

# ÉTUDE PROSPECTIVE SUR LES MÉTIERS DE LA BRANCHE DU NUMÉRIQUE, DE L'INGÉNIERIE, DU CONSEIL & DES ÉTUDES ET DE L'ÉVÉNEMENT EN NOUVELLE-AQUITAINE

Projet –  
Document Provisoire

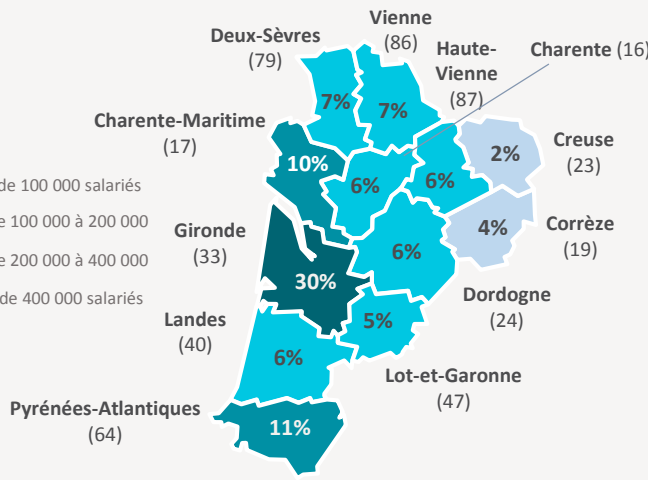
## La Branche en Nouvelle-Aquitaine en 2018\*

\*Projections KYU Lab à partir des données DADS au 31/12/2014

- 5 250 établissements**
- 42% de cadres**
- 40 000 salariés**
- 89% de CDI**
- 5,1 Mds € de CA**
- 64% d'hommes**

## Répartition géographique des effectifs salariés de la région

Source INSEE au 31/12/2015



## Principaux défis des entreprises

### Difficultés RH

- Le recrutement
- La politique de rémunération
- La formation et la gestion des compétences
- La gestion des carrières et la fidélisation
- L'engagement des salariés

### Leurs causes

- La concurrence intrasectorielle
- Un volume de candidatures insuffisant
- Les compétences inadaptées des candidats

## Quelques leviers économiques

Projets d'investissements d'avenir (PIA)	Fibre optique	5G
NeuroCampus	E-administration	Augmentation du parc éolien, des fermes solaires
BIM	E-santé	Ecoconception (BTP)
Optimisation des processus de production dans le secteur agroalimentaire	Investissements régionaux	
Usine du futur		

## Quelques métiers en évolution

<ul style="list-style-type: none"> <li>Développeur et consultant BI</li> <li>Ingénieur développement informatique</li> <li>Commercial ou avant-vente</li> <li>Ingénieur spécialisé</li> <li>Chef de projet SI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nouveaux langages, technologies nouvelles, IA, Datamining, Big data, dév. de logiciels BI métiers</li> <li>Développement des systèmes embarqués (aérospatiale, transport et logistique...)</li> <li>Évolution de la maturité des clients en matière d'innovation numérique</li> <li>Développement de compétences transverses liées aux énergies renouvelables, démantèlement nucléaire</li> <li>Management « agile »</li> </ul>
--	--

## CA et créations de postes envisagées d'ici 2023\*...

... si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment :

	Créations nettes d'emplois/an & chiffre d'affaires	Métiers prévoyant le plus de créations de postes	Créations nettes d'emplois/an & chiffre d'affaires 2023	Métiers prévoyant le plus de créations de postes
<b>BRANCHE</b>	~ <b>2 020</b> salariés 6,9 Mds € en 2023	1. Développeur web/mobile 2. Chef/directeur de projet 3. Ingénieur spécialisé	~ <b>620</b> salariés 2,1 Mds € en 2023	1. Ingénieur spécialisé 2. Dessinateur projeteur 3. Chargé d'études
<b>NUMÉRIQUE</b>	~ <b>1 100</b> salariés 3,1 Mds € en 2023	1. Développeur web/mobile 2. Commercial ou avant-vente 3. Chef de projet AMOA/SI	~ <b>300</b> salariés 936 M€ en 2023	1. Chargé d'études 2. Commercial ou avant-vente
<b>INGÉNIERIE</b>				
<b>CONSEIL/ÉTUDES</b>				

**BRANCHE**

1. Développement web/mobile
2. Développement d'applications d'entreprise
3. Management de projet (agile, à distance...)

**NUMÉRIQUE**

1. Développement web/mobile
2. Développement d'applications d'entreprise
3. (Web)marketing et réseaux sociaux

**INGÉNIERIE**

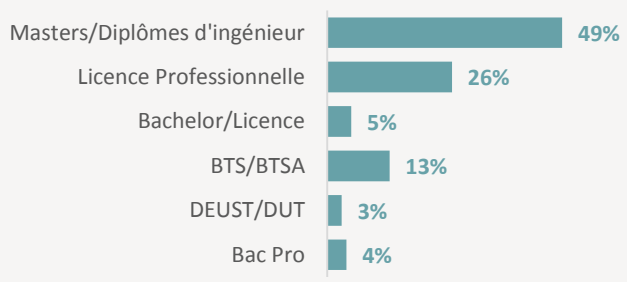
1. Management de projet –agile, à distance...)
2. Outils numériques en ingénierie (CAO/DAO, BIM...)
3. Gestion de projet / AMOA

Tendances en apprentissage

♂ 69% d'hommes  
♀ 31% de femmes

Offre de formation initiale

Répartition des apprentis de la Branche dans la région selon le niveau de diplôme visé  
Source DEPP, 2017-2018



20 600 diplômes pouvant mener aux métiers de la Branche\* délivrés en 2016 dont 44% en Gironde

85% des diplômes délivrés à des hommes pour les filières menant aux métiers de la numérique

53% de diplômes délivrés à des hommes

Source ministère de l'Enseignement supérieur

Métiers en tension



Pistes d'action

1 Développer l'attractivité des métiers de la branche en Nouvelle-Aquitaine →

- Coconstruire avec la Région et le rectorat un programme de sensibilisation des collégiens et lycéens sur les métiers de la Branche (cf. réforme du Baccalauréat).
- Organiser un cycle de conférences dans les territoires de la région pour sensibiliser les prescripteurs de l'emploi aux métiers de la Branche.

2 Assurer une meilleure adéquation entre les besoins des professionnels et l'offre de formation régionale →

- Créer un espace ressource présentant l'ensemble des dispositifs de formation et plus largement d'accompagnement proposés aux entreprises de la Branche.
- Recenser et promouvoir l'offre régionale de formation continue des dirigeants sur des compétences managériales.
- Travailler avec la Région à la création d'un campus du numérique régional rassemblant les acteurs de la formation au numérique dans la région.

3 Accompagner les entreprises dans leurs problématiques organisationnelles et territoriales →

- Mettre en place des ateliers de partage des bonnes pratiques RH au niveau local – fidélisation, qualité de vie au travail, formation...