par ailleurs, des opérations de formations mutualisées sur les populations d'intermittents du spectacle pour des problématiques communes de compétences rencontrées par les entreprises.





BRANCHE

MÉTIERS ET COMPÉTENCES
CLÉS DE LA BRANCHE ET
ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



BRANCHE

LA BRANCHE

BESOINS DES ENTREPRISES

Créations de postes envisagées

Une création annuelle nette moyenne de 1 100 emplois par an jusqu'en 2023 en Bretagne.

Top 3 des métiers dont le recrutement est jugé prioritaire par les entreprises dans les deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



BRANCHE

Prévisions de créations nettes d'emploi dans la branche en Bretagne à horizon 2023

~ 1 100



Créations nettes d'emploi/an (incluant les créations d'emploi des secteurs « autres » de la branche) *

Une région où la croissance est plus particulièrement portée par le secteur du numérique :

750 créations de postes prévues chaque année en Bretagne, soit 3 800 créations entre 2018 et 2023 pour les entreprises du numérique (près de 25% des effectifs actuels). Les créations de postes en l'ingénierie devraient aussi être conséquentes (1 100 entre 2018 et 2023, 15% des effectifs actuels).

* Le chiffre 1 100 concerne la branche au global et prend en compte les données des secteurs numérique, ingénierie, conseil et études, mais également, de l'événementiel et des autres codes NAF de la branche.

NUMÉRIQUE

Le secteur du numérique en région Bretagne à horizon 2023 :



750

créations nettes d'emplois/an



114

départs en retraite/an à remplacer

Métiers dont le recrutement est jugé prioritaire :

1. Commercial ou avant-vente
2. Développeur back-end
3. Développeur (hors back et front end, ex : fullstack, systèmes embarqués...)

INGÉNIERIE

Le secteur de l'ingénierie en région Bretagne à horizon 2023 :



220

créations nettes d'emplois/an



65

départs en retraite/an à remplacer

Métiers dont le recrutement est jugé prioritaire :

1. Chef/directeur de projet
2. Ingénieur spécialisé (ingénieurs travaux, BIM, méthodes...)
3. Dessinateur projeteur

CONSEIL ET ÉTUDES

Le secteur du conseil et des études en région Bretagne à horizon 2023 :



90

créations nettes d'emplois/an



25

départs en retraite/an à remplacer

Métiers dont le recrutement est jugé prioritaire :

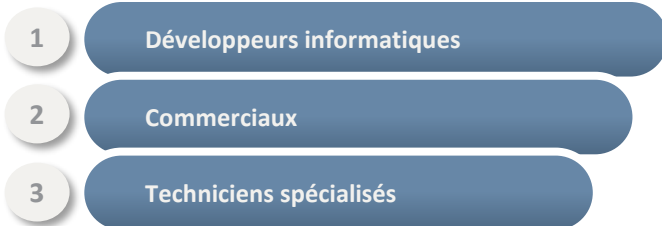
1. Commercial ou avant-vente
2. Chef/directeur d'étude
3. Consultant en management et stratégie





Top 3 des métiers en tension dans la branche en Bretagne

Source Enquête et entretiens KYU Lab



Métiers et spécialités en tension dans le secteur du numérique de la branche en Bretagne

Source Enquête et entretiens KYU Lab

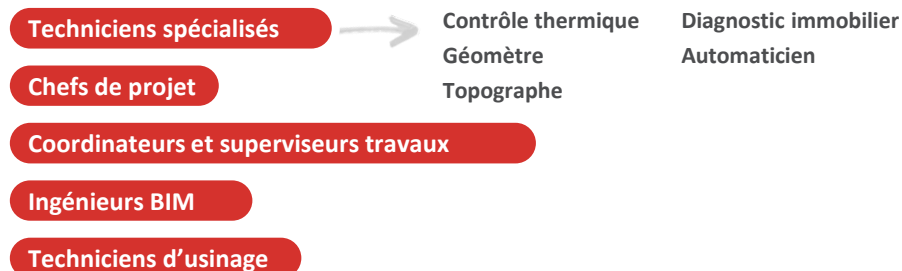


Les métiers en tension dans la branche concernent surtout les secteurs du numérique et de l'ingénierie.

- Les métiers de **développeurs informatiques et de commerciaux** sont **particulièrement recherchés en Bretagne**. Les entreprises recherchent généralement des développeurs ayant au moins 3 ans d'expérience. Par ailleurs, du fait de leur stratégie de développement de leur activité commerciale les **entreprises de la branche recherchent des commerciaux relativement expérimentés** (3 ans et plus) capables de s'adapter aux spécificités de leur secteur.
- Les entreprises du numérique rencontrent des difficultés de recrutement sur de nombreux métiers comme les développeurs en électronique embarquée, les architectes système seniors ou encore des ingénieurs réseaux et télécoms.
- Pour répondre aux projets des grands donneurs d'ordres de la région, les entreprises du **secteur de l'ingénierie** recherchent des **techniciens spécialisés** dans certains domaines tels que le contrôle thermique, la topographie ou encore l'automatisme. En complément du besoin en profils opérationnels, des profils **d'encadrement** (*chef de projets*) sont aussi recherchés.

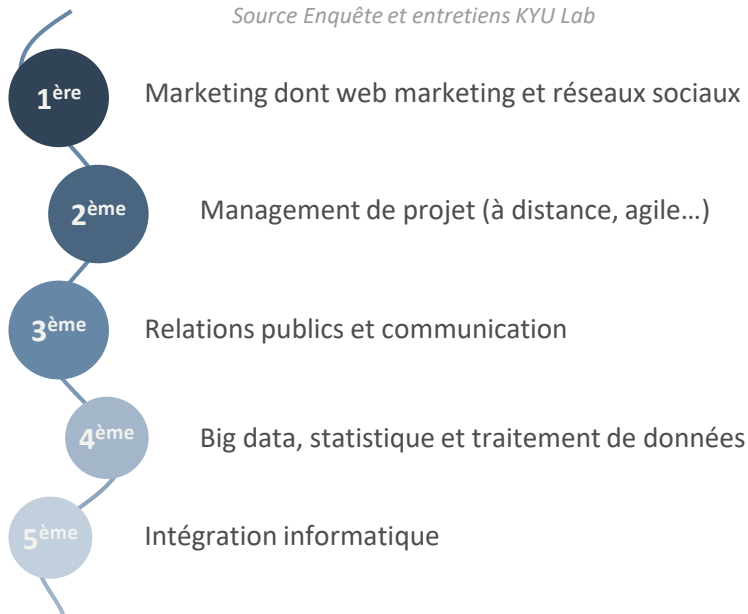
Métiers et spécialités en tension dans le secteur de l'ingénierie de la branche en Bretagne

Source Enquête et entretiens KYU Lab



5 principales compétences que les entreprises chercheront à développer chez leurs collaborateurs dans les deux prochaines années

Source Enquête et entretiens KYU Lab



Source Enquête et entretiens KYU Lab

Spécificité régionale, des besoins en compétences majoritairement centrées autour du marketing et de la communication

- Le 1^{ère} et la 3^{ème} compétence que les entreprises chercheront à développer répondent **au besoin d'accroître leur visibilité**. Outre les cabinets en stratégie marketing qui cherchent à accroître l'expertise de leurs collaborateurs, les entreprises (y compris de l'ingénierie et du numérique) souhaitent être en mesure d'augmenter leur présence web par le biais de **compétences en web marketing ainsi qu'en gestion et animation des réseaux sociaux**.
- Dans une branche où l'activité se structure principalement en missions, les entreprises de la région cherchent à développer, au même titre que les entreprises des Pays de la Loire, les **compétences en management de projet**. L'apparition de **nouveaux modes de travail** (télétravail...), mais aussi les **nouvelles exigences des clients** (besoin accru de réactivité et d'agilité...), rendent le développement des compétences en management de projet d'autant plus stratégique.
- Parmi les 5 compétences que les entreprises chercheront à développer ces prochaines années, **2 compétences numériques** sont aussi citées. L'importance croissante de l'analyse des données ainsi que la progressive maturation numérique de leurs clients poussent les entreprises de la branche à acquérir des compétences en big data et en intégration informatique.

Métiers en évolution

MÉTIER

- Automaticien
- Architectes systèmes
- Commercial ou avant-vente
- Consultant stratégie marketing
- Chef de projet SI

FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Programmation et robotique, développement des systèmes embarqués
- Évolution permanente des technologies (SaaS...), émergence des problématiques de cybersécurité et numérisation croissante des clients
- Évolution de la maturité des clients en matière de prestations, complexification des offres et nouvelles demandes d'expertises
- Traitement et analyse des données, développement de nouveaux outils (market automation, réseaux sociaux...), diversification des clients
- Adaptation aux besoins clients avec le management « agile », adaptation aux besoins clients avec la démarche « UX » (expérience utilisateur)



NUMÉRIQUE



SECTEUR DU NUMÉRIQUE



BESOINS DES ENTREPRISES

Créations de postes envisagées

Des besoins en recrutement centrés sur les postes de commercial et de développeur

NUMÉRIQUE

Le secteur du numérique en région Bretagne à horizon 2023 :



750

créations nettes d'emplois/an



114

départs en retraite/an à remplacer

Métiers dont le recrutement est le plus souvent jugé prioritaire :

1. Commercial ou avant-vente
2. Développeur back-end

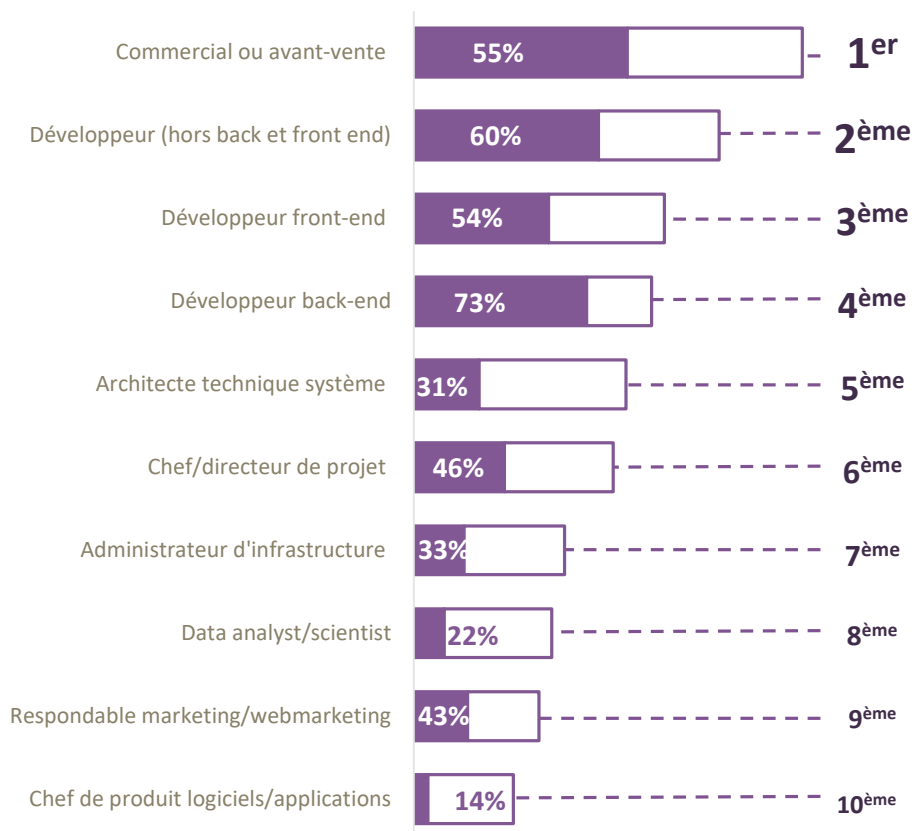
3. Développeur (hors back et front end, ex : fullstack, systèmes embarqués...)

Les besoins en commerciaux et en développeurs sont très nets au regard des métiers cités parmi les projets de recrutement.

- Les **besoins en commerciaux** sont très forts dans les entreprises du numérique (1^{er} métier cité parmi les projets de recrutement, 6^{ème} pour les entreprises d'ingénierie). Spécificité régionale, ces **besoins sont relativement critiques** puisque plus de 1 projet de recrutement sur 2 est jugé prioritaire par les entreprises.
- Comme dans les autres régions les **métiers de développeurs font l'objet de besoins particulièrement importants** tant pour le front-end que le back-end ou d'autres types de développeurs (systèmes embarqués, SaaS...). Le poste de **développeur back-end** apparaît toutefois plus **critique** puisque plus de 7 projets de recrutement sur 10 sont jugés prioritaires.
- Les entreprises recherchent aussi d'autres profils tels que des **ingénieurs réseaux et télécoms** ou des **techniciens et analystes d'exploitation**.
- Si près de 1 projet de recrutement de chef de projet sur 2 est prioritaire, **les besoins sur ce poste d'encadrement sont moins importants** que dans d'autres régions, les entreprises préférant développer les compétences de leurs collaborateurs en management de projet.

Part des recrutements prioritaires pour les 10 des métiers les plus cités parmi les projets de recrutement

Source sondage KYU Lab



Note de lecture : « Commercial est le premier métier cité parmi les projets de recrutement des entreprises. Dans 55% des cas, ce projet est jugé prioritaire. »





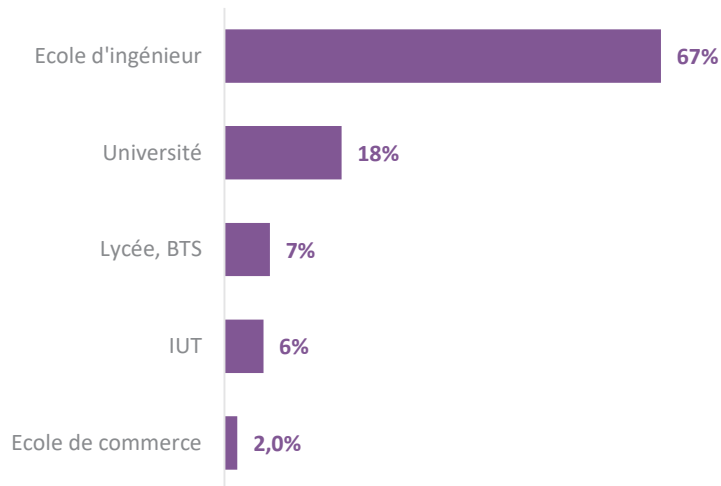
BESOINS DES ENTREPRISES

Profils recherchés par les entreprises

Une forte demande en profils qualifiés issus d'écoles d'ingénieurs

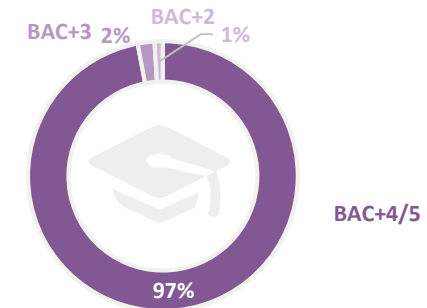
Origine des formations demandées dans les annonces d'emploi

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018-S2 2019



Répartition des offres par niveau d'études recherché

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018-S2 2019



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



- La croissance économique du secteur du numérique dans la région (+6%/an entre 2018 et 2023) devrait se traduire par la création de près de **750 emplois nets** par an entre 2018 et 2023. Cette dynamique devrait générer des besoins forts en matière de formation.
- **L'essentiel des profils recherchés correspond à des profils très qualifiés issus d'écoles d'ingénieurs spécialisées** dans le domaine de l'informatique et de niveau Bac+4/5. Les écoles d'ingénieurs spécialisées dans des domaines techniques informatiques apparaissent, en effet, comme le principal vivier de recrutement des entreprises du secteur du numérique. Les cursus universitaires ne sont ainsi pas identifiés comme des viviers importants de recrutement des entreprises du numérique (moins de 20% des annonces d'emploi).
- Ce haut niveau de formation recherché peut s'expliquer par de nombreux facteurs. La **complexité et la technicité des projets**, mais aussi les **attentes fortes relatives aux soft-skills** (autonomie, capacité à apprendre...) ainsi qu'une **demande forte des clients** pour ces profils poussent les entreprises à rechercher des collaborateurs hautement qualifiés.
- Toutefois, comparativement à d'autres régions telles que les Hauts-de-France ou encore Auvergne-Rhône-Alpes, **l'origine des formations des profils recherchés est plus diverse**. Alors que dans ces régions 8 annonces sur 10 concernent les écoles d'ingénieurs, elles sont moins de 7 sur 10 en Bretagne. Les difficultés de recrutement particulièrement importantes peuvent expliquer cette ouverture accrue des entreprises à des profils plus variés.





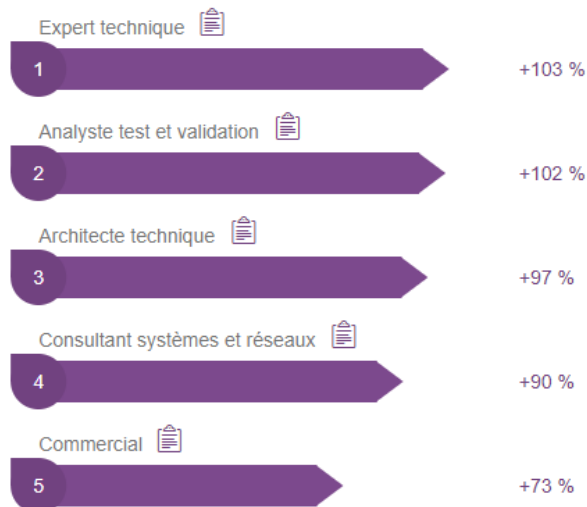
BESOINS DES ENTREPRISES

Dynamiques des métiers

Des besoins en recrutement sur les métiers de commerciaux et sur les métiers techniques

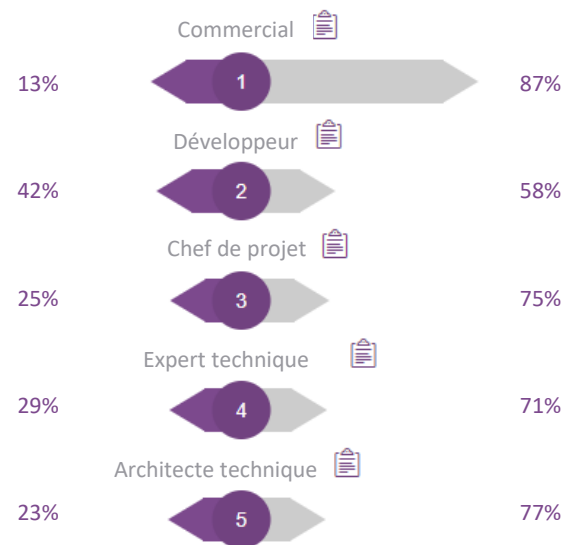
Top 5 des métiers émergents* sur le numérique

Source Observatoire dynamique OPIIEC, S2 2019



Part des recrutements des entreprises de la Branche V.S. hors branche*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018-S2 2019



Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018-S2 2019

Pour des données en ligne actualisées en continu, rendez-vous sur le site de l'observatoire des métiers de l'OPIIEC ou cliquez ici



● BRANCHE
● HORS BRANCHE

*analyses réalisées sur les offres d'emploi publiées – ces offres d'emploi ne représentent pas l'intégralité du marché du recrutement.

- Le secteur du numérique de la branche est un des principaux secteurs en recherche de commerciaux dans la région Bretagne (13% des annonces d'emploi publiées entre 2018 et 2019).
- Les entreprises du numérique font toutefois face à une **concurrence au recrutement particulièrement importante sur les profils techniques** puisque plus de la moitié des annonces publiées pour un poste de développeur proviennent d'un autre secteur hors branche. Les entreprises clientes du secteur cherchent en effet davantage à internaliser ces fonctions particulièrement stratégiques pour leur activité.





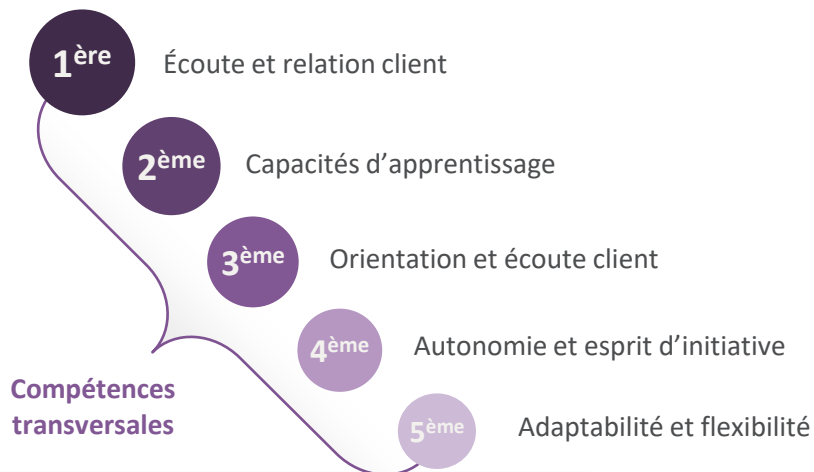
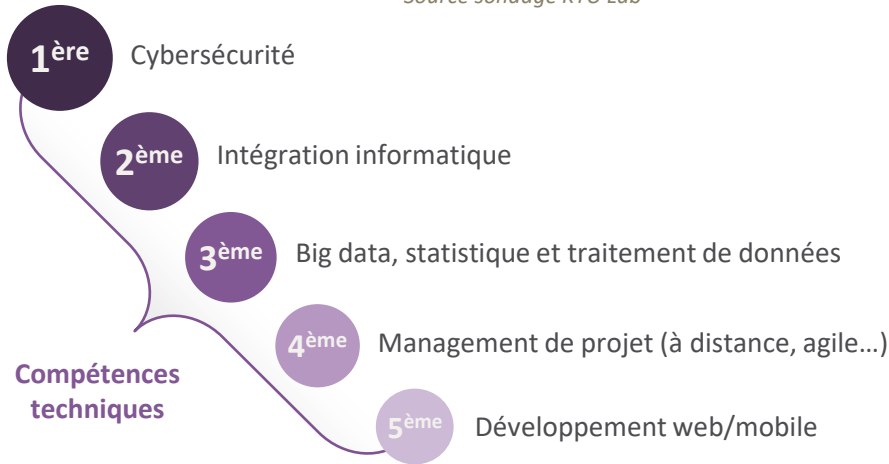
BESOINS DES ENTREPRISES

Compétences à développer

Les compétences techniques à développer prioritairement chez les salariés du secteur

Compétences que les entreprises du secteur chercheront à développer en priorité ces deux prochaines années

Source sondage KYU Lab



La cybersécurité, l'intégration informatique ainsi que le big data et le traitement de données sont les principales compétences techniques à développer parmi les priorités de formation.

- Le besoin en **formations techniques**, notamment les formations sur des **sujets d'expertises (cybersécurité, Big data...)** sont prioritaires pour les entreprises du numérique.
- Si les entreprises cherchent à recruter des profils relativement généralistes, elles **souhaitent développer des expertises pointues** au sein de leurs équipes actuelles en spécialisant certains de leurs collaborateurs pour répondre à des demandes émergentes de la part de leurs clients (développement de logiciels en SaaS, cloud computing...).
- Le besoin en **compétences en traitement de données** et en gestion de la **cybersécurité** est particulièrement important en Bretagne. Ce besoin est lié en particulier à certains secteurs clients (santé, banque, défense...) qui se saisissent des données pour développer de nouveaux produits ou améliorer leurs procédés de production.
- Toutefois, des entreprises du numérique peinent à identifier les bonnes compétences à maîtriser dans le big data, domaine récent, alors que le pôle du ministère de la Défense spécialisé dans la cybersécurité absorbe une part importante des compétences disponibles dans la région.
- Les **besoins en compétences en management et en gestion de projets** dans la région sont quant à eux moins prioritaires puisqu'elle n'est que la 4^{ème} compétence citée par les entreprises révélant leur volonté de développer avant tout des expertises techniques.
- Les *soft skills* citées par les entreprises du numérique révèlent **l'attention croissante qu'elles portent à la gestion de leur relation client** tout en soulignant un potentiel déficit lors de formations initiales très techniques.
- Les capacités d'apprentissage, l'autonomie, mais aussi l'adaptabilité, montrent par ailleurs que les **entreprises recherchent des profils non experts capables de poursuivre leur apprentissage tout au long de leur carrière.**





INGÉNIERIE

SECTEUR DE L'INGÉNIERIE



BESOINS DES ENTREPRISES

Créations de postes envisagées

Des besoins majoritaires en chefs de projet et ingénieurs spécialisés

INGÉNIERIE

Le secteur de l'ingénierie en région Bretagne à horizon 2023 :



220

créations nettes d'emplois/an



65

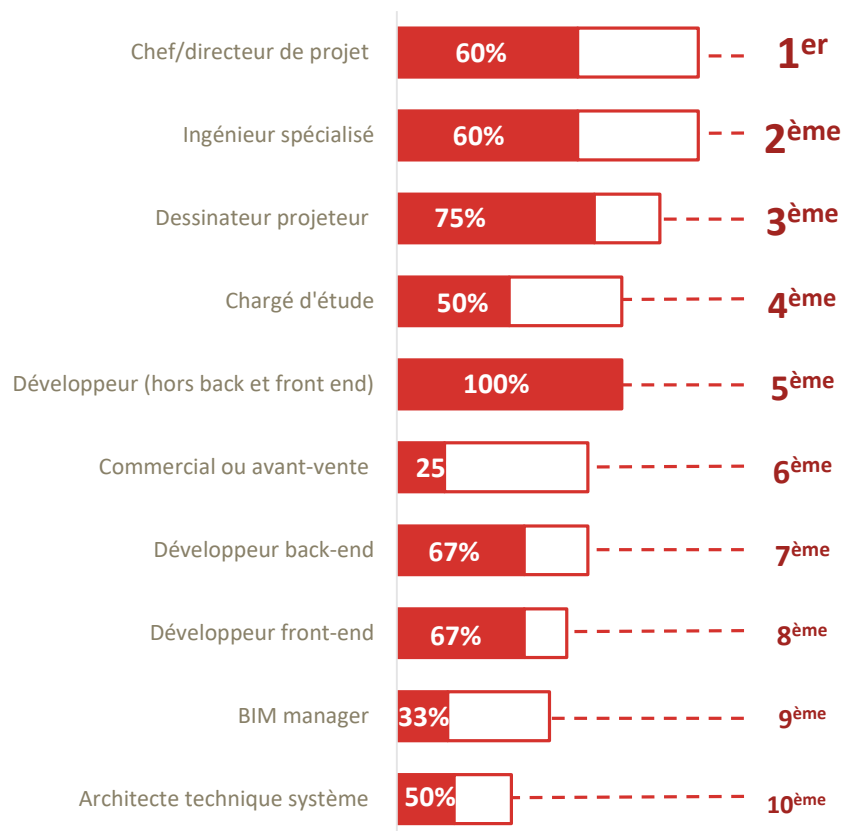
départs en retraite/an à remplacer

Métiers dont le recrutement est le plus souvent jugé prioritaire :

1. Chef/directeur de projet
2. Ingénieur spécialisé (*ingénieurs travaux, BIM, méthodes...*)
3. Dessinateur projeteur

Part des recrutements prioritaires pour les 10 des métiers les plus cités parmi les projets de recrutement

Source sondage KYU Lab



Note de lecture : « Chargé d'étude est le quatrième métier cité parmi les projets de recrutement des entreprises. Dans 50% des cas, ce projet est jugé prioritaire. »

Les chefs/directeurs de projet et les ingénieurs spécialisés sont les deux métiers les plus cités parmi les projets de recrutement.

- Alors que les entreprises du secteur numérique recherchent majoritairement des profils techniques, les **entreprises de l'ingénierie souhaitent en priorité recruter sur des postes de pilotage projet.**
- Les **ingénieurs spécialisés** sont le deuxième métier pour lequel les projets de recrutement sont les plus nombreux en particulier sur des profils d'ingénieurs BIM ou des ingénieurs travaux et sur des profils d'ingénieurs process ou d'ingénieur en programmation. Cette dynamique s'explique par le fait que le secteur a notamment pour clients des entreprises aux besoins de compétences de niche (ingénierie navale, de réseaux...).
- Il est par ailleurs à noter que le **métier de dessinateur projeteur est particulièrement critique** puisque $\frac{3}{4}$ des projets de recrutement le concernant sont jugés prioritaires.
- Les **métiers de développeurs** font partie des 10 métiers pour lesquels les projets de recrutement sont les plus nombreux pour permettre aux entreprises de la région de développer des outils numériques (CAO/PAO...) à destination de leurs clients.





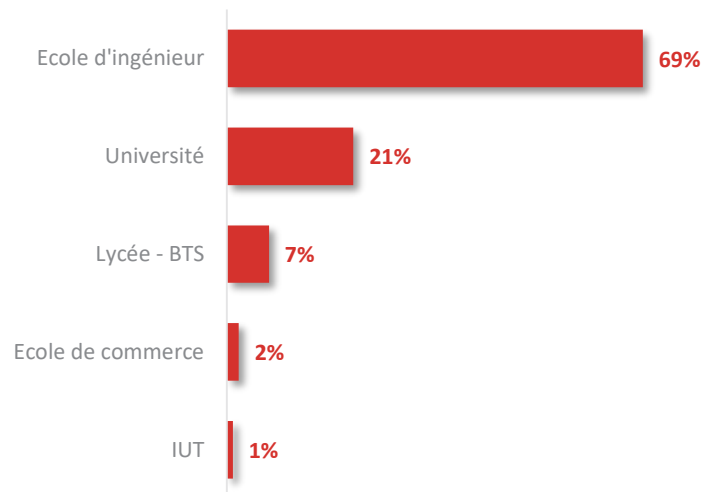
BESOINS DES ENTREPRISES

Profils recherchés par les entreprises

Un besoin prépondérant de candidats niveau BAC+4/5 issus d'écoles d'ingénieurs

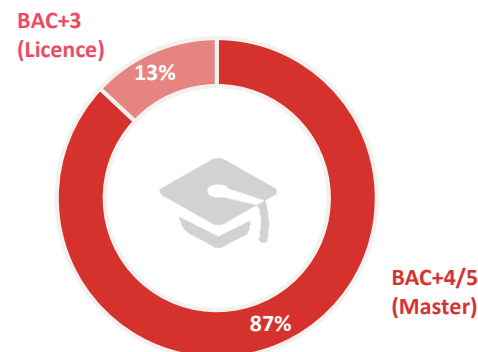
Niveaux de formation demandée dans les annonces d'emploi

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018-S2 2019



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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018-S2 2019



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



- La croissance économique du secteur de l'ingénierie (+5,5%/an entre 2018 et 2023) devrait se traduire par **220 créations nettes d'emplois par an entre 2018 et 2023** contre à titre indicatif 500 en ARA, une région bien plus grande que la Bretagne.
- Comme pour le secteur numérique, ce sont **majoritairement les profils issus d'une école d'ingénieur** (près de 9 annonces sur 10) et **de niveau Bac+4/5 qui sont plébiscités**.
- Si le niveau de formation demandé est en moyenne inférieur au secteur du numérique (87% de Bac+4/5 contre 97%), les entreprises d'ingénierie sont aussi **plus ouvertes à des profils issus de cursus universitaires** (21% des annonces contre 18% pour les entreprises du numérique). Les profils de niveau licence sont moins recherchés par les entreprises d'ingénierie dont les projets de recrutement portent en grande partie sur des ingénieurs spécialisés.





BESOINS DES ENTREPRISES

Dynamique des métiers

Des besoins en recrutement sur les métiers d'ingénieur commercial et d'ingénieur R&D.

Principaux métiers émergents* sur l'ingénierie

Source Observatoire dynamique OPIIEC, S2 2019



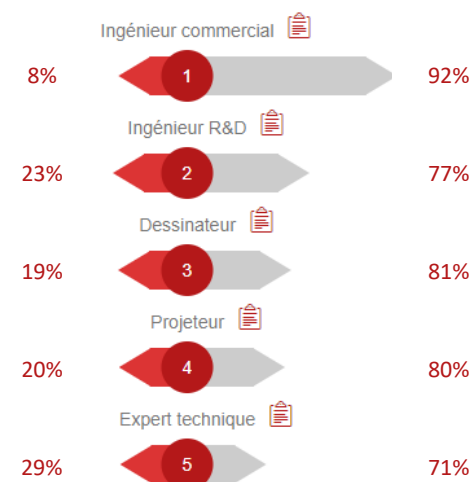
Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018-S2 2019

Pour des données en ligne actualisées en continu, rendez-vous sur le site de l'observatoire des métiers de l'OPIIEC ou cliquez ici



Part des recrutements des entreprises de la Branche V.S. hors Branche*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018-S2 2019



● BRANCHE
● HORS BRANCHE

*analyses réalisées sur les offres d'emploi publiées – ces offres d'emploi ne représentent pas l'intégralité du marché du recrutement.

- Si les recrutements en ingénieur commercial sont les plus nombreux parmi les entreprises d'ingénierie de la branche, ils ne représentent que 8% des recrutements sur ce poste dans la région (surreprésentation néanmoins notable, par rapport au poids du secteur).
- À l'inverse, parmi les métiers plus spécifiques au secteur de l'ingénierie tels qu'ingénieur R&D, dessinateur, projeteur ou expert technique ce sont entre 1 recrutement sur 5 et 1 recrutement sur 4 qui sont réalisés par les entreprises de la branche.





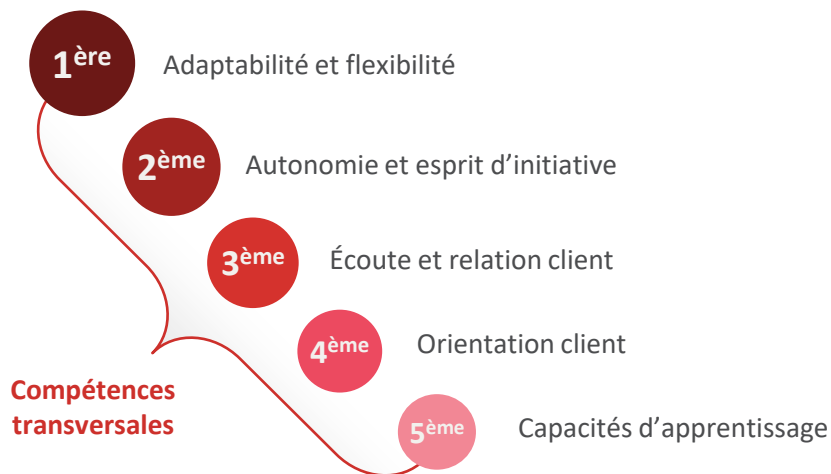
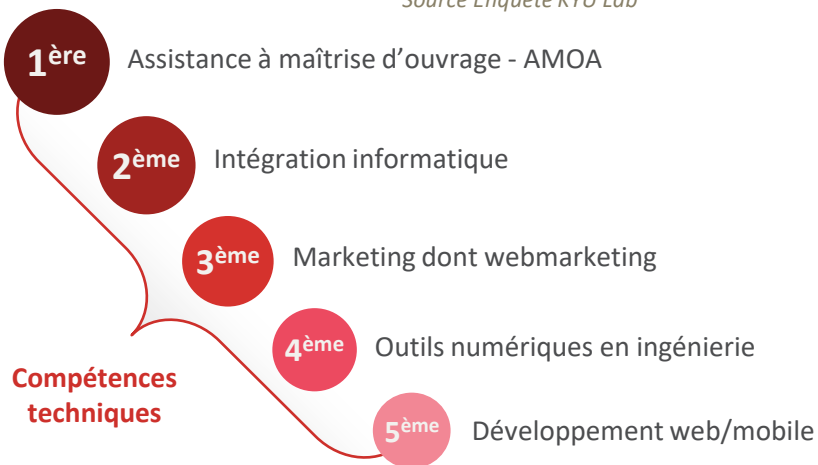
BESOINS DES ENTREPRISES

Compétences à développer

Des entreprises de l'ingénierie qui se concentreront sur leurs besoins en compétences en gestion de projet dans les années qui viennent.

Compétences que les entreprises du secteur chercheront à développer en priorité ces deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



Derrière l'AMOA, le secteur de l'ingénierie présente des besoins croissants sur des compétences moins spécifiques à son cœur d'activité.

- **L'assistance à maîtrise d'ouvrage** est la compétence technique que les entreprises du numérique chercheront le plus à développer ces prochaines années. Ce besoin, partagé par d'autres régions telles que les Pays de la Loire ou la région PACA, s'explique en partie par **l'importance croissante du management de projet à la fois dans secteurs industriels et dans la construction** (taille des projets conséquente, multiplicité des acteurs mobilisés, développement des outils de collaboration tels que le BIM...).
- Toutefois, les entreprises de l'ingénierie cherchent aussi à développer de **nombreuses compétences non spécifiques à leur activité**. De la même manière que dans la région voisine des Pays de la Loire elles intègrent progressivement l'usage des outils numériques et cherchent à diversifier leur offre en proposant des outils numériques à leurs clients. Elles manifestent ainsi un **besoin important en compétences liées à l'intégration informatique, à la maîtrise d'outils numériques** (CAO, PAO, BIM...) en ingénierie ou au développement web.
- Parmi les autres domaines techniques spécifiquement liés à leur secteur les entreprises d'ingénierie souhaitent développer des compétences en **robotique**, en **programmation**, mais aussi en **métrologie**, de plus en plus demandées par leurs clients.

Un besoin majeur en autonomie en flexibilité et en relation client

- Les compétences transversales recherchées par les entreprises sont liées à la **diversité des secteurs et des projets auxquels leurs salariés peuvent être confrontés**. Elles cherchent ainsi à ce que ces derniers puissent faire preuve de davantage de flexibilité et d'autonomie.
- La **relation client est également un objet d'attention** puisque l'orientation et l'écoute client sont des soft skills qu'elles cherchent à développer parmi leurs collaborateurs.





ETUDES ET
CONSEIL



SECTEUR DU CONSEIL

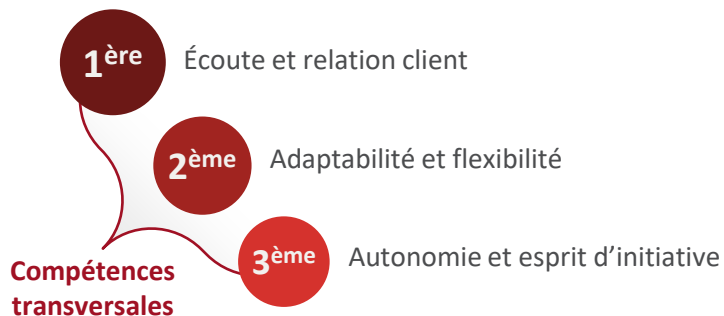


BESOINS DES ENTREPRISES - Créations de postes envisagées et compétences à développer

Le secteur du conseil recherche de nouveaux profils (90/an entre 2018 et 2023) aux compétences très diverses

Compétences que les entreprises du secteur chercheront à développer en priorité ces deux prochaines années

Source sondage KYU Lab



Autres compétences plus rarement citées

- Veille et analyses qualitatives et quantitatives
- Maîtrise des outils numériques dans les études
- Maîtrise des big data et des statistiques
- Capacités d'apprentissage
- Formation et transmission des connaissances
- Prospection
- Communication orale et écrite

CONSEIL ET ÉTUDES

Le secteur conseil et études en région Bretagne à horizon 2023 :

 **90**
créations nettes d'emplois/an

 **25**
départs en retraite/an à remplacer

Métiers dont le recrutement est le plus souvent jugé prioritaire

1. Commercial ou avant-vente
2. Chef/directeur d'étude
3. Consultant en management et stratégie

Les entreprises du secteur du conseil et des études, compte tenu de la diversité forte de leurs activités, soulignent un besoin en formation sur une diversité de thématiques importante.

- Le **marketing et la stratégie marketing**, dont la demande s'accroît et se diversifie (davantage de PME, secteurs comme la santé...) et qui intègrent de plus en plus du webmarketing et de la gestion des réseaux sociaux, sont les principales compétences que les entreprises souhaitent développer.
- Le **management de projet** est lui aussi un sujet de développement des compétences pour les entreprises du conseil, dont l'activité peut être centrée autour de ce domaine (conseil en organisation, en stratégie...) et dont l'organisation se structure autour de missions à piloter.
- Dans un secteur en contact constant avec le client, **l'écoute et la relation client sont primordiales** pour les entreprises de même que l'adaptabilité et l'autonomie des collaborateurs amenés à travailler sur des missions pouvant être très diverses.
- Le **besoin en compétences techniques** (Big Data, outils numériques dans les études...) souligne la numérisation croissante d'un secteur lui-même en charge d'accompagner les transitions de ses clients.





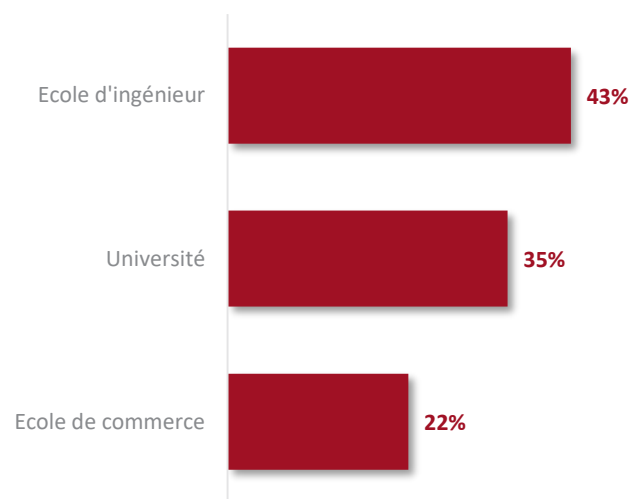
BESOINS DES ENTREPRISES

Profils recherchés par les entreprises

Une majorité de Bac+4/5 recherchés venant à la fois d'écoles d'ingénieur, d'universités ou d'écoles de commerce

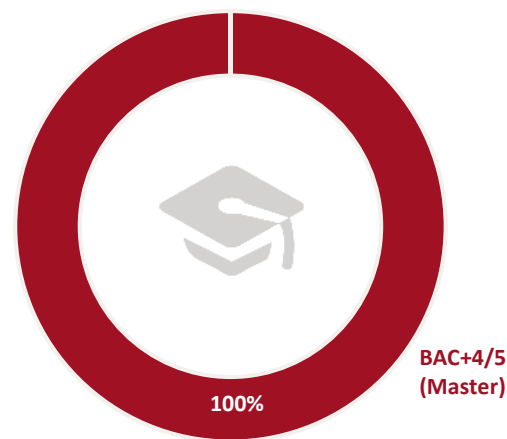
Niveaux de formation demandée dans les annonces d'emploi

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018-S2 2019



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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018-S2 2019



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



- Si les **profils recherchés** par les entreprises des études et du conseil sont des profils issus d'écoles d'ingénieurs (pour 43% des annonces d'emploi) et de niveaux BAC+4/5, ils sont toutefois **plus divers que dans les secteurs du numérique et de l'ingénierie** puisque les profils issus des universités ou des écoles de commerce sont aussi demandés respectivement dans 35% et 22% des annonces d'emploi.





BESOINS DES ENTREPRISES

Dynamique des métiers

De nombreux profils recherchés dans le domaine du conseil en communication

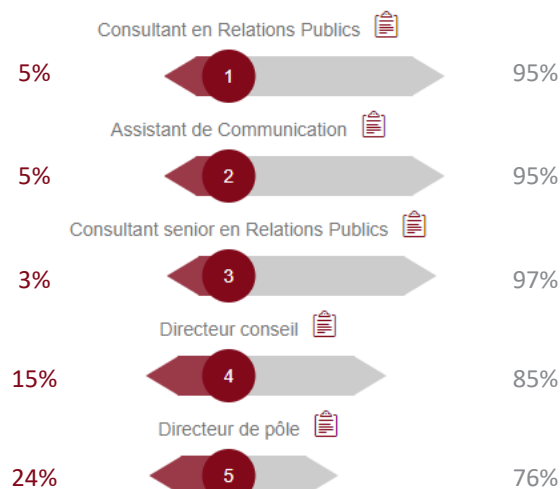
Principaux métiers émergents* sur le conseil/les études

Source Observatoire dynamique OPIIEC, S2 2019



Part des recrutements des entreprises de la Branche V.S. hors branche*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018-S2 2019



Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018-S2 2019

Pour des données en ligne actualisées en continu, rendez-vous sur le site de l'observatoire des métiers de l'OPIIEC ou cliquez ici



● BRANCHE
● HORS BRANCHE

*analyses réalisées sur les offres d'emploi publiées – ces offres d'emploi ne représentent pas l'intégralité du marché du recrutement.

- Outre le métier de commercial, les entreprises du **secteur du conseil et des études recherchent différents profils dans le domaine du conseil en communication et en marketing** (consultant en relations publics, assistant de communication...). Ces métiers sont toutefois très souvent internalisés (plus de 90% des recrutements sur ces métiers proviennent de secteurs hors de la branche) ce qui implique pour les entreprises de la branche un **besoin d'expertise (vision stratégique, prise de recul, connaissance des outils numériques les plus récents, expérience...)** leur permettant de faire valoir leur valeur ajoutée auprès de leurs potentiels clients.





BRANCHE

DIAGNOSTIC DE L'OFFRE
RÉGIONALE DE FORMATION
ET DES PASSERELLES À
DÉVELOPPER POUR LES
DEMANDEURS D'EMPLOI

FORMATION INITIALE

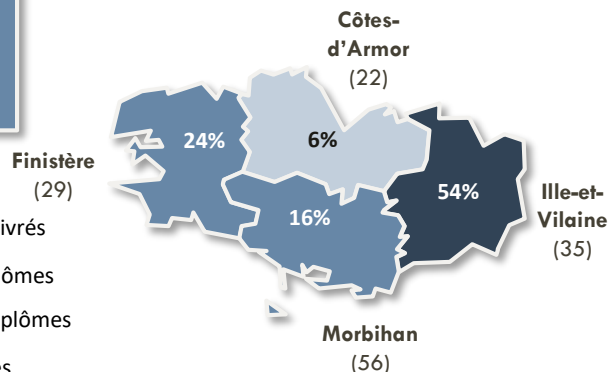
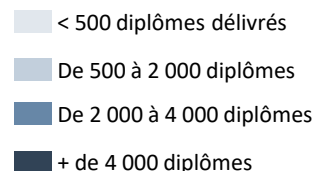
Répartition géographique et par spécialité

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

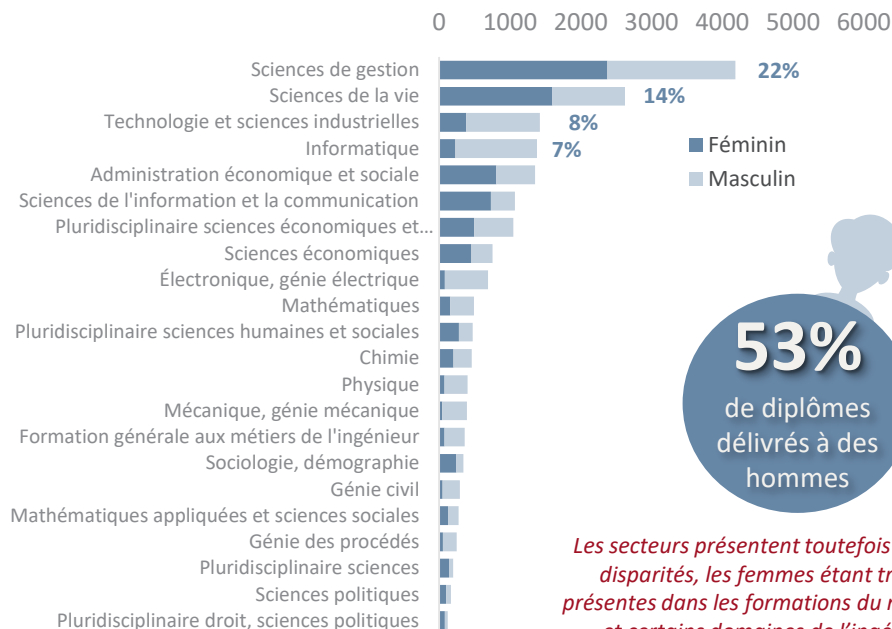
Nombre de diplômés en 2017 :
18 951



*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.

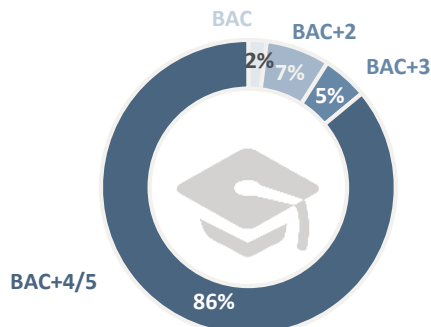
FORMATION INITIALE

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

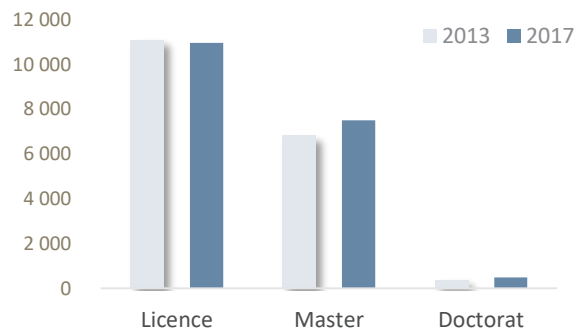


Les chiffres issus de l'Observatoire sont dynamiques, pour des données en ligne actualisées en continu, rendez-vous sur le site de l'observatoire des métiers de l'OPIIEC où cliquez ici



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).





72% d'hommes

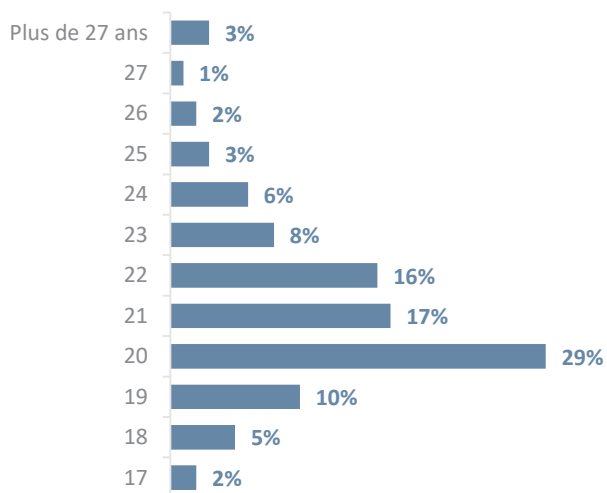


28% de femmes

Source FAFIEC, date de fin d'apprentissage : 2017/2018

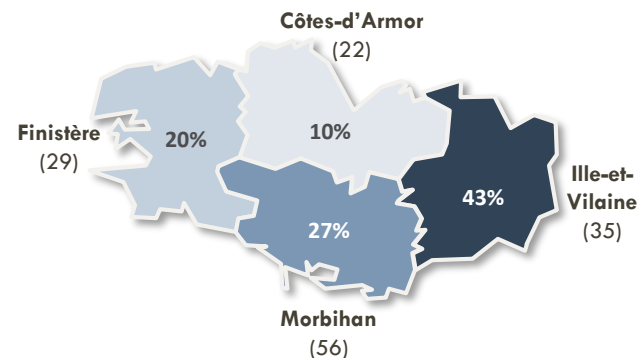
Répartition des apprentis par âge

Source FAFIEC, date de fin d'apprentissage : 2017/2018



Répartition géographique des apprentis (selon la localisation de leur entreprise d'accueil) par départements

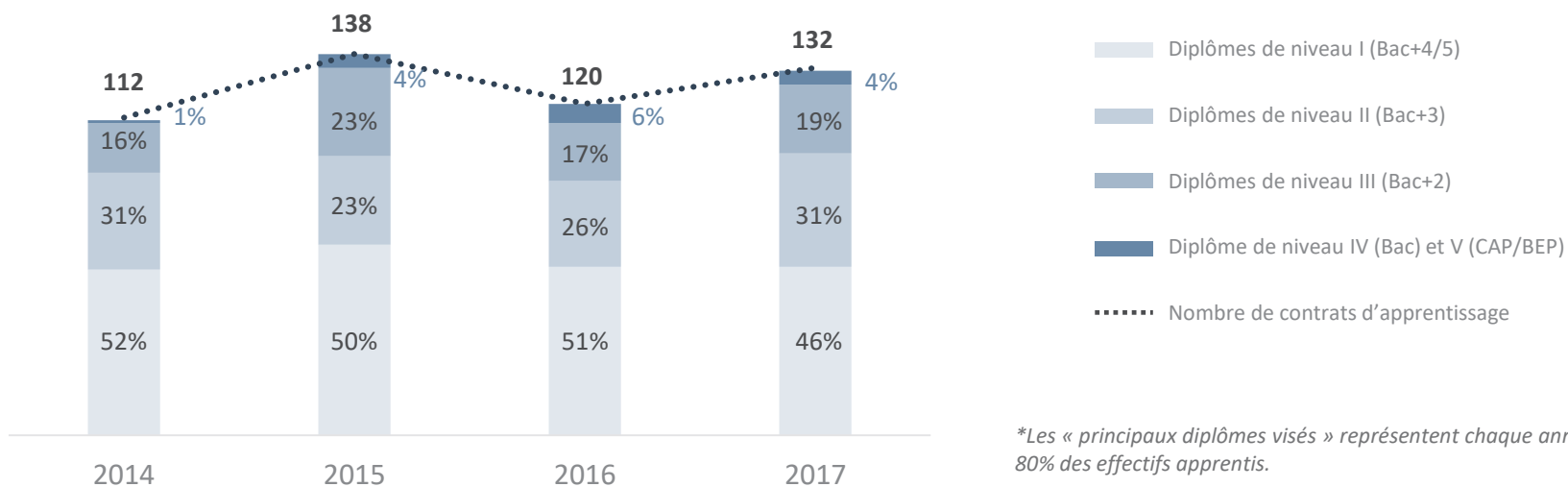
Source FAFIEC, date de fin d'apprentissage : 2017/2018



- **Près de ¾ des apprentis sont des hommes ayant entre 19 et 22 ans.** Parmi les apprentis, la proportion d'hommes est donc encore plus importante que dans la Branche.
- La grande majorité des apprentis ayant terminé leur apprentissage au cours de l'année scolaire 2017-2018 se trouvaient en **Ille-et-Vilaine (43%)** ou dans le **Morbihan (27%)**, **révélant une propension plus importante des entreprises de ce département à recourir à l'apprentissage (27% des apprentis de la branche contre 18% des établissements)**

Évolution de la part des apprentis en Bretagne selon les principaux diplômes visés*

Source FAFIEC, date de fin d'apprentissage : 2017/2018



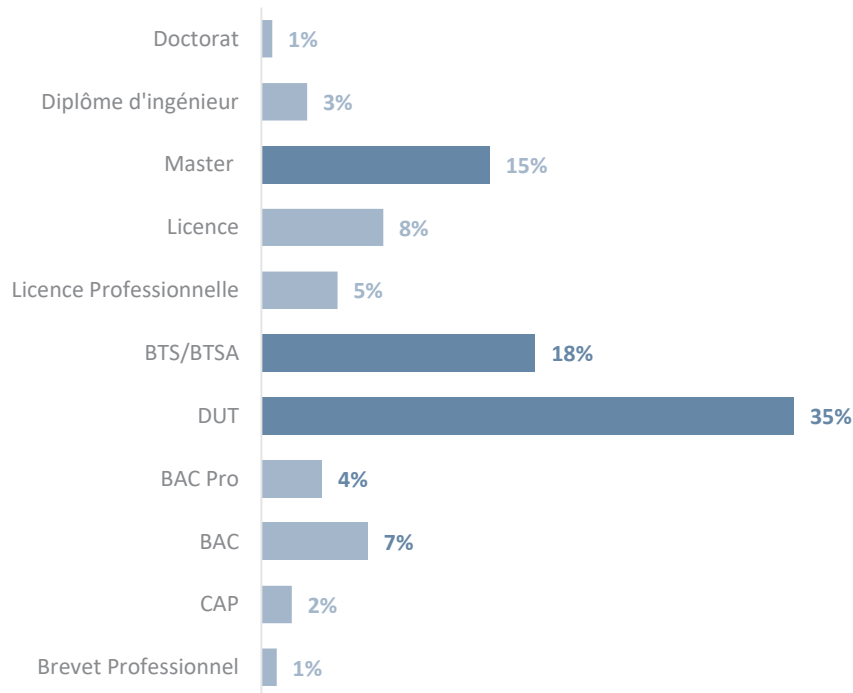
*Les « principaux diplômes visés » représentent chaque année environ 80% des effectifs apprentis.

Si le nombre d'apprentis présents dans des entreprises de la branche en Bretagne a augmenté de 16% entre 2014 et 2017, celui-ci fluctue d'une année à l'autre.

- Près de la moitié des diplômés visés chaque année sont de niveau master ou équivalent. Cette part a toutefois légèrement diminué entre 2014 et 2017 (de 55% à 46%).
- Alors que les **diplômes de niveau II** tels que les licences professionnelles représentent **entre un quart et un tiers des diplômés visés par les apprentis** sur cette période, **ceux de niveau III** comme les DUT **représentent environ un diplôme visé sur cinq** en apprentissage dans la branche en Bretagne.

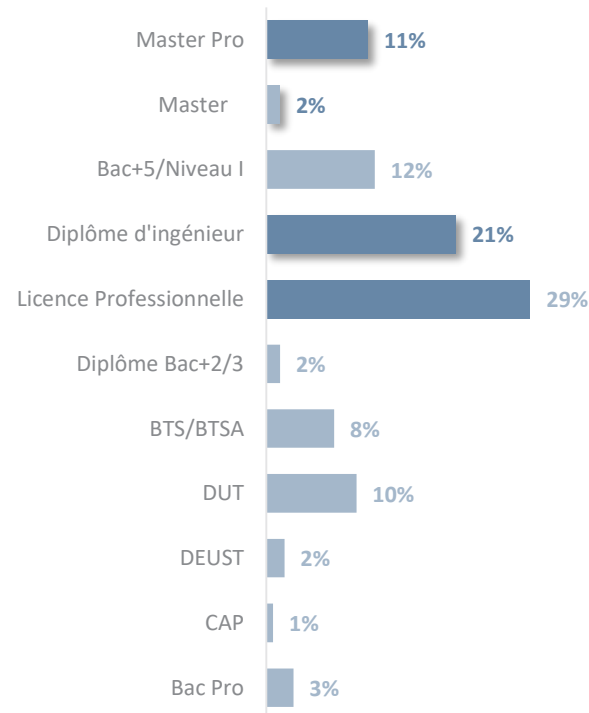
Répartition des apprentis dans la région selon le niveau de diplôme d'entrée

Source FAFIEC, date de fin d'apprentissage : 2017/2018



Répartition des apprentis dans la région selon le niveau de diplôme visé

Source FAFIEC, date de fin d'apprentissage : 2017/2018



Des apprentis intégrant généralement leur formation suite à des BTS et des DUT

- À l'entrée (avant l'apprentissage), les jeunes de **niveau DUT** étaient **les plus nombreux** en 2017/2018 (35%), suivis par les niveaux BTS (18%).
- Dans la continuité de leur DUT et BTS les apprentis visent majoritairement à obtenir des niveaux BAC+4/5, BTS et licence professionnelle.

Parmi les entreprises interrogées seules 12% ont déclaré avoir souvent recours à l'alternance

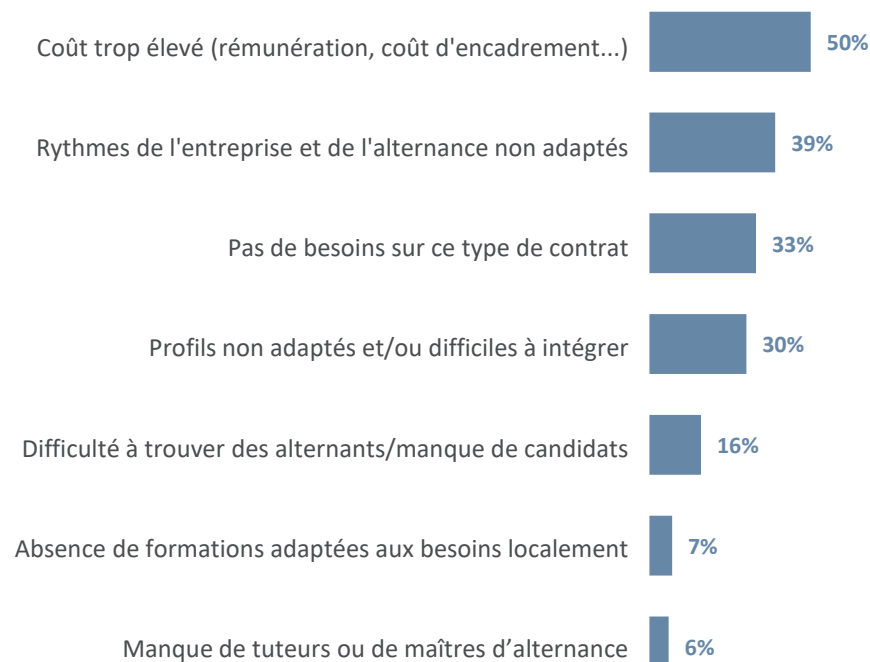
- **L'alternance demeure une pratique peu répandue parmi les entreprises de la branche.** 58% n'ont ainsi jamais recours à ce mode de formation quand 30% déclarent avoir parfois recours à cette modalité.
- **Les entreprises du numérique sont les entreprises de la branche à avoir le plus souvent recours à l'alternance** (24% y ont souvent recours, 56% y ont parfois recours). À l'inverse les entreprises de l'ingénierie sont celles qui mobilisent le moins cette modalité de formation (84% n'y ont ainsi jamais recours).
- Le recours à l'alternance s'explique en premier lieu par la tension au recrutement que peuvent rencontrer les entreprises. **Les entreprises ayant recours à l'alternance élargissent le vivier de candidatures** lors de leurs recrutements, le contrat en alternance pouvant en effet déboucher sur une embauche.
- Par ailleurs, les entreprises ayant recours à cette modalité de formation avancent que **l'intégration d'un alternant est une opportunité pour leur activité.** Elle permet d'une part de redynamiser leurs équipes et de mobiliser des salariés en tant que tuteurs et, d'autre part, d'apporter des connaissances actualisées dans l'entreprise ainsi qu'un point de vue différent sur ses activités.

Le coût trop élevé de l'alternance, principal frein au recours à ce dispositif

- Le **coût jugé trop élevé du dispositif** est de loin le premier frein limitant son recours par les entreprises. En Bretagne les entreprises de la branche sont en outre plus sensibles à ce facteur que dans les autres régions (43% des entreprises en AURA, 30% en HdF et 20% en PdL).
- Le **rythme de l'alternance** est par ailleurs parfois jugé inadéquat avec l'organisation de l'activité des entreprises, et ce de manière plus répandue que dans les Pays de la Loire (18% des entreprises de la branche).
- Enfin, **l'inadéquation entre les besoins des entreprises et les profils des alternants** ainsi que les difficultés à intégrer ces derniers représentent un frein pour 1/3 des entreprises interrogées. L'accompagnement des entreprises pourrait ainsi être un levier pour favoriser leur recours à l'alternance.

Freins limitant le recours à l'alternance

Source Enquête KYU Lab



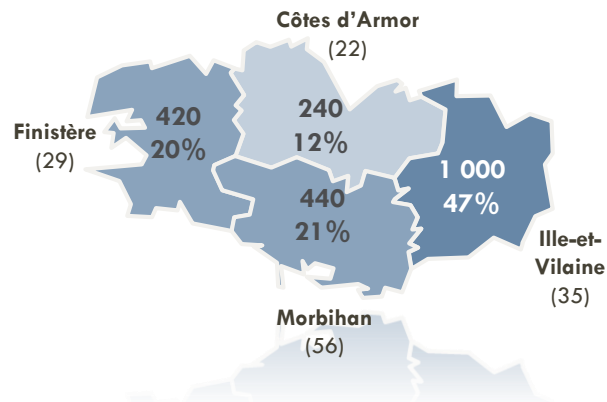
FORMATION CONTINUE

Offre et consommation

Le numérique, le management, les risques/la stratégie et les langues comme thèmes de formation privilégiés dans la Branche

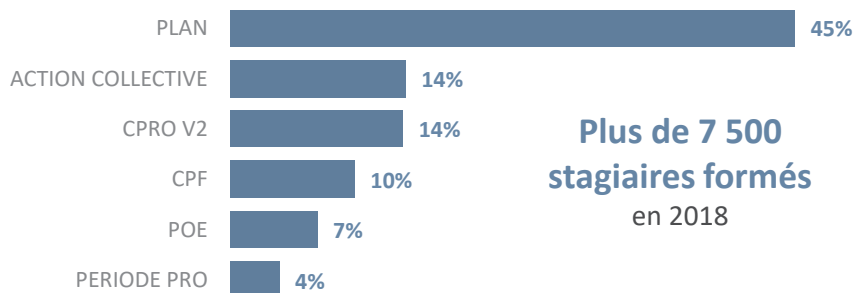
Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités menant aux métiers de la Branche (spécialités déclarées)

Source : Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 Ministère du travail - Liste OF 2017



Ventilation des formations financées par enveloppe

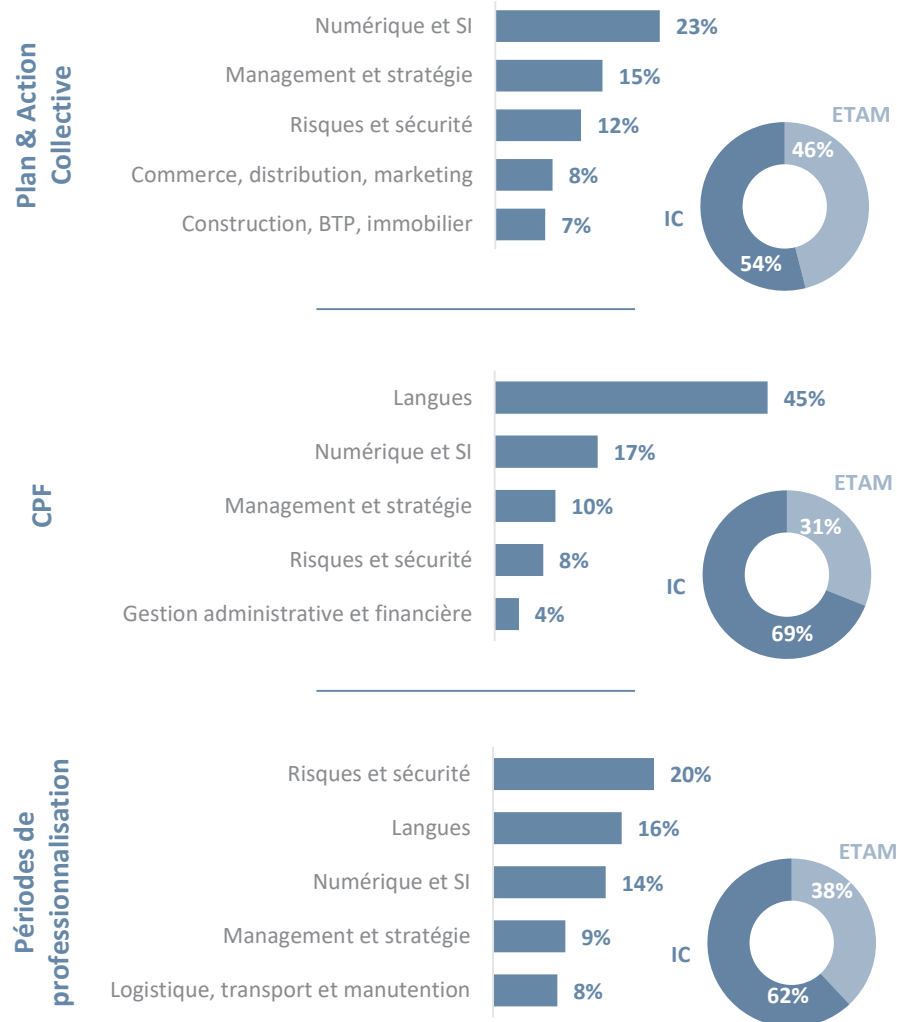
Source : Fafiec (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



Plus de 7 500 stagiaires formés en 2018

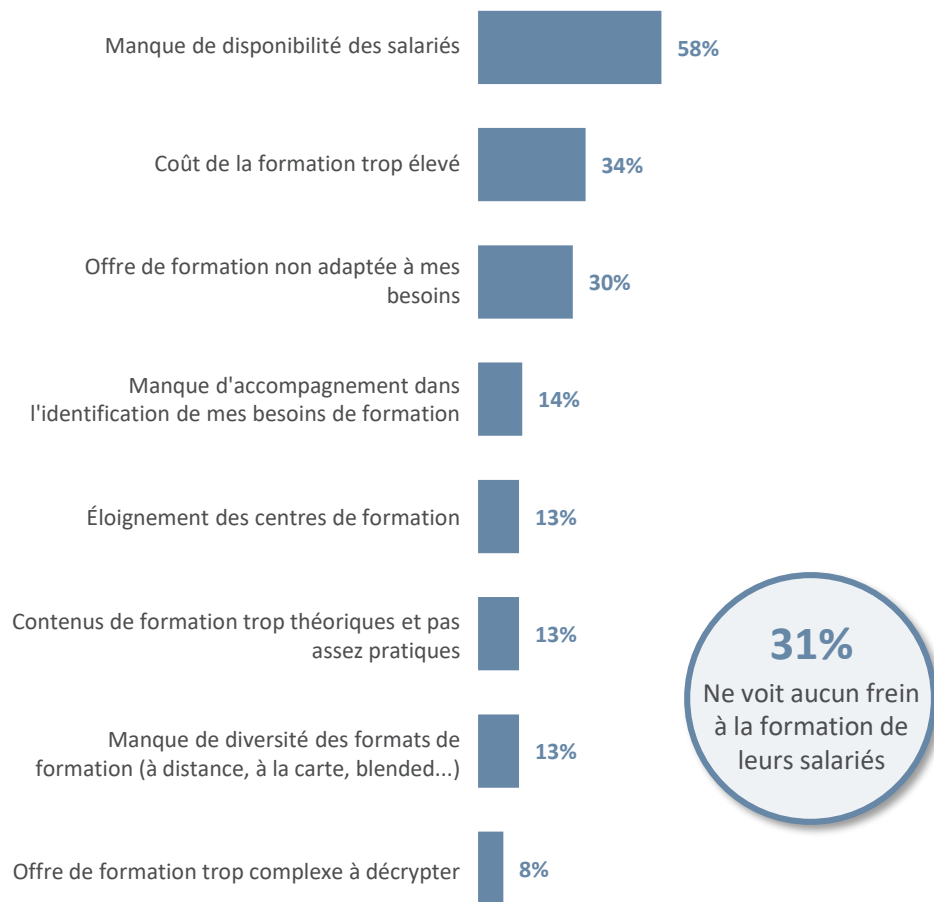
Autres : Diagnostic individuel ou collectif, TPE/PME, DIF, Tuteur, CSP, VAE, Bilan de compétences, CDIC

Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de la Branche selon le dispositif - Source Fafiec, 2019



Freins limitant le recours à la formation des salariés

Source Enquête KYU Lab



Le manque de disponibilité des salariés, premier frein à la formation pour les entreprises de la branche dont les contraintes clients sont importantes

- L'organisation en mode projet de l'activité des entreprises complexifie l'anticipation de la demande client et rend difficile la mise à disposition des salariés lors de formations notamment lorsque celles-ci se déroulent sur plusieurs jours d'affilé. Cette problématique se renforce pour les entreprises du numérique (62%) et du conseil (80%) dont les salariés peuvent être amenés à travailler directement chez leurs clients.
- La diversification des formats de formation (formations ouvertes à distance – FOAD, formation en situation de travail - FEST) pourrait faciliter leur organisation face au manque de disponibilité des salariés.

Si 1/3 des entreprises ne voient aucun frein à la formation de leurs salariés, le coût de la formation demeure un obstacle important (30%)

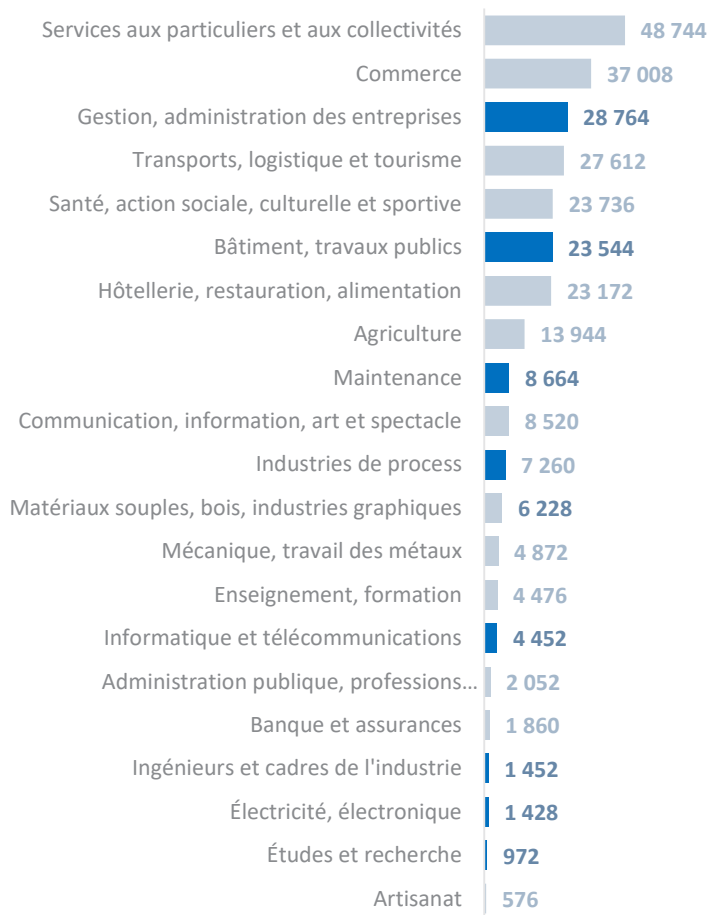
- Afin de spécialiser leurs salariés ou maintenir leur niveau d'expertise, les besoins en formation des entreprises de la branche portent sur des thématiques pointues dont les coûts peuvent être élevés. Par ailleurs, certains domaines de formation, tels que la stratégie digitale (social listening, référencement web...), ne sont pas pris en charge par l'OPCO.

Des contenus de formation parfois inadaptés et un besoin d'accompagnement accru pour certaines entreprises

- Les entreprises de la branche, et plus particulièrement les entreprises d'ingénierie dont les expertises techniques sont très ciblées, ont des difficultés à trouver des contenus adaptés à leurs besoins. Cela pousse certaines d'entre elles à envoyer leurs salariés hors de leur périmètre d'action (Nantes, Paris) pour trouver des formations adéquates.
- La complexité de l'offre de formation et la difficulté que peuvent rencontrer certaines entreprises pour identifier leurs besoins en formation rendent stratégique leur accompagnement par la branche.

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^{er} 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^e 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

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			
Recrutements à réaliser	~ 850	~ 300	~ 120
Créations nettes d'emplois	750	220	90
Départs en retraite	110	65	25
Candidats disponibles	~ 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

		
0,8	5	5,2
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

CONSTAT

CONSÉQUENCE

FORMATION INITIALE

- La **croissance globale des effectifs étudiants** dans l'ensemble des spécialités pouvant mener aux métiers de la Branche entre 2013 et 2017 s'établit à **4%** (Source MENESR, 2018).
- La **croissance globale des effectifs-salariés** dans l'ensemble des spécialités est de **15%** sur la même période (croissance portée essentiellement par le secteur du numérique) (Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, Projections KYU Lab).
- Si **les effectifs de diplômés** sont mieux répartis que les effectifs salariés de la branche, ceux-ci **se concentrent** tout de même **en Ile-et-Vilaine** où se trouvent la majorité des entreprises (Source MENESR, 2018).
- **L'écart** entre l'offre de formation initiale et les **besoins** des entreprises **concerne avant tout le secteur du numérique**.
- Dans ce contexte, **61%** des entreprises mettent en place une **politique de qualité de vie au travail** (télétravail, horaires flexibles, management de proximité...) pour attirer et fidéliser leurs collaborateurs (source enquête KYU Lab).
- Pour **acquérir de nouvelles compétences en interne et professionnaliser les profils juniors** les entreprises misent sur la formation des collaborateurs (40%, source enquête KYU Lab).

FORMATION CONTINUE

- **Il existe un déficit** d'offre régionale de formation sur certaines **thématiques spécifiques au tissu économique régional** (automatisation des chaînes de production, énergies nouvelles (EMR...), construction écologique (transition énergétique...)...
- Le **marketing et le web-marketing** figurent au **premier plan des compétences que souhaitent développer** les entreprises or **cette thématique ressort peu parmi les thématiques de formation financées**. Le fait que ces thématiques soient peu présentes dans les dispositifs Plan de formation et Action collective explique cette carence et pourrait être corrigé.
- **Dans le numérique, la formation en interne est souvent privilégiée** sur les **innovations de rupture qui se renouvellent à un rythme élevé dans le secteur** (2 ans en moyenne) et chez les donneurs d'ordres (*ex. : passage aux technologies cloud*).
- Globalement, ce sont **les spécialités de formation touchant au domaine de l'ingénierie** (souvent pointues et transmises en interne) **qui sont les moins consommées dans la formation continue. Spécialités de formation continue peu présentes sur la région :**
 - Construction et méthodes de construction nouvelles (BIM...)
 - Automatisation process agroalimentaire
 - Énergies renouvelables (ingénierie)
 - Écologie et biodiversité (ingénierie)
 - Chaudronnerie, soudage, métallurgie (ingénierie)
 - Solutions cloud (numérique)
 - ...
- Du côté du numérique, les organismes régionaux de formation ne parviennent pas toujours à proposer à temps une offre de formation répondant à des besoins techniques et innovants comme sur les telecoms par exemple. Les entreprises se tournent donc vers des organismes nationaux et la formation interne.

DEMANDEURS D'EMPLOI

- La région Bretagne affiche un taux de chômage de 7,2% contre 8,4% au niveau national au 1er trimestre 2019 (Source INSEE estimation T4 2018)
- **70% des offres d'emploi** des entreprises de la Branche demandent un **BAC+4/5** (Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018).
- Le vivier de **demandeurs d'emploi éligibles** aux métiers des trois principaux secteurs de la Branche en Bretagne s'élève à environ **1 600 personnes** (Source Pôle Emploi, Emploi Store Août 2019).
- La question de **l'éligibilité des demandeurs d'emploi aux métiers de la Branche est un enjeu central**. En effet, les viviers les plus importants de demandeurs d'emploi (souvent des profils peu qualifiés) nécessitent souvent un cursus complet de montée en compétences professionnalisant.



NUMÉRIQUE



SECTEUR DU NUMÉRIQUE



FORMATION INITIALE

Répartition géographique et par spécialité

Des diplômés très majoritairement masculins et concentrés en Ile-et-Vilaine

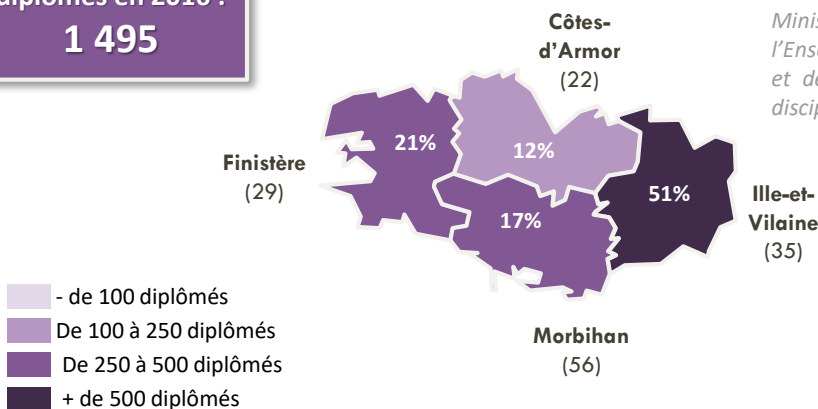
Répartition des diplômés* par département

(Niveau BAC+2 et au-delà)

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17

Nombre de diplômés en 2016 :
1 495

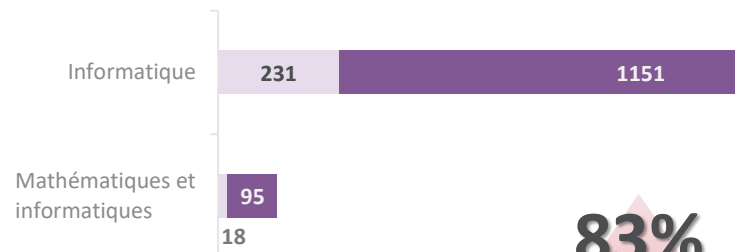
*Diplômes délivrés dans les établissements publics de la région sous tutelle du Ministère en charge de l'Enseignement supérieur et de la recherche, sur la discipline « Informatique »



Nombre de diplômes délivrés relatifs aux métiers du numérique

(DUT, post-DUT, licence, master, doctorat)

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



Dont :

- Grands Établissements
- Instituts et Écoles extérieures aux Universités
- Universités

83%

de diplômés délivrés à des hommes

Les actions pour féminiser les formations au numérique demeurent essentielles

A ces volumes s'ajoutent des étudiants formés dans d'autres types d'établissements, n'étant pas sous tutelle du MENESR (ex. : IMIE, Simplon...). Attention, ce sont des volumes potentiels, ces jeunes diplômés peuvent s'orienter vers d'autres secteurs, d'autres métiers, poursuivre leurs études, ne pas convenir aux recruteurs...

- Si la **répartition des diplômes délivrés pouvant mener au secteur du numérique demeure inégale** sur le territoire breton (avec une forte concentration en Ile-et-Vilaine), celle-ci est **un peu plus diffuse qu'en moyenne**. Ainsi, les Côtes-d'Armor délivrent en proportion deux fois plus de diplômés pouvant mener aux métiers du numérique qu'à l'ensemble des métiers de la branche (6% des diplômés délivrés).
- Toutefois, la concentration des effectifs-salariés en Ile-et-Vilaine (71% des salariés du secteur du numérique) souligne la **difficulté** que rencontrent les entreprises **des départements des Côtes-d'Armor, du Finistère et du Morbihan à retenir les profils formés sur leur territoire**.
- Dans un secteur où 77% des salariés sont des hommes, la **faible représentation des femmes se renforce au niveau des effectifs-diplômés** - 17% des diplômés sont des femmes. Compte tenu des fortes tensions au recrutement que connaissent les entreprises du numérique, la problématique de l'attractivité du secteur auprès des femmes est particulièrement importante.



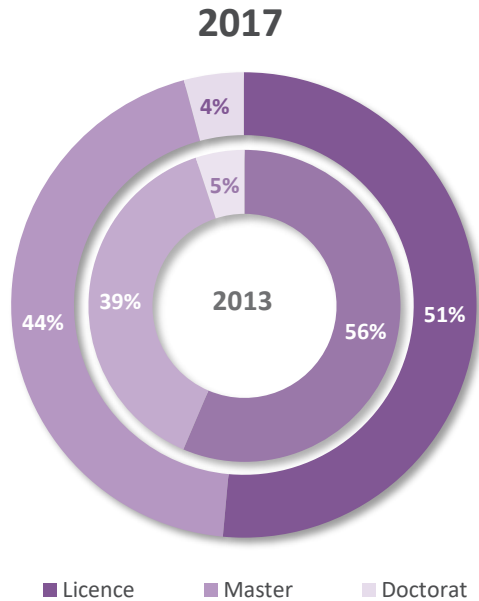


FORMATION INITIALE - Répartition des diplômés par niveau d'étude

Le numérique, un secteur où les besoins de la branche ne sont pas suffisamment couverts par les effectifs formés dans la région, particulièrement sur les niveaux BAC+4/5

Répartition des effectifs formés au numérique en 2012 et en 2016 par niveau d'étude

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



Nombre de diplômés en 2013 :
1 147



Nombre de diplômés en 2017 :
1 495

Les effectifs formés en Bretagne pour le numérique ont augmenté 30% entre 2013 et 2017 pour atteindre près de 1 500 diplômés

- L'ensemble des catégories de diplômes sont concernés par cette dynamique et plus particulièrement les masters dont les effectifs ont cru de 50% entre 2013 et 2017. Bien qu'ils soient relativement nombreux et qu'ils représentent 664 diplômés, les masters demeurent minoritaires par rapport aux diplômes de licence (51% soit 769 diplômés).

La croissance économique du secteur du numérique dans la région (+6%/an entre 2018 et 2023) devrait se traduire par 750 emplois nets créés par an entre 2018 et 2023 (cf. projection de croissance KYU Lab)

- Parmi les personnes recherchées par les entreprises du numérique 79% le sont à **Bac+4/5** (Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018). **593 personnes par an sont ainsi à recruter** pour les entreprises sur ce niveau.
- En 2017, 664 personnes formées au numérique en Bretagne avaient un niveau Bac+4/+5 (Source MENESR). La Bretagne enregistre par ailleurs un faible déficit entre le nombre de diplômés du supérieur en cycle long quittant la région à l'issue de leurs études et le nombre de diplômés du même profil la rejoignant (-6% contre -26% en PdL, source CEREQ, Enquête Génération 2010, 2016) soulignant **l'attractivité dont bénéficie la région sur ces profils**. Compte tenu de ce déficit limité, 625 diplômés devraient demeurer en Bretagne.
- Par ailleurs, 51% des salariés sur les métiers du numérique travaillent dans des entreprises de la Branche. **319 personnes formées en Bretagne devraient donc intégrer une entreprise du numérique à un niveau Bac+4/5 un chiffre inférieur aux besoins en recrutement des entreprises (750)**. Compte tenu de ce déficit, la hausse du nombre de places en formation initiale et continue ainsi que le recrutement d'autres régions et/ou d'autres secteurs sont particulièrement stratégiques.





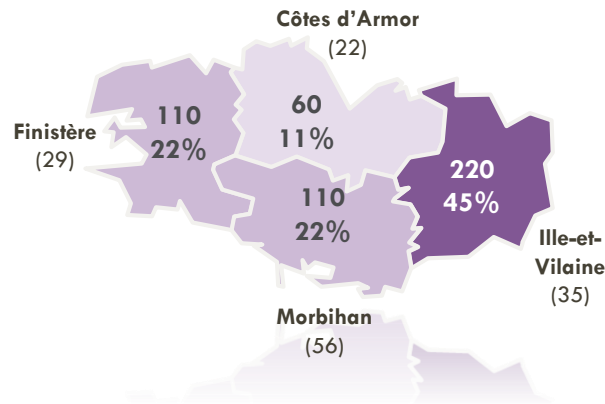
FORMATION CONTINUE

Offre et consommation

Des formations au numérique logiquement majoritaires dans le secteur du numérique, suivies de près par le management, compétence de plus en plus recherchée par le secteur

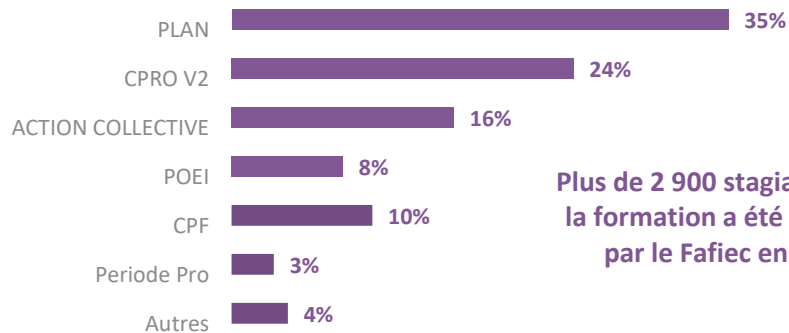
Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités pouvant mener aux métiers du numérique (spécialités déclarées)

Source : Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 Ministère du travail - Liste OF 2017



Ventilation des formations financées par enveloppe

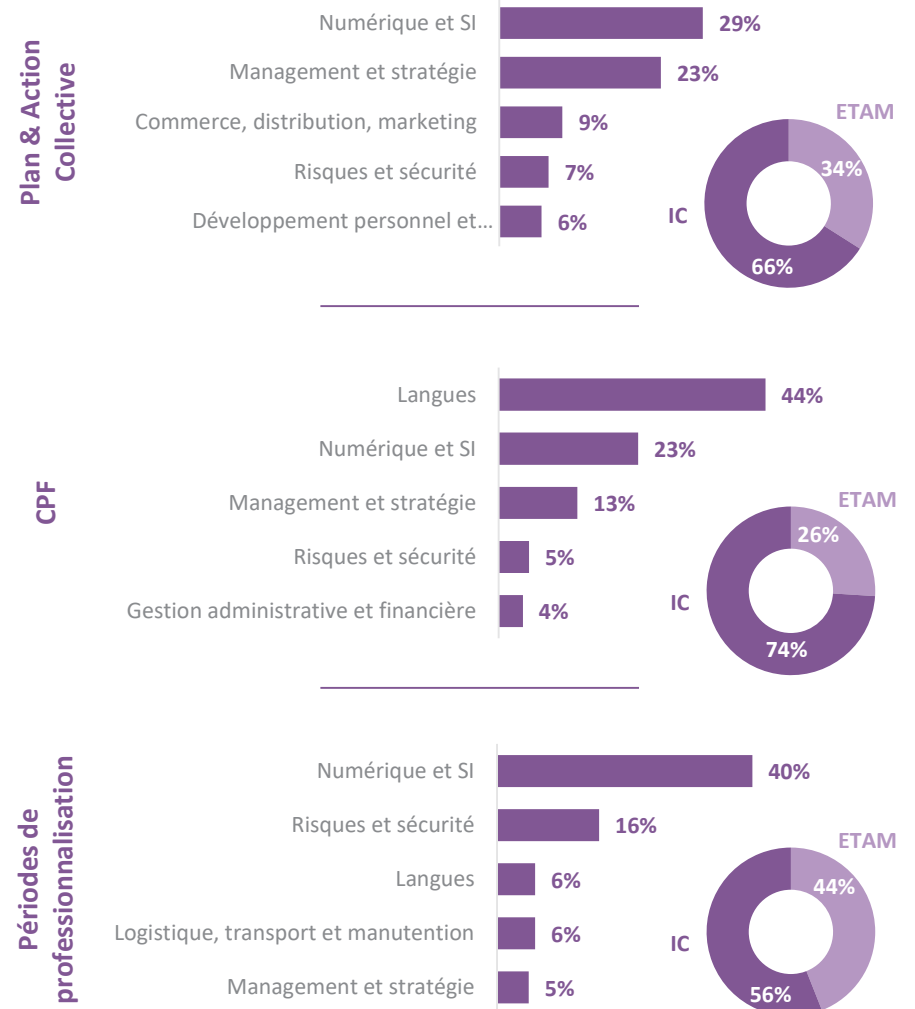
Source : Fafiec (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



Plus de 2 900 stagiaires dont la formation a été financée par le Fafiec en 2018

Autres : Diagnostic individuel ou collectif, TPE/PME, DIF, Tuteur, CSP, VAE, Bilan de compétences, CDIC

Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de la Branche selon le dispositif - Source Fafiec, 2019



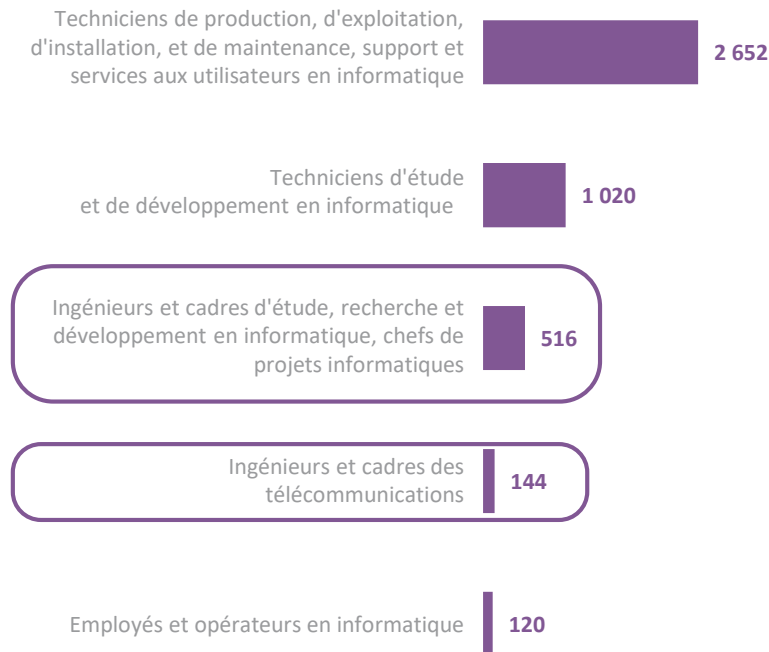


PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI DIRECTEMENT ÉLIGIBLES

330 demandeurs d'emploi a priori directement éligibles aux métiers du secteur du numérique

Répartition des demandeurs d'emploi* (FAP informatique et télécommunications)

Source Pôle Emploi, Emploi Store Août 2019



Le domaine « informatique et télécommunications » ne représente que 1,6% des demandeurs d'emploi en Bretagne, soit 4 500 personnes en août 2019 (total basé sur les catégories A, B et C des demandeurs d'emploi)

- Deux métiers correspondent à un niveau de **qualification BAC+5** et sont donc a priori éligibles au recrutement dans le numérique au sein de la Branche dans la région : Ingénieurs et cadres d'études, R&D en informatique et Ingénieurs et cadres des télécommunications (soit environ 65 personnes)

Sur ces ~650 demandeurs d'emploi BAC+5 éligibles, on peut émettre comme hypothèse que 51% intégreront effectivement le secteur du numérique**, soit environ 330 demandeurs

- On peut ajouter les métiers correspondant à des formations plutôt de niveau **BAC+3** qui se rapprochent des profils précédents, mais qui devront alors **bénéficier d'une formation supplémentaire** pour monter en qualification et postuler avec de meilleures chances au sein du secteur
- C'est par exemple le cas des **techniciens de production, d'exploitation en informatique** et des **techniciens d'étude et de développement en informatique, employés et opérateurs en informatique** qui pourront par la suite progresser vers des métiers de chef de projet, de cadres en informatique par exemple...

* Demandeurs d'emploi catégories A, B et C

**51% des salariés sur des métiers du numérique travaillent dans des entreprises de la Branche (c'est le « taux d'internalisation » des métiers du numérique en Bretagne)



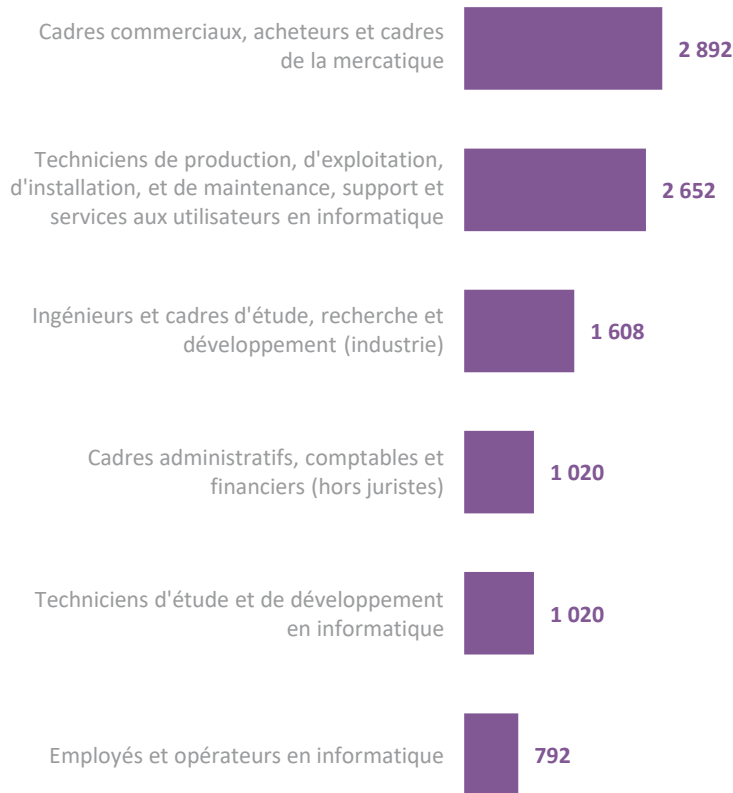


PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

10 000 demandeurs d'emploi* susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur Numérique de la Branche

10 000 demandeurs d'emploi* susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur numérique de la Branche

Source Emploi Store août 2019



Les métiers de la liste ci-dessous présentent a priori des compétences proches des besoins des entreprises du secteur. Ils pourraient bénéficier de formations au numérique pour intégrer le secteur. Il est toutefois plus difficile d'estimer un nombre précis pour les profils a priori plus éloignés du secteur.

Cadres financiers → Data Analyst/Scientist

La **connaissance des secteurs d'activités** donneurs d'ordres ainsi que la bonne **maîtrise des outils de webmarketing** permettent d'envisager des passerelles pour certains demandeurs d'emploi. L'acquisition de compléments sur les **bases du développement web** et des **notions de statistique** sont à prévoir.

Techniciens de développement informatique → Développeurs Web/Mobile

La **montée en compétences** des techniciens d'étude et de développement informatique notamment sur **des technologies de codages encore utilisées** par les entreprises (ex. COBOL), **mais désormais peu enseignées** dans les établissements d'enseignement supérieurs, constitue une opportunité pour ce public.

Ingénieurs et cadres d'études → Mêmes métiers

Les ingénieurs et les cadres d'études font partie des métiers qui sont fortement internalisés par les donneurs d'ordres de la Branche. Réussir à attirer ces profils et à développer des activités techniques difficilement internalisables pourrait permettre d'attirer plus de profils « numériques » dans la Branche.

* Données toutes catégories confondues





Un secteur en forte croissance qui fait face à une tension extrême au recrutement, du fait d'une formation initiale encore trop peu développée dans la région

Évaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles

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

RECRUTEMENTS A REALISER (par an sur la période 2018-2023)

750 créations nettes d'emplois



114 départs en retraite



Entre **800** et **900** emplois potentiels

PROFILS DISPONIBLES (par an sur la période 2018-2023)

320 personnes formées disponibles (BAC+4/5)



330 demandeurs d'emploi de niveau BAC+5 éligibles aux métiers de la Branche



Environ **650** candidats potentiels de niveau BAC+4/5

Environ 650 candidats/an seront disponibles pour intégrer le secteur numérique de la Branche entre 2018 et 2023, tandis que le besoin régional s'élève à environ 850 candidats/an, soit moins de 0,8 candidat par poste

- La **tension au recrutement dans ce secteur est donc particulièrement élevée**. Pourtant, les **effectifs de diplômés ont crû de 50% entre 2013 et 2017**. Mais ils **restent encore inférieurs aux besoins des entreprises de la Branche, qui ne cessent de croître plus vite**. Le **dynamisme du secteur pourrait d'ailleurs ralentir si les besoins des entreprises en matière de recrutement ne sont pas alimentés**. Pour rappel, 75% des entreprises du numérique faisaient part de difficulté au recrutement, leur principale difficulté RH, bien loin devant la politique de rémunération des salariés qui se plaçait en seconde position avec seulement 31% des citations.
- Les **difficultés de recrutement à prévoir dans les prochaines années sont également fortes dans les autres régions**, 0,8 candidat par poste en Auvergne-Rhône-Alpes, 0,6 en Hauts-de-France, 0,6 en Nouvelle-Aquitaine et 0,7 en PACA et Corse.

Note : ces calculs ne prennent en compte que les formations considérées par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Le vivier de formations situé en dehors de ce spectre pourrait permettre de répondre en partie à ces besoins en profils qualifiés.





INGÉNIERIE

SECTEUR DE L'INGÉNIERIE



FORMATION INITIALE

Répartition géographique et par spécialité

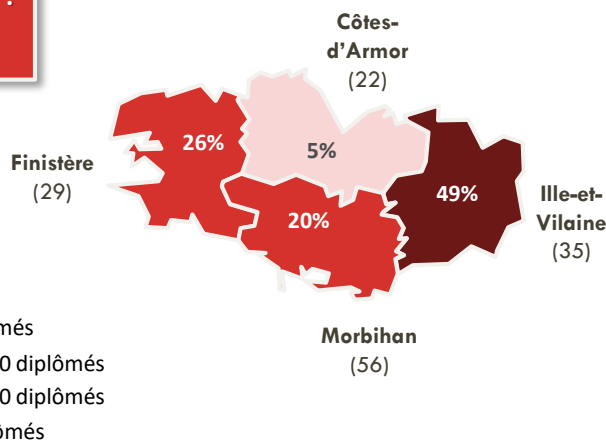
Près de la moitié des diplômés provenant du Finistère et du Morbihan

Répartition des diplômés* par département

(Niveau BAC+2 et au-delà)

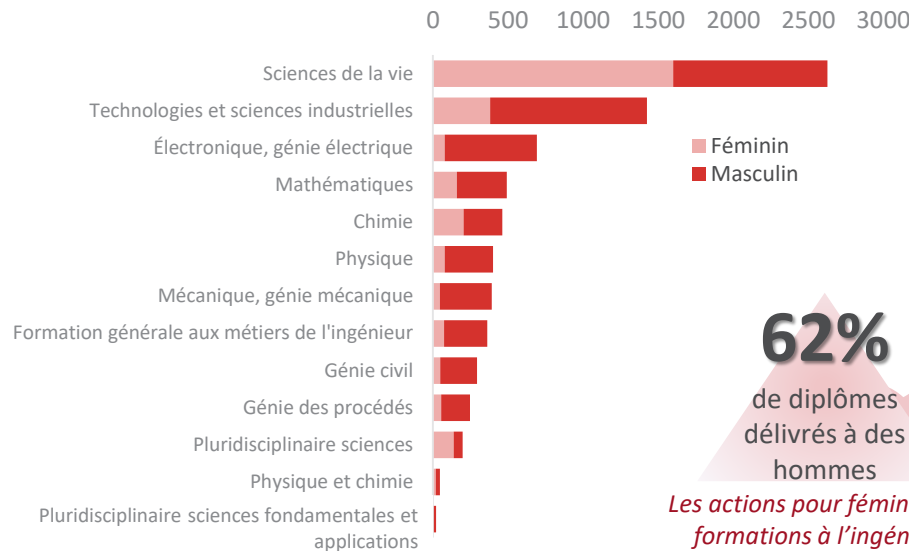
Source MENESR, 2018 sur année 2016-17

Nombre de diplômés en 2016 :
7 661



Nombre de diplômes délivrés* relatifs aux métiers de l'ingénierie

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



62%

de diplômes délivrés à des hommes

Les actions pour féminiser les formations à l'ingénierie demeurent essentielles

*Diplômes délivrés dans les établissements publics de la région sous tutelle du Ministère en charge de l'Enseignement supérieur et de la recherche

NB: Attention, ce sont des volumes potentiels, ces jeunes diplômés peuvent s'orienter vers d'autres secteurs, d'autres métiers, poursuivre leurs études, ne pas convenir aux recruteurs...

- L'ingénierie est le secteur de la branche où les diplômes délivrés sont les moins concentrés en Ille-et-Vilaine. Du fait de leur tissu économique territorial, les **départements du Finistère et du Morbihan regroupent 45% des diplômés délivrés pouvant mener au secteur de l'ingénierie**. Toutefois, malgré la présence de nombreux industriels dans ces départements, une part importante des diplômés s'implantent ensuite en Ille-et-Vilaine (57% des salariés du secteur).
- 53% des diplômes délivrés dans la région ont pour **spécialité les sciences de la vie (34%) et les technologies et sciences industrielles (19%)**. Les autres spécialités sont plus rares et regroupent chacune moins de 10% des diplômés délivrés pouvant mener aux métiers du secteur.
- Si les **femmes sont plus représentées parmi les diplômés délivrés** que parmi les salariés de la branche (31% des salariés) cela s'explique par leur forte présence dans le domaine des sciences de la vie (61%) a contrario des **autres domaines de l'ingénierie qui peinent à attirer un public féminin (26%)**. Les actions visant à féminiser ces formations demeurent donc essentielles.





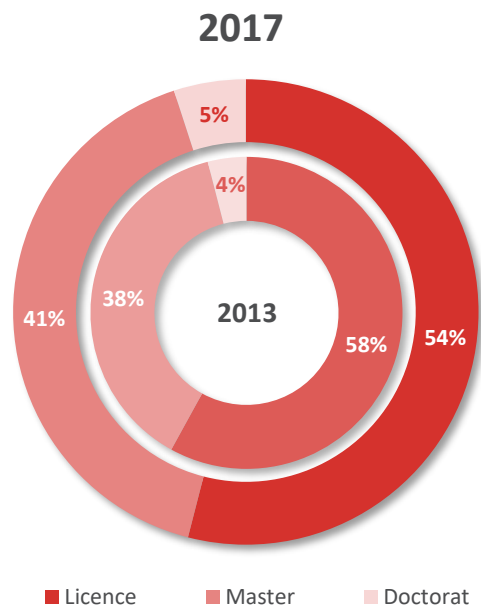
FORMATION INITIALE

Répartition des diplômés par niveau d'étude

Dans l'ingénierie, des besoins en recrutement sur les profils Bac+4/5 pouvant être couverts quantitativement grâce à l'arrivée de profils juniors au haut niveau de qualification

Répartition des effectifs formés à l'ingénierie en 2012 et en 2016 par niveau d'étude

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



Nombre de diplômés en 2013 :
7 365



Nombre de diplômés en 2016 :
7 661

Les effectifs formés pouvant intégrer un métier du secteur de l'ingénierie ont augmenté de 4% entre 2013 et 2017.

- En Bretagne si les **effectifs de niveaux master et doctorat ont augmenté** (respectivement +12% et +42%) ceux de niveau licence ont légèrement reculé (-4%).
- Si les **niveaux licence demeurent majoritaires** (54%, soit 4 130 diplômés) ceux-ci ont vu **leur part se réduire au profit des effectifs de niveau master** dont la part est supérieure à celle d'autres régions telles que les Pays de la Loire (36% des effectifs formés à l'ingénierie).

La croissance économique du secteur de l'ingénierie (+5,5%/an entre 2018 et 2023) devrait se traduire par 220 créations nettes d'emplois par an entre 2018 et 2023 (cf. projection de croissance KYU Lab)

- 73% des candidats recherchés dans le secteur de l'ingénierie dans la branche sont des **profils BAC+4/5** (source Observatoire Dynamique OPIIEC) soit environ **161 personnes par an recherchées à ce niveau**.
- En 2017, 3 159 personnes formées aux métiers de l'ingénierie dans la région avaient un niveau BAC+5. Du fait du déficit de 6% enregistré par la région sur les diplômés du supérieur sur des cycles longs lors de leur entrée dans la vie active (les diplômés de ce profil qui quittent la région à l'issue de leur formation sont plus nombreux que ceux qui y arrivent (source CEREQ) **2 970 diplômés aux métiers de l'ingénierie pourraient se diriger vers ce secteur**.
- Sachant que 31% des salariés sur des métiers de l'ingénierie travaillent dans des entreprises de la Branche en Bretagne, ce sont environ **920 personnes formées en BAC+4/5 qui pourraient effectivement intégrer une entreprise du secteur de l'ingénierie couvrant le besoin quantitatif du secteur** sur ce niveau de formation (bien que les profils soient juniors et ne maîtrisent pas nécessairement des compétences pointues).





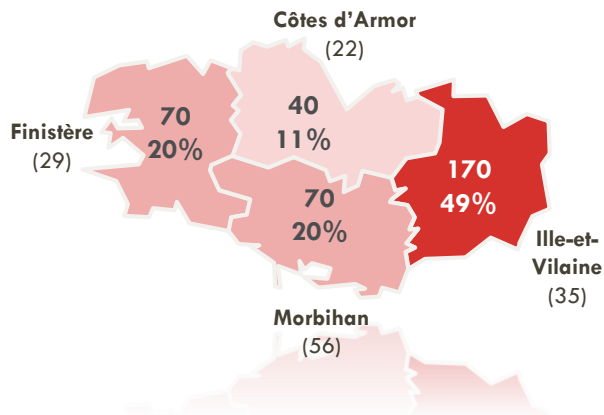
FORMATION CONTINUE

Offre et consommation

En ingénierie aussi, le numérique et les SI sont des sujets importants de formation, tout comme le management

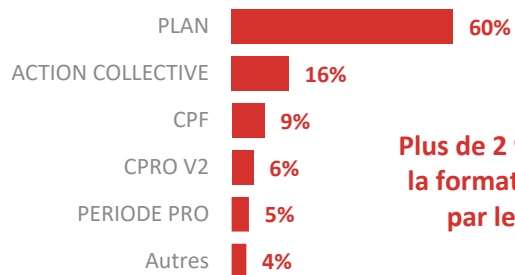
Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités menant aux métiers de l'ingénierie (spécialités déclarées)

Source : Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 Ministère du travail - Liste OF 2017



Ventilation des formations financées par enveloppe

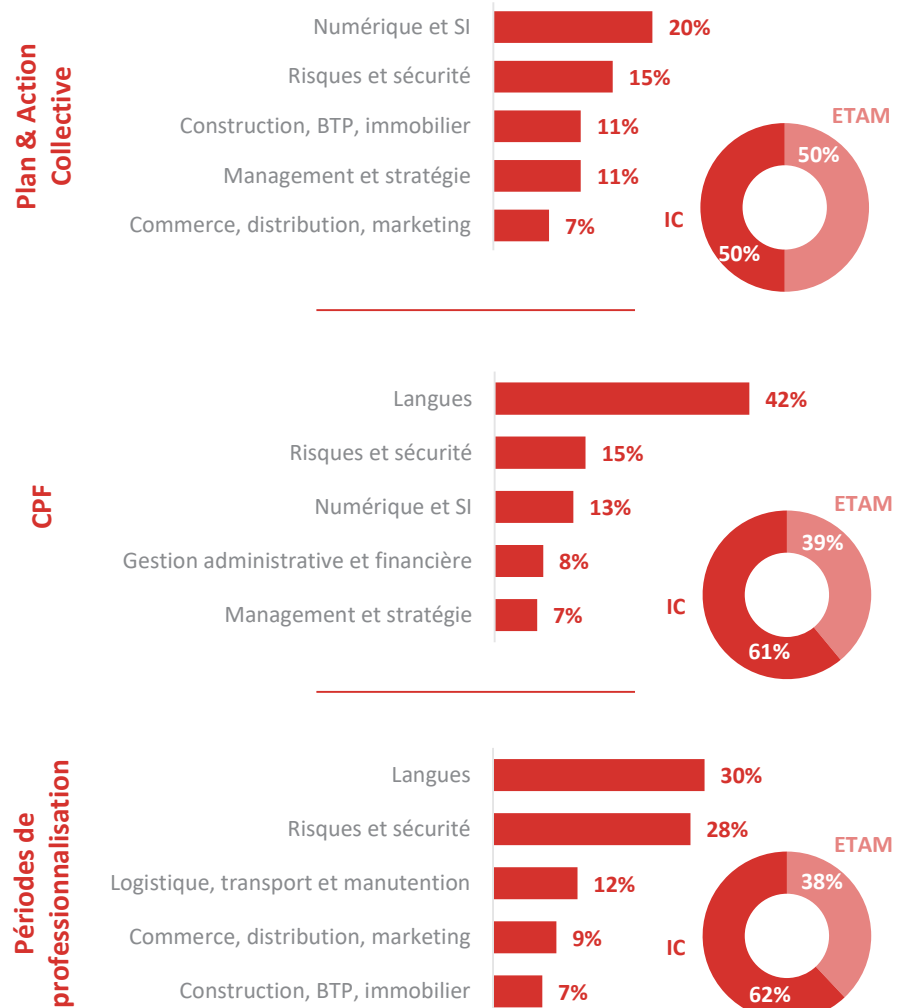
Source : Fafiec (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



Plus de 2 900 stagiaires dont la formation a été financée par le Fafiec en 2018

Autres : Diagnostic individuel ou collectif, TPE/PME, DIF, Tuteur, CSP, VAE, Bilan de compétences, CDIC

Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de la Branche selon le dispositif - Source Fafiec, 2019





PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI DIRECTEMENT ÉLIGIBLES

220 demandeurs d'emploi pouvant se diriger directement vers le secteur de l'ingénierie de construction

Répartition des 23 500 demandeurs d'emploi* - FAP Bâtiment, Travaux Publics

Source Emploi Store août 2019



* Demandeurs d'emploi catégories A, B et C

La famille professionnelle « Bâtiment, Travaux Publics » représente 8% des demandeurs d'emploi (23 500 demandeurs employé sur un total de près de 284 000 demandeurs d'emploi en catégories ABC inscrits en août 2019 à Pôle-Emploi en Bretagne)

Le métier d'ingénieur du bâtiment est a priori éligible aux métiers de l'ingénierie de construction dans la Branche. Il représente un potentiel de recrutements d'environ 700 personnes en situation de recherche d'emploi.

Sur ces 700 demandeurs d'emploi pouvant être a priori intégrés à la Branche, on fait l'hypothèse que 31%** d'entre eux intègrent la Branche, soit environ 220 demandeurs pouvant se diriger vers le secteur de l'ingénierie

On pourrait compléter cette cohorte avec des demandeurs d'emploi aux métiers correspondant à des formations plutôt BAC+2 ou BAC+3, tels que les dessinateurs en BTP par exemple. Toutefois ces derniers devront alors probablement bénéficier d'une formation supplémentaire pour intégrer la Branche.

** 31% des salariés sur des métiers de l'ingénierie exercent dans des entreprises de la Branche (source DADS 2014 et traitement KYU Lab)



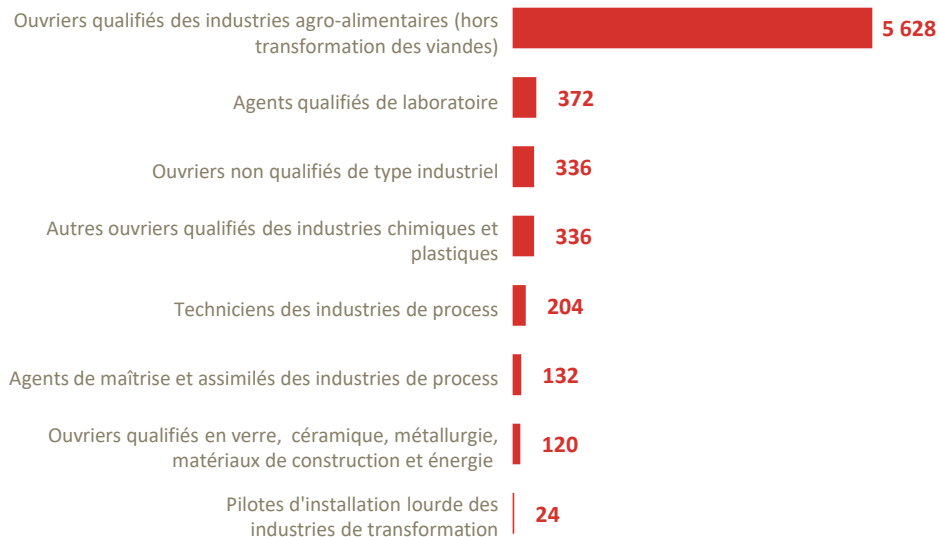


PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

430 demandeurs peuvent a priori se diriger vers l'ingénierie de process ou le conseil en technologies

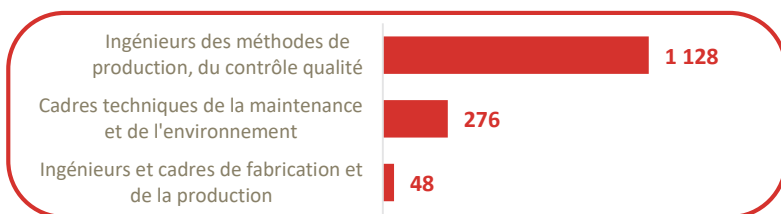
Répartition des demandeurs d'emploi* FAP « Industries de process »

Source Emploi Store août 2019



Répartition des demandeurs d'emploi* FAP « Ingénieurs et cadres de l'industrie »

Source Emploi Store août 2019



* Demandeurs d'emploi toutes catégories confondues

Les familles professionnelles « Industries de process » et « Ingénieurs et cadres de l'industrie » représentent respectivement 2,5% et 0,5% des demandeurs d'emploi soit respectivement 7 300 et 1 400 personnes (total basé sur les catégories A, B et C des demandeurs d'emploi)

- Parmi elles, 3 métiers sont a priori éligibles au secteur de l'ingénierie de process de la Branche (profils BAC+5). Ils représentent **un vivier de 1 400 demandeurs d'emploi**.

Sur ces 1 400 demandeurs d'emploi pouvant être a priori intégrés à la Branche, 31%** pourraient choisir de venir travailler dans la branche, soit environ 430 demandeurs qui se dirigeront probablement vers l'ingénierie de process ou le conseil en technologies

- Pour l'ingénierie, on peut ajouter que les profils de **techniciens des industries de process** correspondant plutôt à une formation BAC+2 ou BAC+3 se rapprochent des métiers du secteur et **pourraient bénéficier d'une formation supplémentaire pour élever leur niveau de qualification et intégrer le secteur de l'ingénierie au besoin**

Certains cadres techniques maintenance et environnement sont également susceptibles de bénéficier de formations permettant d'intégrer la Branche. Il est toutefois plus difficile d'estimer un nombre précis pour ces profils.

Cadres techniques maintenance et envir. → Ingénieur spécialisé

La montée en compétences progressive sur des thématiques techniques et/ou la validation des acquis de l'expérience peuvent permettre à des techniciens spécialisés de se positionner sur des postes d'ingénieur spécialisé (QHSE, qualité...)

**31% des salariés sur des métiers de l'ingénierie travaillent dans des entreprises de la Branche (source DADS 2014 et traitement KYU Lab)





Évaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles

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

RECRUTEMENTS A RÉALISER (par an sur la période 2018-2023)

220 créations nettes d'emplois



65 départs en retraite



Entre **250** et **350** emplois potentiels

PROFILS DISPONIBLES (par an sur la période 2018-2023)

920 personnes formées disponibles** (BAC+4/5***)



650 demandeurs d'emploi *directement* éligibles aux métiers de la Branche



Entre **1 300** et **1 600** candidats potentiels

Environ 1 500 candidats/an seront disponibles pour intégrer le secteur ingénierie de la Branche entre 2018 et 2023, tandis que le besoin régional s'élève à environ 300 candidats/an, soit environ 5 candidats par poste

- Le région Bretagne, fortement dotée en formations initiales d'ingénieurs, offre globalement des possibilités de recrutement larges pour les entreprises. Néanmoins cette vision globale et moyennée masque des disparités territoriales et thématiques qui touche certains métiers. Pour comparaison, l'indice de tensions sur PACA et Corse est de 1,5 candidats pour un poste, 3 candidats pour un poste en Hauts-de-France et 2 candidats pour un poste en Auvergne-Rhône-Alpes.
- Les effectifs des formations menant aux métiers du secteur ont vu leurs effectifs augmenter de 4% par an entre 2013 et 2017, tandis que les effectifs du secteur ont crû de 3,5% sur la même période. Le nombre de jeunes formés disponibles a donc cru de façon un peu supérieur aux attentes du secteur en recrutement.
- De plus, de nombreuses entreprises éprouvent des difficultés de recrutement sur des profils spécifiques, notamment les ingénieurs spécialisés structure et bâtiment.



ETUDES ET
CONSEIL



SECTEUR DU CONSEIL



FORMATION INITIALE

Répartition géographique et par spécialité

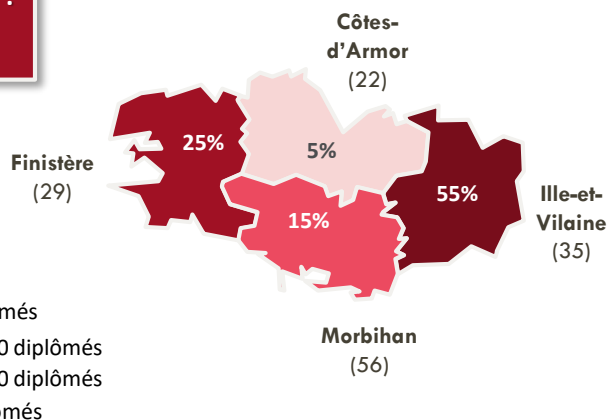
Un vivier de plus de 8 000 diplômés et majoritairement féminin pour le secteur du conseil et des études

Répartition des diplômés* par département

(Niveau BAC+2 et au-delà)

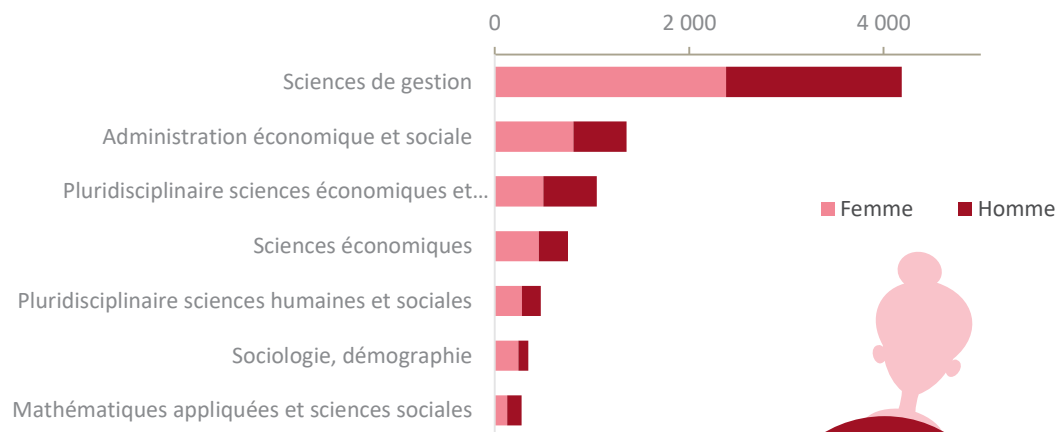
Source MENESR, 2018 sur année 2016-17

Nombre de diplômés en 2017 :
8 725



Nombre de diplômes menant aux métiers de la Branche délivrés

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



57%
de diplômes délivrés à des femmes

*Diplômes délivrés dans les établissements publics de la région sous tutelle du Ministère en charge de l'Enseignement supérieur et de la recherche

NB: Attention, ce sont des volumes potentiels, ces jeunes diplômés peuvent s'orienter vers d'autres secteurs, d'autres métiers, poursuivre leurs études, ne pas convenir aux recruteurs...

- Compte tenu de la diversité des domaines de formation relatifs aux métiers du conseil et des études, **les diplômés délivrés pouvant mener aux métiers de ce secteur sont particulièrement nombreux dans la région**. Par ailleurs, ce secteur est celui dont **les diplômés sont les plus concentrés en Ille-et-Vilaine parmi l'ensemble des diplômés pouvant mener aux métiers des secteurs de la branche**.
- Alors que le **Morbihan et les Côtes-d'Armor** ne concentrent respectivement que 15% et 5% des diplômes délivrés pouvant mener aux métiers de ce secteur, ils regroupent 18% et 11% des salariés du secteur soulignant une **attractivité importante de ces territoires sur ces profils**.
- Alors que le **secteur du conseil est le plus féminisé** dans la branche (52% de femmes), cette **caractéristique devrait se confirmer** compte tenu de la structure démographique de la formation (57% de femmes).





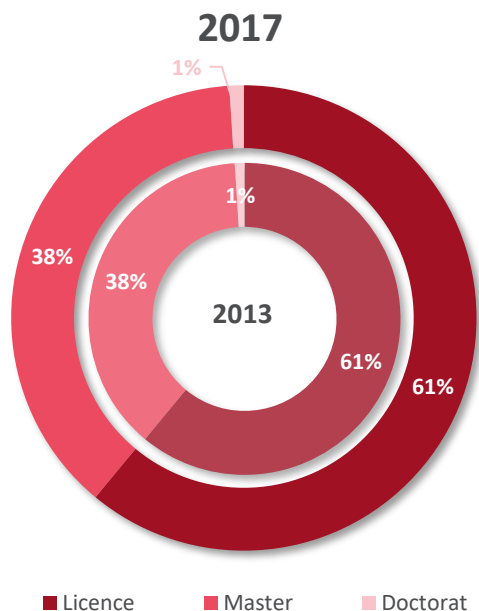
FORMATION INITIALE

Répartition des diplômés par niveau d'étude

Le secteur du conseil/études, un secteur où les besoins en recrutement peuvent être couverts par l'arrivée sur le marché d'environ 330 profils juniors formés à niveau BAC+5

Répartition des effectifs formés au conseil et aux études en 2013 et en 2017 par niveau d'étude

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



■ Licence ■ Master ■ Doctorat

Nombre de diplômés en 2013 :
8 494



Nombre de diplômés en 2017 :
8 725

Les effectifs en formation initiale de Bretagne ont augmenté de 3% entre 2013 et 2017.

- La répartition des effectifs formés au conseil et aux études selon leur niveau d'étude demeure stable entre 2013 et 2017.
- Si la part des effectifs formés disposant d'un niveau licence est majoritaire (5 300 personnes) la poursuite en niveau master est relativement courante après une licence. Par ailleurs, la part de personnes formées au niveau master dans ces domaines est légèrement supérieure à celle observée dans les Pays de la Loire (35%).

La croissance économique du secteur du conseil et des études dans la région (5%/an entre 2018 et 2023) devrait se traduire par 90 créations nettes d'emplois par an entre 2018 et 2023 (cf. projection de croissance KYU Lab)

- L'intégralité des personnes recherchées dans le conseil et les études le sont à BAC+4/5 (source Observatoire Dynamique OPIIEC) soit 90 personnes/an recherchées à ce niveau.
- Près de 3 300 personnes disposant d'un niveau Bac +4/5 dans la région pouvaient s'orienter vers les métiers du conseil et des études en 2017. Compte tenu du déficit d'effectifs diplômés de 6% enregistré par le CEREQ en Bretagne, ce sont environ 3 100 diplômés formés aux métiers du conseil et des études qui devraient rester dans la région.
- Par ailleurs, 14% des salariés sur des métiers du conseil/des études travaillent dans des entreprises de la branche. Ce sont donc près de 430 personnes formées à un niveau BAC+4/5 qui devraient intégrer une entreprise du secteur du conseil ce qui devrait couvrir les besoins quantitatifs du secteur sur ces niveaux de qualification, uniquement grâce à la formation initiale.
- Toutefois les profils juniors issus de ces formations peuvent avoir un profil généraliste nécessitant une spécialisation a posteriori par de la formation continue ou par l'expérience acquise en entreprise.





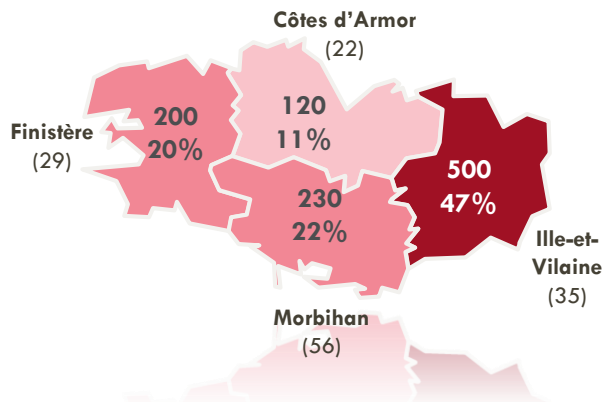
FORMATION CONTINUE

Offre et consommation

Dans le secteur du conseil, une grande importance est donnée au numérique et au management/stratégie

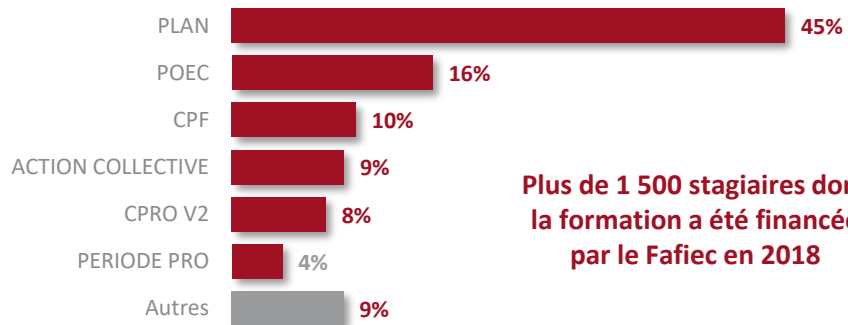
Cartographie des organismes délivrant des formations continues sur les spécialités menant aux métiers des études et du conseil (spécialités déclarées)

Source : Portrait statistique de branche en région, OPIIEC, 2018 Ministère du travail - Liste OF 2017



Ventilation des formations financées par enveloppe

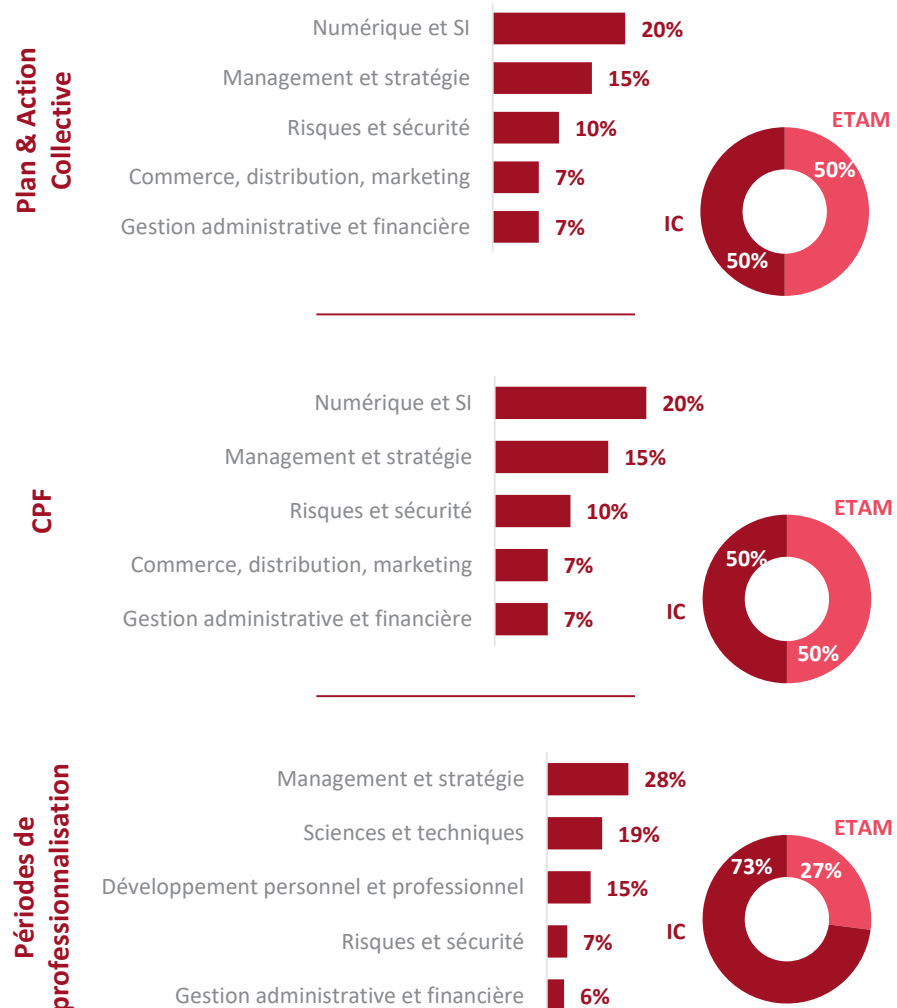
Source : Fafiec (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



Plus de 1 500 stagiaires dont la formation a été financée par le Fafiec en 2018

Autres : Diagnostic individuel ou collectif, TPE/PME, DIF, Tuteur, CSP, VAE, Bilan de compétences, CDIC

Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de la Branche selon le dispositif - Source Fafiec, 2019



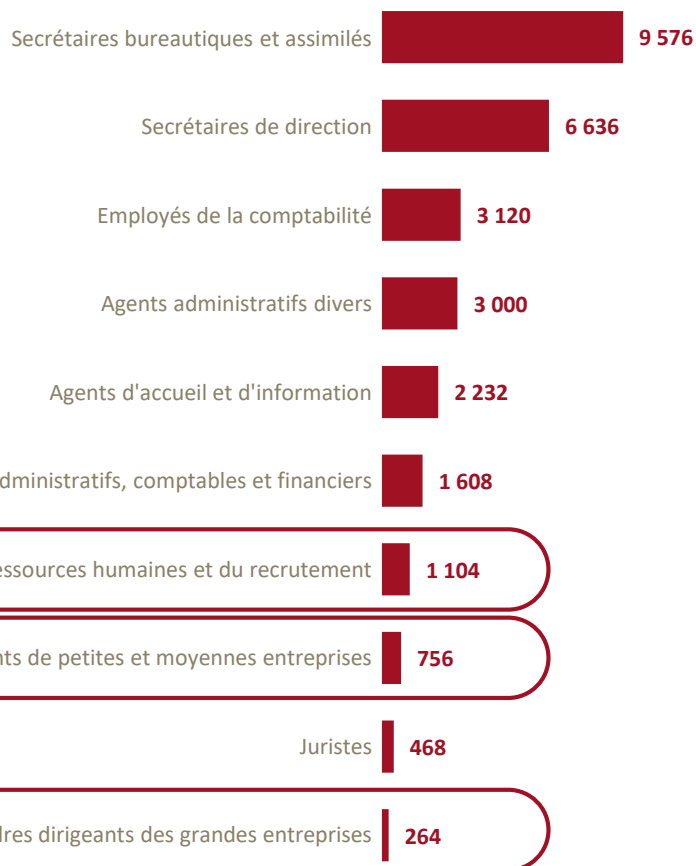


PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI DIRECTEMENT ÉLIGIBLES

350 demandeurs d'emploi pourraient a priori directement se diriger vers le secteur du conseil et des études de la Branche

Répartition des demandeurs d'emploi* – FAP Gestion, administration des entreprises

Source Emploi Store août 2019



La famille professionnelle « Gestion, administration des entreprises » représente 10% des demandeurs d'emploi, soit 28 700 personnes (total basé sur les catégories A, B et C des demandeurs d'emploi)

- On peut noter que 3 métiers de la famille gestion, administration des entreprises sont a priori **directement éligibles aux métiers du conseil et des études** et correspondent à des **profils BAC+5**. Ils représentent au total 2 100 demandeurs d'emploi.
- Toutefois, ces demandeurs représentent seulement des candidats **potentiels** pour le secteur. **Les compétences transversales et le niveau élevé d'étude de ces profils permettent un retour à l'emploi facilité ainsi qu'un large éventail de secteurs employeurs potentiels en dehors de celui du conseil.**

Sur ces 2 500 demandeurs d'emploi pouvant être intégrés à la Branche, 14%** d'entre eux soit environ 350 demandeurs pourraient se diriger vers le secteur du conseil et des études

- Le métier de **juriste**, profil BAC+5 ou plus, pourrait également être complémentaire aux métiers du secteur et serait dès lors susceptible d'intégrer la Branche

**14% des salariés exerçant des métiers du conseil et des études travaillent effectivement dans les entreprises de la Branche

* Demandeurs d'emploi catégories A, B et C



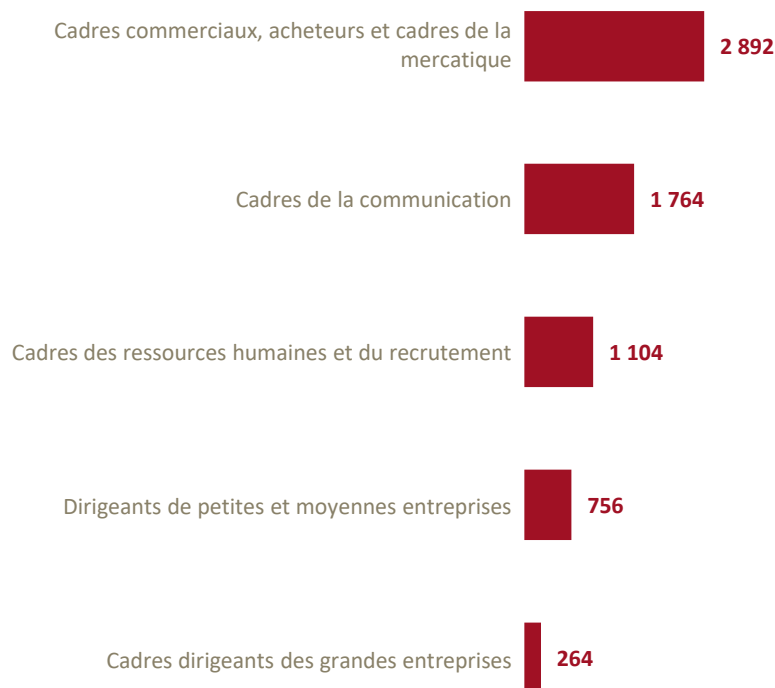


PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

Près de 7 000 demandeurs d'emploi pouvant bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur

Effectifs de demandeurs d'emploi* susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer les secteurs Conseil et études de la Branche

Source Emploi Store août 2019



Les métiers de la liste ci-dessous sont susceptibles de bénéficier de formations permettant d'intégrer la Branche par la suite. Il est toutefois plus difficile d'estimer un nombre précis pour ces profils.

Commerciaux hors Branche



Chef de projet

La **connaissance des secteurs d'activités donneurs d'ordres** qu'ont les cadres commerciaux est indispensable au chef de projet. Cet **ancrage dans le territoire** devra être complété par une **formation conséquente aux savoir-faire et savoir-être de la gestion de projet**.

Commerciaux hors Branche



Commerciaux Branche

Le besoin fort en **développement commercial** dans le secteur du conseil et des études explique en partie les difficultés pour les entreprises du secteur à recruter. La reconversion de commerciaux hors Branche dans la Branche est envisageable sous réserve d'une **formation sectorielle complète**.

Cadres spécialistes RH, cadres dirigeants des TPE/PME/GE



Consultants en management/ en RH/ chargés d'étude

Les cadres spécialistes RH, cadres dirigeants des TPE/PME/GE, de par leurs connaissances économiques, organisationnelles, fiscales et en recrutement, sont éligibles **aux métiers du secteur du conseil et des études la Branche**. Leurs compétences métiers sont semblables à celles des métiers du secteur.

* Demandeurs d'emploi catégories A, B et C





Évaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles

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

RECRUTEMENTS A REALISER (par an sur la période 2018-2023)

90 créations nettes d'emplois



25 départs en retraite



Entre **100** et **150** emplois potentiels

PROFILS DISPONIBLES (par an sur la période 2018-2023)

330 personnes formées disponibles** (BAC+4/5***)



350 demandeurs d'emploi **directement** éligibles aux métiers de la Branche



Entre **600** et **700** candidats potentiels

Le secteur du conseil et des études rassemble un potentiel d'un peu plus de 5 candidats pour 1 poste.

- Entre 2013 et 2017, les effectifs en formation initiale en Bretagne ont augmenté de 3%, tandis que le secteur a connu une croissance d'environ 5% de ses effectifs sur la même période.
- Le vivier de candidats disponibles est donc supérieur aux attentes des entreprises du secteur. A titre de comparaison les indices de tensions sur les études et le conseil sont de 6 candidats pour un poste en PACA et corse, 5 en Auvergne-Rhône-Alpes et 3 en Hauts de France
- Cette analyse globale et moyennée peut toutefois masquer des phénomènes isolés sur certains territoires et certaines spécialités qui pourraient connaître une forte tension au recrutement.



ÉVÉNEMENT

SECTEUR DE L'ÉVÉNEMENT

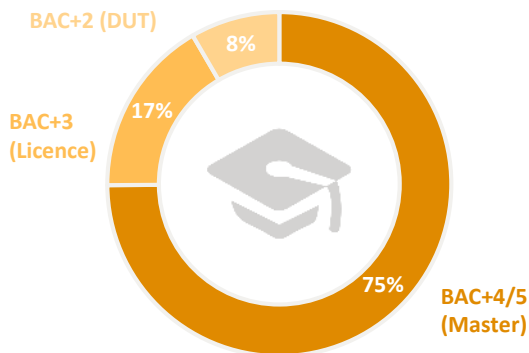


BESOINS EN RECRUTEMENT ET MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE

Le second vivier de demandeurs d'emploi le plus important après le secteur de l'ingénierie, malgré des besoins sectoriels les plus faibles de la Branche

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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



De nombreuses offres d'emploi portent sur des **profils commerciaux** (ventes additionnelles et marketing) et **techniques** (niveau BAC à BAC+3). Ce sont les plus difficiles à pourvoir dans le secteur.



La région représente **1% des intentions nationales de recrutement** dans le secteur.



75% des offres d'emplois émises par les entreprises du secteur dans la région demandent un niveau d'étude **BAC+4/5**.



66% des offres d'emplois demandent une formation en **école d'ingénieur**.

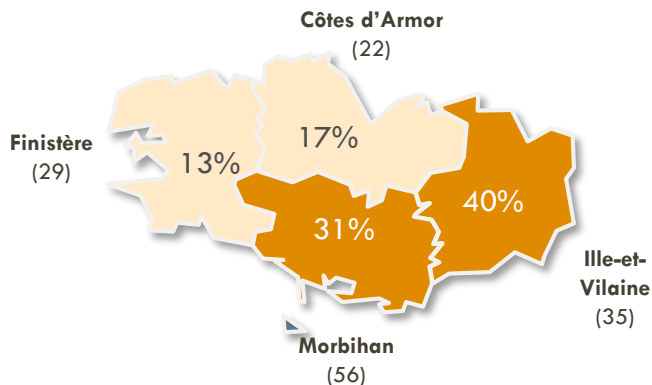
Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018

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 ou cliquez ici

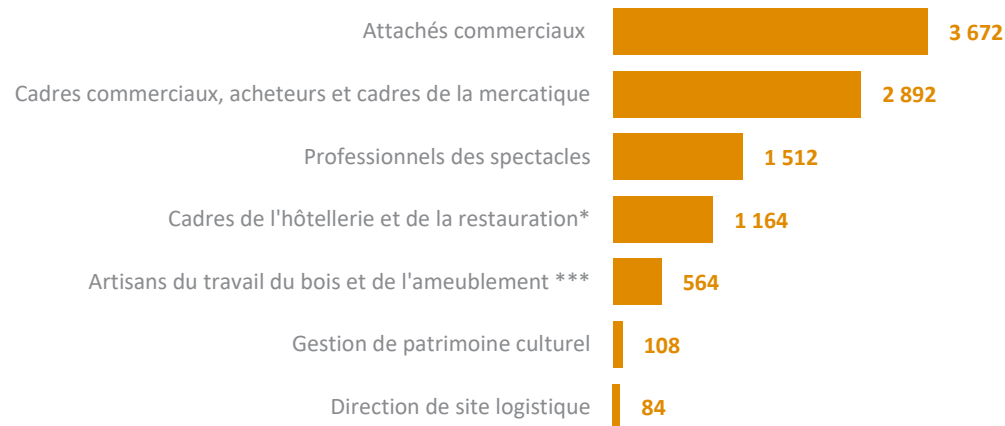


Répartition des demandeurs d'emplois potentiellement éligibles pour le secteur - Source : Emploi Store, août 2019, traitement KYU Lab



Répartition des demandeurs d'emploi potentiellement éligibles aux métiers de l'événementiel de la Branche par secteur dans la région

Source : Emploi Store, août 2019, traitement KYU Lab



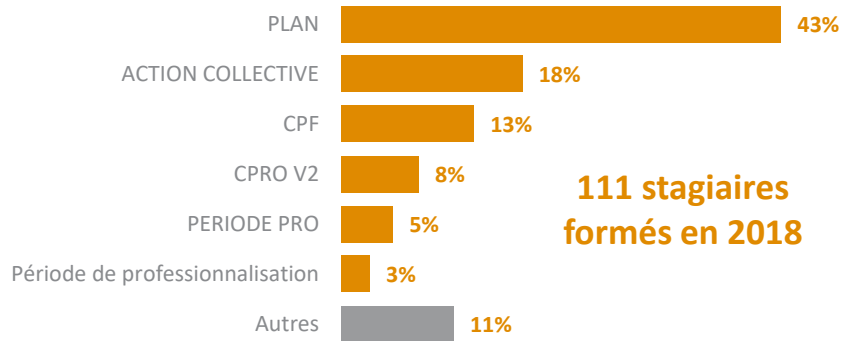
Sur près de 287 000 demandeurs d'emplois (catégories A, B, C) recensés en Bretagne en août 2019, près de 10 000 étaient recensés sur des métiers proches de ceux de l'événementiel.





Ventilation des formations financées par dispositif

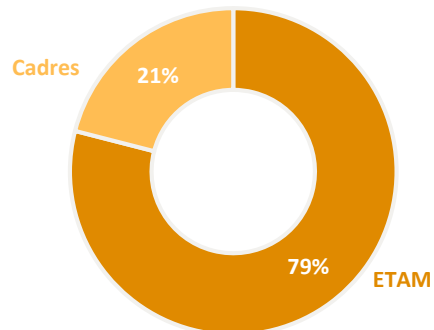
Source : FAFIEC (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



Autres : Diagnostic individuel ou collectif, TPE/PME, Tuteur, CSP, VAE, Bilan de compétences, CDIC

Répartition des stagiaires formés par CSP

Source FAFIEC, 2019



52% stagiaires hommes

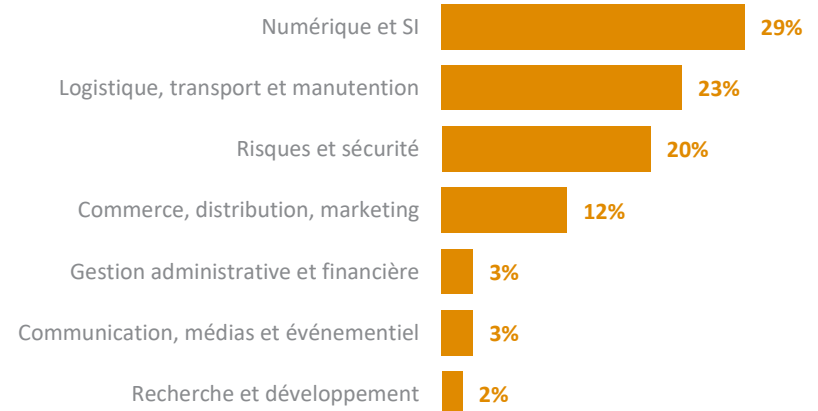
Source FAFIEC, 2019



48% de stagiaires femmes

Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés du secteur de l'événementiel de la Branche sur les dispositifs Plan*

Source FAFIEC, 2019



*Données ACN et contrat de professionnalisation non significatives





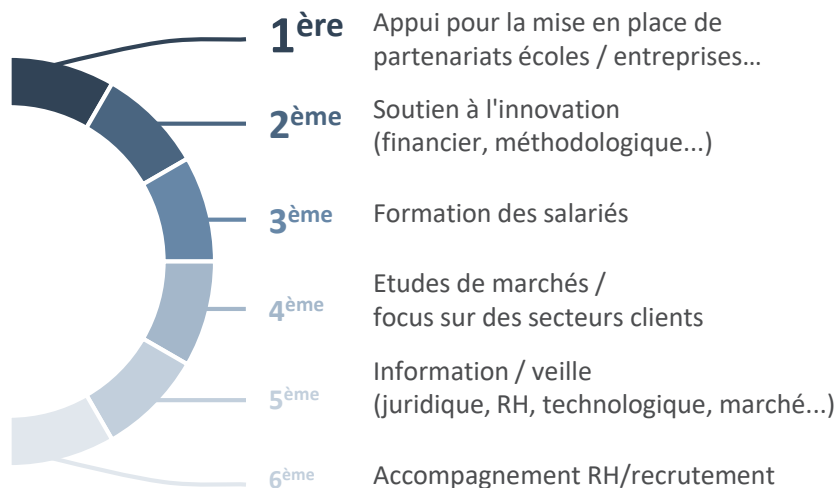
BRANCHE

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



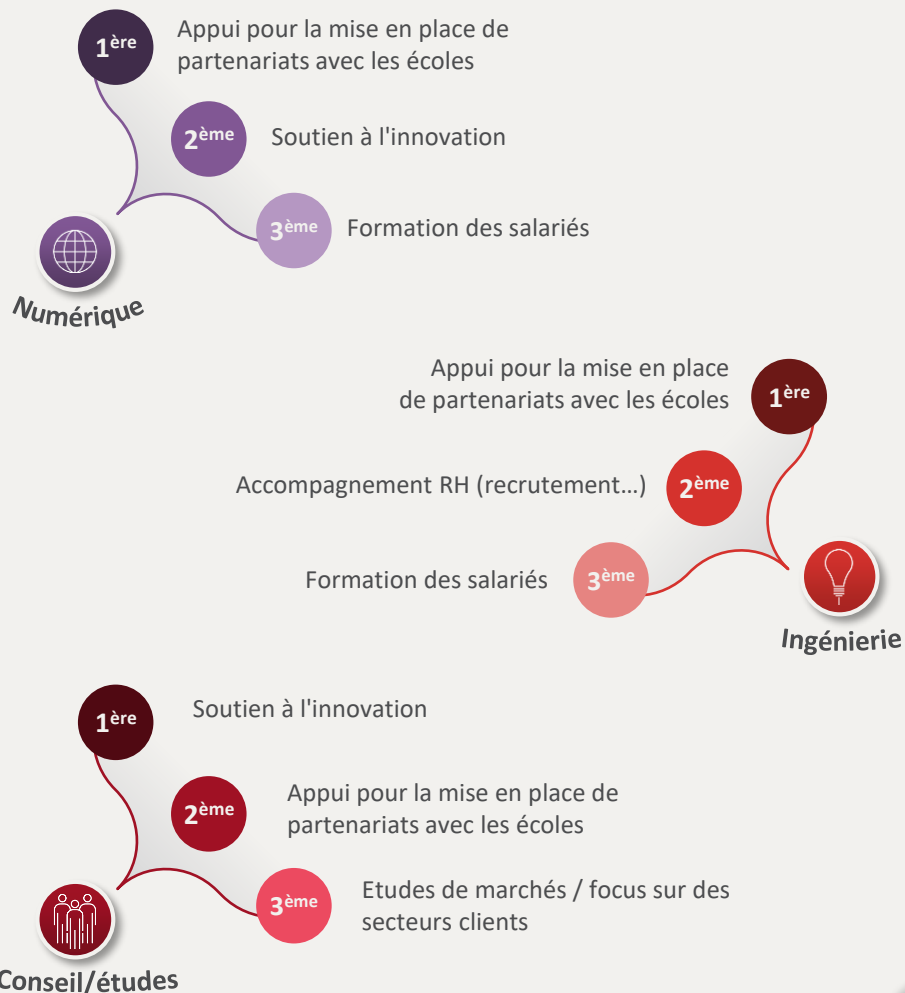
Des attentes fortes en matière de sourcing de candidats (partenariats avec les écoles...)

- 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^{ère} 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 l'appui pour la mise en place de partenariats écoles-entreprises

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab



1

RECUEIL D'IDÉES AUPRÈS DES PARTIES PRENANTES

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

2

PRÉSÉLECTION, ÉVALUATION ET DESCRIPTION

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

3

PRÉSENTATIONS ET PREMIERS AJUSTEMENTS

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

RECUEIL DES PISTES D' ACTIONS
PROPOSÉES EN ENTRETIEN, GT,
RÉFLEXIONS KYU...

PRÉSÉLECTION DES PISTES
D' ACTIONS LES PLUS
RÉALISABLES ET LES PLUS
INTÉRESSANTES

DESCRIPTION ET
PRIORISATION DES
PISTES D' ACTIONS

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^{ère} explication apportée par les entreprises pour justifier leurs difficultés de recrutement), la croissance du nombre de diplômés 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^{ème} 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](#)

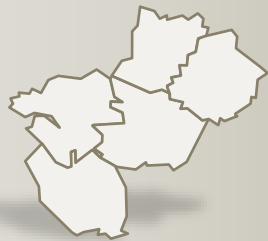
→ 3

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.



ANNEXES





Alternance

L'alternance au sens large du terme désigne un système de formation qui consiste à alterner des périodes d'enseignement théorique dans un établissement de formation et des périodes de mise en pratique en entreprise. Deux types de contrats de travail sont possibles pour une période d'alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

BIM (Building Information Modeling)

Technologie d'intégration de la maquette numérique dans le processus de modélisation des projets de construction. Le BIM facilite le coordination des acteurs en présence autour d'un projet de construction en limitant le nombre de saisies des informations relatives à un bâtiment et oriente la mise en œuvre de certains procédés (calculs énergétiques, maintenance, etc.)

Branche professionnelle

Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. Il peut cependant exister plusieurs conventions collectives dans une même branche professionnelle, celle-ci ne relevant pas d'une définition juridique établie mais plutôt de la liberté d'association d'employeurs autour d'intérêts communs.

Contrat d'apprentissage (formation initiale)

Le **contrat d'apprentissage vise avant tout l'acquisition d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique** (CAP, Bac Pro, BTS, DUT, licence pro, master pro). Il fait partie de la formation initiale. Le jeune a le statut d'apprenti. Il alterne des périodes d'enseignement théorique avec des périodes de mise en pratique dans une entreprise dont il est salarié. Le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans et s'effectue la plupart du temps dans la continuité d'une scolarité.

Contrat de professionnalisation (formation continue)

Le **contrat de professionnalisation vise avant tout l'emploi ou le retour à l'emploi**. Il relève de la formation professionnelle continue. Le jeune a le statut de salarié en formation. Le contrat prévoit une action de professionnalisation : le jeune doit suivre une formation qualifiante en rapport avec le poste qu'il occupe au sein de l'entreprise. Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Il s'adresse en priorité aux jeunes sortis du système éducatif sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale pour faciliter leur insertion professionnelle.

Période de professionnalisation (formation continue)

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de certains salariés, via une formation en alternance qualifiante. Financée sur les fonds de la professionnalisation, cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.



Convention Collective Nationale CCN

Document élaboré entre syndicats patronaux et salariés d'une même branche professionnelle visant à spécifier les règles des contrats de travail. La convention collective établit un second cadre législatif en ajustant les dispositions générales du Code du travail à un environnement géographique et professionnel donné.

Indice de spécificité

Il permet de comparer le poids des effectifs d'un secteur d'activité pour un territoire donné relativement 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.

Zone d'emploi

La zone d'emploi est une notion qui convient particulièrement aux études locales sur le marché de l'emploi et qui correspond à un 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.

Acronymes utilisés

ACN	<u>Actions Collectives Nationales</u>
CAO	Conception assistée par ordinateur
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CPREFP	Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle
CPRO	Contrat de professionnalisation
CQP	<u>Certificat de qualification professionnelle</u>
DAO	Dessin assisté par ordinateur
ERP	Entreprise ressource planning
ETAM	Employé, technicien et agent de maîtrise
IC	Ingénieur cadre
OF	Organisme de formation
PPRO	Période de professionnalisation

Métier émergent

Source *Observatoire Dynamique de l'OPIIEC*

Métier ayant subi la plus forte variation positive d'une année sur l'autre en nombre d'offres d'emplois publiées sur le Job board « Jobi Joba » (agrégateur d'offres d'emploi multisites). Autrement dit, même si le métier en question peut ne représenter qu'un faible volume d'offres, il est considéré comme émergent si le taux de croissance du nombre d'offres relatives à ce métier est plus important que celui des autres offres couvrant des métiers du même secteur de la Branche (Ex : si une offre est unique en année A et si elles sont 2 en année B, avec B>A, on obtient : *Taux de variation* = $((2-1)/1*100) = +100\%$).

Part des recrutements des entreprises de la Branche vs hors-Branche

Source *Observatoire Dynamique de l'OPIIEC*

Ce chiffre indique le volume d'offres publiées par les entreprises de la Branche (en couleur) et le volume d'offres publiées par les entreprises hors Branche (en gris), ce qui permet d'évaluer si un salarié est principalement recruté par des entreprises de la Branche ou non.

Métiers en tension vs métiers concurrentiels

La tension est le calcul du rapport entre le nombre de nouvelles offres d'emploi et le nombre de nouveaux demandeurs pour un métier donné. On parlera de métier en tension si ce rapport est supérieur à 1, c'est-à-dire que le besoin de recrutement est supérieur au nombre de profils disponibles. A l'inverse, on parlera de métier concurrentiel si il y a plus de nouveaux demandeurs que de postes proposés dans les offres.

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

Cette étude a été réalisée par :

