



NOUVELLE-AQUITAINE



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

KYU Lab pour l'OPIIEC – Étude prospective régionale sur la Nouvelle-Aquitaine – Mars 2019



MÉTHODOLOGIE

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

PANORAMA DE L'ÉCONOMIE EN NOUVELLE-AQUITAINE

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

Page 14

PORTRAIT DES PRINCIPALES ZONES D'EMPLOI DE LA NOUVELLE-AQUITAINE ET DES ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

Panorama par zone d'emploi et perspectives de recours à la Branche :

- Bordeaux
- Limoges
- Niort
- Pau
- La Rochelle

Page 21

PORTRAIT DES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DE LA NOUVELLE-AQUITAINE ET DES ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

Panorama, facteurs d'évolution et synthèse des impacts pour la Branche :

- Secteur Public
- Fab. équipement transport et défense
- BTP Immobilier
- Santé
- Energie et environnement
- Banques et Assurances
- Agroalimentaire

Page 34

SITUATION DE LA BRANCHE EN NOUVELLE-AQUITAINE 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 57

OFFRE ET BESOINS DE FORMATION EN NOUVELLE-AQUITAINE

Toutes entreprises, puis par secteur :

- Métiers et compétences clés de la Branche et évolutions anticipées
- Diagnostic de l'offre régionale de formation et des passerelles possibles (offres, thématiques, freins, profils et synthèse des éléments)

Page 102

PISTES D'ACTION

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

Page 161

ANNEXES

- Formation initiale
- Glossaire



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.

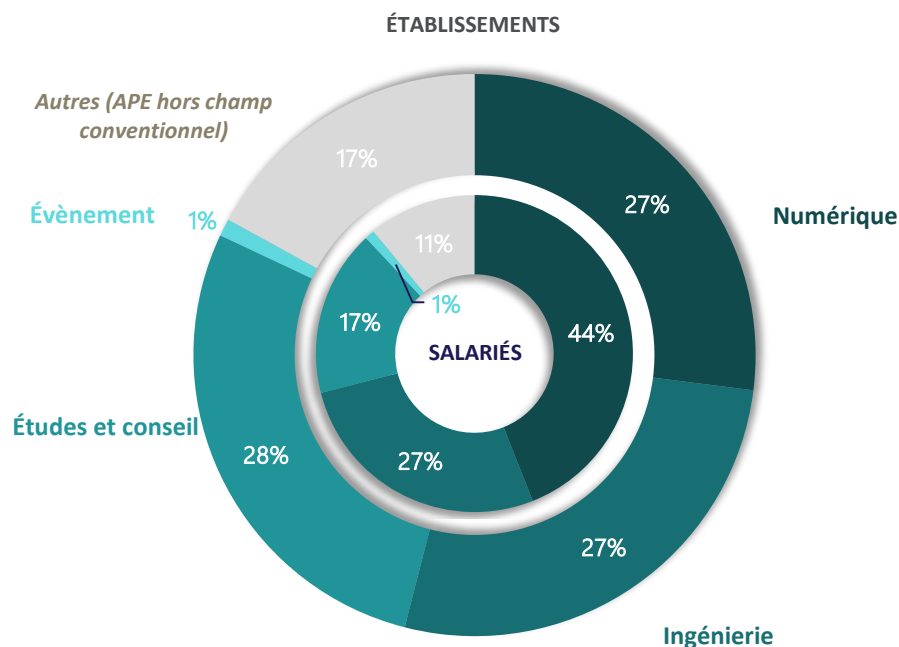


PRÉSENTATION DE LA BRANCHE

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 en 2016

Source Portrait Statistique de la Branche, 2018



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'évènement couvertes par la convention collective nationale 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.
- **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'évènement** regroupe les entreprises organisatrices d'évènements, les prestataires et les sites.

*Une entreprise de services du numérique (ESN), anciennement SSII ou SS2I, est une société de services experte dans le domaine des nouvelles technologies et de l'informatique. Elle a pour objectif principal d'accompagner une société cliente dans la réalisation d'un projet.





MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 1

20 entretiens avec des donneurs d'ordre

	ORGANISATION	TYPE	FONCTION	SECTEUR/TERRITOIRE
1	Labeyrie	Donneur d'ordres	DRH	Agro-alimentaire
2	Agri Sud-ouest Innovation	Cluster	Délégué Territorial	Agro-alimentaire
3	Wine Services	Donneur d'ordres	Directeur Général	Agro-alimentaire
4	Inno'vin	Cluster	Chargé de projets	Agro-alimentaire
5	AESIO	Donneur d'ordres	Directrice relations décideurs sociaux	Banques et Assurances
6	MACIF	Donneur d'ordres	Responsable des achats	Banques et Assurances
7	CREAHd	Cluster	Chargé de développement Projets	BTP
8	Aquitaine Chimie Durable	Cluster	ACD Innovation	Energie et environnement
9	EDF	Donneur d'ordres	directeur financier EDF du CNPE Blayais	Energie et environnement
10	Le Bélier	Donneur d'ordres	DRH	Fabrication d'équipements de transport, défense
11	Safran Helicopters Engines	Donneur d'ordres	Directeur Stratégique & Développement	Fabrication d'équipements de transport, défense
12	Thales Avionics	Donneur d'ordres	DRH	Fabrication d'équipements de transport, défense
13	Magelis Image	Pôle de compétitivité	Directrice	Image
14	Accolabsudouest	Donneur d'ordres	Partenaire	Santé
15	Mairie de Ciboure	Donneur d'ordres	Directeur Service Urbanisme	Service Public
16	Agglomération de communautés Pays-Basque	Donneur d'ordres	Directeur de la planification	Service Public
17	Réseau Missions Locales NA	Acteur Emploi	Directrice Adjointe	Région
18	APEC	Acteur Emploi	Direction données études	Région
19	Observatoire de l'emploi Nouvelle-Aquitaine	Acteur Emploi	Consultant Relations Entreprises	Région
20	Maison de l'emploi Bordeaux	Acteur emploi	Responsable du pôle d'animation territorial	Bordeaux



Analyse Documentaire

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

- Études de marché et études régionales
- Statistiques publiques (INSEE, ACOSS, DADS...)
- Études sectorielles (Fafiec, OPIIEC, SYNTEC, CINOV, pôles, clusters)
- Rapports publics
- Revue de presse spécialisée quotidienne (Usine Nouvelle, Le Moniteur...)
- Revue de Presse quotidienne régionale et nationale quotidienne (Sud Ouest, La vie économique du Sud Ouest, la Dépêche...)



Entretiens

- 20 personnes interviewées
- 16 entretiens auprès de donneurs d'ordres (entreprises ou pôles de compétitivité)
- 4 entretiens avec des acteurs locaux de l'emploi



MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 2

28 entretiens avec des acteurs de la Branche

ORGANISATION	SECTEUR	FONCTION DU CONTACT
SGH Télécom	<i>Numérique</i>	Président
Pays Basque Digital	<i>Numérique</i>	Secrétaire générale
KookiApps	<i>Numérique</i>	Dirigeante
DARVA	<i>Numérique</i>	Dirigeante/Responsable des RH
ANYBUG	<i>Numérique</i>	Gérant
Artefact	<i>Numérique</i>	PDG
Vienne Documentique	<i>Numérique</i>	Directeur
Aurera	<i>Numérique</i>	Chargée de développement RH
ITI communication/FACIL'iti	<i>Numérique</i>	PDG
AKEMA – Groupe Trevisse	<i>Numérique</i>	Président
SEI - Groupe LKS	<i>Numérique</i>	Directeur
EMAKINA	<i>Numérique</i>	Directeur général
ALIPTIC	<i>Numérique</i>	Président
ISI-Group	<i>Numérique</i>	Gérant
CGI informatique	<i>Numérique</i>	Responsable RH
Aquitem/Digital Aquitaine	<i>Numérique</i>	Présidente
BeerBergman	<i>Numérique</i>	Gérante
HTM	<i>Ingénierie</i>	Président
Dejante Infra	<i>Ingénierie</i>	Gestionnaire RH
BGC	<i>Ingénierie</i>	Dirigeant
Concept Développement	<i>Ingénierie</i>	Président
IRIS Conseil	<i>Ingénierie</i>	Directeur Adjoint
OT ingénierie	<i>Ingénierie</i>	Gérant
Agence Rtech	<i>Conseil</i>	Responsable du développement
Paprika Marketing	<i>Conseil</i>	Présidente
CR Conseil	<i>Conseil</i>	Dirigeant
Carrières & Insertion	<i>Conseil</i>	Dirigeante
Bordeaux Expo	<i>Evènement</i>	Directrice des Ressources Humaines



28 entretiens

27 entreprises de la Branche interviewées :

- 16 entretiens auprès d'entreprises du **numérique** de la Branche
- 6 entretiens auprès des entreprises de **l'ingénierie** de la Branche
- 4 entretiens auprès des entreprises du secteur du **conseil** de la Branche
- 1 entretien auprès d'une entreprise du secteur de **l'évènement** de la Branche



Utilisation et traitement des données statistiques

L'ensemble des analyses quantitatives qui ont été réalisées pour cette étude s'appuie sur des données issues de la statistique publique. 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

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 infra départementale. Elle s'identifie comme une zone d'affluence dans laquelle la plupart des actifs résident et travaillent.

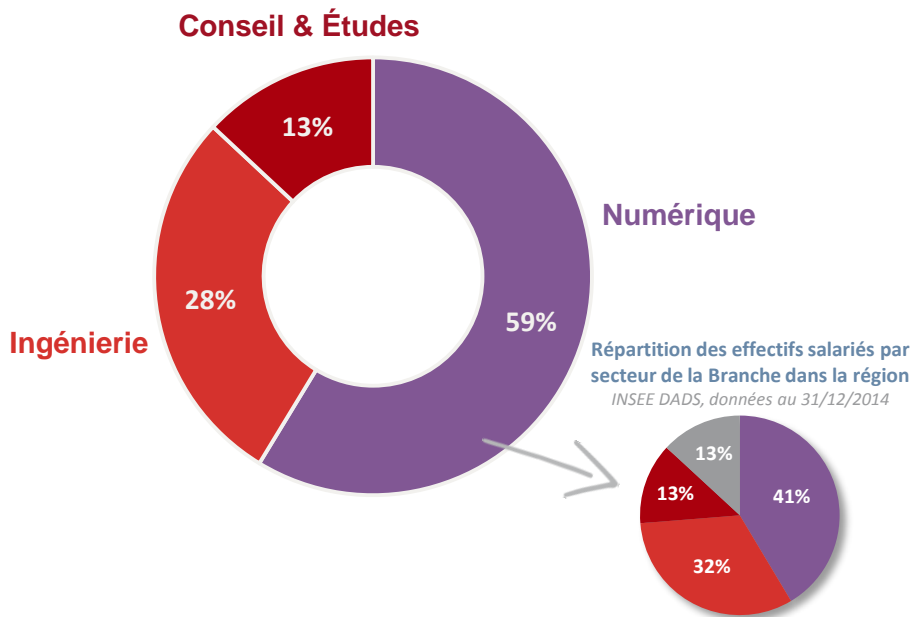


MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 2 ET 3

Panel des répondants au sondage (140 entreprises)

Ventilation des répondants par secteur de la Branche

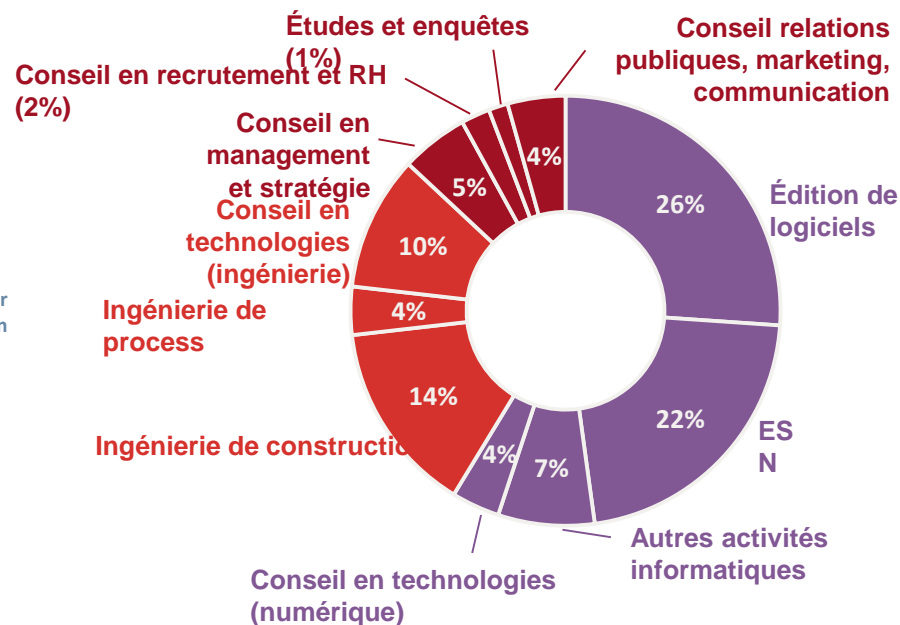
Source Enquête KYU Lab Janvier 2019 – 140 répondants



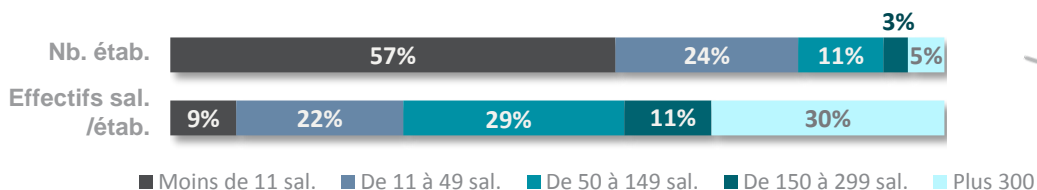
Ventilation des répondants par sous-secteur de la Branche

Source Enquête KYU Lab janvier 2019

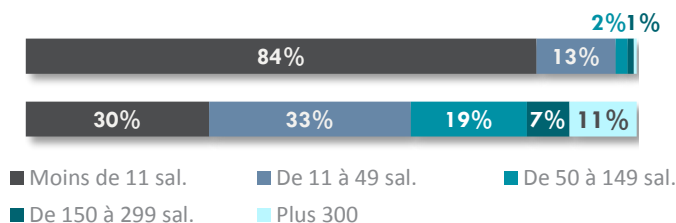
140 RÉPONDANTS*



Répartition des effectifs salariés et des établissements par taille d'établissements - Source Enquête KYU Lab Janvier 2019 – 140 répondants



Répartition des effectifs salariés et des établissements par taille d'établissements - INSEE DADS, données au 31/12/2014



* La majorité des départements sont représentés et les sièges sont situés dans la région.



MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 2 ET 3

Méthodologie d'analyse des données de la Branche (Codes NAF et sources utilisées)

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 champ 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).
- Socio-démographie 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*





Liste des formations en régions Sud PACA et Corse pouvant mener à des métiers de la Branche

Source MENESR 2016 - Traitement KYU Lab

DISCIPLINE	SECTEUR	SOUS-SECTEUR
Informatique	Numérique	Numérique
Electronique, génie électrique	Ingénierie	Ingénierie de process
Chimie	Ingénierie	Ingénierie
Formation générale aux métiers de l'ingénieur	Ingénierie	Ingénierie
Génie civil	Ingénierie	Ingénierie
Génie des procédés	Ingénierie	Ingénierie
Mécanique, génie mécanique	Ingénierie	Ingénierie
Physique	Ingénierie	Ingénierie de process
Physique et chimie	Ingénierie	Ingénierie
Pluridisciplinaire sciences	Ingénierie	Ingénierie
Pluridisciplinaire SVT, de la santé, de la terre et de l'univers	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
Pluridisciplinaire lettres, langues, sciences humaines	Conseil et études	Management/RH
Pluridisciplinaire sciences humaines et sociales	Conseil et études	Management/RH
Sociologie, démographie	Conseil et études	Management/RH
Sciences politiques	Conseil et études	Management/RH
Pluridisciplinaire droit, sciences politiques	Conseil et études	Management/RH
Sciences de l'information et de la communication	Événementiel	Événementiel
Sciences politiques	Événementiel	Événementiel

Analyse quantitative

Collecte, traitement et analyse des bases de données statistiques

Besoins et compétences recherchées 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'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (données 2016)

Effectifs demandeurs d'emploi :

- Base Open Data Emploi Store (Pôle-Emploi) Septembre 2016 (au 1/12ème)

Données offre de formation :

- Liste OF 2016

Analyse qualitative

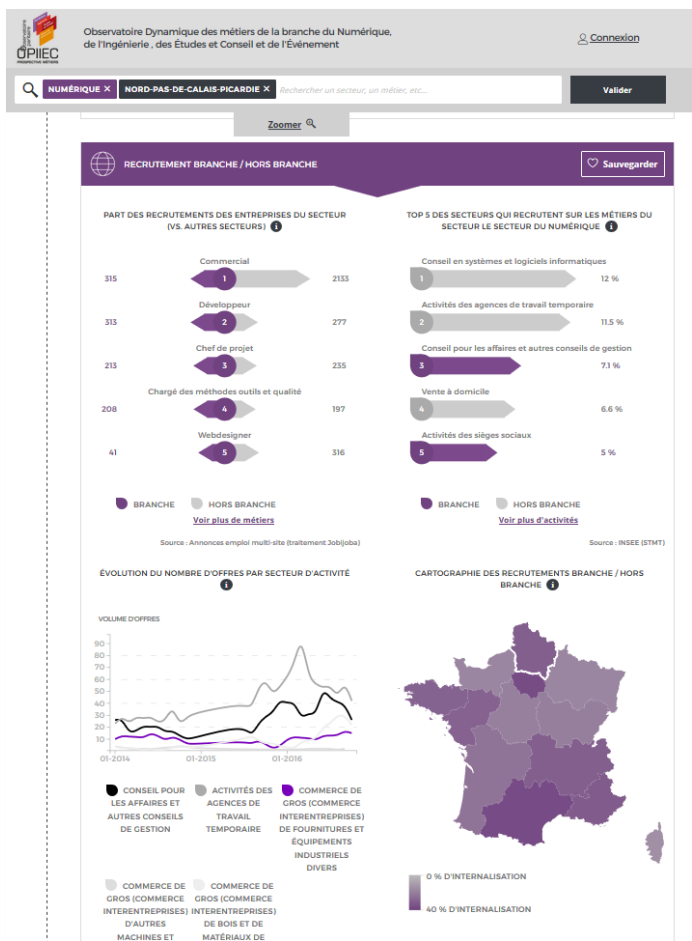
Les analyses qualitatives sont tirées de la confrontation des entretiens menés tout au long de l'étude avec les éléments bibliographiques (répertoriés en fin de rapport)



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>



MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 3

Présentation de l'outil BEEKAST utilisé en groupe de travail



OPIIEC - ATELIER Nouvelle-Aquitaine

participe : www.beekast.live/ozvw 1 / 20



INVITE



TIMELINE



TABS

REPORT



▶ Start activity

Moderate

SLIDE 12 / 19

Navigation bar showing slide thumbnails 0 through 17, an 'ADD A SLIDE' button, and an 'ORGANIZE' button.



MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 3

Personnes présentes en atelier de travail des pistes d'action pour la Branche

Fonction	Type d'acteur	Entreprise
Contract Manager	COFIL/CPREFP	EDF - Mission ALTEN
Délégué Régional	COFIL/CPREFP	Fafiec
Chargée de Développement RH	Entreprise Numérique	Aurera (Bidart)
Auto-entrepreneur	Acteur Numérique	-
Dirigeant	Entreprise Ingénierie	Home Technology Management (Bidart)
Directeur Général	COFIL/Acteur Branche	EMAKINA (Limoges)
Gérant	CPREFP/Ingénierie	
Responsable du Développement	Entreprise Numérique	Rtech - Trait Singulier (Limoges)
Directeur	Acteur Numérique	ALIPTIC (Limoges)
Chargée de mission	Acteur Numérique	SYRPIN
Chef de projet performance	Acteur Numérique	SPN
Gestionnaire RH	Entreprise Ingénierie	Groupe Dejante Infra (Brive-la-Gaillarde)
Directeur Adjoint	Entreprise Ingénierie	IRIS Conseil
Vice-Président	CPREFP	-



CONTEXTE
RÉGIONAL

PANORAMA DE L'ÉCONOMIE EN NOUVELLE-AQUITAINE

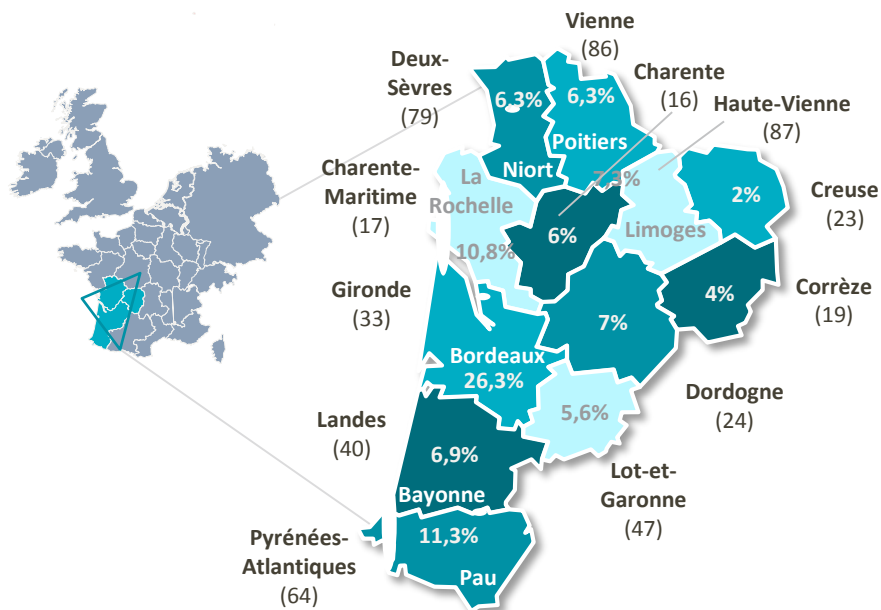


CHIFFRES CLÉS DE LA RÉGION

Une région disposant d'un riche patrimoine culturel et au littoral particulièrement dynamique

Répartition de la population régionale par département

Source Insee 2015



5,9

millions d'habitants
(8,9% de la population française)

Source INSEE, estimation au 01/01/2016



2,7

millions d'actifs

Source INSEE - Estel 2015



159,8

milliards d'euros de PIB

(7,5% de la richesse en France métropolitaine)
Source INSEE 2016



+0,6%

personnes par an depuis 2009

(+0,5% en France)

Source INSEE, recensement de la population



8,4%

de chômage

Source INSEE au T2 2018



+1,3%

du PIB entre 2013 et 2014

en euros constants (0,6% en France métropolitaine)
Source INSEE 2014

Une région aux paysages variés disposant d'un riche patrimoine culturel

- La Nouvelle-Aquitaine bénéficie de 720 km de **côte Atlantique**, mais aussi de **paysages montagneux** (Pyrénées et Massif central) et **forestiers** (Landes) valorisés par 5 parcs naturels (source région Nouvelle-Aquitaine).
- Réputée pour ses sites préhistoriques (grottes de Lascaux, etc.) la région dispose d'un important **patrimoine historique**. Elle abrite plus de 6 000 monuments historiques inscrits ou classés (source région Nouvelle-Aquitaine).
- La région se caractérise par une culture riche notamment symbolisée par les langues basques, d'oc et du parlanjhe, par son vignoble et sa gastronomie de renommée mondiale.

Un dynamisme inégal concentré le long du littoral

- Si les dynamismes économiques et démographiques se concentrent le long du littoral, la **région** est dans son ensemble **moins exposée aux difficultés sociales** que le reste du pays (13,3% de pauvreté contre 14,3% au niveau national – (source INSEE 2012).
- La région est **relativement âgée** (21% de la population a plus de 64 ans contre 17,5% en France métropolitaine) mais bénéficie d'un **dynamisme démographique** porté par un **solde migratoire positif**. Elle attire en majorité des jeunes actifs et de jeunes retraités (source INSEE 2017).

1^{ère}

région métropolitaine en termes de superficie (84 100 km², 15% du territoire) (Source INSEE, 2018)

3^{ème}

région économique de France en termes de PIB (Source INSEE 2016)

1^{ère}

région forestière de France, elle compte 3 millions d'hectares boisés (Source Région Nouvelle-Aquitaine)



CHIFFRES CLÉS DE LA RÉGION

Une région spécialisée dans des secteurs économiques de pointe

1^{ère}



région française en R&D (source Région Nouvelle-Aquitaine)

1^{ère}



région mondiale dans la construction de radars et systèmes aéroportés (source région Nouvelle-Aquitaine)

1^{ère}



région de France pour la production d'énergie photovoltaïque (source Région Occitanie)

1^{ère}

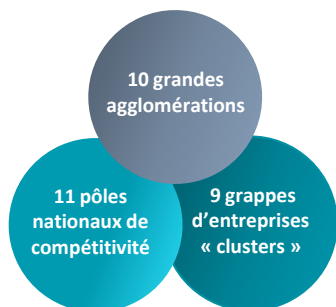


région européenne agricole de France en valeur (source INSEE 2016)

2^{ème}

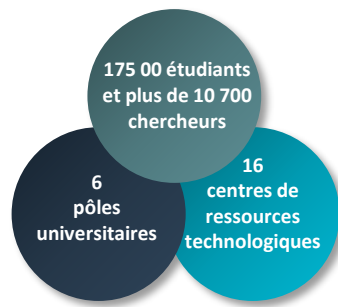


vignoble de France (source Région Nouvelle-Aquitaine)



Des pôles dynamiques qui structurent l'économie

Source région Nouvelle-Aquitaine



Une économie marquée par la recherche et l'innovation

Source ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation



99 664

entreprises

Source Insee 2016



14 911 créations
d'entreprises en 2016

Source Insee 2016

+ 1,4% d'emplois salariés
marchands en 2016 (1,2% en
France métropolitaine)

- 10,9%
d'entreprises défilantes entre
2015 et 2016 (-5,6% au niveau
national)

Source Direccte 2016

Une économie de service soutenue par le tourisme et la « silver economy »

- Grâce aux 27 millions de visiteurs annuels, le **secteur touristique est particulièrement développé**. Il représente 12,2 Mds€ de CA et 87 000 emplois directs dans la région (source Insee 2016).
- Les secteurs relatifs à la *silver economy* dont **l'hébergement médico-social et social** sont particulièrement développés.

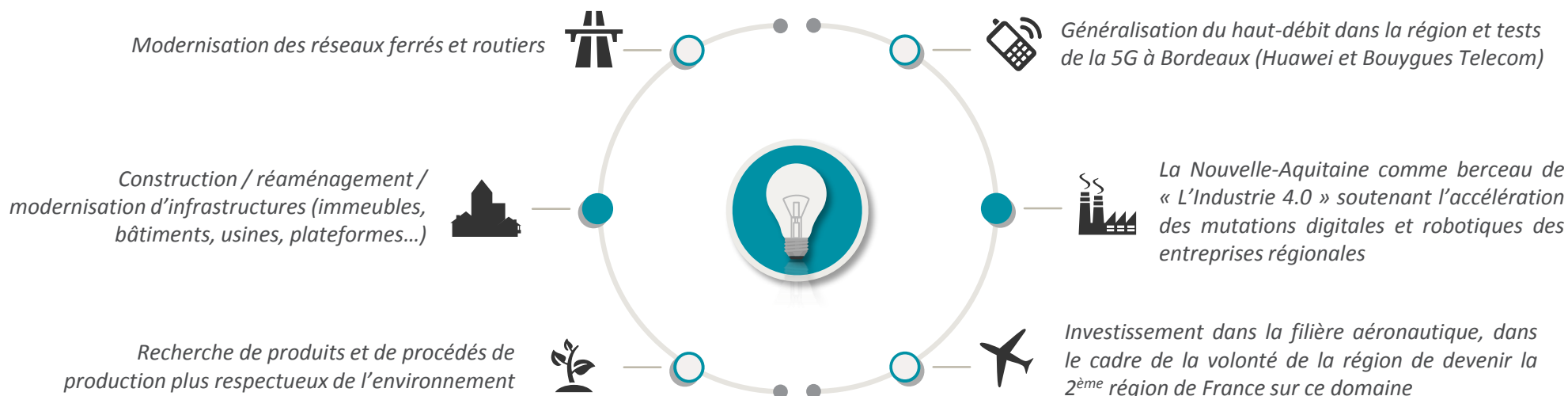
Une économie diversifiée et spécialisée portée par des filières d'excellence

- La région est **spécialisée** dans de nombreux secteurs tels que **l'assurance** et la finance, mais aussi dans les secteurs industriels **pharmaceutiques, céramiques** et les secteurs liés aux technologies laser et à **l'image numérique** (source Région Nouvelle-Aquitaine).
- Le **secteur aéronautique et aérospatial est particulièrement développé**. La région est ainsi leader mondial dans la construction d'avions d'affaire, de batterie de haute technologie ou encore de turbines d'hélicoptères.
- La région s'attache à développer le **secteur de l'énergie renouvelable déjà important**. Elle abrite aujourd'hui le plus grand parc solaire d'Europe.

Un secteur agricole et agroalimentaire particulièrement développé

- Le **secteur agricole et agroalimentaire** représente 5% de l'emploi régional (2,5% en France) pour 9,4 Mds€ de chiffre d'affaires notamment grâce aux cultures céréalières ou viticoles et à une importante filière agroalimentaire (source Insee 2016).

Exemples de projets régionaux engagés en Nouvelle-Aquitaine



Les « Projets d'Investissement d'Avenir (P.I.A) » régionaux, représentant 43,2 M€ d'investissements (100 000 à 500 000 euros de subvention par projet pour les entreprises) grâce à des financements nationaux et régionaux, sont en cours dans la région Nouvelle-Aquitaine.

Ce plan vise en particulier à renforcer l'innovation et la modernisation des entreprises de la région, tout en prenant en compte le facteur humain.

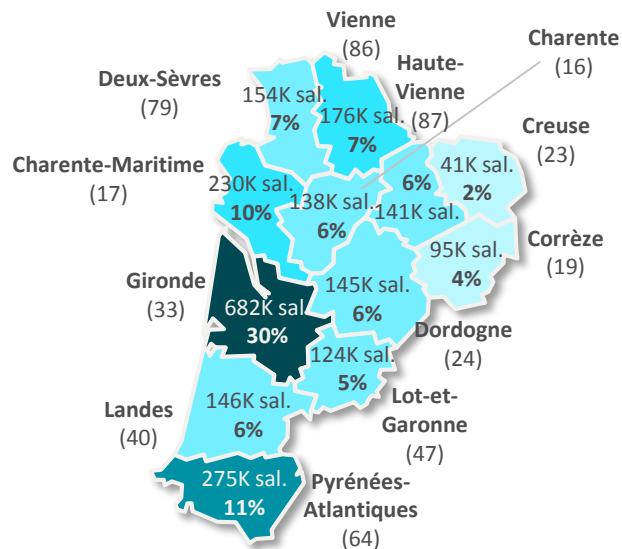
Après un recul de 3,9 % des investissements en 2017, la Banque de France prévoit cette année un rebond de 10,2 % des investissements dans la région. Toutefois, ce rebond concerne principalement des secteurs en forte croissance au niveau mondial (aéronautique, luxe, énergies renouvelables notamment) dans les grandes villes de la région.

L'EMPLOI DANS LA RÉGION : PRINCIPAUX SECTEURS RECRUTEURS

La Nouvelle-Aquitaine est dans une dynamique positive en matière d'emploi et de création d'entreprise, avec également un taux de chômage record depuis 2009

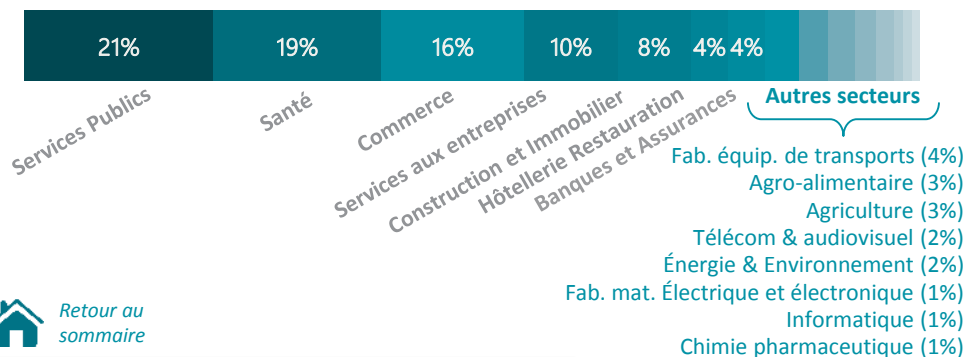
Répartition géographique des effectifs salariés de la région

Source Insee au 31/12/2015



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

Source CLAP 2016



2 116 100

Emplois salariés

Source INSEE, Sept. 2018



+0,4% par rapport au dernier trimestre 2017

Source INSEE, mai 2018

soit



14 831

Créations d'entreprises

Source INSEE, Oct. 2018



+17,7% par rapport au dernier trimestre 2017

Source INSEE, mai 2018

soit



4 390

Défaillances d'entreprises

Source INSEE, Oct. 2018



-8,5% par rapport au premier trimestre 2017

Source INSEE, Juillet 2018

soit

Une dynamique régionale de l'emploi favorable avec des besoins en augmentation par rapport à 2017

- Le nombre de créations d'entreprises est en hausse par rapport à 2017 et les défaillances en baisse, il s'agit d'une bonne nouvelle pour l'emploi dans la région.
- Il s'agit néanmoins, pour 36% des entreprises créées, de micro-entreprises.

Un taux de chômage qui baisse en Nouvelle-Aquitaine

- Malgré un contexte de ralentissement général de la croissance économique française, le chômage repart à la baisse en Nouvelle-Aquitaine au deuxième trimestre 2018 pour atteindre, comme à la fin 2017, **8,4 %** de la population active, soit le niveau le plus bas depuis le troisième trimestre 2009.



Retour au sommaire

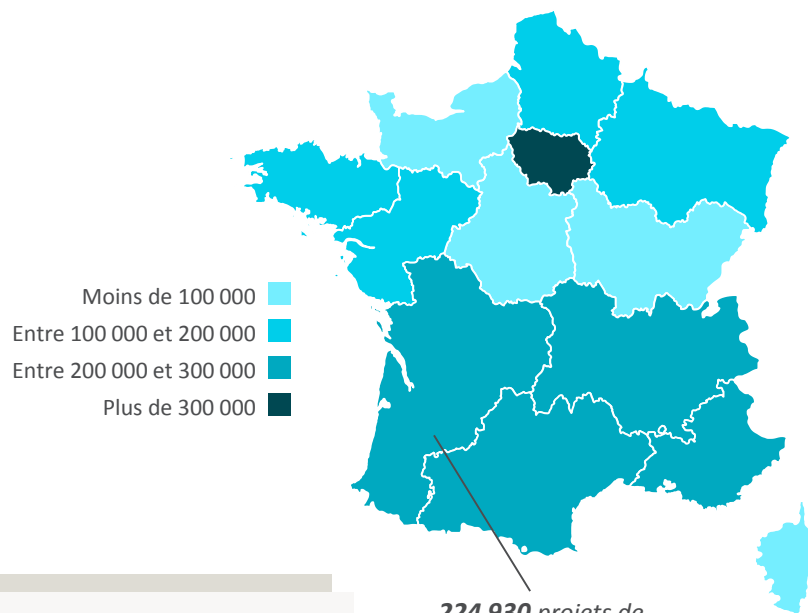


L'EMPLOI DANS LA RÉGION : DYNAMIQUES DE RECRUTEMENT

Une part des projets de recrutement difficiles plus élevée que la moyenne nationale

Nombre de recrutements prévus en 2018 en Nouvelle-Aquitaine

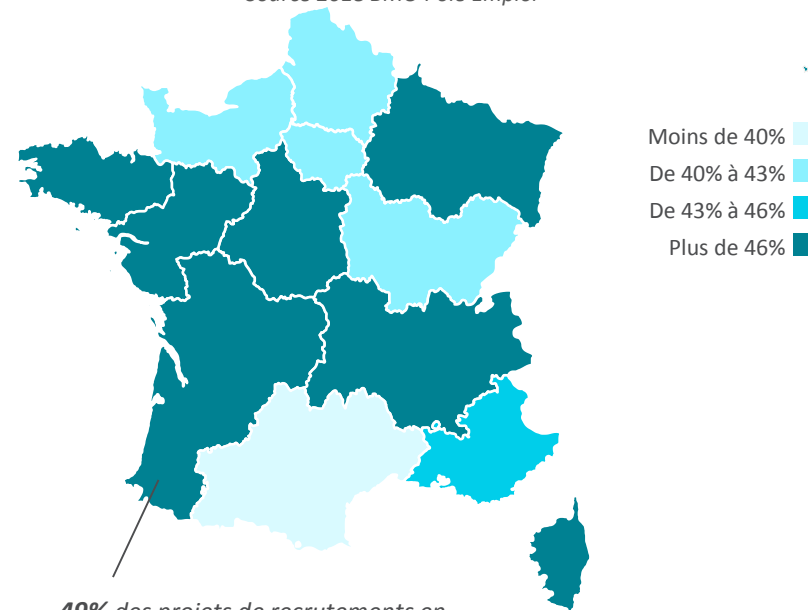
Source 2018 BMO Pôle Emploi



224 930 projets de recrutements en Nouvelle-Aquitaine en 2018

Part des recrutements jugés difficiles en 2018 en Nouvelle-Aquitaine

Source 2018 BMO Pôle Emploi



49% des projets de recrutements en Nouvelle-Aquitaine jugés difficiles

Recrutements - Chiffres clés

(BMO, 2018)

Nouvelle-Aquitaine

- Nombre de projets : **224 930**
- Part de projets difficiles : **49,0 %**
- Part de saisonniers : **45,7 %**

France

- Nombre de projets : 2 345 877
- Part de projets difficiles : 44,4 %
- Part de saisonniers : 34,6 %

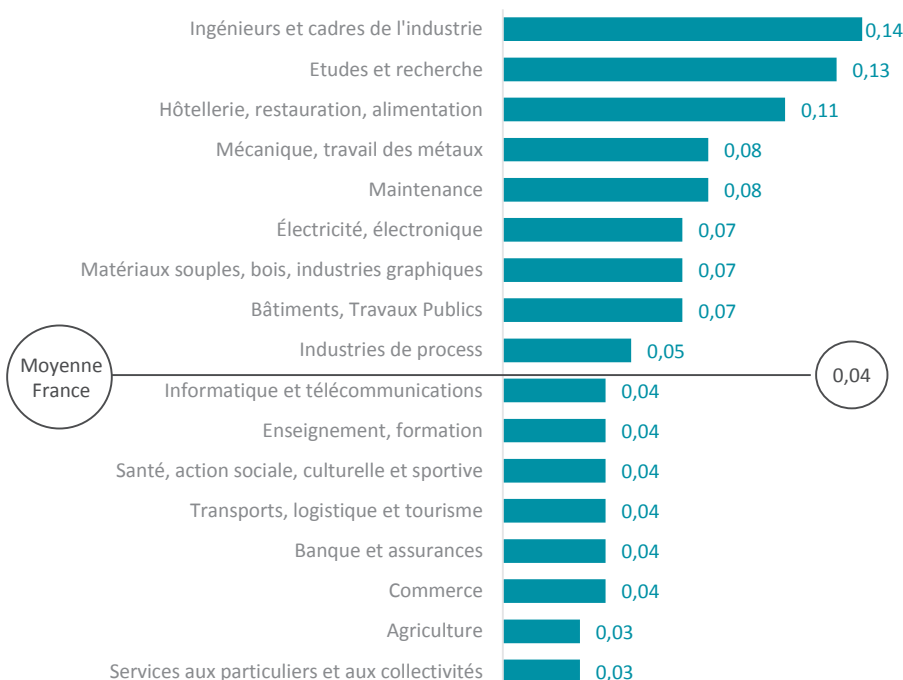
- Le nombre de projets d'embauche est en hausse de 17,3% par rapport à 2017 (+18,7% en France), ce qui représente 33 160 projets de recrutement supplémentaires.
- 20% des projets de recrutement sont issus du secteur de l'industrie agroalimentaire et de l'agriculture, c'est 10 points de plus qu'au national. Cela contribue, avec le tourisme et la construction notamment, à la proportion de projets saisonniers plus importante dans la région (45,7%) qu'en France entière (34,6%).
- Plus d'un quart des projets de recrutements sont centralisés en Gironde, avec plus de la moitié des recrutements jugés difficiles. Les cinq départements du littoral sont plus dynamiques et regroupent 66% des projets de recrutements.
- Les départements de la Creuse, de la Haute-Vienne et de la Corrèze sont ceux qui enregistrent le moins de projets de recrutements (moins de 10 000, et autour de 3 000 pour la Creuse).

L'EMPLOI DANS LA RÉGION: MÉTIERS EN TENSION

Les métiers de niveau cadre les plus en tension en Nouvelle-Aquitaine concernent les profils techniques et industriels

Les 17 familles professionnelles les plus en tension en région Nouvelle-Aquitaine

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 Nouvelle-Aquitaine, les tensions en matière de recrutement de cadres se concentrent en ingénierie et R&D

- Si la région se caractérise par une diversité sectorielle, c'est particulièrement le cas dans **l'industrie** : transport **maritime**, industrie **pharmaceutique**, fabrication de **produits informatiques** / électroniques / optiques, **métallurgie**, **pétrochimie**....
- Pour les entreprises régionales, les difficultés de recrutement sont manifestes sur des **postes d'ingénieurs** (ingénieur études, conception, chef de projet, ingénieur d'affaires). C'est aussi le cas des postes en **Méthodes** et **Processus**
- La **famille de métiers « Informatique et télécommunications » cache d'importantes disparités** selon les métiers qui la composent. Ainsi les métiers de programmation informatique connaissent une forte tension au recrutement.
- Les difficultés de recrutements sont notamment **dues à un manque de candidats adaptés aux profils recherchés** par les entreprises. Les profils demandés étant très 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 relativiser les résultats ci-dessus.



PORTRAITS DES PRINCIPALES ZONES D'EMPLOI DE LA RÉGION NOUVELLE- AQUITAINE ET DES ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



Les 31 zones d'emploi de la région Nouvelle-Aquitaine



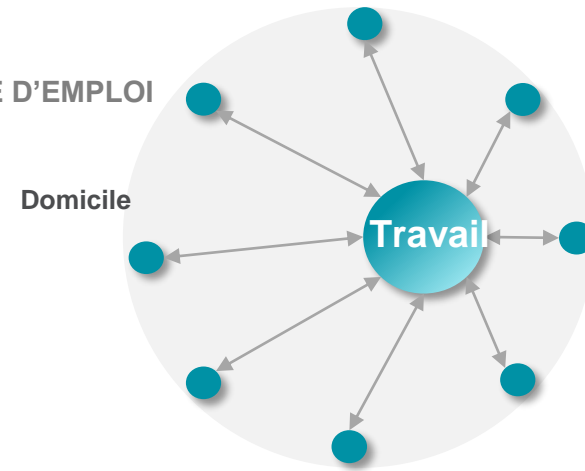
Les 5 zones d'emploi pour lesquelles un zoom particulier a été réalisé :

- Bordeaux
- La Rochelle
- Limoges
- Pau
- Niort

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 Nouvelle-Aquitaine compte 31 zones d'emploi totalisant plus de 1,94 million d'emplois (pour environ **3,3 millions d'habitants**). Les 5 zones d'emploi étudiées ci-après regroupent près de 2 millions d'habitants au total et 900 000 emplois, soit **presque la moitié 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 entreprises de la Branche.**

*Les zones d'emploi Mont-de-Marsan et Brive-la-Gaillarde étant interrégionales ne sont pas comptées dans le calcul

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : BORDEAUX

Ville de renommée internationale grâce à ses vignobles, elle est la première zone d'emploi de sa région

Chiffres clés

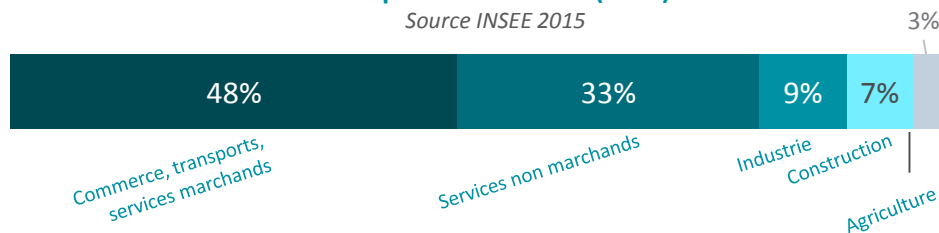
Source Insee au 31/12/2015

Nombre d'emplois	554 737
Population	1 291 023
Taux d'activité*	73,7%
Taux de chômage	13,4%

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

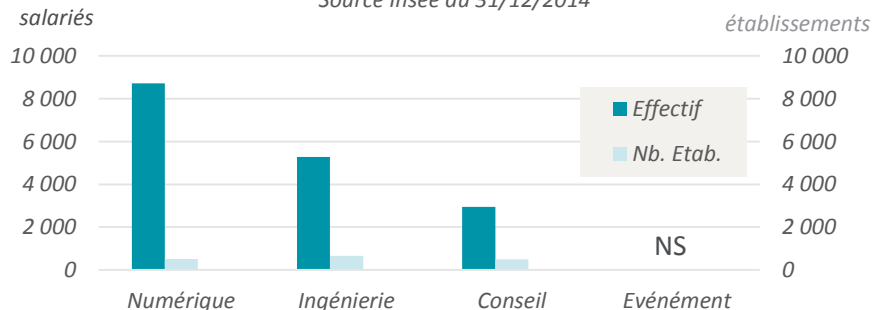
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Bordeaux (en %)

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche en Gironde

Source Insee au 31/12/2014



Bordeaux : plus importante zone d'emploi régionale, jeune et tertiaire, à forte valeur ajoutée

- La zone d'emploi de Bordeaux englobe une grande partie du département de la Gironde. Elle est la 2^{ème} zone d'emploi de France métropolitaine en superficie.
- À elle seule, elle concentre **37 % de la population** et **40 % des emplois régionaux**. Plus de **91 % des actifs** de la commune de Bordeaux sont dans le secteur tertiaire
- Elle est la 6^{ème} ville universitaire française avec plus de 77 000 étudiants dans ses universités et grandes écoles.

Une ville de vignoble, avec une industrie et un port historique, aujourd'hui largement tournée vers les services et le tourisme

- **Capitale mondiale du vin**, elle attire chaque année plus de **6M de visiteurs**.
- Le **grand port maritime** de Bordeaux traite environ 9M de tonnes de marchandises. C'est également une ville industrielle, avec la présence historique d'**industriels de l'automobile**.
- Acteur majeur de l'Aerospace Valley, c'est le **2nd pôle français de l'aéronautique**. C'est en périphérie de Bordeaux que sont construits les avions Falcon et Rafale.

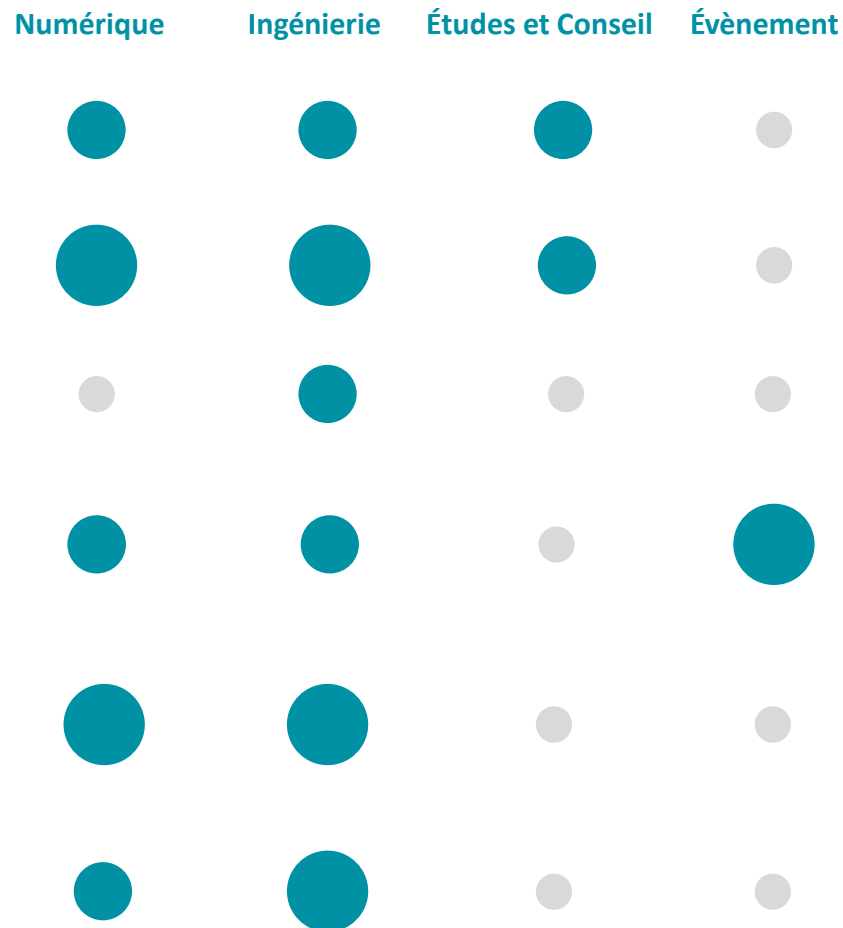
Principaux employeurs

- Airbus Group
- Thales
- SNCF
- Safran
- Dassault
- CHU Bordeaux
- Ford Aquitaine
- Construction Navale de Bordeaux

Évolution de la commande publique locale

- SNCF-Réseau, Eurotunnel, Lisea et HS1 vont démarrer une **étude sur la faisabilité d'un TGV direct Bordeaux-Londres**, qui relierait les deux métropoles en moins de cinq heures d'ici à 2022.
- **Bordeaux Métropole lance un projet de Smart City dans le quartier Matmut Atlantique** pour faire baisser la consommation énergétique et comprendre certains usages des habitants. Ce projet a été confié à SPIE ICS.
- Entre 2020 et 2022, la **mairie de Bruges** prévoit d'investir **72 M€ dans la construction de nouvelles infrastructures**, avec un gros volet consacré à la construction d'un 4^{ème} groupe scolaire.
- **Bordeaux accueillera en 2020 la RoboCup**, Coupe de monde des robots. Derrière l'épreuve reine (matches de football), l'évènement comporte aussi une épreuve de robots d'assistance et une compétition junior. Cela pourrait s'avérer un accélérateur de l'écosystème « robotique ».
- La 2^{nde} phase de **déploiement de la fibre optique** (Plan Gironde Haut Méga) a été lancée en 2018 et les travaux **s'étaleront sur 6 ans. 1 224 chantiers** pour raccorder 410 000 foyers, entreprises, services publics et collectivités à la fibre optique.
- La **construction du pont Simone Veil** a été lancée, mais sa livraison est annoncée avec **1 à 3 ans de retard** (vers 2023).

Perspectives de recours à la Branche

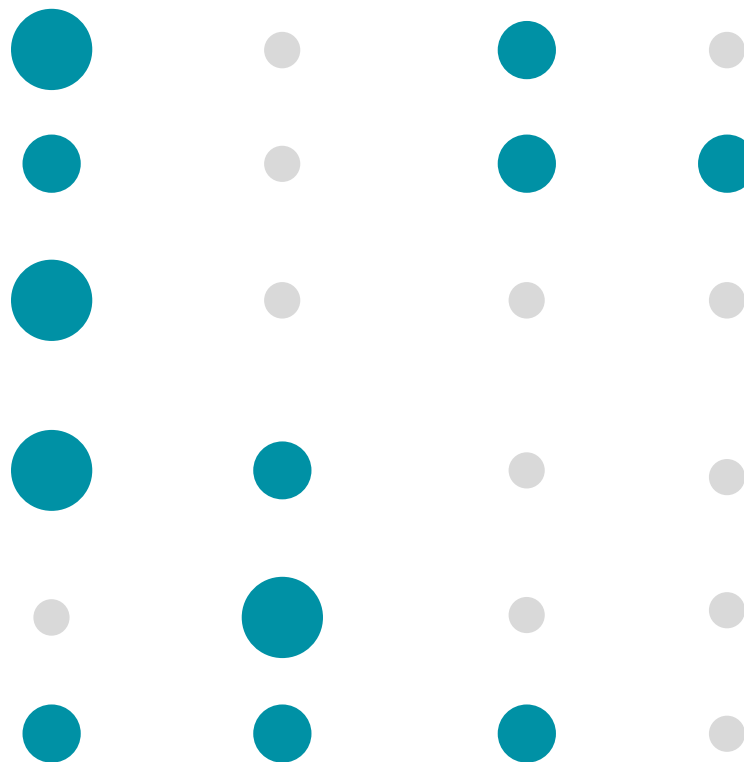


Évolution de la commande privée locale

- **ManoMano**, le leader français de la vente en ligne de produits de jardinage et de bricolage **implante sa 1^{ère} agence en région à Bordeaux.**
- La transformation de l'ancienne **usine Marie Brizard en pépinière pour startups** s'engage.
- Après l'implantation d'**OVH, Ubisoft et Betclit, Deezer**, leader français du service d'écoute de musique en streaming, vient d'annoncer **l'ouverture d'un 2nd bureau français à Bordeaux avec une équipe dédiée à l'innovation.**
- **Bouygues Telecom et Huawei** ont profité du Mobile World Congress 2018 pour annoncer un **accord d'innovation conjointe sur la 5G.** Les premiers **tests débuteront à Bordeaux en 2018.**
- Le groupe bordelais, **Oxymetal**, spécialisé dans la découpe de métaux, a inauguré en octobre une **nouvelle usine à Pompignac**, près de Bordeaux.
- L'usine de **Ford Blanquefort** est promise à la fermeture, les **négoiations pour sa reprise sont en cours.**

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Études et Conseil Évènement



- Les employeurs du bassin d'emploi de Bordeaux prévoient 39 105 embauches pour l'année 2018 (+ 6 400 sur un an) soit 16% des projets de recrutement de la région. 27% des établissements du bassin envisagent de recruter (+4,3, par rapport à 2017)
- La zone d'emploi de Bordeaux présente une forte attractivité pour les acteurs du numérique notamment. Ils voient à travers leurs implantations bordelaises l'occasion de fidéliser leurs talents en leur offrant un nouvel environnement de travail et de profiter d'un écosystème digital local très dynamique.

Source BMO 2018

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : LIMOGES

2^{ème} agglomération de Nouvelle-Aquitaine, Limoges est renommée pour son art céramique et la présence du siège de Legrand

Chiffres clés

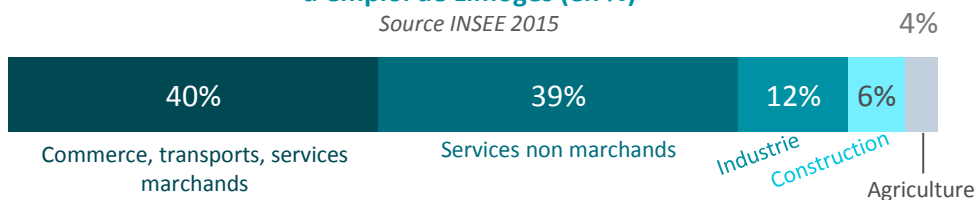
Source Insee au 31/12/2015

Nombre d'emplois	145 107
Population	375 795
Taux d'activité*	71,8 %
Taux de chômage	13,1 %

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

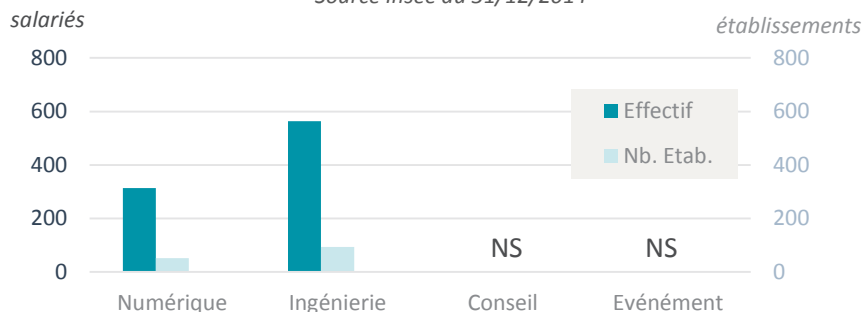
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Limoges (en %)

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche en Haute-Vienne

Source Insee au 31/12/2014



Une métropole qui représente la 2^{ème} zone d'emploi régionale

- Limoges est la 2^{ème} commune la plus peuplée de la région Nouvelle-Aquitaine après Bordeaux.
- Elle est la 3^{ème} ville universitaire régionale avec plus de 14 000 étudiants.
- Depuis 2017, elle est aussi « Ville créative de l'Unesco ».

Siège historique du spécialiste mondial des équipements électriques pour le bâtiment, Limoges est également réputée dans l'industrie du luxe

- Elle est « Capitale des arts du feu » en raison de l'implantation des grandes maisons de porcelaine, de ses ateliers d'art travaillant l'émail ou les vitraux, mais aussi en raison du développement de son **pôle de compétitivité** spécialisé dans la céramique technique et industrielle.
- Le site d'**Ester Technopôle**, créé en 1992, offre un point de rencontre des industries et technologies de pointe et accueille l'une des **quatre pépinières d'entreprises de la Haute-Vienne**.
- Le territoire de Limoges Métropole a obtenu le **label « Limoges Métropole French Tech Thématique »** autour de « la Qualité de Vie dans un Bâtiment Intelligent », avec deux axes majeurs : la Silver Économie et les Bâtiments Intelligents et Adaptés.
- Limoges accueille également le **pôle de compétitivité ALPHA-RLH** qui fédère les talents autour des technologies Photonique & Hyperfréquences.

Principaux employeurs

- Legrand
- SNCF
- La Poste
- CHU de Limoges
- Mairie de Limoges
- International Paper

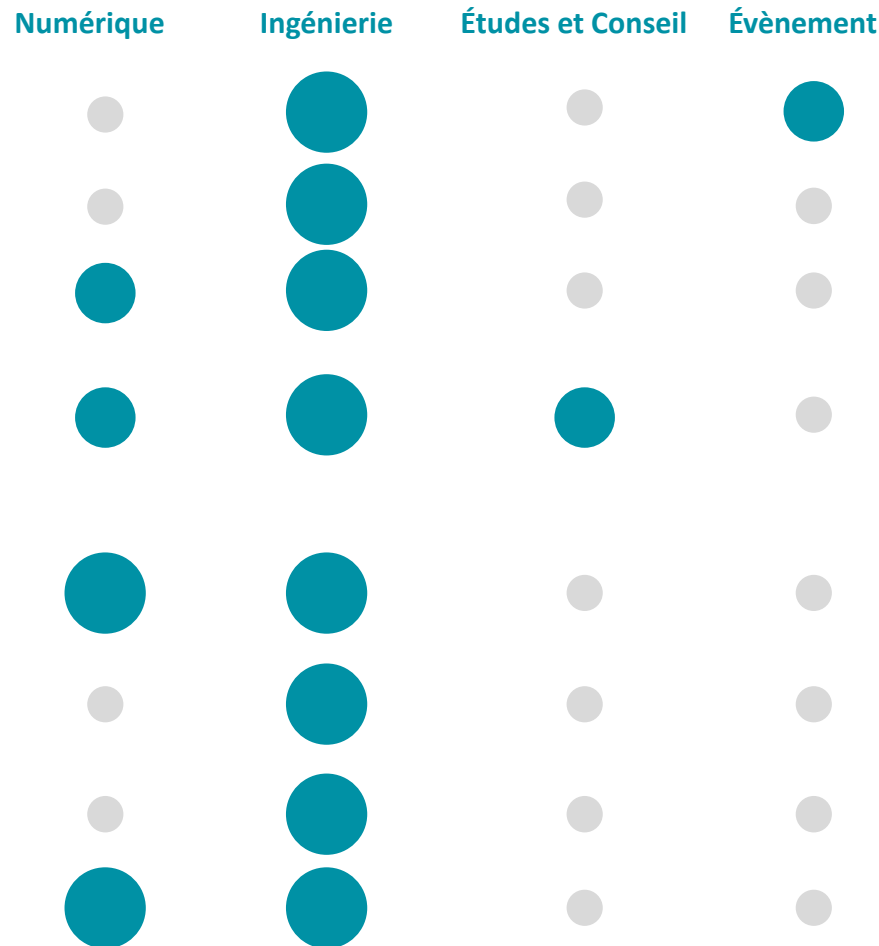
Évolution de la commande publique locale

- Transformation de la place de la République à Limoges : 1^{ère} phase du chantier 2018-2020, 2^e phase 2020-2022 pour un budget global de 10 M€.
- La rénovation des halles centrales de Limoges représente un. chantier d'un an avec un budget total qui s'élève à 6M€
- La Communauté d'Agglomération Limoges Métropole, en charge de la mobilité, travaille à la modernisation du réseau de transport notamment à travers le projet Transport en Commun en Site Propre.
- Le projet de déploiement de la fibre optique ambitionne de connecter plus de 150 000 foyers à la fibre optique d'ici 2022.

Évolution de la commande privée locale

- Spécialisée dans la fabrication d'implants en céramique biocompatibles, la société I. CERAM va construire son **usine du futur** sur la Technopole de Limoges. L'investissement est estimé entre 5 et 7 M€.
- La « Porcelaine de Limoges » détient désormais l'Indication Géographique Protégée depuis 2018.
- La société ISORG basée à Grenoble a choisi Limoges pour installer sa ligne de production de photodétecteurs de grande surface et capteurs d'image 3D.
- L'entreprise Legrand a racheté en novembre 2018 l'entreprise de produits connectés Netatmo pour notamment renforcer son offre domotique.

Perspectives de recours à la Branche



- Les employeurs du bassin d'emploi de Limoges ont exprimé **5 913 intentions d'embauche** pour l'année 2018, c'est 30% de projets supplémentaires par rapport à 2017.
- **53,2% des projets d'embauche sont jugés difficiles à pourvoir** par les employeurs du bassin, une part supérieure à celles du département et de la région.

Source BMO 2018

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : NIORT

Chef-lieu du département des Deux-Sèvres, Niort est connue pour accueillir le siège des plus grandes mutuelles de France

Chiffres clés

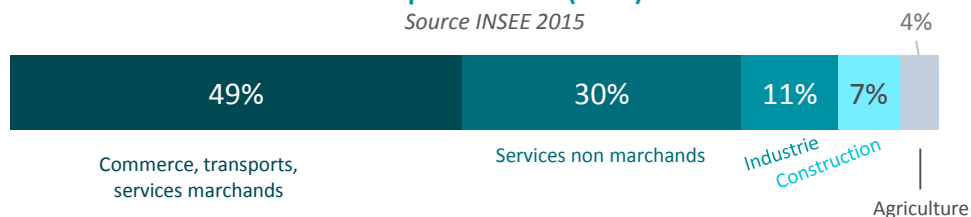
Source Insee au 31/12/2015

Nombre d'emplois	96 096
Population	224 104
Taux d'activité*	76,5 %
Taux de chômage	6,6 %

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

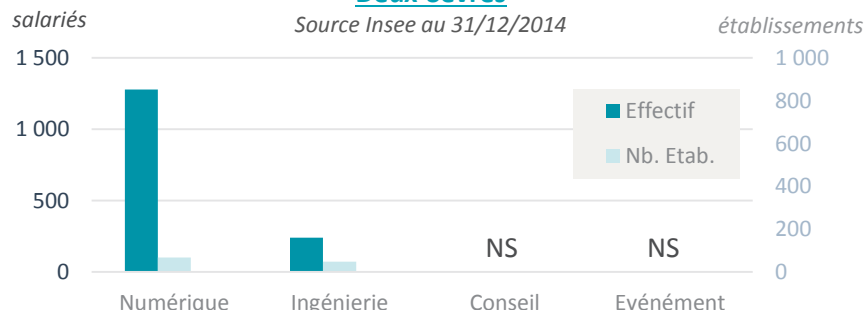
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Niort (en %)

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche dans les Deux-Sèvres

Source Insee au 31/12/2014



Chef-lieu du département des Deux-Sèvres et berceau historique des mutuelles où les cadres sont surreprésentés

- Niort est le chef-lieu de son département. Elle se situe au 7^{ème} rang sur 50 (aires urbaines équivalentes) en ce qui concerne les emplois métropolitains supérieurs – Fonctions intellectuelles et de décision, définition INSEE
- Selon la Banque de France, Niort est la 4^{ème} place financière française, en termes d'échanges de flux financiers, derrière Paris, Lyon et Lille.
- Niort est également l'un des principaux centres de formation aux métiers de l'assurance et des risques en France. La ville accueille plus d'un millier d'étudiants chaque année sur cette thématique.

Une économie qui repose essentiellement sur le secteur tertiaire

- La ville est célèbre pour accueillir le siège des principales mutuelles d'assurance françaises. Elle est considérée comme la capitale régionale de l'économie sociale. Les mutuelles d'assurance sont les premiers employeurs de la ville.
- Cette présence profite notamment aux secteurs de l'informatique et des services aux entreprises.
- Niort est également le siège de la Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique, de Socram Banque et de C2C Financement.
- Elle est également devenue un centre logistique de premier ordre grâce à sa localisation près du port de la Rochelle et la proximité des infrastructures autoroutières et des différentes gares environnantes.

Principaux employeurs

- MAIF
- Inter Mutuelles Assistance GIE
- Macif
- Poujoulat
- Centre hospitalier de Niort
- Groupama Centre Atlantique

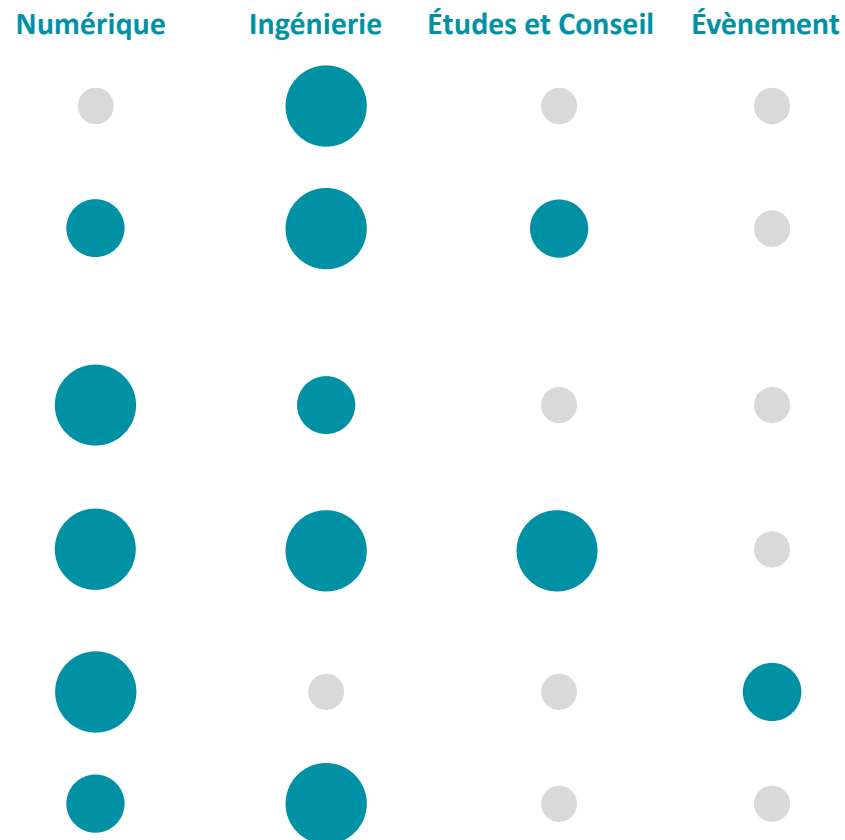
Évolution de la commande publique locale

- Projet pôle gare Niort-Atlantique, pour fin 2018, la définition d'un aménagement du quartier de la gare aura été établie. La réalisation démarrera en 2020 pour une échéance du projet à horizon 2030.
- La Coop de l'Eau envisage de construire 19 réserves d'eau le long de la Sèvre niortaise, pour stocker 8,6 millions de m³ destinés à l'agriculture.

Évolution de la commande privée locale

- 5 grands assureurs et le Medef Deux-Sèvres ont créé l'association **Niort Tech**. La structure vient de lancer un **accélérateur dédié aux insur-techs** (startups ayant pour vocation d'enclencher une « disruption » dans les services d'assurances avec des développements technologiques).
- Zodiac, l'équipementier aéronautique (racheté en 2018 par Safran), après avoir connu une crise industrielle majeure, déploie de **nouveaux processus et de nouvelles méthodes en particulier sur l'ingénierie**. Les usines de Cognac et Bordeaux sont visées par ces améliorations.
- Le **déploiement de la fibre optique**, enjeu majeur de la transition numérique des acteurs économiques régionaux, **souffre d'une importante pénurie en installateurs** pour suivre le rythme prévu.
- **Rénovation du siège social de la MAAF à Niort**. Le projet est compris entre 5 000 et 40 000 m². L'objectif est de moderniser et remettre aux normes les 25 000 m² existants.

Perspectives de recours à la Branche



- Les employeurs du bassin de Niort envisageaient **6 389 embauches pour 2018**, (+13% par rapport à 2017). Par ailleurs, les **recrutements jugés difficiles** sont en hausse.
- Acteurs industriels et groupes mutualistes, très présents dans la zone d'emploi, se retrouvent conjointement sur des problématiques de transformation numérique. Il est prioritaire pour eux de développer leur maîtrise et leurs usages des technologies numériques pour améliorer, enrichir et simplifier leurs offres.
- Pour les industriels, la modernisation passe par une amélioration et une digitalisation de processus industriels (Usine du futur) et un enrichissement de l'offre de service.

Source BMO 2018

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : PAU

Capitale administrative, la zone d'emploi de Pau possède une forte concentration d'emplois dans le secteur tertiaire et les technologies de pointe

Chiffres clés

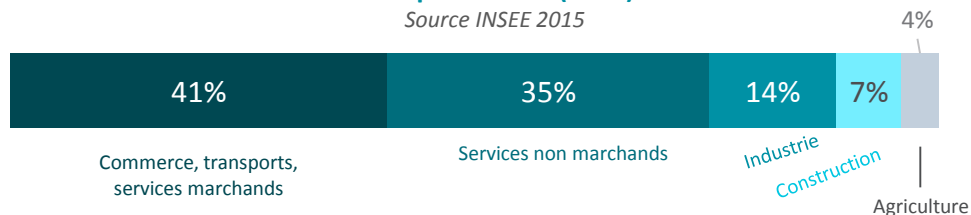
Source Insee au 31/12/2015

Nombre d'emplois	136 343
Population	342 118
Taux d'activité*	73,7%
Taux de chômage	12,3%

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

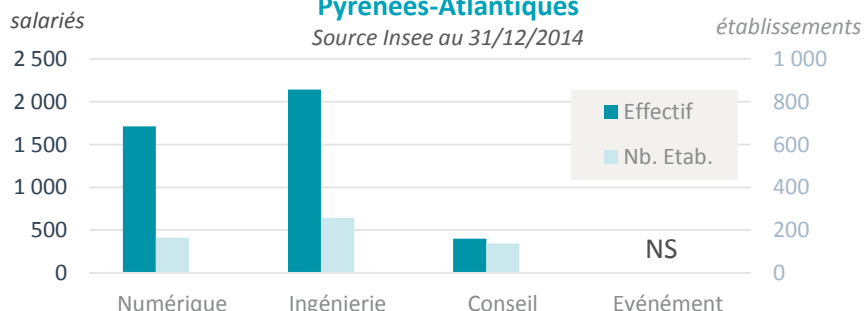
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Pau (en %)

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche en Pyrénées-Atlantiques

Source Insee au 31/12/2014



Une zone d'emploi qui rayonne sur son territoire

- **Principale commune de l'aire urbaine** et de la communauté d'agglomération Pau Béarn Pyrénées, Pau joue un **rôle moteur pour le Béarn**, mais également pour une **grande partie du bassin de l'Adour**.
- La **diversité du patrimoine palois** et sa qualité lui ont valu l'obtention du label de « Ville et Pays d'art et d'histoire » en 2011.
- La ville de Pau possède une **longue tradition universitaire**, le site palois compte près de 9 000 étudiants et près de 550 enseignants.

Une économie dense, de services, technologies et commerce

- À la rencontre des **axes est-ouest, entre Toulouse et le port de Bayonne, et nord-sud, entre Bordeaux et l'Espagne** via le col du Somport, Pau possède une **longue tradition commerciale**.
- Pau est la **3^{ème} ville d'Europe**, après Stockholm et Milan, à avoir développé un **réseau de très haut débit (THD)** en fibre optique.
- Pau dispose d'une **main-d'œuvre qualifiée**, liée à la présence d'**activités à haut contenu technologique**, engendrant une forte présence de cadres.
- Pau concentre également une activité ancienne en matière d'**édition**. Les maisons Marrimpouey ou Tonnet en sont des exemples célèbres.

Principaux employeurs

- Total
- Turbomeca
- Crédit Agricole
- Lindt
- Messier
- Euralis
- Arkema
- Leclerc

Évolution de la commande publique locale

- À partir de septembre 2019, **8 bus électriques** d'une longueur de 18 mètres rouleront à l'**hydrogène d'origine renouvelable** sur une ligne en site propre à Pau.
- La **réhabilitation des Halles** et du **complexe de la République** est une opération phare destinée à moderniser et transformer en profondeur le cœur de ville.
- Le projet « **Pau 2030** » présente les 6 projets de **transformations urbaines** qui se réaliseront dans les 12 à 13 ans à venir.

Évolution de la commande privée locale

- Le transporteur de gaz Teréga a inauguré fin 2018 un **gazoduc de 62 kilomètres entre Lussagnet et Barran**. Cet investissement de 152 M€ va renforcer les capacités du réseau, résoudre les problèmes de congestion et anticiper les évolutions liées au développement de l'injection de nouvelles sources de biométhane.
- Après le lancement de la construction d'une première ferme solaire, **Total Solar projette la construction de 2 nouvelles fermes de 17 MW et 15MW** sur des parcelles impropres à la construction.
- Après 3 ans de baisse des effectifs, **Safran Helicopter Engines** (ex. : Turbomeca) envisage une vague de recrutement pour faire face à **une hausse des commandes** de moteurs. Par ailleurs, les investissements de **modernisation du site de Tarnos** lancés en 2017 se poursuivront jusqu'en 2020 (60 M€).

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●

- Le bassin d'emploi du Béarn prévoit **10 807 projets de recrutement** pour 2018, soit 10% de plus qu'en 2017. La proportion d'embauches jugées difficiles est en hausse.
- Le secteur industriel de Pau repose sur des secteurs fortement technologiques comme la R&D pétrochimique et la fabrication et la maintenance de turbines d'avions. Ces secteurs connaissent actuellement une reprise et des besoins en recrutement croissants qu'ils n'arrivent pas forcément à pourvoir sur des postes qualifiés ou très qualifiés.

Source BMO 2018

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : LA ROCHELLE

Épicentre de la Charente-Maritime, La Rochelle est une agglomération à la culture industrielle et tournée vers la mer

Chiffres clés

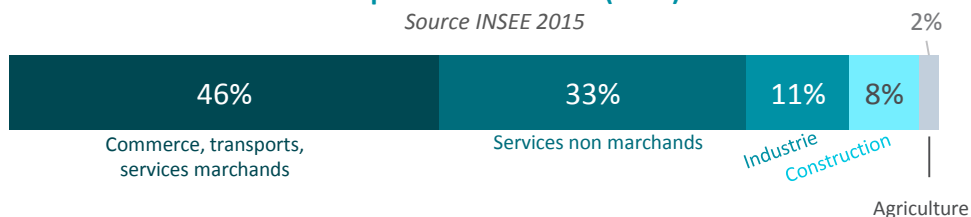
Source Insee au 31/12/2015

Nombre d'emplois	95 062
Population	244 307
Taux d'activité*	72,5%
Taux de chômage	14,6%

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

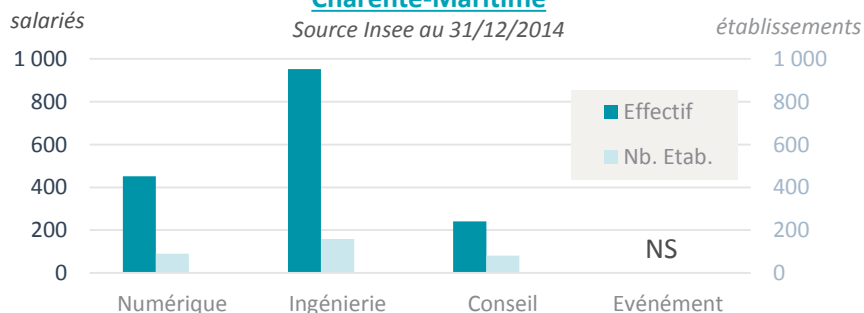
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans zone d'emploi de La Rochelle (en %)

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche en Charente-Maritime

Source Insee au 31/12/2014



Chef-lieu de la Charente-Maritime, La Rochelle, ville étudiante dynamique, mais au chômage structurel important

- La Rochelle est la **plus importante ville entre l'estuaire de la Loire et l'estuaire de la Gironde**.
- Malgré un **dynamisme élevé**, il existe toujours un **chômage structurel important** dont l'origine remonte aux **crises des chantiers navals et du secteur automobile des années 1980**.
- La ville compte plus de **12 200 étudiants** (dont plus de 6 000 à l'Université).

Une ville industrielle tournée vers la mer, avec une large majorité des effectifs dans le tertiaire

- **Ville aux fonctions portuaires et industrielles** encore importantes, elle possède un **secteur administratif et tertiaire largement prédominant** que viennent renforcer son université et un tourisme en plein développement.
- Ville principalement **tournée vers la mer**, La Rochelle est aujourd'hui un **complexe portuaire de premier ordre**. 6^{ème} port national, 1^{er} port français pour l'importation de produits forestiers et 2^{ème} pour l'exportation de céréales.

Principaux employeurs

- Sitel France
- Rhodia
- Leclerc
- Dufour Yachts
- Senoble Premium Desserts
- SEMAT
- Groupe Capio
- Sarrion Charbonnier
- Chantiers Amel
- CHU Saint Louis

Évolution de la commande publique locale

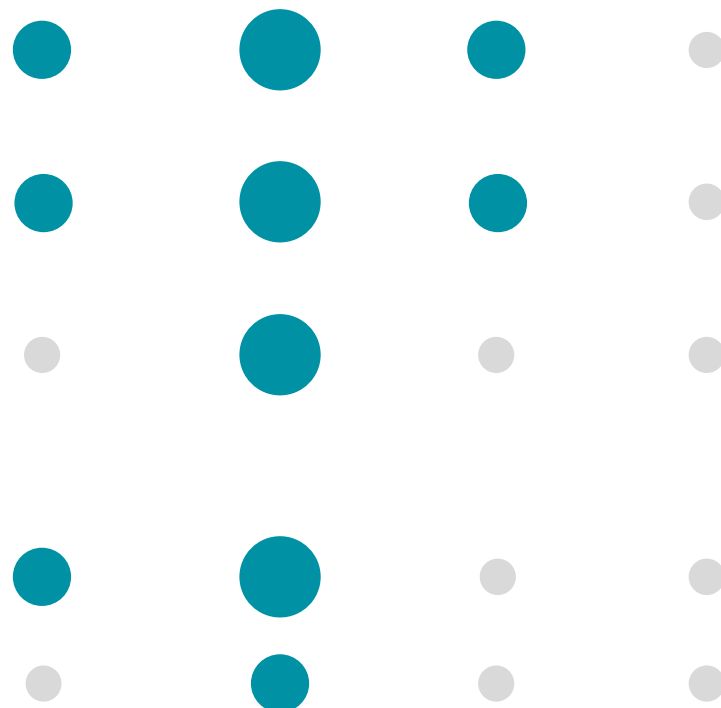
- Le port de commerce de La Rochelle va investir près de **80 M€** sur plusieurs chantiers d'ici 2025 pour augmenter son activité et faciliter la liaison mer-rail.
- La Rochelle a été présélectionnée par le Secrétariat Général à l'Investissement pour son projet « **1^{er} territoire littoral urbain zéro carbone** ». Si elle est retenue, elle bénéficiera d'une enveloppe de 45 M€ pour accélérer sa **transition énergétique**.
- La Communauté d'Agglomération de **La Rochelle et la commune de L'Houmeau** entreprennent la réalisation d'un programme à vocation d'habitat prévoyant la construction d'environ **450 logements sur 19 hectares**.

Évolution de la commande privée locale

- Le groupe céréalier Soufflet a inauguré son **nouveau silo** et la mise en place d'un pôle unique de réception des marchandises (25M€).
- Leader mondial du papier sulfuré **Ahlstrom-Munksjö a investi 7 M€ pour augmenter la capacité de production** dans son usine de Saint-Séverin en Charente.

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Études et Conseil Évènement



- Avec 10 488 intentions d'embauche pour 2018, le bassin de La Rochelle enregistre la 4^{ème} plus forte hausse de la région (2 427 projets) par rapport à 2017 ; il s'agit essentiellement de projets non saisonniers. Près de 30% des établissements envisageant de recruter en 2018.
- La part de projets jugés difficiles à pourvoir par les employeurs augmente et reste supérieure à la moyenne du département et de la région. Le commerce regroupe 16% des intentions d'embauche du bassin, 66% des projets de recrutement sont dans les services.
- Afin d'améliorer l'activité et l'attractivité du port de La Rochelle, ce dernier pourrait, à la suite des annonces gouvernementales de novembre 2018, passer du statut d'Établissement Public de l'État à une gestion autonome sous l'égide du Conseil Régional.

Source BMO 2018



PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉS ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



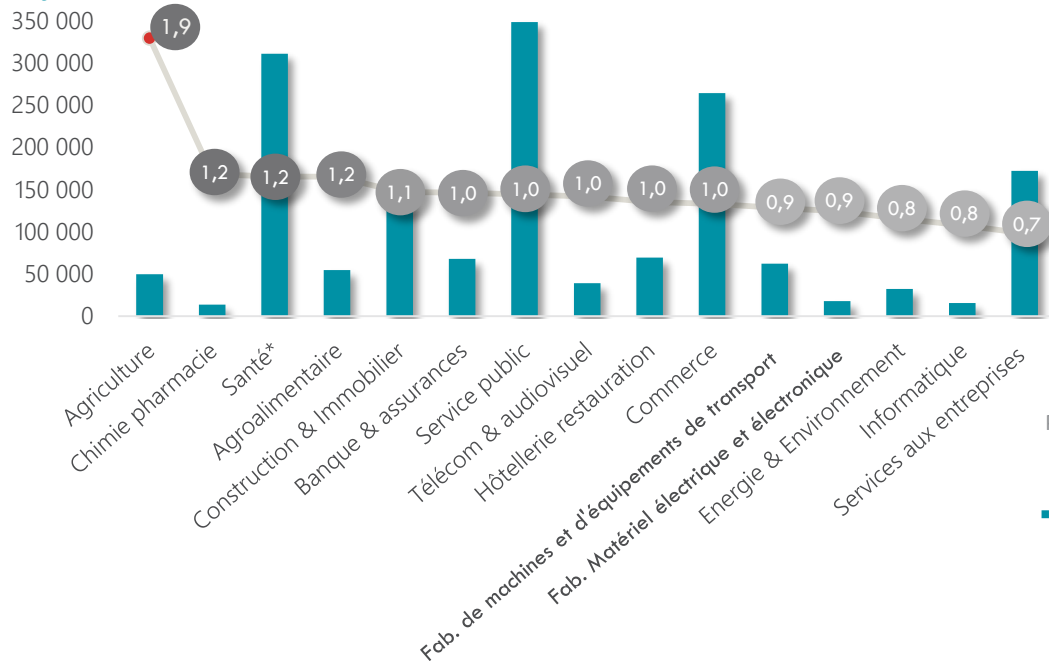
DÉMARCHE ET MÉTHODOLOGIE

7 secteurs d'activités étudiés : agro-alimentaire, service public, BTP et immobilier, énergie et environnement, santé, fabrication d'équipements de transport, et banque assurance.

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

Source Insee CLAP, données 2015

Effectifs salariés

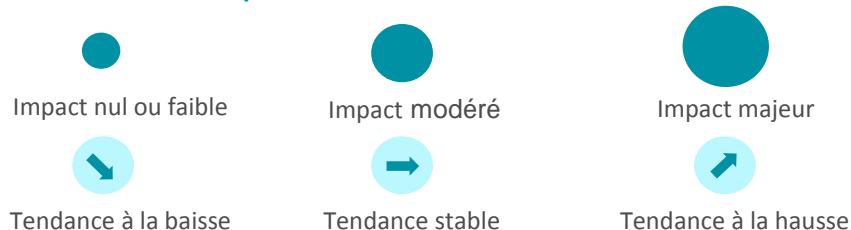


Choix des secteurs d'activité

- L'analyse qui suit porte sur 7 **secteurs d'activité spécifiques aux territoires de la Nouvelle-Aquitaine**. Ils sont étudiés un à un pour permettre une analyse fine des spécificités du territoire régional : agro-alimentaire, service public, BTP et immobilier, énergie et environnement, santé, fabrication d'équipements de transport et banque assurance
- Ces 7 principaux secteurs sont étudiés de manière contextuelle puis prospective, de sorte à identifier les défis majeurs du secteur et les perspectives de recours à la Branche qu'ils peuvent induire. Ils ont été sélectionnés selon leur niveau de spécificité locale et leur poids parmi les clients des entreprises de la Branche.

- La Nouvelle-Aquitaine est la première région française et européenne pour la valeur de sa production agricole, soit 11 Mds€ (hors subventions) en 2013.

Perspectives de recours à la Branche



Indice de spécificité sectorielle

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



SERVICE PUBLIC : PANORAMA

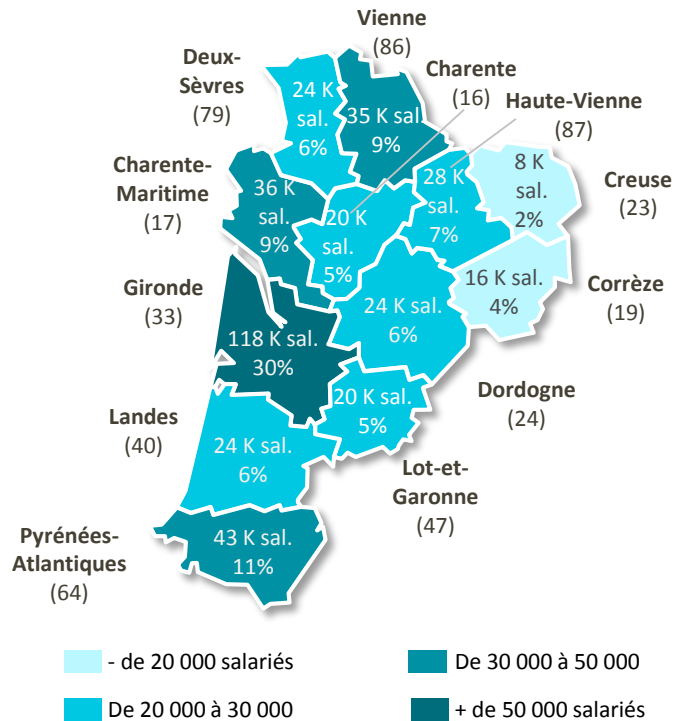
Une région dynamique et vectrice d'investissements dans les domaines industriels, écologiques, numériques...

395 600 agents



Répartition géographique des effectifs du secteur

INSEE données au 31/12/2015



Principaux employeurs régionaux

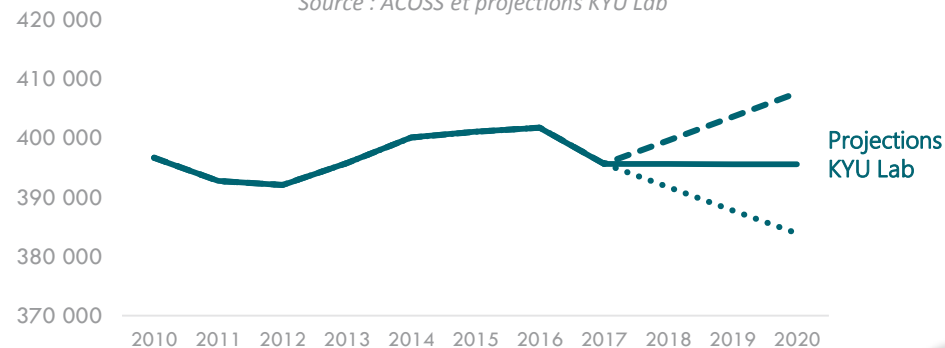
- CHU de Bordeaux
- CHU de Limoges
- Collectivités locales de Gironde
- Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine

Contexte et Enjeux

- Le service public est le **1^{er} secteur employeur de la région**, il rassemble presque **400 000 emplois**, soit **9,5% de l'emploi public national**.
- La Nouvelle-Aquitaine est la plus grande région de France. Sur son territoire, les **effectifs salariés du service public sont logiquement concentrés sur la Gironde (30%)**. Suivent les Pyrénées-Atlantiques (11%) et la Vienne et la Charente-Maritime, toutes deux 9%.
- **20% des emplois de la région sont dans le service public**. Néanmoins, le service public a un **niveau de spécificité de 1** dans la région Nouvelle-Aquitaine, ce qui signifie qu'il n'est ni sous-représenté, ni sur-représenté sur le territoire.
- Le secteur public est un acteur important **qui accompagne de nombreuses évolutions grâce aux investissements qu'il réalise dans de nombreux secteurs** : soutien à la recherche et à l'innovation, construction / modernisation des infrastructures publiques (bâtiment, télécommunications, etc.), soutien des industries dans le cadre de « l'Usine du Futur »...

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





FACTEURS D'ÉVOLUTION

- La région Nouvelle-Aquitaine cherche à **développer ses investissements dans ses filières porteuses** (industrie aéronautique, agriculture et agroalimentaire). Pour cela, elle déploie le **Programme d'Investissement d'Avenir (PIA3) qui vise les TPE/PME et les ETI**. L'enveloppe globale de ce projet (Région et État) est de **43M€** (dont 17 M€ pour soutenir les projets d'innovation) **pour financer des projets** pouvant bénéficier de 100 000 à 500 000 € de subventions.
- La région **développe également ses infrastructures ferroviaires routières, fluviales et portuaires** (781 M€) dans le cadre des CPER (réseau routier et ferré).
- L'État et la Région soutiennent la **stratégie régionale de recherche et d'innovation : centres de ressources technologiques** (Alphanov, Nobatek...) & **des plateformes de transfert technologique** (Canoe, Institut Scientifique de la Vigne et du Vin, Neurocampus ou PETAL).
- Dans le cadre de son projet sur le haut débit et le développement des usages numériques, **la région investira sur 5 ans 229 M€ afin d'installer 1,5 M de prises de fibre optique** via un Réseau d'Initiative Publique pour les territoires « oubliés par les opérateurs privés ».
- **La Région pilote les fonds du FEDER (2,5 Md€) pour appuyer les territoires sur l'innovation, l'emploi, la création d'activités, la transition énergétique et écologique, le développement rural et le tourisme**, dans le cadre du SRDLT.

Perspectives de recours à la Branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement





SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Une région dynamique où se profilent de nombreuses opportunités pour la Branche

Numérique Ingénierie Conseil Évènement



OPPORTUNITÉS

- ✓ **Les P.I.A** (Projets d'Investissements d'Avenir) visent à soutenir l'emploi dans des secteurs clés pour anticiper les défis majeurs dans les années à venir (transition énergétique et numérique notamment). Ce sont des projets collaboratifs qui mobilisent startups, TPE/PME et ETI du territoire, avec le soutien de la Région dans des domaines variés.
- ✓ **La modernisation des réseaux de transport ferroviaires routiers, fluviaux et portuaires** génère des besoins de prestations d'ingénierie, de numérique (suivi du trafic, maintenance prédictive...), mais aussi de conseil/études (études de faisabilité, appels à projets dans le choix des prestataires...).
- ✓ **La stratégie régionale de recherche et d'innovation** et l'accompagnement des différents **centres de ressources technologiques et de transfert de technologies** peuvent aider les entreprises de la région à développer leurs investissements dans des techniques de fabrication / produits innovants et ainsi avoir recours aux entreprises d'ingénierie et de numérique de la Branche pour les déployer.
- ✓ **Le développement du très haut débit à grande échelle** dans la région sur les cinq prochaines années devrait **accélérer la transition numérique de la région** et ainsi **renforcer les besoins en prestations d'accompagnement** sur le numérique.

Secteurs concernés



RISQUES

- La baisse de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF), les restrictions aux dépenses de fonctionnement des collectivités qui devront limiter leurs dépenses à 1,2 % par an 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 provoquer une baisse des commandes aux entreprises et des projets d'investissements territoriaux prévus dans les années à venir** (60% des investissements publics en France sont assurés par les collectivités territoriales en 2017, soit 49,5 Mds€ et 2,2% du PIB).



FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS DE TRANSPORT

Une région orientée vers l'aéronautique, le naval et la défense



8 900 établissements

53 000 salariés

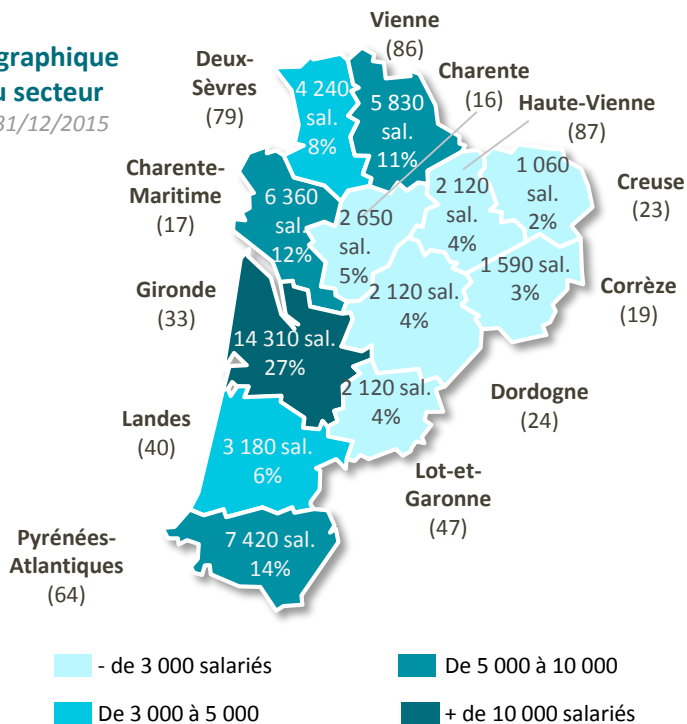
Indice de spécificité



9,6 Mds€ CA
Source INSEE & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

INSEE données au 31/12/2015



■ - de 3 000 salariés
■ De 3 000 à 5 000
■ De 5 000 à 10 000
■ + de 10 000 salariés

Principaux employeurs régionaux

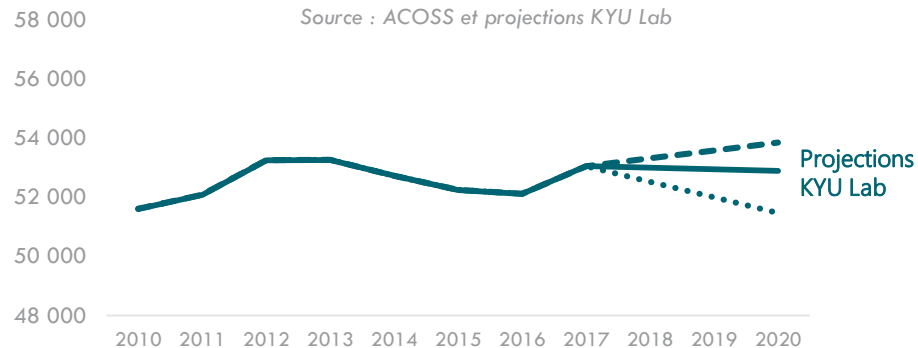
- Airbus Group
- CNB
- Dassault
- Naval Group
- Safran
- Thales
- Ariane Group
- Le Belier

Contexte et enjeux

- Le secteur de la fabrication d'équipements de transport **se localise principalement sur le littoral** (67% des effectifs y sont positionnés). Le département où la majorité des effectifs sont présents est la Gironde (27%).
- Le secteur représente 11% de l'emploi national et 9% de l'emploi régional. **Proportionnellement à d'autres régions, il est légèrement sous-représenté dans la région, puisqu'avec 53 000 salariés, son taux de spécificité n'est que de 0,9.**
- Toutefois, **de grandes entreprises de l'aéronautique/défense** (Airbus, Safran, Thalès...) **et du secteur naval** (CNB, Naval Group) sont présentes dans la région, qui souhaite devenir **la 2^{ème} région aéronautique de France.**
- Le territoire compte un **tissu de fournisseurs de rang 1 et 2 travaillant avec les grands donneurs d'ordres industriels.** Le **pôle de compétitivité Aerospace Valley** fédère et représente ces acteurs locaux, tout comme la cité de l'aéronautique Tarmaq.

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab



FACTEURS D'ÉVOLUTION

- La **commande de 100 TVG** annoncée en mars par Bruno Lemaire, sera en partie réalisée par le site d'Alstom à La Rochelle.
- Les **chantiers navals de Bordeaux (CNB) ont prévu d'investir 62 M€ entre 2015 et 2020 pour créer de nouveaux produits** et prévoient désormais de dépasser les 300 M€ de CA à l'horizon 2020 (187 M€ en 2017).
- Le port de La Rochelle investira **80 M€ d'ici 2025 pour augmenter son activité** et faciliter la liaison mer-rail.
- SNCF-Réseau, Eurotunnel, Lisea et HS1 réfléchissent à la **faisabilité d'un TGV direct Bordeaux-Londres**, qui relierait les deux métropoles en moins de cinq heures d'ici à 2022.
- **Zodiac**, équipementier aéronautique (racheté par Safran en 2018) travaillant notamment avec Airbus et positionné à Niort, **investit significativement dans ses unités de production pour renforcer sa compétitivité** (5 M€/an dans de nouveaux outils digitaux).
- La **fermeture de l'usine Ford en Gironde** (Blanquefort) est suspendue jusqu'à nouvel ordre.
- **Ariane Group** faisant face à la baisse du marché des satellites et au renforcement de concurrence va **supprimer 2 300 postes** sur 9 000 d'ici à 2022, et annonce qu'ils réduiront le recours à des prestataires
- **Safran Helicopters Engines** renforce ses capacités de suivi de ses moteurs en déployant des « **Data lake** » pour la **collecte des données d'utilisation**
- **Thales** a inauguré en janvier 2019 à Châtelleraut son nouveau "**Digital lab**", laboratoire **R&D des nouvelles solutions numériques** (50 recrutements)

Perspectives de recours à la Branche

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

SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Un secteur innovant, ayant de fortes perspectives d'évolution dans l'avenir et qui devrait continuer à avoir recours à des prestations numériques / d'ingénierie et de conseil à l'avenir



OPPORTUNITÉS

- ✓ La région est composée d'**entreprises dynamiques dans la fabrication d'équipements de transport, accompagnées d'acteurs régionaux innovants** (clusters, pôles...) **soutenus par la Région** qui souhaitent devenir la 2^{ème} région française pour l'aéronautique. Ces projets d'amélioration / modernisation constituent autant de recours potentiels à la Branche
- ✓ **Le besoin d'accompagnement concernant l'amélioration / digitalisation des procédés industriels** reste un sujet prioritaire pour l'ensemble des donneurs d'ordres du secteur : modernisation / flexibilisation de la chaîne de production, fabrication assistée par ordinateur, impression 3D, maintenance prédictive, big data...
- ✓ **La mise en place d'innovations pour l'aéronautique et la construction navale** autour de nouveaux services à destination des clients se renforce (maintenance, diagnostic à distance, économie de la fonctionnalité...).
- ✓ Dans le domaine de la défense, la recherche de prestations en **cybersécurité** devient une priorité et la recherche de prestataires externes permet de combler un manque constaté de compétences en interne sur ces nouveaux sujets.
- ✓ **La concurrence internationale se renforce** (arrivée des BRIC sur ces marchés) poussant les acteurs du secteur à innover pour trouver de nouveaux marchés et imaginer de nouveaux modèles économiques, ce qui devrait se concrétiser par des besoins en prestations en ingénierie (optimisation des procédés) et en numérique (intégration de nouvelles technologies).
- ✓ Autant d'opportunités qui portent de **nouveaux besoins en compétences**, besoins sur lesquels les entreprises pourraient se positionner dans les années qui viennent.

Secteurs concernés



RISQUES

- **Le recours aux prestataires peut être freiné par les sujets critiques / hautement stratégiques** que les grands donneurs d'ordres souhaitent **développer et maîtriser en interne** ou par le **développement en interne de nouvelles compétences stratégiques, cœur de métier ou innovantes**, en particulier en informatique (data scientists, architectes big data...)
- **La technicité et le niveau d'expertise attendu par les grands donneurs d'ordres les obligent à se tourner vers des prestataires dans d'autres régions – en particulier IdF – ou dans d'autres pays.**
- **Les coûts de prestations sont estimés trop élevés par certains clients**, le besoin reste néanmoins réel et l'offre y répond correctement aujourd'hui





SECTEUR DE LA CONSTRUCTION ET DE L'IMMOBILIER

Un secteur fortement employeur qui doit faire face à des évolutions importantes

65 000
établissements

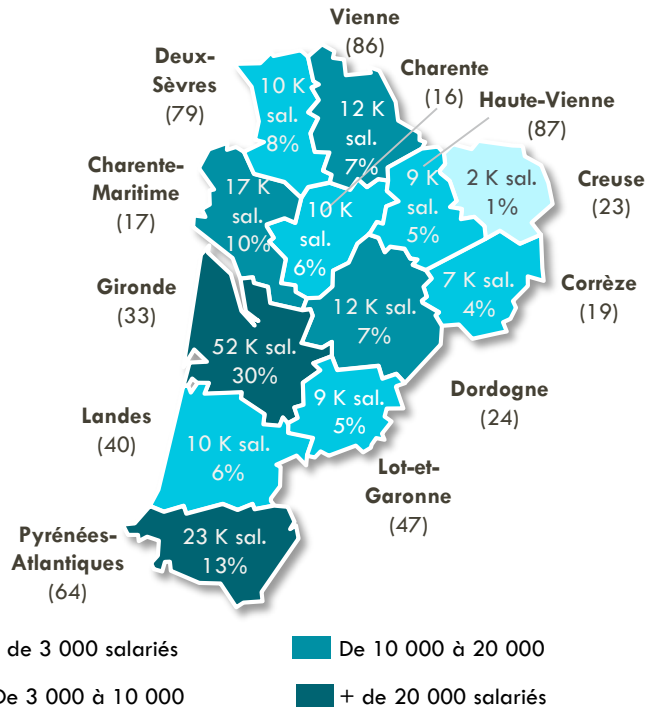
173 800
salariés

Indice de spécificité
1,1

17,6 Mds€ CA
Source INSEE & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



Principaux employeurs régionaux

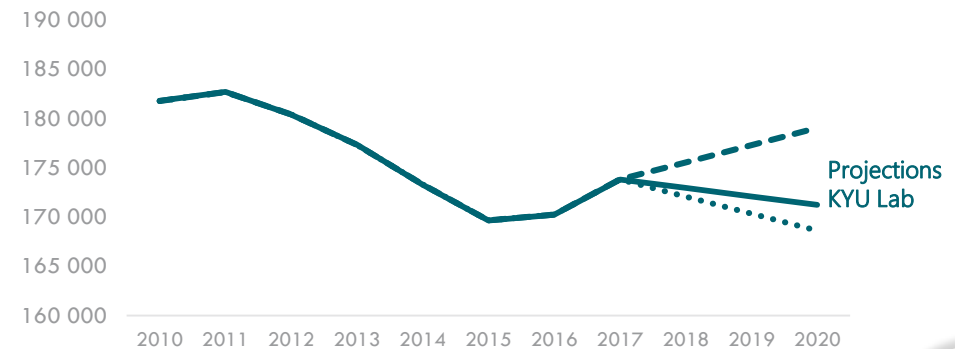
- Bouygues
- Colas
- Domofrance
- Eiffage
- GTM bâtiment

Contexte et enjeux

- 11% des effectifs nationaux du secteur « BTP et immobilier » sont dans la région Nouvelle-Aquitaine. Le secteur est le **8^{ème} employeur dans la région**.
- Avec 173 000 salariés, soit 9% des salariés du territoire, la **représentativité du secteur est légèrement supérieure à la moyenne nationale** (indice de spécificité de 1,1).
- La Gironde est le département qui emploie le plus grand nombre de salariés du secteur (environ 52 000, soit 30% des effectifs du BTP).
- Le secteur de la construction doit faire face à d'importants défis pour **réduire l'impact environnemental des bâtiments**. Le secteur du 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 thermiques...).

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 certaine 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**. La région soutient d'ailleurs les initiatives des entreprises du secteur – qu'elle diffuse dans le cadre de son Observatoire BBC – et des particuliers (aides de l'Artée).
- De **nouvelles technologies se développent également dans le secteur** (fabrication additive, BIM...) même si leur généralisation est encore lointaine.
- Les chantiers sont nombreux dans la région, avec entre autres :
 - Construction du quartier Euratlantique à Bordeaux**, pour un montant évalué à 800 M€ d'investissements au total et dont la fin est estimée à 2027.
 - Le projet Smart City et IoT à Bordeaux**, dans le quartier du stade Matmut Atlantique qui vise à faire baisser la consommation énergétique du quartier et comprendre certains usages des habitants.
 - Transformation de la place de la République à Limoges**, première phase de 2018 à 2020, deuxième phase 2020-2022 pour un budget global de 9,8 M€.
 - Entre 2020 et 2022, **la mairie de Bruges (33) prévoit d'investir 72 M€**, avec un important volet consacré à la construction d'un quatrième groupe scolaire.

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement





SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

La nécessaire mutation du secteur dans les prochaines années sera porteuse d'opportunités pour les entreprises de la Branche!



OPPORTUNITÉS

- ✓ **La succession de réglementations thermiques, de normes anti-carbone, etc. aura des conséquences importantes sur le secteur** (construction / rénovation). En effet, ces dernières complexifient les projets et les entreprises du secteur du BTP / immobilier pourront avoir recours aux entreprises de la Branche pour faire face à ces nouvelles obligations.
- ✓ **Le développement du BIM** (maquette numérique partagée) **soutenu par CréaHD dans la région** devrait faire croître 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'assistances à maîtrise d'ouvrage...
- ✓ **Le suivi des constructions** (bâtiments, ponts...) **est aussi une problématique sur laquelle les professionnels du secteur devront se pencher dans le futur** (mise en place de capteurs pour analyser des données et mener des actions adéquates...).
- ✓ **Enfin, les nombreux projets de construction** – certains intégrant d'ailleurs de nouveaux matériaux et de nouveaux enjeux d'éco-construction – **présents en Nouvelle-Aquitaine, devraient amener les entreprises du secteur à avoir recours aux prestations de la Branche.**



RISQUES

- **La poursuite de la reprise du BTP en France est prévue pour 2018 et 2019, mais à un rythme ralenti** (la FFB anticipe une hausse de 2,5% de l'activité, contre +5% en 2017). Cette croissance ne compense toutefois pas encore les 150 000 emplois perdus après la crise de 2008.
- **Les ventes de logements neufs sont à la baisse en 2018.**
- **Les restrictions aux dépenses de fonctionnement des collectivités** (baisse de la dotation globale de fonctionnement, limitation des dépenses à 1,2 % par an inflation comprise, **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**

Secteurs concernés





SANTÉ : PANORAMA

Entre silver économie, neuroscience et e-santé, en plus d'être spécifique à la région, le secteur de la santé en Nouvelle-Aquitaine est à la pointe de la technologie

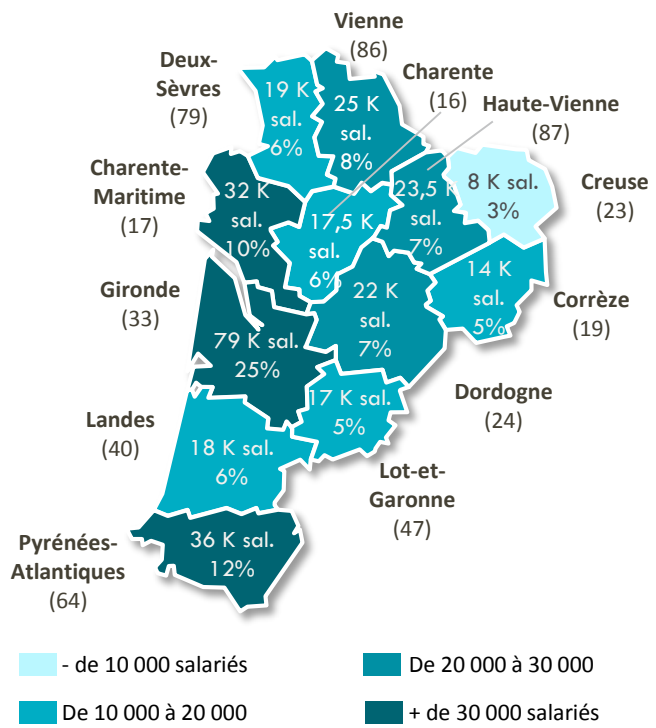
311 100 salariés
55 100 établissements

Indice de spécificité 1,2
4,6 Mds€ CA
 Source INSEE & ACOSS

Contexte et enjeux

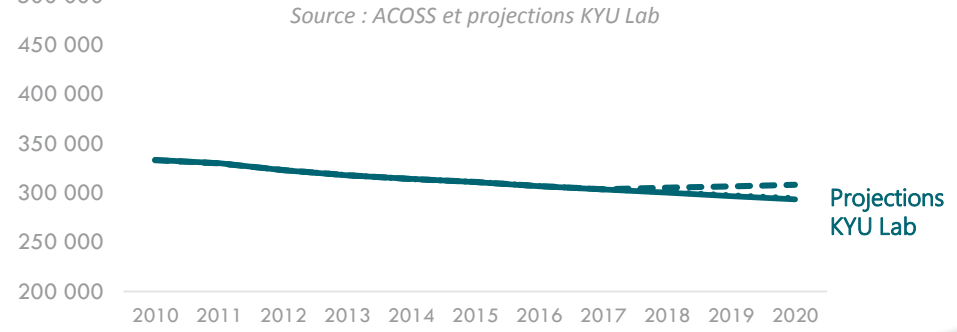
Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



- Le secteur de la santé est très développé dans la région, ce qui peut peut-être s'expliquer par une population plus âgée que la moyenne nationale et donc une **silver économie** intensifiée.
- La filière santé en Nouvelle-Aquitaine est présente à travers **4 grands marchés** : dispositif médical, e-santé, biotechnologie-pharmaceutique et cosmétique / bien-être.
- La région Nouvelle-Aquitaine vient d'adopter un **projet régional de santé** qui s'étend de 2018 à 2028. Élaboré par l'ensemble des acteurs de la filière, il a pour objectif d'améliorer la prévention, la prise en charge et l'offre de soin en région.
- En matière de **neurosciences**, la Nouvelle-Aquitaine s'est forgée, sur plus de 40 ans, une reconnaissance mondiale, grâce aux efforts croisés de l'université de Bordeaux et des organismes de recherche (CNRS, Inserm, INRA...).
- La Nouvelle-Aquitaine est très **dynamique en matière de recherche**, il existe plus de **100 familles de brevets déposés par an** en moyenne, dont 60 % concernent les technologies médicales.

Évolution et projection de l'effectif du secteur



Principaux employeurs régionaux

- CHU de Bordeaux
- CHU de Poitiers
- Sanofi
- CHU La Rochelle
- CHU Limoges





En Nouvelle-Aquitaine, l'accent est mis sur la e-santé et les neurosciences, deux filières d'excellence dans lesquelles les entreprises de la Branche peuvent s'investir



FACTEURS D'ÉVOLUTION

Le projet régional de santé se divise en 6 objectifs dont 3 auront un impact fort sur la Branche :

- Œuvrer à l'émergence d'un **pôle d'excellence en santé numérique** (génomique, intelligence artificielle, modélisation et développements technologiques dans le numérique au service d'une optimisation du parcours de soin...).
- Appuyer le **développement industriel qui s'appuie sur les thérapies guidées par l'image** (accompagner le geste du chirurgien, améliorer le diagnostic, travail sur l'imagerie médicale, etc.).
- Bâtir une **force régionale dans le domaine de la réparation** (transplantation, médecine régénérative, dispositifs médicaux, prothèses...).
- La région investit à hauteur de 67 M€ pour l'**ouverture du "Bordeaux Neurocampus"**, dont 20 M€ pour accompagner les projets des chercheurs et attirer de nouveaux talents pour développer le leadership régional sur les sciences du cerveau en Nouvelle-Aquitaine.
- Un **plan d'action de santé spécifique à la Creuse est lancé**, « Santé+23, Agir ensemble pour la santé en Creuse », afin d'endiguer les inégalités sur le territoire en termes de services et de prise en charge.

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement





SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Les entreprises numériques de la Branche sont les plus concernées par la dynamique du secteur de la santé en Nouvelle-Aquitaine



OPPORTUNITÉS

- La nécessité de **personnaliser les traitements** implique des **technologies issues du numérique** telles que l'analyse génomique, l'impression 3D, la modélisation des mécanismes cellulaires...
- La **e-santé** révolutionne aussi la question de la prise en charge et des parcours de soin, en **intégrant simultanément les usages du numérique et de nouvelles organisations humaines autour du patient**.
- La **réflexion autour des déserts médicaux** (notamment en Corrèze, Creuse, Dordogne, Haute-Vienne) et de l'inégalité de l'offre de soin au sein du territoire peut déboucher sur des **solutions numériques**, des **solutions organisationnelles** ou sur des projets de construction, impliquant l'ensemble des acteurs de la Branche.
- Les **nouvelles normes européennes pour les laboratoires** les obligent à réaliser des audits régulièrement, ils font parfois appel à des cabinets de conseil pour les accompagner dans la mise en conformité par rapport à ces normes.
- Pour beaucoup de médecins généralistes, la transition numérique n'est toujours pas à l'œuvre, or, pour des besoins organisationnels (agenda en ligne, fichiers patients...) et pour attirer de nouveaux clients (site internet, prise de rendez-vous en ligne, notation Google...) ils peuvent vouloir faire appel à un prestataire.

Secteurs concernés



RISQUES

- Il existe une tendance des laboratoires d'analyses et pharmaceutiques à se regrouper. De plus en plus de sièges sont à Paris et font donc appel à des prestataires localisées en Ile-de-France.





ÉNERGIE & ENVIRONNEMENT: PANORAMA

8 800 établissements

23 500 salariés

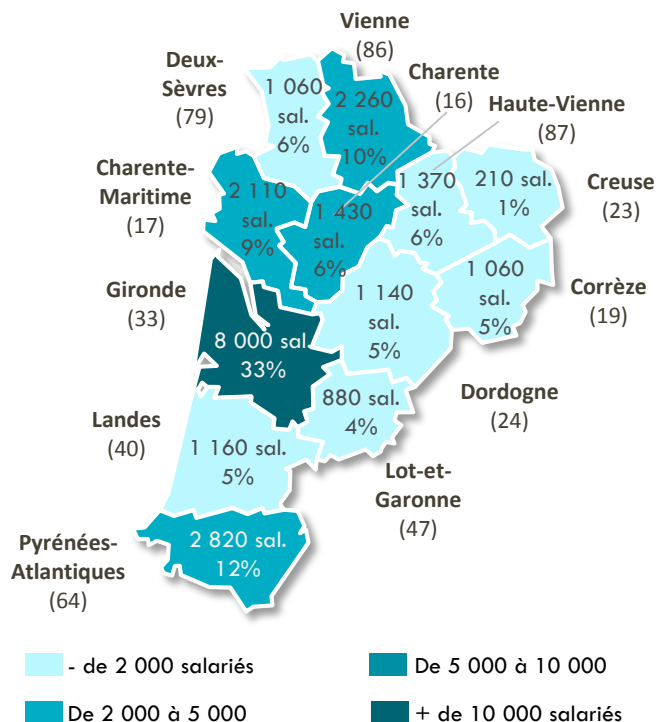
Indice de spécificité



4,5 Mds€ CA
Source INSEE & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



Principaux employeurs régionaux

- Suez
- Engie
- Enedis
- EDF

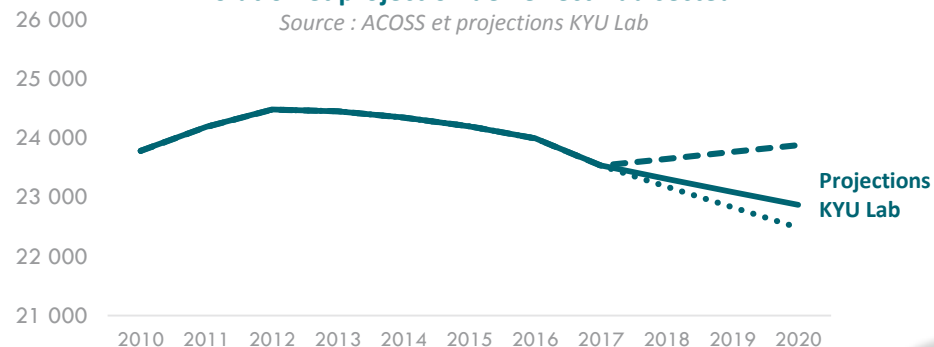
Les pôles de compétitivité régionaux profitent du littoral régional pour investir dans les énergies renouvelables

Contexte et enjeux

- **Cheffe de file de la Transition Énergétique**, la Région a, depuis l'adoption de la Loi pour la Transition Énergétique et la Croissance Verte, des responsabilités accrues.
- **20% des besoins énergétiques de la région sont couverts par les énergies renouvelables** (5 points au-dessus de la moyenne nationale).
- La Nouvelle-Aquitaine reste la **1^{ère} région productrice d'énergie solaire** et les **capacités du parc éolien ont été augmentées de près de 30 % en 2018**.
- Le territoire regroupe de nombreux avantages à la production d'énergie (renouvelable ou non) : **ensoleillement, géothermie, eau** (mer, estuaire, fleuve), **vent** (zones côtières, 720 km de côtes) et **gaz naturel**.
- La **région rassemble des compétences sur le mix énergétique** : smart grids, hydrogène, batteries, solaire, méthanisation, énergies marines (éolien en mer, hydrolien estuarien et fluvial, houlomoteur), géosciences, hydroliennes fluviales à Bordeaux. Elle propose aussi des **formations de pointe dans le domaine**.

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





En Nouvelle-Aquitaine les projets concernant l'énergie renouvelable sont nombreux et représentent un investissement fort pour la région, beaucoup d'opportunités pour les entreprises de la Branche



FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Un projet de **parc éolien en mer** au large de l'île d'Oléron concerne 60 à 80 éoliennes pour une puissance de 500MW, le coût d'investissement est d'environ **2 Mds€**, pour une mise en service **en 2023**.
- Une start-up bordelaise a ouvert la **première station-service Greenspot pour voitures électriques**, où sont regroupés des bornes de recharge rapide et des services proposés aux clients.
- **Engie Green** a investi en Corrèze **26,8 M€** dans un **parc photovoltaïque** qui comprend deux centrales pour une production de 24 MW.
- Le cluster **Énergie et stockage** a été créé en 2017 par Région Nouvelle-Aquitaine, en partenariat avec l'Ademe et le CEA Liten pour **décloisonner les actions et promouvoir les nouvelles technologies** pour la transition énergétique.
- Terra Énergie, **fonds d'investissement bordelais dédié** aux énergies renouvelables doté de 8M€, a été créé.
- 9 appels à projets de l'ADEME et de la Région pour l'année 2019 concernent les énergies renouvelables.
- La fermeture est annoncée pour 12 réacteurs d'ici 2035 dont 4 à 6 avant 2030 (le réacteur de Blayais qui a aujourd'hui 33 ans sera peut-être concerné).

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement
●	↗	↗	●
●	↗	●	●
↗	↗	●	●
↗	↗	↗	●
●	↗	●	●
↗	↗	↗	●
●	↗	↗	●





SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

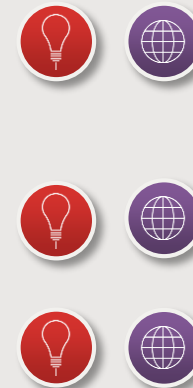
Si la dynamique forte d'innovation dans le secteur offre de nombreuses opportunités à la Branche, certaines filières ont tendance à internaliser leurs activités



OPPORTUNITÉS

- ✓ **Les innovations recherchées par les donneurs d'ordres du secteur** sont pour beaucoup des innovations de marché (nouveau modèle économique sur le solaire photovoltaïque par exemple, réseaux électriques intelligents...) et des innovations logicielles (ex. : intelligence artificielle, qui ouvre de nouvelles perspectives avec de nouveaux modes de gestion des données pour optimiser les consommations).
- ✓ **Les donneurs d'ordres du secteur peuvent avoir recours à la sous-traitance pour des problèmes capacitaires** (c'est surtout le cas des grands groupes) ou pour rechercher très souvent des **compétences en conception et en gestion de bases de données**. Pour les PME, l'innovation passe souvent par de l'association de compétences en partenariat.
- ✓ L'introduction du **numérique** dans la boucle énergétique pour une gestion plus intelligente de l'énergie (production, pilotage, stockage, distribution...) ouvre beaucoup d'opportunités aux experts de la branche.

Secteurs concernés



RISQUES

• Dynamique régionale de partenariats

...plutôt que de recours à la prestation auprès des TPE/PME : l'innovation dans la région passe a priori de plus en plus par l'association de compétences entre entreprises (une entreprise produisant de l'énergie noue un partenariat avec un acteur du logiciel par exemple pour proposer un nouveau service).

• Tendance à l'internalisation

La sous-traitance est rarement privilégiée par les donneurs d'ordres régionaux lorsqu'elle touche à des sujets stratégiques et/ou au cœur de métier.

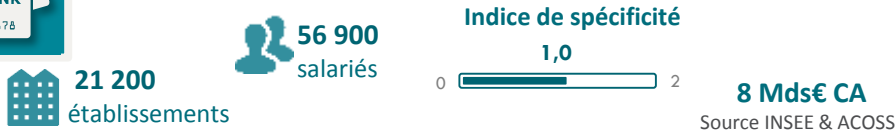
Pas de besoin en prestations d'ingénierie ou en conseil pour les **centrales nucléaires**, les activités étant internalisées, les prestations ne concernent que les prestations de maintenance.





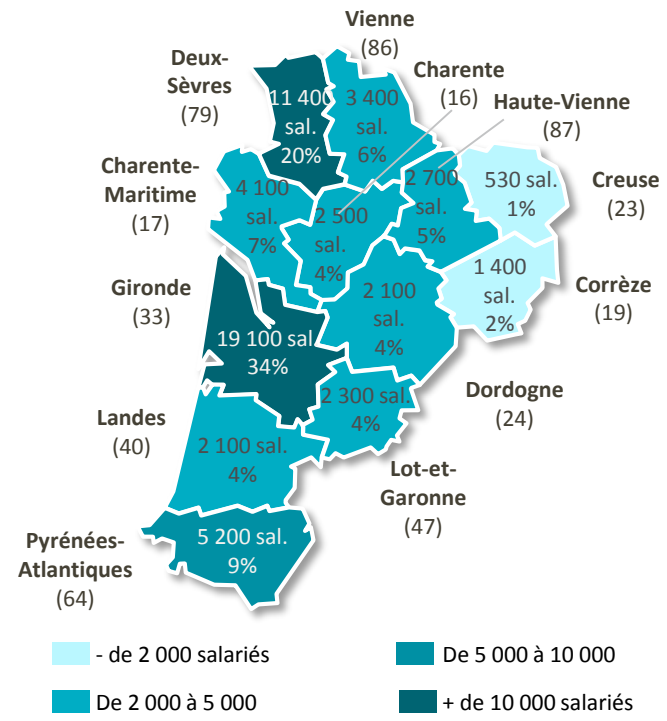
BANQUES ET ASSURANCES : PANORAMA

Un secteur polarisé sur deux grandes agglomérations : Niort et Bordeaux



Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



Principaux employeurs régionaux

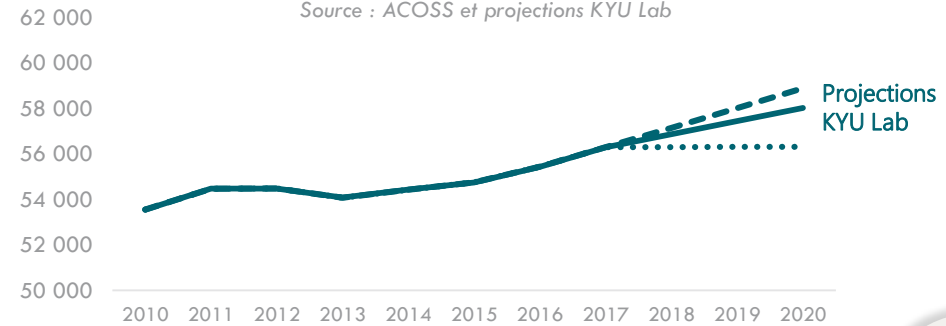
- MAIF
- Inter Mutuelles Assistance GIE
- Macif
- Groupama Centre Atlantique
- AXA
- BNP Paribas
- Crédit Agricole
- Société Générale

Contexte et enjeux

- Le secteur des banques et assurances en Nouvelle-Aquitaine n'est pas particulièrement spécifique sur l'ensemble du territoire (indice de spécificité de 1) : **7% des effectifs nationaux du secteur sont situés dans la région** et le secteur ne représente que 3% des salariés de la région.
- Le secteur des mutuelles est néanmoins historiquement implanté dans les Deux-Sèvres autour de Niort (MAIF, Macif...), ce qui explique que le département représente **20% des salariés du secteur**.
- Bordeaux, de son côté, est aujourd'hui la 4^{ème} place bancaire française et la **Gironde représente 34% des effectifs du secteur**. À eux deux, ces deux départements représentent plus de la moitié des salariés du secteur de la banque et assurances (54%) de la région.
- La Banque en Nouvelle-Aquitaine représente 2 570 agences et 22 300 salariés en 2017.

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





BANQUES ET ASSURANCES : PROSPECTIVE

Le besoin en solutions technologiques pour la sécurité financière et les nouvelles fusions / acquisitions sont autant d'opportunités pour les entreprises du conseil et du numérique



FACTEURS D'ÉVOLUTION

- La Commission européenne estime que le **système "SMS-OTP"**, qui permet d'authentifier ses achats en ligne par SMS, n'est pas assez sécurisé. L'institution demande aux **établissements bancaires** de trouver une **nouvelle solution d'ici septembre 2019**.
- Début 2018, la **Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique (BPACA)** a officialisé sa **fusion** avec le **Crédit Maritime Littoral Sud Ouest (CMLSO)** dont elle possédait déjà 20% du capital.
- **Smacl Assurances**, la mutuelle niortaise spécialiste de l'assurance des collectivités locales, a **officialisé son entrée au sein du groupe VYV**, cela prend effet au 1^{er} janvier 2019.
- Après le Loiret et la Nièvre, la **Haute-Vienne** est le troisième département français à lancer sa **mutuelle solidaire**.
- Le **Crédit Agricole de Nouvelle-Aquitaine** a annoncé vouloir **s'engager vis-à-vis des entrepreneurs locaux**, le Crédit Agricole aquitain est actuellement présent dans le capital de 150 entreprises de Nouvelle-Aquitaine à hauteur de **200 M€**.

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement





SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Un secteur en pleine transition digitale, mais pour qui le recours à des prestataires nationaux est fréquent



OPPORTUNITÉS

- ✓ Le secteur de la banque et de l'assurance dans la région est en train de **passer au numérique** (digitalisation des outils et des pratiques, développement agile, culture numérique pour favoriser le développement de l'innovation...), générant des **besoins en conseil en organisation et en innovation**.
- ✓ L'**intelligence artificielle** se développe dans le secteur avec l'émergence des « **agents conversationnels** » (**chatbot**), l'exemple de celui d'Allianz France est peut-être le plus connu, où « l'agent » peut aller jusqu'à la fabrication d'un devis personnalisé. C'est un vivier pour les entreprises du numérique spécialisées dans le machine learning.
- ✓ Il existe aujourd'hui un outil de **détection de fraude** développé par la start-up shift technology, utilisant également l'**intelligence artificielle** pour faciliter les détections de fraude à l'assurance, **ce type d'outil n'est pas encore utilisé par l'ensemble des assureurs, mais aura tendance à se développer.**
- ✓ Les mutuelles, banques et assurances ont tendance à se **regrouper et à fusionner** pour faire face à la concurrence internationale et aux nouveaux défis du secteur. Ces fusions demandent un travail de restructuration, fusion / acquisition pour le **secteur du conseil**.

Secteurs concernés



RISQUES

- Malgré l'existence d'un microcosme mutualiste à Niort, avec l'existence de nombreux sièges sociaux, il existe peu de marchés pour les prestataires locaux. Face aux difficultés de recrutement, beaucoup de centres de décision sont déplacés vers l'Ile-de-France (même si les sièges sociaux restent en Nouvelle-Aquitaine). La politique d'achats est souvent nationale et tendrait plutôt à faire travailler des prestataires d'Ile-de-France.



AGROALIMENTAIRE/AGRICULTURE: PANORAMA

Le secteur le plus spécifique de la région avec un poids économique important

70 100 établissements

104 300 salariés

Indice de spécificité



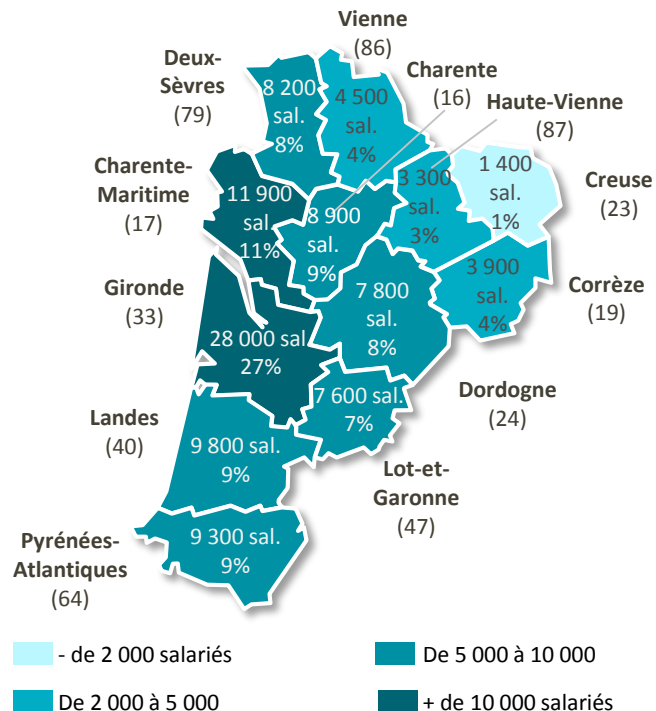
13,7 Mds€ CA

Source INSEE & ACOSS

Contexte et enjeux

Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



Principaux employeurs régionaux

- Labeyrie
- Terra Lacta
- Delpyrat
- Madrange
- Société Jas Hennessy et Compagnie
- Castel Frères
- Touton

Agroalimentaire

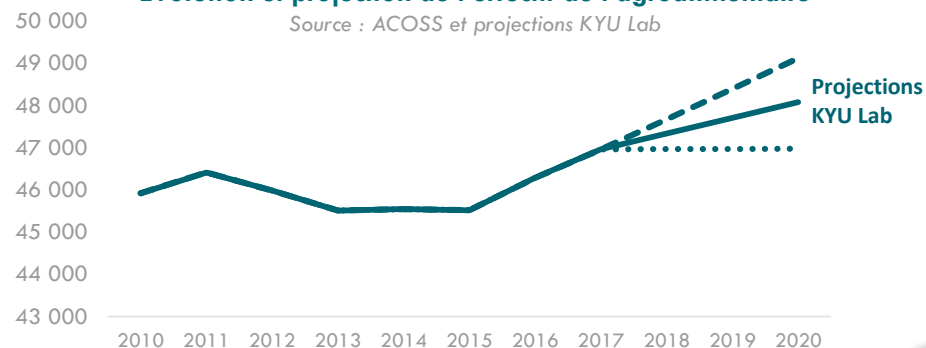
- La région est réputée pour sa gastronomie. Leader pour les signes de qualité avec **216 produits sous signes officiels de la qualité et de l'origine**, la Nouvelle-Aquitaine mise beaucoup sur le secteur.
- **1^{er} secteur industriel de la région** Nouvelle-Aquitaine, l'agroalimentaire se positionne au 3^{ème} rang au niveau de la France entière (post réforme territoriale).
- **2^{ème} région bio de France**, le secteur présente une **grande diversité et des spécificités** liées aux productions agricoles des différents territoires de la région.

Agriculture

- **1^{ère} région agricole de France et d'Europe**, la surface agricole utile représente 4,2 millions d'hectares.
- La Nouvelle-Aquitaine représente **20% de la surface viticole française**. C'est la 1^{ère} région en production de maïs et tournesol, le 1^{er} bassin ostréicole en France...
- C'est également le **1^{er} verger** et le **2^{ème} vignoble** de France en termes de superficie.

Évolution et projection de l'effectif de l'agroalimentaire

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Les investissements dans la filière agricole et l'industrie agro-alimentaire représentent un potentiel réel pour les entreprises de la Branche, surtout pour le secteur de l'ingénierie



FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Les **ventes de vin bio** devraient **progresser de près de 10%** par an d'ici à 2022, ce qui touche particulièrement la région de Bordeaux et de Cognac.
- Le groupe céréalier **Soufflet** a inauguré son **nouveau silo et la mise en place d'un pôle unique de réception des marchandises** près de la Rochelle (25M€).
- Aqualande (filiale du Groupe Labeyrie), le leader européen de la truite fumée, vient de dévoiler son intention d'**embaucher 280 personnes** d'ici fin 2019 dans sa nouvelle usine à Sarbazan, un site de 5 000 m², qui a nécessité **12 M€ d'investissement**.
- **Fipso Industrie**, dont le siège social est à Lahontan envisage de créer un site de fabrication de jambon cuit à Brive-La-Gaillarde (Corrèze) en 2020, qui va nécessiter un investissement de 20 M€ et devrait créer 120 emplois.
- **Léa Nature** a investi **17,6 M€ à Périgny-La-Rochelle, plus de 6 M€ à Saint-Jean-d'Angély et 6,5 M€ dans le Lot-et-Garonne**. Ce sont trois de ses usines, l'objectif de l'investissement est de **répondre aux besoins de production face à la montée en popularité du bio**.

Perspectives de recours à la Branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement
	●	➔	●	●
	➔	➔	●	●
	➔	➔	●	●
	➔	➔	●	●
	➔	➔	●	●





SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE : AGRO

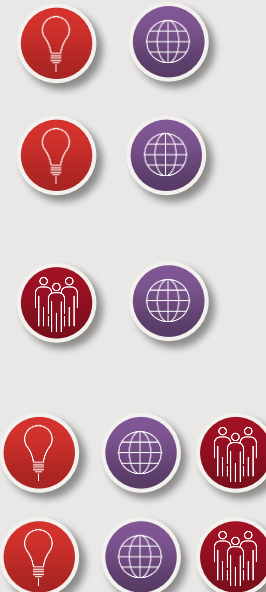
Des axes de travail en matière d'augmentation de la productivité et d'intégration du numérique dans les entreprises



OPPORTUNITÉS

- ✓ La **filière viticole présente des besoins très spécifiques en termes d'outils numériques**, à la fois sur le **suivi de la chaîne logistique** (des vignes aux distributeurs), mais aussi dans le **développement d'applications de vente directe**.
- ✓ Les **entreprises, conscientes de leurs potentiels axes d'amélioration** (investissements sur la modernisation des usines), augmentent leurs investissements sur la modernisation des processus de production et ont pour cela recours à des entreprises de la branche (ingénierie de production, numérisation de la chaîne de production, etc.).
- ✓ Le développement de nouveaux produits répondants à l'évolution des attentes des consommateurs en matière de production responsable, de nutrition, de garantie d'origine... amène les entreprises du secteur de l'agroalimentaire à se tourner vers des prestataires pour **adapter leurs produits** (nouvelles gammes de produits bio par exemple), **leurs achats** (produits écoresponsables...) et la **gestion de leur chaîne de production** (traçabilité des produits...).
- ✓ Le **besoin en main-d'œuvre** dans les entreprises agricoles s'intensifie depuis longtemps, les entreprises essaient de trouver des solutions pour aller plus loin dans **l'automatisation de certaines tâches sans perdre en qualité**.
- ✓ **Beaucoup d'appels à projets visant à la valorisation des agro-ressources sont lancés** (extraction de fibres ou de composés pour concevoir de nouveaux ingrédients ou produits) – le programme DIVA financé par l'UE (InnoSup 2020) accompagnera à partir de 2019 des projets numériques pour l'agriculture et l'agroalimentaire.

Secteurs concernés



RISQUES

- La **concurrence internationale s'intensifie**. Néanmoins, cela peut également amener les entreprises du secteur à chercher des moyens d'améliorer leur productivité d'une part et/ou de développer de nouveaux produits d'autre part.





SITUATION DE LA BRANCHE EN RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



SITUATION DE LA BRANCHE

Les salariés de la Branche Nouvelle-Aquitaine représentent 4% de l'ensemble des salariés de la Branche au niveau national

~ 40 000 salariés

~ 5 250 établissements

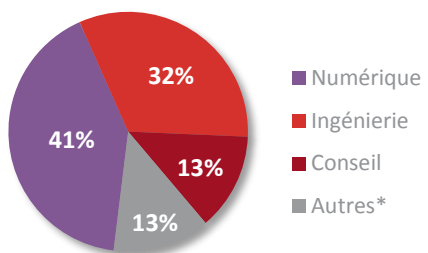
~ 5,1 Mds€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

Chiffres DADS 2014 : effectifs salariés : 34 737 ; nombre d'établissements : 4 544

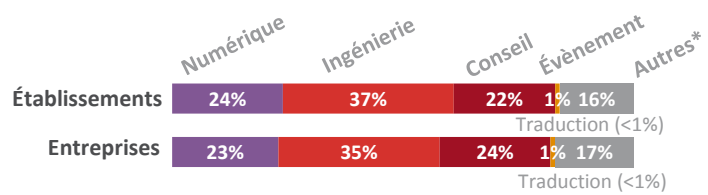
Répartition des effectifs salariés par secteur de la Branche dans la région

INSEE DADS, données au 31/12/2014



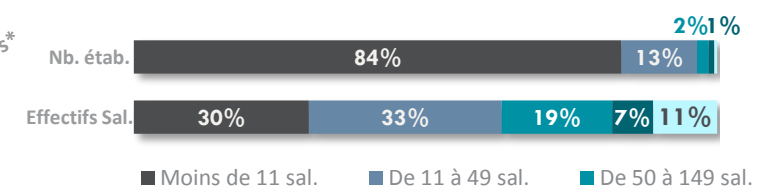
Répartition des établissements et des entreprises de la Branche selon les secteurs dans la région

INSEE DADS, données au 31/12/2014



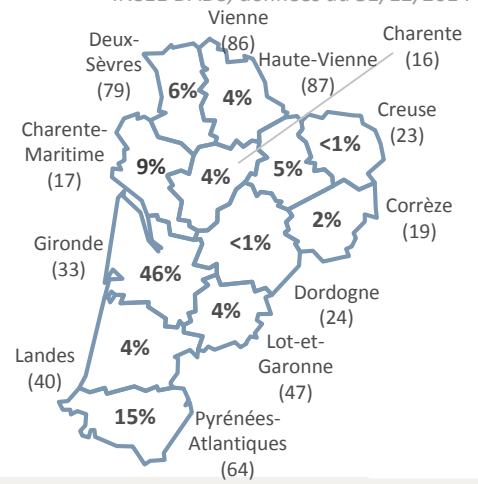
Répartition des établissements et des effectifs salariés par taille d'établissements

INSEE DADS, données au 31/12/2014



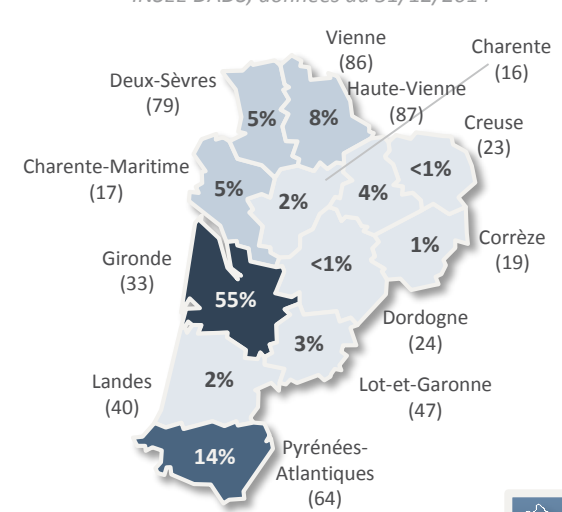
Répartition des établissements de la Branche par département

INSEE DADS, données au 31/12/2014



Répartition des effectifs salariés de la Branche par département

INSEE DADS, données au 31/12/2014



Codes NAF hors champs conventionnels appliquant la CCN de la Branche



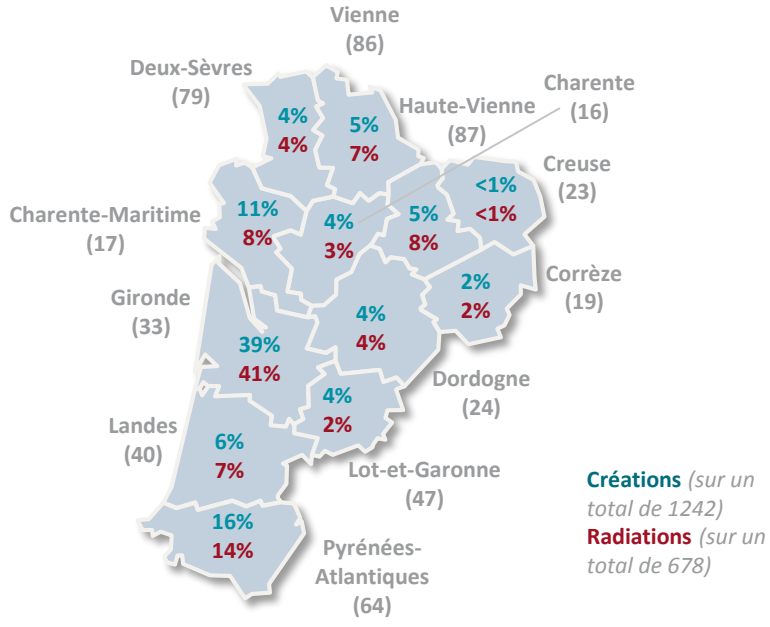


SITUATION DE LA BRANCHE

8% des créations et de radiations d'entreprises concernent des entreprises de la Branche en 2018 dans la région Nouvelle-Aquitaine

Création et défaillances d'entreprises dans la région

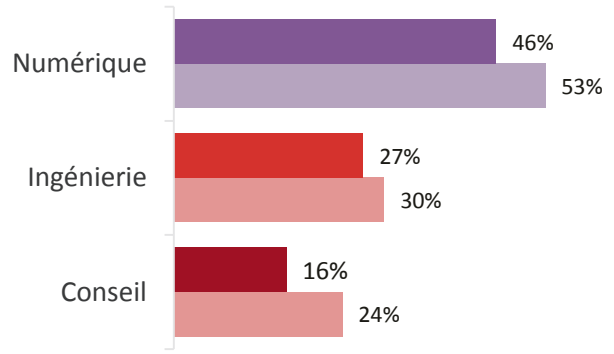
Données Data Infogreffe 2018 sur les codes NAF de la Branche pour les entreprises avec et sans salariés



Part des professionnels exerçant dans des entreprises de la Branche dans la région et en France*

Source : INSEE DADS au 31/12/2014

Des métiers plus internalisés dans la Branche en région qu'au niveau national :



■ ■ ■ Région Nouvelle-Aquitaine
■ ■ ■ France

15 765 créations et 8 582 radiations d'entreprises en région Nouvelle-Aquitaine (2018)

Parmi lesquelles 8% de créations et 8% de radiations dans la Branche

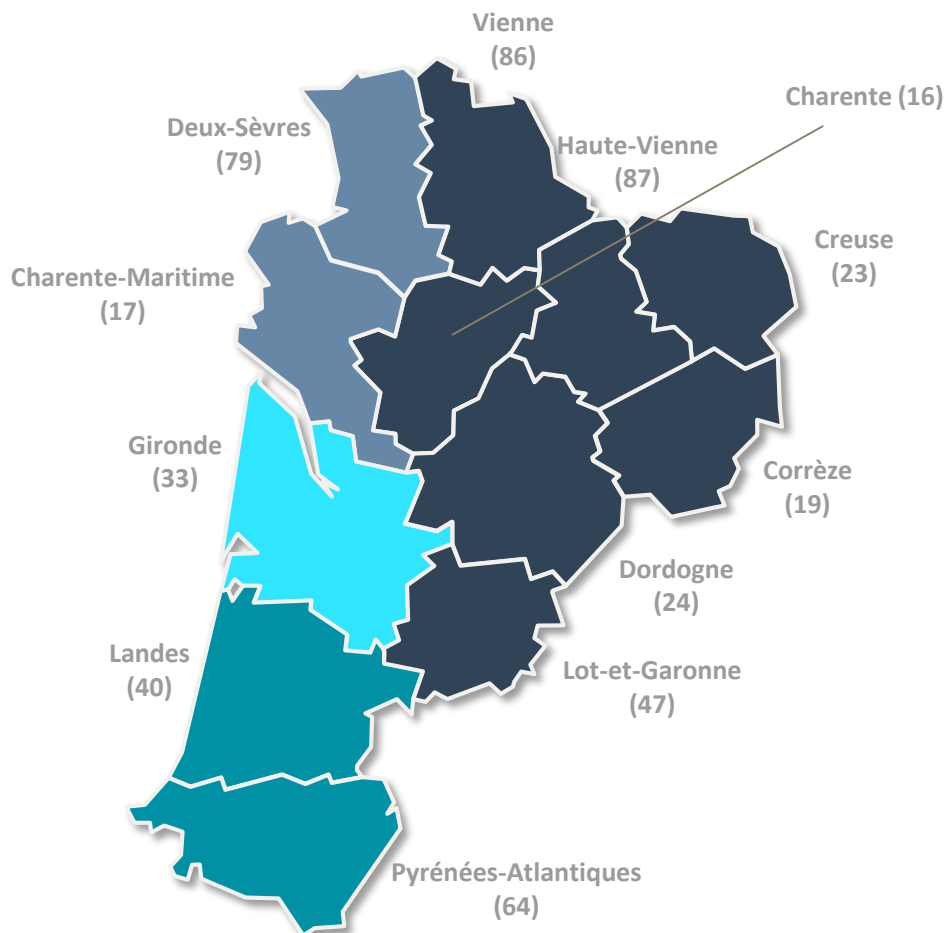
Une forte dynamique de création d'entreprises

- 8% des créations d'entreprises le sont sur les secteurs de la Branche alors que les entreprises de la Branche ne représentent que 4% des entreprises sur les territoires.

*Traitement à partir du NAF88 : Numérique = programmation, conseil et autres activités informatiques ; Ingénierie = architecture et ingénierie ; Conseil = Conseils de gestion ; Événementiel = Activités créatives, artistiques et de spectacle



Une région hétérogène avec des enjeux territoriaux diversifiés et plusieurs réalités pour les entreprises de la Branche



Les Deux-Sèvres et la Charente-Maritime

- Départements aux besoins singuliers dus à la présence de secteurs clients spécifiques : Banques et assurances niortaises, fabrication d'équipements industriels en Charente-Maritime
- En termes d'attractivité, les deux départements ne soulèvent pas de problèmes particuliers si ce n'est d'être enclavés entre Nantes et Bordeaux, villes souvent favorisées par les jeunes pour leurs débuts de carrière

L'arrière-pays

- Portés par le cluster ALIPTIC pour le secteur du numérique et dynamisés par les bassins d'emploi des villes de Limoges, Poitiers, Brive ou Angoulême, ces départements ne représentent à eux tous que 18% des effectifs de la Branche
- Il s'agit des territoires les plus en tension pour le recrutement dû à la difficile accessibilité et à un dynamisme territorial moindre, où le problème d'attractivité se ressent le plus

La Gironde et la métropole bordelaise

- Regroupant à lui seul plus de la moitié des effectifs de la Branche, le département de la Gironde stimulé par la métropole bordelaise connaît une croissance forte dans les différents secteurs
- Il s'agit d'un territoire à la fois attractif pour les entreprises et pour les candidats, seulement une telle attractivité renforce la concurrence intrasectorielle, une hausse des rémunérations une tension au recrutement et un turn-over

Les Landes et le Pays basque

- Porté par le cluster Pays basque digital pour le secteur du numérique, avec un pôle de compétitivité à Bidart et des communautés d'agglomération dynamiques, ce territoire est notamment porté par le secteur de l'énergie et du BTP
- Les entreprises du Pays basque sont celles qui déclarent avoir le moins de mal à recruter et attirer des candidats. C'est un élément à nuancer lorsque l'on parle des Landes ou des terres des Pyrénées-Atlantiques moins touchées par l'engouement des jeunes à venir s'y installer

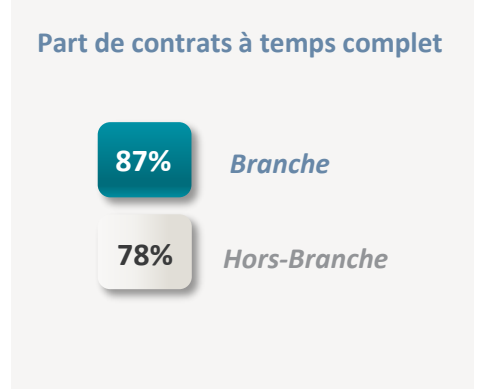
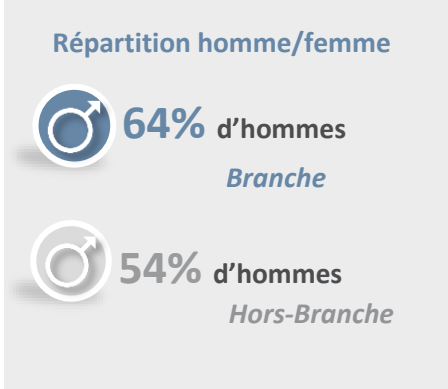
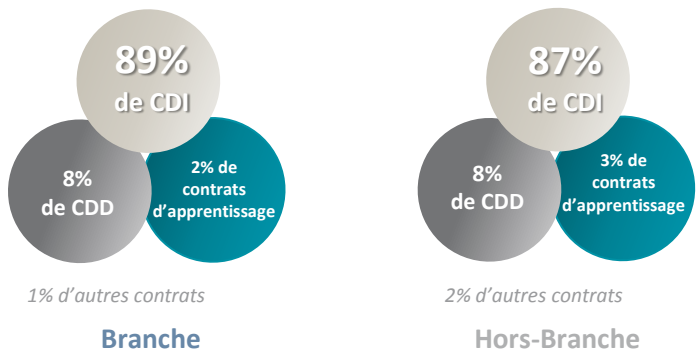


PROFILS DES SALARIÉS

Une grande majorité d'hommes et de cadres. Une population de Branche plus âgée en Nouvelle-Aquitaine que dans le reste de la France

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

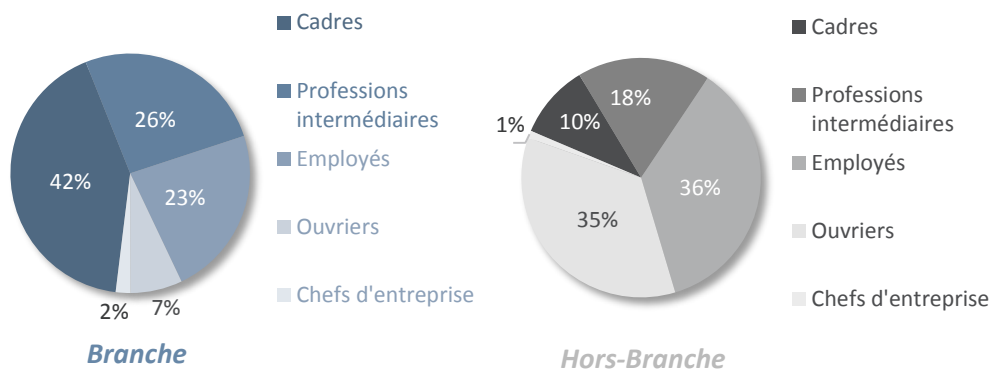
Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

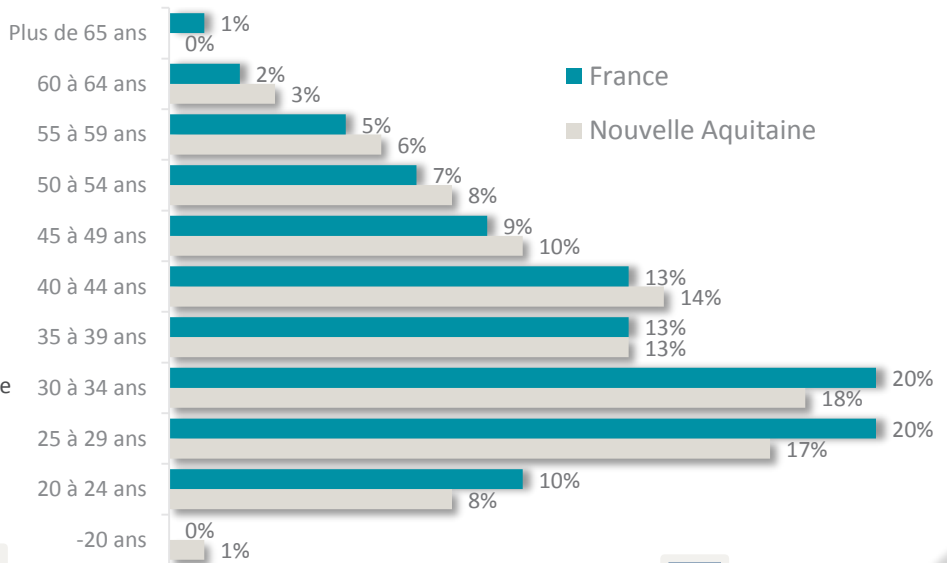
Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP

Source INSEE 2014



Pyramide des âges de la Branche en région Nouvelle-Aquitaine et en France

Source DADS au 31/12/2014

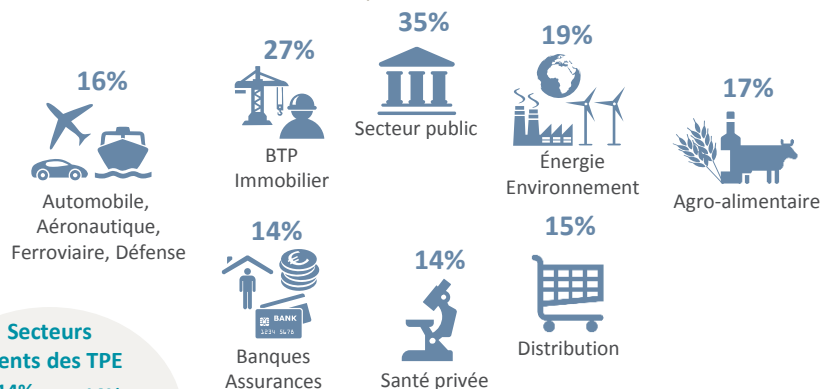


PRINCIPALES ÉVOLUTIONS TOUCHANT LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

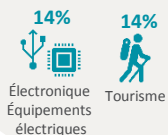
Une Branche en phase avec le dynamisme économique régional, consciente du besoin permanent d'agilité pour répondre aux évolutions rapides des clients

Principaux secteurs clients*

Enquête KYU Lab



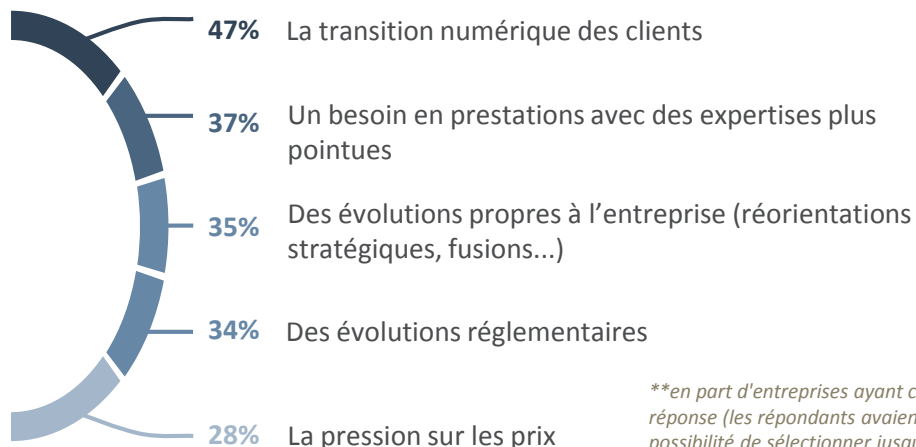
Secteurs clients des TPE



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

Les évolutions qui auront le plus d'effets sur les entreprises de la Branche**

Enquête KYU Lab



**en part d'entreprises ayant cité la réponse (les répondants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à 3 réponses)

Des secteurs clients de la Branche à l'image de la dynamique régionale

- Le **secteur public** est le principal secteur client des entreprises de la Branche, ceci est particulièrement vrai pour les secteurs de l'ingénierie et du conseil
- Le **développement régional marqué des énergies renouvelables, et de l'e-santé** explique la présence des secteurs énergie et santé parmi les principaux secteurs clients de la Branche
- **Spécificité régionale, le secteur banques et assurances** – très concentré sur Niort est le **6^e secteur client** alors qu'il apparaît au 11^e rang en Auvergne-Rhône-Alpes et au 9^e rang en Pays de la Loire
- Le secteur aéronautique ressort particulièrement pour les entreprises de la Branche des départements du littoral

Un besoin d'agilité bien compris par les entreprises de la Branche

- La **transition numérique des clients est bien évidemment un axe porteur** pour les entreprises du numérique, mais également pour le **conseil** (conseil en transformation, réorganisations...) et l'**ingénierie** (BIM...). Il s'agit d'**aider les clients à faire face aux ruptures technologiques** de plus en plus fréquentes
- Le besoin de développer des expertises pointues, s'il est partagé par les 3 secteurs, ressort particulièrement pour le secteur du conseil. L'objectif est de proposer des **expertises spécifiques et différenciantes** afin de présenter une plus grande **valeur ajoutée** face à la **concurrence grandissante** (concurrence locale, internalisation des compétences par les clients, concurrence étrangère...)
- La **pression sur les prix touche particulièrement les entreprises de l'ingénierie et du conseil qui connaissent une concurrence importante et croissante des indépendants**. La région Nouvelle-Aquitaine enregistre les plus fortes hausses du nombre d'autoentrepreneurs économiquement actifs depuis 5 ans au niveau national

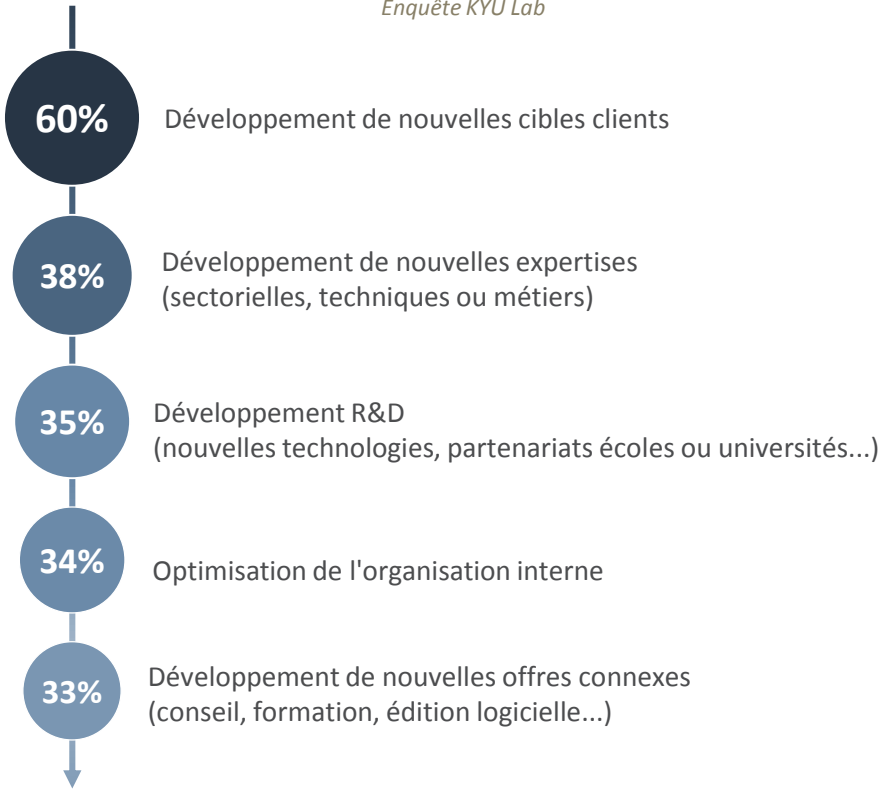


AXES DE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION

La première stratégie des entreprises de la Branche en Nouvelle-Aquitaine est de développer de nouvelles cibles clients

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Enquête KYU Lab



Une double stratégie pour les entreprises de la Branche

- Une stratégie d'**expansion** à la fois sur le contenu de l'offre (nouvelle offre et expertise) et sur la cible commerciale (nouveaux clients) et une stratégie d'**optimisation** du process interne (R&D et organisationnel)
- Plus d'un quart des répondants (27%) ont également une stratégie de **réorientation ou de concentration de leurs offres**
- La volonté de se **développer géographiquement représente** un peu moins d'un quart des entreprises. Cette **tendance est moins forte** en Nouvelle-Aquitaine que dans d'autres régions et montre que le potentiel régional est jugé important par les entreprises
- Les entreprises de Nouvelle-Aquitaine sont particulièrement prônes à chercher de **nouvelles cibles clients** (10 points de plus au minimum que dans d'autres régions)
- Cette spécificité peut s'expliquer par les nouvelles dynamiques régionales autour de la transition écologique et le besoin d'harmoniser les inégalités territoriales dans la région (santé, fibre optique, transition numérique des mairies ou des ETI locales...)

**en part d'entreprises ayant cité la réponse (les répondants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à 3 réponses)*

Ils en parlent :

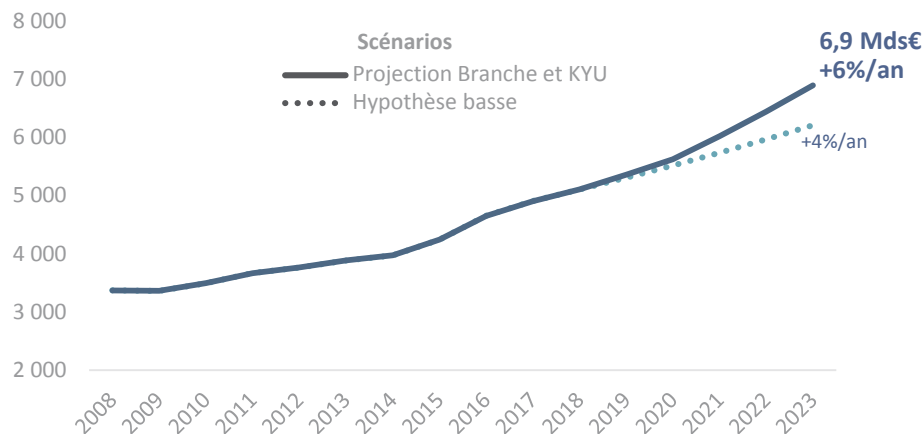
« Aujourd'hui on voit que pour les bureaux d'études l'environnement est devenu un sujet qui intéresse les grandes entreprises et le secteur public, alors on développe cette expertise pour attirer de nouveaux types de clients. »

CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LA BRANCHE

Un optimisme des acteurs locaux de la Branche sur l'activité des prochaines années soutenu par une dynamique réelle

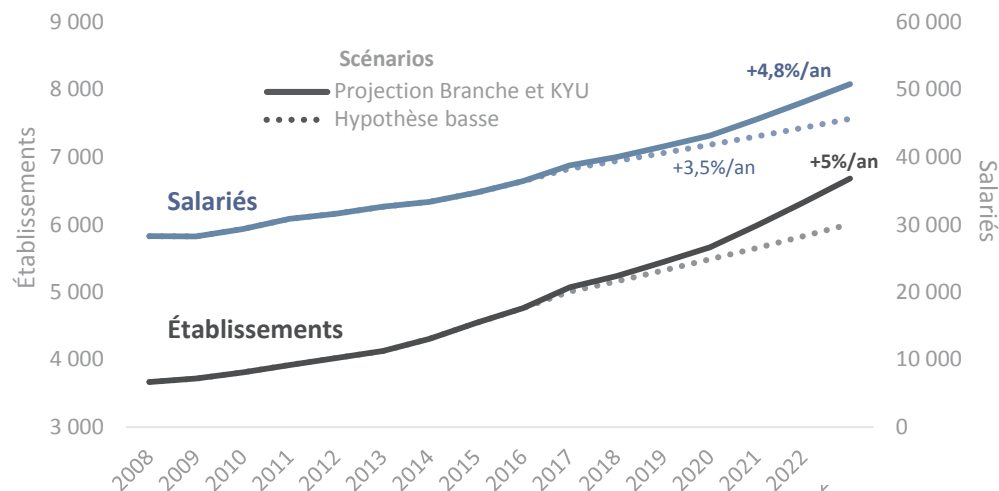
Évolution du chiffre d'affaires de la Branche en Nouvelle-Aquitaine (en M€)

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, enquête KYU Lab 2018



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés de la Branche en Nouvelle-Aquitaine

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, enquête KYU Lab 2018*



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la Branche sont **optimistes** et anticipent une **accélération de leur rythme de croissance pour les années à venir** (+5,4%/an de CA mesuré sur la période 2012-2016 et +6%/an anticipé par les acteurs sur la période 2017-2023).

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par plus de **10.800 emplois nets créés par la Branche sur la période 2018-2023 en Nouvelle-Aquitaine, soit 2 200 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 7 100 emplois sur la période 2012 - 2017, soit déjà près de 1 400 par an sur cette période.

La Branche en Nouvelle-Aquitaine en 2023**

6 700 établissements

50 800 emplois

6,9 Mds €

Source ACOSS et 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. ** Sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts

PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

Principales difficultés RH rencontrées dans la Branche*

Source sondage KYU Lab

65%

Le recrutement

**en part d'entreprises ayant cité la réponse (les répondants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à 3 réponses)*

36%

La politique de rémunération

28%

La formation et plus largement la gestion des compétences

25%

La gestion des carrières et la fidélisation

25%

La motivation et l'engagement des salariés

Principales raisons justifiant les difficultés de recrutement*

Source sondage KYU Lab

46%

Concurrence au sein de votre secteur

45%

Volume de candidatures insuffisant

27%

Compétences inadaptées des candidats

La concurrence au sein des entreprises du secteur et un volume de candidatures insuffisant : principales causes des difficultés de recrutements identifiées par les entreprises

Une difficulté de recrutement inégale selon les territoires

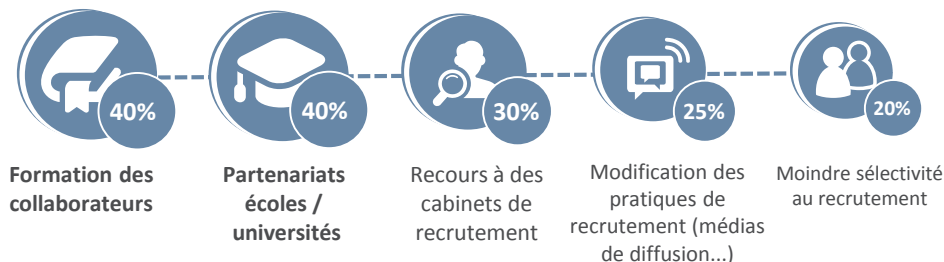
- Si le **recrutement est la principale difficulté RH** rencontrée par les entreprises de la Branche, cela est **particulièrement vrai pour le numérique** (difficulté pour 71% des entreprises) et **l'ingénierie** (48%)
- Cette tension n'est pas l'apanage de la **région qui se place dans la moyenne comparé au reste de la France**. Les difficultés liées à la **politique de rémunération** sont par contre supérieures au reste de la France
- La **concurrence forte au sein du secteur** s'explique notamment par **l'implantation récente** dans la métropole bordelaise de **start-up internationales du numérique attractives pour les candidats**
- L'**attractivité du territoire** joue un rôle important quant au défi du recrutement. Si la **région bordelaise**, et le **littoral** dans son ensemble se révèlent **attractifs**, les départements comme la **Creuse** ou la **Corrèze** notent une **très grande difficulté à recruter**, qu'ils s'agissent de profils seniors ou de jeunes diplômés
- Les entreprises du **Pays basque** et de **Bordeaux** notent un moindre effort pour faire venir les profils recherchés que les entreprises situées dans l'arrière-pays
- La politique de **rémunération bordelaise** est au-dessus de ce qui se pratique dans le reste de la région (au sein de la Branche). C'est également le cas pour les **grandes entreprises** face aux **TPE et PME** de la Branche

Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Développeurs informatique (full stack, java, C++, python, SI métiers)
- Ingénieurs spécialisés (informatique industrielle, structure, hydrologie, VRD, géotechnique...)
- Commerciaux (technico-commerciaux, business developer)
- Chef de projet SI (intégration d'ERP, transformation numérique)

Les 5 principales actions RH mises en place par les entreprises*

Source enquête KYU Lab

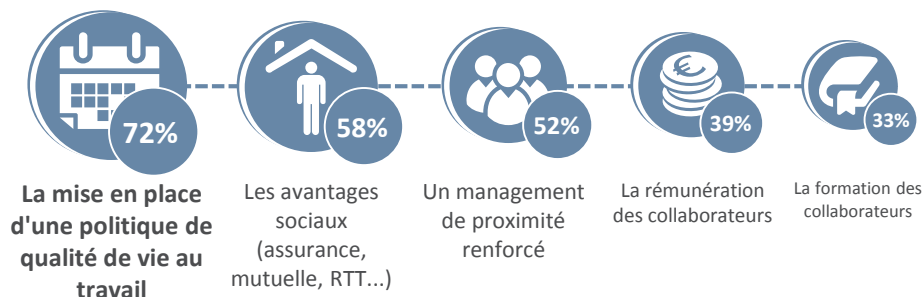


En Nouvelle-Aquitaine, des actions RH particulièrement tournées vers la fidélisation et la diversification des viviers de recrutement

- Le recours à la formation est particulièrement prononcé dans la région, 40% des entreprises de Néo-Aquitaines l'utilisent pour à la fois fidéliser leurs collaborateurs et les faire évoluer vers des postes ou les difficultés de recrutement sont plus marquées – 30% en Pays de la Loire
- Malgré la recherche de profils répondants au mieux à leurs besoins, 1 entreprise sur 5 avoue avoir fait le choix d'une moindre sélectivité au recrutement pour pallier les difficultés RH
- Les entreprises de la Branche mettent en place en moyenne moins d'actions RH que les entreprises situées dans d'autres régions comme les Pays de la Loire

Les 5 principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises*

Source enquête KYU Lab



La fidélisation des salariés passe principalement par des actions de bien-être au travail (3 actions sur 5) qui concernent près des 3/4 des entreprises répondantes

- Les entreprises de la Branche sont nombreuses à investir sur un environnement de travail se voulant agréable pour fidéliser leurs collaborateurs – télétravail, horaires flexibles management de proximité, mise en place d'espaces de détente, activités de team building...
- Au-delà du salaire, les entreprises de la Branche développent une politique d'avantages sociaux complète pour renforcer leur attractivité en améliorant l'image sociale parfois dégradée des métiers de la Branche

*en part d'entreprises ayant cité la réponse (les répondants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à 3 réponses)

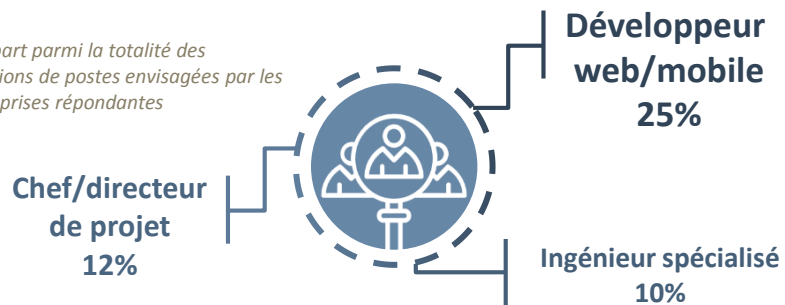
CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Les métiers et les compétences liés au développement sont très demandés sur l'ensemble de la Branche

Les 3 métiers prévoyant le plus de créations de postes*

Source sondage KYU Lab

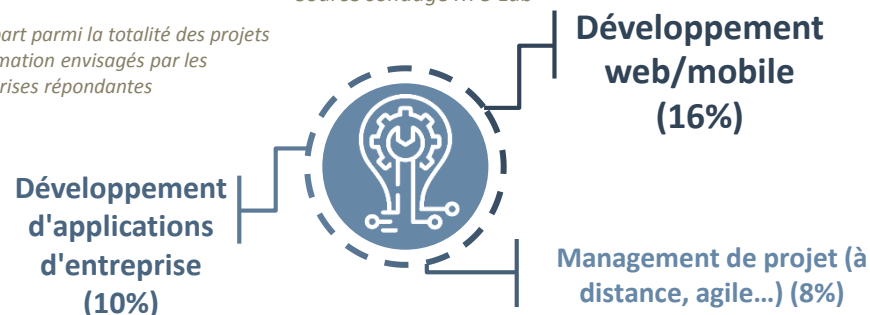
*en part parmi la totalité des créations de postes envisagées par les entreprises répondantes



Les 3 compétences que les entreprises chercheront à développer au cours des deux prochaines années**

Source sondage KYU Lab

**en part parmi la totalité des projets de formation envisagés par les entreprises répondantes



36% des postes qui seront créés dans les deux prochaines années dans la Branche seront des postes de développeurs

- Les besoins en développeurs actuels et les perspectives d'évolution des entreprises du numérique ne se démentent pas. Ce besoin en développeurs ressort également dans l'ingénierie et le conseil. Les entreprises placent le métier de **développeur web/mobile** en tête des métiers ayant le plus de perspectives de recrutement dans les deux prochaines années : plus de **100 créations anticipées rien que parmi les 140 de répondants à ce sondage, soit 2 fois plus que le 2nd métier le plus cité** (commercial ou avant-ventes).
- Le **besoin en chef de projet** s'explique notamment par deux phénomènes, le **morçèlement des projets** et le **développement de la gestion de projets en modes Agile ou Lean** qui contracte les phases de conception et favorise des cycles projets plus courts

Des besoins en compétences centrés sur les métiers du numérique (38%) et sur la gestion de projets et d'équipes (38%) et qui représentent au total 69% des compétences citées comme « à développer dans les deux prochaines années » par les entreprises de la Branche

- Les technologies sont **en évolution permanente dans le secteur ce qui pousse les entreprises à organiser une veille technologique et une montée en compétences régulières de leurs collaborateurs** (IoT, interfaces logicielles multisupports, intelligence artificielle, émergence de la blockchain...)
- Les difficultés RH, mais aussi les évolutions technologiques augmentant, le nombre de projets gérés en équipe font apparaître **de nouveaux besoins en management et en gestion de projets**

Métiers (suite)

- Chef / directeur de projet (8%)
- Chargé d'étude (6%)
- Chef de projet AMOA SI (6%)
- Autre développeur (5%)
- Data Analyst / Scientist (5%)
- Dessinateur Projeteur (5%)
- Resp. marketing, (web)marketing (5%)
- Administrateur d'infrastructure (3%)

Compétences (suite)

- Gestion de projet/AMOA (6%)
- Management d'équipe (6%)
- Prospection, vente, fidélisation (6%)
- (Web)marketing, réseaux sociaux (6%)
- Langues étrangères (4%)
- Big data, traitement de données (4%)
- CAO/DAO/BIM (4%)
- Lean Management (4%)



NUMÉRIQUE



SECTEUR DU NUMÉRIQUE



SITUATION DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Les salariés du secteur du numérique représentent 41% des salariés de la Branche en Nouvelle-Aquitaine



~ 17 000 salariés



~ 1 280 établissements



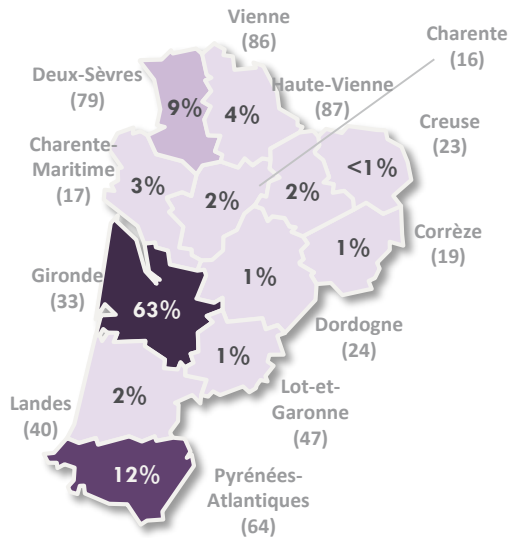
~ 2,2Mds€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, **projections 2018**

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés **13 928** – nombre d'établissements : **1 091**

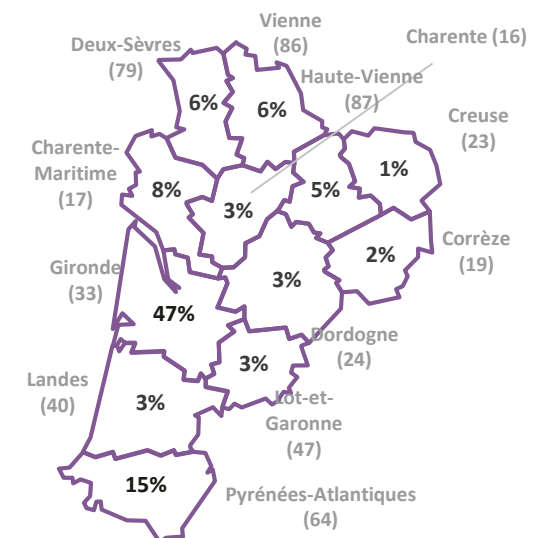
Répartition des effectifs salariés du secteur du numérique de la Branche par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



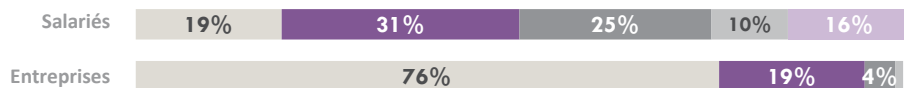
Répartition des établissements du secteur du numérique de la Branche par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



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

Source Collecte Fafiec 2015



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

Répartition des effectifs salariés du secteur du numérique de la Branche par sous-secteurs

Source INSEE DADS au 31/12/2014





SITUATION DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Une population mobile, avec une dynamique de création d'entreprises centrée en Gironde

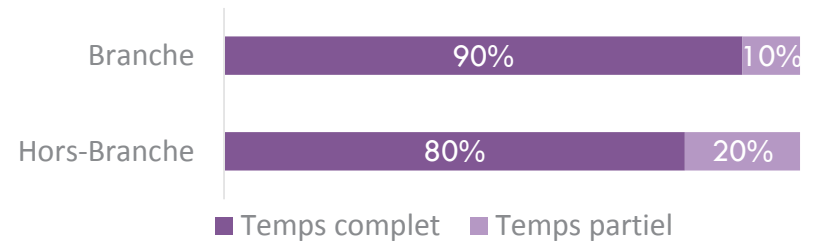
Le numérique, secteur de la Branche ou l'ancienneté moyenne est la plus faible

Source INSEE Enquête Emploi en Continue 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**

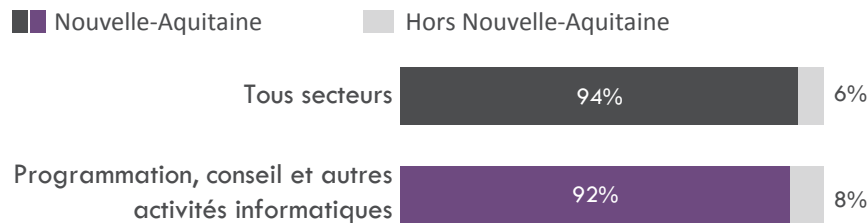
Répartition des effectifs salariés du secteur du numérique de la Branche dans la région par condition d'emploi

Source INSEE 2014



Les salariés du secteur du numérique travaillaient-ils déjà dans la région avant leur poste actuel ?

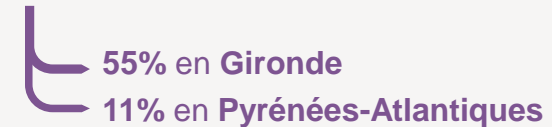
Source INSEE Recensement Population 2013, traitement KYU Lab



Note de lecture : 92% des salariés du secteur travaillaient déjà dans la région Nouvelle-Aquitaine avant leur poste actuel.

CRÉATIONS D'ENTREPRISES

396 créations dans le numérique en Nouvelle-Aquitaine en 2016



RADIATIONS D'ENTREPRISES

267 radiations dans le numérique en Nouvelle-Aquitaine en 2016



Source : Données Data Infogreffe 2016 sur les codes NAF de la Branche pour les entreprises avec et sans salariés





PROFILS DES SALARIÉS

Une population majoritairement cadre, en CDI et masculine

SECTEUR DU NUMÉRIQUE DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION



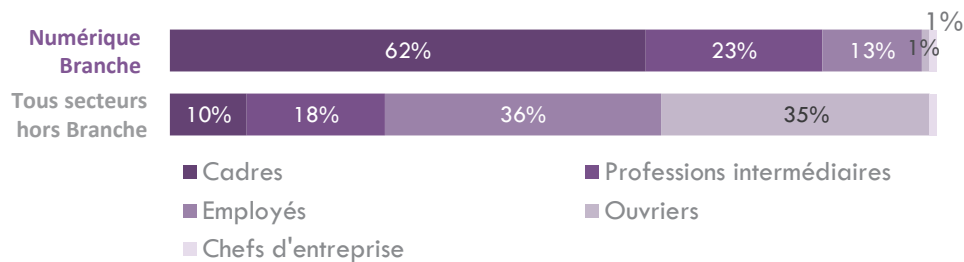
TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION



Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

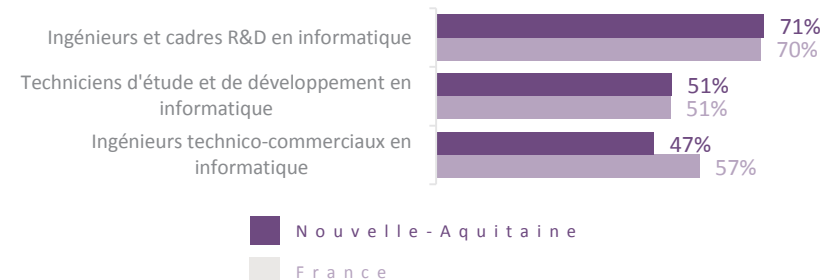
Répartition des effectifs salariés par CSP dans la région

Source INSEE DADS au 31/12/2014



Part des professionnels du secteur du numérique exerçant dans des entreprises de la Branche dans la région et en France selon le métier

Source : INSEE DADS au 31/12/2014

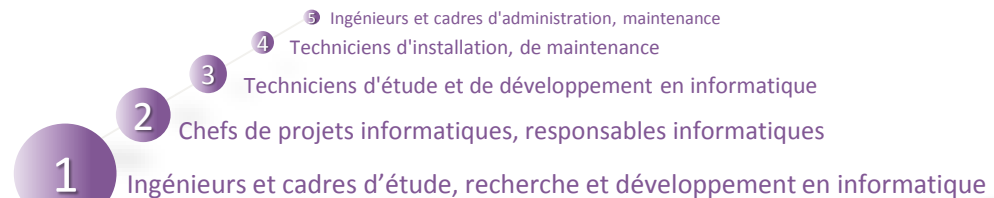


94% des salariés du numérique en CDI contre 87% en moyenne régionale

- 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 3% des salariés en moyenne régionale. Il s'agit d'un axe de travail important.

Top 5 des métiers dans le secteur du numérique de la Branche dans la région

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014





PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

Des entreprises multisectorielles avec un besoin d'agilité constant face aux évolutions technologiques

Principaux secteurs clients*

Source sondage KYU Lab



Une majorité des entreprises du numérique déclarent ne pas avoir de spécificité sectorielle

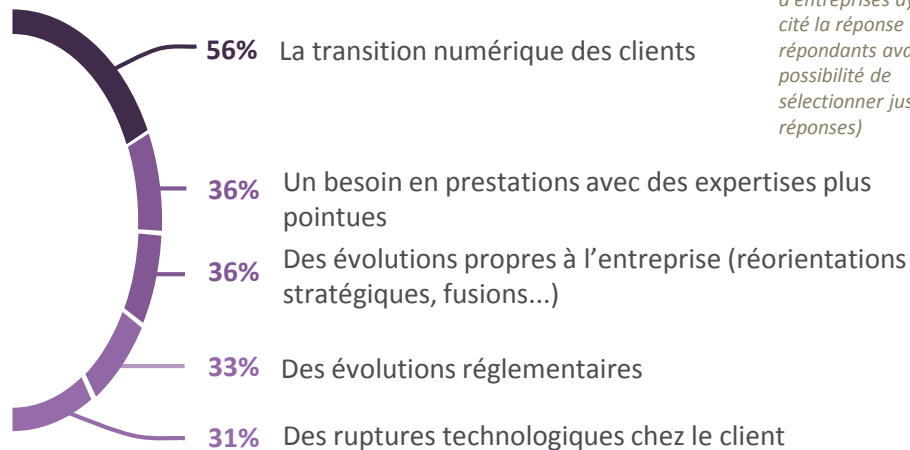
- L'étendue de la région et la diversité de ses secteurs d'activités offrent un large panel de secteurs clients pour le numérique qui joue un rôle transverse dans l'économie régionale pour accompagner la transition numérique
- Les dynamiques de relocalisation constatées d'entreprises en métropoles (Bordeaux, Limoges, Bayonne/Biarritz) ont un impact négatif sur les entreprises du numérique implantées dans d'autres territoires
- Le secteur de la santé, avec la dynamique e-santé de la région, est très représenté parmi les clients des entreprises du numérique (14% et 19%), il s'agit par exemple d'entreprises travaillant sur l'intelligence artificielle, le big data, la dématérialisation des dossiers patients...
- Le secteur public reste cependant un client privilégié des entreprises du numérique : besoin de dématérialisation et de modernisation de ses équipements et services numériques, en particulier dans les départements de la Creuse ou de la côte Basque

L'accompagnement de la transition numérique des entreprises régionales au cœur de l'offre des acteurs du numérique

- La densité du tissu régional d'ETI souvent peu dotées en équipes informatiques tire un besoin important d'accompagnement par les entreprises du numérique
- Ces dernières mettent également en avant la nécessité de développer des expertises plus pointues à la fois sur les secteurs clients dans lesquels elles interviennent – obligation de maîtriser un secteur pour y travailler – et sur de nouvelles technologies émergentes – les clients étant de plus en plus prescripteurs des solutions à mettre en place
- Ces besoins en expertises plus pointues (IoT, Cloud, IA...) obligent les acteurs à se former plus régulièrement

Les évolutions qui auront le plus d'effets sur les entreprises du secteur**

Enquête KYU Lab



***en part d'entreprises ayant cité la réponse (les répondants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à 3 réponses)*

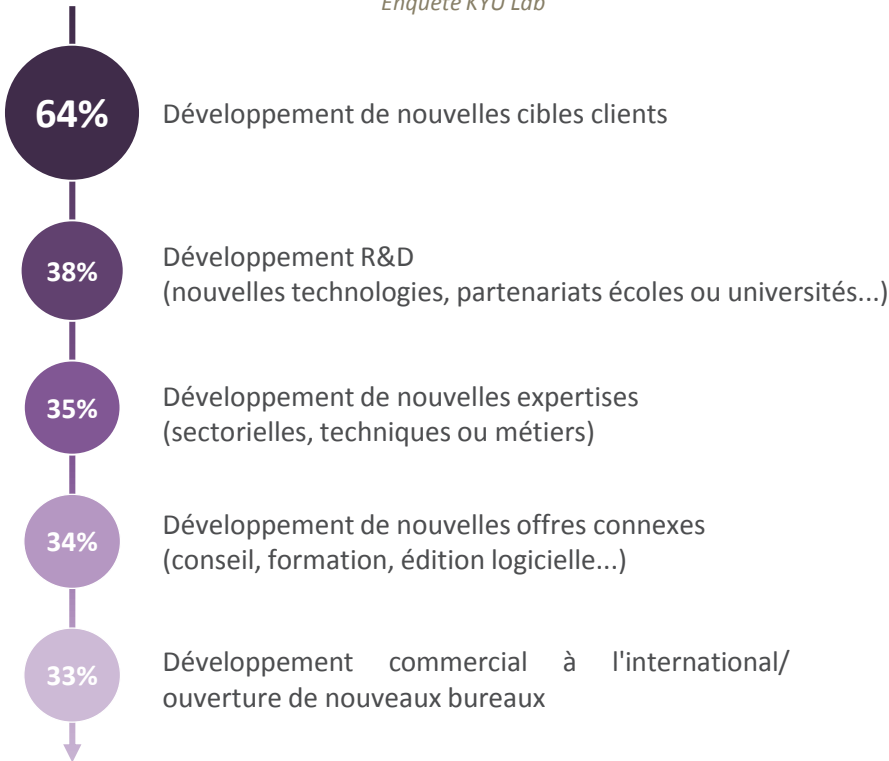


PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT

Une majorité d'entreprises en croissance et qui cherche à se développer encore

Principaux axes de développement des entreprises du numérique dans les prochaines années*

Enquête KYU Lab



Ils en parlent :

« Aujourd'hui on ouvre une filiale aux États-Unis et au Japon, certains de nos clients sont là-bas. »

« Il y a les startups superstars qui croissent et qui sont aidées dans leur développement, mais l'accent doit également être mis pour accompagner les TPE et les PME qui n'ont peut-être pas eu l'idée du siècle, mais qui sont utiles aux entreprises. »

**en part d'entreprises ayant cité la réponse (les répondants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à 3 réponses)*

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

- La priorité au **développement de nouvelles cibles clients** pointée par près de 2/3 des entreprises est particulièrement liée à la volonté des acteurs du numérique de **diversifier leurs secteurs clients** et de **toucher des entreprises de plus petite taille**
- Cette priorité est aussi liée à la densité de **l'activité d'édition de logiciels et la dynamique start-uppeuse** dans la région Nouvelle-Aquitaine
- En effet les entreprises régionales du numérique rencontrent de plus en plus de **difficultés pour travailler avec les grands donneurs d'ordres régionaux** de stature internationale. Ces derniers faisant jouer une **concurrence importante** et **renforçant leurs équipes informatiques**
- Pour se **différencier de la concurrence** et **apporter une valeur ajoutée significative**, les entreprises du numérique **renforcent leur R&D** en y consacrant des **investissements significatifs**

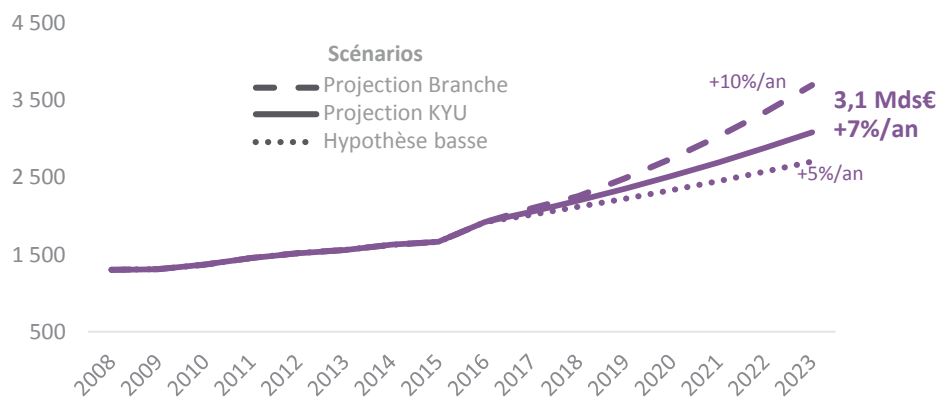


CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Un optimisme fort des acteurs locaux du numérique sur l'activité des prochaines années

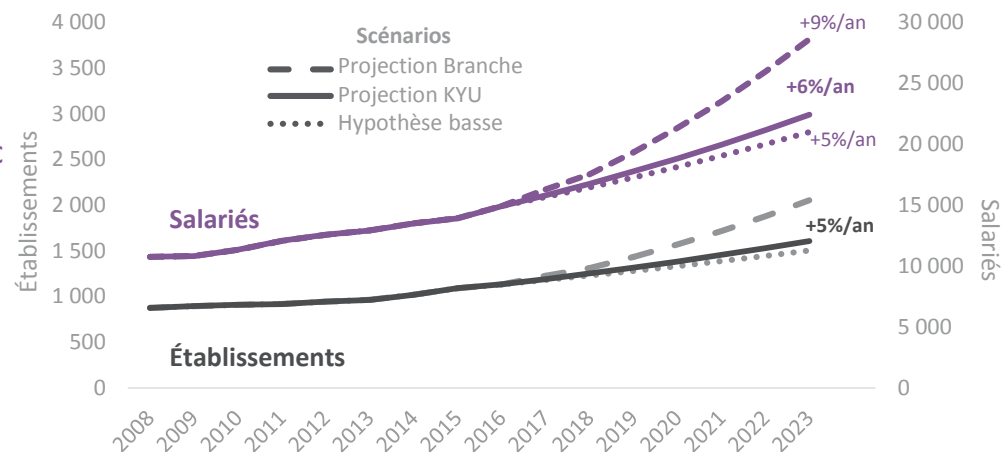
Évolution du chiffre d'affaires du secteur numérique en Nouvelle-Aquitaine (en M€)

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, enquête KYU Lab 2018



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur numérique en Nouvelle-Aquitaine

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, enquête KYU Lab 2018*



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la Branche sont **très optimistes** et anticipent une **forte accélération de leur rythme de croissance pour les années à venir** (+6%/an de CA mesuré sur la période 2012-2017 et +10%/an anticipé 2018-2023). Au regard des évolutions passées et de ces données déclaratives, **KYU Lab préfère retenir un scénario intermédiaire plus mesuré avec une croissance de +7% par an du CA entre 2018 et 2023.**

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **5 700 emplois nets créés par le secteur du numérique sur la période 2018 – 2023 en Nouvelle-Aquitaine, soit 1 100 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de **plus de 3 400 emplois sur la période 2012 – 2017, soit plus de 670 par an sur cette période.**

Le secteur du numérique en Nouvelle-Aquitaine en 2023**

1 800 établissements

22 500 emplois

3,1 Mds €

Source ACOSS et 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. ** Sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts



PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

Presque 3 entreprises du numérique sur 4 sont confrontées à une difficulté pour recruter en Nouvelle-Aquitaine

Principales difficultés RH rencontrées dans le secteur*

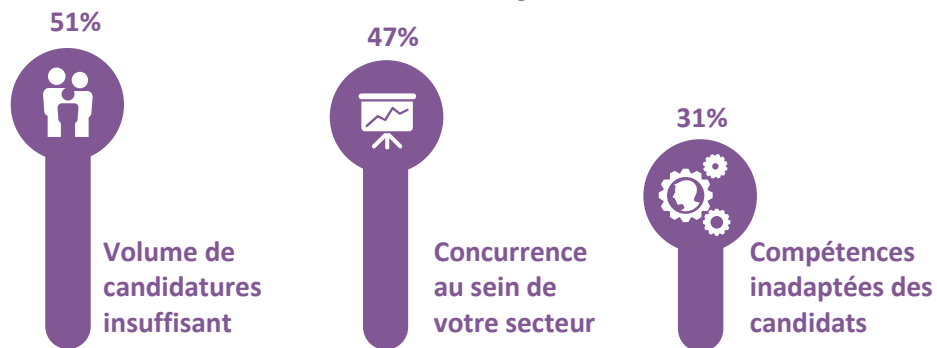
Source sondage KYU Lab



*en part d'entreprises ayant cité la réponse (les répondants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à 3 réponses)

Principales raisons des difficultés de recrutement dans le secteur*

Source sondage KYU Lab



940

créations nettes d'emplois non pourvues faute de candidats sur les 12 derniers mois dans la région (Sondage KYU Lab), soit 25% des offres d'emplois créées par les entreprises répondantes sur la période. Cela ne reflète pas les disparités régionales existantes.

Des difficultés de recrutement importantes, mais moins marquées que dans d'autres régions

- Les **difficultés de recrutement**, même si elles restent très importantes (principale difficulté pour 71% des entreprises), sont **moins marquées que dans d'autres régions** – 88% en PACA et 79% en Pays de la Loire
- Le **manque d'adéquation entre le nombre de jeunes formés et les besoins des entreprises régionales** en candidats est cité comme la principale origine de cette difficulté (« *il en sort 10 alors qu'il en faudrait 100* »)
- L'**implantation en région**, et à Bordeaux en particulier, d'entreprises du numérique, particulièrement de **startups internationales attractives intensifie la concurrence intrasectorielle** et la tension sur les métiers – en particulier de développement
- Cette tension engendre un **phénomène de hausse des salaires** à l'embauche en particulier pour les jeunes diplômés qui **nuît aux capacités d'embauche des plus petites structures**
- Par ailleurs cette **hausse des charges salariales** pour les entreprises du secteur **réduit leur capacité d'investissement en R&D** ce qui pourrait à terme impacter négativement l'innovation, l'investissement et la santé des entreprises de Nouvelle-Aquitaine
- La **tension ressentie par les entreprises s'est intensifiée depuis 1 an**. Par conséquent certaines entreprises du numérique sont obligées de refuser des clients et s'empêchent de croître parce qu'elles n'arrivent pas à recruter
- Enfin, même si la **région** présente d'importantes disparités territoriales, elle est **globalement attractive pour des diplômés et salariés** d'autres régions ce qui explique en partie les moindres difficultés de recrutement par rapport à d'autres régions

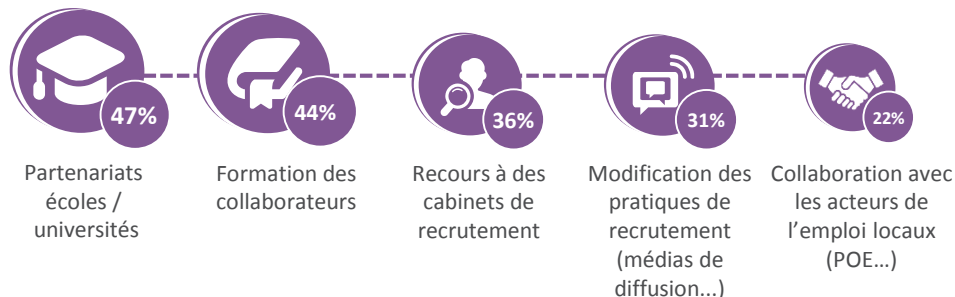


ACTIONS RH ET FIDÉLISATION

Des entreprises qui pratiquent d'abord la formation en interne et des partenariats avec des écoles avant de faire appel à des cabinets de recrutement

Les 5 principales actions RH mises en place par les entreprises*

Source enquête KYU Lab

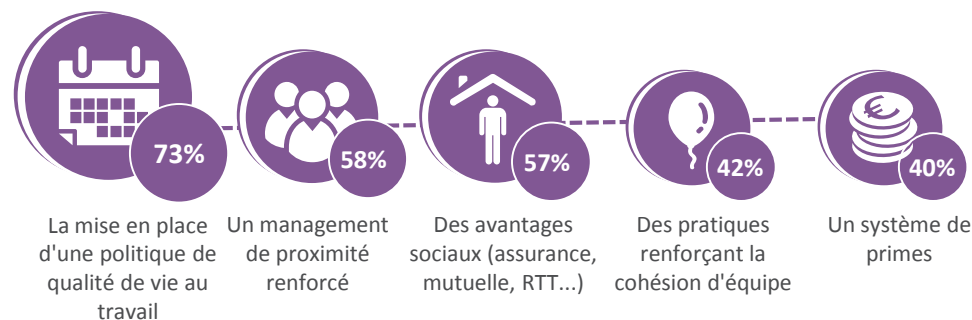


Des entreprises du numérique très actives sur la mise en place d'actions pour renforcer leur capacité de recrutement

- Peinant à attirer des profils qualifiés, face à une concurrence forte et un vivier de profils disponibles parfois faible, 1 entreprise sur 2 **met en place de partenariats directs avec des écoles/universités** pour attirer avant leur sortie de formation initiale les profils les plus adaptés à leurs structures.
- La **montée en compétences des collaborateurs** est aussi une action très développée pour fidéliser les collaborateurs et/ou les faire évoluer vers des fonctions ou les difficultés de recrutement sont plus marquées

Les 5 principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises*

Source enquête KYU Lab



La fidélisation au cœur des préoccupations des entreprises du numérique qui se traduit par des actions concrètes

- Près des ¾ des entreprises investissent dans un **environnement de travail se voulant agréable** pour fidéliser leurs collaborateurs – télétravail, horaires flexibles management de proximité, mise en place d'espaces de détente, activités de team building...
- Le **renforcement du management de proximité** est particulièrement vrai pour **les ESN dont les consultants sont souvent localisés chez les clients** et qui peuvent souffrir de l'éloignement et du manque de lien avec leur entreprise et leur management
- La **mise en place de primes (40%)** intervient dans ce contexte comme **un facteur supplémentaire de motivation pour les salariés.**

*en part d'entreprises ayant cité la réponse (les répondants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à 3 réponses)



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

E-administration, réseaux électriques intelligents, transition numérique, cybersécurité, modernisation du réseau ferroviaire régional...

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Secteur Public	<ul style="list-style-type: none"> • Passage à l'« e-administration » et modernisation des systèmes d'information et des outils digitaux déjà établis • Fonds du FEDER (2,5 Md€) pour appuyer les territoires sur l'innovation, l'emploi, la transition énergétique... • Soutien à l'innovation (PIA3) visant les TPE, PME et ETI 	<ul style="list-style-type: none"> • 229 M€ de la Région pour installer 1,5M de prises de fibre optique • Collecte et analyse des données publiques • Dématérialisation des démarches administratives • Accompagnement à la stratégie régionale de recherche et d'innovation 	
Énergie et environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Région cheffe de file nationale de la transition énergétique avec de nombreux projets d'EnR • Développement des réseaux électriques intelligents • Cluster Énergie et stockage créé en 2017 	<ul style="list-style-type: none"> • Installation et maintenance informatique • Déploiement de capteurs sur le réseau • Démantèlement à venir des réacteurs du Blayais 	
Santé	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisation du suivi des patients • Développement des technologies d'intelligence artificielle • Ouverture du "Bordeaux Neurocampus" 	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de solutions d'intelligence artificielle liées à la santé • Développement et déploiement de logiciels de suivi des patients 	
Fabrication d'équipements de transport, défense	<ul style="list-style-type: none"> • Modernisation des usines et implantations des technologies d'industrie du futur • Développement de « l'open innovation » 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestations en cybersécurité • Automatisation/optimisation des procédés industriels • Développement des véhicules autonomes • Développement de la PAO (production assistée par ordinateur) 	
Banque et assurances	<ul style="list-style-type: none"> • Développement du multicanal • Mouvements de concentration des entreprises régionales et nationales 	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisation de la relation client • Accompagnement à l'intégration informatique des organisations lors de fusions 	
Agriculture et agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution des attentes des consommateurs vers des produits bio et plus de transparence sur les produits • Renforcement des exigences sanitaires • Modernisation des processus de production 	<ul style="list-style-type: none"> • Automatisation/optimisation des procédés industriels • Conseil et accompagnement en nouvelles technologies • Édition, Intégration logicielle, formation, AMOA • Prestations en cybersécurité 	
BTP et immobilier	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de nouvelles technologies dans le secteur (fabrication additive, BIM...) • Nouvelles réglementations thermiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil et accompagnement en nouvelles technologies • Édition, Intégration logicielle, formation, AMOA • Développement de l'impression 3D 	



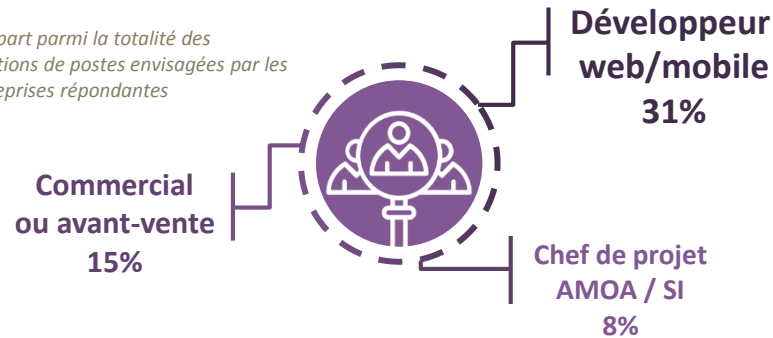
CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Plus d'un quart des créations de postes prévues porte sur le métier de développeur web/mobile

Les 3 métiers prévoyant le plus de créations de postes*

Source sondage KYU Lab

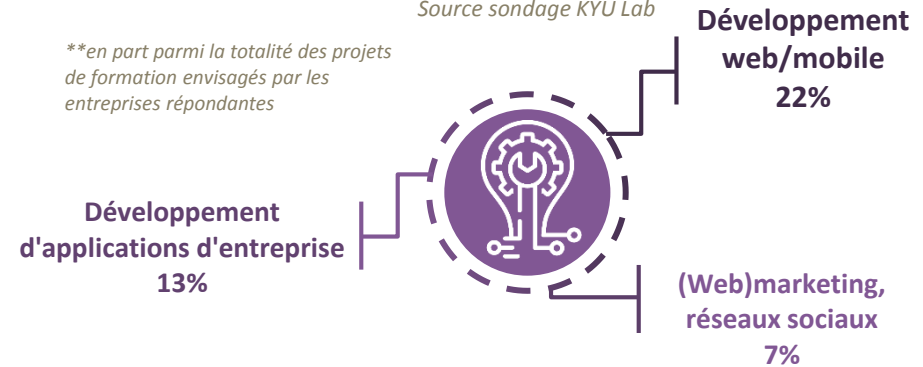
*en part parmi la totalité des créations de postes envisagées par les entreprises répondantes



Les 3 compétences que les entreprises chercheront à développer au cours des deux prochaines années**

Source sondage KYU Lab

**en part parmi la totalité des projets de formation envisagés par les entreprises répondantes



Les employeurs observent une forte tension à l'embauche qui certes tire les salaires vers le haut, mais laisse également de nombreux postes non pourvus et contraint la croissance des entreprises

- Dans le secteur, les **développeurs représentent près de la moitié des profils où des créations de postes sont prévues dans les deux prochaines années**
- Le métier de **commercial** est le 2nd métier sur lequel les entreprises du numérique comptent créer des postes dans les années à venir. Ceci peut s'expliquer notamment par la **professionnalisation de l'approche commerciale par les entreprises** – ce ne sont plus des consultants ou des techniciens qui assument également la fonction commerciale

Le besoin en formation sur le développement ressort comme prioritaire et s'explique notamment par la difficulté de recruter des développeurs et de former du coup des salariés à ce métier très tendu

- Les entreprises du secteur recherchent principalement des profils **qualifiés** et **expérimentés** du fait de la complexité des projets (profils les plus difficiles à trouver). Avec le développement de **l'agile et du Lean**, les projets se conçoivent moins en amont, mais se coconstruisent avec le client. Le besoin en compétences techniques des chefs de projet est donc plus demandé pour assurer un suivi cohérent. On leur demande également une montée en compétence en **écoute** et **relation client** ainsi qu'une bonne **capacité d'adaptation** et de **créativité**.
- Le numérique est le secteur pour lequel les **compétences à développer dans les années à venir sont les plus techniques** du fait du renouvellement rapide des technologies (tandis que les secteurs de l'ingénierie et du conseil et des études prévoient plutôt de développer en priorité les compétences **transversales** de leurs collaborateurs).

Métiers (suite)

- Ingénieur spécialisé (7%)
- Data Analyst / Scientist (6%)
- Autre développeur (6%)
- Resp. marketing, (web)marketing (6%)
- Chef / directeur de projet (5%)
- Administrateur d'infrastructure (4%)
- Architecte technique / système (3%)
- Développeur informatique embarqué (3%)

Compétences (suite)

- Management d'équipe (7%)
- Autres langues étrangères (6%)
- Gestion de projet/AMOA (5%)
- Lean Management (5%)
- Big Data, traitement de données (5%)
- Management de projet (à distance, agile) (4%)
- Prospection, vente, fidélisation (4%)



INGÉNIERIE

SECTEUR DE L'INGÉNIERIE



SITUATION DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

Les salariés du secteur de l'ingénierie représentent 32% des salariés de la Branche dans la région



≈ 12 700 salariés



≈ 1 900 établissements



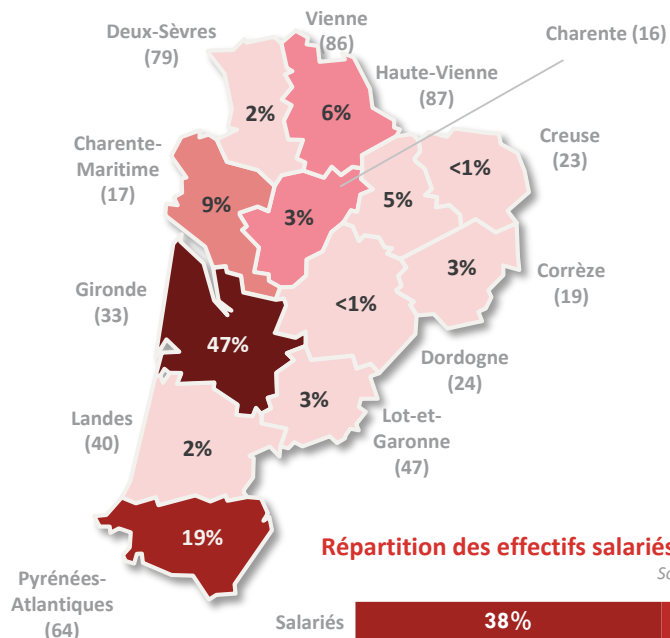
≈ 1,6 Mds€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés 11 400 – nombre d'établissements : 1 649

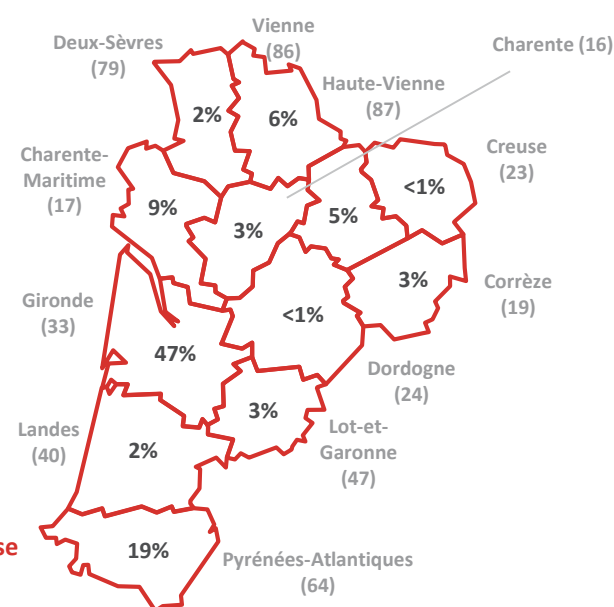
Répartition des effectifs salariés de la Branche par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



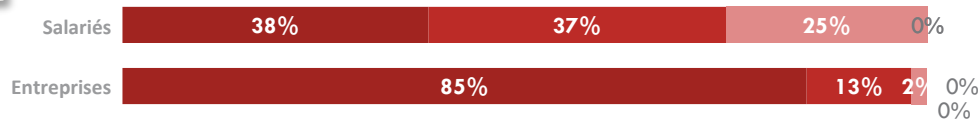
Répartition des établissements de la Branche par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



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

Source Collecte Fafiec 2015



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





SITUATION DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

Des salariés moins mobiles que le reste de la Branche et moins concentrés en Gironde

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

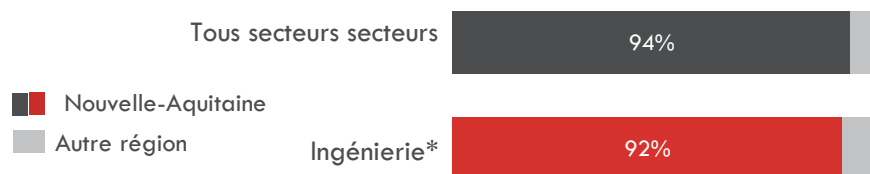
Source INSEE Enquête Emploi en Continue de 2015, données France - traitement KYU Lab

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

Les salariés du secteur de l'ingénierie travaillaient-ils déjà dans la région avant leur poste actuel ?

Source INSEE Recensement Population 2013, traitement KYU Lab



92% des salariés travaillant actuellement dans le secteur de l'ingénierie de la Branche dans la région travaillaient déjà en Nouvelle-Aquitaine sur leur précédent poste. Une tendance proche de la tendance régionale tous secteurs confondus (94%).

CRÉATIONS D'ENTREPRISES

396 créations dans l'ingénierie en Nouvelle-Aquitaine en 2016

42% en Gironde

RADIATIONS D'ENTREPRISES

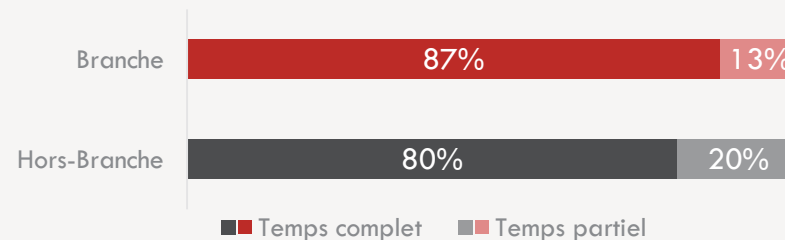
319 radiations dans l'ingénierie en Nouvelle-Aquitaine en 2016

34% en Gironde

Source : Données Data Infogreffe 2016 sur les codes NAF de la Branche pour les entreprises avec et sans salariés

Répartition des effectifs salariés du secteur de l'ingénierie de la Branche dans la région par condition d'emploi

Source INSEE 2014





PROFILS DES SALARIÉS

Des salariés sécurisés dans l'emploi, majoritairement masculins avec des profils spécifiques au secteur du BTP

SECTEUR DE L'INGÉNIERIE DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION



69% d'hommes

TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

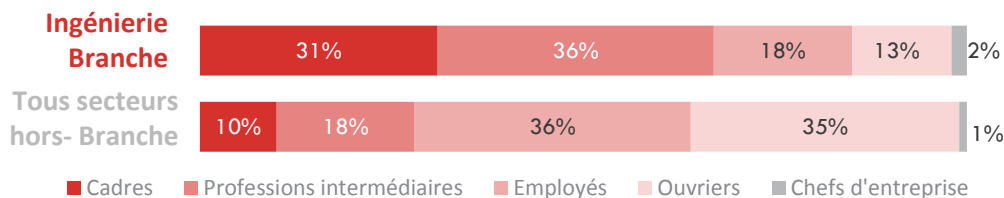


55% d'hommes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP

Source INSEE DADS au 31/12/2014



Part des professionnels du secteur de l'ingénierie exerçant dans des entreprises de la Branche dans la région et en France selon le métier

Source : INSEE DADS au 31/12/2014



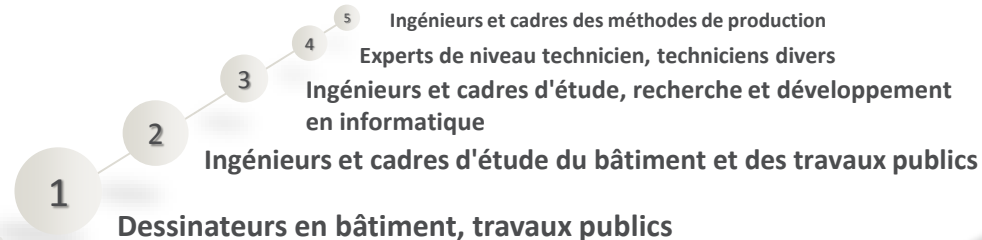
Note de lecture : Parmi l'ensemble des professionnels exerçant le métier de « dessinateur en BTP » dans la région, 34% travaillent dans des entreprises de la Branche. En France, c'est le cas pour 33% d'entre eux.

90% des salariés de l'ingénierie en CDI contre 87% en moyenne régionale

- La rareté des profils sur le secteur de l'ingénierie et donc une volonté de les fidéliser peut expliquer ce fort recours au CDI.
- Le contrat d'apprentissage ne représente que 1% des salariés de l'ingénierie contre 3% des salariés de la région.

Top 5 des métiers en CDI dans le secteur de l'ingénierie de la Branche en Nouvelle-Aquitaine

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



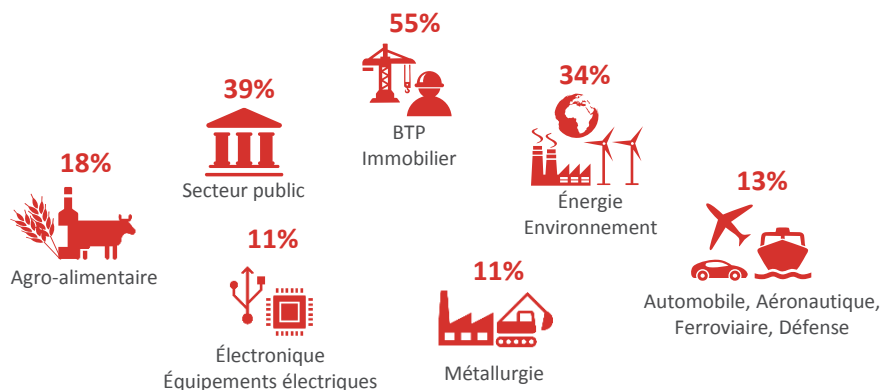


PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

Le secteur du BTP, plus gros client des bureaux d'études, suivi de près par les collectivités et le secteur de l'énergie

Principaux secteurs clients de l'ingénierie*

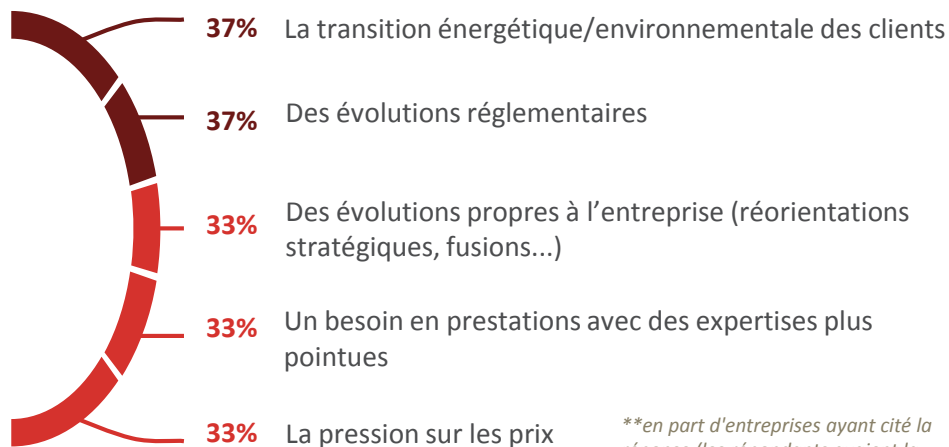
Source sondage KYU Lab



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

Les évolutions qui auront le plus d'effets sur les entreprises de la Branche**

Enquête KYU Lab



**en part d'entreprises ayant cité la réponse (les répondants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à 3

Trois principaux secteurs clients, le BTP, le secteur public et l'énergie / environnement

- Le **sous-secteur de l'ingénierie de construction** qui occupe un poids significatif dans le secteur compte naturellement comme **principal secteur client le BTP**. Il travaille aussi beaucoup avec le **secteur public sur des problématiques liées à la construction**
- Certains acteurs de l'ingénierie de construction ont entamés des **stratégies de diversification** pour **faire face à la baisse et à la variabilité de la commande publique** à l'origine de beaucoup des grands projets de construction. Ils s'orientent en premier lieu vers les **secteurs de l'environnement** – porteur au niveau national et de **l'énergie** – très présent dans la région
- Le **poids régional important de la filière agricole** explique que ce secteur soit client de 18% des entreprises d'ingénierie contre 6% en PACA par exemple.

La dynamique de transition environnementale est suivie de près par les acteurs du secteur de l'ingénierie

- La **transition énergétique** concerne à la fois l'ingénierie de construction (utilisation de matériaux, études de terrain...) et l'ingénierie de process (risques industriels, dépollution...). Les bureaux d'études font **évoluer leurs offres** en interne pour y intégrer systématiquement un aspect environnemental
- Les entreprises du secteur jouent un rôle de pivot dans le développement du BIM dans le BTP, ceci dans un contexte où les marchés publics requièrent de plus en plus l'utilisation de cette méthode de travail
- La **pression sur les prix imposée par les donneurs d'ordres** est une réalité pour 1/3 des entreprises. Elle **met en difficultés** certains **bureaux d'études** qui se retrouvent dans des situations économiques difficiles



PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR

Des entreprises en pleine transition (BIM et énergétique) dont l'objectif principal est le développement de nouvelles cibles clients

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années*

Enquête KYU Lab



*en part d'entreprises ayant cité la réponse (les répondants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à 3 réponses)

Ils en parlent :

« Dans le monde du bâtiment, on est sur le domaine de transition écologique, c'est même la stratégie de notre développement propre. »

« Les deux grands thèmes de notre développement sont la transition énergétique et le BIM. »

Des entreprises de l'ingénierie qui se tournent de plus en plus vers une expertise environnementale et les nouveaux outils (BIM...)

- Le développement de nouvelles cibles clients et de nouvelles expertises passe pour beaucoup de bureaux d'étude par **l'acquisition de nouvelles compétences pour attaquer un nouveau marché**
- Beaucoup de bureaux d'études de petite taille sont monosecteurs et sont par conséquent soumis à ses aléas. La volonté est donc de **se diversifier notamment vers les secteurs de l'énergie et de l'agriculture** très développés 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
- Le développement commercial à l'international n'est pas une priorité pour les entreprises du secteur (11%), tout comme le développement de partenariats avec des clusters (7%)
- Les PME et TPE du secteur qui ont investi dans des outils et des formations liés au **BIM** ont parfois du mal à évaluer un vrai **retour sur investissement**
- Contrairement au secteur du numérique et du conseil, les entreprises du secteur de l'ingénierie, de par la longueur des projets, **ont une plus grande visibilité** qui leur permet d'adapter plus facilement leurs politiques de recrutement et d'investissement

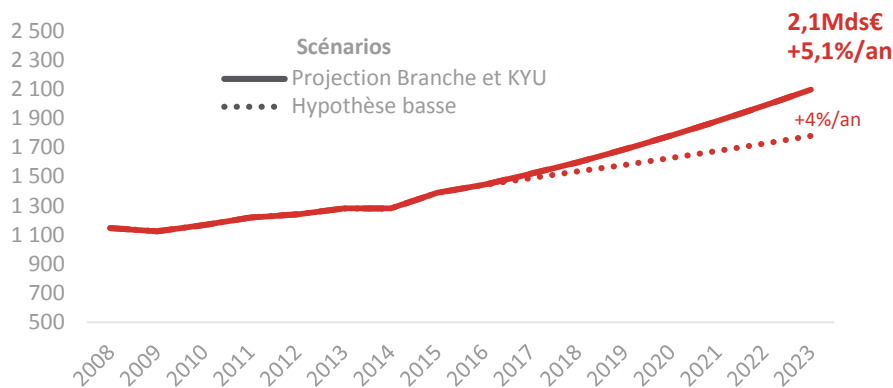


CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

Une stabilisation de la croissance selon les acteurs locaux de l'ingénierie sur l'activité des prochaines années

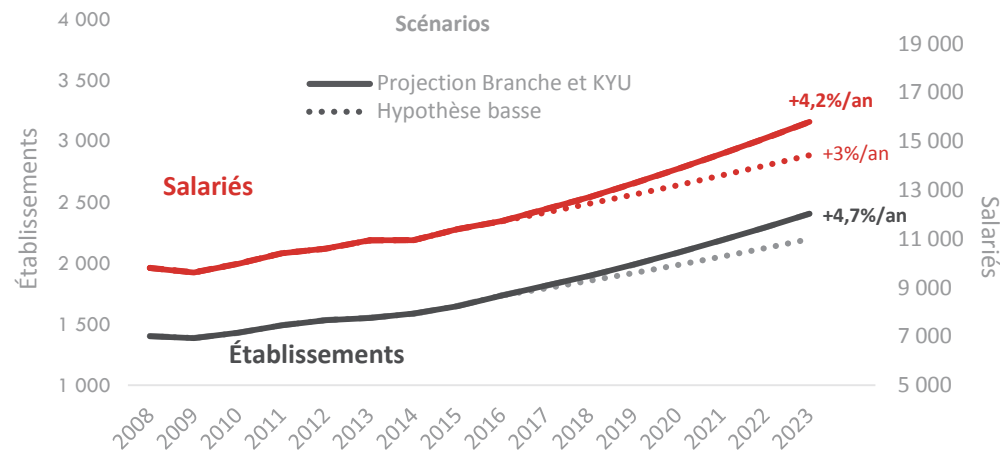
Évolution du chiffre d'affaires du secteur de l'ingénierie en Nouvelle-Aquitaine (en M€)

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, enquête KYU Lab 2018



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur ingénierie en Nouvelle-Aquitaine

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, enquête KYU Lab 2018*



Avec un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la Branche sont **prudentes** et anticipent une **stabilisation de leur rythme de croissance pour les années à venir** (+4%/an de CA mesuré sur la période 2012-2017 et +5,1%/an anticipé 2018-2023).

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **3 100 emplois nets créés par le secteur de l'ingénierie sur la période 2018-2023 en Nouvelle-Aquitaine, soit près de 620 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 1 600 emplois sur la période 2012 - 2017, soit plus de 300 par an sur cette période.

Le secteur ingénierie en Nouvelle-Aquitaine en 2023**

2 400 établissements

15 800 emplois

2,1 Mds €

Source ACOSS et 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. ** Sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts.



PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH POUR LES ACTEURS DE L'INGÉNIERIE

Le secteur de la Branche le moins touché par les problématiques de recrutement

Principales difficultés RH rencontrées dans le secteur*

Source sondage KYU Lab

*en part d'entreprises ayant cité la réponse (les répondants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à 3 réponses)



Principales raisons des difficultés de recrutement dans le secteur*

Source sondage KYU Lab



Un peu moins de la moitié des entreprises de l'ingénierie déclarent avoir des problèmes pour recruter

- L'ingénierie est moins touchée par les difficultés de recrutement que le numérique. Ceci s'explique en partie par le retour satisfait des bureaux d'études quant à la qualité et la quantité des **formations spécialisées dans le domaine de l'énergie**, il existe donc en Nouvelle-Aquitaine un **vivier d'ingénieurs** spécialisés sur ces sujets
- La **région est aussi moins touchée** par les problématiques de recrutement **que d'autres régions**. En Pays de la Loire, le recrutement est la principale difficulté RH pour 75% des entreprises du secteur, 77% en PACA
- Ces difficultés sont surtout éprouvées par les **TPE** qui connaissent la concurrence des grands acteurs régionaux du secteur de l'ingénierie qui attirent plus facilement les profils recherchés. Certaines TPE développent parfois des **activités spécialisées/de niche** pour se différencier et développer leur activité
- Les plus grosses entreprises de l'ingénierie indiquent une tension au recrutement lié à une pénurie systémique d'ingénieurs (trop d'offres pour trop peu d'étudiants diplômés) et à une **concurrence forte avec les grandes entreprises du BTP** qui proposent de meilleurs salaires

La moitié des entreprises qui déclarent que les métiers de l'ingénierie ne sont pas assez valorisés lors des choix de parcours

- Au-delà du problème de la concurrence, les entreprises du secteur considèrent qu'il y a un effort à faire pour valoriser les métiers de l'ingénierie dès le collège ou le lycée

Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Ingénieurs spécialisés structure bâtiment
- Ingénieurs spécialisés VRD
- Ingénieurs spécialisés énergie (nucléaire et renouvelables)

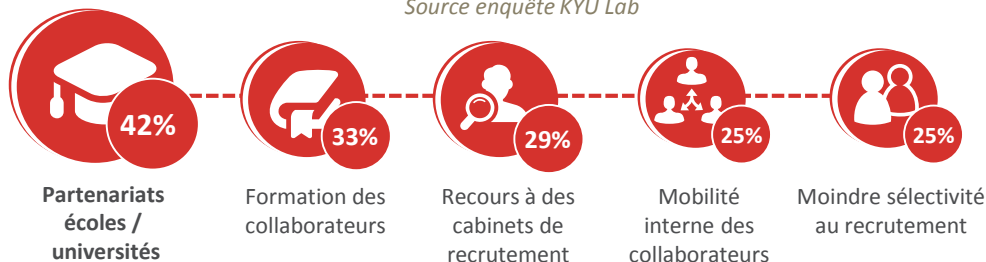


ACTIONS RH ET FIDÉLISATION

Les partenariats avec les écoles en tête du classement pour pallier les difficultés de recrutement

Les 5 principales actions RH mises en place par les entreprises*

Source enquête KYU Lab

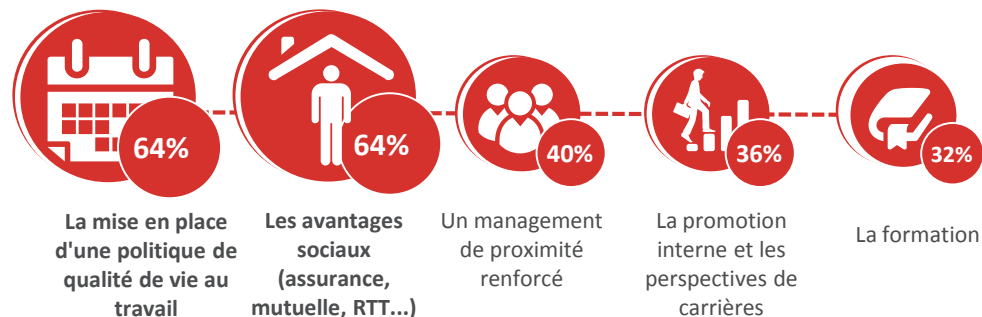


Les actions RH sont principalement tournées vers le recrutement de profils adéquats via des partenariats écoles/universités

- Si la formation des salariés reste le deuxième type d'action RH le plus souvent mis en place par les entreprises d'ingénierie, **ces dernières se concentrent moins sur ce type d'actions que l'ensemble des entreprises de la Branche (40%), notamment les entreprises du numérique (44%)**
- Comme le reste de la Branche, les entreprises du secteur de l'ingénierie privilégient d'abord des **actions internes** telles que la formation des collaborateurs plutôt que de faire appel à **des cabinets de recrutement**, cependant 1/3 d'entre elles déclarent mettre en place cette pratique

Les 5 principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises*

Source enquête KYU Lab



Des entreprises d'ingénierie qui misent davantage sur la qualité de vie au travail et des perspectives de carrières attractives

- Les entreprises d'ingénierie, à l'image de leurs consœurs du numérique, **misent sur des pratiques de cohésion d'équipe, même si cela intervient dans une plus faible mesure**
- Elles se singularisent en revanche par un accent mis par un tiers d'entre elles sur la **promotion interne et les perspectives de carrières (36%)** et la **formation (32%)** ce qui montre une volonté de la part des entreprises de **favoriser la montée en compétences** de leurs salariés, notamment dans l'optique de **rendre possible des carrières longues dans leurs structures**

*en part d'entreprises ayant cité la réponse (les répondants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à 3 réponses)



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

Énergies vertes, performance énergétique, BIM, écoconception, études d'impact environnemental...

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Secteur Public	<ul style="list-style-type: none"> Fonds du FEDER (2,5 Md€) pour appuyer les territoires sur l'innovation, l'emploi, la transition énergétique... Soutien public au développement régional des énergies nouvelles Grand projet de développement d'infrastructures de transport – 781M€ dans le cadre du CPER 	<ul style="list-style-type: none"> Intégration croissante du BIM dans les Appels d'Offres publics Politique de soutien à l'industrie locale pour moderniser l'appareil et les processus productifs Rénovation énergétique des bâtiments publics 	
BTP et immobilier	<ul style="list-style-type: none"> Développement de nouvelles technologies dans le secteur (fabrication 3D, BIM...) – BIM exigé parfois en appel d'offre Nouvelles réglementations thermiques et plans nationaux de rénovation énergétique (14 Mds€) 	<ul style="list-style-type: none"> Évolution des pratiques de conception (BIM) Prestations en ingénierie de construction spécialisée sur les enjeux d'écoconception 	
Fabrication d'équipements de transport, défense	<ul style="list-style-type: none"> Modernisation des usines et implantations des technologies d'industrie du futur Développement de l'électronique embarquée 	<ul style="list-style-type: none"> Optimisation des procédés industriels et modernisation des usines (ex. : Zodiac, CNB, Alstom) Développement de l'automatisation et de la mécatronique Recours croissant aux technologies d'intelligence artificielle et d'internet des objets 	
Agriculture et agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> Évolution des attentes des consommateurs vers des produits bio et plus de transparence sur les produits Renforcement des exigences sanitaires Modernisation des processus de production 	<ul style="list-style-type: none"> Automatisation des chaînes de production Développement des capteurs sur les chaînes de production Recherche sur les procédés culinaires 	
Énergie et environnement	<ul style="list-style-type: none"> Région cheffe de file nationale de la transition énergétique avec de nombreux projets d'EnR Développement des réseaux électriques intelligents Cluster Énergie et stockage créé en 2017 	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement de capteurs sur le réseau Démantèlement à venir des réacteurs du Blayais Besoin en expertise sur les énergies renouvelables 	
Santé	<ul style="list-style-type: none"> Modernisation du réseau ferroviaire régional Évolution de la phase de conception des projets 	<ul style="list-style-type: none"> Développement et exploitation de la télésurveillance de réseau Intégration du BIM (édition/intégration/accompagnement) Veille sur les technologies nouvelles 	



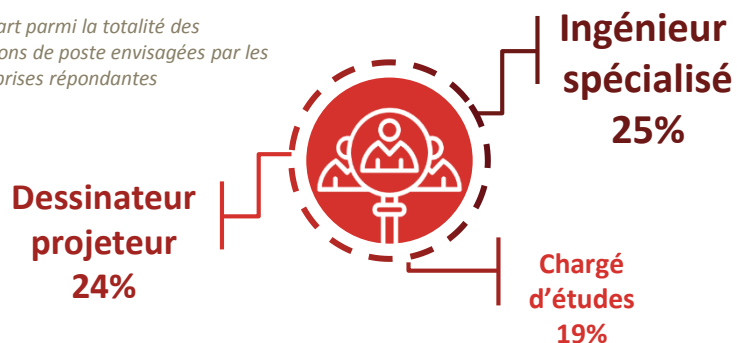
CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES A DÉVELOPPER

Des profils techniques recherchés possédant des compétences transversales et managériales

Top 3 des métiers prévoyant le plus de créations de postes*

Source sondage KYU Lab

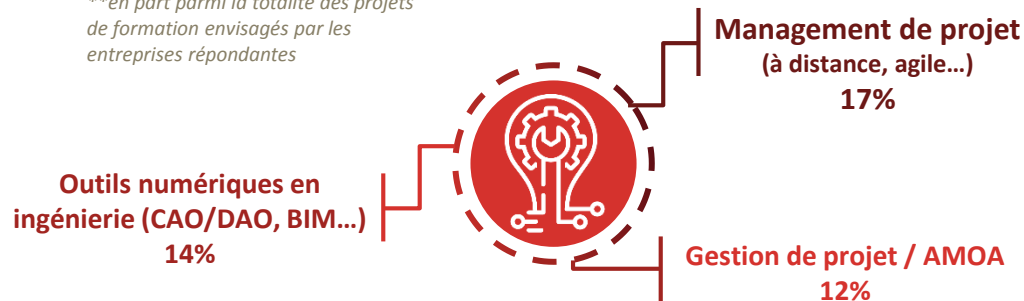
*en part parmi la totalité des créations de poste envisagées par les entreprises répondantes



Top 3 des compétences que les entreprises chercheront à développer au cours des deux prochaines années**

Source sondage KYU Lab

**en part parmi la totalité des projets de formation envisagés par les entreprises répondantes



Ingénieur spécialisé et dessinateur-projeteur : deux métiers techniques qui représentent la moitié des métiers où le plus de créations de postes sont à prévoir dans les deux années à venir en Nouvelle-Aquitaine selon les entreprises répondantes

- Le poste de **BIM Manager** ressort peu parmi les projets de création de postes. Cela peut s'expliquer par le fait que l'arrivée du BIM se traduit plutôt par le développement de nouvelles **compétences** plutôt que d'un nouveau **métier** dans la plupart des entreprises.
- En miroir des créations de postes de chargés d'études (20%) notamment, la compétence **management de projet** ressort comme **priorité de formation** pour faire évoluer des collaborateurs vers des postes à responsabilités dans les projets.
- Deux des trois premières compétences que les entreprises répondantes souhaitent développer en priorité sont des **compétences transversales**. En effet, **seulement 23% des compétences à développer** dans les années à venir portent sur des **expertises techniques**. Les compétences recherchées en priorité sont variées et tournent autour de la gestion de projets ou du management,
- C'est donc un **besoin en polyvalence** (compétences techniques et transversales) dont les entreprises font état. **Les profils expérimentés, agiles, autonomes et innovants sont alors recherchés en priorité.**

Métiers (suite)

- Chef / directeur de projet (16%)
- BIM Manager (4%)
- Autre développeur (3%)
- Développeur informatique embarqué (3%)
- Chef de projet AMOA SI (1%)
- Développeur web/mobile (1%)
- Expert technique en thermique (1%)

Compétences (suite)

- Expertise technique construction (nouveaux matériaux, isolation...) (8%)
- Gestion des contrats (7%)
- Management d'équipe (7%)
- Dév. d'applications d'entreprise (5%)
- Ecoute et relation client (5%)
- Développement web/mobile (4%)
- Management de la qualité (4%)



ETUDES ET
CONSEIL



SECTEUR DU CONSEIL

SITUATION DU SECTEUR DU CONSEIL ET DES ÉTUDES

Les salariés du secteur du conseil et des études représentent 13% des salariés de la Branche dans la région

 ~ 5 300 salariés

 ~ 1 200 établissements

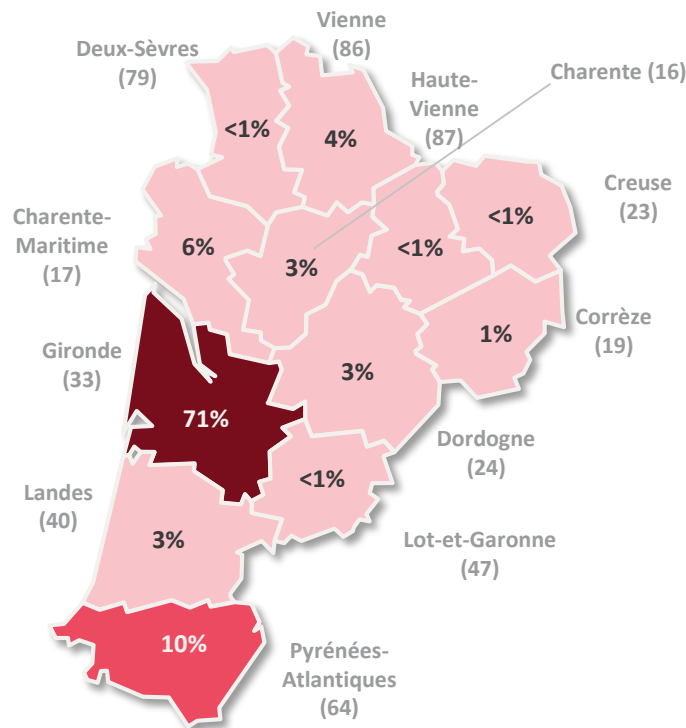
 ~ 700 M€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés 4 595 – nombre d'établissements : 1 014

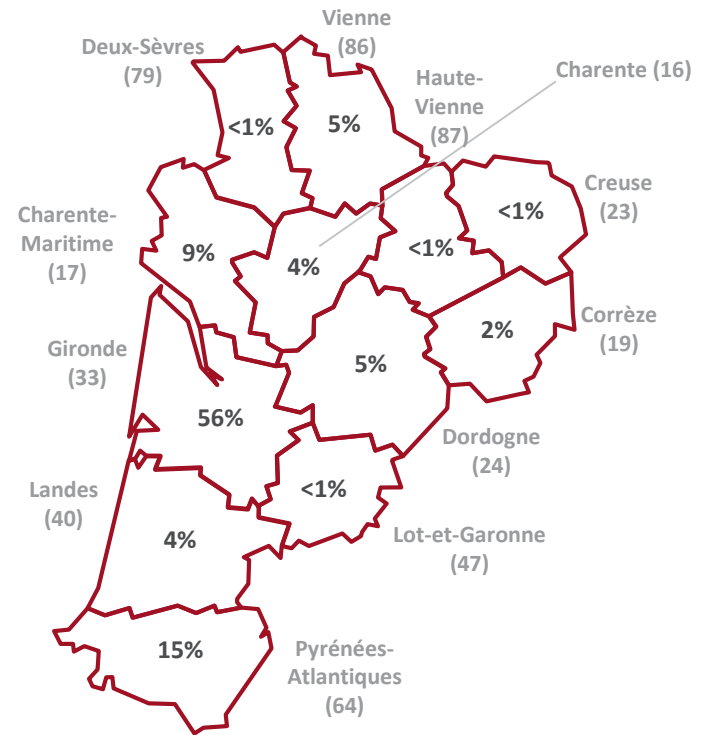
Répartition des effectifs salariés du secteur du conseil de la Branche par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



Répartition des établissements du secteur du conseil de la Branche par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014






SITUATION DU SECTEUR DU CONSEIL ET DES ÉTUDES

Des salariés mobiles avec un dynamisme de création d'entreprises concentré en Gironde et particulièrement dans la région bordelaise

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

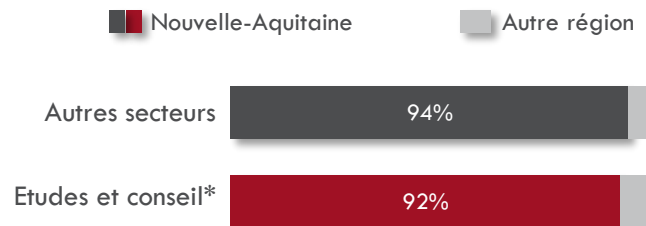
Source INSEE Enquête Emploi en Continue de 2015, traitement KYU Lab

 **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**

Les salariés du secteur du conseil et des études travaillaient-ils déjà dans la région avant leur poste actuel ?

Source INSEE Recensement Population 2013, traitement KYU Lab



92% des salariés travaillant actuellement dans le secteur des études et du conseil de la Branche dans la région travaillaient déjà en Nouvelle-Aquitaine sur leur précédent poste. Une moyenne très proche de la moyenne régionale tous secteurs confondus.

CRÉATIONS D'ENTREPRISES

647 créations dans le conseil et les études en Nouvelle-Aquitaine en 2016

 **50% en Gironde**

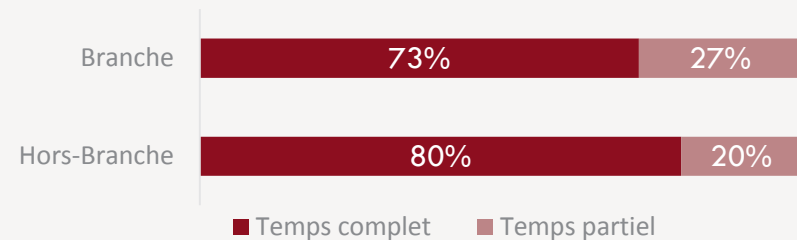
RADIATIONS D'ENTREPRISES

447 radiations dans le conseil et les études en Nouvelle-Aquitaine en 2016

 **43% en Gironde**

Répartition des effectifs salariés du secteur du conseil et des études de la Branche dans la région par condition d'emploi

Source INSEE 2014





PROFILS DES SALARIÉS

Le secteur le plus féminisé de la Branche, avec la part de cadre la moins élevée, et un plus grand nombre de contrats courts

Le secteur le plus féminisé de la Branche et présentant une forte diversité de CSP

Globalement, l'hétérogénéité des CSP dans le secteur s'explique par la diversité des activités, des types de diplômes et au poids du sous-secteur enquêtes/études qui compte une part plus importante de professions intermédiaires.

SECTEUR DU CONSEIL DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION



52% de femmes

TOUS SECTEUR HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

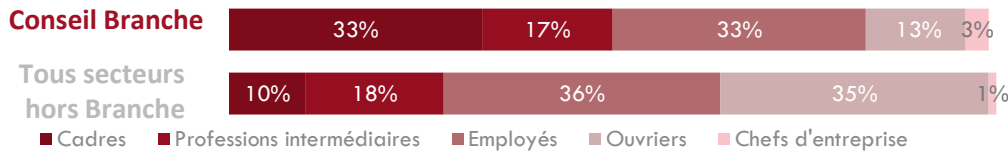


45% de femmes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

Répartition des effectifs salariés par CSP en Nouvelle-Aquitaine

Source INSEE DADS au 31/12/2014



Part des professionnels du secteur du conseil et des études exerçant dans des entreprises de la Branche dans la région et en France selon le métier

Source : INSEE DADS au 31/12/2014



Note de lecture : Parmi l'ensemble des professionnels exerçant le métier de chargé d'études économiques dans la région, 15% travaillent dans des entreprises de la Branche. En France, c'est le cas pour 25% d'entre eux.



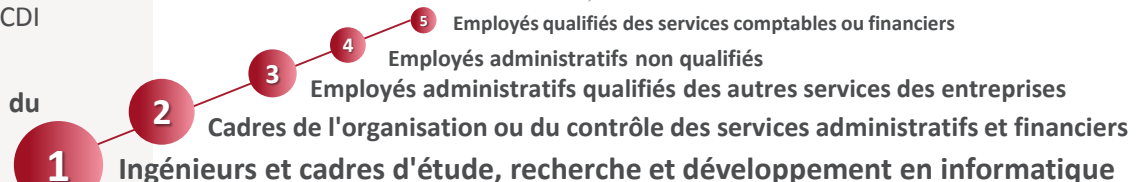
76% des salariés du conseil en CDI en Nouvelle-Aquitaine contre 87% en moyenne régionale hors Branche

- La pratique courante de recourir à **des contrats courts** dans le **secteur des études** peut expliquer ce faible recours au CDI (enquêteurs, recruteurs de donateurs...)
- Le **contrat d'apprentissage** ne représente que **1%** des salariés du conseil contre 3% des salariés de la région

Top 5 des métiers les plus répandus dans le secteur du conseil

et des études de la Branche en Nouvelle-Aquitaine

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



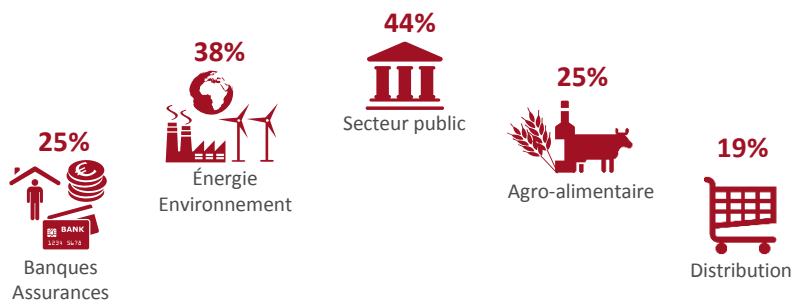


PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

Le secteur du conseil en Nouvelle-Aquitaine possède un portefeuille client diversifié, mais se repose aussi beaucoup sur les besoins du secteur public

Principaux secteurs clients du conseil*

Source sondage KYU Lab



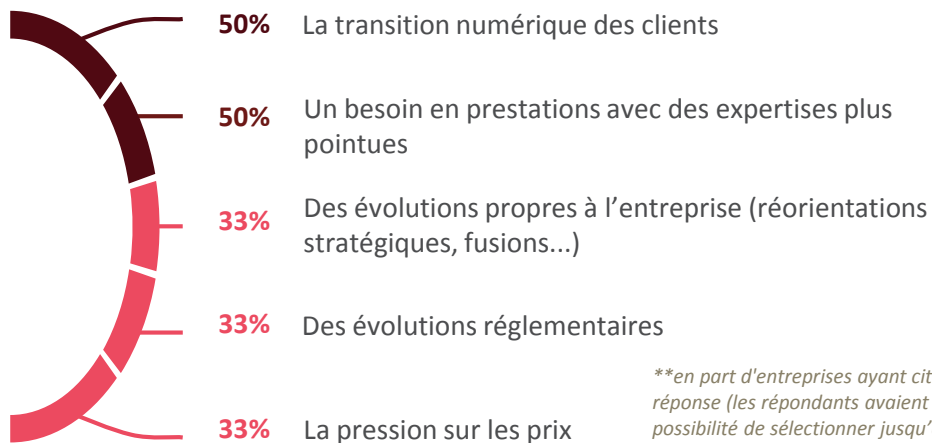
*en part d'entreprises les comptant dans leur portefeuille client

Le secteur du conseil, aux profils aussi diversifiés que leur portefeuille client

- Par la grande diversité de ses expertises sectorielles, le conseil s'adresse à l'ensemble des secteurs économiques, 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...)
- La forte présence du secteur public parmi les clients est relativement singulière par rapport à des régions comme les Pays de la Loire ou PACA. Elle s'explique notamment par dynamique **d'externalisation** des activités par les collectivités territoriales
- Les **problématiques-clients** sont très diverses, en lien avec le **développement stratégique de l'entreprise** : étude de marché, d'impact, positionnement stratégique, développement international, conduite du changement, recrutement et formation, etc.

Les évolutions qui auront le plus d'effets sur les entreprises du secteur**

Enquête KYU Lab



**en part d'entreprises ayant cité la réponse (les répondants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à 3 réponses)

La nature de l'impact des évolutions diffère comparée aux entreprises du numérique et de l'ingénierie

- La **transition numérique des clients** est plus perçue par les entreprises du conseil comme un challenge (une mise à niveau régulière pour être au même point que le client) que comme une opportunité commerciale
- Le secteur a toutefois un rôle clé à jouer pour accompagner les entreprises sur les problématiques organisationnelles liées à la transition numérique
- Le secteur du conseil subit aussi une pression sur les prix, due à une forte **concurrence des indépendants** nombreux dans la région
- Cette concurrence pousse à la **spécialisation des domaines d'expertises**, ce qui amène les entreprises du secteur à chercher de plus en plus de profils seniors

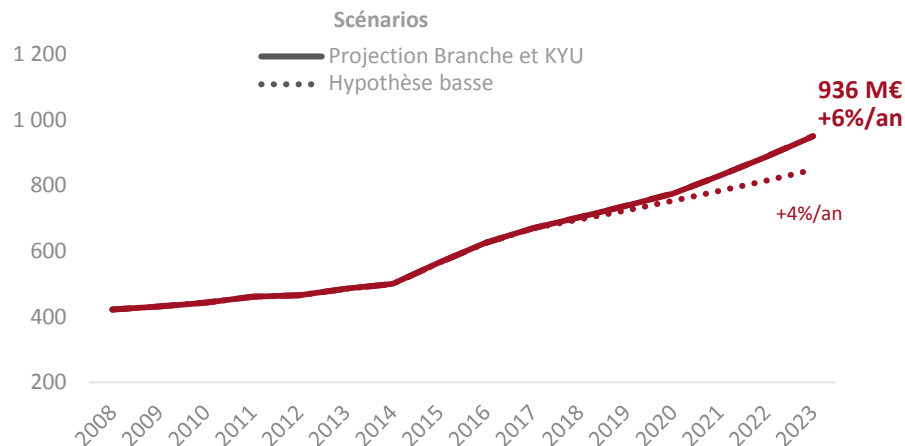


CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR ÉTUDES ET CONSEIL

Un optimisme des acteurs du conseil quant à la croissance avec une stabilisation autour de +5% annuel

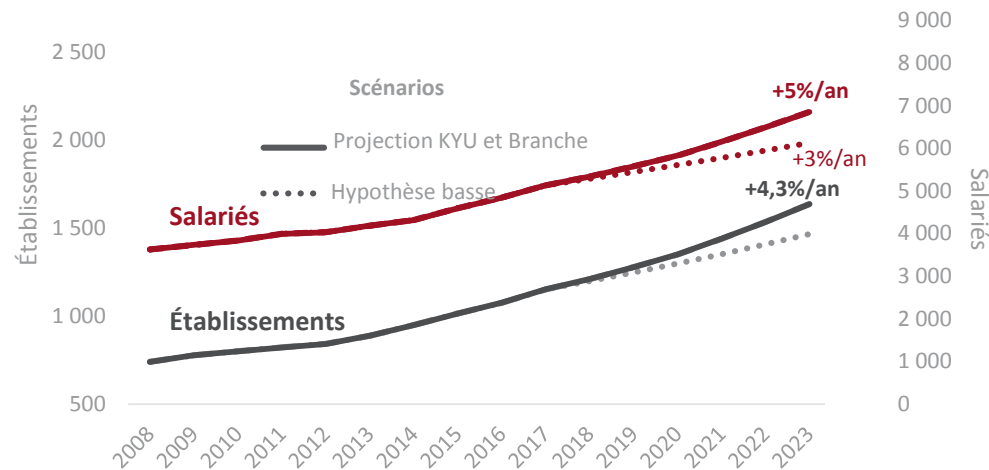
Évolution du chiffre d'affaires du secteur du conseil et des études en Nouvelle-Aquitaine (en M€)

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, enquête KYU Lab 2018



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur des études et du conseil en Nouvelle-Aquitaine

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, enquête KYU Lab 2018*



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la Branche sont **prudentes** et anticipent une **légère baisse de leur rythme de croissance pour les années 2018-2023** (+6,1%/an de CA mesuré sur la période 2012-2017 et +6%/an anticipé 2018-2023).

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **1 500 emplois nets créés par le secteur des études et du conseil sur la période 2018 – 2023 en Nouvelle-Aquitaine, soit 300 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 1 100 emplois sur la période 2012 – 2017, soit près de 250 par an sur cette période.

Le secteur du conseil et études en Nouvelle-Aquitaine en 2023**

1 600 établissements

6 900 emplois

936 M€

Source ACOSS et 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. ** Sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts



EN BREF, POUR LE SECTEUR DES ÉTUDES ET DU CONSEIL

Une difficulté à trouver des profils senior et polyvalent qui pousse les entreprises du secteur à former leurs collaborateurs

Les 3 principales difficultés RH rencontrées dans le secteur*

Source enquête KYU Lab



Pourquoi ?

Manque de personnel dédié au recrutement & expérience inadaptée des candidats

Sur quels métiers principalement ?

Consultant senior / polyvalent

Comment les entreprises s'adaptent en majorité ?

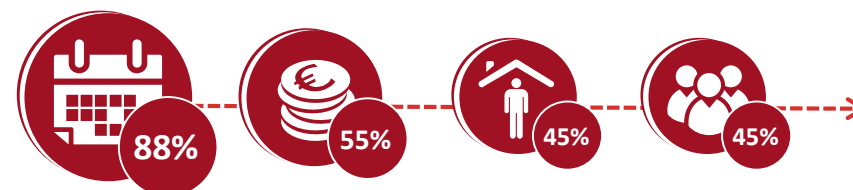
En formant leurs collaborateurs

Le secteur de la Branche le moins touché par les difficultés de recrutement

- Les entreprises du secteur recrutent des profils plus diversifiés que les secteurs du numérique et de l'ingénierie. Le **vivier régional de candidats qualifiés est suffisant** en particulier dans les agglomérations régionales.
- L'enjeu principal pour les entreprises du conseil est de **former leurs salariés à ce métier pour lequel il n'existe quasiment pas de formations spécialisées**
- Les enjeux de **formation continue pour appréhender la diversité des situations clients** sont également très important

Les 5 principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises pour faire face à leurs problématiques*

Source enquête KYU Lab



La mise en place d'une politique de qualité de vie au travail

Un système de primes

Des avantages sociaux (assurance, mutuelle, RTT...)

Un management de proximité renforcé

Des actions de fidélisations semblables aux autres acteurs de la Branche

- Même si les **difficultés de recrutement sont moins marquées** dans le secteur du conseil, **l'enjeu de fidélisation dans un secteur ou une grande partie de la formation se fait en situation de travail est crucial**
- La **quasi-totalité des entreprises** ayant répondu au sondage a déclaré **mettre en place une politique de qualité de vie au travail**, ce qui est bien au-delà des autres régions
- Les actions sont également portées sur la rémunération dans son ensemble, qu'il s'agisse d'un système de primes ou d'avantages sociaux. Cette dynamique peut-être expliquée par le besoin de ces entreprises de **faire face à la concurrence notamment francilienne** pour les entreprises implantées à Bordeaux

*en part d'entreprises ayant cité la réponse (les répondants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à 3 réponses)



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 cette page.*

L'aspect commercial qui ressort dans les besoins en termes de compétences et d'emploi

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Enquête KYU Lab



Se diversifier sur de nouveaux secteurs et de nouvelles expertises

- Pour les plus petites structures, la dépendance à un secteur et parfois à un nombre réduit de clients est un risque dont ils ont conscience. Les efforts portent par conséquent sur l'acquisition de nouvelles compétences pour attaquer de nouveaux marchés
- Le développement de nouvelles offres en apportant des outils – souvent numérique – est aussi une dynamique que l'on observe dans la région

Des compétences commerciales et transversales mises en avant pour les entreprises du conseil

- Face aux difficultés pour croître dans un marché qui se tend, les compétences demandées par les entreprises du conseil en Nouvelle-Aquitaine sont des compétences avant tout commerciales
- La transition numérique des donneurs d'ordres a également un impact sur la stratégie des cabinets qui demandent aussi à leurs collaborateurs de maîtriser des outils numériques et le webmarketing

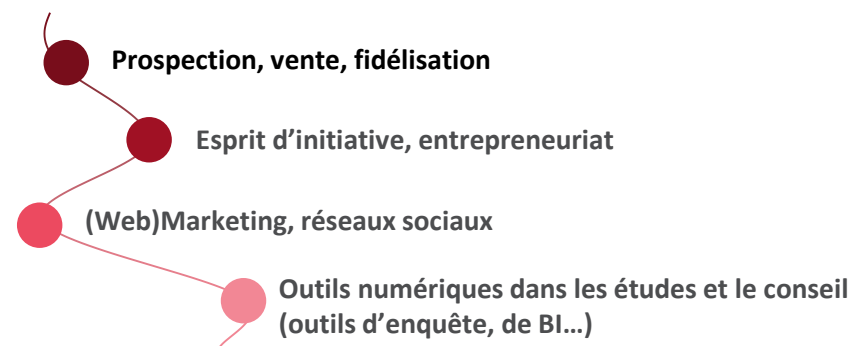
Deux métiers cristalliseront les créations de postes selon les répondants au sondage

Source enquête KYU Lab



- Les projets de créations de postes se concentrent sur les 2 métiers les plus répandus dans le secteur du conseil et des études
- Suivent les postes de développeurs web et mobiles, chef/directeur de projet, et consultant RH/recrutement

...et quelles sont les compétences que les entreprises du secteur des études et du conseil peuvent attendre aujourd'hui?



- Le développement web/mobile et d'applications d'entreprises sont également des compétences demandées par le secteur



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

Études de marché, accompagnement au changement, conseil en relations publiques...

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Secteur Public	<ul style="list-style-type: none"> Fonds du FEDER (2,5 Md€) pour appuyer les territoires sur l'innovation, l'emploi, la transition énergétique... Passage à l'« e-administration » (dématérialisation des flux administratifs) Modernisation des systèmes d'information et des outils digitaux déjà établis 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil RH /en organisation et accompagnement du changement Accompagnement des stratégies de recherche et d'innovation d'acteurs privés et parapublics 	
Énergie et environnement	<ul style="list-style-type: none"> Région cheffe de file nationale de la transition énergétique avec de nombreux projets d'EnR Développement des réseaux électriques intelligents Cluster Énergie et stockage créé en 2017 	<ul style="list-style-type: none"> Études de marché Conseil en RH (évolution des compétences) Stratégies de réduction des coûts d'exploitation 	
Banque et assurances	<ul style="list-style-type: none"> Développement du multicanal Mouvements de concentration des entreprises régionales et nationales 	<ul style="list-style-type: none"> Refonte et digitalisation de la relation client Conseil en organisation lors de fusions d'entreprises 	
Santé	<ul style="list-style-type: none"> Digitalisation du suivi des patients Développement des technologies d'intelligence artificielle Ouverture du "Bordeaux Neurocampus" 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil en organisation auprès des structures hospitalières dans le cadre de la digitalisation du suivi des patients 	
Fabrication d'équipements de transport, défense	<ul style="list-style-type: none"> Modernisation des usines et implantations des technologies d'industrie du futur Renforcement de l'offre de services et nouveaux modèles économiques 	<ul style="list-style-type: none"> Études de marché et développement de nouveaux modèles économiques (conseil en stratégie) Support en gestion de projet et en accompagnement au changement 	
BTP et immobilier	<ul style="list-style-type: none"> Développement du BIM faisant évoluer les modes d'organisation des différents intervenants sur un chantier 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement au changement Optimisation de processus Conseil en RH (évolution des compétences) 	
Agriculture et agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> Évolution des attentes des consommateurs vers des produits bio et plus de transparence sur les produits Renforcement des exigences sanitaires Modernisation des processus de production 	<ul style="list-style-type: none"> Prestation de conseil en relations publiques/stratégie de communication/image Prestations de conseil en marketing 	



EVÉNEMENT

SECTEUR DE L'ÉVÈNEMENT



PROFIL DES SALARIÉS

Second secteur le plus féminisé de la Branche après celui du conseil et des études et au sein duquel la part des cadres reste la moins importante



~ **450** salariés



~ **50** établissements



~ **100** Millions CA

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2016

ÉVÈNEMENT



49% de femmes

RÉGION

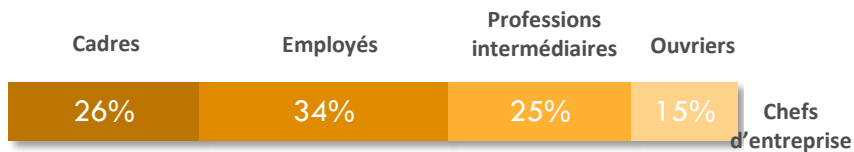


45% de femmes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

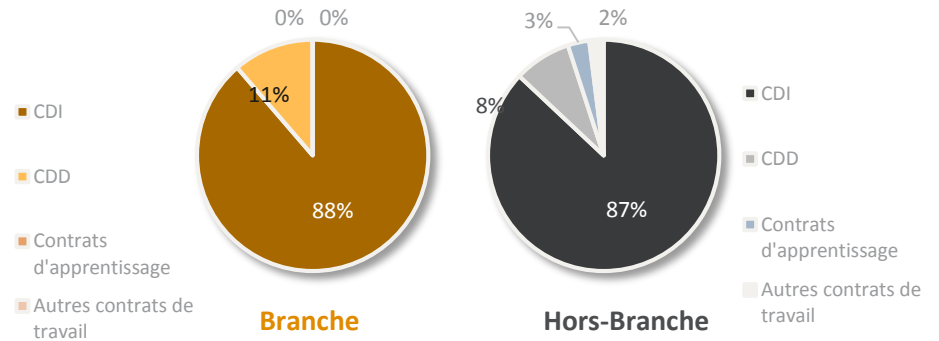
Répartition des effectifs salariés par catégorie socioprofessionnelle

Source INSEE DADS au 31/12/2014



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

Source INSEE 2014



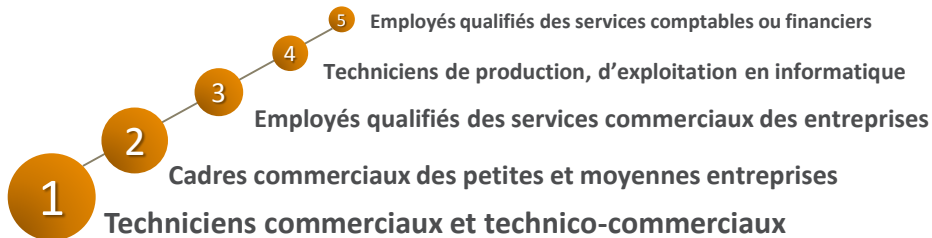


SITUATION DU SECTEUR DES MÉTIERS DE L'ÉVÈNEMENT

Numérique et commercial, deux grands thèmes de développement pour le secteur de l'évènement en Nouvelle-Aquitaine

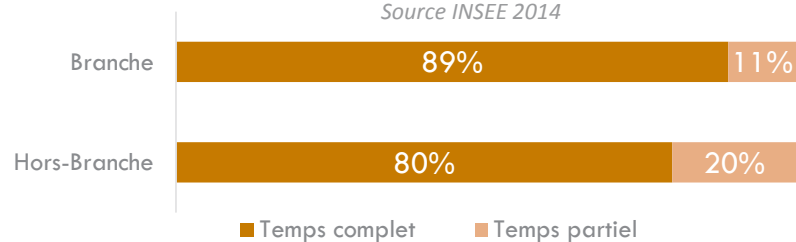
Top 5 des métiers dans le secteur de l'évènementiel de la Branche en Nouvelle-Aquitaine

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



Répartition des effectifs salariés du secteur de l'évènementiel de la Branche dans la région par condition d'emploi

Source INSEE 2014



Un secteur qui cherche à développer ses compétences commerciales et marketing

- Tout d'abord, les entreprises d'évènementiel peinent parfois à recruter des **collaborateurs expérimentés**, quel que soit le poste recherché.
- En Nouvelle-Aquitaine, les professionnels de la Branche mettent plus particulièrement l'accent sur les **difficultés qu'ils peuvent rencontrer sur le recrutement de profils spécialisés sur le commerce et marketing**.
- **L'enjeu principal** des entreprises du secteur est en effet de développer, d'une part, leurs **compétences commerciales** (prospection de nouveaux clients en particulier) qui sont encore souvent centrées sur la relation client et d'autre part leurs **compétences en marketing**, notamment en marketing digital (community management...).
- De façon générale d'ailleurs, les entreprises du secteur sont elles aussi amenées à **prendre en main des innovations numériques** (billetterie en ligne, capacité à traiter des données de fréquentation des sites, techniques de géolocalisation...) **et à se former pour acquérir les compétences associées**.
- Les objets de formation suivants, moins essentiels, peuvent également être cités : la **sécurité** (CACES, travail en hauteur...), la **sûreté des biens et des personnes** (lié aux attentats notamment : **profiling, surveillance vidéo**, utilisation de portiques...), le BTP et la **maintenance** et la **médiation culturelle** (promotion et présentation de produits culturels aux écoles, associations...).



MÉTIERS ET COMPÉTENCES CLÉS DE LA BRANCHE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



BRANCHE



LA BRANCHE

BESOINS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE - Créations de postes envisagées

La Branche prévoit près de 10 800 créations nettes de postes sur la période 2018 - 2023 en Nouvelle-Aquitaine

Les 3 métiers prévoyant le plus de créations de postes*

Source sondage KYU Lab

*en part parmi la totalité des créations de postes envisagées par les entreprises répondantes



Lecture : « 25% des projets de recrutements des entreprises sur les deux années à venir portent sur des postes de développeurs »

BRANCHE

Prévisions de créations nettes d'emploi dans la Branche en Nouvelle-Aquitaine à horizon 2023



~ 2 020

Créations nettes d'emploi/an

Le secteur du numérique de la branche est celui qui prévoit le plus de créations de postes dans les années à venir

- Les **prévisions de créations de postes** concernent pour un quart d'entre elles le métier de développeur.
- Les métiers intersectoriels sont également mis en avant : commercial ou avant-vente, chef de projet de projet, chargé d'étude...
- Les prévisions de création de postes **d'ingénieur spécialisé** arrivent en 3^{ème} position du classement

NUMÉRIQUE

Le secteur du numérique en Nouvelle-Aquitaine à horizon 2023 :



1 100

créations nettes d'emplois/an

Métiers prévoyant le plus de créations de postes:

1. Développeur web/mobile
2. Commercial ou avant-vente
3. Chef de projet AMOA / SI

INGÉNIERIE

Le secteur de l'ingénierie en Nouvelle-Aquitaine à horizon 2023 :



620

créations nettes d'emplois/an

Métiers prévoyant le plus de créations de postes:

1. Ingénieur spécialisé
2. Dessinateur/projeteur
3. Chargé d'études

CONSEIL ET ÉTUDES

Le secteur conseil et études en Nouvelle-Aquitaine à horizon 2023 :



300

créations nettes d'emplois/an

Métiers prévoyant le plus de créations de postes:

1. Chargé d'études
2. Commercial ou avant-vente
3. Développeur web/mobile



BESOINS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE – Difficultés de recrutement

Une tension au recrutement plus sensible sur certains métiers



Top 3 des métiers en tension dans la Branche en Nouvelle-Aquitaine *Sources sondage et entretiens KYU Lab*

- 1 Développeur informatique
- 2 Ingénieur spécialisé
- 3 Commercial

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

- Les métiers de **développeur, d'architecte système et de data analyst** sont en **forte tension** en Nouvelle-Aquitaine. Le **chef de projet SI** est aussi un profil difficile à trouver pour les entreprises de la région (*il dispose d'expérience, de compétences techniques et de compétences transversales*). Globalement les **métiers de l'encadrement** dans les secteurs techniques sont en pénurie
- Pour le secteur de **l'ingénierie**, l'arrivée du BIM et la transformation énergétique fait émerger de nouveaux besoins quant aux spécificités des profils ingénieurs
- Pour l'ensemble des secteurs, il existe également une **tension spécifique aux TPE et PME pour les métiers de commercial, technico-commercial ou d'avant-vente**



Métiers et spécialités en tension dans le secteur du numérique de la Branche en Nouvelle-Aquitaine *Sources sondage et entretiens KYU Lab*

- Développeur informatique Full stack Java Expert solutions cloud Intégration ERP SI métiers
- Webdesigner Ergonomie/UX design Infographie
- Chef de projet SI Transformation numérique
- Data Analyst / Consultant BI
- Architectes systèmes
- Experts sécurité



Métiers et spécialités en tension dans le secteur de l'ingénierie de la Branche en Nouvelle-Aquitaine *Sources sondage et entretiens KYU Lab*

- Ingénieur spécialisé → Énergies renouvelables Objets connectés
Écologie & biodiversité Neutronique VRD
- Dessinateur-projeteur
- Chargés d'études

Compétences que les entreprises chercheront à développer prioritairement chez leurs collaborateurs dans les deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab 2018, 140 répondants



Développement web/mobile et (web)Marketing et réseaux sociaux : des compétences à développer en priorité

- Ce sont des **compétences numériques** qui apparaissent en haut du classement, ce qui s'explique par le fait que :
 - Le secteur du **numérique** représente **l'effectif salarié le plus important** dans la Branche en Nouvelle-Aquitaine (41% des salariés)
 - Les secteurs du **conseil** et de **l'ingénierie** envisagent eux aussi de **développer en priorité des compétences numériques** chez leurs collaborateurs, mais également :
 - Des compétences managériales sont demandées par les entreprises de la Branche avec le management de projet qui arrive en 3^{ème} position et le management d'équipe en 5^{ème}
 - L'importance du Big Data en Nouvelle-Aquitaine est moindre que dans d'autres régions comme la région PACA, et du Pays de la Loire
 - Les compétences liées au mode projet sont également très importantes pour les entreprises de la Branche qui les mettent dans leurs priorités de formation, les outils liés à ce mode, et les compétences transverses qui en découlent apparaissent toutes dans le top 10 des compétences à développer

Il existe un besoin pour les entreprises de la Branche de développer à la fois des compétences techniques et des compétences de gestion de projet

- Cette double casquette demandée aux collaborateurs est notamment due aux nouveaux modes de relation client, où la co-construction d'un projet demande une interface plus grande entre les entreprises et les donneurs d'ordres et donc un plus grand besoin en compétences transverses



NUMÉRIQUE



SECTEUR DU NUMÉRIQUE



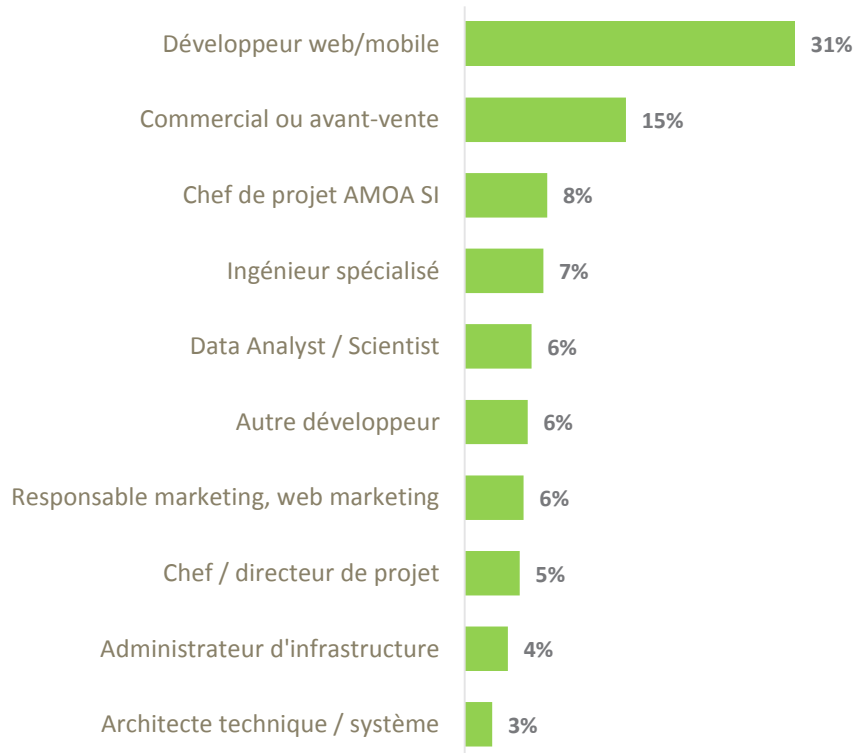
BESOINS DES ENTREPRISES

Créations de postes envisagées

Près de 1 400 postes à pourvoir chaque année dans le numérique en Nouvelle-Aquitaine

Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab 2018



Ex. : « 31% des projets de création de postes portent sur le métier de développeur »

Le secteur du numérique en Nouvelle-Aquitaine à horizon 2023 :



1 100
créations nettes
d'emplois/an

290
Départs en retraite à
remplacer

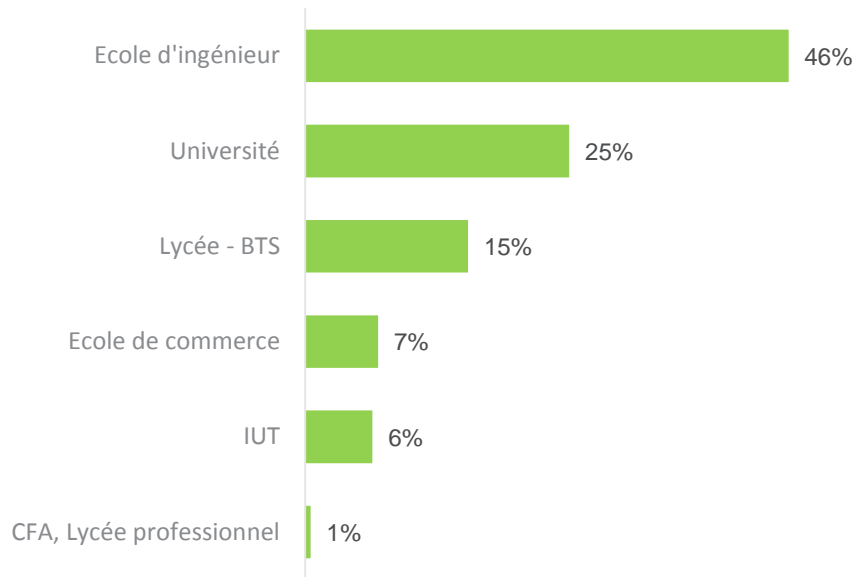
Les besoins en développeurs sont très nets sur les créations de postes. Ce besoin se ressent aussi sur les compétences à développer (1^{ère} compétence à développer)

- Les enjeux croissants de traitement et d'analyse des données génèrent une **demande croissante de data analysts, data scientists**, avec une base en mathématiques fortes, de préférence ingénieurs de formation
- La sécurisation de ces données fait appel à la fois à des **architectes systèmes, des experts sécurité et des administrateurs infrastructures** pour concevoir et optimiser les systèmes d'information
- Mais ce sont avant tout des **développeurs** que recherchent les entreprises du numérique. C'est le métier à la fois en **expansion**, composant la plus **grande partie des effectifs** des entreprises du numérique, et le plus en **tension** dans le secteur.



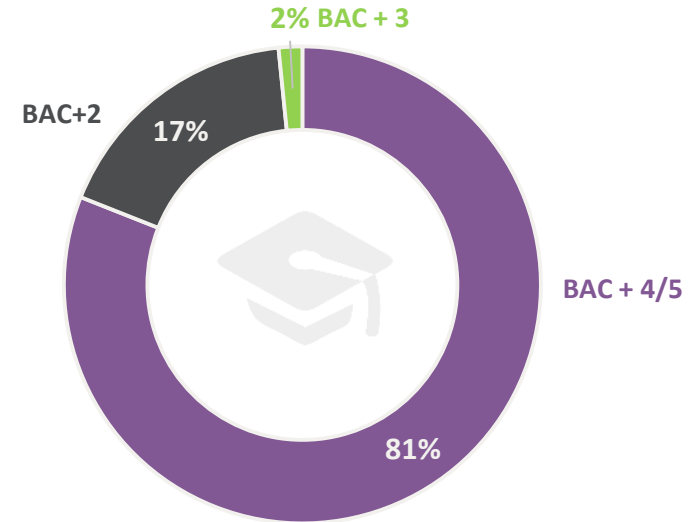
Origine des formations demandées dans les annonces d'emploi

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018



Répartition des offres par niveau d'études recherché

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018



- Les **écoles d'ingénieur** apparaissent comme **principal vivier de recrutement des entreprises du secteur du numérique**. Les cursus universitaires arrivent très loin derrière dans les annonces d'offres d'emploi
- Cela s'explique par de nombreux facteurs : **complexité et technicité des projets**, connaissances sectorielles, criticité, attentes fortes des recruteurs en termes d'autonomie des employés, attentes souvent fortes des clients pour ces profils ingénieur. Mais également et avant tout par l'ouverture de **cursus data, digitaux** dans les écoles d'ingénieurs, qui forment des **profils très pointus** de data scientists, d'architecte technique...



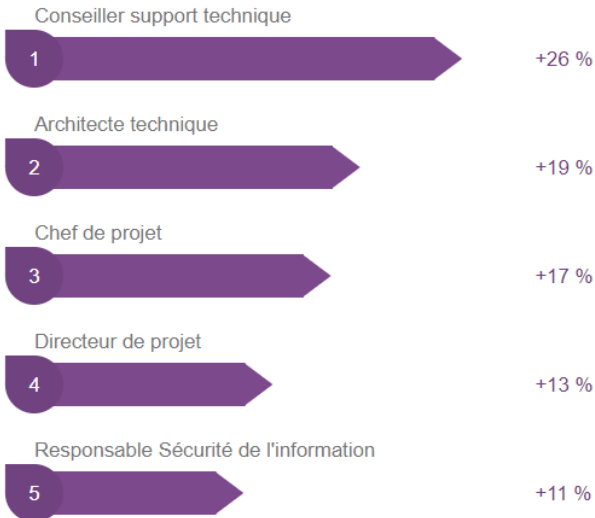
BESOINS DES ENTREPRISES

Métiers en tension

Des besoins de recrutement importants sur des postes transversaux, mais la tension qui reste centrée sur des métiers techniques

Top 5 des métiers émergents sur le numérique

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018



Source observatoire dynamique OPIIEC, 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



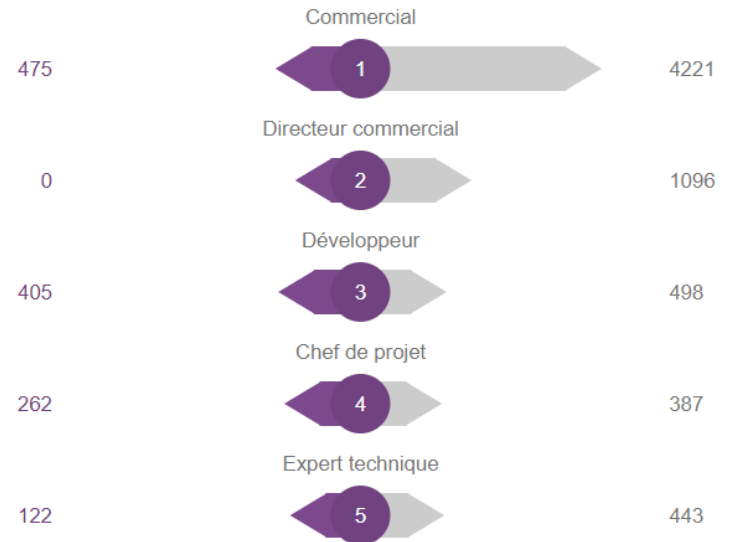
Métiers concurrentiels

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018

- 1 Ergonome
- 2 Directeur de Business Unit
- 3 Service Delivery Manager

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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018



- BRANCHE
- HORS BRANCHE

Métiers en tension

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018

- 1 Responsable Sécurité de l'Information
- 2 Architecte technique
- 3 Consultant Systèmes et réseaux



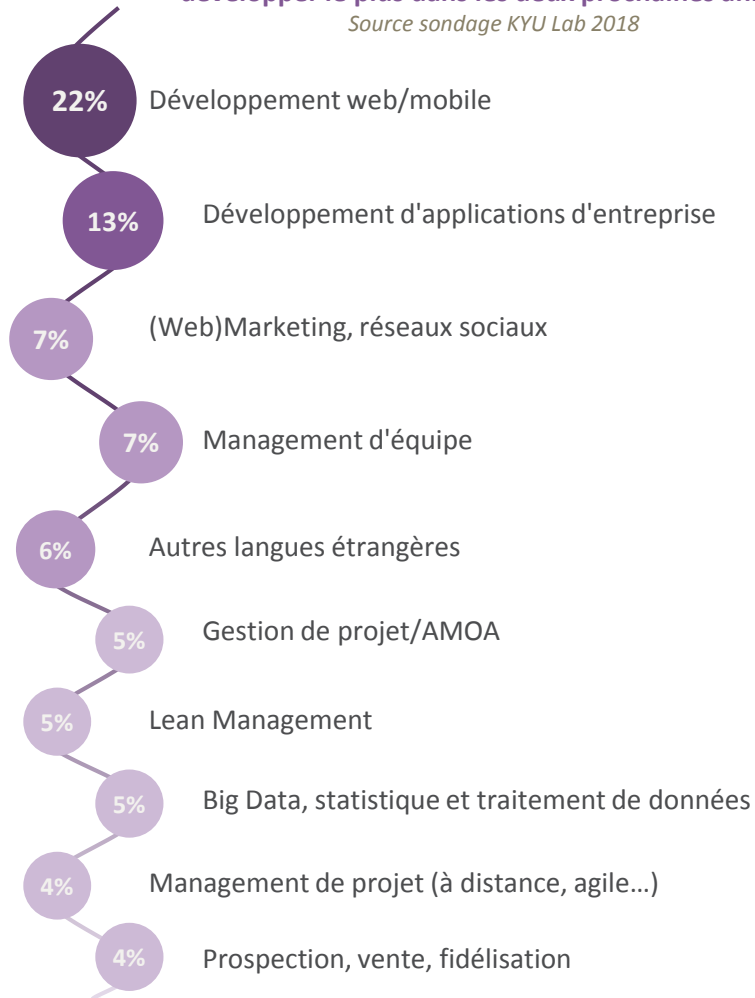
BESOIN DES ENTREPRISES

Compétences à développer

Le secteur dont le besoin en formation est le plus technique de la Branche

Compétences que les entreprises du secteur chercheront à développer le plus dans les deux prochaines années

Source sondage KYU Lab 2018



Le besoin en formation sur le développement ressort comme prioritaire et s'explique notamment par la difficulté de recruter des développeurs, ce qui induit un besoin de former des salariés à ce métier très tendu

- Les entreprises du secteur recherchent principalement des profils **qualifiés** et **expérimentés** du fait de la complexité des projets (profils les plus difficiles à trouver). Avec le développement de **l'agile et du Lean**, les projets se conçoivent moins en amont, mais se coconstruisent avec le client. Le besoin en compétences techniques des chefs de projet est donc plus demandé pour assurer un suivi cohérent. On leur demande également une montée en compétence en **écoute** et **relation client** ainsi qu'une bonne **capacité d'adaptation** et de **créativité**.
- Le numérique est le secteur pour lequel les **compétences à développer dans les années à venir sont les plus techniques** du fait du renouvellement rapide des technologies (tandis que les secteurs de l'ingénierie et du conseil et des études prévoient plutôt de développer en priorité les compétences **transverses** de leurs collaborateurs).

L'analyse des différents relais de croissance identifiés par les entreprises dans cette étude pour le numérique fait aussi ressortir le besoin de développer les compétences suivantes :

- Architecture
- Machine learning
- Expérience utilisateur
- RGPD
- Data ingénierie
- Solutions Cloud



INGÉNIERIE

SECTEUR DE L'INGÉNIERIE



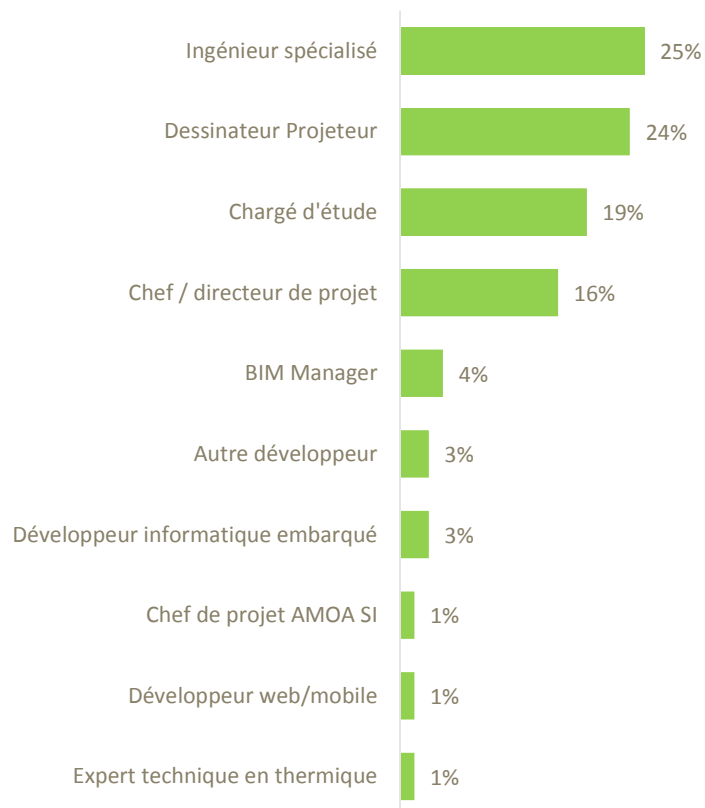
BESOIN DES ENTREPRISES

Créations de postes envisagées

Plus de 800 postes à pourvoir chaque année pour les 5 prochaines années

Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Lecture : « 25% des projets de création de postes portent sur le métier d'ingénieur spécialisé »

INGÉNIERIE

Le secteur de l'ingénierie en Nouvelle-Aquitaine à horizon 2023 :



620

créations nettes
d'emplois/an

220

Départs en retrait à
remplacer

Métiers prévoyant le plus de créations de
postes:

1. Ingénieur spécialisé
2. Dessinateur/Projeteur
3. Chargé d'études

Ingénieur spécialisé et Dessinateur-Projeteur : deux métiers pour lesquelles les entreprises répondantes prévoient le plus de créations de postes dans les deux années à venir

- Le poste de **BIM Manager ressort peu (4%)** parmi les projets de création de postes. Cela peut s'expliquer par le fait que l'arrivée du BIM se traduit plutôt par le développement de nouvelles **compétences** plutôt que d'un nouveau **métier**
- Les directeurs de projets se placent comme 4^{ème} métier prévoyant le plus de création de postes. Corrélé au besoin de compétences managériales au sein des équipes, se pose vraiment la question de la structuration des entreprises. Cette demande est très spécifique à la Nouvelle-Aquitaine dans le secteur



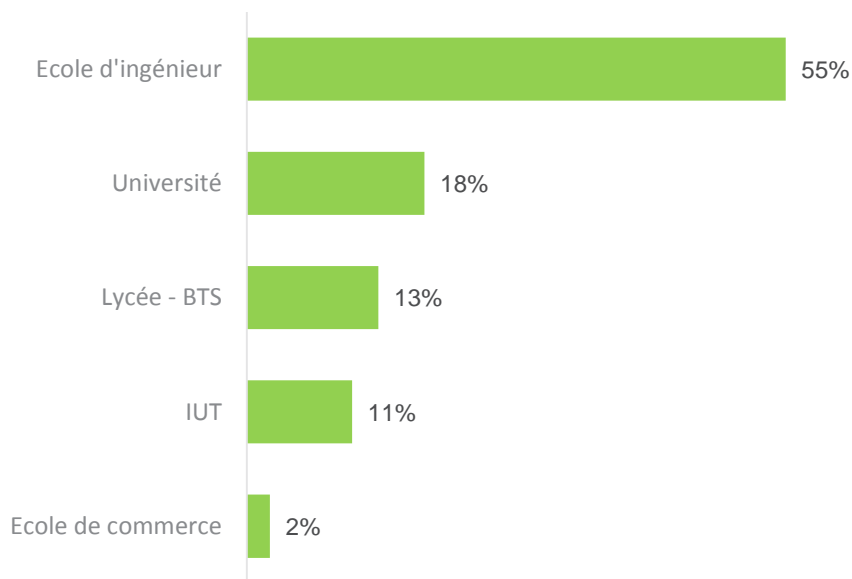
FORMATION INITIALE

Profils demandés par les entreprises

Plus de la moitié des annonces d'emploi concernent des ingénieurs, profil demandé pour l'ensemble des secteurs

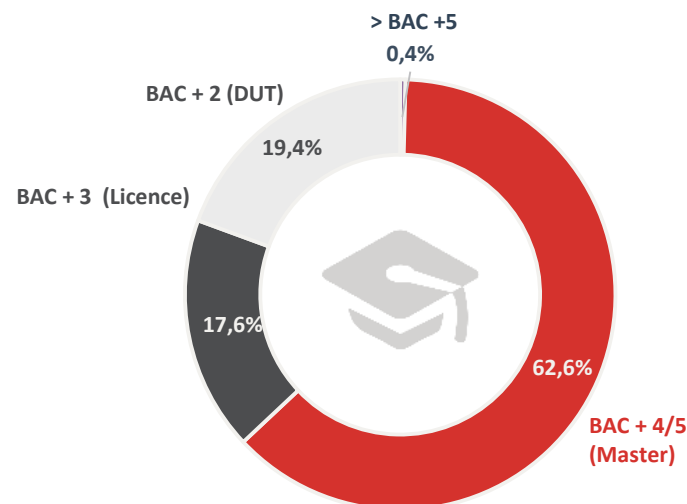
Niveaux de formation demandée dans les annonces d'emploi

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018



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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018



- **La croissance du secteur va engendrer un besoin de 700 emplois nets/an dans la région** entre 2018 et 2023. À titre de comparaison, la région PACA devrait créer le même nombre de postes par an entre 2018 et 2023
- Concernant le **niveau de formation demandé à l'embauche**, ce sont les demandes en profils **d'école d'ingénieur** qui dominent largement, comme pour le secteur du numérique
- Le **niveau de qualification demandé** est également légèrement plus favorable aux Bac+3 et Bac+2 que dans le secteur du numérique, mais là encore **les Bac+4/5 constituent l'écrasante majorité des profils recherchés** (62% pour l'ingénierie et 81% pour le numérique)



BESOIN DES ENTREPRISES

Métiers en tension

Les ingénieurs R&D en tête de liste des métiers en tension, avec une demande croissante également

Principaux métiers émergents* sur l'ingénierie

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018



Source observatoire dynamique OPIIEC, 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



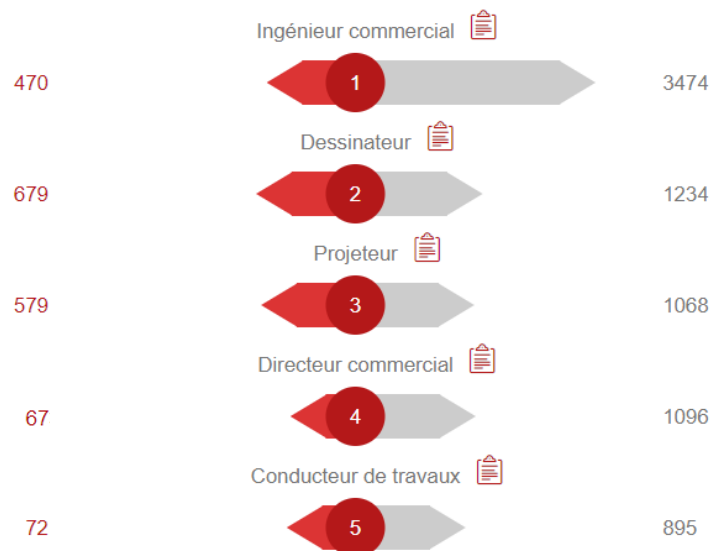
Métiers concurrentiels*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018

- 1 Responsable de Laboratoire
- 2 Écologue
- 3 Directeur de Travaux

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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018



- BRANCHE
- HORS BRANCHE

Métiers en tension*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018

- 1 Ingénieur R&D
- 2 Dessinateur
- 3 Projeteur

*cf. glossaire en annexe



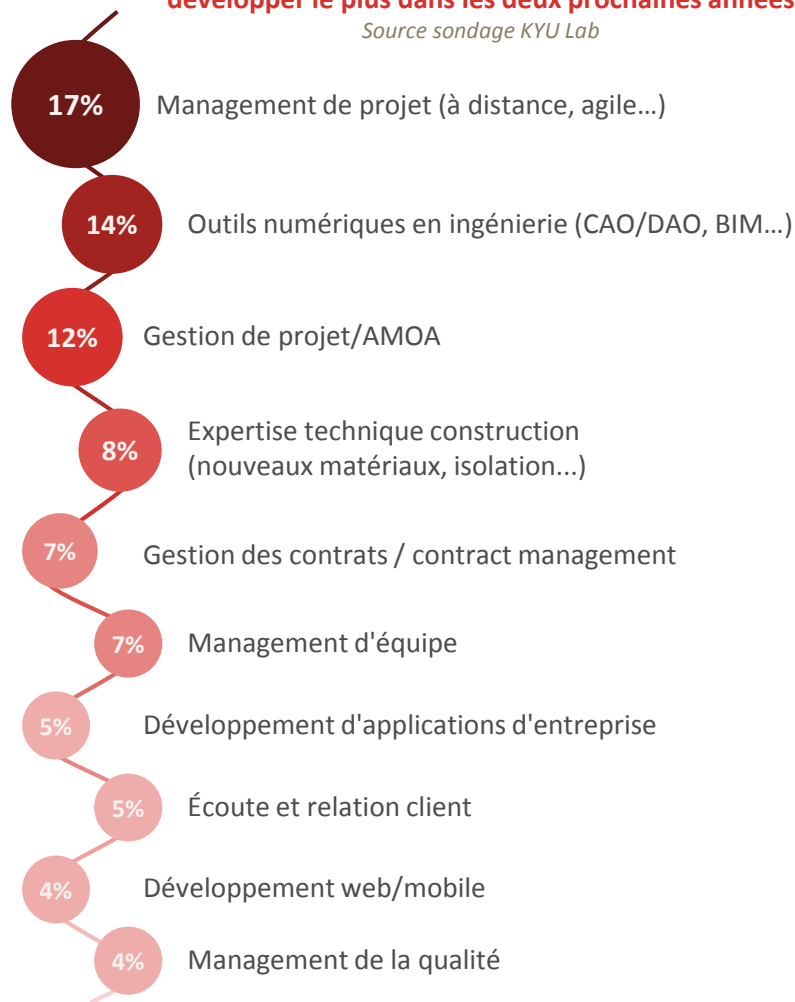
BESOIN DES ENTREPRISES

Compétences à développer

Priorité aux compétences transverses et au mode projet

Compétences que les entreprises du secteur chercheront à développer le plus dans les deux prochaines années

Source sondage KYU Lab



Des entreprises qui mettent en avant les compétences transverses et l'adaptation de leurs collaborateurs au mode projet

- La compétence **management de projet** ressort comme **priorité de formation** pour faire évoluer des collaborateurs vers des postes à responsabilités.
- Deux des trois premières compétences que les entreprises répondantes souhaitent développer en priorité sont des **compétences transversales**. En effet, **seulement 23% des compétences à développer** dans les années à venir portent sur des **expertises techniques**. Les compétences recherchées en priorité sont variées et tournent autour de la gestion de projets ou du management
- C'est donc **un besoin en polyvalence** (compétences techniques et transversales) dont les entreprises font état. **Les profils expérimentés, agiles, autonomes et innovants sont alors recherchés en priorité.**
- Le fait de travailler en **mode projet et en contact avec le client** ressort aussi beaucoup dans la priorisation des formations. **4 des 10 premières** compétences demandées par les entreprises sont **corrélées à ce mode de travail** (management de projet, gestion de projet, gestion des contrats, écoute et relation client)



ETUDES ET
CONSEIL



SECTEUR DU CONSEIL ET
DES ÉTUDES



BESOIN DES ENTREPRISES

Création de postes et priorités de formation

Près de 400 emplois à pourvoir chaque année dans le secteur

Compétences que les entreprises du secteur chercheront à développer le plus dans les 2 prochaines années

Source sondage KYU Lab



Études et conseil

Le secteur des études et du conseil à horizon 2023 :

 **300**
créations nettes
d'emplois/an

 **90**
Départs en retraite à
remplacer

Métiers prévoyant le plus de créations de postes:

1. Designer/Maquettiste
2. Ingénieur spécialisé
3. Chargé d'études

Le secteur des études et du conseil est le plus diversifié des secteurs de la Branche et fait appel à une multitude de compétences parmi lesquelles on retrouve :

- **La vente, la prospection et la fidélisation** qui est la première compétence attendue dans le conseil selon les entreprises répondantes au sondage. Ce qui souligne la double casquette attendue dans le secteur en un expert et un commercial.
- **L'esprit d'initiative** est également demandé dans un milieu où les TPE et les PME sont très représentées, et où les individus sont plus à même de se démarquer
- Les projets de formation en **outils numériques et en webmarketing** marquent également l'entrée obligatoire du secteur dans l'ère digitale



BESOIN DES ENTREPRISES

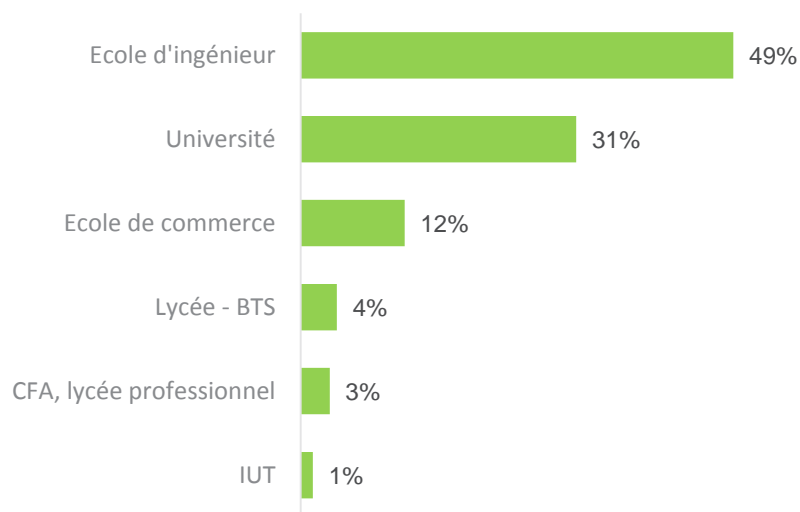
Profils demandés par les entreprises

Une forte demande de bac+5 pour le secteur, équivalent au numérique

**Les statistiques régionales n'étant pas représentatives, les chiffres ci-dessous sont les chiffres nationaux*

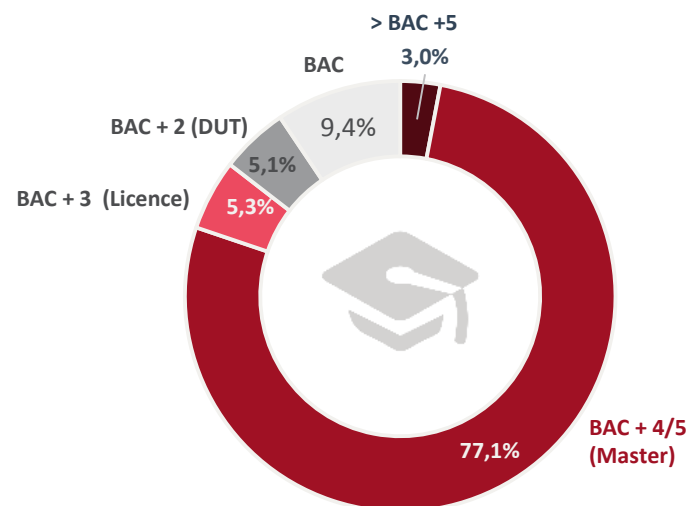
Niveaux de formation demandée dans les annonces d'emploi*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018



Répartition des offres d'emploi par niveau d'études recherché*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018



- **La croissance du secteur va engendrer un besoin de 300 emplois nets/an dans la région Nouvelle-Aquitaine** entre 2018 et 2023. Cette grandeur d'ordre se retrouve dans les autres régions, comme Pays de la Loire ou PACA.
- Encore une fois le profil ingénieur est préféré par les entreprises de la Branche, cela peut être dû à des **besoins d'expertises pointues**, particulièrement recherchés chez les consultants seniors
- Le besoin en bac+5 est équivalent au secteur du numérique, cependant ce chiffre étant national, il se peut qu'à l'instar des autres secteurs le besoin de profil en master ou doctorat soit tiré vers le haut par l'Île-de-France



BESOIN DES ENTREPRISES

Métiers en tension

Près de 400 emplois à pourvoir chaque année dans le secteur

Principaux métiers émergents* sur l'ingénierie

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018



Source observatoire dynamique OPIIEC, 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



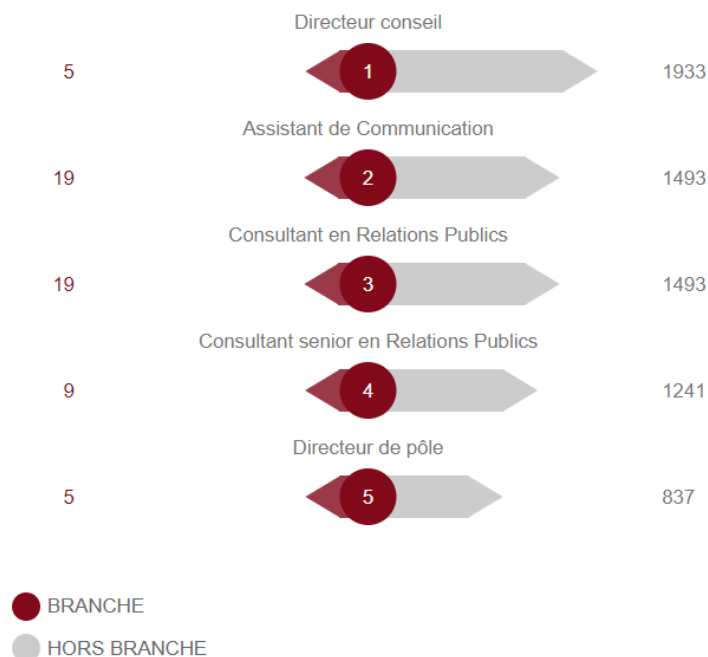
Métiers concurrentiels*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018

- 1 Consultant en risques professionnels
- 2 Enquêteur
- 3 Chargé de statistiques

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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018



Métiers en tension*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018

- 1 Coordinateur de production
- 2 Directeur d'études
- 3 Directeur de production

*cf. glossaire en annexe



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



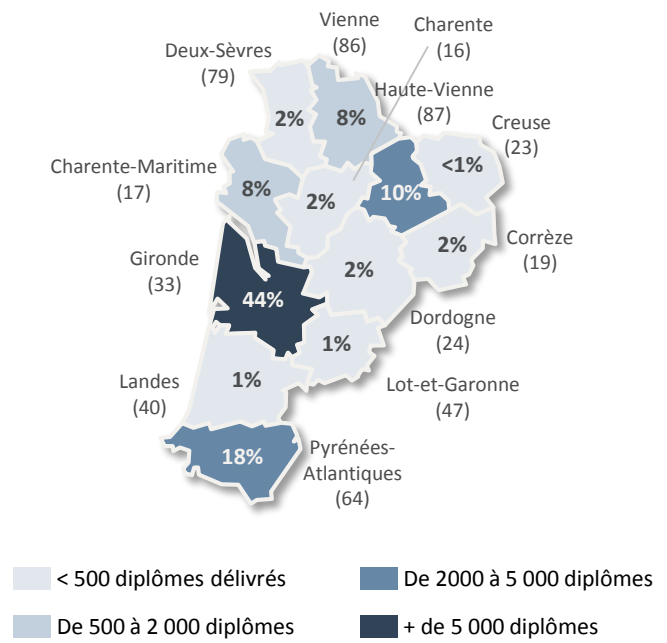
OFFRE DE FORMATION INITIALE

Répartition géographique et par spécialité des diplômés

Plus de 20 600 diplômés de l'enseignement supérieur pouvant s'orienter vers les métiers de la Branche

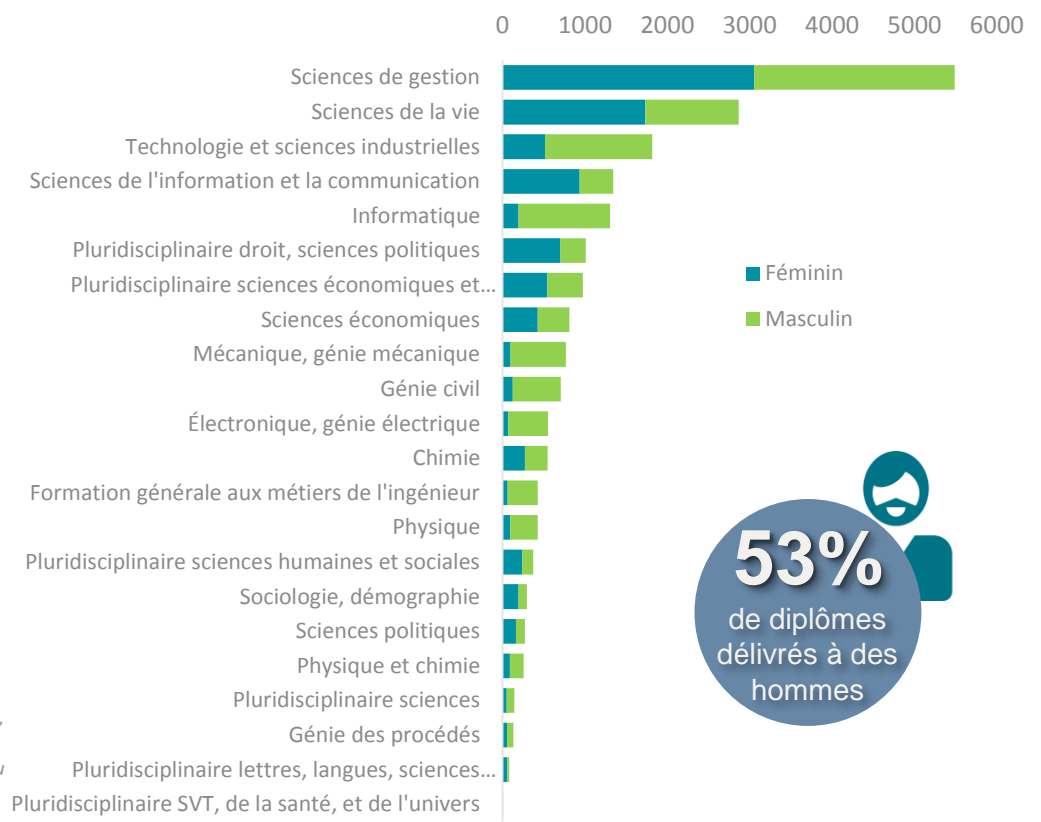
Répartition géographique des 20 600 diplômés délivrés en 2016 pouvant mener aux métiers de la Branche*

Source ministère Enseignement supérieur, 2016



Ventilation des diplômes délivrés menant aux métiers de la Branche

Source ministère Enseignement supérieur, 2016



53%
de diplômés délivrés à des hommes

*Attention, c'est un total potentiel, ces jeunes diplômés peuvent s'orienter vers d'autres secteurs, d'autres métiers, poursuivre leurs études, ne pas convenir aux recruteurs...
Par ailleurs, si l'école des Arts et Métiers et l'EHESS sont ici pris en compte, les autres « Ecoles » ou « Grandes Écoles » de la région qui ne sont pas tutelle du MENESR ne sont pas comptabilisées ici.

Note : 46% des professionnels du numérique sont dans la Branche, 27% pour l'ingénierie, 16% pour le conseil

Le territoire présente de fortes **disparités en matière de formation initiale. 3 départements se partagent à eux seuls les trois quarts du vivier (Bordeaux, Limoges et Pau).** Et 7 départements à eux tous comptent **moins de 10%** de l'ensemble des diplômés susceptibles de s'orienter vers les métiers de la Branche.



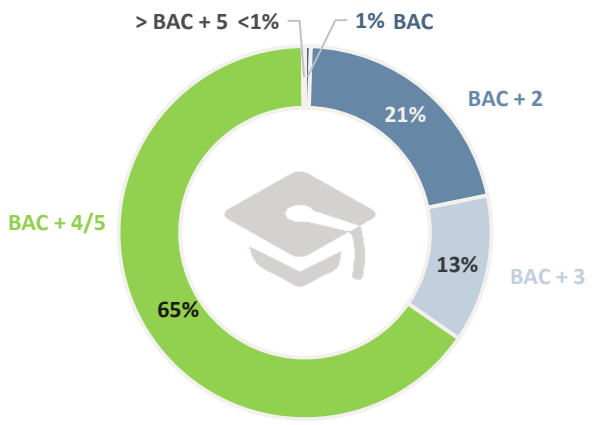
OFFRE DE FORMATION INITIALE

Répartition des diplômés selon le niveau de formation

Profil des candidats recherchés par les entreprises de la Branche et vivier de diplômés disponibles

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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, février 2018



Provenance des jeunes recrutés

- **64% des jeunes recrutés** par les entreprises de la Branche **viennent de Nouvelle-Aquitaine** et un tiers (33%) d'autres régions
- **3%** des jeunes diplômés recrutés **viennent de l'étranger**

Source Enquête KYU Lab 2018, 140 répondants

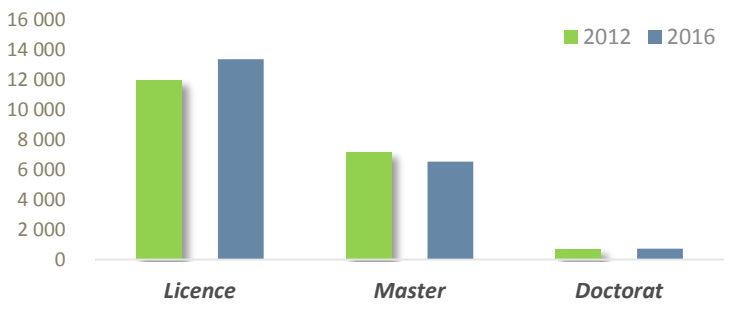
La croissance globale des effectifs-étudiants dans l'ensemble des spécialités pouvant mener aux métiers de la Branche entre 2012 et 2016 s'établit à 4%, tandis que les effectifs-salariés de la branche croissent de 15% sur la même période

- Les effectifs de diplômés **niveau bac+5** (Master) en Nouvelle-Aquitaine sont en baisse depuis 2012 (-9%), mais cela est très spécifique au secteur du conseil. **Ce sont pourtant les profils parmi lesquels les entreprises puisent en large majorité**, tous secteurs de la Branche confondus
- Les **formations en Bac+3 et Bac +4/5 représentent 95% des effectifs** et il convient de noter qu'une part importante des diplômés Bac+3 suivent ensuite des formations Bac+5

Répartition des effectifs étudiants selon le niveau de formation

(Spécialités pouvant mener à la Branche)

Source ministère Enseignement supérieur, 2016



Une adéquation relative entre les niveaux de formation recherchés par les entreprises de la Branche et les effectifs en formation

- **65% des besoins des entreprises de la Branche sont exprimés pour des profils à Bac+5 et plus** or **54% des étudiants de la région étaient encore au niveau Bac+3 en 2016** et **42% étaient à bac+5 et plus**. Toutefois, une majorité des étudiants poursuivent bien leurs études pour atteindre ce niveau de qualification requis pour intégrer la Branche
- Les effectifs étudiants sur des formations **bac+5** (Master) **et plus** (49% des diplômés) représentent un **vivier potentiel théorique** pour la Branche avec plus de **~7 200 étudiants** en 2016 (vs ~7 500 en 2012)
- **48% des offres d'emploi** pour la Branche spécifient qu'un diplôme de type **école d'ingénieur** est attendu et **23% une formation universitaire**



APPRENTISSAGE

Près de 40% des apprentis travaillent dans une entreprise girondine

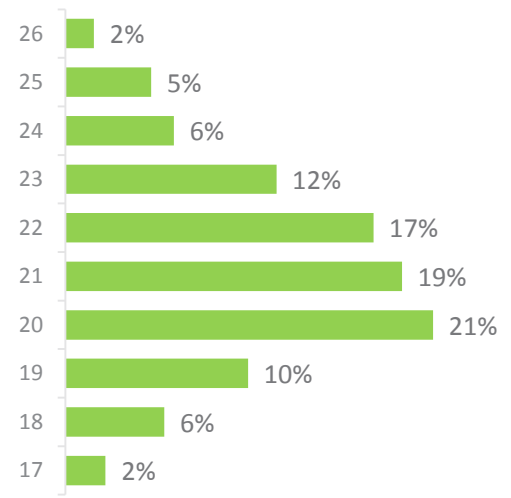
♂ 69% d'hommes

♀ 31% de femmes

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

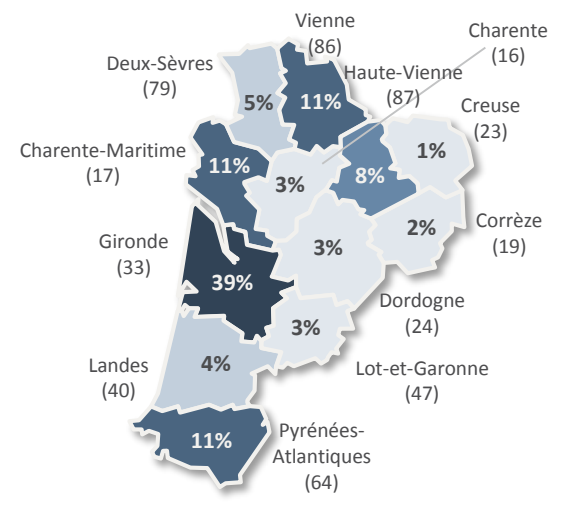
Répartition des apprentis par âge

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



Répartition géographique des apprentis par départements

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



- Plus des 2/3 des apprentis sont des hommes âgés entre 20 et 23 ans (cette tranche d'âge représente bien plus de la moitié (68%) des apprentis en 2017/2018)
- La quasi-totalité des apprentis en Nouvelle-Aquitaine se trouve le long du littoral

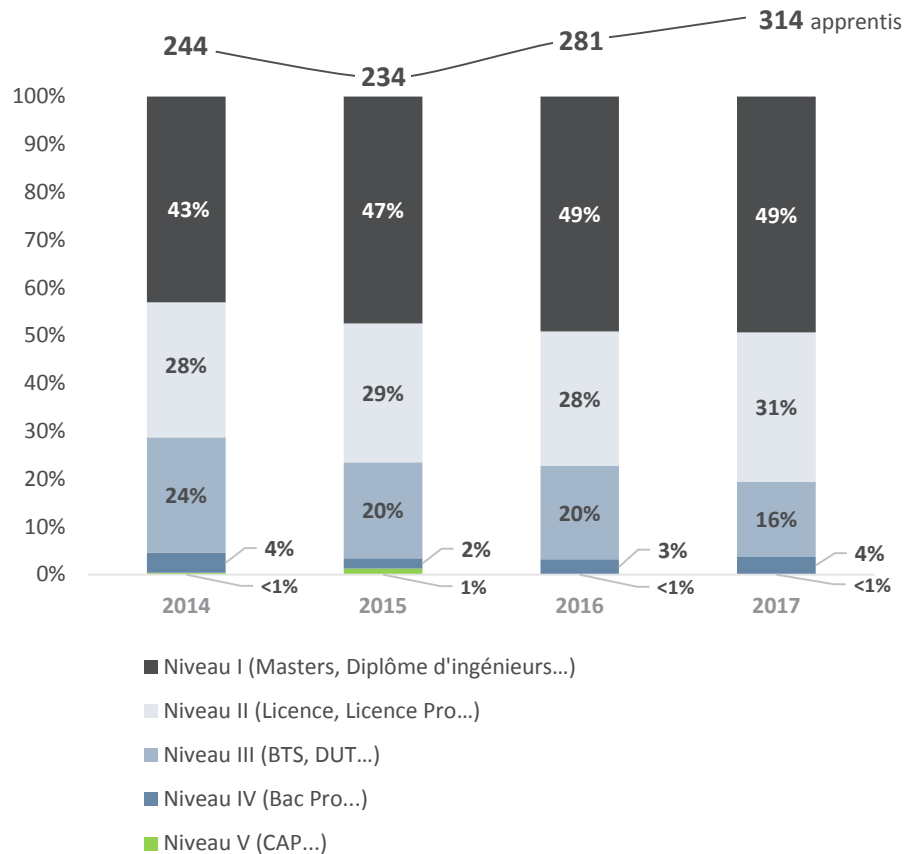


APPRENTISSAGE

Les Masters et autres diplômes de niveau bac+5 représentent environ 50% des diplômes visés chaque année par les apprentis dans la Branche

Évolution de la part des apprentis en Nouvelle-Aquitaine selon les principaux niveaux visés*

Source FAFIEC, années de fin d'apprentissage



Chaque année entre 2014 et 2017, les apprentis des entreprises de la Branche en Nouvelle-Aquitaine représentaient en moyenne 270 apprentis/an

- Environ $\frac{3}{4}$ des **diplômes visés** chaque année sont au moins des diplômes de niveau II (minimum Bac +3). Cette **tendance s'est accentuée** au fil des années (71% en 2014, 80% en 2017)
- Les autres diplômes visés sont notamment des BTS (environ 20% en moyenne) et de manière plus occasionnelle des baccalauréats professionnels et moins de 1% de CAP, ce qui s'explique par **les besoins en technicité et compétences transversales fortes des entreprises de la Branche**
- La part grandissante des diplômes de niveaux I est le témoin de la complexification des métiers de la Branche, et de l'allongement de la durée moyenne des études

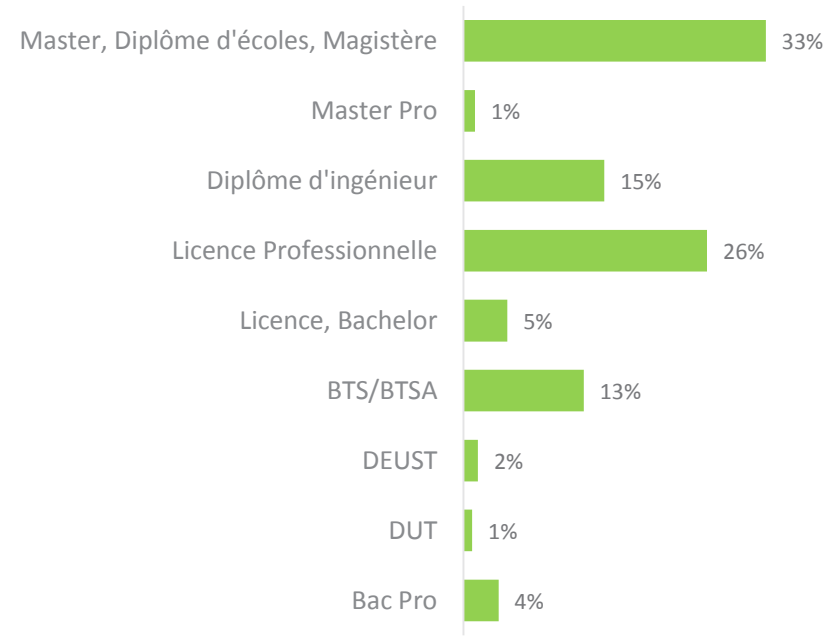
*Les « principaux diplômes visés » représentent chaque année environ 80% des effectifs apprentis chaque année



La moitié (49%) des diplômés visés par les apprentis de la Branche en Nouvelle-Aquitaine sont des niveaux Bac+5

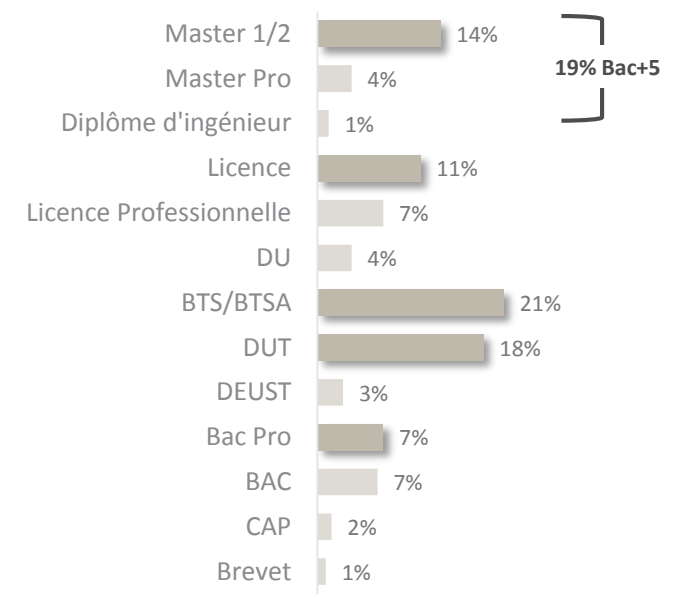
Répartition des apprentis dans la région selon le niveau de diplôme visé

Source Fafiec, 2016-2017



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

Source Fafiec, 2016-2017

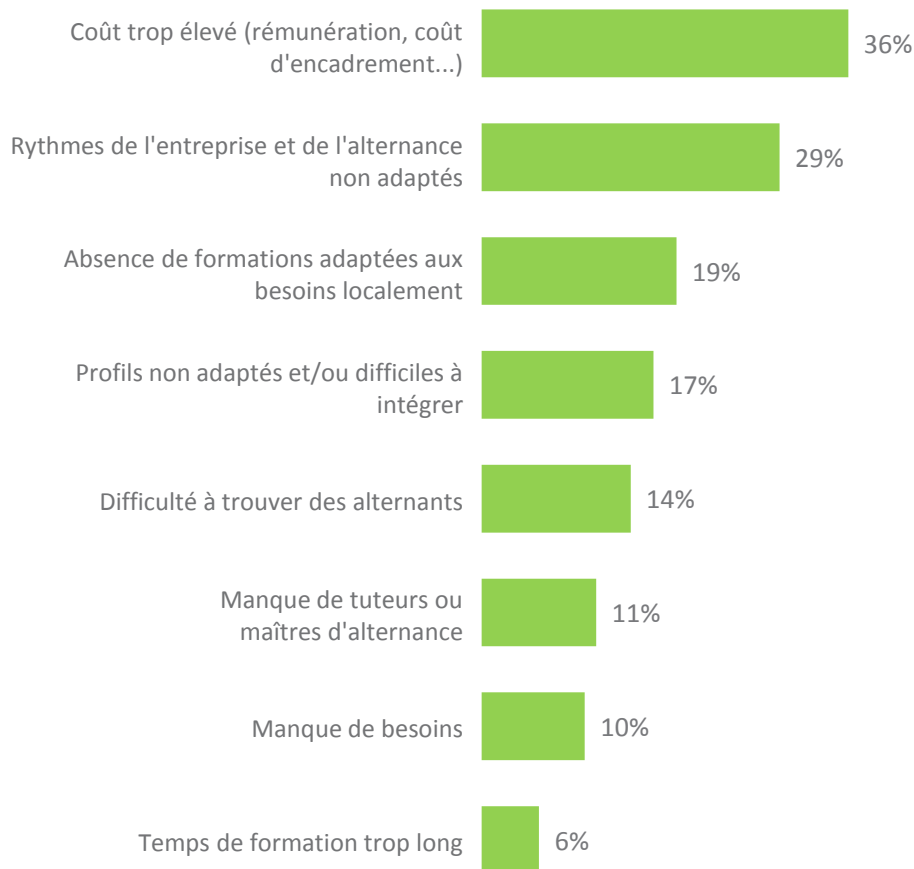


- À l'entrée (avant l'apprentissage), les jeunes de **niveau BTS** étaient **les plus nombreux** en 2016/2017, suivis par les DUT (13%) et les détenteurs d'un master 1 ou 2 (14%)
- **37% des jeunes qui visent un diplôme Bac+5 sont déjà détenteurs d'un autre Bac+5**, 28% ont une licence générale ou professionnelle, et 18% ont un DUT



Freins limitant le recours à l'alternance

Source Sondage KYU Lab 2018 - 90 répondants



75% des entreprises répondantes ont ou ont déjà eu recours à l'alternance

- Néanmoins, **seuls 18% des entreprises** de la Branche interrogées se sont déclarées **très satisfaites** de l'alternance et y avoir beaucoup recours
- Le **secteur du numérique** est celui qui a le **plus recours à l'alternance dans la Branche : 90% des entreprises du numérique y ont recours** (pour détecter plus tôt les futurs employés, pour sécuriser le recrutement des profils aux compétences spécifiques...)
- Cela s'explique notamment par une **tension beaucoup plus forte sur les métiers du numérique** que sur les secteurs de l'ingénierie et du conseil

Des freins à l'alternance difficiles à débloquer

- Le **coût jugé élevé du dispositif** ainsi que le **temps de formation d'un stagiaire** sont régulièrement mis en avant comme freins
- Le **rythme de l'alternance** est également un problème souvent relevé par les entreprises de la Branche. Le **mode projet** est régulier dans la Branche, et un rythme entrecoupé ne permet pas aux alternants de suivre correctement un dossier, ou une mission
- En Nouvelle-Aquitaine, dû à la **disparité et à l'étendue du territoire** il existe aussi un problème pour les entreprises éloignées des viviers de formation pour trouver des alternants qui puissent faire le trajet



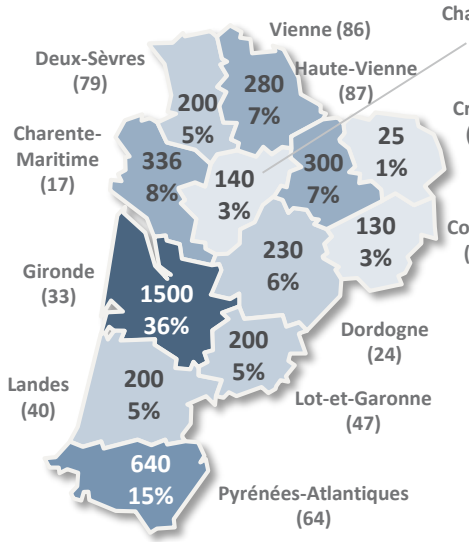
OFFRE DE FORMATION CONTINUE

Thématiques consommées

Le numérique bel est bien une priorité de formation pour les entreprises, mais également pour les salariés

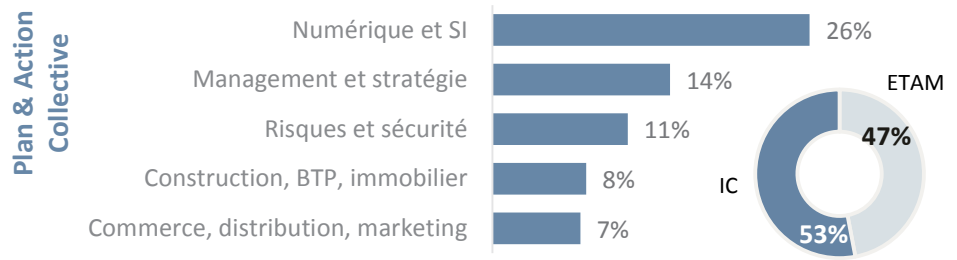
Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités menant aux métiers de la Branche (spécialités déclarées)*

Source ministère du Travail - Liste OF 2017



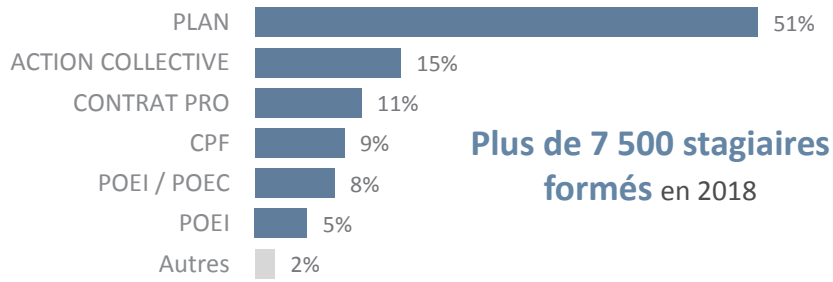
*Les données fournies par la Ministère du Travail ne fournissent pas de détail sur les niveaux de spécialisation des OF or certains OF pourraient ne pas proposer des formations suffisamment pointues pour répondre aux besoins des entreprises de la Branche

Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de la Branche selon le dispositif - Source Fafiec, 2017-2018



Ventilation des formations financées par enveloppe

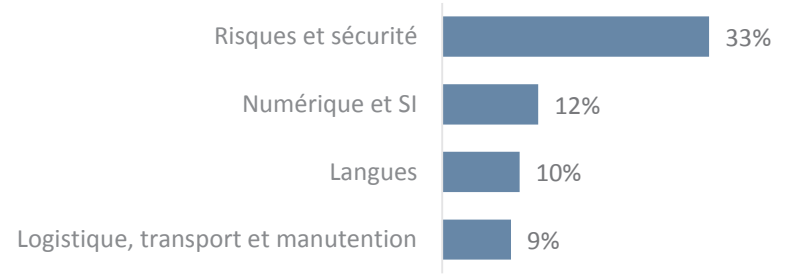
Source : Fafiec (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



Plus de 7 500 stagiaires formés en 2018

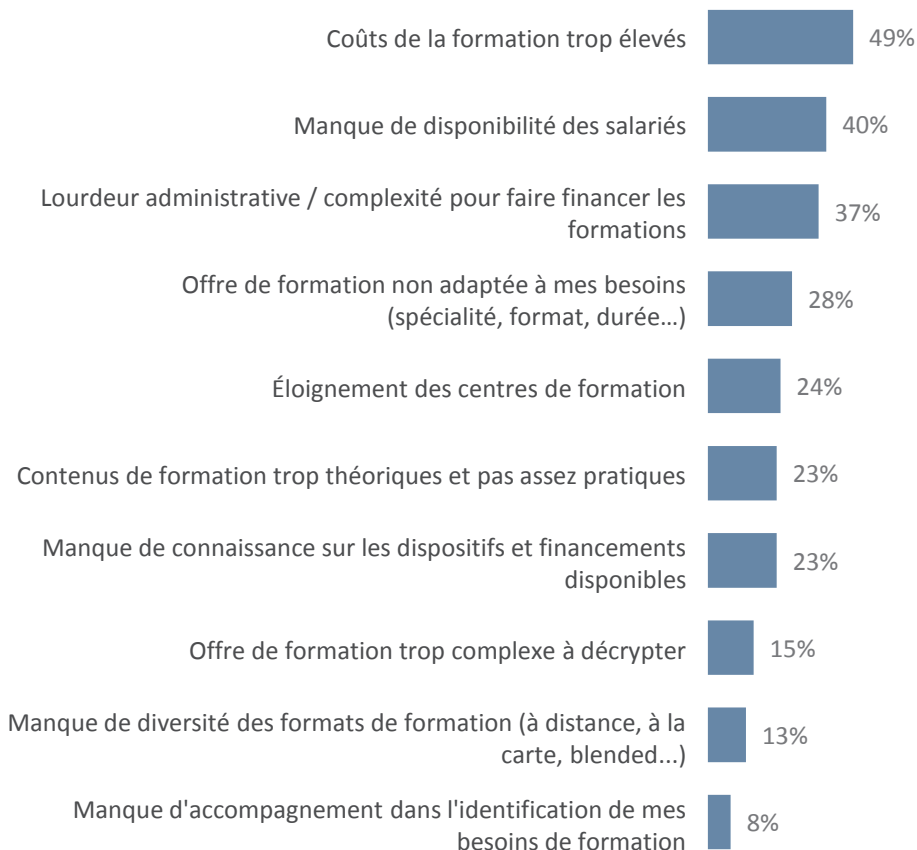
Autres : Diagnostic individuel ou collectif, TPE/PME, Tuteur, CSP, VAE, Bilan de compétences, CDIC

Périodes de professionnalisation



Freins limitant le recours à la formation des salariés

Source Sondage KYU Lab 2018 – 78 répondants



Le coût trop élevé des formations est un frein à la formation pour près de la moitié des entreprises

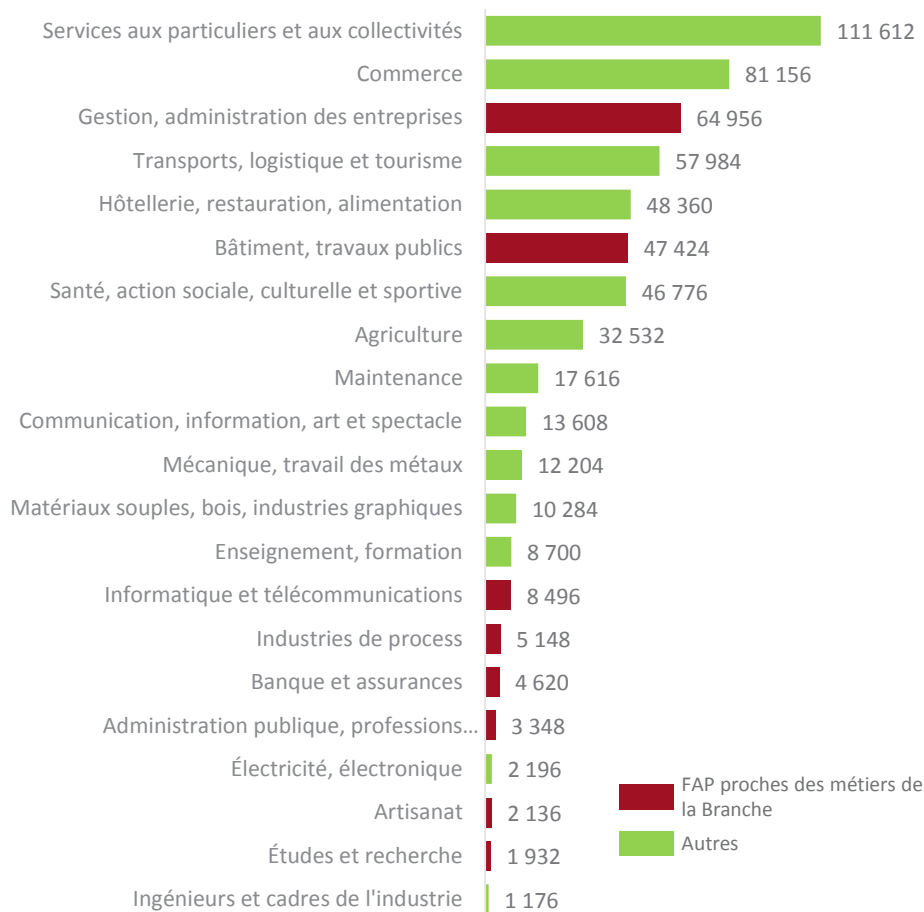
- Une majorité des entreprises travaillent en **mode projet** avec des **échéances parfois courtes et une difficulté à anticiper les demandes** des clients. Il est dans ce contexte difficile de prévoir des périodes de formation
- La **lourdeur administrative** est également pointée du doigt particulièrement pour les **TPE et PME** qui n'ont pas de fonctions RH dédiées pour la plupart et qui considèrent le processus comme chronophage, et donc coûteux
- La région Nouvelle-Aquitaine, comparée aux autres régions françaises est celle qui met **le coût le plus haut dans les freins**. Cela peut être expliqué par les coûts annexes (transports, temps de trajets...)
- Ce sont les **entreprises du numérique** qui trouvent le plus que les formations ne sont **pas adaptées à leurs besoins (28%)**, cela peut s'expliquer par le fait que les progrès technologiques dans le secteur sont plus rapides et difficiles à suivre que dans le reste de la branche
- Par ailleurs, le manque d'accompagnement dans l'identification des besoins de formation des entreprises ne concerne que 8% des entreprises répondantes

PROFILS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

8 familles professionnelles réunissant des demandeurs d'emploi à *priori* éligibles pour la Branche et des demandeurs d'emploi *pouvant bénéficier de formations passerelles* pour y accéder

Répartition des 600 000 demandeurs d'emploi* en région Nouvelle-Aquitaine par familles professionnelles (FAP)

Source Emploi Store décembre 2018



La région Nouvelle-Aquitaine affiche un taux de chômage cumulé de 8,4% au deuxième trimestre 2018, contre 9,1% 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 près de 65 000 demandeurs d'emplois – 11% de l'ensemble – 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 petites et moyennes entreprises et les cadres dirigeants des moyennes entreprises qui **représentent 3 600 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^{ème} position avec 8% des demandeurs d'emploi (plus de 47 000), 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. 3 400 demandeurs)
- Les dessinateurs en bâtiment (env. 500 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 (~30 000) pourraient potentiellement être orientés vers des entreprises de la branche après des formations passerelles

*Demandeurs d'emploi catégories ABC en Nouvelle-Aquitaine – Source Emploi Store, novembre 2018

Évaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles

Source : Sondage et projection KYU Lab sur la période 2018-2023

Données annuelles	 Numérique	 Ingénierie	 Conseil
Recrutements à réaliser	~1 400	~850	~ 400
Créations nettes d'emplois	1 100	620	300
Départs en retraite	290	220	90
Candidats disponibles	~500	~2 000	~1 200
Jeunes diplômés	160	800	400
Demandeurs d'emploi en reconversion	360	1 200	800

Indice de tension au recrutement

 Numérique	 Ingénierie	 Conseil
0,35	2,4	3
candidats pour 1 poste	candidats pour 1 poste	candidats pour 1 poste

À l'instar des résultats issus du sondage, le numérique est bien le secteur le plus tendu en termes de recrutement

- Au-delà de l'adéquation des profils, il existe réellement une pénurie de candidats pour le secteur du numérique. C'est donc sur ce secteur que les actions de **formation** et/ou de **reconversion** sont **prioritaires**, le vivier n'étant pas suffisant aujourd'hui pour combler les besoins liés à la croissance des entreprises de la Branche et à l'arrivée de nouveaux acteurs en Nouvelle-Aquitaine
- Si dans l'ensemble, le **secteur de l'ingénierie** apparaît moins tendu que le numérique, le recrutement de certains profils experts (ingénieurs VRD, systèmes et réseaux, ferroviaire...) sera problématique dans les années à venir
- Le **conseil** n'affiche pas de déficit annuel de candidats, il bénéficie de **viviers d'emplois** à la fois **plus diversifiés et moins spécifiques**. Les tensions au recrutement vécues par certaines entreprises peuvent s'expliquer par les disparités territoriales de la région, car ce vivier n'est pas réparti équitablement à travers la Nouvelle-Aquitaine, et certains territoires ne sont pas assez attractifs pour les salariés du secteur

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 (140 répondants)
- Départs en retraite** : départ de **20% des effectifs âgés de plus de 60 ans chaque année**. Les plus de 55 ans représentent 9% de la population salariée de la Branche en 2014 selon l'INSEE (37 750 salariés, soit 3 510 personnes concernées). Ils ont eu 59 ans ou plus en 2018. Et 20% de 3 510 = 700 départs en retraite dans la Branche en Nouvelle-Aquitaine en 2018. Le calcul pour chaque secteur correspond à son poids en matière d'effectifs salariés dans la Branche en 2018 (41% pour le numérique, 32% pour l'ingénierie et 13% pour le conseil).
- Jeunes diplômés** : les arrivées dans la région de jeunes diplômés ne compensent pas les départs, l'hypothèse a été gardée qu'un équivalent de 1/4 de la promotion régionale annuelle quitte la région pour aller travailler en dehors
- Jeunes diplômés** : on considère que la Branche est en capacité d'attirer une part des étudiants équivalente à son poids dans les effectifs régionaux sur les métiers concernés (ex : *55% des effectifs en informatique sont salariés dans la Branche → les entreprises de la Branche peuvent espérer recruter 55% des promotions sur ces métiers*)
- 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



Un décalage entre l'offre de formation initiale et les besoins des entreprises qui a de nombreuses conséquences pour la Branche

CONSTAT



CONSÉQUENCE

FORMATION INITIALE

- La **croissance globale des effectifs-étudiants** dans l'ensemble des spécialités pouvant mener aux métiers de la Branche **entre 2012 et 2016 s'établit à 4%**, tandis que les **effectifs-salariés de la branche croissent de 15%** sur la même période
- **Les effectifs de diplômés se concentrent** dans les deux départements de la région où se concentrent les entreprises : **la Gironde en grande majorité suivie par les Pyrénées-Atlantiques**
- En termes de formation initiale, si dans le secteur du conseil, de l'événement, les femmes sont majoritaires, dans ceux du **numérique et de l'ingénierie ce sont très majoritairement des hommes qui sont diplômés**
- Cependant, si dans les filières d'ingénieurs la part des femmes augmente en Nouvelle-Aquitaine comme partout en France, dans le secteur du numérique dans la région, **la part des femmes stagne, voire baisse.**
- Au-delà même du manque de personnes, se pose le problème de **l'inadéquation entre les enseignements et les attentes en termes de compétences** des entreprises de la Branche. Pour beaucoup d'entreprises dans la région, il existe un besoin de profils experts avec une base mathématique fortes, voire avec un parcours d'ingénieur
- Le solde migratoire net des étudiants Bac+5 ayant fini leurs études établit une perte de **14% des diplômés** sur des spécialités menant aux métiers de la Branche
- Bien que le vivier soit en croissance il existe toujours un **écart en volume entre les besoins des entreprises de la Branche** en termes de recrutement et le **nombre de jeunes diplômés sortants**. Ceci est particulièrement vrai pour le **secteur du numérique**, dont le vivier est faible et la dynamique de croissance forte
- La **tension intra-sectorielle** est donc très forte, particulièrement à Bordeaux et ses environs où le nombre d'entreprises de la Branche et l'arrivée de nouvelles start-up créent un climat de surenchère pour recruter certains types de profils, qui font **grimper les salaires** et baisser les bénéfices des ESN et éditeurs de logiciels
- Cette difficulté à recruter entame les possibilités de croissance pour certaines entreprises qui en viennent parfois à **refuser des clients** par incapacité à répondre à la demande
- La part des hommes parmi les diplômés à des spécialités informatiques est supérieure à la part des hommes dans le secteur du numérique. Cela **n'augure pas une hausse de la féminisation du secteur**
- Pour pallier le manque de profils locaux, certaines entreprises font appel à de la **main-d'œuvre étrangère**, avec toutes les difficultés que cela implique en termes administratifs et parfois de gestion de projet à distance

CONSTAT

CONSÉQUENCE

FORMATION CONTINUE

- La **formation des collaborateurs** est une **action RH prioritairement mise en place pour 40% des entreprises** de Nouvelle-Aquitaine – contre 30% en Pays-de-la-Loire
- La **formation continue** est également citée par 1/3 des entreprises comme un **moyen de fidélisation des salariés**
- Les organismes régionaux de formation ne parviennent pas toujours à proposer une **offre de formation répondant à des besoins techniques pointus**. Les entreprises se tournent donc vers des **organismes nationaux souvent localisés en Ile-de-France**
- Le recours à la formation continue est particulièrement important car il permet en partie de contourner les difficultés de recrutement en faisant monter en compétences des salariés vers des métiers qui connaissent une forte tension au recrutement
- En réponse à la difficulté de trouver des formations sur des sujets techniques pointus, les entreprises – particulièrement du secteur numérique – développent la formation interne de leurs collaborateurs

DEMANDEURS D'EMPLOIS

- La région Nouvelle-Aquitaine affiche un **taux de chômage** cumulé de **8,4%** au troisième trimestre 2018, contre **9,4%** au niveau national
- Le vivier de **demandeurs d'emploi à priori éligibles** aux métiers des trois principaux secteurs de la branche en Nouvelle-Aquitaine s'élève à environ **2 400 personnes**
- Les **expériences passées** de recrutement de demandeurs d'emploi par des entreprises de la Branche ont mis en avant **l'importance de l'accompagnement de l'intégration** pour faciliter l'acquisition **des codes et des usages spécifiques dans des entreprises de prestations intellectuelles**
- Les **demandeurs d'emploi** constituent un **très important vivier**, de personnes qualifiées et avec de l'expérience professionnelle, **insuffisamment exploité**
- La question de **l'identification des demandeurs d'emploi réellement éligibles** aux métiers de la Branche est un **enjeu central** qui doit être développé à travers de **nouvelles méthodes ne se basant pas uniquement sur la qualification et l'expérience**
- Les **expérimentations de Pôle Emploi** sur l'identification des « **habiletés** » à travers la **méthode MRS** offrent des **opportunités intéressantes**
- La construction de **parcours passerelles sur-mesure** pour accompagner les demandeurs d'emploi vers les métiers de la Branche est un **facteur clé de succès**



NUMÉRIQUE



SECTEUR DU NUMÉRIQUE



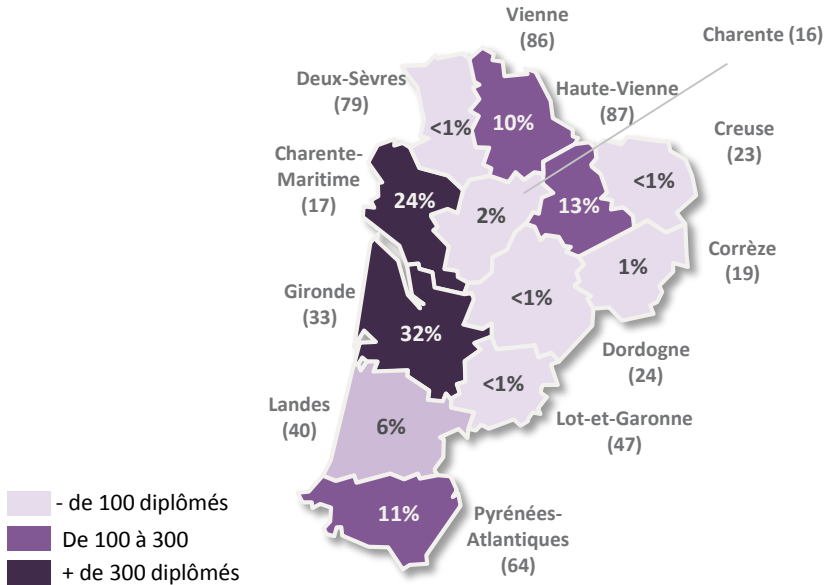
FORMATION INITIALE

Malgré une absence dans certains départements, c'est le secteur où l'équilibre territorial est le plus fort

Répartition des 1300 diplômés* en informatique par département

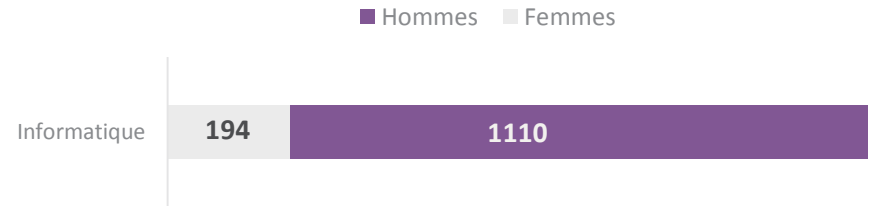
(Niveau bac +2 et au-delà)

Source ministère Enseignement supérieur, 2016



Nombre de diplômés délivrés relatifs aux métiers du numérique (DUT, post-DUT, licence, master, doctorat)

Source ministère Enseignement supérieur, 2015



Dont :

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

85%
de diplômés
délivrés à des
hommes

*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 »

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...

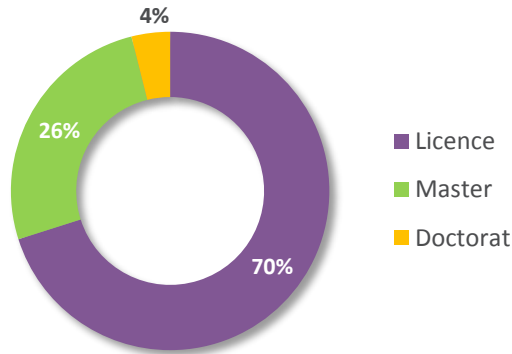
- **Les diplômés délivrés en Nouvelle-Aquitaine** pouvant mener au secteur du **numérique** de la branche se répartissent entre 5 pôles d'enseignement, de manière relativement équitable. La **région bordelaise en tête** est suivie par **La Rochelle**, puis viennent les régions de Limoges, Pau et Poitiers. Cependant **6 départements ne délivrent quasiment aucun diplôme** pouvant potentiellement mener aux métiers du numérique.
- **Seulement 15% des diplômés en informatique** sont des **femmes**



Un total de 160 jeunes diplômés pouvant intégrer une entreprise du secteur numérique et des effectifs de diplômés en légère croissance depuis plusieurs années

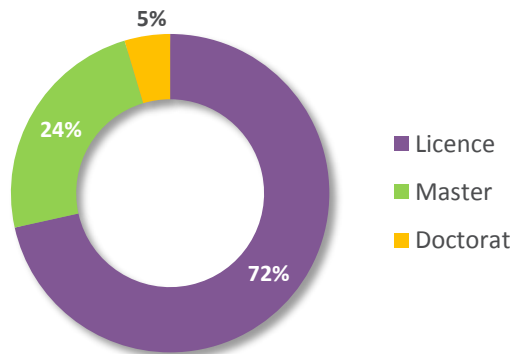
Répartition des effectifs formés au numérique en 2016 par niveau d'étude

Source ministère Enseignement supérieur



Répartition des effectifs formés au numérique en 2012 par niveau d'études

Source ministère Enseignement supérieur



Entre 2012 et 2016, les effectifs formés en région pour le numérique ont augmenté de 4%, passant de 1 254 à 1 304

- Entre 2012 et 2016, le nombre annuel de diplômés de Master a augmenté de 13%, passant de 299 à 339, tout comme les licences (pro et générales) (+ 2% sur la période, passant de 897 à 914 diplômés)

La croissance économique du secteur du numérique dans la région devrait se traduire par 1 100 emplois nets créés par an entre 2018 et 2023

- Or, 81% des personnes recherchées dans le numérique le sont à Bac+5 (Source Observatoire Dynamique OPIIEC, 2018), ce qui représenterait donc 890 personnes par an environ recherchées par les entreprises du secteur du numérique de la Branche à ce niveau
- En 2016, 390 personnes formées au numérique dans la région avaient un niveau au moins bac+5 (Source MENESR). Selon le CEREQ (Mobilités interrégionales de jeunes diplômés, 2016), le solde entre les arrivées de diplômés formés dans d'autres régions et les départs de diplômés formés en Nouvelle-Aquitaine vers d'autres régions s'établit à -14% pour les diplômés supérieur (l'Île-de-France et l'Occitanie sont leurs destinations principales). Il reste donc environ 350 diplômés en Nouvelle-Aquitaine.
- Sachant que 46% des salariés sur des métiers du numérique travaillent dans des entreprises de la Branche, environ 160 personnes formées devraient effectivement intégrer une entreprise du secteur numérique



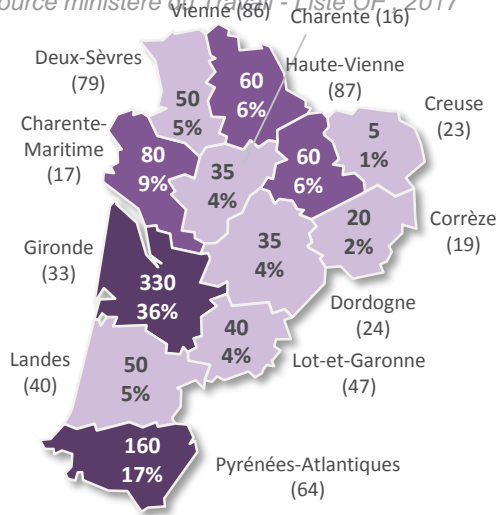
FORMATION CONTINUE

Des salariés qui préfèrent se former sur les langues, et les entreprises qui forment au numérique et aux compétences managériales

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

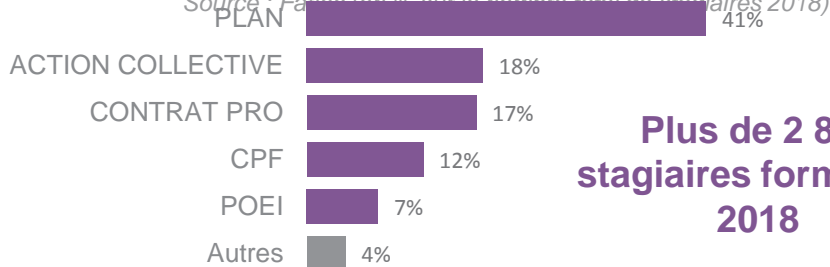
(spécialités déclarées)

Source : ministère du Travail - Liste OF - 2017



Ventilation des formations financées par enveloppe

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



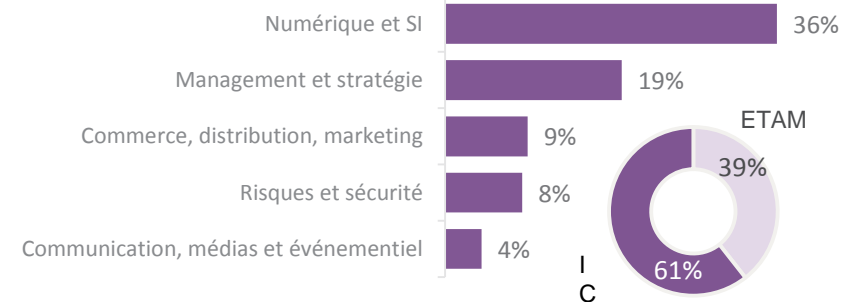
Plus de 2 800 stagiaires formés en 2018

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

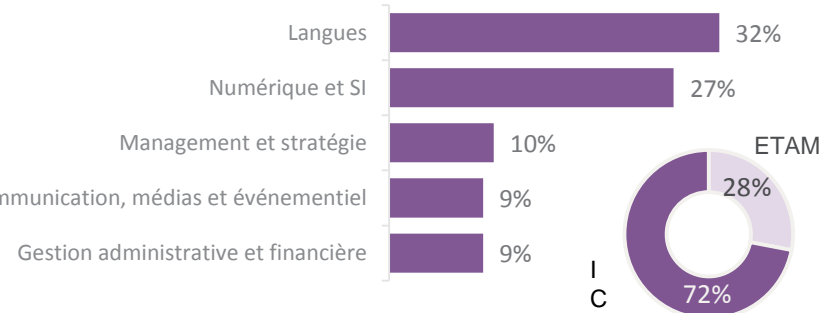
Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés du numérique selon le dispositif

2017/2018

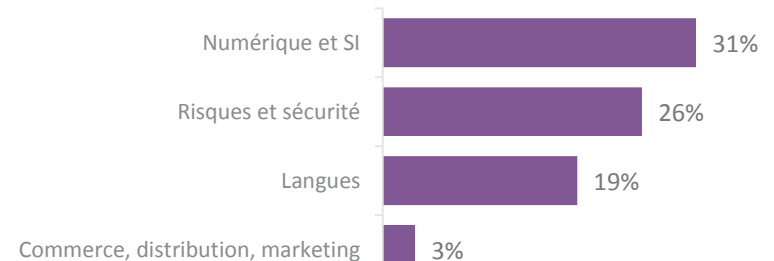
Plan & Actions Collectives



CPF



Périodes de professionnalisation



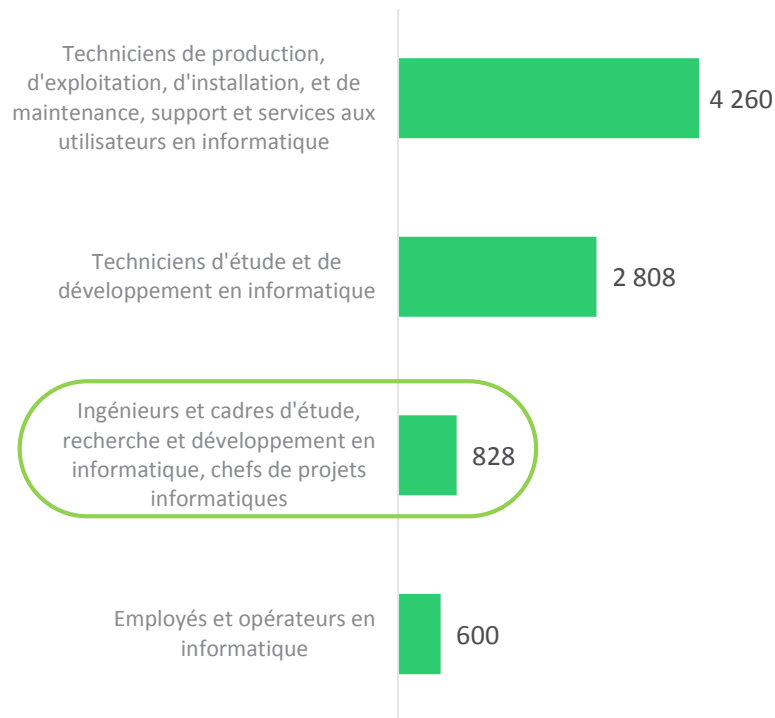


DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES

360 demandeurs d'emploi à priori éligibles aux métiers du secteur numérique

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

Source Pôle Emploi, Emploi Store décembre 2018



Le domaine « informatique et télécommunications » représente 2,3% des demandeurs d'emploi en Nouvelle-Aquitaine, soit 8 500 personnes en décembre 2018

- Un métier correspondent à un niveau de qualification bac +5 et est donc à priori éligible au recrutement dans le numérique au sein de la Branche dans la région : Ingénieurs et cadres d'études, R&D en informatique – soit environ 800 personnes

Sur ces ~800 demandeurs d'emploi bac+5 éligibles, on peut émettre comme hypothèse que 46% intégreront effectivement le secteur du numérique*, soit environ 360 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...

*46% des effectifs salariés du numérique travaillent dans des entreprises de la Branche (c'est le « taux d'internalisation » des métiers de la Branche en Nouvelle-Aquitaine)

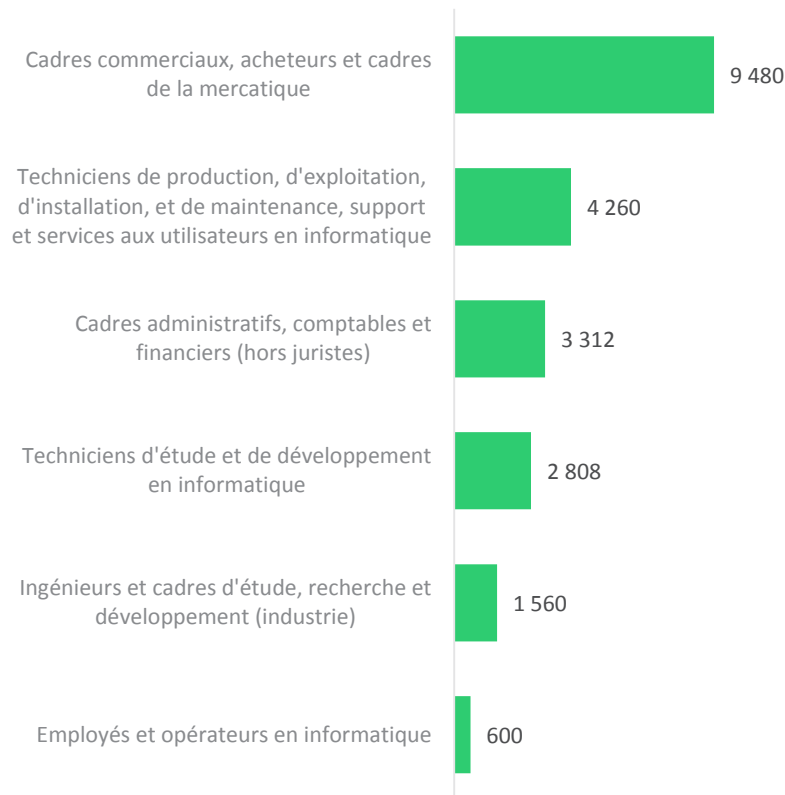


DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

22 000 demandeurs d'emploi* susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur numérique de la Branche

22 000 demandeurs d'emploi* susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur numérique de la Branche

Source Emploi Store décembre 2018



*données toutes catégories confondues

Les métiers de la liste ci-dessous présentent à 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 à priori plus éloignés du secteur

Cadres financiers



Data Analyst/ Scientist

La **connaissance des secteurs d'activités** donneurs d'ordres ainsi que la bonne **maitrise 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 très utilisées** par les entreprises, **mais désormais peu enseignées** dans les établissements d'enseignement supérieur constitue une bonne opportunité pour ce public



SYNTHÈSE

Un secteur en forte croissance et en très forte tension dans des régions où la formation initiale ne parvient pas à combler les besoins des entreprises

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

1 100 créations nettes d'emplois



290 départs en retraite



Entre **1 300** et **1 500** emplois potentiels

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

160 personnes formées disponibles (bac +4/5)



360 demandeurs d'emploi de niveau bac+5 éligibles aux métiers de la Branche



Entre **450** et **550** candidats potentiels

- Le nombre de candidats disponibles par an à l'embauche pour le secteur du numérique dans la région s'élève environ à 850 (+/- 50), face à un besoin prévisionnel de 1 400 personnes environ (+/-100). **Le vivier de candidats est déficitaire sur un marché très tendu (0,6 candidat pour 1 poste)**

- **Entre 2012 et 2016, les étudiants diplômés en région sur le numérique ont augmenté de 4%, passant de 1 254 à 1 304.** Ce qui est loin d'être suffisant pour suivre la croissance du secteur



SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

INGÉNIERIE



FORMATION INITIALE

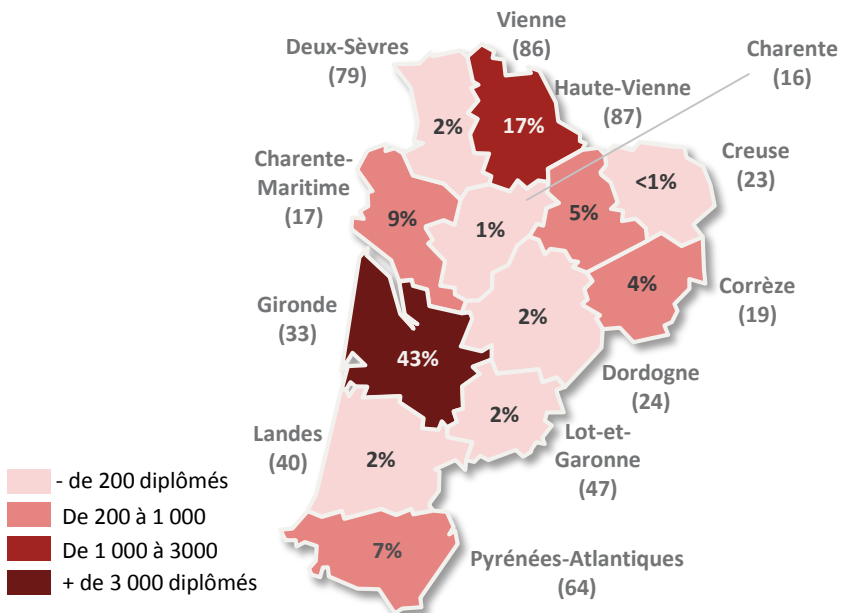
Répartition géographique des diplômés

La Gironde délivre presque la moitié des diplômes pouvant mener au secteur, Poitiers s'impose également comme vivier

Répartition des 8 650 diplômés* délivrés par département pouvant potentiellement mener au secteur de l'ingénierie

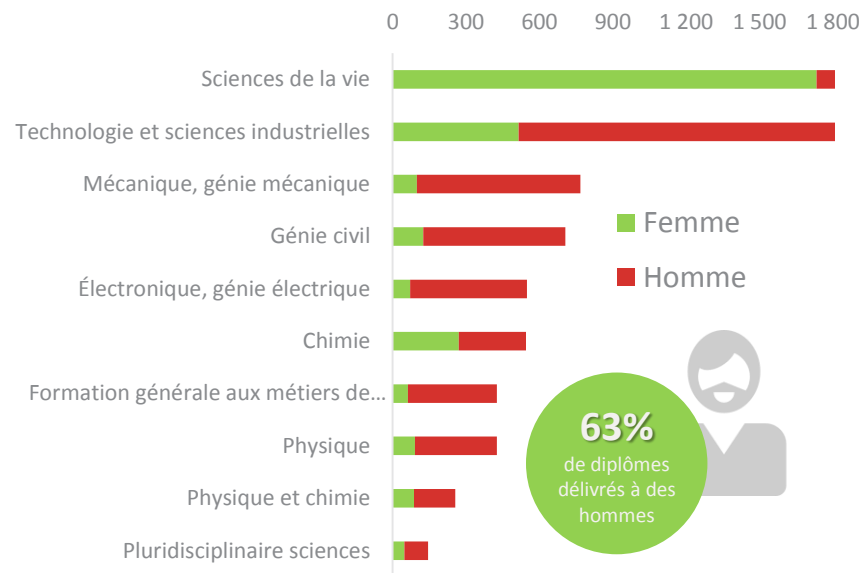
(Niveau bac +2 et au-delà)

Source ministère de l'Éducation nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2016



Nombre de diplômés* relatifs aux métiers de l'ingénierie

Source ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2016



*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...

- Plus de la moitié des diplômés délivrés menant potentiellement au secteur de l'ingénierie proviennent de trois disciplines suivantes : Sciences de la vie, Technologie et sciences industrielles, mécanique et génie mécanique
- Le taux de féminisation des diplômés est de 37% tandis qu'il est de 31% dans le secteur de l'ingénierie. Ces 6 points d'écart posent la question de l'attractivité du secteur pour les femmes.



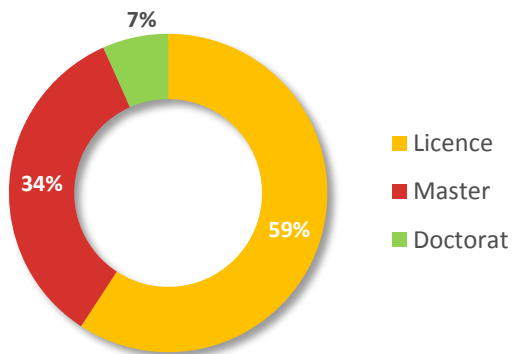
FORMATION INITIALE

Répartition des diplômés par niveau d'étude

800 diplômés niveau bac+5 et plus peuvent effectivement intégrer une entreprise du secteur de l'ingénierie

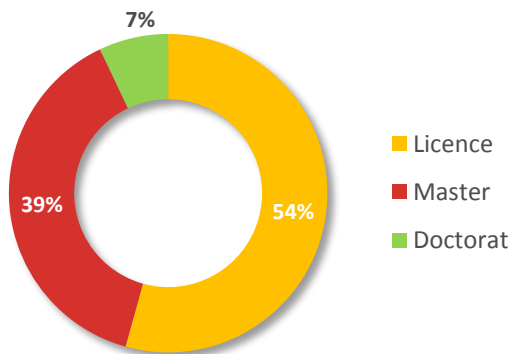
Répartition des effectifs formés à l'ingénierie en 2016

Source ministère Enseignement supérieur



Répartition des effectifs formés à l'ingénierie en 2012

Source ministère Enseignement supérieur



Les effectifs formés ont augmenté de 6% en Nouvelle-Aquitaine entre 2012 et 2016

- Les **bac+3** sont plus nombreux en 2016 qu'en 2012 (passant de 4 410 diplômés à 5 119 en 2016), ce qui représente une augmentation de 16% en 4 ans
- Les niveaux master, malgré l'augmentation globale des effectifs, ont par contre perdu du terrain. En effet, passant de 3138 à 2949 diplômes délivrés, ils baissent de 2%, et perdent 5 points de représentativité. **Pourtant ce sont eux qui sont les plus recherchés par la branche** (à hauteur de 62%)
- Le doctorat, quant à lui, pouvant mener à des métiers d'ingénieurs R&D reste stable sur la période, avec environ **570 docteurs diplômés chaque année dans des filières pouvant mener à la Branche**

La croissance économique du secteur de l'ingénierie (+5% /an entre 2016 et 2023) devrait se traduire par la création de 700 créations nettes d'emplois par an entre 2018 et 2023 (cf. projection de croissance KYU Lab)

- 6 candidats recherchés sur 10 dans le secteur ingénierie de la branche le sont à Bac+5 (source Observatoire Dynamique OPIIEC) **soit près de 430 personnes /an**
- En 2016, 2 949 personnes formées aux métiers de l'ingénierie dans la région avaient un niveau bac+5. Selon le CEREQ (*Mobilités interrégionales de jeunes diplômés, 2016*), le solde entre les arrivées de diplômés et les départs de diplômés vers d'autres régions s'établit à -14% pour les diplômés supérieur. **Il reste donc près de 2 600 diplômés aux métiers de l'ingénierie pouvant potentiellement s'orienter vers le secteur**
- Sachant que 27% des salariés sur des métiers de l'ingénierie travaillent dans des entreprises de la Branche en Nouvelle-Aquitaine, environ **700 personnes formées en Bac+5 peuvent effectivement intégrer une entreprise du secteur de l'ingénierie**, auxquels on peut ajouter une centaine de doctorants, nous donnant **100 diplômés** pouvant intégrer la Branche.
- Il est important de rappeler que les spécialités des diplômés et les besoins des entreprises ne sont pas systématiquement harmonisés, ceci est donc un indicateur, et non pas une représentation de la réalité de la tension

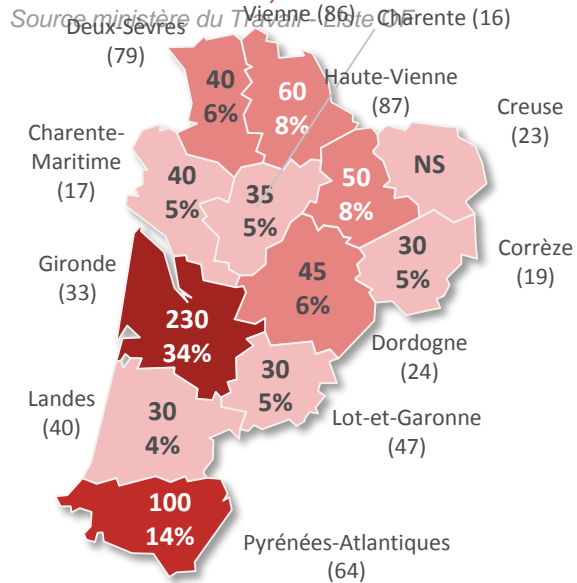


FORMATION CONTINUE

Offre et consommation

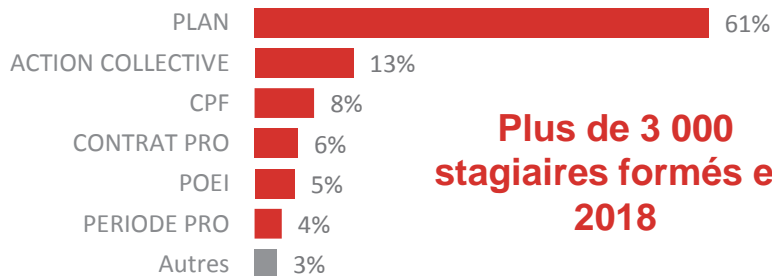
Une priorisation des compétences numériques dans le secteur de l'ingénierie pour les entreprises

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



Ventilation des formations financées par enveloppe

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



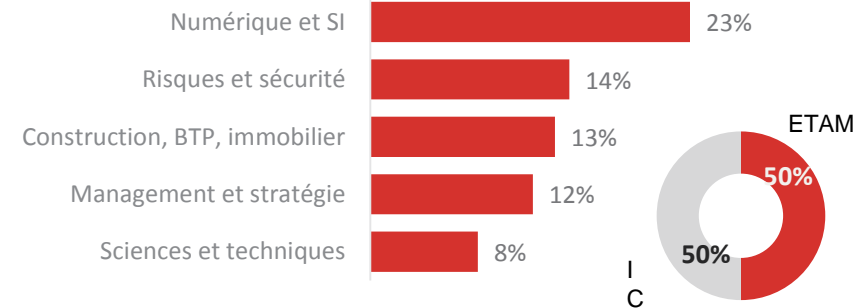
Plus de 3 000 stagiaires formés en 2018

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

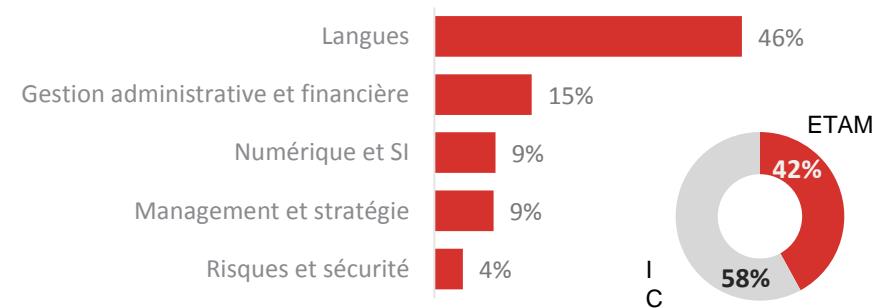
Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de l'ingénierie selon le dispositif

Source Fafiec, 2017/2018

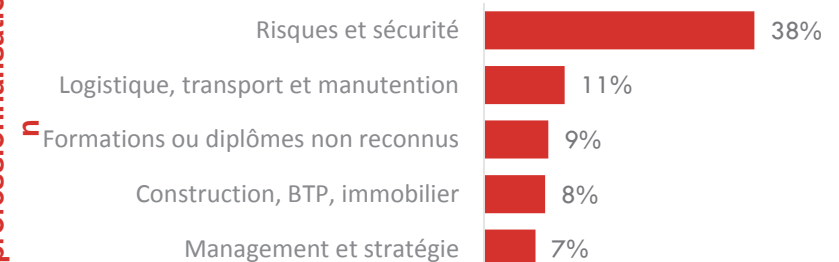
Plan & Actions Collectives



CPF



Périodes de professionnalisation





DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES

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

Répartition des 47 000 demandeurs d'emploi* - FAP Bâtiment, Travaux Publics

Source Emploi Store décembre 2018



La famille professionnelle « Bâtiment, Travaux Publics » représente 8% des demandeurs d'emploi (47 000 demandeurs d'emploi sur un total de près de 600 000 demandeurs d'emploi en catégories ABC inscrits en décembre 2018 à Pôle-Emploi en Nouvelle-Aquitaine)

Le métier d'ingénieur du bâtiment est à priori éligible aux métiers de l'ingénierie de construction dans la Branche. Il représente un potentiel de recrutements d'environ 3 400 personnes en situation de recherche d'emploi.

Sur ces 3 400 demandeurs d'emploi pouvant être à priori intégrés à la Branche, on fait l'hypothèse que 27%* d'entre eux intègrent la Branche, soit environ 900 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

*27% des salariés des métiers de l'ingénierie exercent dans des entreprises de la Branche (source DADS 2014 et traitement KYU Lab)

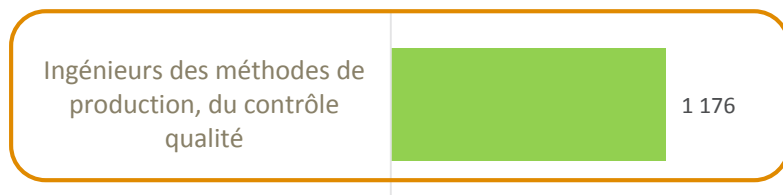


DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

320 demandeurs peuvent se diriger vers l'ingénierie de process ou le conseil en technologies

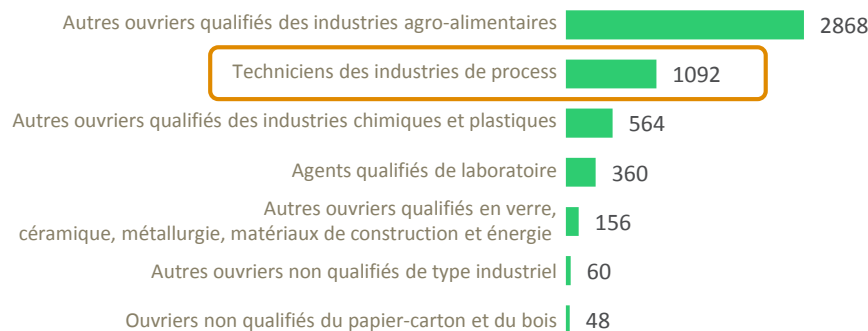
Répartition des demandeurs d'emploi* FAP « Ingénieurs et cadres de l'industrie »

Source Emploi Store décembre 2018



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

Source Emploi Store décembre 2018



Les familles professionnelles « Industries de process » et « Ingénieurs et cadres de l'industrie » représentent 1% des demandeurs d'emploi soit respectivement 5 100 et 1 200 personnes

- Parmi elles, un métier est à priori éligible au secteur de l'ingénierie de process de la Branche (profils bac +5). Ils représentent **un vivier de 1 200 demandeurs d'emploi.**

Sur ces 1 200 demandeurs d'emploi pouvant être à priori intégrés à la Branche, 27%* pourraient choisir de venir travailler dans la Branche, soit environ 320 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...)



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

620 créations nettes d'emplois



220 départs en retraite



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

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

800 personnes formées disponibles (bac +4/5 et plus)



1 200 demandeurs d'emploi éligibles aux métiers de la Branche



Entre **1 900** et **2 100** candidats potentiels

Environ 1 600 candidats/an seront disponibles pour intégrer le secteur ingénierie de la Branche entre 2018 et 2020, tandis que le besoin régional s'élève à environ 850 candidats/an, soit 1 poste pour presque 2 candidats.

- Si globalement le secteur ne fait pas apparaître de déficit au recrutement, le marché est tendu. Ceci s'explique par la forte concurrence du secteur du BTP qui peut attirer des profils très spécifiques dont les entreprises de la Branche ont besoin

- Ces chiffres sont la représentation quantitative du marché, et non qualitative, il peut manquer des profils très spécifiques qui vont donc rester en tension
- La Nouvelle-Aquitaine a également la spécificité d'être un territoire très vaste, certains territoires ne bénéficient donc pas de ce ratio positif, particulièrement dans la partie intérieure de la région



ETUDES ET
CONSEIL



SECTEUR DU CONSEIL



FORMATION INITIALE

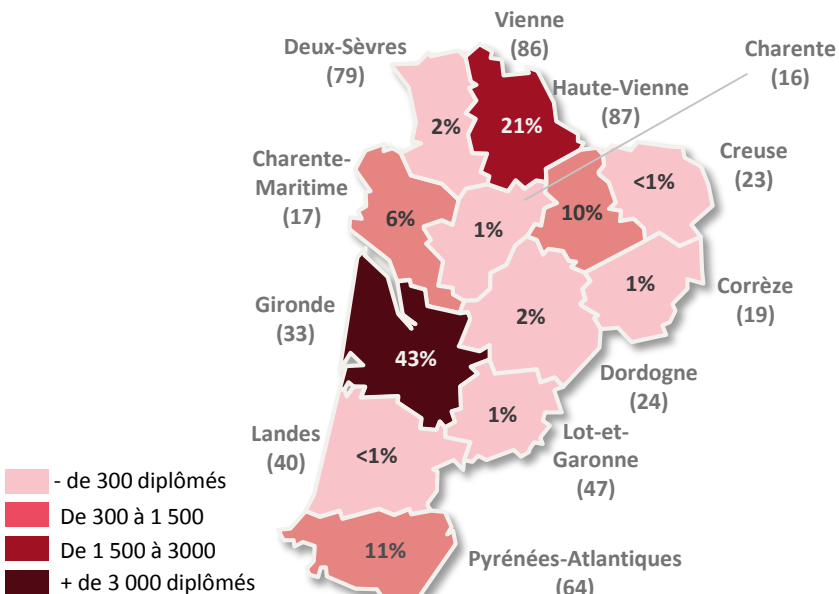
Répartition géographique des diplômés

Près de 9 300 étudiants diplômés pouvant potentiellement s'orienter vers le secteur du conseil de la branche

Répartition par département des 9 300 diplômés* délivrés pouvant potentiellement mener au secteur du conseil

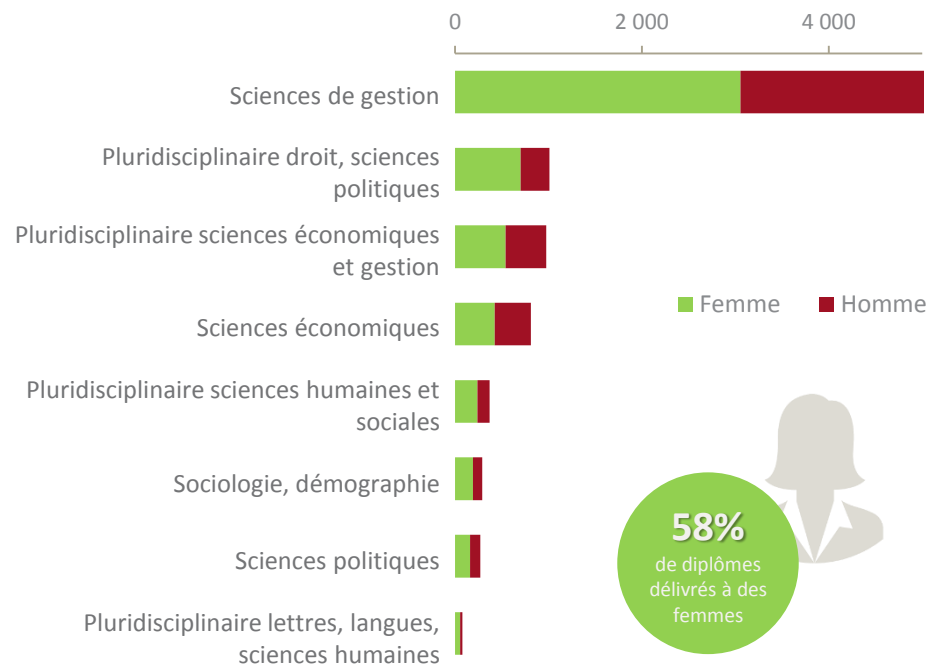
(Niveau bac +2 et au-delà)

Source ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2016



Nombre de diplômes menant aux métiers de la Branche délivrés

Source ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2016



58%
de diplômés 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...

- La région bordelaise est de loin le plus gros vivier d'étudiants pouvant s'orienter vers le secteur du conseil dans la région. Cela s'explique par la présence de l'IEP de Bordeaux, de grandes écoles de commerce (Kedge BS...) et de l'Université de Bordeaux.
- **Près de 60% des diplômés délivrés** pouvant mener au secteur du conseil et des études sont relatifs aux **sciences de gestion**. Suivi de loin par des diplômés pluridisciplinaires.



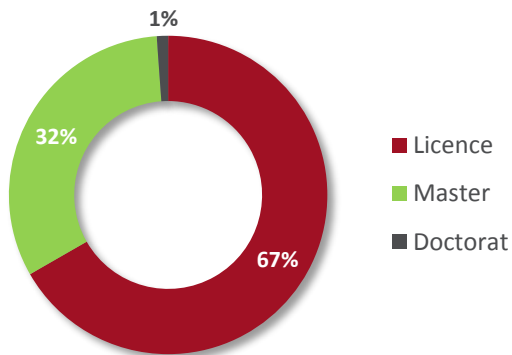
FORMATION INITIALE

Répartition des diplômés par niveau d'étude

420 diplômés bac+5 pourraient intégrer une entreprise du secteur du conseil

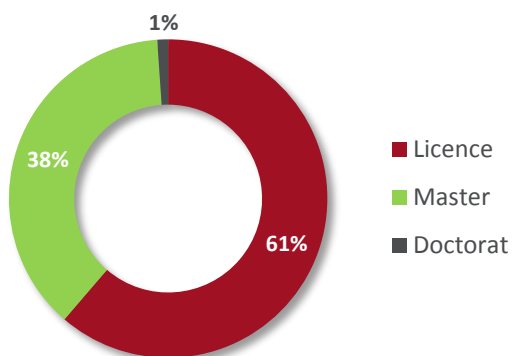
Répartition des effectifs selon le niveau de formation en 2016

Source ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche



Répartition des effectifs selon le niveau de formation en 2012

Source ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche



Entre 2012 et 2016, les effectifs en formation initiale en Nouvelle-Aquitaine ont augmenté de 2%

- La **répartition des diplômés** pouvant intégrer le secteur du conseil a évolué depuis 2012 : Les niveaux Licence qui représentaient 61% des diplômés délivrés ont atteint 67% en 2016
- En 2016, un peu plus de **9 300 diplômés de l'enseignement supérieur pouvant mener aux métiers de la branche ont été délivrés**
- Les **licences générales** constituent la plus importante des filières empruntées par les BAC+3. Bon nombre de ces derniers sont amenés à poursuivre en BAC+5

La croissance économique du secteur du conseil et des études dans la région devrait se traduire par **300 créations nettes d'emplois par an entre 2018 et 2023**

- **77%*** des personnes recherchées dans le conseil et les études le sont à **Bac+5** (source Observatoire Dynamique OPIIEC) soit **230 personnes /an**
- En 2016, **3 000 personnes pouvant s'orienter** vers les métiers du conseil et des études dans la région avaient un **niveau bac +5**. Selon le CEREQ (*Mobilités interrégionales de jeunes diplômés, 2016*), le solde entre les arrivées de diplômés et les départs de diplômés vers d'autres régions s'établit à -14% pour les diplômés supérieur. **Il resterait donc près de 2 600 diplômés bac+5 formés aux métiers du conseil et des études dans la région**
- Sachant qu'environ 16% des salariés sur des métiers du conseil travaillent dans des entreprises de la Branche, environ **420 personnes** formées en bac +5 vont effectivement **intégrer une entreprise du secteur du conseil**, et environ 700 en tout si l'on inclut une partie des bac+3

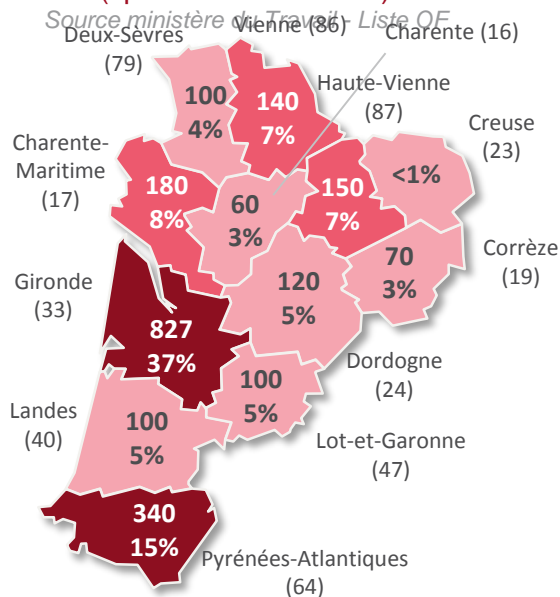


FORMATION CONTINUE

Offre et consommation

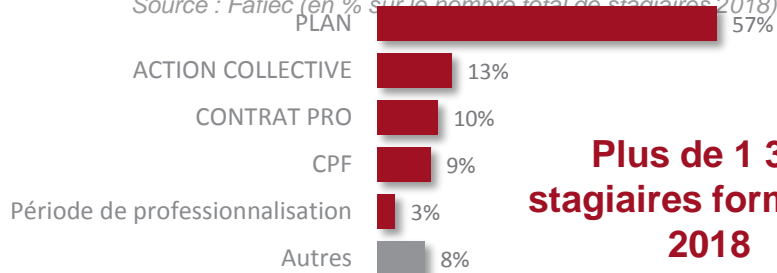
La formation continue dans le secteur concerne autant les ETAM que les cadres

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



Ventilation des formations financées par enveloppe

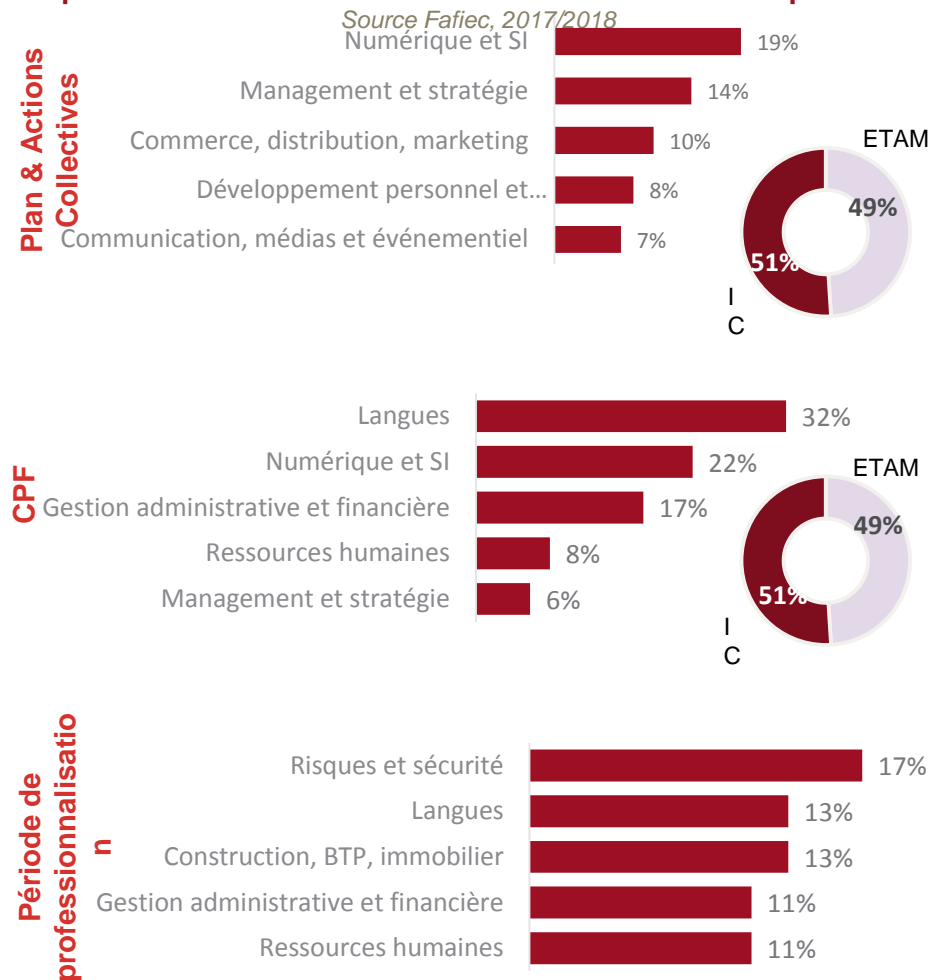
Source : Fafiec (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



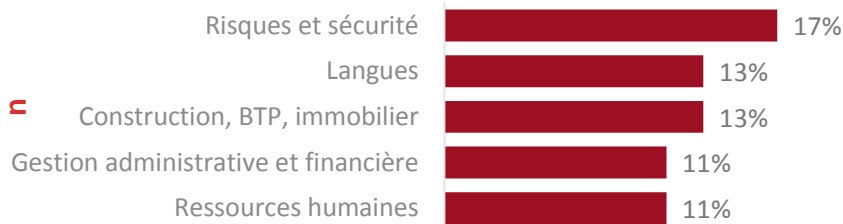
Plus de 1 300 stagiaires formés en 2018

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

Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés du conseil et des études selon le dispositif -



Période de professionnalisation



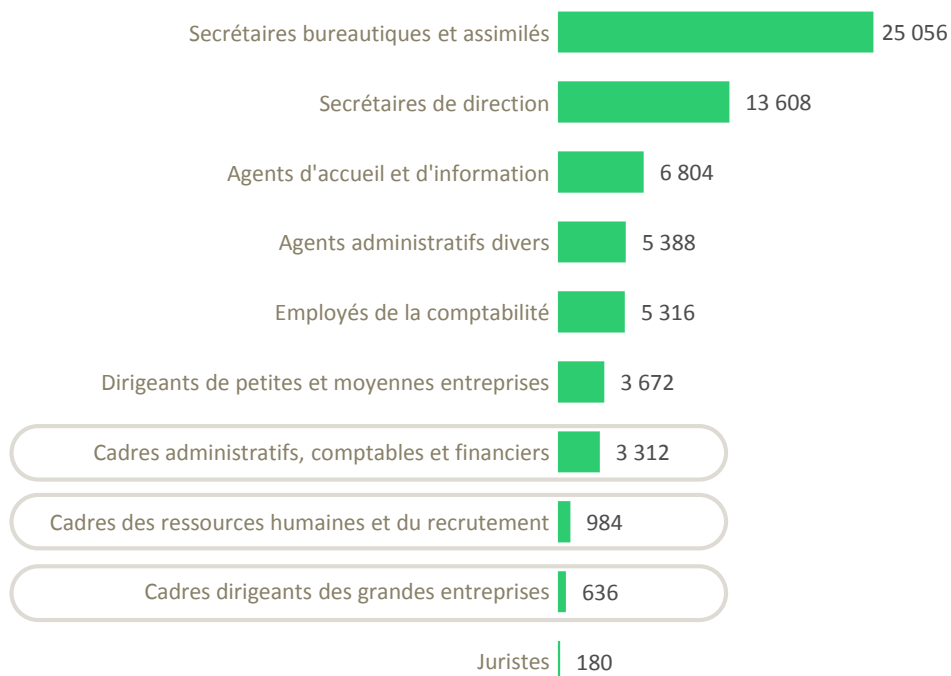


DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES

800 demandeurs d'emploi pourraient à priori 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 décembre 2018



La famille professionnelle « Gestion, administration des entreprises » représente 11% des demandeurs d'emploi, soit 65 000 personnes

- On peut noter que 3 métiers de la famille gestion, administration des entreprises sont à priori **éligibles aux métiers du conseil et des études** et correspondent à des **profils bac + 5**. Ils représentent au total 5 000 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 5 000 demandeurs d'emploi pouvant être intégrés à la Branche, 16%* d'entre eux soit environ 800 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

**16% des salariés exerçant des métiers du conseil et des études travaillent effectivement dans les entreprises de la Branche*

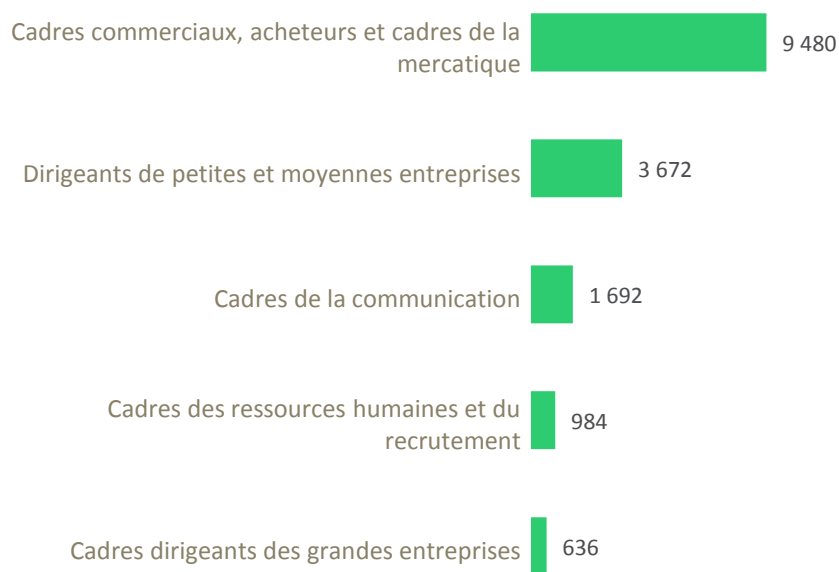


DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

Près de 16 000 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 le secteur conseil et études de la Branche

Source Emploi Store décembre 2018



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 → Consultants en management/en RH/ Chargés d'étude

Les consultants libéraux en études économiques, organisation et recrutement, gestion et fiscalité sont éligibles aux métiers du secteur du conseil la Branche. Leurs compétences métiers sont semblables à celle des métiers du secteur du conseil de la Branche



SYNTHÈSE

Environ 1 200 profils potentiellement disponibles en Nouvelle-Aquitaine pour le secteur

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

300 créations nettes d'emplois



90 départs en retraite



Entre **350** et **550** emplois potentiels

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

420 personnes formées disponibles (bac +4/5)



800 demandeurs d'emploi éligibles aux métiers de la Branche



Entre **1 100** et **1 300** candidats potentiels

Le secteur du conseil et des études rassemble un potentiel de 2,6 candidats pour 1 poste.

- Entre 2012 et 2016, les effectifs en formation initiale en Nouvelle-Aquitaine ont augmenté de 2%. Le vivier de candidats potentiels reste bien supérieur aux besoins des entreprises du secteur en Nouvelle-Aquitaine
- Ce ratio, bien qu'élevé reste moindre que dans d'autres régions (PACA, Corse ou Pays de la Loire)
- Le secteur du conseil étant un secteur très polyvalent et dont les domaines d'expertise sont larges, il est important de garder une distance vis-à-vis de ces résultats



EVÉNEMENT

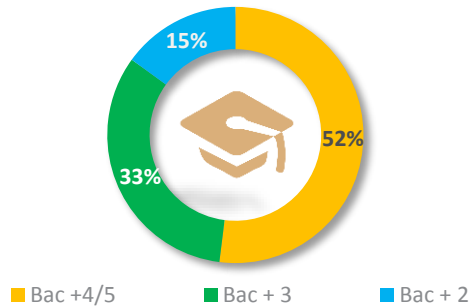
SECTEUR DE L'ÉVÈNEMENT



BESOINS EN RECRUTEMENT ET MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE

Près de 9 300 demandeurs d'emploi potentiellement éligibles pour le secteur de l'évènement de la Branche dans la région

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



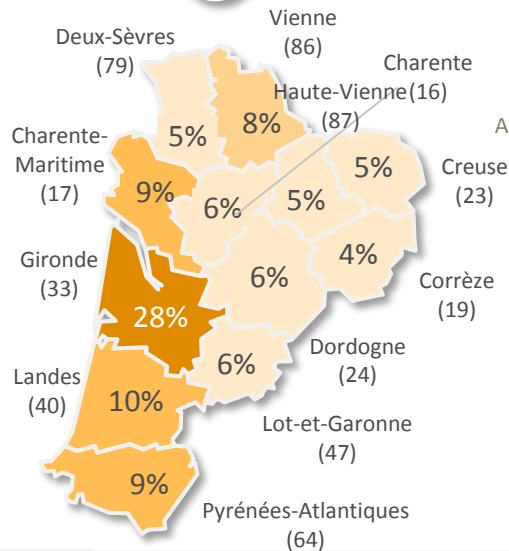
Source observatoire dynamique OPIIEC, septembre 2017

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'emploi potentiellement éligibles au secteur de l'évènement de la Branche par département

Source : Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



La région représente **6% des intentions nationales de recrutement** dans le secteur



74% des offres d'emplois émises par les entreprises du secteur dans la région demandent un niveau d'étude **Bac+4/5**



47% des offres d'emplois demandent une formation en **école d'ingénieur**

Source Observatoire dynamique OPIIEC, septembre 2017

Répartition des demandeurs d'emploi potentiellement éligibles par secteur

Source : Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



Sur près de 570 000 demandeurs d'emplois (catégories A, B, C) recensés en Nouvelle-Aquitaine en décembre 2016, près de 62 000 étaient recensés sur des métiers de la Branche, **9 288 dans l'évènementiel.**



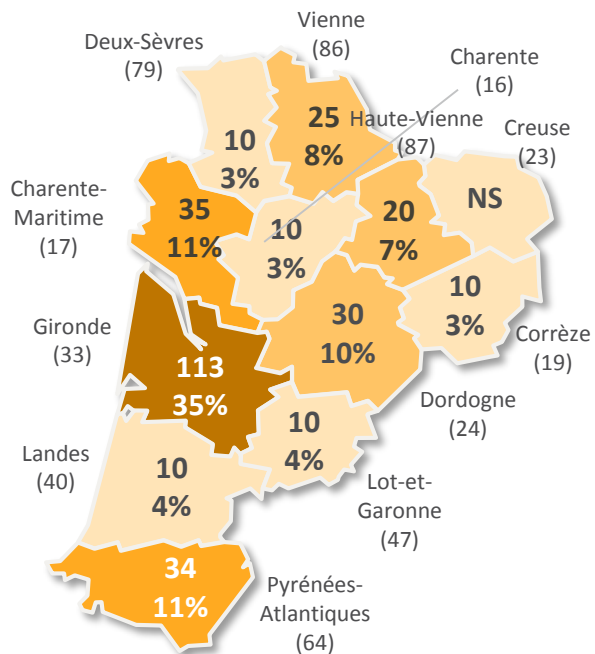


FORMATION CONTINUE

Des salariés bénéficiant de formations continues sur des thématiques diversifiées

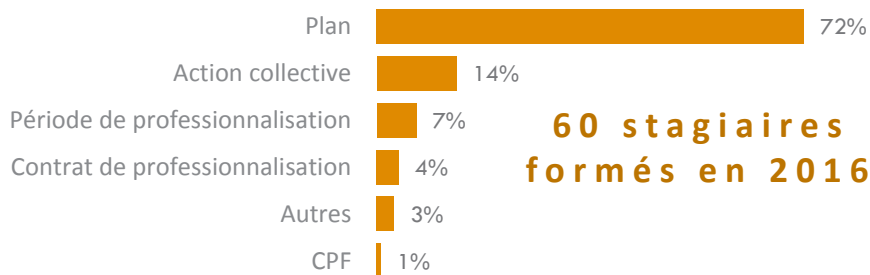
Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités menant aux métiers de l'évènement (spécialités déclarées)

Source ministère du Travail - Liste OF



Ventilation des formations financées par dispositif

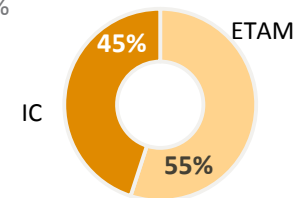
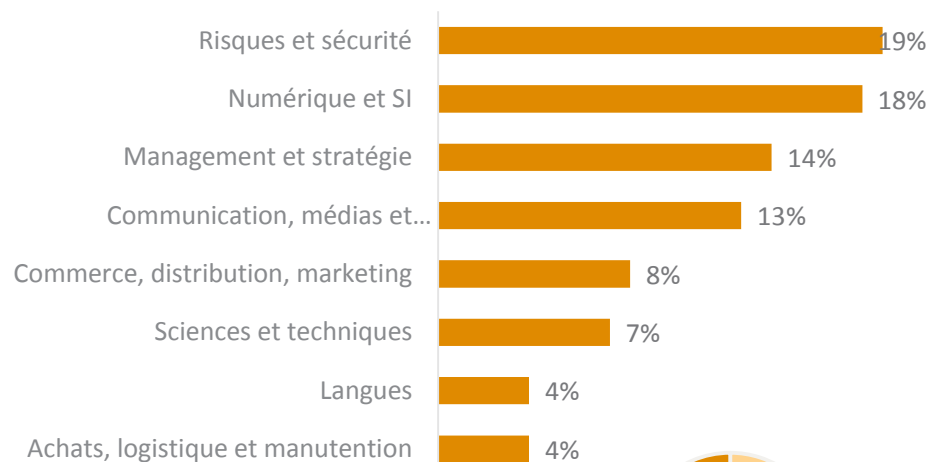
Source : Fafiec (en % sur le nombre total de stagiaires 2016 et S12017)



60 stagiaires formés en 2016

Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de l'évènement sur les dispositifs Plan et Actions Collectives

Source Fafiec, 2016-2017



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





BRANCHE



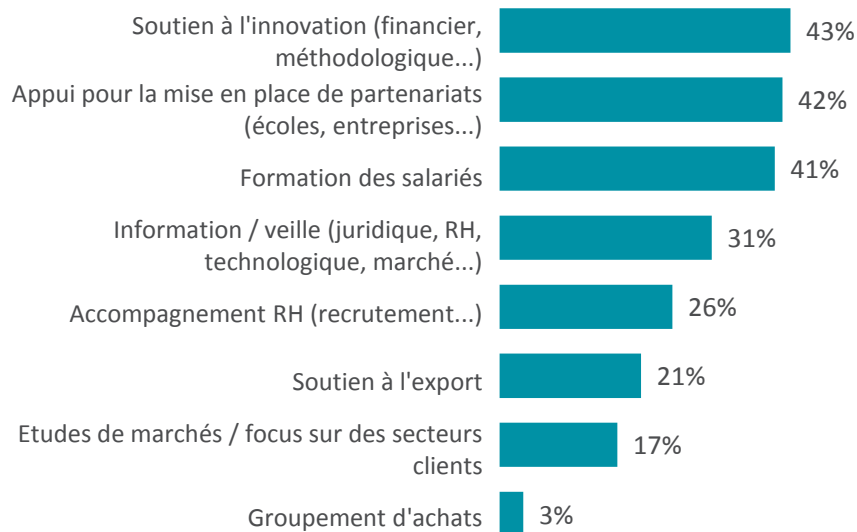
PRÉCONISATIONS

NATURE DES SOUTIENS ATTENDUS PAR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

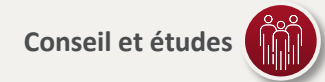
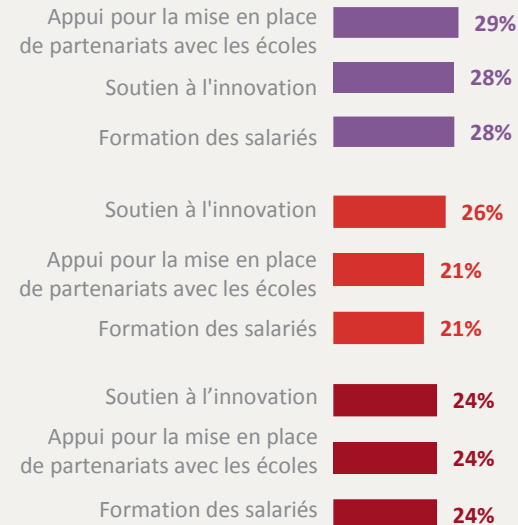
Le soutien à l'innovation : principale attente des entreprises de la Branche en matière d'accompagnement

Nature des soutiens et accompagnements attendus par les entreprises de la Branche (tous secteurs confondus)

Source Sondage KYU Lab



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



Le soutien à l'innovation, l'aide à la mise en place de partenariats et la formation des salariés apparaissent comme les principales attentes des entreprises de la Branche en matière d'accompagnement.

- Si les **attentes** des entreprises de la Branche en matière d'accompagnement sont **plurielles**, le **besoin de soutien à l'innovation** revient le plus souvent (*soutien financier et méthodologique au développement de l'activité, à l'effort de recherche...*).
- Les entreprises sollicitent également des **appuis pour la mise en place de partenariats** (écoles, entreprises) dans l'objectif de **dynamiser leur politique de recrutement**.
- Les entreprises attendent aussi de la Branche un soutien pour former leurs salariés. Ce n'est pas surprenant sachant que la plupart sont des **T/PME** et que la formation est plus que nécessaire dans des secteurs où **il est nécessaire d'actualiser très rapidement et très régulièrement ses compétences** face aux avancées technologiques permanentes.
- Un quart des entreprises souhaiterait enfin un **accompagnement RH renforcé**. Ceci peut s'expliquer encore une fois par la taille des entreprises de la Branche, qui pour beaucoup n'ont pas la capacité d'avoir une fonction support dédiée au recrutement. Or, face à la tension qui pèse sur les métiers de la Branche, à la **difficulté des entreprises à recruter des salariés et au fort taux de turn-over**, il peut être très difficile et chronophage pour une petite entreprise de gérer à la fois ces problématiques et son activité commerciale.

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

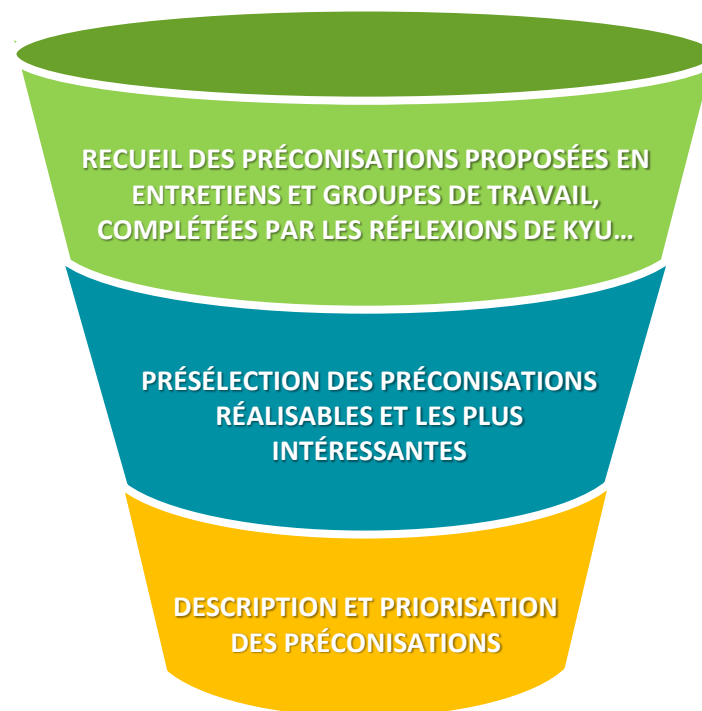
Présélection, ÉVALUATION ET DESCRIPTION

- 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 préconisations sélectionnées ont été décrites et enrichies, la faisabilité a été évaluée ainsi que les bénéfices escomptés

3

PRÉSENTATIONS ET PREMIERS AJUSTEMENTS

- Ces fiches de préconisations 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 à une assemblée plus large et paritaire. D'autres demandes et idées ont été intégrées



INTRODUCTION: *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 la publication de l'étude, rassemblant l'ensemble des acteurs susceptibles de participer au processus décisionnel concernant le déploiement d'une ou de plusieurs actions peut-être une première étape intéressante (Région, DIRECCTE, Pôle Emploi...).*



1

DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

- Construire des programmes de sensibilisation ayant pour cible des collégiens et des lycéens sur les métiers de la Branche – travailler avec le rectorat pour diffuser ces contenus
- Sensibiliser les prescripteurs (conseillers d'orientation, enseignants...) aux métiers de la Branche



2

ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE BESOINS DES PROFESSIONNELS ET OFFRE DE FORMATION

- Créer un espace ressource présentant l'ensemble des dispositifs de formation et 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

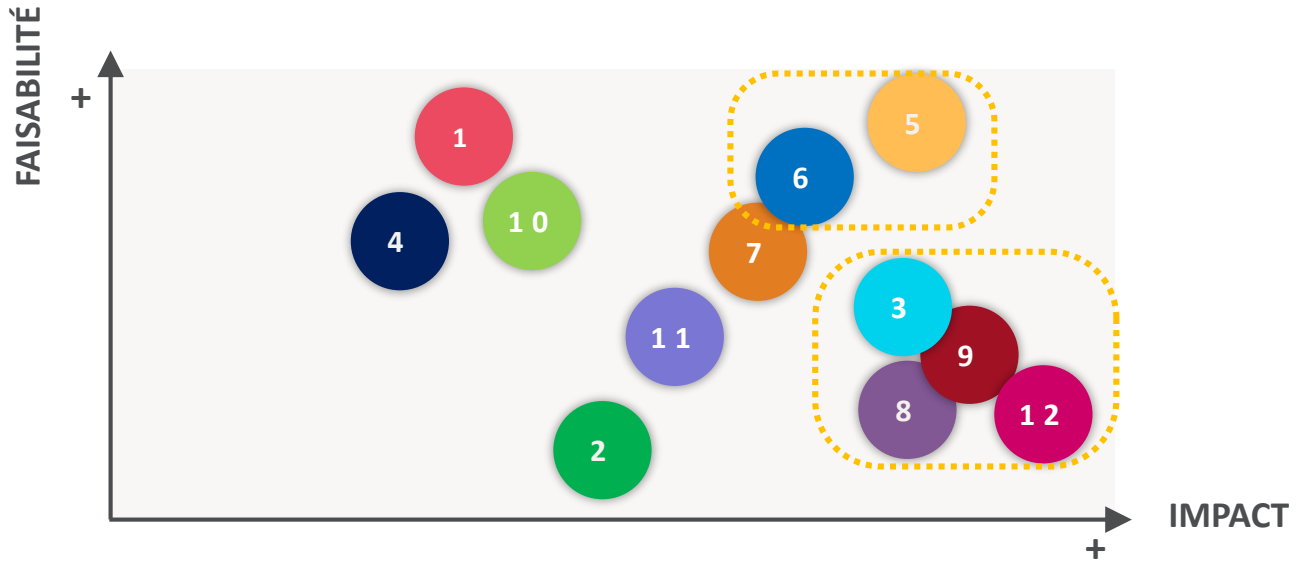
ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS PROBLÉMATIQUES ORGANISATIONNELLES ET TERRITORIALES

- Mettre en place des ateliers de travail RH au niveau local porté par les clusters et la Branche



ENJEUX CLÉS POUR LA BRANCHE

Matrice de positionnement des pistes d'action élaborées avec les parties prenantes



PISTES D'ACTION :

- 1** Mettre en avant et valoriser des femmes exerçant des métiers de la Branche à travers des actions de communication
- 2** Relayer des programmes de sensibilisation pour les collégiens et les lycéens sur les métiers de la Branche – travailler avec le rectorat pour les diffuser
- 3** Organiser un cycle de conférences dans les territoires pour sensibiliser les prescripteurs de l'emploi aux métiers de la Branche
- 4** Généraliser les sessions d'information/formation auprès des acteurs locaux de l'emploi - assurées par la Branche et ses permanents
- 5** Créer un espace ressource présentant l'ensemble des dispositifs de formation et d'accompagnement proposés aux entreprises de la Branche
- 6** Mobiliser plus d'intervenants professionnels pour participer aux enseignements de la formation initiale
- 7** Développer l'offre de formations en alternance
- 8** Participer à la conception de formations avec l'enseignement supérieur
- 9** Recenser et promouvoir l'offre régionale de formation continue des dirigeants sur des compétences managériales
- 10** Multiplier les ateliers locaux sur des problématiques/réussites sur les thématiques RH pour partager les bonnes pratiques -> décliner en supports plus largement diffusables
- 11** Accompagner le changement des pratiques (recrutement, travail à distance, proposer des postes aux conjoints, aide au transport, développer des activités extra travail pour des rencontres entre pairs)
- 12** Travailler avec la Région à la création d'un campus du numérique régional rassemblant les acteurs de la formation au numérique dans la région



1

DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

L'activité de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil, des Études et de l'Événement en Nouvelle-Aquitaine se **développe** rapidement (+6% de croissance de chiffre d'affaires prévus par an d'ici 2023 pour les entreprises de la Branche). Cela ouvre de **nombreuses opportunités de créations d'emplois** (plus de 2 200 nouveaux postes à pourvoir par an d'ici 2023, soit la création de 10 800 postes dans la Branche en Nouvelle-Aquitaine sur la période). **Le dynamisme de la Branche est fort et se maintient dans le temps, voire s'accélère dans certains secteurs.**

Toutefois, **ces dynamiques ne pourront pas se concrétiser si les entreprises ne sont pas en capacité de recruter les salariés permettant d'assurer cette montée en charge.** Ces profils recherchés sont majoritairement très qualifiés (dans les offres d'emploi 3 sur 4 sont des profils BAC+4/5). Attirer de nombreux profils, dès leur plus jeune âge, vers des formations BAC+3 à +5 menant à des métiers de la Branche est donc **un enjeu primordial pour soutenir l'activité de toute la Branche et la dynamique d'emploi dans la région.**

2 ACTIONS PRIORITAIRES PROPOSÉES À LA CPREFP NOUVELLE-AQUITAINE

1

Relayer des programmes de sensibilisation des collégiens et des lycéens sur les métiers de la Branche et travailler avec le rectorat pour leur diffusion

2

Organiser un cycle de conférences dans les territoires pour sensibiliser les prescripteurs de l'emploi aux métiers de la Branche



ENJEU 1 – ATTRACTIVITÉ

Construire des programmes de sensibilisation des collégiens et des lycéens sur les métiers de la Branche et travailler avec le rectorat pour leur diffusion

CONSTAT

Dans la région, le nombre jeunes s'orientant vers des formations menant aux métiers de la Branche – et in fine vers la Branche – est très insuffisant pour répondre aux besoins en recrutement des entreprises des secteurs du numérique et de l'ingénierie. Ces secteurs constituent pourtant des opportunités d'emploi importantes et de qualité – plus de 90% de CDI et de temps complet.

DÉPLOIEMENT

La Branche aurait la responsabilité de créer les contenus et d'identifier des intervenants en entreprise. La Région et le rectorat assureraient le déploiement dans les établissements.

- 1 Présenter dans une réunion régionale les métiers de la Branche aux acteurs clés de la relation école-entreprise (CIO Bordeaux, CIO Poitiers, CIO Limoges, DAFPIC, CLEE Bordeaux, CLEE Poitiers, CLEE Limoges, IEN-IO, acteurs de la Région...) et de l'emploi (Pôle Emploi/APEC) en insistant sur les métiers en tension qui ont de forts besoins en recrutement. La réunion pourrait être organisée dans les locaux d'une entreprise pour donner à voir la réalité des métiers...
- 2 Organiser une journée « portes ouvertes » dans les entreprises de la Branche en Nouvelle-Aquitaine, pour que professionnels de l'orientation et de l'éducation puissent mieux appréhender les métiers...
- 3 Relayer un kit de communication pédagogique permettant de donner une vue d'ensemble des enjeux actuels et à venir des secteurs (Ingénierie, Numérique, Conseil et Evènement) de la Branche dans la région (études, infographies, data visualisation, vidéos, ressources en ligne...). Le mettre à disposition des CIO/conseillers d'orientation par l'intermédiaire du rectorat, mais également des élèves dans les CDI. Diffuser également ces contenus sur les réseaux sociaux (Facebook, YouTube...) et identifier les « influenceurs ».
- 4 Organiser avec la Région Nouvelle-Aquitaine l'intervention en classe de professionnels pour présenter leurs métiers (journée type, projets « atypiques »...) en s'appuyant les opportunités ouvertes par la réforme du baccalauréat en matière d'orientation : Parcours Métiers en classe de 3ème (découverte des métiers), programme d'orientation au lycée (54h/an soit 1h30 / semaine en seconde puis un temps dédié en première et terminale) et semaine d'orientation organisée à la rentrée scolaire dans les lycées pour les élèves de terminal.
- 5 Organiser des classes en entreprises au sein de la Branche pour donner à voir les conditions de travail attractives, les métiers... en sélectionnant des entreprises volontaires et en le proposant au rectorat.

IMPACT : - +

FAISABILITÉ : - +

FACTEURS DE SUCCÈS

1. **Amorcer une collaboration forte avec le rectorat et la Région.**
2. **Collecter des contenus innovants.**
3. **Identifier quelques entreprises « phares » qui pourraient participer à cette initiative.**
4. **Saisir les opportunités offertes par la réforme du baccalauréat.**
5. **Renouveler l'opération annuellement pour assurer la transmission d'informations à chaque promotion d'élèves de collège et de lycée.**



ENJEU 1 – ATTRACTIVITÉ

Organiser un cycle de conférences dans les territoires de la région pour sensibiliser les prescripteurs de l'emploi aux métiers de la Branche

CONSTAT

En dehors du fait que les populations jeunes soient sensibilisées aux métiers de la Branche, il est important que les prescripteurs de l'emploi (conseillers d'orientation, enseignants, conseillers Pôle Emploi...) le soient également. Ce sont néanmoins des publics souvent plus difficiles à impliquer, il est donc important de trouver des moyens qui les concernent, les intéressent et les impliquent.

DÉPLOIEMENT

La Branche pourrait porter l'organisation de ces conférences

- 1. Mettre en place une série de conférences sur des sujets porteurs et liés aux métiers de la Branche (Ex. : Sens du travail, Stimuler l'innovation, Numérique pour tous...) animés par des professionnels des entreprises de la Branche – dirigeants, jeunes entrepreneurs... Les conférences auront lieu à travers différents territoires de la région.
- 2. A travers les conférences, aborder des thématiques comme la transition numérique du travail, l'innovation dans un contexte mondialisé, la vision de l'échec dans les parcours et les dynamiques d'innovation, la gestion des nouvelles générations (à l'école et en entreprise), etc.
- 3. Identifier tous les acteurs locaux impliqués dans l'orientation professionnelle (enseignants, conseillers d'orientation, conseillers Pôle Emploi et des Missions locales pour l'emploi...) et les inviter gratuitement aux conférences. Convier également les entreprises de la Branche du territoire lors de ces événements.
- 4. Choisir des lieux emblématiques comme une université, un lycée ou une entreprise pour tenir ces conférences. Communiquer sur cet événement comme une série inédite qui rapproche les acteurs du monde professionnel et du monde enseignant.

FACTEURS DE SUCCÈS

- 1. Identifier des thèmes porteurs pour les conférences qui permettraient de communiquer indirectement et positivement sur les métiers de la Branche et concerner les enseignants
- 2. Communiquer abondamment sur le côté inédit de l'expérience et l'intérêt pour les deux parties de s'engager sur ce projet
- 3. Mobiliser largement des participants à travers des actions de communication et des relais par les entreprises de la Branche
- 4. Identifier les possibilités de se greffer à des actions déjà en cours (ex: Tour de France de la Transition numérique des TPE et PME)

IMPACT : - █ █ █ █ +

FAISABILITÉ : - █ █ █ █ +



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

CONSTAT GÉNÉRAL

Les compétences recherchées par les entreprises de la Branche évoluent : les différents progrès technologiques et les attentes des clients, en constante évolution, transforment les prestations et conduisent les entreprises à s'y adapter. Au cœur de ces changements, ce sont bien entendu les compétences des salariés qui sont à faire évoluer.

Il s'agit dès lors de former en quantité suffisante les salariés et futurs salariés de la Branche aux nouvelles compétences attendues (développement d'applications d'entreprises, management de projet, gestion de projet/AMOA, Big data, spécialités d'ingénierie en structure, métallurgie...), en particulier leur donner accès à une offre de formations pointue techniquement, et d'autre part d'attirer des professionnels venant d'autres Branches et ayant un socle de compétences commun, afin de s'appuyer sur de nouveaux collaborateurs venant de l'extérieur et étant formés aux besoins de la Branche sur des compétences spécifiques.

3 ACTIONS PRIORITAIRES PROPOSÉES À LA CPREFP NOUVELLE-AQUITAINE

1

Créer un espace ressource présentant l'ensemble des dispositifs de formation et d'accompagnement proposés aux entreprises de la Branche

2

Recenser et promouvoir l'offre régionale de formation continue des dirigeants sur des compétences managériales

3

Inciter la Région à créer un campus du numérique régional rassemblant les acteurs de la formation au numérique dans la région



ENJEU 2 – ADÉQUATION OFFRES / BESOINS

Créer un espace ressource présentant l'ensemble des dispositifs de formation et plus largement d'accompagnement proposés aux entreprises de la Branche

CONSTAT

De plus en plus de dispositifs sont mis en place pour aider les entreprises à former leurs salariés tout au long de la vie, or les entreprises de la Branche n'ont pas toujours connaissance des outils qui existent déjà et dont elles peuvent se servir. Par exemple, l'offre de service du FAFIEC (en particulier les formations liées aux actions collectives) et les différents dispositifs de formation attenants (et leurs financements, ex: ADEC ou ARFSN) ne sont pas assez connus, notamment des plus petites structures.

DÉPLOIEMENT

1

Créer une page web « ressource » régionale, porte d'entrée unique en matière de formations et de financement dans la région Nouvelle-Aquitaine sur le site du FAFIEC. Cette page, en présentant de façon claire et concrète les services et aides existants. Ce qui permettrait aux entreprises de mieux s'orienter dans le monde de l'emploi/formation. L'objectif est de leur permettre d'avoir accès plus facilement à des soutiens (outils, financements...) qui existent déjà pour recruter ou former leurs salariés

2

Recenser toute la documentation existante sur les sites suivants : sites de la Branche, site de la Région, site du rectorat, sites des clusters de la région... Et les informations suivantes : référentiels métiers de la Branche et évolutions à prévoir, offre de service du FAFIEC et moyens de financement, dispositifs d'accompagnement (RH, communication...), événements à venir (destinataires et porteurs des événements), etc.

3

Mettre en place une newsletter dédiée au sujet de la formation afin que les acteurs soient régulièrement mis au courant de nouveaux financements ou de nouveaux dispositifs disponibles, tout en laissant l'information venir à eux et non le contraire

3

Complémentaire recenser et présenter sur l'espace les autres dispositifs d'accompagnement existants en dehors du champs de la formation : aide au financement (ex. : BPI, Région...), aide à l'innovation, structures d'incubation, clusters, pôle de compétitivité...

IMPACT : - +

FAISABILITÉ : - +



FACTEURS DE SUCCÈS

1. **S'assurer auprès des clusters et pôles de compétitivité que l'ensemble de l'offre régionale est recensée**
2. **Communiquer sur l'existence de ce portail auprès de la base des adhérents, et auprès de relais locaux comme les CCI ou les clusters**
3. **Travailler en marge du portail sur des formats courts et lisibles de type « infographie » permettant de s'orienter au quotidien dans ces sujets.**



ENJEU 2 – ADÉQUATION OFFRES / BESOINS

Recenser et promouvoir l'offre régionale de formation continue des dirigeants sur des compétences managériales

CONSTAT

Souvent issus de formations techniques, certains dirigeants des TPE et PME de la branche dans la région sont insuffisamment formés sur des thématiques managériales (techniques de management, développement stratégique d'entreprise, leadership, réglementation...). Ceci pénalise parfois la gestion et la structuration de leur entreprise, particulièrement dans des phases de croissance.

DÉPLOIEMENT

- 1 Identifier grâce à un court sondage en ligne les principales compétences comportementales sur les lesquelles les dirigeants des TPE/PME régionales souhaiteraient pouvoir se former)
- 2 Recenser les formations existantes sur les thématiques managériales (leadership, innovations managériales, communication, stratégie de développement...) dans la région ainsi que l'offre de service proposée par le Fafiec aux dirigeants salariés (Ex. : Actions collectives : Management Stratégique, Leadership...)
- 3 Identifier les autres dispositifs (partenariats, co-financements...) mis en place dans la région pour accompagner la montée en compétences des dirigeants, en particulier pour les dirigeants non-salariés dont les formations ne peuvent être prise en charge par l'OPCO
- 4 Produire une cartographie de ces organismes de formation qui sera directement mise à disposition des entreprises adhérentes, à destination des dirigeants.
- 5 Lancer une campagne de communication autour de cette « cartographie simplifiée » (e-mailing aux adhérents et encart dédié sur le site de la branche, voire journée de communication dédiée au sein du FAFIEC régional) visant à toucher les dirigeants des entreprises régionales pour les mobiliser sur le sujet de leur formation professionnelle



FACTEURS DE SUCCÈS

1. Identifier les besoins spécifiques des dirigeants des entreprises de TPE/PME dans la région
2. Ne retenir que les thématiques de formation les plus demandées pour ne pas disperser l'offre sur le sujet et parvenir à cibler les organismes de formation les plus pertinents
3. Mobiliser les dirigeants en leur proposant des offres de formation innovantes qui parviennent à s'intégrer dans les agendas (e-learning, blended learning, micro-learning...)

IMPACT : - +

FAISABILITÉ : - +



ENJEU 2 – ADÉQUATION OFFRES / BESOINS

Travailler avec la Région à la création d'un campus du numérique régional rassemblant les acteurs de la formation au numérique dans la région

CONSTAT

Face à la tension forte au recrutement des métiers du numérique et à l'accélération de la croissance du secteur, il est aujourd'hui plus que nécessaire de former plus de jeunes afin de répondre aux besoins importants et croissants des entreprises. Il est également nécessaire de s'assurer que leurs enseignements correspondent aux besoins des entreprises de la branche en termes de niveau de qualification et de compétences techniques.

Le Campus Numérique 47 d'Agen inauguré en 2018 est une initiative locale à développer pour créer un maillage régional avec un site phare.

DÉPLOIEMENT

La Région Auvergne-Rhône-Alpes qui s'est saisie de l'étude de Branche réalisée en 2016-17 a inauguré en 2018 un Campus du Numérique à Lyon avec relais sur les territoires. Cet exemple doit inspirer l'action décrite ci-dessous.

1

Mobiliser la Région et/ou d'autres acteurs institutionnels régionaux pour porter le projet et définir en collaboration avec la Branche, les acteurs économiques et les acteurs de la formation régionaux ses objectifs, son format, ses modalités de fonctionnement...

2

Lancer un appel à projet pour mobiliser des acteurs de la formation initiale et continue qui développeront ou déclineront leurs cursus au sein de ce Campus. Le Campus devra agréger un ensemble pluriel et complémentaire d'acteurs de la formation sur les thématiques numériques. Il sera ouvert à des publics divers – jeunes, personnes en situation de handicap, décrocheurs, demandeurs d'emploi, entrepreneurs, senior, femmes...

3

Développer des Campus hors les murs afin de faire rayonner le Campus sur tout le territoire de Nouvelle-Aquitaine – Relais par exemple avec le Campus numérique 47

4

Mettre en place une gouvernance mixte chargée de faire vivre le Campus en renouvelant l'offre de formation, en communiquant largement sur son offre et en élargissant les publics accueillis

IMPACT : - [] [] [] [] [] +

FAISABILITÉ : - [] [] [] [] [] +

FACTEURS DE SUCCÈS

1. Penser la taille et l'ampleur du projet afin d'identifier clairement quels sont les acteurs qui doivent participer à l'élaboration de ce campus
2. Intégrer en amont la diversité et l'étendue territoriale de la région pour assurer un couverture et des relais dans les territoires
3. S'assurer que l'ensemble des partenaires détient la même ambition et le même objectif dans la réussite de ce campus
4. Etablir un modèle économique viable et assurer la faisabilité financière du projet avec des porteurs de poids



3

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS PROBLÉMATIQUES ORGANISATIONNELLES ET TERRITORIALES

La région Nouvelle-Aquitaine dispose de territoires et de réalités économiques très diversifiés. Pour faire face à ces disparités, il est important de mettre en place des **actions ciblées en fonction des zones**. C'est pourquoi lorsque l'on aborde les sujets d'attractivité du territoire et des pratiques RH qui peuvent être mises en place pour attirer des salariés et les faire rester, il est important d'agir au niveau local auprès d'acteurs conscients des difficultés et des manières de les dépasser.

De nombreuses aides existent pour les entreprises de la Branche sur ce sujet, notamment de la part du FAFIEC. Pourtant, **peu d'entre elles ont la visibilité nécessaire sur ces aides et sur les dispositifs dont elles peuvent bénéficier** (formation, diagnostics RH...). Remettre à plat ces différents sujets est donc nécessaire pour les accompagner sur le long terme.

ACTION PRIORITAIRE PROPOSÉE À LA CPREFP NOUVELLE-AQUITAINE

1

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



ENJEU 3 – ATTRACTIVITÉ TERRITORIALE

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

CONSTAT

Il existe dans la région des initiatives locales sur les thématiques RH qui ont eu beaucoup de succès à la fois pour attirer des salariés, mais également pour ralentir le turn-over. Certaines entreprises de la Branche, en particulier les TPE et PME n'ont pas forcément les ressources nécessaires pour changer leurs pratiques ou pour mettre en place des pratiques innovantes, pourtant ce sont ces entreprises qui pâtissent le plus de la tension à l'embauche et du manque d'attractivité de leurs territoires

DÉPLOIEMENT

- 1 Pour favoriser le partage de bonnes pratiques RH entre les entreprises de la Branche, constituer des communautés RH territoriales éventuellement sectorisées (Numérique, Ingénierie, Conseil)
 - Ces groupes sont animés par des experts ou des professionnels d'entreprises (de la Branche ou non) ayant mis en place des pratiques managériales originales, répliquables et ayant montrés des résultats significatifs
 - Des rencontres territoriales ont lieu régulièrement et abordent des thématiques plébiscitées par les membres du groupe, elles sont portées par les clusters locaux ou des acteurs régionaux
 - Des ressources sont mises en ligne et permettent à la communauté d'échanger en dehors des RDV physiques (CVthèque, baromètre, pratiques, idées...), avec la Branche comme animateur de communauté
- 2 Accompagner au changement des pratiques RH (recrutement, travail à distance, proposer des postes aux conjoints, aide au transport, développer des activités extra travail pour des rencontres entre pairs)
 - En plus de l'animation de réunions locales et de plateformes, décliner les bonnes pratiques RH en supports plus largement diffusables et accessibles sur le site du Fafiec et des clusters/Pôle de compétitivité, en mettant en avant des pratiques innovantes et facilement répliquables
 - Pour chaque pratique proposée, mettre de l'information quant aux possibilités de se faire aider financièrement pour inciter les entreprises à sauter le pas

IMPACT :



FAISABILITÉ :



FACTEURS DE SUCCÈS

1. **S'appuyer sur les clusters locaux qui ont l'habitude d'animer des communautés et qui connaissent les entreprises et les problématiques de leurs territoires**
2. **Confier l'animation à un acteur très au courant de la réalité et des difficultés des entreprises**
3. **Mettre en avant et valoriser des actions RH vertueuses déjà mises en place par certains acteurs sur le terrain**
4. **Illustrer objectivement pour chaque initiative quels ont été les efforts consentis et les résultats obtenus**



1

DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

- Mettre en avant et valoriser des femmes exerçant des métiers de la Branche à travers des actions de communication ciblés et des partenariats avec des associations d'entrepreneuriat féminin
- Généraliser les sessions d'information/formation auprès des acteurs locaux de l'emploi - assurées par la Branche et ses permanents



2

ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE BESOINS DES PROFESSIONNELS ET OFFRE DE FORMATION

- Renforcer le volet professionnalisant des formations initiales (50% du temps de formation en entreprise, stages obligatoires...) y compris à l'université. Et développer l'offre de formation en alternance
- Proposer aux professionnels dont le secteur est en déclin et aux professionnels cherchant à se reconvertir de suivre des formations passerelles pour intégrer la Branche – S'appuyer sur le dispositif MRS en développement par Pôle Emploi



3

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS PROBLÉMATIQUES D'ATTRACTIVITÉ DU TERRITOIRE

- Mettre en place des actions de communication ciblées pour attirer des salariés dans les territoires plus reculés (Brive, Niort, Limoges, Guéret...)
- Créer des structures financées par les communes et les CCI afin d'aider les entreprises à s'installer sur un territoire (ex: Invest in Reims)

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

NOUVELLE-AQUITAINE



Contact sur l'étude :

Monica OKHKIAN

Chef de projets

Pôle Projets, études et développement

01 77 45 95 61

mokhkian@fafiec.fr

Cette étude a été réalisée par :

