

## Observatoire Dynamique des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes & Conseil et de l'Événement

Note n°6  
Emploi – formation, tendances 2<sup>nd</sup> semestre 2018

Numérique, Ingénierie,  
Etudes & Conseil, Événement

Edition mars 2019



En s'appuyant sur **les données de l'Observatoire Dynamique** des métiers de la branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et Conseil et de l'Événement mises en perspective avec les résultats **d'une écoute du web** et **d'une enquête téléphonique réalisée par BVA** auprès de 403 responsables d'entreprises de la Branche, cette note qualitative a pour vocation de **présenter les principales tendances du second semestre 2018**, au global Branche et par secteur d'activité. Chacune de ces sources de données est détaillée ci-dessous :

## L'Observatoire dynamique des métiers de la Branche

Afin de permettre une analyse prospective des grandes tendances de la Branche et de l'évolution des métiers, l'OPIIEC (Observatoire Paritaire des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études & Conseil et de l'Événement) a mis en place en février 2016 un Observatoire dynamique des métiers. Accessible en ligne et mis à jour mensuellement, **l'Observatoire agrège des données de multiples sources et met à disposition, au niveau de chacun des secteurs de la Branche et de chacune des régions, des indicateurs GPEC** regroupés en 4 thématiques (marché, recrutement, compétences, formation).

Plus précisément, l'Observatoire Dynamique des métiers a été réalisé sur la base de collecte et d'analyse de plusieurs sources de données :

- Fichier des adhérents du Fafiec - 2018
- Statistiques sur le marché du travail - API Infotravail de l'Emploi store de Pôle emploi – données 2018
- Portrait statistique de la Branche - OPIIEC, mars 2018 - (estimations 2016 à partir des DADS au 31/12/2014)
- Offres d'emplois multi-sites (traitement Jobijoba) - 2018 (Notons qu'une offre d'emploi peu correspondre à plusieurs recrutements et donc que le nombre d'offres d'emplois déposées est à prendre avec précaution)
- Base des formations financées par le FAFIEC - 2018
- Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : diplômés délivrés - 2014

## NOUVEAU L'écoute du web

L'écoute du web est un dispositif de veille mis en place par BVA sur chacun des secteurs composant la Branche (Numérique, Ingénierie, Etudes & Conseil, Événement).

Réalisée sur le second semestre 2018 (de juillet à décembre), elle a pour vocation de rendre compte **des principaux événements ou actualités relatifs au secteur étudié ayant été particulièrement relayés sur la toile**. De fait, cette méthodologie n'a pas pour vocation d'être représentative du point de vue de l'ensemble des entreprises mais à recenser les discours et problématiques les plus présents sur le web et ne saurait s'apprécier à sa juste valeur sans une mise en perspective avec les données issues de l'enquête téléphonique.

## NOUVEAU L'enquête téléphonique

L'enquête téléphonique a été réalisée entre le 11 et le 22 février 2019 **par téléphone auprès de 403 personnes exerçant des fonctions exécutives dans l'entreprise** sur la base d'un fichier INSEE complété par un fichier de données Fafiec et d'un questionnaire établi conjointement entre l'OPIIEC et BVA.

Un échantillon raisonné destiné à être représentatif des entreprises de la Branche (en termes de taille d'entreprise et de secteur (référence code NAF\*)) a été construit par BVA. Les interviews se répartissent comme suit :

	Echantillon Brut		Echantillon redressé	
Total	403	100,0%	403	100,0%
<b>Secteur</b>				
Secteur du Numérique	137	34,0%	143	35,6%
Secteur de l'Ingénierie	136	33,7%	147	36,6%
Secteur Etudes et Conseil	102	25,3%	103	25,6%
Secteur des métiers de l'événement	28	6,9%	9	2,2%
<b>Taille de l'entreprise</b>				
Moins de 10 salariés	216	53,6%	334	82,8%
10 à 49 salariés	112	27,8%	56	13,9%
50 à 249 salariés	52	12,9%	10	2,6%
250 salariés et plus	23	5,7%	3	0,7%

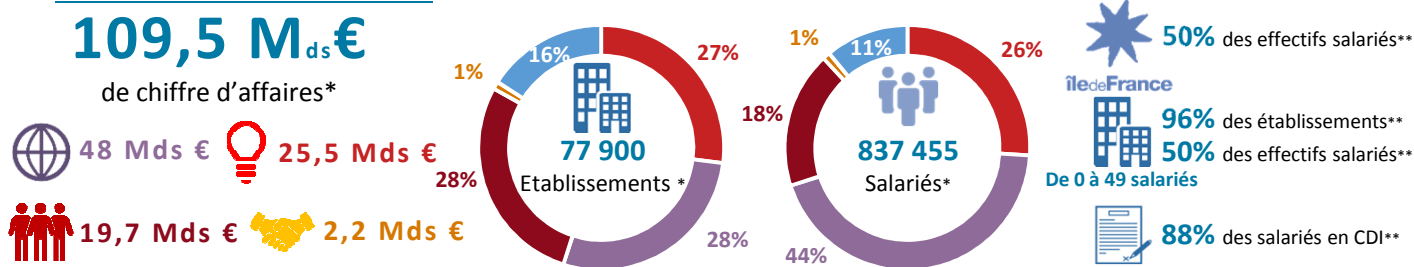
L'enquête avait pour principaux objectifs de connaître le sentiment d'optimisme des interviewés sur l'activité de leur entreprise au cours des 6 prochains mois et la proportion d'entreprises comptant effectuer des recrutements sur cette même période.

## Pour plus d'informations sur la Branche

Observatoire Dynamique : <http://observatoire-metiers.opiiec.fr>  
 Référentiel Métiers : <http://referentiels-metiers.opiiec.fr/accueil>  
 Etudes OPIIEC : <http://www.fafiec.fr/l-observatoire-opiiec/etudes-transversales.html>

\* Le code NAF d'une entreprise se rapporte à son activité principale. Elle peut néanmoins en avoir plusieurs.

## Les chiffres clés de la branche



\*\*\* Entreprises de la Branche avec un code NAF hors champ conventionnel.

\* Source INSEE DADS 2014, retraitement et projection 2016.

\*\* Source : Portrait Statistique de la Branche, février 2018.

## Conjoncture économique nationale

En 2018, l'activité de la branche s'est inscrite **dans un climat de croissance française plus modérée**, mesurée par l'INSEE à 1,5% en 2018, en net recul par rapport à 2017 (+2,3%).

Une croissance moindre l'année dernière qui s'explique sur le plan extérieur par un environnement international affecté par les craintes concernant le Brexit, le protectionnisme outre-Atlantique et les tensions commerciales sino-américaines, en France, par **le rythme bien inférieur de l'investissement des entreprises et la faiblesse de la consommation des ménages** (recul du pouvoir d'achat, hausse des prix du pétrole et de certains produits, crise des « Gilets jaunes »). Une consommation des ménages qui devrait repartir à la hausse en 2019 sous l'effet d'une augmentation du pouvoir d'achat : prime d'activité, annulation de la hausse de la CSG sur les retraites de moins de 2 000 euros, exonération de cotisations sociales des heures supplémentaires, stabilité des prix du pétrole et inflation en baisse.

Sur le front de l'emploi, malgré un net ralentissement des créations d'emplois (160 300 créations nettes d'emplois dans le secteur privé en 2018, soit deux fois moins que l'année précédente), **le taux de chômage poursuit sa décrue et a atteint au quatrième trimestre 2018 son plus bas niveau en France depuis 2009** (à 8,8% au quatrième trimestre 2018)

Dans le même temps, les enquêtes de conjoncture montrent que **les difficultés de recrutement retrouvent les niveaux atteints début 2008**, au sommet du cycle précédent et affecte l'activité des entreprises contribuant à limiter les possibilités de rebond de la croissance.

## Tendances de Branche

Signe d'un léger ralentissement du rythme de croissance, **on comptabilisait en 2018 un peu moins de 140.000 offres d'emploi** proposées par les entreprises de la branche (contre près de 145.000 en 2017), toujours essentiellement en Île-de-France (44% des offres) ou en région Auvergne-Rhône-Alpes (13%).

Les recrutements dans les entreprises de la branche se font toujours majoritairement en CDI (80%) et auprès de diplômés de niveau Bac + 4 ou Bac + 5 (81%), avec toujours une place de choix pour les diplômés d'Ecoles d'ingénieurs (65%).

En termes de secteurs, **l'Ingénierie et le Numérique confirment leur spécificité en tant que secteurs de spécialistes** : leurs taux d'internalisation (part des recrutements sur un métier donné effectués par les entreprises de la Branche vs hors Branche) sont une nouvelle fois relativement élevés (respectivement 30% et 28%) comparés aux autres secteurs (16% dans l'Événement, 11% dans les Etudes & Conseil) et les formations et expertises requises y sont plus poussées.

## Point de vue des chefs d'entreprise

Confirmant le ralentissement général de l'activité, **le haut niveau d'optimisme des chefs d'entreprise de la branche observé au premier semestre 2018 s'estompe légèrement au second** : ils sont moins nombreux à se déclarer optimistes quant à la situation de leur entreprise au cours des six prochains mois (58%, - 8 pts) et, s'ils sont toujours un sur trois à estimer que leur activité sera en hausse (31%, - 1 pt vs S1 2018), plus nombreux sont ceux qui pensent qu'elle sera en baisse (9%, + 5 pts).

**Ce constat apparaît très corrélé à la taille de l'entreprise et à son secteur d'activité** : les entreprises de moins de 10 salariés, majoritaires dans la branche, sont plus réservées que les plus grandes, alors que les entreprises du numérique sont plus positives. Les chefs d'entreprises de moins de 10 salariés sont par exemple moins nombreux à penser que l'activité de leur entreprise sera en hausse au cours des 6 prochains mois (27% vs 47% dans les PME), alors que les chefs d'entreprise du numérique sont 43% à estimer que l'activité de leur entreprise sera en hausse, contre 31% dans l'ensemble de la branche.

Du point de vue des effectifs, une très large majorité des chefs d'entreprise de la branche pense qu'ils vont rester stables (70%), 24% qu'ils vont augmenter (19% dans les entreprises de moins de 10 salariés, 45% dans les PME). En outre, **34% des répondants pensent effectuer des recrutements dans les six prochains mois** (27% dans les entreprises de 0 à 10 salariés).

Pour combler leurs besoins, trouver un profil adapté n'est toujours pas chose facile pour les entreprises de la Branche puisque **58% des chefs d'entreprise interrogés** (tous secteurs de la branche confondus) **trouvent qu'il est difficile aujourd'hui de trouver les profils adaptés à leurs besoins** (60% dans l'ingénierie, 57% dans le numérique).

Signe de cette difficulté à recruter et preuve d'une volonté de fidéliser les salariés, **les répondants déclarent juger prioritaire la formation en interne et ne plus vouloir centrer leurs recrutements sur des diplômés de Bac + 5 et plus (37%)** mais se tourner également vers des formations de type Bac + 3 (20%) ou Bac + 2 (21%).

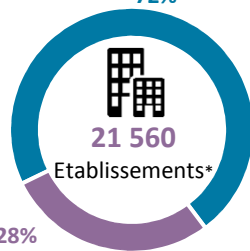
## Les chiffres clés du Secteur

118

124

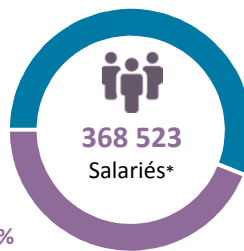
Evolution du CA \*\*  
(base 100 en 2010)

72%



28%

56%



44%



52% des effectifs salariés\*\*

Ile de France



94% des établissements\*\*

38% des effectifs salariés\*\*

De 0 à 49 salariés



92% des salariés en CDI\*\*

\* Source INSEE DADS 2014, retraitement et projection 2016.

\*\* Source : Portrait Statistique de la Branche, septembre 2018.

## Données emploi

Sur l'année 2018, les entreprises du secteur du numérique ont fait paraître 40 351 offres d'emploi\* (autant qu'en 2017), émanant principalement d'établissements situés en Ile-de-France (41%, - 2 pts), région qui concentre toujours plus de la moitié des effectifs salariés (52%). L'Ile-de-France reste donc la 1<sup>ère</sup> région française en recherche de profils numériques, suivie du quart sud-est (Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, partie est de l'Occitanie) dont le poids se renforce (près de 30% des intentions de recrutement, +2 pts par rapport à 2017).

Dans les entreprises du numérique, le CDI reste la norme (92%) et en 2018, 90% des contrats proposés étaient en CDI. Les profils recherchés sont sensiblement les mêmes qu'en 2017, des diplômés de Bac + 4 / 5 issus d'écoles d'ingénieurs. Notons néanmoins un très léger infléchissement des offres destinées à ces profils : en 2018, 88% des offres étaient destinées à des **diplômés de Bac + 4 / 5** (- 4 pts) et 70% à des **diplômés d'écoles d'ingénieurs** (- 5 pts), au profit notamment des diplômés de Bac + 2 (6%, + 3 pts).

S'agissant des métiers plus spécifiquement, **les entreprises du secteur sont toujours majoritairement à la recherche de profils techniques (développeurs, experts technique...)** qui posent, pour la plupart, des difficultés de recrutement. Les taux d'internalisation très forts de certaines activités (la part des recrutements sur un métier donné effectués par les entreprises de la Branche vs hors Branche est élevée) et la concurrence entre les secteurs font partie des éléments explicatifs de cette tension.

## Faits marquants identifiés sur le net

Cette année encore, le secteur du numérique se porte bien, mieux qu'en 2017 même. La croissance attendue pour le secteur en 2018 est de 4,2% (3,9% en 2017), pour atteindre un marché de 56,4 milliards d'euros. Une bonne santé qui bénéficie peu ou prou à tous les acteurs puisque 81% des entreprises du secteur envisagent une croissance de leur chiffre d'affaire sur 2018.

En 2018, **la transformation numérique des entreprises clientes et leur mise en conformité réglementaire** (notamment le RGPD) ont été, pour les entreprises du numérique, des projets porteurs de croissance, tandis que **le marché de l'Intelligence Artificielle a connu de fortes dynamiques d'investissements** (un marché qui représentait 125 millions d'euros en 2017 et qui a connu une croissance de 49% en 2018). Avec aujourd'hui seulement 27% d'entreprises utilisatrices disposant de leurs propres projets ou initiatives en matière d'IA, la clientèle est importante, avec un intérêt marqué pour les chatbots (robots logiciel dialoguant avec les clients) et le machine learning (apprentissage automatique par une IA). Dans ce contexte, les profils les plus recherchés sont les data scientists, les spécialistes de l'expérience et de l'interface utilisateur, les analystes métiers ayant des compétences en IA, les programmeurs et les gestionnaires de base de données pour les systèmes IA et les techniciens en cybersécurité.

Seul bémol : **les difficultés des entreprises du numérique à recruter** (près de 60 000 recrutements effectués en 2018) **et à fidéliser leurs collaborateurs**, dans un marché en forte croissance et concurrencé par l'étranger : un développeur gagnerait dix fois mieux sa vie à Seattle qu'à Paris si l'on compare salaire et coût de la vie, d'après une étude basée sur un indice du coût de la vie n'intégrant pas les dépenses de santé notamment.

Contre cela, plusieurs pistes sont envisagées comme le renforcement de la communication auprès des femmes (de plus en plus sous-représentées), le recours aux contrats en alternance, l'accompagnement via Pôle Emploi (POEI) ou **le déploiement du programme « 10KNUM »** par le gouvernement (347 formations ont été labellisées fin 2018) pour permettre à des jeunes et des demandeurs d'emploi peu qualifiés de se former gratuitement aux métiers du développement informatique et former 12.000 candidats à la programmation d'ici l'an prochain.

## Le point de vue des chefs d'entreprise (échantillon représentatif)

D'un point de vue plus quantitatif, **les chefs des entreprises du numérique interrogés affichent un fort niveau d'optimisme** : ils sont 58% à déclarer être optimistes ou très optimistes quant à l'avenir de leur entreprise (contre 6% de pessimistes) et 43% (+ 1 pt vs 2017) à estimer que l'activité de leur entreprise va augmenter dans les 6 prochains mois.

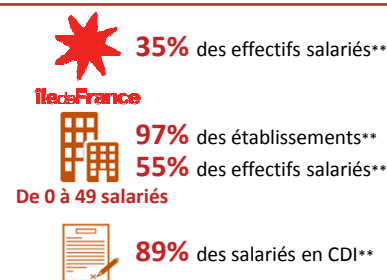
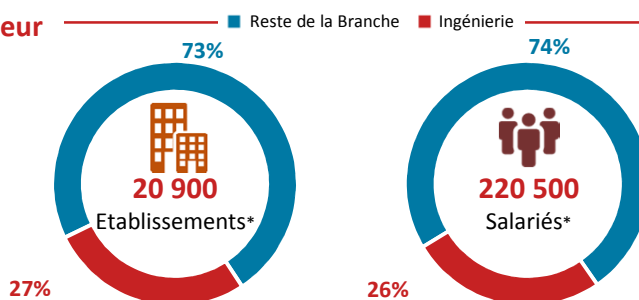
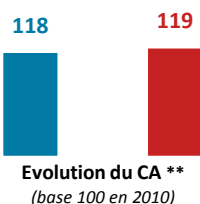
Dans ce contexte, près d'un chef d'entreprise sur deux compte recruter dans les six prochains mois (42% ; + 6 pts) faisant augmenter les effectifs d'une entreprise sur trois (36%).

Comme évoqué, les besoins ne s'orientent plus exclusivement sur des diplômés de Bac +4/5 ou plus (45%), mais aussi des candidats ayant un Bac +3 (29% ; + 5 pts) ou un Bac +2 (19%) sur des métiers de développeurs (65%) ou plus marginalement de chefs de projet (41%) ou de commerciaux (29%).

Malgré les besoins manifestés, **plus d'un chef d'entreprise sur deux (57% ; + 9 pts) déclare avoir des difficultés à trouver les profils adaptés à ses besoins** (seuls 10% estiment que cela est facile). Face à cette situation, les chefs d'entreprise interrogés souhaitent dans l'idéal recruter des profils déjà bien qualifiés, à défaut intégrer et former en interne les nouveaux salariés (via des pratiques mixant e-learning, parrainage, tutorat).

\* Une offre d'emploi peut représenter plusieurs recrutements.

## Les chiffres clés du Secteur



\* Source INSEE DADS 2014, retraitement et projection 2016.  
\*\* Source : Portrait Statistique de la Branche, février 2018.

## Données emploi

Le dynamisme du secteur a légèrement décliné en 2018 avec **45 381 offres d'emploi\*** comptabilisées, c'est moins qu'en 2017 (51 498). En comparaison avec le reste de la Branche, **les emplois du secteur de l'Ingénierie sont toujours moins concentrés sur la région parisienne** : l'Ile-de-France regroupe 35% des effectifs salariés du secteur (50% dans l'ensemble de la Branche), autant que le quart sud-est (Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, partie est de l'Occitanie). Une répartition qui devrait rester stable au vu de la répartition des offres d'emploi en 2018 : 33% en Ile-de-France et 32% dans le quart sud-est.

Les contrats proposés et les profils recherchés sont sensiblement les mêmes qu'en 2017 : le secteur cherche à embaucher en très large majorité en CDI (89%) et **les diplômés Bac +4/5 sont les plus recherchés** (88% des formations demandées dans les offres d'emplois), **notamment ceux issus d'écoles d'ingénieurs**. Les métiers qui génèrent le plus d'offres d'emploi sont les ingénieurs R&D, les dessinateurs et les projeteurs, tous trois fortement en tension.

## Faits marquants identifiés sur le net

Porté par la **bonne santé de ses principaux secteurs clients** (automobile, aéronautique, santé, etc.), par **les grands projets** (Grand Paris, rénovation du réseau ferré, plan France haut débit, Grand carénage des installations de production d'électricité nucléaire) et par **la transformation numérique de l'industrie et des services**, le secteur de l'ingénierie a retrouvé la croissance depuis 2015. Les entreprises d'ingénierie ont réalisé 53.000 recrutements dans toute la France l'an dernier et **prévoient de recruter entre 50 000 à 60 000 techniciens et ingénieurs par an sur la période allant de 2018 à 2021**. Cela représenterait chaque année 9 000 créations nettes d'emplois et une croissance annuelle de 4% des effectifs salariés. La filière de la construction (46% des emplois du secteur) prévoit elle d'être portée par une augmentation des mises en chantier de logements (déjà +19% en 2019) et par la croissance des travaux publics, avec une augmentation de 8 à 10% des projets immobiliers en Île-de-France jusqu'en 2024, notamment liés au Grand Paris Express.

Les acteurs du secteur évoluent néanmoins dans un environnement concurrentiel. Dans la construction, la **montée en puissance de l'ingénierie publique et parapublique** internalisée pousse à la baisse les prix et fait disparaître ou ajourner certains marchés et, de manière générale, la filière fait face à **l'arrivée de nouveaux acteurs du numérique et du conseil** qui utilisent la data pour permettre un meilleur positionnement usagers du bâtiment et une efficacité des coûts de construction. Celles-ci impliquent une réflexion stratégique à mener en termes d'investissements, pour l'acquisition de nouvelles compétences afin d'accéder aux nouveaux marchés. La vitesse d'introduction de ces technologies est élevée, rendant les besoins de compétences nombreux et quasi-immédiats.

**Néanmoins, cette demande se heurte toujours à un manque de candidats** (chaque année, la France forme environ 35 000 ingénieurs contre 50 à 60 000 postes à pourvoir) et **à des freins au recrutement** tels que la pression sur les prix, la hausse des salaires des collaborateurs (en parallèle à une baisse des marges) ou un déficit de formation/qualification. La concurrence est par exemple particulièrement vive pour attirer les profils les plus recherchés : spécialistes des systèmes embarqués, de la modélisation numérique 3D, du PLM (logiciels de suivi du cycle de vie des produits), DevOps, spécialistes du Big Data, architectes, chefs de projet, etc.

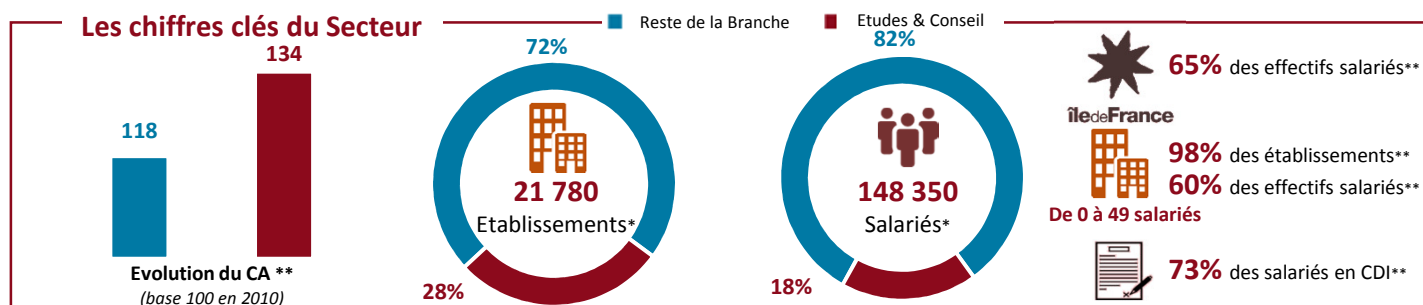
Des pistes sont à l'étude pour **restaurer les marges** (limiter les intermédiaires prescripteurs, management de projet, etc.) et **accélérer la formation** : accroître le dimensionnement des formations ciblées, développer l'alternance, rendre les rémunérations plus attractives, améliorer la perception des BTS/DUT par les employeurs ou renforcer l'information dès le lycée.

## Le point de vue des chefs d'entreprise (échantillon représentatif)

D'un point de vue plus quantitatif, **les chefs d'entreprise du secteur de l'Ingénierie interrogés affichent un optimisme plus modéré qu'en 2017 et que dans le reste de la branche** : ils sont 56% (- 7 pts) à déclarer être optimistes ou très optimistes quant à l'avenir de leur entreprise (contre 10% de pessimistes) et 20% (- 9 pts) estiment que l'activité de leur entreprise va augmenter dans les 6 prochains mois.

En termes de ressources humaines, **un répondant sur quatre (26%, - 6 pts) déclare qu'il va effectuer des recrutements dans les six prochains mois** faisant augmenter les effectifs de moins d'une entreprise sur cinq (16%, - 6 pts). Les besoins en recrutement s'orienteront presque aussi bien sur des candidats ayant un Bac + 5 ou plus (34%) que sur des candidats ayant un Bac + 2 (31%) et principalement sur des postes d'ingénieurs (45%) ou de chargés d'études techniques (40%).

Malgré les besoins manifestés, trouver un profil adapté à son besoin n'est pas chose facile dans le secteur puisque **60% estiment avoir des difficultés à trouver les profils adaptés à leurs besoins** (seulement 7% trouvent cela facile). Ainsi, en termes de formation, la priorité est mise au développement de la formation en interne (73%).



\* Source INSEE DADS 2014, retraitement et projection 2016.

\*\* Source : Portrait Statistique de la Branche, février 2018.

## Données emploi

Sur l'année 2018, les entreprises du secteur des Etudes et Conseil ont fait paraître 20 980 offres d'emploi\*, émanant principalement d'établissements situés en Ile-de-France : sur l'année, la région en totalise à elle seule 62% (- 3 pts vs 2017). **Cette concentration des offres d'emploi devrait contribuer à maintenir la polarisation des emplois du secteur en Ile-de-France, qui recense déjà près des deux tiers des effectifs salariés** (65% contre 50% dans l'ensemble de la Branche). En termes d'activité, la majorité des salariés se répartit dans des entreprises de conseil en management (27%), de la communication et relations avec les publics (15%) et des études de marchés (15%).

Dans le secteur, **le taux de salariés en CDI est moins important que dans le Numérique ou dans l'Ingénierie** (73% vs 92% et 89%). Cette proportion pourrait même s'amenuiser puisqu'en 2018, seuls 66% des contrats proposés étaient en CDI. Concernant les profils recherchés, **les offres s'orientent principalement vers des diplômés de Bac + 4 ou 5** (80% des offres), mais font toujours une place à des profils moins diplômés : 14% des offres sont de niveau Bac (9%) ou Bac + 2 (5%).

En 2018, les entreprises du secteur étaient notamment à la recherche de consultants (/senior) en relations publics, de directeurs conseil, d'assistants de communication et de responsables de département. Toutefois, **cette offre rencontre difficilement la demande et ces métiers ont du mal à être pourvus** (nettement plus de nouvelles offres que de nouvelles demandes).

## Faits marquants identifiés sur le net

**La transformation numérique et l'exploitation de la donnée deviennent des sujets incontournables pour les entreprises clientes.** Pour les entreprises du conseil, l'enjeu est de gagner en performance à travers plus d'immédiateté et d'approfondissement des analyses. Dès lors, le consultant connaît une mutation de son activité et va devoir, face à un besoin d'analyser des quantités de données croissantes, y intégrer de nouveaux outils IA (plateforme d'analyse de données, aide à la décision combinant des intelligences artificielle, humaine et collective). **Des compétences nouvelles deviennent nécessaires afin d'avoir la capacité à collaborer avec des data scientists tout en menant des analyses métier.** Cela induit une diversification du recrutement, plus large qu'une augmentation des effectifs en data scientists, pour avoir des profils capables de comprendre et accompagner le changement technologique.

**Paradoxalement, la progression de l'IA contribue à rendre les compétences techniques insuffisantes.** Les progrès en termes de performance libèrent du temps d'analyse humaine et renforcent la valeur ajoutée intellectuelle : les outils numériques permettant à tous les acteurs de s'aligner sur les tâches techniques, la qualité des ressources humaines en matière de réflexion, compréhension et relation au client devient primordiale.

**La compétition passe donc par une guerre des talents et a amené les entreprises du secteur à repenser leurs politiques RH.** L'objectif est de répondre aux attentes des nouvelles générations. Ces nouveaux arrivants influent autant que les technologies sur l'évolution des méthodes de travail du secteur : plus libres et favorisant les initiatives individuelles. Soigner les équipes, afin de garantir la qualité de leur travail, s'impose désormais comme une priorité dans une filière habituée à un fort turnover. Sans compter que la montée en exigence et en niveau d'information des clients les amène à rechercher le contact de consultants adaptables intellectuellement, à l'écoute et créatifs. Offrir des perspectives d'évolution grâce à des passerelles entre leurs différents métiers est aujourd'hui une préoccupation pour certaines entreprises afin de fidéliser leurs meilleurs éléments.

## Le point de vue des chefs d'entreprise (échantillon représentatif)

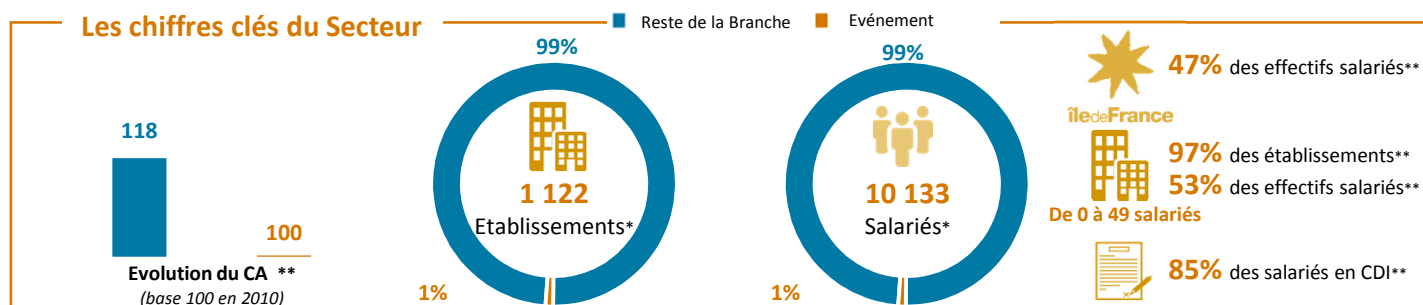
**Confirmant le sentiment d'optimisme ambiant, les chefs d'entreprise des études et du conseil interrogés sont parmi les plus positifs quant à la situation de leur entreprise au cours des 6 prochains mois** : 59% se déclarent très optimistes ou optimistes (contre un nombre faible de pessimistes : 9%) et 32% (- 4 pts) estiment que l'activité de leur entreprise va être en hausse dans les 6 prochains mois. On notera tout de même que le sentiment des chefs d'entreprises de moins de 10 salariés est moins optimiste (respectivement 57% et 28%).

Concernant les Ressources Humaines, **un chef d'entreprise sur trois compte effectuer des recrutements dans les six prochains mois (33%, égal à 2017) faisant augmenter le nombre de salariés d'une entreprise sur cinq (20%, - 3 pts vs 2017).**

En termes de recrutement, les besoins s'orientent principalement sur des postes de consultants / consultants senior en management (42% des répondants souhaitent en recruter au cours des 6 prochains mois) et vers des candidats à haut niveau de qualification, ayant un Bac +4/5 ou plus (65%) laissant une plus petite place aux diplômés de niveaux Bac + 3 (13%, - 4 pts) ou Bac + 2 (10%).

Toutefois, trouver un candidat adapté ne sera pas chose facile puisque **55% des répondants estiment que trouver un profil adapté à leurs besoins est difficile aujourd'hui.**

\* Une offre d'emploi peut représenter plusieurs recrutements.



\* Source INSEE DADS 2014, retraitement et projection 2016.  
\*\* Source : Portrait Statistique de la Branche, février 2018.

## Données emploi

Comme en 2017, **l'Ile-de-France reste en 2018 la 1ère région française cherchant à recruter dans le secteur** : elle représente 37% des offres d'emploi publiées (- 2 pts) sur l'année et regroupe 47% des effectifs salariés. Elle reste suivie de la région Auvergne-Rhône-Alpes (12% des intentions de recrutement, 16% des effectifs). Notons néanmoins qu'au sein de ces deux régions, la part des intentions de recrutement est moindre que celle des effectifs salariés, ce qui pourrait, à terme, faire diminuer la concentration des emplois en Ile-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes.

**Dans le secteur de l'Événement, le taux de salariés en CDI reste moins important** que dans les autres secteurs de la Branche (85% vs 88% dans l'ensemble de la Branche), une proportion qui devrait rester stable dans les années à venir, au vu des 83% de contrats proposés en CDI sur l'année.

Concernant les profils recherchés, **les entreprises de l'Événement s'orientent comme en 2017 principalement vers des diplômés de BAC + 4 / 5** (73% des offres publiées), mais font toujours une place à des profils moins diplômés : 9% des offres concernent des diplômés de BAC + 3 et 16% de BAC + 2 (+ 2 pts). Les diplômés d'école d'ingénieur restent les candidats les plus recherchés devant les diplômés de BTS et d'université, sur des postes de chargés de relation presse, directeurs commercial ou chefs de projet.

**Si la plupart des métiers recherchés par les entreprises restent en tension, les acteurs du secteur pourront compter sur des compétences issues d'autres branches** : les taux d'internalisation (la part des recrutements sur un métier donné effectués par les entreprises de la Branche vs hors Branche) dans l'Événement sont moins élevés que dans le Numérique ou l'Ingénierie (exceptés les métiers de préparation de l'Événement, les taux d'internalisation des autres activités du secteur sont inférieurs à 15%).

## Faits marquants identifiés sur le net

En France, les salons, congrès et foires génèrent 34,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires pour les entreprises exposantes et représentent 7,5 milliards d'euros de retombées économiques par an. Afin de demeurer compétitif face à une concurrence internationale vive, les acteurs du secteur ont engagé un certain nombre de **chantiers pour entretenir et améliorer les infrastructures et la qualité de l'accueil des clientèles d'affaires** (avec 450 millions d'euros d'investissements réalisés en 2018 pour améliorer les équipements), **l'offre d'hébergement, la promotion internationale et la présence politique et institutionnelle sur les salons, congrès et foire.**

Longtemps à l'écart du monde des startups, le secteur de l'événementiel rattrape son retard et a lancé son premier incubateur dédié en juin 2018, French Event Booster. **Des startups qui sont au cœur de la digitalisation en proposant aux entreprises du secteur des solutions numériques de gestion des billetteries, des services bagages, de conférences via smartphones etc.**

La recherche d'un modèle durable oriente également les réflexions des entreprises du secteur. Au programme de 2019 : une priorité d'action portée sur la gestion des flux et un questionnaire sur l'opportunité d'une filière REP (Responsabilité élargie des producteurs).

**Point noir exogène : les « Gilets jaunes » ont impacté le secteur, engendrant des blocages des participants, techniciens et transporteurs.** Les annulations et reports ont principalement touché les événements non-récurrents : matchs, spectacles, lancements de produits, événements d'entreprise. Des baisses d'affluence ont été enregistrées pour certains des événements maintenus et les pertes estimées en décembre dernier étaient de 7,5 millions d'euros pour l'ensemble du secteur. Une gêne conjoncturelle non négligeable sur laquelle les professionnels de la filière ont peu de visibilité quant à la durée.

Une série d'événements d'importance se profile néanmoins : la Coupe du Monde de Rugby en 2023, les Jeux Olympiques en 2024 et l'avènement du Grand Paris.

## Le point de vue des chefs d'entreprise (échantillon représentatif)

D'un point de vue plus quantitatif, **les chefs d'entreprise de l'Événement interrogés affichent un optimisme conforme à celui enregistré dans le reste de la branche et plus positif qu'en 2017 s'agissant de l'activité de leur entreprise au cours des 6 prochains mois** : 34% (+ 4 pts) estiment qu'elle va être en hausse (vs 31% dans la Branche). **Le niveau d'optimisme est lui aussi élevé** : 71% (+ 4 pts) des chefs d'entreprise interrogés sont optimistes quant à la situation de leur entreprise au cours des 6 prochains mois (un constat partagé quelle que soit la taille de l'entreprise interrogée).

Concernant les Ressources Humaines, **un chef d'entreprise sur trois compte effectuer des recrutements dans les six prochains mois (31%),** faisant augmenter le nombre de salariés d'une entreprise sur cinq (21%). Les besoins en recrutement s'orienteront principalement vers des candidats ayant un niveau de diplôme BAC + 2 (16%), BAC (21%) ou inférieur au BAC (30%, + 5 pts).

Pour autant, même si les niveaux de qualification souhaités sont moins élevés que dans le reste de la Branche, les chefs des entreprises de l'Événement font eux aussi part de leurs difficultés à trouver les candidats puisque les deux tiers d'entre eux estiment avoir des difficultés à trouver les profils adaptés à leurs besoins (62%, - 4 pts).