



OBSERVATOIRE DYNAMIQUE DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

I. BILAN 2013 ET PROSPECTIVE 2014

TENDANCES D'ÉVOLUTION

ET COMPÉTENCES ÉMERGENTES

I.3. SECTEUR ÉTUDES & CONSEIL

OPIIEC
25 Quai Panhard et Levassor
75013 PARIS

Observatoire Paritaire des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil et des métiers de l'évènementiel – Association Loi 1901

Secteurs ETUDES & CONSEIL

1. A. Bilan 2013.....	3
2. A.1. Synthèse des données 2013.....	3
3. A.2. Les évolutions significatives de 2013.....	5
4. B.Tendances des METIERS Etudes & Conseil	7
5. A.Développer les nouvelles compétences de management	7
6. 1.Développer les organisations collaboratives	7
7. 2.Développer l'innovation	8
8. 3.Accompagner la transmission des savoirs	9
9. 4.Accompagner l'évolution des pratiques de gestion publique	10
10.5.Sécuriser les parcours professionnels	11
11.B. Accompagner la révolution technologique	13
12. 1.Sécuriser les usages numériques	13
13. 2.Mettre à niveau la communication et le marketing	14

A. Bilan 2013

« Après une année 2012 , pour le Conseil en stratégie et en management en baisse de -2,5% , l'année 2013 est proche de zéro.

Modification en profondeur de la hiérarchie entre les différents secteurs d'activité :

- l'**industrie** repasse en 1^{ère} position : **29%** du total du marché contre 23% en 2012 ;
- devant les **services financiers** qui perdent 4 points passant de 28% en 2012 à **24%** ;
- la 3^{ème} place est occupée par le **secteur énergie/ environnement (15%)** qui devance désormais le **secteur public (9%)**

Le Conseil en stratégie et en management reste un secteur qui recrute , en particulier de jeunes diplômés qui représentent 80% des embauches .

www.syntec-management.com

A.1. Synthèse des données 2013

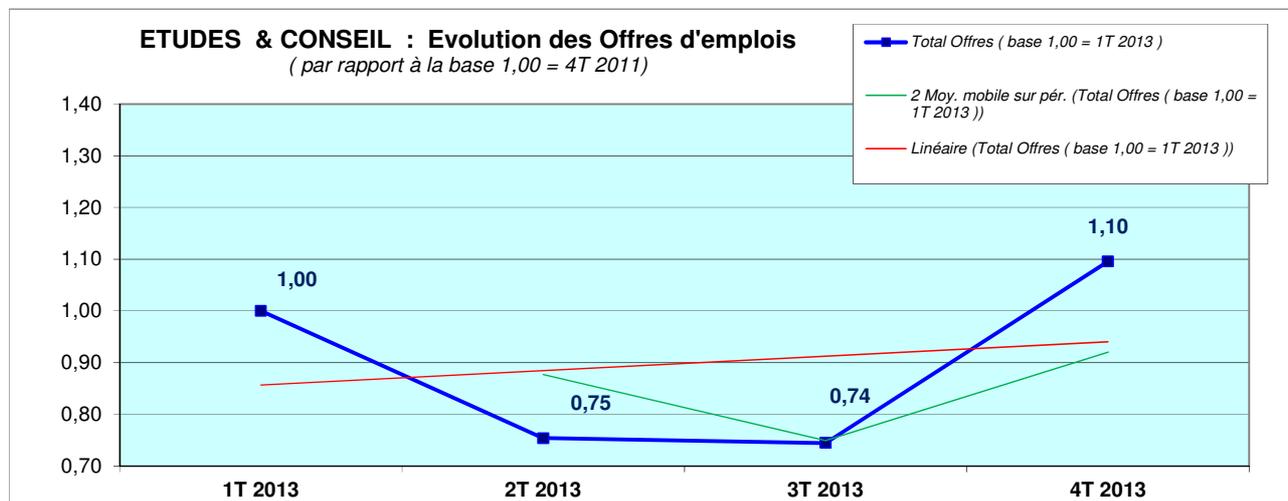
ETUDES & CONSEIL	Indicateurs de Synthèse 2013			
	semestrielle	trimestrielle		
période				
Evolution	1 ^S 2013 à 2 ^S 2013	1 ^o T 2013 à 2 ^o T 2013	2 ^o T 2013 à 3 ^o T 2013	3 ^o T 2013 à 4 ^o T 2013
des offres emplois (volume)	4,9%	-24,6%	-1,2%	47,1%
de la proportion CDI / total offres	0,0%	-8,9%	7,4%	-1,9%
de la proportion profil confirmé / total offres	2,1%	-9,5%	6,0%	2,6%
de la proportion profil débutant / total offres	-0,9%	3,6%	-2,0%	-1,6%

Indicateurs de synthèse

Progression des offres au 2^{ème} semestre 2013 (+4,9 % / 1^{er} semestre 2013), portée essentiellement par la notable progression du 4^{ème} T 2013 (+ 47 % / 3T2013).

1. Evolution des offres par rapport à 1 T 2013 (tableau 1)

Pour ce 4^{ème} trimestre 2013, les volumes d'offres enregistrent une progression notable (+ 36 points / 3T 2013) qui porte l'offre au plus haut niveau atteint depuis le début de l'année (+ 10 points / 1T13) et depuis l'origine de l'Observatoire



Moyenne mobile sur 2 périodes & courbe de tendance de prévision linéaire

1.1. Evolutions par emploi

Tableau 1.1	Volume Offres d' emplois			
	1T 13	2T 13	3T 13	4T 13
Emplois				
M16 - Consultant en management	97	64	55	113
M17 - Coach en évolution professionnelle	10	4	2	0
M18- Consultant en accompagnement collectif	23	38	27	37
M19 - Consultant en relations publiques	34	21	36	44
M20 - Consultant en recrutement	242	180	196	275
M21 - Chargé d'études marketing et opinion	33	24	11	12
Total	439	331	327	481
<i>Total Offres (base 1,00 = 1er T 2013)</i>	1,00	0,75	0,74	1,10

Emplois	1T 13	2T 13	3T 13	4T 13
M16 - Consultant en management	1,00	0,66	0,57	1,16
M17 - Coach en évolution professionnelle	1,00	0,40	0,20	0,00
M18- Consultant en accompagnement collectif	1,00	1,65	1,17	1,61
M19 - Consultant en relations publiques	1,00	0,62	1,06	1,29
M20 - Consultant en recrutement	1,00	0,74	0,81	1,14
M21 - Chargé d'études marketing et opinion	1,00	0,73	0,33	0,36
Total	1,00	0,75	0,74	1,10

Les progressions les plus importantes concernent les emplois de

- Consultant en management (+ 59 points / 3T 2013)
-
- mais aussi ceux de Consultant en accompagnement collectif (+61 points /1T13)
- et de Conseil en relations publiques (+29 points/ 1T13)

On notera la baisse sensible de l'offre pour l'emploi de Chargé d'étude marketing et opinion (-64 points/1T13)

Tableau 1.1.1	% Evolution offres emplois	
	Base 2013	1 trimestre
Emplois	1T 13 - 4 T13	3T 13 - 4T 13
M16 - Consultant en management	16%	105%
M17 - Coach en évolution professionnelle	-100%	-100%
M18- Consultant en accompagnement collectif	61%	37%
M19 - Consultant en relations publiques	29%	22%
M20 - Consultant en recrutement	14%	40%
M21 - Chargé d'études marketing et opinion	-64%	9%
Total	10%	47%

Sur le cycle annuel et sur le cycle trimestriel, les emplois ressortent en évolution positive, à l'exception de l'emploi de *Coach en évolution professionnelle*

A.2. Les évolutions significatives de 2013

Les tableaux qui suivent reprennent les principales évolutions significatives de 2013, pour les principaux indicateurs développés dans les analyses sectorielles, dans les fiches emplois ou dans les fiches par département transmises courant avril- mai.

Au sein de l'évolution globale (ligne « Total » qui reprend le % d'évolution pour l'ensemble des emplois suivis), ils distinguent les évolutions positives ou négatives enregistrées entre le 1^{er} et le 4^{ème} trimestres 2013 (colonne « 1T 2013 / 4T 2013 »)

Ces % d'évolution sont exprimés au regard des volumes d'offres indiqués pour le 1^{er} trimestre 2013 (colonne « Offres 1T 2013 »)

les évolutions les plus significatives		Etudes & Conseil	Offres 1T 2013	1T 2013 / 4T 2013
Indicateur 1.1	des offres d'emploi totales (Prestataires + Clients)			
		Total	439	10%
positives		Consultant en accompagnement collectif	23	61%
		Consultant en relations publiques	34	29%
		Consultant en management	97	16%
		Consultant en recrutement	242	14%
négatives		Chargé d'études marketing et opinion	33	-64%

Indicateur 1.2		évolution des offres par département	Offres 1T 2013	1T 2013 / 4T 2013
		Total	439	10%
positives		IDF	355	3%
		Hauts de seine	38	74%
		Loire Atlantique	7	57%
		Haute Garonne	6	50%
		Bouches du Rhone	12	25%
		Rhône	35	3%
négatives		Paris	299	-4%
		Yvelines	7	-43%

les évolutions les plus significatives		Etudes & Conseil	Offres 1T 2013	1T 2013 / 4T 2013
Indicateur 5 des profils de maturité requis				
5.1. profils débutants		Total	24	0%
positives	Consultant en recrutement		9	3%
négatives	Consultant en relations publiques		4	-7%
	Consultant en accompagnement collectif		1	-4%
	Chargé d'études marketing et opinion		4	-4%
	Consultant en management		6	-2%
5.2. profils confirmés		Total	319	-1%
positives	Consultant en accompagnement collectif		20	13%
	Consultant en relations publiques		21	15%
négatives	Consultant en management		69	-5%
	Consultant en recrutement		182	-4%

COMPETENCES

Les % de la colonne « % 4T 2013 » indiquent la fréquence des **mots clefs** dans les offres d'emploi des Prestataires ou dans les offres d'emploi des Clients : ces % d'occurrences des mots clefs sont relevés pour les volumes d'offres du 4^{ème} T 2013 (colonne « Offres 4 T 2013 »), en ne comptant pour un mot clef qu'une seule occurrence par offre

Le % « Evolution 1T-4T2013 » indique la progression des occurrences des mots clefs entre le début 2013 (1^{er} semestre) et le 4^{ème} trimestre 2013

Compétences requises		Etudes & Conseil	Offres 1T 2013	% 4T 2013	Evolution
					1T-4T2013
Indicateur 6 % des occurrences de compétences requises					
Tous emplois Consolidés		Compétences requises par les Prestataires	481	% 4T 2013	Evolution
Domaines & méthodes		International	217	45%	23,9%
		Reclassement	41	9%	0,6%
		B to B	28	6%	2,1%
		Conduite du changement	19	4%	-2,2%
		Innovation	20	4%	0,8%
		Gouvernance	14	3%	1,1%
		Bilan de compétences	4	1%	-2,5%
		e - marketing	6	1%	-2,8%

Les tendances signalées sont présentées

- en indiquant les principaux emplois impactés et les nouvelles compétences demandées

B. Tendances des METIERS Etudes & Conseil

Les orientations ci-dessous distinguent les évolutions récentes des compétences des métiers Etude & Conseil sur 2 plans qui concernent la capacité des consultants à accompagner les évolutions d'organisation et de savoirs faire des entreprises clientes

A. Développer les nouvelles compétences de management

Contexte de développement

La crise économique et le développement rapide des nouvelles technologies, les exigences de compétitivité nécessitent la mise au point

- de nouveaux schémas d'organisation du **travail collaboratif**
- *de nouvelles approches managériales*

1. Développer les organisations collaboratives

1. Contexte de développement

Nouveaux comportements et nouvelles exigences de la génération Y

Mettre à niveau les organisations pour permettre l'intégration et la pleine exploitation des nouveaux leviers technologiques
(*Cloud Computing , mobilité, Big data*)

2. Besoins / Finalités

Mettre en place des **processus collaboratifs**
intégrer ces valeurs collaboratives
au **système d'incentives** des managers

Assurer la lisibilité / traçabilité de ses décisions
Développer l'innovation collective

3. Emplois impactés / emplois nouveaux

Manager responsable de mission
Consultant en management

Directeur d'études
Chargé d'études

2. Développer l'innovation

1. Contexte de développement

51% des innovations réalisées n'ont pas de composantes technologiques
(source OCDE) : seulement **30%** en France (rapport Morand)

2. Besoins / Finalités

Développer l'**innovation managériale**
Renforcer la "**compétitivité immatérielle** "
(*capital humain, organisationnel, relationnel*)
(*H. Baculard - Syntec Conseil en management*)

Développer la capacité d'intelligence collective
en intégrant les réseaux sociaux professionnels
dans une pratique de [Community management](#)

3. Emplois impactés concernés / nouveaux Emplois

[Manager responsable de mission](#)
[Consultant en management](#)

[Directeur d'études](#)
[Chargé d'études](#)

4. Compétences nouvelles

Management des réseaux sociaux
(*Viadeo, LinkedIn...*)

Outils de [Community management](#)

3. Accompagner la transmission des savoirs

1. Contexte de développement

600 000 départs par an en moyenne d'ici 2020
et entrée de 700 000 jeunes par an sur le marché du travail

[Contrat de génération](#)

Accord au plan d'action sur le Contrat de génération

2. Besoins / Finalités

Aider les entreprises à mettre en place une gestion proactive des âges et de la transmission des compétences et à intégrer les nouvelles compétences portées par les jeunes

Assurer la transmission des savoirs entre les générations
Développer des modèles de transmission de savoir/ savoir -faire

3. Emplois impactés / nouveaux emplois

Manager responsable de mission
Consultant en management

Directeur d'études
Chargé d'études

4. Compétences nouvelles

Knowledge Management
Maîtrise des Réseaux Sociaux d'Entreprise
(Blue kiwi, IBM Connections, Yoolink...)

4. Accompagner l'évolution des pratiques de gestion publique

1. Contexte de développement

Les dépenses publiques équivalent à **57% du PIB**
Les dépenses des collectivités locales et territoriales progressent depuis 1988 à un taux de 5%, soit 2 fois plus vite que celle de l'Etat

Les Administrations Publiques restent un relais de croissance notable pour les cabinets de conseil, pour l'accompagnement de la [politique de modernisation de l'Etat](#) (Grand Emprunt, Programme Investissements d'avenir des Universités ...)

2. Besoins/ Finalités

Mettre au point des modèles de développement associant l'esprit de qualité de service de la fonction publique et l'esprit de productivité de la sphère privée

Ajuster les modèles de RLP en fonction des nouvelles exigences de compétitivité (* Rémunération liée à la performance)*

3. Emplois impactés/ emplois nouveaux

Manager responsable de mission
Consultant en management

Directeur d'études
Chargé d'études

4. Compétences nouvelles

Connaissance des process et de la culture de la fonction publique

5. Sécuriser les parcours professionnels

1. Contexte de développement

Développement des suppressions d'emplois et des plans de sauvegarde de l'emploi

les Pme de moins de 250 personnes représentent 37% les reclassements
Etude Syntec Conseil en évolution professionnelle - 2013

2. Besoins / Finalités

Anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives des besoins de qualifications
Mettre en place des formations qualifiantes et transférables à d'autres domaines d'activité

Aider les salariés à Intégrer les nouvelles techniques de communication (Internet, réseaux sociaux, identité numérique, personal branding ...)

Aider le salarié à être acteur de son changement de parcours professionnel

3. Emplois impactés/ nouveaux emplois

Consultant en accompagnement collectif
Coach en évolution professionnelle

4. Compétences nouvelles

Nouvelles procédures de licenciement économique
Loi de sécurisation de l'emploi – juin 2013

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Pratiques de coaching

B. Accompagner la révolution technologique

1. Sécuriser les usages numériques

1. Contexte de développement

Les nouvelles technologies nécessitent de mettre à niveau les règles de droit en matière *de propriété intellectuelle, d'e-réputation, de responsabilité de l'employeur, en matière de préservation de la vie privée du salarié*

2. Besoins/ Finalités

Mettre en place, en collaboration avec les DSI *une charte de management précisant les bonnes pratiques relatives aux nouvelles possibilités offertes par les NTIC : Boyd, usage des réseaux sociaux, etc.*

3. Emplois impactés/ emplois nouveaux

Manager responsable de mission
Consultant en management

Directeur d'études
Chargé d'études

4. Compétences nouvelles

Règles de droit social actualisées / NTIC

2. Mettre à niveau la communication et le marketing

1. Contexte de développement

Développement des technologies nomades

2. Besoins/ Finalités

Développer les nouvelles approches de marketing
et de communication digitale

3. Emplois impactés / nouveaux emplois

Directeur Etudes marketing
Chargé d'études marketing

Manager responsable de mission

4. Compétences nouvelles

Nouvelles méthodes d'analyse du E-commerce :
*mix-marketing, référencement,
linking stratégie et e- partenariats*

E-Marketing et e-CRM

Marché et écosystème mobile :
m-CRM , marketing direct SMS, et MMS

Marketing sociétal : commerce éthique
développement durable