

Etude prospective pour la Branche des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événement* en région Auvergne-Rhône-Alpes

Octobre 2016 (mise à jour partielle 2018)

Etude réalisée par le cabinet KYU Lab pour la

Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi et de la Formation Professionnelle

avec le soutien de

Fafiec =



PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES

La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

* Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils



Sommaire



Cliquez sur les flèches et accédez aux chapitres

- ⇒ Objectifs de la mission, méthodologie et avancement
- ⇒ Introduction : présentation de la Branche
- ⇒ 1. Synthèse générale
- ⇒ 2. Panorama de l'économie en Auvergne-Rhône-Alpes et évolutions anticipées
- ⇒ 3. Evolution des modes de travail
- ⇒ 4. Situation des secteurs de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes et évolutions anticipées
- ⇒ 5. Offre de formation et besoins en Auvergne-Rhône-Alpes
- ⇒ 6. Préconisations
- ⇒ Annexes

Objectifs de la mission, méthodologie





Contexte et objectifs de l'étude

Objectifs et principes d'intervention de l'étude

Le FAFIEC, à la demande de la CPREFP de la Branche et soutenu par la DIRECCTE et la Région Auvergne-Rhône-Alpes, a demandé à KYU Lab de mener une étude prospective régionale consistant à

- Réaliser un diagnostic économique territorial en Rhône-Alpes
- Identifier les perspectives d'évolution des 4 secteurs de la Branche dans la région
- Proposer des actions pour accompagner le développement des entreprises et la sécurisation des parcours des salariés

Contributions d'une telle étude

- ✓ Cette étude permet de clarifier le périmètre de la Branche. Des données chiffrées (nombres d'entreprises et d'effectifs par secteur, métier... perspectives de recrutements à 5 ans, besoins en formation, etc.) sont ainsi fournies aux différents partenaires régionaux pour dimensionner leurs futures actions de soutien
- ✓ L'analyse fine des dynamiques locales des grands donneurs d'ordres a pour but d'identifier des axes de développement et de travail pour la Branche : enjeux d'attractivité, de mise en adéquation des formations initiales et des compétences clés des salariés pour saisir les opportunités...
- ✓ Ces travaux constituent un point de référence pour engager par la suite des réflexions collectives complémentaires et ciblées
- ✓ Un plan d'actions d'intérêt commun pour les 4 secteurs de la Branche est ainsi proposé en fin de rapport

La présente étude couvre sur la région Rhône-Alpes les 4 secteurs de la Branche : numérique, ingénierie, études et conseil, événement. L'Auvergne a été incluse autant que possible dans les traitements quantitatifs ainsi que dans la synthèse.

Ce travail repose à la fois sur l'identification des facteurs d'évolution des secteurs donneurs d'ordres de la Branche, sur l'analyse de leurs besoins à moyen terme, et sur l'étude des dispositifs régionaux de formation initiale et continue pouvant permettre aux entreprises et salariés de la Branche d'accompagner ces évolutions.

Limites associées

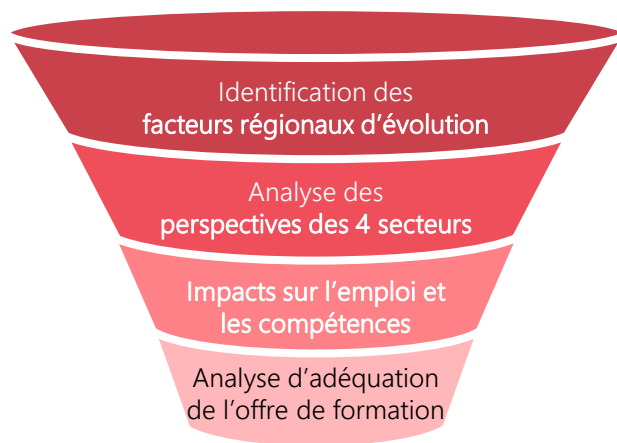
- ❖ L'étude porte sur les 4 secteurs et sous-secteurs de la Branche. L'analyse au niveau métier sur un tel périmètre n'est pas envisageable (180 métiers dans la Branche). Cette finesse d'analyse est permise dans des études très ciblées adressées au niveau national. : [«Ingénierie de la construction française liée au BIM»](#), [«Formations et compétences Big Data et Cloud Computing»](#), [«Évolutions des compétences pour les systèmes embarqués»](#) etc.
- ❖ Cette étude n'a pas pour objectif de réaliser en région une étude déjà réalisée au niveau national et qui ne comporte pas de spécificités régionales (ex. [Référentiel des métiers de la Branche - OPIIEC](#))
- ❖ L'analyse de la formation n'est pas réalisée par recensement exhaustif. D'autres organisations réalisent déjà ce travail en continue (ex. : CARIF-OREF, RNCP...). La diversité des formations menant aux métiers des 4 secteurs est telle et les diplômes évoluant régulièrement, un exercice ponctuel en ce sens n'aurait que peu d'intérêt. Une démarche d'identification des besoins en formations initiales et continues a été privilégiée pour ensuite proposer des actions correctives





Moyens employés pour la réalisation de l'étude

Déroulement de l'étude



Préconisations d'actions prioritaires



Entretiens

- 61 entretiens ont été réalisés
- 14 entretiens auprès de donneurs d'ordres (entreprises ou pôles de compétitivité) sur les secteurs suivants
 - Pharmaceutique
 - BTP
 - Electronique
 - Fab. d'équip. transport
 - Energie
 - Distribution
 - Caoutchouc
 - Chimie
 - Métallurgie
 - Textile
- 35 entretiens avec des entreprises de la Branche en région
- 2 entretiens avec des institutionnels, 4 avec des pôles de compétitivité ou clusters et 6 avec des professionnels de la formation



Sondage

- Un sondage en ligne a été soumis à l'ensemble des entreprises de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes. 152 répondants des 4 secteurs ont été enregistrés



Groupes de travail

- 3 groupes de travail sectoriels animés : Numérique, Ingénierie, Etudes et Conseil avec 8 à 12 participants entreprises par groupe de travail
- Permettant de débattre sur les constats issus de l'enquête et les préconisations associées



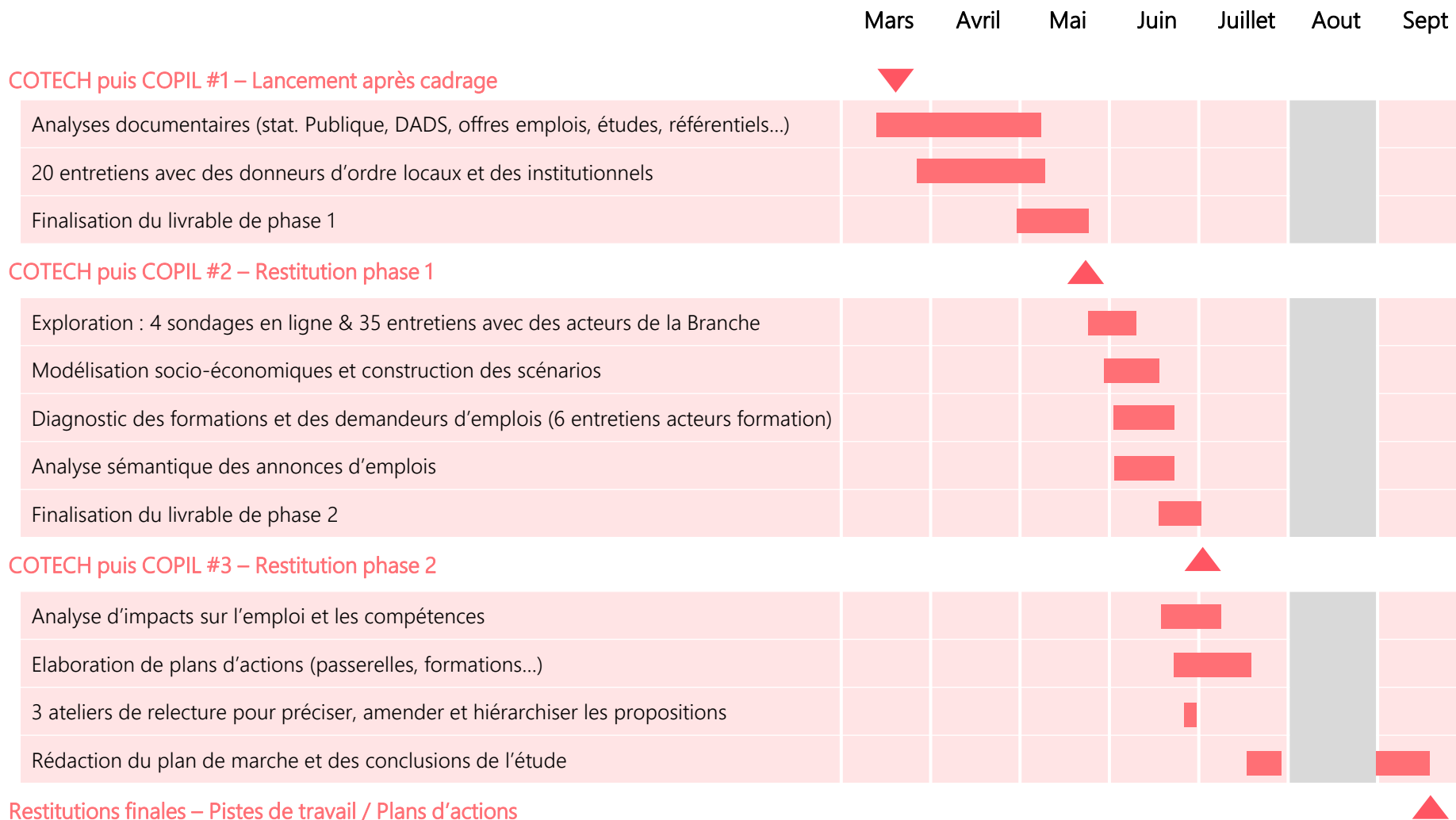
Analyse Documentaire :

- Près de 70 publications étudiées sur la région, la Branche et les secteurs
- Etudes de marchés et études régionales
- Statistiques publiques (INSEE, ACOSS, DADS...)
- Etudes sectorielles (OPIIEC, SYNTEC, CINOV, pôles, clusters)
- Rapports publics
- Données de formation (FAFIEC, CARIF-OREF)
- Revues de presse quotidiennes





Planning et avancement





Méthodologie d'analyse de données

Utilisation et traitement des données statistiques

Afin de fournir des éléments quantitatifs, cette étude s'appuie notamment sur la statistique publique. Les principales sources d'information utilisées sont les suivantes (toutes les autres sources sont citées là où elles sont mobilisées) :

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 donneur d'ordres de la Branche
DADS (Déclaration annuelle des données sociales)	ACOSS	Dénombrements des effectifs d'entreprises et de salariés selon la NAF 732 et la commune entre 2009 et 2014	Mesure de l'évolution des effectifs dans les secteurs donneur d'ordres de la Branche
DADS (Déclaration annuelle des données sociales)	ACOSS	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
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

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 donc 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 en effet comme une zone d'affluence dans laquelle la plupart des actifs réside et travaille

Traitement des effectifs (entreprises et salariés) en dehors du champ conventionnel

Environ 16% des entreprises et 11% des salariés sont couverts par la CCN 1486 mais ont un code APE qui ne correspond pas aux activités courantes de la Branche (en dehors du champ conventionnel). Ces effectifs sont comptabilisés dans les indicateurs qui concernent toute la Branche. Le total de la branche correspond donc à la somme des effectifs des 4 secteurs plus les effectifs en dehors du champ conventionnel.

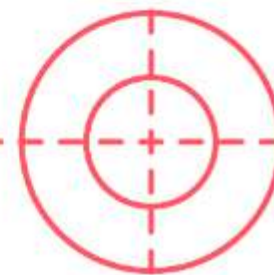


1. Synthèse générale



Etat des lieux socio-économique territorial

Synthèse



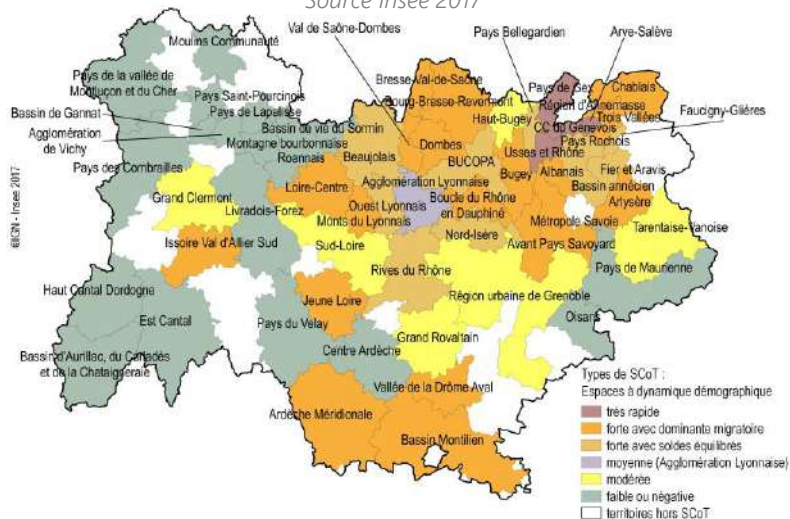


Auvergne-Rhône-Alpes, une région dynamique, attractive, touristique et innovante

Synthèse

La population en Auvergne-Rhône-Alpes

Source Insee 2017



7,8 millions d'habitants

+0,8% par an depuis 2007

12% de la population française

Source Insee 2015

2^{ème} région de France dans beaucoup de domaines

2^{ème} rang pour sa population, son PIB, la création d'entreprises, les exportations, attractivité des investissements étrangers...

Une densité de population régionale (109 hab/km²) contrastée

La densité est de 500 hab/km² dans le Rhône, contre seulement 58 hab/km² en Ardèche (soit 10 fois inférieure)

Plus de 50% de la population vit dans 3 aires urbaines : Lyon (2,2M), Grenoble (680 000) et St-Etienne (510 000)

Structure de la population par tranche d'âges

Source Insee 2014, en %

	24 ans et moins	25-39 ans	40-59 ans	60 ans et plus
France métropolitaine	30,5	18,8	26,9	23,8
Auvergne- Rhône-Alpes	30,8	18,8	26,8	23,6

Chiffres clés

- 15 centres de recherche
- 250 laboratoires
- 2 instituts de recherche techno.
- 2 instituts des techno. de l'énergie
- 7 living labs labellisés
- 9 universités
- 40 grandes écoles
- 11 pôles de compétitivité

Le bassin régional est attractif pour les étudiants du fait de la diversité des formations. Avec 300 000 étudiants, et 40 000 chercheurs, la région se situe au 2^{ème} rang des régions françaises en matière d'enseignement supérieur et de recherche, derrière l'IDF

Le secteur industriel est particulièrement développé

18% du PIB de la région vient de l'industrie vs 14% en France en moyenne. Le tourisme est également un secteur fort en Auvergne-Rhône-Alpes, 2^{ème} région française la plus touristique

L'innovation en pointe dans la région

La région a beaucoup investi dans le domaine de l'innovation : 11 pôles de compétitivité (source DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes), 10 clusters, 2^e pour le dépôt de brevets, 4 Mds d'€/an de dépenses en R&D, 15 centres de recherche...

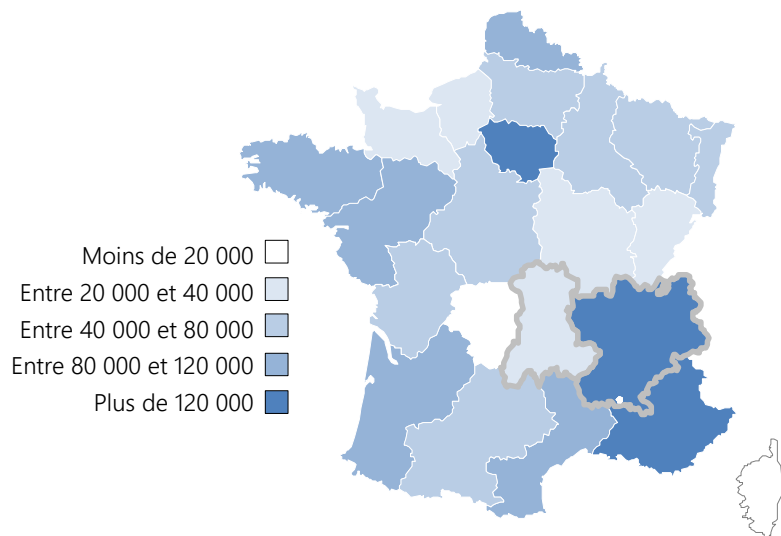


Le tertiaire marchand et l'industrie moteurs de l'économie et de l'emploi

Synthèse

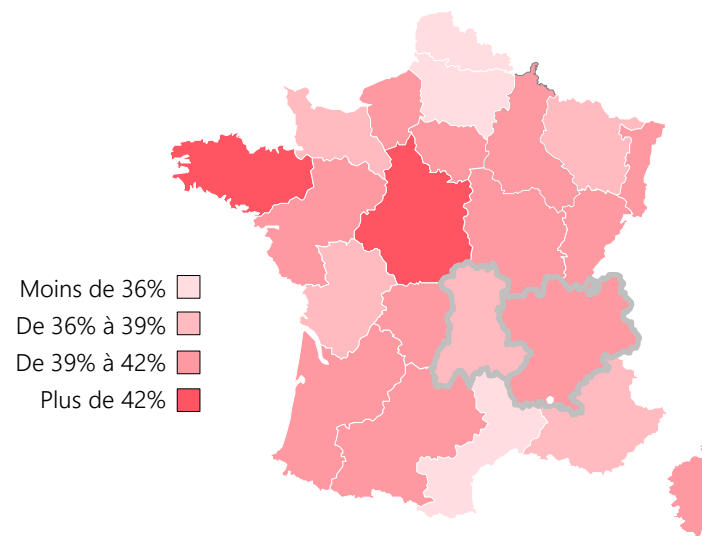
Nombre de recrutements prévus en 2016 :
211 000 en Auvergne-Rhône-Alpes

Source 2016 BMO Pôle Emploi



Taux de recrutements difficiles : un tiers des projets sont jugés difficiles par les employeurs en Auvergne-Rhône-Alpes

Source 2016 BMO Pôle Emploi



- La région occupe le **2^{ème} rang pour l'emploi** (3,3 millions en 2013, soit 12% de l'emploi national)
- Le **secteur tertiaire marchand** représente 2 tiers de ces emplois (1,1 millions de salariés) et **l'industrie** 15% (405 000)
- Le **taux de chômage de 8,8%**, au 1^{er} trimestre 2016, est plus faible qu'au national (9,9%) mais il existe des disparités territoriales marquées
- En 2016, **la part des entreprises qui envisagent de recruter augmente tout comme le nombre de projets de recrutements**. Auvergne-Rhône-Alpes est l'une des 3 régions concentrant le plus grand nombre de recrutements en 2016 (source BMO 2016)





Analyses fines par territoire et secteur client de la Branche

Synthèse

ANALYSE GÉOGRAPHIQUE

Une analyse privilégiant 8 zones d'emploi qui représentent 65% des actifs d'Auvergne-Rhône-Alpes

La zone d'emploi convient particulièrement aux études locales sur 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 réside et travaille.



Sur chaque zone d'emploi l'analyse suivante à été réalisée

- Présentation chiffrée et argumentée du tissu économique local et de la situation de la Branche secteur par secteur
- Identification des principaux facteurs d'évolution (commande publique, commande privée, évolutions techniques...)
- Evaluation des impacts pour les secteurs de la Branche

ANALYSE SECTORIELLE

15 secteurs d'activité clients majeurs de la Branche et particulièrement représentés en Auvergne-Rhône-Alpes étudiés

Les secteurs donneurs d'ordres ont été étudiés de sorte à identifier leurs principaux facteurs d'évolution et caractériser leurs attentes vis-à-vis de leurs prestataires.

- Agroalimentaire
- Banque et Assurance
- BTP
- Chimie
- Distribution
- Electronique et équip. électriques
- Energie et environnement
- Fab. machines et équip. transport
- Logistique et transport
- Métallurgie (hors machines)
- Pharmaceutique
- Plasturgie et caoutchouc
- Textile
- Tourisme
- Secteur Public

Sur chaque secteur d'activité l'analyse suivante à été réalisée

- Analyse contextuelle tendancielle du secteur en région Auvergne-Rhône-Alpes et projection sur l'évolution à moyen terme du secteur
- Analyse prospective, relevant à la fois les défis majeurs du secteur et les perspectives de recours à la Branche qu'ils peuvent impliquer





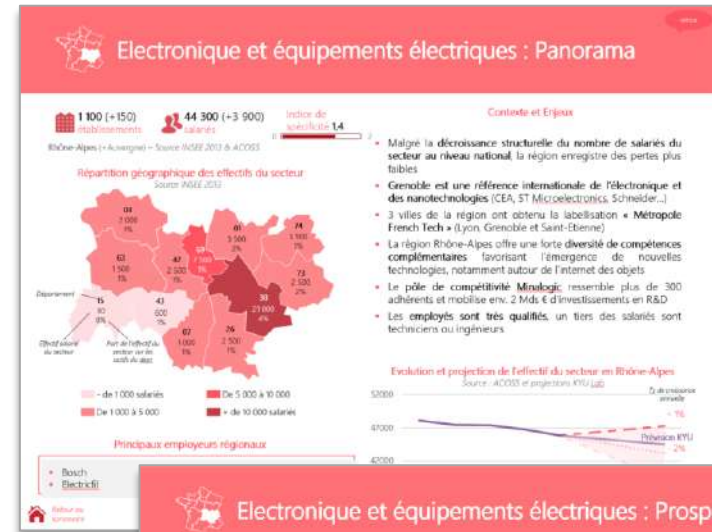
Exemples d'analyses par territoire et secteur clients de la Branche

Synthèse

Analyse géographique prospective sur une zone d'emploi

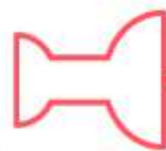


Analyse sectorielle prospective sur un secteur donneur d'ordres



Analyse prospective de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes

Synthèse

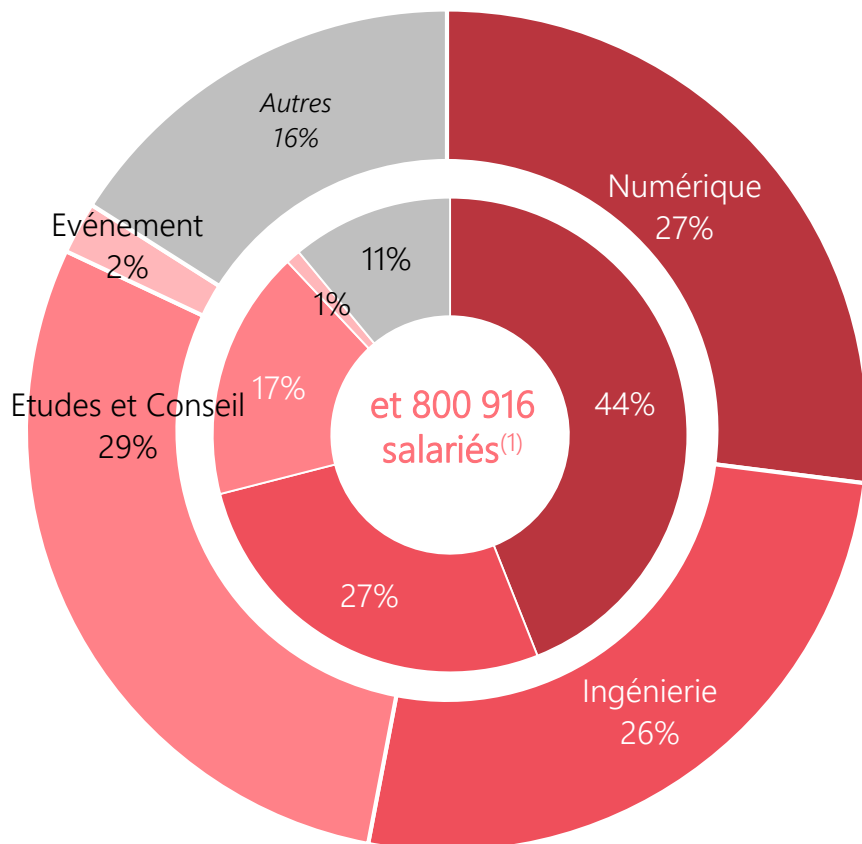




Présentation de la Branche au niveau national

Synthèse

La Branche compte 66 566 entreprises⁽¹⁾ réparties comme suit



Sources INSEE DADS au 31/12/2014

Les entreprises de la Branche représentent 2% des entreprises françaises et concentrent 5,5% des actifs couverts par une CCN

La Branche concernée par la présente étude comprend les entreprises 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** (30% < 29 ans) et **qualifiés** (57% de cadres selon l'INSEE)
- Les **femmes** y sont **moins nombreuses** (34%) que dans le reste de l'économie (43%), **mais la Branche tend à se féminiser**
- Le nombre de **salariés à temps partiel** dans la Branche est plus **faible** que dans les autres Branches (13% contre 20%)

La Branche couvre 4 secteurs

- **Le numérique** au sens de la Branche regroupe les éditeurs de logiciels, les Entreprises de Services Numériques (ESN) et le conseil en technologies. Ne sont pas compris par exemple dans le secteur numérique de la Branche les fabricants de matériel informatique, d'électronique et les télécommunications
- **L'ingénierie** regroupe les entreprises d'ingénierie de construction et d'ingénierie de process
- **Les études et le conseil** regroupe les entreprises d'études, de conseil en stratégie et management, en recrutement, en évolution professionnelle, en relations publiques
- **L'événement** regroupe les entreprises organisatrices d'événements, les prestataires et les sites
- **Nota** : Environ 16% des entreprises et 11% des salariés sont couverts par la CCN 1486 mais ont un code APE en dehors du champ conventionnel (éloigné des 4 secteurs détaillés ci-dessus)





Actrice de la transformation de l'économie la Branche se développe en Auvergne-Rhône-Alpes

Synthèse



Projections KYU Lab pour 2016 – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016

2016

- CA : +5% par an en moyenne
- Effectifs : +3,6% par an en moyenne
- Potentiel de création de **4 000 emplois nets** par an entre 2017 et 2020

2020*

* Sous réserve d'être en capacité de pouvoir tous les postes ouverts

Principales évolutions

Evolution du niveau des investissements clients

Morcellement des projets

Evolutions normatives

Transition numérique

Principaux axes de développement

Développement commercial

Développement de partenariats

Développement de nouvelles expertises

Optimisation de l'organisation interne

- La région Auvergne-Rhône-Alpes représente **10% des salariés de la Branche** au niveau national et **13% du nombre d'établissements**
- Les TPE représentent plus de **85% des établissements** (principaux et secondaires) mais seulement **le cinquième des effectifs** (21%)
- **Le recrutement** reste la principale **difficulté RH** des entreprises de la Branche (candidatures inadaptées, manque d'attractivité métier ou secteur et manque de candidatures...)

*Environ 16% des entreprises et 11% des salariés sont couverts par la CCN 1486 mais ont un code APE qui ne correspond pas aux activités courantes de la Branche (en dehors du champ conventionnel). Ces effectifs sont comptabilisés dans les indicateurs qui concernent toute la Branche. Le total de la branche correspond à la somme des effectifs des 4 secteurs plus les effectifs en dehors du champ conventionnel.





Le numérique : secteur en croissance forte et tiré par la transition numérique

Synthèse



Projections KYU Lab pour 2016 – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016

2016

- CA : +67% par an en moyenne
- Effectifs : +5,2% par an en moyenne
- Potentiel de création de **2 600 emplois nets** par an entre 2017 et 2020

2020*

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

5 Principaux secteurs clients

Source sondage Kyu Lab



*ex.: 27% des entreprises du secteur travaillent avec la distribution

Principaux relais de croissance

- | | | |
|---|---|--|
| Ruptures technologiques et transition numérique | → | E-administration, révision d'ERP administratifs |
| Dématérialisation des flux, automatisation | → | Collecte et traitement des données |
| Digitalisation des points de vente et des interfaces client | → | Développement du marketing digital |
| Convergence avec l'électronique | → | Edition de logiciels de commande à distance intégrée |

- Les emplois du secteur numérique représentent **41% des effectifs de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes**
- Le département du **Rhône** représente **plus de 60% des effectifs du secteur du numérique** (au sens de la Branche) en Auvergne-Rhône-Alpes
- **+4%/an** de croissance des effectifs en Rhône-Alpes entre 2009 et 2016 (contre +3,2%/an au niveau national)
- La Branche emploie **53% des effectifs d'Auvergne-Rhône-Alpes sur les métiers informatiques** (source DADS 2014)





Secteur du numérique : des créations d'emplois dans un marché en tension

Synthèse

 38%

des entreprises du secteur ont déclaré avoir **renoncé à au moins une création d'emploi nette** dans les 12 derniers mois faute de candidature adaptée

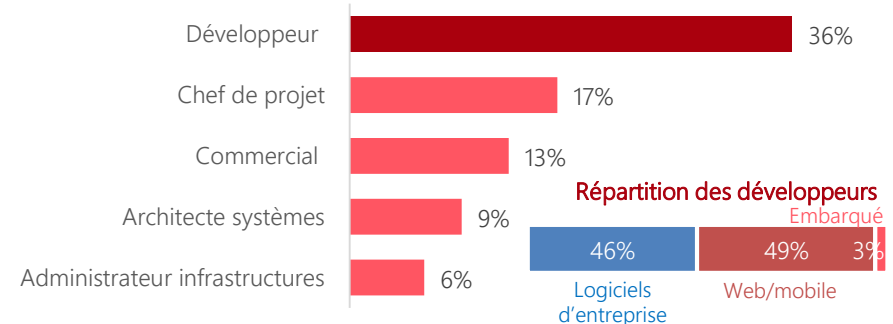
 1 900

créations nettes d'emplois déclarées non pourvues faute de candidats sur les 12 derniers mois contre **1 500 créations réalisées**

Source sondage Kyu Lab

Top 5 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Un marché de l'emploi en croissance mais en tension

- Au sein de la **filière numérique** (incluant les télécom. et les fabricants de matériel informatique), **93%** des entreprises envisageaient de **recruter au moins un cadre informatique** fin 2015 (APEC)
- Par ailleurs, ces mêmes entreprises reçoivent **25% de candidatures en moins par offre d'emploi** que dans les autres secteurs

Une croissance ciblée sur quelques métiers et compétences

- Le **besoin en formation sur le développement informatique** ressort comme **prioritaire** et est à associer à la volonté des entreprises de se doter de plus de développeurs
- Le besoin en compétences en **management de projet** est également fort pour les profils de managers et chefs de projet

* La filière numérique inclut plus largement la Branche (les Entreprises de Services Numériques, les éditeurs de logiciels, le conseil en technologies), la télécommunication et la fabrication des équipements informatiques



Retour au sommaire



Le secteur public, le BTP et l'industrie, 1^{er} relais de croissance pour le numérique

Synthèse

Secteur	Facteurs d'évolution	Opportunités pour le secteur	Potentiel économique
Secteur Public	<ul style="list-style-type: none"> Dématérialisation des flux administratifs Développement des Smart Cities Réforme territoriale : fusion des systèmes informatiques 	<ul style="list-style-type: none"> Révision des ERP administratifs : édition de nouveaux logiciels aux forts enjeux de sécurité et de fiabilité Collecte et analyse des données publiques Projets d'e-administration 	
BTP Métallurgie Fabrication de machines	<ul style="list-style-type: none"> Automatisation et intégration des TIC dans le processus industriel Intégration du format BIM Développement de l'impression 3D 	<ul style="list-style-type: none"> Edition de logiciels intégrés de commande numérique ou de manutention à distance (robotique) Sécurisation des données et fiabilité des systèmes 	
Energie & Environnement	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement des réseaux intelligents (Smart Grids) 	<ul style="list-style-type: none"> Edition de logiciels de collecte et de traitement de l'information en temps réel Optimisation de la consommation et domotique 	
Distribution	<ul style="list-style-type: none"> Développement du commerce en ligne Digitalisation des points de vente 	<ul style="list-style-type: none"> Création de nouvelles plateformes de commerce en ligne Développement du marketing digital 	
Electronique & équipements électriques	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement des systèmes embarqués et diversification de leurs champs d'application Développement de l'internet des objets 	<ul style="list-style-type: none"> Edition de logiciels de collecte et de traitement de données Développement d'interfaces de contrôle à distance 	
Banque & Assurances	<ul style="list-style-type: none"> Digitalisation des interfaces client Elargissement des capacités du Big Data et développement de nouvelles offres service 	<ul style="list-style-type: none"> Création de nouvelles plateformes de services en ligne Mise au point de systèmes de collecte et de traitement de données client 	
Plasturgie	<ul style="list-style-type: none"> Convergence avec l'électronique Evolution des processus de production 	<ul style="list-style-type: none"> Edition de logiciels de collecte et de traitement de données Développement d'interfaces de contrôle à distance 	
Textile	<ul style="list-style-type: none"> Evolution des techniques d'assemblage (collage, thermoformage...) grâce à l'Industrie du futur 	<ul style="list-style-type: none"> Edition de logiciels de commande à distance 	





Secteur de l'ingénierie : un secteur soumis aux écarts d'investissement du public et de l'industrie

Synthèse

 3 100 établissements

 31 700 salariés

 3,9 Mds € de CA 2016

 3 600 établissements

 34 000 emplois

 34,2 Mds € de CA 2020

Projections KYU Lab pour 2016 – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016

2016

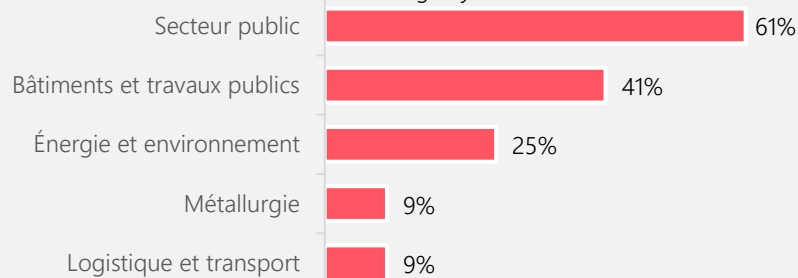
2020*

- CA : + 2,2% par an en moyenne
- Effectifs : +2% par an en moyenne
- Potentiel de création de **550 emplois nets** par an entre 2017 et 2020

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

Principaux secteurs clients

Source sondage Kyu Lab



*ex.: 9% des entreprises du secteur travaillent avec la métallurgie

Principaux relais de croissance

Energies renouvelables, gestion des déchets et écoconception	→	Nouvelles pratiques en gestion de projet et conception
Grands projets de développement d'infrastructures	→	Projets de ville intelligente et rénovation énergétique
Digitalisation et robotisation des processus industriels	→	Plan régional Industrie du futur et automatisation des processus de production (optimisation)
Développement de la maquette numérique (BIM)	→	Evolution des pratiques de conception

- **69%** des emplois du secteur sont concentrés dans les départements **du Rhône et de l'Isère**
- **6 emplois sur 10** concernent l'ingénierie de process et le conseil en technologies, les autres l'ingénierie de construction
- Le secteur a connu en Auvergne-Rhône-Alpes **une croissance de +4%/an de ses effectifs entre 2009 et 2016** (+2,8%/an au niveau national)
- **34%** des salariés exerçant dans la région sur « les métiers de l'ingénierie » sont employés par la Branche (source DADS 2014)





Ingénierie : un marché de l'emploi peu tendu

Synthèse

 17%

des entreprises du secteur ont déclaré avoir **renoncé à au moins une création d'emploi nette** dans les 12 derniers mois faute de candidature adaptée

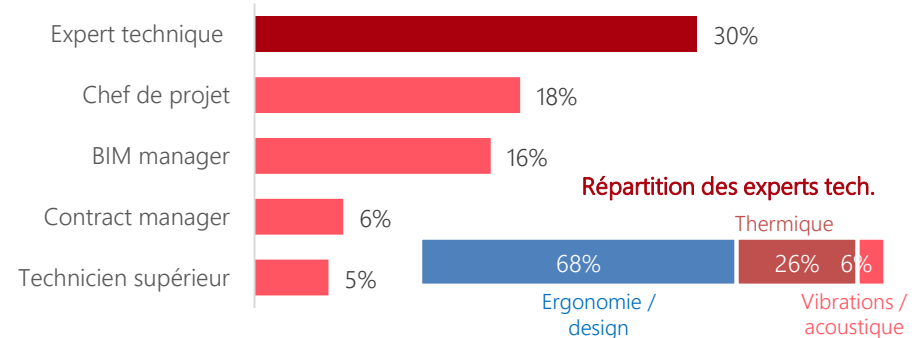
Source sondage Kyu Lab

 700

créations nettes d'emplois déclarées non pourvues faute de candidats sur les 12 derniers mois contre **250 créations réalisées** sur la même période

Top 5 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Une région bien dotée en formations d'ingénieurs

- 14% des ingénieurs français sont formés en Auvergne-Rhône-Alpes.
- Le nombre de créations nettes d'emploi non pourvues est relativement faible au regard des effectifs du secteur (le nombre d'entrants semble atteindre globalement les besoins dans l'ingénierie de construction)

La tendance au morcellement des contrats se répercute sur les besoins en métiers et compétences

- Les profils expérimentés, **agiles, autonomes** et **innovants** sont recherchés en priorité
- Tout comme pour le secteur du numérique de la Branche, **le besoin en chefs de projet ressort en 2^{ème} position**
- Le double phénomène de complexification des projets et de demande de simplification des usages des services, infrastructures et produits conçus, entraîne des besoins importants en **ergonomie, conception et design**





Relais de croissance pour le secteur de l'ingénierie

Synthèse

Secteur	Facteurs d'évolution	Opportunités pour le secteur	Potentiel économique
Energie et environnement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Croissance des énergies renouvelables et baisse de la production nucléaire ▪ Renforcement législatif sur la gestion des déchets 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Installation de nouveaux équipements de production d'énergies renouvelables ▪ Lancement des projets de démantèlement des centrales nucléaires 	
Secteur public	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grands projets de développement d'infrastructures (ferroviaire, routier, fluvial...) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projets de ville intelligente ▪ Rénovation énergétique des bâtiments publics 	
Chimie-Pharma	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Croissance des secteurs et spécialisation sur la recherche ▪ Forte hausse de la demande en vaccins dans les prochaines années 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise au norme des installations face aux nouvelles réglementations environnementales ▪ Automatisation de certaines activités de recherche et de production 	
BTP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nouveaux matériaux de construction et émergence de l'écoconception ▪ Généralisation de la maquette numérique (BIM) ▪ Incitations à la rénovation énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Complexification des projets sollicitant l'ingénierie ▪ Croissance des enjeux de performance énergétique ▪ Evolution des pratiques de conception (BIM) 	
Fabrication machines	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evolutions fortes des processus industriels : robotisation, digitalisation, transition énergétique... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan régional « Industrie du futur » ▪ Automatisation et numérisation des processus de production dans les PME et les ETI très présentes en région 	
Electronique et équipements électriques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Forte croissance sur les marchés de l'internet des objets, des capteurs et des systèmes de mesure ▪ Développement des réseaux électriques intelligents ▪ Croissance sur les secteurs clients aéronautique, énergie et domotique 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développement international de la filière ▪ Conception et installation des nouveaux réseaux 	
Métallurgie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développement de nouveaux alliages et de nouvelles techniques (ex. : fabrication additive) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Efforts d'optimisation des processus (hausse de la productivité, de la qualité, baisse des coûts) ▪ Numérisation des opérations de production 	






Etudes et conseil : un secteur très diversifié

 2 200 établissements

 13 200 salariés

 1,7 Mds€ de CA 2016

 2 350 établissements

 15 200 emplois

 2,1 Mds€ de CA 2020

Projections KYU Lab pour 2016 – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016

2016

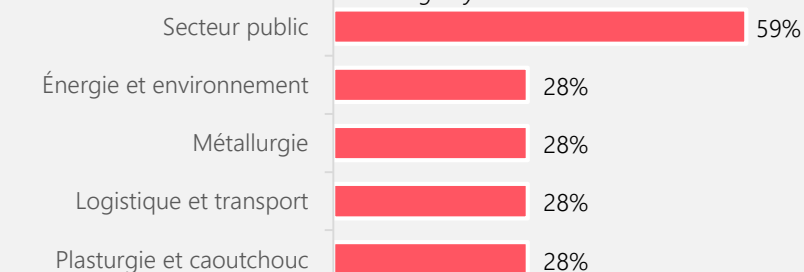
- CA : +4,5% par an en moyenne
- Effectifs : +3% par an en moyenne
- Potentiel de création de **500 emplois nets** par an entre 2017 et 2020

2020*

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

Principaux secteurs clients

Source sondage Kyu Lab



*ex.: 28% des entreprises du secteur travaillent avec la métallurgie

Principaux relais de croissance

Automatisation et digitalisation des processus industriels (CAO...)	→	Conduite du changement, conseil RH et optimisation de processus
Déploiement des réseaux intelligents	→	Conseil en organisation et conduite du changement
Digitalisation des points de vente et distribution multicanale	→	Conseil en marketing digital, optimisation de la supply chain et management des risques
Dématérialisation des flux administratifs	→	Révision des ERP admin, accompagnement au changement

- **En Auvergne-Rhône-Alpes**, le secteur affiche une **croissance de ses effectifs et de ses établissements de +4,5%/an** entre 2009 et 2016 contre respectivement +4%/an et +3%/an au niveau national
- Les effectifs sont situés en très large majorité dans le **Rhône** (66%) et dans une moindre mesure en **Isère** (10%)
- **La Branche emploie 21% des salariés positionnés sur des métiers présents dans les études et le conseil** (source DADS 2014)
- Si le numérique et l'ingénierie accompagnent les clients sur leur SI, infrastructures, équipements... le **conseil adresse tous les aspects humains, processus et organisationnels** liés à ces transformations



Etudes et conseil : des compétences opérationnelles et terrain à développer

**18%**

des entreprises du secteur ont déclaré avoir **renoncé à au moins une création d'emploi nette** dans les 12 derniers mois faute de candidature adaptée

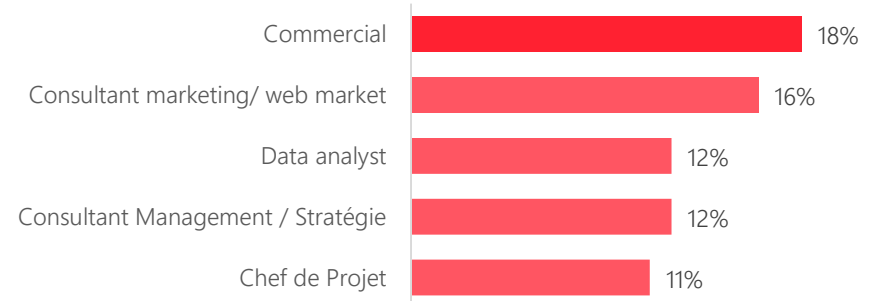
**200**

créations nettes d'emplois déclarées non pourvues faute de candidats sur les 12 derniers mois contre **300 créations réalisées** sur la période

Source sondage Kyu Lab

Top 5 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Des candidatures insuffisantes et souvent jugées inadaptées, en particulier par les TPE du conseil

- Les professionnels soulignent un **manque d'attractivité du secteur**
- ...et des **formations initiales pas suffisamment opérationnelles / terrain** (principal problème cité). Des profils expérimentés, avec une première expérience dans un secteur client, sont alors privilégiés mais plus difficiles à recruter

Les métiers et compétences recherchées reflètent bien les évolutions et axes de développement anticipés du secteur

- La création de postes **commerciaux** sont nettement identifiés dans les créations de postes prévues. Il fait écho à la volonté du secteur de **développer ses ventes** alors que les compétences commerciales des équipes sont souvent jugées insuffisantes
- Les besoins en **consultant (web)marketing** ressort comme 2nd besoin : besoin de visibilité (contenus, recrutement...) des cabinets de conseil, prestations demandées en ce sens également...
- La transition numérique des clients (et en partie du conseil dans ses méthodes de travail) font du **data analyst** le 3^{ème} métier avec le plus de création de postes en vue (Big Data : collecte de données, traitements statistiques...)
- **L'agilité, l'adaptabilité et l'écoute client** ressortent comme les **compétences primordiales actuellement pour le conseil**





L'industrie, principal relais de croissance pour le conseil et les études

Synthèse

Secteur	Facteurs d'évolution	Opportunités pour le secteur	Potentiel économique
BTP Métallurgie Fab. de machines	<ul style="list-style-type: none"> Automatisation et intégration des TIC dans le processus industriel Intégration du format BIM Développement de l'impression 3D 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement au changement Optimisation de processus / Lean manufacturing Conseil en RH (évolution des compétences) 	
Energie & Environnement	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement des réseaux intelligents (Smart Grids) 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil en organisation et accompagnement au changement 	
Distribution	<ul style="list-style-type: none"> Nouveaux modes de distribution multi-canal Digitalisation des points de vente 	<ul style="list-style-type: none"> Management des risques Sécurisation et optimisation de la supply chain Conseil en organisation et marketing digital Conseil en RH (évolution des compétences) 	
Secteur Public	<ul style="list-style-type: none"> Dématérialisation des flux administratifs Développement des Smart Cities Réforme territoriale 	<ul style="list-style-type: none"> Révision des ERP administratifs : accompagnement du changement Conseil en organisation et accompagnement du changement 	
Banque & Assurances	<ul style="list-style-type: none"> Diversification des acteurs Valorisation du réseau d'agences 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil en marketing digital Refonte et/ou optimisation de la relation client 	
Plasturgie	<ul style="list-style-type: none"> Convergence avec l'électronique Evolution des processus de production 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil en organisation et accompagnement au changement 	





Événement : secteur économiquement stable mais en pleine mutation

Synthèse

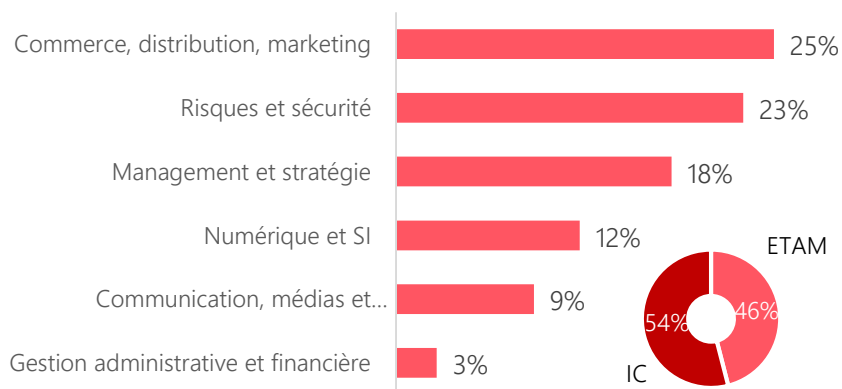
 122 établissements

 1 350 salariés

 290 M€ de CA 2016

Projections KYU Lab pour 2016 – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016

Ventilation des formations consommées par le secteur de l'événement en formation continue Source Fafiec 2018 (ACN + Plan)



Thèmes de formations les plus délivrées : Sécurité incendie, Animation d'équipe, *Sauvetage-Secourisme*, *Habilitation électrique*, *CACES (chariots et nacelles)*, *Anglais*, *Vente*, *CAO-DAO...*

On retrouve peu de formations sur les enjeux numériques, sur le commerce (vente, fidélisation, réseau), la relation client qui sont déclarés comme clés par les professionnels

Un secteur stable marqué par la multiplication d'événements plus courts

- En **Auvergne-Rhône-Alpes**, le secteur affiche une **stabilité de ses effectifs** et une **légère croissance du nombre d'établissements** (+2% entre 2010 et 2014)
- La tendance est au **raccourcissement de la durée des événements** et à la **multiplication de ces derniers**, d'où des délais d'organisation plus contraints

Des besoins importants en formation pour accompagner les mutations de l'activité et des métiers

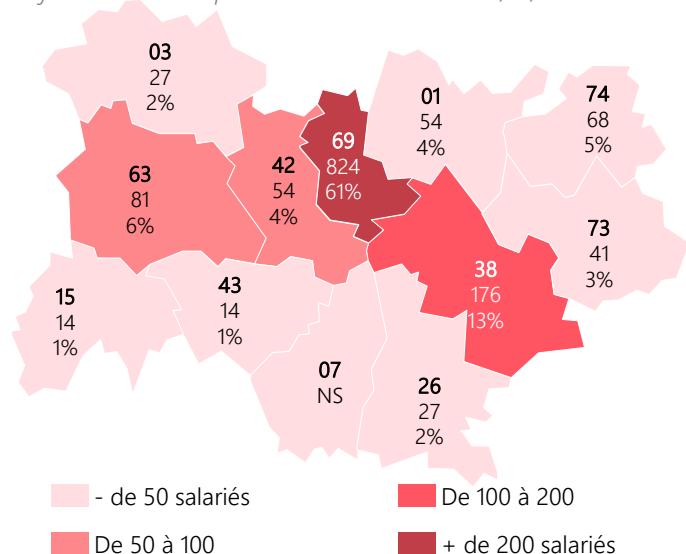
- Les **métiers à la croisée de l'événementiel et du numérique** deviennent **clés et très recherchés** car de nouvelles solutions numériques apparaissent : réseaux sociaux, logiciels de billetterie, badges électroniques, données visiteurs...
- La **relation client** et le **sens du commerce** tendent à **devenir incontournables**
- Les **métiers du commerce** sont en **tension forte**
- La **digitalisation** des métiers, le **virage commercial**, les besoins en **langues** (anglais, russes, etc.), le développement des **réseaux...** appellent des **montées en compétences importantes**



Événement : une diversification des activités qui devrait se poursuivre

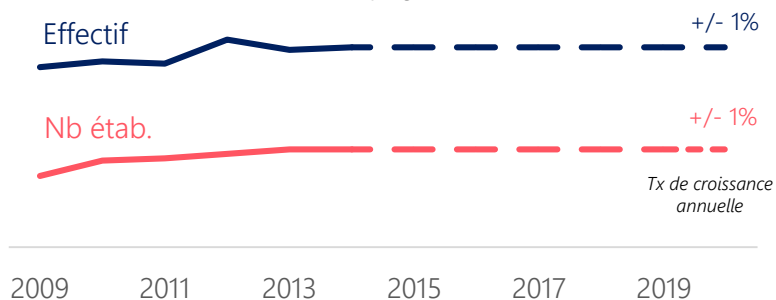
Répartition géographique des effectifs de l'événement

Projections KYU Lab pour 2016 – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur en Auvergne-Rhône-Alpes

Source ACOSS et projections KYU Lab



Scénario de croissance envisageable

- Le marché devrait rester stable ou connaître une légère croissance
- Les entreprises continueront à élargir leur offre en événements : couverture d'événements sportifs, culturels, d'entreprises et ouverture à des marchés de plus en plus européens voire internationaux
- Dans un secteur comptant de nombreuses TPE, le développement de partenariats et la mutualisation des savoir-faire semblent constituer un axe de développement fort
- Les professionnels interrogés conditionnent toutefois leur perspective de croissance aux efforts des pouvoirs publics en matière d'infrastructures de transport, d'hébergement et de soutien financier

Besoins et offre de formation en Auvergne-Rhône-Alpes

Synthèse





Le numérique touché par un déficit de candidats sur les prochaines années

Evaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles en Auvergne-Rhône-Alpes

Source : sondage et projection KYU Lab sur 2017-2020



Numérique



Ingénierie



Conseil

Recrutements à réaliser

2 650

900

650

Créations nettes d'emplois

2 250

500

500

Départs en retraite

400

400

150

Candidats disponibles

~1 400

~3 500

~1 900

Jeunes diplômés

400 à 500

1200 à 1400

1600 à 1800

Demandeurs d'emploi en reconversion

900

3 500

1 200



Numérique



Ingénierie



Conseil

Déficit de candidats 1 000 à 1 200*

-

-

Les métiers du numérique relevant de la Branche sont particulièrement touchés par le déficit de candidats

- Le **secteur du numérique** est celui de la Branche qui représente le plus gros **risque de déficit de personnel et de compétences** disponibles à l'embauche
- C'est donc sur ce secteur que les **actions de formation et/ou de reconversion** semblent prioritaires
- L'**attractivité du secteur** du numérique est un sujet **crucial** car les **compétences recherchées** sont également prisées par les entreprises hors Branche
- L'**ingénierie** et le **conseil** n'affichent pas de déficit annuel de candidats, ils bénéficient de **viviers d'emplois** à la fois plus diversifiés et moins spécifiques

*Attention, il ne s'agit pas d'un nombre de places à ouvrir en formation

Hypothèses du modèle

- Créations nettes d'emploi** : modélisation en s'appuyant sur la statistique publique 2008-2016 (Branche et secteurs clients) et le sondage mené dans l'étude
- Départs en retraite** : départ de 20% des effectifs âgés de plus de 55 ans chaque année
- Jeunes diplômés** : les arrivées dans la région de jeunes diplômés ne compensent pas les départs, l'hypothèse a été gardée d'un équivalent de 75% de la promotion régionale annuelle restant dans la région.
- 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 : 52% des effectifs en informatique en Auvergne-Rhône-Alpes sont salariés dans la Branche → les entreprises de la Branche peuvent espérer recruter 52% des promotions sur ces métiers).
- Demandeurs d'emploi en reconversion** : idem, la Branche est en capacité de recruter sur un métier une part des demandeurs d'emploi équivalente à son poids dans la région



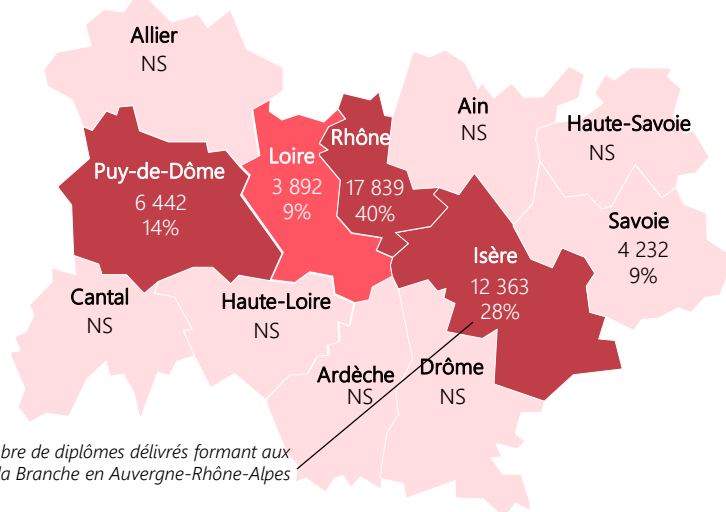


Formation initiale : une croissance des effectifs d'étudiants insuffisante au regard des besoins

Synthèse

Répartition géographique des 44 768 diplômes délivrés en 2013-2014 pouvant potentiellement mener aux métiers de la Branche*

Source 2017 Ministère Enseignement Supérieur



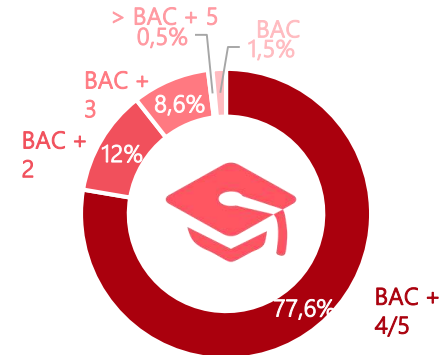
Part sur le nombre de diplômes délivrés formant aux métiers de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes

- 1000 diplômes délivrés
- De 1000 à 3000 diplômes
- De 3000 à 5000 diplômes
- + de 5000 diplômes

2 départements concentrent 68% des effectifs diplômés rhonalpins... toutefois cette répartition géographique est proche de celle des effectifs de la Branche dans la région.

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

Source 2018 Observatoire dynamique OPIIEC



La hausse globale des effectifs-étudiants dans les spécialités pouvant mener aux métiers de la Branche entre 2008 et 2014 s'établit à 6% alors que les effectifs ont crû de plus de 15%.

Certaines formations d'ingénieurs très recherchées ont peu fait évoluer leur population ces dernières années

Une montée en qualification progressive des étudiants formés et diplômés qui permet de mieux répondre aux attentes des entreprises de la Branche

90% des besoins sont exprimés pour des profils à Bac+4 et plus, or 42% des élèves sont à Bac+3. Mais une majorité de ces étudiants poursuivent leurs études pour atteindre ce niveau de qualification attendu

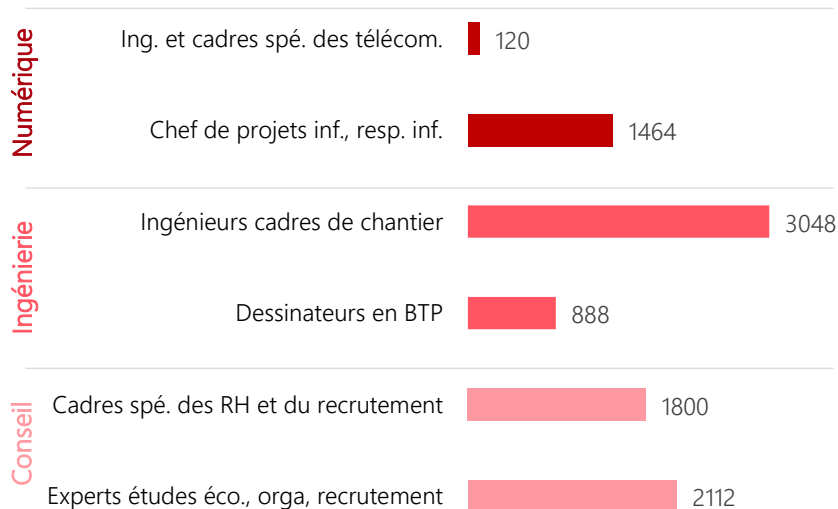
Si certaines formations alternatives (développeur web, full stack..) se développent dans la région, elles ne représentent pas des volumes significatifs d'étudiants



Un vivier large de demandeurs d'emploi et des passerelles de reconversion à promouvoir

Synthèse

Exemples de demandeurs d'emploi potentiellement éligibles aux métiers de la Branche

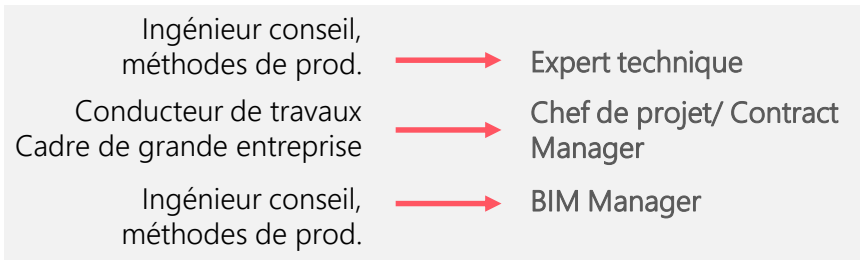


Exemples de passerelles envisageables pour les demandeurs d'emploi éligibles après formation complémentaire

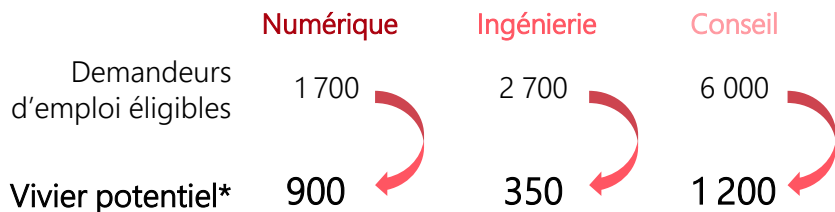
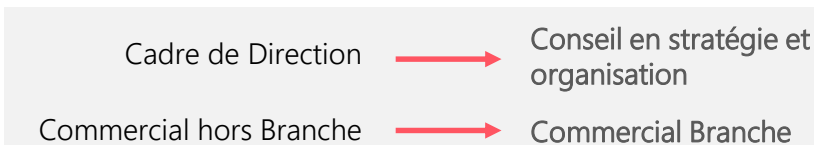
Numérique



Ingénierie



Conseil



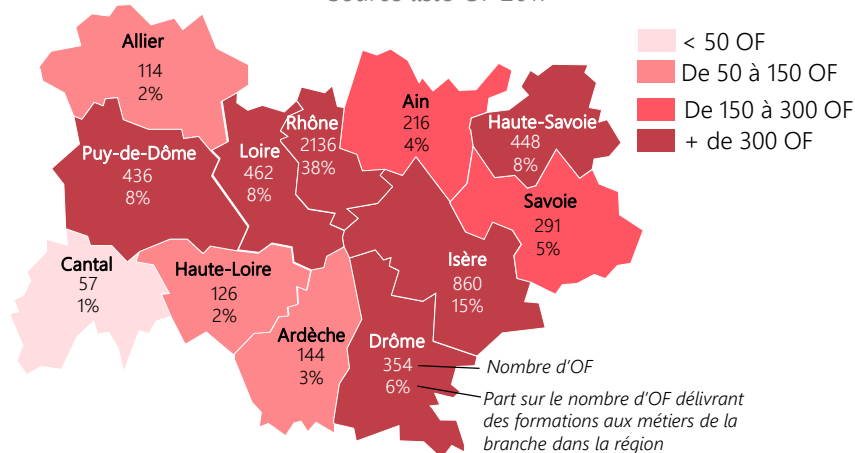
* Le vivier potentiel de demandeurs d'emploi susceptibles d'intégrer la Branche, est calculé en fonction de la proportion de diplômés Bac+4/5, (les profils les plus recherchés) et du taux d'adhésion à la Branche par secteur



Formation continue : des dispositifs privilégiés différents selon les catégories de salariés

Cartographie des organismes de formation (OF) délivrant des formations aux métiers de la branche

Source liste OF 2017

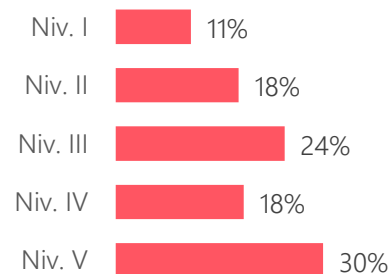


14 500 formations financées en 2016 en Auvergne-Rhône-Alpes par le Fafiec

- Le nombre d'organismes de formation continue dans la région apparaît comme **suffisant** d'autant plus que leur répartition territoriale reflète assez bien la socio-démographie régionale avec une forte concentration de l'offre de formation sur le Rhône et l'Isère (53%)
- Sur le numérique le lancement du **Campus du Numérique** et de **l'école 101** renforce l'offre de formation continue

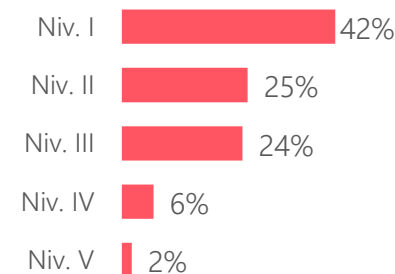
Offre de formation continue par niveau visé

Source : PRAO 2015



Consommation en formation continue par niveau visé

Source : Fafiec 2016, hors niveau « autre »



Parmi les formations visant une certification, les formations visant des niveaux I et II représentent près de 70% des formations consommées

- La forte consommation de formations visant des niveaux I s'explique par la socio-démographie de la Branche qui compte une **forte proportion de cadres** (52%)
- Cependant, ces formations sont trop peu représentées dans l'offre régionale

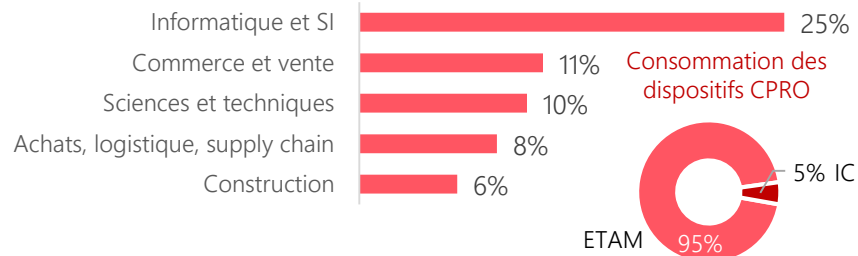


Formation continue : le numérique, la thématique privilégiée par tous les secteurs de la Branche

Synthèse

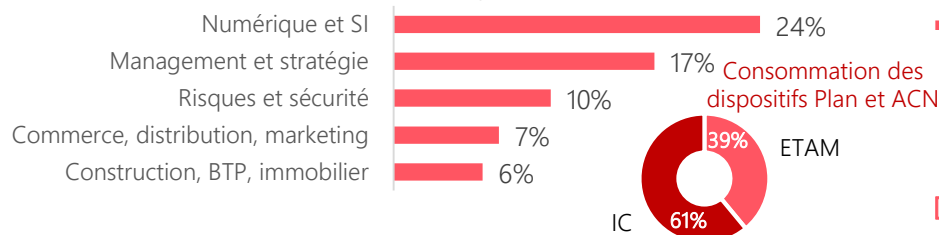
Ventilation des consommations de contrats de professionnalisation dans la Branche

Source Fafiec 2015



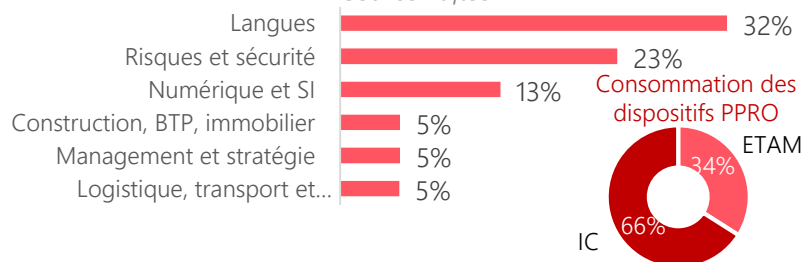
Ventilation des consommations Plan et ACN dans la Branche

Source Fafiec 2018



Ventilation des consommations de périodes de contrats de professionnalisation dans la Branche

Source Fafiec



Des thématiques de formation récurrentes

- **L'informatique** apparaît comme la première thématique de formation demandée et financée. Elle bénéficie aux ingénieurs et cadres (IC) comme aux Employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM)
- Dans cette catégorie, les formations les plus demandées sont la **CAO-DAO-BIM**, **l'administration SI et réseau** (au niveau de la Branche et de chaque secteur)
- D'autres compétences transverses comme le **commerce**, le **management** (de projet et d'équipe) et les **langues étrangères** sont largement délivrées

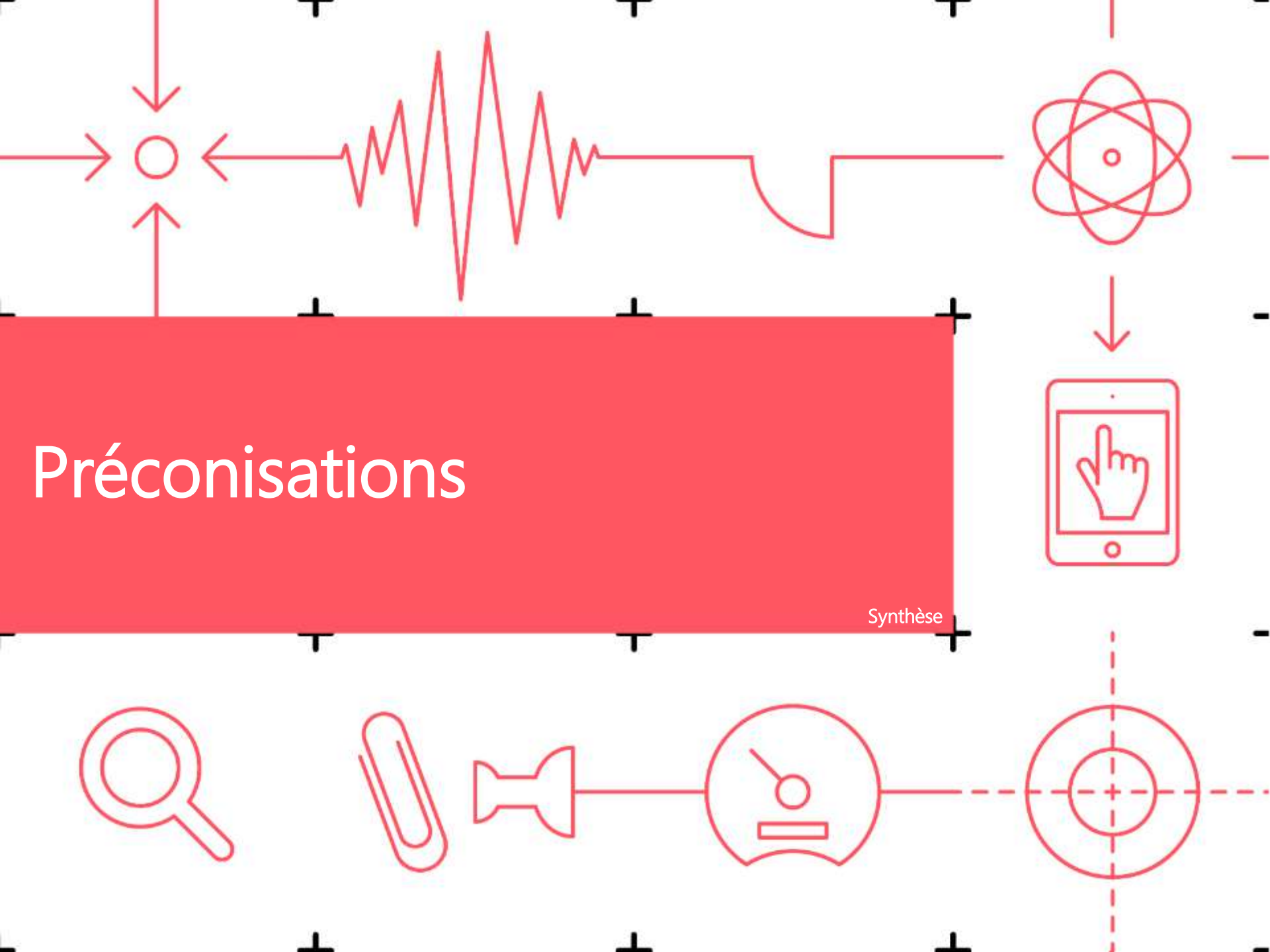
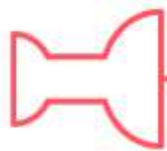
Des formats adaptés aux parcours professionnels

- Les **CPRO** (Contrats de Professionnalisation) bénéficient assez logiquement, majoritairement aux Employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM)
- Les **dispositifs de formation Plan, ACN** (Actions Collectives Nationales) bénéficient proportionnellement plus aux ingénieurs et cadres (IC), de même que les **périodes de professionnalisation (PPRO)**, très concentrées sur l'apprentissage des **langues étrangères**



Préconisations

Synthèse





Méthodologie employée par le cabinet pour construire ces préconisations

Synthèse

Les pages suivantes introduisent des pistes d'actions imaginées par le cabinet KYU Lab au regard des conclusions de cet exercice de diagnostic et d'analyse prospective. Ces dernières seront à compléter, affiner, amender, corriger... dans le cadre des travaux paritaires menés au sein de la CPREFP et dans un éventuel Contrat d'Objectif Emploi Formation (COEF) conclu au sein de la région à la suite de cette étude.

Une méthodologie en entonnoir a été adoptée par le cabinet.

1. Recueil d'idées auprès des différentes parties prenantes

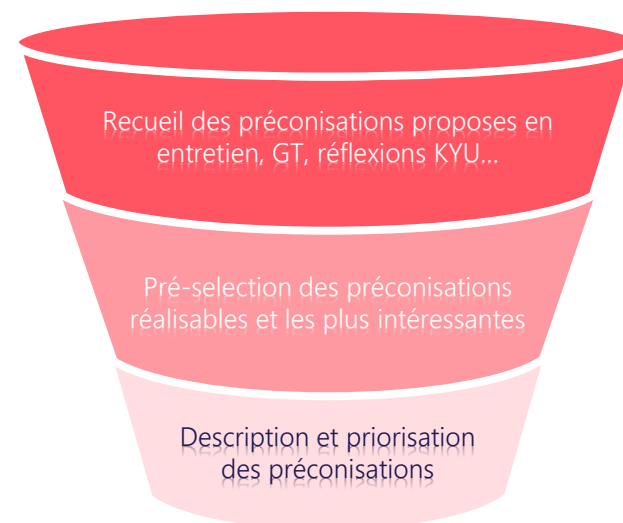
- Les entretiens et sondages réalisés auprès des entreprises de la Branche et de leurs salariés ont permis à de nombreuses personnes de s'exprimer et de proposer des idées d'actions à mettre en œuvre
- L'analyse documentaire a permis d'envisager des pistes complémentaires
- Une réflexion interne KYU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

Phase 2 : Pré-sélection, 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

Phase 3 : Présentations et premiers ajustements

- Ces fiches de préconisations ont été présentées en comité technique. 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





3 enjeux clés pour la Branche : développer l'attractivité, la formation et l'activité économique pour soutenir l'emploi

Synthèse

Les entreprises et salariés de la Branche sont au cœur des mutations économiques actuelles : transitions numérique, énergétique, environnementale... Les entreprises accompagnent leurs clients des secteurs industriels, de la distribution, de la construction, du public... pour les aider à choisir, paramétrer, optimiser des infrastructures, équipements et logiciels leur permettant de gagner en compétitivité dans un marché mondialisé toujours plus concurrentiel. Elles accompagnent également leurs salariés à traverser ces phases de mutations socio-économique importantes...

Au cœur des déploiements du multicanal, de l'industrie du futur, de l'e-administration, etc. les secteurs du numérique, de l'ingénierie, des études, du conseil et de l'événement sont en pleine croissance dans la région Auvergne-Rhône-Alpes. On anticipe pour les 5 prochaines années une création annuelle moyenne de 3 250 emplois, dont plus des 2/3 dans le secteur du numérique. Pour concrétiser ces créations d'emplois, des efforts importants devront être mobilisés pour assurer ces recrutements dans un contexte de tensions importantes sur l'emploi. Pour ce faire, il s'agira de « capter » une part croissante des diplômés éligibles et d'attirer tout particulièrement les femmes trop peu représentées dans les métiers de la Branche, notamment ceux réputés les plus techniques.

➡ **Enjeu 1 : Développer l'attractivité des métiers et faciliter l'intégration des jeunes et des femmes**

Il s'agira également d'adapter l'offre de formation initiale, qualitativement pour intégrer les nouvelles compétences requises par les secteurs clients, et quantitativement en augmentant significativement les effectifs formés au numérique. L'autre vivier à mobiliser pour répondre à la demande en candidats se trouve chez les demandeurs d'emplois qu'il s'agira d'orienter vers des dispositifs de requalification / évolution vers les métiers porteurs de la Branche (ex.: *développeur, architecte SI, BIM manager, commercial, community manager, consultant en management*). Les anciens salariés de secteurs clients peuvent ainsi envisager des secondes parties de carrière intéressantes dans la Branche en acquérant au préalable les fondamentaux d'un de ses métiers d'avenir.

D'un autre côté, les mutations économiques actuelles induisent des renforcements de certaines compétences techniques (développement, cybersécurité, traitement de la donnée...) et relationnelles (communication, relation client...) pour les salariés de la Branche et demandent en conséquence, une gestion prévisionnelle des compétences et des formations disponibles adaptées.

➡ **Enjeu 2 : Assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation**

Enfin, de nombreux projets ne seront effectivement réalisés que si les entreprises sont accompagnées (pour se mettre en relation et répondre conjointement à des projets clients ou encore partager des compétences clés pour la réalisation de projets internes) et si les donneurs d'ordres sont sensibilisés aux appuis proposés par les secteurs de la Branche. En développant ainsi les relations et l'activité dans la région, la création d'emploi pérenne et soutenue permettra de sécuriser les parcours des salariés et d'en intégrer de nouveaux.

➡ **Enjeu 3 : Accompagner le développement économique des entreprises de la Branche**





Pour répondre à ces 3 enjeux majeurs, 17 préconisations et plus de 60 actions sont proposées

Synthèse

Enjeu 1 : Développer l'attractivité des métiers et faciliter l'intégration des jeunes et des femmes

- 1.1 Renforcer les actions locales d'information et d'accompagnement à destination des lycéens, parents, enseignants et professionnels de l'orientation
- 1.2 Organiser un challenge Ecoles et Lycées régional sur la valorisation des métiers
- 1.3 Créer des passerelles entre les instances paritaires et les jeunes entrant dans la Branche
- 1.4 Promouvoir les nouveaux modes de management par une campagne de sensibilisation

Enjeu 2 : Assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation

- 2.1 Développer l'offre régionale de formation initiale aux métiers du numérique
- 2.2 Accompagner le rapprochement entre entreprises de la Branche et formations initiales (interventions, projets...)
- 2.3 Favoriser le recours à l'apprentissage (plus largement à l'alternance) en proposant aux établissements d'enseignement supérieur des modalités plus favorables aux entreprises de la Branche
- 2.4 Accompagner demandeurs d'emplois et salariés de la Branche en difficulté sur des métiers en déclin vers des secondes parties de carrière sur des métiers porteurs de la Branche (démarche de GPEC)
- 2.5 Promouvoir le CQP Nouvelles Technologies et élargir le panel de personnes éligibles
- 2.6 Communiquer régulièrement avec les organismes de formation régionaux sur les besoins des entreprises
- 2.7 Promouvoir auprès des entreprises et salariés de chaque secteur les compétences clés encore peu apparentes dans les formations consommées
- 2.8 Proposer une offre complète de formations en e-learning / Moocs sur les compétences transverses
- 2.9 Faciliter le développement de nouvelles formations cofinancées par plusieurs entreprises ayant le même besoin

Enjeu 3 : Accompagner le développement économique des entreprises de la Branche

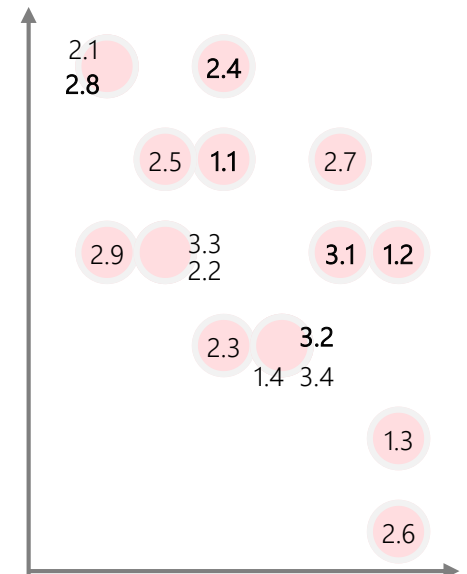
- 3.1 Assurer une continuité de la démarche de diagnostic territorial au sein des secteurs
- 3.2 Organiser des événements thématiques pour encourager l'échange et la contraction de nouveaux partenariats au sein de la Branche
- 3.3 Concevoir une plateforme d'échanges de compétences et de services entre entreprises de la Branche
- 3.4 Développer les liens avec les secteurs donneurs d'ordres pour valoriser l'offre et les atouts de la Branche

En gras, le cabinet a sélectionné par enjeu les 2 actions qui lui semblaient prioritaires au regard des échanges avec les différentes parties prenantes (responsables d'entreprises, salariés, OF...) et des bénéfices escomptés dans le temps.

Acteurs pouvant être impliqués

CONSEIL RÉGIONAL
CPREFP
DIRECCTE
DR RECHERCHE & TECHNOLOGIE
ENTREPRISES DE LA BRANCHE
FAFIEC
FEDERATIONS PATRONALES
PÔLE EMPLOI
RECTORATS

Bénéfices



Faisabilité





Enjeu 2 : Assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation

Illustration

Synthèse

CONSTAT : De nombreuses compétences ressortent de l'étude comme clés aujourd'hui et demain pour répondre aux besoins des clients tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés de la Branche. Certaines de ces compétences ne se retrouvent que très peu dans les consommations des entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes.

ACTION 2.7

Promouvoir auprès des entreprises et salariés de chaque secteur les compétences clés encore peu apparentes dans les formations consommées

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Formaliser par secteur une liste des compétences clés, pas assez maîtrisées et pourtant ne concentrant qu'un faible volume de formations au sein de la Branche
- Recenser les offres de formation jugées de qualité et répondant à ces besoins (retours des entreprises, appel à manifestation des organismes de formation sur ces thèmes)
- Communiquer au sein de la Branche ces constats et ce « catalogue » de formations couvrant les différents départements

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
 - Animation de la démarche
- Délai**
 - 1 à 3 mois
- Complexité**
 - Difficulté à objectiver le facteur « qualité » dans l'offre des OF
 - Difficulté à influencer les politiques formation entreprises

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Publics visés**
 - Tous les salariés de la Branche
 - Efficacité escomptée**
 - Formation répondant à des carences avérées sur des compétences clé pour chaque secteur
- Horizon** : résultats à court terme

- **Numérique** : les formations en développement informatique (spécifiquement web et pour des logiciels entreprises) sont assez consommées mais pourraient l'être encore plus au regard des besoins. Les besoins sont croissants en « savoir-être » (esprit d'initiative, créativité, écoute et relation client, etc.) mais très peu de formations sont consommées dans la région sur ce domaine. Les consommations de formations au management (d'équipe ou de projet) « libéré », « responsabilisant »... pourraient aussi être encouragées. Peu présentes aujourd'hui, elles répondent à des aspirations croissantes des salariés.
- **Ingénierie** : les formations relatives aux nouvelles réglementations et normes techniques ou environnementales apparaissent peu dans les consommations alors que les besoins en mises aux normes (émission carbone, performance énergétique...) et management de la qualité (dans les installations industrielles...) devraient continuer à progresser. Les compétences en gestion de contrats et gestion des risques sont de plus en plus recherchées pour les chargés de projet. On ne recense toutefois que peu d'offres et de consommations spécifiques sur le domaine dans la région. Les compétences hardware / électroniques pourraient aussi être plus développées en formation continue. Enfin les constats précédents (cf numérique) sur les savoir-être et le management sont ici également valable.
- **Etudes et Conseil** : la contribution de tous sur le commerce passe par le développement des compétences commerciales, en relation client, en animation de réseaux... Toutefois ces formations n'apparaissent que peu dans les formations financées. Mêmes constats sur les savoir-être et le management (cf numérique)
- **Événement** : le numérique et le commerce sont des points clés de la transformation du secteur. Si le numérique apparaît bien dans les consommations de formations, c'est beaucoup moins le cas du commerce.

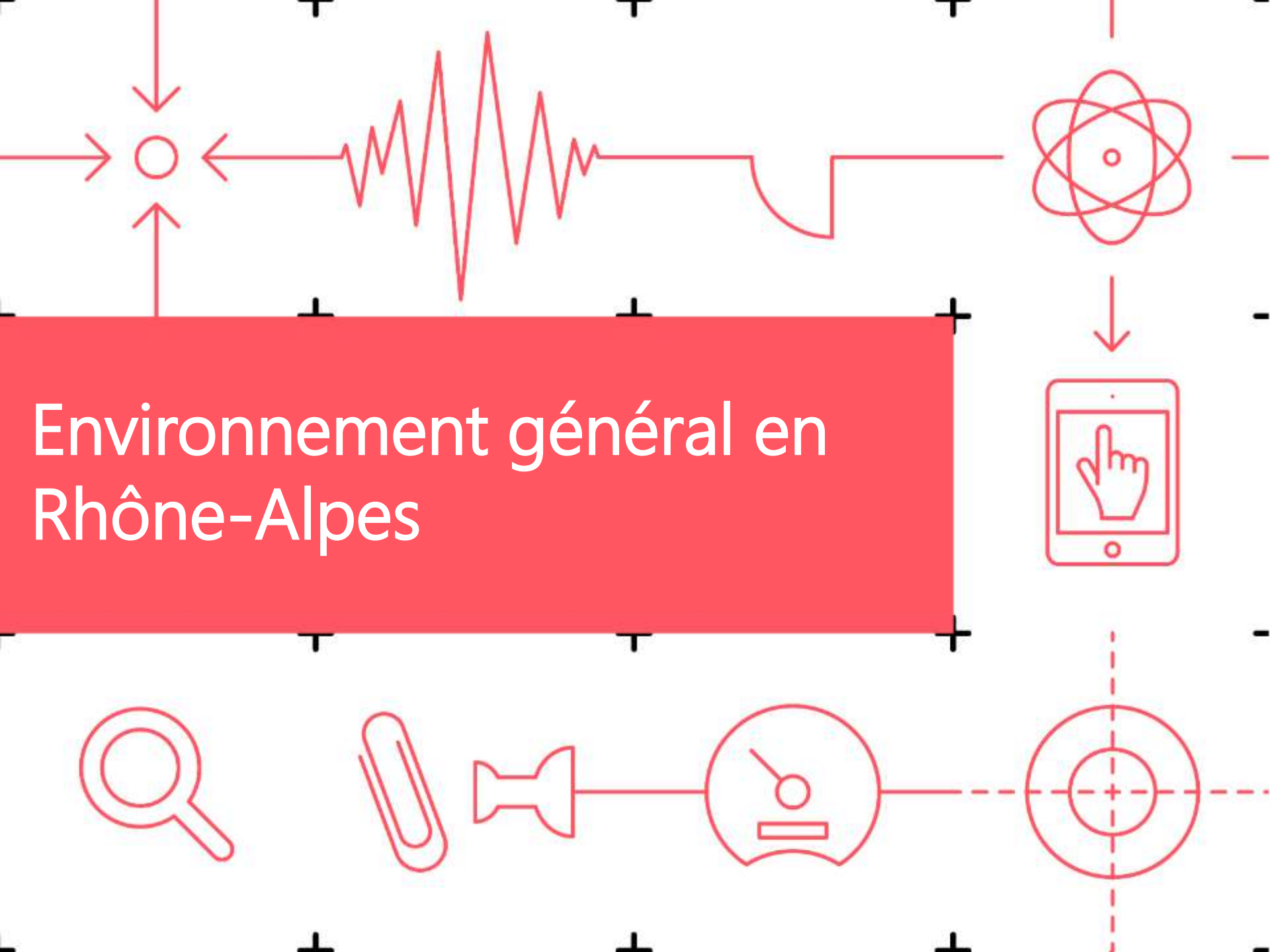
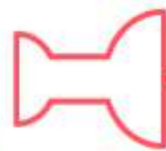


Retour au sommaire

2. Panorama de l'économie en Auvergne-Rhône-Alpes et évolutions anticipées



Environnement général en Rhône-Alpes

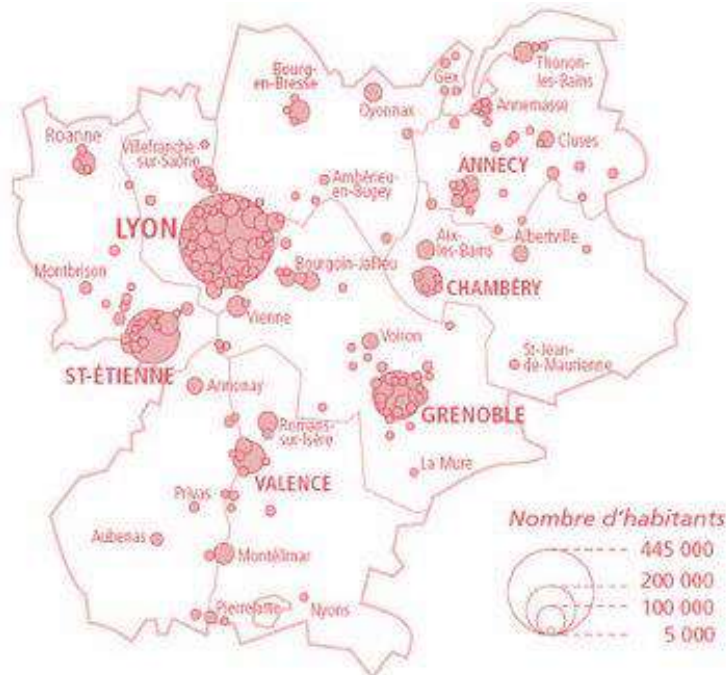




Démographie en Rhône-Alpes

Principales aires urbaines en Rhône-Alpes

Source Insee 2012



Structure de la population par tranche d'âges

Source Insee 2014, en %

	24 ans et moins	25-39 ans	40-59 ans	60 ans et plus
France métropolitaine	30,5	18,8	26,9	23,8
Auvergne- Rhône-Alpes	30,8	18,8	26,8	23,6

7,7 millions d'habitants

+0,8% par an depuis 2007

12% de la population française

Source Insee 2015

2^{ème} région de France dans beaucoup de domaines

2^{ème} rang pour sa population, son PIB, la création d'entreprises, les exportations, attractivité des investissements étrangers...

Une densité de population régionale (109 hab/km²) contrastée

La densité est de 500 hab/km² dans le Rhône, contre seulement 58 hab/km² en Ardèche (soit 10 fois inférieure)

Plus de 50% de la population vit dans 3 aires urbaines : Lyon (2,2M), Grenoble (680 000) et St-Etienne (510 000)

Le bassin régional est attractif pour les étudiants du fait de la diversité des formations. Avec 300 000 étudiants, et 40 000 chercheurs, la région se situe au 2^{ème} rang des régions françaises en matière d'enseignement supérieur et de recherche, derrière l'IDF

Le secteur industriel est particulièrement développé

18% du PIB de la région vient de l'industrie vs 14% en France en moyenne. Le tourisme est également un secteur fort en Auvergne-Rhône-Alpes, 2^{ème} région française la plus touristique

L'innovation en pointe dans la région

La région a beaucoup investi dans le domaine de l'innovation : 11 pôles de compétitivité (source DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes), 10 clusters, 2^e pour le dépôt de brevets, 4 Mds d'€/an de dépenses en R&D, 15 centres de recherche...



Economie en Rhône-Alpes

200



M€ de PIB, soit 10% du PIB national

2^e

Rang pour la richesse nationale

2^e

Région pour la création d'entreprises : 10,6% des créations d'entreprises françaises derrière l'IDF (41,2%) et devant PACA (9,7%) en 2014



pour la sous-traitance industrielle

2^e

Région exportatrice après l'IDF : 11,5% des exportations



Sources Insee 2012 – CCI Rhône-Alpes, Institut Montaigne, Legistart 2015

Répartition par secteur des établissements en Rhône-Alpes

Source Insee 2012

2^e

Région la plus attractive pour les investissements directs étrangers : 7 milliards d'euros soit 14% du total en France.
4 600 entreprises à capitaux étrangers en 2010



Sources Insee 2012 – CCI Rhône-Alpes

En Rhône-Alpes, près de 52% de la valeur ajoutée produite l'est par les entreprises du tertiaire marchand

Cela représente 111 des 240 milliards d'euros du PIB régional. Les services aux entreprises, les activités liées au transport / logistique et les activités de recherche et développement sont bien représentées. Le **tourisme** est aussi particulièrement développé, Rhône-Alpes étant la 2^{ème} région française la plus touristique

Un secteur industriel très développé qui représente 18% du PIB contre 14% en moyenne en France

Cette industrie est diversifiée : métallurgie, plasturgie, chimie, fabrication informatique et mécanique...et se caractérise à la fois par des filières de pointe et un fort ancrage d'activités traditionnelles

Rhône-Alpes attire des investissements variés

En 2014, 38 % des investissements étrangers en Rhône-Alpes ont été dédiés à des centres de production, 27 % des centres de décision et 10 % des activités de R&D





Innovation en Rhône-Alpes

9 Pôles de Compétitivité en Rhône-Alpes

Source Direccte Auvergne-Rhône-Alpes

LYONBIOPÔLE :

Maladies infectieuses et développement des vaccins

IMAGINOVE :

Cinéma, audiovisuel, jeux vidéo, animation multimédia

TECHTERA :

textiles techniques

TENERRDIS :

développement des nouvelles technologies de l'énergie

LYON URBAIN TRUCKS & BUS :

Transports collectifs urbains de personnes et marchandises

AXELERA :

chimie et environnement

PLASTIPOLIS :

matériaux et matières plastiques

MONT-BLANC

INDUSTRIES :

mécatronique

MINALOGIC :

micro-nanotechnologie et systèmes embarqués

10 Clusters

Aerospace Cluster in Rhône-Alpes	Cluster Lumière	Cluster Montagne
Sporaltec	Cluster i-care	Cluster Indura
Cluster Rhône-Alpes Éco-énergies	Clust'R Numérique in Rhône-Alpes	
Rhône-Alpes Automotive Cluster	Organics Cluster in Rhône-Alpes	

Un territoire innovant

Dépôt de brevets

2e rang national

10^e rang européen

Dépenses R&D (dont 90% industrielles)

4 Mds € / an

9^e rang européen

15 centres de recherche
250 laboratoires
2 instituts de recherche technologique
2 instituts des technologies de l'énergie
7 living labs labellisés « European Network of Living Labs »
9 universités
40 grandes écoles

3 000 entreprises membres de pôles et clusters



13,6% des jeunes entreprises innovantes en France*

*Dispositif DGE

Contrat de plan Etat-Région et SRI-SI

La SRI-SI a permis d'identifier 7 domaines d'excellence sur lesquels l'Etat et la Région vont concentrer leurs efforts en matière d'innovation :

- Santé personnalisée pour les maladies infectieuses et chroniques
- Procédés industriels et usines éco-efficientes
- Réseaux et stockage d'énergie
- Bâtiments intelligents à haute efficacité énergétique
- Technologies et systèmes de mobilité intelligents
- Technologies numériques et systèmes bienveillants
- Sport, tourisme et aménagements de montagne

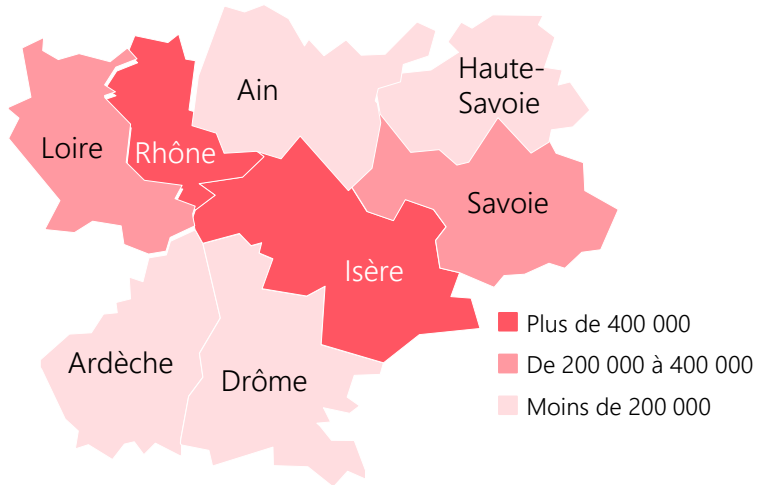




Emploi en Rhône-Alpes (1/2)

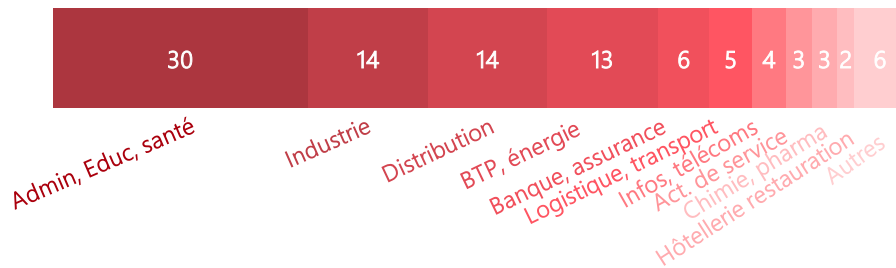
Répartition des effectifs salariés par département en Rhône-Alpes

Source Insee 2013



Répartition des effectifs salariés par secteur d'activité en Rhône-Alpes (en %)

Source INSEE 2013



La région occupe le 2^{ème} rang pour l'emploi : 2,7 millions en 2013 (dont 10% d'emploi non salarié), soit 10% de l'emploi national (source Insee – CPER 2015-2020)

- Marquée par une tradition industrielle forte, l'industrie représente en Rhône-Alpes un nombre d'emplois important avec **405 000 salariés fin 2013 (15% des emplois)**, malgré la perte d'un quart des emplois dans ce secteur depuis vingt ans. Les intentions de recrutements repartent depuis 2015 : 205 820 projets de recrutements ont été comptabilisés (contre 201 284 en 2014)
- Le **secteur tertiaire marchand** est le premier pourvoyeur d'emplois avec **1,1 millions de salariés (2/3 des emplois)**. Il concentre **75 %** des richesses en 2013
- La région se caractérise aussi par une forte présence des fonctions de gestion, **conception-recherche, prestations intellectuelles** et culture-loisirs
- Le **tourisme** est un autre atout qui se professionnalise et emploie **115 500 salariés**

La région compte de nombreux cadres, notamment en hébergeant les fonctions support et R&D d'un large tissu de PME et des ETI et grands groupes implantés localement

- On dénombre dans les effectifs régionaux **15,7%** de cadres, contre 12,6% en moyenne nationale hors IDF
- Les 99% de PME** concentrent **63% des emplois** et les 500 entreprises de plus de 250 salariés les 37% restants

Un taux de chômage plus faible dans la région qu'au national
Il atteignait 9% en 2013. Mais ce chiffre cache une forte disparité territoriale, le nord ayant un chômage inférieur de 3 à 4 points au sud de la région (12%). Il y a une amélioration lente de l'emploi

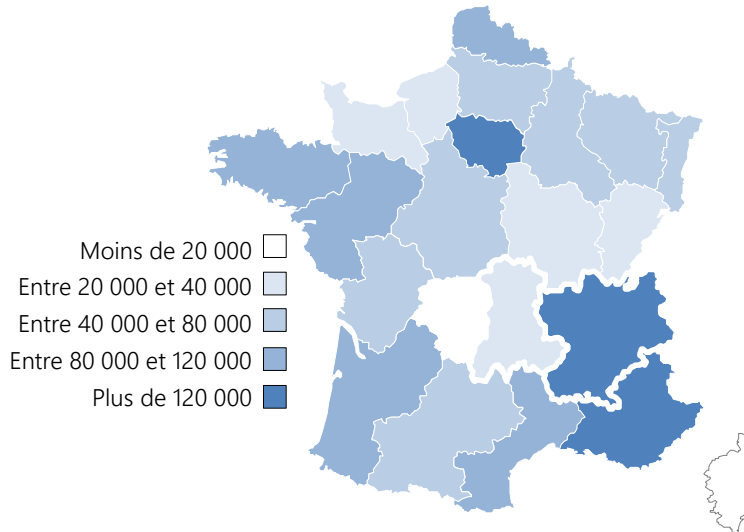




Emploi en Rhône-Alpes (2/2)

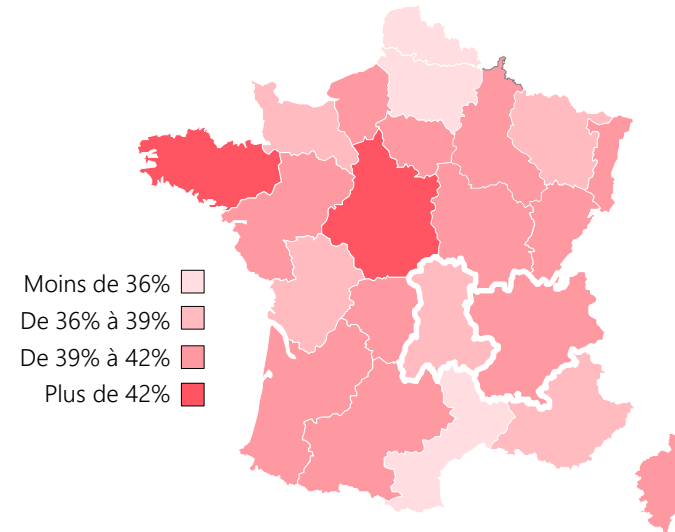
Nombre de recrutements prévus en 2016

Source 2016 BMO Pôle Emploi



Taux de recrutements difficiles

Source 2016 BMO Pôle Emploi



La part des entreprises qui envisagent de recruter augmente tout comme le nombre de projets de recrutements. Il s'élève à 211 000 en Rhône-Alpes pour l'année 2016, en faisant l'une des 3 régions concentrant le plus grand nombre de recrutements.

(Source BMO 2016)

- Néanmoins, plus du tiers des projets est jugé difficiles par les employeurs, notamment dans les secteurs de l'informatique et des télécoms, des services scientifiques et techniques... (ce que l'on retrouve au niveau national)
- En Rhône-Alpes, 44% des projets de recrutements sont liés à une activité saisonnière* (en particulier dans les zones touristiques ou agricoles), donnée légèrement supérieure à la moyenne nationale (~40%)

* Définition d'un emploi saisonnier selon Pôle Emploi : le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette) ou des modes de vie collectifs (tourisme). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur ».

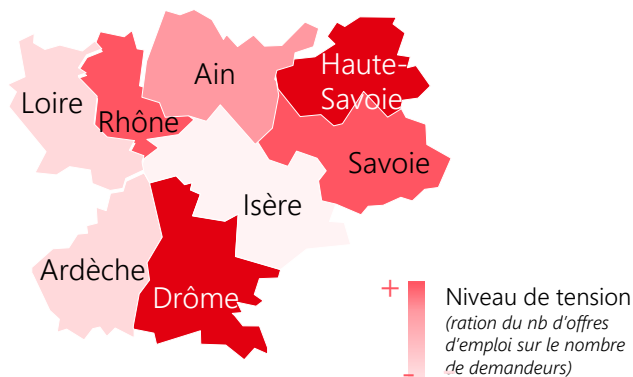




Métiers en tension en Rhône-Alpes

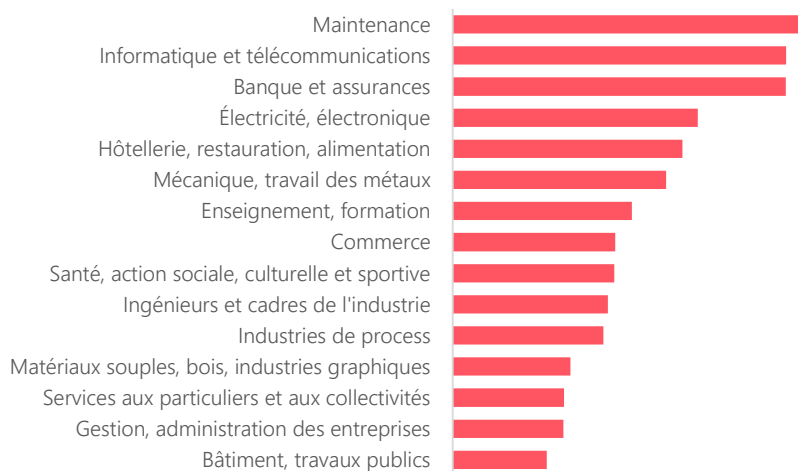
Tensions sur les recrutements non saisonniers par département

Source Emploi Store 2016, traitement KYU Lab



15 Familles Professionnelles les plus en tension en Rhône-Alpes

Source traitement KYU Lab sur données Emploi Store 2016, évaluation des ratios nombres d'offres / nombres demandeurs par famille professionnelle



En 2008, [22 listes régionales](#) de métiers en tension ont été publiées par arrêté. Sont très représentés au niveau national et en Rhône-Alpes en particulier :

- Des métiers clés du bâtiment : chef de chantier BTP, Chargé d'études techniques du BTP, Mécanicien d'engins de chantier...
- Des métiers de l'informatique et de l'électronique : Informaticien d'étude, Informaticien expert, Dessinateur et Dessinateur-projeteur en électricité et électronique
- D'autres métiers plutôt techniques : technicien de la vente à distance, technicien des industries de l'ameublement, installateur-mainteneur en systèmes automatiques, technicien qualité de la construction mécanique...

Plus spécifiquement en Rhône-Alpes, on notait alors des tensions en maintenance en électronique, dans le commerce en biens intermédiaires et matières premières, et dans la métallurgie

En 2016, en Rhône-Alpes, on observe tout particulièrement des tensions (pas à assez de demandeurs au regard de l'offre) sur :

- Les activités de **maintenance**, de plus en demandées dans le **secteur industriel** aujourd'hui du fait de l'automatisation croissante
- Les activités de la **filière numérique** (informatique, télécommunications, électronique) en vogue sur le territoire national mais particulièrement représentées en Rhône-Alpes
- Les **activités industrielles mécaniques** historiquement fortes dans la région
- **L'hôtellerie – restauration** du fait de l'activité touristique intense de ce territoire



Territoire et infrastructures en Rhône-Alpes

Les grands projets d'infrastructures sur le territoire

Ferroviaire

- Développement du NFL (Nœud Ferroviaire Lyonnais)
- Ligne Lyon-Turin
- CFAL : Contournement Ferroviaire de l'Agglomération Lyonnaise
- LGV (Ligne Grande Vitesse) Rhin-Rhône
- Régénération des lignes secondaires

Routier

- Fiabilisation et optimisation du réseau routier existant
- Traitement de certains nœuds de congestion afin de mieux intégrer les infrastructures à leur territoire (lutte contre le bruit...)
- Désenclavement de certains territoires et amélioration de l'accessibilité (exemple de Chablais)

Fluvial

- infrastructures nécessaires au développement du transport fluvial en complémentarité avec les investissements qui peuvent être réalisés dans un autre cadre contractuel (concession du fleuve Rhône, attribuée à la CNR jusqu'en 2022)

Le territoire s'étend sur 44 000 km² soit 8% de l'espace national

Sa situation, au carrefour de grands axes de communication européens, lui garantit une excellente desserte

- Aéroports (Lyon, Annecy, Mont-Blanc, Chambéry, Saint-Etienne...)
- Trafic TGV
- Réseau d'autoroutes connecté aux réseaux suisses et italiens

Le territoire se trouve également au centre d'importants flux de transports de marchandises grâce à de nombreuses plateformes logistiques (226 millions de tonnes sur les routes en 2013, et 2,6 millions en fluvial et fluviomaritime traités par les ports rhônalpins)

La « mobilité multimodale » constitue un enjeu aussi bien de développement durable, que social et économique. Dans le cadre du Contrat Plan Etat-Région (CPER) 2015-2020, il a été prévu d'investir sur les 3 volets du transport : ferroviaire (les 3/4 des investissements), routier et fluvial

Les principaux objectifs communs sont d'assurer un meilleur maillage, de faciliter les déplacements, de développer les échanges européens et de développer le fret ferroviaire

Le CPER prévoit aussi le déploiement du Très Haut Débit (THD)

La volonté est de sensibiliser davantage la population aux usages du numérique / digital pour l'intégrer plus fortement également dans les processus des entreprises (aussi bien industrielles que de gestion...) de tous les secteurs





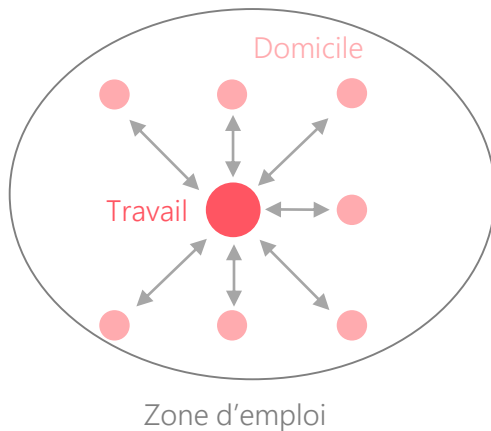
Principales zones d'emploi et évolutions anticipées en Auvergne-Rhône-Alpes



Démarche et méthodologie

Zone d'emploi INSEE

La zone d'emploi est une notion qui convient particulièrement aux études locales sur le marché de l'emploi et qui correspond à un territoire d'une échelle inférieure à celle du département. Elle se définit comme une zone d'affluence dans laquelle la plupart des actifs réside et travaille.



Démarche analytique

La région Auvergne-Rhône-Alpes compte 36 zones d'emploi totalisant plus de 3,3 millions d'emplois. Les 8 zones d'emploi étudiées ci-après comptent plus 100 000 emplois. A elles 8, elles regroupent près de 2,2 millions d'emplois (67% des emplois de la grande région).

L'étude des quatre plus importantes zones (> 200 000 emplois) est complétée par une analyse prospective de l'évolution de la commande publique locale et privée, l'objectif étant d'anticiper les opportunités de recours aux activités de la Branche.

Zones d'emploi de la région Auvergne-Rhône-Alpes

Source Découpage INSEE 2010



8 zones d'emploi étudiées

- Lyon
- Grenoble
- Saint-Etienne
- Clermont-Ferrand
- Valence
- Annecy
- Chambéry
- Le Genevois Français

Lecture des perspectives de recours à la Branche



Impact nul ou faible



Impact modéré



Impact majeur



Panorama de la zone d'emploi : Lyon

➔	NOMBRE D'EMPLOIS (INSEE 2012)	835 000
➔	POPULATION (INSEE 2012)	1 761 000
➔	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2012)	~60%
➔	CHOMAGE (DARES 2015)	9,5%
➔	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2011)	17,8%

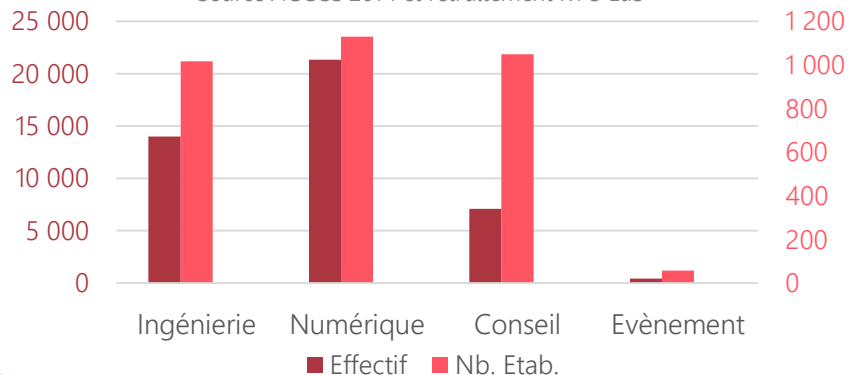
Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche dans le Rhône

Source ACOSS 2014 et retraitement KYU Lab



Une zone d'emploi large et dynamique

Représentant 23% de la population de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes, la zone d'emploi de Lyon apparaît comme la plus importante de la région. Elle affiche le taux de création d'entreprises le plus élevé des zones étudiées et un nombre important d'entreprises à capitaux étrangers installées (1800 entreprises, c'est la 6^{ème} ville européenne la plus attractive pour les investisseurs étrangers).

Des spécialisations à haute qualification

- Les **industries de la chimie et de la pharmaceutique** emploient près de 16 000 salariés et attirent le siège de plusieurs grands groupes internationaux
- La **filière numérique et l'industrie de l'image** rassemblent 7 000 entreprises. Un environnement notamment encouragé par **l'action d'organisations locales type clusters**, 6 accélérateurs de start-ups et 8 incubateurs
- L'**aéronautique** est portée par un réseau de sous-traitance spécialisé correspondant à des compétences d'équipementiers (ex : Avenir Engineering) ou de systémiers pour des grands groupes ou leurs fournisseurs. En Auvergne-Rhône-Alpes le secteur regroupe 300 entreprises et 3 000 emplois au total

Principaux employeurs locaux

Évaluation du nombre d'emplois dans la zone d'emploi

- Hospices Civils : 17 000 sal.
- Sanofi : 3 300 sal.
- Renault Trucks : 5 400 sal.
- Bio Mérieux : 2 900 sal.





Prospective de la zone d'emploi : Lyon

Evolution de la commande publique locale

Projet Lyon Métropole Intelligente

- **Smart Electric Lyon** : démonstrateur **Smart Grids** (69M€)
- **CityLog** : amélioration de la logistique urbaine (6M€)

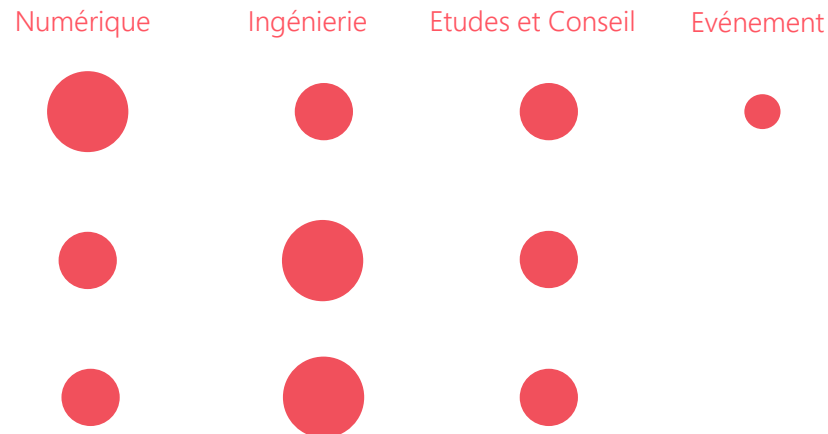
Développement de filières d'excellence

- **BioTech** : développement du BioDistrict à Gerland (59M€)
- **CleanTech** : redynamisation de la Vallée de la Chimie
- Projet « **Lyon Cité Campus** » (291M€)

Aménagement, Construction

- Rénovation de la Gare Lyon Part-Dieu (340M€)
- Nœud ferroviaire lyonnais (421M€)

Perspectives de recours à la Branche



Les efforts portent plus particulièrement sur le soutien de secteurs historiquement fortement implantés dans la zone (Chimie, Pharma) ainsi que sur des enjeux de transport et de transition énergétique prégnants dans une agglomération aussi dense que Lyon. Les dépenses d'investissement de Lyon Métropole s'élevaient à 730 M€ en 2014.

Evolution de la commande privée locale

- **Banque & Assurances** : la zone d'emploi de Lyon concentre la majorité des effectifs régionaux du secteur Banque & Assurances. Pour faire face à de profondes mutations (digitalisation de la relation client, développement de nouveaux services, arrivée de nouveaux concurrents, ruptures technologiques – blockchain, lourds enjeux de sécurisation des données...), des investissements sont anticipés
- **Fabrication d'équipements de transport** : malgré un contexte difficile de délocalisation partielle, les principaux acteurs du secteur (Iveco et Renault Trucks) annoncent vouloir développer des véhicules plus légers au câblage simplifié par la transmission à distance, les systèmes embarqués et les nouveaux outils de la connectique. Cet effort de R&D pourrait maintenir en partie l'activité des entreprises de la Branche positionnées sur ce secteur
- **Chimie & Pharmaceutique** : les **CleanTech** figurent parmi les axes majeurs de développement de la filière, cette dernière concentrant une grande partie de ses effectifs sur la zone d'emploi. Elle fait aussi face à des enjeux forts de **digitalisation** et d'**automatisation**
- Les projets de développement de la **couverture en haut débit / fibre optique** soutiendront l'essor d'activités autour du numérique





Panorama de la zone d'emploi : Grenoble

➔	NOMBRE D'EMPLOIS (INSEE 2012)	343 000
➔	POPULATION (INSEE 2012)	806 000
➔	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2012)	~58%
➔	CHOMAGE (DARES 2015)	8,5%
➔	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2011)	15,2%

Un contreponds important à la zone d'emploi de Lyon

2^{ème} plus importante zone d'emploi de la région, Grenoble affiche un taux de chômage inférieur à son voisin lyonnais et bien en dessous de la moyenne nationale.

Conjointement, Lyon et Grenoble accueillent 77% des étudiants de la région Rhône-Alpes avec respectivement 142 000 et 55 000 étudiants.

Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013

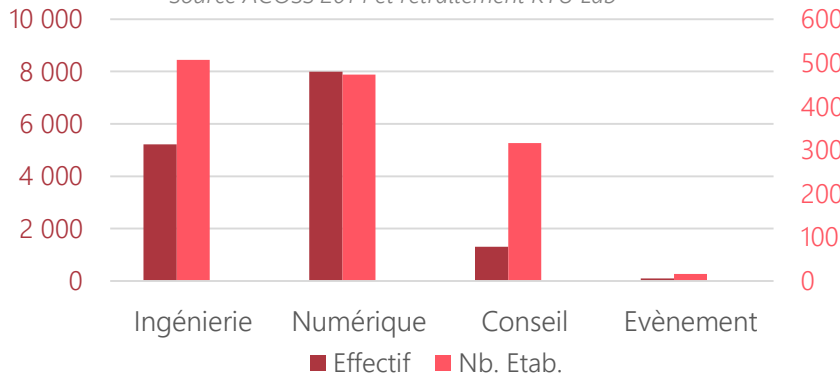


Une spécialisation forte sur la R&D et l'électronique

- Grenoble est la 1^{ère} aire urbaine française sur l'emploi dans les **secteurs innovants** et en **recherche**. On retrouve 24 000 emplois en R&D sur la zone contre 23 000 sur celle de Lyon. Grenoble présente aussi la 2^{ème} concentration la plus élevée en France d'ingénieurs (8,3% des emplois) après Toulouse (8,5%) et devant Paris (7,7%)
- Moteur dans le secteur de l'électronique, le pôle de compétitivité **Minalogic** de renommée internationale, innove principalement dans la **micro-nano électronique, l'optique et l'édition de logiciels**. Il regroupe près de 300 entreprises, dont 89% de PME & ETI

Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche en Isère

Source ACOSS 2014 et retraitement KYU Lab



Principaux employeurs locaux

Évaluation du nombre d'emplois dans la zone d'emploi

- CHU Grenoble : 7 000 sal.
- Caterpillar : 2 500 sal.
- STMicroelectronics : 5 550 sal.
- Schneider Electric : 1 500 sal.





Prospective de la zone d'emploi : Grenoble

Evolution de la commande publique locale

Enseignement supérieur

- Projet IDEX - **Grenoble Université de l'Innovation** (232M€)
- Création, rénovation de logements étudiants

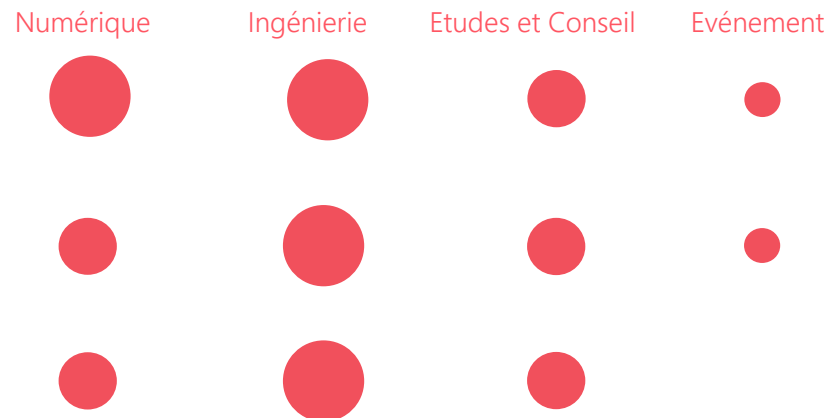
Transition énergétique

- Lauréate 2016 du programme d'Investissements d'avenir (Rénovation des bâtiments, Gestion des déchets...)

Aménagement, Construction

- Pôle d'échanges Grenoble Gares (34,5M€)
- Extension de la ligne B du Tramway

Perspectives de recours à la Branche



*La **préservation de l'environnement** et la **transition énergétique** sont des facteurs importants de mobilisation des entreprises du numérique, de l'ingénierie et du conseil. Impliquée dans de gros travaux de **rénovation et de construction**, la zone d'emploi mobilise tous les acteurs de la Branche sur ces chantiers. Les dépenses d'investissement de la communauté urbaine de Grenoble s'élevaient en 2014 à 164 M€.*

Evolution de la commande privée locale

- **Electronique** : la reconnaissance internationale de l'expertise grenobloise sur l'électronique favorise le développement de cette filière. Des spécialités telles que la **mécatronique** ou la **cobotique** se développent pour accompagner le tissu économique local très industrialisé. L'explosion de la filière de l'**internet des objets** constitue un fort levier de croissance pour le secteur et la zone d'emploi. L'avenir de la politique industrielle de ST Microelectronics, acteur local de poids, laisse planer quelques incertitudes sur l'activité pour les acteurs de la Branche
- **Energie et environnement** : la croissance du parc des énergies renouvelables ainsi que la modernisation des réseaux (smartgrids, systèmes d'effacement...) sont des facteurs de croissance pour la filière dans son ensemble



Panorama de la zone d'emploi : Saint-Etienne

➔	NOMBRE D'EMPLOIS (INSEE 2012)	243 000
➔	POPULATION (INSEE 2012)	636 000
➔	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2012)	~55%
➔	CHOMAGE (DARES 2015)	8,5%
➔	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2011)	10,4%

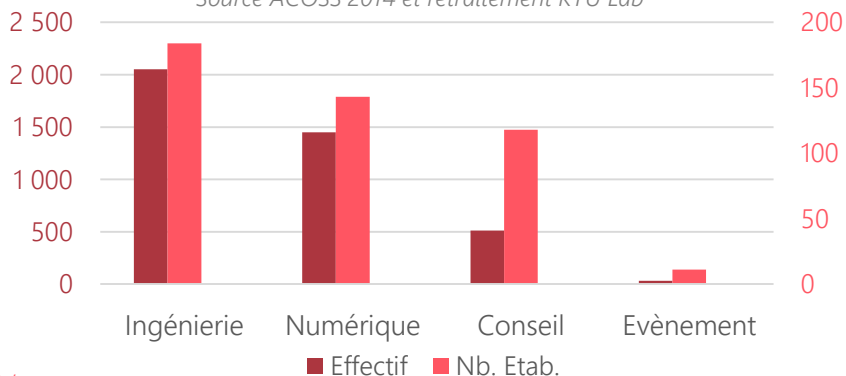
Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche dans la Loire

Source ACOSS 2014 et retraitement KYU Lab



Une zone d'emploi encore marquée par son passé industriel

Longtemps spécialisée dans l'extraction houillère et reconnue pour sa manufacture d'armes ou celle des cycles Mercier aujourd'hui abandonnées, la zone est en pleine reconversion sectorielle malgré le poids encore important de l'industrie dans ses activités (35 000 emplois industriels, soit 14% des emplois de la zone).

Des secteurs d'excellence et d'innovation

- Engagée dans le réseau des villes créatives UNESCO en 2010, la zone a entamé la reconversion de la cité industrielle en « capitale du design » du XXIème siècle
- Industrie textile** : dans ce secteur d'activité, Saint-Etienne est le siège d'entreprises productrices de textiles techniques spécifiques comme ceux de compression développés par **Sigvaris** (750 sal.) ou médicaux de **Thuasne** (400 sal.) qui réalise env. 40% de son CA à l'étranger
- Le secteur de la **mécanique** pourvoit près de 5 000 emplois sur la zone soit 2% de l'emploi total et 14% des emplois industriels. Si la zone ne compte pas d'usine automobile, elle affiche pourtant une **forte concentration de sous-traitants automobiles** (2 000 sal. pour la seule industrie automobile)
- Distribution** : l'implantation du siège social du **Groupe Casino** à Saint-Etienne s'accompagne de celle de sa filiale logistique **Easydis**

Principaux employeurs locaux

Évaluation du nombre d'emplois dans la zone d'emploi

- CHU St Etienne : 7 300 sal.
- Easydis : 2 500 sal.
- Groupe Casino : 4 100 sal.



Prospective de la zone d'emploi : Saint-Etienne

Evolution de la commande publique locale

Aménagement, Construction

- 3^{ème} ligne de Tramway d'ici à 2019 (80M€)
- Centre des savoirs et de l'Innovation
- Pont de l'Ane Monthieu – Centre Commercial 2018

Numérique

- **Capitale du design** du XXI^{ème} siècle
- Labellisation **French Tech** en juin 2015
- Développement d'une filière 3D

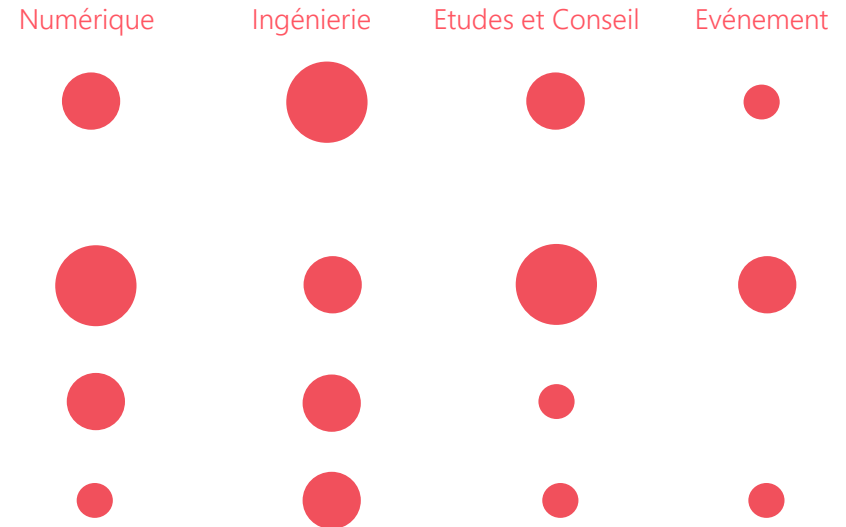
Enseignement supérieur

- **PALSE** : Programme d'Avenir Lyon Saint-Etienne

Culture

- Aménagement de la **nouvelle Comédie** (30M€)

Perspectives de recours à la Branche



*L'innovation et le numérique sont les axes de reconversion privilégiés. En pleine restructuration, l'agglomération stéphanoise est donc particulièrement consommatrice de travaux d'études et de conseil comme d'ingénierie de conception et de construction. Labellisée **Ville Créative**, la ville ouvre aussi des opportunités au secteur de l'événement. Les dépenses d'investissement de Saint-Etienne Métropole s'élèvent à 140 M€ (2014).*

Evolution de la commande privée locale

- **Distribution** : la présence du siège du groupe Casino situe la zone au cœur des enjeux de transformation qui touchent le secteur de la distribution (distribution multicanale, élargissement du panel de services, digitalisation points de vente...)
- **Textile** : la zone d'emploi, tout en conservant une expertise mondiale sur le textile haut de gamme, a su se diversifier sur des textiles techniques innovants. Les synergies locales avec les secteurs de l'électronique et de la chimie-pharmaceutique permettent le développement d'applications concrètes aux nombreux débouchés commerciaux
- **Design** : les compétences et les talents des acteurs locaux du design, notamment dans l'animation, gagnent en notoriété et attirent de nouveaux marchés tant dans la conception d'objets que dans l'architecture





Panorama de la zone d'emploi : Clermont-Ferrand

➔	NOMBRE D'EMPLOIS (INSEE 2012)	222 000
➔	POPULATION (INSEE 2012)	522 000
➔	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2012)	~57%
➔	CHOMAGE (DARES 2015)	8,7%
➔	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2011)	13,9%

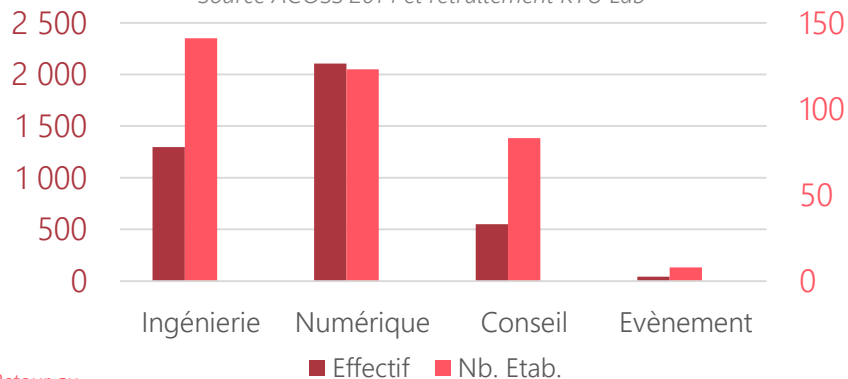
Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche dans le Puy-de-Dôme

Source ACOSS 2014 et retraitement KYU Lab



Une zone d'emploi métropolitaine

Premier bassin d'emploi auvergnat, la zone d'emploi de Clermont-Ferrand comprend la moitié de la population auvergnate (1,4M) et un tiers des emplois (609 000 actifs auvergnats)

Face à la crise industrielle (-4,3% d'emplois industriels entre 2008 et 2012), la R&D a permis de juguler les pertes d'emplois (Biopôle Clermont Limagne) de même que les fonctions métropolitaines dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'action sociale

Caoutchouc & Agronomie, les piliers de l'économie locale

- Acteur historique de la zone, **Michelin** emploie 80% des ouvriers de la Branche du caoutchouc. Il dynamise aussi la R&D avec notamment 270M€ investis entre 2007 et 2018
- Le **groupe Limagrain** est un des leaders mondiaux des semences et produits céréaliers (CA : 2,4Mds€). Son développement peut s'appuyer sur un partenariat de recherche appliquée avec l'**INRA** à la fois sur l'agronomie et sur les biotechnologies

Principaux employeurs locaux

Évaluation du nombre d'emplois dans la zone d'emploi

- Michelin : 13 000 sal.
- CHU Clermont : 6 500 sal
- Limagrain : 1 500 sal.
- Atelier Industriel de l'Aéronautique : 1 200 sal.
- Danone (Volvic) : 800 sal.





Prospective de la zone d'emploi : Clermont-Ferrand

Evolution de la commande publique locale

Aménagement, Construction

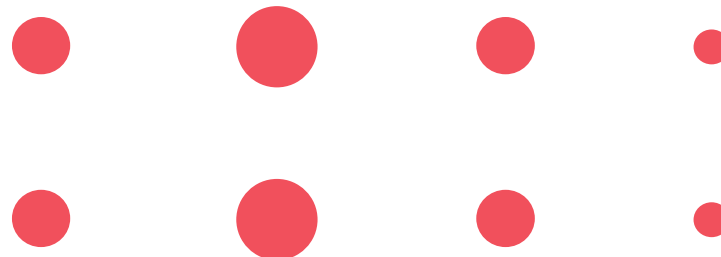
- Eco-cité Clermont Métropole
- Valorisation de la rivière Allier
- Partenariat Pays du Grand Clermont avec les Volcans d'Auvergne & du Livradois Forez

Transports

- Amélioration du réseau de liaison ferroviaire ou par bus express
- Développement de l'intermodalité dans le Grand Clermont

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evénement



*L'aménagement du territoire auvergnat autour de Clermont-Ferrand répond aux enjeux de **redynamiser** l'économie du territoire, de le **désenclaver** en le reliant au territoire rhônalpin et d'**attirer de nouveaux publics** (touristes, jeunes actifs, entrepreneurs...). Ce triple chantier implique des besoins spécifiques dans les secteurs du **numérique**, du **conseil** et de l'**ingénierie**. Les dépenses d'investissement de la Communauté de Clermont s'élevaient à 64 M€ en 2014.*

Evolution de la commande privée locale

- **Caoutchouc** : la production des pneumatiques, secteur très présent dans la zone, enregistre une forte automatisation/robotisation dans le processus de fabrication des alliages. La fabrique des pneumatiques spécifiques reste pour une bonne partie manuelle. Des fonctions de connexions intégrées aux pneumatiques ouvrent la voie à de nouveaux business models, l'offre de service s'étoffe sur tous les segments (utilisation de drones pour mesurer l'impact sur les terres des pneumatiques d'engins agricoles...). Ces mutations et le travail en cours de Michelin sur l'organisation de son ingénierie pourraient développer le recours aux entreprises de la Branche notamment pour les secteurs du numérique (nouveau système d'information) et du conseil
- **Agroalimentaire** : dynamique dans son ensemble, le secteur a pour atout majeur sa diversification : viande, vignobles, fromage et eaux minérales. Il doit aussi faire face aux nouvelles exigences de **traçabilité**, de **gestion des stocks** et de gestion de **risques supply chain** auxquels peuvent permettre de répondre les nouvelles technologies, ouvrant ainsi des opportunités sur ce secteur client moins développé dans la Branche



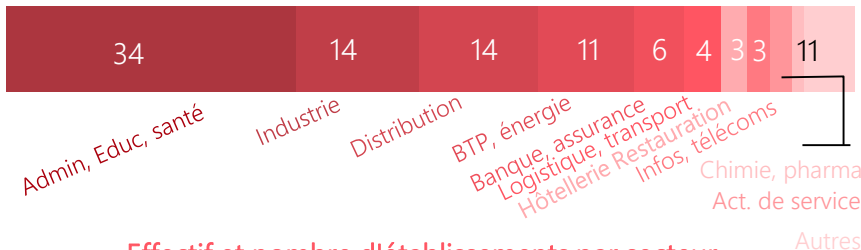


Panorama de la zone d'emploi : Valence

➔	NOMBRE D'EMPLOIS (INSEE 2012)	141 000
➔	POPULATION (INSEE 2012)	342 000
➔	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2012)	~57%
➔	CHOMAGE (DARES 2015)	10,5%
➔	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2011)	15,2%

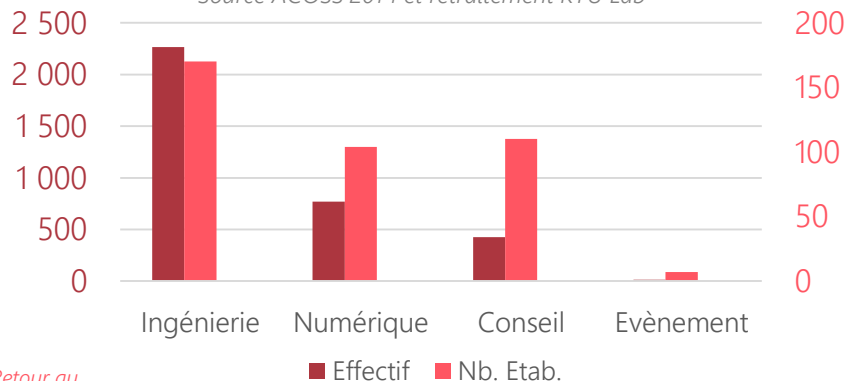
Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche dans la Drôme

Source ACOSS 2014 et retraitement KYU Lab



Une zone d'emploi diversifiée

Carrefour des grands itinéraires européens, la zone d'emploi de Valence est à la fois desservie par la ligne TGV et par l'autoroute A7, ce qui attire une diversité d'acteurs économiques régionaux.

Si CST, anciennement Crouzet Automatismes reste un employeur local important, Valence a attiré de nouvelles entreprises comme **Imaje** (leader mondial du jet d'encre), **ICBT** (machines pour l'industrie textile) ou encore **Thales Avionique** (électronique de vol) et a ainsi diversifié ses secteurs d'activité.

Logistique, Transports et Image

- Traversé quotidiennement par plus de 15 000 camions, le territoire attire également des entreprises de transport mais aussi des industriels de l'agroalimentaire très exportateurs
- La Cartoucherie** est le pôle d'excellence valentinois qui rattache la zone au pôle de compétitivité régional **Imaginove**. Très dynamique, la **filière image** emploie 13 000 personnes dans la région et attire des compétences de toute la France pour des projets d'envergure

Principaux employeurs locaux

Évaluation du nombre d'emplois dans la zone d'emploi

- Conseil général : 2 700 sal.
- Thales Avionique : 500 sal.
- La Poste : 1 600 sal.
- Crouzet : 460 sal.



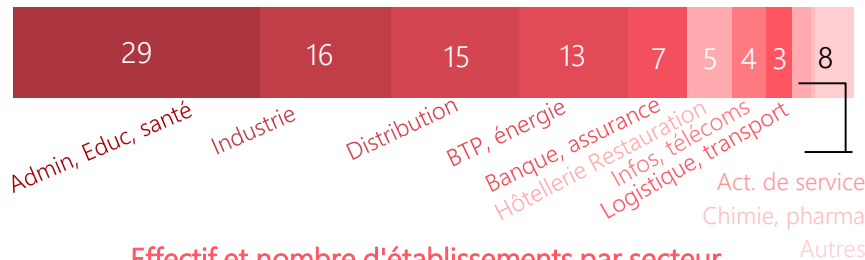


Panorama de la zone d'emploi : Annecy

↗	NOMBRE D'EMPLOIS (INSEE 2012)	122 000
↗	POPULATION (INSEE 2012)	279 000
↗	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2012)	~63%
→	CHOMAGE (DARES 2015)	6,7%
↘	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2011)	14,6%

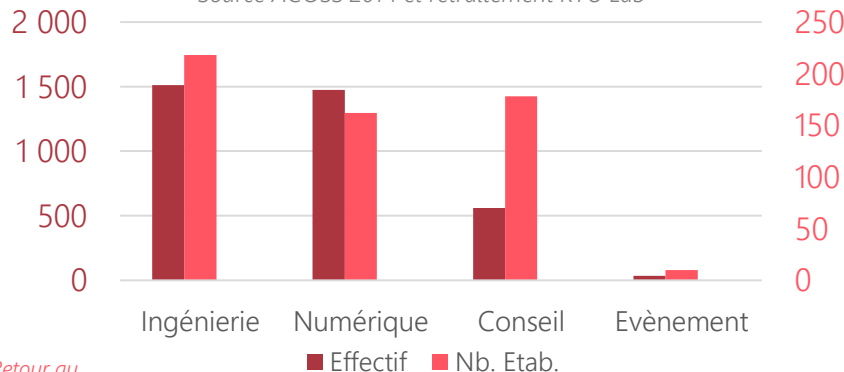
Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche en Haute-Savoie

Source ACOSS 2014 et retraitement KYU Lab



Une zone d'emploi frontalière et relativement autonome

Malgré l'attractivité du territoire frontalier suisse qui explique largement le taux de chômage particulièrement faible de la zone, Annecy a conservé une industrie plus dynamique que le reste de la région (-11% contre -14% dans la région entre 1999 et 2009.) Sa population vieillissante pourrait à terme générer un besoin accru en matière de santé et d'action sociale.

Tourisme, Mécatronique & Jeux vidéo

- Avec 2,5 millions de visiteurs annuels, la zone a développé une **activité touristique** importante et ramifiée avec des **activités outdoor** (Salomon) et **une industrie culturelle et créative** soutenues. Le tourisme représente 2,2% des emplois et 2 200 postes salariés à l'année
- Implantée à Annecy depuis 2013, la **Maison de la Mécatronique** travaille avec des entreprises locales et la filière génère plus de 20 000 emplois directs et indirects
- **Le secteur des jeux vidéos** est également développé sur la zone : **Ubisoft** emploie sur la zone 140 salariés

Principaux employeurs locaux

Évaluation du nombre d'emplois dans la zone d'emploi

- Centre Hospitalier : 4 000 sal.
- Tefal : 1 800 sal.
- Stäubli : 1 100 sal.
- NTN SNR : 1 000 sal.





Panorama de la zone d'emploi : Chambéry

➔	NOMBRE D'EMPLOIS (INSEE 2012)	120 000
➔	POPULATION (INSEE 2012)	284 000
➔	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2012)	~58%
➔	CHOMAGE (DARES 2015)	8,4%
➔	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2011)	15,4%

Une zone d'emploi diversifiée avec des atouts géographiques

Capitale administrative de Savoie, Chambéry a développé un réseau étoffé de services publics (préfecture, tribunaux, hôpitaux...) en rassemblant les principaux centres administratifs et financiers du département. Outre ses atouts géographiques qui ont permis le développement de l'industrie du tourisme, la zone concentre aussi des compétences spécifiques en BTP et en recherche.

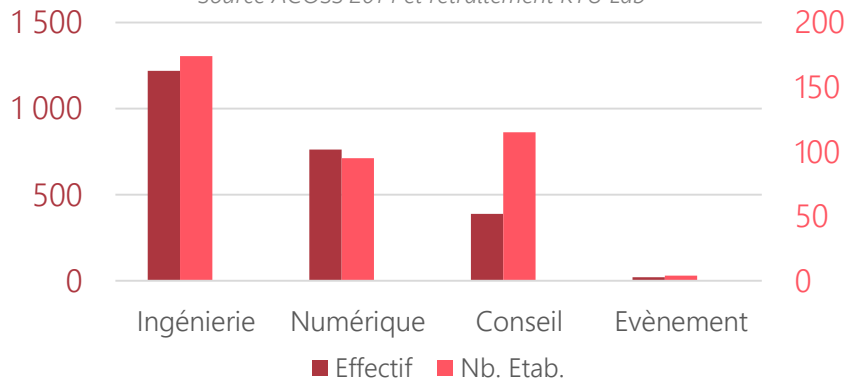
Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche en Rhône-Alpes

Source ACOSS 2014 et retraitement KYU Lab



Tourisme, Formation & Innovation

- Le domaine skiable de la **Féclaz** a comptabilisé 176 000 journées skieurs sur l'hiver 2012-2013, générant un CA de 1,2M€ sans compter les retombées pour les petits commerces
- L'Université Savoie Mont-Blanc** compte 14 000 étudiants et 19 laboratoires de recherche
- Incubateur national des **technologies numériques** de la filière **énergie-bâtiment**, le cluster **Savoie Technolac** rassemble 230 entreprises, 1 000 chercheurs et 5 000 étudiants. Les énergies renouvelables et l'écologie industrielle sont développées autour de l'**INES**
- Le nouveau site des Fontanettes accueillera des entreprises industrielles innovantes en 2017 comme Teco ou TITM

Principaux employeurs locaux

Évaluation du nombre d'emplois dans la zone d'emploi

- Cie des Alpes : 4 700 sal. (ETP)
- UgiTech : 1 500 sal.
- Centre hospitalier : 3 500 sal.





Panorama de la zone d'emploi : Genevois français

↗	NOMBRE D'EMPLOIS (INSEE 2012)	107 000
↗	POPULATION (INSEE 2012)	387 000
↗	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2012)	~68%
→	CHOMAGE (DARES 2015)	7,9%
↗	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2011)	15,7%

Une zone d'emploi en expansion

En plein essor démographique (+2,1% par an) et profitant de l'étalement urbain de Genève, la zone développe un réseau important d'activités présentesielles. La croissance de l'emploi (+1,6% par an) n'égale pas la croissance de cette population au pouvoir d'achat élevé (revenu médian de 26 400€ soit 6 300€ de plus qu'à l'échelle régionale). Toutefois on dénombre de nombreux travailleurs frontaliers.

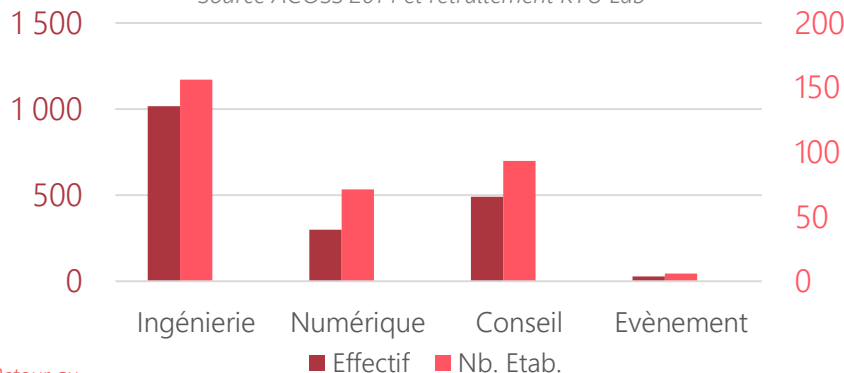
Répartition des effectifs par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements par secteur de la Branche dans l'Ain

Source ACOSS 2014 et retraitement KYU Lab



Plasturgie et R&D : territoire de coopération internationale

- **Plastics Vallée** : ce pôle de compétitivité, à la frontière du Genevois et d'Oyonnax, regroupe plus de 550 entreprises et 12 000 salariés pour générer 2Mds€ de CA
- **CERN** : l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire est aujourd'hui le plus grand laboratoire de physique des particules du monde. Les travaux des 10 000 chercheurs impactent notamment le champs informatique (OpenLab, World Wide Web) et le champs médical (thérapie par faisceau de particules)

Principaux employeurs locaux

Évaluation du nombre d'emplois dans la zone d'emploi

- Bayer : 800 sal.
- Delpharm : 360 sal.
- Siegwark : 430 sal.



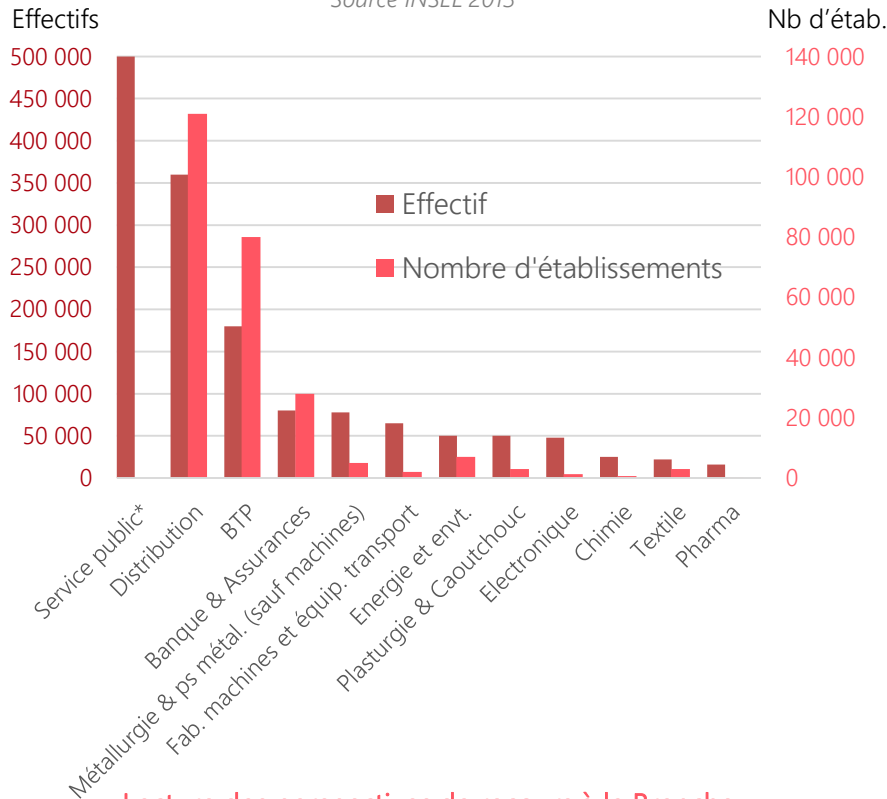
Principaux secteurs d'activité et évolutions anticipées en Auvergne-Rhône-Alpes



Démarche et méthodologie

Effectif et nombre d'établissements par secteur d'activité

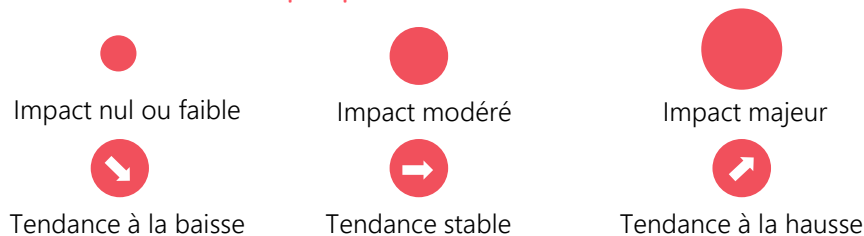
Source INSEE 2013



Choix des secteurs d'activité

- Les secteurs précédemment groupés seront ici dégroupés pour permettre une analyse plus fine des spécificités sectorielles du territoire régional (ex. « Chimie, Pharma » est dégroupé entre **industrie chimique** et **industrie pharmaceutique**, de même que « Industrie » est analysé à travers les secteurs de la **métallurgie**, de la **fabrication de machines et d'équipements de transport**, de la **plasturgie** et du **caoutchouc** ainsi que de l'**électronique** et des **équipements électriques**)
- Au total, 11 secteurs sont étudiés de manière **contextuelle** puis **prospective**, relevant à la fois les défis majeurs du secteur et les perspectives de recours à la Branche qu'ils peuvent impliquer
- Premier pourvoyeur d'emplois et d'investissements, le **secteur public** mérite une attention particulière d'autant plus que les réformes qui le touchent impactent globalement l'économie régionale (impacts conséquents sur les investissements)
- Enfin, un aperçu sectoriel sera dressé pour les secteurs du **tourisme**, de l'**agroalimentaire**, de la **logistique** et des **transports**

Lecture des 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





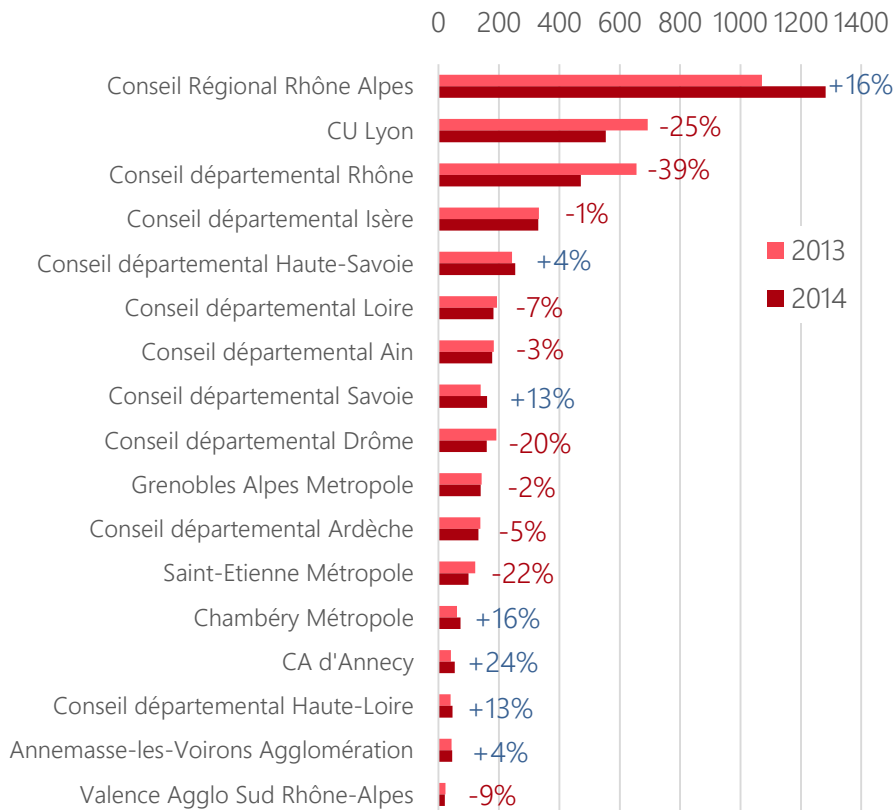
Secteur Public : Panorama Auvergne-Rhône-Alpes

 **500 000** (+119 000)
salariés

 **86 emplois publics**
pour 1 000 hab.

Rhône-Alpes (+Auvergne) – Source INSEE 2012

Dépenses d'investissement* en M€



*hors remboursement de la dette

Poids régional

- L'emploi public (Etat en région, collectivités territoriales et hôpitaux publics) est largement **concentré dans les métropoles**
- Le **taux d'emploi public** (nombre d'emplois publics sur population) est **plus faible dans la région Rhône-Alpes (20%) que dans le reste de la France (25%)**
- La **faiblesse des frais généraux** de la région et du **coût de sa dette** lui permettent de consacrer plus de **70% de son budget à ses missions principales** (transports, formation pro., lycées)

Un maintien des dépenses d'investissement difficile

- L'effort de maîtrise des dépenses publiques entraîne une baisse des dotations de l'Etat (ex : -53 M€ en 2016 par rapport à 2015 pour le Conseil Régional Auvergne-Rhône-Alpes). En cumul, la baisse de la dotation globale de fonctionnement représentera **-1 Md€ de recettes non perçues sur la durée du mandat du conseil régional (2016-2021)**
- **Au niveau national, on estime que la baisse devrait s'atténuer puis se stabiliser à partir de 2017** (cf. Note de conjoncture de la Banque Postale 2016)
- Le bloc communal est particulièrement touché par la baisse de la dotation globale de fonctionnement. Ainsi **les ressources d'investissement** de Lyon Métropole ont **diminué de 14%** entre 2014 et 2013 (cf. DGCL)
- Si la **Savoie et la Haute-Savoie enregistrent une hausse de leurs dépenses d'investissement** (notamment due à une augmentation de 31% de sa DETR – dotation d'équipement des territoires ruraux), le **Rhône est particulièrement touché** par la baisse de l'investissement public. **L'Isère et Grenoble, enregistrent une plus faible baisse** liée à l'effort réalisé pour maîtriser les dépenses de fonctionnement

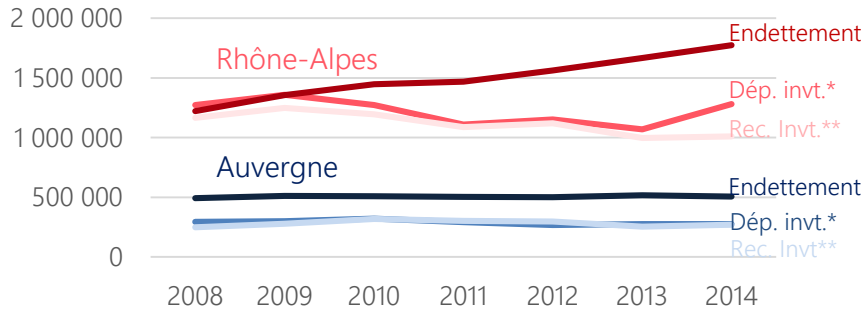




Secteur Public : Panorama Auvergne-Rhône-Alpes

Evolution des postes d'investissement et de l'endettement des régions Auvergne et Rhône-Alpes (en k€)

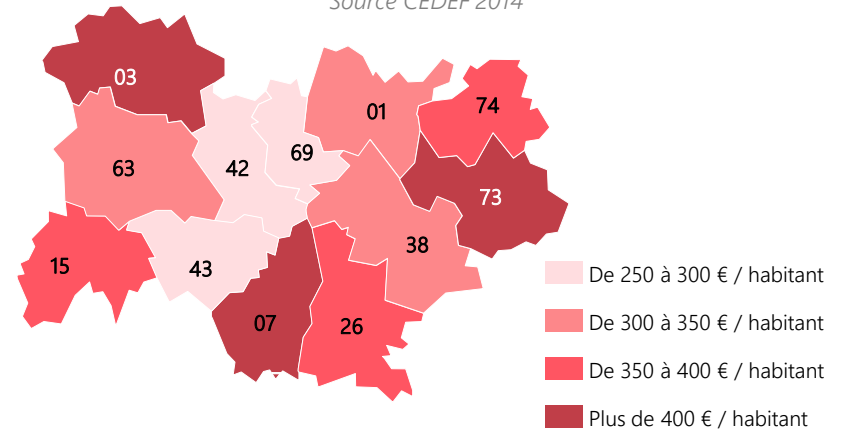
Source CEDEF 2014



*Dépenses d'investissement hors remboursement de la dette
 **Recettes d'investissement hors emprunts souscrits

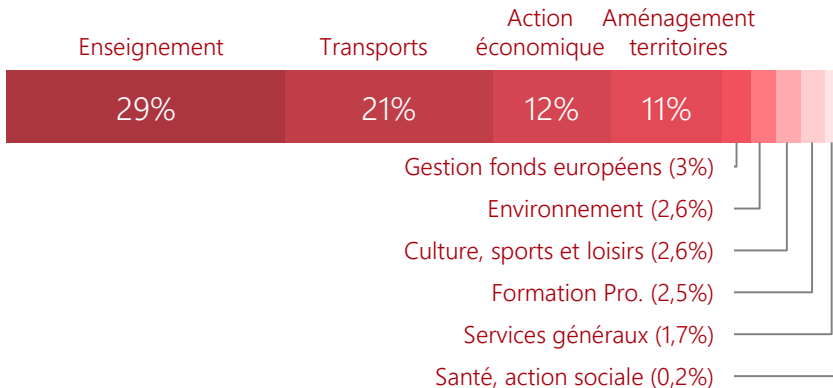
Dépenses d'investissement des conseils départementaux par habitant en 2014

Source CEDEF 2014



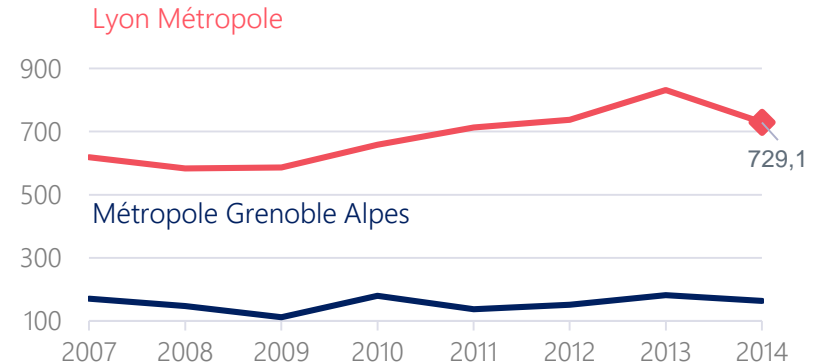
Répartition des dépenses d'investissement du Conseil Régional

Budget primitif Rhône-Alpes 2015 – Source DGCL



Ressources d'investissement (en M€)

Source DGCL





Secteur Public : prospective Auvergne-Rhône-Alpes

Facteurs d'évolution

Perspectives de recours à la Branche

Numérique

Ingénierie

Etudes et Conseil

Evénement

- Le budget travaux du conseil régional de Rhône-Alpes est passé de 300M€ à 170M€ entre 2009 à 2014 et ses dépenses d'équipement sont très inférieures à la moyenne française (27€/hab. en 2013, contre 42€ en moyenne)
- Le budget 2016 de la région Auvergne-Rhône-Alpes prévoit d'investir 46 M€ dans la couverture du territoire en fibre numérique
- De lourds investissements sont prévus sur les transports avec l'achat de 31 rames TER, ou encore le projet Léman Express vers le Chablais
- Par ailleurs l'accent est mis sur la liaison autoroutière Saint-Etienne-Lyon pour un investissement de 100 M€
- La fusion des régions implique des besoins en mise à jour et fusion des systèmes informatiques. De façon générale, elle est l'occasion d'engager la transformation digitale de l'administration, de ses compétences régionales en transport, santé, aménagement et culture ou encore de sa relation avec les usagers



La forte baisse de l'investissement public, notamment sur les dépenses d'équipement affecte durement la filière du BTP et par extension l'ingénierie du bâtiment. Cependant le budget 2016 de la région Auvergne- Rhône-Alpes insiste sur l'importance du maintien des dépenses d'investissement. Il prévoit une baisse des dépenses de fonctionnement de 15% sur le mandat (300M€) et un plan d'investissement de 897M€. Par ailleurs, une nouvelle dotation destinée à soutenir l'investissement public local a été créée par la loi de finances. Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, le montant de cette dotation s'élève, pour l'année 2016, à 94,9 M€ (uniquement utilisable en 2016)





Distribution : Panorama Auvergne-Rhône-Alpes

101 000 (+20 000) établissements **307 000 (+56 000)** salariés

Indice de spécificité NS



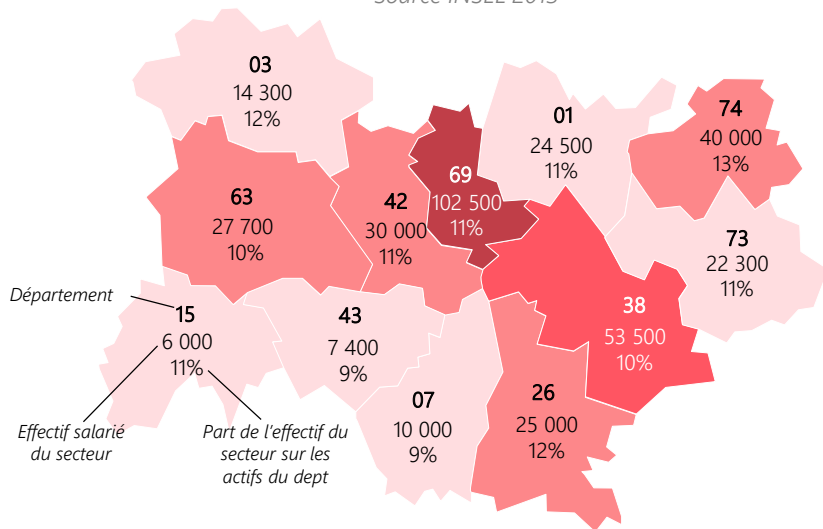
Rhône-Alpes (+Auvergne) – Source INSEE 2013 & ACOSS

Contexte et Enjeux

- Près de 45% de l'emploi est concentré au sein de grandes enseignes et moins de 20% dans des PME
- Le commerce traditionnel est en baisse continue depuis 30 ans face à la grande distribution même si l'emprise des grands hypermarchés se contracte
- Le développement du commerce en ligne bouleverse les modèles traditionnels en particulier sur le commerce non-alimentaire
- La réglementation sur les implantations commerciales se renforce afin de soutenir le petit commerce (ENE, ALLUR)
- On observe une surdensité de grandes surfaces à proximité de la frontière Suisse, les transfrontaliers venant faire leurs achats à moindre coût du côté français

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



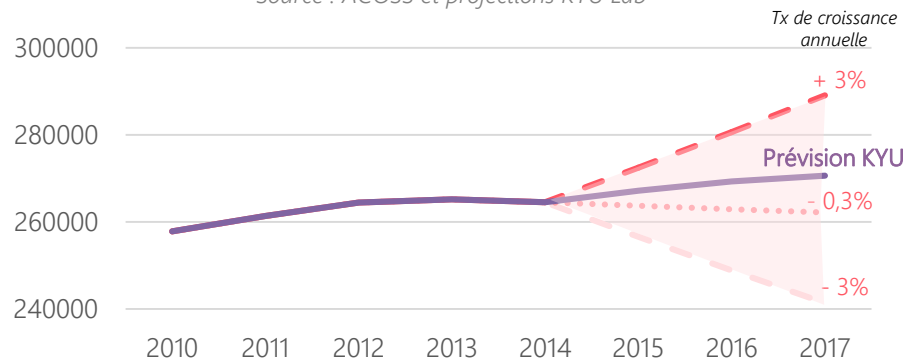
- de 25 000 salariés
 De 25 000 à 50 000
 De 50 000 à 75 000
 + de 75 000 salariés

Principaux employeurs régionaux

- Carrefour
- Casino

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Rhône-Alpes

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Distribution : Prospective Auvergne-Rhône-Alpes

Facteurs d'évolution

- Croissance continue en part de marché des grandes surfaces même si le modèle hypermarchés est en perte de vitesse
- Développement rapide des nouveaux modes de distribution multicanal : drive, e-commerce, click & collect...
- Evolution des modèles traditionnels de la grande distribution, surfaces de vente plus aérées, élargissement de la palette de services proposés aux consommateurs...
- Digitalisation des points de vente et de l'expérience client (caisse automatique, services sur smartphones...)
- Renouveau des marchés de proximité et de la distribution en circuit court. Tendance observée également dans la grande distribution qui recherche plus d'authenticité et un côté « terroir »

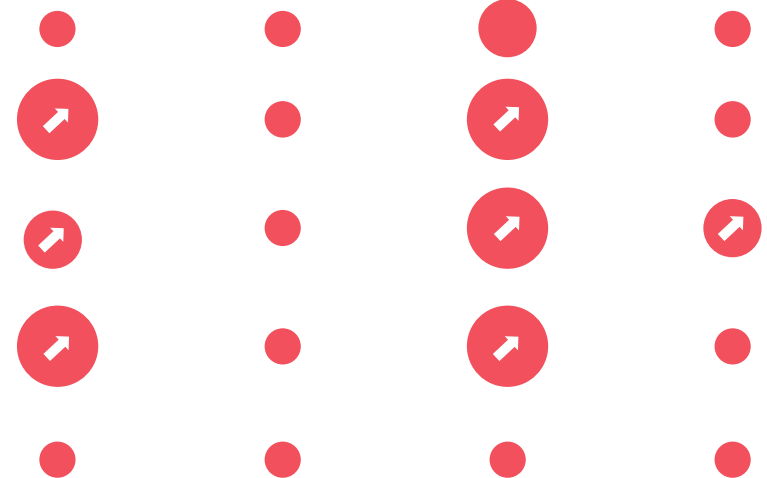
Perspectives de recours à la Branche

Numérique

Ingénierie

Etudes et Conseil

Événement



La distribution est très impactée par la digitalisation qui offre de nouvelles possibilités mais fait aussi beaucoup évoluer les attentes des consommateurs. Les efforts d'optimisation de supply chain pour assurer de meilleurs services aux clients nécessiteront un support que pourront fournir les entreprises du conseil. Par ailleurs la digitalisation des points de vente et de la relation client fera appel aux compétences des acteurs du numérique.



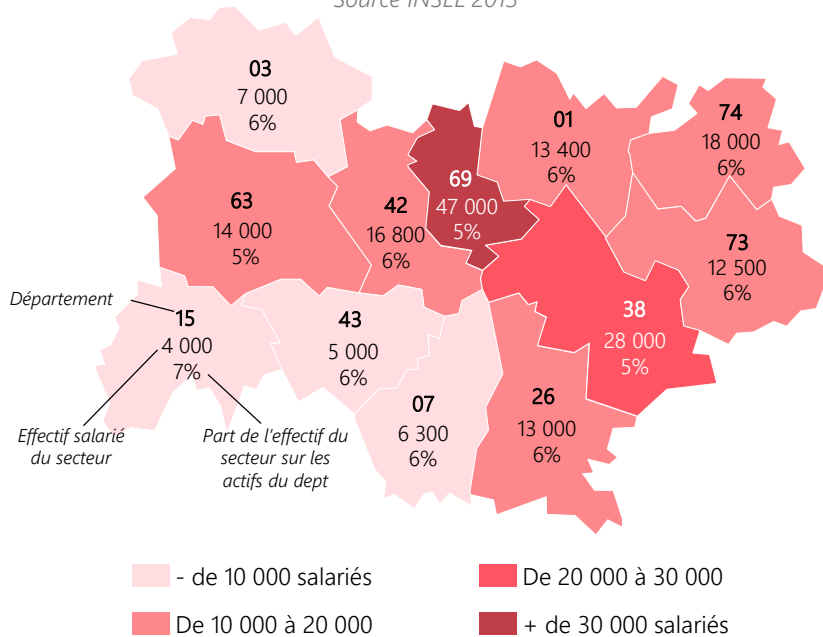
Bâtiment et Travaux Publics : Panorama Auvergne-Rhône-Alpes

69 000 (+13 000) établissements
155 000 (+30 000) salariés
 Indice de spécificité NS 2

Rhône-Alpes (+Auvergne) – Source INSEE 2013 & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



Principaux employeurs régionaux

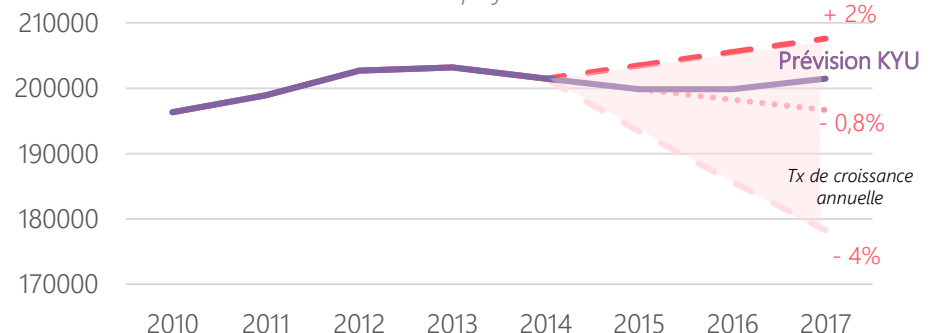
- Bouygues
- Eiffage
- Vicat

Contexte et Enjeux

- Le BTP emploie près de 10% des salariés de la région
- Le secteur traverse une période difficile : en Rhône-Alpes, le secteur du bâtiment affiche un chiffre d'affaires de 13,6 Mds€ en 2015, soit une baisse de 3% en un an, quand celui des travaux publics chute de 5% sur la même période (4,2Mds€ de CA) (Cf. Observatoire régional du BTP)
- Un accord cadre régional a été signé en faveur du BTP pour accompagner les entreprises, sécuriser les parcours et lutter contre la concurrence déloyale
- 70% des commandes proviennent du secteur public, la baisse de l'investissement public impacte donc très négativement le secteur sur le volet infrastructures
- Le secteur de la rénovation subit également une baisse généralisée. La filière matériaux est entraînée dans cette baisse qui touche des acteurs locaux comme le cimentier Vicat
- Un assouplissement de la Réglementation Thermique 2012 est attendu pour la construction neuve de petits logements

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Rhône-Alpes

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Bâtiment et Travaux Publics : Prospective Auvergne-Rhône-Alpes

Facteurs d'évolution

- **L'écoconception** et l'évolution des matériaux de construction entraînent de nouvelles approches industrielles (préfabrication, construction pré-modulaire...)
- **L'attractivité régionale**, entraînant une hausse de la population, les **taux d'intérêts bas** et les **mesures de relance du bâtiment résidentiel et tertiaire** (ex. : raccourcissement des délais d'attribution des permis de construire, déblocage des PTZ depuis janvier 2016...) **tendent à soutenir le secteur du bâtiment**
- La succession des **Règlementations Thermiques toujours plus exigeantes** (RT2018 après la RT2012, RBR 2020) aura des conséquences importantes sur le secteur y compris **en rénovation (Facteur 4)**. **En complexifiant les projets, elles devraient favoriser le recours aux ingénieries** (croissance des besoins en études).
- La refonte des modèles de conception à travers la **maquette numérique et le format BIM** (Building Information Model) modifie les pratiques et les équilibres entre acteurs.
- L'obligation pour les fournisseurs d'énergie de collecter des **Certificats d'Economie d'Énergie (CEE)** apportera une nouvelle dynamique dans la **rénovation**.
- Les annonces d'**investissement de fabricants de matériaux et d'équipements de construction dans leurs usines** (K-Line dans l'Ain, Vie&Véranda dans le Rhône, Biossun et Saint Gobain dans l'Isère...) généreront des besoins en accompagnement
- Un rapport interne SNCF soulignait en 2016 la vétusté de certaines lignes de la grande région. **200 M€ devraient être investis sur 2016-2020 pour rénover ces lignes de chemin de fer**

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Événement

Le secteur du bâtiment traverse actuellement une période difficile avec une baisse combinée de la commande privée et publique. Toutefois les plans de relance et mutations en cours devraient permettre de stabiliser voire redresser la demande dans la Branche





Banque et Assurance : Panorama Auvergne-Rhône-Alpes

24 000 (+4 000)
établissements

69 000 (+11 000)
salariés

Indice de spécificité **0,8**



Rhône-Alpes (+Auvergne) – Source INSEE 2013 & ACOSS

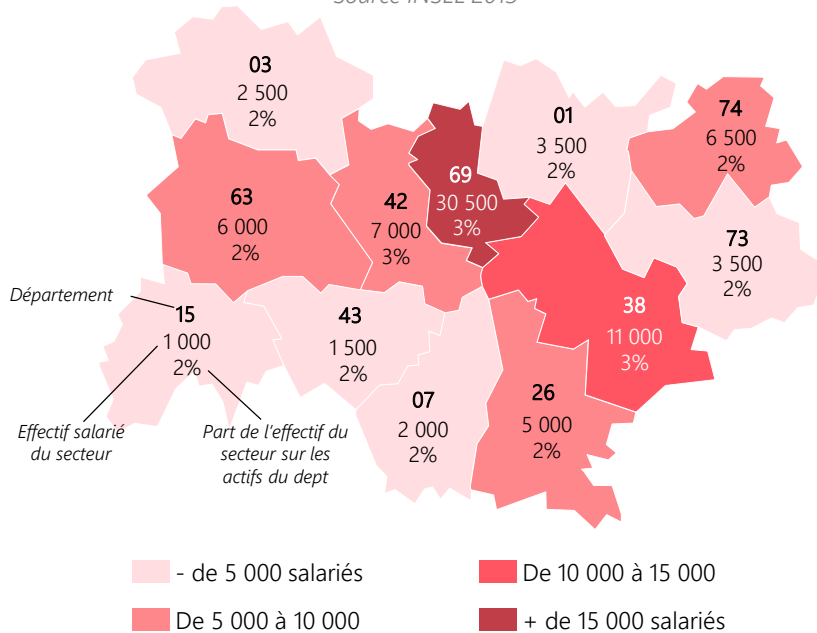
Contexte et Enjeux

L'Île de France concentre une très large part des effectifs nationaux du secteur, 59% pour le secteur bancaire et 40% pour l'assurance. La région Auvergne-Rhône-Alpes rassemble respectivement 6,5% et 6% des effectifs du secteur bancaire et du secteur des assurances

- Des signes de décentralisation de l'activité banque assurance hors de l'Île de France (Ex. : Agence de l'Innovation des Caisses d'Épargne ouverte à Grenoble) sont perceptibles
- Les évolutions technologiques ont contraint les entreprises du secteur à transformer leurs modes de fonctionnement et leur relation client
- Après la crise de 2008, les évolutions réglementaires ont poussé les banques à revoir leurs politiques de gestion des risques et à se soumettre à des tests de résistance (« stress test »)
- Le secteur est marqué par une forte dynamique de diversification des activités. Les assureurs deviennent banquiers et inversement, et de nouvelles activités apparaissent (téléphonie, immobilier...)

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013

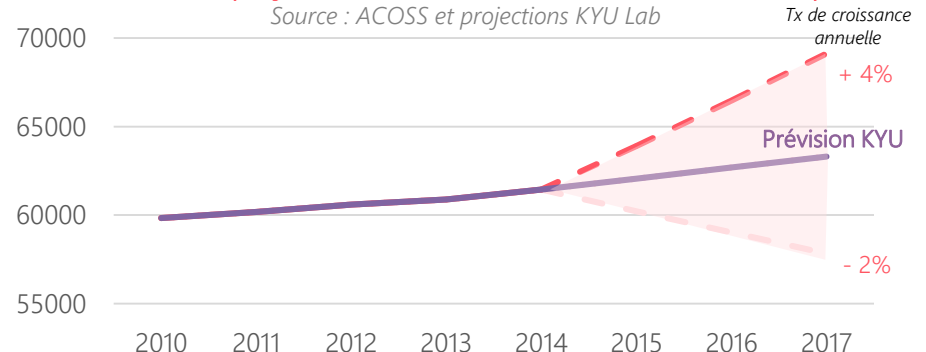


Principaux employeurs régionaux

- Axa
- Banque Postale
- Groupe BPCE
- Groupe Crédit Agricole

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Rhône-Alpes

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Banque et Assurance : Prospective Auvergne-Rhône-Alpes

Facteurs d'évolution

- **Les comportements des clients** évoluent vers plus **d'autonomie** entraînant une forte **digitalisation de la relation client**
- **Les services proposés** par les entreprises se diversifient, elles tentent de **valoriser leur réseau d'agences physiques** (téléphonie, services à la personne...)
- **L'arrivée sur le marché de nouveaux acteurs** (ex. : banques en ligne, télécom, grande distribution...) et des **FinTech** (Blockchain, Friendsurance, Prêt d'Union, Leetchi...) vont encore impacter les business models et les SI de ces acteurs
- **L'élargissement des capacités du Big Data** offre de nouvelles **opportunités** de services pour les acteurs du secteur

Impacts sur la Branche

Numérique

Ingénierie

Etudes et Conseil

Evénement



La région malgré une représentativité modeste des effectifs nationaux sera touchée par les profondes mutations qui touchent le secteur. Les compétences développées par les entreprises locales du numérique sur l'ergonomie des interfaces web, la digitalisation de la relation client ou encore le traitement de Big Data constituent des atouts pour accompagner les acteurs du secteur des banques et assurances.





Métallurgie et fabrication de pièces métalliques (hors machines) : Panorama Auvergne-Rhône-Alpes

4 400 (+740)
établissements

64 000 (+14 000)
salariés

Indice de spécificité **1,3**



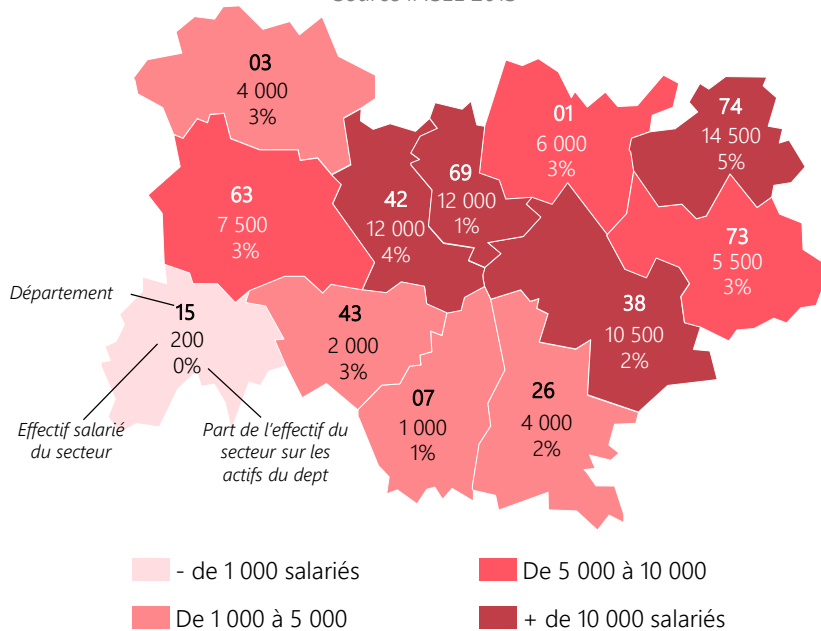
Rhône-Alpes (+Auvergne) – Source INSEE 2013 & ACOSS

Contexte et Enjeux

- La métallurgie représente 3% de l'emploi régional (seulement 10% dans les grandes entreprises) et 50% des investissements industriels réalisés en Rhône-Alpes
- 65% de ces entreprises sont installées en Haute-Savoie, en particulier dans la vallée de l'Arve et autour de Cluses.
- La région Rhône-Alpes est à la fois le 1^{er} pôle mondial de décolletage (en modernisation et croissance) et la 1^{ère} région française de sous-traitance mécanique (dynamique plus contrastée en Loire– fermeture de Staub Fonderie par exemple, mais développement de Barriquand et Steriflow...). L'activité d'équipementier aéronautique se développe (investissements d'Efitam, Zodiac Aerospace, NTN-SNR, Di Sante...)
- Le secteur éprouve de **grandes difficultés de recrutement (manque d'attractivité)**, notamment sur les postes d'ouvriers qualifiés et d'agents de maîtrise
- La **sûreté nucléaire est un grand enjeu du secteur** (du fonctionnement des centrales au traitement des déchets), la région est le 1^{er} pôle européen du nucléaire

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013

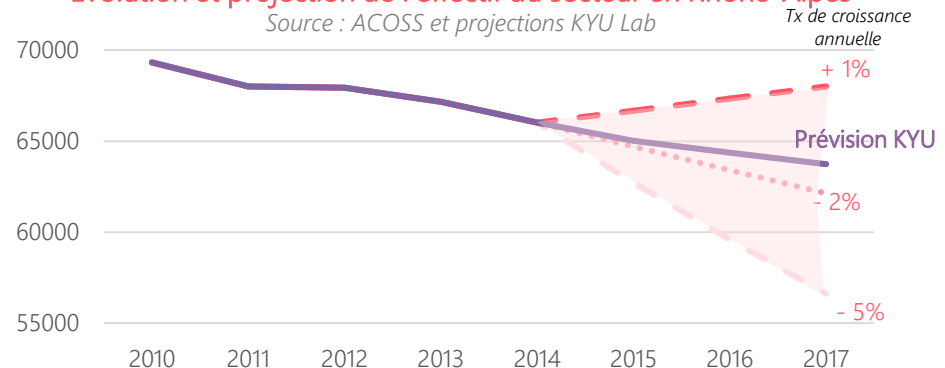


Principaux employeurs régionaux

- Constellium
- Frank et Pignard
- Tefal
- Ugitech

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Rhône-Alpes

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Métallurgie et fabrication de pièces métalliques (hors machines) : Prospective Auvergne-Rhône-Alpes

Perspectives de recours à la Branche

Facteurs d'évolution

- **Automatisation** de la production et **intégration des TIC dans le processus industriel**. Ex : la cellule **Usitronic**, du **Cetim-Ctdec** et de **Mont Blanc Industries** (décolletage) contrôle la machine de production et rectifie en temps réel les réglages en cas de dérive.
- Les **Fablabs** et la **fabrication additive** (Casemate à Grenoble, OpenFactorySainté à Saint-Etienne) accélèrent le cycle de développement de nouveaux produits
- Développement de **nouveaux alliages** plus légers et moins consommateurs de matières premières et d'énergie
- Sur la filière du **décolletage**, les entreprises sous-traitantes du **BTP** ou de **l'automobile** souffrent d'une baisse d'activité
- A l'inverse les acteurs du décolletage pour **l'aéronautique**, **l'énergie** ou la **domotique (Somfy)** prospèrent
- Hausse de la qualification des salariés et du besoin en formation continue
- Développement de l'écoconception pour réduire les impacts environnementaux et les coûts de fabrication (ex : Guichon Valves)

	Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evénement
Automatisation de la production et intégration des TIC dans le processus industriel	↗	↗	↗	●
Les Fablabs et la fabrication additive	↗	↗	↗	●
Développement de nouveaux alliages	●	↗	●	●
Sur la filière du décolletage	↘	↘	●	●
A l'inverse les acteurs du décolletage pour l'aéronautique, l'énergie ou la domotique (Somfy)	●	↗	●	●
Hausse de la qualification des salariés et du besoin en formation continue	●	●	●	●
Développement de l'écoconception	●	↗	●	●

La Haute-Savoie, qui concentre plus de 65% des entreprises de métallurgie présentes en région, est particulièrement impactée par les mutations du secteur de la métallurgie. Pour rester en pointe sur le secteur, la région doit anticiper les exigences environnementales tout comme l'automatisation des processus de conception et de production, ce qui devrait entraîner une hausse de la demande en logiciels de commande numérique, en ingénierie de process et en conseil en management.





Fabrication de machines et équipements de transport : Panorama Auvergne-Rhône-Alpes

retour

1 800 (+200)
établissements

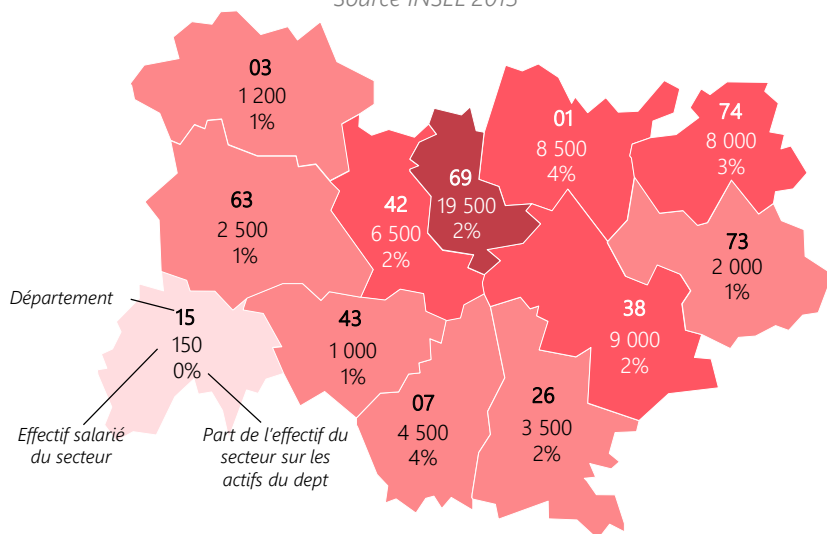
61 300 (+4 700)
salariés



Rhône-Alpes (+Auvergne) – Source INSEE 2013 & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



Principaux employeurs régionaux

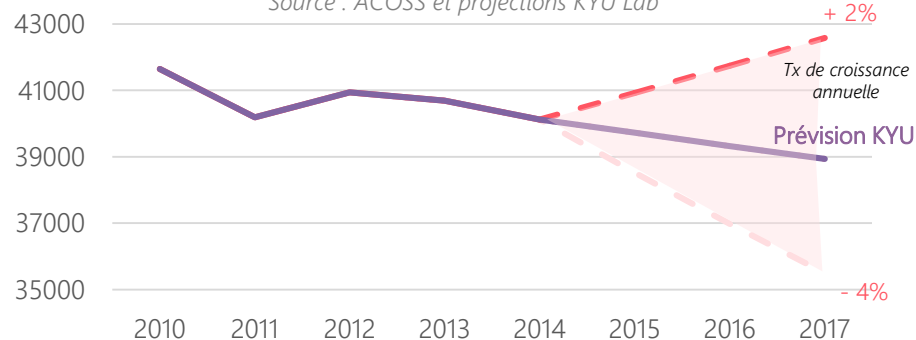
- Caterpillar
- NTN SNR
- Staubli
- Tefal

Contexte et Enjeux

- Près de 90% de l'emploi est concentré dans des PME et des ETI
- La région est un des spécialistes nationaux de la fabrication de machines (activité surreprésentée dans la région)
- Anncy concentre la majorité des entreprises de fabrication de machines (SNR, Staubli,...) tandis que la fabrication de matériel de transport se situe en vallée du Rhône (Renault Trucks, Iveco, Alstom...)
- La conception et la majeure partie de la fabrication est assurée localement. Quelques activités d'assemblage sont délocalisées près des clients (ex. Chine)
- Malgré les annonces de fermetures/difficultés (Renault Trucks, Bosch Vénissieux, MT Technology), en 15 ans le nombre d'entreprises du secteur est resté stable et certains poursuivent les investissements (Linamar en Loire, Poma en Isère...)
- Les entreprises du secteur restent en pointe sur des projets innovants (Industrie du futur, Cobotique, fabrication additive)

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Rhône-Alpes

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Fabrication de machines et équipements de transport : Prospective Auvergne-Rhône-Alpes

Facteurs d'évolution

- L'expertise régionale sur **le transport par câble** permet au secteur de se développer et constitue un mode de transport urbain alternatif. Ex : **Poma investit 20 M€ pour renforcer son outil industriel** en Isère.
- **L'évolution des techniques et des systèmes productifs** (Plan Industrie du futur) impacte les industries rhônalpines et constitue un **défi pour les fabricants de machines** dédiées à l'industrie
- Apparition d'une nouvelle forme d'**innovation plus ouverte et en réseaux** (entreprises, centre de recherches, pôle de compétitivité)
- **La transition énergétique** oblige les industriels à trouver de **nouveaux modèles économiques** (ex. : développement de l'économie de la fonctionnalité) et de **nouvelles technologies** moins polluantes et moins énergivores
- La **maintenance prédictive** se développe grâce à la généralisation des capteurs et le développement des capacités d'**analyse Big Data**

Perspectives de recours à la Branche

	Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Événement
L'expertise régionale sur le transport par câble	→	↗	●	●
L'évolution des techniques et des systèmes productifs	↗	↗	↗	●
Apparition d'une nouvelle forme d'innovation plus ouverte et en réseaux	→	→	↗	●
La transition énergétique	●	↗	↗	●
La maintenance prédictive	→	↗	→	●

Des mutations importantes auront lieu dans les prochaines années dans l'industrie tant au niveau des processus industriels (organisation, digitalisation, impression 3D...) que des modèles économiques. Si les grands acteurs internationaux sont bien préparés, les ETI et les PMI auront besoin d'accompagnement pour suivre ces évolutions. Les entreprises du numérique, du conseil en organisation et l'ingénierie de process sont en bonne place pour les accompagner. Certains acteurs en difficulté ont également tendance à se recentrer sur leur cœur d'activité et externalisent / confient certaines fonctions à des acteurs de la Branche.





Energie et Environnement : Panorama Auvergne-Rhône-Alpes

4 800 (+2 300)
établissements

42 000 (+7 700)
salariés

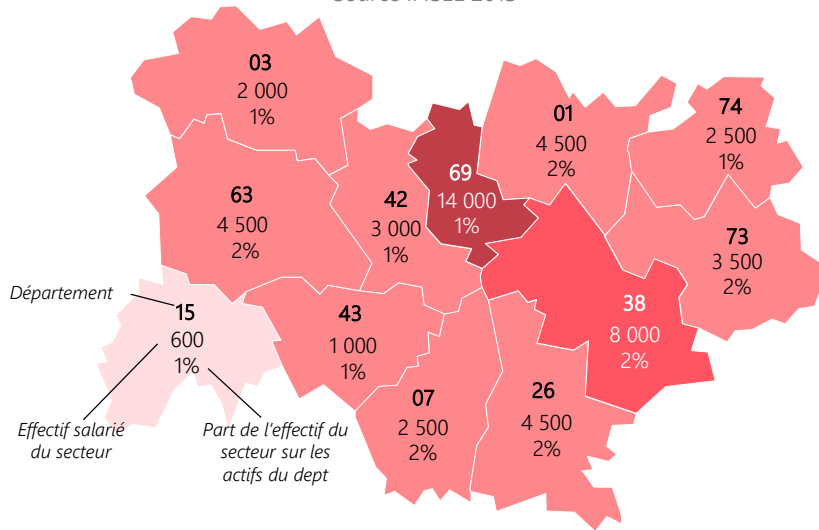
Indice de spécificité **0,9**



Rhône-Alpes (+Auvergne) – Source INSEE 2013 & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



Principaux employeurs régionaux

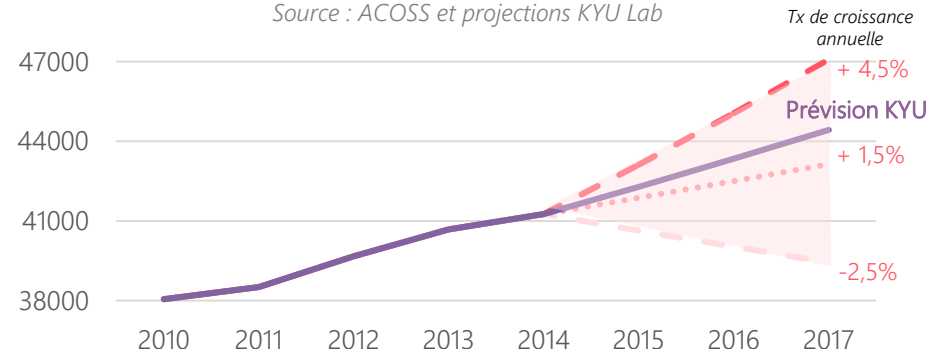
- CNR
- Engie
- EDF
- Veolia

Contexte et Enjeux

- 1^{ère} région française et européenne de production d'énergie (20,6 % du total national pour 10% de la consommation)
- 15% de la production provient des énergies renouvelables dont les 3/4 sont d'origine hydraulique (250 barrages)
- Le parc nucléaire est le plus important de France (4 centrales) mais les phases de démantèlement sont à anticiper (exemple de la plainte Suisse contre la centrale du Bugey)
- Les moyens de recherche nationaux sur l'énergie sont très concentrés dans la région
- La région est un territoire d'excellence sur la filière de l'éclairage
- Il existe une forte concentration d'entreprises du secteur de l'environnement dans le Rhône
- Les différentes réglementations obligent les territoires à réduire la production de déchets et à optimiser les filières de traitement (dynamique de développement de l'économie circulaire)
- La filière collecte et valorisation des déchets est très liée à l'activité industrielle et subit les aléas conjoncturels

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Rhône-Alpes

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Energie et Environnement : Prospective Auvergne-Rhône-Alpes

Facteurs d'évolution

Perspectives de recours à la Branche

- **L'augmentation du parc d'énergies renouvelables** (éolien, solaire et bioénergies) dans la région est prévue
- Le **démantèlement des réacteurs nucléaires** de production et de recherche (8 projets en cours) nécessitera l'**intervention de nombreuses entreprises pendant des dizaines d'années**. Ex : Areva a été choisi pour démanteler la cuve du réacteur Superphénix (Isère) pour un contrat de plusieurs dizaines de M€.
- **La progression des budgets** consacrés à la **modernisation du réseau de transport électrique** en Rhône-Alpes (205 M€ en 2016) engendrera de gros projets d'investissements dans le domaine.
- **Le développement des réseaux intelligents** (Smart Grids) et des premiers projets d'**effacement diffus** nécessiteront des développements logiciels et de l'accompagnement
- **Le déploiement des compteurs communicants** Linky et Gazpar ouvre la possibilité de développement de nouvelles offres de services aux professionnels comme aux particuliers.
- **L'épuisement des ressources et le renforcement de la législation dynamisent la collecte et la valorisation des déchets** (nombreux appels à projet de collectivités). L'économie circulaire devrait être au cœur de nombreux projets.

	Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evénement
L'augmentation du parc d'énergies renouvelables	●	↗	●	●
Le démantèlement des réacteurs nucléaires	●	↗	●	●
La progression des budgets	●	↗	●	●
Le développement des réseaux intelligents	↗	↗	↗	●
Le déploiement des compteurs communicants	↗	↗	↗	●
L'épuisement des ressources et le renforcement de la législation	↗	↗	↗	●

Les enjeux de transition énergétique sont particulièrement importants dans une région qui est à la fois la 1^{ère} productrice d'EnR et la 1^{ère} productrice d'énergie nucléaire française. Les enjeux de réseaux intelligents et communicants sont particulièrement porteurs pour les entreprises du numérique tandis que le démantèlement des réacteurs nucléaires constitue une opportunité à long terme pour les acteurs de l'ingénierie.





Plasturgie et Caoutchouc : Panorama Auvergne-Rhône-Alpes

2 400 (+600)
établissements

32 000 (+18 500)
salariés

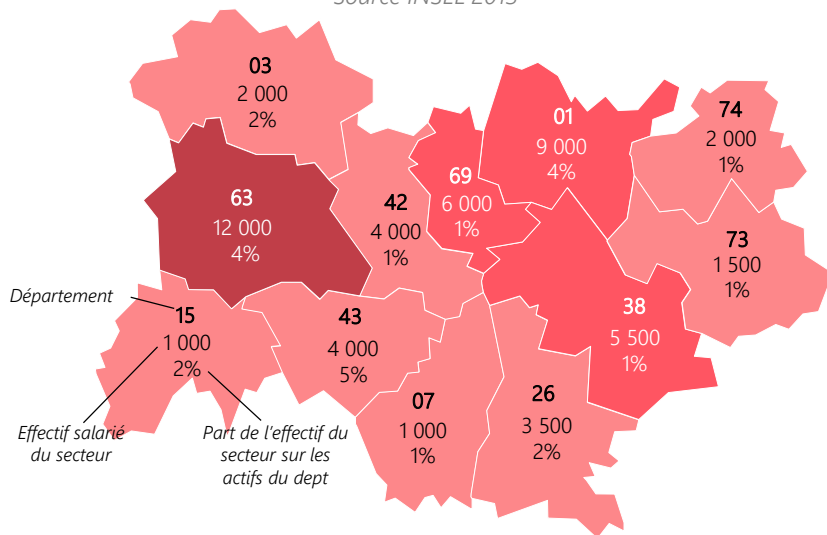
Indice de spécificité **0,9**



Rhône-Alpes (+Auvergne) – Source INSEE 2013 & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



Principaux employeurs régionaux

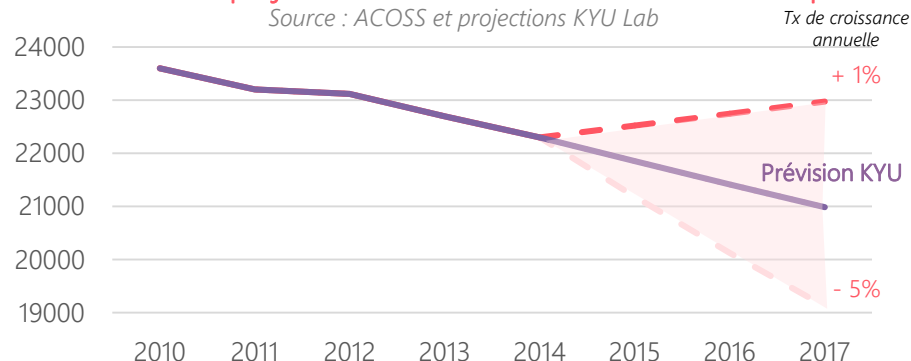
- George David
- Michelin

Contexte et Enjeux

- Les grandes entreprises représentent moins de 10% des emplois du secteur en Rhône-Alpes
- La **Plastics Vallée** située autour d'Oyonnax réunit près de 600 entreprises liées au secteur de la **plasturgie**, ce qui génère des synergies encourageant l'innovation locale
- La **compétitivité** de la région souffre d'un coût de l'éthylène particulièrement élevé en Europe (1200\$/t contre 550 aux EU en 2012)
- Elle s'appuie néanmoins sur un **positionnement stratégique** dans la **plastronique**, les **nanotechnologies** ou la **combinaison de procédés** grâce au Pôle Européen de la Plasturgie (PEP) basé à Oyonnax
- Pour le caoutchouc, les **variations de prix du pétrole** peuvent menacer à terme l'activité de Michelin, employeur principal du secteur. Ce dernier poursuit par ailleurs sa restructuration (fermetures d'usines en France et transformation de son ingénierie interne – création de Manufacturing Engineering)

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Rhône-Alpes

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Plasturgie et Caoutchouc : Prospective Auvergne-Rhône-Alpes

Facteurs d'évolution

Perspectives de recours à la Branche

- La réorganisation de l'ingénierie de Michelin aboutit à la **creation de l'entité Manufacturing Engineering (ME)** implantée à Clermont-Ferrand. Cette fonction est donc renforcée en France, sa réorganisation impactera la nature des demandes aux ingénieries.
- Michelin investit par ailleurs 1 Md€ entre 2012 et 2022 pour revoir son **système d'information** (programme OPE) et lui permettre de réduire ses coûts de fonctionnement et de logistique.
- Avec la hausse à long terme prévue sur le prix des matières premières, la **structuration de filières de recyclage** devient **nécessaire pour maintenir la compétitivité**
- Une forte **innovation produit sera nécessaire** pour trouver de nouveaux débouchés et compenser la baisse des marchés traditionnels (face aux biomatériaux, polymères intelligents, composites...).
- L'**évolution des processus productifs** permettra de maintenir la compétitivité (numérisation de la conception et de la production, écoconception, micro-injection...)
- On observe une **convergence de l'électronique avec la plasturgie**, avec l'intégration de capteurs dans les plastiques

	Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Événement
La réorganisation de l'ingénierie de Michelin aboutit à la creation de l'entité Manufacturing Engineering (ME) implantée à Clermont-Ferrand. Cette fonction est donc renforcée en France, sa réorganisation impactera la nature des demandes aux ingénieries.	●	➔	●	●
Michelin investit par ailleurs 1 Md€ entre 2012 et 2022 pour revoir son système d'information (programme OPE) et lui permettre de réduire ses coûts de fonctionnement et de logistique.	➔	●	➔	●
Avec la hausse à long terme prévue sur le prix des matières premières, la structuration de filières de recyclage devient nécessaire pour maintenir la compétitivité	●	➔	➔	●
Une forte innovation produit sera nécessaire pour trouver de nouveaux débouchés et compenser la baisse des marchés traditionnels (face aux biomatériaux, polymères intelligents, composites...).	●	➔	➔	●
L'évolution des processus productifs permettra de maintenir la compétitivité (numérisation de la conception et de la production, écoconception, micro-injection...)	➔	➔	➔	●
On observe une convergence de l'électronique avec la plasturgie, avec l'intégration de capteurs dans les plastiques	➔	➔	➔	●

La plasturgie et le caoutchouc sont deux spécialités de niche que l'on retrouve sur la région Auvergne-Rhône-Alpes. Ces deux filières n'ont pas la même maturité en termes de conception et d'industrialisation. La filière du caoutchouc, portée par Michelin a un haut niveau de maturité tandis que beaucoup d'acteurs du secteur très diffus de la plasturgie doivent se moderniser. Les entreprises de conseil en organisation et d'ingénierie de process peuvent accompagner ces entreprises dans leurs évolutions.





Electronique et équipements électriques : Panorama Auvergne-Rhône-Alpes

1 100 (+150)
établissements

44 300 (+3 900)
salariés

Indice de spécificité **1,4**



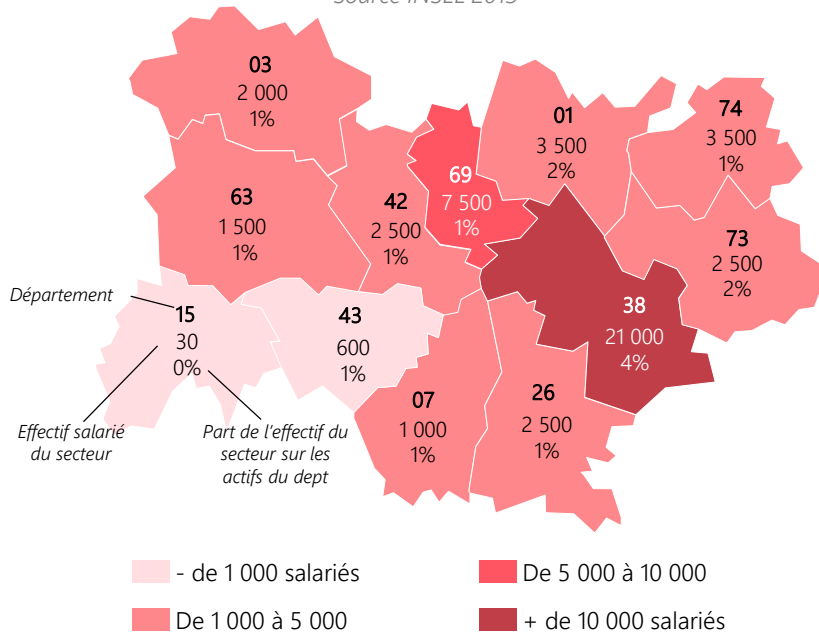
Rhône-Alpes (+Auvergne) – Source INSEE 2013 & ACOSS

Contexte et Enjeux

- Malgré la **décroissance structurelle** du nombre de salariés du secteur au niveau national, la région enregistre des pertes plus faibles
- Grenoble est une référence internationale de l'électronique et des nanotechnologies** (CEA, ST Microelectronics, Schneider...)
- 3 villes de la région ont obtenu la labellisation « **Métropole French Tech** » (Lyon, Grenoble et Saint-Etienne)
- La région offre une forte **diversité de compétences complémentaires** favorisant l'émergence de nouvelles technologies, notamment autour de l'internet des objets
- Le **pôle de compétitivité Minalogic** ressemble plus de 300 adhérents et mobilise env. 2 Mds € d'investissements en R&D
- Les **employés sont très qualifiés**, un tiers des salariés sont techniciens ou ingénieurs

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013

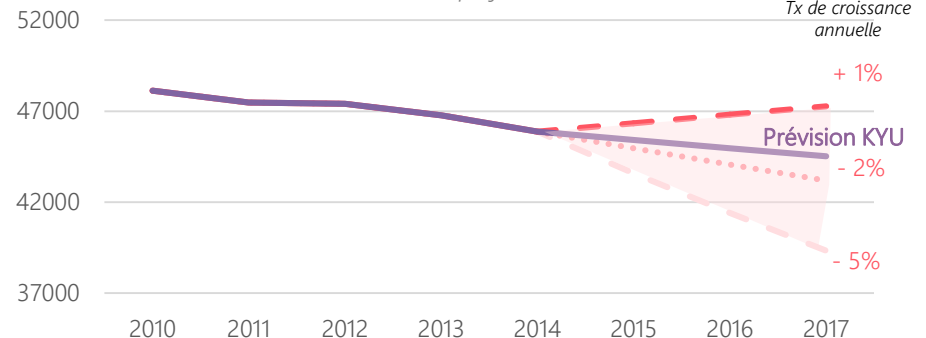


Principaux employeurs régionaux

- Bosch
- Schneider Electric
- Electricfil
- ST Microelectronics

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Rhône-Alpes

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Electronique et équipements électriques : Prospective Auvergne-Rhône-Alpes

Perspectives de recours à la Branche

Facteurs d'évolution

- La digitalisation de l'industrie fait appel à des compétences de plus en plus pointues sur les capteurs et systèmes de mesure. Ex : l'**entreprise Krohne** spécialiste des appareils de mesure pour l'industrie, **investira 6 à 8 M€ pour recruter et développer son site de Romans-sur-Isère (26)**.
- **Un élargissement et un renforcement de l'implantation régionale du pôle Minalogic** est prévu au travers de développements thématiques à Saint-Etienne et Lyon
- **La reconnaissance internationale** de l'expertise du bassin grenoblois sur la microélectronique **favorise la conquête de marchés internationaux** par les acteurs locaux
- **Le développement d'expertises locales** sur des nouvelles technologies de pointe ouvrent de nombreuses possibilités : cobotique à Annecy, Optique-photonique à St Etienne...
- **L'explosion du secteur de l'internet des objets** en BtoB et BtoC requiert des compétences pointues en électronique, en programmation et en traitement des données

	Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evénement
La digitalisation de l'industrie fait appel à des compétences de plus en plus pointues sur les capteurs et systèmes de mesure. Ex : l'entreprise Krohne spécialiste des appareils de mesure pour l'industrie, investira 6 à 8 M€ pour recruter et développer son site de Romans-sur-Isère (26).	↗	↗	●	●
Un élargissement et un renforcement de l'implantation régionale du pôle Minalogic est prévu au travers de développements thématiques à Saint-Etienne et Lyon	↗	↗	↗	●
La reconnaissance internationale de l'expertise du bassin grenoblois sur la microélectronique favorise la conquête de marchés internationaux par les acteurs locaux	↗	↗	↗	●
Le développement d'expertises locales sur des nouvelles technologies de pointe ouvrent de nombreuses possibilités : cobotique à Annecy, Optique-photonique à St Etienne...	↗	↗	↗	●
L'explosion du secteur de l'internet des objets en BtoB et BtoC requiert des compétences pointues en électronique, en programmation et en traitement des données	↗	↗	↗	↗

Après une dizaine d'années de consolidation, la filière électronique, particulièrement portée par le bassin grenoblois, s'internationalise à la fois en exportant de plus en plus mais aussi en attirant des entreprises étrangères. Ce développement s'accompagne d'une diversification à d'autres champs liés au numérique (cobotique, photonique, internet des objets...). A la rentrée 2016, le Digital Grenoble Campus sera lancé, il s'agira d'une école du numérique destinée à former des développeurs informatiques pour répondre à la forte demande locale.





Industrie Chimique : Panorama Auvergne-Rhône-Alpes

500 (+80)
établissements

24 000 (+1 600)
salariés

Indice de
spécificité **1,1**



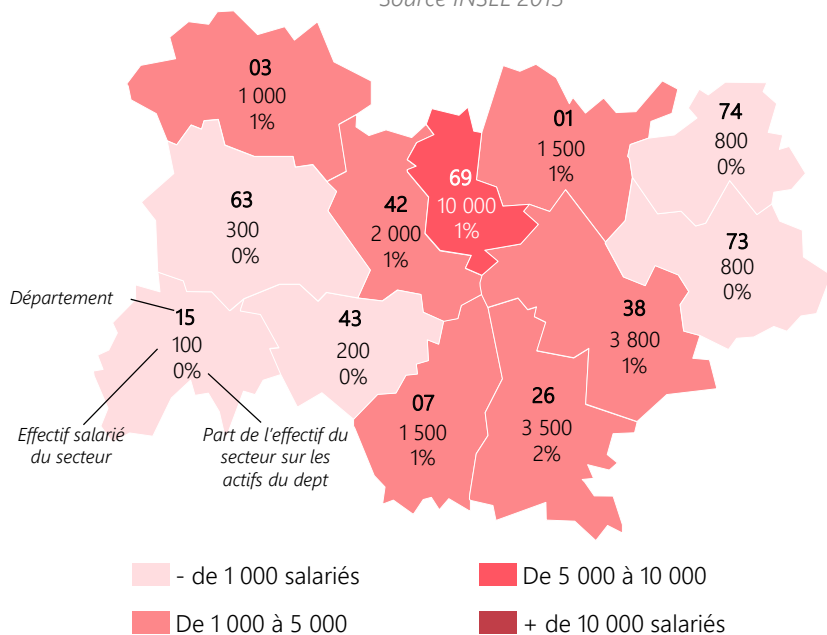
Rhône-Alpes (+Auvergne) – Source INSEE 2013 & ACOSS

Contexte et Enjeux

- 2 **1^{ère} région française** de production chimique
- 70% des entreprises sont des **PME ou ETI** qui représentent **50% des effectifs**
- Dans ce secteur, la **région totalise 25% des moyens de la recherche nationale**
- La chimie génère un CA de 12Mds€ annuel **dont 65% se fait via l'exportation.**
- Le **pôle de compétitivité Axelera** spécialisé en **chimie verte** regroupe 322 adhérents autour du défi des matières premières renouvelables, des usines éco-efficentes, et du recyclage.
- A Lyon, le **centre de formation Interfora** maintient un **haut niveau de qualification régional** pour les métiers de la chimie. Il accueille 9 000 stagiaires par an et 450 apprentis.

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013

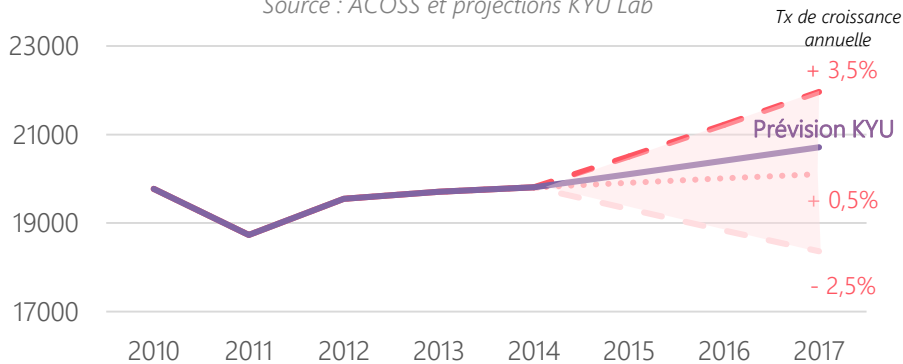


Principaux employeurs régionaux

- Bio Mérieux
- Sanofi

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Rhône-Alpes

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Industrie Chimique : Prospective Auvergne-Rhône-Alpes

Facteurs d'évolution

- La spécialisation régionale sur la chimie permet une **diversification des marchés client**. Ex : Zodiac Aerospace investit dans le **développement de systèmes de carburant et d'inertage (réservoirs ignifugés)** à Roche-la-Molière (43).
- Le projet de **Vallée de la Chimie 2030** est porté par le Grand Lyon pour dynamiser une zone de 60ha et créer un **pôle de référence sur les CleanTech**
- La **recherche est très dynamique** sur le développement de **biocarburants** à partir de déchets ou de végétaux (Centre de recherche de Solaize – Total, Plateforme de St Fons – Engie)
- L'**amélioration de la sécurité et la réduction des nuisances** pour les riverains autour des sites industriels est une préoccupation majeure publique
- La **réduction de l'impact environnemental** (CO₂, énergie consommée...) imposée par des législation contraignantes devraient entraîner des investissements importants.

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evénement

●	↗	●	●
●	↗	↗	●
●	●	↗	●
●	↗	●	●
●	↗	●	●

Le développement des CleanTech, porté par le Grand Lyon est un axe de développement fort pour la chimie en Rhône-Alpes. Cet essor pourra être accompagné par des acteurs de l'ingénierie de process et de l'environnement.





Industrie Textile : Panorama Auvergne-Rhône-Alpes

2 900 (+500)
établissements

17 800 (+3 900)
salariés

Indice de
spécificité **1,3**



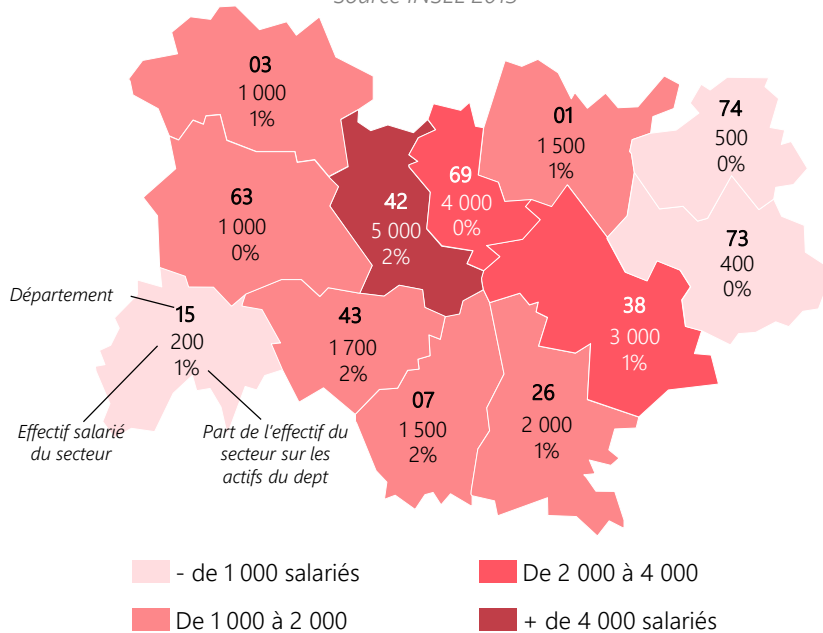
Rhône-Alpes (+Auvergne) – Source INSEE 2013 & ACOSS

Contexte et Enjeux

- 90% des entreprises ont **moins de 50 salariés** et **45% sont exportatrices**. L'industrie textile régionale est concentrée dans le Lyonnais, le Stéphanois, le Roannais et une partie de l'Isère.
- Secteur très innovant de Rhône-Alpes, la région est le **leader national** avec 30% des entreprises du secteur et **70% du CA**.
- Rhône-Alpes** est la seule en France à disposer d'une **filière textile complète, du tissu au produit fini**
- Tous les marchés du secteur sont développés : luxe, habillement, décoration, ameublement et textiles à usage technique et fonctionnel (~60% des effectifs)
- Un fort développement de **l'expertise locale sur les textiles techniques** aux propriétés particulières (protection, bien-être, sport...) s'est opéré ces dernières années
- Ce développement de **textiles innovants** est soutenu par le **pôle de compétitivité Techtera** et la plateforme de développement des textiles Mistral

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013

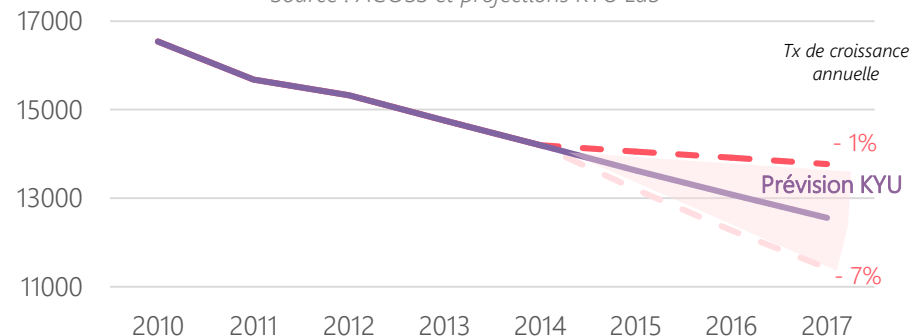


Principaux employeurs régionaux

- Chomarat
- Dickson
- Ferrari
- Hexcel
- Porcher Industries
- Thuasne

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Rhône-Alpes

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Industrie Textile : Prospective Auvergne-Rhône-Alpes

Facteurs d'évolution

- La **révolution numérique et les nanotechnologies** sont à l'origine de **grandes évolutions dans le domaine des textiles innovants** qui élargissent les débouchés de la filière. Ex : Tiba investit 2M€ dans son outil de production pour conquérir de nouveaux marchés (automobile)
- La **filière artisanale** régionale continue à entretenir son **image d'excellence reconnue mondialement** sur le marché du luxe et de la décoration. Toutefois des risques planent sur le développement du marché du luxe (croissance ralentie des pays émergents - notamment en Chine)
- L'**Industrie du futur** accompagnée de **nouveaux modes d'assemblage** (collage, soudure, thermoformage...) fera évoluer en profondeur les **processus productifs**
- Le **dynamisme du tissu industriel rhônalpin** sur les secteurs de l'électronique, de la chimie-pharma et du numérique offre de **nombreuses possibilités de synergies avec la filière textile**

Perspectives de recours à la Branche

Numérique

Ingénierie

Etudes et Conseil

Événement



Le développement de nouveaux textiles innovants ainsi que l'évolution des techniques s'appuient sur les compétences pointues et diversifiées du tissu industriel rhônalpin. Les entreprises de l'ingénierie de process ainsi que les éditeurs de logiciels ont un rôle à jouer pour accompagner le développement de la filière.



Industrie pharmaceutique : Panorama Auvergne-Rhône-Alpes

91 (+30)
établissements

13 400 (+2900)
salariés

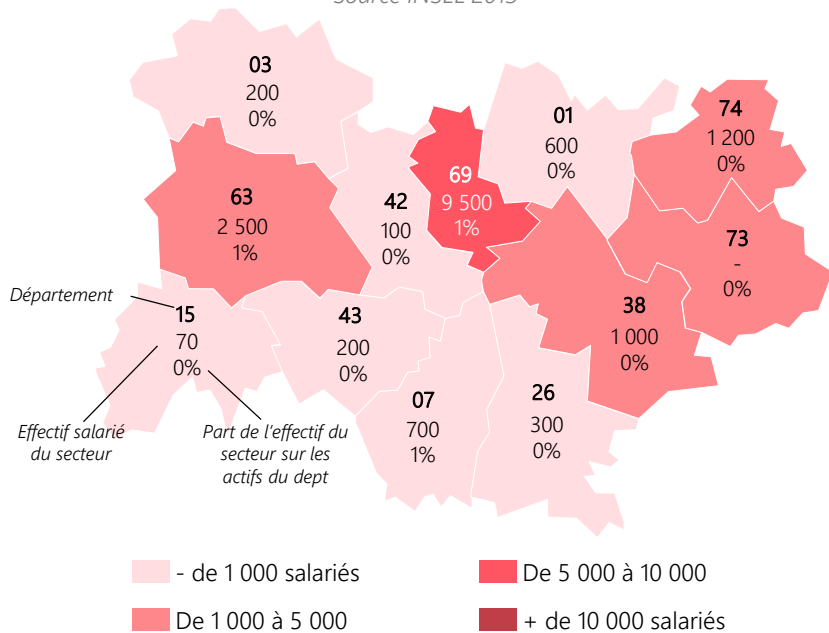
Indice de
spécificité **1,3**



Rhône-Alpes (+Auvergne) – Source INSEE 2013 & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



Principaux employeurs régionaux

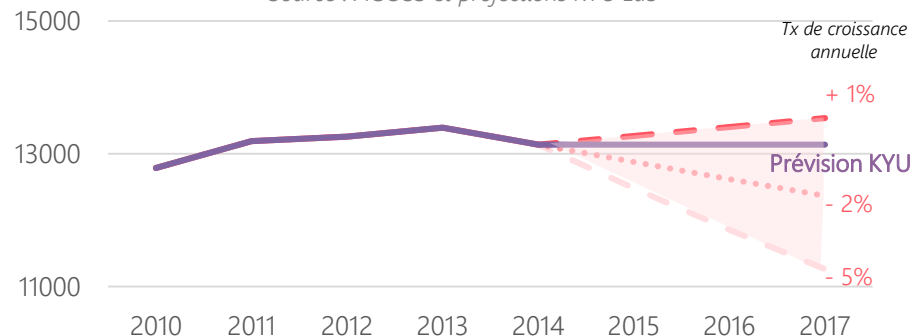
- Becton Dickinson
- Bio Mérieux
- Merial
- Sanofi

Contexte et Enjeux

- Près de **60%** de l'emploi est concentré dans des grandes entreprises et moins de 10% dans des PME
- Le département du Rhône concentre les **¾** des effectifs régionaux
- En 20 ans, les effectifs ont cru de plus de 30% tandis qu'ils reculaient de plus de 30% en Ile de France
- La région concentre **45%** de l'investissement national dans la fabrication de matériel médico-chirurgical
- Sanofi avec 6 700 collaborateurs repartis sur 11 sites est le 3^{ème} employeur privé de Rhône-Alpes
- Le Groupe Mérieux a des effectifs en croissance de 2 à 3% par an
- LyonBiopole** fédère 5 grands groupes, 168 PME/ETI, 17 laboratoires et a une portée internationale en santé et biologie. Une action complétée par le Cluster I-Care qui compte aujourd'hui plus de 90 adhérents.

Evolution et projection de l'effectif du secteur en Rhône-Alpes

Source : ACOSS et projections KYU Lab





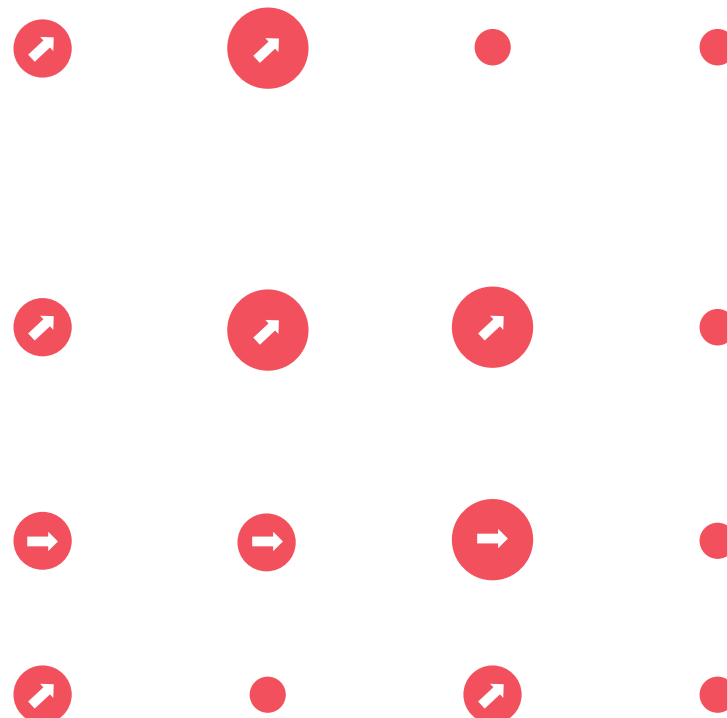
Industrie pharmaceutique : Prospective Auvergne-Rhône-Alpes

Facteurs d'évolution

- Les **besoins mondiaux en vaccins doubleront dans les dix prochaines années**. La **filière rhônalpine fortement exportatrice** se positionne sur ce créneau. Ex : **Sanofi Pasteur investit 1,3 Md€** sur 3 ans sur la production de vaccins (463 M€ en France.)
- Les grands acteurs ont tendance à **renforcer leurs activités de recherche dans la région**. Ex : **Merial** investit 70 M€ dans un nouveau centre de R&D à Saint-Priest (Rhône), **BASF** inaugure à Lyon un laboratoire sur les peaux artificielles, **Anthogyr** (Haute Savoie) investit dans les implants dentaires, agrandissement du siège du laboratoire **Boiron**, **Patheon France** investit à Bourgoin-Jallieu, **Fareva** va investir 28 M€ pour accroître les capacités de production de sa filiale **Excelvision** (produits ophtalmiques) à Annonay, **Merck Sharp** rénove une usine en Haute-Loire...
- Les **surcapacités de production** et la **stagnation de la consommation menacent la production de médicaments** qui représente 54% des effectifs du secteur en Rhône-Alpes
- Le **dynamisme et la diversification** du Pôle de Compétitivité **LyonBiopôle** fondé il y a 10 ans favorise son rayonnement international. Un fort **développement** est attendu sur les champs des **BioTechnologies**.

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Événement



Le secteur pharmaceutique reste un secteur très dynamique malgré les menaces qui pèsent sur la fabrication de médicaments. La région Rhône-Alpes est le seul territoire en France où les effectifs dans le secteur ne baissent pas. Ils devraient continuer à croître. L'automatisation de nombreux actes dans la recherche et le développement rapides des Biotech constituent des opportunités importantes pour les entreprises du numérique.





Autres secteurs donneur d'ordres en Auvergne-Rhône-Alpes

Tourisme



* Chiffres Rhône-Alpes - Source Observatoire régional du Tourisme

Principaux employeurs régionaux

- ACCOR
- Compagnie des Alpes
- Louvre Hôtels

Agroalimentaire



Principaux employeurs régionaux

- Aoste
- Bonduelle
- Evian

Logistique et Transports



Principaux employeurs régionaux

- Kuehne + Nagel
- Norbert Dentressangle Distri.

Tourisme

- Les effectifs du tourisme dans le secteur représentent 7% du total salarié en Rhône-Alpes
- Rhône-Alpes représente 71 % des journées ski effectuées en France et 76 % des recettes.
- Le secteur est cependant menacé par le passage de la TVA sur l'hôtellerie de 7 à 10% en 2014 et la multiplication des commissions versées aux intermédiaires (ex : Booking.com) De même, les échéances de mise aux normes pèsent sur la trésorerie des petits hôteliers.

Agroalimentaire

- 3^{ème} région française de l'industrie agroalimentaire avec près de 9 % des effectifs salariés français du secteur.
- Dynamique dans son ensemble, le secteur a pour atout majeur sa diversification : viande, vignobles, fromage et eaux minérales.
- Il doit faire face aux nouvelles exigences de traçabilité, de gestion des stocks et des risques supply chain auxquels peuvent répondre les nouvelles technologies.

Logistique et Transports

- Axe d'implantation logistique stratégique, la Vallée du Rhône assure la circulation de 60% du transit de fret ferroviaire français.
- Les effets du Grenelle de l'environnement (2007) et de la loi de transition énergétique (2014) impactent le secteur poussé à repenser une organisation multimodale (fleuves et ferroutage).
- La concurrence à dimension européenne sur le marché implique un repli sur le local : 70% de la demande de transport est infra régionale, et pour ¾ d'entre elle, elle est infra départementale.



3. Les enjeux de transformation du travail

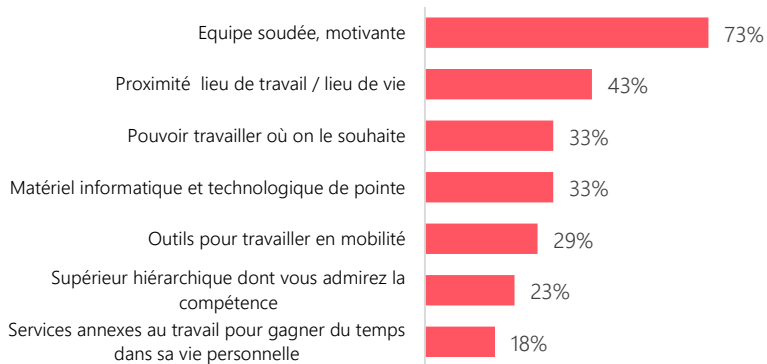




Une transition « générationnelle »

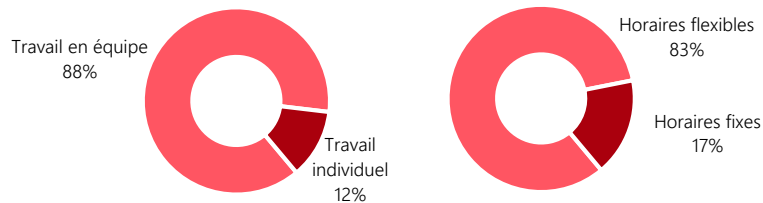
Points impactant l'efficacité au travail selon les étudiants

Source : IFOP 2015



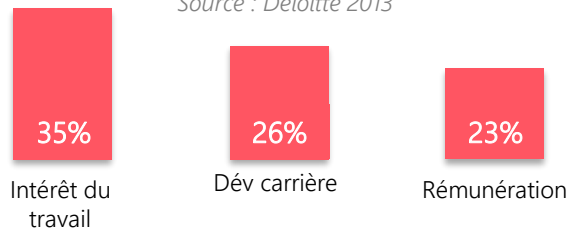
Les conditions de travail souhaitées par les étudiants

Source : Deloitte 2013



La première attente citée par les jeunes

Source : Deloitte 2013



Un rapport au travail qui évolue

Le travail et le rapport que les salariés (notamment les plus jeunes – générations Y et Z) entretiennent avec le travail sont en pleine mutation. L'aspect financier pèse de moins en moins dans les choix. Dans un contexte de crise économique, souvent anxiogène, le bien-être est une aspiration croissante. Il en va de même pour la santé, l'esprit de communauté, le plaisir au travail qui sont aujourd'hui beaucoup plus pris en considération pour choisir son emploi.

La notion de fidélité envers l'entreprise a, elle aussi, évolué. Les employés changent plus souvent d'entreprises, ils présentent plus d'attachement envers leurs projets et leurs collègues qu'envers l'entreprise elle-même. Le contrat moral, tacite prime sur le contrat de travail, s'il est jugé rompu, le salarié cherchera souvent ailleurs

De nouvelles aspirations personnelles et professionnelles

Le sens du travail, les relations humaines et l'épanouissement au travail sont des facteurs clés pour choisir un emploi, une entreprise et y rester. Le besoin d'apprendre, d'acquérir des connaissances et des compétences nouvelles, mais aussi de mener des expériences diversifiées est aujourd'hui prégnant

Les valeurs recherchées au sein de l'entreprise changent aussi. L'esprit d'équipe, de communauté / solidarité, la qualité de service, la transparence et le respect de l'équilibre vie privée/vie publique priment

Une évolution du rapport au temps

En tant que consommateur, tout est accessible partout, tout le temps et l'offre en produits / services proposés évolue constamment. L'entreprise pour répondre à cette promesse a besoin d'agilité... pour éviter les frustrations en interne des salariés et pour développer ses capacités d'innovation

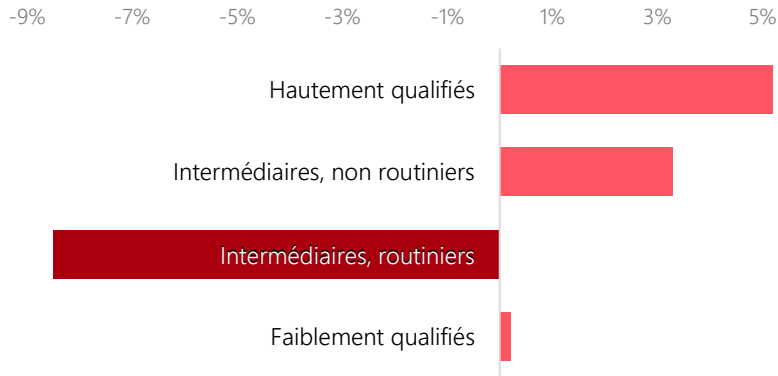




Une transformation « numérique »

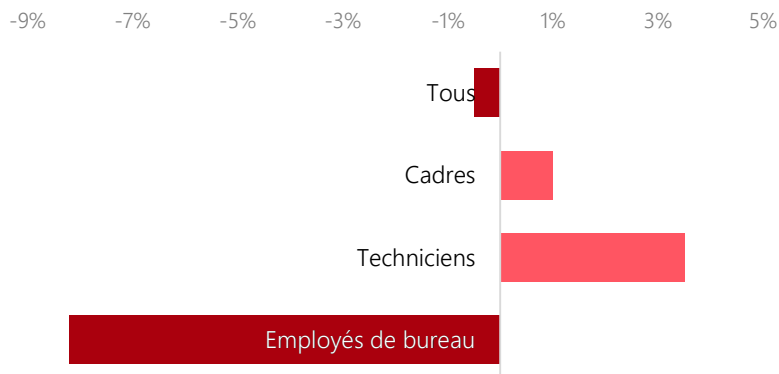
Impact de la numérisation de l'économie : polarisation du travail

Source : OCDE 2016, données UE28, évolution 2002 - 2014



Impact de la numérisation de l'économie : évolution de la part de l'emploi indépendant entre 2011 et 2016 dans l'UE28

Source : OCDE 2016



De nouveaux modes de travail

Le numérique fournit de nouveaux **outils** (ordinateurs, smartphones, tablettes, robots...), de nouvelles **applications** (emails, ERP, CRP, CAO/DAO, usages des datas, dématérialisation...), mais il induit surtout une transformation de nos **modes de travail** (télétravail, projet et équipes multi-sites, travail en réseau, pratiques collaboratives...) et **d'apprentissage** (partout, tout le temps – e-learning, MOOC...). La **communication** devient instantanée, **permanente et omniprésente** (réseaux sociaux publiques et d'entreprises, messagerie, téléphone portable, visioconférence...)

Des impacts majeurs de l'automatisation et de la robotisation

La numérisation réduit la demande de tâches manuelles et répétitives. Elle nécessite la **maîtrise de nouveaux outils** ainsi que **des compétences interpersonnelles, managériales et en résolution de problèmes** accrues. « 9% des emplois présentent un risque élevé d'automatisation. Pour 25% d'autres emplois, 50% des tâches seront considérablement modifiées par l'automatisation » (OCDE 2016)

Une rupture des frontières entre vie privée et vie professionnelle

Les salariés les plus qualifiés, hyperconnectés et souvent plus autonomes tendent à **rompre la barrière entre vie privée et vie professionnelle** et à **évoluer progressivement vers plus d'emploi indépendant**. Ces changements impactent largement la charge de travail, les rythmes de travail et leurs droits / protections

Un risque d'accroissement des inégalités

On observe le développement d'une **fracture numérique**, avec des personnes très qualifiées ayant un accès facilité à plus d'information / formation et des profils moins qualifiés peinant à acquérir le socle de base. Cela s'inscrit dans un contexte où **le numérique tend à polariser le travail** : création d'emploi sur les fonctions à haut niveau de qualification, destruction pour les plus faibles niveaux





De nouveaux défis RH pour les entreprises

-Attirer

Attirer de nouveaux profils

Les entreprises recherchent des profils créatifs, entrepreneurs... Elles ont besoin pour les attirer de travailler sur leur « marque employeur ».

Les profils des dernières générations de diplômés ont besoin qu'on leur donne envie de travailler, ils ne sont pas « juste » à la recherche d'un emploi et d'un salaire.

Cela renforce les efforts nécessaires des entreprises pour donner du sens aux activités proposées, permettre les parcours, développer les environnements favorables, les valeurs d'entreprise, etc.

Les entreprises diversifient aussi leurs canaux de recrutement

-Intégrer

Créer de la cohésion et une culture commune

Les entreprises font des efforts pour attirer les jeunes talents, mais elles souhaitent ensuite leur transmettre une culture d'entreprise. Il faut également les intégrer aux autres générations de salariés...

Ces efforts permettront à ces nouvelles recrues d'exprimer leur plein potentiel

-Motiver

Engager chacun dans le projet de l'entreprise

L'implication des salariés se reflètera sur leur performance, leur créativité, l'image qu'ils renverront de l'entreprise quand ils en sortent...

...et donc au final sur les performances de l'entreprise elle-même.

Il faut alors trouver les leviers pour motiver chacun.

L'engagement permet également de limiter l'absentéisme (même si d'autres causes peuvent bien entendu l'expliquer), etc.

-Fidéliser

Réussir à garder les meilleurs éléments

La tendance n'est plus à la promesse d'un emploi à vie... ni du côté entreprise, ni du côté salarié.

Pour autant, les investissements sont importants sur les salariés. Ces derniers acquièrent des compétences et des connaissances de forte valeur et il faut réussir à les maintenir dans l'entreprise, en leur proposant des perspectives / parcours, des conditions de travail avantageuses, des projets de sens...

-Transmettre

Assurer le transfert de connaissance entre les différentes générations

Les départs sont parfois liés à des départs en retraite. Ces salariés très expérimentés partent souvent avec des compétences / expertises rares, sur lesquelles peuvent reposer des pans d'offres entières.

Assurer la transmission de ces savoir et savoir-faire aux plus jeunes générations est donc un point crucial qu'il s'agit d'organiser

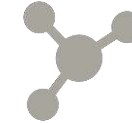


L'entreprise de demain devrait se transformer pour devenir...



Plus humaine

- Développement de la diversité dans les équipes (équilibre femmes / hommes, hétérogénéité de profils...)
- Des équipes de taille plus réduite avec un management de proximité
- Développement de comportements bienveillants, attentions pour le bien-être de chacun



Plus connectée

- ...avec ses clients : intégration des attentes en amont dans des approches de co-conception
- ...en interne : développement des réseaux sociaux d'entreprise, collaboration équipes à distance...
- ...avec ses fournisseurs : mise en place de plateformes d'appels d'offres, d'achats...
- Et ceci partout, tout le temps...



Plus agile

- Création de petites équipes dynamiques et autonomes
- Structure organisationnelle plus « plates » et réactives
- Processus qui intègrent ce besoin de prise de décision rapide, de travail en mode itératif...
- Capacité à s'adapter aux évolutions de plus en plus rapides des marchés, des technologies émergentes...
- Environnement et cadre de travail modulable, personnalisable



Plus automatisée

- La robotique industrielle se développe et oblige l'emploi manufacturier à se transformer
- Le transfert des compétences techniques aux machines correspond avec le développement des besoins en intelligence créative humaine



Des entreprises en mutation

Environnement de travail

- Partage des bureaux (Desk sharing)
- Espace de travail personnalisable, BYO (Bring Your Own)
- Salle de sport, espace détente
- Télétravail, visioconférence

Cadre de travail

- Emploi du temps modulable
- Prévention des nuisances sonores
- Prévention des interruptions / intrusions
- Attentions positives institutionnalisées

Management

- Organisation plus plate, voire auto-organisation
- Temps consacré à des projets libres
- Entretiens de satisfaction
- Célébration des succès

Valeurs au travail

- Transparence (salariale, stratégique...)
- Dialogue favorisé
- Mentoring intergénérationnel

Evolution de l'environnement de travail

L'environnement de travail est l'une des clefs essentielles de l'entreprise 2.0. Certaines entreprises proposent déjà un environnement de travail plus **accueillant**, **personnalisable**, propice à **l'innovation**. Un environnement qui incite les salariés à **communiquer** à se **rencontrer**, à **échanger**. Ce nouvel environnement se caractérise aussi par une frontière moins marquée entre la vie **personnelle** et la vie **professionnelle**, il est possible de faire du sport sur son lieu de travail, de se reposer et de ramener son propre matériel (ordinateur portable, téléphone)

Evolution des conditions de travail

L'évolution des conditions de travail des employés passe par la flexibilité apportée aux horaires et lieux de travail

Evolution du management

Le management s'attache maintenant à gérer la diversité (pratiques différenciées selon les profils et aspirations en écart dans les équipes). Les entreprises intègrent de plus en plus la dimension développement personnel à l'environnement de travail : développement de dispositifs d'écoute, multiplications des temps d'expression, implication des tous aux différentes initiatives...

Dans certaines entreprises l'évolution du management passe essentiellement par le **rôle** occupé par le **manager**. En effet, le manager doit développer un management de proximité, afin de lier à la fois cohésion et performance de l'entreprise. Le manager doit apporter une valeur ajoutée par sa capacité à faire évoluer individuellement chaque collaborateur, à donner du sens mais aussi à créer une ambiance et à entraîner son équipe. Pour y répondre, des retours continus de l'équipe sont attendus. Les jeunes générations plébiscitent même le principe de moments sanctuarisés à cet effet, percevant à l'inverse l'absence d'échanges comme un désintéret



4. Situation de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes et évolutions anticipées





Démarche et méthodologie

Liste des principaux codes NAF correspondant aux activités de la Branche

Secteur – Code NAF (DADS 2014 ou BASE ACOSS 2017)	Taux de couverture*	Sous-secteur
Numérique		
58.12Z Édition de répertoires et de fichiers d'adresses	0%	
58.21Z Édition de jeux électroniques	84%	
58.29A Édition de logiciels système et de réseau	84%	
58.29B Édition de logiciels outils de développement et de langages	84%	Edition logiciels
58.29C Édition de logiciels applicatifs	84%	
62.01Z Programmation informatique	84%	
62.02A Conseil en systèmes et logiciels informatiques	88%	ESN & Conseil en technologies
62.02B Tierce maintenance de systèmes et d'applications info.	68%	
62.03Z Gestion d'installations informatiques	68%	
62.09Z autres activités informatiques	68%	Autres activités informatiques
63.11Z Traitement de données, hébergement et activités connexes	68%	
63.12Z Portails internet	68%	
Conseil & Etudes		
70.21Z Conseil en relations publiques et communication	56%	Relations publiques
70.22Z Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	68%	
73.20Z Etudes de marché et sondages	86%	Etudes
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	79%	
71.20B Analyses, essais et inspections techniques	79%	
74.90B Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses	47%	
Événement		
43.32C Agencement de lieux de vente	0%	
68.20B Location de terrains et d'autres biens immobiliers	0%	
68.32A Administration d'immeubles et autres biens immobiliers	0%	
82.30Z Organisation de foires, salons professionnels et congrès	63%	Événement
90.04Z Gestion de salles de spectacles	0%	

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)
- **Evolution du chiffre d'affaire 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 ou en groupes de travail menés tout au long de l'étude ainsi que de la bibliographie répertoriée en fin de rapport.
- **Socio-démographie de la Branche** : INSEE – Analyses issues de la DADS au 1/12^e sur la CCN 1486 – Données au 31/12/2014



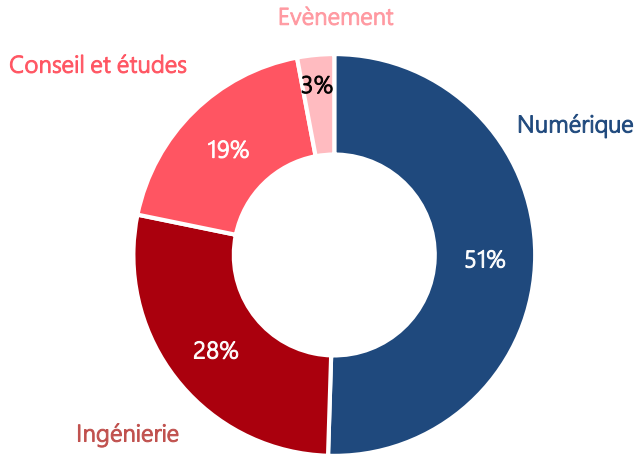


Panel des répondants au sondage

Ventilation par secteur

Source Enquête KYU Lab – 152 répondants

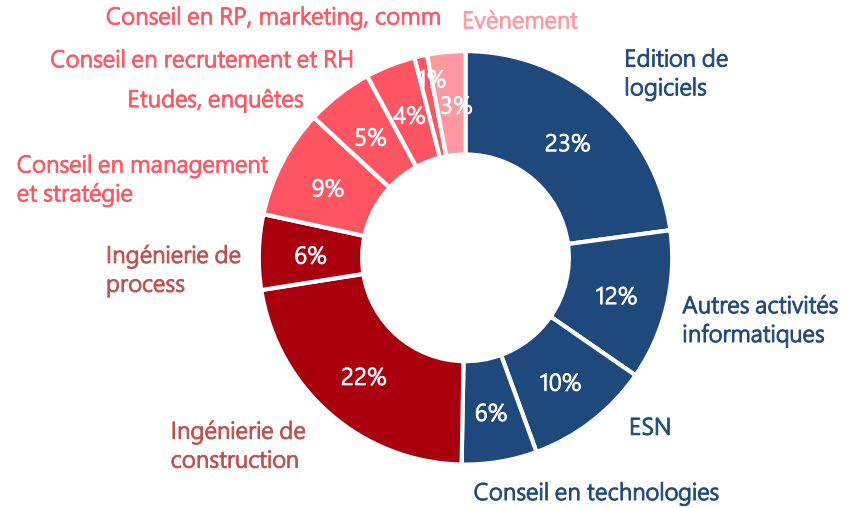
~6 000 salaires couverts soit 7,5% des effectifs de la Branche en région



Ventilation par sous-secteur

Source Enquête KYU Lab – 152 répondants

~6 000 salaires couverts soit 7,5% des effectifs de la Branche en région



Répartition des effectifs par taille d'entreprise

Source Enquête KYU Lab : 152 répondants

~6 000 salaires couverts soit 7,5% des effectifs de la Branche en région





Panorama de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes

9 400
établissements

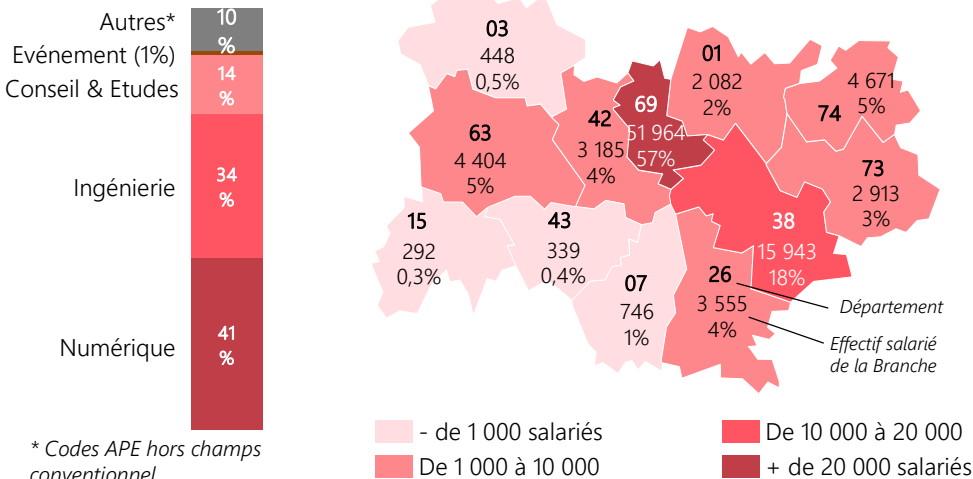
94 500
salariés

12 Mds €
de CA 2016

Projections KYU Lab pour 2016 – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016

Répartition sectorielle et géographique des effectifs de la Branche

Source DADS au 31/12/2014



Poids régional et dynamisme économique

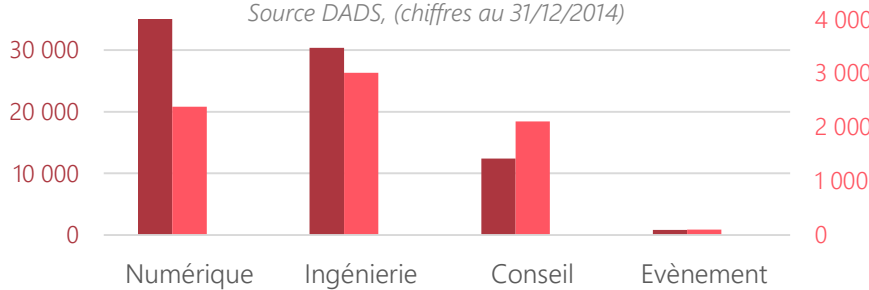
- La région Auvergne-Rhône-Alpes représente 11,5% des salariés de la Branche au niveau national et 12,6% du nombre d'établissements. Les emplois de la Branche représentent 3% de l'emploi rhônalpin
- 75% de ces effectifs sont concentrés sur les départements du Rhône et de l'Isère.
- En Auvergne-Rhône-Alpes la Branche affiche une croissance de ses effectifs de 4%/an et de ses établissements de 3,6%/an entre 2009 et 2016. En comparaison, en France la croissance était de 3%/an pour les salariés de la Branche et 3,5%/an pour les établissements. En Ile- de-France, la croissance des salariés de la Branche s'élevait à 2,5%/an et celle des établissements à 4%/an sur la même période

Evolution des donneurs d'ordres

- Malgré la diversité des secteurs représentés dans la Branche, des besoins similaires sont exprimés par les grands donneurs d'ordres : plus de flexibilité et d'agilité dans l'adaptation des prestations aux besoins du client
- L'apparition de l'économie de la fonctionnalité (« servicisation ») touche particulièrement la Branche : c'est davantage l'usage d'un bien qui est vendu plutôt que le bien lui-même. Le conseil comme l'ingénierie et le numérique alimentent et accompagnent ces transformations
- Le morcellement des contrats de prestation augmente et renforce des besoins forts en compétences en gestion de projet

Effectif et nombre d'établissements en Auvergne-Rhône-Alpes

Source DADS, (chiffres au 31/12/2014)



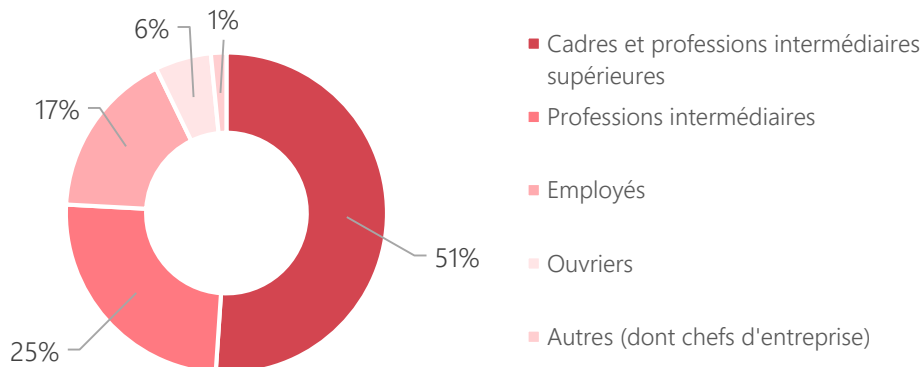
■ Effectif ■ Nb. Etab.



Socio-démographie de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes

Ventilation des CSP de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes

Source DADS (chiffres 31/12/2014)



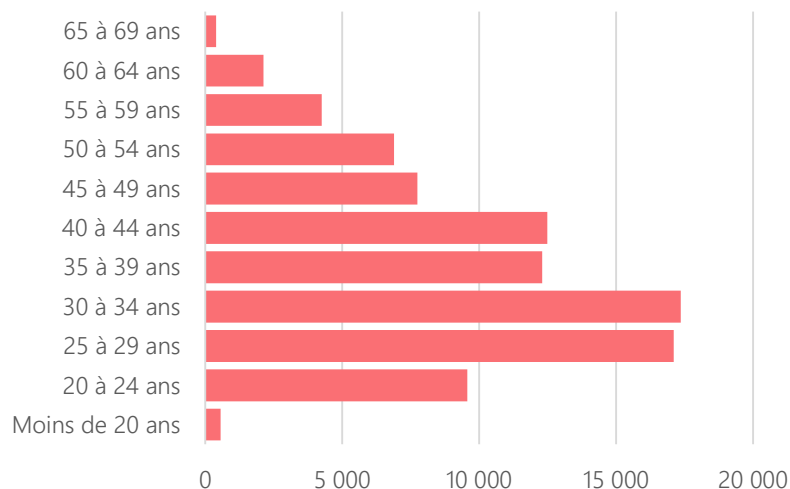
68% d'hommes



90% de CDI

Pyramide des âges de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes

Source DADS (chiffres 31/12/2014)



Types de contrat

- Si plus de **la moitié des salariés de la Branche a une position de cadre**, c'est avant tout du fait de la forte proportion de cadres dans les métiers du numérique relevant de la Branche (65%)
- On note une **très forte proportion de contrats de travail à durée indéterminée dans la Branche (90%)**
- Le numérique a le plus fort taux de CDI avec 93%, suivi par l'ingénierie (90%), l'événement (84%) et le conseil (81%)
- Pour rappel la **moyenne nationale** se situe autour de **85% de CDI** et de 90% pour la Branche

Répartition Hommes/Femmes

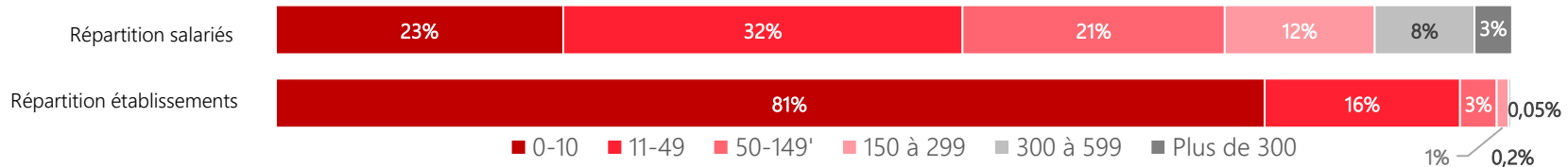
- 68% des employés de la Branche sont des hommes.** Si le numérique et l'ingénierie sont des secteurs largement masculins (74 et 70% d'hommes), le conseil et l'événement sont, eux, plus mixtes (54 et 53% de femmes)



Des effectifs plutôt présents dans des établissements de moins de 250 salariés avec une ancienneté moyenne plus faible que dans les autres Branches

Répartition des effectifs salariés et établissements par taille





INSEE DADS, données au 31/12/2014



Un tiers des salariés tous secteurs confondus ont moins de 5 ans d'ancienneté dans leur entreprise

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

C'est le cas pour...

-  **54%** des salariés du numérique*
-  **52%** des salariés des secteurs de l'ingénierie**
-  **50%** des salariés des secteurs du conseil et des études***
-  **38%** des salariés de l'événementiel****

Répartition par taille d'entreprise

- Les TPE représentent 81% des établissements (principaux et secondaires) mais seulement 1/4^e des effectifs (23%)
- A l'inverse, 13% des PME concentre un tiers des effectifs de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes

Une ancienneté moyenne plus faible dans la Branche que dans les autres secteurs

- Le numérique présente l'ancienneté moyenne la plus faible avec 54% des salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté contre 33% tous secteurs confondus
- Le secteur des métiers de l'événement se rapproche de l'ancienneté moyenne tout secteur confondus avec 36% de salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté.

*Evaluation KYU Lab en moyennant la part par établissement dans la région et la répartition entreprise au niveau national





Evolutions impactant les entreprises

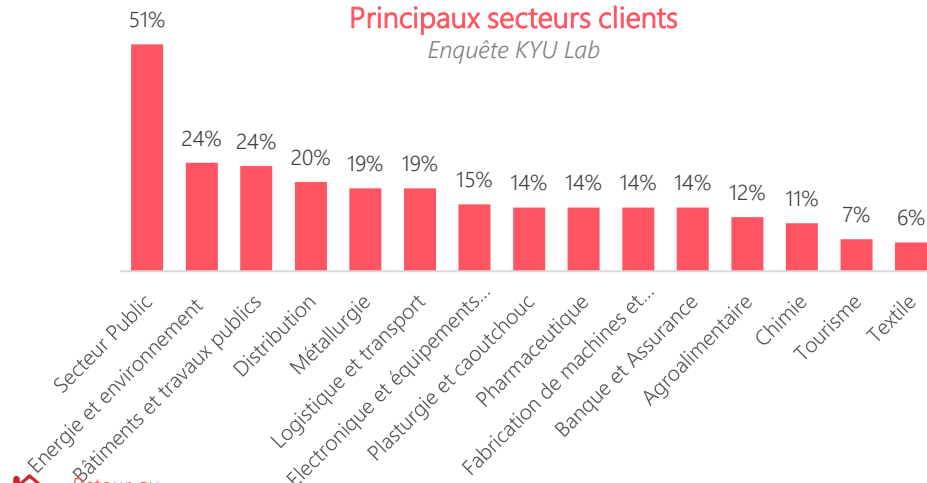
Les évolutions qui impactent le plus les entreprises aujourd'hui

Enquête KYU Lab



Principaux secteurs clients

Enquête KYU Lab



L'investissement, un bon indicateur d'activité de la Branche

- Le **niveau d'investissement des clients** (qui couvrent aussi une grande partie de la demande client – avec les besoins d'exploitation) est le premier critère cité comme impactant par les entreprises de la Branche
- Le **secteur public et le secteur de la construction** étant respectivement les 1^{er} et 3^{ème} secteurs les plus représentés dans les portefeuilles clients, leur baisse d'investissement post-crise a pesé sur leur croissance. Les entreprises restent encore très réservées sur les perspectives avec cette clientèle

Des évolutions réglementaires génératrices d'activité

- Que ce soit dans le numérique (par exemple dans la banque avec Sox, Bale...) ou dans l'ingénierie (RT2012/2018...) **la mise aux normes ou la complexité induite par de nouvelles réglementations** induit des besoins renforcés de prestations intellectuelles qui bénéficient directement aux entreprises de la Branche

Un morcellement des projets

- Les entreprises clientes, dans un climat économique incertain et faisant face à des **besoins d'agilité** également, tendent à réduire la durée et le montant des projets confiés (stratégies achats également)
- Les impacts sont forts sur la Branche : **perte de visibilité, performance accrue demandée** (gestion de projet, expertises...)

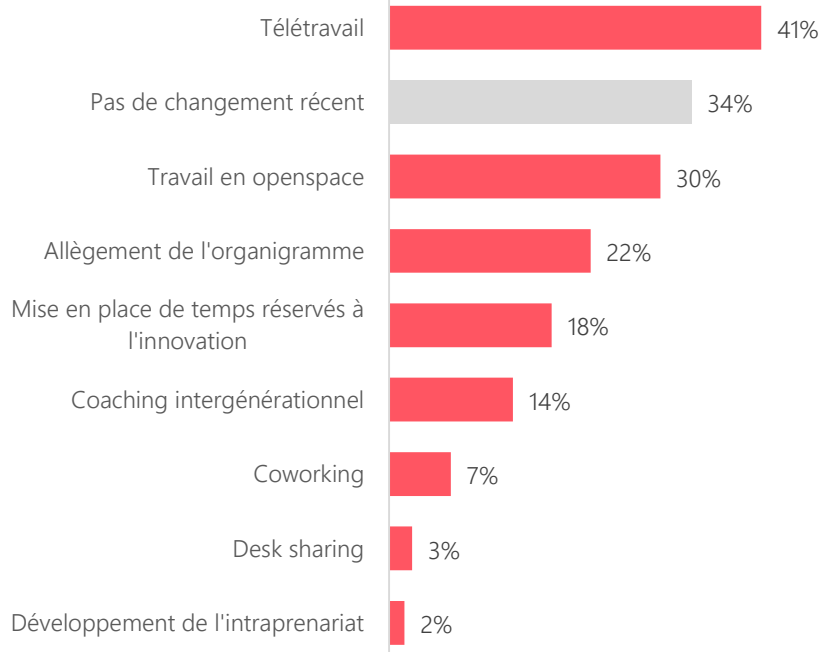




Evolution des modes de travail

Les nouveaux modes de travail adoptés au sein des entreprises de la Branche

Enquête KYU Lab



Des évolutions mais pas de remise en cause des modèles d'organisation

Beaucoup d'entreprises déclarent vouloir promouvoir au sein de leur structure plus d'autonomie et de flexibilité mais dans le même temps plus de collaboration également. En termes d'organisation du travail, cela se traduit dans la Branche aujourd'hui principalement par l'adoption de 3 pratiques :

- Le télétravail
- Le travail en openspace
- L'allègement de l'organigramme

Les nouveaux modes de travail liés au « management libéré » n'est pas plus représenté dans le secteur du numérique que dans les autres secteurs de la Branche.

Certains acteurs adoptent de nouvelles pratiques qui peuvent être source d'attractivité pour les jeunes

- Développement de nouvelles pratiques de gestion de projet comme le Scrum ou la méthode Agile
- Des temps gardés pour les projets personnels de façon à doper l'innovation et les initiatives individuelles au sein des équipes
- Un besoin d'intégration des jeunes générations et de transmission avec la mise en place généralisée dans certaines structures de coaching / parrainage des nouveaux entrants par des plus anciens





Le recrutement reste la principale difficulté RH des entreprises de la Branche

retour

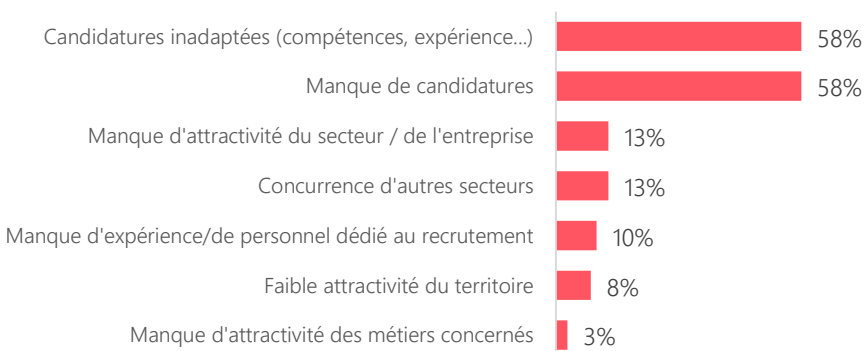
Les principales difficultés en gestion RH des entreprises

Enquête KYU Lab



Les raisons expliquant les difficultés de recrutement

Enquête KYU Lab



Les professionnels de la Branche connaissent de réelles difficultés en recrutement mais pas uniquement

- **Le recrutement** est bien la problématique la plus citée au sein de la Branche lorsqu'on évoque les « difficultés RH »
- **La capacité à adapter les pratiques de management...** de sorte à motiver les salariés et notamment les jeunes générations revient également régulièrement
- **Les sujets de transmission des connaissances et compétences** sont aussi évoqués, en particulier par les TPE. Elle est capitale pour préserver au sein de l'entreprise les savoir-faire acquis et pour faire face aux évolutions permanentes des métiers
- Enfin, **la gestion administrative et comptable RH** pose de plus en plus de difficultés aux petites structures (inflation des réglementations qui alourdissent et complexifient les déclarations...)

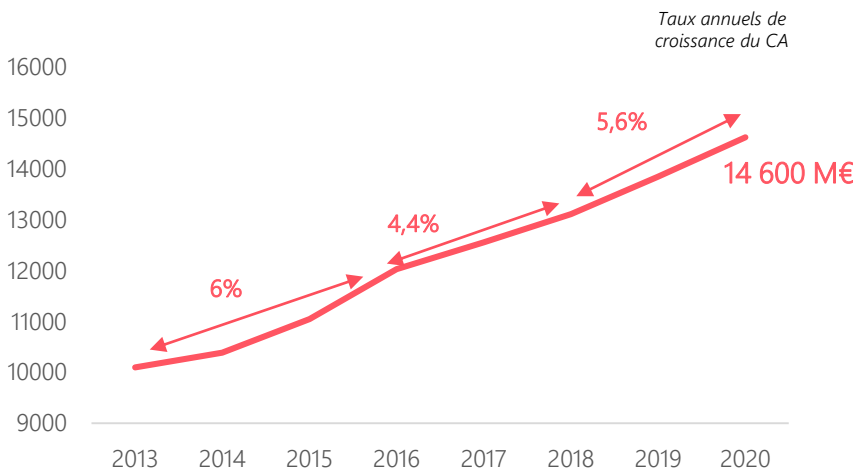
Focus recrutement

- Les entreprises évoquent tout d'abord **le manque de connaissance et d'attractivité de leurs entreprises / secteurs / métiers**. Cela se traduit directement par un manque de **candidatures** lorsqu'elles publient des annonces
- Elles déplorent ensuite des candidatures inadaptées : « formations trop généralistes », « expérience opérationnelle insuffisante », « pas de compétences pointues »... générant de surcroît une inadéquation offre demande qui renforce les difficultés de recrutement
- Enfin certains soulignent le manque d'attractivité de leur territoire / commune (exemple de l'Ain)

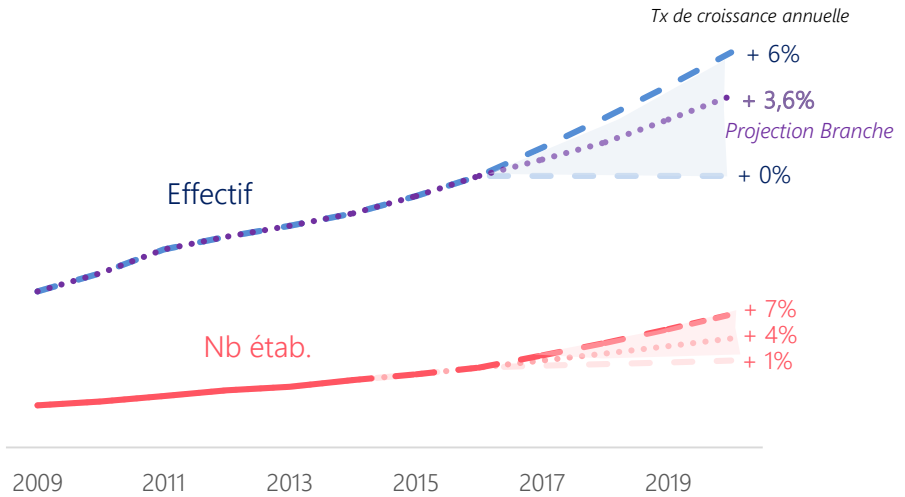


Croissance anticipée de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes

Evolution annuelle moyenne du CA (en millions d'euros)* *Enquête KYU Lab*




Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes* *Source : DADS (chiffres au 31/12/2014) et projections KYU Lab*




Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la Branche anticipent un maintien voire une accélération de leur rythme de croissance pour les années 2017-2020 (+6%/an de CA mesuré sur la période 2009-2016, +4,4% anticipé sur 2017 et 2018 et +5,6% sur 2019 et 2020).

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **16 000 emplois nets créés par la Branche sur la période 2017 – 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, soit 4 000 par an**, suite à une augmentation constatée de plus de 23 000 emplois sur la période 2009 – 2016, soit près de 3 300 par an.


La Branche en Auvergne-Rhône-Alpes 2020**



11 000
établissements



110 600
emplois



14,6 Mds €

Projections KYU Lab – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016

**Les éléments présentés sont basés sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les personnes interrogées. Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions.*

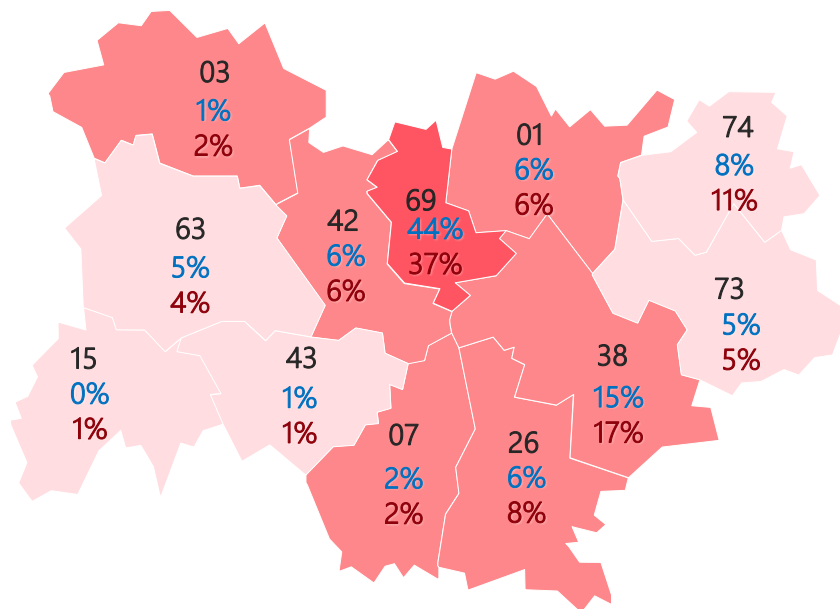
*** Sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts à création*



Dynamique de création et de radiation d'entreprises sur les secteurs de la Branche

Nombre de création et de radiations d'entreprises sur les secteurs de la Branche

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



Créations (sur un total de 3 120)

Radiations (sur un total de 2 525)

22 765 créations et 21 953 radiations d'entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes en 2016

Parmi lesquelles 3 120 créations (14%) et 2 525 radiations (11,5%) dans la Branche

Une forte dynamique de création d'entreprises sur les secteurs de la Branche

- 14% 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 de la région
- Le département du Rhône concentre près de la moitié des créations d'entreprises sur les secteurs de la Branche
- Les créations d'entreprises sont majoritairement concentrées sur les agglomérations de Lyon et Grenoble



Axes de développement

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Enquête KYU Lab

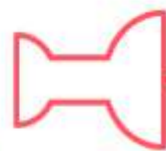


Pour parvenir à atteindre les niveaux de croissance anticipés, les entreprises envisagent différents axes de développement :

- **Le développement de nouvelles expertises** arrive en tête. Les entreprises entendent se doter de ces expertises techniques ou sectorielles pointues par recrutement (ils ciblent des profils expérimentés, référents dans leur domaine). La formation est moins régulièrement citée comme moyen envisagé
- **Le développement des partenariats...** qu'il s'agisse de partenariats commerciaux (pour développer la surface de vente, atteindre des seuils pour certains marchés inaccessibles...) ou de partenariats visant l'acquisition de compétences complémentaires (rejoignant alors le premier point)
- Plusieurs entreprises citent des projets de restructuration pour développer leurs activités ou un développement à l'international... ces 2 axes donnant lieu à des travaux sur **l'organisation interne**. Elle est par ailleurs citée comme levier d'optimisation de son efficacité et donc de sa rentabilité
- Viennent enfin les souhaits de différenciation / diversification concrétisés par le développement de nouvelles offres voire de nouveaux produits / outils (investissements en R&D)



Secteur du Numérique de la Branche





Panorama du secteur du numérique de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes

2 500
établissements

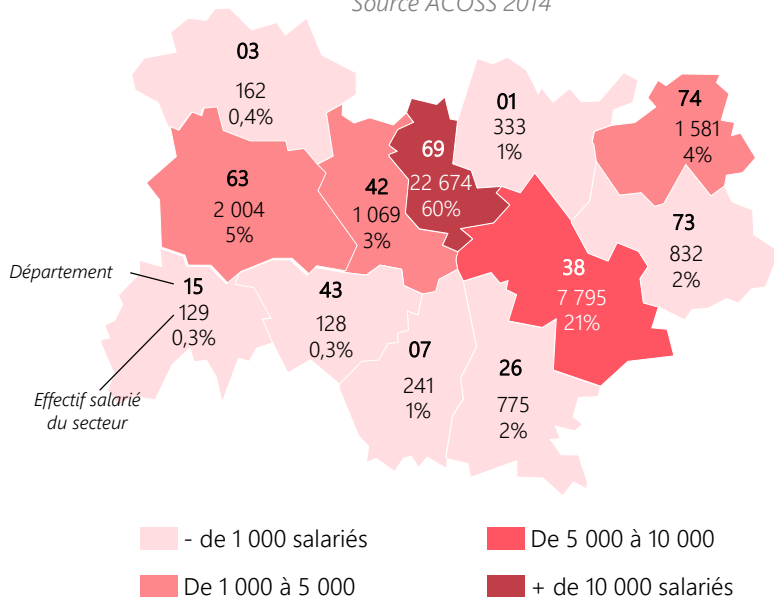
39 200
salariés

5,06 Mds €
de CA 2016

Projections KYU Lab pour 2016 – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016

Répartition géographique des effectifs du numérique en Auvergne-Rhône-Alpes

Source ACOSS 2014



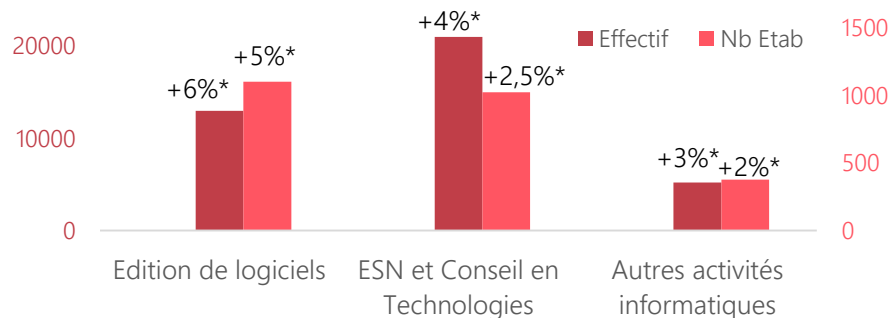
La Branche emploie 53% des effectifs régionaux sur les métiers informatiques (source DADS 2014). Cette proportion s'est renforcée depuis 2009 ou elle était de 45%

Poids régional et dynamisme économique

- Le département du Rhône à lui seul représente 60% des effectifs des métiers du numérique relevant de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes devant l'Isère (21% des effectifs) et le Puy de Dôme (5%)
- Les emplois du secteur numérique représentent 42% des effectifs de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes
- La grande région dispose d'un écosystème riche en matière de start-ups. Elle disposera bientôt de 4 territoires labellisés FrenchTech et des entreprises leader notamment pour le traitement industriel des données numériques
- En Auvergne-Rhône-Alpes, le secteur affiche une croissance de ses effectifs de 4%/an et de ses établissements (principaux et secondaires) de 3,5%/an entre 2009 et 2016 contre respectivement 3%/an et 3,4%/an au niveau national. En Ile-de-France, la croissance des effectifs du secteur s'élève à 2,5%/an sur la période et à 3,9%/an pour les établissements

Effectifs salariés et nombres d'établissements par sous-secteur

Sources DADS (Dénombrement) / ACOSS (Evolution) – Auvergne-Rhône-Alpes



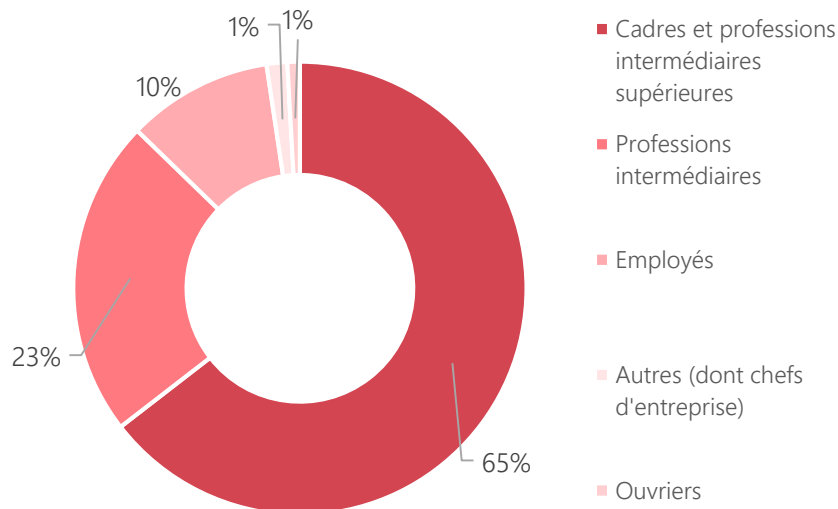
*Croissance annuelle entre 2010 et 2014



Socio-démographie du secteur du numérique dans la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes

Ventilation des CSP du secteur en Auvergne-Rhône-Alpes

Source DADS (chiffres 31/12/2014)



74% d'hommes



93% de CDI

Emploi cadre

- Le secteur du numérique est le secteur de la Branche qui présente la **plus large part de cadres et professions intermédiaires supérieures** (65%) dans ses effectifs

Types de contrat

- La rareté des profils entraîne des difficultés au recrutement et une sécurisation de ces derniers avec une part très importante des contrats proposés en **CDI dans le secteur : 93%**

Répartition Hommes/Femmes

- Avec **74% d'hommes**, le secteur est le plus masculin de la Branche

Nombre d'auto-entrepreneurs par secteur en Rhône-Alpes

Source : Urssaf, Nomenclature Acooss-Urssaf

Informatique* **2 800** **Total : 4 000**

Total Auto-entrepreneurs **71 600** **Total : 96 000**

- Auto-entrepreneurs économiquement actifs
- Auto-entrepreneurs déclarés

Ventilation des auto-entrepreneurs par secteur

- L'« informatique » regroupe ici tous les codes NAF relatifs au secteur (édition de logiciels, programmation et services informatiques)
- Le niveau d'investissement relativement faible nécessaire au lancement d'une activité informatique favorise l'adoption du statut dans le secteur
- Les auto-entrepreneurs économiquement actifs du secteur du numérique représentent 9% du total des effectifs salariés du secteur de la Branche





Le numérique, un secteur marqué par une ancienneté moyenne faible



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 leur entreprises contre 47% tous secteurs confondus
- ▶ 54% des salariés d'entreprises du numérique* restent moins de 5 ans dans leur entreprises contre 33% tous secteurs confondus



Des cadres qui restent plus longtemps en poste que les professions intermédiaires et les employés

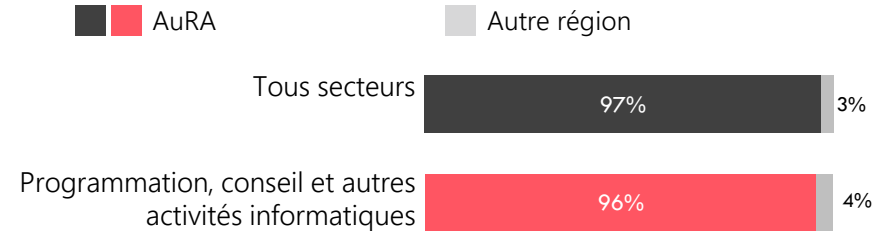
Source INSEE Enquête Emploi en Continue de 2015, traitement KYU Lab

- ▶ 29% des cadres du numérique* restent 10 ans ou plus contre 20% des professions intermédiaires et 12% des employés

*Traitement à partir du NAF88 : Numérique = programmation, conseil et autres activités informatiques

Lieux de travail antérieur des salariés du numérique*

Source INSEE Recensement Population 2013, traitement KYU Lab



Lieux de travail antérieur des salariés

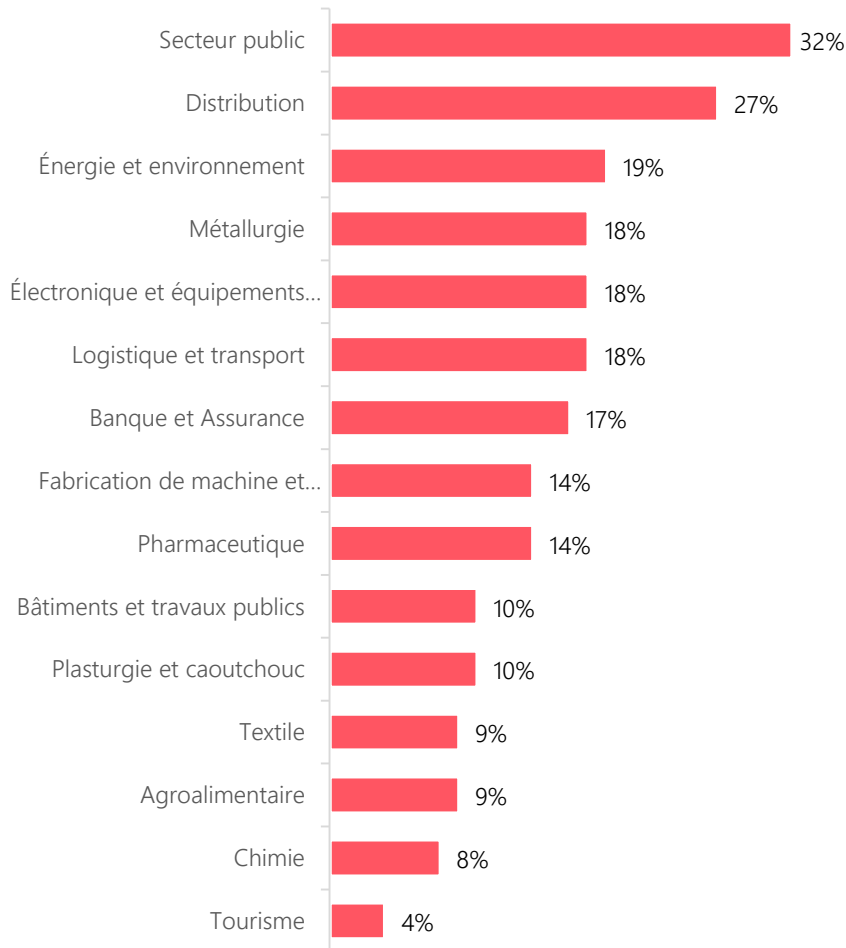
- 96% des salariés travaillant actuellement dans le secteur du numérique de la Branche dans la région travaillaient déjà en Auvergne-Rhône-Alpes pour leur précédent poste. Une moyenne très proche de la moyenne régionale tous secteurs confondus.



Un secteur numérique avec une grande diversité de secteurs clients

Principaux secteurs clients du secteur

Source sondage KYU Lab



Un secteur au cœur de l'économie tertiaire et secondaire

- Le **secteur public**, secteur le plus représenté dans le **portefeuille** des entreprises du numérique regroupe les administrations centrales (ministères) et locales (collectivités locales, mairies...). La transformation numérique des administrations tire des besoins importants complétés par la réforme territoriale qui pousse les collectivités à fusionner leurs systèmes informatiques
- Le secteur de la **distribution** connaît lui des **mutations profondes** à la fois sur ses services et son modèle économique (commerce en ligne, digitalisation des points de vente, distribution multicanal, diversification de services...)
- Le secteur du numérique s'adresse également à toutes les **industries** développées dans la région : métallurgie, électronique fabrication de machines, industrie pharmaceutique, plasturgie... Les besoins fréquents sont la télémaintenance, l'édition de logiciels de DAO/CAO, la fabrication additive, ou encore l'internet des objets
- On retrouve quelques **spécialités de niche** comme le web-design pour des secteurs tels que le **tourisme ou le luxe**
- Si l'investissement dans la transformation numérique des organisations est porteur pour le secteur, la **majorité du volume d'affaire du secteur vient de services numériques classiques** (hébergement, intégration exploitation et administration des SI, support...)

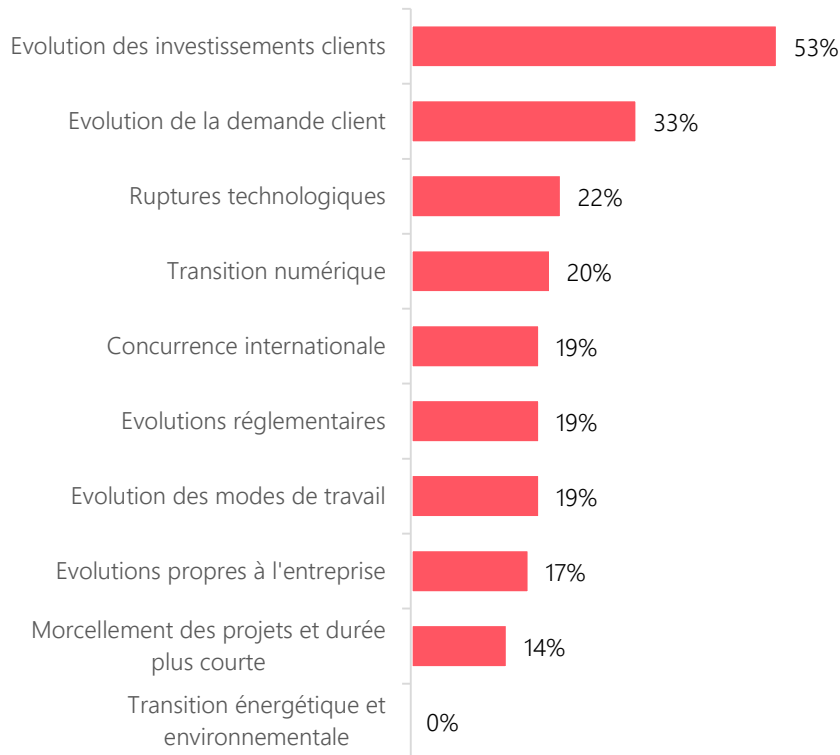




La transformation digitale source de croissance pour le numérique

Principales évolutions qui impactent le secteur

Source sondage KYU Lab



Des évolutions porteuses de croissance

- Les entreprises du numérique accompagnent les évolutions rapides liées aux **ruptures technologiques** et à la **transition numérique**. Ces deux facteurs sont **générateurs d'investissements dans les secteurs clients et de croissance pour le secteur numérique** (innovation, R&D, intégration...)
- Les **nouveaux modes de travail** tournés vers l'agilité et la collaboration génèrent des investissements importants dans tous les secteurs clients (vidéo conférence, réseaux d'entreprises...)
- La vulnérabilité des systèmes informatiques des clients du secteur provoquent de nouveaux besoins en **cybersécurité** et **protection des données**

Un contexte concurrentiel

- Les **TPE/PME et les acteurs locaux** se trouvent en **concurrence** avec les **grands acteurs nationaux** ou internationaux qui bénéficient d'une forte notoriété et de moyens humains importants. Mais la **tendance au morcellement des projets et le besoin d'agilité profite aux petits acteurs** plus flexibles qui accèdent à de nouveaux marchés
- Depuis 2008, la création du **régime d'auto-entrepreneur** permet de bénéficier de charges de fonctionnement (fiscales notamment) inférieures et un auto-entrepreneur est à même de proposer des prestations à des taux dégradés

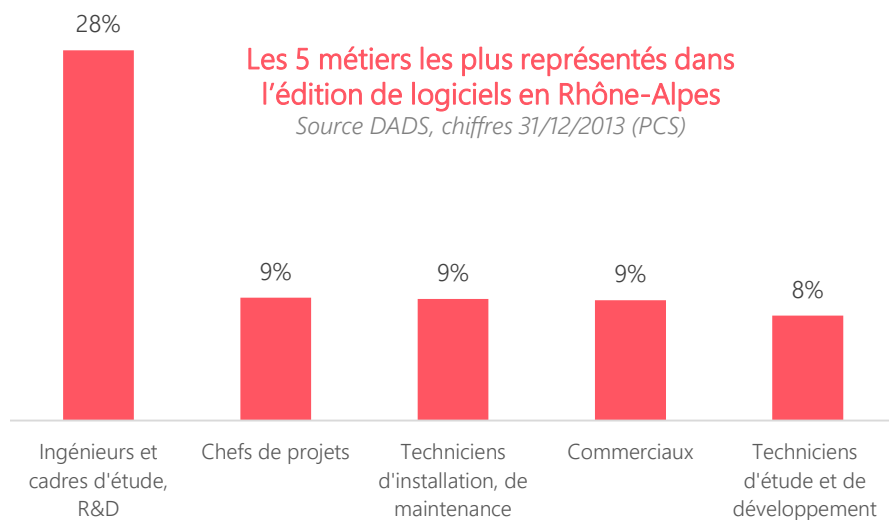
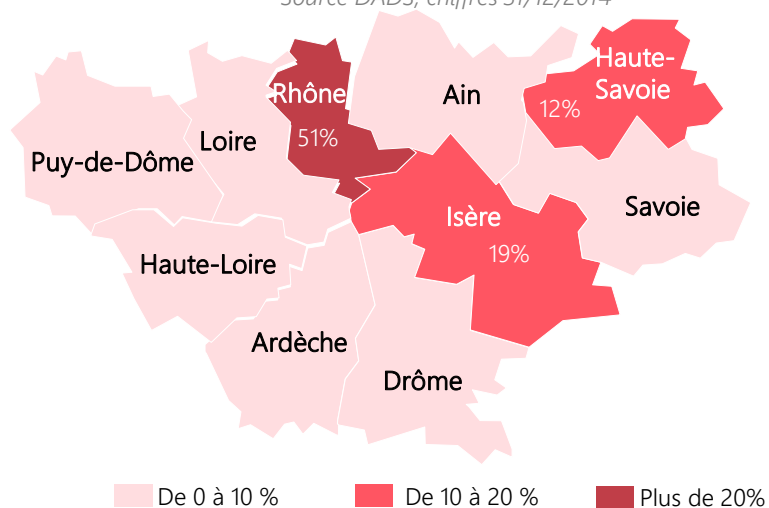




L'édition de logiciels, un sous-secteur à forte valeur ajoutée

Répartition territoriale des effectifs en Rhône-Alpes

Source DADS, chiffres 31/12/2014



Un secteur à forte valeur ajoutée

- Le secteur regroupe à la fois l'édition de logiciels système et réseau, de logiciels outils de développement et de langages, les logiciels applicatifs et de jeux vidéos
- L'édition de logiciels système et réseau** représente 30% des effectifs (13 000 sal.) et 1,5 Md€.

Evolutions et tendances observées

- Le marché des **systèmes embarqués** est en forte croissance avec le développement de l'**Internet des Objets**. De nouveaux besoins en collecte et traitement des données apparaissent en lien par exemple avec le développement des réseaux intelligents (smart grids)
- Certains éditeurs développent des **offres « clé en main »**, intégrant produit et service / support dans des solutions de plus en plus proposées en Saas avec des impacts sur les modèles économiques et la sécurité des données
- La tendance à l'**auto-édition de logiciels directement par les clients** n'est pas assez développée pour être un facteur de concurrence mais elle est source de problématiques de compatibilité et de communication entre les systèmes
- L'**expérience utilisateur** simple et fluide, est de plus en plus centrale dans le développement de nouvelles solutions. Cette tendance accompagne la démocratisation des usages numériques. Cette tendance accompagne le développement des métiers d'ergonome et web designer

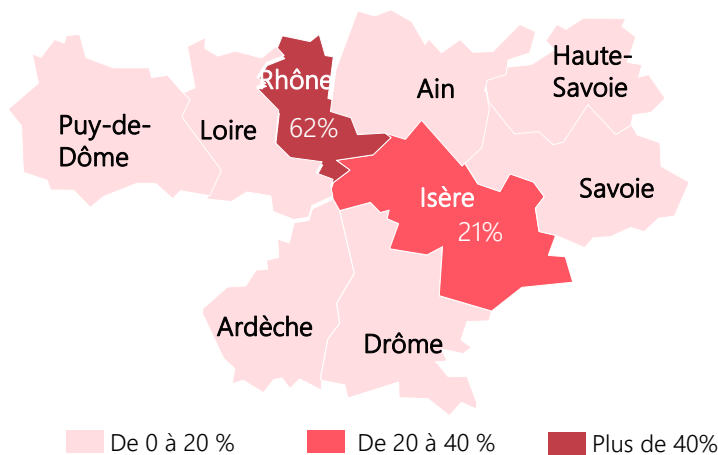




Les ESN & le conseil en technologies, des sous-secteurs en forte croissance

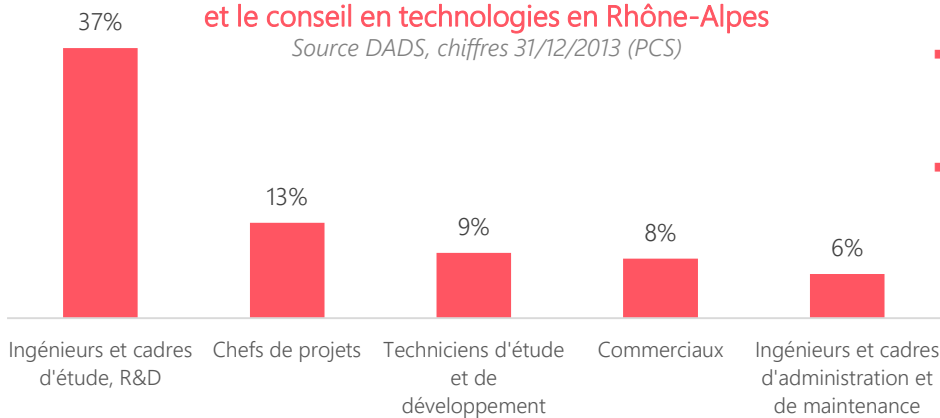
Répartition territoriale des effectifs en Rhône-Alpes

Source DADS, chiffres 31/12/2014



Les 5 métiers les plus représentés dans les ESN et le conseil en technologies en Rhône-Alpes

Source DADS, chiffres 31/12/2013 (PCS)



Des tendances intrinsèques disparates

- Le conseil en systèmes informatiques (21 000 salariés) affiche une **croissance de 20% de ses effectifs** entre 2008 et 2014 (Source DIRECCTE 2016 retraitement KYU Lab)
- Le **traitement de données** présente une **stabilité** de ses effectifs (env. 2700 salariés)
- La croissance des effectifs dans le secteur des **portails internet** (+ 150% entre 2008 et 2014) est conséquente mais à modérer du faible poids en effectifs de ce sous-secteur (200 salariés)

Evolutions et tendances observées

- Les attentes des clients évoluent vers le **déploiement et l'exploitation de solutions sur le cloud**. Avec ses **plateformes de données partagées**, le **cloud computing** génère un recours de plus en plus important en experts en **sauvegarde et protection des données**
- L'**ouverture des données publiques** et leur collecte massive (Big Data) génère des opportunités mais le cadre réglementaire reste flou (propriété des données...)
- Pour répondre aux donneurs d'ordres qui attendent des solutions « clé en main », les **ESN diversifient leur offre de services** et proposent notamment des solutions d'hébergement



Le secteur public, le BTP et l'industrie, 1^{er} relais de croissance pour le numérique

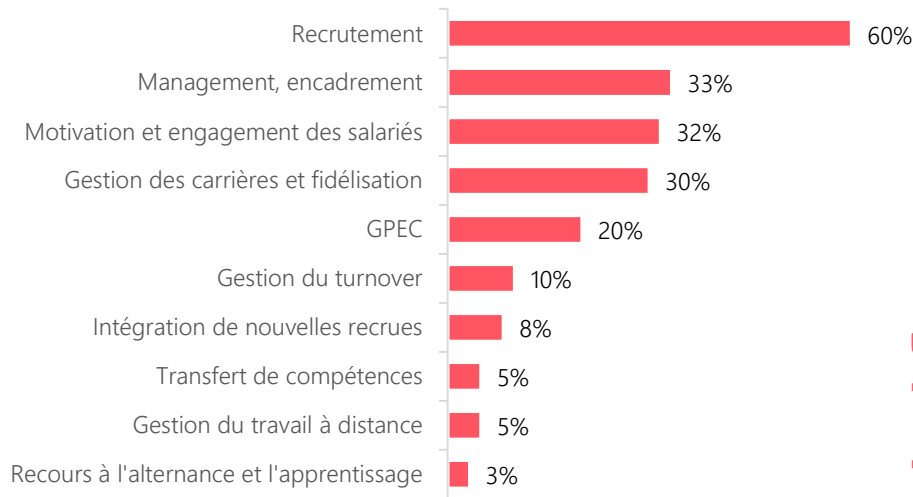
Secteur	Facteurs d'évolution	Opportunités pour le secteur	Potentiel économique
Secteur Public	<ul style="list-style-type: none"> Dématérialisation des flux administratifs Développement des Smart Cities Réforme territoriale : fusion des systèmes informatiques 	<ul style="list-style-type: none"> Révision des ERP administratifs : édition de nouveaux logiciels aux forts enjeux de sécurité et de fiabilité Collecte et analyse des données publiques Projets d'e-administration 	
BTP Métallurgie Fabrication de machines	<ul style="list-style-type: none"> Automatisation et intégration des TIC dans le processus industriel Intégration du format BIM Développement de l'impression 3D 	<ul style="list-style-type: none"> Edition de logiciels intégrés de commande numérique ou de manutention à distance (robotique) Sécurisation des données et fiabilité des systèmes 	
Energie & Environnement	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement des réseaux intelligents (Smart Grids) 	<ul style="list-style-type: none"> Edition de logiciels de collecte et de traitement de l'information en temps réel Optimisation de la consommation et domotique 	
Distribution	<ul style="list-style-type: none"> Développement du commerce en ligne Digitalisation des points de vente 	<ul style="list-style-type: none"> Création de nouvelles plateformes de commerce en ligne Développement du marketing digital 	
Electronique & équipements électriques	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement des systèmes embarqués et diversification de leurs champs d'application Développement de l'internet des objets 	<ul style="list-style-type: none"> Edition de logiciels de collecte et de traitement de données Développement d'interfaces de contrôle à distance 	
Banque & Assurances	<ul style="list-style-type: none"> Digitalisation des interfaces client Elargissement des capacités du Big Data et développement de nouvelles offres service 	<ul style="list-style-type: none"> Création de nouvelles plateformes de services en ligne Mise au point de systèmes de collecte et de traitement de données client 	
Plasturgie	<ul style="list-style-type: none"> Convergence avec l'électronique Evolution des processus de production 	<ul style="list-style-type: none"> Edition de logiciels de collecte et de traitement de données Développement d'interfaces de contrôle à distance 	
Textile	<ul style="list-style-type: none"> Evolution des techniques d'assemblage (collage, thermoformage...) grâce à l'Industrie du futur 	<ul style="list-style-type: none"> Edition de logiciels de commande à distance 	



Un marché de l'emploi tendu sur le secteur du numérique de la Branche

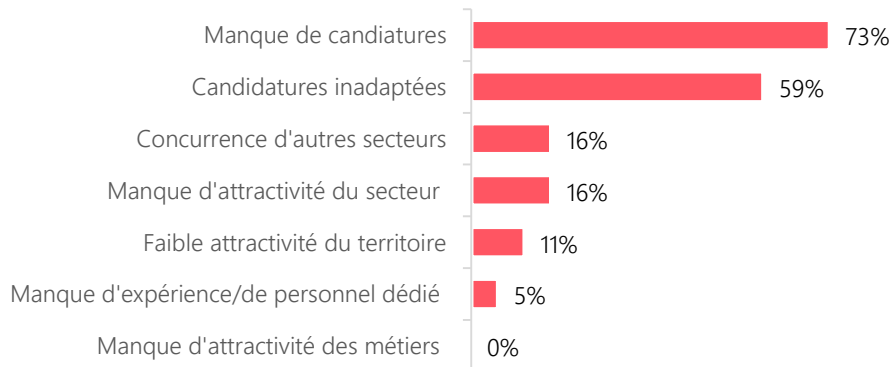
Principales difficultés RH éprouvées dans le secteur

Source sondage KYU Lab



Principales raisons des difficultés de recrutement dans le secteur

Source sondage KYU Lab



38%



des entreprises du secteur ont déclaré avoir **renoncé à au moins une création d'emploi nette** dans les 12 derniers mois faute de candidature adaptée

0,9



emploi nouveau déclaré non pourvu par entreprise en moyenne

1 900



créations nettes d'emplois **déclarées** non pourvues faute de candidats sur les 12 derniers mois

Un marché de l'emploi en croissance et en tension

- Selon l'APEC (2015), **93%** de la filière* numérique envisageaient de recruter au moins 1 cadre informatique au 4^{ème} trimestre 2015
- Le **nombre moyen de candidatures** reçues par offre d'emploi sur la filière numérique est **25% inférieur** au nombre moyen de candidatures reçues tous secteurs confondus (respectivement 30 et 40 candidatures)
- Dans une région où près des **3/4 des diplômés quittent la région** pour leur 1^{er} travail, le recrutement reste une difficulté
- La Branche recrute 52% des effectifs salariés exerçant un métier informatique, sur la région Auvergne-Rhône-Alpes

Une reconversion difficile pour les salariés expérimentés

- L'évolution rapide et l'obsolescence des technologies complexifient l'adaptation des profils expérimentés dans le temps

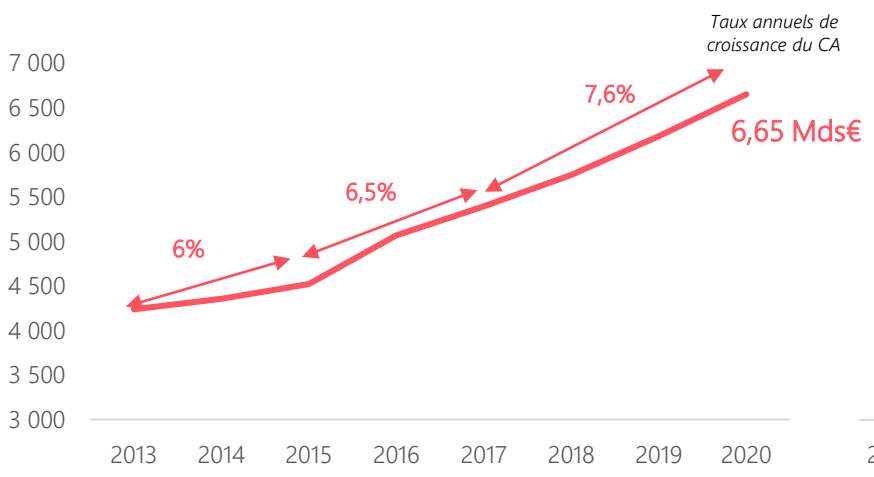
*La filière numérique regroupe plus largement la Branche (ESN, Editeurs de logiciels et Conseil en technologies) ainsi que les fabricants de matériel informatique, d'électronique et les télécommunications



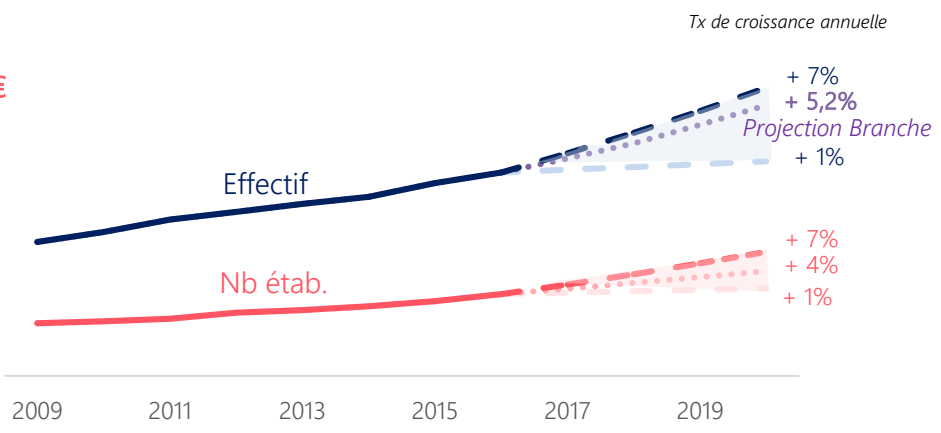


Croissance anticipée sur le secteur du numérique de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes

Evolution annuelle moyenne du CA (en millions d'euros)
Source sondage KYU Lab



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes
Source ACOSS et projections KYU Lab



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises du numérique anticipent une accélération de leur rythme de croissance pour les années 2016-2020 (+6%/an de CA mesuré sur la période 2013-2016, +6,5% par an anticipé sur 2017 et +7,6% sur 2018-2020).

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **10 500 emplois nets créés sur les métiers du numérique relevant de la Branche sur la période 2017 – 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, soit près de 2 600 par an**, suite à une augmentation constatée de **8 500 emplois** entre 2009 et 2016, soit **1 200 par an**.

Le numérique en Auvergne-Rhône-Alpes 2020 **

2 900
établissements

48 900
emplois

6,6 Mds €

Projections KYU Lab – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016

*Les éléments présentés sont basés sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les personnes interrogées. Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions.

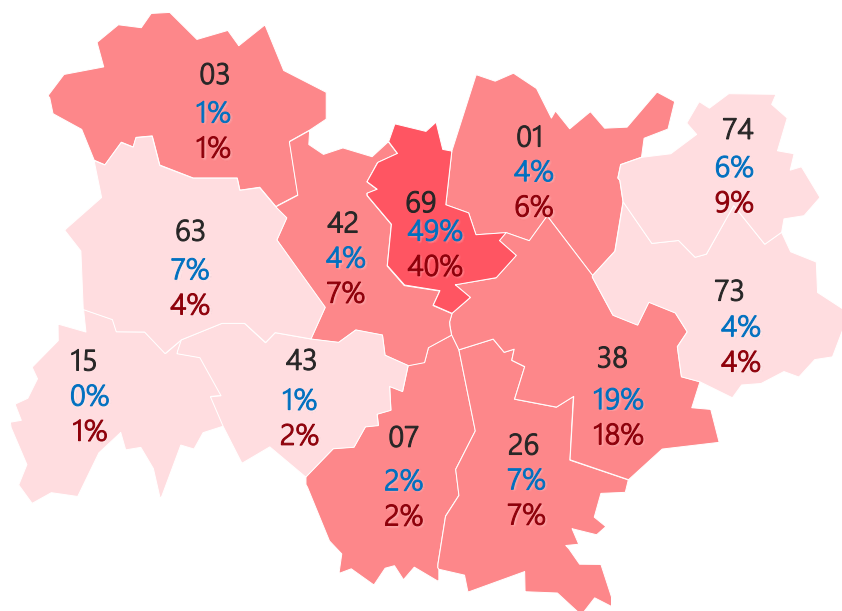
** Sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts à création



Dynamique de création et de radiation d'entreprises sur le secteur du numérique

Nombre de création et de radiations d'entreprises sur le secteur du numérique

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



Créations (sur un total de 737)

Radiations (sur un total de 569)

3 120 créations et 2 525 radiations d'entreprises sur les secteurs de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes en 2016

Parmi lesquelles 737 créations (24%) et 569 radiations (22%) dans le secteur du Numérique

Une forte dynamique de création d'entreprises sur le secteur du numérique

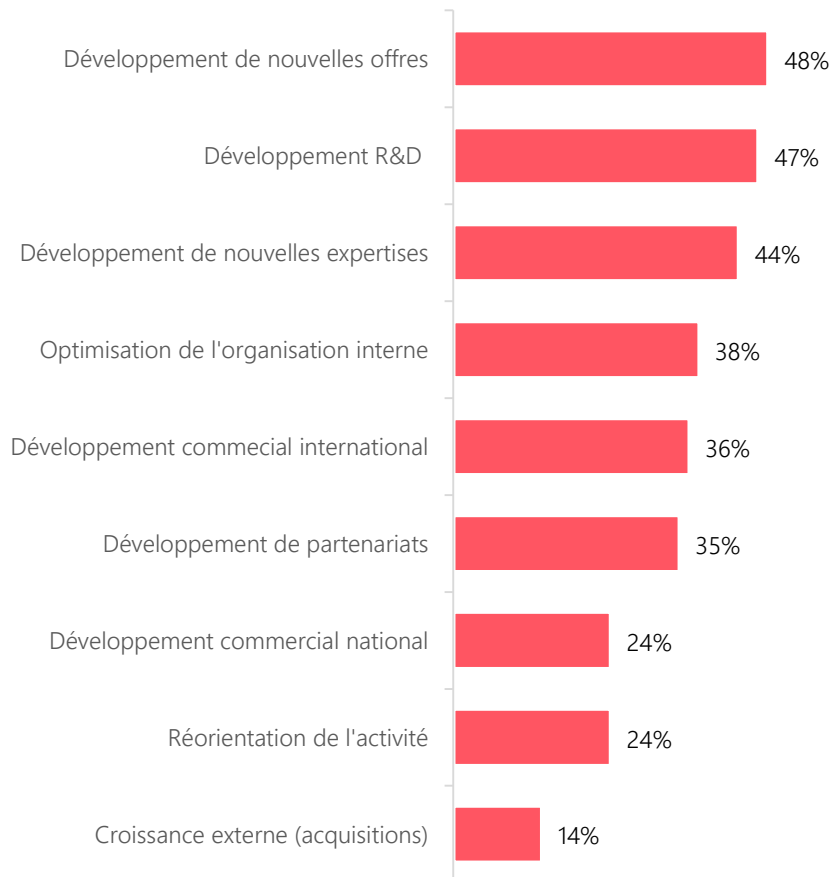
- Le secteur du numérique représente 24% des créations d'entreprises sur les secteurs de la Branche
- Le département du Rhône concentre 49% des créations d'entreprises sur le secteur du numérique (contre 36% des créations sur le secteur de l'ingénierie)
- Les créations d'entreprises sont majoritairement concentrées sur les agglomérations de Lyon et Grenoble



Priorité du secteur numérique, développer de nouvelles offres et les commercialiser

Principaux axes de développement du secteur

Source sondage KYU Lab



Réviser l'offre de services et de la stratégie commerciale

- Le **développement de nouvelles offres** accompagnant les évolutions technologiques et permettant un **élargissement du panel de services** commercialisé est une priorité
- L'axe **conseil plus rémunérateur que la sous-traitance** informatique est développé par beaucoup d'acteurs
- La **R&D** se concentre actuellement massivement sur le développement de **nouveaux algorithmes d'analyse** de données et de systèmes de **protection de ces données**
- Pour se développer le secteur encourage le **recrutement et la formation de cadres commerciaux** disposant d'une double compétences technique et commerciale

Les éditeurs de logiciels à la conquête de nouveaux marchés à l'étranger

- Outre la participation à des pôles de compétitivité ou des clusters locaux, les **partenariats étrangers** constituent un axe fort de développement en particulier pour les éditeurs de logiciels. Ces derniers déploient des équipes projets en Europe et à l'international
- Plus du tiers des répondants déclare souhaiter se développer à l'étranger pour accélérer leur croissance, alors que les entreprises de la filière du numérique réalisent seulement 8,5% de leur CA à l'étranger (Cf. *Rapport EY, Observatoire de la filière numérique, 2016*)

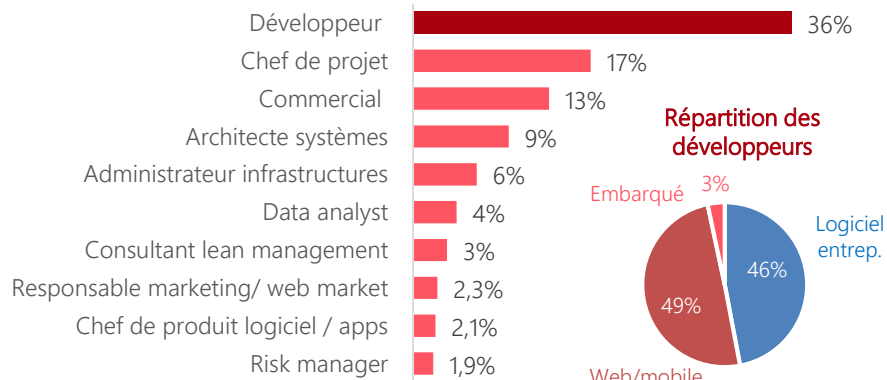




Impacts des évolutions sur les métiers et les compétences

Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

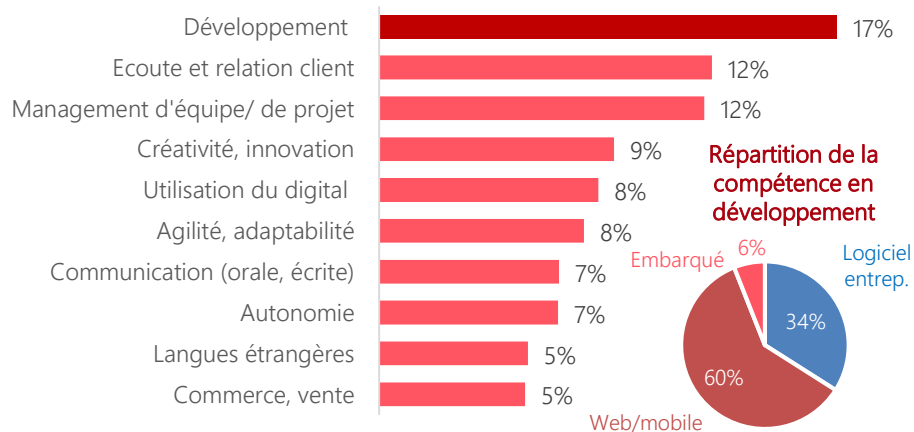
Source sondage KYU Lab



Ex : « 36% des projets de création de postes portent sur le métier de développeur »

6 600 personnes à former dans les 2 ans sur ces compétences

Source sondage KYU Lab



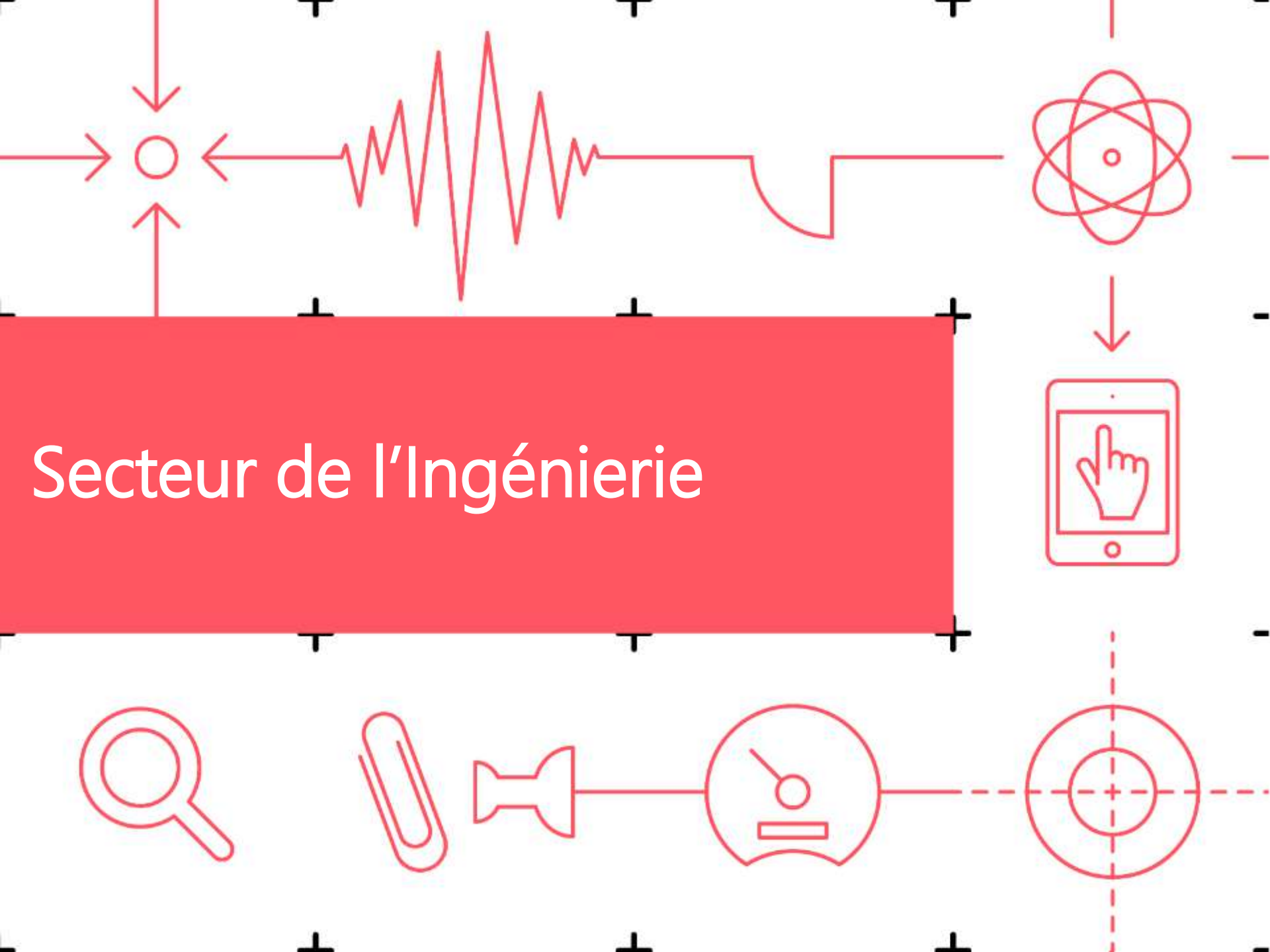
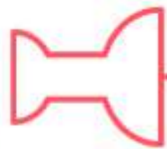
- Les besoins en **développeurs** (web/mobile, informatique...) sont très nets sur les créations de postes. Ce besoin se ressent aussi sur les compétences à développer (1^{ère} compétence à développer)
- Le besoin en **chef de projet** se fait ressentir et peut être lié à la tendance au morcellement des projets nécessitant notamment une flexibilité de ressources
- Les enjeux croissants de traitement et d'analyse des données génèrent une demande de **data analysts** en progression. 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
- Face à ces métiers émergents, les employeurs observent une **forte tension à l'embauche** qui tire certes les salaires vers le haut mais laisse de nombreux postes non pourvus

- Le besoin en **formation sur du développement** ressort comme prioritaire et peut expliquer la volonté de créer des postes de développeurs
- Les entreprises du secteur recherchent principalement des profils **qualifiés et expérimentés** du fait de la complexité des projets. Une grande **capacité d'écoute et relation client**, de **l'agilité**, ainsi qu'une bonne capacité d'adaptation et de **créativité** sont attendues
- Le besoin en compétences de **gestion de projet** se retrouve également dans la demande de profils de manager et chef de projet

[Observatoire dynamique des métiers de la Branche - OPIIEC](#)



Secteur de l'Ingénierie





Panorama du secteur de l'ingénierie en Auvergne-Rhône-Alpes

 **3 120**
établissements

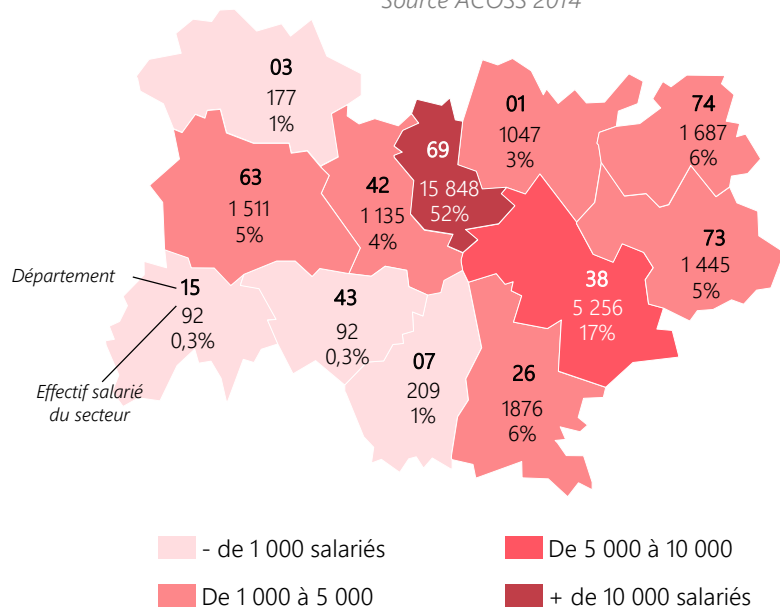
 **31 700**
salariés

 **3,9 Mds €**
de CA 2016

Projections KYU Lab pour 2016 – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016

Répartition géographique des effectifs de l'ingénierie en Auvergne-Rhône-Alpes

Source ACOSS 2014



La Branche emploie 34% des effectifs régionaux sur les métiers de l'ingénierie (source DADS 2014).

Poids régional et dynamisme économique

- 69% des emplois du secteur sont **concentrés** dans les départements du Rhône et de l'Isère
- L'ingénierie représente 34% des effectifs de la Branche en Rhône-Alpes
- 60% des emplois du secteur sont relatifs à l'ingénierie de **process**. 74% d'entre eux sont concentrés sur les départements du Rhône et de l'Isère (DADS 2013)
- 40% des emplois du secteur sont relatifs à l'ingénierie de **construction**. 63 % d'entre eux sont concentrés sur les départements du Rhône et de l'Isère (DADS 2013)
- Le secteur y affiche une **croissance de 4%/an de ses effectifs et de 3,3%/an de ses établissements** entre 2009 et 2016 contre respectivement 2,8%/an et 2,6%/an au niveau national. En Ile-de-France, la **croissance des effectifs salariés et des établissements du secteur s'élève respectivement à 2,3%/an et 2,4%/an** sur la période

Une activité de sous-traitance de spécialité créatrice d'emplois

- Sur la période 2000-2010 l'emploi dans le secteur avait cru de près de 45% en cumulé (source Syntec)

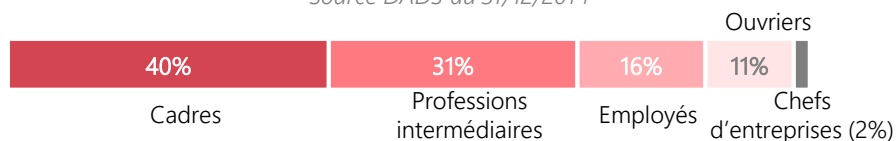




Socio-démographie du secteur de l'ingénierie en Auvergne-Rhône-Alpes

Ventilation par catégorie socio-professionnelle (CSP) des effectifs de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes

Source DADS au 31/12/2014



70% d'hommes



90% de CDI

Emploi cadres

- Le secteur laisse une **large place aux professions intermédiaires** encadrées par des managers cadres devant faire appel à des compétences de **gestion d'équipe et de gestion de projet** avérées

Types de contrat

- Avec **90%** des salariés en CDI, le secteur de l'ingénierie en Rhône-Alpes est légèrement en dessous de la moyenne nationale du secteur de la Branche à 91%

Répartition Hommes/Femmes

- L'ingénierie en Rhône-Alpes est aussi **féminisée** que la **moyenne nationale du secteur avec 70% d'hommes**

Ventilation des auto-entrepreneurs par secteur

- 15,4%** des auto-entrepreneurs de la région travaillent dans le **secteur de la construction** (source Ursaff)
- On retrouvera également des activités de conseil en environnement ou encore en sécurité

Une ancienneté moyenne plus faible dans la Branche que dans les autres secteurs

- Le numérique présente l'ancienneté moyenne la plus faible avec **54%** des salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté contre **33%** tous secteurs confondus



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

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

6% des salariés de l'ingénierie* **restent 10 ans ou plus** dans leur entreprise contre **47% tous secteurs** confondus

52% des salariés d'entreprises du numérique* **restent moins de 5 ans** dans leur entreprises contre **33% tous secteurs** confondus

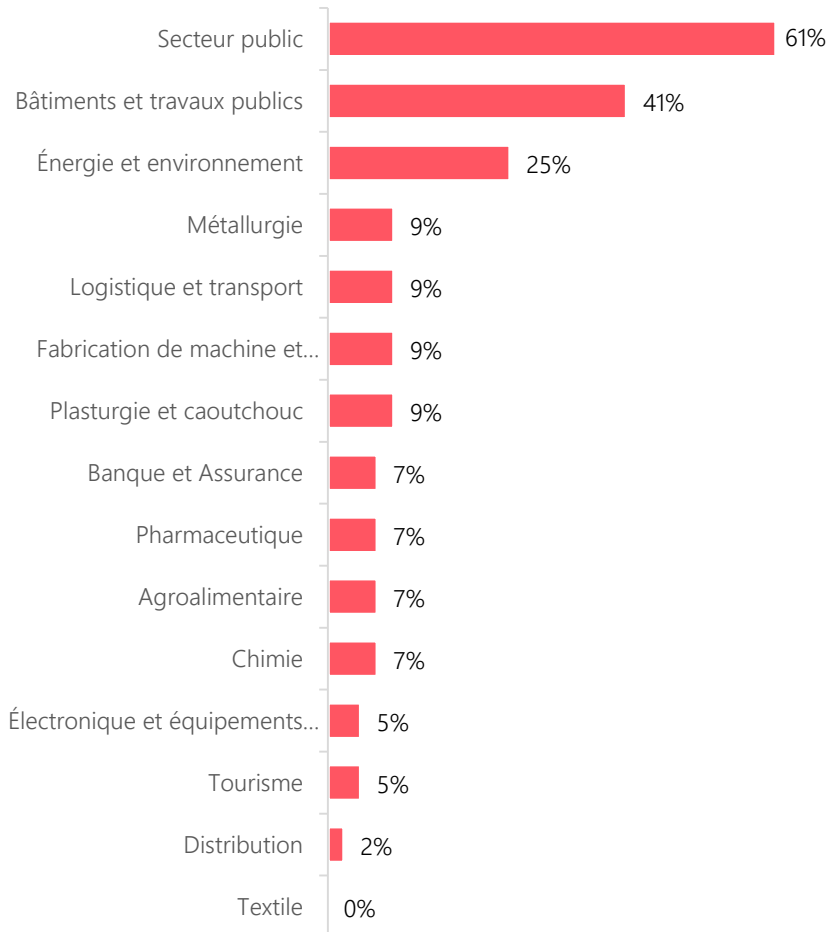




Le secteur public, premier client de l'ingénierie

Principaux secteurs clients du secteur

Source sondage KYU Lab



Le secteur public, premier client de l'ingénierie de construction

- Plus de la moitié des sociétés d'ingénierie travaillent avec le **secteur public** (sachant que 48% du chiffre d'affaires des sociétés du BTP est réalisé par les collectivités locales et 2% par l'Etat). C'est tout particulièrement l'ingénierie de construction qui travaille pour le secteur dans le cadre de projets d'infrastructures (TP)
- Dans l'ingénierie de construction, la demande est soutenue par la **construction de nouveaux logements** (bailleurs sociaux) ou **l'amélioration et la prolongation des infrastructures** (ex. transport). Les méthodes se modernisent avec la pénétration croissante des maquettes numériques (**BIM**), et les exigences d'**écoconception**

L'énergie et l'environnement, un secteur régional porteur de l'ingénierie de process

- Fort de la présence d'un important parc de centrales nucléaires et hydroélectriques, le secteur de **l'énergie et de l'environnement** porte **l'ingénierie de process** régionale. De gros projets comme le démantèlement des centrales nucléaires (8 projets en cours), le développement des énergies renouvelables et la modernisation des réseaux d'énergie (Smart Grids) portent le sous-secteur
- Les industries des BioTech et de la pharmaceutique se portent bien et soutiennent également l'ingénierie de process

L'industrie, une clientèle diversifiée de l'ingénierie de process

- L'industrie fait régulièrement appel à l'ingénierie de process pour des missions de conception, réalisation et assistance à maîtrise d'ouvrage sur des problématiques d'**automatisation**, de **robotisation** ou encore d'**accélération des cycles de production**. Elle s'adresse alors à l'ensemble des acteurs de l'industrie en pleine transformation numérique

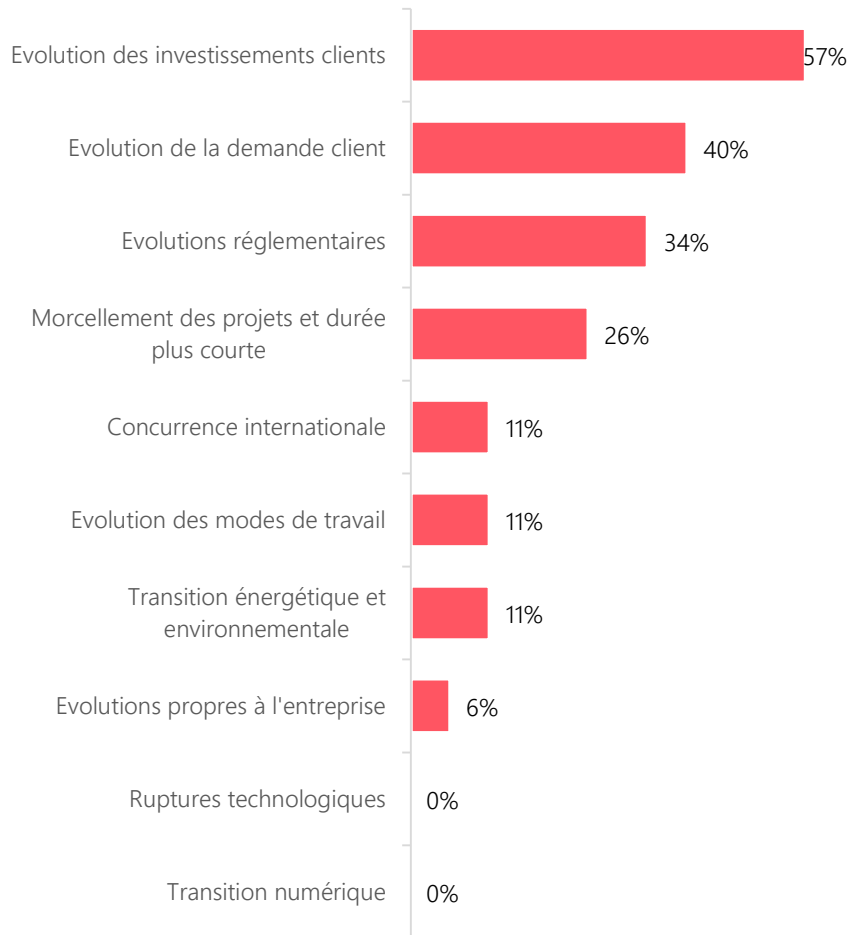




Des efforts importants pour réduire la dépendance au secteur public

Principales évolutions qui impactent le secteur

Source sondage KYU Lab



La commande publique, une incertitude générale

- Le rythme de la procédure de passation des marchés publics est un frein au développement des sociétés qui a poussé beaucoup d'entreprises à **se recentrer (avec succès) sur le secteur privé**
- Tendance d'autant plus nette que nombre des acteurs font remonter une **baisse de la commande publique et du taux rémunéré**, notamment dans l'ingénierie de construction
- On observe donc un **repositionnement croissant à l'international** (pour les plus grosses structures) et vers une clientèle privée
- Le développement de l'ingénierie publique assuré par des services techniques des collectivités est source de concurrence pour le privé

Un secteur en adaptation normative et technique

- Si les **évolutions réglementaires** peuvent être des relais de croissance (prestations de mise aux normes, contrôle d'installations techniques), elles peuvent également générer des coûts importants, qu'il s'agisse de la formation aux nouvelles réglementations ou de la complexification des prestations
- On observe par ailleurs une tendance au **morcellement des projets et au raccourcissement de leur durée** : les **grands donneurs d'ordres optimisent leurs achats de prestations intellectuelles** et cherchent des rythmes de production plus courts
- **Le déploiement BIM** (Business Information Modeling) **impacte fortement** les sociétés d'ingénierie de la construction car la plupart ne travaillent pas encore sur la maquette numérique (4 entreprises sur 5)
- De la conception du produit au maintien en conditions opérationnelles, on observe une tendance vers une **sous-traitance à responsabilité partagée**





Relais de croissance pour le secteur de l'ingénierie

Secteur	Facteurs d'évolution	Opportunités pour le secteur	Potentiel économique
Energie et environnement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Croissance des énergies renouvelables et baisse de la production nucléaire ▪ Renforcement législatif sur la gestion des déchets 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Installation de nouveaux équipements de production d'énergies renouvelables ▪ Lancement des projets de démantèlement des centrales nucléaires 	
Secteur public	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grands projets de développement d'infrastructures (ferroviaire, routier, fluvial...) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projets de ville intelligente ▪ Rénovation énergétique des bâtiments publics 	
Chimie-Pharma	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Croissance des secteurs et spécialisation sur la recherche ▪ Forte hausse de la demande en vaccins dans les prochaines années 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise au norme des installations face aux nouvelles réglementations environnementales ▪ Automatisation de certaines activités de recherche et de production 	
BTP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nouveaux matériaux de construction et émergence de l'écoconception ▪ Généralisation de la maquette numérique (BIM) ▪ Incitations à la rénovation énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Complexification des projets sollicitant l'ingénierie ▪ Croissance des enjeux de performance énergétique ▪ Evolution des pratiques de conception (BIM) 	
Fabrication machines	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evolutions fortes des processus industriels : robotisation, digitalisation, transition énergétique... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan régional « Industrie du futur » ▪ Automatisation et numérisation des processus de production dans les PME et les ETI très présentes en région 	
Electronique et équipements électriques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Forte croissance sur les marchés de l'internet des objets, des capteurs et des systèmes de mesure ▪ Développement des réseaux électrique intelligents ▪ Croissance sur les secteurs clients aéronautique, énergie et domotique 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développement international de la filière ▪ Conception et installation des nouveaux réseaux 	
Métallurgie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développement de nouveaux alliages et de nouvelles techniques (ex. : fabrication additive) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Efforts d'optimisation des processus (hausse de la productivité, de la qualité, baisse des coûts) ▪ Numérisation des opérations de production 	

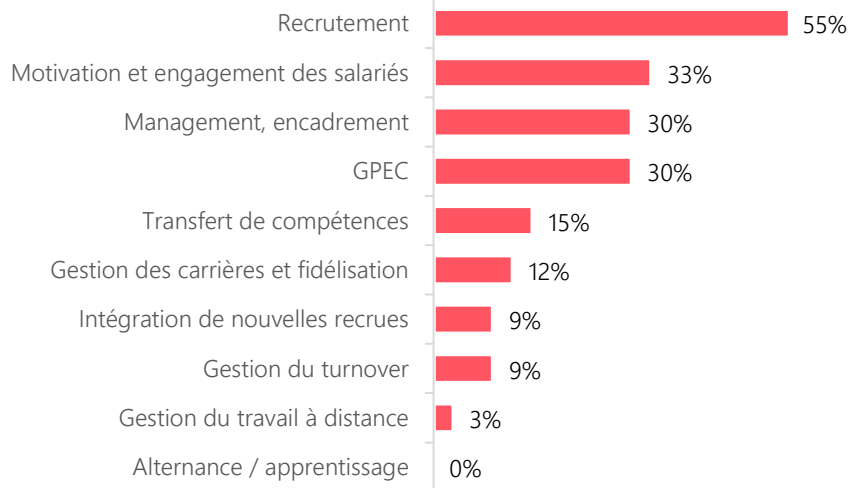




Le recrutement, principale difficulté RH pour les acteurs de l'ingénierie

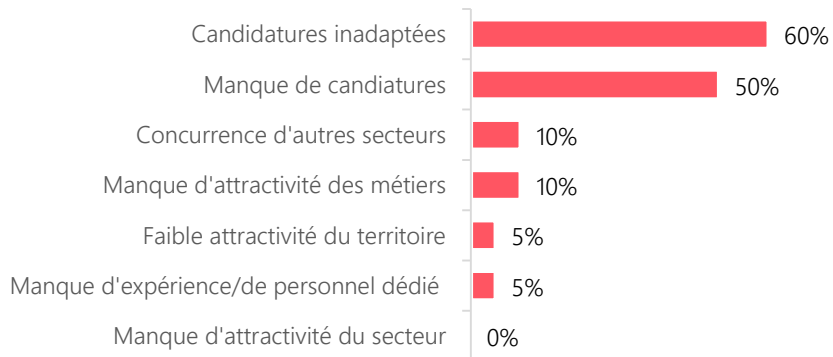
Principales difficultés RH éprouvées dans le secteur

Source sondage KYU Lab



Principales raisons des difficultés de recrutement dans le secteur

Source sondage KYU Lab



17%



des entreprises du secteur ont déclaré avoir **renoncé à au moins à 1 création nette d'emploi** dans les 12 derniers mois faute de candidature adaptée

0,2



Emploi nouveau déclaré non pourvu par entreprise en moyenne

700



créations nettes d'emplois **déclarées** non pourvues faute de candidats sur les 12 derniers mois

Une région bien dotée pour la formation des ingénieurs

- 14% des ingénieurs français sont formés en Rhône-Alpes. Pour s'assurer de la présence d'une main d'œuvre qualifiée sur le territoire, de nombreuses entreprises du secteur ont contracté des partenariats avec les grandes écoles d'ingénierie de la région
- Le nombre de créations nettes d'emploi non pourvues est relativement faible au vu des effectifs du secteur. Il semblerait en effet que l'on s'approche du plein emploi sur l'ingénierie de la construction, le nombre d'entrants atteignant globalement les besoins

Des profils rares et mobiles

- De même plusieurs employeurs expliquent le manque de profils par le choix fréquent d'ingénieurs de s'orienter vers d'autres activités de service telles que la finance par exemple

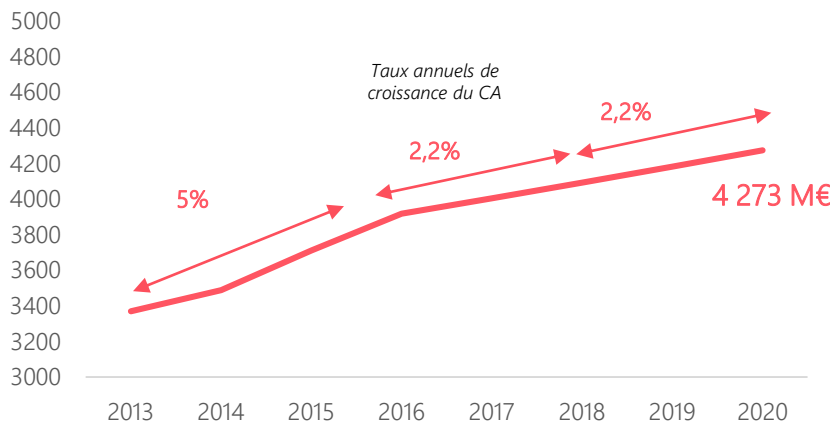




Croissance anticipée sur le secteur de l'ingénierie en Auvergne-Rhône-Alpes

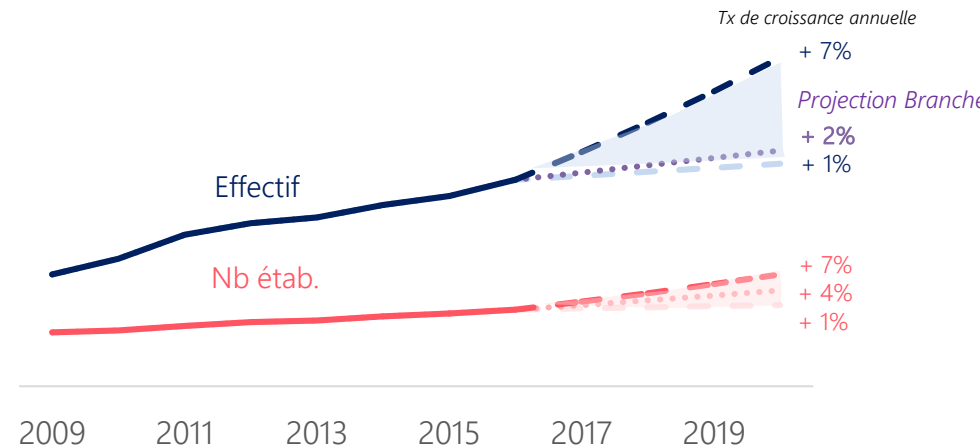
Evolution annuelle moyenne du CA (en millions d'euros)*

Source sondage KYU Lab



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes*

Source ACOSS et projections KYU Lab



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de l'ingénierie anticipent un maintien voire une accélération de leur rythme de croissance pour les années 2016-2020 (+5%/an de CA mesuré sur la période 2009-2016, +2,2% par an anticipé sur 2017 et +2,2% sur 2018-2020).

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **2 300 emplois nets créés par le secteur de l'ingénierie sur la période 2017 – 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, soit près de 550 par an**, suite à une augmentation constatée de 6 400 emplois entre 2009 et 2016, soit 900 par an.

L'ingénierie en Auvergne-Rhône-Alpes en 2020 **

3 600 établissements

34 000 emplois

4,2 Mds €

Projections KYU Lab – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016

*Les éléments présentés sont basés sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les personnes interrogées.

Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions.

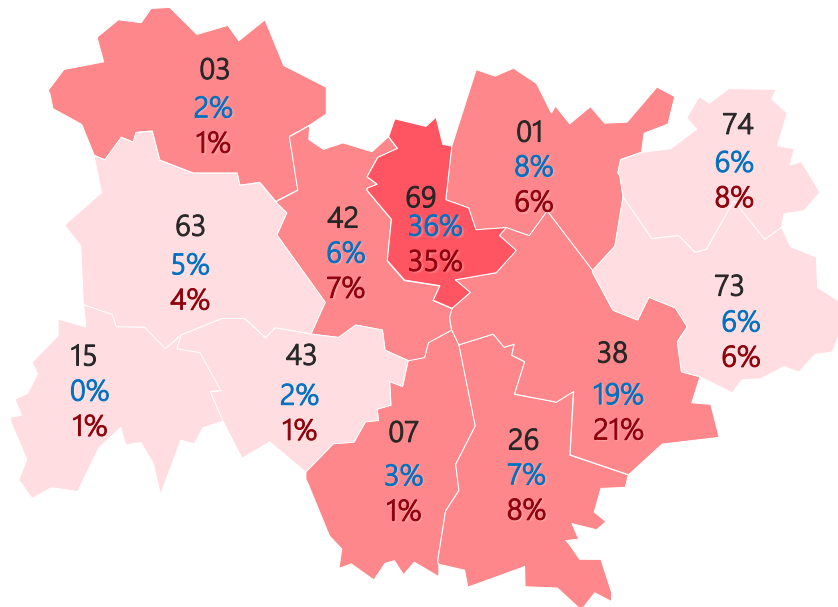
** Sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts à création



Dynamique de création et de radiation d'entreprises sur le secteur de l'ingénierie

Nombre de création et de radiations d'entreprises sur le secteur de l'ingénierie

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



Créations (sur un total de 707)
Radiations (sur un total de 547)

3 120 créations et 2 525 radiations d'entreprises sur les secteurs de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes en 2016

Parmi lesquelles 707 créations (23%) et 547 radiations (22%) dans le secteur de l'Ingénierie

Une forte dynamique de création d'entreprises sur le secteur de l'ingénierie

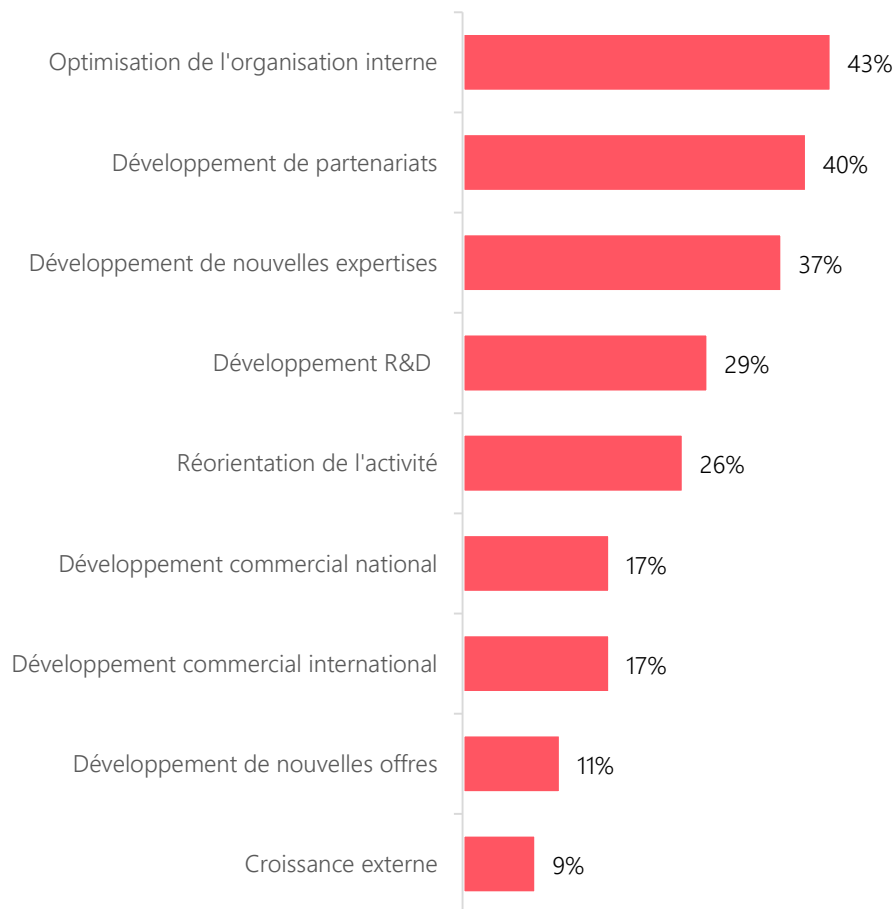
- Le secteur de l'ingénierie représente 23% des créations d'entreprises sur les secteurs de la Branche
- Le département du Rhône concentre 36% des créations d'entreprises sur le secteur de l'ingénierie (contre 49% des créations sur le secteur du numérique)
- Les créations d'entreprises sont majoritairement concentrées sur les agglomérations de Lyon et Grenoble



Les entreprises de l'ingénierie s'adaptent aux évolutions des attentes de leurs clients

Principaux axes de développement du secteur

Source sondage KYU Lab



Se réorganiser en interne et se réorienter en externe

- Pour se développer, on note une forte proportion d'**entreprises de l'ingénierie comptant se réorganiser**. Cela passe par un travail en « équipes projets », de plus en plus intergénérationnelles, poly-compétentes et déployant des modes de travail collaboratifs et agiles
- **Les nouveaux modes d'innovation ouverts** vers l'extérieur font appel à des compétences de gestion de projets et de collaboration
- La transition énergétique impacte les processus de fabrication et tirent de nouveaux besoins comme les **cleantech**, la **maîtrise des risques** et le **recyclage des batteries**
- Le développement commercial à l'international confirme la volonté des entreprises d'ingénierie de **retrouver à l'étranger les budgets diminués en France**

Développer des partenariats pour étoffer ses compétences

- La signature de nouveaux **partenariats pour les sociétés d'ingénierie avec des experts du BIM**, des bureaux d'étude ou des cabinets d'architectes, permet le rassemblement dans une même équipe un large panel de compétences
- Les attentes des donneurs d'ordres vont de plus en plus vers un accompagnement global sur tout un projet, et privilégient donc des équipes aux compétences multiples et complémentaires

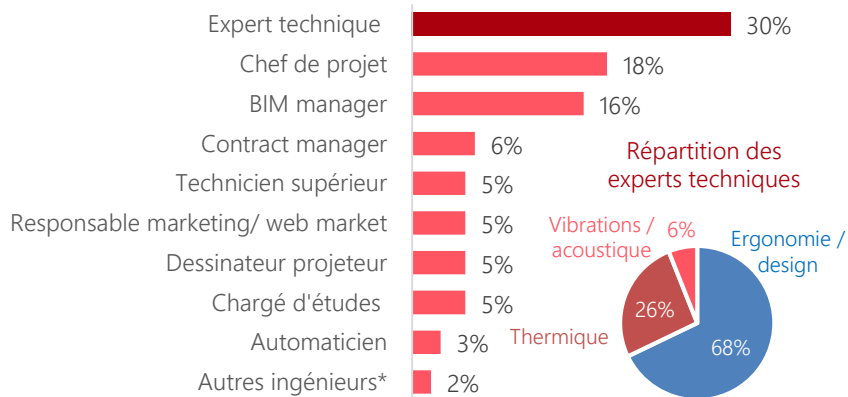




Impacts des évolutions sur les métiers et les compétences

Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab

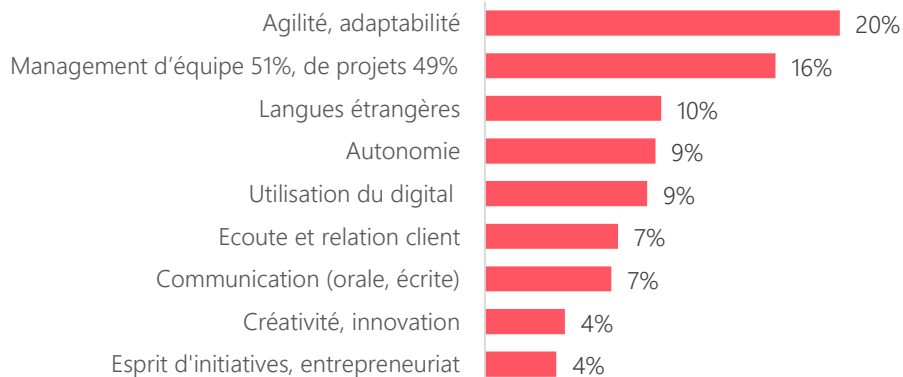


Ex : « 30% des projets de création de postes portent sur le métier de d'expert technique »

* Ingénieurs spécialisés (mécanique, informatique industrielle et instrumentation...). Des salariés ayant une formation d'ingénieur se retrouvent dans les autres métiers

6 000 personnes à former dans les 2 ans sur ces compétences

Source sondage KYU Lab



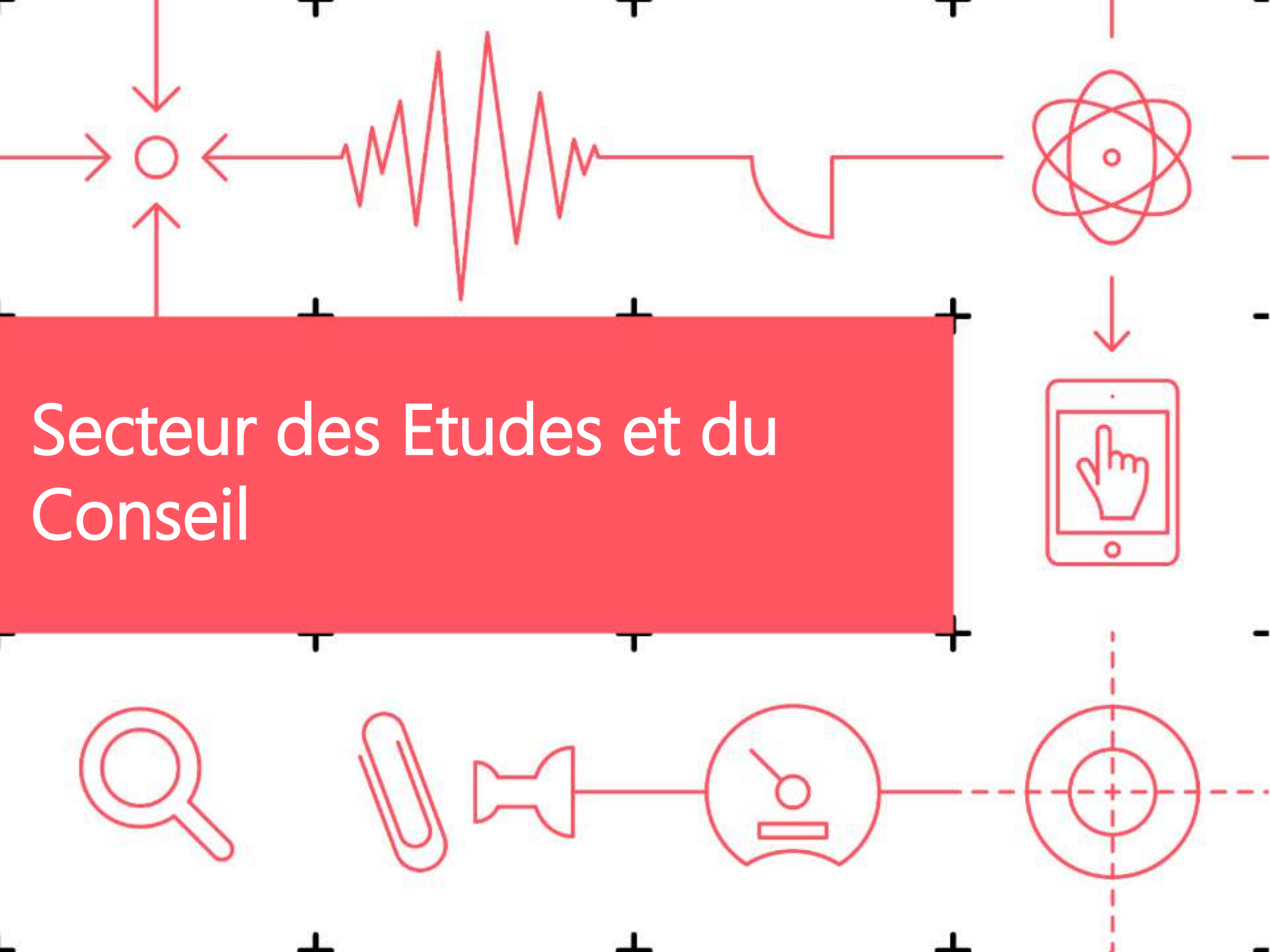
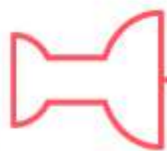
- Parmi les créations nettes d'emploi prévues, on retrouve notamment des experts techniques (ergonomie / design, thermique...). Une demande notamment portée par les **nouvelles réglementations** issues du Grenelle de l'environnement et plus récemment de la loi de transition énergétique
- Tout comme pour le secteur du numérique, le besoin en **chefs de projet** ressort en 2^e position du fait du morcellement des contrats notamment
- Si l'arrivée du **BIM** dans les méthodes de conception-production est encore récente, les employeurs prévoient néanmoins de créer des postes dédiés à cette technologie
- Dans l'ingénierie de process, la tension observée sur des profils de **développeur hardware** ou de **spécialiste en électronique de puissance** s'explique souvent par le niveau d'expérience (une dizaine d'années) demandé afin d'assurer une autonomie rapide de l'employé

- La **polyvalence** permet de limiter la taille des équipes dans un fonctionnement par projets. Les profils expérimentés, **agiles, autonomes** et **innovants** sont donc recherchés en priorité
- A cet égard, le double phénomène de complexification des projets et des prestations ainsi que la demande de simplification de l'interface usager, entraîne des besoins importants en **ergonomie, conception, design**

[Observatoire dynamique des métiers de la Branche - OPIIEC](#)



Secteur des Etudes et du Conseil





Panorama du secteur du Conseil et des études en Auvergne-Rhône-Alpes

 **2 200**
établissements

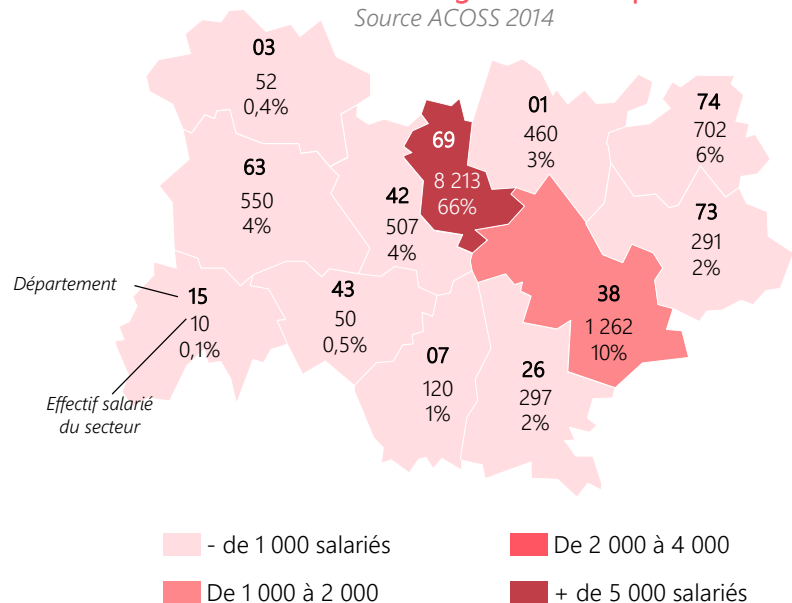
 **13 200**
saliés

 **1,7 Mds€**
de CA 2016

Projections KYU Lab pour 2016 – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016

Répartition géographique des effectifs du conseil et des études en Auvergne-Rhône-Alpes

Source ACOSS 2014



Poids régional et dynamisme économique

- Le secteur affiche une **croissance égale de ses effectifs et de ses établissements de 4,5%/an** entre 2009 et 2016 contre respectivement 4% et 3% au niveau national
- En **Ile-de-France**, la **croissance des effectifs** du secteur s'élève à 2,8%/an sur la période et à 4%/an pour les établissements
- Les effectifs sont situés en très large majorité dans le Rhône (66%) et dans une moindre mesure en Isère (10%)
- Plus de 89 000 salariés du secteur du conseil sont dénombrés en Ile-de-France, soit 8 fois plus qu'en région Auvergne-Rhône-Alpes, pour une population à peine 1,5 fois supérieure, soulignant ainsi le fort poids de l'Ile de France sur ce secteur

Un secteur du conseil très diversifié

- Le secteur du conseil apparaît comme **très diversifié**. **Toutes les spécialités métiers sont représentées** (management, organisation, recrutement, marketing...). Le conseil en stratégie centralisé sur Paris est peu présent en région
- Les **spécialités sectorielles reflètent le tissu économique** de la région avec des orientations très industrielles (métallurgie, chimie, pharma, électronique...)

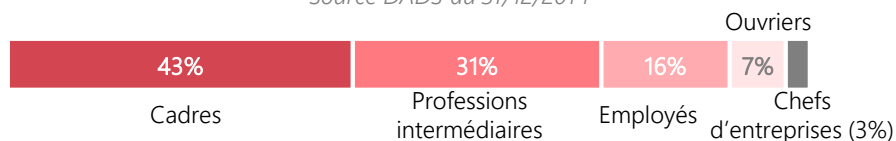
La Branche emploie 21% des effectifs régionaux sur les métiers du conseil et des études (source DADS 2014).



Socio-démographie du secteur du Conseil et des études en Auvergne-Rhône-Alpes

Ventilation par catégorie socio-professionnelle (CSP) des effectifs de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes

Source DADS au 31/12/2014



46% d'hommes



81% de CDI

Emploi cadres

- La catégorie des cadres est la plus représentée dans le secteur. On retrouve aussi de nombreuses professions intermédiaires (notamment du fait du poids important en effectifs du sous-secteur des études, du conseil en recrutement...)

Types de contrat

- On observe une **proportion inférieure de CDI (81%)** dans le secteur du conseil que dans celui de la Branche. Cela s'explique notamment par le poids des études avec un recours plus important à des missions courtes (ex. : enquêteurs)
- Qui plus est, le **manque de candidatures est moins prononcé** (attractivité plus développée et diplômés plus diversifiés – sciences sociales, commerce, ingénieurs...) que dans les autres secteurs de la Branche

Répartition Hommes/Femmes

- Le secteur est équilibré en termes d'emplois femmes-hommes, avec respectivement **46% d'hommes et 54% de femmes** salariés en Rhône-Alpes
- On note toutefois une **diversité dans la répartition hommes-femmes selon le type d'activité**. Les secteurs du recrutement ou des études sont traditionnellement plus féminins que les autres

Autoentrepreneurs exerçant une activité de conseil

- 13,9%** des auto-entrepreneurs de la région sont déclarés dans le **secteur du conseil** (source Ursaff)



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 leur entreprises contre **47% tous secteurs** confondus

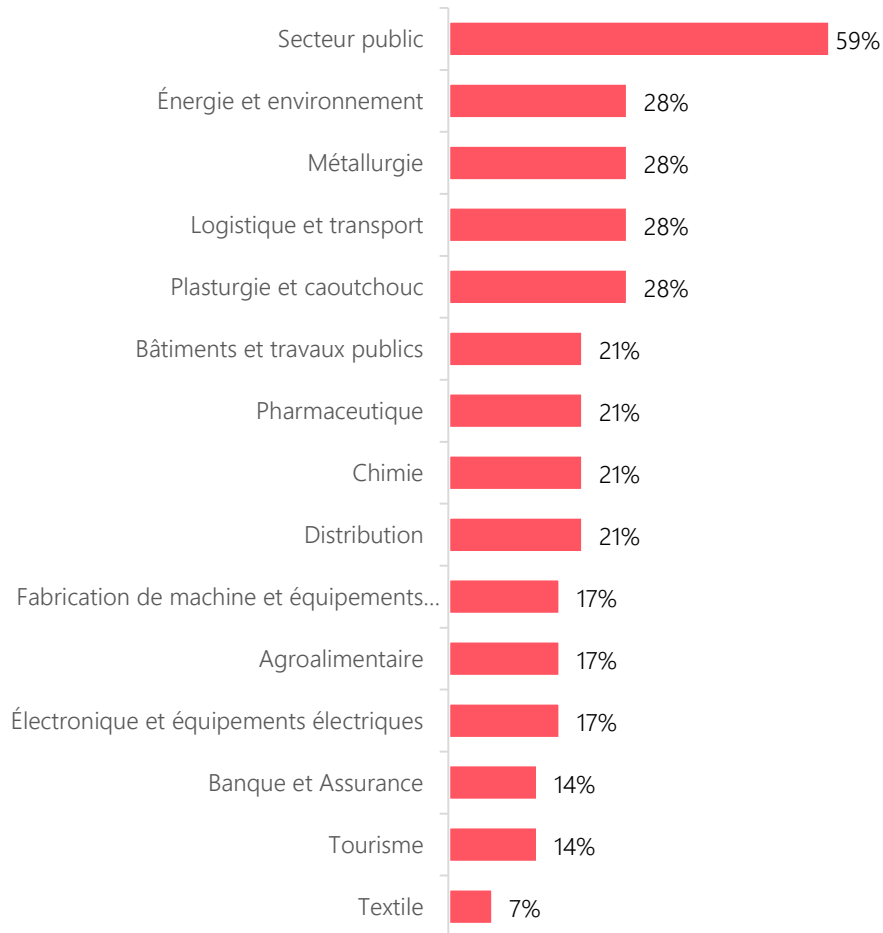
50% des salariés d'entreprises du conseil* **restent moins de 5 ans** dans leur entreprises contre **33% tous secteurs** confondus



Une très grande diversité de clients

Principaux secteurs clients du secteur

Source sondage KYU Lab



Un panel de clients large et diversifié

- Par sa **diversité d'expertises sectorielles** (RH, management, conseil en affaires, études, etc.) le **conseil s'adresse à tous les secteurs** de l'économie française, **secteur public en tête** tant pour des besoins organisationnels, de formation ou d'études
- Le secteur du **conseil intervient sur des problématiques clients diverses** : positionnement stratégique, commerce international, accompagnement du changement, intégration de systèmes d'information, etc.

Accompagner les évolutions des entreprises de la région

- Les entreprises du conseil sont en première ligne pour **accompagner les acteurs de la région dans leurs transformations**
 - Evolutions des organisations et des **processus industriels** (Lean manufacturing, numérisation...)
 - Evolutions des modèles économiques** : nouveaux services, développement de l'économie de la fonctionnalité et de la collaboration
 - Evolutions des modes de **gestion des ressources humaines** (GPEC, entretiens annuels, évolution rapide des besoins en compétences, montées en qualification...)

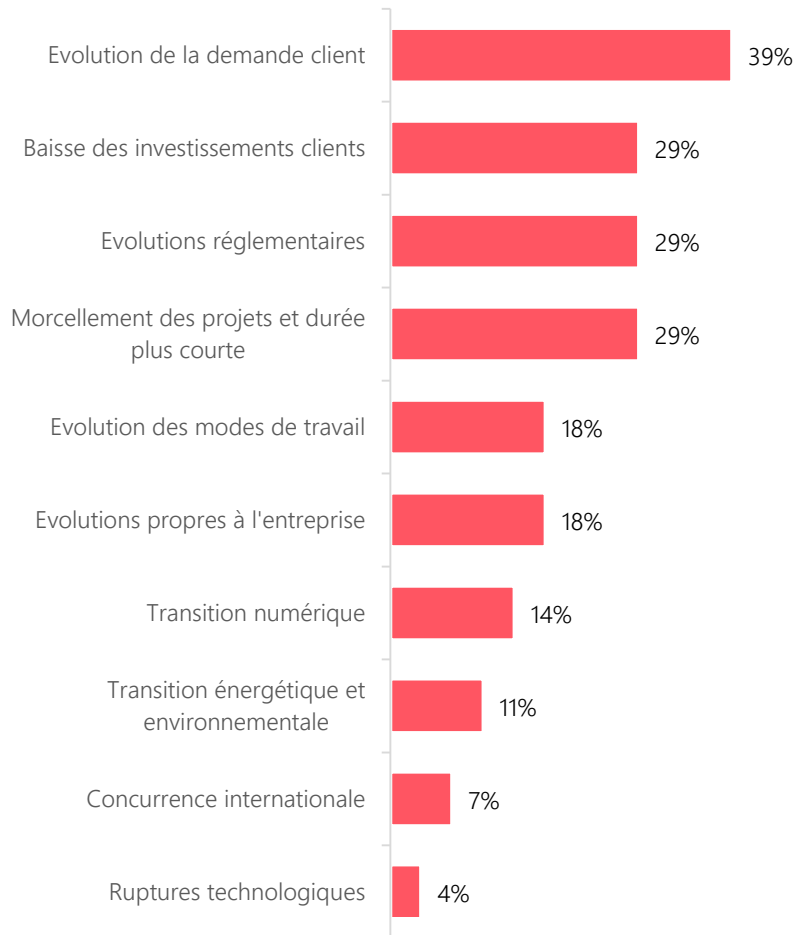




Le morcellement des projets et la baisse des investissements impactent le secteur

Principales évolutions qui impactent le secteur

Source sondage KYU Lab



La forte contrainte des clients sur les prix impacte l'offre

- La **demande client au global est plutôt stable** mais les cabinets de conseil craignent une future baisse de celle-ci
- Les **clients ont tendance à morceler les projets** en plusieurs lots, pour gagner en réactivité et préserver leur trésorerie. Cela demande aux entreprises du secteur plus de flexibilité en matière de RH
- Les **contraintes sur les prix** ont eu tendance à **limiter les capacités d'innovation** des cabinets de conseil **appauvrissant ainsi leur offre** à moyen terme

Les évolutions, sources d'incertitude et de croissance

- Les **évolutions réglementaires** impactent particulièrement les sociétés de conseil : la réforme de la formation professionnelle a généré une forte incertitude pour les cabinets de conseil RH (GPEC tri-annuelle, plan de formation sous la responsabilité de l'employeur, entretiens professionnels tous les deux ans, etc.)
- L'**évolution des modes de travail** fait appel à des prestations d'accompagnement du changement

La transition numérique, une réalité impactant le secteur

- La **transition numérique modifie** à la fois **les interactions dans l'entreprise** (travail collaboratif, télétravail...) et à **l'extérieur de l'entreprise** (communication et vente en ligne...)
- Certains acteurs font évoluer leurs offres avec le **développement de nouveaux logiciels d'analyse ou de gestion opérationnels** (gestion des entretiens annuels, réorientation des besoins de formation, recensements statistiques...)





L'industrie, principal relais de croissance pour le conseil et les études

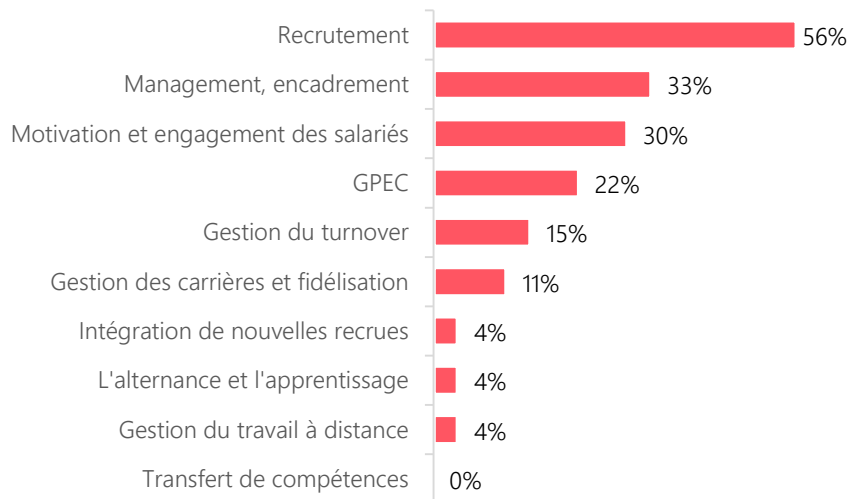
Secteur	Facteurs d'évolution	Opportunités pour le secteur	Potentiel économique
BTP Métallurgie Fab. de machines	<ul style="list-style-type: none"> Automatisation et intégration des TIC dans le processus industriel Intégration du format BIM Développement de l'impression 3D 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement au changement Optimisation de processus / Lean manufacturing Conseil en RH (évolution des compétences) 	
Energie & Environnement	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement des réseaux intelligents (Smart Grids) 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil en organisation et accompagnement au changement 	
Distribution	<ul style="list-style-type: none"> Nouveaux modes de distribution multi-canal Digitalisation des points de vente 	<ul style="list-style-type: none"> Management des risques Sécurisation et optimisation de la supply chain Conseil en organisation et marketing digital Conseil en RH (évolution des compétences) 	
Secteur Public	<ul style="list-style-type: none"> Dématérialisation des flux administratifs Développement des Smart Cities Réforme territoriale 	<ul style="list-style-type: none"> Révision des ERP administratifs : accompagnement du changement Conseil en organisation et accompagnement du changement 	
Banque & Assurances	<ul style="list-style-type: none"> Diversification des acteurs Valorisation du réseau d'agences 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil en marketing digital Refonte et/ou optimisation de la relation client 	
Plasturgie	<ul style="list-style-type: none"> Convergence avec l'électronique Evolution des processus de production 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil en organisation et accompagnement au changement 	



Le recrutement, principale difficulté RH pour les acteurs des études et du conseil

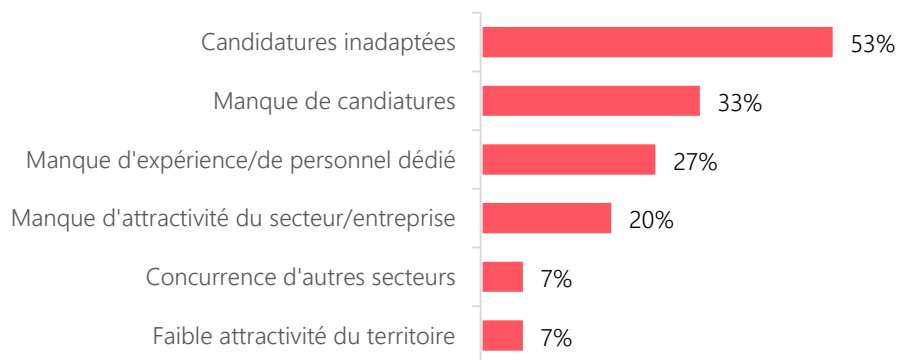
Principales difficultés RH éprouvées dans le secteur

Source sondage KYU Lab



Principales raisons des difficultés de recrutement dans le secteur

Source sondage KYU Lab



18%



des entreprises du secteur ont déclaré avoir **renoncé à au moins une création nette d'emploi** dans les 12 derniers mois faute de candidature adaptée

0,1



emploi nouveau déclaré non pourvu par entreprise en moyenne

200



créations nettes d'emplois **déclarées** non pourvues faute de candidats sur les 12 derniers mois

30 % de croissance de l'emploi entre 2000 et 2010 pour le conseil en management et 10% pour le conseil en recrutement.
(Source : EuroLIO 2014 – Rapport SYNTEC Numérique en région Rhône-Alpes)

Des candidatures inadaptées aux besoins des cabinets de conseil (notamment les plus petits, parfois insuffisamment connus et reconnus par les jeunes générations)

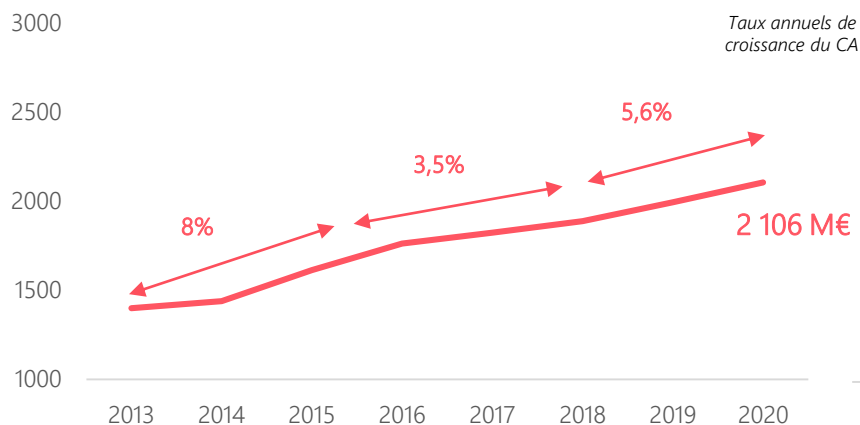
- Les professionnels du secteur du conseil déclarent souffrir d'un manque d'attractivité, les jeunes ne connaissant pas les métiers du conseil
- Le principal problème cité par les acteurs serait le caractère inadapté des formations initiales. L'aspect opérationnel et terrain n'est pas assez abordé, pratiqué par les jeunes



Croissance anticipée sur le secteur du conseil et des études en Auvergne-Rhône-Alpes

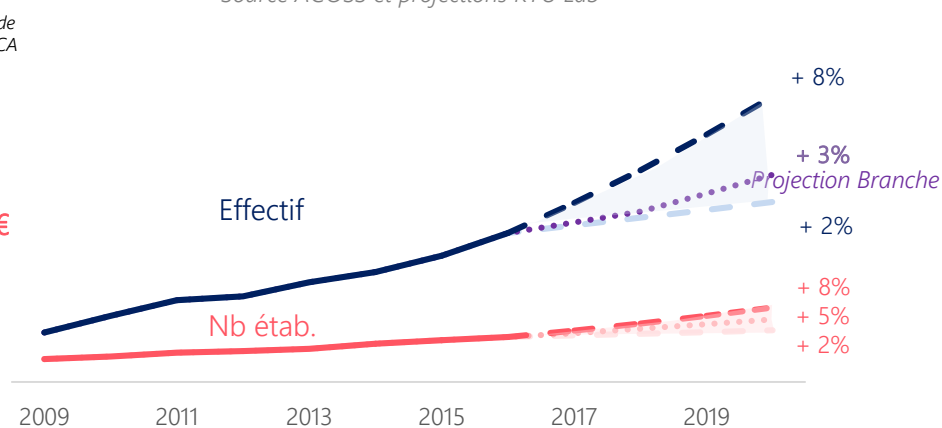
Evolution annuelle moyenne du CA (en millions d'euros)*

Source sondage KYU Lab



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes*

Source ACOSS et projections KYU Lab



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises du conseil et des études anticipent une accélération de leur rythme de croissance pour les années 2016-2020 (+8% de CA mesuré sur la période 2013-2016, +3,5% par an anticipé en 2017 et +5,6% sur 2018-2020).

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **2 000 emplois nets créés par le secteur du conseil sur la période 2017 – 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, soit près de 500 par an**, suite à une augmentation constatée de **3 500 emplois entre 2009 et 2016, soit 500 par an**.

Les études et le conseil en Auvergne-Rhône-Alpes en 2020**



2 350 établissements



15 200 emplois



2,1 Mds €

Projections KYU Lab – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016

*Les éléments présentés sont basés sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les personnes interrogées.

Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions.

** Sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts à création



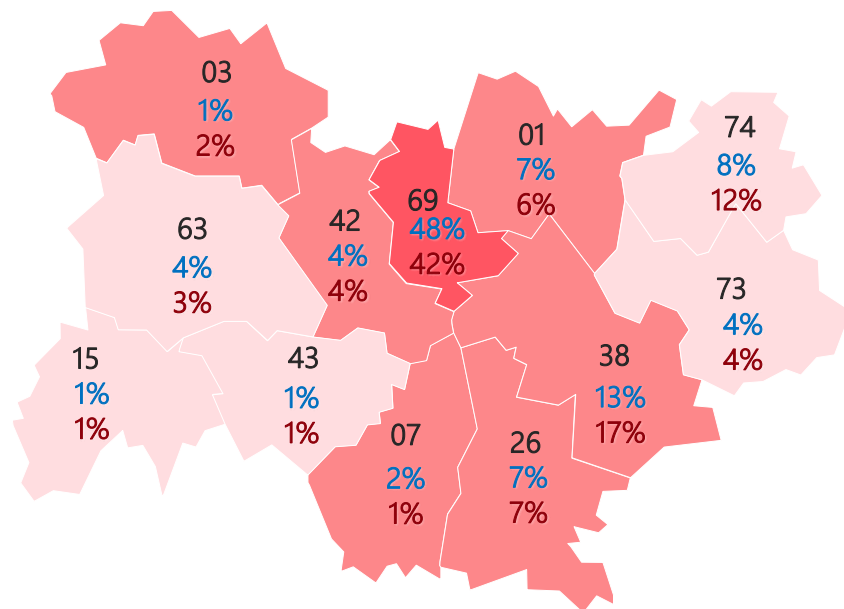
Retour au sommaire



Dynamique de création et de radiation d'entreprises sur le secteur du conseil et des études

Nombre de création et de radiations d'entreprises sur le secteur du conseil et des études

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



Créations (sur un total de 1 184)

Radiations (sur un total de 955)

3 120 créations et 2 525 radiations d'entreprises sur les secteurs de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes en 2016

Parmi lesquelles 1 184 créations (38%) et 955 radiations (38%) dans le secteur du Conseil et des Etudes

Une forte dynamique de création d'entreprises sur le secteur du conseil et des études

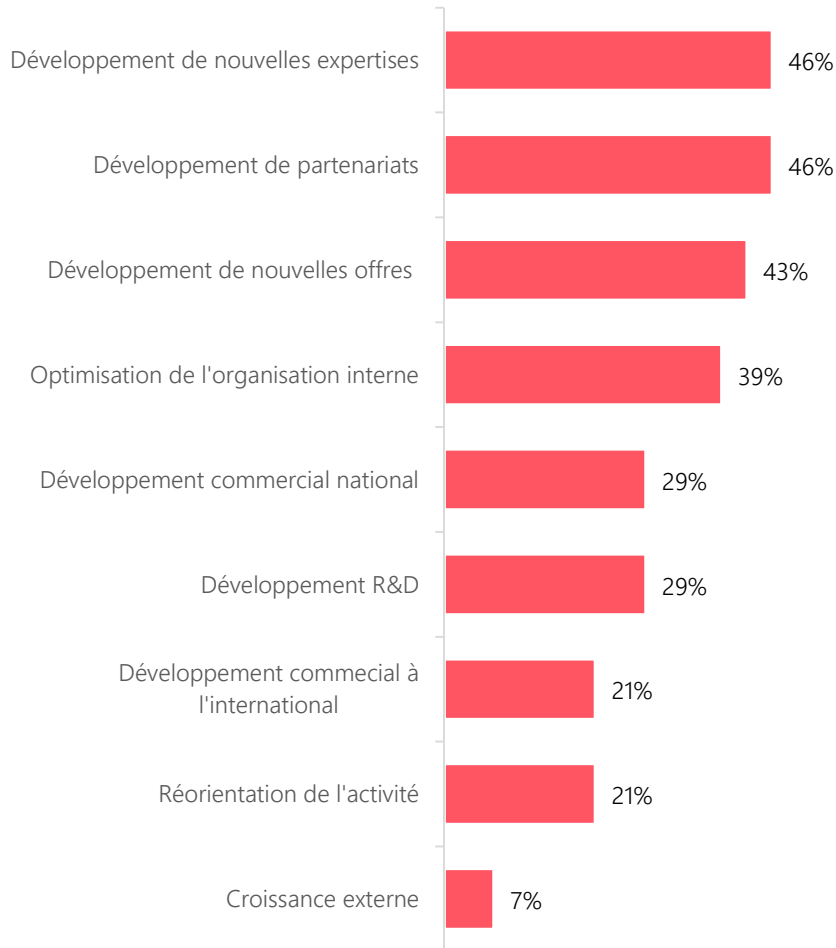
- Le secteur du conseil et des études représente 38% des créations d'entreprises sur les secteurs de la Branche
- Le département du Rhône concentre 48% des créations d'entreprises sur le secteur du conseil et des études (contre 36% des créations sur le secteur de l'ingénierie)
- Les créations d'entreprises sont majoritairement concentrées sur les agglomérations de Lyon et Grenoble



Axes de développement du secteur du conseil et des études

Principaux axes de développement du secteur

Source sondage KYU Lab



Une organisation de plus en plus collaborative

- Pour optimiser l'organisation interne, les cabinets semblent miser de plus en plus sur le **collaboratif et les processus de capitalisation** (missions / compétences)
- Les efforts de R&D s'orientent de plus en plus vers le **développement de solutions logicielles internes** utilisées pour améliorer la productivité et/ou les capacités d'analyse

Digitalisation des cabinets de conseil et mutualisation

- Les cabinets de conseil se **digitalisent et développent de nouvelles expertises** qui sont liées à la construction de **nouveaux outils d'aide à la décision** par exemple, des logiciels internes... qui aboutissent généralement au développement de nouvelles offres
- Avec le morcellement des projets, les donneurs d'ordres attendent encore plus de **flexibilité** et d'**agilité** de la part des cabinets de conseil et souhaitent aussi développer l'**expertise commerciale**
- Les petits cabinets notamment vont chercher à nouer des **partenariats entre petites structures** pour faire face aux plus gros, dans un objectif de partage et de mutualisation
- Le groupement d'expertise entre plusieurs cabinets de conseil permet à des **petites structures d'être en capacité de répondre à des appels d'offres importants**

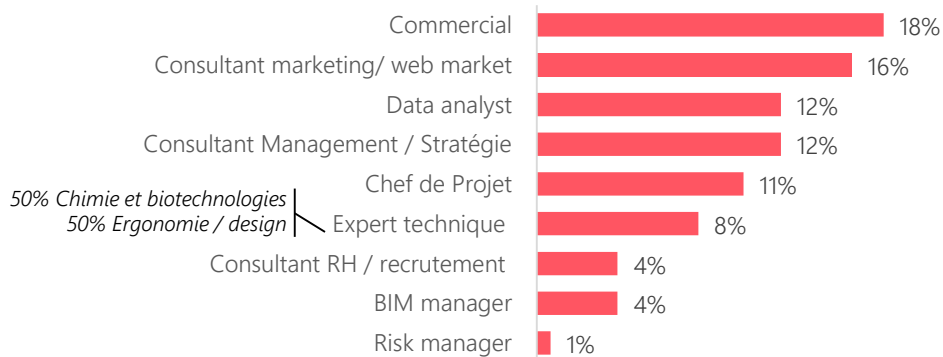




Impacts des évolutions sur les métiers et les compétences

Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

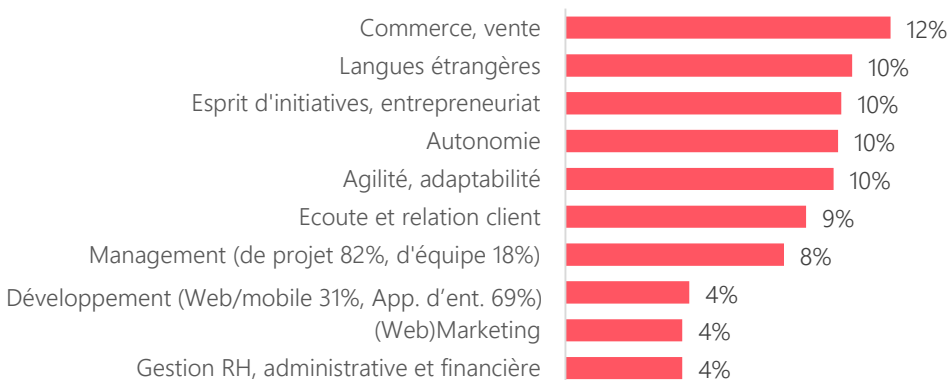
Source sondage KYU Lab



Ex : « 21% des projets de création de postes portent sur le métier de responsable marketing / web market »

3 800 personnes à former dans les 2 ans sur les compétences suivantes

Source sondage KYU Lab

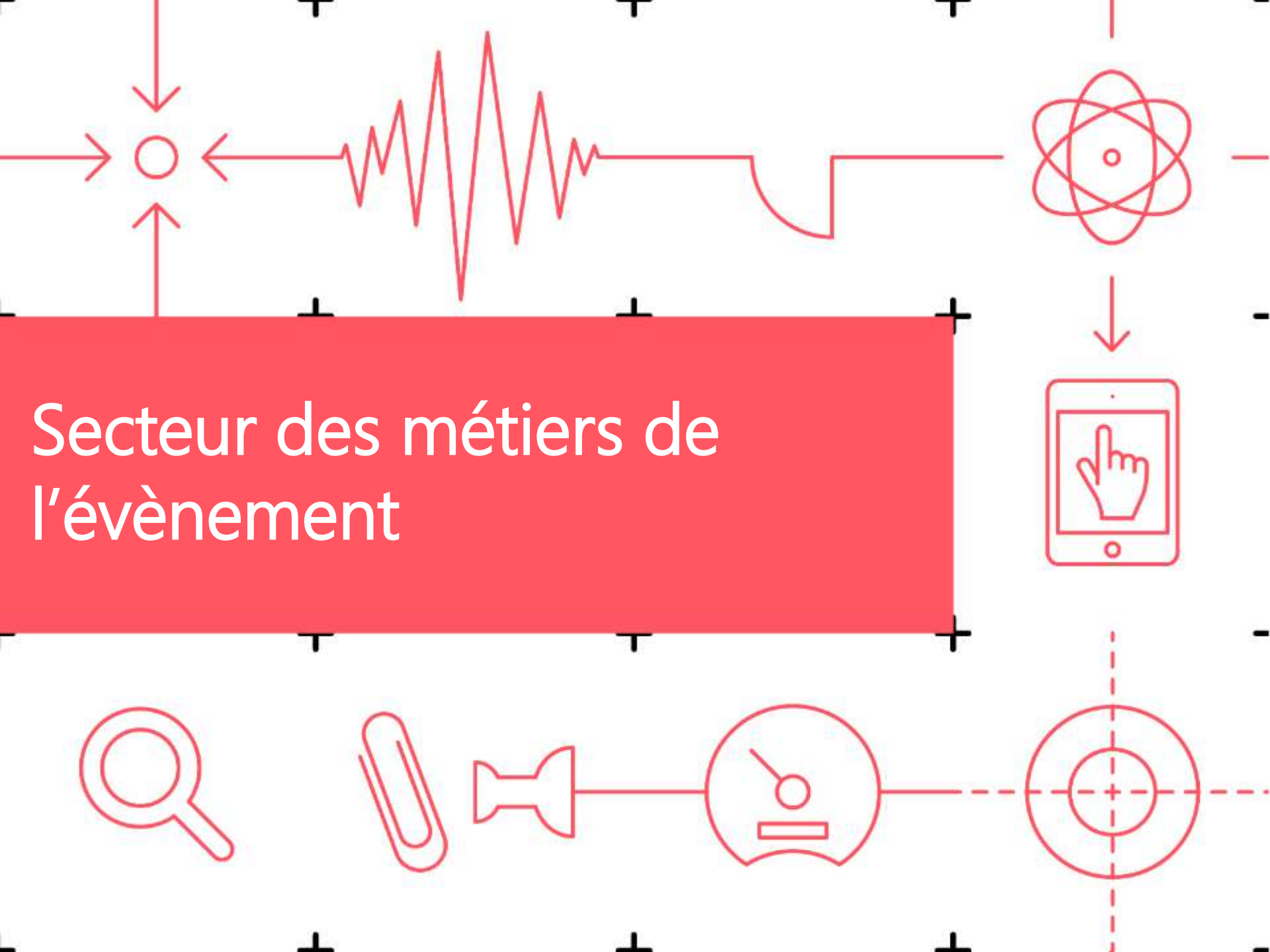
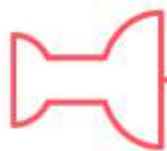


Les métiers et compétences recherchées reflètent bien les évolutions ainsi que les axes de développement du secteur

- La création de postes **commerciaux** ressort comme 1er besoin. Les cabinets expriment souvent le manque de développement commercial
- Les besoins en **consultant marketing / web market** sont nets sur les créations de postes. Ce besoin souligne la transition digitale des cabinets de conseil et la volonté de développer des postes consacrés au web par exemple
- La volonté de créer des postes de **data analysts** est liée à l'accélération de la transition vers le numérique qui s'accompagne du traitement de données de plus en plus nombreuses (Big data...)
- En termes de compétences, le besoin en **commerce et vente** arrive en 1^{ère} position. Des professionnels du secteur déclarent vouloir développer ces compétences sur les profils plus techniques (complémentarité de compétences) qui vont être de plus en plus amenés à travailler sur des projets éclatés (tendance au morcellement des projets qui demandera plus de flexibilité en termes de ressources à mobiliser notamment)
- L'agilité, l'adaptabilité et l'écoute client** sont citées comme primordiales pour les métiers du conseil
- La diversité des compétences recherchées listées ci-contre reflète la structure diffuse du secteur du conseil et des études, en termes de taille d'entreprises, de spécialités / expertises, de secteurs clients...

[Observatoire dynamique des métiers de la Branche - OPIIEC](#)

Secteur des métiers de l'évènement





Panorama du secteur des métiers de l'évènement en Auvergne-Rhône-Alpes

122
établissements

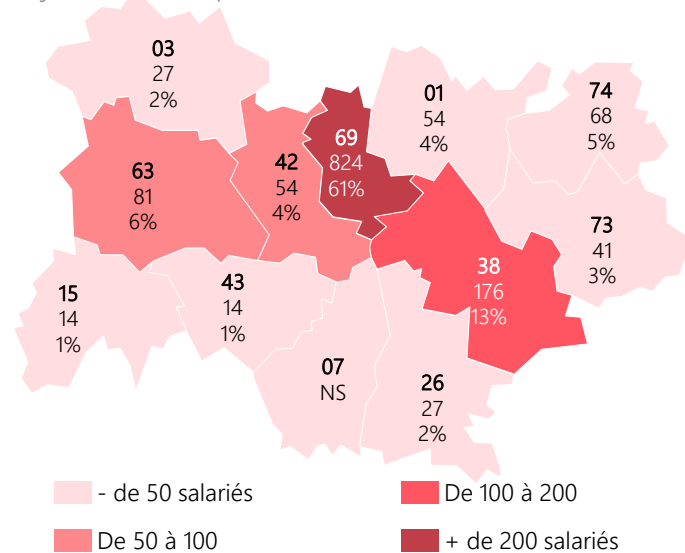
1 350
salariés

290 M€
de CA 2016

Projections KYU Lab pour 2016 – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016

Répartition géographique des effectifs de l'évènement

Projections KYU Lab pour 2016 – Source DADS 31/12/2014 & ACOSS 2016



Poids régional et dynamisme économique

- Regroupant **9% des entreprises du secteur et 8% des effectifs**, la région Rhône-Alpes est la deuxième région derrière l'IDF pour le secteur de l'évènement
- En Rhône-Alpes, le secteur affiche une **stabilité de ses effectifs et une légère croissance du nombre d'établissements (+2% entre 2010 et 2014)** contre une croissance de 8% des effectifs et 10% des établissements au niveau national. En Ile-de-France, la **croissance des effectifs du secteur s'élève à 12%** sur la période et à **9% pour les établissements**
- La région Rhône-Alpes est également la **deuxième région française présentant le plus grand nombre d'offres d'emploi dans le secteur de l'évènement (11%, Cf. APEC 2014, traitement KYU)**

Des évènements plus nombreux mais plus courts

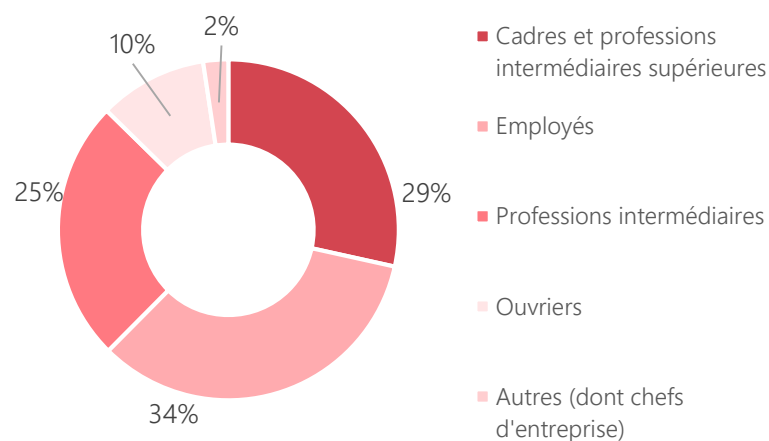
- L'**activité, soutenue par les atouts touristiques de la région, est globalement stable, après une période de contraction**. Les entreprises faisant face aux difficultés économiques ont annulé l'organisation et ou leur participation à certains évènements
- La tendance est au **raccourcissement de la durée des évènements et à la multiplication de ces derniers**, d'où des délais d'organisation plus contraints
- Les organisateurs tendent à concentrer leurs efforts sur la **pérennisation de leurs foires et salons leaders** puis sur le **développement de nouveaux évènements de spécialité** (salons sur des sujets émergents, évènements d'entreprises, culturel...)
- Ce besoin en évènements est lié à une **attente importante du grand public et des élus** (c'est valorisant pour les villes et s'inscrit dans leur dynamique de développement économique)



Socio-démographie du secteur des métiers de l'évènement en Auvergne-Rhône-Alpes

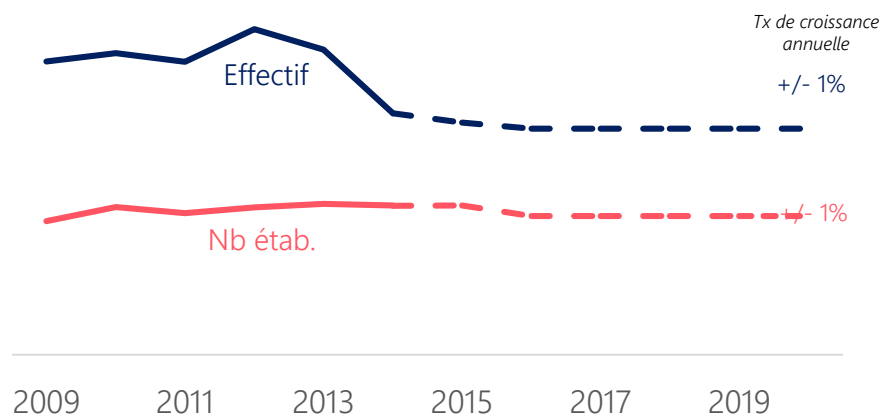
Ventilation des CSP du secteur en Auvergne-Rhône-Alpes

Source DADS (chiffres 31/12/2014)



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur en Auvergne-Rhône-Alpes

Source ACOSS et projections KYU Lab



Emploi cadres

- Le secteur de l'évènement est celui de la Branche qui présente la plus faible proportion de cadres (29% en Rhône-Alpes). Cela s'explique notamment par le recours important aux contrats courts

Types de contrat

- Les contrats à durée indéterminée représentent 84% de la masse salariale, ce qui est représentatif de la moyenne du secteur au niveau national.

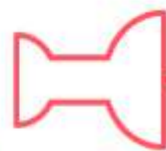
Répartition Hommes/Femmes

- 47% des employés du secteur de la Branche sont des femmes. L'évènement est donc le secteur le plus féminisé de la Branche

Scénario de croissance envisageable

- Le marché devrait rester stable ou connaître une légère croissance. Pour se maintenir, nombres entreprises continueront à **élargir leur offre en événements** : **couverture d'événements sportifs, culturels, d'entreprises et ouverture à des marchés de plus en plus européens voire internationaux**
- Dans un secteur comptant de nombreuses TPE, le **développement de partenariats et la mutualisation** des savoir-faire semblent constituer un axe de développement fort
- Les professionnels interrogés conditionnent toutefois leur perspective de croissance aux **efforts des pouvoirs publics en matière d'infrastructures de transport** (problèmes d'accessibilité dans certaines stations), **d'hébergement** (concurrence du tourisme de loisir sur le parc hôtelier, ce qui restreint l'envergure des événements) **et de soutien financier** (d'autres régions françaises et européennes subventionnent les événements pour les attirer dans leurs villes)

Attractivité des entreprises de la Branche





Attractivité des métiers de la Branche auprès des étudiants

Les métiers préférés des étudiants

Source e-orientation 2014

Top 50	Métiers
1	Photographe
2	Architecte
3	Cuisinier
4	Vétérinaire
5	Médecin
6	Chirurgien
7	Décorateur d'intérieur
8	Concepteur de voyage
9	Journaliste
10	Styliste
...	...
20	Webmaster
...	...
22	Graphiste
23	Designer industriel
...	...
27	Développeur informatique
...	...
30	Chef de projet événementiel
...	...
34	Ingénieur informatique
...	...
40	Ingénieur R&D
...	...
42	Responsable de la communication digitale
43	Chef de publicité en agence
44	Chargé des relations publiques dans le luxe
45	Stratégiste en médias sociaux
...	...
48	Digital planner
49	Community manager

Proximité du métier
avec le secteur :

- Numérique
- Ingénierie
- Etudes et conseil
- Événement

Dans le classement 2014 des 50 métiers préférés des étudiants, on retrouve un peu moins d'un métier sur trois (30%) qui a un lien plus ou moins direct avec des métiers de la Branche.

Attractivité des métiers du numérique

Les métiers de l'informatique, forts pourvoyeurs d'emploi en France depuis plusieurs années (et en particulier pour les populations jeunes) occupent des places assez hautes globalement (4 métiers entre la 20^{ème} et la 34^{ème}).

- Les métiers « front office » (webmaster / graphiste) aux productions très visibles arrivent en tête
- ...suivis par les métiers du développement (développeur et ingénieur informatique)

Attractivité des métiers de l'ingénierie

Si les métiers d'architecte ou de décorateur d'intérieur (les 2 sont dans le top 10) font partie de l'environnement « construction », l'ingénierie de construction en tant que telle est peu visible. Les émissions tv (D&Co, Appart à vendre...) ont pour l'instant mis en lumière l'aspect BtoC (logements) et « création », ce qui soutient probablement cette tendance

L'ingénierie de process et le conseil en technologie sont moins représentés et arrivent plus loin (designer industriel et ingénieur R&D)

Attractivité des métiers des études et du conseil

Seuls les métiers du conseil en relations publiques émergent. Les consultants (management, RH...) ne figurent pas dans le Top 50

Attractivité des métiers des l'événement

Malgré sa taille plus modeste, le secteur est bien représenté, notamment avec le chef de projet événementiel (n°30)





Attractivité sectorielle

Les entreprises préférées des étudiants

Source Universum 2016

Cursus commerce

1	LVMH
2	Google
3	L'Oréal Group
4	Apple
5	Chanel
6	Groupe Canal +
7	Nestlé
8	Danone
9	EY (Ernst & Young)
10	Coca-Cola Enterprises
13	KPMG
15	The Boston Consulting Group
16	McKinsey & Company
17	Deloitte
22	Microsoft
24	Ubisoft
25	PwC
30	Blablacar
46	Bain & Company
47	Blizzard Entertainment
51	Mars
66	Accenture
71	Capgemini
85	Roland Berger
87	Oliver Wyman

Cursus ingénieurs

1	Airbus Group
2	Google
3	Thales
4	Dassault Aviation
5	Safran
6	EDF
7	Apple
8	VINCI
9	Microsoft
10	Dassault systèmes
15	Ubisoft
19	IBM
33	Parrot
37	Electronic Arts
39	McKinsey & Company
40	EY (Ernst & Young)
44	The Boston Consulting Group
49	Capgemini
59	Deloitte
60	Blablacar
62	Accenture
73	PwC
74	Mazars
75	KPMG
78	Technip
80	Solucom
86	SopraSteria
87	Altran
90	Atos
92	Alten
95	Mars
96	Hewlett-Packard
98	CGI

Etudiants au cursus « commerce / business »

- **Numérique** : peu d'éditeurs (Google, Apple et Microsoft d'un côté et de l'autre les éditeurs de jeux vidéos) ou d'ESN (Cap Gemini est cité mais est-ce pour sa Branche conseil ?) globalement dans le top 100
- **Ingénierie** : aucun grand groupe de l'ingénierie n'apparaît dans ce classement 2016, les grands industriels sont bien placés (L'Oréal, Nestlé, Danone, Airbus, Thales, PSA, TOTAL...) à l'inverse des grands de la construction
- **Etudes et conseil** : les grands groupes du conseil et de l'audit sont très cités et apparaissent donc très attractifs pour ces populations

Etudiants au cursus « ingénieur »

- **Numérique** : le secteur est très présent, on retrouve les géants américains, comme les ESN françaises (ATOS, SopraSteria, Cap Gemini...), ainsi que des start up (Blablacar, Parrot...)
- **Ingénierie** : Technip apparaît dans ce top 100, on retrouve également quelques grands groupes de conseil en technologie (Alten, Altran), mais les grandes ingénieries de la construction (Egis, Ingerop, Setec...) ne figurent pas dans le classement. Les industriels et grands groupes du BTP sont très bien placés en revanche
- **Etudes et conseil** : les grands groupes du conseil apparaissent mais beaucoup moins et avec de moins bons classements que pour les profils « commerce / business »

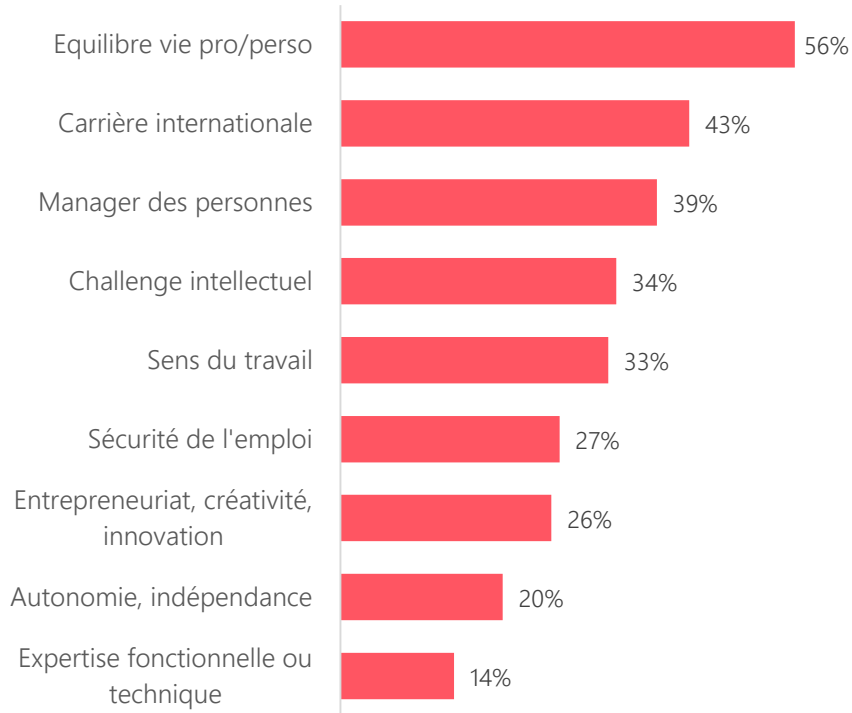




Attractivité sectorielle et attentes des étudiants

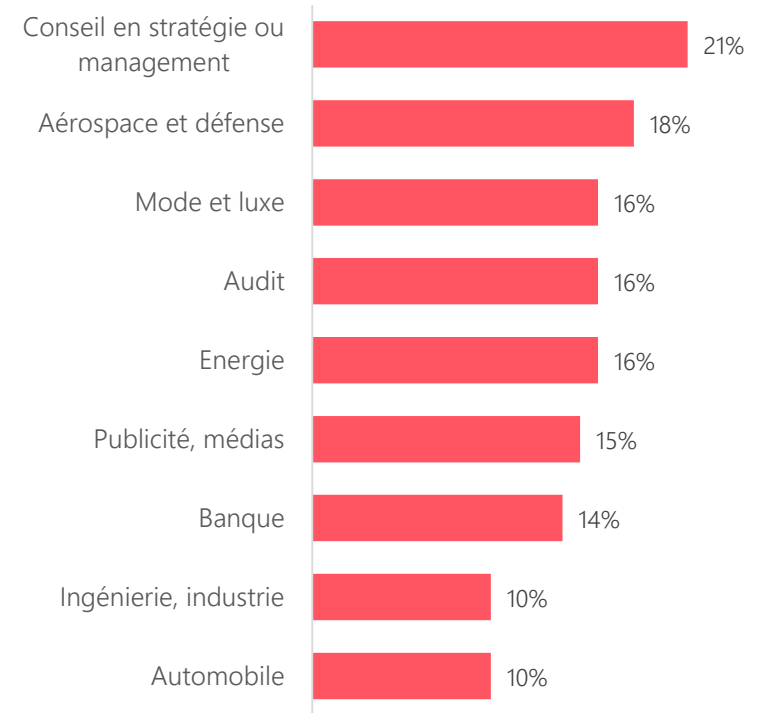
Aspirations professionnelles des étudiants pour leur carrière

Source Universum 2016



Secteurs plébiscités

Source Universum 2016



Plus de la moitié des étudiants recherchent aujourd'hui un équilibre de vie professionnel et personnel, ceci devant l'aspiration à une carrière internationale.

Le secteur du conseil en stratégie ou en management est le plus plébiscité par les étudiants en 2016, ce qui montre une attractivité du secteur de la Branche sur le territoire national.



5. Offres de formation et besoins en Auvergne-Rhône-Alpes





Démarche et méthodologie

Liste des formations retenues comme pouvant mener à des métiers de la Branche (codes NSF)

Code NSF	Titre	Secteur	Sous-secteur
114	Mathématiques	Numérique	numérique
320	Spécialités plurivalentes de la communication et de l'information	Numérique	numérique
326	Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission	Numérique	numérique
115	Physique	Ingénierie	construction
220	Spécialités pluritechnologiques des transformations	Ingénierie	construction
224	Matériaux de construction, verre, céramique	Ingénierie	construction
227	Energie, génie climatique	Ingénierie	construction
230	Spécialités pluritechnologiques génie civil, construction, bois	Ingénierie	construction
231	Mines et carrières, génie civil, topographie	Ingénierie	construction
232	Bâtiment : construction et couverture	Ingénierie	construction
233	Bâtiment : finitions	Ingénierie	construction
113	Sciences naturelles, biologie-géologie	Ingénierie	environnement
116	Chimie	Ingénierie	environnement
118	Sciences de la vie	Ingénierie	environnement
110	Spécialités pluriscientifiques	Ingénierie	process
111	Physique-chimie	Ingénierie	process
200	Technologies industrielles fondamentales	Ingénierie	process
201	Technologies de commandes des transformations industrielles	Ingénierie	process
223	Métallurgie	Ingénierie	process
225	Plasturgie, matériaux composites	Ingénierie	process
251	Mécanique générale et de précision, usinage	Ingénierie	process
254	Structures métalliques	Ingénierie	process
255	Electricité, électronique	Ingénierie	process
120	Spécialités pluridisciplinaires, sciences humaines et droit	Conseil	management
122	Economie	Conseil	management
128	Droit, sciences politiques	Conseil	management
311	Transports, manutention, magasinage	Conseil	management
312	Commerce, vente	Conseil	management
313	Finances, banque, assurances, immobilier	Conseil	management
314	Comptabilité, gestion	Conseil	management
123	Sciences sociales (y.c. démographie, anthropologie)	Conseil	RH
124	Psychologie	Conseil	RH
315	Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	Conseil	RH

Sources des données

- **Besoins et compétences recherchées par les entreprises de la Branche :**
 - Observatoire Dynamique des Métiers de la Branche
 - Entretiens (61)
 - Groupes de travail (3)
 - Sondage KYU Lab (152 répondants)
- **Offre de formation initiale et effectifs étudiants/ diplômés**
 - Base Open data Ministère Enseignement Supérieur et Recherche 2017
 - Données complémentaires des rectorats de Rhône-Alpes (fournies par le Conseil Régional)
 - Base Reflet du Céreq 2015
- **Offre et consommation de formation continue**
 - Bases des formations en Rhône-Alpes du CARIF-OREF 2015
 - Base des formations financées du Fafiec 2017

Méthodologie

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).

NB : en moyenne nationale, la moitié des étudiants s'insère professionnellement dans des secteurs différents de leur formation initiale (source : IGEM)





Le numérique est particulièrement touché par un déficit de candidats




Evaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles en Auvergne-Rhône-Alpes

Source : sondage et projection KYU Lab sur 2017-2020

	 Numérique	 Ingénierie	 Conseil
Recrutements à réaliser	2 650	900	650
Créations nettes d'emplois	2 250	500	500
Départs en retraite	400	400	150
Candidats disponibles	~1 400	~3 500	~1 900
Jeunes diplômés	400 à 500	1200 à 1400	1600 à 1800
Demandeurs d'emploi en reconversion	900	3 500	1 200

Les métiers du numérique relevant de la Branche sont particulièrement touchés par le déficit de candidats

- Le **secteur du numérique** est celui de la Branche qui représente le plus gros **risque de déficit de personnel et de compétences** disponibles à l'embauche
- C'est donc sur ce secteur que les **actions de formation et/ou de reconversion** semblent **prioritaires**
- L'**attractivité du secteur** du numérique est un sujet **crucial** car les **compétences recherchées** sont également prisées par les entreprises hors Branche
- L'**ingénierie** et le **conseil** n'affichent pas de déficit annuel de candidats, ils bénéficient de **viviers d'emplois** à la fois **plus diversifiés et moins spécifiques**

	 Numérique	 Ingénierie	 Conseil
Déficit de candidats	1 000 à 1 200*	-	-

*Attention, il ne s'agit pas d'un nombre de places à ouvrir en formation

Hypothèses du modèle

- Créations nettes d'emploi** : modélisation en s'appuyant sur la statistique publique 2008-2015 (Branche et secteurs clients) et le sondage mené dans l'étude
- Départs en retraite** : départ de 20% des effectifs âgés de plus de 55 ans chaque année
- Jeunes diplômés** : les arrivées dans la région de jeunes diplômés ne compensent pas les départs, l'hypothèse a été gardée d'un équivalent de 50% de la promotion régionale annuelle restant dans la région.
- 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 : 52% des effectifs en informatique en Auvergne-Rhône-Alpes sont salariés dans la Branche → les entreprises de la Branche peuvent espérer recruter 52% des promotions sur ces métiers).
- Demandeurs d'emploi en reconversion** : idem, la Branche est en capacité de recruter sur un métier une part des demandeurs d'emploi équivalente à son poids dans la région

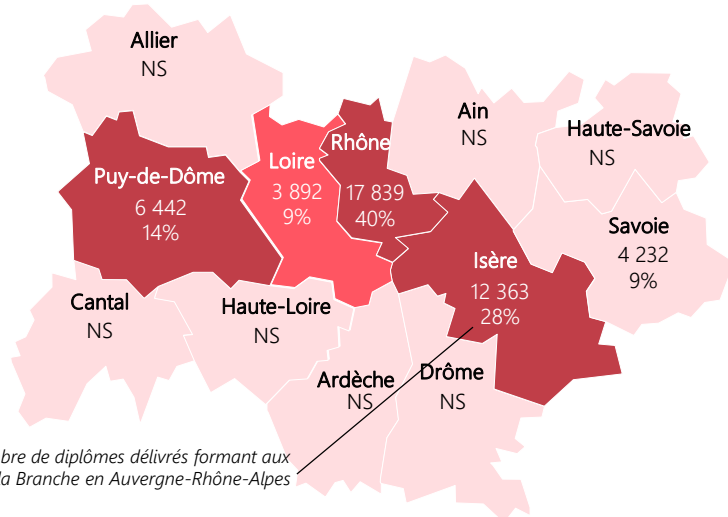




Une répartition géographique de l'offre de formation initiale à l'image de la répartition des effectifs sur la région

Répartition géographique des 44 768 diplômes délivrés en 2013-2014 pouvant potentiellement mener aux métiers de la Branche*

Source 2017 Ministère Enseignement Supérieur



Part sur le nombre de diplômes délivrés formant aux métiers de la Branche en Auvergne-Rhône-Alpes



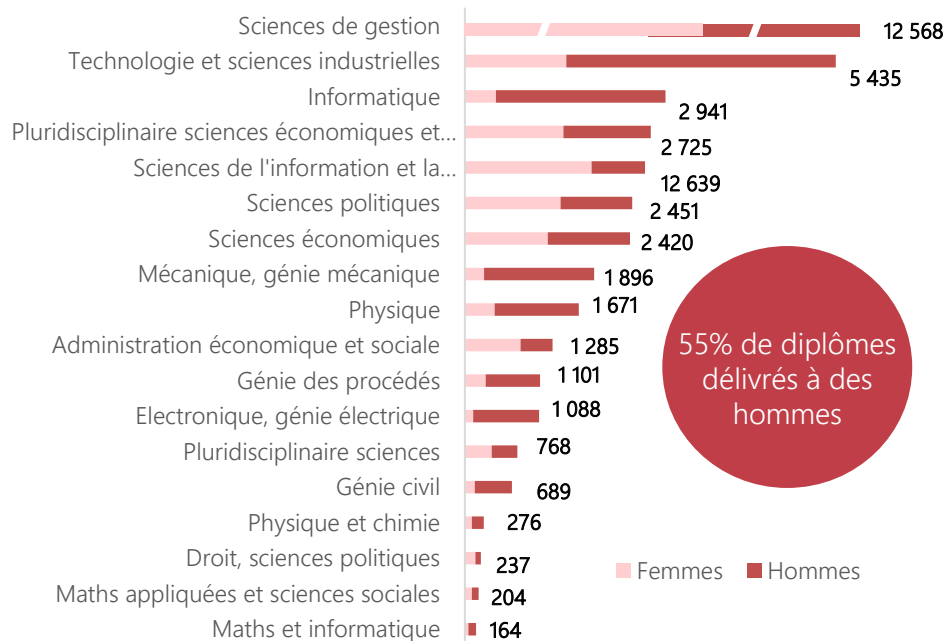
Part des salariés ayant effectué leurs études dans la région ou ils travaillent - Source INSEE 2015 Enquête emploi en continu*

	AuRA	France
Numérique	89%	87%
Ingénierie	82%	82%
Etudes et conseil	92%	85%

- Les entreprises de la région recrutent principalement des personnes formées dans la région, en particulier dans le conseil
- Cela se vérifie en particulier pour le secteur du conseil

Ventilation des diplômes délivrés menant aux métiers de la Branche

Source 2017 Ministère Enseignement Supérieur



Le territoire présente des *disparités en matière de formation initiale*, en effet 3 départements concentrent plus de 80% des effectifs diplômés. Toutefois cette répartition géographique est proche de celle des effectifs de la Branche dans la région. Seuls 2 départements présentent des écarts notables : l'Ardèche ne délivre aucun diplôme menant aux métiers de la Branche alors qu'elle emploie 1% des effectifs de la Branche sur la région et à l'inverse, la Loire délivre 9% des diplômes en accueillant 4% des effectifs de la Branche.

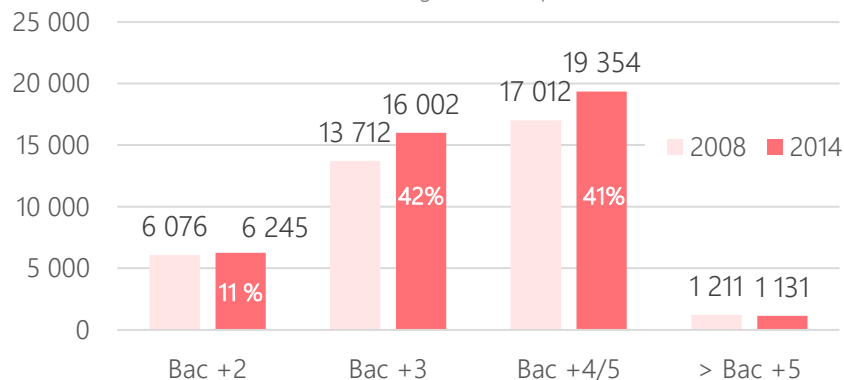


Formation initiale : une croissance des effectifs d'étudiants inférieure à la croissance des effectifs de la Branche

[retour](#)

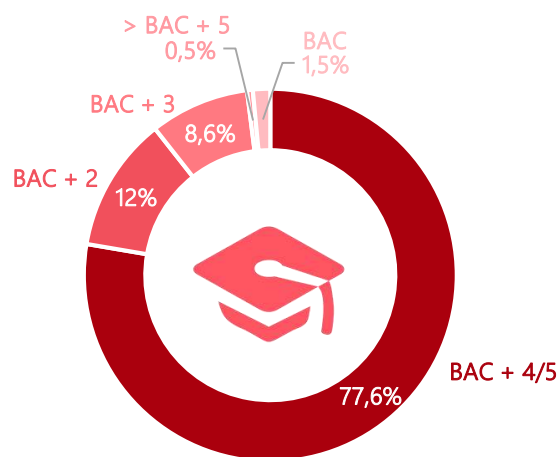
Répartition des effectifs-étudiants selon le niveau de formation (spécialités pouvant mener à la Branche)

Source Ministère Enseignement Supérieur 2017



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

Source Observatoire dynamique OPIIEC Mai 2018



La hausse globale des effectifs-étudiants dans les spécialités pouvant mener aux métiers de la Branche entre 2008 et 2014 s'établit à 6% alors que les effectifs ont crû de plus de 15%.

- Les plus fortes hausses des effectifs touchent les formations en **Bac+3 et Bac+4/5** avec respectivement +9% et +8%, ce qui est cohérent avec les attentes des entreprises
- Les formations en **Bac+3 et Bac +4/5** représentent plus de 80% des effectifs mais il convient de noter qu'une part importante des diplômés Bac+3 suivent ensuite des formations Bac+5

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

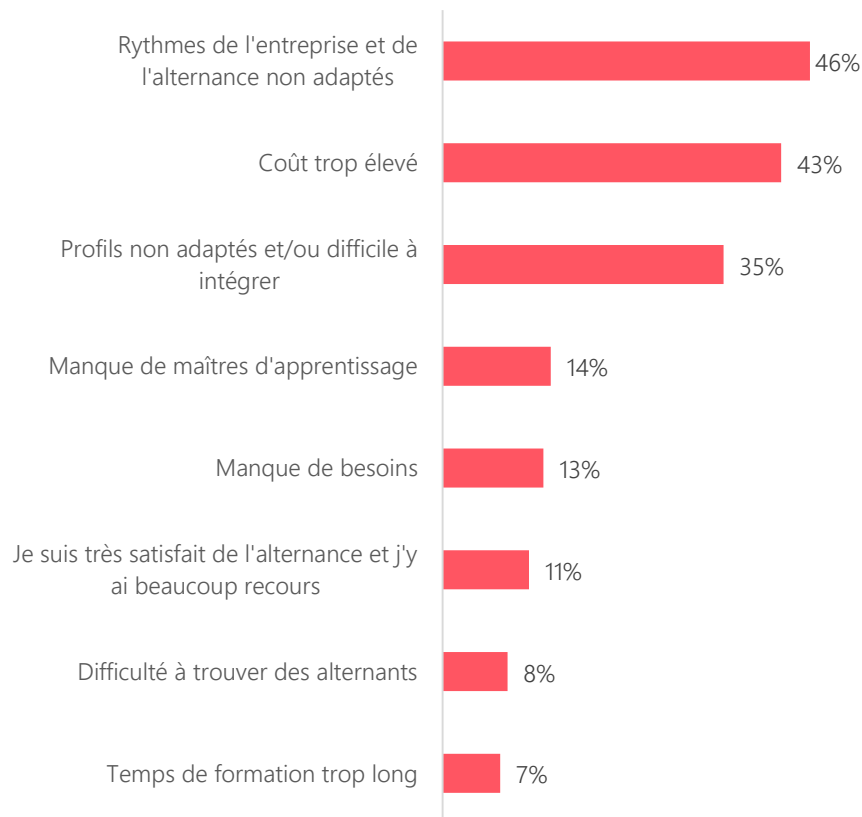
- Les effectifs étudiants sur des formations Bac+4 et plus (47%) représentent un **vivier potentiel important** pour la Branche avec près de 50 000 étudiants
- Près de 90% des besoins sont exprimés pour des profils à **Bac+4/5 et plus**, or 42% des élèves sont à Bac+3. Toutefois une majorité de ces étudiants poursuivent bien leurs études pour atteindre ce niveau de qualification requis pour intégrer la Branche
- 77% des offres d'emploi pour la Branche spécifient qu'un diplôme de type **école d'ingénieur** est attendu et 17% une formation universitaire



Freins limitant le recours à l'alternance et à l'apprentissage par les entreprises

Freins limitant le recours à l'apprentissage

Source Sondage KYU Lab



La pratique de l'apprentissage en entreprise est assez peu développée dans la Branche

- Seules **11% des entreprises** de la Branche interrogées ont répondu être très **satisfaites** de l'alternance et y avoir beaucoup recours
- Il semblerait que **le secteur du numérique** soit le secteur de la Branche qui ait **le plus recours** à l'apprentissage pour détecter très tôt ses futurs employés et ainsi sécuriser leur recrutement en compétences numériques
- Cela s'explique notamment par une **tension beaucoup plus forte sur les métiers du numérique** que sur les autres secteurs de l'ingénierie et du conseil (constat valable en région Rhône-Alpes comme au niveau national)

Des freins à l'apprentissage difficiles à débloquer

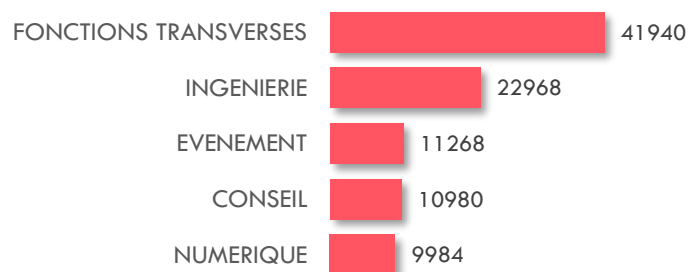
- Le **coût trop élevé** du dispositif ainsi que le **temps de formation nécessaire** à l'**encadrement d'un stagiaire** sont régulièrement mis en avant
- Le **rythme de l'alternance** et son **encadrement jugé chronophage** ajoutent de la complexité au dispositif
- Des **partenariats avec les écoles** sont désormais privilégiés. Lorsqu'ils prennent la forme d'**ateliers de travail** avec des entreprises, sur un sujet et une période donnés, encadrés par un tuteur enseignant, ils permettent d'engager l'immersion de l'apprenti dans un secteur et limitent le coût pour l'entreprise



Profils-type des demandeurs d'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes

Nombre de demandeurs d'emplois potentiellement éligibles par secteur

Source : Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



Peu de demandeurs d'emplois sont spécialisés sur des domaines couverts par la Branche, alors que cette dernière est créatrice d'emplois dans la région

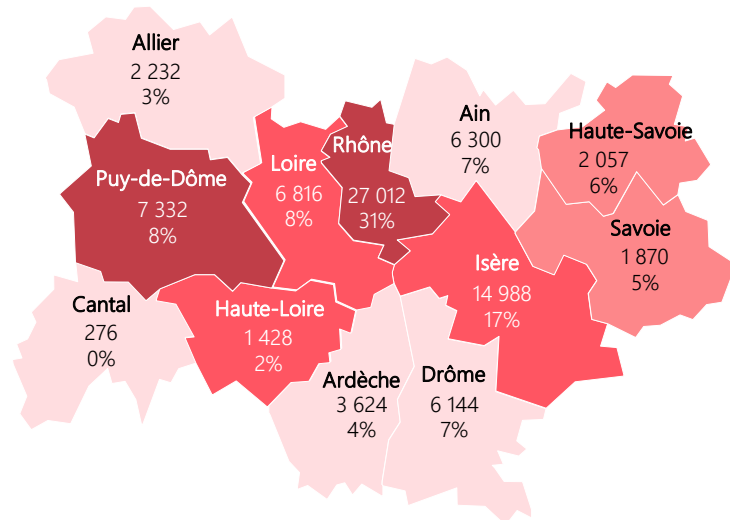
Le BTP très proche du secteur de l'ingénierie de construction arrive en 5^{ème} position avec 9% des demandeurs d'emploi (58 200) mais peu d'entre eux sont éligibles pour intégrer la Branche sans une formation qualifiante préalable

Métiers les plus proches :

- Les ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (5% des demandeurs du BTP)
- Les dessinateurs en bâtiment (1,5% des demandeurs du BTP)
- Les compétences des demandeurs d'emploi sur ces métiers sont proches des compétences recherchées par l'ingénierie de construction

Répartition des demandeurs d'emplois positionnés sur des métiers de la Branche

Source : Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



L'informatique et les télécommunications arrivent en 14^{ème} position, représentant uniquement 2% des demandeurs d'emploi

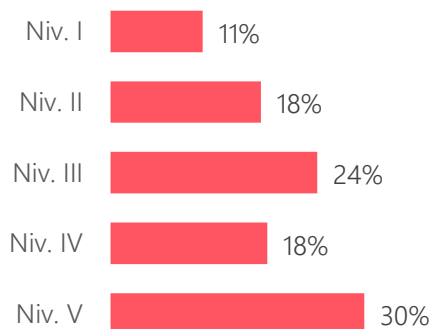
- Les techniciens de production, d'exploitation en informatique et les techniciens d'étude et de développement en informatique sont les deux premières familles en nombre de demandeurs d'emploi. Elles représentent plus de 50% des demandeurs du secteur
- En 4^{ème} position les chefs de projets informatiques et responsables informatiques représentent 15% des demandeurs du secteur
- Enfin les techniciens d'installation, de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique, représentant près de 10% des demandeurs du secteur



Un décalage entre l'offre et la demande de formation continue en Auvergne-Rhône-Alpes

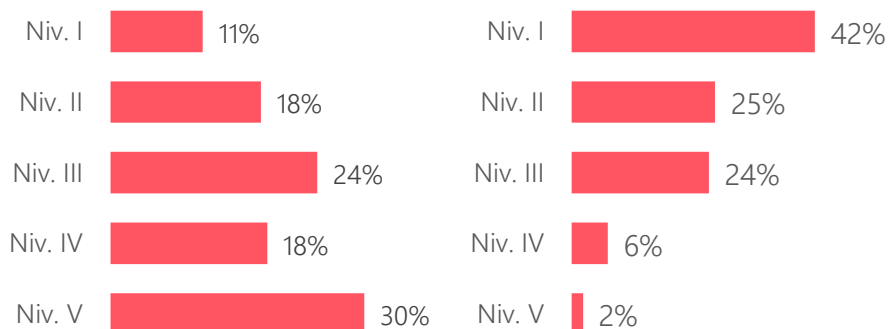
Offre de formation continue par niveau visé

Source : PRAO



Consommation de formation continue par niveau visé

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



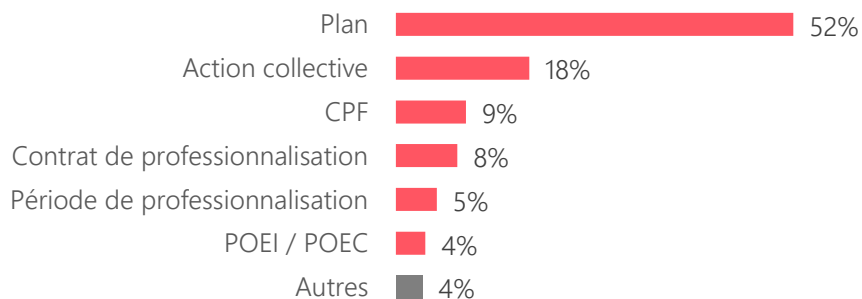
Note : Plus de 60% des formations financées sont des formations courtes de 1 à 5 jours ne visant pas de niveau spécifique

Parmi les formations visant un niveau de certification, les formations visant des niveaux I et II représentent près de 70% des formations consommées

- Si les formations visant des niveaux I et II sont les plus consommées l'offre de formation sur ces niveaux est plus faible que sur les niveaux III, IV et V
- La forte consommation de formation visant des niveaux I s'explique par la socio-démographie de la Branche qui compte une forte proportion de cadres (52%)

Ventilation des formations financées par enveloppe

Source : Fafiec 2018, en nombre de stagiaires



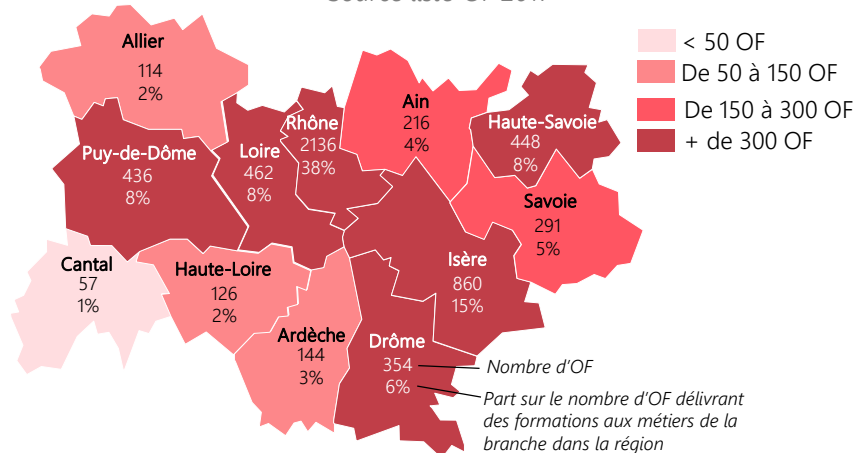
14 500 formations financées en 2016 en Auvergne et Rhône-Alpes par le Fafiec.



Formation continue : des dispositifs Plan et ACN qui bénéficient principalement aux cadres

Cartographie des organismes de formation (OF) délivrant des formations aux métiers de la branche

Source liste OF 2017



La répartition géographique des organismes de formation continue reflète de façon relativement homogène la démographie des départements

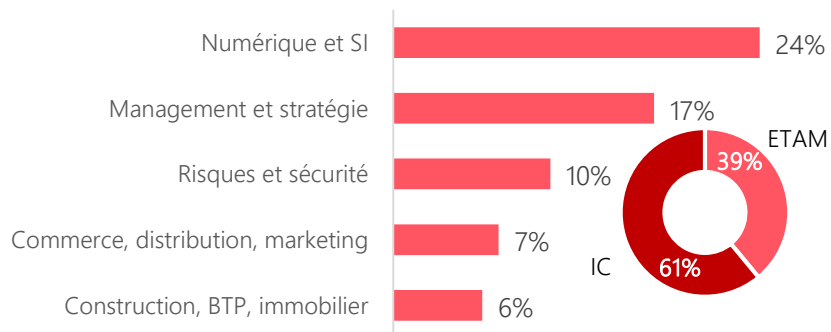
- Le **Rhône** est toutefois **surreprésenté** en termes d'organismes de formation (38% des OF régionaux contre 27% de la population régionale seulement)
- La répartition du reste des organismes de formation se rapproche assez nettement du poids démographique de chacun des départements

Une offre de formation qui répond aux besoins

- Les entreprises de la région s'estiment satisfaites de l'offre locale de formation. Elles déplorent toutefois une manque de flexibilité sur les modes de formation (en ligne, blended...)

Ventilation des consommations Plan et ACN dans la Branche

Source Fafiec 2018



Les programmes de formation Action Collective Nationales (ACN) et Plan financés par le Fafiec bénéficient en majorité aux Ingénieurs et Cadres (IC)

- Les dispositifs ACN et Plan ont surtout pour objectif d'accompagner les salariés dans **l'acquisition de nouvelles compétences pour sécuriser les parcours**
- Près de 61% des stagiaires sont dans la catégorie Ingénieur ou Cadre alors qu'ils représentent 52% des effectifs de la Branche
- Parmi les principales formations retrouvées, on note la **CAO/DAO, l'anglais, le sauvetage-secourisme**, etc.



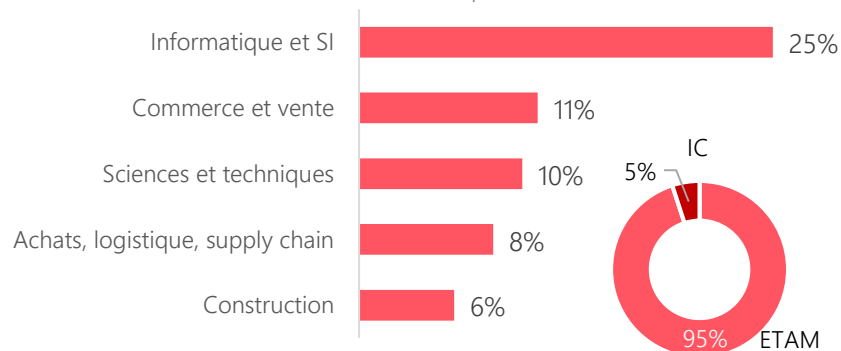


Formation continue : des contrats de professionnalisation proposés principalement aux salariés non cadres

[retour](#)

Ventilation des consommations de contrats de professionnalisation dans la Branche

Source Fafiec 2016

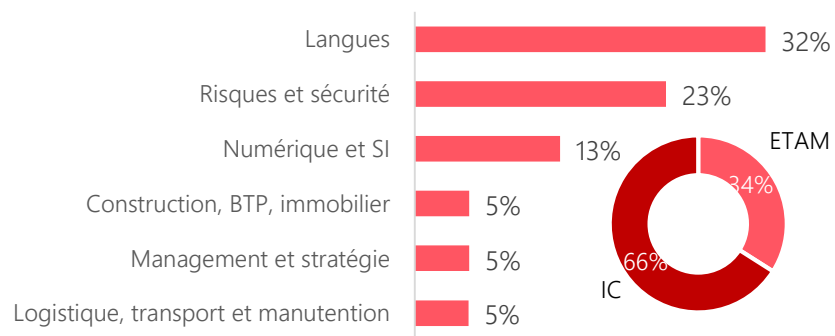


Les contrats de professionnalisation sont principalement orientés vers des populations d'Employés, Techniciens et Agents de Maitrise (ETAM)

- 95% des stagiaires des contrats de professionnalisation sont des ETAM alors qu'ils représentent 46% des effectifs de la Branche
- Parmi ces formations, on note comme thèmes majeurs l'administration SI ou encore l'administration réseaux

Ventilation des consommations de périodes de professionnalisation dans la Branche

Source Fafiec 2018



Les périodes de professionnalisation s'adressent davantage aux Ingénieurs et Cadres déjà en poste pour leur permettre une adaptation aux nouveaux métiers et aux nouvelles compétences

- Les Ingénieurs et Cadres représentent 52% des effectifs de la Branche mais bénéficient de 66% des périodes de professionnalisation
- On remarque que les formations dispensées favorisent l'adaptation aux nouveaux enjeux de la Branche ; internationalisation des marchés, numérisation des pratiques, développement commercial, ou encore gestion des risques et de la logistique

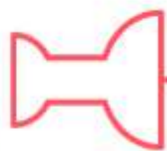


Des nouvelles compétences transverses pour la Branche

Le besoin de développer certaines compétences se retrouve de manière commune à tous les secteurs de la Branche. Si certaines formations sont déjà existantes, il serait nécessaire de proposer de nouveaux modules de formation spécifiques ou d'en assurer une plus grande promotion pour inciter / orienter vers ces thématiques de formations jugées d'avenir.

	COMPÉTENCES	
	Avant-vente, commerce et relation client	Gestion de projet
Origine du besoin	<ul style="list-style-type: none"> La plupart des entreprises identifient comme prioritaire pour maintenir ou faire croître leur activité le développement commercial et la concrétisation de nouveaux partenariats Elles entendent mobiliser dans cet effort l'ensemble des cadres et chargés de projet en contact avec la clientèle 	<ul style="list-style-type: none"> Phénomènes de morcellement des projets et besoin d'agilité dans les équipes projets Des projets plus courts et nombreux induisent un besoin renforcé en gestion de la qualité, du coût et des délais Développement du multi-sites et de la gestion de projet à distance
Exemples de formations existantes et consommées	« Organiser sa démarche commerciale (ACN) » « Consultant Avant-vente » « Ecouter le client et le marché : source de créativité »	« Gestion de projets, les fondamentaux » « Certification PMP »
Exemples de formations à promouvoir	Développer, entretenir et mobiliser son réseau Personnaliser sa relation client Connaissances secteur clients : pharmaceutique...	Le management d'équipe et de projet 2.0 L'innovation dans l'entreprise élargie

Secteur du Numérique de la Branche





Synthèse : un déficit annuel important au recrutement qui risque de se creuser

→ BESOINS EN RECRUTEMENT (par an)

2 250 créations nettes d'emploi



400 départs en retraite*



2 650 personnes à recruter chaque année (*hors turnover*)

Sources : sondage et projection KYU Lab

→ PROFILS DISPONIBLES (par an)

400 à 500 personnes formées disponibles (bac +4/5*)



900 demandeurs d'emploi potentiellement éligibles aux métiers de la Branche



1 200 à 1 500 candidats potentiels

Le déficit de personnes disponibles à l'embauche s'élève donc à près de **1 300 personnes par an**.

Il risque de s'aggraver du fait de la **croissance plus rapide du secteur que celle des effectifs-étudiants** mais aussi parce que le vivier des 900 demandeurs d'emploi représente un stock « épuisable ». Plus ces demandeurs seront intégrés à la Branche, plus il faudra chercher des profils en recherche plus éloignés.

Pour combler ce déficit...

- Il est possible de faire **monter en qualification** et en compétences ou reconvertir sur les métiers du numérique le **vivier des demandeurs d'emploi** aux profils de niveau bac+2/3
- Des efforts peuvent être faits pour rendre **plus attractifs les métiers du numérique et les entreprises de la Branche** pour attirer un plus grande part des jeunes diplômés
- Il est nécessaire de **développer la formation initiale sur le numérique dans la région**

*7% des effectifs (30 600) ont 55 ans ou plus, soit environ 2 250 départs à prévoir dans les 5 prochaines années

*représentant 96% des profils recherchés dans les métiers du numérique relevant de la Branche, après retraitement de 50% des diplômés quittant la région

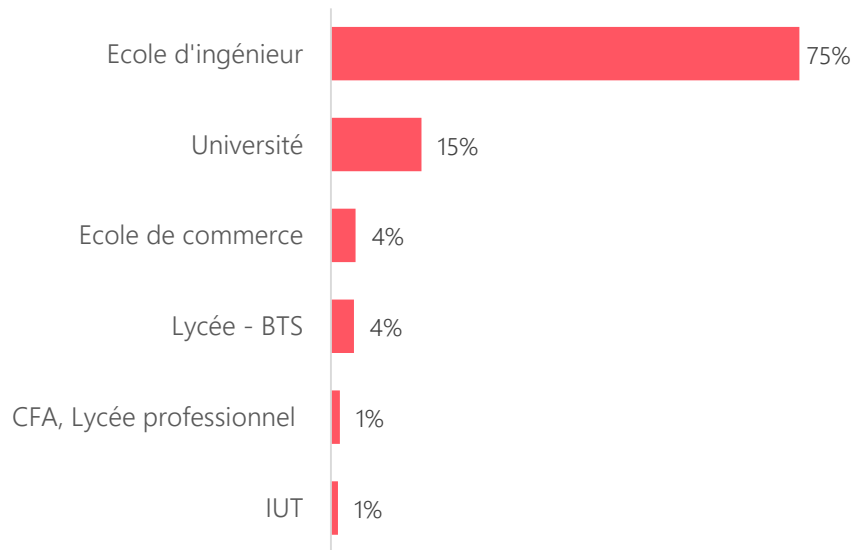




Recrutement : un besoin fort sur des hauts niveaux de qualification

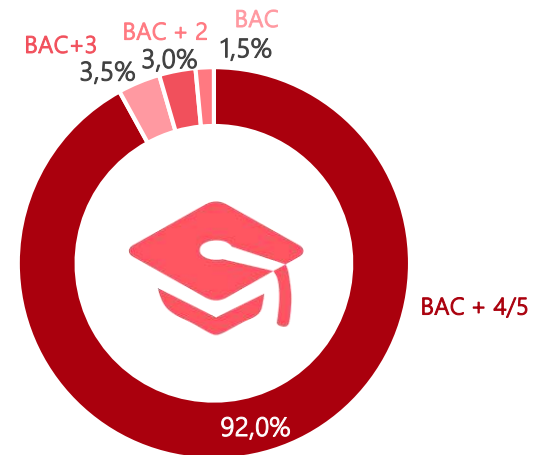
Origine des formations demandées dans les annonces d'emploi

Source Observatoire dynamique OPIIEC – Mai 2018



Répartition des offres par niveau d'études recherché

Source Observatoire dynamique OPIIEC - Mai 2018



- Les **écoles d'ingénieur** apparaissent de loin comme le **premier vivier de recrutement** des entreprises du secteur du numérique de la Branche. Le contenu des formations universitaires n'est pas remis en cause par les professionnels. Soit ils ne connaissent pas ces formations, soit ils leur reprochent de ne pas être suffisamment professionnalisantes (manque de projets, stages...)
- C'est dans le numérique que le **niveau de qualification recherché est le plus élevé** parmi les 4 secteurs de la Branche (92 % de Bac+ 4/5 demandés)
- Cela s'explique notamment par une **complexité et une technicité croissante** des projets et des attentes fortes des recruteurs en termes d'autonomie des employés

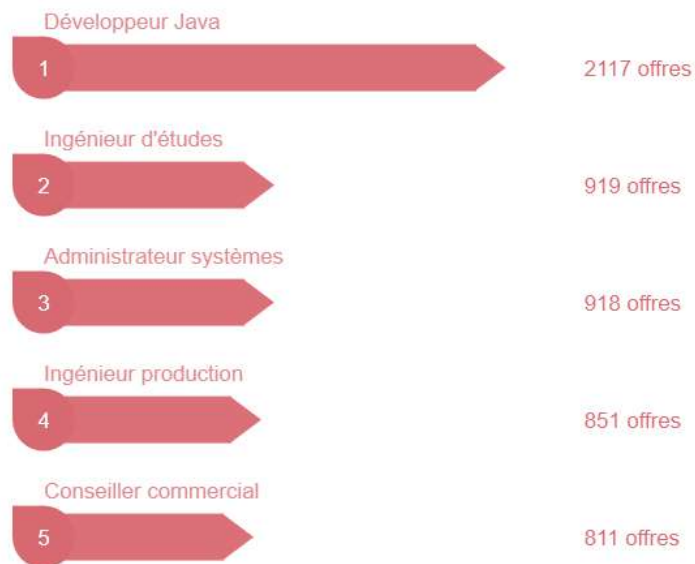


Recrutement : Les entreprises du secteur numérique en concurrence avec les autres secteurs d'activité

← Numérique

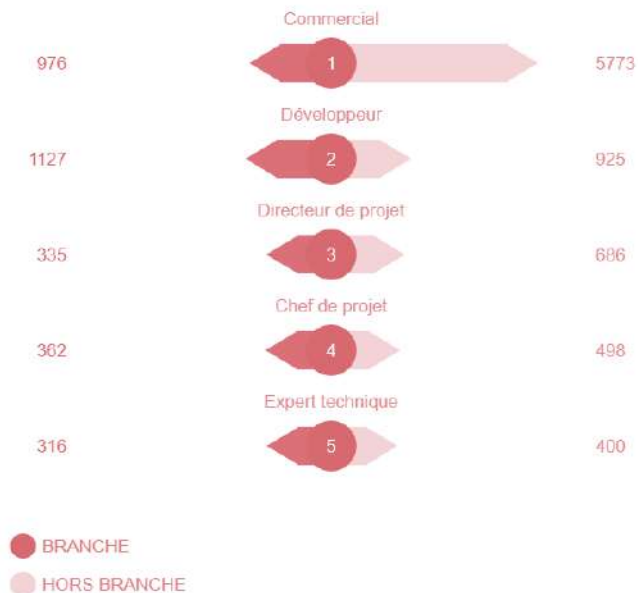
Top 5 des métiers proposés en CDI sur le numérique

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Mai 2018



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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Mai 2018



Métiers concurrentiels

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Mai 2018

1. Responsable partenariats
2. Géomaticien
3. Consultant avant-vente

Métiers en tension

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Mai 2018

1. Développeur
2. Chargé des méthodes outils et qualité
3. Responsable de la sécurité de l'information





Focus sur quelques métiers en évolution

	DÉVELOPPEUR	DATA ANALYST / SCIENTIST
	<i>Métier en tension</i>	<i>Métier émergent</i>
Niveau d'accès	Bac + 2 à Bac + 5 Diplôme d'école d'informatique, diplôme universitaire	Bac + 4 à Bac + 5 Diplôme d'école d'informatique, d'ingénieur ou diplôme universitaire
Facteurs d'évolution	Digitalisation des secteurs clients et besoins croissants en logiciels / applications métiers <ul style="list-style-type: none"> Automatisation et intégration du numérique dans les processus industriels (exemple des logiciels de commande à distance et télémaintenance) Gestion : ERP, CRM... Développement des interfaces d'e-commerce et digitalisation de la relation client 	Besoins croissants en collecte, traitement et sécurisation des données <ul style="list-style-type: none"> Elargissement des capacités du Big Data Utilisation des données pour améliorer l'expérience client Ouverture des données publiques Déploiement des réseaux intelligents (Smart Grids, Smart Cities)
Compétences clé	<ul style="list-style-type: none"> Maîtrise des langages informatiques Gestion de projet / travail en équipe Ecoute et relation client Ergonomie, design 	<ul style="list-style-type: none"> Analyse et traitement statistique Maîtrise des langages informatiques Connaissances métiers / secteurs Pédagogie, reporting et datavisualisation
Métiers d'origine	<ul style="list-style-type: none"> Analyste programmation UI Designer (Graphiste/Infographiste) Webdesigner Architecte Web 	<ul style="list-style-type: none"> Statisticien, mathématicien Consultant, chargé d'études

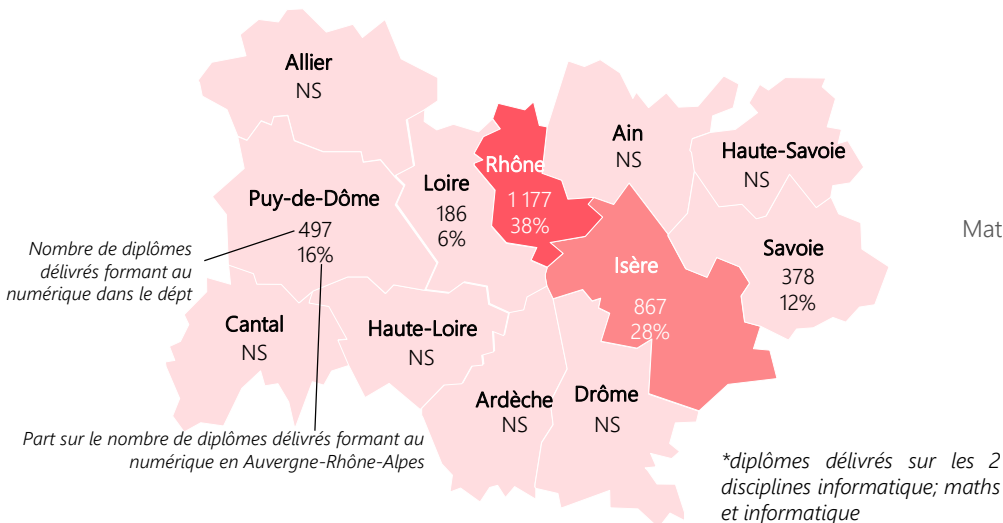


Formation initiale : 3 105 personnes formées aux métiers du secteur en 2014 en Auvergne-Rhône-Alpes

formation numérique

Nombre de diplômes délivrés* par département (niveau bac +2 et au-delà)

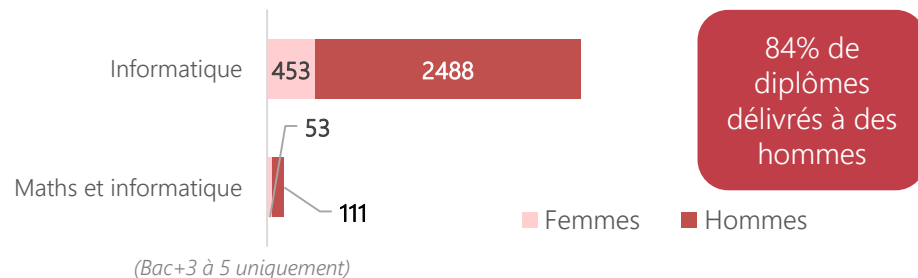
Source Ministère Enseignement Supérieur 2017 (année universitaire 2013/14)



< 500 diplômes délivrés
 De 500 à 1 000 diplômes
 De 1 000 à 1 500 diplômes
 + de 1 500 diplômes

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

Source Ministère Enseignement Supérieur 2017 (année universitaire 2013/14)



Part des salariés du secteur du numérique ayant effectué leurs études dans la même région que leur région de travail

Source INSEE Recensement Population 2013*

Région	Part (%)
AuRA	89%
France	87%

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... Ces volumes n'incluent pas les effectifs des formations hors tutelle du Ministère de l'enseignement supérieur (ex.: Simplon)

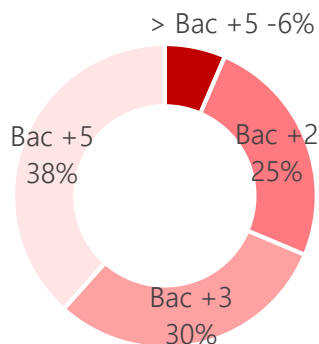
- Les diplômes délivrés sont répartis de façon très inégale selon les départements de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Ils se concentrent à **82%** sur **3 départements** (Isère, Rhône, et Puy-de-Dôme)
- Les **3/4** des diplômes délivrés en Auvergne-Rhône-Alpes sur ces 3 disciplines sont des **diplômes relatifs à la discipline informatique**
- 31% des diplômes du secteur du numérique de la Branche sont délivrés à des **bacheliers de la filière générale**. Respectivement 8 et 1% des diplômes ont été délivrés à des séries technologiques et professionnelles.



Formation initiale : 1 350 profils disponibles à bac+4/5 pour le secteur en Auvergne-Rhône-Alpes en 2014

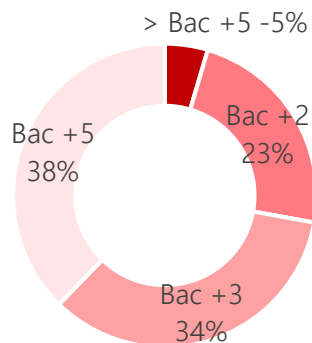
Répartition des effectifs formés au numérique en 2009

Source Ministère Enseignement Supérieur



Répartition des effectifs formés au numérique en 2014

Source Ministère Enseignement Supérieur 2017



Malgré l'essor du numérique depuis plusieurs années, les effectifs formés n'ont augmenté en moyenne que de 2,6% par an entre 2008 et 2014... soit une croissance inférieure à celle des effectifs du secteur (3% par an entre 2009 et 2013)

- On peut observer une légère augmentation du nombre de profils bac +3/4/5 (croissance moyenne de **2% par an** entre 2008 et 2014) mais en revanche **la part des bac +5 diminue reste stable.**

La croissance économique du secteur du numérique de la Branche devrait se traduire par **2 600 emplois net créés par an entre 2017 et 2020**

- Le **besoin** en niveau de qualification **bac + 4/5 s'élève à 92%** en 2015 sur le secteur du numérique (*source OPIIEC*), et représente donc la **majorité des profils recherchés**, soit **2 392 personnes** (sur les 2 600 créations nettes d'emploi)
- En 2014, **1 171 personnes** formées aux numérique avaient un **niveau bac +4/5**. Sachant que 53% des effectifs des métiers du numérique exercent dans la Branche, on peut prendre comme hypothèse que la moitié de ces personnes vont effectivement intégrer une entreprise du secteur numérique, soit un total d'environ de **590 personnes**
- Les professionnels rencontrés (formation et entreprises) estiment que plus de la moitié des jeunes diplômés quittent la région après leurs études. Ce chiffre est compensé par l'arrivée d'étudiants d'autres régions. L'hypothèse moyenne de 75% de cette cohorte de diplômés est retenue.

Il en résulte un nombre estimé de **400 à 500 diplômés par an susceptibles d'intégrer le secteur** du numérique en Auvergne-Rhône-Alpes, ce qui ne permet de répondre qu'à **20% des besoins en recrutements de la Branche.**

Les formations Bac+2/3 constituent un vivier important de candidats mais cela impose certains changements culturels au sein des entreprises de la Branche et dans les comportements d'achat des secteurs clients.

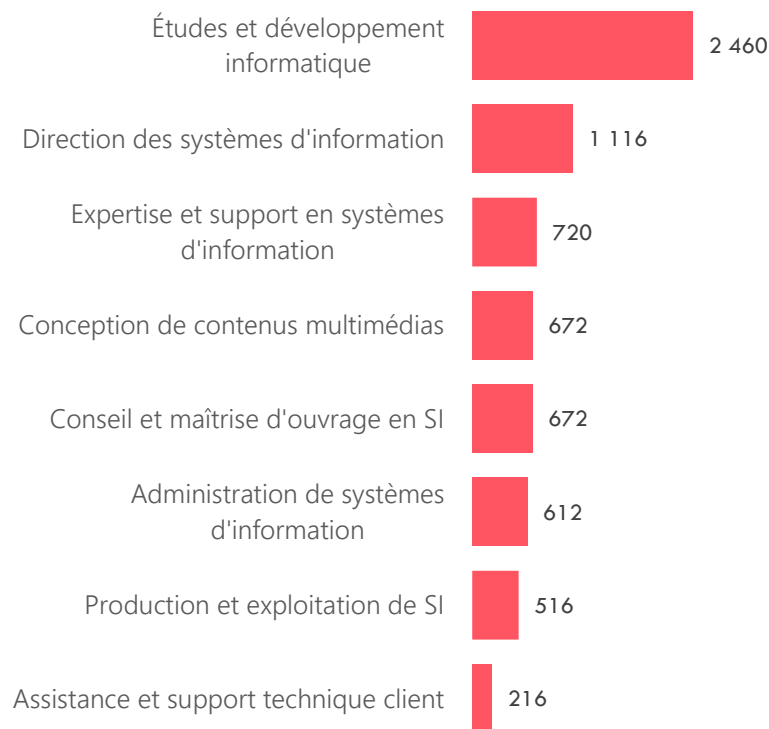
L'ouverture récente du Campus du Numérique, de l'école 101, Eden School ou encore du CFA du numérique renforce l'offre régionale de formation initiale avec parfois des cursus alternatifs (développeur web, full stack..).



Un vivier de 900 demandeurs d'emploi potentiellement éligibles pour les métiers du secteur du numérique de la Branche

Répartition des demandeurs d'emploi potentiellement éligibles par famille de métier

Source Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



Les métiers du numérique représentent 1,5% des demandeurs d'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes, soit près de 7 000 demandeurs en 2016

- Sur ces familles de métiers, nous pouvons faire l'hypothèse qu'environ 50% des demandeurs d'emploi sont diplômés Bac+4 ou 5 (critère de recrutement pour 93% des entreprises du numérique)
- Parmi ces 50% nous faisons à nouveau l'hypothèse que la moitié présente des compétences et des profils en phase avec les attentes des entreprises

Sur ces 1 750 demandeurs d'emploi éligibles potentiellement, on peut imaginer que la moitié intégrera effectivement le secteur du numérique* de la Branche, soit près de 900 demandeurs

- Ce volume ne suffit pas à combler le déficit et il faut alors **élargir le cercle des profils considérés**. On peut ajouter les métiers correspondant à des formations plutôt de niveau **bac +2/3** qui se rapprochent des profils précédents mais qui devront alors **bénéficier d'une formation supplémentaire** pour monter en qualification et effectivement postuler 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** qui pourront par la suite progresser vers des métiers de chef de projet, de cadres en informatique par exemple...

*53% des effectifs du numérique sont dans la Branche



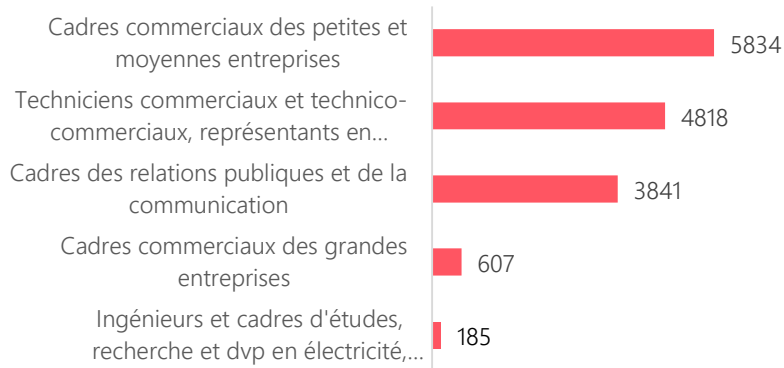


Des demandeurs d'emploi susceptibles de bénéficier de passerelles de formation pour intégrer le secteur

formation
numérique

Effectifs de demandeurs d'emploi* par métier susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur

Numérique de la Branche
Source Emploi Store octobre 2015



Au-delà du public ci-dessus, les **demandeurs d'emploi issus des secteurs donneurs d'ordres** du numérique peuvent faire l'objet de **formation passerelle dans le numérique** pour intégrer le secteur. Ce seront de bons profils commerciaux, responsables avant-ventes, chefs de produits... en relation directe avec des clients qu'ils connaissent (vocabulaire, codes, problématiques...)

Le **Conseil Régional Auvergne Rhône Alpes** s'est engagé dans une **stratégie en faveur du numérique** avec la labellisation « Campus Numérique Région dans et hors les murs », la création de l'école101, de l'école de production Eden School et d'un CFA numérique. Par ces actions, la Région soutient la création d'une offre conséquente pour accompagner vers l'emploi numérique les demandeurs d'emploi.

*données toutes catégories confondues

Les métiers de la liste ci-contre sont aussi susceptibles de bénéficier de formations au numérique pour intégrer la Branche par la suite. Il est toutefois plus difficile d'estimer un nombre précis pour ces profils à priori plus éloignés

Cadres technico-commerciaux → Chefs de produits logiciels

Les qualités d'**écoute client** des employés commerciaux sont un fort atout de reconversion vers le numérique pour des postes de chef de produits logiciels par exemple. Une **formation complémentaire sur les environnements, la programmation** ou le **langage informatique** serait toutefois nécessaire

Cadres de la communication → Marketing, webmarketing

L'utilisation croissante des réseaux sociaux dans la **communication digitale** fait converger les métiers de la communication et des relations publiques vers des profils plus axés vers le marketing et le webmarketing. L'acquisition de compléments sur les **réseaux sociaux, voire des bases de développement web** sont à prévoir

Ingénieurs en électronique → Experts techniques, hardware

Les profils hardware, très recherchés notamment dans le secteur des systèmes embarqués / de l'internet des objets sont accessibles à des ingénieurs en électronique en reconversion. Bénéficiant déjà d'une connaissance solide des composants électroniques, leur profil peut être complété par une formation en conception analogique et numérique

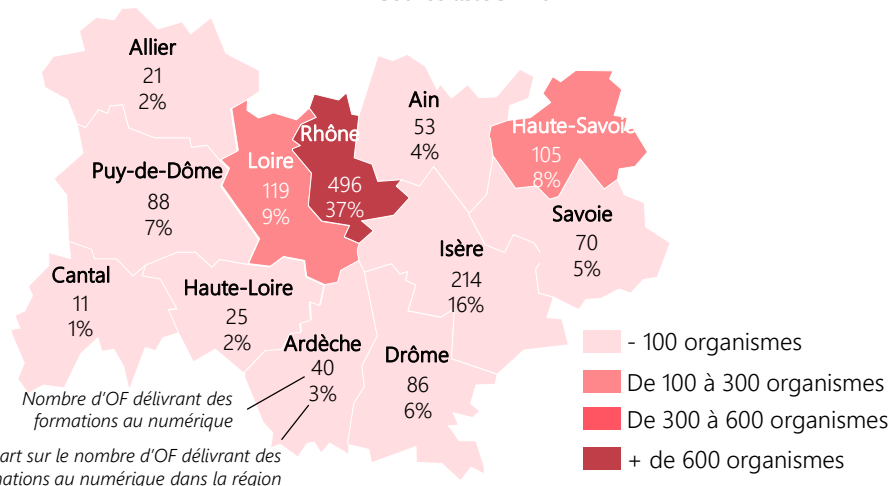




Une répartition géographique de l'offre de formation continue homogène

Cartographie des organismes délivrant des formations au numérique

Source listeOF 2017

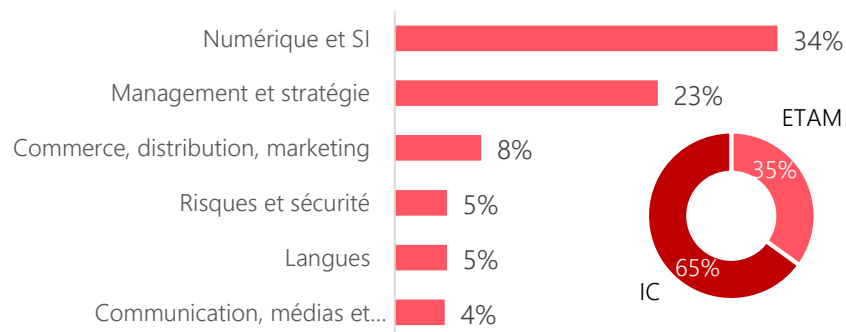


La répartition des OF sur la région reflète assez fidèlement la répartition de la population sur cette même région

- Le Rhône et l'Isère concentrent **plus de 40%** des organismes de formation de la région sur le numérique
- On retrouve également une bonne représentation de la **Haute-Savoie** (8%) et la **Loire** (9%) et du **Puy-de-Dôme** (7%) qui équilibrent la répartition géographique des OF
- Le nombre d'organisme semble suffisant pour répondre aux besoins et les professionnels du secteur ne déplorent pas de lacunes sur l'offre de formations continues au numérique dans la région
- Complémentairement, le lancement récent du **Campus du Numérique** et de **l'école 101** renforce l'offre de formation continue au numérique

Ventilation des consommations Plan et ACN dans la Branche

Source Fafiec 2018



Les programmes de formation Action Collective et Plan financés par le FAFIEC dans le secteur du numérique de la Branche bénéficient en majorité aux Ingénieurs et Cadres (IC)

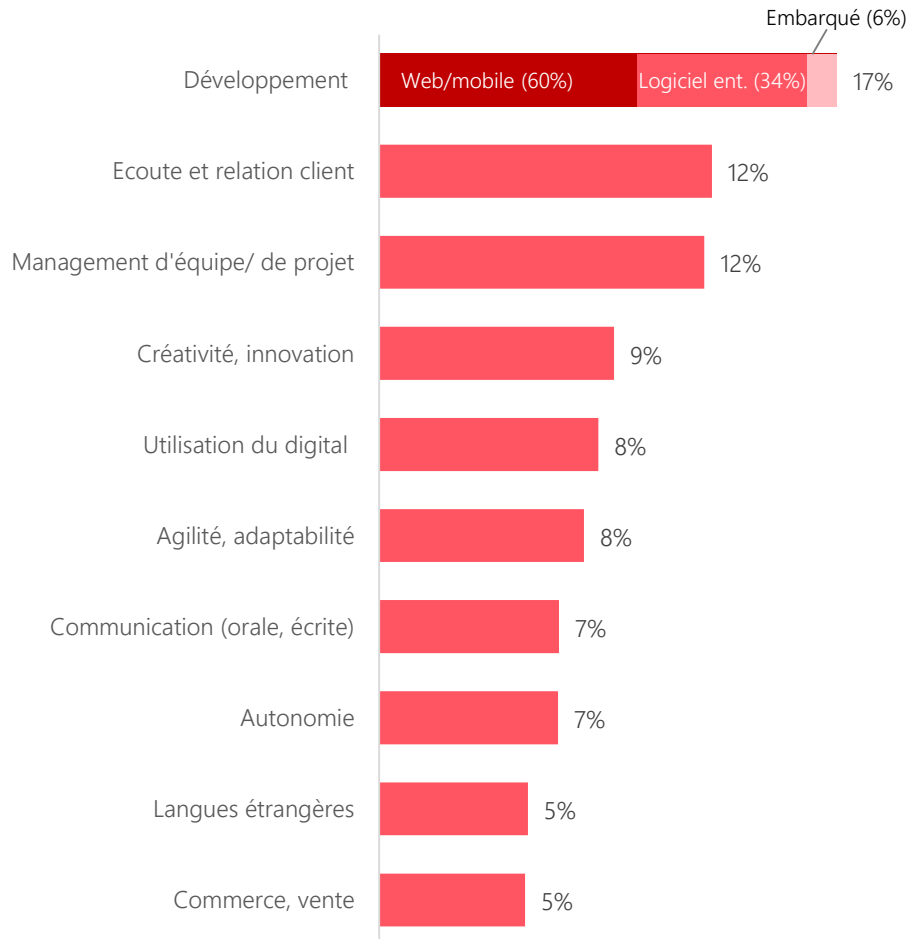
- Les dispositifs Actions Collectives et Plan ont surtout pour objectif d'accompagner les salariés dans l'acquisition de nouvelles compétences pour sécuriser les parcours
- Près de **65% des stagiaires sont des Ingénieurs et Cadres** alors qu'ils représentent 52% des effectifs de la Branche
- Parmi les principales formations retrouvées, on note **l'anglais**, les **ERP**, la **gestion d'entreprise**, la **gestion de la relation client** (CRM), ou encore la **CAO-DAO**



Le développement, principale compétence technique à développer

Sujets sur lesquels les entreprises du numérique projettent de former leur salariés

Source sondage KYU Lab



Seul le développement ressort comme compétence technique parmi les priorités de formation. Le besoin de développer cette compétence provient des difficultés de recrutement sur ce métier, les entreprises forment alors leurs salariés à cette spécialité

- Le besoin en **formation sur du développement** ressort comme prioritaire s'explique par la volonté de se doter de plus de développeurs, en particulier sur les spécialités web et mobile
- Les entreprises du secteur recherchent principalement des profils **qualifiés et expérimentés** du fait de la complexité des projets. Une grande **capacité d'écoute et de relation client**, de l'**agilité**, ainsi qu'une bonne capacité d'adaptation et de **créativité** sont attendues
- Le besoin en compétences de **gestion de projet** se retrouve également dans la demande de profils de manager et chef de projet

L'analyse des différents relais de croissance identifiés dans cette étude pour le numérique en Rhône-Alpes fait aussi ressortir le besoin de développer les compétences suivantes

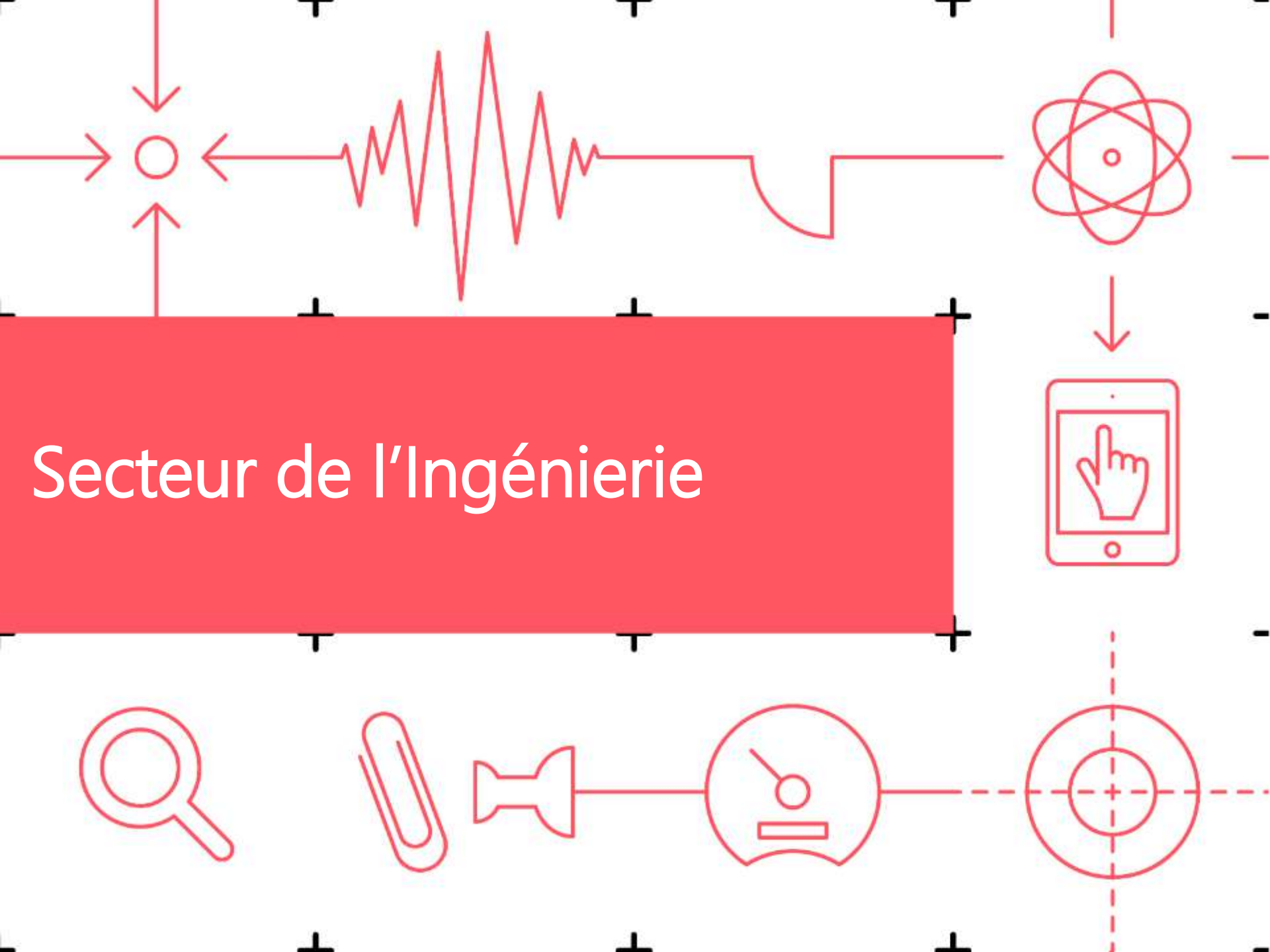
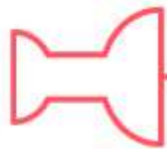
- **Collecte, sécurisation et fiabilisation des données**
- **Traitement statistiques et gestion de données**
- **Programmation de machines à commande numérique et de manutention/commande à distance**
- **Gestion de réseaux intelligents**
- **Gestion des consommations d'énergie** dans les systèmes embarqués
- **Simplification de l'ergonomie et de l'expérience client**



Pistes d'actions pour mettre en cohérence l'offre de formation et les besoins des entreprises

Constat	Actions à mettre en œuvre
Le besoin en formations techniques (développement web, mobile, logiciels entreprises, etc.) porte sur une meilleure application opérationnelle des acquis de formation sur le terrain de l'entreprise	→ Dans les formations techniques, encourager les organismes de formation à développer plus de phases de mise en pratique pour rendre ces formations plus opérationnelles. Permettre également aux stagiaires de venir avec leurs cas entreprise pour personnaliser les exercices à leur contexte / besoin
Les formations techniques recherchées le sont principalement sur des projets de requalification / mobilité vers des métiers porteurs (principalement développeurs)	→ Encourager / favoriser le recours à des dispositifs de requalification pour construire ces types de parcours → Encourager les OF à enrichir leur offre sur de tels parcours longs de reconversion
De nombreuses entreprises recrutent des profils relativement éloignés des métiers de l'informatique (physiciens, chimistes, neurologues) et financent leur reconversion pour pallier la pénurie de personnel	→ Développer des passerelles larges, moins sélectives avec des formations longues et certifiantes , pour favoriser les reconversions → Sensibiliser les demandeurs d'emploi et entreprises de la Branche aux passerelles de reconversion vers les métiers porteurs de l'informatique pour ces profils
On note une faible consommation des formations « Développement personnel et professionnel » alors que le besoin des entreprises en savoir-être augmente (initiative, créativité, écoute et relation client, etc.)	→ Promouvoir les formations axées savoir-être pour encourager la libération du management des entreprises
Les savoir-être d' agilité et d' adaptabilité ne sont par ailleurs envisageables qu'avec une formation technique sur les différents outils et langages informatiques mobilisables	→ Développer des formations mixtes , entre le management de l'innovation , la gestion de projet et les outils innovants

Secteur de l'Ingénierie





Un excédent de profils disponibles

→ BESOINS EN RECRUTEMENT (par an)

500 créations nettes d'emploi



400 départs en retraite*



900 personnes à recruter

→ PROFILS DISPONIBLES (par an)

1 200 à 1 400 personnes formées disponibles (bac +4/5*)



2 300 demandeurs d'emploi potentiellement éligibles aux métiers de la Branche



3 500 à 3 700 candidats potentiels

Sources : sondage et projection KYU Lab

- Le secteur de l'ingénierie présente un excédent de personnes disponibles qui s'élève donc à ~1 000 personnes
- Cette situation devrait perdurer dans les 5 prochaines années puisque la croissance des effectifs d'étudiants formés est plus rapide que celle du secteur
- La recherche de profils experts / techniques sectoriels est un facteur à prendre en compte pour le secteur de l'ingénierie

*7% des effectifs (27 000) ont 55 ans ou plus, soit environ 1 890 départs à prévoir dans les 5 prochaines années

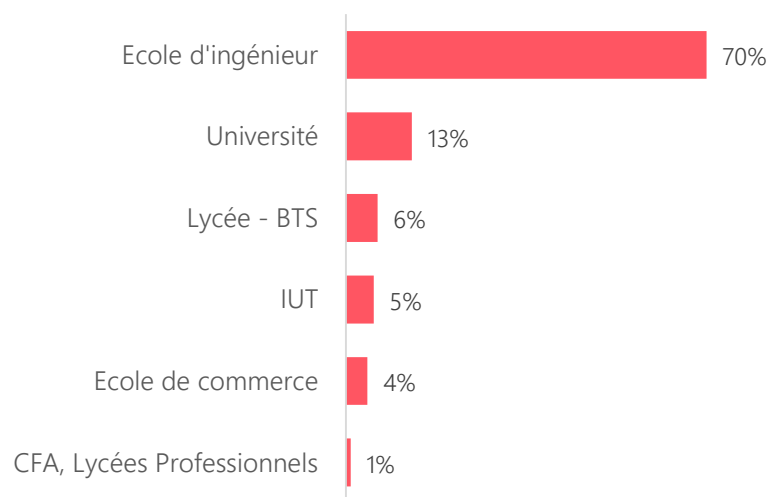
*représentant 82% des profils recherchés dans le secteur de l'ingénierie, après retraitement de 50% des diplômés quittant la région



Un besoin en recrutement de profils spécialistes

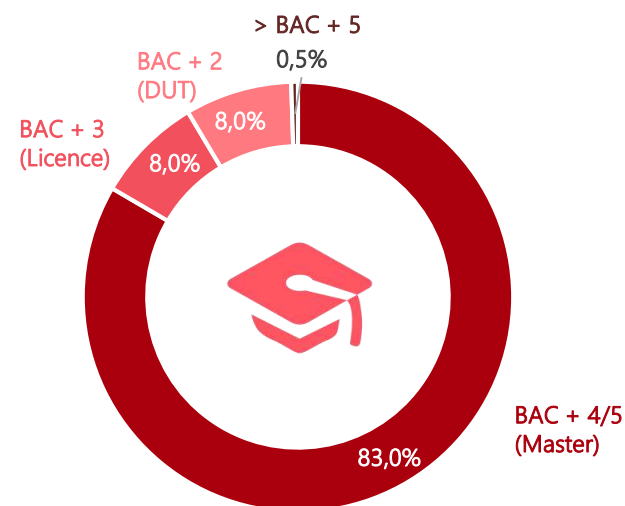
Niveaux de formation demandés dans les annonces d'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes

Source 2015 Observatoire dynamique OPIIEC Mai 2018



Répartition des offres par niveau d'études recherchés en Auvergne-Rhône-Alpes

Source Observatoire dynamique OPIIEC Mai 2018



- La **croissance du secteur** va engendrer un besoin de **550 créations nettes d'emplois** par an entre **2017 et 2020**
- Dans le secteur de l'ingénierie, le **niveau de formation demandé à l'embauche est plus hétérogène que dans le numérique** avec presque 20% de profils issus des universités ou des lycées (BTS)
- Le **niveau de qualification demandé** est également un peu **mieux réparti** entre des profils Bac +4/5 et des profils de niveau licence ou BTS
- Les profils de spécialistes sont principalement recrutés dans les écoles tandis que les professions intermédiaires (techniciens, maîtres d'œuvre, dessinateurs projeteurs, etc.) sont recrutées à des niveaux inférieurs



Recrutement : Les entreprises du secteur de l'ingénierie en concurrence avec les autres secteurs d'activité

Top 5 des métiers émergents sur l'ingénierie dans la région

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Mai 2018



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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Mai 2018



Métiers concurrentiels

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Mai 2018

1. Ecologue
2. Responsable ingénierie et études
3. Directeur de centre de profit

Métiers en tension

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Mai 2018

1. Technicien méthodes
2. Technicien / Ingénieur tests et essais
3. Responsable méthodes et industrialisation



Focus sur quelques métiers en évolution

	BIM MANAGER	EXPERT TECHNIQUE
	<i>Métier émergent</i>	<i>Métier en tension</i>
Niveau d'accès	Bac + 4 à Bac + 5 (+ expérience) Diplôme d'école d'ingénieur, d'informatique ou diplôme universitaire	Bac + 4 à Bac + 5 (+ expérience) Diplôme d'école d'ingénieur, d'informatique ou diplôme universitaire
Facteurs d'évolution	<ul style="list-style-type: none"> • Evolution des pratiques de conception • Baisse des investissements dans l'ingénierie de la construction et recherche de gains de productivité • Généralisation de la maquette numérique qui tend à se standardiser • Développement des modes collaboratifs 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement législatif sur la gestion énergétique et le recyclage notamment • Recours croissant aux énergies renouvelables • Complexification des projets sollicitant l'ingénierie • Structuration d'équipes projet par compétences techniques
Compétences clé	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion de projet, pilotage • Management d'équipe • Management du changement • Maîtrise des outils informatiques du BIM • Gestion financière 	<ul style="list-style-type: none"> • Expertise technique spécifique <ul style="list-style-type: none"> ○ Thermique ○ Acoustique ○ Ergonomie / Design • Gestion de projet
Métiers d'origine	<ul style="list-style-type: none"> • Technicien CAO • Dessinateur, projeteur • Chargé d'études techniques • Chef de projet 	<ul style="list-style-type: none"> • Techniciens des méthodes de production • Responsable de domaine technique • Responsable Ingénierie et Etudes • Responsable projet / certification

[Référentiel des métiers de la Branche - OPIIEC](#)

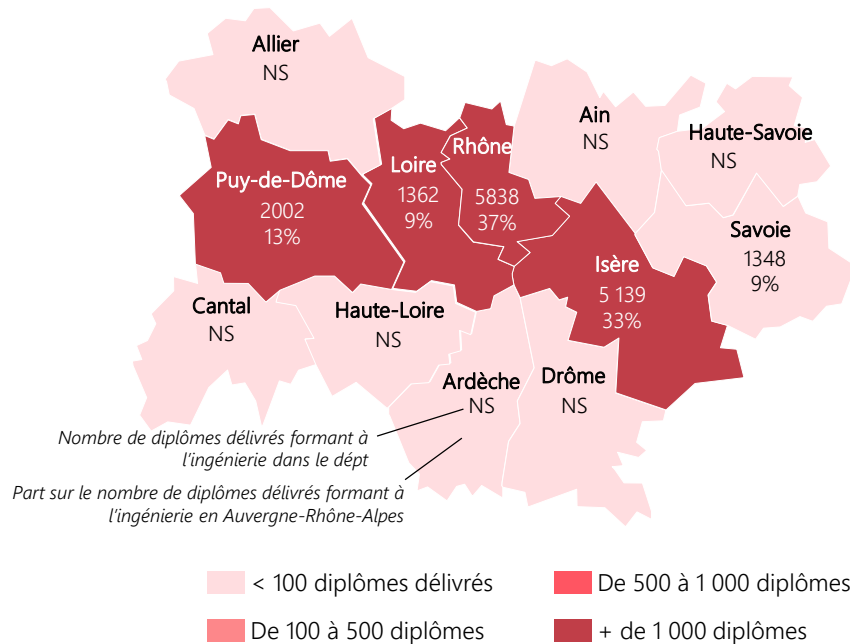




Formation initiale : 15 689 personnes formées aux métiers du secteur en 2014 en Auvergne-Rhône-Alpes

Nombre de diplômes délivrés* par département

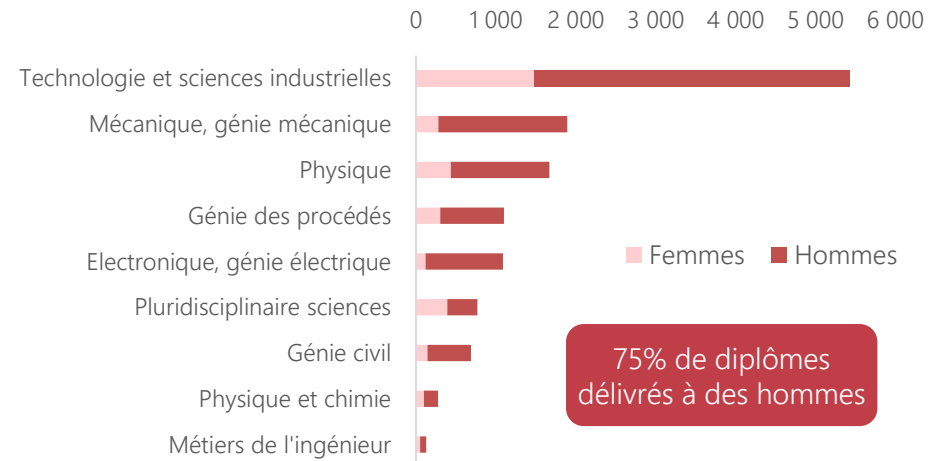
Source 2017 Ministère Enseignement Supérieur pour les diplômés de 2014



*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...

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

Source 2017 Ministère Enseignement Supérieur pour les diplômés de 2014



Part des salariés du secteur de l'ingénierie ayant effectué leurs études dans la même région que leur région de travail

Source INSEE Recensement Population 2013*

Région	Part (%)
AuRA	82%
France	82%

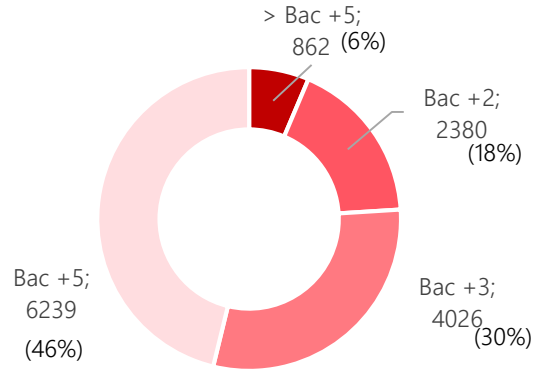
- Les diplômes délivrés sont répartis de façon inégale selon les départements, plus de 2/3 se concentrent dans le Rhône et l'Isère
- Plus de 40% des diplômes délivrés en Auvergne-Rhône-Alpes, parmi ces disciplines, sont des **diplômes dans le domaine de la technologie et des sciences industrielles**
- Les diplômés des formations du secteur de l'ingénierie sont majoritairement **issus du baccalauréat général (37%)**. 6% sont issus de séries technologiques et 1% de séries professionnelles



Formation initiale : 7305 profils formés bac +4/5 disponibles pour le secteur en Auvergne-Rhône-Alpes en 2014

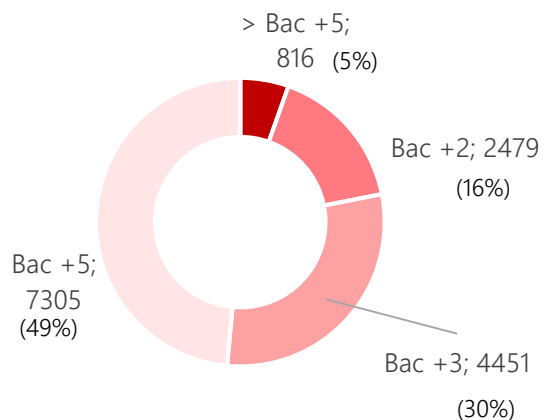
Répartition des effectifs formés à l'ingénierie en 2008

Source Ministère Enseignement Supérieur



Répartition des effectifs formés à l'ingénierie en 2014

Source Ministère Enseignement Supérieur 2017



Les effectifs formés ont augmenté en moyenne de 2,8% par an entre 2008 et 2014, une croissance proche de celle des effectifs du secteur (+4%/an entre 2009 et 2016) et +2%/an prévu entre 2017 et 2020

- On peut observer une augmentation du nombre de profils bac+3 et bac+5 (croissance moyenne de **près de 2,5% par an** entre 2008 et 2014), soit une augmentation moyenne du niveau de qualification des jeunes diplômés dans le domaine.
- La part des bac+5 reste stable entre 46% et 49%**, ainsi que la part des bac+3 qui reste stable à 30%.

La croissance économique modérée du secteur de l'ingénierie (principalement portée par l'ingénierie de process et le conseil en technologies) devrait se traduire par 550 emplois nets créés par an entre 2017 et 2020 dans la région

- Le besoin en niveau de qualification **bac + 4/5 s'élève à 83%** en 2018 sur le secteur de l'ingénierie (niveau d'étude recherché dans les offres d'emploi du secteur, source *Observatoire dynamique OPIIEC*), et représente donc la majorité des profils recherchés, soit **450 personnes (sur les 550 créations nettes d'emploi)**
- 8 000 personnes formées ont un niveau bac + 4/5** en 2014 or 34% des salariés des métiers de l'ingénierie travaillent dans la Branche*. Par extrapolation, on peut estimer que 34% des formés pourraient se diriger vers la Branche, soit environ **2 700 personnes**.
- Les professionnels rencontrés (formation et entreprises) estiment que plus de la moitié des jeunes diplômés quittent la région après leurs études. Ce chiffre est compensé par l'arrivée d'étudiants d'autres régions. L'hypothèse moyenne de 75% de cette cohorte de diplômés est retenue.

Il en résulte un nombre estimé de **1 200 à 1 400 diplômés par an susceptibles d'intégrer le secteur** de l'ingénierie en Rhône Alpes, **soit plus de 2 fois les besoins du secteur si on ne considère que les créations nettes d'emplois**.

*Source DADS 2013 et traitement KYU

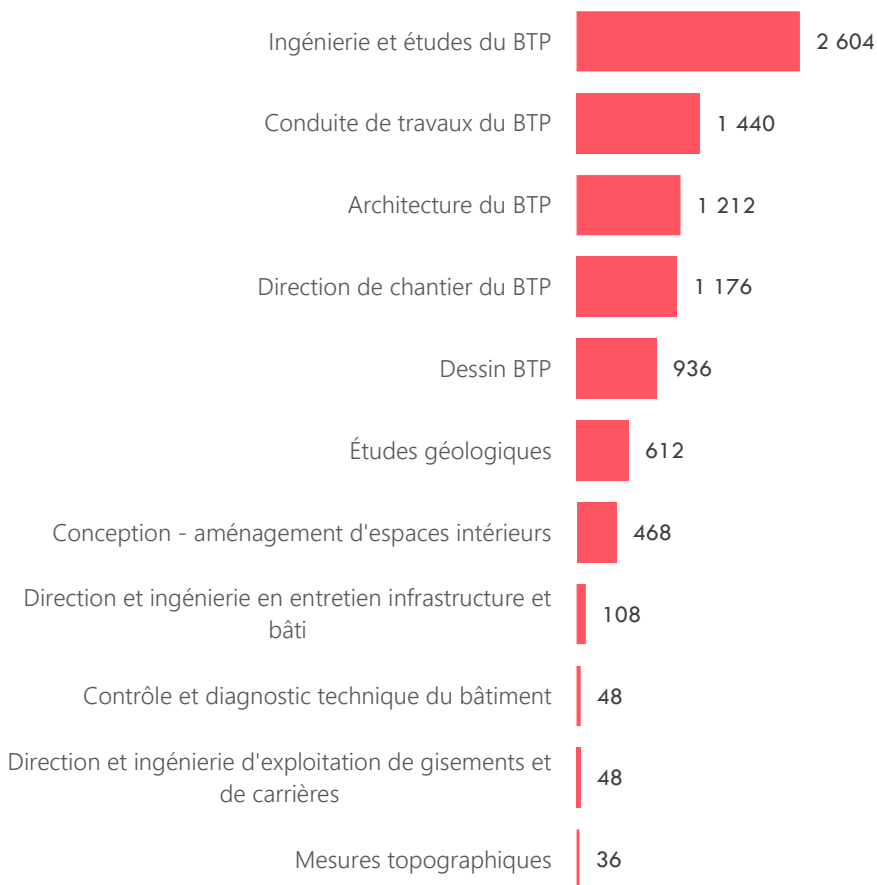




Un vivier de 1 400 demandeurs d'emploi potentiellement éligibles aux métiers de l'ingénierie de construction

Répartition des demandeurs d'emploi potentiellement éligibles par famille de métier

Source Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



Les métiers de l'ingénierie de construction représentent 1,3% des demandeurs d'emploi de la région soit près de 8 700 demandeurs en décembre 2016

- Sur ces familles de métiers, nous pouvons faire l'hypothèse qu'environ 50% des demandeurs d'emploi sont diplômés Bac+4 ou 5 (critère de recrutement pour 93% des entreprises de la Branche)

Sur ces 4 300 demandeurs d'emploi pouvant être potentiellement rattachés à la Branche, on fait l'hypothèse que 34%** d'entre eux intègrent la Branche, soit près de 1 400 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 devraient alors probablement **bénéficier d'une formation supplémentaire** pour intégrer la Branche

*13% des salariés des métiers de l'ingénierie exercent dans des entreprises de la Branche (source DADS 2013 et traitement KYU Lab)

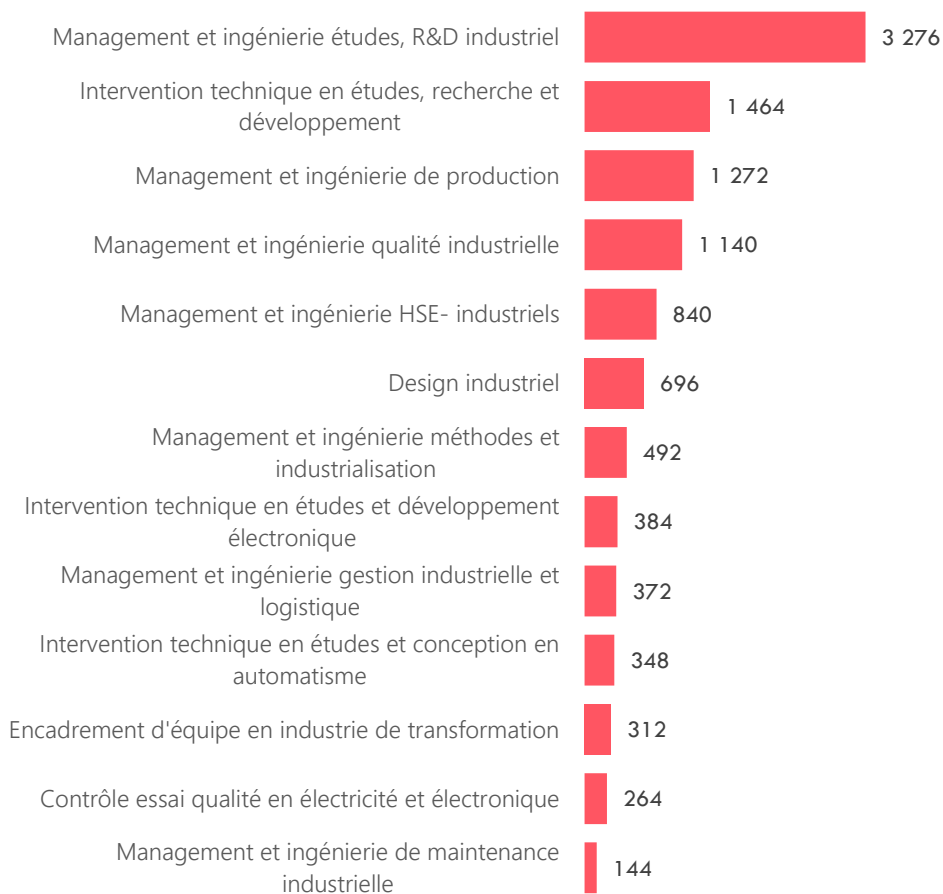




Un vivier de 350 demandeurs d'emploi potentiellement éligibles aux métiers de l'ingénierie de process

Répartition des demandeurs d'emploi potentiellement éligibles par famille de métier

Source Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



Les métiers de l'ingénierie de process et du conseil en technologies représentent 2% des demandeurs d'emploi de la région soit près de 11 000 demandeurs en décembre 2016

- Sur ces familles de métiers, nous pouvons faire l'hypothèse qu'environ 50% des demandeurs d'emploi sont diplômés Bac+4 ou 5 (critère de recrutement pour 93% des entreprises de la Branche)
- Parmi ces 50% nous faisons à nouveau l'hypothèse que la moitié présente des compétences et des profils en phase avec les attentes des entreprises

Sur ces 2 700 demandeurs d'emploi pouvant être potentiellement rattachés à la Branche, on fait l'hypothèse que 34%** d'entre eux intègrent la Branche, soit près de 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 industriels par exemple. Toutefois ces derniers devraient alors probablement **bénéficier d'une formation supplémentaire** pour intégrer la Branche

**13% des salariés des métiers de l'ingénierie travaillent dans des entreprises de la Branche (source DADS 2013 et traitement KYU Lab)

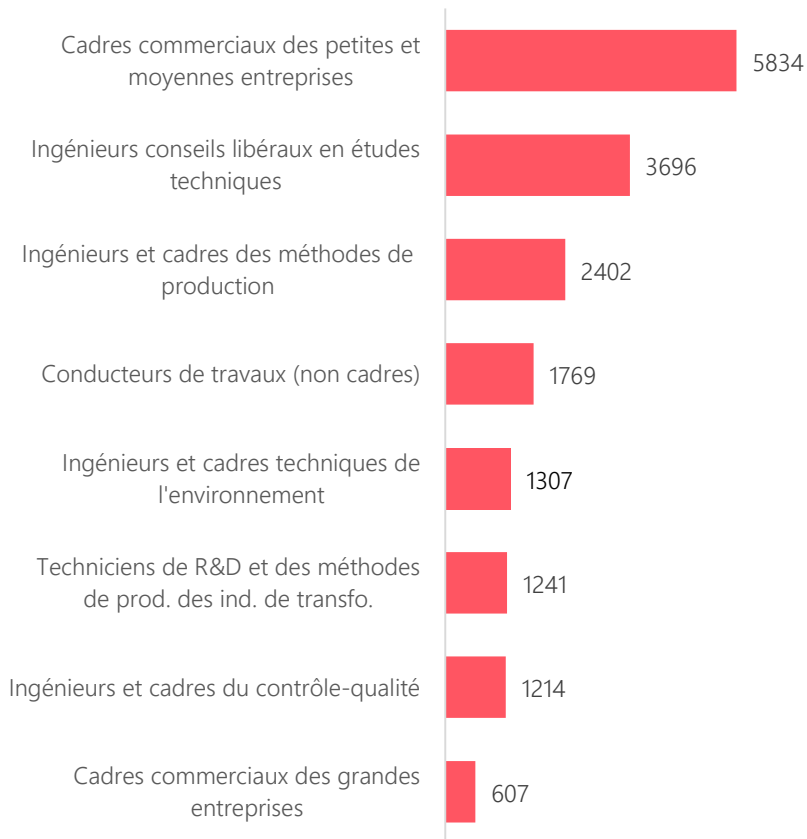




Un vivier large de demandeurs d'emploi pouvant bénéficier de passerelles et intégrer l'ingénierie

Effectifs de demandeurs d'emploi* par métier susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur
Ingénierie de la Branche

Source Emploi Store octobre 2015



*données toutes catégories confondues

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

Ingénieurs conseils, méthodes de prod. → Expert technique

L'**adaptabilité** des ingénieurs conseils, et des ingénieurs en méthodes de production facilite leur reconversion sur des secteurs porteurs comme le thermique ou l'acoustique. Une formation très spécialisée sur ces secteurs (ex **génie des fluides**) est à prévoir

Conducteurs de travaux
Cadres des grandes ent. → Chef de projet / Contract Manager

Les compétences en **gestion de projet** et **management d'équipe** des cadres dirigeants d'entreprises ou des conducteurs de travaux, complétée par une **formation** juridique (procédures de marchés publics notamment) peut permettre d'adapter ces profils aux nouveaux enjeux de gestion des contrats et de management de projet

Ingénieurs conseils, méthodes de prod. → BIM Manager

Le passage à la maquette numérique favorise une montée en compétences des ingénieurs en méthodes de production ou d'ingénieurs en bureaux d'étude, sur des sujets de modélisation des données du bâtiment. Un complément sur les techniques de management collaboratif et à distance est à prévoir.

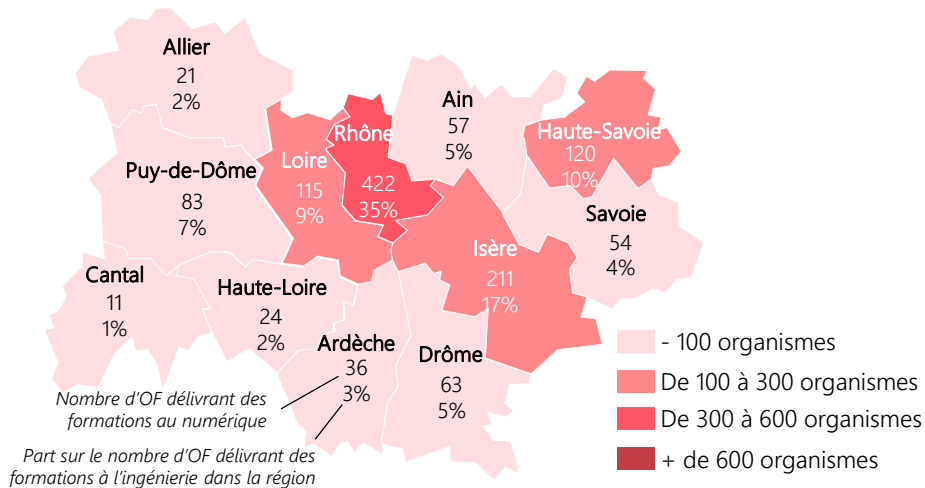




Offre de formation continue pour le secteur de l'ingénierie

Cartographie des organismes délivrant des formations à d'ingénierie

Source liste OF 2017



Une offre de formation concentrée sur l'ingénierie de process et le conseil en technologies

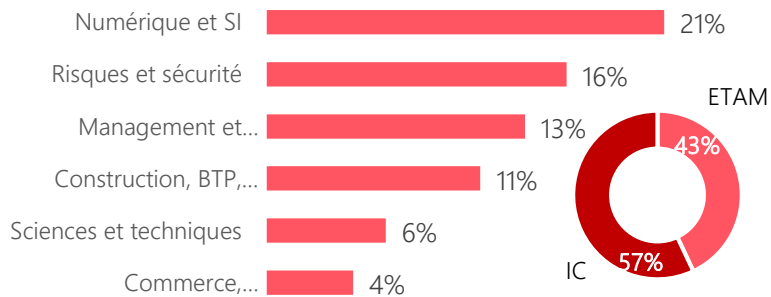
- La moitié des formations relatives à l'ingénierie orientées industrie sont concentrées sur le **Rhône** (35%) et **l'Isère** (17%)
- Ce chiffre fait écho à la forte concentration de ces activités d'ingénierie sur ces deux départements (69% des effectifs de l'ingénierie de process / conseil en technologies sont concentrés sur le Rhône et l'Isère – Source *DADS 2013*)

Une offre de formation restreinte pour l'ingénierie de construction mais bien répartie sur le territoire

- 24% des OF** proposant des formations en ingénierie le font pour de l'ingénierie de construction (sur 519 organismes recensés au global pour l'ingénierie)
- Cela génère des déficits en la matière dans la région que certains professionnels ont souligné durant l'étude. En conséquence, les salariés tendent à se former plus en interne.

Ventilation des consommations de formations continues de l'ingénierie

Source Fafiec 2018 (ACN + Plan)



Les formations financées FAFIEC en Actions Collectives et Plan dans le secteur de l'ingénierie bénéficient en majorité aux Ingénieurs et Cadres (IC)

- 57% de ces formations sont consommées par des IC alors qu'ils représentent seulement 42% des effectifs Branche
- Au global les thèmes plébiscités sont cohérents : Informatique, risques et sécurité, spécialités scientifiques, construction...
- Parmi les formations les plus délivrées, on recense la **CAO-DAO-BIM**, **l'anglais**, la **conception de produit** et **l'habilitation électrique**



Un besoin prioritaire de renforcer les compétences en agilité et en management

Sujets sur lesquels les entreprises de l'ingénierie projettent de former leur salariés

Source sondage KYU Lab



L'agilité et le management représentent les compétences jugées prioritaire en formation pour les prochaines années. Dans un contexte économique qui s'est durci ces dernières années, elles répondent à des besoins d'efficacité et d'agilité en mode projet.

- Face à un rythme d'innovation technologique accéléré, **l'adaptabilité et l'agilité** arrivent en tête parmi les compétences auxquelles les entreprises de l'ingénierie souhaitent former leurs employés (innovation digitale, BIM, 3D, etc.)
- Le **management d'équipe** et le **management de projets** sont des besoins de plus en plus prégnants : équipes distance, collaboration dans les process BIM, équipes de techniciens à encadrer, projets internationaux qui se développent...
- Dans ce contexte de développement du multi-projets et des projets internationaux, les langues étrangères et l'autonomie sont aussi des compétences plébiscitées en formation.

L'analyse des différents relais de croissance identifiés dans cette étude pour l'ingénierie en Rhône-Alpes fait aussi ressortir le besoin de développer les compétences suivantes

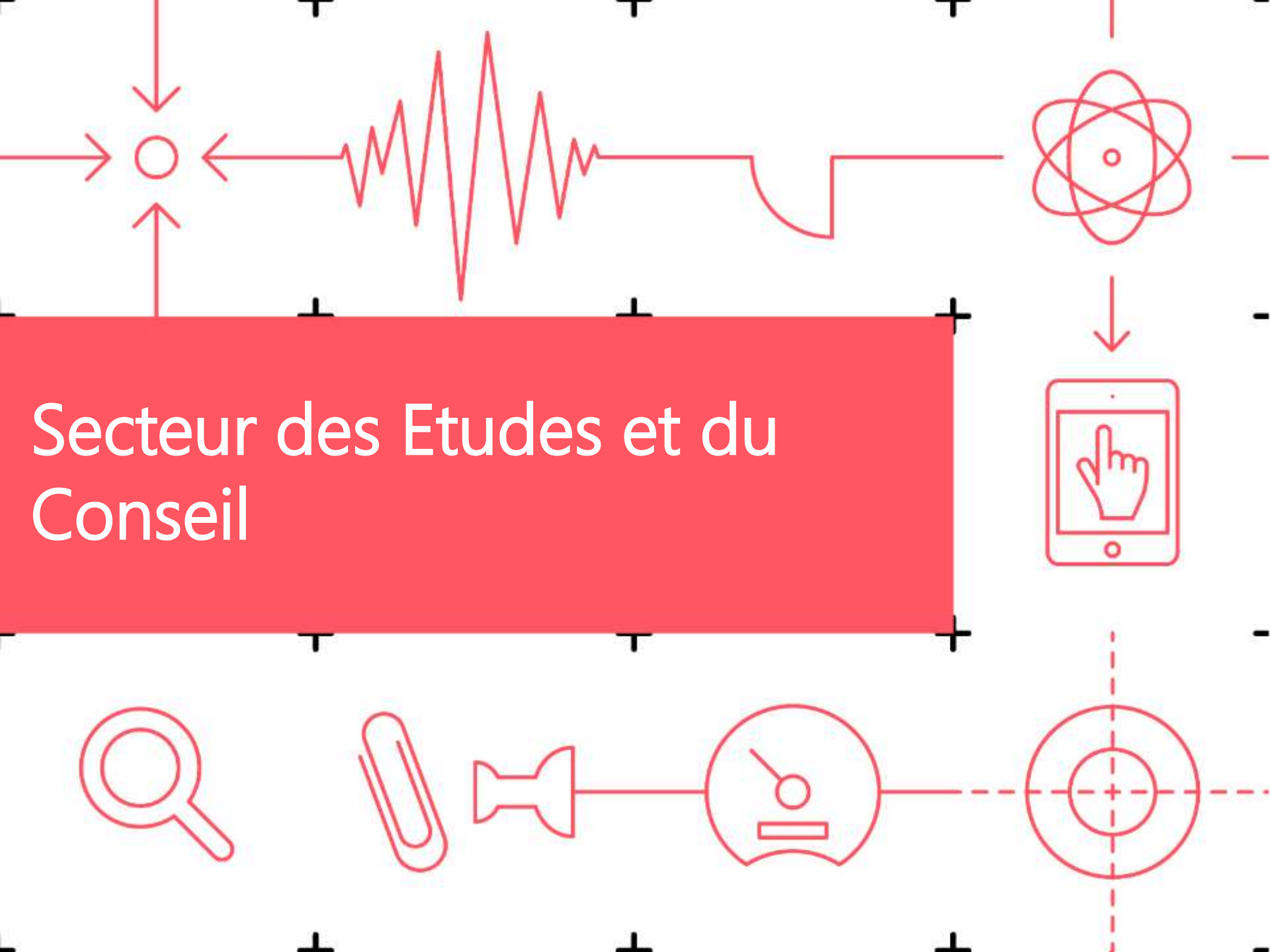
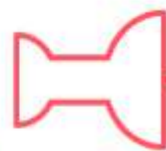
- **Gestion des contrats** (internationaux notamment dans un contexte d'extension mondiale des contrats d'ingénierie)
- **Management de projets de grande ampleur**
- **Connaissances des normes et réglementations techniques**
- **Management / contrôle qualité**
- **Performance énergétique** (acoustique, thermique, électrique,) et **optimisation des processus** (ex : gestion des réseaux intelligents)



Pistes d'actions pour mettre en cohérence l'offre de formation et les besoins des entreprises

CONSTAT	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE
<p>Il n'existe pas ou peu de formations consommées relatives aux nouvelles réglementations et normes techniques ou environnementales tandis que le besoin est croissant sur la mise aux normes (émission carbone, performance énergétique...) et le management de la qualité (dans les installations industrielles...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Tenir une veille d'information débouchant sur une newsletter trimestrielle → Organiser des groupes de travail et d'échange de bonnes pratiques → Développer des formations issues des retours d'expérience
<p>La gestion de contrats est une compétence de plus en plus recherchée et complémentaire à la qualification technique d'un chargé de projet. On ne recense toutefois que peu d'offres de formation spécifique sur le domaine dans la région.</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Développer et promouvoir dans la région des formations spécifiques et concrètes sur le cycle de vie d'un contrat, la négociation et la gestion des risques ou des opportunités commerciales
<p>La consommation de formations au management d'équipe ou de projet apparaît faible au regard du besoin élevé dans le secteur (évolution de l'organisation du travail, des modes de collaboration, des profils de projets...). Certains RH / responsables de sociétés d'ingénierie déplorent des formations pas assez pratiques et des ROI (retours sur investissement) apparents insuffisants en sortie de formation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Inciter les OF (notamment ceux sélectionnés en action collective management de projet) à proposer dans ces formations courtes plus de mises en situation pratiques (la théorie – en blended learning – doit être plus couverte à distance, en préparation) → Encourager les salariés à participer à ces formations au management d'équipe / de projet et à venir avec des cas concrets rencontrés (situations / projets en cours...) pour obtenir des formations plus personnalisées et opérationnelles
<p>Les responsables RH et formation interrogés regrettent le quasi abandon dans la région de formations initiales complètes sur les composants électroniques</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Sensibiliser et orienter les jeunes vers des parcours d'insertion professionnelle en ingénierie de l'électronique et des microcomposants électroniques → Sensibiliser les pouvoirs publics à l'importance dans les projets systèmes embarqués de cette compétence hardware

Secteur des Etudes et du Conseil





Un vivier important de profils disponibles qui ne devrait pas s'épuiser à moyen terme

→ BESOINS EN RECRUTEMENT (par an)

500 créations nettes d'emploi



150 départs en retraite*



650 personnes à recruter

→ PROFILS DISPONIBLES (par an)

1 600 à 1 800 personnes formées disponibles (bac +4/5*)



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



2 800 à 3 000 candidats potentiels

- Le secteur du conseil et des études présente un excédent théorique de personnes disponibles qui s'élève à près de 2 500 personnes
- La large variété des activités de conseil et d'études explique la large diversité de formations des candidats potentiels
- Cet excédent devrait rester haut même si la croissance des

personnes formées est légèrement inférieure à la croissance des effectifs du secteur

- Le nombre de diplômés d'un côté et le nombre de demandeurs d'emploi de l'autre peuvent à eux seuls combler largement le besoin de personnes à recruter

*7% des effectifs (11 000) ont 55 ans ou plus, soit environ 770 départs à prévoir dans les 5 prochaines années

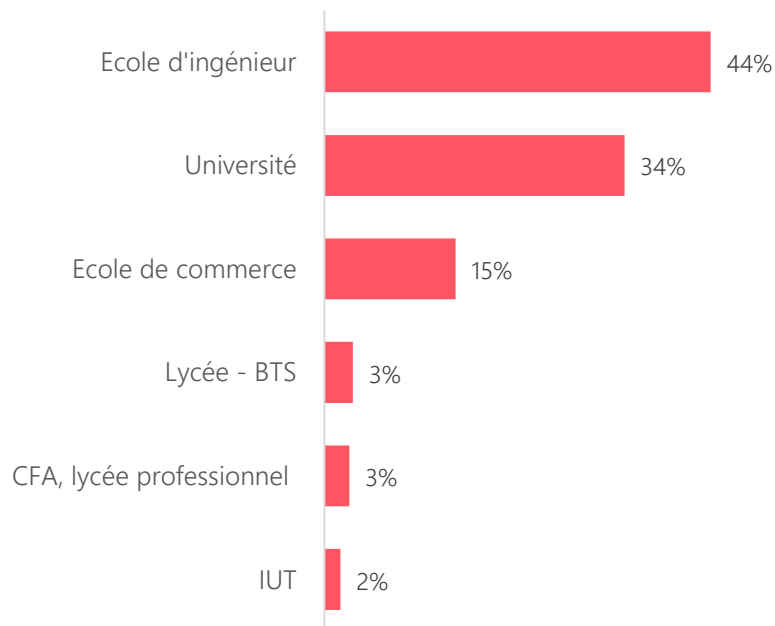
*représentant 82% des profils recherchés dans le secteur de l'ingénierie, après retraitement de 50% des diplômés quittant la région



Un secteur aux besoins diversifiés et créant 500 emplois nets par an dans la région

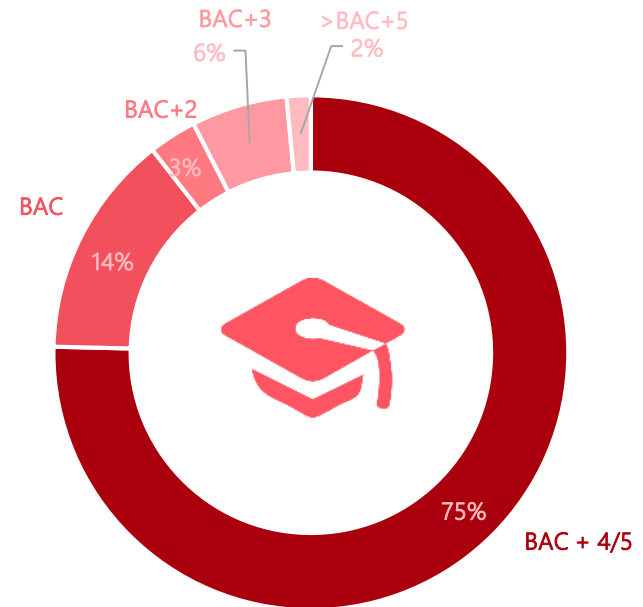
Niveaux de formation demandés dans les annonces d'emploi en France pour les métiers du conseil et des études

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Mai 2018



Répartition des offres en France par niveau d'études recherché

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Mai 2018



- La croissance du secteur va engendrer un **besoin de 500 créations nettes d'emplois par an entre 2017 et 2020** (cf. *Partie 4 de l'étude, Projection de croissance sectorielle*)
- Parmi les 4 secteurs de la Branche, celui des études et du conseil recrute les profils les plus divers (spécialités et filières de recrutement)
- Cela s'explique notamment par la diversité des offres de

service du secteur. Entre les études, l'accompagnement RH, le conseil en management, le conseil en communication... le recrutement s'adresse tantôt aux **universités** (formations statistiques, gestion, RH, etc.), tantôt aux **écoles de commerce, d'ingénieurs** ou encore IEP (Sciences Po)

- Le niveau d'études recherché est cependant uniformément élevé avec 75% de Bac +4/5 recherchés au niveau national**



Focus sur quelques métiers en évolution

	CONSULTANT MARKETING DIGITAL	CONSULTANT EN MANAGEMENT
	<i>Métier en croissance</i>	<i>Métier à fort recrutement</i>
Niveau d'accès	Bac + 3 à Bac + 5 Diplôme d'école d'ingénieur, d'informatique, de commerce ou diplôme universitaire	Bac + 5 Diplôme d'école d'ingénieur, de commerce ou diplôme universitaire
Facteurs d'évolution	<ul style="list-style-type: none"> • Evolution profonde des outils d'analyse avec la multiplication des sources d'information et des outils d'analyses des données • Nouvelles techniques de vente • Mutation des modèles de commercialisation et de relation client 	<ul style="list-style-type: none"> • Automatisation et intégration des TIC dans le processus industriel • Déploiement des réseaux intelligents • Dématérialisation des flux informatiques • Besoins croissants en accompagnement du changement • Conseil en organisation (entreprise libérée...)
Compétences clé	<ul style="list-style-type: none"> • Ergonomie / Design • Référencement • Ecoute et relation client • Big Data • Maîtrise des langages informatiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Expertise en management des organisations, supply chain, et gestion des risques • Conduite du changement • Ecoute et relation client • Gestion de projet • Capacités d'analyse et de synthèse
Métiers éligibles	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de projet web • Chargé de projet digital 	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de projet • Chargé d'études • Coordinateur de production • Ingénieur généraliste / Lean Manufacturing

[Référentiel des métiers de la Branche - OPIIEC](#)

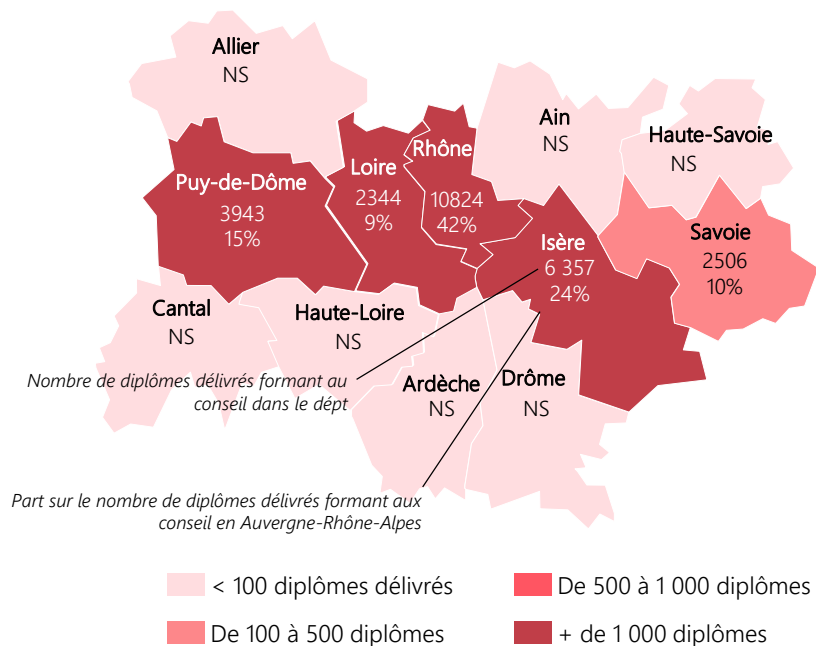




Formation initiale : 25 974 personnes formées aux métiers du secteur en 2014 en Auvergne-Rhône-Alpes

Nombre de diplômes* menant aux métiers de la Branche délivrés

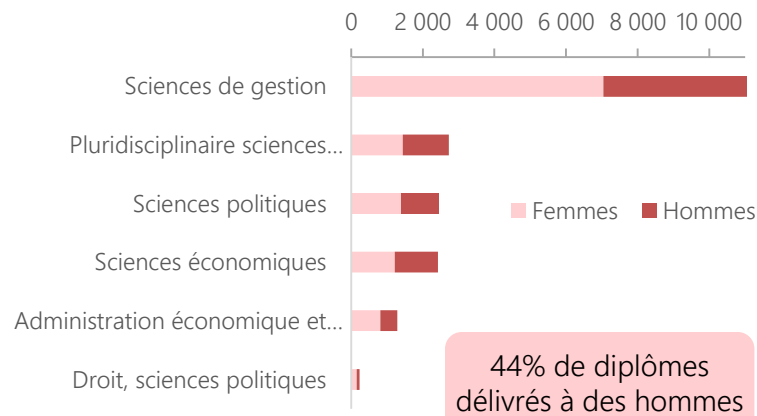
Source 2017 Ministère Enseignement Supérieur pour les diplômés de 2014



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...

Nombre de diplômes menant aux métiers de la Branche délivrés

Source 2017 Ministère Enseignement Supérieur



Part des salariés du secteur du conseil et des études ayant effectué leurs études dans la même région que leur région de travail

Source INSEE Recensement Population 2013*

AuRA	France
92%	85%

- Les diplômes délivrés sont concentrés à **66%** sur **2 départements** (Rhône et Isère) mais se répartissent de façon plus égale que pour le numérique ou l'ingénierie
- 58% des diplômes** délivrés en Auvergne-Rhône-Alpes, sont dans le domaine **des sciences de gestion**
- 36%** des diplômés des formations au secteur du conseil sont issus de **formations générales**. Les séries technologiques représentent 7% des diplômés tandis que les séries professionnelles cumulent à peine 1% de diplômés

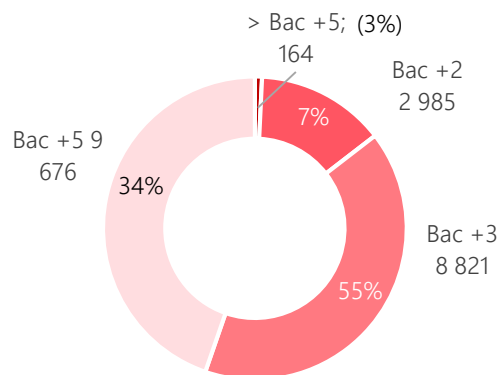




Formation initiale : 10 878 profils formés bac +4/5 disponibles pour le secteur en Auvergne-Rhône-Alpes en 2014

Répartition des effectifs selon le niveau de formation en 2008

Source Ministère Enseignement Supérieur

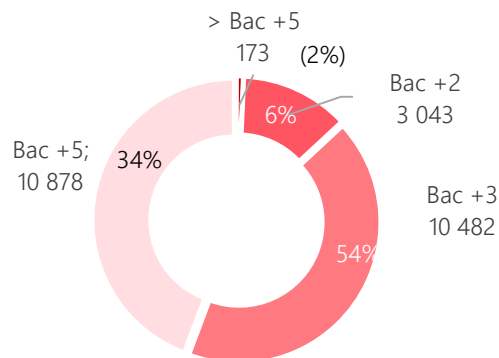


Les effectifs en formation initiale ont augmenté en moyenne de 2% par an entre 2008 et 2014, une croissance inférieure à celle des effectifs du secteur (4,5% par an entre 2009 et 2016) et qui pourrait baisser à +3%/an jusqu'en 2020

- On peut observer une augmentation du nombre de profils bac + 3 et bac + 5 (les bac + 3 et bac + 5 ont légèrement augmenté de 1% par an en moyenne). **La part des bac + 5 reste stable à 34%**
- Le part des bac + 2 diminue légèrement, en passant de 7% à 6%

Répartition des effectifs selon le niveau de formation en 2014

Source Ministère Enseignement Supérieur 2017



La croissance économique du secteur du conseil et des études devrait se traduire par 500 emplois net créés par an entre 2017 et 2020

- Le besoin en niveau de qualification **bac +4/5 s'élève à 75%** en 2018 sur le secteur du conseil et des études (niveau d'étude recherché dans les offres d'emploi du secteur, *source Observatoire dynamique OPIIEC*), et représente donc la majorité des profils recherchés, soit **380** personnes (sur les 500 créations nettes d'emplois)
- 10 878** personnes formées ont un **niveau bac +4/5** en 2014. En revanche, 21% des effectifs des métiers considérés sont dans la Branche*, on peut alors estimer que 21% des diplômés vont effectivement se diriger vers la Branche, soit environ **2 300** personnes.
- Les professionnels rencontrés estiment que plus de la moitié des jeunes diplômés quittent la région après leurs études. Ce chiffre en compensé par l'arrivée d'étudiants d'autres régions. L'hypothèse moyenne de 75% de cette cohorte de diplômés est retenue.

Il en résulte un nombre estimé de **1 600 à 1 800 diplômés par an susceptibles d'intégrer le secteur** du conseil en Auvergne-Rhône-Alpes, **soit plus de 3 fois les besoins du secteur en créations nettes d'emplois**

*Source DADS 2013 et traitement KYU





Un vivier de 1 200 demandeurs d'emploi potentiellement éligibles aux métiers du secteur du conseil et des études

Répartition des demandeurs d'emploi potentiellement éligibles par famille de métier

Source Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



Les métiers du conseil et des études représentent 1,6% des demandeurs d'emploi de la région soit près de 12 000 demandeurs en décembre 2016

- Sur ces familles de métiers, nous pouvons faire l'hypothèse qu'environ 50% des demandeurs d'emploi sont diplômés Bac+4 ou 5 (critère de recrutement pour 93% des entreprises de la Branche)

Sur ces 6 000 demandeurs d'emploi pouvant être potentiellement rattachés à la Branche, on fait l'hypothèse que 21%** d'entre eux intègrent la Branche, soit près de 1 200 demandeurs, pouvant se diriger vers le secteur du conseil et des études

On pourrait compléter cette cohorte avec des demandeurs d'emploi aux métiers correspondant à des formations plutôt bac + 2 ou bac +3. Toutefois ces derniers devraient alors probablement bénéficier d'une formation supplémentaire pour intégrer la Branche

*20% des effectifs du conseil et des études Auvergne-Rhône-Alpes sont dans la Branche

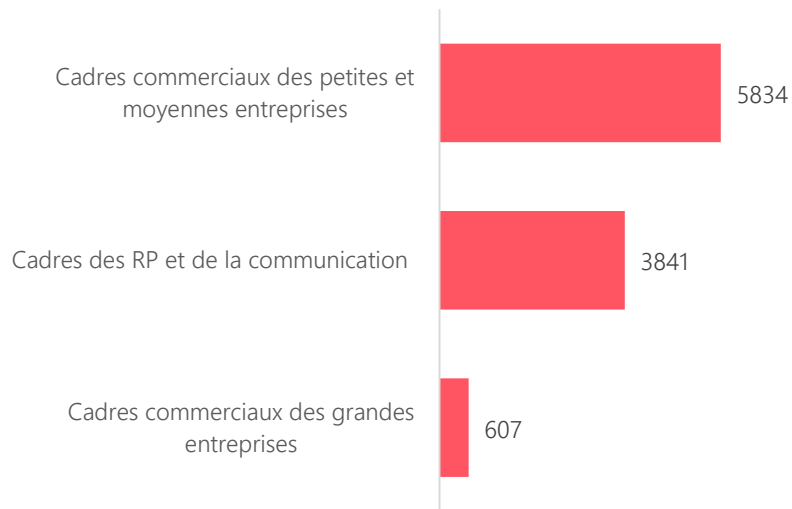




Un vivier large de demandeurs d'emploi pouvant bénéficier de formations passerelles vers le secteur

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

Source Emploi Store octobre 2015



Les métiers de la liste ci-contre sont aussi 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 → Commerciaux Branche

Le besoin fort en **développement commercial** dans le secteur du conseil et des études explique 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 de Direction → Conseil en stratégie et organisation

Les **compétences développées par des cadres de Direction** dans des entreprises sur la gestion, le management, l'organisation de services et l'optimisation des processus sont autant **d'atouts pour travailler dans le secteur du Conseil** en Stratégie et Organisation

*données toutes catégories confondues

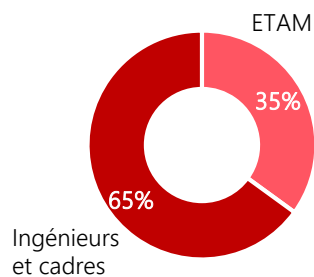




La Formation Continue, un marqueur de la transition numérique en cours dans le secteur

Ventilation des consommations de formations continues du conseil et des études

Source Fafiec 2018 (ACN + Plan)



Les formations financées par le FAFIEC en Actions Collectives et Plan dans le secteur des études et du conseil bénéficient en majorité aux Ingénieurs et Cadres (IC)

- La **transformation numérique est une réalité** pour le secteur avec près d'1/4 des formations financées qui concernent des thématiques Informatique et Systèmes d'Information
- 65% de ces formations sont consommées par des ingénieurs et cadres, alors qu'ils ne représentent que 43 % de effectifs de la Branche
- Parmi les principales formations délivrées on note la **CAO-DAO**, l'**anglais**, les **ERP**, la **gestion du recrutement**, de la **relation client**, la gestion des **financements-investissements** (à l'**innovation...**), etc.



Principaux besoins en compétences dans le secteur des études et du conseil

Sujets sur lesquels les entreprises du conseil et des études projettent de former leur salariés

Source sondage KYU Lab



Un large panel de compétences ressort davantage qu'une compétence en particulier. 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 :

- Le **commerce** souvent associé à l'**écoute** et la **relation client**. Les professionnels du secteur déclarent vouloir développer ces compétences notamment pour les profils les plus techniques et les jeunes recrues (parfois mal à l'aise avec l'aspect réseau) de sorte à développer la prospection et la fidélisation.
- Le **marketing** et le **webmarketing** dans le prolongement de cet effort de développement commercial (création et partage de contenus en ligne, échanges sur les réseaux sociaux...)
- On retrouve aussi de nombreuses compétences transverses, primordiales dans le conseil : l'**autonomie**, l'**esprit d'initiative**, l'**adaptabilité** pour favoriser l'innovation et l'agilité notamment

L'analyse des différents relais de croissance identifiés dans cette étude pour les études et le conseil en Auvergne-Rhône-Alpes fait aussi ressortir le besoin de développer les compétences suivantes

- **Conseil en organisation** : la transition numérique bouscule l'organisation du travail – automatisation des processus, travail et management à distance, utilisation des données...
- **Conduite du changement** : il faut penser les nouveaux modèles organisationnels, mais surtout les déployer et les faire accepter
- **Gestion des risques notamment en Supply Chain** : approvisionnements, livraison, juste-à-temps, risques fournisseurs / pays... sont à maîtriser
- **Recrutement et GPEC** : lutte pour les talents d'un côté, appui aux reconversions / mobilités dans d'autres situations...

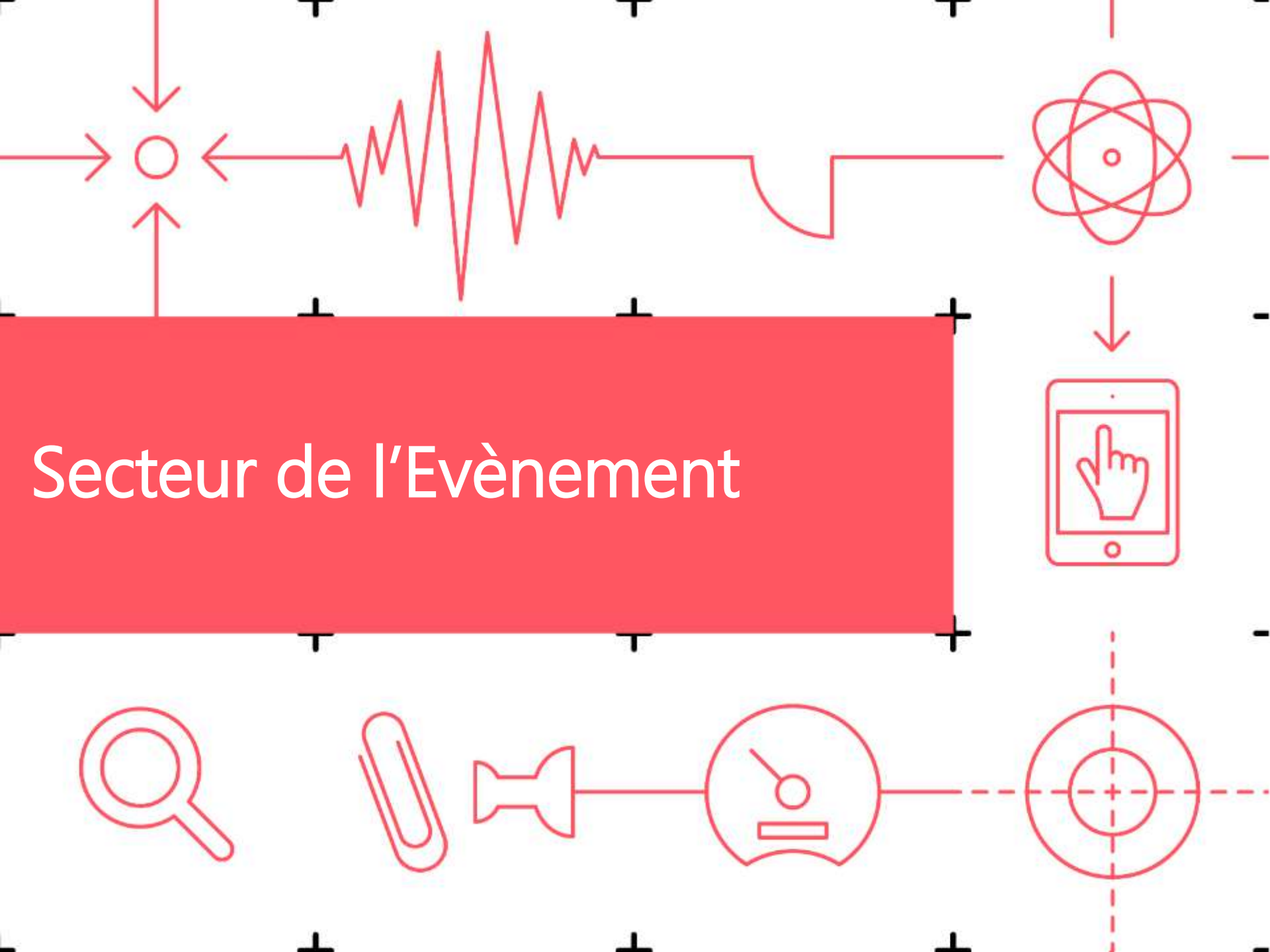
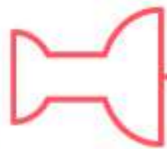




Pistes d'actions pour mettre en cohérence l'offre de formation et les besoins des entreprises

Constat	Action à mettre en œuvre
On observe une faible consommation de formations en commerce et relation client alors que les professionnels du secteur déclarent avoir des besoins importants dans ces domaines	<ul style="list-style-type: none">→ Développer des formations spécifiques et concrètes sur le cycle de vie d'un contrat, la négociation et la gestion des risques ou des opportunités commerciales→ Promouvoir les actions de mise en réseau entre salariés dès leur intégration dans la Branche pour promouvoir cette compétence et développer l'appétence
Malgré un fort besoin en savoir-être sur l' esprit d'initiative et la créativité notamment, on n'observe que peu de consommations de formations spécifiques sur ce sujet	<ul style="list-style-type: none">→ Développer des formations / accompagnement axés savoir-être pour encourager les pratiques de management libéré des entreprises
La consommation de formations continues en informatique et systèmes d'information est à mettre en relation avec un besoin croissant en compétences de webmarketing	<ul style="list-style-type: none">→ Ouvrir au conseil les formations en développement web, en ergonomie web (webdesign) et en promotion sur le web (à des fins de recrutement, de vente...)
Les professionnels du secteur du conseil et des études regrettent souvent une faible connaissance du monde de l'entreprise de la part des jeunes diplômés et un manque de repères comportementaux	<ul style="list-style-type: none">→ Encourager les formations initiales qui ciblent le conseil à proposer des stages / immersions en entreprise→ Encourager les pratiques de mentorat / tutorat / parrainage en entreprise pour les nouveaux entrants

Secteur de l'Évènement

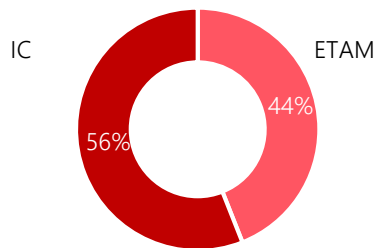




Analyse de l'emploi et de la formation dans le secteur de l'événement

Répartition des consommations par catégorie socio-professionnelle

Source Fafiec 2018 (ACN + Plan)



Ventilation des formations consommées par le secteur de l'événement en formation continue

Source Fafiec 2018
(ACN + Plan)



Thèmes de formations les plus délivrées : Sécurité incendie, Animation d'équipe, *Sauvetage-Secourisme, Habilitation électrique, CACES (chariots et nacelles), Anglais, Vente, CAO-DAO...*

- On retrouve beaucoup de formations obligatoires (habilitation électrique, CACES, Secourisme...) liées aux activités de l'événement ainsi que des formations sur la conception de stand et la bureautique
- ...mais trop peu sur les autres enjeux numériques, sur le commerce (vente, fidélisation, réseau), la relation client qui sont déclarés comme clés par les professionnels

Un besoin de profils commerciaux et numériques

- **Les métiers à la croisée de l'événementiel et du numérique deviennent clés et très recherchés** car de nouvelles solutions apparaissent pour la préparation du salon, durant le salon... : réseaux sociaux, logiciels de billetterie, badges électroniques, capacité d'intelligence sur les données visiteurs... tout ceci pour capter le plus d'exposants / visiteurs possibles et leur apporter le plus de valeur possible (meilleur ROI sur leur participation à l'événement).
- Si la **relation client et le sens du commerce tendent à devenir incontournables** pour l'ensemble des collaborateurs, **les métiers du commerce sont en tension forte**.
- Pas de tension spécifique en revanche sur les métiers techniques, les régisseurs...

Des besoins importants en formation

- La **digitalisation** des métiers, le virage **commercial**, les besoins en **langues** pour accueillir des clientèles diverses (anglais, russes, etc.), le développement des **réseaux**... appellent des montées en compétences importantes. C'est aussi le cas sur des expertises sectorielles de sorte à pouvoir développer de nouveaux salons professionnels...
- Il existe aussi un **enjeux important de transmission d'expertise** entre une première génération qui s'est professionnalisée sur l'événementiel mais qui va partir progressivement.
- ...mais dans un secteur aux nombreuses TPE, la **flexibilité** reste de mise ce qui complexifie l'effort nécessaire de formation

6. Préconisations





Méthodologie employée par le cabinet pour construire ces préconisations

Les pages suivantes introduisent des pistes d'actions imaginées par le cabinet KYU Lab au regard des conclusions de cet exercice de diagnostic et d'analyse prospective. Ces dernières seront à compléter, affiner, amender, corriger... dans le cadre des travaux paritaires menés au sein de la CPREFP et dans un éventuel COEF conclu au sein de la région à la suite de cette étude.

Une méthodologie en entonnoir a été adoptée par le cabinet.

1. Recueil d'idées auprès des différentes parties prenantes

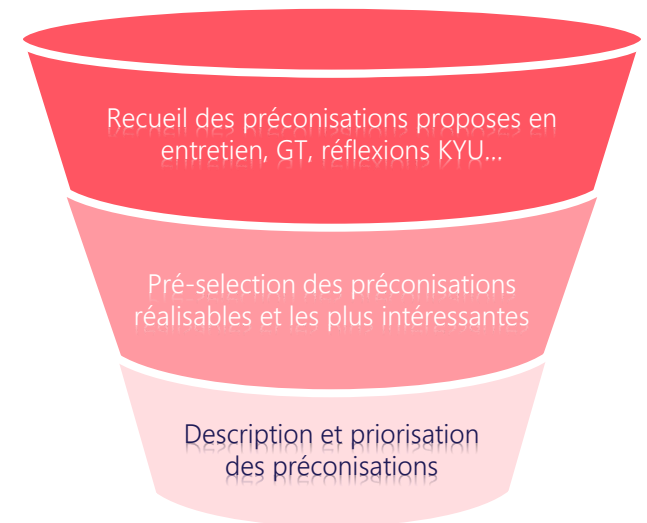
- Les entretiens et sondages réalisés auprès des entreprises de la Branche et de leurs salariés ont permis à de nombreuses personnes de s'exprimer et de proposer des idées d'actions à mettre en œuvre
- L'analyse documentaire a permis d'envisager des pistes complémentaires
- Une réflexion interne KYU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

Phase 2 : Pré-sélection, 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

Phase 3 : Présentations et premiers ajustements

- Ces fiches de préconisations ont été présentées en comité technique. 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





3 enjeux clés pour la Branche : développer l'attractivité, la formation et l'activité économique pour soutenir l'emploi

Les entreprises et salariés de la Branche sont au cœur des mutations économiques actuelles : transitions numérique, énergétique, environnementale... Les entreprises accompagnent leurs clients des secteurs industriels, de la distribution, de la construction, du public... pour les aider à choisir, paramétrer, optimiser des infrastructures, équipements et logiciels leur permettant de gagner en compétitivité dans un marché mondialisé toujours plus concurrentiel. Elles accompagnent également leurs salariés à traverser ces phases de mutations socio-économique importantes...

Au cœur des déploiements du multicanal, de l'industrie du futur, de l'e-administration, etc. les secteurs du numérique, de l'ingénierie, des études, du conseil et de l'événement sont en pleine croissance dans la région Auvergne-Rhône-Alpes. On anticipe pour les 5 prochaines années une création annuelle moyenne de 3 250 emplois, dont plus des 2/3 dans le secteur du numérique. Pour concrétiser ces créations d'emplois, des efforts importants devront être mobilisés pour assurer ces recrutements dans un contexte de tensions importantes sur l'emploi. Pour ce faire, il s'agira de « capter » une part croissante des diplômés éligibles et d'attirer tout particulièrement les femmes trop peu représentées dans les métiers de la Branche, notamment ceux réputés les plus techniques.

➡ **Enjeu 1 : Développer l'attractivité des métiers et faciliter l'intégration des jeunes et des femmes**

Il s'agira également d'adapter l'offre de formation initiale, qualitativement pour intégrer les nouvelles compétences requises par les secteurs clients, et quantitativement en augmentant significativement les effectifs formés au numérique. L'autre vivier à mobiliser pour répondre à la demande en candidats se trouve chez les demandeurs d'emplois qu'il s'agira d'orienter vers des dispositifs de requalification / évolution vers les métiers porteurs de la Branche (ex.: *développeur, architecte SI, BIM manager, commercial, community manager, consultant en management*). Les anciens salariés de secteurs clients peuvent ainsi envisager des secondes parties de carrière intéressantes dans la Branche en acquérant au préalable les fondamentaux d'un de ses métiers d'avenir.

D'un autre côté, les mutations économiques actuelles induisent des renforcements de certaines compétences techniques (développement, cybersécurité, traitement de la donnée...) et relationnelles (communication, relation client...) pour les salariés de la Branche et demandent en conséquence, une gestion prévisionnelle des compétences et des formations disponibles adaptées.

➡ **Enjeu 2 : Assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation**

Enfin, de nombreux projets ne seront effectivement réalisés que si les entreprises sont accompagnées (pour se mettre en relation et répondre conjointement à des projets clients ou encore partager des compétences clés pour la réalisation de projets internes) et si les donneurs d'ordres sont sensibilisés aux appuis proposés par les secteurs de la Branche. En développant ainsi les relations et l'activité dans la région, la création d'emploi pérenne et soutenue permettra de sécuriser les parcours des salariés et d'en intégrer de nouveaux.

➡ **Enjeu 3 : Accompagner le développement économique des entreprises de la Branche**





Pour répondre à ces 3 enjeux majeurs, 17 préconisations et plus de 60 actions sont proposées

Enjeu 1 : Développer l'attractivité des métiers et faciliter l'intégration des jeunes et des femmes

- 1.1 Renforcer les actions locales d'information et d'accompagnement à destination des lycéens, parents, enseignants et professionnels de l'orientation
- 1.2 Organiser un challenge Ecoles et Lycées régional sur la valorisation des métiers
- 1.3 Créer des passerelles entre les instances paritaires et les jeunes entrant dans la Branche
- 1.4 Promouvoir les nouveaux modes de management par une campagne de sensibilisation

Enjeu 2 : Assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation

- 2.1 Développer l'offre régionale de formation initiale aux métiers du numérique
- 2.2 Accompagner le rapprochement entre entreprises de la Branche et formations initiales (interventions, projets...)
- 2.3 Favoriser le recours à l'apprentissage (plus largement à l'alternance) en proposant aux établissements d'enseignement supérieur des modalités plus favorables aux entreprises de la Branche
- 2.4 Accompagner demandeurs d'emplois et salariés de la Branche en difficulté sur des métiers en déclin vers des secondes parties de carrière sur des métiers porteurs de la Branche (démarche de GPEC)
- 2.5 Promouvoir le CQP Nouvelles Technologies et élargir le panel de personnes éligibles
- 2.6 Communiquer régulièrement avec les organismes de formation régionaux sur les besoins des entreprises
- 2.7 Promouvoir auprès des entreprises et salariés de chaque secteur les compétences clés encore peu apparentes dans les formations consommées
- 2.8 Proposer une offre complète de formations en e-learning / Moocs sur les compétences transverses
- 2.9 Faciliter le développement de nouvelles formations cofinancées par plusieurs entreprises ayant le même besoin

Enjeu 3 : Accompagner le développement économique des entreprises de la Branche

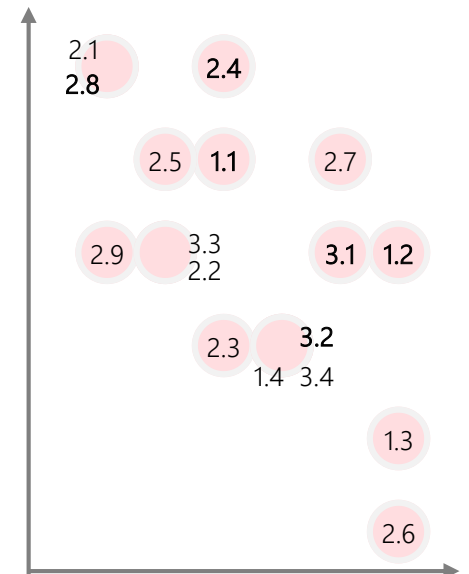
- 3.1 Assurer une continuité de la démarche de diagnostic territorial au sein des secteurs
- 3.2 Organiser des événements thématiques pour encourager l'échange et la contraction de nouveaux partenariats au sein de la Branche
- 3.3 Concevoir une plateforme d'échanges de compétences et de services entre entreprises de la Branche
- 3.4 Développer les liens avec les secteurs donneurs d'ordres pour valoriser l'offre et les atouts de la Branche

En gras, le cabinet a sélectionné par enjeu les 2 actions qui lui semblaient prioritaires au regard des échanges avec les différentes parties prenantes (responsables d'entreprises, salariés, OF...) et des bénéfices escomptés dans le temps.

Acteurs pouvant être impliqués

CONSEIL RÉGIONAL
CPREFP
DIRECCTE
DR RECHERCHE & TECHNOLOGIE
ENTREPRISES DE LA BRANCHE
FAFIEC
FEDERATIONS PATRONALES
PÔLE EMPLOI
RECTORATS

Bénéfices



Faisabilité





Enjeu 1 : Développer l'attractivité des métiers de la Branche et faciliter l'intégration des jeunes et des femmes

CONSTAT : Les tensions constatées sur les métiers de la Branche résultent notamment d'une carence en personnes formées due en partie à une méconnaissance des activités et des métiers de la Branche, en particulier du numérique, par les professionnels de l'orientation et de l'éducation. Par ailleurs les outils de communication attractifs et ludiques manquent.

ACTION 1.1

Renforcer les actions locales d'information et d'accompagnement à destination des lycéens, parents, enseignants et professionnels de l'orientation

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Demander la création au niveau national de supports de communication sur les métiers de la Branche adaptés selon les cibles : lycéens, étudiants, parents, acteurs de l'emploi, l'orientation et l'éducation (ex : fiches synthétiques, kits pédagogiques, serious games, site de présentation des métiers pour les jeunes – utilisant leurs codes, présentant des projets, des témoignages vidéos...). Tous ces supports devront en particulier mettre en avant les femmes dans ces métiers
- Organiser des campagnes de communication locales (réunions, forums, conférences...) et sur les réseaux sociaux (groupes, communautés... en région) en utilisant ces supports
- Filmer ces événements, les réactions des différents publics et réaliser des vidéos promotionnelles régionales mettant en avant cette dynamique sur les métiers.
- Dédier des événements aux femmes (tous âges) pour les mobiliser

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
 - Animation de la démarche
- Délai**
 - 6-12 mois – Création et validation des contenus au niveau national
- Complexité**
 - Trouver le bon ton / discours
 - Attirer le public des lycéens

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Publics visés**
 - Professionnels de l'éducation et de l'orientation
 - Lycéens, étudiants et parents
 - Efficacité escomptée**
 - Développer l'attractivité des métiers de la Branche
- Horizon** : résultats à moyen/long terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Communication vers les lycéens, cible souvent peu adressée
- Modernisation de l'image Branche
- Engagement d'un dialogue avec les professionnels de l'éducation et de l'orientation
- Meilleure connaissance de potentiels futurs clients des prestations de la Branche, de ses métiers...

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Risque de non appropriation des contenus par les professionnels de l'éducation et de l'orientation
- Obsolescence rapide des contenus créés et lassitude rapide des Lycéens



Enjeu 1 : Développer l'attractivité des métiers de la Branche et faciliter l'intégration des jeunes et des femmes

CONSTAT : La Branche utilise encore peu les jeunes eux-mêmes pour faire la promotion de ses métiers, revaloriser son image et attirer davantage. Or les messages des jeunes pour d'autres jeunes ont plus de chance de percer.

ACTION 1.2

Organiser un challenge Ecoles et Lycées régional sur la valorisation des métiers de chaque secteur

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Organiser un challenge vidéo régional sur la valorisation des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement entre étudiants des divers cursus qui alimentent la Branche en jeunes diplômés (écoles d'ingénieur, de commerce, IEP, universités). Faire un événement similaire lycéens
 - [Exemple 1](#) / [Exemple 2](#) / [Exemple 3](#)
- Communiquer sur le projet, animer la démarche (récompense, délais, remise des prix)
- Evaluer les clips avec un jury d'experts de la Branche et selon le nombre de vues sur YouTube par exemple
- Organiser une remise des prix (ex. : 5 000€ pour la première équipe – financement d'un projet - ou pour la première école – événement, soirée)
- Répéter l'action chaque année en variant les angles thématiques

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
 - Animation de la démarche
 - Récompense
- Délai**
 - 3 mois
- Complexité**
 - Avoir une communication assez efficace pour mobiliser un maximum de participants

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Publics visés**
 - Etudiants et lycéens
 - Indirectement toutes les personnes qui regardent les clips
 - Efficacité escomptée**
 - Création d'un canal de communication entre pairs avec un regard décalé
- Horizon** : résultats à court/moyen terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Valorisation et modernisation de l'image de la Branche
- Possibilité de combattre certains clichés (féminisation de la Branche par exemple en choisissant cette thématique...)
- Coût faible

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Risque de communication peu visible et de faible participation au challenge – un volet communication digitale est primordial pour l'opération
- La réussite du projet dépend de la qualité des vidéos diffusées





Enjeu 1 : Développer l'attractivité des métiers de la Branche et faciliter l'intégration des jeunes et des femmes

CONSTAT : On voit se développer dans certaines entreprises la pratique de « Shadow ComEx » (Comité Exécutif Fantôme), cela consiste à créer un animer un comité de direction d'entreprise avec seulement des salariés de moins de 30 ans. Les meilleurs idées sont présentées une à deux fois par an au réel Comité Exécutif. Ces « jeunes » sont valorisés et des idées novatrices, très orientées Génération Y / Z, émergent.

ACTION 1.3

Créer des passerelles entre les instances paritaires et les jeunes ayant intégré la Branche récemment

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- S'appuyer sur les syndicats pour rassembler des groupes de 8-10 salariés de moins de 30 ans par secteur (ou présent depuis moins de 5 ans dans la Branche)
- Réunir 2 fois par an (avant les CPREFP) les groupes pour les faire travailler sur les enjeux de leurs secteurs, partager leurs attentes et leurs idées
- Organiser un relai d'information auprès de la CPREFP
- Promouvoir médiatiquement cette initiative

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

Coûts



- Animation de la démarche
- Mise à disposition de locaux et d'espaces de travail

Délai



- 6 mois

Complexité



- Mobiliser ces jeunes salariés et valoriser leur action au sein de la Commission

BÉNÉFICES ATTENDUS

Publics visés



- Salariés de la Branche de moins de 30 ans

Efficacité escomptée



- Enrichir d'un point de vue nouveau la CPREFP
- Solliciter les jeunes pour mieux intégrer leurs préoccupations

Horizon : résultats à court/moyen terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Intégrer les plus jeunes au dialogue et aux évolutions de la Branche
- Véhiculer des valeurs de mise en réseau
- Recueillir des idées de ces « jeunes » pour la promotion des métiers...

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Veiller à donner une réelle responsabilité à cette commission avec une prise en considération tant sur la forme que sur le fond de leurs avis et orientations





Enjeu 1 : Développer l'attractivité des métiers de la Branche et faciliter l'intégration des jeunes et des femmes

CONSTAT : Les nouveaux modes de management sont aujourd'hui plébiscités par les générations Y et Z. Ils apparaissent comme un levier pour l'attractivité des entreprises comme pour leur performance. Bien qu'elle soit particulièrement adaptée aux nouveaux modes de travail, la Branche manque encore d'exemples d'entreprises adoptant ces pratiques émergentes.

ACTION 1.4

Promouvoir les nouveaux modes de management par une campagne de sensibilisation

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Organiser des conférences sous forme de retours d'expériences avec des invités emblématiques et/ou issus de la Branche pour témoigner de leur expérience avec des modes de management innovant, de rupture... Il s'agira de mettre en avant des exemples concrets présentant les avantages mais aussi les problématiques rencontrées à la mise en œuvre de telles démarches.
- Créer des supports de communication relatifs aux nouvelles pratiques de management mise en œuvre dans des entreprises : présentations de cas concrets, témoignages d'employeurs et de salariés, recensement de pratiques innovantes par thème
- Prévoir des actions d'accompagnement des salariés de la Branche à ces nouvelles méthodes de management qui modifient les habitudes et peuvent perturber

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

Coûts

- Animation de la démarche
- Création de contenus

Délai

- 3-6 mois

Complexité

- Convaincre par l'exemple et dépasser la résistance au changement

BÉNÉFICES ATTENDUS

Publics visés

- Entreprises de la Branche

Efficacité escomptée

- Accélérer l'adoption de nouvelles pratiques de management
- Mieux répondre aux aspirations des salariés

Horizon : résultats à court terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Modernisation de l'image de la Branche
- Renforcement de l'attractivité des entreprises de la Branche
- Meilleures performances et créativité des salariés impliqués

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Difficulté à trouver des entreprises volontaires pour partager ces bonnes pratiques
- Faible taux de participation aux conférences
- Discours trop conceptuels pour inciter à déployer ensuite...





Enjeu 2 : Assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation

CONSTAT : On observe un déficit annuel important au recrutement de personnes formées disponibles (Bac+4/5) dans le secteur du numérique. Ce déficit va se creuser dans les années à venir

ACTION 2.1

Développer l'offre régionale de formation initiale aux métiers du numérique

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Développer les filières de formation au numérique au niveau Bac+5 dans la région
- Encourager l'ouverture de formations au numérique pour des publics plus diversifiés (exemples des initiatives Ecole 42, Simplon...)
- Organiser des campagnes à destination des jeunes et des femmes pour les attirer vers ces filières et remplir les promotions
- Organiser l'entrée de salariés / demandeurs d'emplois en reconversion
- Informer les professionnels de l'orientation et de l'éducation des possibilités de formation et d'emploi dans cette filière du numérique
- Conduire une campagne de communication et de sensibilisation aux reconversions des demandeurs d'emploi dans les métiers du numérique
- Sensibiliser les entreprises (services RH) sur le potentiel que représente des profils expérimentés mais pas forcément diplômés en particulier sur les thématiques numériques ou provenant de cursus universitaires

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

Coûts



- Rémunération des formateurs et des formations
- Création de supports de communication

Délai



- 6-12 mois

Complexité



- Attirer le public vers les formations développées

BÉNÉFICES ATTENDUS

Publics visés



- Demandeurs d'emploi en reconversion
- Entreprises de la Branche
- Etudiants en formation initiale

Efficacité escomptée



- Comblent le déficit annuel de personnes disponibles au recrutement

Horizon : résultats sur le long terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Augmentation de l'attractivité du secteur et amélioration de son image

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Risque de non participation du public cible aux formations





Enjeu 2 : Assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation

CONSTAT : Les entreprises mettent en avant le manque de connaissance du monde de l'entreprise de leurs jeunes recrutés et par ailleurs les établissements de formation initiale regrettent le manque d'implication des entreprises dans la formation des jeunes

ACTION 2.2

Accompagner le rapprochement entre entreprises de la Branche et formations initiales (interventions, projets communs...)

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Recenser des professionnels de la Branche volontaires pour présenter leurs projets... et proposer aux partenaires universitaires, etc. d'intégrer dans les programmes un module de cours assuré par ces intervenants
- Systématiser le principe de "mission en entreprise" ou des étudiants, accompagnent une entreprise sur une problématique en lien avec leur formation. Pour ce faire, recenser des sujets à proposer aux écoles, universités...
- Renforcer les actions de communication auprès des universités de la région pour intégrer des stages obligatoires (validant des crédits) dans les cursus dès la licence, promouvoir l'apprentissage (action 1.3). S'inspirer des bonnes pratiques à l'étranger
- Proposer aux écoles, universités... et étudiants une ou des journées portes ouvertes pour découvrir les entreprises, métiers, projets...
- Sensibiliser les universités afin qu'elles communiquent et donnent plus de visibilité sur les contenus de leurs cursus aux entreprises de la Branche

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

Coûts

- Animation de la démarche
- Recrutement de personnel d'encadrement des étudiants

Délai

- 1 an au moins

Complexité

- Décisions d'actions reposant sur les bonnes volontés des 2 côtés
- Délai d'application longs

BÉNÉFICES ATTENDUS

Publics visés

- Entreprises de la Branche
- Jeunes en formation initiale

Efficacité escomptée

- Augmentation du taux d'emploi en sortie de formation

Horizon : résultats à moyen terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Evolutions des contenus pédagogiques, plus concrets et moins théoriques

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Difficulté de mise en place pour des universités situés dans des bassins d'emploi peu développés





Enjeu 2 : Assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation

CONSTAT : Le recours à l’alternance (salariés et demandeurs d’emploi) est très largement freiné par l’inadéquation du rythme de l’alternance à celui de l’entreprise. Travaillant en mode projet, les entreprises de la Branche plébiscitent des durées en entreprises de plusieurs mois consécutifs (3 à 6 mois).

ACTION 2.3

Favoriser le recours à l’apprentissage (plus largement à l’alternance) en proposant aux établissements d’enseignement supérieur des modalités plus favorables aux entreprises de la Branche

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Recenser avec les entreprises de la Branche les formations initiales à prioriser (viviers de recrutements en alternance, flexibilité dans l’organisation des alternances...)
- Engager au titre de la Branche un dialogue avec ces formations pour les sensibiliser à la problématique des rythmes d’alternance
- Communiquer sur les chiffres de l’intégration professionnelle des alternants. S’appuyer sur des témoignages de diplômés et d’employeurs ayant recours à ces types de contrats
- Programmer une enquête nationale annuelle auprès d’entreprises et d’apprentis de la Branche sur l’apprentissage. Objectif : comprendre les freins et les difficultés ; identifier les attentes, les idées et les dispositifs d’accompagnement à développer
- Sur une plateforme régionale de Branche, mettre à disposition des entreprises la liste des établissements avec les rythmes d’apprentissages proposés, les contacts...

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
 - Animation de la démarche
 - Mise à jour de la plateforme
- Délai**
 - > 1 an
- Complexité**
 - Mobiliser et convaincre à la fois les entreprises et les établissements d’enseignement

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Publics visés**
 - Etudiants et apprentis
 - Entreprises
 - Efficacité escomptée**
 - Augmenter le recours à l’alternance et sécuriser de futurs recrutements
- Horizon** : résultats à moyen terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Engagement d’un dialogue avec les professionnels de l’enseignement supérieur et les entreprises
- Augmentation des échanges entre le monde étudiant et l’entreprise
- Le recensement pourrait s’étendre aux stages (périodes, durées...) par la suite

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Convaincre puis modifier les maquettes de formation s’inscrit dans le temps long
- Tous les établissements n’ont pas cette latitude, il faudra donc bien cibler au préalable





Enjeu 2 : Assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation

CONSTAT : Les créations d'emploi des secteurs de la Branche ne peuvent être couvertes par l'arrivée sur le marché d'étudiants formés sur les spécialités adéquates. L'accompagnement des demandeurs d'emplois vers des métiers porteurs de la Branche (*développeur, architecte SI, BIM manager, commercial, consultant en management...*) permet de répondre en partie à cette carence tout en proposant des emplois et des métiers d'avenir. Les salariés en difficulté de la Branche et du côté demandeurs d'emplois, les anciens salariés de secteurs clients peuvent ainsi envisager des secondes parties de carrière intéressantes dans la Branche.

ACTION 2.4

Accompagner demandeurs d'emplois et salariés de la Branche en difficulté sur des métiers en déclin, vers des secondes parties de carrière dans des métiers porteurs de la Branche (démarche de GPEC)

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Identifier les entreprises en difficulté et les salariés exerçant des métiers en forte évolution (Ex.: dessinateurs dans la construction, certaines fonctions support qui tendent à s'automatiser)
- Créer des parcours passerelles et de remise à niveau de moins de 150 heures vers les CQP de la Branche (DTN, ARE, Géomaticien...) et des métiers porteurs et en tension (commercial dans chaque secteur, community manager...)
- Communiquer sur ces parcours au sein de la Branche (en ciblant les salariés « menacés ») et chez Pôle Emploi en mobilisant les CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle) pour orienter des personnes issues de secteurs clients vers des postes d'avant-vente, de commerciaux.... Grâce à des formations « teinte sectorielle » (à construire) leur donnant les fondamentaux techniques liés aux secteurs de la Branche pour y exercer

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
 - Coûts d'ingénierie pédagogique
 - Coûts des formations délivrées
- Délai**
 - 3 à 6 mois
- Complexité**
 - Sélection des bons prestataires
 - Diffusion et adhésion (Pôle Emploi, salariés, demandeurs)

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Publics visés**
 - Salariés de la Branche
 - Demandeurs d'emploi
 - Efficacité escomptée**
 - Actions de requalification sur des métiers porteurs et en tension
- Horizon** : résultats à court terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Enrichissement de l'offre des parcours professionnalisant visant des métiers en tension dans la Branche
- Acquisition de compétences « secteurs clients » rare dans la Branche et pouvant constituer un atout commercial important

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Risque de ne pas créer des formations suffisamment opérationnelles et proches des besoins des entreprises
- Risque d'un manque d'adhésion des partenaires acteurs de l'emploi





Enjeu 2 : Assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation

CONSTAT : La participation à la formation CQP Nouvelles Technologies est conditionnée par des critères d'admission justifiant d'une formation Bac+2 avec une sélection sur dossier et entretien. Ces conditions peuvent être restrictives alors que le besoin est fort sur ce métier.

ACTION 2.5

Promouvoir le CQP Nouvelles Technologies et élargir le panel de personnes éligibles

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Développer une communication à destination des entreprises pour valoriser le CQP et les profils formés au travers de témoignages d'entrepreneurs ayant recruté à sa sortie
- En complément des personnes titulaires ou postulants (ayant suivi avec succès ou non) un niveau Bac + 2 scientifique, technique ou informatique, proposer à la CPNE de Branche d'ouvrir l'accès au CQP aux personnes justifiant d'une expérience significative en informatique ou d'une formation spécifique au développement informatique (pas nécessairement diplômante)
- Proposer une formation (~70h) de remise à niveau pour les candidats les plus éloignés du minimum de compétences requis en entrée
- A l'inverse, pour les salariés en seconde partie de carrière, déjà expérimentés et avancés sur certaines des compétences requises, prévoir un accès modulaire voire une formation spécifique, plus courte, pour ce métier porteur et en tension sur le marché du recrutement

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

Coûts



- Ingénierie de formation
- Financement des formations
- Animation de la démarche

Délai



- 9 mois à 1 an

Complexité



- Attirer un maximum d'alternants
- Convaincre les entreprises à signer des contrats d'alternance
- Décision nationale

BÉNÉFICES ATTENDUS

Publics visés



- Demandeurs d'emploi
- Salariés en reconversion

Efficacité escomptée



- Répondre au besoin croissant de développeurs dans la Branche et particulièrement dans le secteur du numérique

Horizon : résultats à court/moyen terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Opportunités de nouveaux marchés et projets
- Augmentation du nombre de développeurs formés et disponibles sur la région
- Création d'emplois

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Risque de réticence des entreprises à accueillir des alternants moins qualifiés ou seniors si les critères changent. Des actions de communication sont à prévoir.





Enjeu 2 : Assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation

CONSTAT : Les besoins en formation évoluent en même temps que les entreprises de la Branche s'engagent sur de nouveaux axes de développement. L'offre de formation nécessite une agilité permanente dans son adaptation aux besoins des entreprises et des salariés de la Branche.

ACTION 2.6

Communiquer régulièrement avec les organismes de formation régionaux sur les besoins des entreprises

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Rédiger tous les semestres une note d'analyse des consommations de formations par les entreprises dans la région, les besoins émergents remontés par les entreprises, les conclusions des études nationales... Intégrer à la première note la demande des entreprises pour des formations techniques, avec plus de mise en pratique.
- Inciter les organismes de formation à proposer aux stagiaires de venir avec leurs cas entreprise pour personnaliser les exercices
- Communiquer aux organismes de formation (OF) cette note et les encourager à proposer en conséquence de nouveaux thèmes de formation (émergents et/ou moins présents dans la région...)
- Organiser annuellement une réunion d'échange avec les OF au niveau régional : débat bilatéral sur les points positifs de l'année et les points à travailler

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

Coûts

- Animation de la démarche
- Création de contenus

Délai

- < 3 mois

Complexité

- Obtenir des actions concrètes par la suite des OF

BÉNÉFICES ATTENDUS

Publics visés

- Organismes de formation

Efficacité escomptée

- Promouvoir des formations plus professionnalisantes
- Actualiser plus régulièrement l'offre de formations au regard des besoins de la Branche

Horizon : résultats à court terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Renforcer la collaboration de la Branche avec les organismes de formation
- Avoir des formations plus adaptées aux besoins des entreprises et des salariés

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Risque de non application par les OF





Enjeu 2 : Assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation

CONSTAT : De nombreuses compétences ressortent de l'étude comme clés aujourd'hui et demain pour répondre aux besoins des clients tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés de la Branche. Certaines de ces compétences ne se retrouvent que très peu dans les consommations des entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes.

ACTION 2.7

Promouvoir auprès des entreprises et salariés de chaque secteur les compétences clés encore peu apparentes dans les formations consommées

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Formaliser par secteur une liste des compétences clés, pas assez maîtrisées et pourtant ne concentrant qu'un faible volume de formations au sein de la Branche
- Recenser les offres de formation jugées de qualité et répondant à ces besoins (retours des entreprises, appel à manifestation des organismes de formation sur ces thèmes)
- Communiquer au sein de la Branche ces constats et ce « catalogue » de formations couvrant les différents départements

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
 - Animation de la démarche
- Délai**
 - 1 à 3 mois
- Complexité**
 - Difficulté à objectiver le facteur « qualité » dans l'offre des OF
 - Difficulté à influencer les politiques formation entreprises

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Publics visés**
 - Tous les salariés de la Branche
 - Efficacité escomptée**
 - Formation répondant à des carences avérées sur des compétences clé pour chaque secteur
- Horizon** : résultats à court terme

- **Numérique** : les formations en développement informatique (spécifiquement web et pour des logiciels entreprises) sont assez consommées mais pourraient l'être encore plus au regard des besoins. Les besoins sont croissants en « savoir-être » (esprit d'initiative, créativité, écoute et relation client, etc.) mais très peu de formations sont consommées dans la région sur ce domaine. Les consommations de formations au management (d'équipe ou de projet) « libéré », « responsabilisant »... pourraient aussi être encouragées. Peu présentes aujourd'hui, elles répondent à des aspirations croissantes des salariés.
- **Ingénierie** : les formations relatives aux nouvelles réglementations et normes techniques ou environnementales apparaissent peu dans les consommations alors que les besoins en mises aux normes (émission carbone, performance énergétique...) et management de la qualité (dans les installations industrielles...) devraient continuer à progresser. Les compétences en gestion de contrats et gestion des risques sont de plus en plus recherchées pour les chargés de projet. On ne recense toutefois que peu d'offres et de consommations spécifiques sur le domaine dans la région. Les compétences hardware / électroniques pourraient aussi être plus développées en formation continue. Enfin les constats précédents (cf numérique) sur les savoir-être et le management sont ici également valable.
- **Etudes et Conseil** : la contribution de tous sur le commerce passe par le développement des compétences commerciales, en relation client, en animation de réseaux... Toutefois ces formations n'apparaissent que peu dans les formations financées. Mêmes constats sur les savoir-être et le management (cf numérique)
- **Événement** : le numérique et le commerce sont des points clés de la transformation du secteur. Si le numérique apparaît bien dans les consommations de formations, c'est beaucoup moins le cas du commerce.





Enjeu 2 : Assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation

CONSTAT : Le recours à la formation professionnelle continue est souvent limité par la nécessité de mobiliser un salarié sur une période plus ou moins longue. L'e-learning présente l'avantage d'étaler et/ou de différer les phases d'apprentissage dans le temps.

ACTION 2.8

Proposer une offre complète de formations en e-learning / Moocs sur les compétences transverses

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Cibler les compétences transverses et savoir-être clés nécessitant de nouvelles formations : commerce, écoute et relation client, gestion de contrats, réseaux relationnels, agilité, créativité, innovation, proactivité...
- Développer en partenariat avec des organismes de formation des modules sur ces compétences et savoir-être
- Mobiliser des experts compétents sur le thème de formation et mettre en œuvre des modalités pédagogiques innovantes (learning labs, téléprésence, serious game...)
- Utiliser systématiquement des cas concrets de missions issus de la Branche (fictifs ou réels)
- Proposer en compléments une offre libre à tous de modules e-learning sur ces thématiques
- Diffuser le plus largement possible cette offre aux salariés et entreprises de la Branche

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

Coûts



- Animation de la démarche
- Création de contenus

Délai



- 1 an

Complexité



- Cibler les besoins et créer du contenu percutant
- Encourager l'apprentissage autonome

BÉNÉFICES ATTENDUS

Publics visés



- Salariés de la Branche
- Salariés en reconversion
- Demandeurs d'emploi
- Etudiants



Efficacité escomptée

- Former largement à coûts limités sur des sujets clés, communs mais jugés non concurrentiels (comme pourraient l'être certaines expertises métiers)

Horizon : résultats à court terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Développer la créativité et la relation client (donc le commerce) au sein de la Branche
- Développer l'employabilité des salariés

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Faible taux d'utilisation des outils si la communication abondante n'est pas associée





Enjeu 2 : Assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation

CONSTAT : Sur certains sujets, notamment des sujets techniques et pointus (sur des spécificités sectorielles en pharmaceutique, agroalimentaire... ou sur une discipline : génie climatique, nucléaire...), l'offre de formation peut manquer ou la demande n'étant pas centralisée, les sessions ne se tiennent pas alors qu'il existe bien un besoin des entreprises.

ACTION 2.9

Faciliter le développement de nouvelles formations cofinancées par plusieurs entreprises ayant le même besoin

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Recenser, avec les internes FAFIEC, les besoins communs aux entreprises en région et pour lesquels ils ont du mal à trouver des sessions INTER maintenues (ex de la cybersécurité)
- ...ou en leur donnant accès à la plateforme régionale de Branche (la même que pour l'action 3.3) afin qu'elles déclarent leurs besoins non répondus directement sur celle-ci
- La plateforme est développée en interne ou confié à un prestataire
- Assurer le lien avec les organismes de formation (ex : achats d'INTRA refinancées en INTER pour les entreprises ou organisation / pré-réservation avec les OF)
- Anticiper en communiquant régulièrement ces besoins aux OF pour le développement éventuel de nouvelles formations
- Demander aux OF de « garantir » la tenue de certaines sessions. Pourquoi ne pas relayer sur la plateforme les dates des sessions garanties.

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

Coûts



- Intégration de l'espace à la plateforme
- Financement des formations
- Animation de la démarche

Délai



- 9-12 mois

Complexité



- Organisation et recensement des besoins
- Participation des entreprises

BÉNÉFICES ATTENDUS

Publics visés



- RH et responsables formation
- Salariés des entreprises
- Organismes de formation

Efficacité escomptée



- Tarifs de formation réduits pour les entreprises (inter achetée en intra)
- Augmentation du nombre de formés sur des thématiques rares

Horizon : résultats à court terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Dépenses formations optimisées
- Meilleur accès régional à la formation

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Risque que les besoins ne soient pas convergents, n'apparaissent pas au même moment...
 - Risque que les entreprises n'utilisent pas l'outil
- ➔ Faire quelques sessions pilotes



Enjeu 3 : Accompagner le développement économique

CONSTAT : La tendance au morcellement et à la multiplication des projets, les évolutions réglementaires et technologiques, les variations conjoncturelles de plus en plus fréquentes... complexifient la gestion des compétences des équipes et des besoins. Cette étude constitue un point de départ / d'étape, la démarche doit vivre ensuite dans la région.

ACTION 3.1

Assurer une continuité de la démarche de diagnostic territorial au sein des secteurs

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Créer des groupes de travail sectoriels avec des salariés (RH, Experts...) de la Branche pour échanger trimestriellement ou semestriellement sur les évolutions clients / métiers dans la région
- Animer ces groupes de travail et remonter les informations à la CPREFP pour étudier la mise en œuvre d'actions
- Rédiger une newsletter d'actualité (conjoncture, RH, réglementations sociales et métiers, technologies...) pour communiquer sur les éventuelles tendances et bonnes pratiques observées
- Communiquer auprès des entreprises de la Branche sur les principes de la démarche
- Diffuser la newsletter auprès des entreprises / salariés de la Branche inscrits

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

Coûts



- Animation de la démarche
- Création et diffusion de contenus

Délai



- 3-6 mois pour rédiger puis diffuser les publications

Complexité



- Inviter les entreprises / experts pour constituer les groupes
- Créer un contenu percutant

BÉNÉFICES ATTENDUS

Publics visés



- Dirigeants d'entreprises et RH
- Salariés

Efficacité escomptée



- Montée en compétences des entreprises sur l'actualité réglementaire et en matière de formation
- Veille mutualisée

Horizon : résultats à court terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Meilleure compréhension des évolutions / tendances en cours de la part des entreprises et salariés

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Newsletter assimilée à du spamming, faible taux d'ouverture
- Difficulté à animer (contenus) la démarche et à mobiliser le public visé dans la durée



Enjeu 3 : Accompagner le développement économique

CONSTAT : Les entreprises (grande majorité de TPE) cherchent à nouer des partenariats dans un objectif de partage et de mutualisation de compétences de sorte au final à remporter plus de marchés.

ACTION 3.2

Organiser des événements sur des problématiques particulières (exportation, innovations, etc.) pour encourager les entreprises à échanger sur ces sujets communs et à nouer des partenariats

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Constituer une équipe en charge de l'organisation (choix du type d'évènement, thèmes, dates, intervenants, salles...) et des invitations
- Communiquer autour des événements auprès des entreprises de la Branche
 - Rédiger des flyers, plaquettes de présentation
 - Envoyer des mails automatiques d'invitation aux entreprises de la Branche
- Proposer des espace de co-working autour des évènements pour poursuivre les échanges pour ceux qui le souhaitent

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

Coûts



- Animation de la démarche
- Location éventuelle de salles
- Appel à un expert externe (conférences)

Délai



- 3-4 mois pour l'organisation, la rédaction et l'envoi des invitations

Complexité



- Organisation

BÉNÉFICES ATTENDUS

Publics visés



- Toutes les entreprises de la Branche

Efficacité escomptée



- Accès à de nouveaux marchés
- Développement de nouveaux partenariats, de nouvelles offres

Horizon : résultats à court/moyen terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Cela permet aux entreprises de la Branche de partager leurs avis, de collaborer davantage (échange de bonnes pratiques...)
- Cela permet de proposer des réponses globales aux clients

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Risque que les entreprises ne participent pas aux événements
- Nécessité d'ancrer l'action dans les territoires et dans la durée (plusieurs mois)





Enjeu 3 : Accompagner le développement économique

CONSTAT : Les clients ayant de plus en plus tendance à demander des prestations intégrées (un seul prestataire porte une offre qui intègre de multiples expertises pour prendre en compte toutes les dimensions du problème) les TPE de la Branche ont de plus en plus besoin de se regrouper (ce qui permet aussi de passer certains seuils aux niveaux des achats de grands groupes...). Elles peuvent aussi avoir besoin d'expertises ponctuelles pour des projets internes (communication, recrutement, refonte d'un site, rédaction d'un livre blanc...).

ACTION 3.3

Concevoir une plateforme d'échanges de compétences et de services entre entreprises de la Branche

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Concevoir et construire l'onglet « Echanges de compétences, de services » sur la plateforme (action 2.5) ou le site retenu pour l'héberger. Cet espace, sur le principe du mécénat de compétences, permet à chacun d'exprimer un besoin spécifique ponctuel. Au regard du besoin et de l'émetteur de ce besoin, une entreprise peut y répondre favorablement et demander un retour une prestation en contrepartie « dans les cordes » de l'émetteur (ex. : <http://www.resenter.net/>)
- Communiquer autour de la démarche
 - Rédiger un guide d'utilisation
 - Envoyer un mail aux entreprises de la Branche pour expliquer le fonctionnement de la plateforme
- Organiser un évènement de lancement et de présentation de l'outil

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
 - Construction de l'outil
- Délai**
 - 9-12 mois pour construire, rédiger, partager et former à l'outil
- Complexité**
 - Accompagnement au changement et aux nouvelles pratiques

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Publics visés**
 - Toutes les entreprises de la Branche
 - Efficacité escomptée**
 - Economies sur certains projets internes
 - Offres plus complètes sur des projets clients
- Horizon** : résultats à moyen terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Plus de collaboration entre les entreprises de la Branche
- Capitalisation / groupement d'expertises

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Risque que les entreprises n'utilisent pas l'outil par méconnaissance
- Barrières culturelles pour l'adoption
- Risques de litiges... si le principe est mal compris





Enjeu 3 : Accompagner le développement économique

CONSTAT : Pour développer l'activité économique et in fine l'emploi, il est important de sensibiliser les secteurs clients aux prestations de la Branche et à leur intérêt / leur retour sur investissement potentiel. Souvent méconnues des entreprises clientes, les entreprises et offres de services des acteurs de la Branche peuvent être méjugées et insuffisamment sollicitées.

ACTION 3.4

Développer les liens avec les secteurs donneurs d'ordres pour valoriser l'offre et les atouts des secteurs de la Branche

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Recenser les lieux de rassemblement et d'échange entre donneurs d'ordres (d'un même secteur – autres Branches professionnelles et leurs fédérations respectives – ou multisectorielles)
- Construire une présentation illustrant les offres, métiers, compétences des différents secteurs de la Branche. Cette présentation doit être « orientée client » et démontrer la valeur ajoutée / le retour sur investissement de ces prestations sur des exemples concrets de missions / projets.
- Animer sur cette base et en proposant des interventions dans ces instances le dialogue entre les secteurs clients et les secteurs de la Branche. Sensibiliser ainsi les clients aux offres et synergies. Echanger sur les pratiques d'achats vertueuses, sur leurs besoins, sur les contraintes des prestataires...

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
- Construction de documents clairs et attractifs (marketing de l'offre)
 - Animation de la démarche
- Délai**
- 3 à 6 mois
- Complexité**
- Valider une présentation commune et décrocher les « audiences »

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Une meilleure connaissance des offres et contraintes des entreprises de la Branche peut permettre de la mobiliser sur des besoins plus larges et avec des pratiques d'achats plus adaptées

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Publics visés**
- Toutes les entreprises de la Branche
- Efficacité escomptée**
- Sensibilisation des donneurs d'ordres pouvant provoquer un recours plus grand aux entreprises de la Branche
- Horizon** : résultats à moyen/long terme

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Si l'effort n'est pas maintenu dans le temps et si les documents de présentation ne sont pas assez convaincants, la démarche peut se révéler sans grands effets



Annexes





Alternance

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

BIM (Building Information Modeling)

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

Branche professionnelle

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

COEF (Contrat d'Objectif Emploi Formation)

Le COEF constitue un cadre commun de concertation et de coordination entre l'Etat, la Région et les représentants d'une branche professionnelle sur **des axes de travail partagés en matière d'emploi et de formation**, en lien étroit avec le champ économique du secteur concerné.

Contrat d'apprentissage (formation initiale)

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

Contrat de professionnalisation (formation continue)

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



Liste des métiers retenus parmi les demandeurs d'emplois comme éligibles aux métiers de la Branche

Architecture du BTP	INGENIERIE
Conception - aménagement d'espaces intérieurs	INGENIERIE
Conception et dessin de produits électriques	INGENIERIE
Conception et dessin produits mécaniques	INGENIERIE
Conduite de travaux du BTP	INGENIERIE
Contrôle et diagnostic technique du bâtiment	INGENIERIE
Design industriel	INGENIERIE
Dessin BTP	INGENIERIE
Direction de chantier du BTP	INGENIERIE
Direction et ingénierie d'exploitation de carrières	INGENIERIE
Direction et ingénierie en entretien infrastructure et bâti	INGENIERIE
Encadrement de production de matériel électrique	INGENIERIE
Encadrement d'équipe en industrie de transformation	INGENIERIE
Encadrement d'équipe ou d'atelier en matériaux souples	INGENIERIE
Encadrement des industries de l'ameublement et du bois	INGENIERIE
Encadrement des industries graphiques	INGENIERIE
Études - modèles en industrie des matériaux souples	INGENIERIE
Études et développement de réseaux de télécoms	INGENIERIE
Études géologiques	INGENIERIE
Ingénierie en agriculture et environnement naturel	INGENIERIE
Ingénierie et études du BTP	INGENIERIE
Intervention technique en contrôle électricité	INGENIERIE
Intervention technique et conception en automatisme	INGENIERIE
Intervention technique études et dév électronique	INGENIERIE
Intervention technique en études, R&D	INGENIERIE
Management et ingénierie de maintenance industrielle	INGENIERIE
Management et ingénierie de production	INGENIERIE
Management et ingénierie études, R&D industriel	INGENIERIE
Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	INGENIERIE
Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement	INGENIERIE
Management et ingénierie méthodes et industrialisation	INGENIERIE
Management et ingénierie qualité industrielle	INGENIERIE
Mesures topographiques	INGENIERIE

Administration de systèmes d'information	NUMERIQUE
Assistance et support technique client	NUMERIQUE
Conception de contenus multimédias	NUMERIQUE
Conseil et maîtrise d'ouvrage en SI	NUMERIQUE
Direction des systèmes d'information	NUMERIQUE
Études et développement informatique	NUMERIQUE
Expertise et support en SI	NUMERIQUE
Maintenance informatique et bureautique	NUMERIQUE
Production et exploitation de SI	NUMERIQUE

Développement local	CONSEIL
Conseil en organisation et management d'entreprise	CONSEIL
Conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle	CONSEIL
Management des ressources humaines	CONSEIL
Développement et promotion publicitaire	CONSEIL
Journalisme et information média	CONSEIL
Conception et organisation de la chaîne logistique	CONSEIL
Coordination pédagogique	CONSEIL
Développement des ressources humaines	CONSEIL
Conseil en formation	CONSEIL
Conseil en gestion de patrimoine financier	CONSEIL
Conduite d'enquêtes	CONSEIL
Élaboration de plan média	CONSEIL
Études et prospectives socio-économiques	CONSEIL
Expertise risques en assurances	CONSEIL
Analyse et ingénierie financière	CONSEIL
Conception et pilotage de la politique des pouvoirs publics	CONSEIL
Management et gestion d'enquêtes	CONSEIL

Accompagnement de voyages, d'activités culturelles	EVENEMENT
Assistance de direction d'hôtel-restaurant	EVENEMENT
Conciergerie en hôtellerie	EVENEMENT
Conduite d'engins de déplacement des charges	EVENEMENT
Direction de site logistique	EVENEMENT
Éclairage spectacle	EVENEMENT
Gestion de patrimoine culturel	EVENEMENT
Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique	EVENEMENT
Management d'établissement de restauration collective	EVENEMENT
Management d'hôtel-restaurant	EVENEMENT
Management du service en restauration	EVENEMENT

Traduction, interprétariat	TRADUCTION
----------------------------	------------

Administration des ventes	TRANSVERSE
Animation de vente	TRANSVERSE
Assistanat commercial	TRANSVERSE
Assistanat de direction	TRANSVERSE
Assistanat en ressources humaines	TRANSVERSE
Assistanat technique et administratif	TRANSVERSE
Comptabilité	TRANSVERSE
Contrôle de gestion	TRANSVERSE
Direction administrative et financière	TRANSVERSE
Direction des achats	TRANSVERSE
Management en force de vente	TRANSVERSE
Management et ingénierie d'affaires	TRANSVERSE
Management relation clientèle	TRANSVERSE
Marketing	TRANSVERSE
Relation technico-commerciale	TRANSVERSE
Secrétariat comptable	TRANSVERSE
Stratégie commerciale	TRANSVERSE
Management des ressources humaines	TRANSVERSE



Convention Collective Nationale CCN

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

Entreprise libérée

« Entreprise où les salariés sont libres et responsables d'entreprendre toutes les actions qu'ils estiment les meilleures pour l'entreprise. » (Isaac Getz, *Liberté & Cie*, 2012) Ces entreprises tendent à remplacer les procédures, les contrôles, la surveillance et la hiérarchie par la responsabilisation du salarié.

Indice de spécificité

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

Période de professionnalisation (formation continue)

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

Zone d'emploi

La zone d'emploi est une notion qui convient particulièrement aux études locales sur le marché de l'emploi et qui correspond à un territoire d'une échelle inférieure à celle du département. Elle se définit comme une zone d'affluence dans laquelle la plupart des actifs réside et travaille.

Acronymes utilisés

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



Bibliographie (1/3)

Titre	Type	Source	Publication
Annuaire des Clusters et Grappes en Auvergne et Rhône-Alpes	Annuaire	CR RA	2015
Carte des Contrats Territoriaux Emploi Formation en RA	Carte	CR RA	2009
Enquête conjointurelle TPE PME du numérique	Enquête	CINOV IT	2015
Etude de l'évolution, des métiers des enquêteurs et des personnels liés à l'enquête	Etude	OPIIEC	2007
Contrat de plan entre l'Etat et la Région Rhône-Alpes 2015-2020	Etude	CR RA	2015
PANORAMA de l'Economie Sociale et Solidaire en AUVERGNE – RHONE - ALPES	Etude	CRESS RA	2015
Economie du Tourisme en Rhône-Alpes	Etude		2014
Chiffres clés Rhône-Alpes-Auvergne	Etude	CCIs	2015
Marché Régionaux de l'emploi des cadres 2015	Etude	APEC	2015
Attractivité et emploi cadre en Rhône-Alpes 2015 APEC	Etude	APEC	2015
Plan régional en faveur des jeunes pour le rattachage en formation et pour l'emploi	Etude	Institut Français de l'Education	2015
Formations initiales et continues métier foires et salons	Etude	OPIIEC	2014
Les metiers_en_2022	Etude	DARES	2015
Les besoins de formation non satisfaits au regard des besoins de l'économie	Etude	Insp Gal Affaires Sociales	2015
Portrait de l'emploi et de la formation professionnelle en Rhône-Alpes	Etude	PRAO	2013
Ingénierie et finances publiques	Etude	Fafiec	2015
L'ingénierie en France en 2012	Etude	INSEE	2015
Marché de l'emploi cadre dans les activités informatiques	Etude	APEC	2015
Niveau d'appropriation du Numérique en Rhône-Alpes	Etude	CR RA - IDATE	2014
Étude filière des infrastructures de télécommunication très haut débit (THD) en RA	Etude	CeSAAr - DIRECCTE	2013
Emploi et Formation Filière Numérique basse Normandie	Etude	Fafiec	2015



Bibliographie (2/3)

Titre	Type	Source	Publication
Chiffres clés du numérique 2015	Etude	Ministère Economie	2015
Evolution métiers et besoin en Formation sur les Systèmes Embarqués	Etude	OPIIEC	2014
L'industrie du numérique en Rhône-Alpes	Etude	PRAO	2015
Enquête conjoncturelle CINOV-IT	Etude	CINOV	2015
Les secteurs producteurs de numérique dans la région Auvergne – Ahone-Alpes	Etude	DIRECCTE	2016
Etude Eurolio Syntec numérique	Etude	Syntec	2012
Chiffres clés de la région	Etude	CCI	2015
Atlas de la région Auvergne Rhone-Alpes	Etude	INSEE	2015
La Région Rhône-Alpes agit pour l'économie	Guide	CR RA	2012
Guide de l'innovation en Rhône-Alpes	Guide	CR RA	2014
L'essentiel de la stratégie régionale d'innovation	Guide	CR RA	2014
Analyse statistique NAF et CCN	Note	Fafiec	2015
Note de Conjoncture - Région Rhône-Alpes	Note	Banque de France	2015
Les difficultés de recrutement en Rhône-Alpes	Note	DIRECCTE	2015
Cahier des Clauses Techniques Particulières Formation en RA	Note	CR RA	2014
Comité de pilotage de la SRI-SI	Note	CR RA	2015
Programmations PQCP / PFE 2015 -2017	Présentation	CR RA - Pole Emploi	2015
Stratégie Régionale d'Innovation - Séminaire Numérique #2	Présentation	CR RA + TKM	2013
Stratégie Régionale d'Innovation - Séminaire Numérique #1	Présentation	CR RA + TKM	2013
Rapport sur la grande école du numérique, juin 2015	Rapport	Ministère Numérique	2015
Synthèse de la SRI en Rhône-Alpes	Rapport	CR RA	2013
Contrat d'Etude Prospective du Numérique rapport final	Rapport	Fafiec	2013



Bibliographie (3/3)

Titre	Type	Source	Publication
Rapport-Travail Emploi Numérique - Conseil du Numérique janv2016	Rapport	Conseil du Numérique	2016
Zones d'emploi en Rhône-Alpes	Rapport	INSEE	2011
Usages du numérique et des TIC en France	Rapport	CREDOC	2015
Analyse fonctionnelle des emplois de la région Rhône-Alpes	Rapport	INSEE	2010
L'industrie et les services aux entreprises de la région grenobloise face à la crise	Rapport	AEPI	2014
PPI - Plan prévisionnel d'investissements	Rapport	Grand Lyon	2015
Enquête besoins en main d'oeuvre région RA	Rapport	BMO	2015
Portrait économique du territoire	Rapport	Réseau obs éco grenobloise	2013
Rapport sur les ruptures induites par le Numérique	Rapport	BPI	2016
Auvergne-Rhône-Alpes : un tissu industriel varié	Rapport	INSEE	2015
Recensement des PQCP en Rhône-Alpes	Recensement	CR RA	2015
Tableau de suivi des CARED collectifs Informatique 2014	Recensement	CR RA	2014
Formations continues en Informatique	Recensement	CR RA	2015
Tableau de suivi des CARED collectifs Informatique 2015	Recensement	CR RA	2015
Offre de formation informatique en RA (PQCP)	Recensement	CR RA - Pole Emploi	2015
Extrait Allotissement FAP Informatique Prog Qualif et Certifications Pro 2015 2017	Recensement	CR RA	2015
171 premières formations du numérique labellisées	Recensement	Ministère Economie	2015
Référentiel métier de la Branche	Référentiel	OPIIEC	2014
Référentiel des métiers du Marketing Digital 2015	Référentiel	APEC	2015
Analyses INSEE sur région Rhône-Alpes	Statistiques	INSEE	2015
Statistiques du chômage	Statistiques	INSEE	2015

Contacts de l'étude :

Monica OKHKIAN
Chef de projets
Pôle projets, études et développement du FAFIEC

01 77 45 95 61 – mokhkian@fafiec.fr

Antoine CHATEAU
Responsable antenne FAFIEC Sud-Est

achateau@fafiec.fr

Une étude réalisée par KYU Lab

Fafiec =



PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES

La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

