

Etude prospective des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événement* en région Hauts-de-France

RAPPORT COMPLET – FÉVRIER 2017 (Mise à jour partielle 2018)

Etude réalisée par le cabinet **KYU Lab** pour la
Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et la Formation Professionnelle
avec le soutien de

Fafiec =



Une étude réalisée par



* 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	P. 3
⇒ Introduction : présentation de la Branche	P. 10
⇒ 1. Synthèse générale	P. 12
⇒ 2. Panorama de l'économie en Hauts-de-France et évolutions anticipées	P. 42
⇒ 3. Situation des secteurs de la Branche en Hauts-de-France et évolutions anticipées	P. 93
⇒ 4. Offre et besoins de formation en Hauts-de-France	P. 141
⇒ 5. Préconisations	P. 191
⇒ Annexes	P. 210

Objectifs de la mission,
méthodologie et avancement





Contexte et objectifs de l'étude

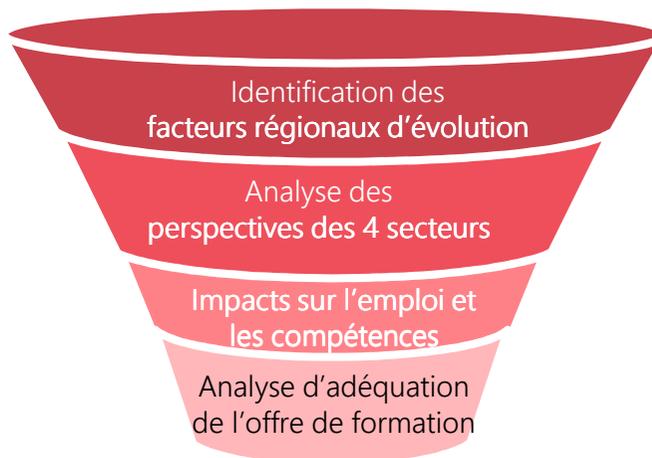
[← Retour](#)

Enjeux majeurs de l'étude

- **Réaliser un diagnostic territorial des 4 secteurs de la Branche**, bassins d'emplois stratégiques, métiers et compétences sensibles, menacés, en tension, en mutation...
- **Identifier les perspectives d'évolution des 4 secteurs en Hauts-de-France**, qualifier et quantifier leurs impacts en matière d'emploi, de métiers, de compétences et de formation
- **Proposer des actions pour accompagner la formation** des salariés et des jeunes et l'acquisition des compétences clés
- **Préconiser des actions pour aider les entreprises** à anticiper les tendances de marché

Ce contrat d'études prospectives a été réalisé dans le cadre du **Contrat d'Objectifs Sectoriel des métiers du Numérique** négocié par la **Région Nord-Pas de Calais, l'Etat, Pôle emploi** et la **Branche professionnelle du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'évènement**, s'inscrivant dans le volet opérationnel du CPRDFP. Il alimentera les travaux de diagnostic et de mise en œuvre du présent **Contrat de Développement Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles** adopté en décembre 2016.

Etapes menant à l'élaboration de préconisations



Préconisation d'actions prioritaires

Ce diagnostic territorial présente d'une part un état des lieux et les **perspectives d'évolutions des entreprises de la Branche en matière d'emploi, de métiers, de compétences et de formation**. D'autre part, cette étude analyse les principaux enjeux de la Branche en région et formule des **préconisations** pour améliorer les **actions « emploi-formation »** à destination des entreprises de la Branche.

Périmètre de l'étude : cette étude prospective couvre le périmètre de la région Hauts-de-France



Planning et avancement

[Retour](#)

Notification (16 juin)

	Juin	Juillet	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec
Pré-analyse documentaire (études, référentiels, rapports...)	■		■				
Consultation des représentants de la Branche et du territoire	■		■				
Finalisation d'un support de réunion de lancement	■		■				

Comité de Pilotage #1 – Lancement après cadrage (21 juin)

	Juin	Juillet	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec
Analyses documentaires (stat. Publique, DADS, offres emplois, études, référentiels...)		■	■				
Etude des territoires et des secteurs d'activités, identificat° des facteurs d'évolution		■	■				
25 entretiens avec des représentants de la Branche et des donneurs d'ordres locaux		■	■	■			
Finalisation du livrable de phase 1				■			

Comité de Pilotage #2 – Restitution phase (19 septembre)

	Juin	Juillet	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec
Exploration : 4 sondages en ligne & 25 entretiens avec des acteurs de la Branche			■	■			
Modélisation socio-économiques et construction des scénarios			■	■			
Diagnostic des formations et des demandeurs			■	■			
Analyse sémantique des annonces d'emplois			■	■			
Finalisation du livrable de phase 2				■			

Comité de Pilotage #3 – Restitution phase 2 – Conclusion de la phase étude (14 novembre)

	Juin	Juillet	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec
Analyse d'impacts sur l'emploi et les compétences			■			■	
Elaboration de plans d'actions (passerelles, formations...)			■			■	
3 ateliers de relecture pour préciser, amender et hiérarchiser les propositions			■			■	
Rédaction du plan de marche et des conclusions de l'étude						■	

Restitutions finales – Restitution Phase 3 – Pistes de travail/Plans d'action (16 décembre)



Moyens employés en phase 1

 Retour

ORGANISATION	TYPE	NOM	FONCTION
AGGLO HENIN-CARVIN	Acteur Emploi	GIARD	Directeur dév économique et formation
ARC INTERNATIONAL (ARQUES)	Donneur d'ordres	VANDENBERGUE	RRH
ARC INTERNATIONAL (ARQUES)	Donneur d'ordres	VASSEUR	RRH
ARCELORMITTAL	Donneur d'ordres	DUPARC	Chef de projets travaux
BOMBARDIER	Donneur d'ordres	COFFE	Chef de service Production
BOUYGUES	Donneur d'ordres	GORISSE	Resp activité construction Habitat
CR HAUTS DE France	APU	LINARES	Chargé de mission territoriale
DIRECCTE	APU	DELVAUX	Resp service économie numérique
FAURECIA	Donneur d'ordres	MAIGRET	Key Account Manager
IDGROUP (OKAIDI ...)	Donneur d'ordres	SOUFFLET	Dirigeant
I-TRANS	Pôle et cluster	MELSEN	Coordinatrice Plateforme d'Inno i-Fret
LA REDOUTE	Donneur d'ordres	FITZNER	Directeur logistique
MAC CAIN FOOD	Donneur d'ordres	LEURENT	Project Manager
MAISON DE L'EMPLOI ARTOIS	Acteur Emploi	VANLERENBERGHE	Président
MAISON EMPLOI LENS-LIÉVIN	Acteur Emploi	BERNARD	Directeur adjoint
MAISON EMPLOI ROUBAISIS	Acteur Emploi	MARTEL	Responsable des programmes
MAISON EMPLOI VALENCIENNES	Acteur Emploi	LABORIE	Responsable service développement
MDE LENS-LIÉVIN HÉNIN-CARVIN	Acteur Emploi	DUPORGE	Maire
NICOLLIN SAS	Donneur d'ordres	MONTREUIL	Directeur centre Avion
SYMEVAD	Donneur d'ordres	CHAPELET	Directeur Général des Services
VALENCIENNES AGGLO	Donneur d'ordres	DECQ	Directeur
VALENCIENNES METROPOLE	Donneur d'ordres	LABORIE	Resp développement de l'éco numérique



Analyse Documentaire

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

- Etudes de marchés et études régionales
- Statistiques publiques (INSEE, ACOSS, DADS...)
- Etudes sectorielles (Fafiec, SYNTEC, CINOV, pôles, clusters)
- Rapports publics
- Données de formation (Fafiec, CARIF-OREF)
- Revues de presse quotidiennes



Entretiens

- 28 entretiens ont été réalisés
- 20 entretiens auprès de donneurs d'ordres (entreprises ou pôles de compétitivité) sur les secteurs suivants :
- 8 entretiens avec des institutionnels



Moyens employés en phase 2

Retour

ORGANISATION	SECTEUR	NOM	FONCTION
ADIX	Conseil	BEHAGUE	PDG
ADRH	Conseil	GUILBERT	RRH
AGENCE DIG	Conseil	VARLET	PDG et fondateur
FORMAEVA	Conseil	POTTIEZ	Consultant, RRH
GLOBAL VISION	Conseil	BEAUDIER	PDG
INTEGRA RH	Conseil	TEZENAS	Directeur Associé
SINFOTEL	Conseil	CLAISSE	PDG
SULLI	Conseil	SULLI	Directeur Associé
SYNTHEGRAL CONSEIL	Conseil	DELOISON	Gérant
GL EVENT	Événement	BENHAMMOU	Dir GL Hdf
LILLE GRAND PALAIS	Événement	RIVAUX Justie	DRH
CID PROJECT	Ingénierie	LEROUGE	DG
EQS	Ingénierie	BINET	Directeur associé
GEODIAGNOSTIC	Ingénierie	GERNEZ	DG
ITAQ	Ingénierie	LABBAYE	Ingénieur
LASER	Ingénierie	HUMAIN	DG
NETWIND	Ingénierie	LEROY	DG
3D DUO	Numérique	DEVOGLHERE	PDG
AISNEDIT	Numérique	QUEHEN	PDG
ATE	Numérique	ROUSSEAU	PDG
Business and decision	Numérique	KRYWYK	Resp formation
DECIDEOM	Numérique	SALVAGNIN	Directeur de marché
EURATECHNOLOGIES	Numérique	ALLARD	Resp emploi et formation
EURATECHNOLOGIES	Numérique	FAUQUEMBERGUE	Directeur opérationnel
IKOMOBI	Numérique	EGGERMONT	Directeur associé
INEAT	Numérique	CHRISTOPHE	Service line manager
INOUIT	Numérique	SCUVIE	DG co-fondateur
J2S	Numérique	LOUBEJAC	Co-fondateur, resp stratégie
La Revanche des sites	Numérique	MONCLIN	Responsable commercial
LINEBERTY	Numérique	THALY	PDG
MO&JO	Numérique	MAUX	DG co-fondateur
PICTIME	Numérique	DUIQUET	Co-fondateur et président
PLAINE IMAGES	Numérique	HANSCOTTE	Secrétaire Général
SKAPANE	Numérique	WINTERHOLER	DG
WAZAPP	Numérique	SERRES	DG fondateur
YOURAX	Numérique	WIEN	PDG



Entretiens Phase 2 : 36 personnes interrogées

- 19 entretiens auprès des entreprises du secteur du numérique de la Branche
 - ESN, Conseil en technologie, Editeurs de logiciels*
- 6 entretiens auprès des entreprises du secteur de l'ingénierie de la Branche
 - Ingénierie de process, Ingénierie de construction - Conseil et bureaux d'études*
- 9 entretiens auprès des entreprises du secteur du conseil et des études de la Branche
- 2 entretiens auprès des entreprises du secteur de l'événement



Sondage en ligne

- 130 répondants
 - 40% ingénierie
 - 36% numérique
 - 23% Conseil et Etudes
 - 1% événement



Moyens employés en phase 3

[Retour](#)

Liste des formations en région Hauts-de-France retenues comme pouvant mener à des métiers de la Branche

Source MENESR 2014 - Traitement KYU Lab

TITRE	SECTEUR	SOUS-SECTEUR
Informatique	Numérique	Numérique
Electronique, génie électrique	Ingénierie	Process
Chimie	Ingénierie	Process
Formation générale aux métiers de l'ingénieur	Ingénierie	Ingénierie
Génie civil	Ingénierie	Ingénierie
Génie des procédés	Ingénierie	Ingénierie
Mécanique, génie mécanique	Ingénierie	Ingénierie
Physique	Ingénierie	Process
Physique et chimie	Ingénierie	Process
Pluridisciplinaire sciences	Ingénierie	Process
Pluridisciplinaire sciences de la vie, de la santé, de la terre et de l'univers	Ingénierie	Environnement
Sciences de la vie	Ingénierie	Environnement
Technologie et sciences industrielles	Ingénierie	Process
Sciences de gestion	Conseil	Management/RH
Sciences économiques	Conseil	Management/RH
Pluridisciplinaire sciences économiques et gestion	Conseil	Management/RH
Psychologie	Conseil	Management/RH
Pluridisciplinaire lettres, langues, sciences humaines	Conseil	Management/RH
Pluridisciplinaire sciences humaines et sociales	Conseil	Management/RH
Sociologie, démographie	Conseil	Management/RH
Sciences politiques	Conseil	Management/RH
Pluridisciplinaire droit, sciences politiques	Conseil	Management/RH
Sciences de l'information et la communication	Événementiel	Événementiel
Sciences politiques	Événementiel	Événementiel

Analyse quantitative

Collecte, traitement et analyse des bases de données statistiques

▪ Besoins et compétences recherchées par les entreprises de la Branche :

- Observatoire Dynamique des Métiers de la Branche (OPIIEC)
- Groupes de travail (1)

▪ Effectifs étudiants et diplômés :

- Base Open Data Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (données 2009-2014)

▪ Effectifs demandeurs d'emploi :

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

▪ Données offre de formation :

- Liste OF 2016

Analyse qualitative

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



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.

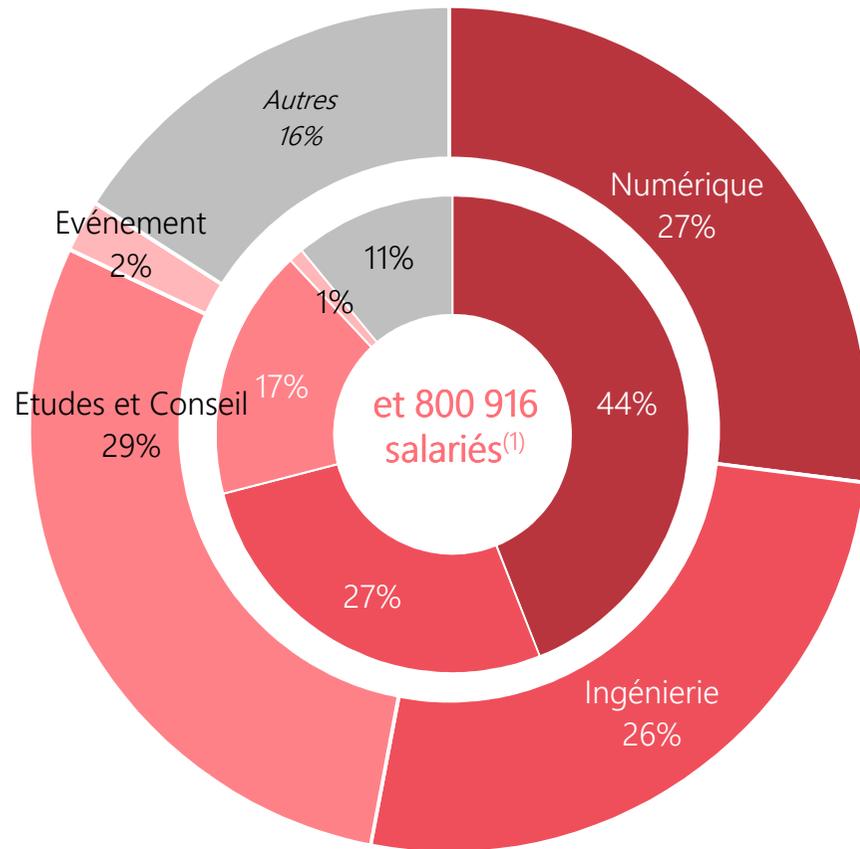
Introduction : présentation de la Branche





Présentation de la Branche

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

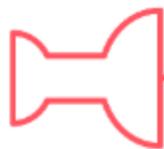
- Le **numérique** au sens de la Branche regroupe les éditeurs de logiciels, les Entreprises de Services Numériques (ESN) et le conseil en technologies. Ne sont pas compris par exemple dans le secteur numérique de la Branche les fabricants de matériel informatique, d'électronique et les télécommunications
- 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)

1. Synthèse

[← Retour au sommaire](#)



Etat des lieux socio-économique territorial





Hauts-de-France : une région jeune et densément peuplée en pleine reconversion économique au cœur d'une euro-métropole

← Retour

6 millions d'habitants

+0,2% par an depuis 2007

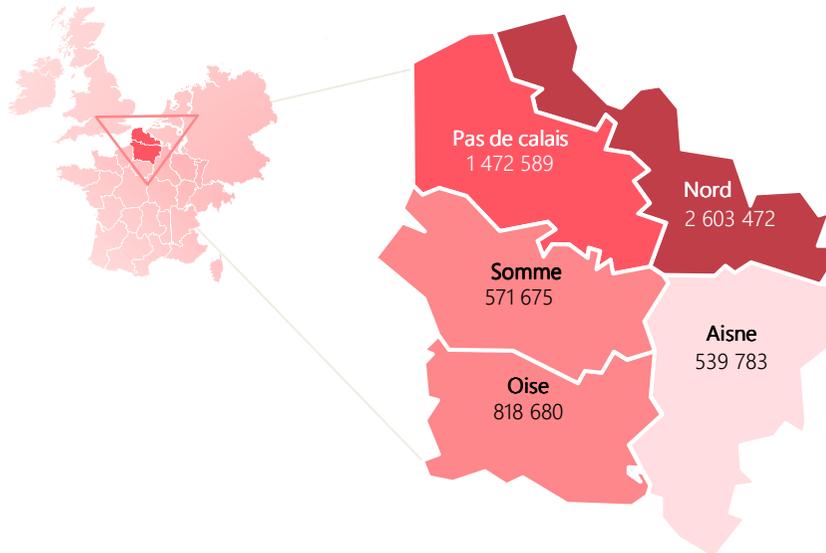
9,1% de la population française

De 10,4 % à 9,4 % entre 1982 et 2012

Source INSEE 2014

La population en Hauts-de-France

Source INSEE 2014



Chiffres clés

- 12 grappes d'entreprises
- 10 incubateurs
- 15 Clusters
- 8 pôles de compétitivité
- 13 établissements d'enseignement supérieur

Une région à potentiels: plus peuplée et plus jeune en moyenne que les autres régions françaises

- **3^{ème} région la plus peuplée de France** après l'IDF (12 millions d'hab.) et Auvergne-Rhône-Alpes (7,8 millions d'hab.)
- La **densité de population régionale la plus élevée de France** (à l'exception de l'IDF) : 188 hab/ km²
- Un **taux de fécondité plus élevé que la moyenne française** : 2,08 enfants par femme vs 1,98 en France
- **62% de la population se concentre autour de 4 pôles urbains** : Lille, Roubaix, Tourcoing et Amiens
- Un **déficit migratoire** (-0,36% par an entre 2006 et 2011) qui limite toutefois la croissance démographique

D'importantes mutations du tissu industriel et l'essor du secteur tertiaire : vers une économie de la connaissance et de l'innovation

- **150 Mds €** de PIB en 2016 (source INSEE)
- **1^{ère} région française** exportatrice pour l'industrie agroalimentaire
- **1^{ère} région française** employeuse dans le secteur de la métallurgie-sidérurgie
- **2^{ème} région française** pour la production et l'emploi dans le secteur automobile
- Acteur national majeur de la **distribution** et de la **VAD**, des **transports** (automobile et ferroviaire), de la **logistique** et des **textiles techniques**
- Une dynamique de développement territorial en faveur de la **transition numérique** et **énergétique** (CPER, SRI-SI, Plan REV3...)

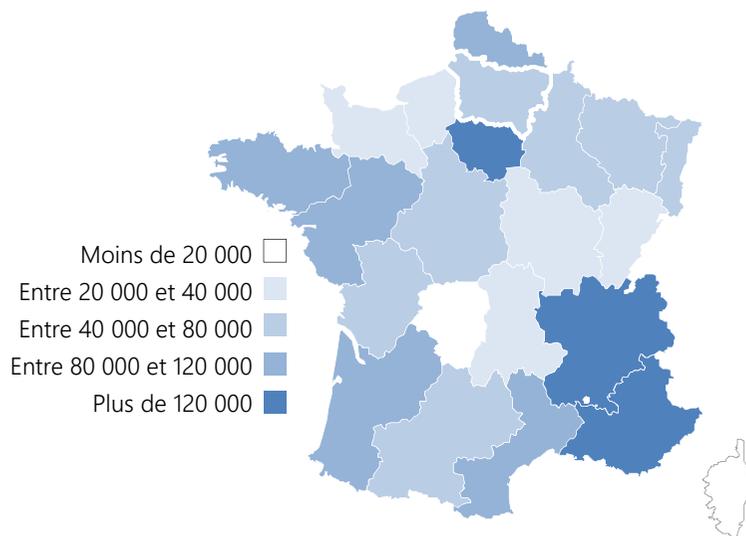


L'industrie, les services aux entreprises et la distribution, moteurs de l'économie et de l'emploi local

← Retour

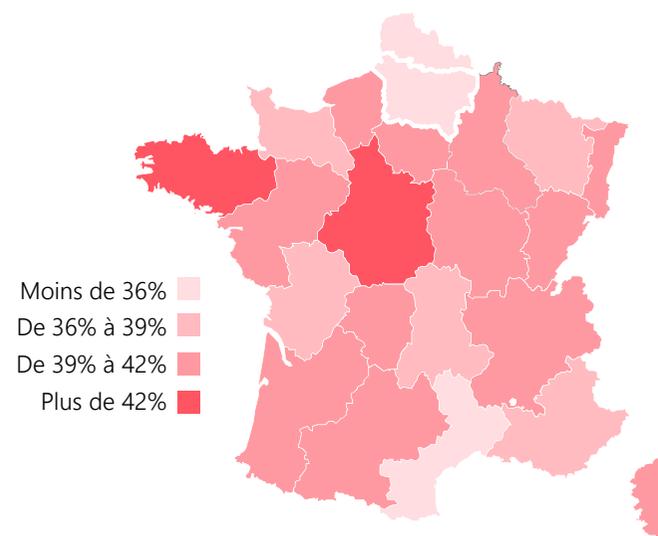
Nombre de recrutements qui étaient prévus en 2016 en Hauts-de-France : 123 000

Source 2016 BMO Pôle Emploi



Taux de recrutements jugés difficiles

Source 2016 BMO Pôle Emploi



Le nombre de projet de recrutement de la région Hauts-de-France est évaluée à 123 000 pour l'année 2016 (Source BMO 2016)

- La région compte **1,8 millions de salariés** (2015) , soit **8% de l'emploi salarié français** (source CCI)
- **L'industrie est le secteur le plus représenté** et emploie 20% des salariés de la région (contre 16,5% à l'échelle nationale)
- La région est la **1^{ère} région agricole de France** et produit **27% de la production nationale**
- **L'emploi tertiaire** (public et privé) **prédomine**, concentrant 77% de l'emploi total
- Le **taux de chômage régional est le plus élevé de France : 12% au 3^{ème} trimestre 2016-** (source INSEE)
- Le quart des projets de recrutement est jugé difficile par les employeurs (34 000) tout particulièrement dans les secteurs **informatique et télécommunications**
- **La part de ces recrutements jugés difficiles est toutefois plus faible que dans les autres régions**, ce qui souligne des tensions au recrutement globalement moins fortes



Analyses fines par territoire et secteur client de la Branche

[← Retour](#)

ANALYSE GÉOGRAPHIQUE

Une analyse ciblée sur 8 zones d'emploi (sur 29) qui représentent au moins 60% des actifs de la région Hauts-de-France

La zone d'emploi convient bien 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 les actifs résident et travaillent.**



Sur chaque zone d'emploi l'analyse suivante a 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

13 secteurs d'activité clients majeurs de la Branche et particulièrement représentés en Hauts-de-France 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

- Secteur public
- Distribution
- BTP
- Logistique et transport
- Fabrication d'équipements et de matériels de transport
- Banque et assurance
- Agroalimentaire
- Métallurgie hors fabrication de machines
- Matériaux
- Energie et environnement
- Chimie et pharmaceutique
- Santé-social

Sur chaque secteur d'activité, l'analyse suivante a été réalisée

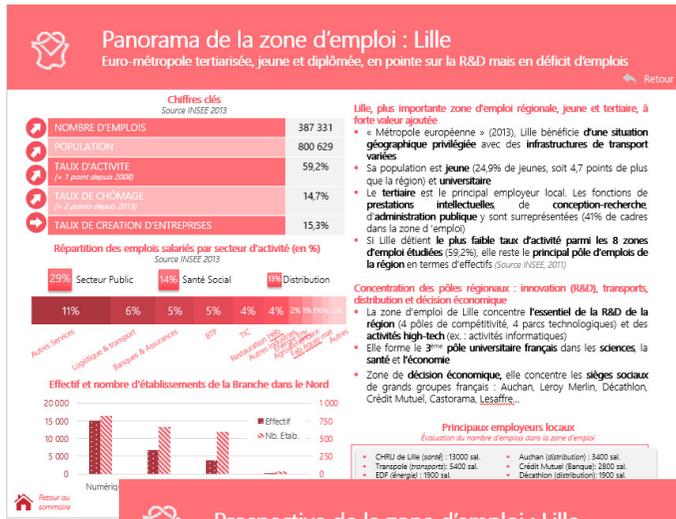
- **Analyse contextuelle tendancielle du secteur** en région Hauts-de-France et projection sur l'évolution à moyen terme
- **Analyse prospective**, relevant à la fois les défis majeurs du secteur et les perspectives de recours à la Branche
- **Entretiens** avec des dirigeants d'entreprises de ces secteurs



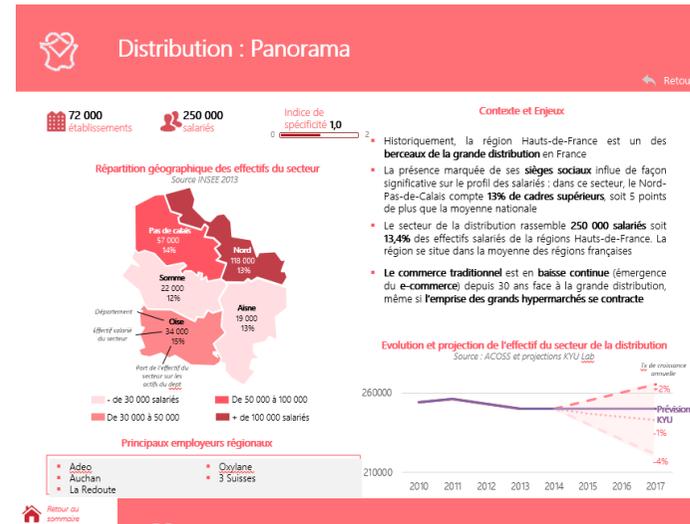
Exemples d'analyses par territoire et secteur clients de la Branche

Retour

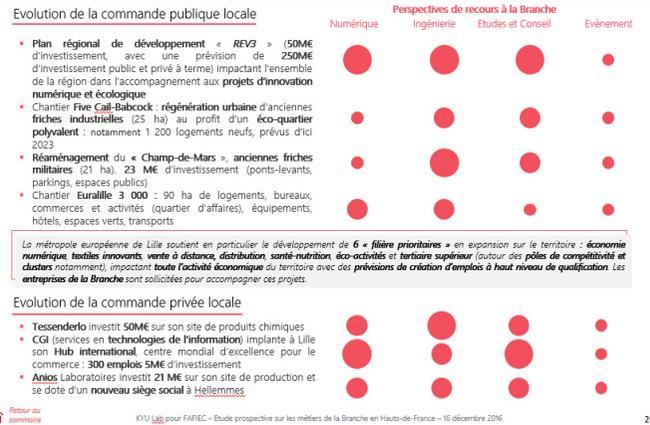
Analyse géographique prospective sur une zone d'emploi



Analyse sectorielle prospective sur un secteur donneur d'ordres



Prospective de la zone d'emploi : Lille

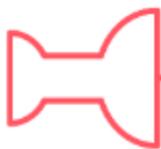


Distribution : Prospective





Analyse prospective de la
Branche en Hauts-de-France

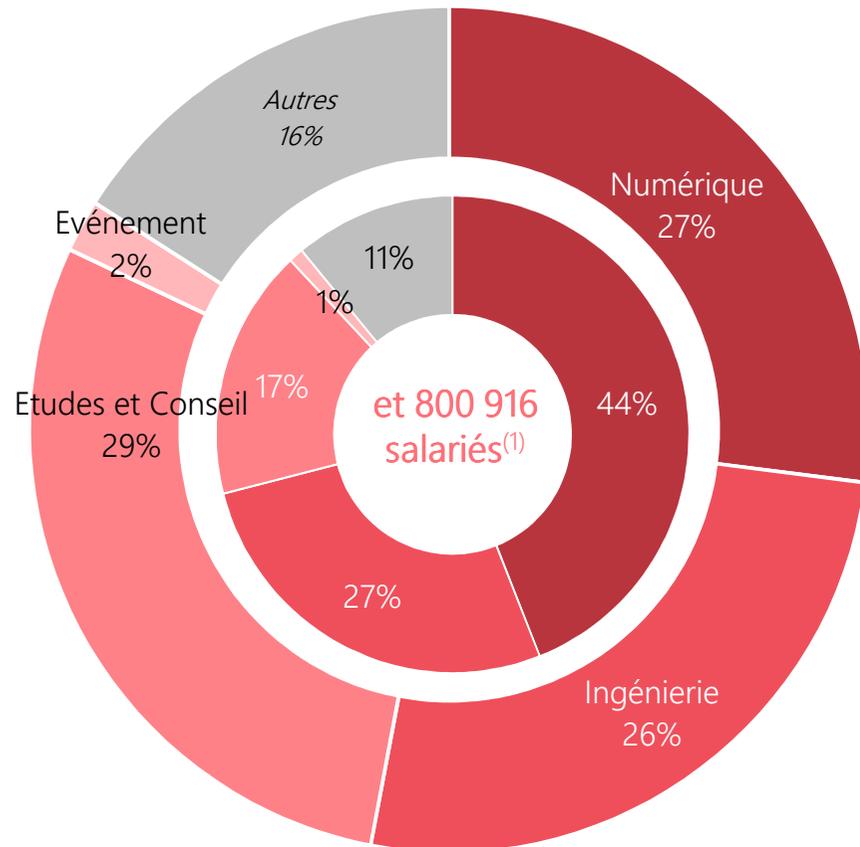




Présentation de la Branche en France

← Retour

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)



Partie prenante de la transformation de l'économie locale, la Branche se développe en Hauts-de-France

← Retour

 3 985 établissements

 38 382 salariés

 4,9 Mds € de CA 2016

 4 750 établissements

 45 000 salariés

 5,8 Mds € de CA 2020

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

2016

2020

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

- CA : +5% par an en moyenne
- Effectifs : +3% par an en moyenne
- Potentiel de création de **2 200 emplois nets** par an entre 2017 et 2020

Principales évolutions

Evolution du niveau des investissements clients

Morcellement des projets

Ruptures technologiques

Transition numérique

Transition énergétique / environnementale

Principaux axes de développement

Développement de nouvelles expertises
(sectorielles, techniques ou métiers)

Développement de nouvelles cibles clients

Développement de nouvelles offres connexes
(conseil, formation, édition logicielle...)

Etendre le périmètre commercial en France

Développement de partenariats

- La région Hauts-de-France représente **4% des salariés de la Branche** et **4% du nombre d'établissements** au niveau national
- Les **TPE** (moins de 10 salariés) représentent **16% des effectifs** et les **ETI 38%** (par taille d'entreprises implantées en Hauts-de-France)
- **Le recrutement** reste la principale **difficulté RH** rencontrée par les entreprises de la Branche (candidatures inadaptées, manque d'attractivité métier ou secteur et manque de candidatures...)



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

← Retour



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

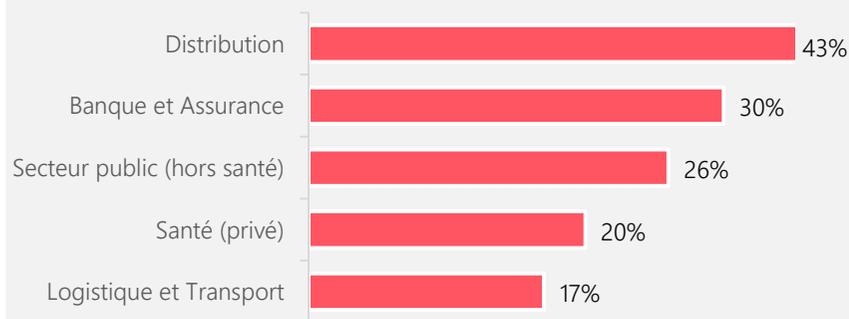
2016

2020

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

- CA : +6% par an en moyenne
- Effectifs : +5,5% par an en moyenne
- Potentiel de création de **1 400 emplois nets** par an entre 2017 et 2020

5 Principaux secteurs clients



*Ex.: 43% des entreprises du secteur du numérique travaillent avec la distribution

Principaux relais de croissance

- | | | |
|--|---|---|
| Dématérialisation des flux administratifs, réforme territoriale et fusion des systèmes informatiques | → | E-administration, révision d'ERP administratifs, open data public (sécurité, fiabilité) |
| Automatisation des chaînes de production, développement des enjeux de traçabilité | → | Robotisation, solutions de traçabilité, objets connectés |
| Digitalisation des points de vente et des interfaces clients | → | Développement du marketing digital |
| Développement de plateformes logistiques XXL automatisées | → | Edition et intégration de logiciels de gestion des stocks et des achats, développement des modèles Big Data |

- Les emplois du secteur numérique représentent **54% des effectifs de la Branche en Hauts-de-France** proportion en hausse continue
- Le département du **Nord concentre plus de 82% des effectifs régionaux du secteur du numérique** (au sens de la Branche)
- **+4,9%/an de croissance des effectifs** et **+4,3%/an de croissance des établissements** en Hauts-de-France entre 2009 et 2016 (contre respectivement +3,2%/an et +4%/an au niveau national)
- **47% des salariés sur des métiers du numérique sont salariés de la Branche**. Cette part croissante illustre la **tendance à l'externalisation des fonctions numériques** vers des acteurs de la Branche, mais on reste en dessous de la moyenne nationale (52%)



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

[Retour](#)



36%

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

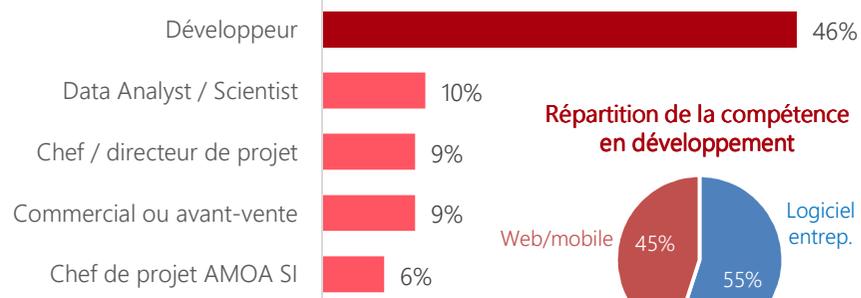


1 600

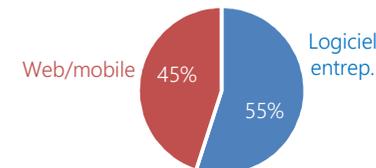
créations nettes d'emplois déclarées non pourvues faute de candidats sur les 12 derniers mois (*données déclaratives – Sondage KYU Lab*)

Top 5 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Répartition de la compétence en développement



Un marché de l'emploi en croissance mais en tension

- Selon l'APEC (2016), **35% des entreprises de la filière numérique* en France prévoient d'accroître leurs effectifs** cadres (+2 points par rapport à 2015), contre 8 % pour l'ensemble des secteurs d'activités
- **En Hauts-de-France, 63% des recrutements sont jugés difficiles** dans le secteur du numérique contre 27% tous secteurs confondus (*source Pôle Emploi – BMO*)
- **L'évolution rapide et l'obsolescence des technologies** complexifient l'adaptation des profils expérimentés dans le temps

Une croissance ciblée sur quelques métiers et compétences

- Le **besoin en formation sur le développement informatique** ressort comme **prioritaire** et est associé à la volonté des entreprises de se doter de **plus de développeurs**
- Le besoin de former et de recruter sur les compétences liées au **traitement de données, statistiques et Big Data** (métier de *data analyst*), et aux **connaissances sectorielles / métiers** apparaissent également comme prioritaires

* La filière numérique inclut la Branche, la télécommunication et la fabrication des équipements informatiques



Le secteur public, l'agroalimentaire et la logistique, 1^{ers} relais de croissance pour le secteur du numérique en Hauts-de-France

Retour

Secteur	Facteurs d'évolution	Opportunités pour le secteur	Potentiel économique
Secteur Public	<ul style="list-style-type: none">▪ Dématérialisation des flux administratifs▪ Promotion des usages numériques▪ 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▪ Déploiement du Plan Très Haut Débit et de REV 3▪ Collecte et analyse des données publiques	
Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none">▪ Automatisation des chaînes de production▪ Développement des enjeux de traçabilité et croisement entre nutrition et santé	<ul style="list-style-type: none">▪ Robotisation des usines (déploiement et maintenance)▪ Développement de solutions de traçabilité▪ Intégration d'objets connectés destinés aux consommateurs	
Logistique	<ul style="list-style-type: none">▪ Développement de plateformes "XXL" automatisées	<ul style="list-style-type: none">▪ Edition et intégration de solutions de gestion des stocks, des achats, de préparation de commandes▪ Robotisation des chaînes de préparation de commandes	
Distribution	<ul style="list-style-type: none">▪ Développement du commerce multicanal▪ Digitalisation des points de vente et de l'expérience client	<ul style="list-style-type: none">▪ Création de nouvelles plateformes de relation client▪ Développement du marketing digital et de modèles comportementaux grâce au big data	
Fabrication de machines	<ul style="list-style-type: none">▪ Modernisation des usines pour permettre une différenciation retardée▪ Développement de la maintenance prédictive	<ul style="list-style-type: none">▪ Edition de logiciels de réalité augmentée, de gestion des stocks et des achats▪ Développement de modèles d'analyse de données big data	
BTP Métallurgie	<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 maintenance à distance (robotique)▪ Sécurisation des données et fiabilité des systèmes	
Energie & Environnement	<ul style="list-style-type: none">▪ Déploiement des réseaux intelligents, pilier du plan REV3	<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	
Banque & Assurances	<ul style="list-style-type: none">▪ Digitalisation des interfaces client et évolution de la relation clients▪ 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	



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

Retour

1 240 établissements

9 400 salariés

1,1 Mds € de CA 2016

1 411 établissements

11 560 emplois

1,3 Mds € de CA 2020

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

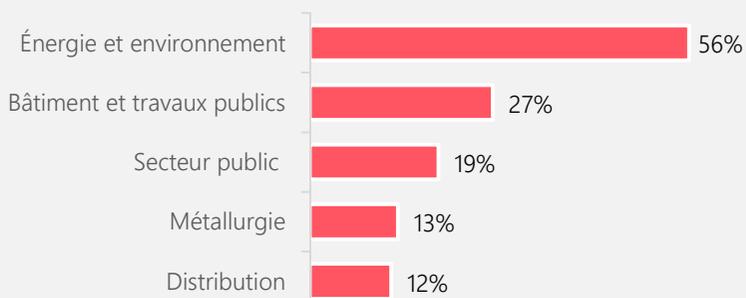
2016

2020

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

- CA : +4% par an en moyenne
- Effectifs : +2,4% par an en moyenne
- Potentiel de création de **450 emplois nets** par an entre 2017 et 2020

Principaux secteurs clients



*ex.: 13% des entreprises du secteur de l'ingénierie travaillent avec celui de la métallurgie

Principaux relais de croissance

Développement des enjeux de traçabilité et de recyclage	→	Mises aux normes environnementales et sanitaires, automatisation des processus productifs
Grands projets de développement d'infrastructures de transport	→	Construction/rénovation d'infrastructures (Canal Seine-Nord...)
Généralisation du BIM, Plan REV3, renforcement législatif gestion des déchets	→	Performance énergétique, conception BIM, projet EPR en discussion

- Les effectifs salariés du secteur de l'ingénierie représentent **25% des effectifs totaux de la Branche en Hauts-de-France. Une proportion qui s'affaiblit depuis 2010** du fait de la croissance forte des effectifs du secteur du numérique
- Le département du **Nord** concentre à lui-seul **plus de 2 tiers (72%) des effectifs** régionaux du secteur de l'ingénierie
- Globalement, au niveau régional, les **effectifs salariés du secteur ont augmenté de +2%/an** entre 2009 et 2016 (+2,8%/an au niveau national également)
- **26% des salariés exerçant dans le secteur des « métiers de l'ingénierie » sont employés par la Branche** (source DADS 2014)



Ingénierie : un marché de l'emploi peu tendu

[← Retour](#)



35%

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

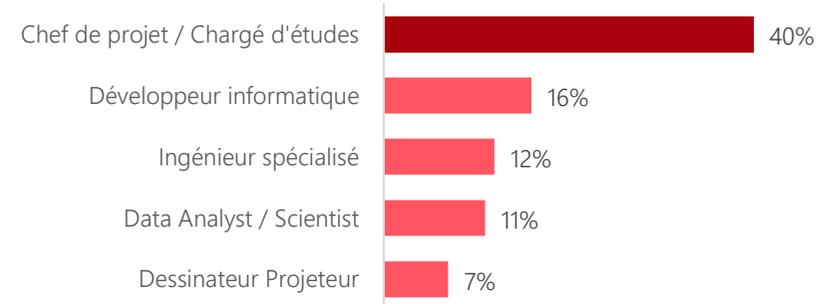


1 300

créations nettes d'emplois déclarées non pourvues faute de candidats sur les 12 derniers mois *(données déclaratives – Sondage KYU Lab)*

Top 5 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Globalement l'ingénierie ne souffre pas de tension au recrutement même si certains domaines rencontrent des difficultés

- Le secteur de l'ingénierie souffre d'une **tension au recrutement supérieure à la moyenne des autres secteurs de l'économie en Hauts-de-France** mais inférieure au secteur du numérique. Ainsi **38% des recrutements sont jugés difficiles** dans le secteur contre 27% tous secteurs confondus *(source Pôle Emploi – BMO)*
- Le **dynamisme des secteurs énergie et environnement** tire le **développement** de l'ingénierie (clientèle industrielle) mais la **difficulté à recruter des profils formés et/ou spécifiques** pourrait pénaliser cette croissance
- La région Hauts-de-France a été **moins touchée par la baisse des dotations publiques** que d'autres régions, ce qui a permis à l'ingénierie de construction de se maintenir

Le contexte réglementaire, les investissements clients ainsi que la transition énergétique impactent largement le secteur

- En miroir de ces évolutions, les besoins en créations de postes **chefs de projet**, (compétences **gestion de projet**) ressortent comme priorité de formation pour les entreprises du secteur
- Le développement des **compétences numériques** (développement d'application, outils numérique) apparaît également comme prioritaire pour **accompagner la transition numérique du secteur et des clients**
- La **polyvalence** (technique et sectorielle) permet de limiter la taille des équipes dans un fonctionnement par projets. Les profils **expérimentés, agiles, autonomes et innovants** sont donc très recherchés



La modernisation de l'industrie et les grands projets d'infrastructures de transports, principaux relais de croissance pour l'ingénierie

Retour

Secteur	Facteurs d'évolution	Opportunités pour le secteur	Potentiel économique
Agroalimentaire Chimie-Pharma Matériaux	<ul style="list-style-type: none">Modernisation des unités de production, automatisationDéveloppement des enjeux de traçabilité et de recyclage	<ul style="list-style-type: none">Mise au norme des installations face aux nouvelles réglementations environnementales et sanitairesAutomatisation des processus productifs	
Secteur public	<ul style="list-style-type: none">Grands projets de développement d'infrastructures de transport (ferroviaire, routier, fluvial...) 1,3 Mds d'investissements	<ul style="list-style-type: none">Projets de construction et de rénovation d'infrastructures de transport (canaux, ports...)Rénovation énergétique des bâtiments publics	
BTP Energie et environnement	<ul style="list-style-type: none">Grands projets de modernisation d'infrastructures de transportGénéralisation de la maquette numérique (BIM)REV3 centré sur l'efficacité énergétiqueRenforcement législatif sur la gestion des déchets	<ul style="list-style-type: none">Réaménagement des ports (Calais, Dunkerque) et des canauxComplexification des projets sollicitant l'ingénierieCroissance des enjeux de performance énergétiqueEvolution des pratiques de conception (BIM)Projet de construction d'un EPR en discussion	
Fabrication machines Métallurgie	<ul style="list-style-type: none">Evolutions fortes des processus industriels : robotisation, digitalisation, transition énergétique...	<ul style="list-style-type: none">Automatisation et numérisation des processus de production, automobile et aéronautique, métallurgieDéveloppement des techno de fabrication additive	
Distribution	<ul style="list-style-type: none">Développement de nouvelles plateformes logistiques automatiséesExternalisation des compétences hors cœur de métier	<ul style="list-style-type: none">Construction de nouvelles infrastructuresConception de nouveaux processus et outils de préparation de commandesSous-traitance de la gestion immobilière, de la maintenance et de la logistique	
Logistique et transport	<ul style="list-style-type: none">Développement de plateformes logistique "XXL"	<ul style="list-style-type: none">Projets de construction de bâtiments et d'infrastructuresConception des processus de gestion des flux	



Etudes et conseil : un secteur très diversifié

← Retour

980 établissements

5 250 salariés

700 M€ de CA 2016

1 127 établissements

5 900 emplois

709 M€ de CA 2020

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

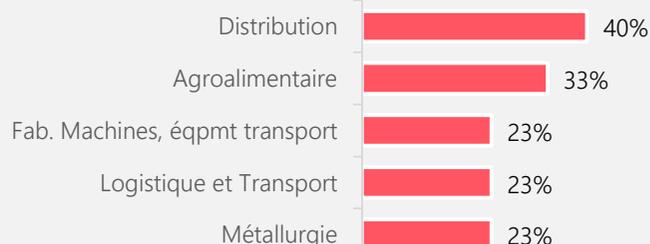
2016

2020

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

- CA : +4% par an en moyenne
- Effectifs : +3,5% par an en moyenne
- Potentiel de création de **170 emplois nets** par an entre 2017 et 2020

Principaux secteurs clients



*ex.: 23% des entreprises du secteur travaillent avec la métallurgie

Principaux relais de croissance

Réformes territoriale, dématérialisation des flux admin., Smart Cities, Smart Grids

→ Accompagnement au changement, conseil en organisation

Automatisation des processus productifs, gestion des stocks, distribution multicanal, digitalisation points de vente

→ Management des risques, supply chain, conseil en organisation et marketing digital, conseil RH (évolution des compétences)

- En Hauts-de-France, le secteur affiche une **croissance de +2,1%/an de ses effectifs et de +2,8%/an de ses établissements** entre 2009 et 2016 contre respectivement +4%/an et +3%/an au niveau national. La création d'entreprises sans salarié est courante et le développement du secteur est aujourd'hui limité par le poids important de l'Île-de-France dans ce domaine
- Les effectifs du secteur se concentrent en **très large majorité** dans le département du **Nord** avec **72% des effectifs régionaux**, tandis que **l'Aisne** est le département **le plus faiblement représenté dans le secteur** avec 4% des effectifs
- En Hauts-de-France, la **Branche emploie 19% des salariés positionnés sur des métiers types études et conseil** (DADS 2014)
- Si le numérique et l'ingénierie accompagnent les clients sur leur SI, infrastructures, équipements... le **conseil adresse de façon complémentaire tous les aspects humains, processus et organisationnels** liés à ces transformations.



Etudes et conseil : des compétences opérationnelles et terrain à développer

← Retour



15%

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

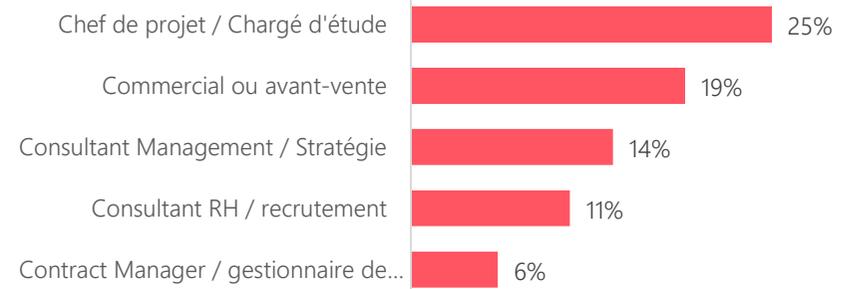


800

créations nettes d'emplois déclarées non pourvues faute de candidats sur les 12 derniers mois (*données déclaratives – Sondage KYU Lab*)

Top 5 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Un vivier de candidats potentiels large et diversifié mais des profils jugés parfois pas assez opérationnels

- Les professionnels soulignent un **manque d'attractivité du secteur et de la région** face à la concurrence de l'IDF en particulier
- ...et des **formations initiales insuffisamment opérationnelles / orientées terrain** (en particulier pour les TPE). Des profils expérimentés, avec une première expérience dans un secteur client, sont privilégiés mais difficiles à recruter

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

- Les besoins en **chargés d'études / de projets** sont nets sur les créations de postes. Cette tendance est notamment renforcée par le phénomène de **morçèlement des projets**
- La création de postes **commerciaux** ressort comme 2nd besoin. Les cabinets expriment le souhait de **développer leur force commerciale pour trouver des relais de croissance**
- La volonté de créer des postes de **développeurs et spécialistes de l'AMOA SI (12% en cumulé)** est liée à **l'accélération de la transition numérique**
- **L'esprit d'initiative et d'entrepreneuriat** sont cités comme qualités primordiales pour les métiers du conseil



Le secteur public et l'industrie, principaux relais de croissance pour le conseil et les études

Retour

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	<ul style="list-style-type: none">▪ Révision des ERP administratifs : accompagnement du changement▪ Conseil en organisation et accompagnement du changement	
Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none">▪ Automatisation des processus productifs▪ Développement des enjeux de traçabilité, gestion des stocks et renforcement du lien entre nutrition et santé	<ul style="list-style-type: none">▪ Accompagnement en conduite du changement▪ Développement de services en ligne et d'objets connectés	
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)	
Logistique et transport	<ul style="list-style-type: none">▪ Développement de nouvelles plateformes "XXL" entièrement automatisées	<ul style="list-style-type: none">▪ Support en gestion de la supply chain et en accompagnement au changement	
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)	
Banque & Assurances	<ul style="list-style-type: none">▪ Diversification des acteurs▪ Digitalisation de la relation client▪ Valorisation du réseau d'agences	<ul style="list-style-type: none">▪ Conseil en marketing digital▪ Refonte et/ou optimisation de la relation client	
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	



Événement : secteur économiquement stable mais en pleine mutation

← Retour



35

établissements



150

salariés



28 M€

de CA 2016

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

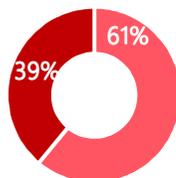
Ventilation des formations continues consommées par le secteur de l'événement (48)

Source Fafiec 2018



Répartition des consommations par catégorie socio-professionnelle

Source Fafiec 2018



- Des formations obligatoires (habilitation électrique, CACES, Secourisme...) mais peu sur les enjeux numériques, le commerce (fidélisation, réseau), la relation client, qui sont déclarés comme clés par les professionnels

Un secteur stable marqué par un changement du format des événements appelant de nouvelles compétences

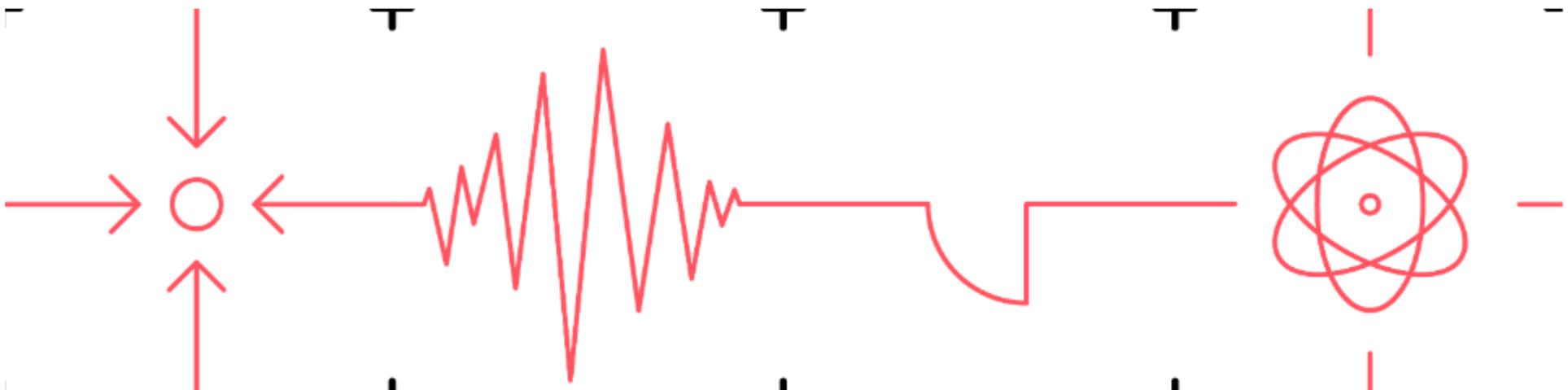
- Entre 2010 et 2016, le secteur affiche une **stabilité de ses effectifs-salariés** et du nombre de ses **établissements dans la région**. Toutefois, au **niveau national**, le secteur affiche une **décroissance de 1,8%/an** de ses effectifs et de **-3,5%/an** de ses établissements
- Face aux **restrictions budgétaires** des donneurs d'ordres, la tendance est au **raccourcissement** des durées des événements
- Les événements sur des **thématiques spécifiques** type numérique (jeux vidéos, cyber sécurité...), ou Design / Décoration ainsi que les **congrès professionnels** (médicaux) **se développent beaucoup** tandis que les événements généralistes (foires commerciales) **ont tendance à disparaître** dans la région

Un besoin en profils numériques

- Les métiers à la croisée de l'événementiel et du numérique deviennent clés et très recherchés** (réseaux sociaux, logiciels de billetterie, badges électroniques, capacité d'intelligence sur les données visiteurs...)
- Les autres métiers ne sont pas touchés par des tensions spécifiques au recrutement**

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 **enjeu important de transmission d'expertise** entre une première génération qui s'est professionnalisée sur l'événementiel mais qui va partir progressivement



Besoins et offre de formation en Hauts-de-France





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

[Retour](#)

Evaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles en Hauts-de-France

Source : Sondage et projection KYU Lab sur la période 2017-2020

Données annuelles	 Numérique	 Ingénierie	 Conseil
Recrutements à réaliser	1 600	500	200
Créations nettes d'emplois	1 500	450	170
Départs en retraite	150	80	40
Candidats disponibles	1 300	2 000	1 300
Jeunes diplômés	550	600	850
Demandeurs d'emploi en reconversion	850	1500	570

Indice de tension au recrutement

	 Numérique	 Ingénierie	 Conseil
	0,75	4	5
	candidats pour 1 poste	candidats pour 1 poste	candidats pour 1 poste

Tandis que les secteurs de l'ingénierie, du conseil et des études semblent être à l'abri d'une pénurie de candidats dans les cinq années à venir, le numérique affiche une tension forte au recrutement

- Le numérique présente un **risque de déficit de candidats élevé** pour les cinq années à venir (les chiffres ci-contre sont exprimés annuellement). Il est également le secteur de la Branche qui prévoit **le plus grand nombre de recrutements**. L'**attractivité du secteur** du numérique dans la région est un sujet crucial car les **compétences recherchées** sont également prisées par **les entreprises hors Branche**
- C'est donc sur ce secteur que les actions de **formation** et/ou de **reconversion** apparaissent comme **prioritaires**
- Le **secteur de l'ingénierie** ne connaît pas de tension particulière mais le recrutement de certains profils experts dans le conseil en technologies, notamment sur les secteurs de l'énergie et de l'environnement peut poser problème
- Le **conseil** n'affiche pas de déficit annuel de candidats, il bénéficie de **viviers d'emplois** à la fois **plus diversifiés et moins spécifiques**

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 14% des effectifs âgés de plus de 57 ans chaque année
- Jeunes diplômés** : les arrivées dans la région de jeunes diplômés ne compensent pas les départs, l'hypothèse a été gardée qu'un équivalent de 66% de la promotion régionale annuelle reste 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 : *37% des effectifs en informatique en Hauts-de-France sont salariés dans la Branche → les entreprises de la Branche peuvent espérer recruter 37% 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 en Hauts-de-France

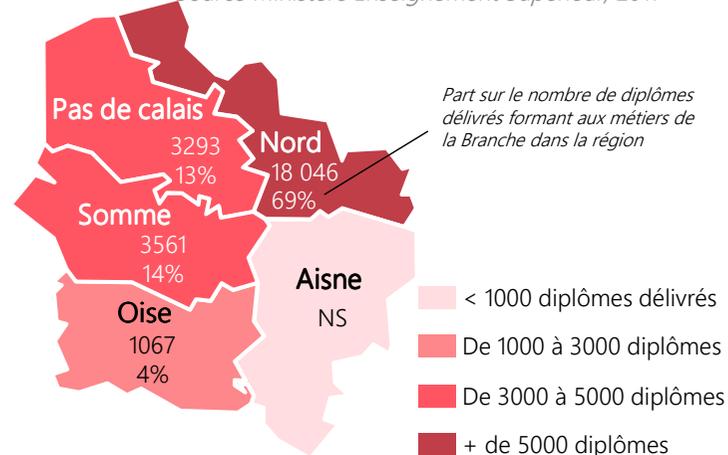


Formation initiale : les Hauts-de-France forment massivement et suffisamment de candidats pour intégrer la Branche, néanmoins les besoins des entreprises augmentent plus vite que les effectifs formés

[Retour](#)

Répartition géographique des 25 967 diplômes délivrés en 2013-2014 pouvant potentiellement mener aux métiers de la Branche*

Source Ministère Enseignement Supérieur, 2017

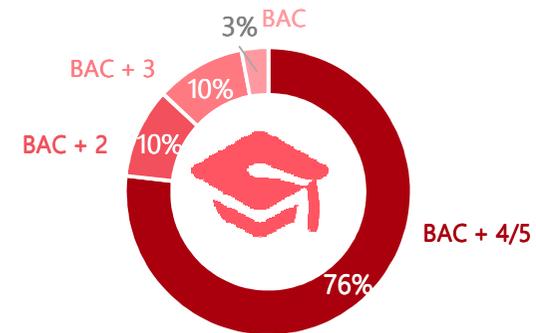


*Attention, c'est un total potentiel, ces jeunes diplômés peuvent s'orienter vers d'autres secteurs, d'autres métiers, poursuivre leurs études, ne pas convenir aux recruteurs...

Le Nord et le Pas-de-Calais concentrent plus de 80% des effectifs diplômés. Le Nord forme et emploie le plus pour la Branche dans la région (13.000 diplômés en 2014 et ~25.000 salariés Branche). Le Pas-de-Calais arrive en seconde position (avec 4.300 diplômés et 2.600 salariés Branche en 2014). L'Aisne est le département qui forme et emploie le moins pour la Branche dans la région (~340 diplômés et 560 salariés Branche).

Répartition des offres d'emploi par niveau d'étude recherché par les entreprises de la Branche en Hauts-de-France

Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018



Les effectifs formés s'accroissent de 6%, tandis que les effectifs salariés de la Branche augmentaient de 14% sur la même période

La hausse d'effectifs la plus importante touche les formations bac+4/5, des profils parmi lesquels les entreprises puisent prioritairement

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** (41% des diplômés) représentent un **vivier potentiel important** pour la Branche de plus de **8 000 étudiants** en 2014 (vs ~7 000 en 2009)
- 76% des besoins des entreprises de la Branche en Hauts-de-France sont exprimés pour des profils à Bac+4/5**, or seuls **41% des élèves étaient diplômés à Bac+4/5 en 2014** (41% à bac+3 licence générale). Toutefois, une majorité des étudiants des Bac+3 poursuivent bien leurs études pour atteindre un niveau de qualification Bac +4/5
- 66% des offres d'emploi** pour la Branche spécifient qu'un diplôme de type **école d'ingénieur** est attendu et **13% une formation universitaire**

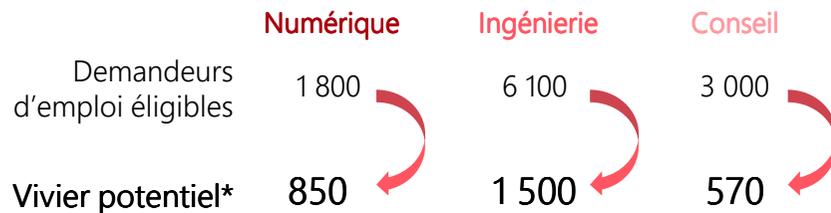
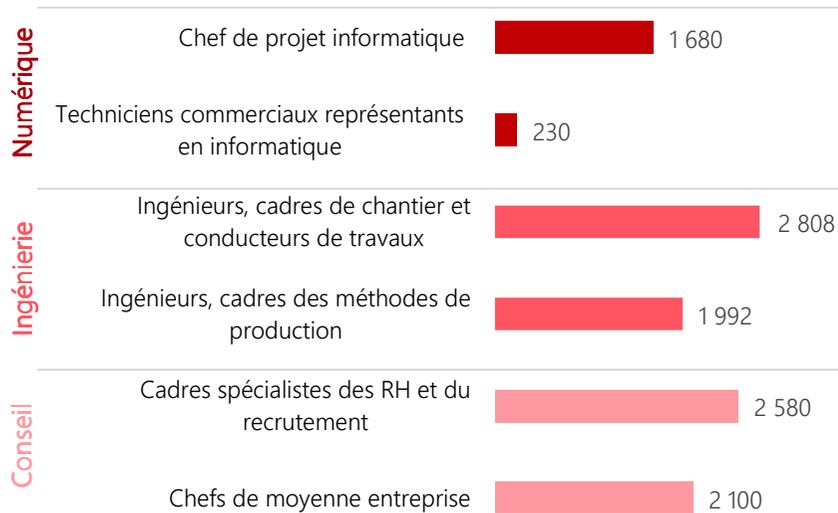
35% des diplômés de l'enseignement supérieur nés en Nord-Pas-de-Calais vivent dans une autre région (334 000)



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

[Retour](#)

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



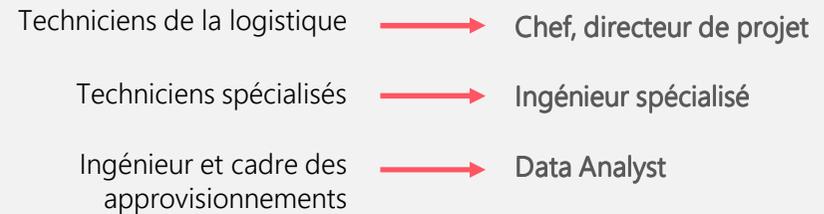
* Le vivier potentiel de demandeurs d'emploi susceptibles d'intégrer la Branche, est calculé en fonction de la proportion de diplômés Bac+4/5, (les profils les plus recherchés) et du taux d'adhésion à la Branche par secteur

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

Numérique



Ingénierie



Conseil



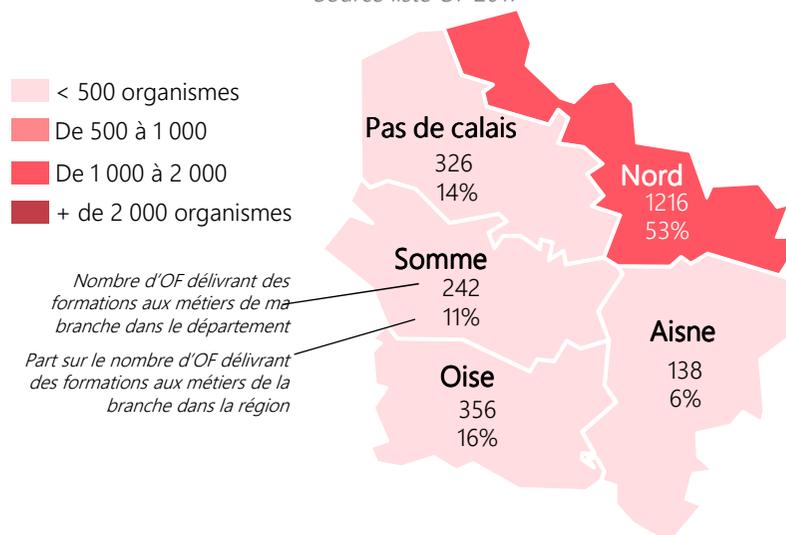


Formation continue : une majorité de formation courtes et non certifiantes

Retour

Cartographie des organismes délivrant des formations aux métiers de la Branche

Source liste OF 2017

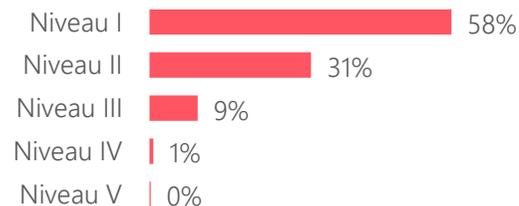


5 800 formées en 2017 en Hauts-de-France sur financement du Fafiec

La répartition des organismes de formation au numérique ou à l'ingénierie est **cohérente avec la répartition géographique des effectifs** de la Branche (ex. : le Pas-de-Calais et l'Oise comptent 22 et 12% des effectifs pour 18 et 9% des OF)

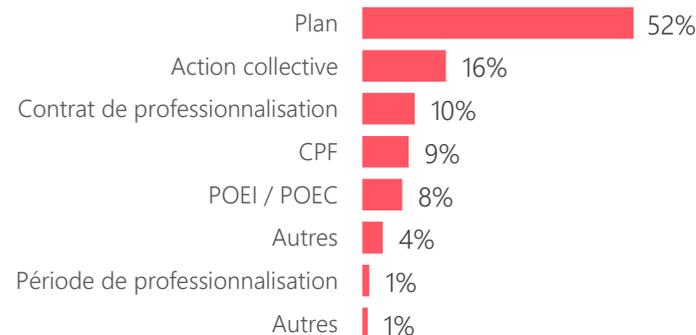
Consommation de formation continue par niveau visé

Fafiec 2016, en % sur le nombre total de stagiaires en formation certifiante (1 200)



Ventilation des formations financées par enveloppe

Source : Fafiec 2017, en % sur le nombre total de stagiaires



Les formations visant des niveaux I et II représentent 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** (48%)
- Le **contrat de professionnalisation** concentre la grande majorité des formations certifiantes proposées



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

[Retour](#)

Ventilation des consommations de périodes de professionnalisation dans la Branche

Source Fafiec 2018

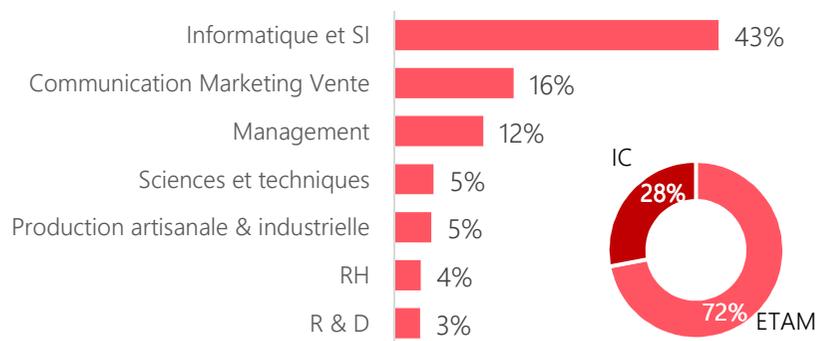


Les périodes de professionnalisation sont destinées aux salariés en CDI

- Elles ont pour objectif de maintenir dans l'emploi les salariés en permettant l'acquisition d'une qualification professionnelle, ou d'accéder à des certifications inscrites à l'inventaire
- 42% des stagiaires en périodes de professionnalisation sont des cadre** et ils représentent **42% des effectifs** de la Branche en Hauts-de-France
- On remarque que **les formations dispensées favorisent l'adaptation aux nouveaux enjeux de la Branche** : pratique numérique, internationalisation (langues), management (projet et équipe) et développement commercial.

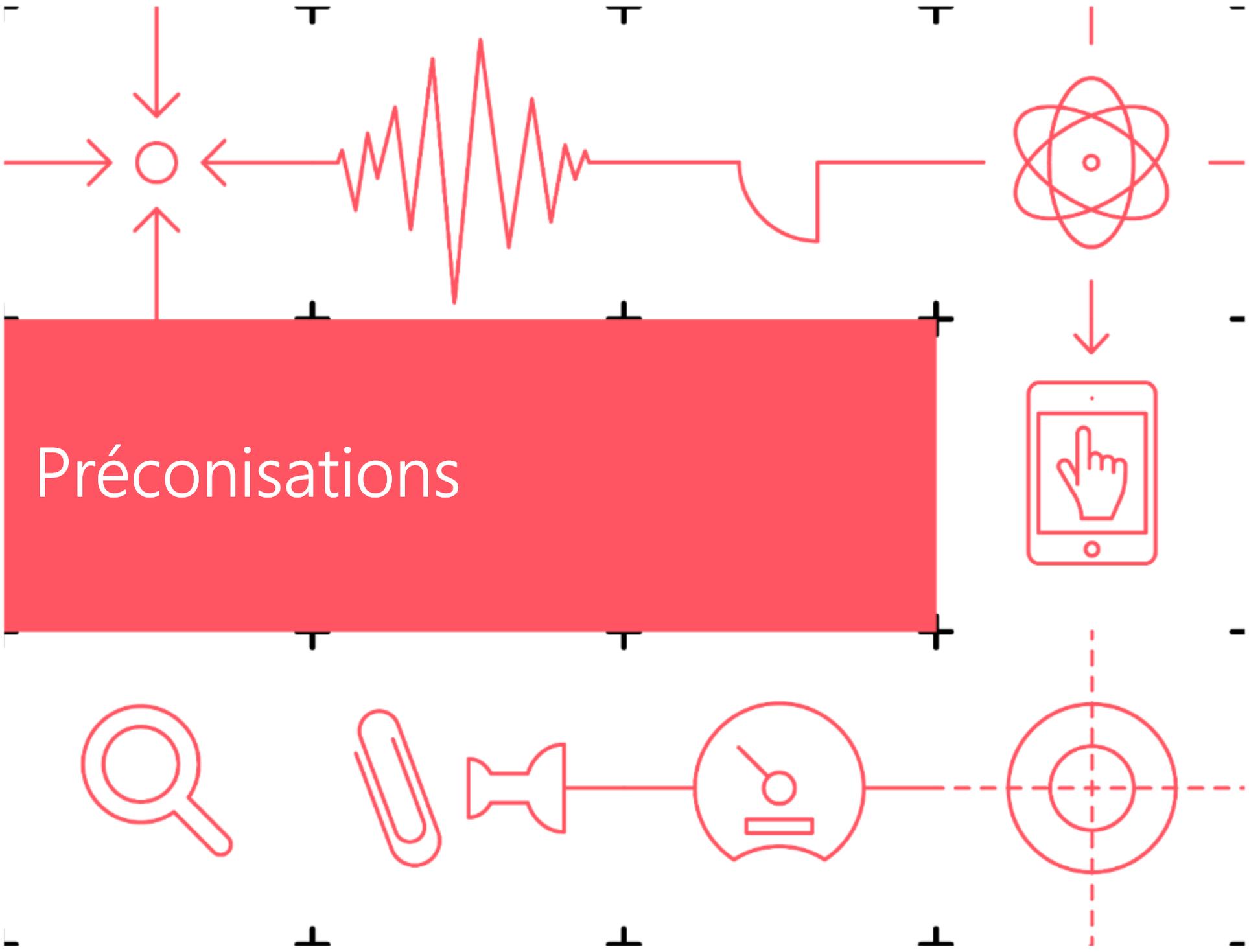
Ventilation des consommations de contrats de professionnalisation dans la Branche

Source Fafiec 2016



Les contrats de professionnalisation ont pour objectif d'insérer dans l'emploi des jeunes ou des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une qualification professionnelle

- Les **Employés, Techniciens et Agents de Maitrise (ETAM)** représentent **46% des effectifs de la Branche** en Hauts-de-France mais bénéficient de **72% des contrats de professionnalisation**
- Le recours aux **contrats de professionnalisation** en Hauts-de-France est **en augmentation**. En 2015, 226 entreprises avaient conclu 534 contrats, pour 2016 près de 300 entreprises ont conclus près de 700 contrats



Préconisations





Méthodologie employée par le cabinet pour construire ces préconisations

[← Retour](#)

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 la continuité du COS lancé sur le numérique et des actions engagées pour les autres secteurs.

Une méthodologie en entonnoir a été adoptée par le cabinet.

1. Recueil d'idées auprès des différentes parties prenantes

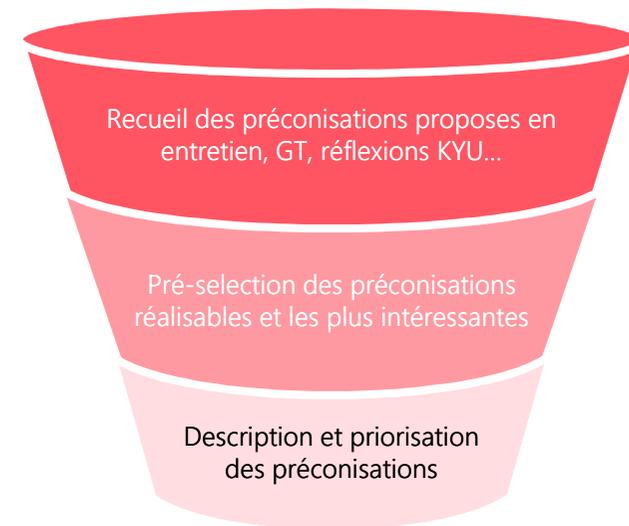
- Les entretiens et sondages réalisés auprès des entreprises de la Branche et de leurs salariés ont permis à de nombreuses personnes de s'exprimer et de proposer des idées d'actions à mettre en œuvre
- L'analyse documentaire a permis d'envisager des pistes complémentaires
- Une réflexion interne KYU 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 lors d'un atelier rassemblant plusieurs secteurs. Des ajustements ont été demandés et apportés
- Elles ont ensuite été présentées en comité de pilotage à une assemblée plus large et paritaire. D'autres demandes et idées ont été intégrées





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

[← Retour](#)

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, de la logistique, 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, du BIM... les secteurs du numérique, de l'ingénierie, des études, du conseil et de l'événement sont en pleine croissance en Hauts-de-France. On anticipe pour les 5 prochaines années une création annuelle moyenne de 2 100 emplois, dont les deux tiers 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 capitaliser sur le dynamisme étudiant de la région et de travailler sur l'attractivité des territoires et des métiers de la Branche pour conserver localement des étudiants qui sont encore nombreux à quitter les Hauts-de-France pour leur premier emploi.

➔ **Enjeu 1 : Développer l'attractivité de la région et des métiers de la Branche**

Il s'agira également d'adapter l'offre de formation initiale, qualitativement pour intégrer les nouvelles compétences requises par les secteurs clients (environnement, langages de programmations émergents...), 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 le renforcement 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 adaptée.

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

Enfin, la région est marquée par des disparités importantes sur la répartition des acteurs de la Branche hyper concentrés sur la métropole lilloise. A l'inverse il existe un certain nombre de "zones blanches" à dynamiser. Par ailleurs les relations entre les grands donneurs d'ordres locaux et les acteurs de la Branche en région gagneraient à s'intensifier. En développant ces 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 les entreprises vers une meilleure réponse aux enjeux locaux**



14 préconisations déclinées en 70 d'actions pour répondre aux 3 grands enjeux de la Branche

← Préconisations

Enjeu 1 : Développer l'attractivité de la région et des métiers de la Branche

- 1.1 Renforcer les actions locales d'information et d'accompagnement à destination des lycéens, des parents et des enseignants
- 1.2 Encourager le développement des liens entre entreprises de la Branche et établissements de formations initiales (parrainage, interventions de professionnels, projets communs...)
- 1.3 Organiser un challenge étudiants sur la valorisation des métiers de la Branche
- 1.4 Communiquer sur les projets phares et attractifs réalisés par des entreprises régionales de la Branche
- 1.5 Inciter les entreprises à développer des modes d'organisation du travail et de management plus libérés

Enjeu 2 : Améliorer l'adéquation entre les besoins des professionnels et les formations existantes

- 2.1 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 en Hauts-de-France
- 2.2 Accompagner les entreprises dans l'auto-organisation de formations collectives sur des sujets de pointe (en particulier technologies et langages informatiques) assurées par et pour les entreprises du secteur
- 2.3 Promouvoir le développement de formations initiales et continues autour des thématiques énergie et environnement
- 2.4 Encourager un rapprochement territorial entre OPCA de la région pour mutualiser des efforts de formation et favoriser le partage de besoins et d'opportunités (ex. : Forco, Intergros, Afdas...)
- 2.5 Construire une offre de formation "secteurs clients" sur les secteurs d'activité phares de la région et encourager une diversification sectorielle des entreprises de la Branche
- 2.6 Proposer une offre complète de formations en e-learning / Moocs sur les compétences transverses

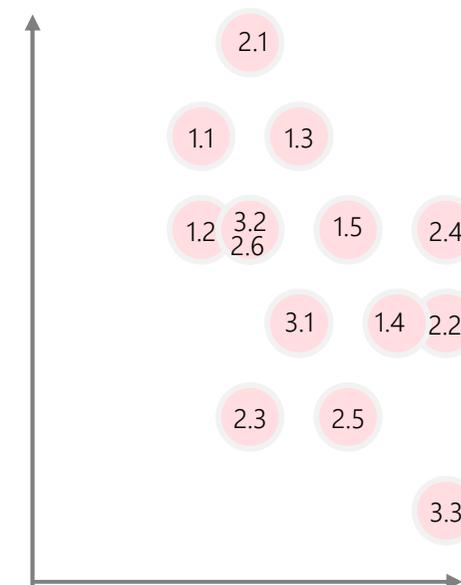
Enjeu 3 : Accompagner les entreprises vers une meilleure réponse aux enjeux locaux

- 3.1 Soutenir l'implantation et le développement d'entreprises dans les « déserts numériques » pour accompagner la transition numérique et énergétique locale
- 3.2 Créer et promouvoir une offre d'accompagnement à la transition numérique réalisée par des groupements d'entreprises des 3 secteurs de la Branche (numérique, ingénierie, conseil)
- 3.3 Organiser un concours pour promouvoir les principales réalisations des acteurs locaux de la Branche auprès des grands donneurs d'ordres régionaux

Acteurs à impliquer

C2RP
CONSEIL RÉGIONAL
CPREFP
DIRECCTE
DR RECHERCHE & TECHNOLOGIE
ENTREPRISES DE LA BRANCHE
FAFIEC
FEDERATIONS PATRONALES
PÔLE EMPLOI
RECTORATS

Bénéfices



Faisabilité



Enjeu 2 : Améliorer l'adéquation entre les besoins des professionnels et les formations existantes

Illustration

Retour

CONSTAT : Les créations d'emplois 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 les demandeurs d'emplois anciens salariés de secteurs clients peuvent envisager des secondes parties de carrière intéressantes dans la Branche, à ces fonctions.

ACTION 2.1

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 en Hauts-de-France (démarche de GPEC Territoriale)

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 une université des métiers de la Branche (numérique, ingénierie, conseil) proposant des parcours passerelles et de remise à niveau de 2 à 6 mois certifiant et compatibles avec les dispositifs POE (Préparation Opérationnelle à l'emploi) et CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle) vers 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 la POE et le CSP 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

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
 - Coûts d'ingénierie pédagogique
 - Coûts des formations délivrées
 - Animation
- Délai**
 - 12 à 18 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

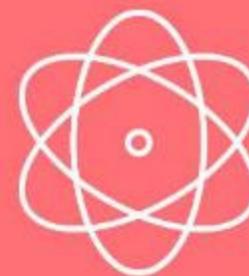
- Enrichissement de l'offre des parcours professionnalisant visant des métiers en tension dans la Branche
- Acquisition de compétences « secteurs clients » rare dans la Branche et pouvant constituer un atout commercial important

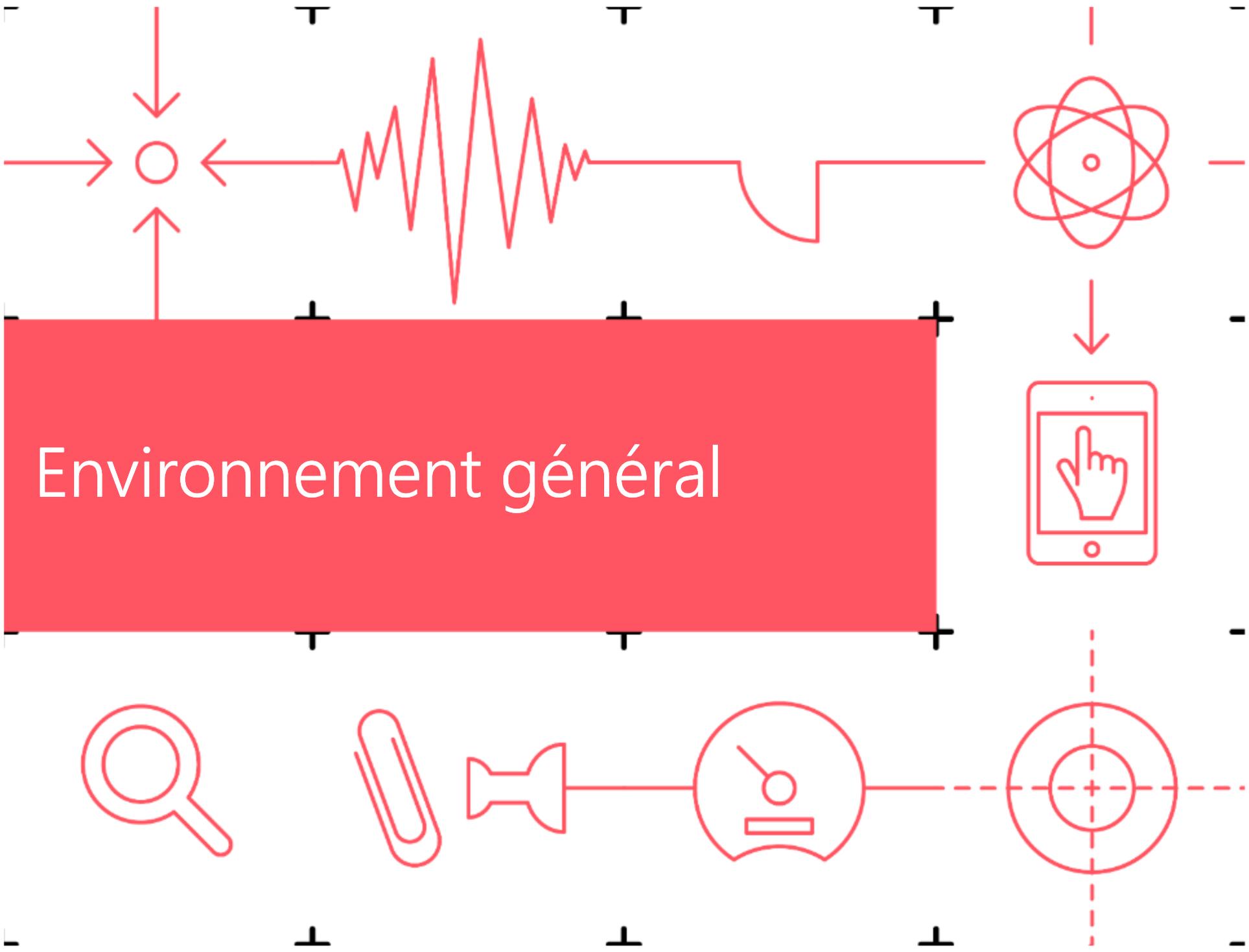
INCONVÉNIENTS / RISQUES

- 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

2. Panorama de l'économie en région Hauts-de-France et évolutions anticipées

[← Retour au sommaire](#)





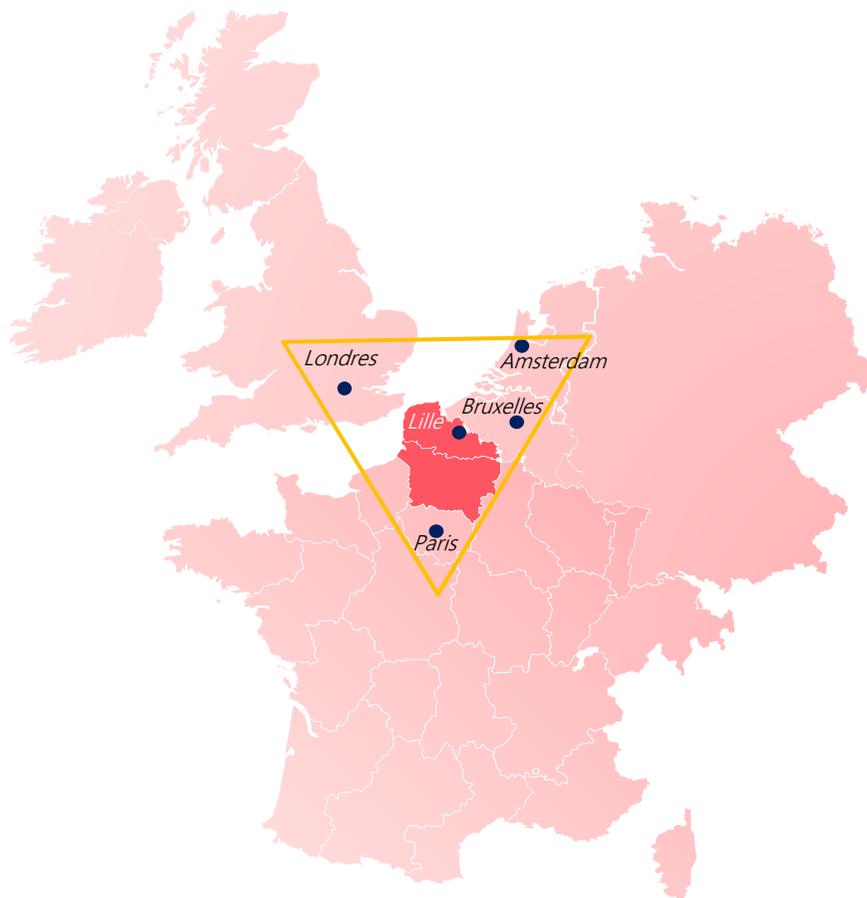
Environnement général



Hauts-de-France : Un région au cœur d'une euro-métropole

← Retour

Hauts-de-France, région au cœur de l'Europe occidentale



Source CCI Nord-Pas-de-Calais, CCI Picardie, traitement KYU Lab

Un positionnement géographique privilégié des Hauts-de-France

- La localisation au **carrefour de l'Europe** et la présence d'**axes de communication majeurs** (*Manche, réseaux routiers, ferroviaires et fluviaux*) offrent de nombreuses opportunités économiques
- Les impacts du **Brexit** restent incertains : rapatriement potentiel d'activités sur le continent, réduction de certains flux d'échanges...

Une région industrielle en reconversion

- La région, marquée par un **fort passé industriel** avec des activités emblématiques (extraction minière, sidérurgie, textile) datant des deux révolutions industrielles, **se désindustrialise au profit du secteur tertiaire** depuis le début des années 1980
- Cette **désindustrialisation** explique en partie le taux de **chômage** élevé (12,3% en mars 2016 vs 10,2% en France métropolitaine).
(Source INSEE, 1^{er} trimestre 2016)

Des secteurs emblématiques : Distribution, métallurgie, automobile, ferroviaire...

- La région est un **acteur national majeur de la distribution** et de la **vente à distance (VAD)**. Cette spécialisation, ainsi que la position géographique favorable, a permis le développement des **secteurs du transport et de la logistique**
- En outre, la région est **au premier plan national** sur les secteurs de **l'automobile**, du **ferroviaire**, de la **métallurgie-sidérurgie** et du **verre**. Elle est également leader pour les **textiles techniques**, la **papeterie** et les **industries graphiques**

Une dynamique de développement ambitieuse

- La **dynamique de développement territorial** est en marche vers des **secteurs de pointe** tels que **l'innovation numérique** et **écologique**, qui remodelent l'ensemble du tissu économique



Une démographie dynamique et un territoire organisé autour de 4 grands pôles urbains

← Retour

5,9

millions d'habitants



+ 0,17 % par an entre 1982 et 2012

9,4%

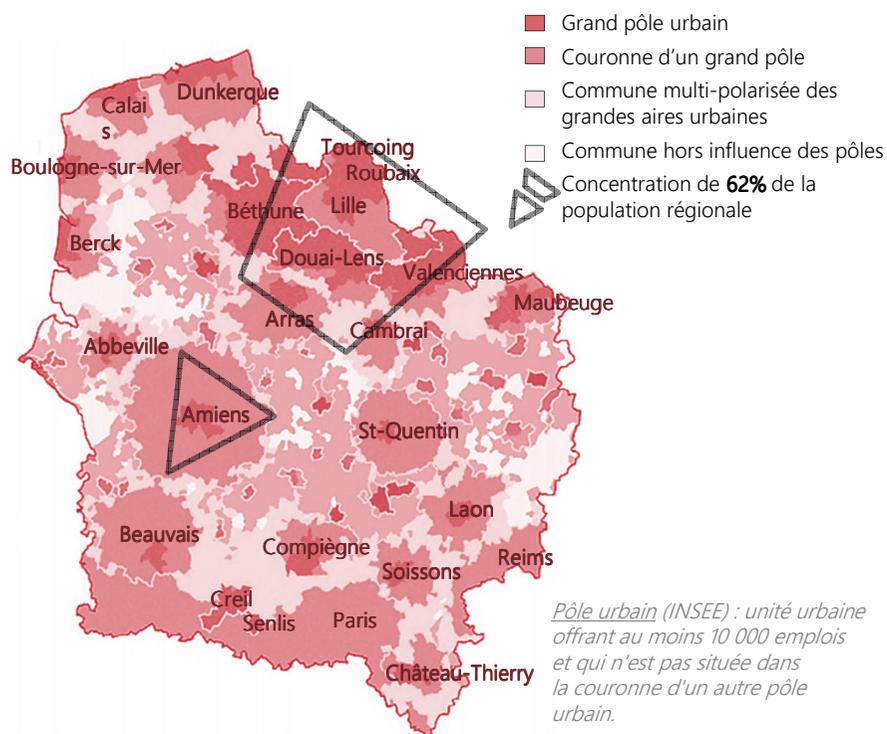
de la population française métropolitaine



De 10,4 % à 9,4 % entre 1982 et 2012

Source INSEE 2013

L'influence des grands pôles urbains sur le territoire régional



Une nouvelle région pleine de promesses : plus peuplée et plus jeune que le reste du territoire mais qui souffre encore d'un certain manque d'attractivité

- A la suite de la **réorganisation territoriale** du 1^{er} janvier 2016, la région devient le **3^{ème} territoire français le plus peuplé** (5,9 millions d'habitants), derrière l'Île-de-France (12 millions) et la région Auvergne-Rhône-Alpes (7,7 millions)
- Sa **densité** de population est la **plus élevée** parmi les 13 nouvelles régions (à l'exception de l'Île-de-France) : proche de **187,8 habitants au km²** contre 110,4 habitants au km² pour la région Auvergne-Rhône-Alpes

Le taux de **fécondité** est également plus élevé que la moyenne française (2,09 enfants par femme vs 2,0 en moyenne en France), et

Structure de la population par tranche d'âges

Source Insee 2012, en %

- Un **déficit migratoire** (-0,36% par an entre 2006 et 2011) limite toutefois la croissance démographique. Le **manque d'attractivité**, souligné par les acteurs de la région, l'explique en partie

Une influence importante des pôles urbains

- **62% de la population** se concentre autour de **4 pôles** : Lille, Roubaix, Tourcoing et Amiens
- La région est particulièrement **centralisée** sur **Lille** (centres de décisions régionaux et tertiaire à haute valeur ajoutée). **Roubaix-Tourcoing** concentrent une forte **activité industrielle**, tandis que **l'arc Valenciennes-Arras-Dunkerque** affiche une dominante **industrie lourde en décroissance**
- La répartition de la population se modifie lentement au profit des communes **périurbaines** et **rurales**, principalement en bordure des cœurs métropolitains (cf. carte ci-contre)

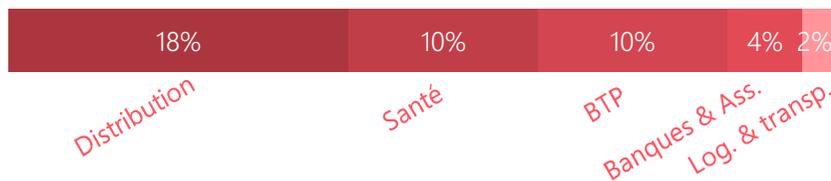


Un territoire en reconversion économique

[Retour](#)

150		Milliards d'euros de PIB -0,4%/an entre 2008 et 2013 (Source INSEE Juillet 2016)
1 ^{ère}		Région française exportatrice pour l' industrie agroalimentaire
1 ^{ère}		Région française employeuse dans le secteur de la métallurgie-sidérurgie
2 ^e		Région française pour la production et l'emploi dans le secteur automobile
4 ^e		Région française en nombre d'emplois dans le domaine de l'énergie (après IDF, PACA et Auvergne-Rhône-Alpes)
5 ^e		Région exportatrice de France: 47,3 Milliards d'€ d'exportations, soit 11% du total national

Les 5 principaux secteurs d'activité de la région
...en fonction du nombre d'établissements. Source INSEE 2013



Sources : Insee 2012 - CCI Hauts-de-France 2015 - OFCE

Importantes mutations du tissu industriel territorial et essor du secteur tertiaire : vers une économie de la connaissance et de l'innovation

- **L'industrie** reste le principal secteur d'activité avec **27% de la valeur ajoutée régionale**, et **31% de la population active** en 2014
- Néanmoins entre 1990 et 2013, la part de l'industrie dans la valeur ajoutée est **divisée par deux**
- Parallèlement, la part des **services dans l'emploi salarié croît continuellement**, passant de 24% en 1990 à plus de 32% en 2014
- Cette **tertiarisation** provient notamment de **l'essor des services aux entreprises**
- Cette évolution traduit à la fois le développement **de l'économie de la connaissance** mais aussi un mouvement **d'externalisation des services par les entreprises industrielles**

Des facteurs de fragilité économique

- La région connaît toutefois des **difficultés économiques** et un **taux de chômage parmi les plus élevés de France** (12,3% en mars 2016 vs 10,2% en France métropolitaine) et des indicateurs sociaux, sanitaires et éducatifs dégradés (faiblesse des revenus, parc immobilier vieillissant notamment)

(Sources INSEE)

L'industrie et le transport-logistique en tête des secteurs où les entreprises investissent entre 2015 et 2016 (Source INSEE, 2016)





Transition énergétique et technologies du numérique : vecteurs de l'innovation régionale

← Retour

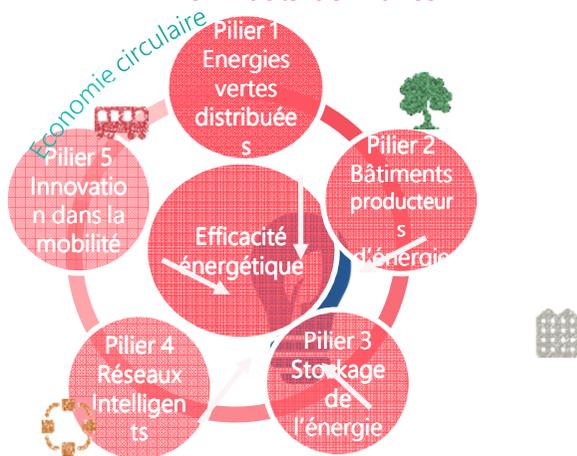
8 pôles de compétitivité régionaux



Mais aussi

- ❖ 12 grappes d'entreprises
- ❖ 10 incubateurs
- ❖ 15 Clusters

Les 5 piliers de la « 3^{ème} Révolution Industrielle » en Hauts-de-France



Sources: Atlas Nord-Pas-de-Calais-Picardie 2015, INSEE 2013, CCI Hauts-de-France, Contrat de Plan Etat-Région 2015-2020, MENESR

D'importants efforts pour relancer l'innovation dans la région

- L'innovation dans la région s'accompagne souvent de **partenariats publics** et concerne majoritairement le **tertiaire** et surtout **l'innovation en organisation** : 1/3 des entreprises du Nord-Pas-de-Calais y ont recours en 2012 (Source INSEE)
- les labélisations de **Lille is French Tech** et plus récemment des réseaux thématiques à **Lille, Amiens** et **Saint-Quentin** accroissent la **visibilité d'écosystèmes entrepreneuriaux dynamiques**
- Depuis 2007, les **dépenses privées en R&D** ont **progressé** de plus de 0,3 pts contre 0,2 pts à l'échelle nationale. La région affiche la **2^{ème} plus forte évolution** (+40,9%) entre 2007 et 2013, après PACA
- **72%** des entreprises appartenant à un **pôle** sont **technologiquement innovantes** (vs 35% pour les autres)
- Les entreprises de la région optent plus souvent qu'ailleurs pour **l'externalisation des travaux de recherche**

Le programme de développement territorial « REV3 » : énergie verte et numérique

- Dans le cadre du **CPER** (Contrat de plan Etat-Région) et de la **SRI-SI** (Stratégie Recherche Innovation pour une Spécialisation Intelligente), la région s'est engagée dans un **large programme de développement territorial** concentrant les efforts sur les volets **numérique et transition énergétique**
- la **SRI-SI** s'articule autour de **six Domaines d'Activités Stratégiques** (DAS) : **Transport et Ecomobilité ; Santé et Alimentation ; Ubiquitaire et Internet des Objets ; Matériaux, Chimie et Recyclage ; Images Numériques et Industries Créatives ; Energie**
- Le **Plan REV3** engage lui des actions régionales opérationnelles liées aux **énergies renouvelables** et au **numérique** à travers **5 piliers** de développement territorial (cf. illustration). Un **fond d'investissement public-privé** accompagne les entreprises et **industries innovantes**

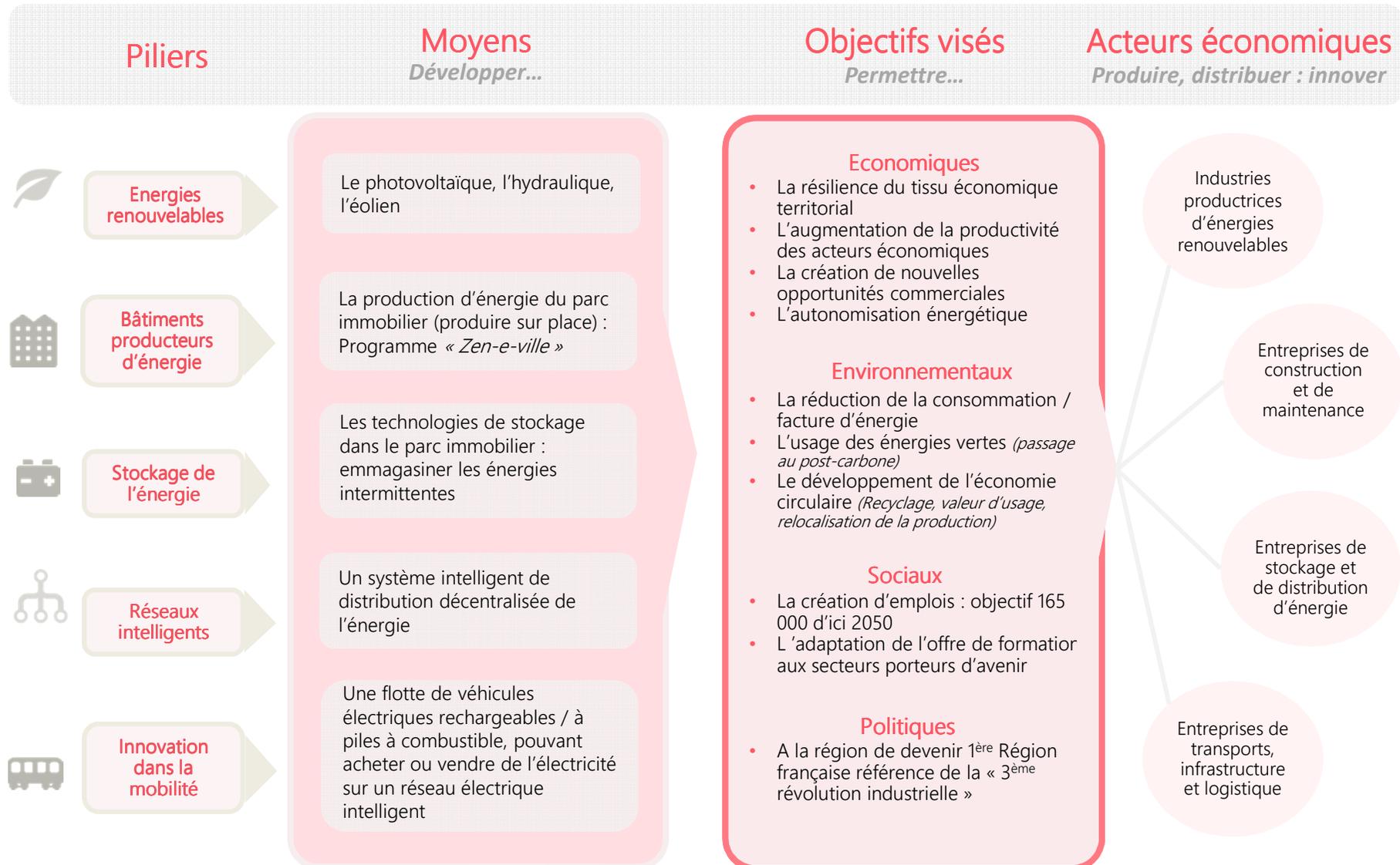
Sources INSEE 2013



Le programme régional « REV3 »

Energies renouvelables et innovation numérique : les nouveaux vecteurs du développement territorial

[Retour](#)



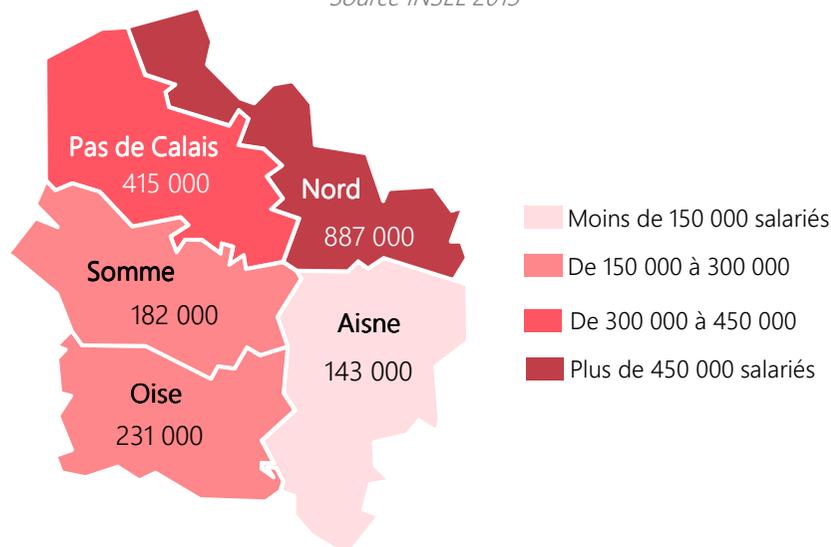


L'emploi en région : Industrie, service aux entreprises et distribution

[Retour](#)

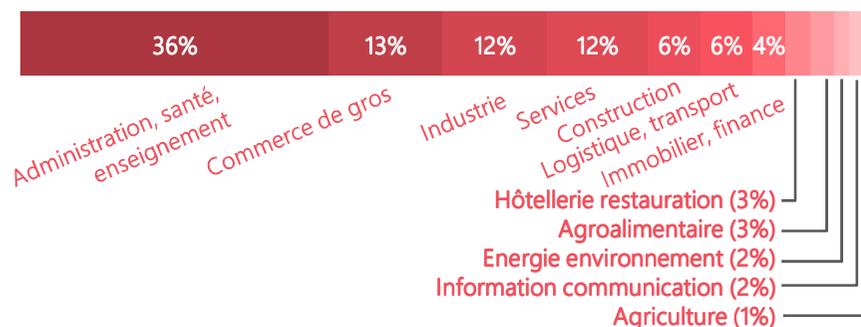
Répartition géographique des effectifs salariés de la région

Source INSEE 2013



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

Source CCI Atlas 2015



La région compte 1,8 millions de salariés (2015) , soit 8% de l'emploi salarié en France (source CCI)

- L'**industrie** est le secteur le plus représenté et emploie le cinquième (~20%) des salariés de la région (contre 16,5% à l'échelle nationale)
- La nouvelle région se hisse en 2013 au **4^{ème} rang des régions industrielles** derrière l'Île-de-France, l'Auvergne-Rhône-Alpes, et l'Alsace-Lorraine-Champagne-Ardenne, et se caractérise par la diversité de ses activités
- La région est la **1^{ère} région agricole de France** et produit **27% de la production nationale**
- L'emploi **tertiaire** (public et privé) prédomine, concentrant **77% de l'emploi total**. Ce pourcentage est en constante progression, mais reste inférieur de deux points à la moyenne nationale

Un taux de chômage élevé

- Le **taux de chômage** de la nouvelle région est le **plus fort de France**, il est de trois points supérieur au niveau national (12,3% en Hauts-de-France contre 9,8% toutes régions confondues) (Source INSEE 3^{ème} trim. 2016)
- La nouvelle région a été **fortement impactée par la crise structurelle de 2008**. Cela s'est traduit par une augmentation quasi continue du taux de chômage jusqu'en 2013 (selon une trajectoire comparable à celle de la France métropolitaine)

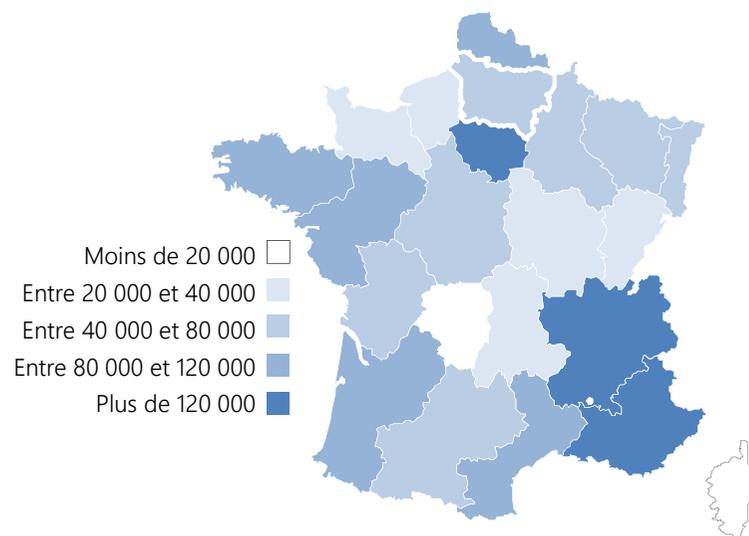


De faibles difficultés de recrutement en dehors des secteurs liés aux NTIC

[Retour](#)

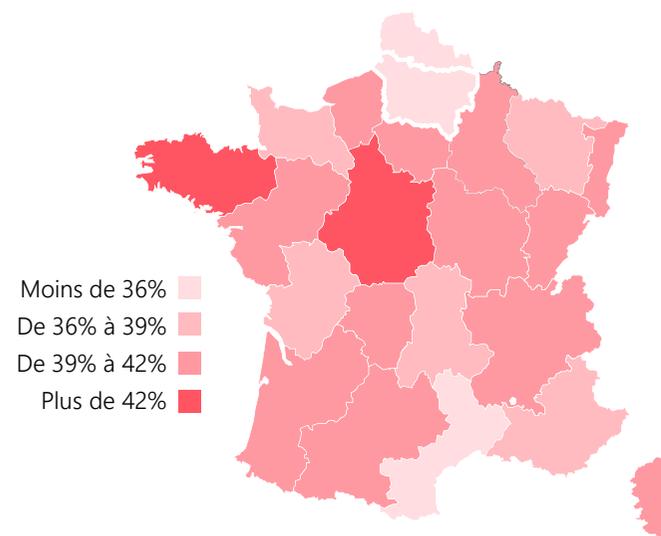
Nombre de recrutements prévus en 2016 en France

Source 2016 BMO Pôle Emploi



Part des recrutements jugés difficiles

Source 2016 BMO Pôle Emploi



Le nombre de projet de recrutement de la région Hauts-de-France est évaluée à 123 000 pour l'année 2016 (Source BMO 2016)

- **1/4 des projets de recrutement sont jugés difficiles** par les employeurs (34 000) en particulier dans les secteurs de **l'informatique**, des **télécommunications** et de **l'administrations publique**. **Toutefois la part de ces recrutements jugés difficiles est plus faible que dans les autres régions**, ce qui souligne des tensions au recrutement globalement moins fortes
- Dans la région Hauts-de-France, **seulement le tiers des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière** (avec une forte concentration dans le Nord avec près de 14 000 projets de recrutements saisonniers pour l'année 2016)

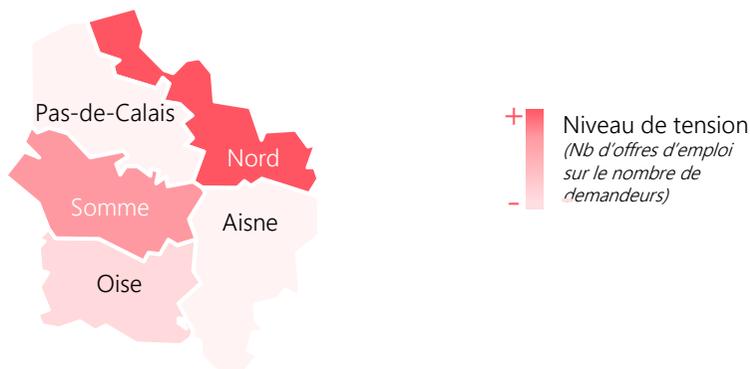


Une tension au recrutement plutôt faible par rapport au reste du territoire

← Retour

Tension sur les recrutements non saisonniers par département

Source Emploi Store 2016, traitement KYU Lab

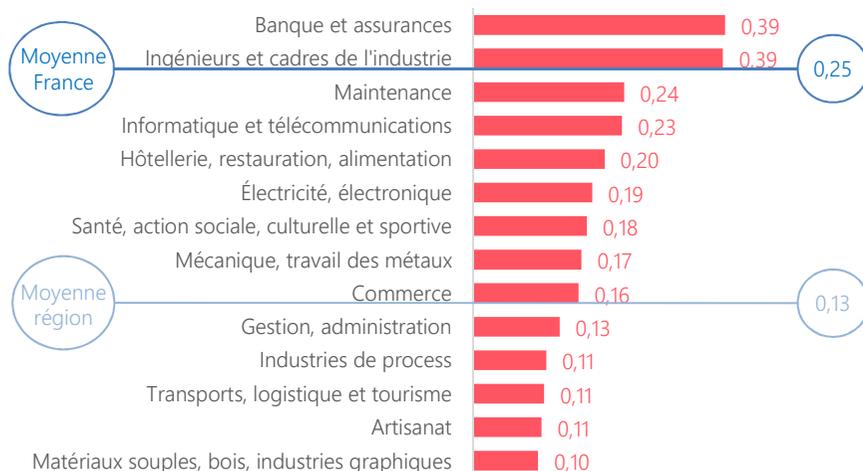


La région Hauts-de-France présente une tension au recrutement relativement faible par rapport au reste du territoire

- On recense dans la région plus de **8 demandeurs par offre** en moyenne (soit une tension de 0,13), ce qui est deux fois plus qu'au niveau national (Source Emploi Store)
- Cette tension de recrutement globalement relativement faible sur la région s'explique par son fort taux de chômage (vivier d'emplois potentiels)

Les 15 familles professionnelles les plus en tension en région

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

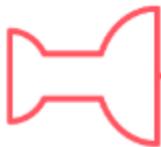


En 2016 en Hauts-de-France on observe toutefois des tensions dans :

- Les activités de **banques et assurances**
- Sur les profils de **cadres de l'industrie et agents de maintenance**
- Les activités de la **filière numérique** (informatique, télécommunications, électronique ...) avec une tension toutefois moins importante qu'au niveau national

Nota Bene: La source Emploi Store (Pôle-emploi) met à disposition une open data ne concernant que les offres et demandes déposées sur son site. La sous-représentation des fonctions cadres, plus présents sur des sites dédiés (APEC, Cadre Emploi...) et des métiers à fort taux d'embauche ne passant pas par l'inscription à Pôle-Emploi doit relativiser les résultats ci-dessus.

Principales zones d'emploi et évolutions anticipées





Démarche et méthodologie

[Retour](#)

Les 29 zones d'emploi de la région Hauts-de-France

Source découpage INSEE Janvier 2015



Zones d'emploi étudiées

- Amiens
- Arras
- Beauvais
- Dunkerque
- Lens-Hénin
- Lille
- Roubaix-Tourcoing
- Saint-Quentin
- Valenciennes

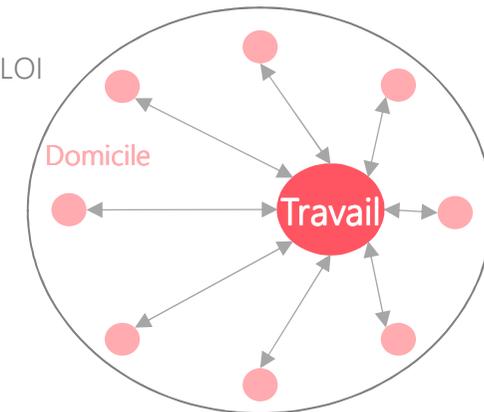
Lecture des perspectives de recours à la Branche



Zone d'emploi INSEE

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

ZONE D'EMPLOI



Démarche analytique

La région Hauts-de-France compte 29 *zones d'emploi* totalisant plus de **4,8 millions d'emplois** (pour **6 millions d'habitants**). Les **9 zones d'emploi étudiées** ci-après concentrent **chacune plus de 80.000 emplois** (hors Saint-Quentin). Elles regroupent 1,4 millions d'emplois au total soit **58% des emplois** de la région.

L'étude des 4 zones les plus importantes (>80 000 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.**



Panorama de la zone d'emploi : Lille

Euro-métropole tertiarisée, jeune et diplômée, en pointe sur la R&D mais en déficit d'emplois

[Retour](#)

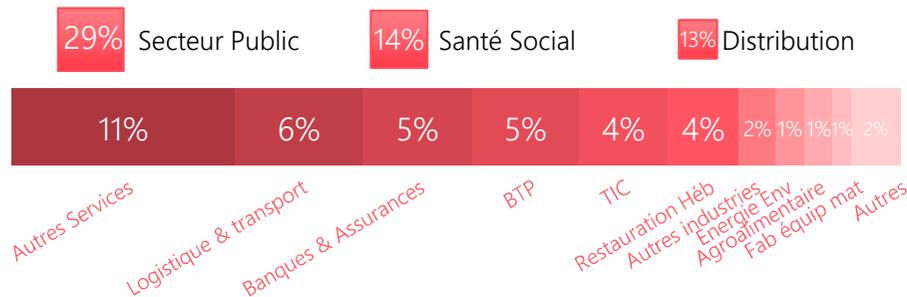
Chiffres clés

Source INSEE 2013

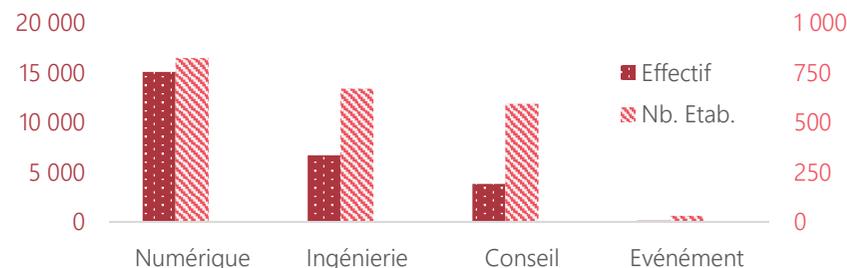
	NOMBRE D'EMPLOIS	387 331
	POPULATION	800 629
	TAUX D'ACTIVITE (+ 1 point depuis 2008)	59,2%
	TAUX DE CHÔMAGE (+ 2 points depuis 2013)	14,7%
	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES	15,3%

Répartition des emplois salariés par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements de la Branche dans le Nord



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

- « Métropole européenne » (2013), Lille bénéficie d'une situation géographique privilégiée avec des infrastructures de transport variées
- Sa population est jeune (24,9% de jeunes, soit 4,7 points de plus que la région) et universitaire
- Le tertiaire est le principal employeur local. Les fonctions de prestations intellectuelles, de conception-recherche, d'administration publique y sont surreprésentées (41% de cadres dans la zone d'emploi)
- Si Lille détient le plus faible taux d'activité parmi les 8 zones d'emploi étudiées (59,2%), elle reste le principal pôle d'emplois de la région en termes d'effectifs (Source INSEE, 2011)

Concentration des pôles régionaux : innovation (R&D), transports, distribution et décision économique

- La zone d'emploi de Lille concentre l'essentiel de la R&D de la région (4 pôles de compétitivité, 4 parcs technologiques) et des activités high-tech (ex. : activités informatiques)
- Elle forme le 3^{ème} pôle universitaire français dans les sciences, la santé et l'économie
- Zone de décision économique, elle concentre les sièges sociaux de grands groupes français : Auchan, Leroy Merlin, Décathlon, Crédit Mutuel, Castorama, Lesaffre...

Principaux employeurs locaux

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

- CHRU de Lille (santé) : 13000 sal.
- Auchan (distribution) : 3400 sal.
- Transpole (transports) : 5400 sal.
- Crédit Mutuel (Banque) : 2800 sal.
- EDF (énergie) : 1900 sal.
- Décathlon (distribution) : 1900 sal.

[Retour au sommaire](#)

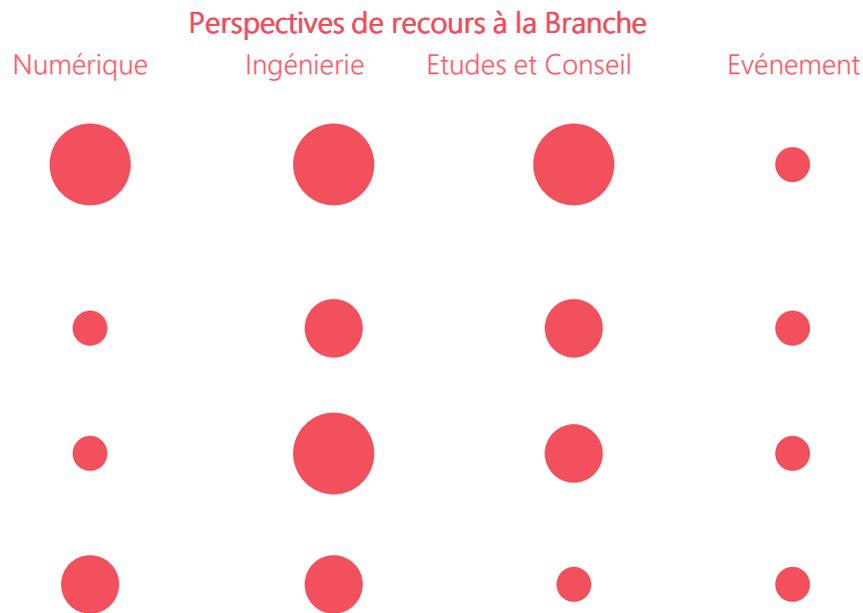


Prospective de la zone d'emploi : Lille

[← Retour](#)

Evolution de la commande publique locale

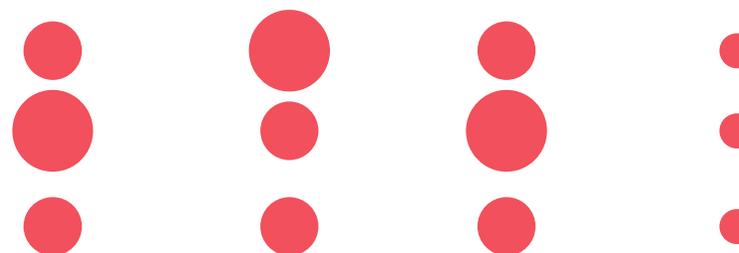
- Plan régional de développement « *REV3* » (50M€ d'investissement, avec une prévision de 250M€ d'investissement public et privé à terme) impactant l'ensemble de la région dans l'accompagnement aux **projets d'innovation numérique et écologique**
- Chantier **Five Cail-Babcock** : **régénération urbaine** d'anciennes friches industrielles (25 ha) au profit d'un **éco-quartier polyvalent** : notamment 1 200 logements neufs, prévus d'ici 2023
- Réaménagement du « **Champ-de-Mars** », anciennes friches militaires (21 ha). 23 M€ d'investissement (ponts-levants, parkings, espaces publics)
- Chantier **Euralille 3 000** : 90 ha de logements, bureaux, commerces et activités (quartier d'affaires), équipements, hôtels, espaces verts, transports



La métropole européenne de Lille soutient en particulier le développement de 6 « filière prioritaires » en expansion sur le territoire : économie numérique, textiles innovants, vente à distance, distribution, santé-nutrition, éco-activités et tertiaire supérieur (autour des pôles de compétitivité et clusters notamment), impactant toute l'activité économique du territoire avec des prévisions de création d'emplois à haut niveau de qualification. Les entreprises de la Branche sont sollicitées pour accompagner ces projets.

Evolution de la commande privée locale

- **Tessengerlo** investit 50M€ sur son site de produits chimiques
- **CGI** (services en technologies de l'information) implante à Lille son **Hub international**, centre mondial d'excellence pour le commerce : 300 emplois 5M€ d'investissement
- **Anios Laboratoires** investit 21 M€ sur son site de production et se dote d'un **nouveau siège social** à Hellemmes





Panorama de la zone d'emploi : Amiens

Retour

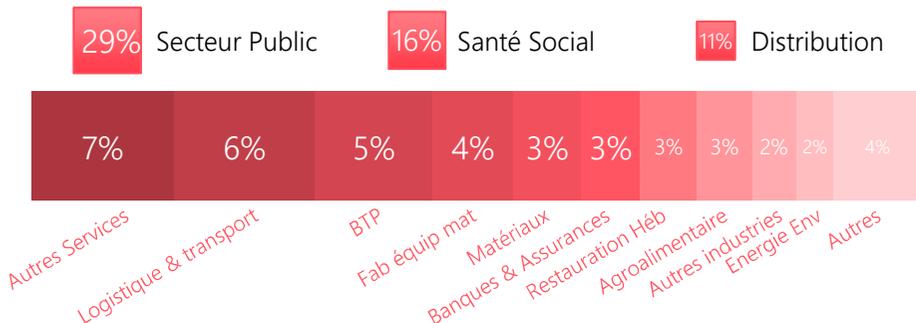
Chiffres clés

Source INSEE 2013

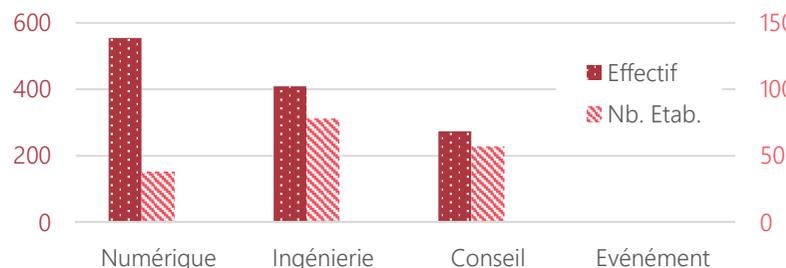
➔	NBRE D'EMPLOIS (INSEE 2013)	150 771
➔	POPULATION (INSEE 2013)	389 099
➔	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2013)	70,6%
➔	CHÔMAGE (INSEE 2016)	15,3%
➔	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2013)	14,1%

Répartition des emplois salariés par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements de la Branche dans la Somme



Préfecture de la Somme et 2^{ème} zone d'emploi régionale

- Amiens est la 2^{ème} zone la plus importante de la région en matière d'emplois et de population, mais elle reste tout de même loin derrière Lille (2 fois moins d'emplois)
- La commune d'Amiens concentre 40% de la population de la zone d'emploi
- Elle affiche le 3^{ème} meilleur taux d'activité (70,6%) des 8 zones étudiées après Beauvais (74,2%) et Arras (71,8%). Des chiffres INSEE à relativiser suite à la fermeture de Goodyear en 2016 (1143 salariés) et de Sapsa Bedding, fabricant de matelas (150 salariés) en 2015
- Son économie est plus tertiaire que la moyenne régionale (tout comme Lille, caractéristique des pôles urbains : services administratifs et grands établissements publics d'éducation et de santé). Son tissu économique reste diversifié
- La zone est partagée entre des petites agglomérations et un tissu rural spécialisé dans les grandes cultures agricoles

Pôle urbain administratif, agronomie & innovation : les piliers de l'économie locale qui s'affirment suite à la fermeture du pilier du caoutchouc (Goodyear, Janvier 2016)

Le tissu industriel se caractérise par de nombreuses implantations de grands groupes nationaux ou internationaux :

- Construction aéronautique (Aerolia, filiale d'Airbus)
- Procter & Gamble (biens de consommation courante)
- Valéo embrayages : Fabricant de pièces automobiles
- Cluster e-santé : concentration des technologies de la santé. Plan de relance de l'emploi local 2016
- Improve, (Dury près d'Amiens) : 1^{ère} plateforme européenne consacrée à la valorisation des protéines végétales, (partenariat Public/Privé) elle vise à rassembler tous les acteurs du domaine. Actuellement en croissance, Improve compte doubler ses effectifs d'ici 5 ans (de 20 à 40 salariés)

Principaux employeurs locaux

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

- Aerolia : 1400 sal.
- Procter & Gamble : + de 500 sal.
- Valeo embrayages : + de 500 sal.

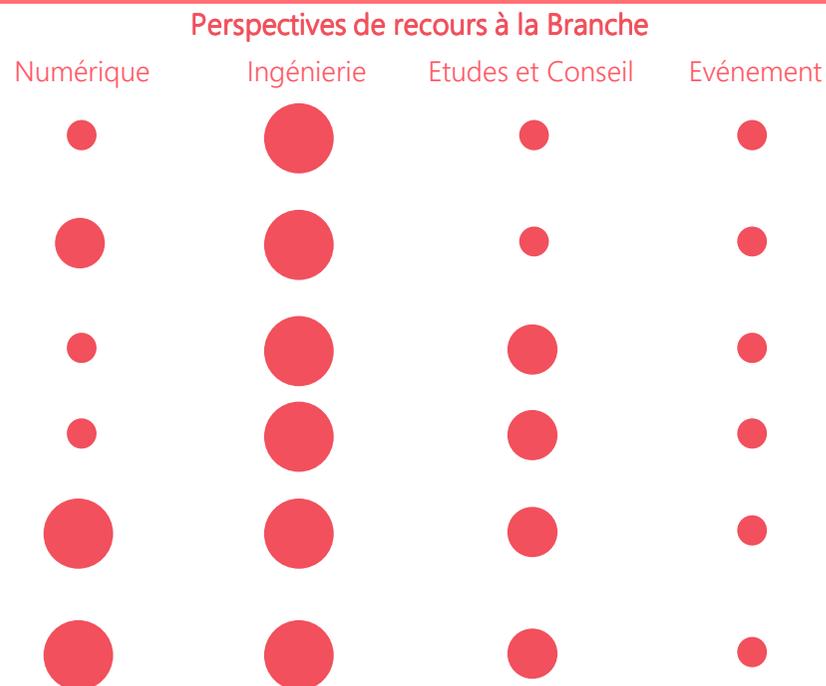


Prospective de la zone d'emploi : Amiens

← Retour

Evolution de la commande publique locale

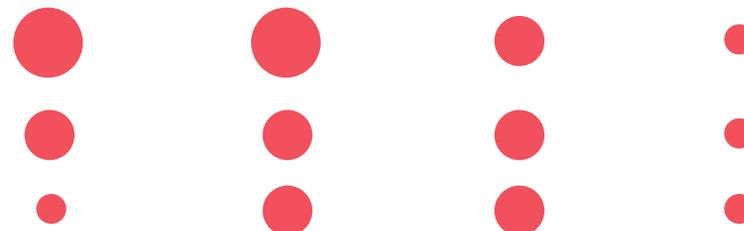
- Investissement de **80 M€** par l'Etat dédiés dès 2016 à la **construction de 750 logements sociaux**, impliquant **1 200 emplois**
- Développement de la principale **desserte de la métropole par des bus à haut niveau de service (BHNS)** remplaçant le projet initial de tramway et représentant **12,8 M€** d'investissement. La démarche fera appel à la **maquette numérique (BIM)**
- Projet d'un **éco-village** dans le quartier d'Etouvie
- Projet « **GreenPark** » de **Revalorisation urbaine** d'une friche industrielle en **parc d'habitats** 16 000 m²
- La candidature d'Amiens a été retenue dans le cadre du **réseau thématique French Tech** sur la e-santé
- Construction d'un **cluster de 5 500 m²** (industries, laboratoires, établissements publics) **dédié au stockage électrochimique de l'énergie**. **22 millions** d'euros et **150 emplois** concernés



*La zone d'emploi d'Amiens affiche une **nouvelle stratégie de développement territorial** qui s'appuie sur le **soutien des initiatives à fort potentiel de développement et d'innovation**, à travers la labellisation **French Tech**. Une stratégie de développement en réseau national thématique (santé et numérique) profite du **rayonnement de l'importante concentration d'entreprises labellisées en Ile-de-France**. La **rénovation urbaine et durable** marque également un aspect majeur de la stratégie de développement territorial de la métropole.*

Evolution de la commande privée locale

- Déploiement de la **fibres optique** en cours sur le territoire
- Investissement de **13 M€** par **Dunlop** dans son établissement d'Amiens (production pneumatique)
- Investissement de **7 M€** par **Unither**, (spécialisé dans l'unidose stérile pour la pharmacie), dans son usine d'Amiens





Panorama de la zone d'emploi : Roubaix-Tourcoing

← Retour

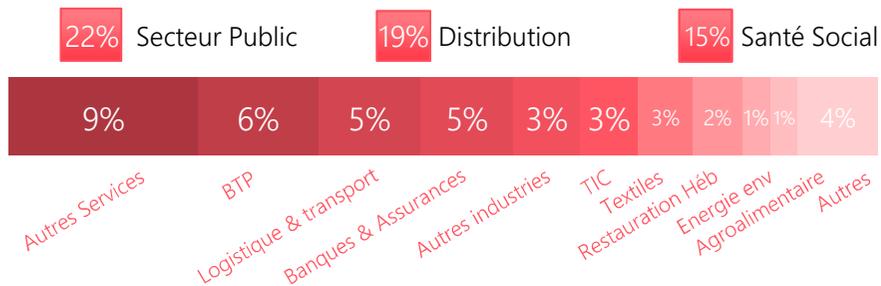
Chiffres clés

Source INSEE 2013

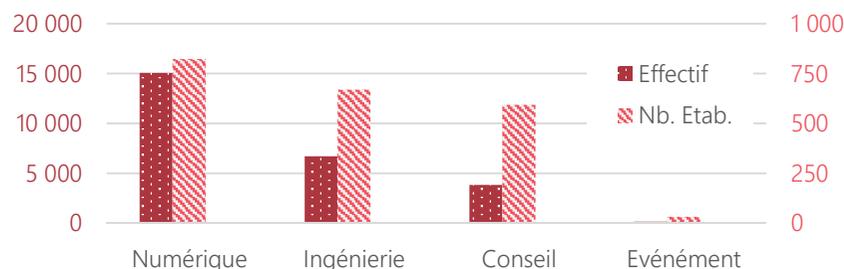
➔	NBRE D'EMPLOIS (INSEE 2013)	144 292
➔	POPULATION (INSEE 2013)	426 422
➔	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2013)	70,5%
➔	CHÔMAGE (INSEE 2016)	18,8%
➔	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2013)	14,9%

Répartition des emplois salariés par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements dans la Branche dans le Nord



3^{ème} zone d'emploi de la région, partie intégrante de la politique de développement territorial de la métropole européenne lilloise

- La population est **jeune** : 43% a moins de 30 ans (Source INSEE 2011)
- La zone affiche le **3^{ème} meilleur taux d'activité** parmi les 8 zones sélectionnées (**70,5%**) après Beauvais et Arras
- Son territoire est **2 fois moins peuplé** que celui de la zone d'emploi de Lille
- Le **tertiaire marchand** représente presque la moitié de l'emploi salarié (**48%**) → la **distribution** emploie en effet **19%** des salariés **de la zone**. Le **tertiaire non marchand (28%), l'industrie (11%)** et la construction (6%) arrivent ensuite (Source Urssaf 2013)
- Toutefois, un **chômage important** persiste avec un taux à 18,8% contre 14,7% à Lille et 10,2% en France au 1^{er} trimestre 2016.
- Secteurs touchés : **l'industrie traditionnelle (textile-habillement, édition et imprimerie, industrie du papier)**

Commerce et distribution en mutation et high-tech en croissance : une main d'œuvre en reconversion

- La zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing compte les **sièges sociaux de distributeurs nationaux et internationaux** impliqués dans le Pôle de compétitivité des Industries du Commerce PICOM basé sur la zone d'emploi de Lille.
- La **tertiarisation** de l'économie est **avancée** : activités du **high-tech en forte croissance** : **textiles techniques (CETI)** et pôle de compétitivité et d'excellence (UP-Tex), mais aussi **Euratechnologies** dédié au digital, data, Cybersécurité et IoT et **Plaine Images** aux Images Numériques et Industries Créatives

Principaux employeurs locaux

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

- Auchan (Roncq et Leers) : 1500 sal.
- CH Tourcoing : 1300 sal.
- La Redoute Roubaix : 1200 sal.
- Agence ZR Roubaix (publicité) : 1100 sal.

Retour au sommaire



Prospective de la zone d'emploi : Roubaix-Tourcoing

[← Retour](#)

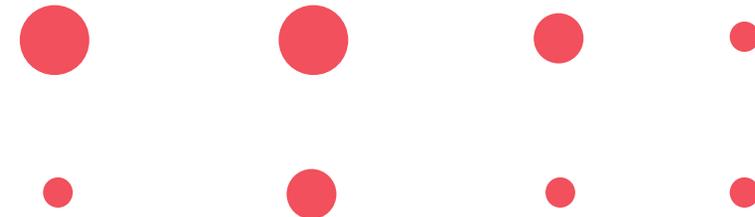
Evolution de la commande publique locale

Développement territorial

- **Grand chantier du « Quartier de l'Union » (2007-2022) : 210 M€, un des plus importants projets de renouvellement urbain en France (80 ha de friches industrielles disparaissent au profit d'un éco-quartier (activités économiques dont le CETI - Centre européen des textiles innovants, logements, équipements et espaces naturels)**
- **Grand chantier d'assainissement du canal de Roubaix (6M€) et chantier de l'école Anatole-France (4,4 M€)**

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evénement



Territoire emblématique de la grande distribution et du commerce à distance, la zone est très marquée depuis la fin des années 1990 par la transformation des emplois (de plus en plus qualifiés) liée à sa recomposition économique. Le secteur des études et du conseil est étroitement lié à cette transition (reconversion, formation : accompagnement au changement). L'écosystème économique du territoire s'est étoffé et la zone – partie intégrante de la métropole Lilloise – bénéficie de sa politique de développement territorial et notamment de ses pôles et centres de recherche. Les projets s'articulent autour d'axes stratégiques : relation client, optimisation des processus logistiques, nouveaux univers marchands, impliquant les secteurs de l'ingénierie et du numérique. Les PME s'impliquent également de plus en plus dans la vente multicanal. La politique territoriale de la zone mise également sur le tourisme depuis quelques années, intégrant le secteur de l'événement dans une moindre mesure.

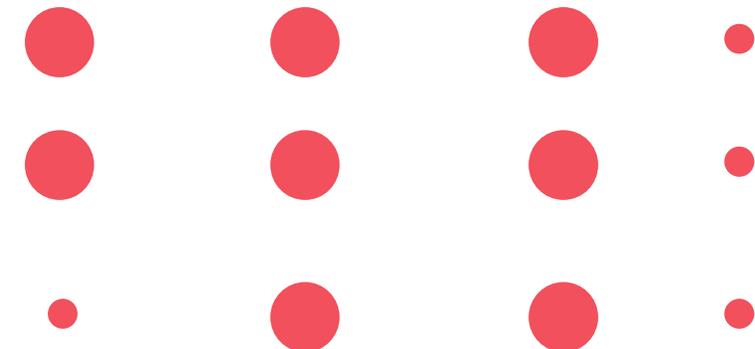
Evolution de la commande privée locale

Numérique

- Inauguration (Fév. 2016) du nouveau site d'OVH à Roubaix, (hébergement de sites et d'applications internet) → 40 M€ investis et 700 emplois créés (doublement des effectifs). Toutefois la tendance à l'internalisation des activités chez OVH doit relativiser les perspectives de recours potentiel à la Branche.
- **Plaine Images (Tourcoing)**, écosystème complet dédié à l'image et aux industries créatives double sa taille : 40.000 m2 et 3.000 salariés d'ici 4 ans
- **Blanchemaille** : incubateur de start-up dédiées au e-commerce

Distribution

- **Décathlon (Roubaix, Tourcoing et Wattrelos)**, 1^{er} distributeur d'articles de sport en France, a lancé Kipstadium, siège de Kipsta, investissant 12M€





Panorama de la zone d'emploi : Valenciennes

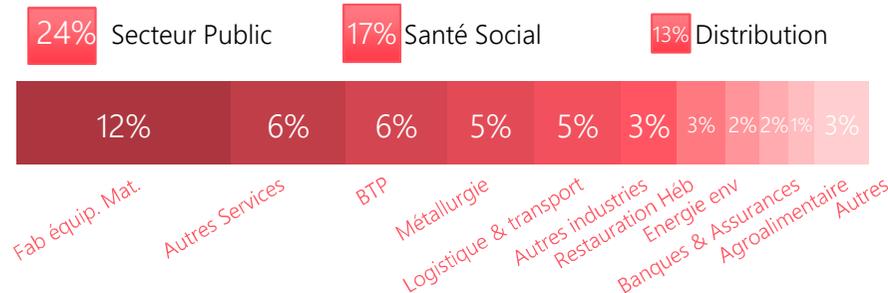
Retour

Chiffres clés Source INSEE 2013

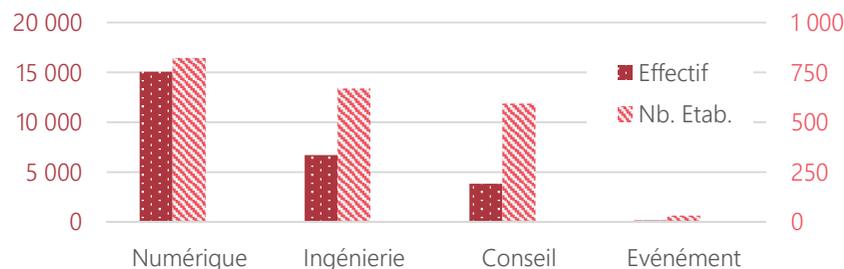
➔	NBRE D'EMPLOIS (INSEE 2013)	122 429
➔	POPULATION (INSEE 2013)	349 486
➔	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2013)	67,3%
➔	CHÔMAGE (DARES 2013)	20,1%
➔	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2013)	15,4%

Répartition des emplois salariés par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements dans la Branche dans le Nord



La zone d'emploi se place au 3^{ème} rang du trafic commercial fluvial de la région après Dunkerque et Lille

- On retrouve **36% des emplois** salariés dans le **tertiaire marchand**, **32%** dans le **tertiaire non-marchand**, **21%** dans **l'industrie**, 5% dans la construction (Source URSSAF 2013)
- Le **secteur industriel** étant encore **important** sur ce territoire, la répartition des emplois fait ressortir une **prépondérance d'ouvriers qualifiés, (18%)** (Source URSSAF 2013)
- Dans ce **tissu industriel dense**, les activités les plus **développées et spécifiques** à la région sont orientées vers :
 - La fabrication de matériels de **transport terrestre** (automobile 9% des emplois et ferroviaire 3%),
 - le secteur de la **métallurgie** et celui de la **réparation-installation machines et équipements**
 - L'**enseignement, la santé, la fonction publique** (12%) et les employés de la fonction publique (11%)
- Les emplois de qualification supérieure et les professions indépendantes sont en revanche moins développés

Innovation : transport, infrastructure ferroviaire et numérique

- Pôle de compétitivité I-Trans** (transports terrestres innovants : Alstom, Bombardier, R&D, Universités, grandes écoles)
- IRT Railenium** (Institut européen de recherche technologique pour l'**infrastructure ferroviaire**) : Centre de R&D
- Pôle d'excellence PICTANOVO** dédié à l'**Image** et à la **création numérique** (3 pôles : Plaine Images, Serre Numérique et Créative Mine)

Principaux employeurs locaux

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

- Centres Hospitaliers : 4600 salariés
- Peugeot Citroën : 2200 sal.
- Toyota : 3100 sal.
- Bombardier Transport : 1600 sal.
- Société Européenne Véhicules Légers : 2400 sal.
- Alstom Transport : 1200 salariés



Prospective de la zone d'emploi : Valenciennes

[← Retour](#)

Evolution de la commande publique locale

- Développement du parc « **Transalley** » (éco-mobilité et transports) : 34 ha et 5 000 emplois espérés
- Labellisation du **Pôle Image** en **Pôle d'excellence régional** autour des deux projets liés à la création numérique : *la Serre Numérique et Créative Mine*
- Le **Pôle de compétitivité I-Trans** et l'institut de recherche **RAILENIUM** accompagnent le **projet de boucle d'essais ferroviaire** en cours de conception
- Projet de mise en place d'activités **de déconstruction ferroviaire**
- **Ancrage du fret fluvial** grâce à la valorisation du second port à conteneurs de la région (développement d'activités **logistiques**)

	Numérique	Perspectives de recours à la Branche		Evénement
		Ingénierie	Etudes et Conseil	
▪ Développement du parc « Transalley » (éco-mobilité et transports) : 34 ha et 5 000 emplois espérés	●	●	●	●
▪ Labellisation du Pôle Image en Pôle d'excellence régional autour des deux projets liés à la création numérique : <i>la Serre Numérique et Créative Mine</i>	●	●	●	●
▪ Le Pôle de compétitivité I-Trans et l'institut de recherche RAILENIUM accompagnent le projet de boucle d'essais ferroviaire en cours de conception	●	●	●	●
▪ Projet de mise en place d'activités de déconstruction ferroviaire	●	●	●	●
▪ Ancrage du fret fluvial grâce à la valorisation du second port à conteneurs de la région (développement d'activités logistiques)	●	●	●	●

L'innovation et le numérique sont les axes de reconversion privilégiés du territoire Valenciennois (renommée internationale des écoles du groupe Rubika). En plein développement (activités ferroviaires, fluviales, logistiques), l'agglomération est particulièrement consommatrice de travaux d'études et de conseil comme d'ingénierie de conception et de construction.

Evolution de la commande privée locale

- **Sahut-Conreur** (*fabrication de machines spécialisées*) s'installe à Valenciennes : création de **30 emplois, investissement de 6M€**
- **SKF Aeroengine** (*Rouvignies*), a bénéficié d'un investissement de **11M€**, générant la **création de 20 emplois**
- **Toyota Motor Manufacturing France** (TMMF) recrute **500 agents de production** dans son usine d'Onnaing (hausse de la demande de la Yaris III depuis 2015)
- **Safran et Air-France KLM ouvrent une usine** de réparation de pièces de moteurs d'avions (prévue fin 2017, 250 emplois, **20M€** d'investissement)

▪ Sahut-Conreur (<i>fabrication de machines spécialisées</i>) s'installe à Valenciennes : création de 30 emplois, investissement de 6M€	●	●	●	●
▪ SKF Aeroengine (<i>Rouvignies</i>), a bénéficié d'un investissement de 11M€ , générant la création de 20 emplois	●	●	●	●
▪ Toyota Motor Manufacturing France (TMMF) recrute 500 agents de production dans son usine d'Onnaing (hausse de la demande de la Yaris III depuis 2015)	●	●	●	●
▪ Safran et Air-France KLM ouvrent une usine de réparation de pièces de moteurs d'avions (prévue fin 2017, 250 emplois, 20M€ d'investissement)	●	●	●	●



Panorama de la zone d'emploi : Lens-Hénin

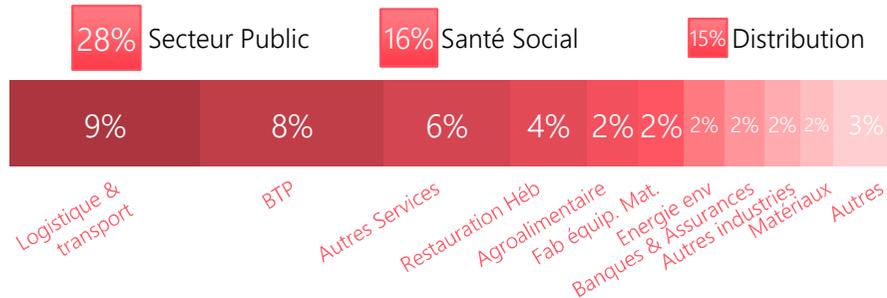
Retour

Chiffres clés Source INSEE 2013

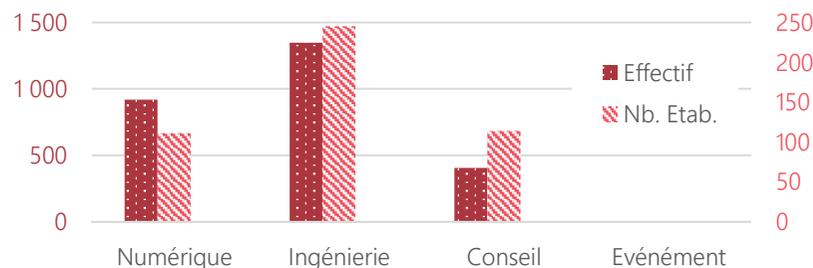
→	NBRE D'EMPLOIS (INSEE 2013)	111 038
↗	POPULATION (INSEE 2013)	361 445
↗	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2013)	66,5%
↗	CHÔMAGE (INSEE 2013)	20,9%
↗	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2013)	17%

Répartition des emplois salariés par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements dans la Branche dans le Pas-de-Calais



Un territoire en diversification économique depuis le déclin des activités historiques du charbonnage

- Le territoire reste marqué sur le plan **social** par son **passé minier**
- La zone d'emploi métropolitaine présente les indicateurs les plus dégradés en France selon l'**IDH**, et elle affiche le **plus fort taux de chômage** parmi les **8 zones étudiées**
- La zone est néanmoins le **3^{ème} territoire le plus peuplé** de la région avec une population **jeune**
- Les secteurs d'activité traditionnels (chimie, équipement, automobile) sont en perte d'emplois.
- L'emploi salarié se répartit entre **43% pour le tertiaire marchand**, **32% pour le tertiaire non marchand**, **11% dans l'industrie** et **8% dans la construction**
- Le tissu économique, **diversifié**, est constitué de nombreuses **PME/PMI/TPE**

De nouvelles dynamiques de développement émergent autour des métiers du tertiaire dans les domaines :

- Questions sociétales** (vieillesse de la population),
- Environnement et développement durable** (CD2E, centre de Création et de Développement des Éco-Entreprises)
- Développement durable**,
- Valorisation de l'image patrimoniale** (Musée Louvre-Lens)
- Logistique et transport** (Pôle d'excellence « Euralogistic »)
- Les **clusters** « *Senior* », « *Sport et Bien-être* », « *Numérique-Culturel* » et « *Métiers de l'Art* » sont **en gestation** et entendent rassembler les acteurs économiques autour des enjeux d'avenir du territoire.

Principaux employeurs locaux

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

- Hôpital Lens : 3100 sal. ASF ARVATO (centre d'appels, marketing) : 2300 sal.
- Association Hospitalière Nord: 1500 sal.
- Auchan : 700 salariés
- Caisse Sécurité Sociale des Mines : 1700 sal.
- Mc Cain (agroalim.) : 600 sal.
- MOY PARK (agroalim.) : 500 sal.



Panorama de la zone d'emploi : Arras

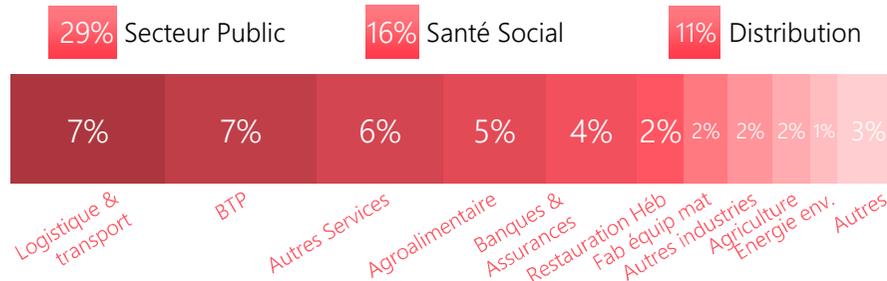
Retour

Chiffres clés Source INSEE 2013

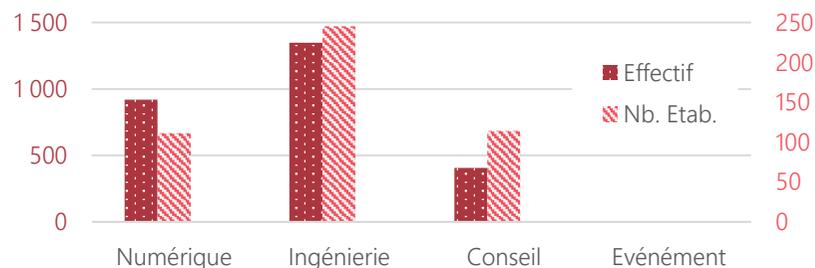
→	NBRE D'EMPLOIS (INSEE 2013)	91 850
↗	POPULATION (INSEE 2013)	242 888
↗	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2013)	71,8%
↗	CHÔMAGE (DARES 2013)	13,2%
↗	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2013)	13,5%

Répartition des emplois salariés par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements dans la Branche dans le Pas-de-Calais



Situé entre les zones d'emplois régionales les plus importantes de Lille et d'Amiens, Arras, un petit territoire au tissu économique diversifié en bonne santé

- Le territoire connaît une **forte croissance démographique** depuis la fin des années 1990, toutefois il reste **moins densément peuplé** que dans le reste de la région
- Il affiche le **2^{ème} meilleur taux d'activité (71,8%)** après la zone d'emploi de **Beauvais (74,2%)**
- Le **taux de chômage** de la zone est le **plus faible parmi les 8 zones** les plus importantes en matière d'emplois dans la région
- Un tiers des salariés de la zone d'emploi** travaille dans les métiers de la **fabrication de denrées alimentaires** (dont HERTA)
- Le **tertiaire** et l'**industrie** génèrent légèrement **moins d'emplois dans cette zone** qu'en moyenne dans la région... et l'**industrie** dépend de **centres de décision extérieurs (36,4%)** des effectifs salariés dépendent d'un **centre de décision localisé à l'étranger**

Agroalimentaire, logistique & transport, et biotechnologies au service de l'emploi

- Innovation** dans l'**industrie agro-alimentaire** - *proximité des zones agricoles* - **Pôle de compétitivité** Nutrition-Santé-Longévité, Pôle d'excellence Agroé, Centre de Ressources Technologiques ADRIANOR de la métropole lilloise, favorisant le développement du secteur
- Ouverture à l'international** avec le réseau « World Trade Centers »
- Secteurs spécifiques : **logistique et transport** (7% des emplois), **construction** (7%) et agroalimentaire
- Biotechnologie en croissance** : 300 M€ pour le **Laboratoire français de fractionnement et de biotechnologie (LFB)**.
- 1 100 créations d'emplois** espérées pour la zone dans les 5 ans, dont 700 pour **Orchestra**, grande enseigne de vêtements et puériculture

Principaux employeurs locaux

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

Centre Hospitalier (<i>Santé</i>): 2500 sal.	Pas-de-Calais Habitat (<i>social</i>): 900 sal.
Crédit Agricole (<i>Banque</i>): 1100 sal.	Energys (<i>Fab. Matériel électrique</i>): 700 sal.
HERTA (<i>Agroalimentaire</i>): 1000 sal.	DECA (<i>distribution</i>): 600 sal.



Panorama de la zone d'emploi : Dunkerque

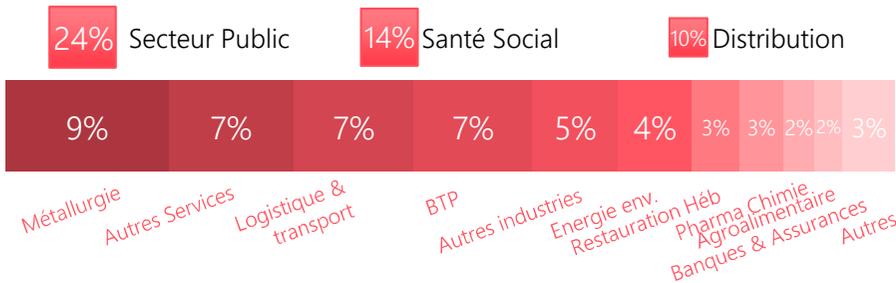
Retour

Chiffres clés Source INSEE 2013

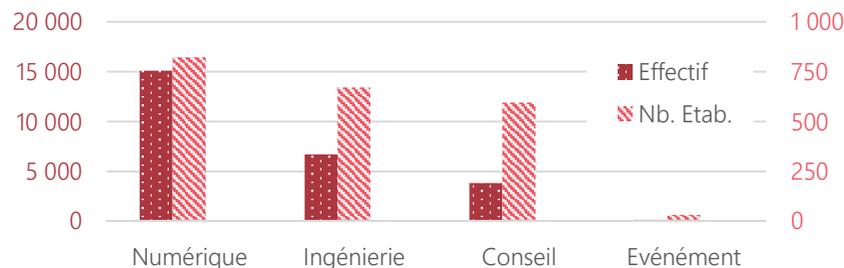
→	NBRE D'EMPLOIS (INSEE 2013)	97 872
↗	POPULATION (INSEE 2013)	252 851
↗	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2013)	68,8%
↗	CHÔMAGE (DARES 2013)	16,9%
→	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 20113)	12,4%

Répartition des emplois salariés par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements dans la Branche sur le Nord



Territoire industriel et portuaire frontalier, 6^{ème} zone d'emploi de la région

- L'industrie continue à caractériser fortement l'économie de la zone d'emploi du dunkerquois. Le secteur industriel reste aujourd'hui **surreprésenté** (surreprésentation par rapport à la moyenne régionale des métiers d'ouvriers qualifiés (18%) et non qualifiés (10%))
- Le **tertiaire marchand** y est en revanche **moins développé** (34% des salariés dans le tertiaire marchand, 31% dans le tertiaire non marchand, 22% dans l'industrie, 6% dans la construction)
- La **population** est **vieillissante** et la part de **population active** est en **décroissance**
- La zone souffre d'un certain **déficit en termes d'image** (pollution, **risque industriel**) pouvant **peser sur son attractivité**

Un port européen, l'industrie de la métallurgie (45% des emplois du Nord-Pas-de-Calais) et l'innovation par les énergies renouvelables

- **3^{ème} port industriel** et de marchandises de France
- **Plate-forme énergétique** de dimension européenne (**centrale nucléaire** de Gravelines, centrale DK6, **Raffinerie** de Dunkerque, **dépôts pétroliers...**)
- **Spécialisation** dans la **métallurgie**, **sidérurgie** et la **maintenance industrielle**
- Développement d'activités liées aux **énergies vertes** (**Pôle d'excellence régional** « *Énergie 2020* », l'Institut **Innocold** – R&D technologies du froid, **ECOPAL** – pionner de **l'écologie industrielle**)

Principaux employeurs locaux

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

- Arcelor Mittal (*acier*) : 3800 sal.
- Dillinger (*acier*) : 700 sal.
- Hôpital Dunkerque : 2300 sal.
- Auchan : 600 sal.
- EDF : 1900 salariés
- TIM (*cabines, tôlerie*) : 500 sal.



Panorama de la zone d'emploi : Beauvais

Retour

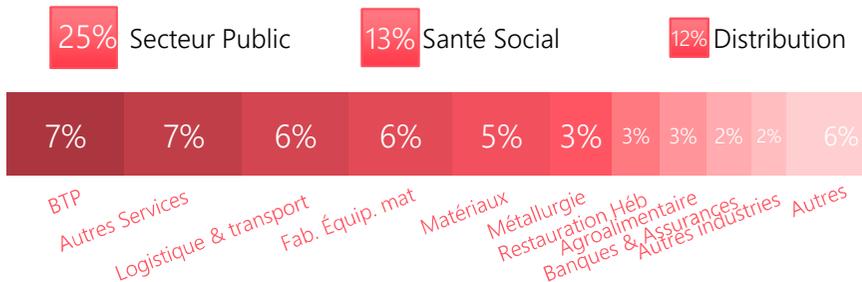
Chiffres clés

Source INSEE 2013

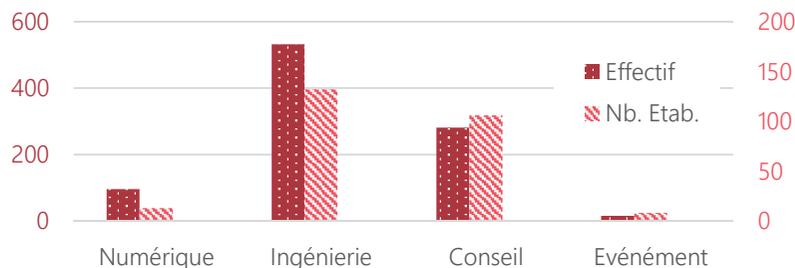
→	NBRE D'EMPLOIS (INSEE 2013)	85 274
↗	POPULATION (INSEE 2013)	250 252
↗	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2013)	74,2%
↗	CHÔMAGE (INSEE 2013)	13,3%
→	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2013)	14,2%

Répartition des emplois salariés par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements dans la Branche dans l'Oise



Préfecture du département de l'Oise, zone d'emploi limitrophe avec l'Ile-de-France

- Un actif sur trois résidant dans le Beauvaisis travaille en dehors de cette zone d'emploi pour privilégier les territoires limitrophes : Ile-de-France et Haute-Normandie notamment
- Du fait de son statut de préfecture, le secteur public emploie un tiers des salariés de la zone
- Quant-au tissu industriel, il est relativement diversifié : agroalimentaire, électronique, métallurgie et fabrication de machines
- Toutefois, 25% des salariés du secteur occupent un emploi dans les domaines du caoutchouc, du plastique et du verre (Saverglass, Faurécia)
- Plus qu'en moyenne régionale, le tissu économique est composé d'entreprises de taille intermédiaires (ETI) (52% des salariés de la zone dépendent d'un siège extérieur à la région)

Un projet de développement industriel de long-terme pour la zone

L'aménagement actuel (2016) du bloc foncier de la zone d'activité industrielle de Beauvais-Tillé, dont l'objectif en termes d'emploi est fixé à 3 000 pour 2030 - soit 20% des emplois de la zone – appelle à l'implantation et au développement local de petites industries du tertiaire, de la logistique, et artisanales, à l'image du projet AirTech (Pôle d'excellence notamment articulé autour des métiers de l'aéroportuaire).

Principaux employeurs locaux

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

- Centre hospitalier : + de 500 sal.
- Département de l'Oise : + de 500 sal.
- Faurecia : + de 500 sal.
- Commune de Beauvais: + de 500 sal.
- AGR (Fab, distrib. Matériel agricole): + de 500 sal.



Panorama de la zone d'emploi : Saint-Quentin

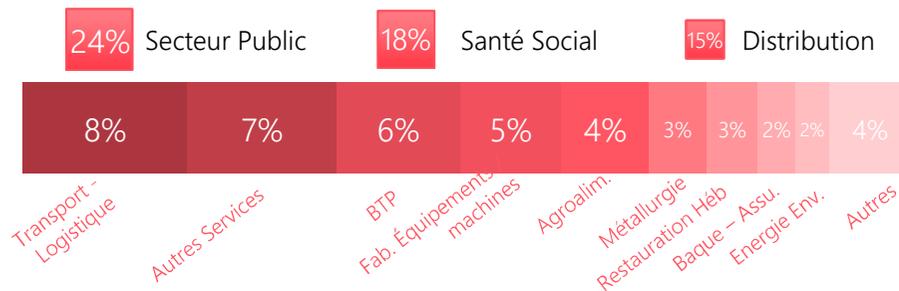
[Retour](#)

Chiffres clés Source INSEE 2013

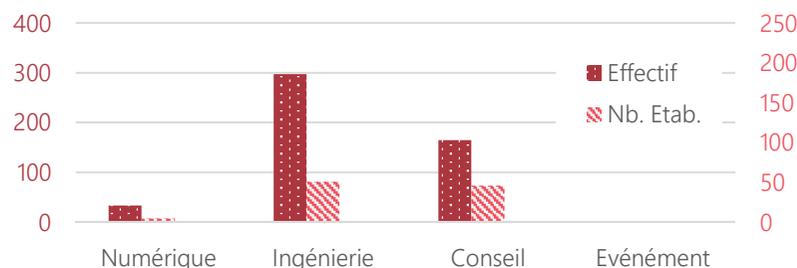
	NBRE D'EMPLOIS (INSEE 2013)	46 409
	POPULATION (INSEE 2013)	138 006
	TAUX D'ACTIVITE (INSEE 2013)	69,4%
	CHÔMAGE (INSEE 2013)	19,1%
	TAUX DE CREATION D'ENTREPRISES (INSEE 2009)	11,4%

Répartition des emplois salariés par secteur d'activité (en %)

Source INSEE 2013



Effectif et nombre d'établissements dans la Branche dans l'Aisne



Zone d'emploi limitrophe des départements du Nord et de la Somme, en reconversion économique du fait d'une perte continue de ses emplois industriels

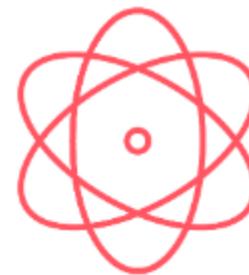
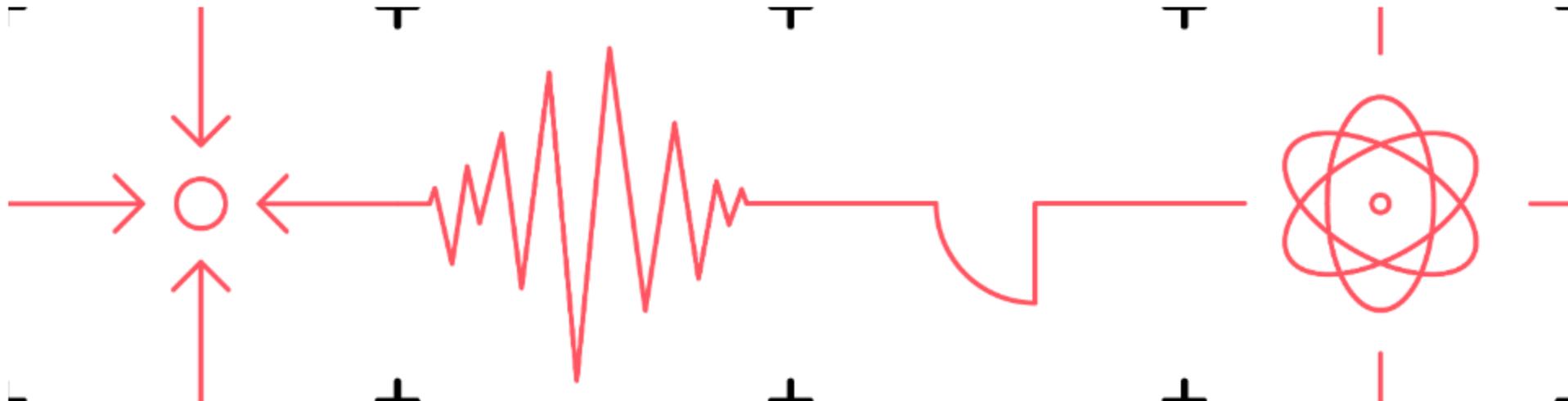
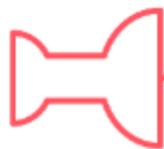
- L'industrialisation historique de cette zone d'emploi (**textile, métallurgie, mécanique**) n'a pas résisté à la crise industrielle depuis la fin des années 1970
- Le nombre d'emplois industriels **ne cesse de décroître** : 27% en 1999, vs 16% en 2013, tandis que le **tertiaire gagne en emplois, sans** pour autant **combler la perte d'emplois industriels**
- La **santé et le social** sont les premiers employeurs, ils représentent respectivement 24% et 14% des emplois salariés de la zone (centre hospitalier et polyclinique Saint-Claude)
- Son taux de **chômage (19,1%)** est l'un de ceux qui a le **plus augmenté** en région entre 2008 et 2016 (avec les ZE de Valenciennes, Maubeuge et la Thiérache ~+4,6%). L'Aisne, avec un taux de 14,3% est le département **le plus touché de la région**
- Les sièges sociaux localisés dans la zone emploient 1/3 de leurs salariés hors du saint-quentinois (*ils ne sont donc pas pris en compte dans les actifs de la zone d'emploi, car ils résident et travaillent dans deux zones différentes*)
- En 2010, selon l'INSEE, **plus de la moitié des entreprises créées** l'ont été sous le régime de l'**autoentrepreneur** (458 sur 801 créations sur la zone d'emploi)
- Près de la moitié des **nouvelles entreprises** saint-quentinoises est concentrée dans **3 secteurs d'activité**: le **commerce de détail** (20,6% des créations), la **construction** (15,6%) et les **services** en direction des **personnes** (10,4%) (Source CCI Aisne)

Principaux employeurs locaux

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

- Hôpital de St-Quentin : 2500 sal.
- MBK Industrie (Yamaha): 690 sal.
- Commune de St-Quentin: 850 sal.
- Le Creuset : 504 sal.
- Polyclinique St-Claude: 350 sal.
- Tereos (sucrierie) : 3015

Principaux secteurs d'activité
et évolutions anticipées



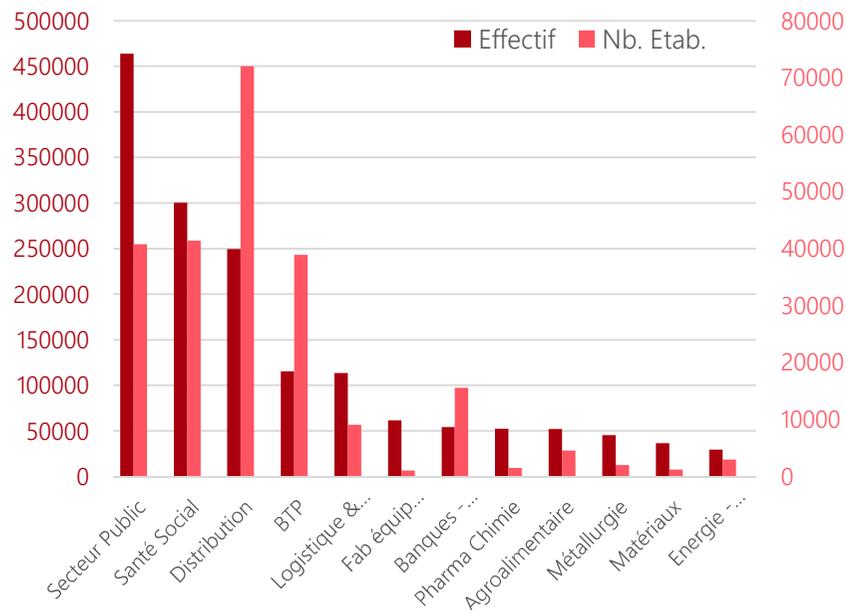


Démarche et méthodologie

[Retour](#)

Effectif et nombre d'établissements par secteur d'activité

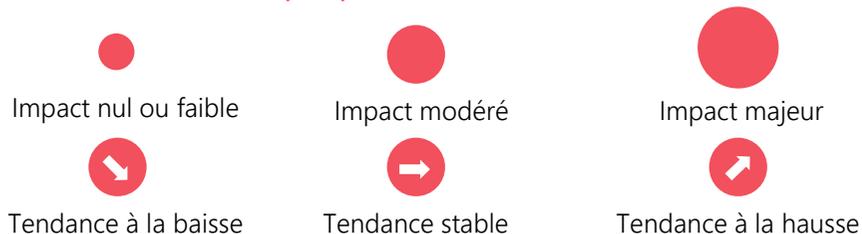
Source INSEE 2013



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. « 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, 13 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 de la **Santé-Social** et du **Textile**.

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.

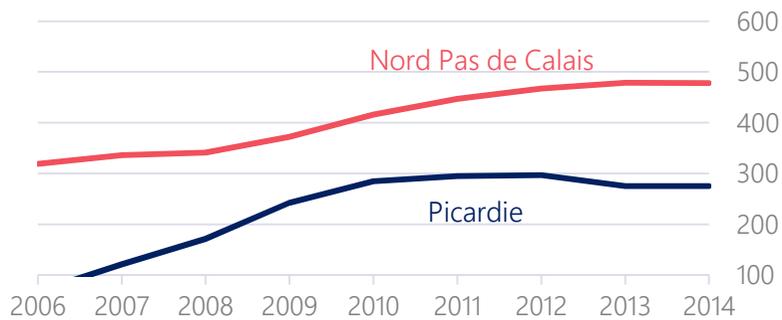


Secteur public : Panorama

[Retour](#)

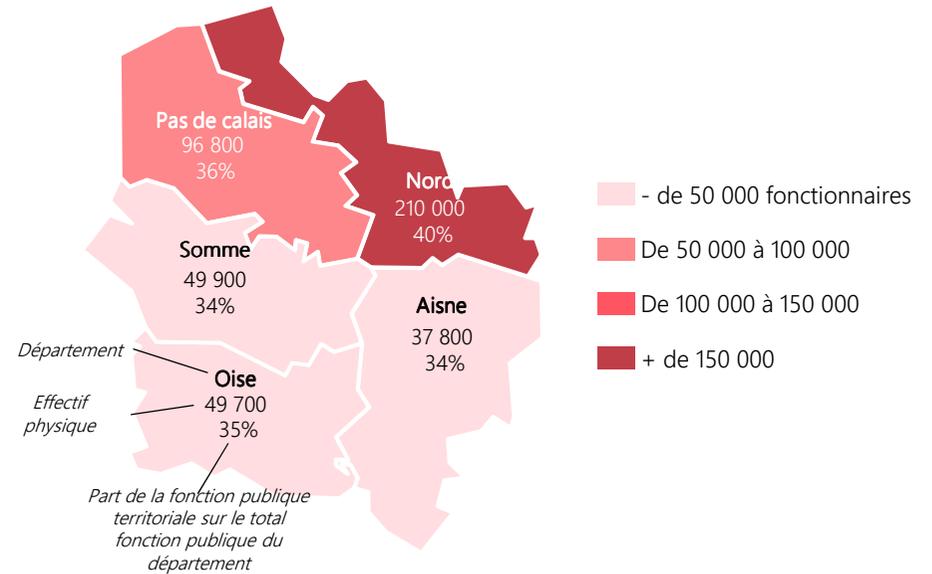
Evolution de l'encours de dette en € par habitant

Source DGCL



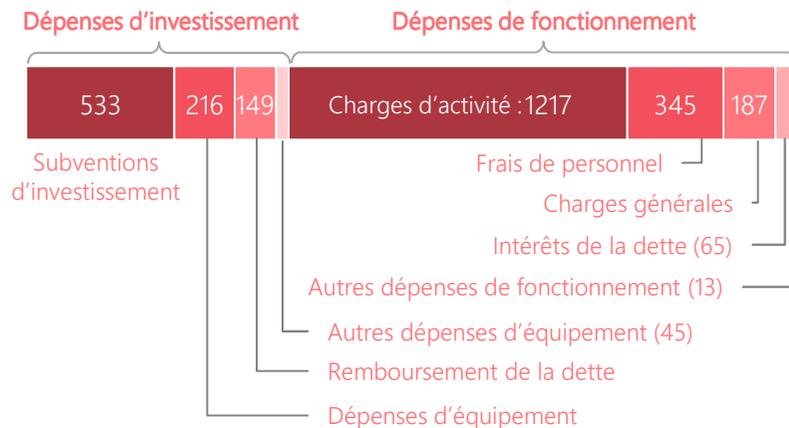
Répartition des effectifs de la fonction publique

Source PLF 2015 – Effectifs physiques des 3 fonctions (Etat, territoriale et hospitalière)



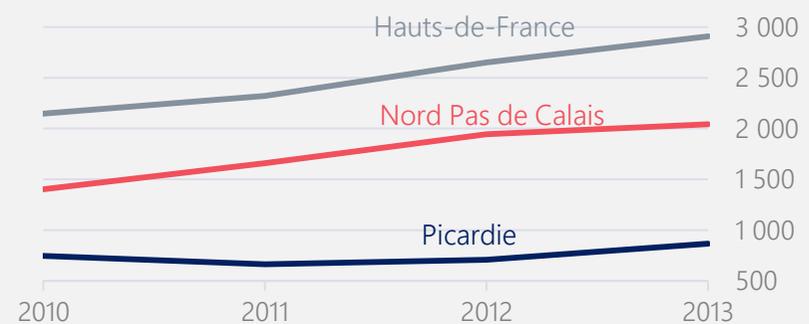
Dépenses réelles des régions Nord-Pas-de-Calais et Picardie

Source CESER 2013



Dépenses d'investissement de la région Hauts-de-France

Source CESER – Autorisations de programme





Secteur public : Prospective

[← Retour](#)

Perspectives de recours à la Branche

Facteurs d'évolution

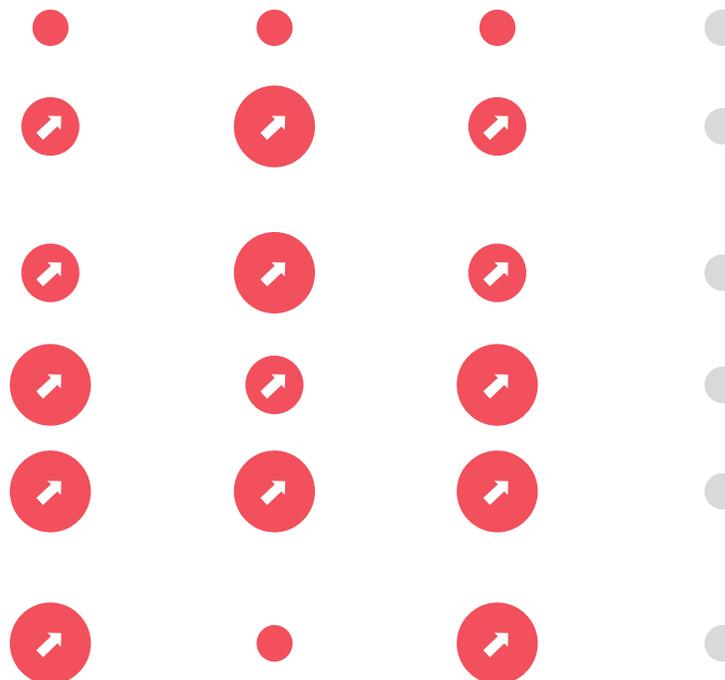
- Le **budget** régional de l'ancienne région **Nord-Pas-de-Calais** était équivalent au **double de** celui de la **Picardie**
- La région alloue la **grande majorité de son budget à la politique de transport** (90% en Picardie, 81% en NPdC). Le CPER prévoit plus **1,3 Mds€ d'investissement dans les infrastructures de transport** qui permettront près de 2Mds € d'opérations
- Les **grands projets d'infrastructures de transport** comme le **canal Seine-Nord** ont pour objectifs de renforcer le **rôle central de la région dans le système logistique européen**
- Le **Plan France Très Haut Débit** est financé à hauteur de **481 M€** pour la construction du réseau et le développement des usages
- Le **contrat de Plan Etat-Région** prévoit plus de **475 M€** d'investissement pour financer la **3^e révolution industrielle** dont **75 M€ dédiés au développement de l'usine du futur**
- La fusion des régions implique des besoins en mise à jour et la **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**

Numérique

Ingénierie

Etudes et Conseil

Evénement



La nouvelle région mise sur son positionnement géographique central et investit massivement dans la construction et la modernisation de ses infrastructures de transport pour renforcer sa position de plaque d'échange continentale. En parallèle des efforts importants sont réalisés pour accompagner la transition numérique de la région à la fois par les usages avec le Plan Très-Haut-Débit et le soutien aux entreprises dans la 3^e révolution industrielle en particulier sur l'usine du futur.



Distribution : Panorama

[Retour](#)

72 000 établissements

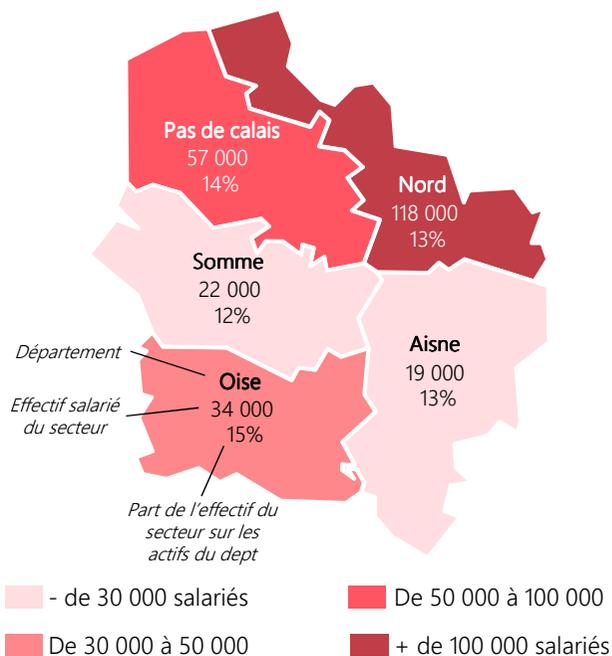
250 000 salariés

Indice de spécificité 1,0

Contexte et Enjeux

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



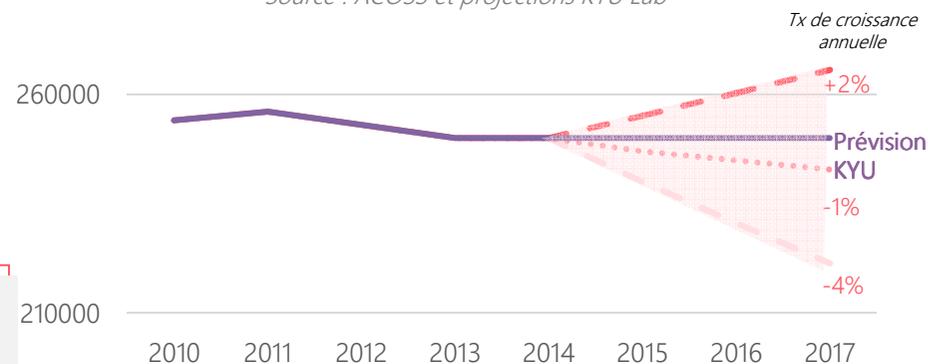
Principaux employeurs régionaux

- Adeo
- Auchan
- La Redoute
- Groupe Décathlon
- 3SI

- Historiquement, la région Hauts-de-France est un des **berceaux de la grande distribution** en France
- La présence marquée de ses **sièges sociaux** influe de façon significative sur le profil des salariés : dans ce secteur, le Nord-Pas-de-Calais compte **13% de cadres supérieurs**, soit 5 points de plus que la moyenne nationale
- Le secteur de la distribution rassemble **250 000 salariés** soit **13,4%** des effectifs salariés de la régions Hauts-de-France. La région se situe dans la moyenne des régions françaises
- Le commerce traditionnel** est en **baisse continue** (émergence du **e-commerce**) depuis 30 ans face à la grande distribution, même si **l'emprise des grands hypermarchés se contracte**

Evolution et projection de l'effectif du secteur de la distribution

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Distribution : Prospective

[← Retour](#)

Facteurs d'évolution

- Des investissements sont réalisés sur les sites en région pour développer les performances en **Supply Chain** (Lidl : 35M€, La Redoute : 50M€ - malgré une baisse simultanée des effectifs : 1218 suppressions de postes, ~50% des effectifs France, dont plus de 700 en logistique)
- La part de marché des **grandes surfaces** est **en croissance** mais des **menaces** existent : renouveau des marchés de proximité, concurrence croissante des *pure players* e-commerce (ex. Amazon drive...)
- Les modèles traditionnels** de la grande distribution **évoluent** : 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...)
- De nouveaux modes de distribution en **multicanal** se développent : *drive, e-commerce, click & collect...*
- Les grands acteurs de la région développent **l'e-commerce** et viennent chercher des compétences locales en **service client** : Blanchemaille, Showroom Privé, La Redoute, 3SI (sièges sociaux)
- Toutefois, la présence de gros acteurs internationaux **n'impacte que peu voire pas les PME locales** de la branche, préférant recourir à des prestataires plus importants situés en Ile-de-France
- L'externalisation des compétences** satellites au cœur de métier des grands distributeurs (maintenance logistique par exemple) reste la tendance du secteur

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evénement

Région historique de la distribution et terre d'accueil des sièges sociaux, la région Hauts-de-France vit les mêmes évolutions que le reste du territoire. 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 du numérique.



Bâtiment et travaux publics : Panorama

[Retour](#)

39 000 établissements

115 000 salariés

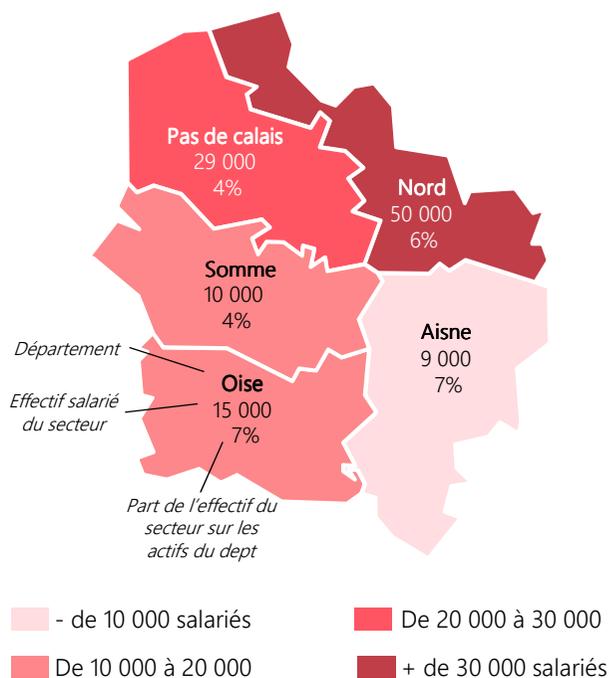
Indice de spécificité 1

Contexte et Enjeux

- La région **Hauts-de-France** représente **8%** des effectifs nationaux du bâtiment et des travaux publics
- Le **secteur est très touché par la baisse de la commande publique, -19%** entre 2012 et 2015 qui a entraîné une forte baisse des mises en chantier
- Avec **115 000 salariés**, soit 6,2% des salariés de la région, les Hauts-de-France se situent dans la moyenne nationale
- Le département du **Nord** concentre à lui seul près de la **moitié** des effectifs de la région dédiés à ce secteur
- De part sa position stratégique, la région est propice à de nombreux aménagements territoriaux pour faciliter les **échanges** avec **l'Europe du nord**
- Le **secteur du bâtiment** est le **premier** secteur **consommateur d'énergie** en France. Des efforts conséquents sont attendus sur ce point en rénovation comme en constructions neuves

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013

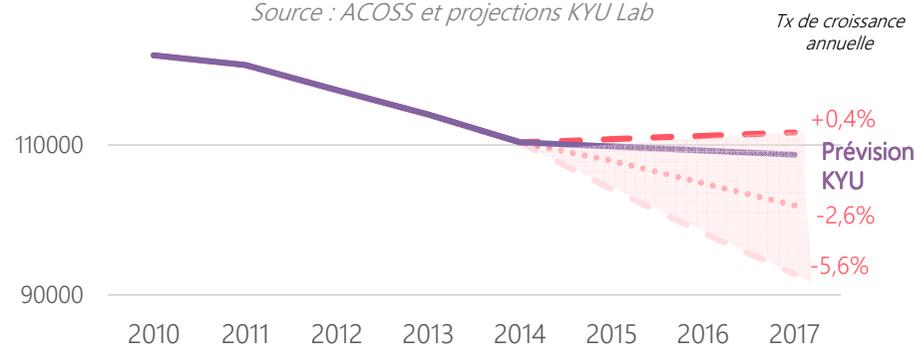


Principaux employeurs régionaux

- Bouygues
- Norpac
- Léon Grosse

Evolution et projection de l'effectif du secteur en bâtiment et travaux publics

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Bâtiment et Travaux Publics : Prospective

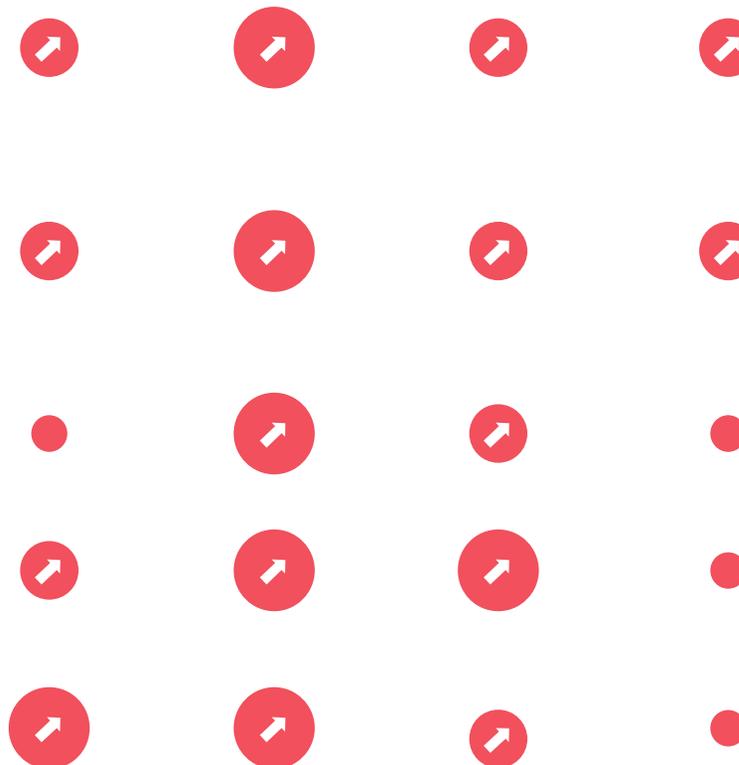
[← Retour](#)

Facteurs d'évolution

- La position centrale de la région ouvre la porte à de nombreux projets d'aménagement, notamment le projet du **canal Seine-Nord Europe 2017** (élargissement des voies afin de permettre le passage de plus gros gabarits pour le **bassin parisien** et le **nord de l'Europe**), projet estimé à **4,5 Mds€** (dont 40% financés par l'UE et 22% par l'Etat)
- Avec un trafic annuel de **10 millions de passagers** et **41 millions de tonnes de fret**, le port de Calais va entrer dans des travaux d'aménagement orchestrés par le projet « **Calais port 2015** » (863M€). Ce projet prévoit la construction de **nouveaux ouvrages et équipements** mais aussi la réalisation d'un **nouveau bassin** de 110 ha en eau profonde, l'aménagement de **terre-pleins portuaires**, etc.
- **L'écoconception** et l'évolution des matériaux de construction entraînent de nouvelles approches industrielles (préfabrication, construction pré-modulaire...)
- La succession des **Règlementations Thermiques toujours plus exigeantes** (RT2012, RT2018, RBR2020) aura des conséquences importantes sur le secteur y compris **en rénovation (Facteur 4)**. **En complexifiant les projets, elles devraient favoriser le recours aux ingénieries et au conseil (croissance des besoins en études)**
- L'usage d'outils de **modélisation électronique des données du bâtiment** dans les projets (maquette numérique/Building information Modeling - **BIM**) recommandé par directive européenne, aura recours à la fois au secteur du numérique, de l'ingénierie mais aussi du conseil (accompagnement du changement)

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evénement



*Porté par de grands projets territoriaux et des problématiques environnementales, le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics devrait se développer dans la nouvelle région dans les années à venir. En parallèle, ces projets vont aussi **requérir l'intervention simultanée des secteurs du numérique, de l'ingénierie et du conseil.***



Logistique et transport : Panorama

← Retour

9 000 établissements

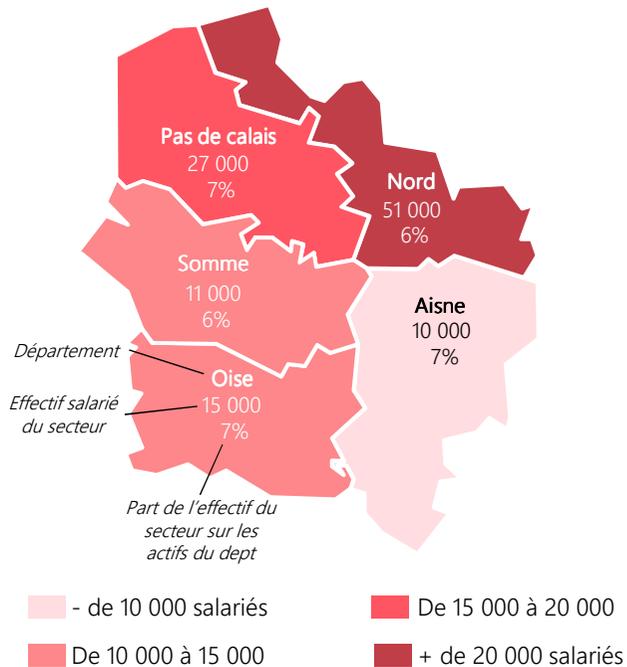
114 000 salariés

Indice de spécificité 1
0 2

Contexte et Enjeux

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



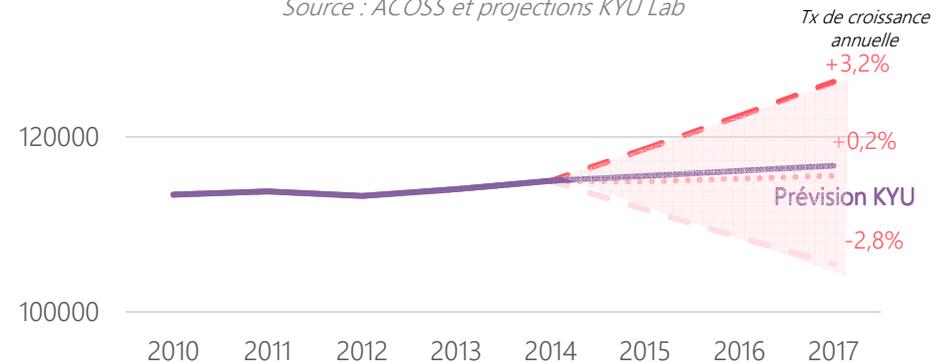
Principaux employeurs régionaux

- Amazon
- Delta3 (SPLA)
- ID Logistics
- Voies Navigables de France

- La localisation de la région au **carrefour de l'Europe et d'une zone de flux importants** (maritimes, routiers, ferroviaires) entre **4 pôles économiques** majeurs (Londres, Paris, Bruxelles, Amsterdam) a entraîné un développement très fort de pôles logistiques et de transports
- Près de 42 000 personnes** travaillent dans le secteur **logistique**
- Le région est traversée par des **axes de communication majeurs** (manche, autoroutes, réseaux ferroviaires et fluviaux) une façade maritime de 145 km et 3 **grands ports de commerce**
- Les **transports routiers dominent très largement le secteur**, 90% des marchandises transitent par la route
- Après une **croissance entre 1990 et 2008** le secteur a connu un **net ralentissement puis un stabilisation** de ses effectifs

Evolution et projection de l'effectif du secteur logistique et transport

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Logistique et transports : Prospective

Retour

Facteurs d'évolution

- Les **plateformes logistiques « XXL»** (>100 000 m²) multimodales (fluviale, maritime, routier, ferroviaire) **se développent** pour accueillir des acteurs européens de la distribution (Amazon, Décathlon...). La plateforme **Delta 3** passera de 300 000 à 640 000 m² fin 2016
- Une série de **grands projets d'aménagement d'infrastructures** sont en cours : le **Canal Seine Nord Europe**, Calais Port 2015, projet Horn sur le Grand Port Maritime de Dunkerque, nouvel itinéraire ferroviaire de transit Valenciennes-Mons
- Pour parvenir à s'imposer comme **"Hub logistique" européen**, la région doit faire face à **2 défis majeurs** : la **saturation des axes autoroutiers** à l'entrée des agglomérations et la **réduction des disponibilités foncières**
- La région doit également faire face à des **enjeux environnementaux** forts pour **réduire les nuisances liées aux transports**
- L'autoroute A1 **regorge de plateformes logistiques**, grâce à sa position clef et sa **puissance foncière**. La **Redoute**, avec un investissement de **50 M€**, a créé une **plateforme logistique** à la pointe de la technologie, **Michelin** et **Décathlon** détiennent de très grosses unités logistiques
- Les conséquences du **Brexit**, encore incertaines, **pourraient peser sur le secteur** si les échanges de biens entre le Royaume-Uni et l'Europe venaient à diminuer, mais présente un **atout potentiel** pour des **relocalisations** d'activités

Perspectives de recours à la Branche

	Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evénement

*Le secteur accompagne les **mutations profondes des modes de commerce** et doit mettre à disposition de ses clients distributeurs des **solutions flexibles réactives et adaptées au multicanal** notamment. Les secteurs du **numérique** et du **conseil** peuvent accompagner les entreprises du transport et de la logistique à se transformer. Toutefois, les **TPE et PME du secteur ont du mal à investir dans le numérique** seules, alors que la région subit de plein fouet, de par sa situation géographique, la **concurrence internationale**. Par ailleurs les projets de **construction d'infrastructures** profiteront aux acteurs de **l'ingénierie de construction**.*



Fabrication d'équipements et de matériels de transport : Panorama

[Retour](#)

1 000 établissements

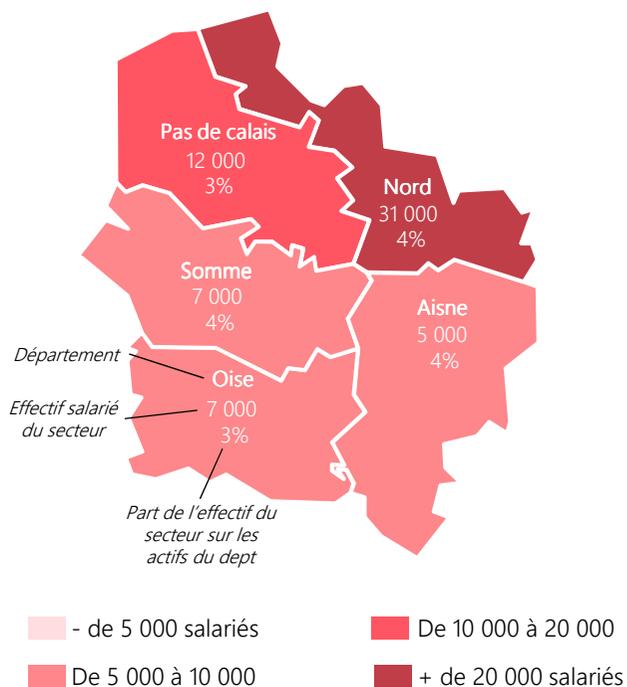
62 000 salariés

Indice de spécificité 1,1
0 2

Contexte et Enjeux

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



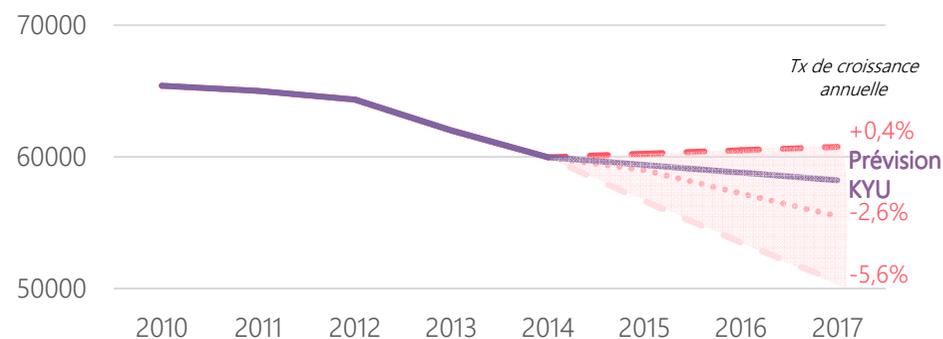
Principaux employeurs régionaux

- Renault
- PSA
- Toyota
- Faurecia
- Bombardier
- Alstom

- Le secteur a beaucoup souffert depuis la crise de 2008 et a vu ses effectifs baisser de plus de 20% entre 2008 et 2015
- L'**automobile** incluant les constructeurs et les équipementiers regroupe près de la **moitié des effectifs régionaux du secteur**
- L'emploi dans l'industrie automobile est **concentré sur 3 zones d'emploi** qui regroupent plus des 2/3 des effectifs régionaux
- Spécificité de l'industrie automobile régionale, la part des effectifs relevant d'un **centre de décision hors de la région** atteint 82% contre 62% tous secteurs confondus
- La fabrication de matériel de transport autre que l'automobile est concentrée autour de **Valenciennes** (80% des emplois) sur le **ferroviaire** (Bombardier, Alstom) et l'**aéronautique** (Dassault)

Evolution et projection de l'effectif du secteur de fabrication d'équipements et de matériels de transport

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Fabrication d'équipements et de matériels de transport : Prospective

[← Retour](#)

Facteurs d'évolution

- L'industrie automobile régionale se reprend avec des investissements approchant les 2 Mds€ au total (420M€ pour la transformation de l'usine Renault Douai ; 125M€ par Toyota pour la production de la Yaris ; Programme K0 (utilitaires) pour PSA Sevelnord ; Centre technique de l'intérieur de Faurecia à Méru...
- L'évolution des techniques et des systèmes productifs impacte fortement les entreprises du secteur. Les industriels de l'automobile ou encore de l'aéronautique (60M€ d'investissement dans l'usine Airbus Aerolia de Méaulte) s'engagent dans l'industrie 4.0 grâce au soutien de structures régionales comme IndustriLab
- La maintenance prédictive se développe grâce à la généralisation des capteurs et le développement des capacités d'analyse Big Data. Safran et Air France-KLM ont annoncé l'ouverture d'une usine dédiée à la réparation des pièces de moteur (20 M€ d'invest.)
- 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 (allègement des véhicules)

Toutefois le secteur reste pour une part dépendant de la commande publique (Bombardier, Alstom : creux en 2016, relance des commandes en 2018)

Paradoxalement, alors que la région a vu l'emploi dans le secteur reculer, sa position dans le paysage industriel automobile français se renforce avec 30% des véhicules assemblés dans la région, 40% des moteurs, 50% des boîtes de vitesse... Cette évolution récente illustre la capacité de l'industrie régionale à se moderniser et à accompagner les mutations industrielles (industrie 4.0) mais les acteurs industriels régionaux 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.

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evénement



Banque et Assurance : Panorama

Retour

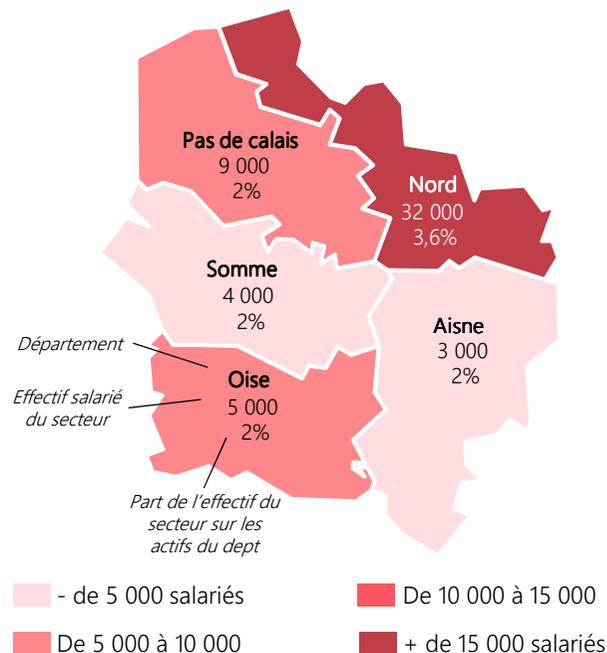
15 600 établissements

54 000 salariés

Niveau de spécificité 0,8

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



Principaux employeurs régionaux

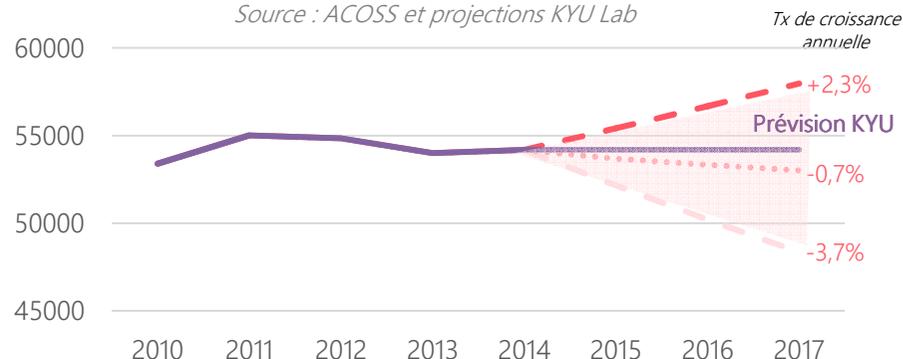
- AG2R
- Cofidis
- Crédit Mutuelle
- Crédit Agricole

Contexte et Enjeux

- L'Ile-de-France concentre 39% des effectifs nationaux des secteurs de la banque et de l'assurance. La région Hauts-de-France rassemble 6% des effectifs de ces deux secteurs.
- 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...)
- Le Nord concentre à lui seul près de 60% des effectifs de la région.

Evolution et projection de l'effectif du secteur en banque et assurance

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Banque et Assurance : Prospective

[← Retour](#)

Facteurs d'évolution

- **Le comportement des clients** évolue vers plus **d'autonomie** permise par **une forte digitalisation de la relation client**
- **Les services proposés** par les entreprises se diversifient, elles s'efforcent à **valoriser leurs réseaux 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, Younited, 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

Perspectives de recours à la Branche

Numérique

Ingénierie

Etudes et Conseil

Événement



*La région, malgré une représentativité relativement faible des effectifs nationaux, sera touchée par les **profondes mutations qui touchent le secteur**. L'avenir du secteur des banques et assurances sera très fortement lié au développement du **numérique**, mais les **business models** et **modes de gestion** sont à inventer et la transformation à accompagner. Cela devrait donc continuer à garnir le portefeuille de projets des **entreprises du numérique et du conseil**. Nombre de ces projets sont portés en Ile-de-France, région voisine et accessible pour les acteurs de la Branche en région Hauts-de-France.*



Agroalimentaire : Panorama

[Retour](#)

4 500 établissements

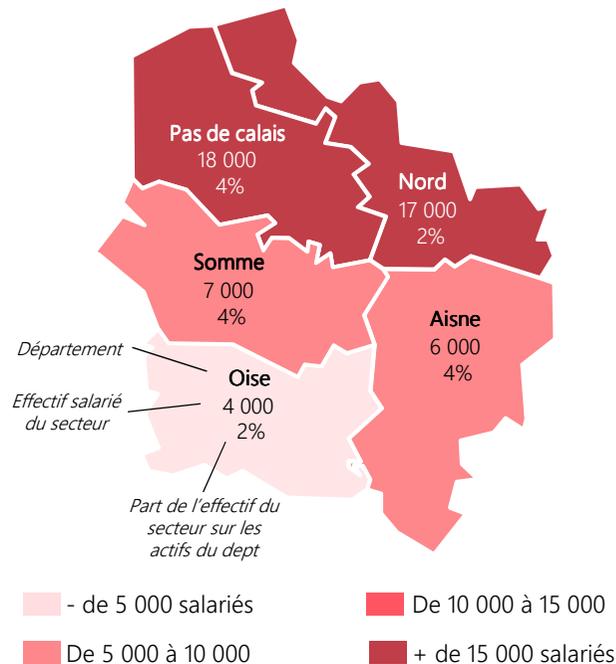
52 000 salariés

Niveau de spécificité 1,1

Contexte et Enjeux

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



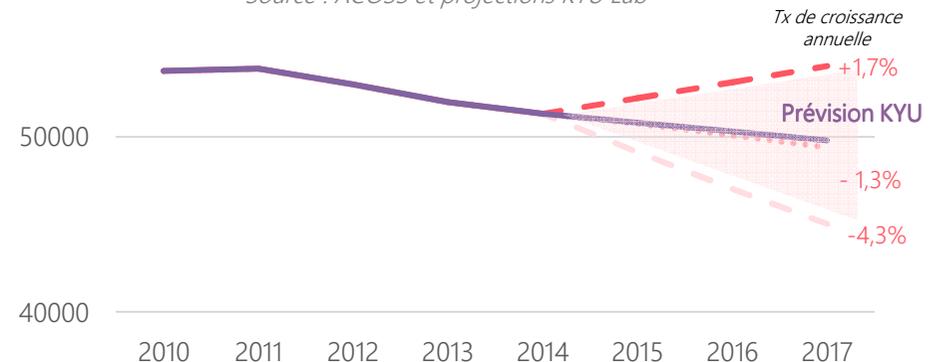
Principaux employeurs régionaux

- Bonduelle
- Cereal Partners
- Herta
- McCain
- Nestlé
- Tereos

- La **France** se situe en **seconde position** au niveau européen (derrière l'Allemagne) dans le secteur de l'agroalimentaire (en chiffres d'affaires - CA). Elle est le **cinquième mondial** en **exportation** avec 27% de son CA consacré à l'export.
- L'industrie agroalimentaire est le premier secteur industriel de l'ancienne région Nord-Pas-de-Calais en chiffre d'affaires. **Quatrième région agroalimentaire française** en termes de valeur ajoutée, le Nord-Pas-de-Calais en était surtout la première région exportatrice.
- L'agroalimentaire concentre **2,8% des effectifs de la grande région**, contre 2,5% à l'échelle nationale.
- 8 des 15 leaders mondiaux** de l'industrie agroalimentaire sont installés en Hauts-de-France.

Evolution et projection de l'effectif du secteur en agroalimentaire

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Agroalimentaire : Prospective

 Retour

Facteurs d'évolution

- On continue à observer pour l'industrie agroalimentaire dans la région Hauts-de-France, la **construction de nouvelles usines** (ex: Ecophos près de Dunkerque à l'horizon 2017 - **75 M€ d'investissement**)
- L'industrie agroalimentaire se développe aussi avec **l'agrandissement et la création de nouvelles lignes de production** dans les usines déjà présentes (McCain Béthune et Harnes, **90M€**; Roquette à Vic-sur-Aisne, **40M€**; Vandemoortele, près d'Arras, **25M€**; Continental Nutrition, Boulogne-sur-Mer, **8 M€**)
- La **modernisation** et le passage aux **énergies renouvelables** et au **gaz naturel** s'opère aussi dans la région (Nestlé a investi **27M€** pour moderniser ses lignes de production et Cristal Union **40M€** pour passer du fuel au gaz naturel)
- Le développement de l'offre **d'objets connectés** destinés aux consommateurs est également une tendance importante. Cette offre permet de répondre à des enjeux clés pour les consommateurs : **traçabilité** des aliments, croisement entre **nutrition et santé**, **gestion des stocks**, **marketing géolocalisé**, nouveaux modes de distribution

Perspectives de recours à la Branche

Numérique

Ingénierie

Etudes et Conseil

Evénement



*Le secteur de l'agroalimentaire est l'une des **forces du territoire** et les différents projets d'investissements annoncés devraient permettre à la région de continuer à développer ce secteur (même si l'automatisation tend à faire baisser ses effectifs). Les entreprises du **numérique**, du conseil en **management** et surtout de **l'ingénierie (process et conseil en technologies)** sont en bonne place pour accompagner les différents projets.*



Métallurgie* : Panorama

*hors fabrication de machines

[Retour](#)

2 000 établissements

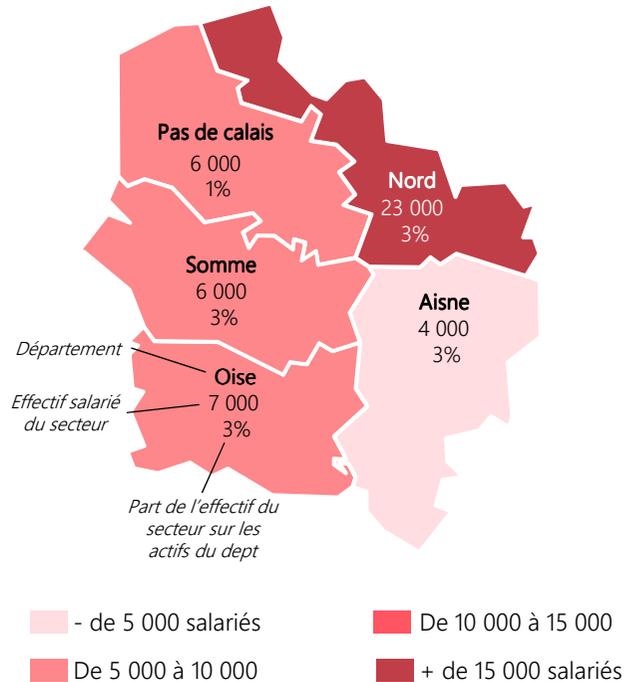
45 000 salariés

Indice de spécificité 1,4
0 2

Contexte et Enjeux

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



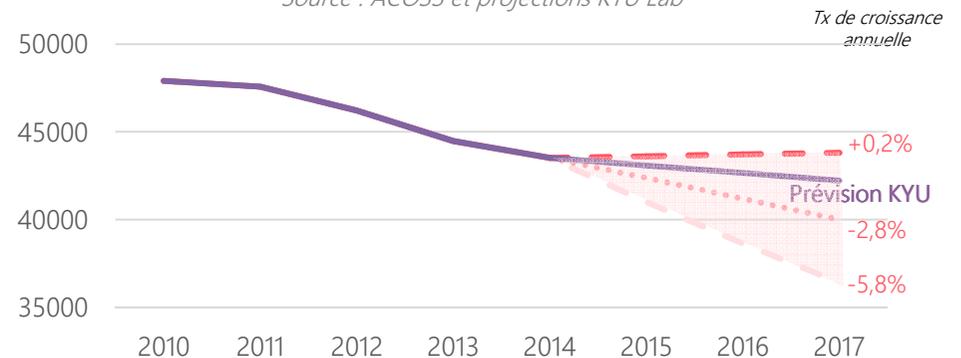
Principaux employeurs régionaux

- Arcelomittal
- Tat Steel
- Decayeux
- Dillinger
- EJ Picardie
- SKF Aeroengine

- Le secteur de la métallurgie (hors fabrication de machines) possède un **poids important dans la région** Hauts-de-France : il emploie **2,4%** des salariés contre 1,7% à l'échelle nationale (soit **41%** de plus)
- Comparé au niveau national, les effectifs du secteur sont plus **concentrés** dans les **grands établissements**. Ainsi, dans la région, près de **61% des effectifs** travaillent dans des établissements de **500 salariés** ou plus contre 40% en France
- Le département du **Nord** concentre à lui seul plus de la **moitié des effectifs salariés**. Mais La zone d'emploi de **Dunkerque** ainsi que **Vallée de la Bresle-Vimeu** regroupent plus de 12 000 salariés affectés à ce secteur
- La nouvelle région jouit encore **d'ancrages compétitifs** sur certains segments de la métallurgie (robinetterie de luxe par exemple)

Evolution et projection de l'effectif du secteur de la métallurgie

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Métallurgie : Prospective

[← Retour](#)

Facteurs d'évolution

- L'ancienne région Nord-Pas-de-Calais a lancé un **fond d'investissement** de **50 M€** pour relancer le développement économique orienté vers la **troisième révolution industrielle**
- **De grands groupes implantés dans la région décident d'investir dans leurs sites déjà existants** : **Arcelor Mittal** va investir **40 M€** sur les sites de **Dunkerque** et **Mardyck** (travaux de maintenance...)
- Dans l'objectif de répondre aux **normes écologiques**, les usines de la région investissent et se modernisent : **Arcelor Mittal** investit **26 M€** à la cokerie de son site industriel de Dunkerque afin de diviser par 5 les rejets de dioxyde de soufre.
- **Automatisation de la production** et intégration des **TIC** dans le processus industriel. La modélisation 3D est de plus en plus omniprésente
- Les **Fablabs** et la **fabrication additive** accélèrent le cycle de développement de nouveaux produits
- Développement de nouveaux **alliages plus légers** et moins consommateurs de matières premières et d'énergie, et **de l'écoconception** pour réduire les impacts environnementaux et les coûts de fabrication
- **Hausse de la qualification** des salariés et du besoin en formation continue

Perspectives de recours à la Branche

	Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evénement
L'ancienne région Nord-Pas-de-Calais a lancé un fond d'investissement de 50 M€ pour relancer le développement économique orienté vers la troisième révolution industrielle				
De grands groupes implantés dans la région décident d'investir dans leurs sites déjà existants : Arcelor Mittal va investir 40 M€ sur les sites de Dunkerque et Mardyck (travaux de maintenance...)				
Dans l'objectif de répondre aux normes écologiques, les usines de la région investissent et se modernisent : Arcelor Mittal investit 26 M€ à la cokerie de son site industriel de Dunkerque afin de diviser par 5 les rejets de dioxyde de soufre.				
Automatisation de la production et intégration des TIC dans le processus industriel. La modélisation 3D est de plus en plus omniprésente				
Les Fablabs et la fabrication additive accélèrent le cycle de développement de nouveaux produits				
Développement de nouveaux alliages plus légers et moins consommateurs de matières premières et d'énergie, et de l'écoconception pour réduire les impacts environnementaux et les coûts de fabrication				
Hausse de la qualification des salariés et du besoin en formation continue				

*Le secteur de la **métallurgie** est **fortement représenté dans la région** et de **nombreux investissements** sont à venir pour **entretenir ce dynamisme régional**. **L'ingénierie** et en particulier **l'ingénierie de process** profitera largement des futurs développements. Toutefois, le secteur a du mal à se moderniser (high-tech, numérisation), et fait peu appel aux métiers du conseil et du numérique. En outre, les sièges sociaux des gros sites (Arcelor Mittal, Luxembourg) sont extérieurs au territoire et les **effectifs-salariés** sont **très dépendants des décisions extérieures aux intérêts locaux**.*



Matériaux : Panorama

Retour

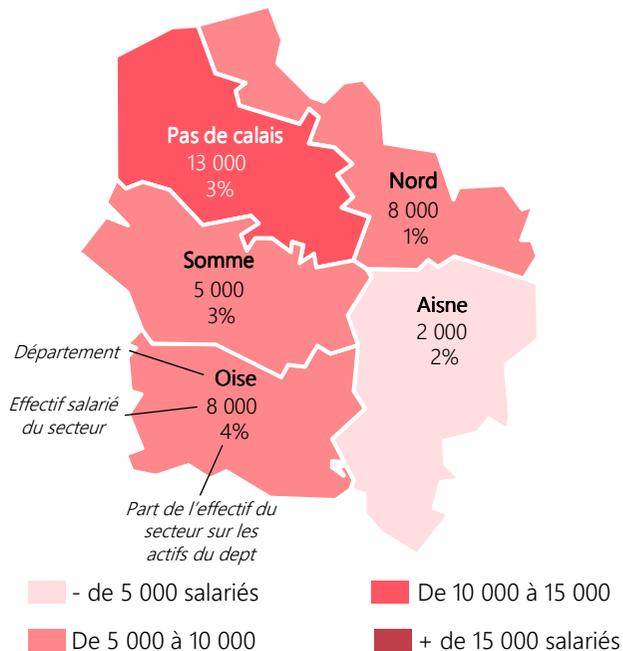
1 200 établissements

36 000 salariés

Indice de spécificité 1,6

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



Principaux employeurs régionaux

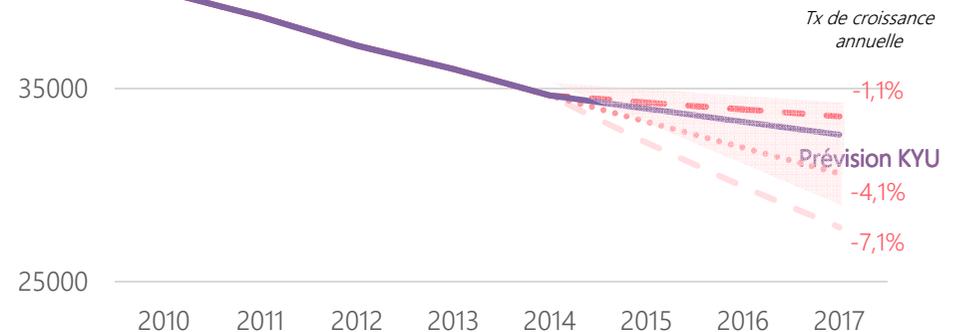
- Arc International
- Saint Gobain
- Saverglass
- Dunlop

Contexte et Enjeux

- Le secteur des matériaux touche l'ensemble des problématiques actuelles : matériaux **biodégradables**, **nanomatériaux**, **composites**, matériaux **hautes-performances**
- Les Hauts-de-France sont la **terre d'accueil** de grands noms du secteur de la **chimie** et des **matériaux**. La **région lilloise** est particulièrement tournée vers les questions de matériaux innovants
- Le **secteur** des matériaux est **spécifique à la région** Hauts-de-France car il emploie **2%** des salariés contre 1,2% à l'échelle nationale (soit **62%** de plus)
- Le secteur est notamment structuré par deux **pôles de compétitivité** qui placent **l'innovation-matériaux** au centre des projets : **MATIKEM** (matériaux et textile) et **UP-TEX** (textiles innovants)

Evolution et projection de l'effectif du secteur de la fabrication de matériaux

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Matériaux : Prospective

← Retour

Facteurs d'évolution

- Fort de son passé dans le secteur du **verre**, la région rencontre beaucoup d'investissements. Le Fonds russe d'investissements directs (RDIF) et CDC International Capital (CDC IC), filiale de la Caisse des dépôts, apportent conjointement **250M€** au groupe verrier **Arc International**. Cet investissement aura entre autres pour but **d'accroître la productivité (automatisation)** du site historique du groupe basé à Arques
- Une série d'investissements majeurs dans le secteur du verre : **25 millions** dans la reconstruction d'un four (**Saint Gobain**), **30 millions** dans la mise en place d'un nouveau plan stratégique « excellence 2018 » (SGD Parfumerie)
- Le groupe **Dunlop** investit **13M€** dans son établissement d'Amiens (Somme) pour produire de nouvelles séries de pneumatiques
- Avec la hausse à long terme prévue sur le **prix des matières premières**, la structuration des filières du **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...)

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evénement

Le secteur lié aux matériaux est l'une des principales forces de la région et de nombreux investissements vont avoir lieu pour redynamiser l'écosystème sectoriel. En effet, les matériaux ont une position clefs dans les problématiques environnementales d'aujourd'hui et de demain. Le secteur de l'ingénierie est particulièrement concerné.



Energie et environnement : Panorama

Retour

3 000 établissements

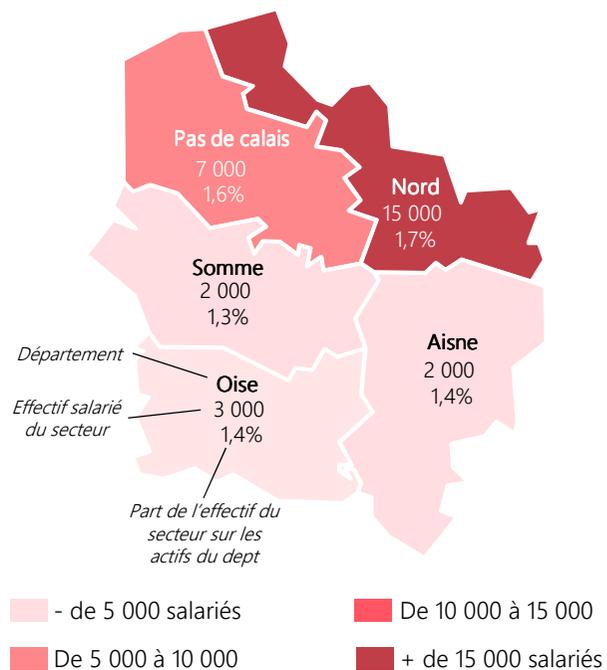
30 000 salariés

Indice de spécificité 1,0

Contexte et Enjeux

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



Principaux employeurs régionaux

- Dalkia
- EDF
- Cofely
- Suez

- Avec **11%** de la consommation française, la région Hauts-de-France est la **3^{ème} région la plus consommatrice d'électricité** après l'Ile de France et Hauts-de-France
- Le nucléaire produit plus de la moitié de l'énergie électrique de la région (55%). En 2015, la région disposait du **2^{ème} parc éolien** français (23% du parc national)
- L'énergie thermique **fossile, l'éolien** et le **solaire** représentent respectivement 19%, 23% et 1% de de la composition du parc Hauts-de-France (en matière de production)
- La **moitié des salariés** travaillant dans le secteur de l'énergie et de l'environnement sont employés dans le département du **Nord**

Evolution et projection de l'effectif des secteurs énergie et environnement

Source : ACOSS et projections KYU Lab





Energie et environnement : Prospective

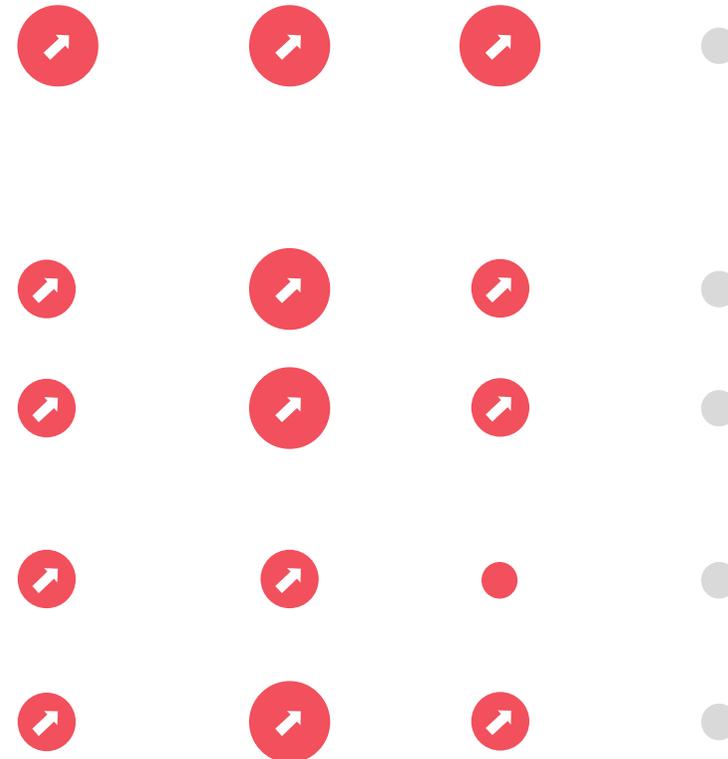
[← Retour](#)

Facteurs d'évolution

- Le programme régionale **REV3** reposant sur un investissement public et privé de **500 M€ par an** a pour but de favoriser l'économie circulaire pour pouvoir arriver à terme à répondre à 100% des besoins en énergies renouvelables. **5 piliers** : **diversifier** les sources **d'énergie renouvelable**, développer le **parc d'énergie renouvelable**, créer des bâtiments pour **stocker l'énergie**, développer un **réseau intelligent** de distribution et apporter de nouvelles solutions face aux problématiques de la **mobilité**)
- La construction d'un nouveau réacteur nucléaire **EPR** dans la région est envisagée par le président du conseil régional,
- Objectif 2020 - échelle nationale - de développement des **logements BEPOS** (bâtiment énergie positive), à **faible consommation d'énergie** et dont l'énergie produite sur le site doit être supérieur à l'énergie consommée.
- **L'automatisation** s'intensifie de plus en plus dans le secteur du **recyclage** et du **tri des déchets** (tri optique qui remplace de plus en plus le tri manuel), entraînant des **investissements importants**
- Une usine de **traitement des résidus chlorés** ouvre à Dunkerque : **40M€** (Indaver). Elle s'inscrit dans le cadre de la politique de développement territorial promouvant **l'économie circulaire**

Perspectives de recours à la Branche

Numérique Ingénierie Etudes et Conseil Evénement



*Déjà fortement impliquée dans les questions environnementales, avec un **parc éolien conséquent**, la région **poursuit sa transition énergétique** avec le programme ambitieux **REV3**. Ce programme régional demandera de **fortes implications** au secteur de **l'ingénierie**, et dans une moindre mesure au secteur du **conseil** et du **numérique**.*



Chimie & pharmaceutique : Panorama

Retour

342 établissements

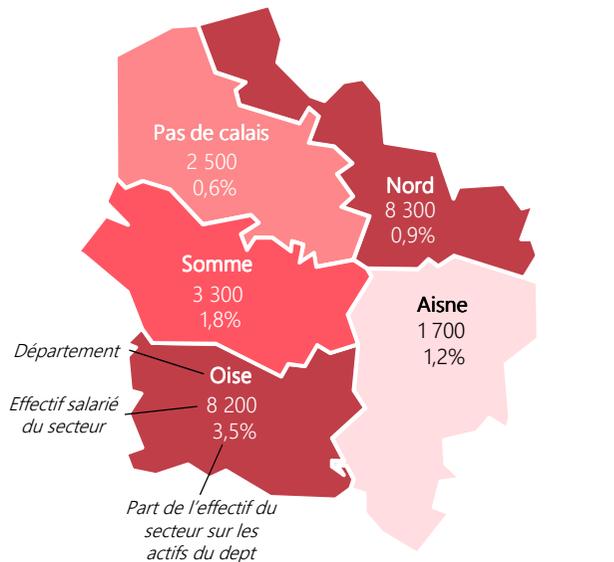
24 000 salariés

Indice de spécificité 1,3

Contexte et Enjeux

Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE 2013



Principaux employeurs régionaux

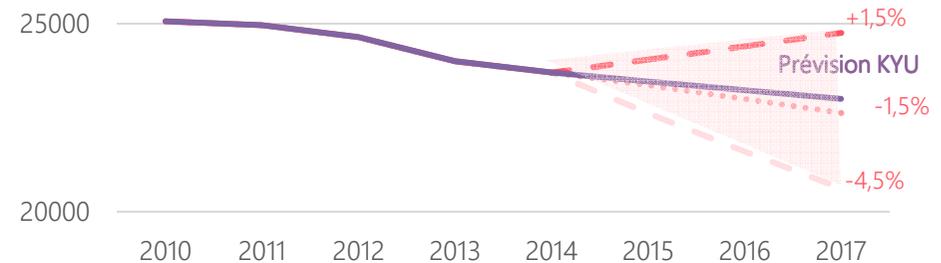
- Astrazeneca
- Bayer
- Polychim
- Total
- Macopharma

- L'industrie **pharmaceutique et chimique** dégage un chiffre d'affaires total de **113 milliards d'euros**, dont près de la **moitié** (47 %) à destination des **marchés extérieurs**
- L'industrie chimique et pharmaceutique contribue pour **11 % au chiffre d'affaires de l'ensemble de l'industrie**, mais n'emploie que **7 % des salariés** en équivalent temps plein
- Le secteur Pharma Chimie représente **1,3%** des effectifs salariés de la région, c'est **30%** de plus qu'à l'échelle nationale, ce qui confère à la région cette **spécificité sectorielle**
- La forte présence **d'entreprises** liées à l'industrie chimique, pharmaceutique et cosmétique (**L'Oréal, Givenchy...**) explique la concentration d'emplois dans **l'Oise**
- Les industries chimiques et pharmaceutiques sont principalement concentrés dans les **4 zones d'emploi** : Roissy Sud, Compiègne, Beauvais et Lille, qui concentrent près de la moitié des effectifs

Evolution et projection de l'effectif du secteur en pharma/chimie

Source : ACOSS et projections KYU Lab

Tx de croissance annuelle





Chimie & pharmaceutique : Prospective

[Retour](#)

Facteurs d'évolution

- Le **groupe pharmaceutique LFB** lance la construction de sa **nouvelle usine de production** de médicaments dérivés du plasma, sur la zone d'activité Actiparc (**300 M€** investis, création de 500 emplois)
- Développement et **modernisation** d'usines de **production** : **nouvelles lignes de production** et construction d'un nouvel entrepôt chez AstraZeneca site de Dunkerque. (**135 M€** investis) et nouvelle chaîne de production pour **Tessengerlao (50M€)** et **Unither (7M€)**
- L'amélioration de la **sécurité** et la **réduction des nuisances** pour les riverains autour des **sites industriels** est une préoccupation publique majeure
- La **réduction de l'impact environnemental** (CO₂, énergie consommée...) imposée par des législations contraignantes devraient entraîner des **investissements** importants
- Développement des **bio carburant** (déchets, végétaux...)
- Les **besoins mondiaux en vaccins doubleront** dans les dix prochaines années
- La **cosmétique** entre de plus en plus dans **l'ère du numérique** : beauté personnalisée, miroirs virtuels, online tests, tutoriels youtube...

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Événement

*Malgré une **chute nationale et régionale des effectifs** dans l'industrie pharmaceutique et chimique, de nombreux investissements ont lieu pour redynamiser ce secteur clef de la région. Ces différents facteurs d'évolution devraient particulièrement affecter les secteurs de **l'ingénierie** et dans une moindre mesure le secteur du **numérique**.*



Santé Social : Panorama

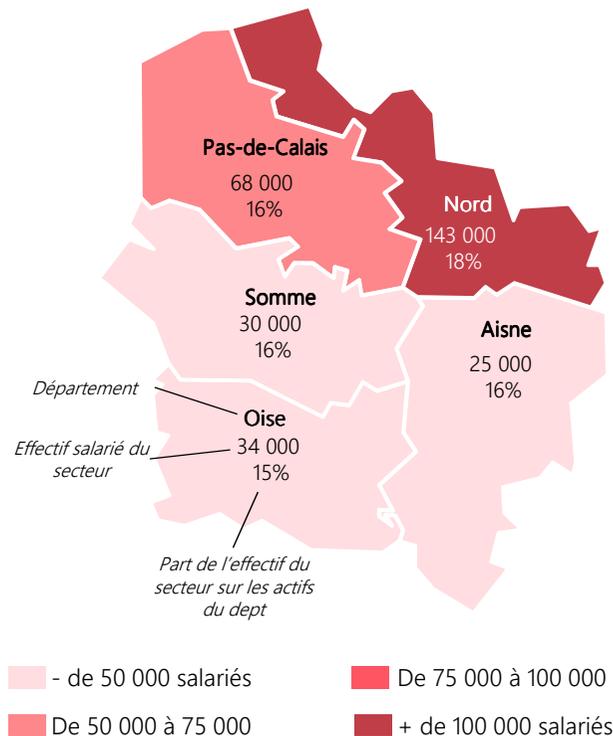
← Retour

 41 000 établissements

 300 000 salariés

Indice de spécificité 1,1
0  2

Hauts-de-France – Source INSEE 2013



- Le secteur santé social constitue **un quart des effectifs salariés dans la région**
- La fonction **publique hospitalière** représente un tiers des effectifs du secteur
- Santé et innovation : **Cluster e-santé** (les labélisations de **Lille is French Tech** et plus récemment des réseaux thématiques à Lille, **Amiens** et **Saint-Quentin** accroissent la visibilité d'écosystèmes entrepreneuriaux dynamiques)
- **Pôle de compétitivité NSL** (Nutrition, Santé, Longévité) notamment

Principaux employeurs régionaux

- CHRU Lille
- CH Roubaix
- CH Tourcoing
- CH Valenciennes



Textile : Panorama

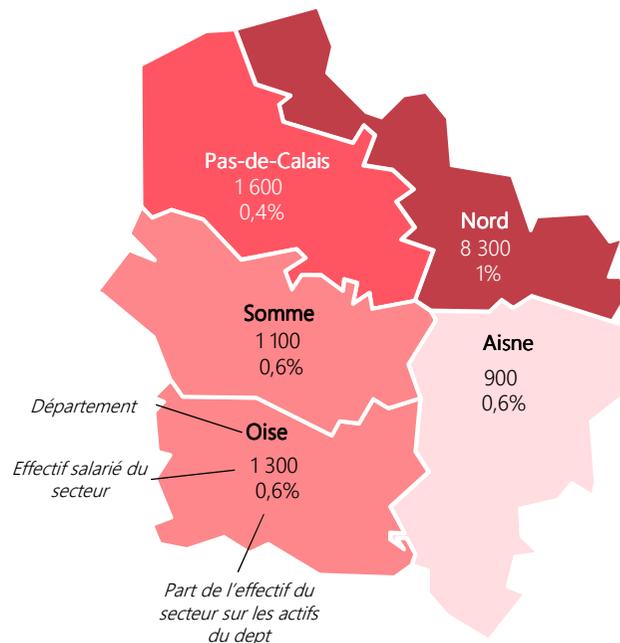
[Retour](#)

 **15 000**
établissements

 **13 000**
salariés

Indice de
spécificité **1,5**
0  2

Hauts-de-France – Source INSEE 2013



 - de 1 000 salariés

 De 1 500 à 2 000

 De 1 000 à 1 500

 + de 2 000 salariés

- **Historiquement implanté** dans la région, le textile n'emploie aujourd'hui plus que **7%** des salariés de la région. **Cependant ce chiffre cache une autre réalité**, en effet bien que très faible, ce pourcentage d'effectif est **50% supérieur à la moyenne nationale par région**.
- **60%** des effectifs sont situés dans le département du **Nord**
- La région réussit à rester **compétitive et très innovante** à l'échelle internationale avec de forts investissements **R&D** dans les **textiles techniques** (en particulier dans la région de lilloise). Mais aussi grâce à sa **production de lin**, en effet la **France est le premier pays producteur mondial** avec **6.500 exploitations** de lin textile, essentiellement en Normandie, Picardie et dans le Nord

Principaux employeurs régionaux

- Etablissements Lucien Noyon
- Dentelle Sophie Halette
- Dickson Constant
- Ideal Fibres & Fabrics

3. Situation de la Branche en Hauts-de-France et évolutions anticipées

[← Retour au sommaire](#)





Démarche et méthodologie d'analyse des données

[Retour](#)

Liste des principaux codes NAF correspondant aux activités de la Branche

Secteur – Code NAF (DADS 2014 ou BASE ACOSS 2015)	Taux de couverture*	Sous-secteur
Numérique		
58.12Z Édition de répertoires et de fichiers d'adresses	0%	
58.21Z Édition de jeux électroniques	94%	
58.29A Édition de logiciels système et de réseau	91%	
58.29B Édition de logiciels outils de développement et de langages	97%	Edition logiciels
58.29C Édition de logiciels applicatifs	87%	
62.01Z Programmation informatique	82%	
62.02A Conseil en systèmes et logiciels informatiques	88%	ESN & Conseil en technologies
62.02B Tierce maintenance de systèmes et d'applications info.	64%	
62.03Z Gestion d'installations informatiques	78%	
62.09Z autres activités informatiques	68%	Autres activités informatiques
63.11Z Traitement de données, hébergement et activités connexes	66%	
63.12Z Portails internet	79%	
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	73%	
71.20B Analyses, essais et inspections techniques	40%	
74.90B Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses	47%	
Evénement		
43.32C Agencement de lieux de vente	1,3%	
68.20B Location de terrains et d'autres biens immobiliers	2,3%	
68.32A Administration d'immeubles et autres biens immobiliers	0%	
82.30Z Organisation de foires, salons professionnels et congrès	63%	Evénement
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

*Part des effectifs NAF couverts par la CCN 1486 – Source DARES 2013



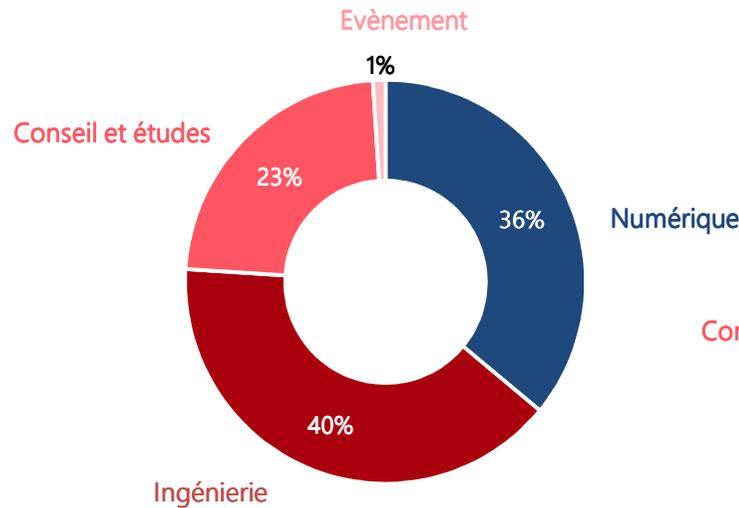


Panel des répondants au sondage

[Retour](#)

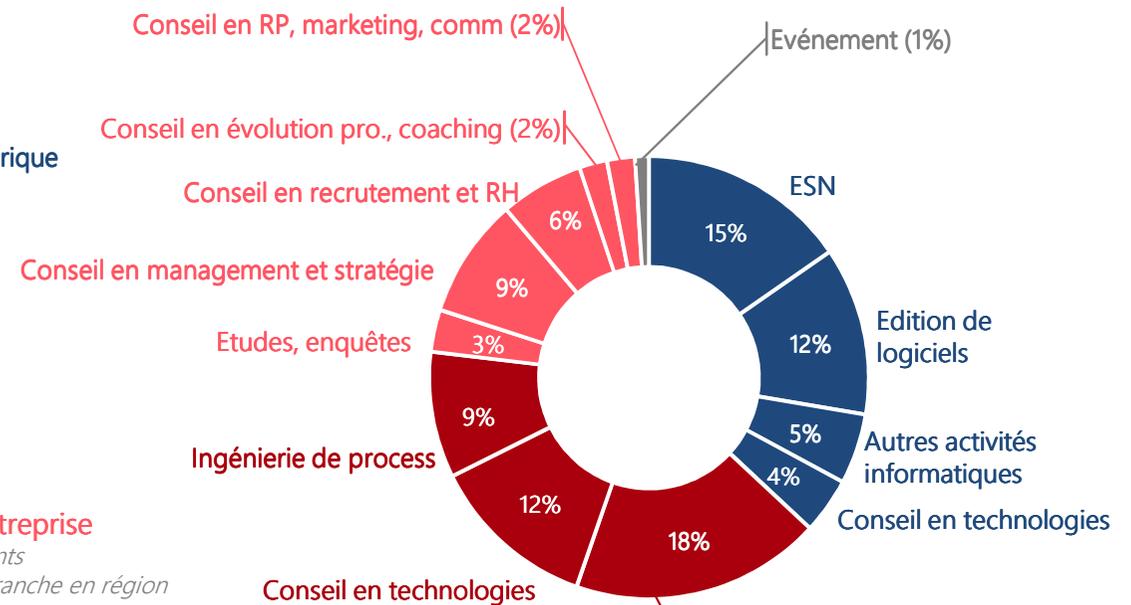
Ventilation par secteur

Source Enquête KYU Lab – 130 répondants
~5 500 salariés couverts soit 16% des effectifs de la Branche en Hauts-de-France



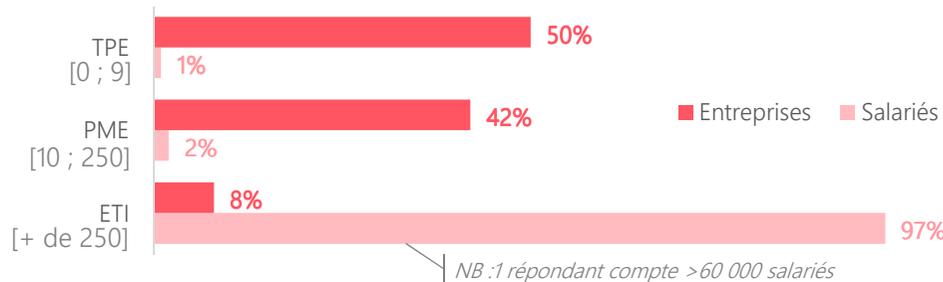
Ventilation par sous-secteur

Source Enquête KYU Lab – 130 répondants
~5 500 salariés couverts soit 16% des effectifs de la Branche en région



Répartition des effectifs par taille d'entreprise

Source Enquête KYU Lab : 130 répondants
~5 500 salariés couverts soit 16% des effectifs de la Branche en région





Une Branche aux effectifs en croissance et concentrés dans le Nord, Des donneurs d'ordre régionaux générateurs d'opportunités

Retour

3 985
établissements

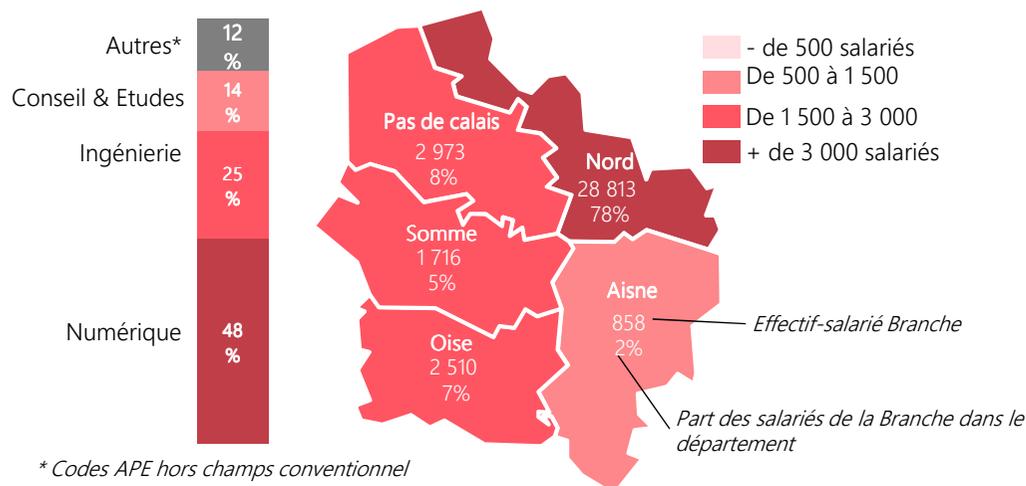
38 382
salariés

4,9 Mds €
de CA 2016

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

Répartition des effectifs de la Branche

Source DADS & ACOSS 2014



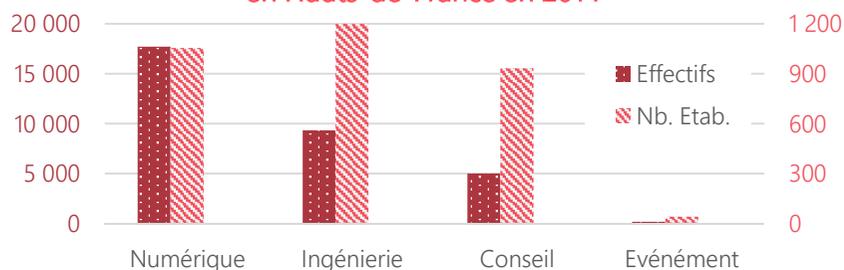
Poids régional et dynamisme économique de la Branche

- La région Hauts-de-France représente **4,7%** des salariés de la Branche en France et 5,3% du nombre d'établissements
- Les emplois de la Branche représentent **2,5%** de l'emploi salarié de la région. Plus de **75%** de ces effectifs se concentrent dans le département du Nord
- La Branche affiche une **croissance importante de ses effectifs (+3,5%/an 2009 et 2016)** et de ses établissements (+2,9% entre 2009 et 2016)
- En 2016, la région représentait **6%** des intentions nationales de recrutements de la Branche, ce qui souligne ce dynamisme

Évolutions des grands donneurs d'ordre régionaux

- Le secteur public** est un des donneurs d'ordres de premier plan (modernisation de l'action publique - réforme territoriale) générant de nouvelles opportunités pour la Branche (dématérialisation des flux administratifs, révision des ERP administratifs, accompagnement du changement, mais aussi investissements impactant l'ingénierie de construction et plan de développement territorial soutenant les énergies renouvelables - TRI, REV3)
- L'agroalimentaire** (automatisation des chaînes de production impactant l'ingénierie de process, réglementations UE de traçabilité), **la logistique** (plateformes multimodales et numérisation des outils de gestion des stocks, automatisation et optimisation des chaînes logistiques) et **la distribution** (commerce multicanal dont m-commerce et digitalisation des points de vente) constituent des secteurs à opportunités fortes pour la Branche

Effectifs et nombre d'établissements dans la Branche en Hauts-de-France en 2014





Une Branche très masculine, des salariés jeunes au statut cadre travaillant plutôt en CDI

[Retour](#)



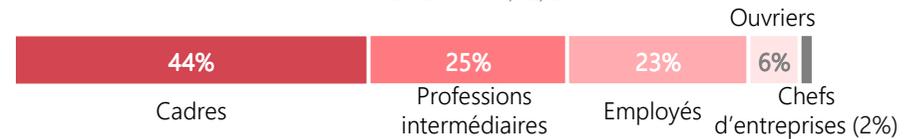
68% d'hommes



87% de CDI

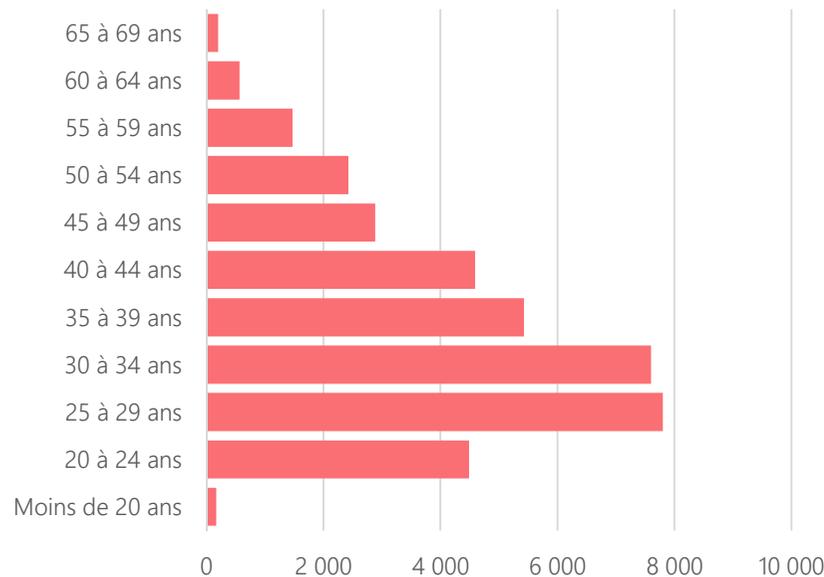
Ventilation par catégorie socio-professionnelle (CSP) des effectifs de la Branche en Hauts-de-France

Source DADS au 31/12/2014



Pyramide des âges de la Branche en Hauts-de-France

Source DADS au 31/12/2014



Conditions d'emploi

- La Branche compte une majorité de **cadres (46%** des salariés)
- Le **contrat à durée indéterminée (CDI) constitue la norme** (87% des salariés), même si les situations varient entre secteurs (91% de CDI dans l'ingénierie et 89% dans le numérique mais « seulement » 76% dans les études et le conseil). Pour rappel, la moyenne nationale Branche est de 90% de CDI et la moyenne nationale tous secteurs confondus est à 85% de CDI
- En 2016, **au recrutement**, c'est le secteur du **numérique** qui propose la part la plus importante de CDI : 92% comme pour l'ingénierie et 63% pour le secteur des études et du conseil (Source Observatoire Dynamique de la Branche)

Profil des salariés

- En Hauts-de-France, **68% des salariés de la Branche sont des hommes**. Le **numérique** et l'**ingénierie** sont les secteurs les plus masculinisés (77% et 73% d'hommes), tandis que le **conseil** et l'**événement** sont presque à parité
- La Branche est **jeune** (>50% de salariés de moins de 35 ans)

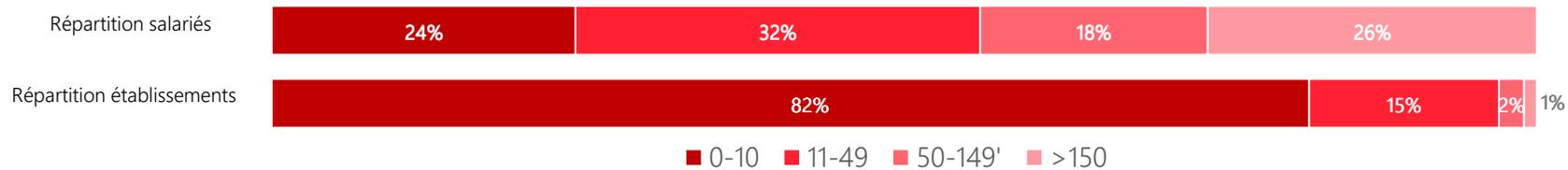


Des effectifs plutôt présents dans des établissements de moins de 250 salariés avec une ancienneté moyenne plus faible que dans les autres Branches

[Retour](#)

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 82% des établissements (principaux et secondaires) mais seulement 1/4 des effectifs (24%)
- A l'inverse, 15% des PME concentre un tiers des effectifs de la Branche

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.

[Retour au sommaire](#)



La demande et les investissements clients dans les secteurs de la distribution, de l'énergie-environnement et du public sont les principaux impacts sur l'activité des entreprises de la Branche dans la région

[Retour](#)

Evolutions qui impactent le plus les entreprises aujourd'hui

Enquête KYU Lab



L'évolution de la demande et de l'investissement client, principaux indicateurs d'activité de la Branche

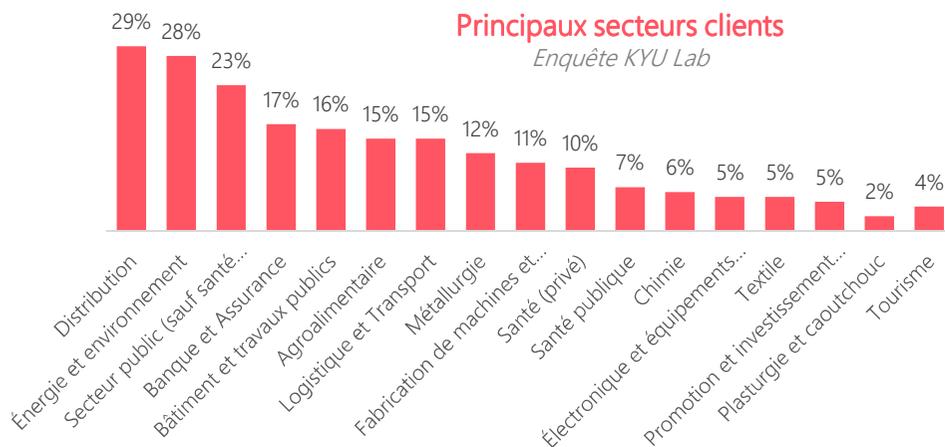
- L'évolution de la demande client est le **1er critère cité comme impactant** l'activité des entreprises de la Branche dans la région. Cette dernière résulte du **dynamisme des projets et de la politique industrielle des clients (faire ou faire faire)**, qui elle-même dépend largement de la **conjoncture globale**
- L'**investissement client** permet justement d'évaluer le **dynamisme des projets d'évolution des clients** (dans ses manières de produire, dans son offre...), c'est le second point cité comme impactant le plus l'activité des entreprises de la Branche

Des dynamiques sectorielles clients en écart fort

- Le secteur de la **distribution** et celui de **l'énergie et de l'environnement** sont présents dans **1/3 des portefeuilles clients** de l'ensemble des **entreprises de la Branche**
- L'**investissement public**, soutenu par de larges projets d'infrastructures régionales, **connaît une baisse globale modérée** par rapport aux autres régions. Cette dernière impacte tout de même négativement l'écosystème des ingénieries de construction (ainsi que la contraction du secteur du bâtiment). La **réforme territoriale**, elle, impacte positivement le conseil en technologies et en management (recherches d'optimisations)
- De manière générale, les **ruptures technologiques**, tout comme la **transition numérique et environnementale** soutiennent **l'activité de la Branche**. La stratégie de **spécialisation de l'investissement public** régional (CPER et SRI-SI) et les **évolutions réglementaires européennes** promeuvent en effet le numérique et les énergies renouvelables avec des impacts positifs sur les secteurs du numérique, de l'ingénierie et du conseil

Principaux secteurs clients

Enquête KYU Lab



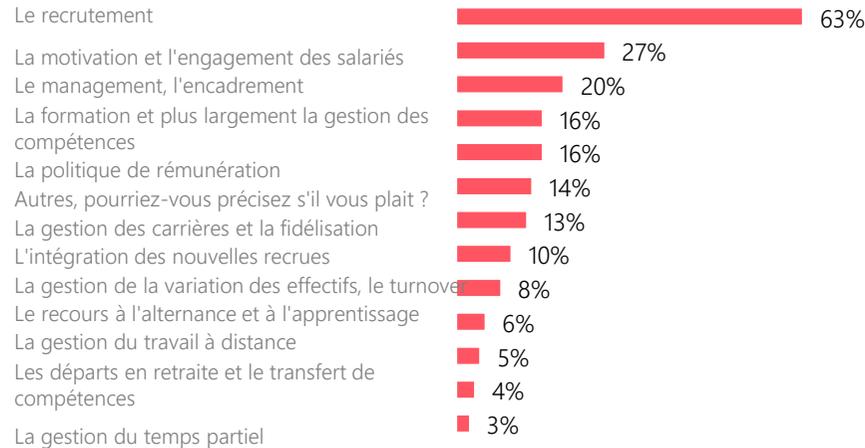


Le recrutement, principale difficulté RH des entreprises de la Branche

[Retour](#)

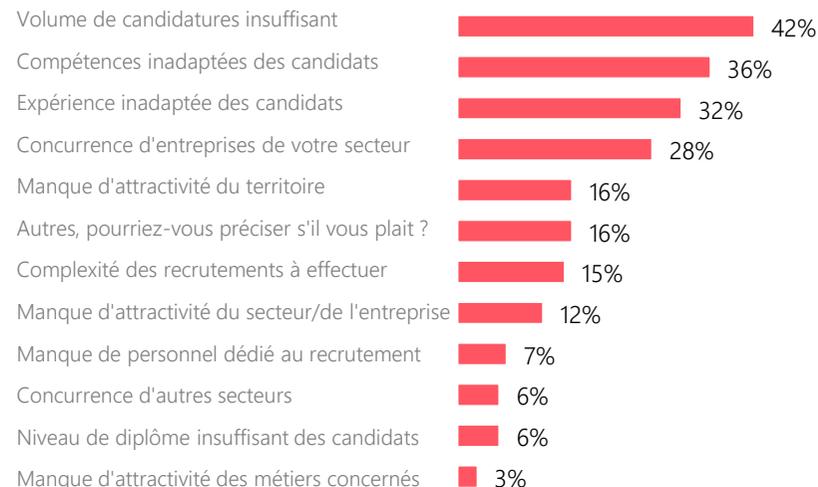
Principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source sondage KYU Lab



Principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

Source sondage KYU Lab



Le recrutement, de loin la plus grande difficulté RH rencontrée

Le **recrutement** est l'enjeu le plus largement cité (par 2 tiers des entreprises) au sein de la Branche lorsque l'on évoque les « **difficultés RH** ». Les raisons invoquées pour expliquer ces difficultés sont les suivantes :

- La **pénurie de profils adéquats** est la plus largement citée comme **cause principale** (en volume et en compétences recherchées). Les **profils et compétences rares** sur le marché du travail concernent principalement le secteur du **numérique**
- L'**expérience opérationnelle insuffisante des candidats** au regard des besoins des entreprises de la région revient très régulièrement
- La **concurrence des entreprises du secteur entre elles** (proximité de l'Île-de-France et attractivité de ses offres) et le **manque d'attractivité du territoire** viennent accentuer ces difficultés

- La **motivation et l'engagement des salariés** ainsi que le **management et l'encadrement** sont moins cités mais apparaissent toutefois comme de réels sujets de préoccupations RH au sein de la Branche (intégration des nouvelles générations, fidélisation et gestion des carrières)
- La **formation** est également évoquée :
 - **Evolution permanente des compétences-métiers**, en particulier dans le **numérique** qui évolue par **ruptures technologiques successives**
 - **Faible visibilité de l'offre et faible adéquation avec les besoins des entreprises**, coûts et difficultés d'organisation dont la gestion des absences, les nécessités de déplacement...

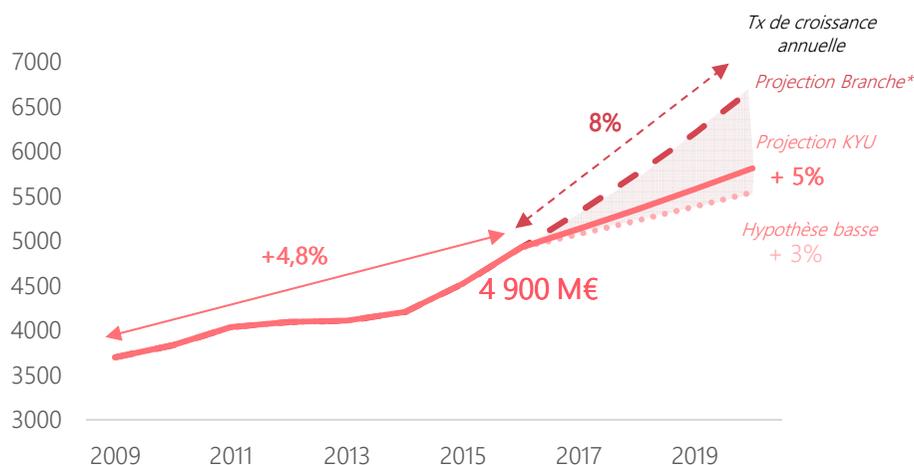


Croissance anticipée sur la Branche – Un optimisme fort des acteurs locaux

Retour

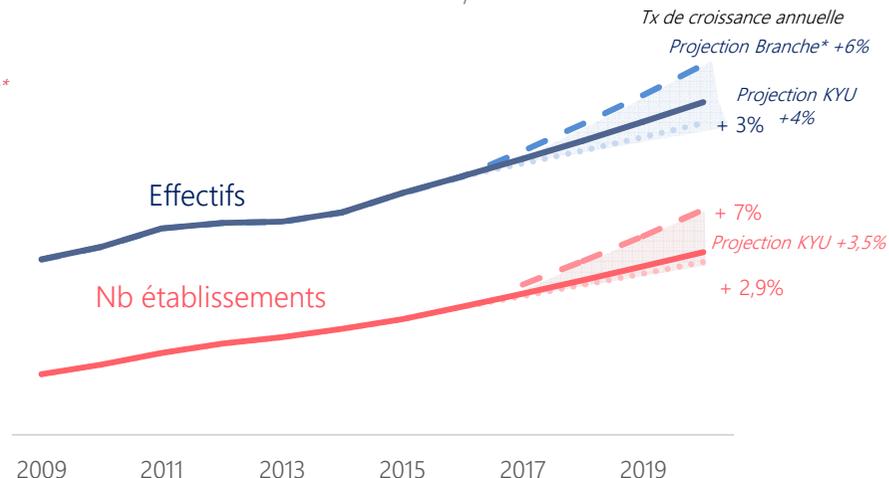
Evolution du chiffre d'affaires (CA) de la Branche en Hauts-de-France*

Enquête KYU Lab, données en M€



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés de la Branche en Hauts-de-France*

Source : ACOSS et Enquête KYU Lab



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la Branche sont **très optimistes** et anticipent une **forte accélération de leur rythme de croissance pour les années 2016-2020** (+4,8% de CA mesuré sur la période 2009-2016, +8,2% anticipé sur 2017 et +9,1% sur 2018-2020). Au regard des évolutions passées et des ces données déclaratives, **KYU Lab préfère retenir un scénario intermédiaire plus mesuré avec une croissance de 5% par an du CA entre 2017 et 2020.**

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par plus de **6 600 emplois nets créés par la Branche sur la période 2017 – 2020 en Hauts-de-France, soit 2 200 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 7 500 emplois sur la période 2009 – 2016, soit déjà plus de 1 050 par an sur cette période.

La Branche Hauts-de-France
en 2020**



4 570
établissements



45 000
emplois



5,8 Mds €

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

*Les projections Branche s'appuient sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les entreprises interrogées. Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions. ** Sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts

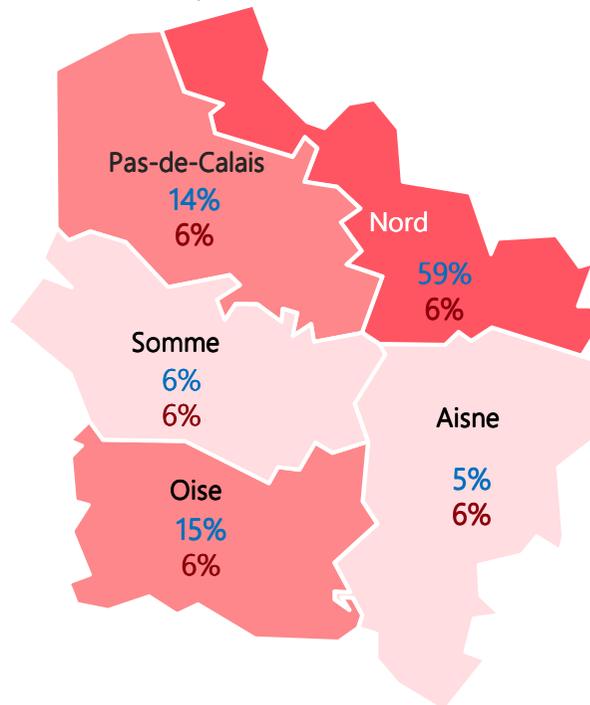


Dynamique de création et de radiation d'entreprises sur les secteurs de la Branche

← Retour

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 1 381)
Radiations (sur un total de 1 103)

11 559 **créations** et 11 181 **radiations** d'entreprises en Hauts-de-France en 2016

↳ Parmi lesquelles **1 381 créations** (12%) et **1 103 radiations** (10%) dans la Branche

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

- 12% 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 Nord concentre près de 3 créations d'entreprises sur 5 sur les secteurs de la Branche

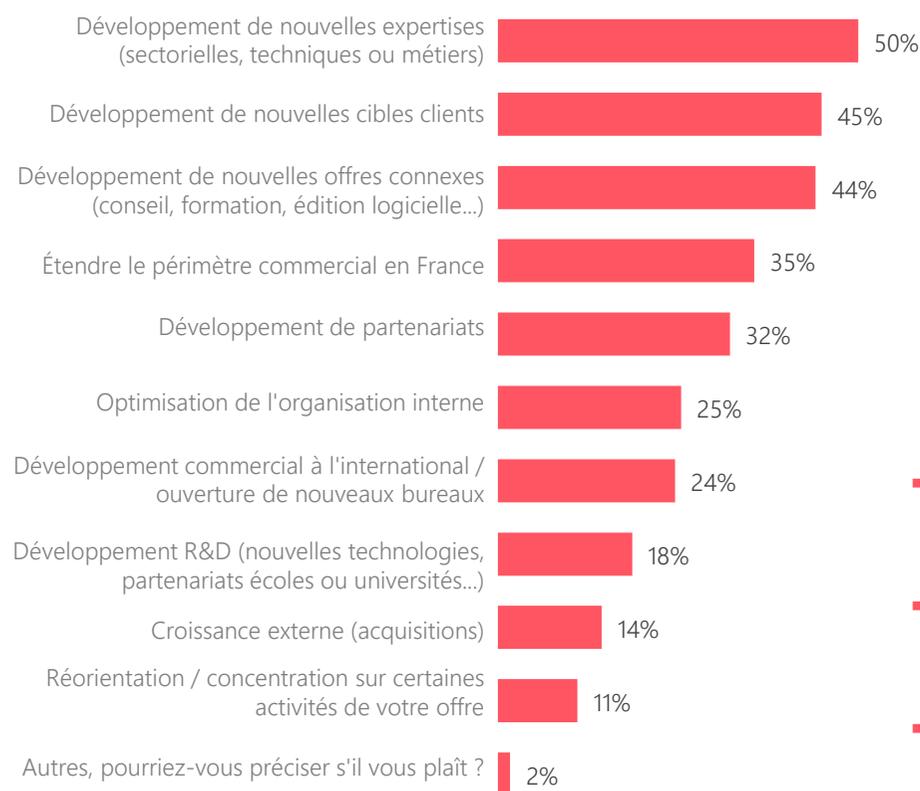


Axes de développement des entreprises de la Branche : se diversifier avec de nouvelles expertises et de nouvelles cibles clients

[Retour](#)

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

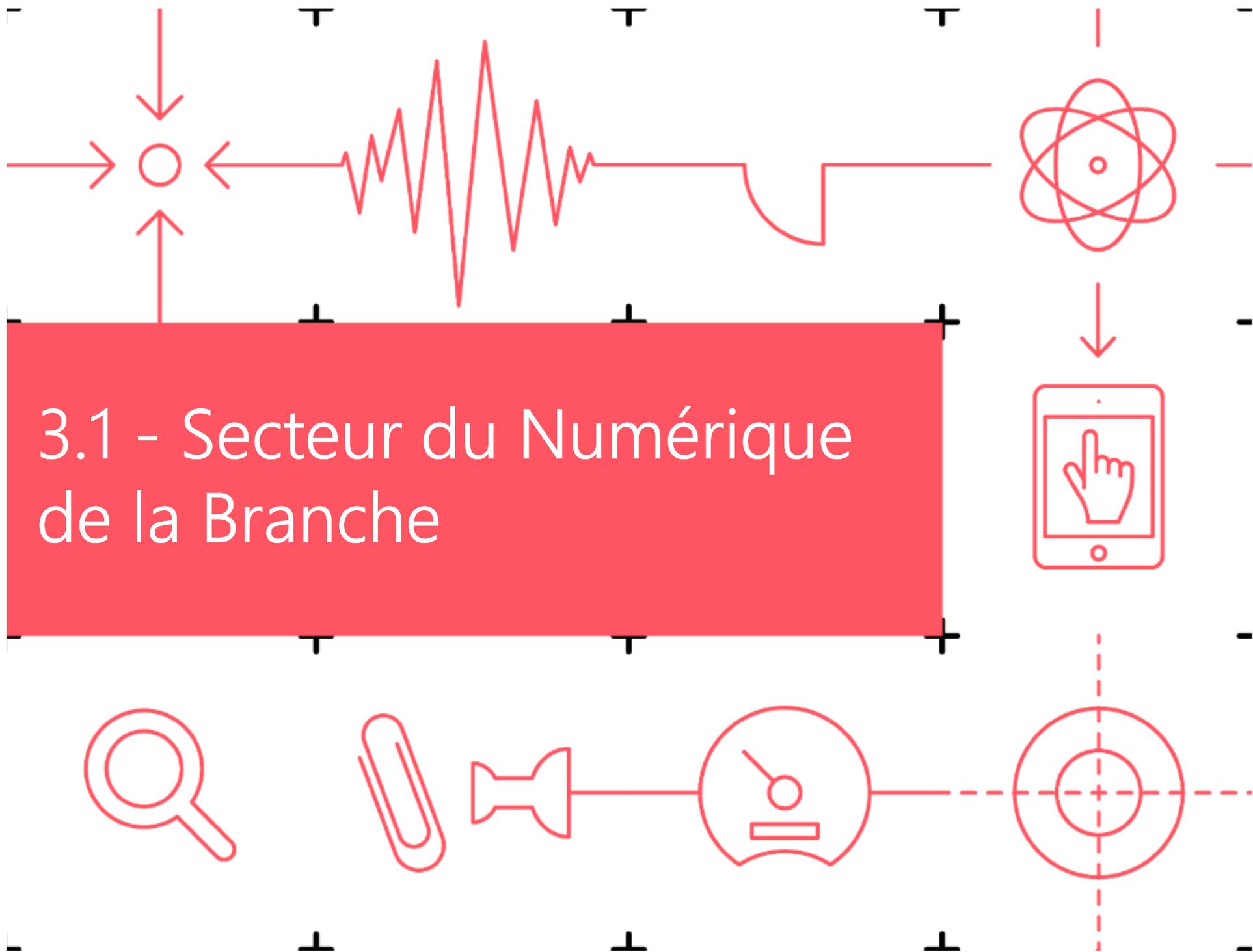
Enquête KYU Lab



Afin d'assurer la croissance de leur activité, les entreprises envisagent de nombreux axes de développement :

- Le développement de nouvelles expertises apparaît comme l'axe de développement privilégié des entreprises de la Branche :
 - De nouvelles expertises techniques ou sectorielles sont visées pour étendre la palette d'offre ou de clientèle des entreprises. Toutefois ces expertises seront difficiles à acquérir par recrutement du fait des difficultés déjà rencontrées. Les entreprises de la Branche devront donc largement investir sur la formation pour des montées en compétences en interne
 - C'est particulièrement vrai pour le secteur du numérique (conseil en technologies et ESN) qui fait le plus face aux difficultés de recrutement et aux ruptures technologiques constantes. L'auto-formation (par mentorat interne, via les MOOC du type openclassroom...) est un moyen largement cité dans ce secteur (aussi à cause d'une offre de formation initiale et continue qui aurait du mal à suivre le rythme)
- Le développement de nouvelles cibles clients apparaît également comme l'un des axes de développement privilégié. Il requerra des compétences commerciales accrues
- La diversification des offres et des services proposés apparaît également pour presque la moitié des entreprises de la Branche (formation, logiciel, enseignement...)
- Le développement de partenariats divers : avec les écoles et universités pour gagner en visibilité auprès des diplômés de la région, en intégrant des écosystèmes locaux type grappes d'entreprises et incubateurs pour start-ups par exemple pour dynamiser la R&D et l'innovation...

3.1 - Secteur du Numérique de la Branche





Le secteur du numérique de la Branche, une croissance plus forte que la moyenne nationale

1 100
établissements

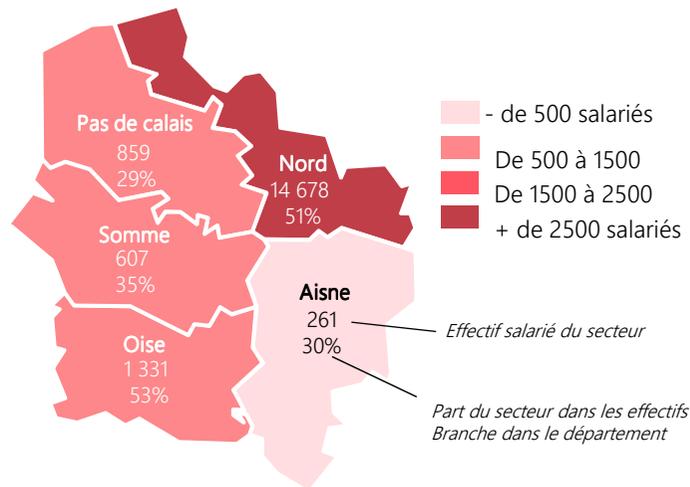
19 000
salariés

2,47 Mds €
de CA 2016

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

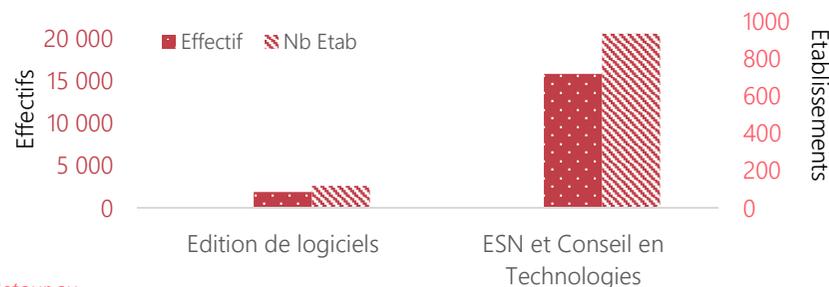
Répartition géographique des effectifs du numérique

Source DADS au 31/12/2014



Effectifs salariés et nombres d'établissements par sous-secteur

Sources DADS (Dénombrement) / ACOSS (Evolution) – Hauts-de-France



Poids régional et dynamisme économique

- Les Hauts-de-France rassemblent environ **5% des effectifs salariés nationaux du secteur numérique** de la Branche (vs 45% en Île-de-France et 13% en Auvergne-Rhône-Alpes)
- Le **Nord** concentre la **quasi totalité des effectifs numériques Branche** (83%), à l'inverse **l'Aisne** ne compte qu'une centaine de salariés du numérique
- Le **Nord** est le département le plus **axé sur le numérique** parmi les **4 secteurs de la Branche** : en effet ce secteur représente **51% des effectifs** totaux de la Branche sur le département (44% en moyenne nationale)
- Plus largement, la nouvelle région soutient le développement de la **filière numérique** : labélisations de **Lille is French Tech** et plus récemment des réseaux thématiques à **Lille, Amiens et St-Quentin**, Programme régional de développement territorial (**CPER et SRI-SI**) soutenant la **transition numérique, TRI...**
- En **Hauts-de-France**, le secteur affiche une **forte croissance** de ses **effectifs** (+4,9%/an) et de ses **établissements** (+4,3%/an) entre 2009 et 2016 contre respectivement +3,2%/an et +4%/an au niveau national. En Île-de-France, la croissance des effectifs du secteur s'élève à 2,3%/an sur la période et à 4,7%/an pour les établissements
- Les effectifs du **numérique dans l'Oise** sont marqués par la présence d'une entreprise comptant plusieurs centaines de salariés. Cela explique la prédominance du numérique par rapport aux autres secteurs de la Branche

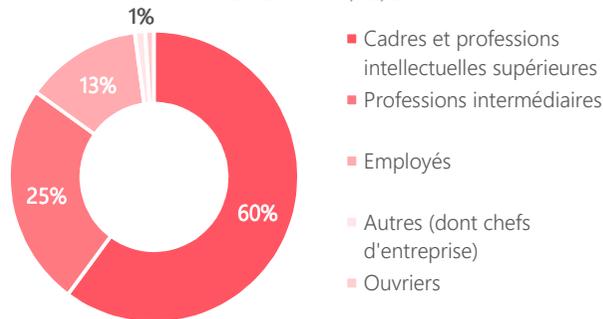
Les effectifs salariés du secteur du numérique représentaient en 2014, **48% des effectifs totaux de la Branche en région**. Cette proportion s'est renforcée depuis 2010 du fait de la croissance forte des effectifs dans le secteur numérique.



Socio-démographie du secteur du numérique : une large majorité d'hommes et de cadres

Ventilation par catégorie socio-professionnelle (CSP) des effectifs du secteur en Hauts-de-France

Source DADS au 31/12/2014



Emploi cadre

- En Hauts-de-France, le numérique est le secteur de la Branche qui présente la **plus large part de cadres (60%)**
- En Auvergne-Rhône-Alpes, les effectifs de la Branche présente des caractéristiques similaires (65% de cadres)

Types de contrat

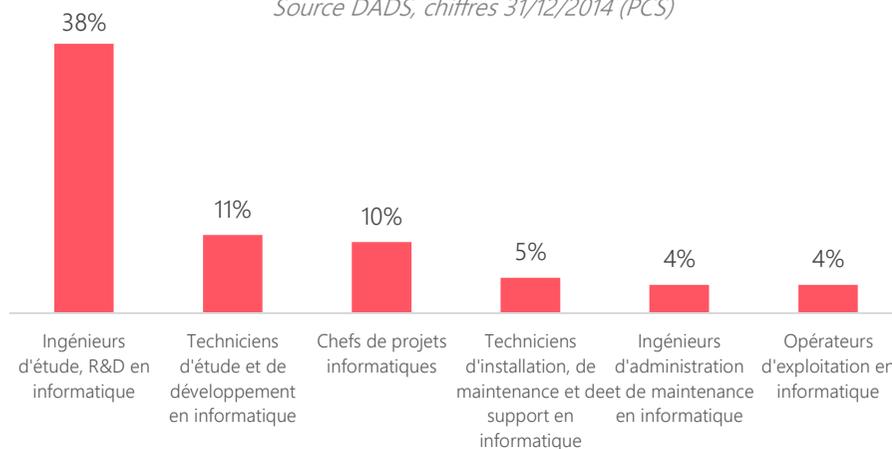
- Le **CDI** est le type de **contrat de travail le plus proposé** dans le secteur du numérique en Hauts-de-France (89% de CDI)
- Cela s'explique notamment par les **difficultés de recrutement** dues à la **rareté des profils** sur le secteur et donc à une **volonté de les fidéliser / pérenniser dans l'entreprise** (particulièrement sur les **développeurs**, très en tension)

Répartition Hommes/Femmes

- Avec **77% d'hommes**, le secteur du numérique est le **plus masculinisé de la Branche** (à quasi-égalité avec le secteur de l'ingénierie : 73% d'hommes)

Les 5 métiers les plus représentés du secteur numérique

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

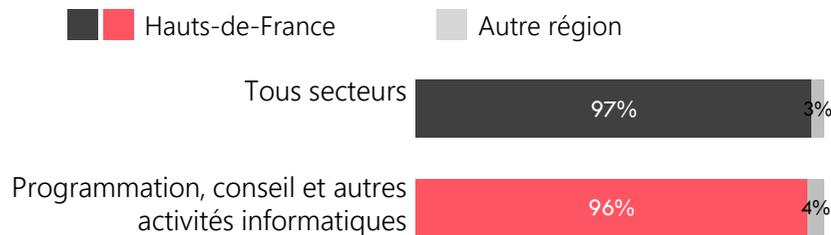




Le numérique, un *secteur* marqué par une ancienneté moyenne faible

Lieux de travail antérieur des salariés du numérique*

Source INSEE Recensement Population 2013, traitement KYU Lab



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

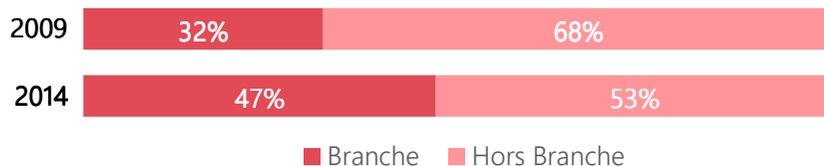
- ▶ 25% des salariés du numérique* restent 10 ans ou plus dans leur entreprises contre 47% tous secteurs confondus
- ▶ 54% des salariés d'entreprises du numérique* restent moins de 5 ans dans leur entreprises contre 33% tous secteurs confondus

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 Hauts-de-France pour leur précédent poste. Une moyenne très proche de la moyenne régionale tous secteurs confondus.

Répartition des effectifs salariés sur des métiers du numérique

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



Part des effectifs dans la Branche

- La **part croissante des effectifs** salariés sur des métiers du numérique dans la Branche illustre une **tendance à l'externalisation des fonctions numériques** vers des prestataires de la Branche
- Cette part reste légèrement **inférieure à la moyenne nationale** qui est de 53% des effectifs numérique dans la Branche

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

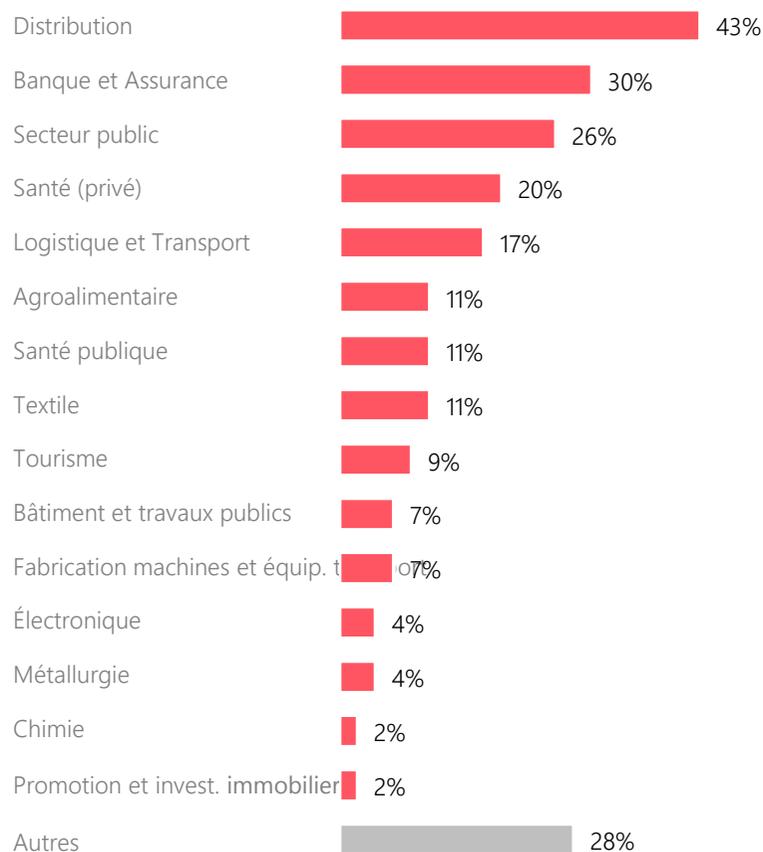


Une grande diversité de secteurs clients pour le secteur du numérique de la Branche

← Numérique

Principaux secteurs clients

Source sondage KYU Lab



Distribution, banque et assurance, secteur public : les principaux secteurs clients d'une région en transition numérique et environnementale

- La **distribution, secteur très spécifique à la région** (berceau de la grande distribution et présence de nombreux **sièges sociaux** et d'acteurs nationaux et internationaux - Auchan, La Redoute, 3SI (3SI), Oxylane, Adeo, Kiabi...), **est le plus représenté dans le portefeuille clients** des entreprises du numérique de la Branche en Hauts-de-France :
 - Ce secteur est en pleine **mutation** : **optimisation des chaînes de valeur** via **l'automatisation** et la **numérisation** des outils de gestion, développement **du e-commerce et du m-commerce** (chaque secteur du commerce y vient progressivement), **digitalisation des points de vente et de l'expérience client, distribution multicanale...**
- Le secteur **Banque et assurance** apparaît également dans les principaux secteurs clients des entreprises du numérique de la Branche (qui prospecte aussi en IDF sur le sujet) :
 - Il est effectivement **client des opportunités proposées par le numérique** → à travers **l'innovation dans l'expérience client** et les systèmes de **maintenance** : **dématérialisation des plateformes / désintermédiation** (digitalisation de la relation client, création d'interfaces/sites/applications en ligne), systèmes de **collecte et traitement des données** (Big Data), hébergement, support, intégration des SI...
- Le **secteur public** enfin, dans la logique générale de **modernisation de l'action publique** (RGPP de 2007, puis MAP de 2012) se transforme et se réorganise (2015, loi NOTRe), en matière de gestion des compétences publiques des collectivités territoriales, entraînant notamment la **transformation numérique des administrations et la fusion des outils digitaux**

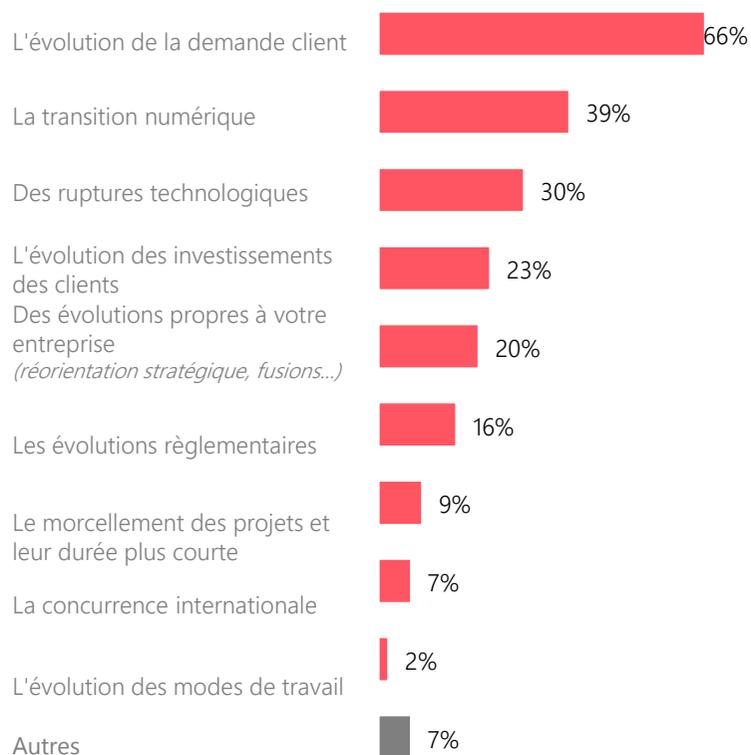


La transition numérique des organisations : source de croissance pour le secteur du numérique de la Branche

← Numérique

Principales évolutions qui impactent le secteur

Source sondage KYU Lab



La transition numérique : vivier d'opportunités pour les entreprises du secteur

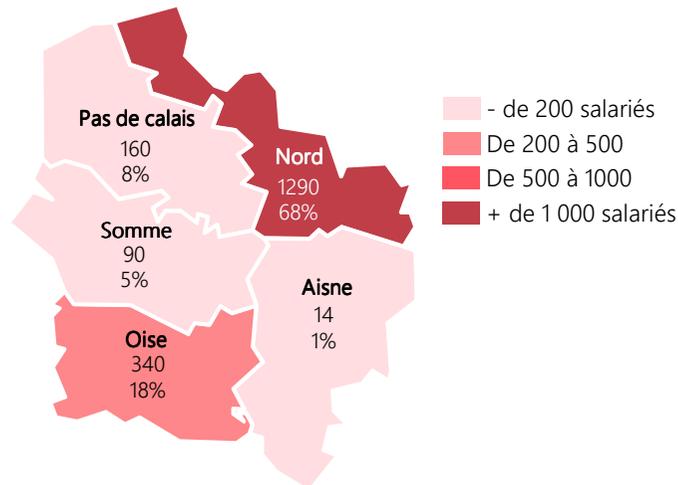
- Pour **deux tiers des répondants**, l'évolution de la demande client est le **principal facteur** impactant l'activité le secteur du numérique. Cette évolution constitue d'importants relais de croissance.
- En effet, les entreprises de la Branche accompagnent leurs clients dans la **transition numérique des organisations** et dans les défis d'adaptation liés aux **technologies de rupture** qui se développent en **flux continu** (AMOA pour les clients dans leur choix d'outils, développement en partie de ces outils, hébergement, sécurisation des SI, accompagnement au changement pour les secteurs clients... l'offre de service est large et se développe)
- En outre, la **vulnérabilité des systèmes informatiques** des clients du secteur entraîne des besoins nouveaux : **stockage, gestion et protection des données, cyber sécurité**
- Toutefois, **les donneurs d'ordres locaux types TPE/PME** ont **recours de façon plus modérée** au secteur du numérique de la Branche : coûts, difficultés de projection dans le temps et de visibilité sur la rentabilité de la transition sur le moyen-terme...
- D'autre part, la **tendance au morcellement des projets et à la limitation de leur durée dans le temps profite aux petits acteurs** plus flexibles, ce qui leur permet ainsi d'accéder à de nouveaux marchés
- **Les besoins liés à de nouveaux projets pour de nouveaux clients s'ajoutent au volume récurrent d'activité lié à l'hébergement, au maintien et aux évolutions des applications en production...** expliquant la croissance en accélération de l'activité du secteur



L'édition de logiciels, un sous-secteur en forte croissance

Répartition territoriale des effectifs

Source DADS (chiffres 31/12/2014)



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du sous-secteur Edition de logiciels

Source : ACOSS et Enquête KYU Lab



Un sous-secteur en forte croissance

- Entre 2010 et 2016, l'édition de jeux électroniques (+138%), et l'édition de logiciels outils de développement et de langages (+71%) affichent les plus fortes évolutions en termes d'accroissement des effectifs salariés, mais également en termes de nombres d'établissements
- Les effectifs dans la programmation informatique augmentent également de façon très significative (+69%)
- Globalement, l'édition de logiciels est en croissance forte (+9%/an pour l'effectif salarié et +5%/an pour l'effectif établissement entre 2010 et 2016)

Evolutions et tendances observées

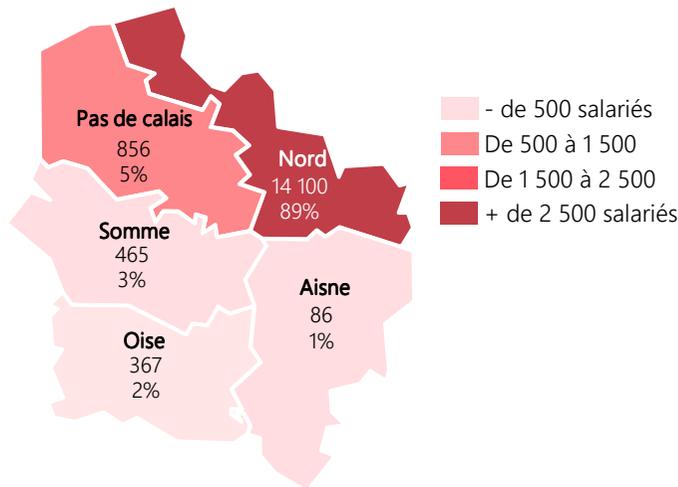
- Les domaines de l'image numérique et des industries créatives constituent des spécialités régionales dont le savoir-faire est reconnu internationalement. Portés par les tendances de gamification, réalité virtuelle et d'e-learning ils connaissent un fort développement soutenu notamment par Plaine Image
- Les besoins importants des distributeurs internationaux implantés dans la région sur l'analyse de leurs données tirent un écosystème innovant sur les services et les solutions de gestion Big Data
- 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
- 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*, une tendance à la diversification de l'offre de services

Répartition territoriale des effectifs

Source DADS (chiffres 31/12/2014)

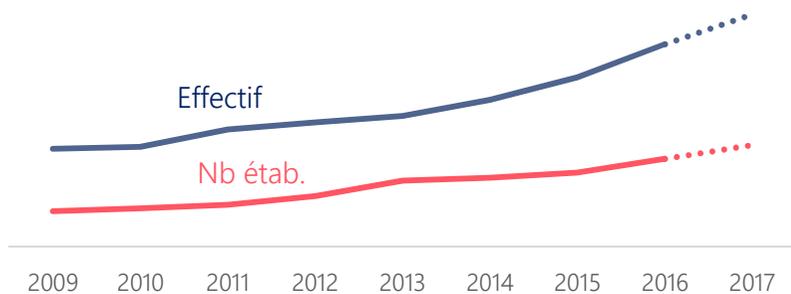


Un sous-secteur représentant 60% des effectifs du numérique en Hauts-de-France

- Un sous-secteur de taille (~16 000 salariés) et en bonne santé. Il affiche au global une **croissance de 38% de ses effectifs totaux** (toutes activités confondues) entre 2010 et 2016.
- Les effectifs **salariés ont connu une croissance de +6%/an** depuis 2010 et les effectifs d'**établissements de +5%/an**

Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du sous-secteur ESN et Conseil en technologie

Source : ACOSS et Enquête KYU Lab



Evolutions et tendances observées

- De nombreux **groupes nationaux** ont **ouverts des bureaux** dans l'agglomération lilloise pour renforcer leur **proximité** avec leurs clients et également leur **réactivité**
- Pour répondre aux donneurs d'ordres qui attendent des solutions « clé en main », les **ESN diversifient leur offre de services**. Ils proposent notamment des solutions d'hébergement et d'édition de logiciels sur mesure.
- **L'ouverture des données publiques** et leur collecte massive (Big Data) génère des opportunités mais le cadre réglementaire reste flou (propriété des données...)

*ESN et conseil en technologies : Code NAF 62.02A Conseil en systèmes et logiciels informatiques



Le secteur public, l'agroalimentaire et la logistique, 1^{ers} relais de croissance pour le numérique

← Numérique

Secteur	Facteurs d'évolution	Opportunités pour le secteur	Potentiel économique
Secteur Public	<ul style="list-style-type: none">▪ Dématérialisation des flux administratifs▪ Promotion des usages numériques▪ 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▪ Déploiement du Plan Très Haut Débit et de REV 3▪ Collecte et analyse des données publiques	
Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none">▪ Automatisation des chaînes de production▪ Développement des enjeux de traçabilité et croisement entre nutrition et santé	<ul style="list-style-type: none">▪ Robotisation des usines (déploiement et maintenance)▪ Développement de solutions de traçabilité▪ Intégration d'objets connectés destinés aux consommateurs	
Logistique	<ul style="list-style-type: none">▪ Développement de plateformes "XXL" automatisées	<ul style="list-style-type: none">▪ Edition et intégration de solutions de gestion des stocks, des achats, de préparation de commandes▪ Robotisation des chaînes de préparation de commandes	
Distribution	<ul style="list-style-type: none">▪ Développement du commerce multicanal▪ Digitalisation des points de vente et de l'expérience client	<ul style="list-style-type: none">▪ Création de nouvelles plateformes de relation client▪ Développement du marketing digital et de modèles comportementaux grâce au big data	
Fabrication de machines	<ul style="list-style-type: none">▪ Modernisation des usines pour permettre une différenciation retardée▪ Développement de la maintenance prédictive	<ul style="list-style-type: none">▪ Edition de logiciels de réalité augmentée, de gestion des stocks et des achats▪ Développement de modèles d'analyse de données big data	
BTP Métallurgie	<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 maintenance à distance (robotique)▪ Sécurisation des données et fiabilité des systèmes	
Energie & Environnement	<ul style="list-style-type: none">▪ Déploiement des réseaux intelligents, pilier du plan REV3	<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	
Banque & Assurances	<ul style="list-style-type: none">▪ Digitalisation des interfaces client et évolution de la relation clients▪ 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	



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

← Numérique

Principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source sondage KYU Lab



36%



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

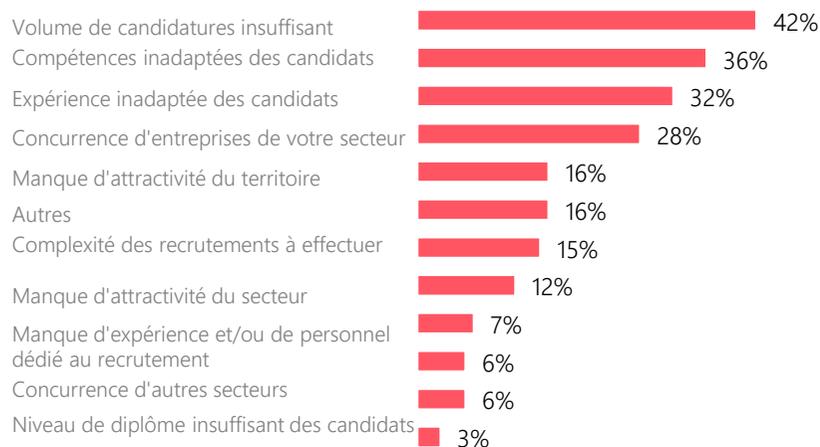
1 600



créations nettes d'emplois non pourvues faute de candidats sur les 12 derniers mois (*données déclaratives – Sondage KYU Lab*)

Principales raisons des difficultés de recrutement dans le secteur

Source sondage KYU Lab



Un marché de l'emploi en croissance et en tension

- Selon l'APEC (2016), **35% des entreprises de la filière numérique* en France prévoient d'accroître leurs effectifs** cadres (+2 points par rapport à 2015), contre 8 % pour l'ensemble des secteurs d'activités
- Le secteur du numérique souffre d'une **tension forte au recrutement**. Ainsi en Hauts-de-France, **63% des recrutements sont jugés difficiles** dans le secteur contre 27% tous secteurs confondus (*source Pôle Emploi – BMO*)
- **35% des diplômés de l'enseignement supérieur nés en Nord-Pas-de-Calais vivent dans une autre région** (334 000). Le Nord-Pas-de-Calais a toutefois **attiré près de 180 000 personnes** nées dans d'autres régions ou nées à l'étranger, diplômées du supérieur. Il y a donc 2 fois plus de départs que d'arrivées.

Une reconversion difficile pour les salariés expérimentés

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

*Activités informatiques et télécommunications



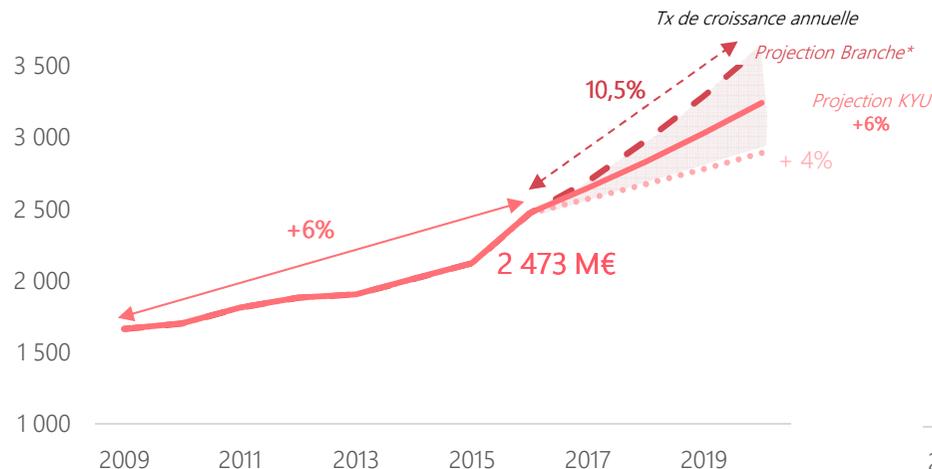
Retour au sommaire



Croissance anticipée sur le secteur du numérique Un optimisme fort des acteurs locaux

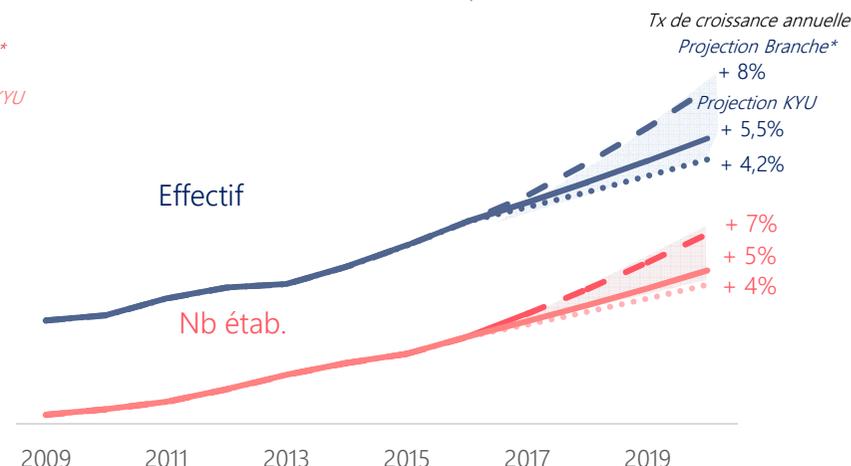
Evolution annuelle moyenne du CA (en millions d'euros)*

Enquête KYU Lab



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du numérique en Hauts-de-France*

Source : ACOSS et Enquête KYU Lab



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises du secteur numérique sont **optimistes** et anticipent une **forte accélération de leur rythme de croissance** pour les années 2016-2020 (+6% de CA mesuré sur la période 2009-2016, +10,5% par an anticipé sur 2017-2020). Au regard des évolutions passées et des ces données déclaratives, **KYU Lab anticipe une croissance de 7% par an du CA entre 2016 et 2020.**

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par plus de **4 600 emplois nets créés par le numérique sur la période 2017 – 2020 en Hauts-de-France, soit 1 500 par an**, suite à une augmentation constatée **de plus de 5 400 emplois sur la période 2009 – 2016, soit près de 800 par an.**

Le secteur numérique en 2020
en Hauts-de-France**



1 360
établissements



23 500
emplois



3,25 Mds €

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

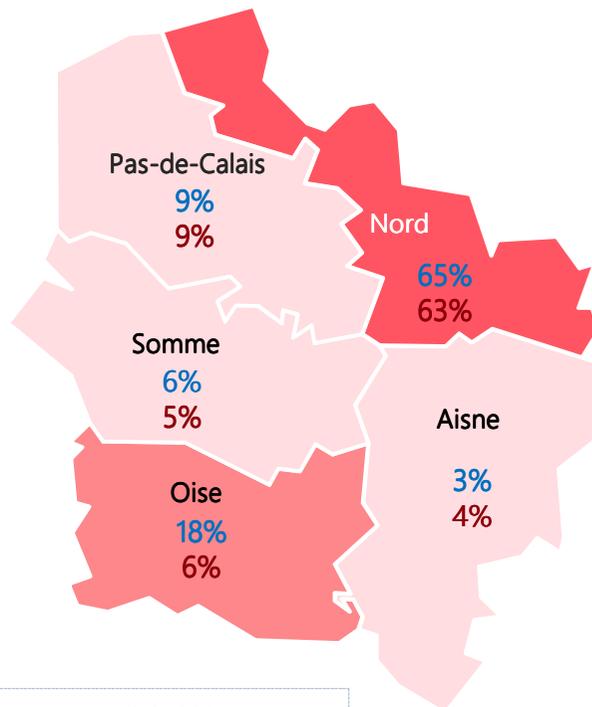
*Les projections Branche sont basées sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les personnes interrogées. Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions. ** Sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts à création



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 339)
Radiations (sur un total de 257)

1 381 créations et **1 103 radiations** d'entreprises sur les secteurs de la Branche en Hauts-de-France en 2016

Parmi lesquelles **339 créations** (25%)
 et **257 radiations** (23%) dans le secteur du **Numérique**

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

- Le secteur du **numérique** représente **25% des créations d'entreprises** sur les secteurs de la Branche
- Le département du **Nord** concentre **les 2/3 des créations d'entreprises** sur le secteur du numérique (contre 45% des créations sur le secteur de l'ingénierie)

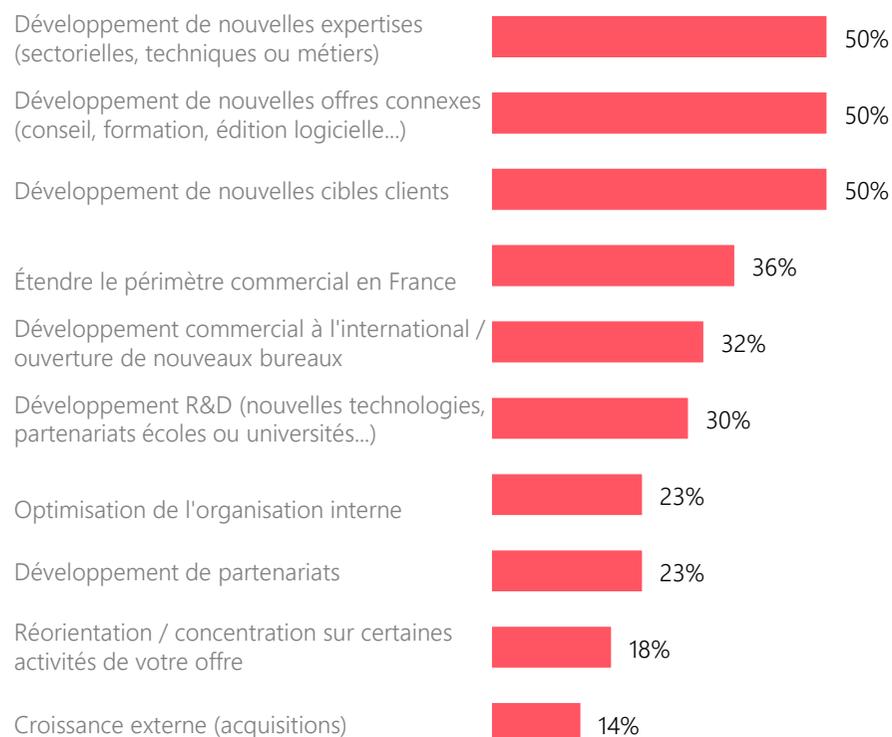


Priorité du secteur numérique : développer les expertises et les offres à commercialiser

← Numérique

Principaux axes de développement du secteur

Source sondage KYU Lab



Réviser et diversifier l'offre de services

- Le développement de nouvelles offres ou de nouvelles expertises démontrent une **volonté forte de diversification des acteurs** du numérique
- Pas exemple, certains **éditeurs développent une activité de conseil plus rémunératrice** et beaucoup d'ESN développent l'édition de logiciels pour leurs propres besoins ou ceux de leurs clients
- Les efforts **R&D** se concentre sur le développement de **nouveaux algorithmes d'analyse** de données ainsi que sur des applications spécifiques à la distribution et la logistique très spécifiques à la région

Renforcer la stratégie commerciale

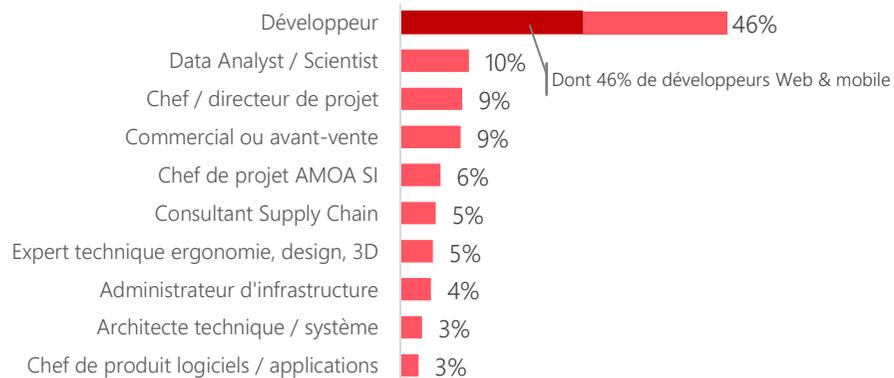
- Le **morçèlement des projets** et le **durcissement des politiques d'achat** des donneurs d'ordres imposent aux acteurs du numérique de **renforcer leurs efforts commerciaux**
- Pour se développer, le secteur encourage le **recrutement et la formation de cadres commerciaux** disposant d'une double compétence technique et commerciale
- Un tiers des répondants déclare souhaiter se **développer à l'étranger** pour accélérer leurs 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)
- Par la **démocratisation des usages** numériques, les **interlocuteurs** des entreprises du numérique sont de **moins en moins les équipes en charge des systèmes d'information** mais **d'avantage des équipes métier** (marketing, finance, RH...). Cela implique une adaptation du discours commercial



Impacts des évolutions sur les métiers et les compétences

Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab

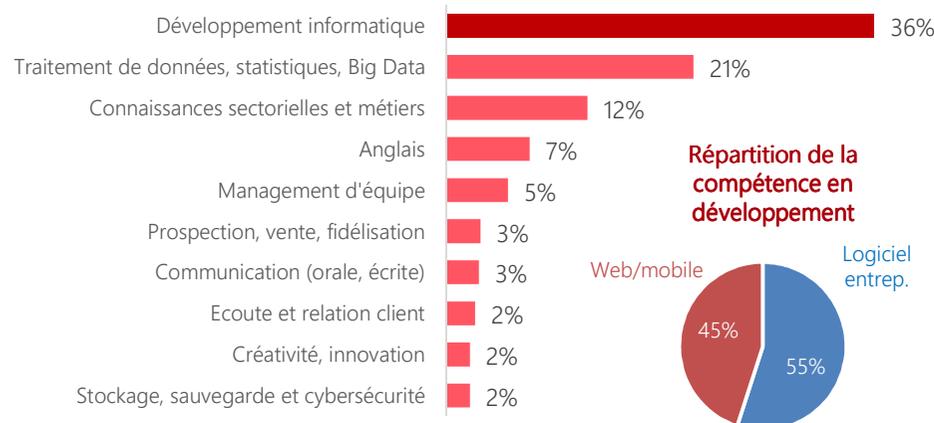


Ex : « 46% des projets de création de postes portent sur le métier de développeur »

- Les besoins en **développeurs** sont très nets sur les créations de postes. Ce besoin se ressent aussi sur les compétences à développer (1^{ère} compétence à développer)
- Les enjeux croissants de traitement et d'analyse des données génèrent une demande 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

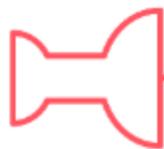
Plus de 1 000 personnes à former dans les 2 ans sur ces compétences

Source sondage KYU Lab



- Le besoin en **formation sur du développement** ressort comme prioritaire et peut s'expliquer par la volonté de créer des postes de développeurs en réponse aux difficultés d'embauche
- Sur des métiers de prestation, les **connaissances sectorielles** sont indispensables à développer chez des **consultants** qui sont **souvent localisés chez les clients**
- 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

3.2 - Secteur de l'Ingénierie





L'ingénierie en Hauts-de-France : un secteur en croissance présent sur l'ensemble du territoire, bien que concentré dans le Nord

 **1 240**
établissements

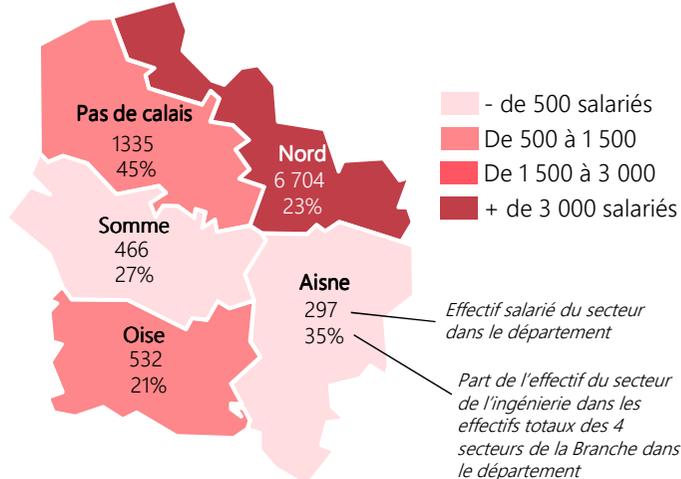
 **9 400**
salariés

 **1,14 Mds €**
de CA 2016

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

Répartition géographique des effectifs du numérique

Source DADS (chiffres 31/12/2014)



Poids régional et dynamisme économique

- Dans la région, l'ingénierie représente presque **un quart (25%) de l'ensemble des effectifs** de la Branche
- Le département du **Nord** concentre à lui-seul **plus de 2/3 (72%) des effectifs régionaux** du secteur de l'ingénierie
- A l'inverse, **l'Aisne** affiche **l'effectif le plus faible de toute la région (3% des effectifs régionaux du secteur soit 297 emplois)** : des effectifs **22 fois moins importants** que dans le Nord. L'Aisne reste néanmoins **5 fois moins peuplée** (540 000 vs 2,6 millions)
- Au niveau régional, les **effectifs salariés du secteur ont augmenté de 1,9%/an** entre 2009 et 2016, et le **nombre d'établissements** dans la région a **augmenté de 2,2%/an**
- A titre de comparaison, en **Ile-de-France**, la **croissance des effectifs et des établissements du secteur s'élève respectivement à 2,8%/an et 2,6%/an** sur la période

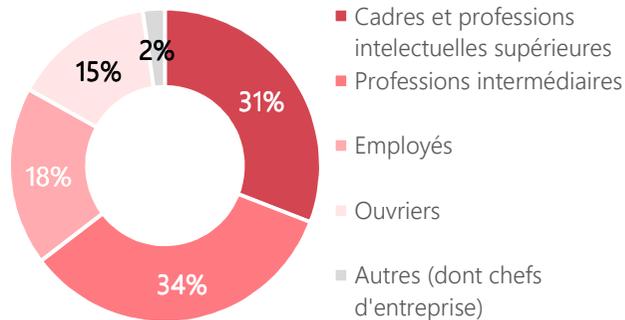
Les effectifs salariés du secteur ingénierie représentaient en 2014 **25% des effectifs totaux de la Branche en région**. Cette proportion s'est affaiblie depuis 2010 du fait de la croissance forte des effectifs du secteur numérique



Socio-démographie de l'ingénierie, un secteur très tourné vers la construction et très masculinisé

Ventilation des CSP de la Branche en Hauts-de-France

Source DADS (chiffres 31/12/2014)



73% d'hommes



91% de CDI

Emploi cadres

- Le secteur de l'ingénierie en Hauts-de-France affiche une **représentation** relativement plus **hétérogène des différentes CSP** que le secteur du numérique de la Branche
- Les **professions intermédiaires** sont les **plus représentées** (34%), suivies par les cadres (31%)

Types de contrat

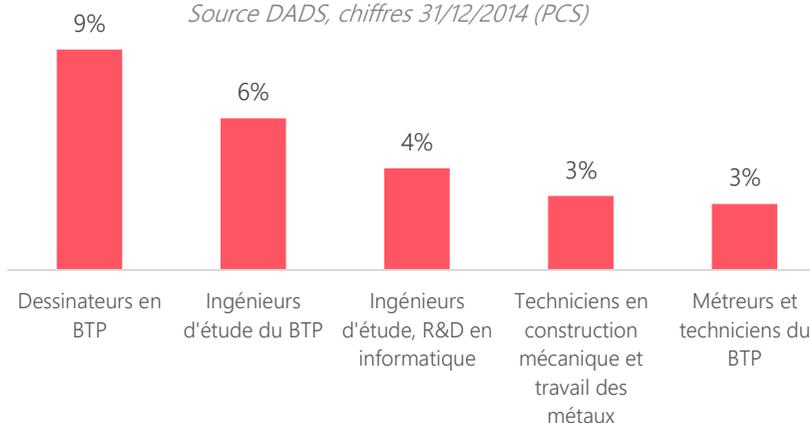
- Avec **91%**, le **CDI** est le contrat de travail le plus répandu dans le secteur de l'ingénierie en Hauts-de-France
- Il reste également encore le **principal contrat proposé** au recrutement (**92%**) en Hauts-de-France en 2018 dans le secteur (Source Obs. Dyn. OPIIEC)

Répartition Hommes/Femmes

- L'ingénierie en Hauts-de-France est **moins féminisée** que la **moyenne nationale du secteur** avec **73% d'hommes salariés** contre 67% au niveau national

Les 5 métiers les plus représentés du secteur ingénierie

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



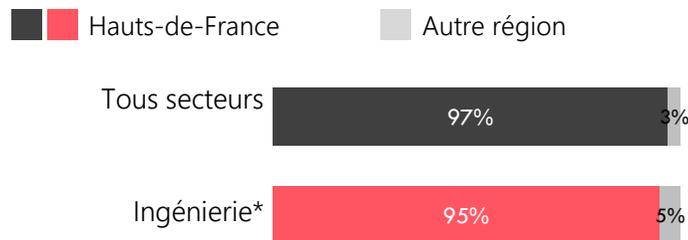


L'ingénierie, un secteur marqué par une ancienneté moyenne faible

← Ingénierie

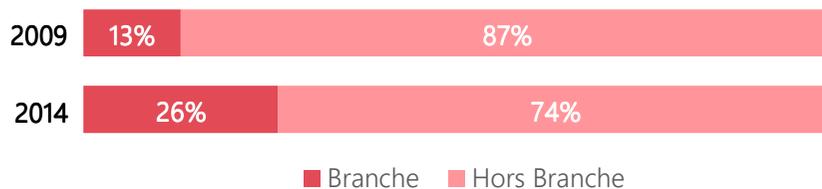
Lieux de travail antérieur des salariés du numérique*

Source INSEE Recensement Population 2013, traitement KYU Lab



Répartition des effectifs salariés sur des métiers de l'ingénierie

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



*Traitement à partir du NAF88 : Ingénierie = architecture et ingénierie



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

Lieux de travail antérieur des salariés

- 95% des salariés travaillant actuellement dans le secteur de l'ingénierie de la Branche dans la région travaillaient déjà en Hauts-de-France pour leur précédent poste. Une moyenne proche de la moyenne régionale tous secteurs confondus.

Part des effectifs dans la Branche

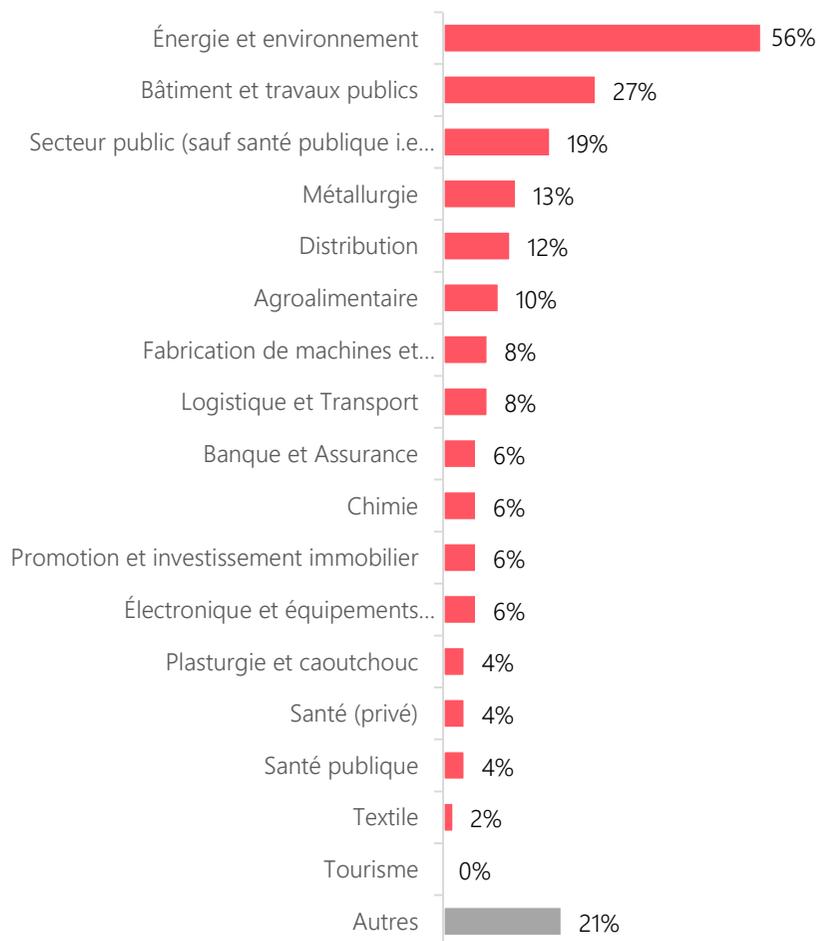
- La **part croissante des effectifs** salariés dans la Branche illustre une **tendance à l'externalisation des fonctions type bureaux d'études** vers des prestataires de la Branche
- Cette part est légèrement **inférieure à la moyenne nationale** qui est de 30% des effectifs de l'ingénierie dans la Branche



L'énergie et le bâtiment, principaux clients du secteur de l'ingénierie en Hauts-de-France

Principaux secteurs clients du secteur

Source sondage KYU Lab



Energie et environnement, premier secteur client

- Le secteur **Energie et Environnement** (dont énergie renouvelables, déchets, eau, dépollution...), est présent dans plus de **la moitié des portefeuilles clients** du secteur. Ce secteur regroupe notamment les projets de développement d'infrastructures d'énergies renouvelables en fort développement dans la région
- Au niveau **national**, c'est le **secteur public** qui a tendance à être **prédominant** dans les portefeuilles clients des entreprises de l'ingénierie de construction : 48% du chiffre d'affaires des sociétés du BTP est réalisé par les collectivités locales et 2% par l'Etat
- L'**ingénierie de construction** régionale est portée par le secteur du **bâtiments et travaux publics** et par le **secteur public**

Une très large diversité de secteurs clients secondaires

- L'ensemble des autres clients présents dans les portefeuilles des entreprises de l'ingénierie de la Branche sont bien **représentatifs de la spécificité du tissu économique régional à dominante industrielle** qui a notamment régulièrement recours à l'**ingénierie de process**
- Les donneurs d'ordre de la **métallurgie**, de la **distribution**, de l'**agroalimentaire**, de la **fabrication de machines** et de la **logistique** ont recours aux services des entreprises d'ingénierie sur des problématiques d'**optimisation des chaînes de production** : automatisation et robotisation (transition numérique), adaptations réglementaires...

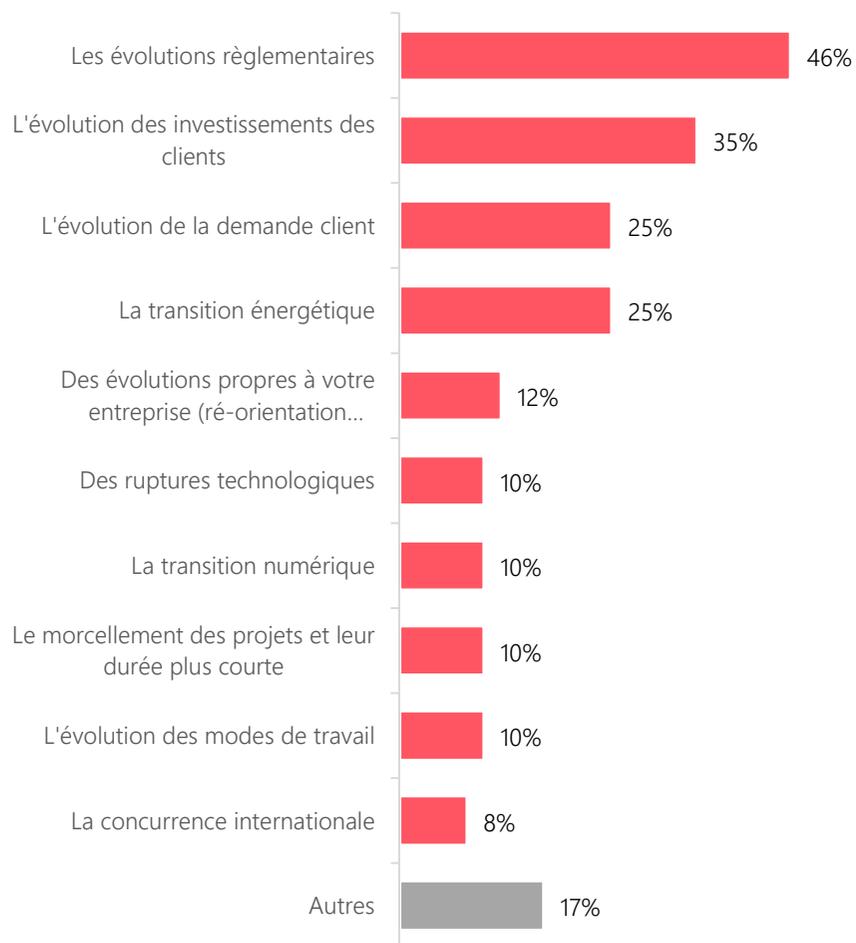


Le contexte réglementaire et l'investissements clients, principales évolutions qui impactent le secteur

← Ingénierie

Principales évolutions qui impactent le secteur

Source sondage KYU Lab



Deux principaux facteurs pèsent sur l'évolution de l'activité du secteur : évolutions réglementaires et investissement client

- 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
- **L'évolution de l'investissement** des clients, en particulier du secteur public est **très impactant pour l'ingénierie** de construction. Le région **Hauts-de-France** a toutefois réussi à maintenir un **niveau d'investissement élevé de l'Etat** en région ce qui a permis à la filière de la construction de se maintenir
- Enfin beaucoup d'acteurs signalent une **baisse des taux rémunérés**, notamment dans l'ingénierie de construction qui serait due en partie à la tendance au **groupement des collectivités locales** pour lancer des appels d'offres

Transition énergétique et ruptures technologiques : deux tendances de fond qui impactent le secteur

- La **transition énergétique** se concrétise notamment à travers le renforcement des réglementations thermiques (RT 2012 & 2020) et le développement des énergies renouvelables. Ces deux tendances constituent des **opportunités fortes** pour les acteurs de l'ingénierie mais les obligent aussi à **s'adapter et à former leurs équipes**
- **Le déploiement du 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)



La modernisation de l'industrie et les grands projets d'infrastructures de transports, principaux relais de croissance pour l'ingénierie

← Ingénierie

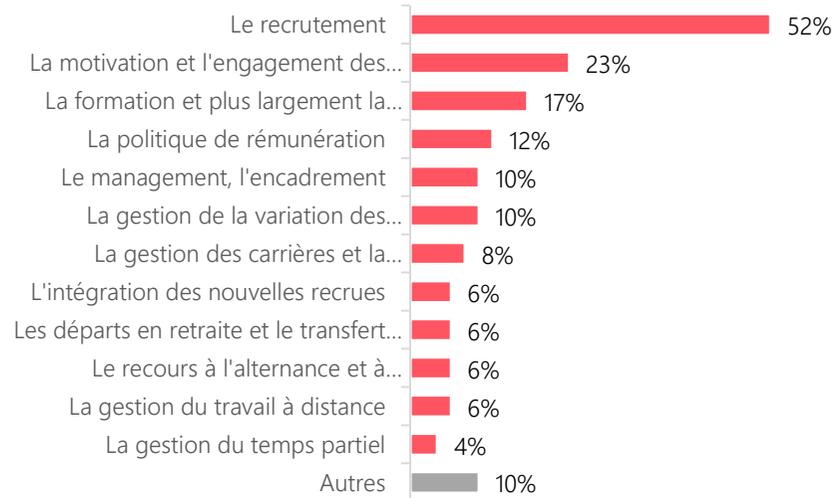
Secteur	Facteurs d'évolution	Opportunités pour le secteur	Potentiel économique
Agroalimentaire Chimie-Pharma Matériaux	<ul style="list-style-type: none"> Modernisation des unités de production, automatisation Développement des enjeux de traçabilité et de recyclage 	<ul style="list-style-type: none"> Mise au norme des installations face aux nouvelles réglementations environnementales et sanitaires Automatisation des processus productifs 	
Secteur public	<ul style="list-style-type: none"> Grands projets de développement d'infrastructures de transport (ferroviaire, routier, fluvial...) 1,3 Mds d'investissements 	<ul style="list-style-type: none"> Projets de construction et de rénovation d'infrastructures de transport (canaux, ports...) Rénovation énergétique des bâtiments publics 	
BTP Energie et environnement	<ul style="list-style-type: none"> Grands projets de modernisation d'infrastructures de transport Généralisation de la maquette numérique (BIM) REV3 centré sur l'efficacité énergétique Renforcement législatif sur la gestion des déchets 	<ul style="list-style-type: none"> Réaménagement des ports (Calais, Dunkerque) et des canaux Complexification des projets sollicitant l'ingénierie Croissance des enjeux de performance énergétique Evolution des pratiques de conception (BIM) Projet de construction d'un EPR en discussion 	
Fabrication machines Métallurgie	<ul style="list-style-type: none"> Evolutions fortes des processus industriels : robotisation, digitalisation, transition énergétique... 	<ul style="list-style-type: none"> Automatisation et numérisation des processus de production, automobile et aéronautique, métallurgie Développement des techno de fabrication additive 	
Distribution	<ul style="list-style-type: none"> Développement de nouvelles plateformes logistiques automatisées Externalisation des compétences hors cœur de métier 	<ul style="list-style-type: none"> Construction de nouvelles infrastructures Conception de nouveaux processus et outils de préparation de commandes Sous-traitance de la gestion immobilière, de la maintenance et de la logistique 	
Logistique et transport	<ul style="list-style-type: none"> Développement de plateformes logistique "XXL" 	<ul style="list-style-type: none"> Projets de construction de bâtiments et d'infrastructures Conception des processus de gestion des flux 	



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

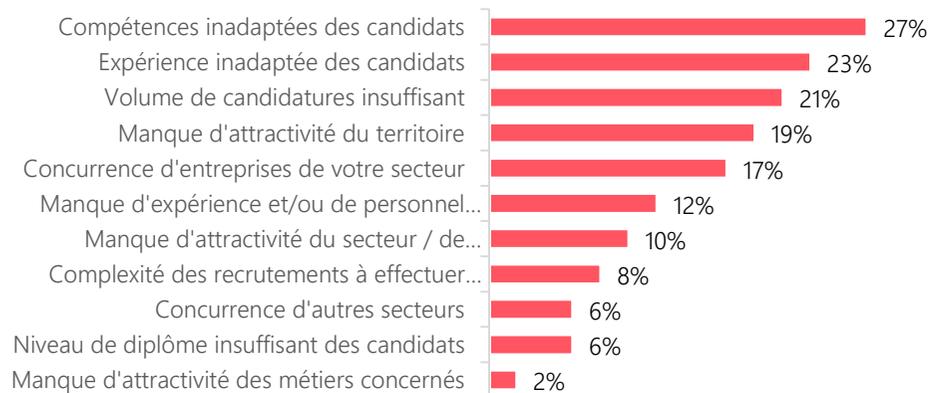
Principales difficultés RH éprouvées dans le secteur de l'ingénierie

Source sondage KYU Lab



Principales raisons des difficultés de recrutement dans l'ingénierie

Source sondage KYU Lab



35%



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

1 300



créations nettes d'emplois non pourvues faute de candidats sur les 12 derniers mois (*données déclaratives – Sondage KYU Lab*)

Une région bien dotée pour la formation des ingénieurs

- Le secteur de l'ingénierie souffre d'une **tension au recrutement supérieure à la moyenne des autres secteurs de l'économie en Hauts-de-France**. Ainsi **38% des recrutements sont jugés difficiles** dans le secteur contre 27% tous secteurs confondus (source Pôle Emploi – BMO)
- Le nombre de **créations nettes d'emplois déclarés non pourvus est important** (1 300) au vu des effectifs du secteur (13%). Pour certains acteurs cela s'explique par la **proximité avec l'Île-de-France** qui constitue un gros pôle d'attractivité pour les diplômés, notamment par des salaires plus élevés.

Des profils rares et mobiles

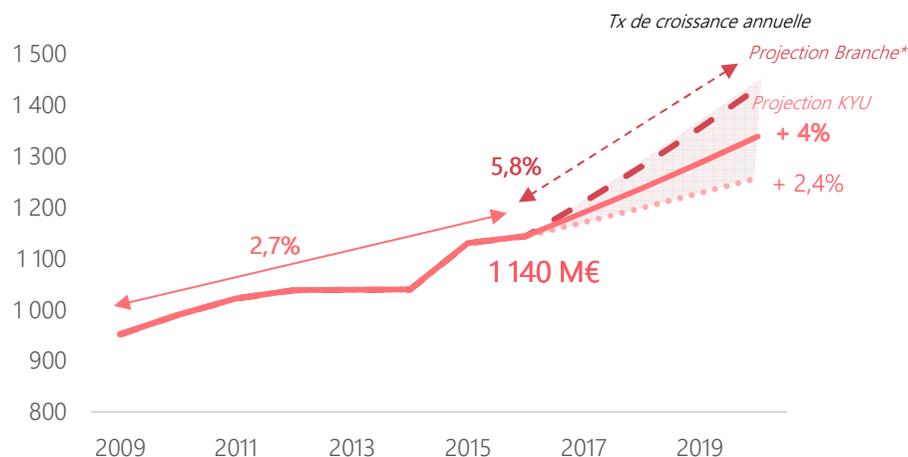
- De même plusieurs employeurs expliquent le manque de profils par le **choix fréquent d'ingénieurs de s'orienter vers d'autres activités** de service (finance, conseil...)



Croissance anticipée sur le secteur de l'ingénierie

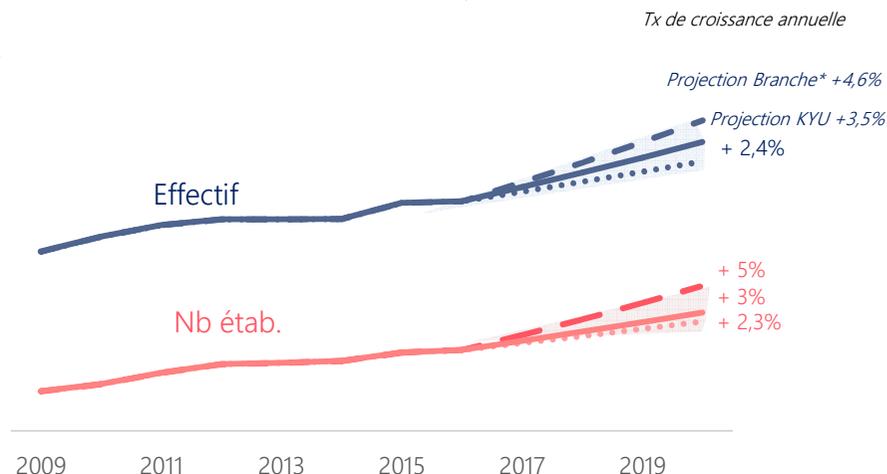
Evolution annuelle moyenne du CA (en millions d'euros)*

Enquête KYU Lab



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés de l'ingénierie en Hauts-de-France*

Source : ACOSS et Enquête KYU Lab



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises du secteur de l'ingénierie anticipent une accélération de leur rythme de croissance pour les années 2017-2020 (+2,7% de CA mesuré sur la période 2009-2016, +5,8% par an anticipé sur 2017-2020). Au regard des évolutions passées et des ces données déclaratives, **KYU Lab anticipe une croissance de 4% par an du CA entre 2017 et 2020.**

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par plus de **1 400 emplois nets créés par le secteur de l'ingénierie sur la période 2017 – 2020 en Hauts-de-France, soit 450 par an**, suite à une augmentation constatée **de plus de 1 200 emplois sur la période 2009 – 2016, soit près de 180 par an.**

Le secteur de l'ingénierie en 2020 en Hauts-de-France**



1 400
établissements



10 800
emplois



1,34 Mds €

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

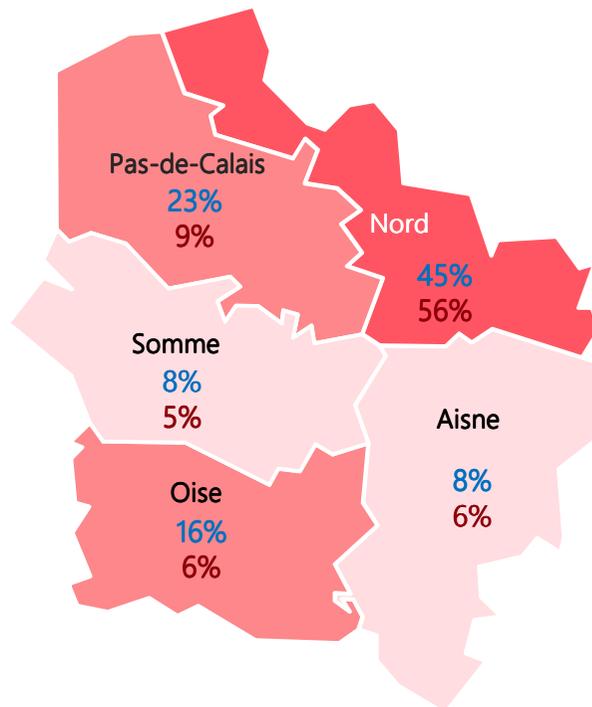
*Les projections Branche sont basées sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les personnes interrogées. Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions. ** Sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts à création



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 277)
Radiations (sur un total de 267)

1 381 créations et **1 103 radiations** d'entreprises sur les secteurs de la Branche en Hauts-de-France en 2016

↳ Parmi lesquelles **277 créations** (20%)
 et **267 radiations** (24%) 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 **20% des créations d'entreprises** sur les secteurs de la Branche
- Le département du **Nord** concentre **45% des créations d'entreprises** sur le secteur de l'ingénierie (contre 65% des créations sur le secteur du numérique)



La diversification, principal axe de développement pour les entreprises de l'ingénierie

Principaux axes de développement du secteur

Source sondage KYU Lab



Se réorganiser en interne et se réorienter en externe

- La volonté, des entreprises de Hauts-de-France, de diversifier les secteurs client est également valable pour le **développement de nouvelles d'offres**
- Cette diversification passe en général par le développement de **nouvelles compétences proches du cœur de métier**
- La **transition énergétique** et le **renforcement des réglementations environnementales** tirent de **nouveaux besoins** sur l'exploitation des bâtiments, la gestion de la déconstruction, des déchets et le développement de la production d'énergie renouvelables

Développer des partenariats pour étoffer ses compétences

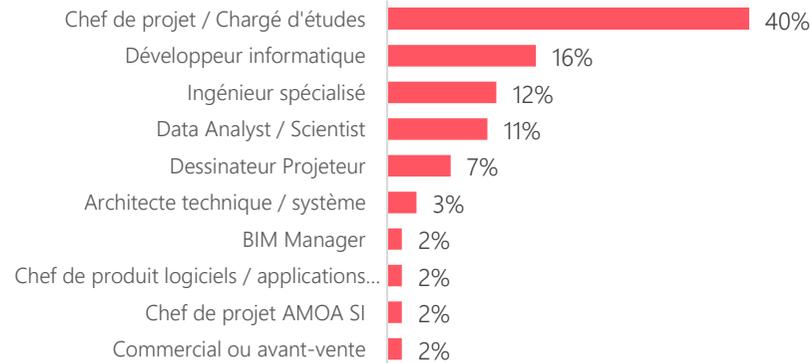
- Face à la tendance aux **regroupement des collectivités locales** et à l'augmentation de l'importance des appels d'offres, les petits acteurs développent de plus en plus de **partenariats pour répondre à la fois à des problématiques capacitaires et de compétences**
- La signature de nouveaux **partenariats pour les sociétés d'ingénierie avec des experts du BIM**, des bureaux d'étude ou des cabinets d'architectes, permet le rassemblement d'un large panel de compétences dans une même équipe
- 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



Un besoin fort en chefs de projets / chargés d'études

Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Ex : « 10% des projets de création de postes portent sur le métier de chargé d'études »

3 500 personnes à former dans les 2 ans sur ces compétences

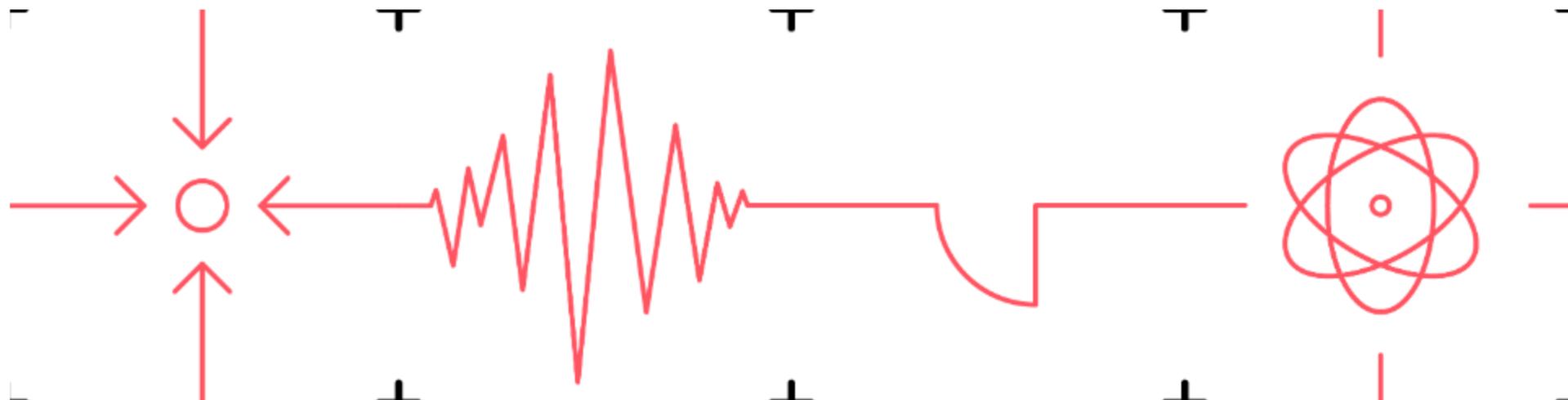
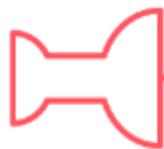
Source sondage KYU Lab



- Le **fort besoin en chef de projets** s'explique en grande partie par la tendance au **morçèlement des projets** qui implique pour les entreprises de devoir gérer un plus grand nombre de sujets en parallèle
- L'importance des projets de créations de postes autour du **numérique**, (développeur, Data analyst, AMOA SI, BIM) provient de **l'effet transition numérique**. Les entreprises ont conscience de l'enjeu et anticipent un nombre important de création des postes
- Le poste de **BIM Manager ressort peu** parmi les projets de création de postes. Cela peut s'expliquer par la **forte part de TPE** dans la région pour qui le BIM ne s'est pas encore imposé et/ou qui ne peuvent pas se permettre de créer un poste dédié

- En miroir des créations de postes de chefs de projet, la compétence **de gestion de projet** ressort comme **priorité** de formation pour **faire évoluer des collaborateurs vers ces postes** difficiles à pourvoir
- Le développement des **compétences numériques** (développement d'application, outils numérique) ressort comme prioritaire pour accompagner la **transition numérique du secteur**
- La **polyvalence** (technique et sectorielle) permet de limiter la taille des équipes dans un fonctionnement par projets. Les profils expérimentés, **agiles, autonomes et innovants** sont donc recherchés en priorité

3.3 - Secteur des Etudes et du Conseil





Le secteur du Conseil et des études : des métiers diversifiés et des portefeuilles clients reflète le dynamisme des acteurs économiques régionaux



980 établissements

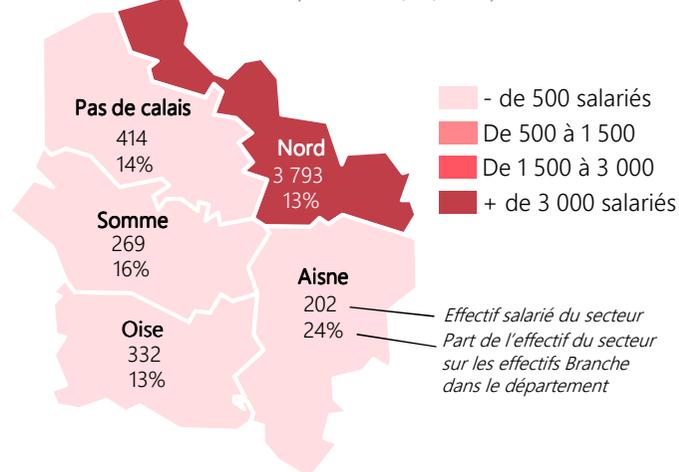
5 250 salariés

700 M€ de CA 2016

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

Répartition géographique des effectifs du numérique

Source DADS (chiffres 31/12/2014)



Les effectifs salariés des secteurs du conseil et des études représentaient en 2014 **14% des effectifs totaux de la Branche en région** (4 secteurs confondus). Cette proportion s'est affaiblie depuis 2010 du fait de la **croissance forte des effectifs du secteur numérique**.

Poids régional et dynamisme économique

- En Hauts-de-France, le secteur affiche une **croissance** annuelle de ses effectifs salariés de 2%/an et de **2,8%/an** de ses établissements entre 2010 et 2016 contre respectivement 3%/an et 4%/an au niveau national. La création d'entreprises sans salarié est courante
- 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 du secteur se concentrent en **très large majorité** dans le département du **Nord** avec **76% des effectifs régionaux**, tandis que **l'Aisne** est le département **le plus faiblement représenté dans le secteur** avec 4% des effectifs
- L'Ile-de-France** compte plus de 80 000 salariés du secteur soit **16 fois plus qu'en Hauts-de-France**, pour une population 5 fois supérieure, soulignant le **poids régional et la spécificité de l'Ile-de-France** sur ce secteur

Un secteur très diversifié

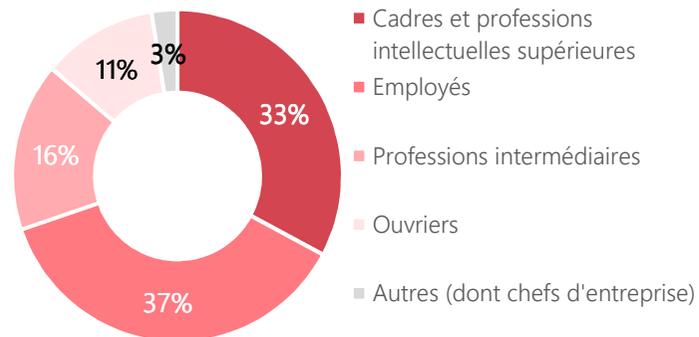
- Le secteur du conseil rassemble un **panel de métiers particulièrement diversifié** en matière de **compétences-métier** et de **spécialités sectorielles** (management, organisation, recrutement, marketing...). Le **conseil en stratégie** quant-à-lui **majoritairement centralisé à Paris** près des **sièges sociaux** des entreprises clientes, est **relativement peu présent en région**
- Les **spécialités sectorielles** sont le **reflet du tissu économique régional** avec des secteurs clients tels que la **distribution**, **l'agroalimentaire** et la **fabrication d'équipements de transports** (automobile, ferroviaire, aéronautique)



Socio-démographie : un secteur à parité, dont la part de cadres et de CDI est la moins importante parmi l'ensemble des secteurs de la Branche

Ventilation des CSP de la Branche en Hauts-de-France

Source DADS (chiffres 31/12/2014)



48% d'hommes



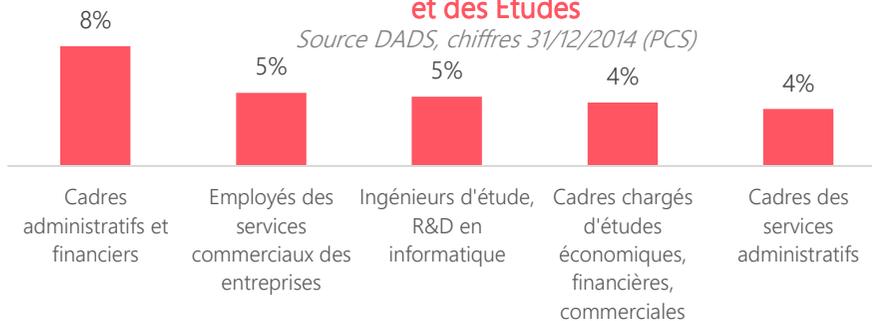
76% de CDI

Emploi cadres

- Globalement, l'hétérogénéité des CSP dans le secteur est due à la grande diversité des activités et des niveaux et types de diplômes requis et au poids du sous-secteur enquêtes et études qui compte une part importante de professions intermédiaires
- Cette surreprésentation des employés par rapport à l'ensemble de la Branche peut donc s'expliquer par la présence d'entreprises d'études et de recrutement employant des chargés d'études/recherches (sondages, enquêtes)

Les 5 métiers les plus représentés des secteurs du Conseil et des Etudes

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

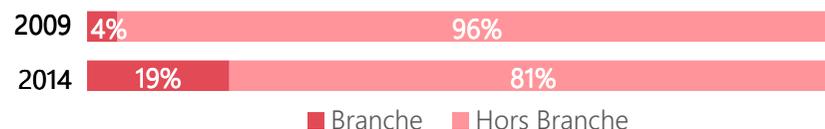


Recrutement et types de contrats

- La plus faible proportion de CDI (76%) par rapport à la Branche (87%), s'explique notamment par le recours courant du sous-secteur des études aux contrats courts
- Les difficultés de recrutement et le manque de candidatures sont moins marqués sur le secteur conseil-études. Un phénomène dû à un vivier de diplômés plus conséquent car plus diversifié

Répartition des effectifs salariés sur des métiers du Conseil et des Etudes

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



Répartition Hommes/Femmes

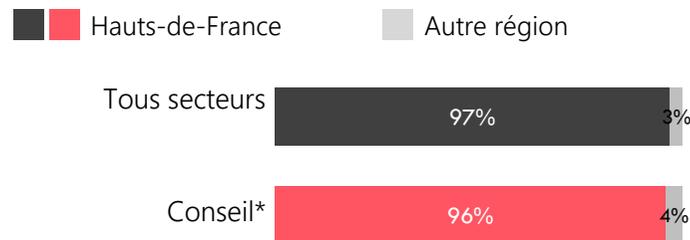
- Le secteur est à parité (48% d'hommes, 52% de femmes) contrairement à celui du numérique et de l'ingénierie
- On note toutefois une répartition genrée des professions au sein du secteur : le recrutement ou les études sont souvent plus féminins que les autres



Le conseil et les études, un secteur qui bénéficie d'une tendance croissante à l'externalisation et se rapproche ainsi des moyennes nationales

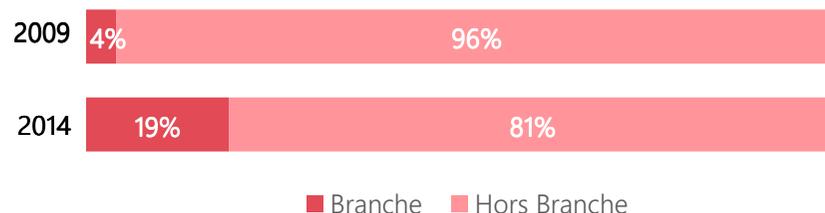
Lieux de travail antérieur des salariés du numérique*

Source INSEE Recensement Population 2013, traitement KYU Lab



Répartition des effectifs salariés sur des métiers du Conseil et des Etudes

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



*Traitement à partir du NAF88 : Conseil = Conseils de gestion



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

- ▶ **633% 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

Lieux de travail antérieur des salariés

- 96% des salariés travaillant actuellement dans le secteur du conseil et des études de la Branche dans la région travaillaient déjà en Hauts-de-France pour leur précédent poste. Une moyenne proche de la moyenne régionale tous secteurs confondus.

Part des effectifs dans la Branche

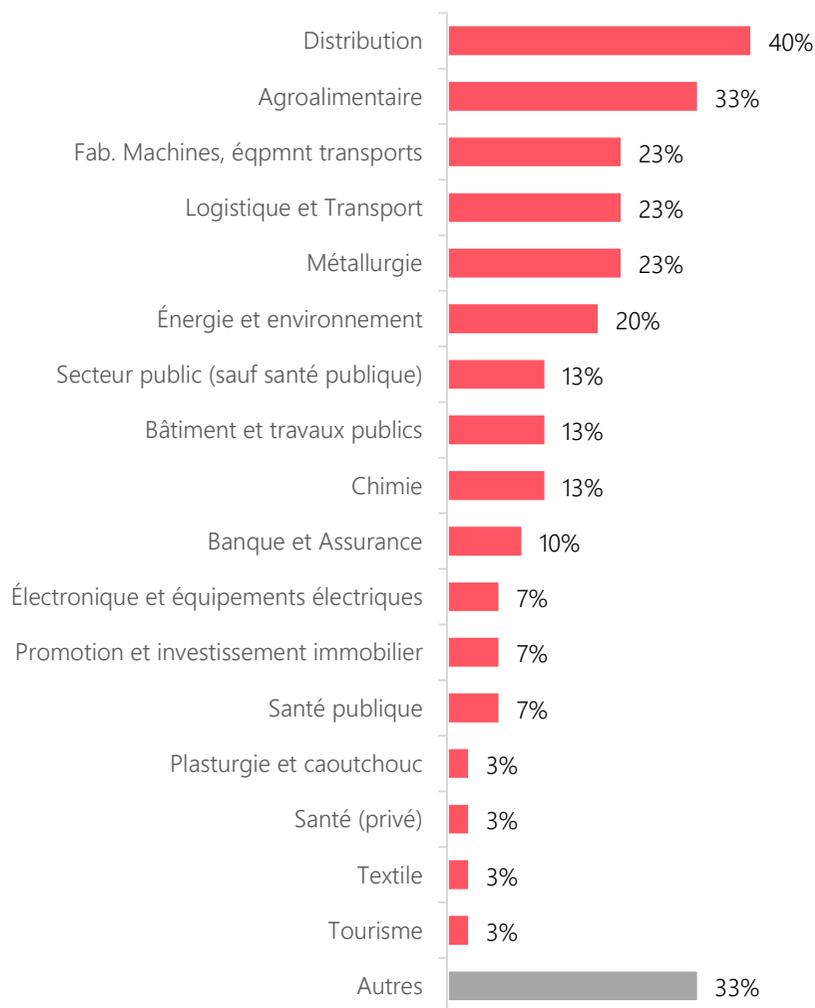
- La **part croissante des effectifs salariés sur des métiers du conseil et des études** dans la Branche illustre une **tendance à l'externalisation des activités de conseil et d'études** vers des prestataires de la Branche
- Cette part est légèrement **inférieure à la moyenne nationale** qui est de 24% des effectifs du conseil et des études dans la Branche



Une forte diversité de clients, reflet du tissu économique des Hauts-de-France

Principaux secteurs clients du secteur

Source sondage KYU Lab



Des portefeuilles clients particulièrement diversifiés

- Grâce à la **grande diversité de ses expertises sectorielles**, le conseil s'adresse à l'ensemble des secteurs économiques, tant pour des besoins *organisationnels et stratégiques* (management), que *communicationnels et d'image* (relations publics, marketing, communication), *RH* (formation/recrutement), *ou d'études* (de marché, sectorielles, prospectives, enquêtes et sondages...)
- Les **problématiques-clients** sont à leur tour très diverses, en lien avec le **développement stratégique de l'entreprise** : étude de marché, d'impact, positionnement stratégique, développement international, conduite du changement, recrutement et formation etc.
- Le **développement du secteur** est notamment lié aux **dynamiques d'externalisation** des activités gravitant autour du cœur de métier des entreprises clientes (spécialisation par division du travail, optimisation des coûts)

Accompagner le développement des entreprises de la région

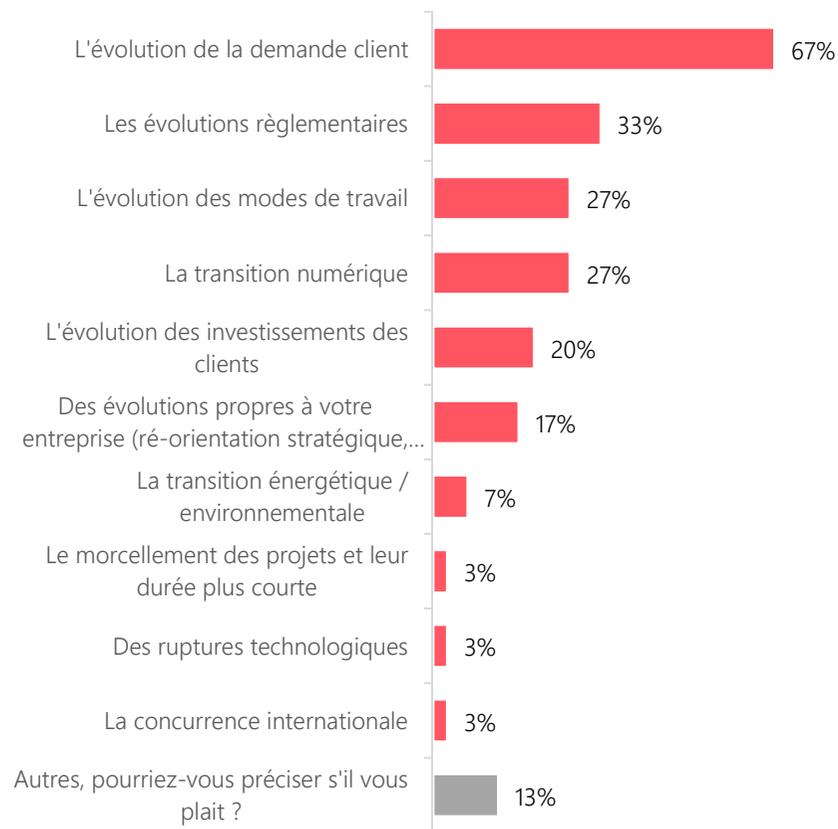
- Les **secteurs clients** du secteur reflètent le tissu économique local avec une **prédominance de la distribution**. Ce secteur connaît une période de mutation importante et sollicite les entreprises du conseil (supply chain, organisation, RH...) pour l'accompagner
- L'**évolution des organisations** et des **processus industriels** des secteurs de **l'agroalimentaire et de la fabrication d'équipement de transport** apparaissent régulièrement dans les missions des entreprises du conseil : optimisation des chaînes de production, gestion des risques, numérisation des procédés logistiques...



Un secteur fortement dépendant de la situation conjoncturelle régionale

Principales évolutions qui impactent le secteur

Source sondage KYU Lab



L'évolution de la demande client, première variable impactant l'activité des entreprises du conseil

- L'activité des entreprises du conseil dépend largement de **conjoncture économique régionale et nationale**, leur activité allant de pair avec celle des **acteurs économiques locaux**. Ces derniers ont recours au conseil s'ils ont une volonté de développement associée à une capacité de financement d'un prestataire extérieur
- Les **évolutions réglementaires** impactent particulièrement les sociétés de conseil qui interviennent dans de très nombreux secteurs de l'économie : ANI 2014, réforme de la formation professionnelles, évolution des réglementations environnementales

Tendances nationales particulièrement à l'œuvre dans la région

- La **transition numérique modifie l'ensemble des pratiques de travail** et des interactions au sein de l'entreprise de conseil (télétravail, travail collaboratif, nouveaux outils de gestion, de traitement et d'analyse de données, outils de développement RH...) mais également en **externe** (communication, relation client, vente en ligne, offres d'outils digitaux...)
- **L'évolution des modes de travail au sein des organisations** est un signal régional faible mais au fort potentiel de développement et d'impact sur le secteur du conseil en termes de **prestations d'accompagnement du changement** (conseil RH et en management)



Le secteur public et l'industrie, principaux relais de croissance pour le conseil et les études

← Conseil

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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Révision des ERP administratifs : accompagnement du changement ▪ Conseil en organisation et accompagnement du changement 	
Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Automatisation des processus productifs ▪ Développement des enjeux de traçabilité, gestion des stocks et renforcement du lien entre nutrition et santé 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accompagnement en conduite du changement ▪ Développement de services en ligne et d'objets connectés 	
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) 	
Logistique et transport	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développement de nouvelles plateformes "XXL" entièrement automatisées 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Support en gestion de la supply chain et en accompagnement au changement 	
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) 	
Banque & Assurances	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diversification des acteurs ▪ Digitalisation de la relation client ▪ Valorisation du réseau d'agences 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conseil en marketing digital ▪ Refonte et/ou optimisation de la relation client 	
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 	

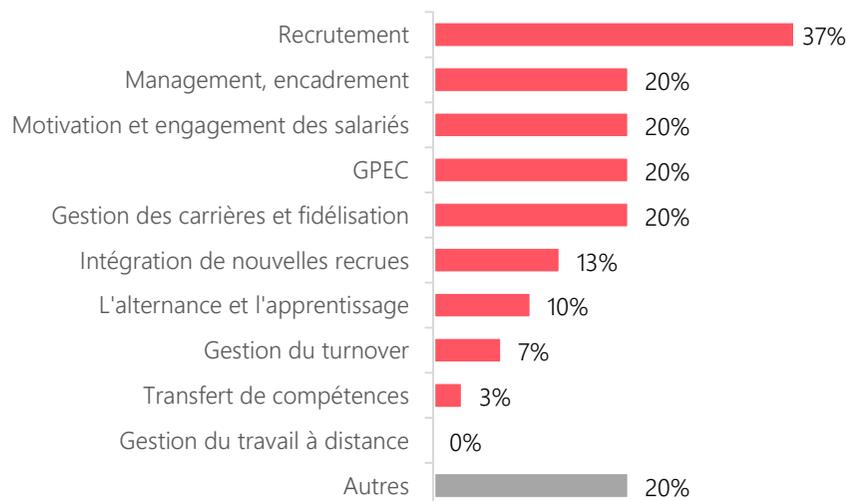


Le recrutement, principale difficulté RH pour les acteurs des études et du conseil

← 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



15%



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

800



créations nettes d'emplois non pourvues faute de candidats sur les 12 derniers mois (*données déclaratives – Sondage KYU Lab*)

Des candidatures inadaptées aux besoins des cabinets de conseil

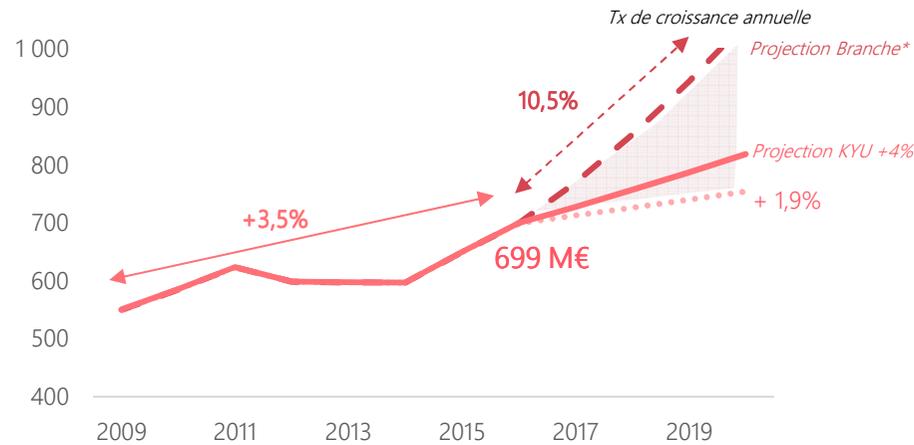
- Certains professionnels du secteur du conseil déclarent souffrir d'un **manque d'attractivité des métiers du conseil et de la région** (en particulier en dehors de la métropole lilloise)
- Le nombre de **créations nettes d'emplois déclarées non pourvus est important** (800) au vu des effectifs du secteur (16%). Pour certains acteurs, cela s'explique par la **proximité avec l'Île-de-France** qui constitue un gros pôle d'attractivité pour les diplômés, notamment par des salaires plus élevés
- 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
- Plus d'1/4 des entreprises interrogées ont déclaré avoir **fait évoluer leurs pratiques de recrutement** pour répondre aux difficultés de recrutement
- Les entreprises passent de plus en plus par des **nouveaux médias** comme LinkedIn, Indeed, Monster... aux dépens de l'APEC et de Pôle Emploi par exemple



Croissance anticipée sur le secteur du conseil et des études – Un optimisme fort des acteurs locaux

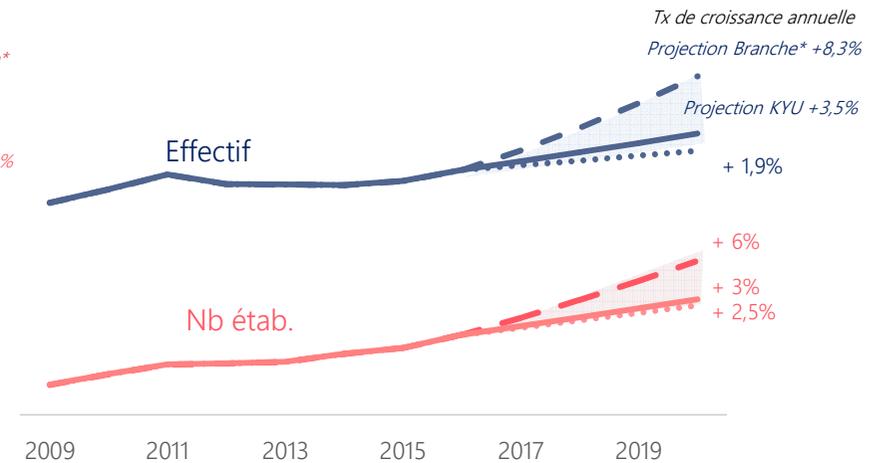
Evolution annuelle moyenne du CA (en millions d'euros)*

Enquête KYU Lab



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du conseil et des études en Hauts-de-France*

Source : ACOSS et Enquête KYU Lab



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises des secteurs du conseil et des études sont optimistes et anticipent une forte accélération de leur rythme de croissance pour les années 2017-2020 (+3,5% de CA mesuré sur la période 2009-2016, +10,5% par an anticipé sur 2017-2020). Au regard des évolutions passées et des ces données déclaratives, **KYU Lab anticipe une croissance de 4% par an du CA entre 2017 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 **500 emplois nets créés par les secteurs du conseil et des études sur la période 2017 – 2020 en Hauts-de-France, soit 170 par an**, suite à une augmentation constatée **de plus de 700 emplois sur la période 2009 – 2016, soit près de 100 par an.**

Les secteurs du conseil et des études en 2020** en Hauts-de-France



1 100 établissements



6 000 emplois



820 M€

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

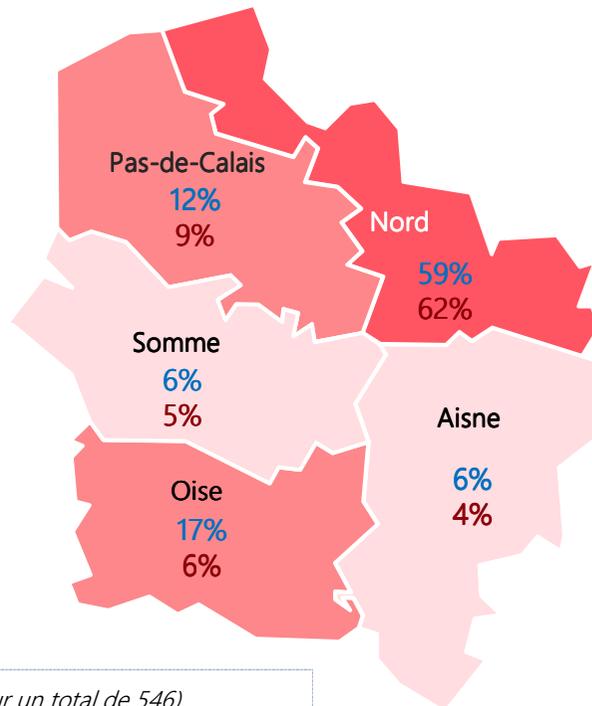
*Les projections Branche sont basées sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les personnes interrogées. Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions. ** Sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts à création



Dynamique de création et de radiation d'entreprises sur le secteur du 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 546)
Radiations (sur un total de 421)

1 381 créations et **1 103 radiations** d'entreprises sur les secteurs de la Branche en Hauts-de-France en 2016

Parmi lesquelles **546 créations** (39%) et **421 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 **39%** des créations d'entreprises sur les secteurs de la Branche
- Le département du **Nord** concentre **59%** des créations d'entreprises sur le secteur du conseil et des études (contre 45% des créations sur le secteur de l'ingénierie)

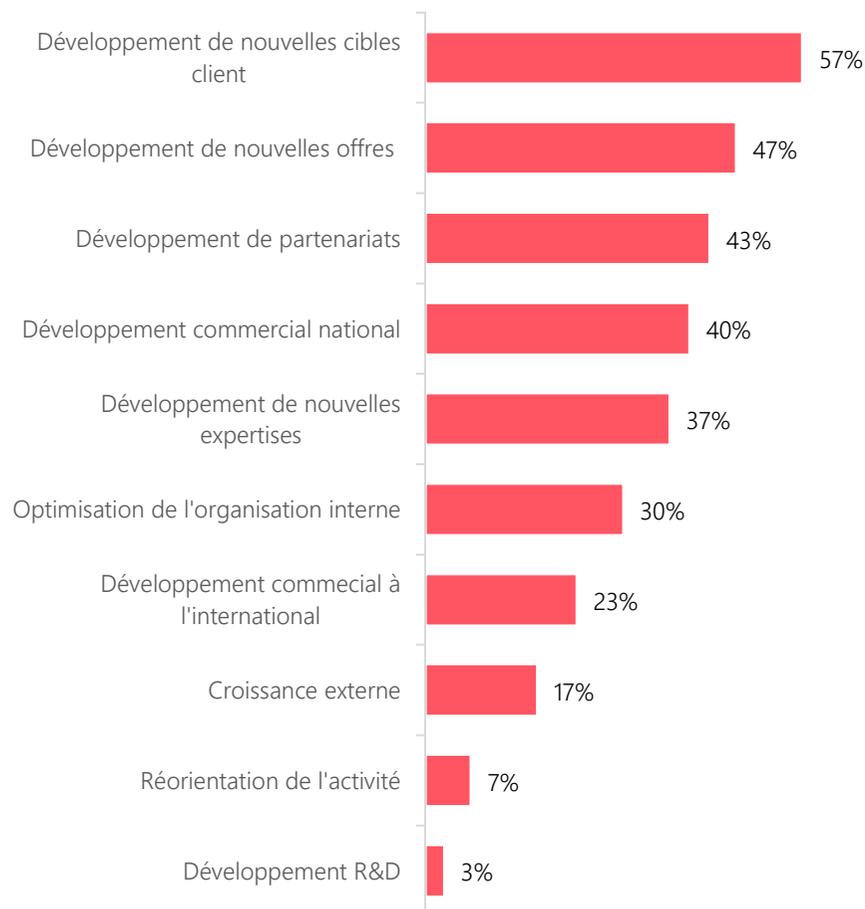


Des objectifs de diversification des clients et des offres pour les prochaines années

← Conseil

Principaux axes de développement du secteur

Source sondage KYU Lab



Diversification, digitalisation et mutualisation

- Plus d'1 entreprise sur 2 déclare développer de nouvelles **cibles client** et de nouvelles **offres**. Ce qui démontre une **forte volonté de développement** ainsi qu'une bonne **confiance dans l'environnement économique** de la région Hauts-de-France
- 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** ou 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 des projets** et de **mutualisation des coûts**

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)



Impacts des évolutions sur les métiers et les compétences

Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Lecture : ¼ des projets de création de postes dans le secteur porte sur le métier de Chargé d'étude

5 000 personnes à former dans les 2 ans sur les compétences suivantes

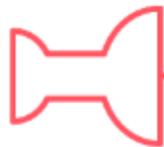
Source sondage KYU Lab



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

- Les besoins en **Chargés d'études / Chefs de projets** sont très nets sur les créations de postes. Ce besoin souligne notamment la **tendance au morcèlement des projets** qui implique de devoir gérer parallèlement un nombre plus important de projets
- La création de postes **commerciaux** ressort comme 2nd besoin. Les cabinets expriment le besoin de **développer leur force commerciale** pour trouver des **relais de croissance**
- La volonté de créer des postes de **Développeur et AMOA SI** (12% en cumulé) est liée à **l'accélération de la transition numérique** notamment à travers le traitement de données de plus en plus nombreuses (Big data...)
- En termes de compétences, la **vente** arrive en 1^{ère} position. Des professionnels du secteur déclarent vouloir développer ces compétences sur les **profils plus techniques (complémentarité de compétences)** capables d'évoluer dans des **secteurs d'activités différents** (connaissances sectorielles 9%)
- **L'esprit d'initiatives et l'entrepreneuriat** 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 / d'expertises, de secteurs clients...

3.4 - Secteur des métiers de l'évènement





Les effectifs sectoriels régionaux les plus faibles de la Branche, stables, et concentrés dans le Nord. Une réalité faiblement représentative de la dynamique nationale

← Evénement



~50

établissements



224

salariés



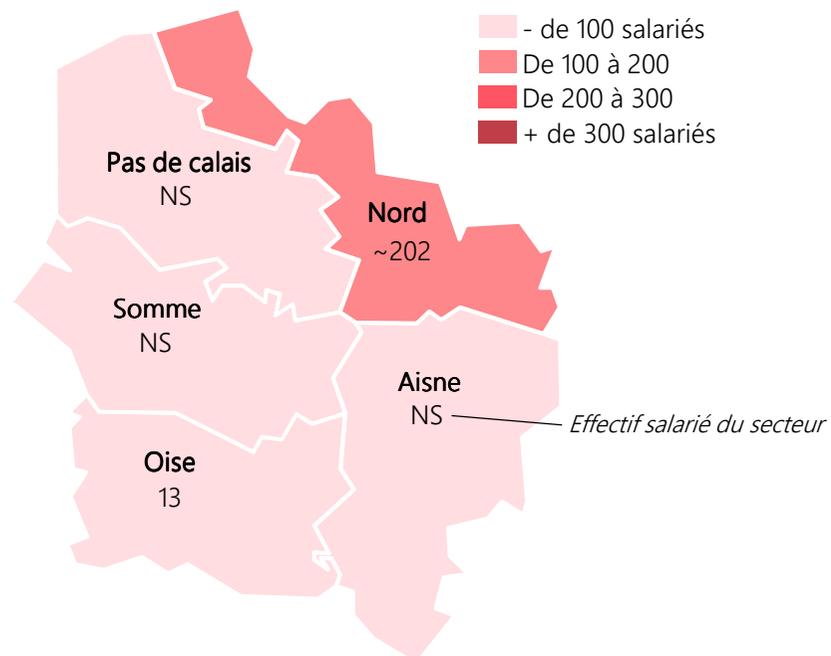
45 M€

de CA 2016

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

Répartition géographique des effectifs de l'événementiel

Source DADS (chiffres 31/12/2014)



Poids régional et dynamisme économique

- Le secteur de l'événement représente **0,5% des effectifs salariés totaux de la Branche** dans la région et **1,6%** des effectifs du secteur au niveau **national**
- Entre 2010 et 2016, le secteur affiche une **stabilité de ses effectifs-salariés** et du nombre de ses **établissements dans la région**. Toutefois, **au niveau national**, le secteur affiche une **décroissance de 1,8%/an** de ses effectifs et de **-3,5%/an** de ses établissements
- Le nombre d'**intentions de recrutements** dans le secteur **dans la région en 2016** représente **8%** du total national (soit 596 recrutements). L'**Île-de-France** concentre la **plus grande part** des intentions de recrutements du secteur : **40%**, suivi par l'**Auvergne-Rhône-Alpes** avec **10%** (Source Observatoire dynamique, 2016)

Des événements plus nombreux mais plus courts

- Face aux **restrictions budgétaires** des donneurs d'ordres, la tendance est au **raccourcissement des durées des événements**
- Avec des événements **plus courts mais plus nombreux**, les exploitants et organisateurs d'événements sont contraints par des **délais d'organisation plus courts**. L'enjeu étant d'amortir des infrastructures coûteuses
- Les événements sur des **thématiques numériques** (jeux vidéos, cyber sécurité...), ou **Design/Décoration** ainsi que les **congrès médicaux** se développent beaucoup tandis que des événements comme des foires commerciales ont tendance à disparaître dans la région

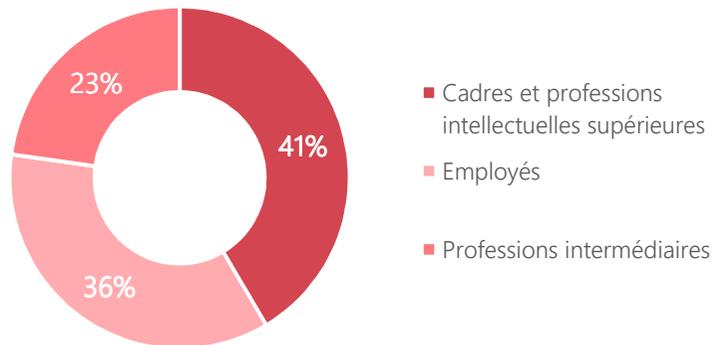


Socio-démographie du secteur de l'événement : le plus féminisé et le plus hétérogène de la Branche en matière de CSP

← Evénement

Ventilation des CSP du secteur en Hauts-de-France

Source DADS (chiffres 31/12/2013)



49% d'hommes



90% de CDI

Emploi cadres

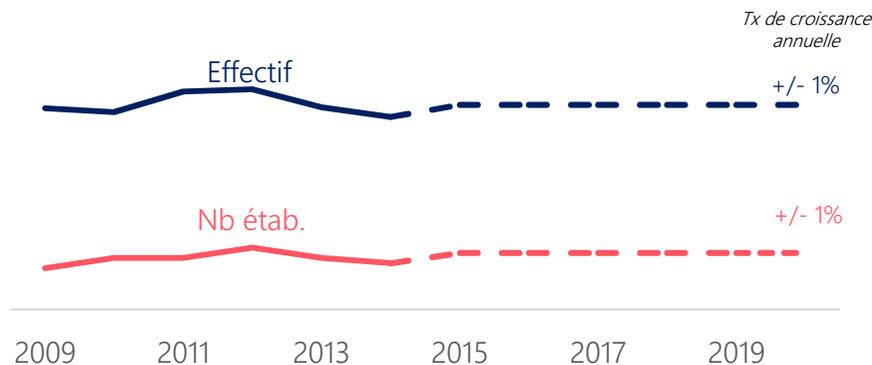
- La proportion de cadres dans le secteur de l'événement est celui de la Branche qui présente **la plus faible proportion de cadres** dans la région (33%) en raison d'une grande variété des statuts et des métiers, spécificité du secteur

Types de contrat

- On retrouve également une part **importante de contrats à durée indéterminée** dans ce secteur dans la région, à quasi égalité avec les secteurs du **numérique (89%)** et de **l'ingénierie (91%)**, et plus élevée que dans le conseil (76%)
- Un **chiffre à relativiser** toutefois, au vu du **très faible effectif du secteur dans la région**, qui n'est pas tout à fait représentatif de la réalité nationale (où l'on retrouve une présence importante de contrats courts et flexibles, et 63% de CDI seulement en 2016)

Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur en Hauts-de-France

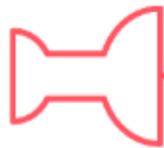
Source ACOSS et projections KYU Lab



Répartition Hommes/Femmes

- 51%** des employés du secteur de la Branche étant des **femmes**, il est, avec celui du conseil, **l'un des seuls secteurs quasiment paritaire**.

3.5 - 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
- Etudes et conseil
- Ingénierie
- Evénement

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 »

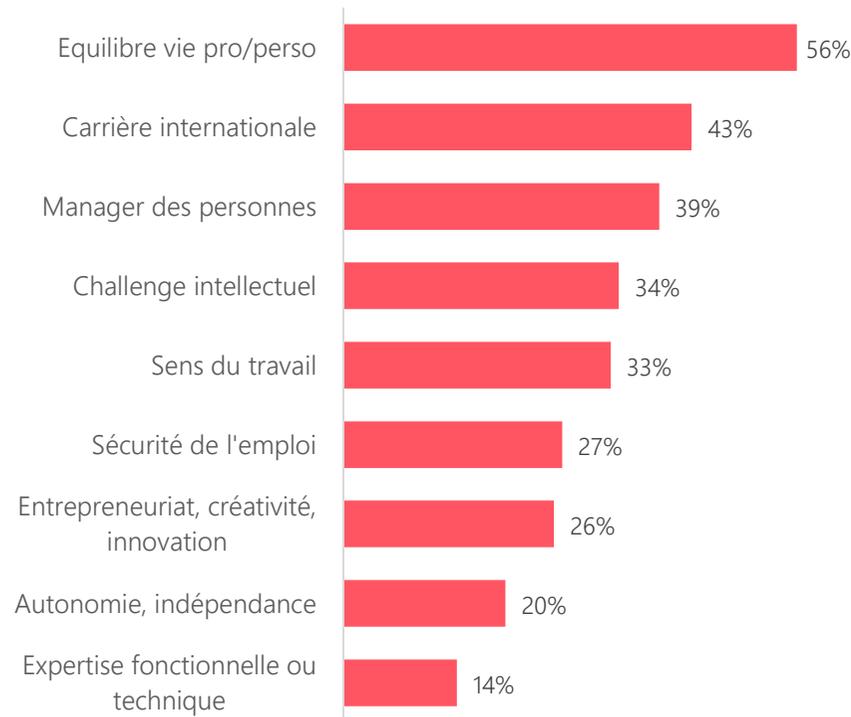
- **Numérique** : le secteur est très présent, on retrouve les géants américains, comme les ESN françaises (ATOS, SopraSteria, Cap Gemini...), ainsi que des start up (Blablacar, Parrot...)
- **Ingénierie** : Technip apparaît dans ce top 100, on retrouve également quelques grands groupes de conseil en 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

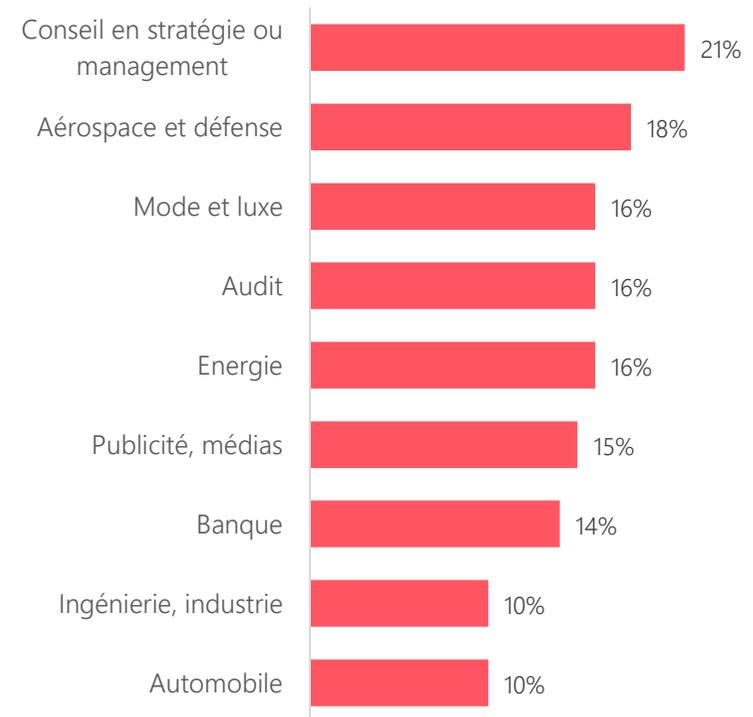
Aspirations professionnelles des étudiants pour leur carrière

Source Universum 2016

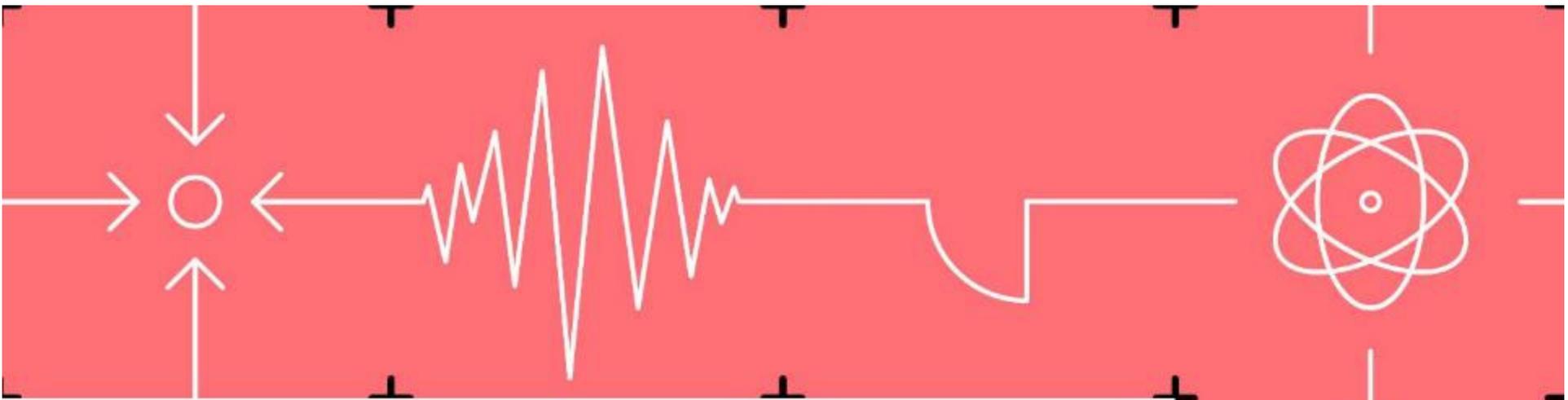


Secteurs plébiscités

Source Universum 2016

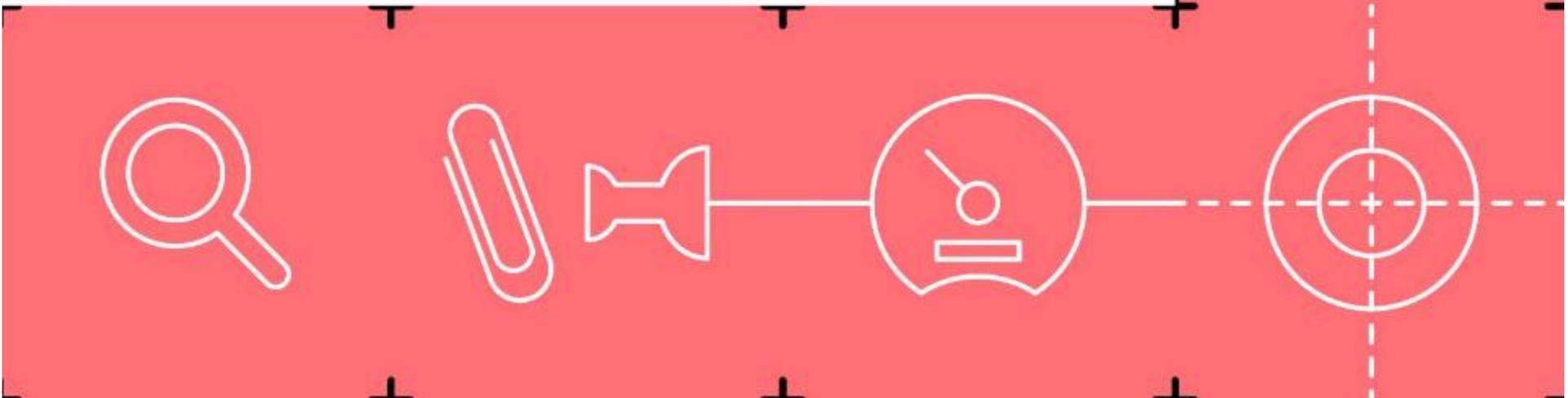


*Plus de la moitié des étudiants recherchent aujourd'hui un équilibre de vie professionnel et personnel, ceci devant l'aspiration à une carrière internationale.
Le secteur du conseil en stratégie ou en management est le plus plébiscité par les étudiants en 2016, ce qui montre une attractivité du secteur de la Branche sur le territoire national.*



4/ Offre et besoins de formation en Hauts-de-France

[← Retour au sommaire](#)





Démarche et méthodologie (1/2)

[Retour](#)

Liste des formations en région Hauts-de-France retenues comme pouvant mener à des métiers de la Branche

Source MENESR 2017 - Traitement KYU Lab

TITRE	SECTEUR	SOUS-SECTEUR
Informatique	Numérique	Numérique
Electronique, génie électrique	Ingénierie	Process
Chimie	Ingénierie	Process
Formation générale aux métiers de l'ingénieur	Ingénierie	Ingénierie
Génie civil	Ingénierie	Ingénierie
Génie des procédés	Ingénierie	Ingénierie
Mécanique, génie mécanique	Ingénierie	Ingénierie
Physique	Ingénierie	Process
Physique et chimie	Ingénierie	Process
Pluridisciplinaire sciences	Ingénierie	Process
Pluridisciplinaire sciences de la vie, de la santé, de la terre et de l'univers	Ingénierie	Environnement
Sciences de la vie	Ingénierie	Environnement
Technologie et sciences industrielles	Ingénierie	Process
Sciences de gestion	Conseil	Management/RH
Sciences économiques	Conseil	Management/RH
Pluridisciplinaire sciences économiques et gestion	Conseil	Management/RH
Psychologie	Conseil	Management/RH
Pluridisciplinaire lettres, langues, sciences humaines	Conseil	Management/RH
Pluridisciplinaire sciences humaines et sociales	Conseil	Management/RH
Sociologie, démographie	Conseil	Management/RH
Sciences politiques	Conseil	Management/RH
Pluridisciplinaire droit, sciences politiques	Conseil	Management/RH
Sciences de l'information et la communication	Événementiel	Événementiel
Sciences politiques	Événementiel	Événementiel

Analyse quantitative

Collecte, traitement et analyse des bases de données statistiques

▪ Besoins et compétences recherchées par les entreprises de la Branche :

- Observatoire Dynamique des Métiers de la Branche (OPIIEC)
- Entretiens (59 à date)
- Groupes de travail (1 à date)
- Sondage KYU Lab (133 répondants)

▪ Effectifs étudiants et diplômés :

- Base Open Data Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (données 2009-2014)

▪ Effectifs demandeurs d'emploi :

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

▪ Données offre de formation :

- Liste OF 2017

Analyse qualitative

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

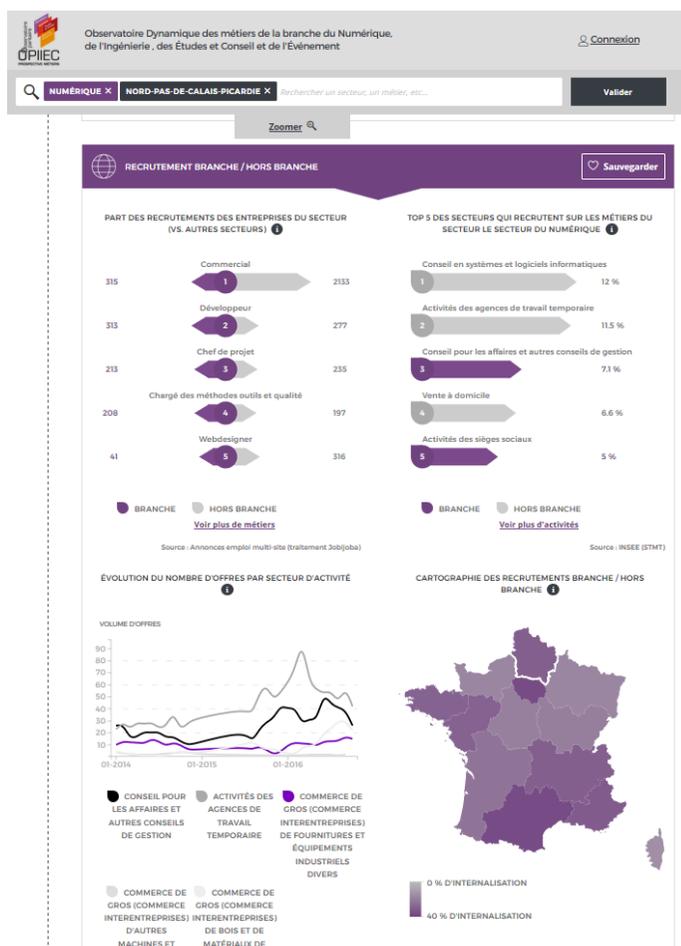


Démarche et méthodologie (2/2)

Observatoire dynamique des métiers de la Branche

Retour

Capture d'écran de l'Observatoire Dynamique des métiers de la Branche



L'analyse des évolutions des métiers et des attentes des entreprises à été réalisée grâce à l'Observatoire Dynamique des métiers de la Branche publié par l'OPIIEC (Observatoire Paritaire de la Branche)

L'Observatoire Dynamique est une plateforme en ligne accessible à tous compilant différentes sources de données pour restituer des informations sur 4 thématiques : marché, recrutement, compétences et formation.

Les données relatives aux dynamiques des métiers et aux attentes des entreprises sont restituées grâce à analyse sémantique réalisées en continue sur toutes les offres d'emploi publiées sur les sites d'offres d'emploi (Pôle Emploi, APEC, Monster, Indeed, Régionsjob, Keljob...)

L'ensemble des informations sont disponibles au niveau national et Branche. Elles peuvent être déclinées au niveau régional et sur les 4 secteurs de la Branche.

<http://observatoire-metiers.opiiec.fr>



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

[Retour](#)

Evaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles en Hauts-de-France

Source : Sondage et projection KYU Lab sur la période 2017-2020

Données annuelles	 Numérique	 Ingénierie	 Conseil
Recrutements à réaliser	1 600	500	200
Créations nettes d'emplois	1 500	450	170
Départs en retraite	150	80	40
Candidats disponibles	1 300	2 000	1 300
Jeunes diplômés	550	600	850
Demandeurs d'emploi en reconversion	850	1500	570

Indice de tension au recrutement

	 Numérique	 Ingénierie	 Conseil
	0,75	4	5
	candidats pour 1 poste	candidats pour 1 poste	candidats pour 1 poste

Tandis que les secteurs de l'ingénierie, du conseil et des études semblent être à l'abri d'une pénurie de candidats dans les cinq années à venir, le numérique affiche une tension forte au recrutement

- Le numérique présente un **risque de déficit de candidats élevé** pour les cinq années à venir (les chiffres ci-contre sont exprimés annuellement). Il est également le secteur de la Branche qui prévoit **le plus grand nombre de recrutements**. L'**attractivité du secteur** du numérique dans la région est un sujet crucial car les **compétences recherchées** sont également prisées par **les entreprises hors Branche**
- C'est donc sur ce secteur que les actions de **formation** et/ou de **reconversion** apparaissent comme **prioritaires**
- Le **secteur de l'ingénierie** ne connaît pas de tension particulière mais le recrutement de certains profils experts dans le conseil en technologies, notamment sur les secteurs de l'énergie et de l'environnement peut poser problème
- Le **conseil** n'affiche pas de déficit annuel de candidats, il bénéficie de **viviers d'emplois** à la fois **plus diversifiés et moins spécifiques**

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 14% des effectifs âgés de plus de 57 ans chaque année
- Jeunes diplômés** : les arrivées dans la région de jeunes diplômés ne compensent pas les départs, l'hypothèse a été gardée qu'un équivalent de 66% de la promotion régionale annuelle reste 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 : *37% des effectifs en informatique en Hauts-de-France sont salariés dans la Branche* → *les entreprises de la Branche peuvent espérer recruter 37% 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 en Hauts-de-France


[Retour au sommaire](#)

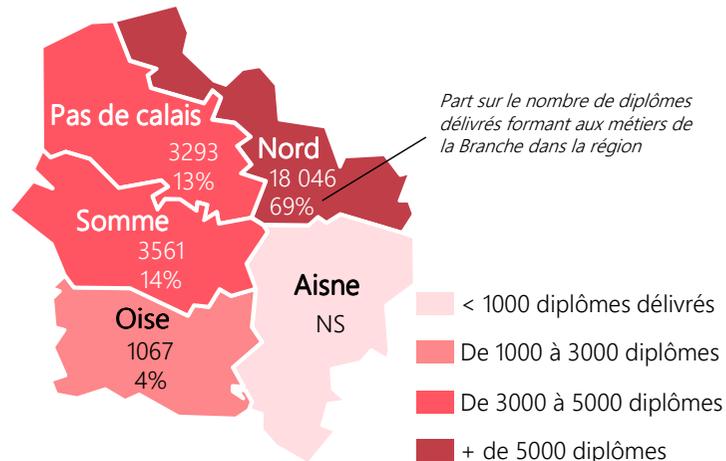


Le Nord et le Pas-de-Calais sont les deux départements qui forment et recrutent le plus pour la Branche

Retour

Répartition géographique des 25 967 diplômes délivrés en 2013-2014 pouvant potentiellement mener aux métiers de la Branche*

Source Ministère Enseignement Supérieur, 2017



*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...

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



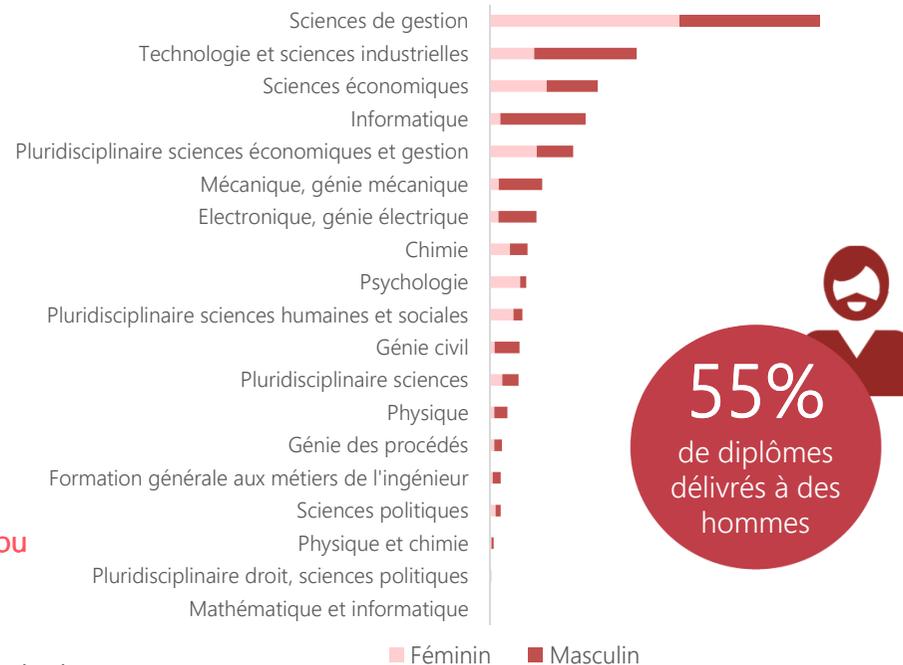
HdF France

Numerique	86%	87%
Ingénierie	83%	82%
Etudes et conseil	89%	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 Ministère Enseignement Supérieur, 2017



55%
de diplômes
délivrés à des
hommes

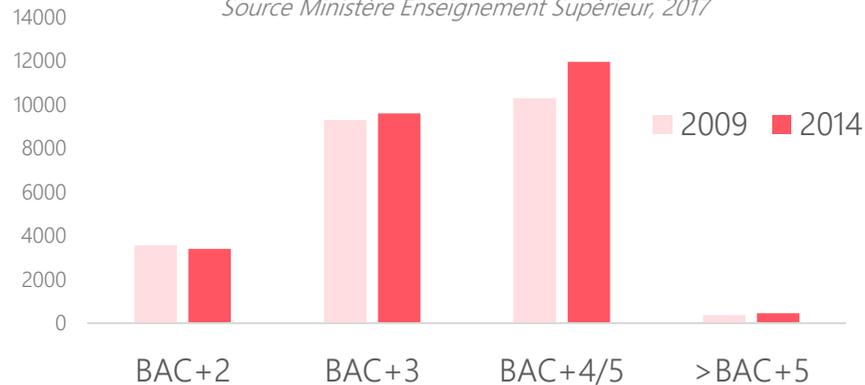
Le territoire présente des disparités en matière de formation initiale, en effet les 2 départements Nord et Pas de Calais concentrent à eux-seuls 82% des effectifs diplômés. En comparant avec la répartition régionale des effectifs salariés de la Branche, on note que le Nord forme et emploie le plus pour la Branche dans la région (18 046 diplômés en 2014 et ~28 813 salariés Branche). Le Pas-de-Calais arrive en seconde position (avec 3 293 diplômés et 2 973 salariés Branche en 2014).



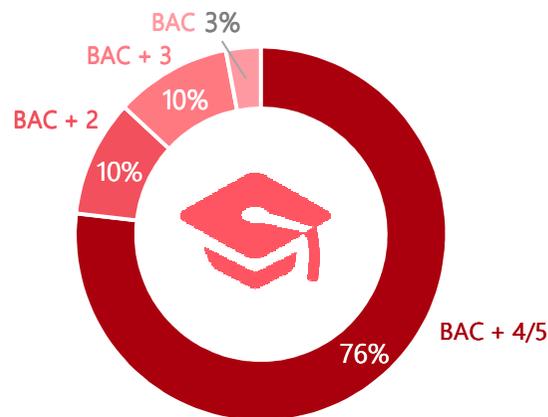
Formation initiale : Des profils bac+5 de plus en plus nombreux, malgré une croissance des effectifs-étudiants inférieure à la croissance des effectifs-salariés de la Branche

[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'étude recherché par les entreprises de la Branche en Hauts-de-France
Source Observatoire dynamique OPIIEC, 2018



La croissance globale des effectifs-étudiants dans l'ensemble des spécialités pouvant mener aux métiers de la Branche entre 2009 et 2014 s'établit à 6%, tandis que les effectifs-salariés de la branche croissent de 14% sur la même période

- La hausse d'effectifs la plus importante touche les formations **bac+4/5** (passant de 6 613 diplômés en 2009 à 7 480 en 2014, soit une croissance de 12% sur la période). **Des profils parmi lesquels les entreprises puisent en large majorité**, tous secteurs de la Branche confondus
- La baisse des effectifs sur les Bac+2 (-6% sur la période), fait suite notamment à la réforme LMD qui a entraîné un report des effectifs sur des formations en Bac+3
- Les formations en Bac+3 et Bac +4/5 représentent **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** (41% des diplômés) représentent un **vivier potentiel important** pour la Branche avec plus de **~8 000 étudiants** en 2014 (vs ~7 000 en 2009)
- 76% des besoins des entreprises de la Branche en Hauts-de-France sont exprimés pour des profils à Bac+4/5 et plus**, or **41% des élèves sont encore à Bac+3 en 2014, et 41% sont à bac+4/5 et plus**. Toutefois, une majorité des étudiants poursuivent bien leurs études pour atteindre ce niveau de qualification requis pour intégrer la Branche
- 59% des offres d'emploi** pour la Branche spécifient qu'un diplôme de type **école d'ingénieur** est attendu et **16% une formation universitaire**

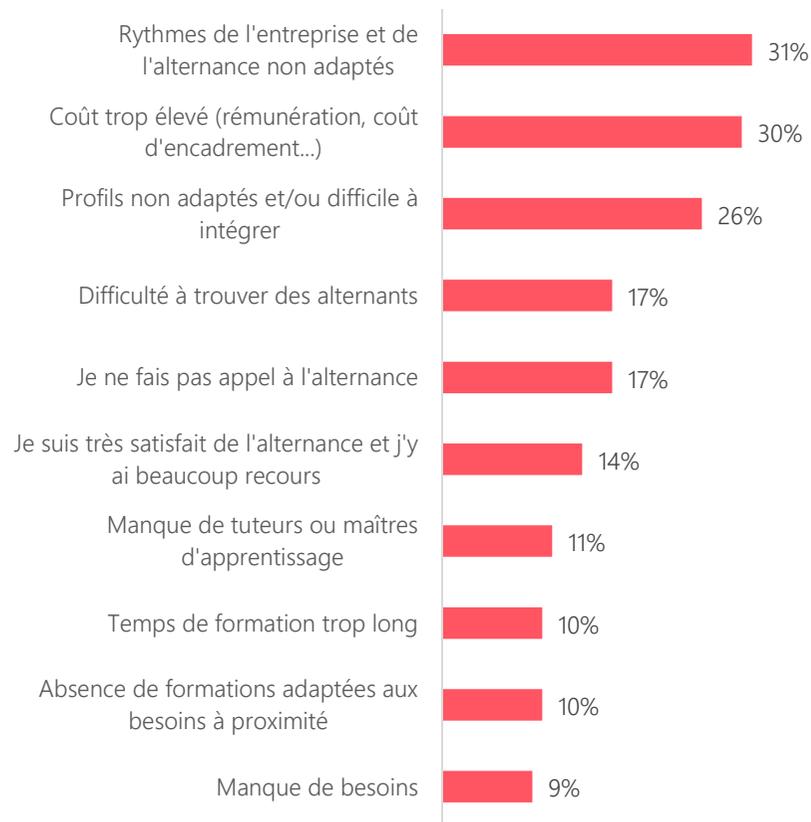


Freins limitant le recours à l'alternance et à l'apprentissage par les entreprises

[Retour](#)

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 14% 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 celui qui ait le **plus recours** à l'apprentissage pour détecter très tôt ses futurs employés et ainsi sécuriser leur recrutement en compétences numériques. Un phénomène que l'on retrouve sur les profils d'ingénieurs aux compétences spécifiques (expertise)
- 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 Hauts-de-France 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 jugés chronophages** 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

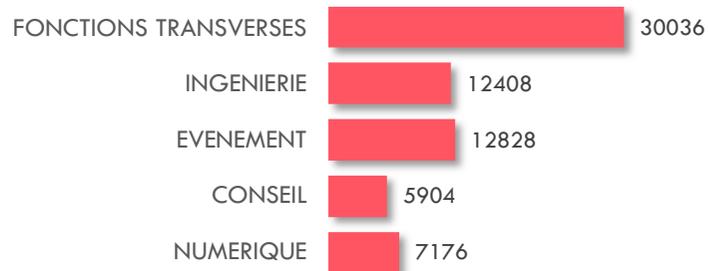


Profils-type des demandeurs d'emploi en Hauts-de-France

[Retour](#)

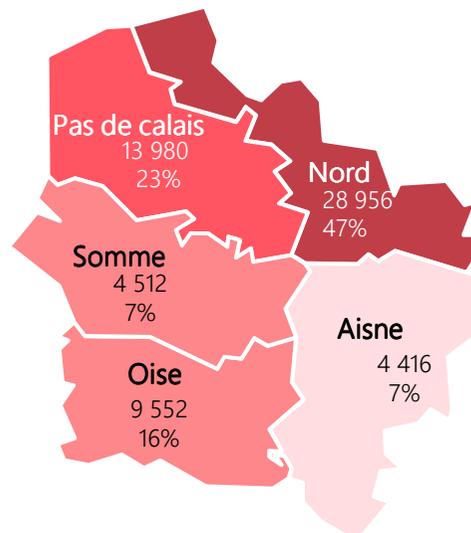
Nombre de demandeurs d'emplois potentiellement éligibles par secteur

Source : Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



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

Source : Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



La région Hauts-de-France affiche le taux de chômage régional le plus élevé de France (12% au 2^{ème} trimestre 2016) (Source INSEE)

- La question de l'éligibilité des demandeurs d'emplois aux métiers de la Branche est un enjeu central. Néanmoins, les viviers les plus importants de demandeurs rassemblent des profils faiblement qualifiés, sur des secteurs éloignés de ceux de la Branche
- Toutefois, le nombre de demandeurs d'emplois (580 220 demandeurs inscrits à Pôle Emploi à la fin du mois d'octobre 2016, cat. A,B,C, source Pôle Emploi) étant le plus important en France par rapport au nombre d'actifs dans la région, les viviers les « plus faibles » concentrent encore de très nombreux demandeurs

Le BTP arrive en 5^{ème} position avec 9% des demandeurs d'emploi (90 200) 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 (3 000 demandeurs)
- Les dessinateurs en bâtiment (1 200 demandeurs)

L'industrie de process, l'informatique et les télécommunications et les ingénieurs et cadres de l'industrie arrivent en 14^{ème}, 15^{ème} et 18^{ème} position, représentant moins de 3% des demandeurs d'emploi dans la région, mais un vivier de 31 100 demandeurs

- Les techniciens de recherche-développement des méthodes de production (684 demandeurs) constituent le vivier de candidats directement éligibles pour la Branche au sein de la FAP « industrie de process »
- Au sein de la FAP « Informatique et télécom. », les chefs de projets informatiques (1 700 demandeurs) constituent le principal vivier directement éligible pour la Branche
- La FAP « ingénieurs et cadres de l'industrie », enfin, rassemble 4 600 demandeurs directement éligibles pour la Branche

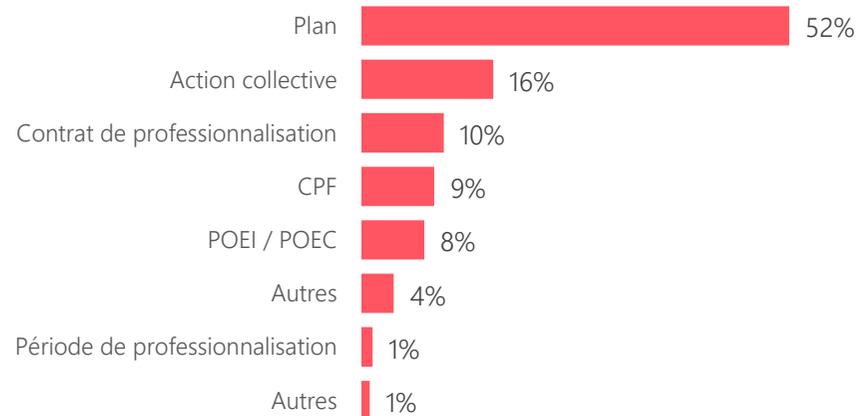


La formation continue, une majorité de formation courtes et non certifiantes

[Retour](#)

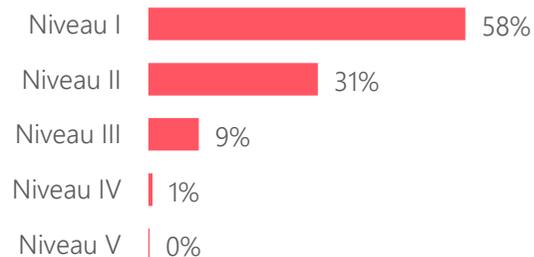
Ventilation des formations financées par enveloppe

Source : Fafiec 2017, en % sur le nombre total de stagiaires



Consommation de formation continue par niveau visé

Source : Fafiec 2016, en % sur le nombre total de stagiaires en formation certifiante (1 200)



Les formations courtes non certifiantes très majoritaires

- Les 2/3 des formations financées par le Fafiec sont des formations courtes de 1 à 5 jours ne délivrant pas de certification
- Dans une Branche où les salariés sont plus qualifiés que la moyenne des autres Branches l'enjeu d'évolution des compétences est fort
- Le recours aux contrats de professionnalisation est en augmentation. En 2015, 226 entreprises avaient conclu 534 contrats, pour 2016 près de 300 entreprises ont conclu près de 700 contrats

Les formations visant des niveaux I et II représentent 70% des formations consommées

- Le contrat de professionnalisation concentre la grande majorité des formations certifiantes proposées
- 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 (48%)



5 800 formées en 2017 en Hauts-de-France sur financement du Fafiec

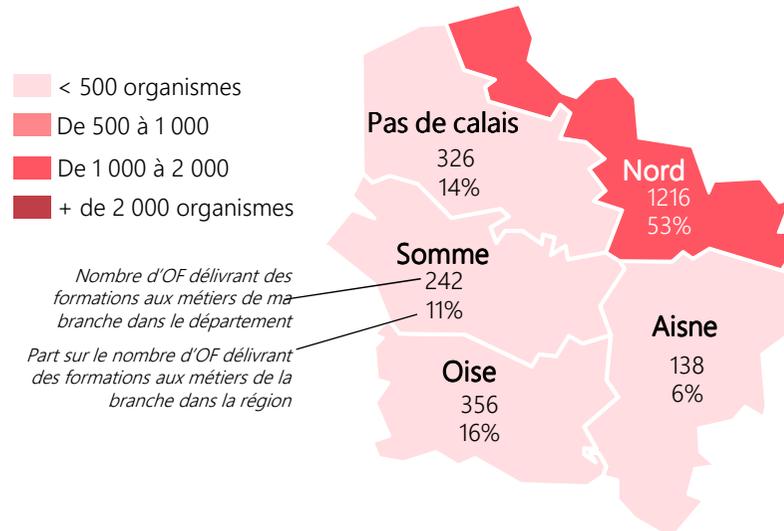


Formation continue : une répartition géographique des organismes de formation à l'image de la région

Retour

Cartographie des organismes délivrant des formations aux métiers de la Branche

Source liste OF 2017



Ventilation des consommations Plan et ACN dans la Branche

Source Fafiec 2017



La répartition géographique des organismes de formation suit la démographie de la région

- Le département du **Nord** compte **53% des organismes** de formation (OF) délivrant des formations au numérique ou à l'ingénierie. Ce département rassemble par ailleurs près de **80% des effectifs de la Branche** en Hauts de France
- La **répartition des organismes de formation** au numérique ou à l'ingénierie est **cohérente avec la répartition géographique des effectifs** de la Branche (ex. : le Pas-de-Calais et l'Oise comptent 8 et 7% des effectifs pour 14 et 16% des OF)
- Les départements abritant les **chefs-lieux des anciennes régions** Nord-Pas-de-Calais et Picardie concentrent **70% des effectifs de stagiaires** (Nord : 53%, Somme : 17%)
- Les professionnels pointent des **carences qualitatives** dans l'offre de formation régionale sur des **thématiques pointues dans le numérique** (jeux vidéos, langages de développements anciens, webmarketing...) et **l'ingénierie** (énergies renouvelables, dépollution, biotechnique...)

Le numérique concentre près du quart des formations réalisées (dispositifs Plan et Actions Collectives) dans la Branche

- Les formations courtes (Action Collective Nationale – ACN – et Plan) financées par le Fafiec **bénéficient majoritairement aux Ingénieurs et Cadres (IC)**. Ils représentent 44% des salariés mais concentrent 58% des actions de formation.
- Parmi les principales formations de la Branche, on recense des formations obligatoires (ex. : **habilitation électrique**), les formations aux **outils de gestion** (Sage, Ciel, Cegid) ou de **CAO/DAO, les formations au management d'équipe**, etc.



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

[Retour](#)

Ventilation des consommations de périodes de professionnalisation dans la Branche

Source Fafiec 2018

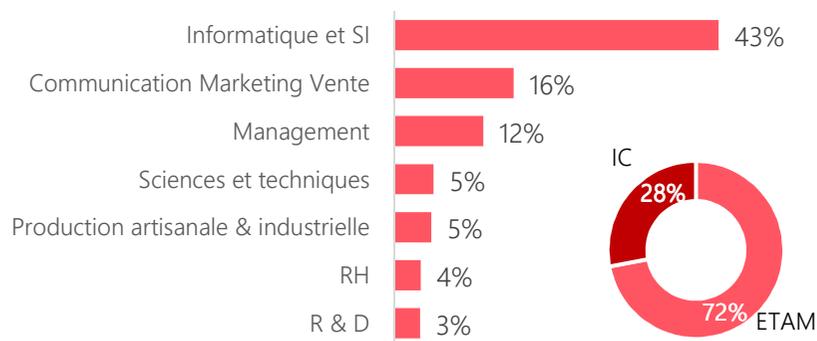


Les périodes de professionnalisation sont destinées aux salariés en CDI

- Elles ont pour objectif de maintenir dans l'emploi les salariés en permettant l'acquisition d'une qualification professionnelle, ou d'accéder à des certifications inscrites à l'inventaire
- 42% des stagiaires en périodes de professionnalisation sont des cadre** et ils représentent **42% des effectifs** de la Branche en Hauts-de-France
- On remarque que **les formations dispensées favorisent l'adaptation aux nouveaux enjeux de la Branche** : pratique numérique, internationalisation (langues), management (projet et équipe) et développement commercial.

Ventilation des consommations de contrats de professionnalisation dans la Branche

Source Fafiec 2016



Les contrats de professionnalisation ont pour objectif d'insérer dans l'emploi des jeunes ou des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une qualification professionnelle

- Les **Employés, Techniciens et Agents de Maitrise (ETAM)** représentent **46% des effectifs de la Branche** en Hauts-de-France mais bénéficient de **72% des contrats de professionnalisation**
- Le recours aux **contrats de professionnalisation** en Hauts-de-France est **en augmentation**. En 2015, 226 entreprises avaient conclu 534 contrats, pour 2016 près de 300 entreprises ont conclus près de 700 contrats

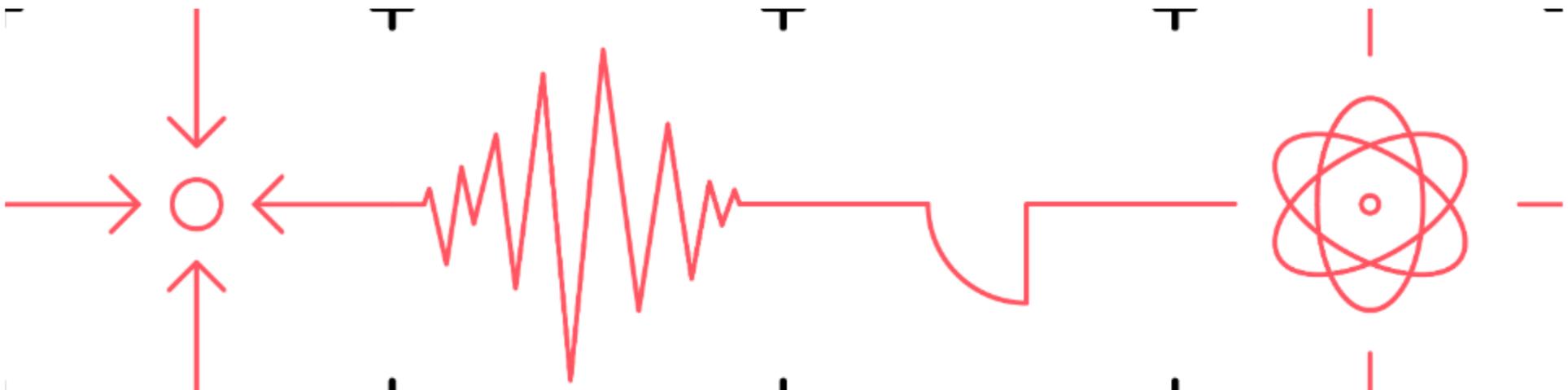


Des nouvelles compétences transverses pour la Branche

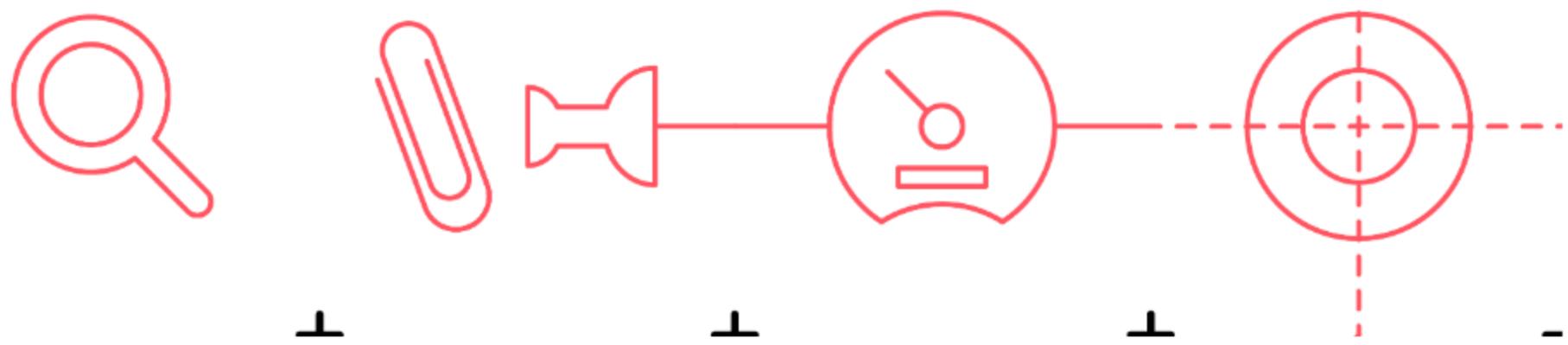
[Retour](#)

Le besoin de développer certaines compétences se retrouve de manière commune à tous les secteurs de la Branche. Si beaucoup de formations sont déjà bien couvertes par le marché de la formation ou encore par des dispositifs telles les actions collectives, il pourrait être intéressant de proposer de nouveaux modules sur les spécificités de la relation et du processus commercial dans la Branche. Il serait également utile de promouvoir encore plus l'action collective sur la gestion de projets tant les besoins semblent présents, communs aux secteurs et caractéristiques des métiers de la Branche.

COMPÉTENCES CLÉS	Avant-vente, commerce et relation client	Gestion de projet
Origine du besoin	<ul style="list-style-type: none"> La plupart des entreprises identifient comme effort prioritaire de maintenir ou développer leur activité le développement commercial et de développement de nouveaux partenariats Pour cela, elles souhaitent mobiliser l'ensemble des salariés (en particulier ceux en contact direct avec le client : chefs de projets, consultants...) 	<ul style="list-style-type: none"> Les incertitudes des clients (conjoncture...) conduit au morcellement des projets Ce dernier induit un besoin d'agilité dans les équipes projets. Sur des projets plus courts et nombreux, la charge en gestion de projet est en proportion plus élevée et plus critique Le développement du multi-sites, du télétravail... requiert des compétences en gestion de projet à distance
Exemples de formations existantes et consommées	<ul style="list-style-type: none"> « Prospector et gagner de nouveaux clients » « Organiser sa démarche commerciale (ACN) » « Répondre aux appels d'offres » « Savoir gérer la relation client » 	<ul style="list-style-type: none"> « Méthode agile » « Certification PMP » « Gestionnaire de projet web »
Exemples de formations à promouvoir	<ul style="list-style-type: none"> Développer, entretenir et mobiliser son réseau Personnaliser sa relation client Exploiter les outils de gestion commerciale (CRM) Formations aux spécificités des secteurs clients : distribution, logistique, agroalimentaire... 	<ul style="list-style-type: none"> Le management d'équipe et de projet 2.0 L'innovation dans l'entreprise élargie Les outils de gestion de projets collaboratifs



Secteur du Numérique





Synthèse numérique : un secteur en forte croissance et en forte tension dans une région très formatrice mais qui peine à retenir ses jeunes diplômés

← Numérique

→ BESOINS EN RECRUTEMENT (par an)

1500 créations nettes d'emploi



150 départs en retraite*



Entre **1 500** et **1 700** personnes à recruter chaque année (*hors turnover*)

→ PROFILS DISPONIBLES (par an)

550 personnes formées disponibles** (bac +4/5***)



850 demandeurs d'emploi *directement* éligibles aux métiers de la Branche***



Entre **1 200** et **1 400** candidats potentiels

- Le nombre de candidats disponibles par an à l'embauche pour le secteur du numérique dans la région s'élève à 1 300 (+/- 100), face à un besoin prévisionnel de 1 600 personnes (+/-100). **Le vivier de candidats est déficitaire (0,75 candidats pour 1 poste) et la tension au recrutement est la plus importante des 4 secteurs de la Branche dans la région**
- Entre 2009 et 2014, **les effectifs formés au numérique** dans la région **ont cru de +28%** (passant de 1 452 en 2009 à 3 450 en 2014, soit +137% sur la période), **cette croissance est insuffisante pour répondre aux besoins en recrutement croissants du secteur en Hauts-de-France**

*1300 départs en retraite sur les 5 prochaines années au niveau Branche soit 260 par an. Le numérique représentant 54% de la Branche 140 départs en retraite par an sont à prévoir.

**On considère qu'environ 2/3 des effectifs formés annuellement en Hauts-de-France quittent la région tous les ans. Hypothèse à nuancer toutefois, en raison des arrivées annuelles de diplômés venant de l'extérieur. Soit ici 1/3 de 3450

***Représentant 93% des profils recherchés dans le secteur du numérique

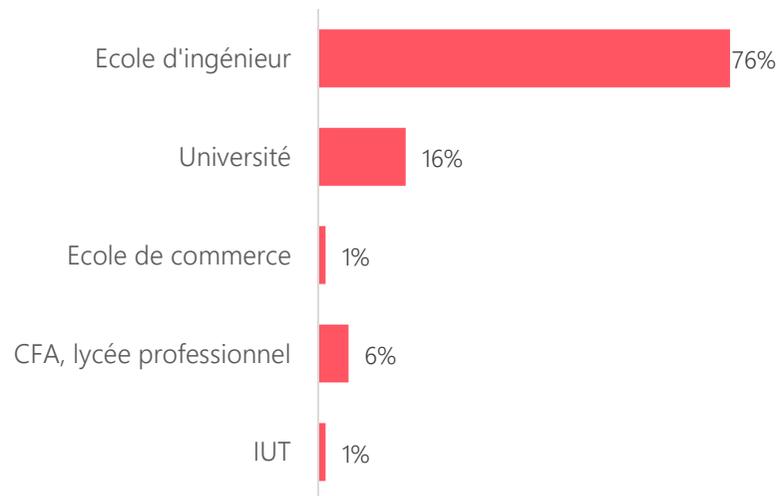


Recrutement : les profils bac+5 d'écoles d'ingénieurs sont les plus recherchés par les entreprises du secteur du numérique en Hauts-de-France

← Numérique

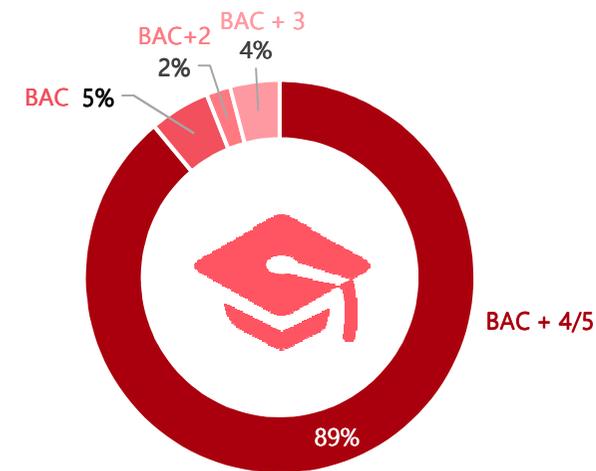
Origine des formations demandées dans les annonces d'emploi

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 comme principal **vivier de recrutement** des entreprises du secteur du **numérique** en **Hauts-de-France**. Les **cursus universitaires** arrivent très loin **derrière** dans les annonces d'offre d'emploi
 - C'est dans le numérique que **le niveau de qualification recherché est le plus élevé** parmi les quatre secteurs de la
- Branche : **89% des recrutements entendent se faire sur des niveaux de formation Bac+4/5**
- Cela s'explique par de nombreux facteurs : **complexité et technicité croissante** des projets, **attentes fortes des recruteurs** en termes d'**autonomie** des employés, attentes souvent forte des clients pour ces profils ingénieurs...

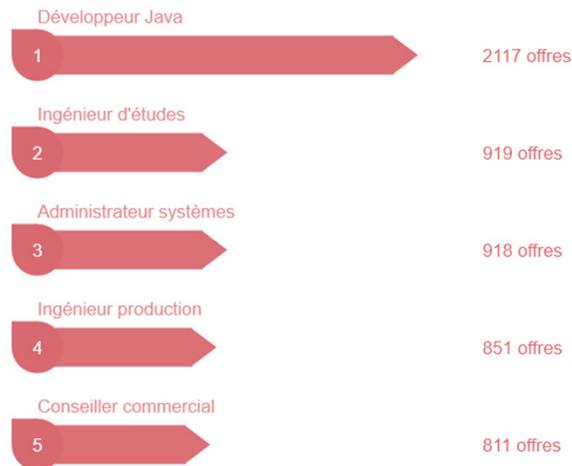


Recrutement : Les entreprises du secteur numérique en concurrence avec les autres secteurs d'activité

← Numérique

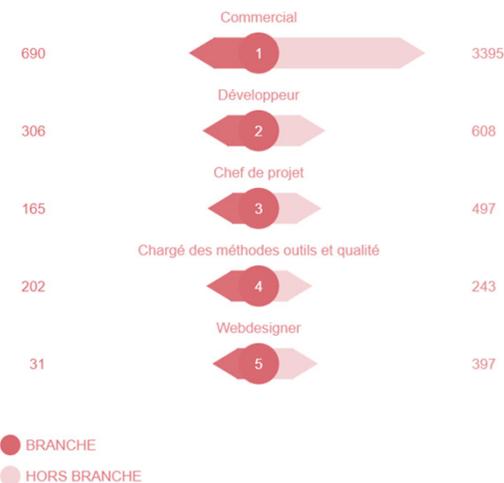
Top 5 des métiers proposés en CDI sur le numérique

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 RESPONSABLE PARTENARIATS
- 3 GÉOMATICIEN
- 4 GÉOMATICIEN
- 5 CONSULTANT AVANT-VENTE

Métiers en tension

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Mai 2018

- 1 DÉVELOPPEUR
- 2 DÉVELOPPEUR
- 3 CHARGÉ DES MÉTHODES OUTILS ET QUALITÉ
- 4 CHARGÉ DES MÉTHODES OUTILS ET QUALITÉ
- 5 RESPONSABLE SÉCURITÉ DE L'INFORMATION



Focus sur quelques métiers en évolution en Hauts de France

← Numérique

	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 et création de jeux vidéos <ul style="list-style-type: none">• Développement des interfaces d'e-commerce et digitalisation de la relation client• Automatisation et intégration du numérique dans les processus industriels (exemple des logiciels de commande à distance et télémaintenance)• Gestion : ERP, CRM, SI Achats, SI de gestion des transports, du stockage...• Gamification de la formation	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 et le ciblage commercial• 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, graphisme	<ul style="list-style-type: none">• Analyse et traitement statistique• Maîtrise des langages informatiques• Connaissances métiers / secteurs (ex. : distribution, automobile, agroalimentaire...)• Pédagogie, reporting et datavisualisation
Métiers éligibles	<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



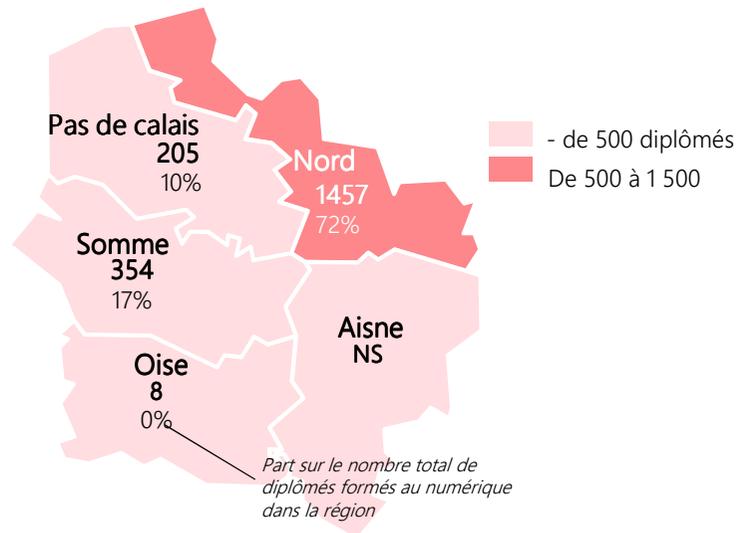
Formation initiale : 2 033 personnes formées aux métiers du secteur du numérique en 2014 en Hauts-de-France

← Numérique

Nombre de diplômés* en 2014 par département

(Niveau bac +2 et au-delà)

Source Ministère Enseignement Supérieur, 2017

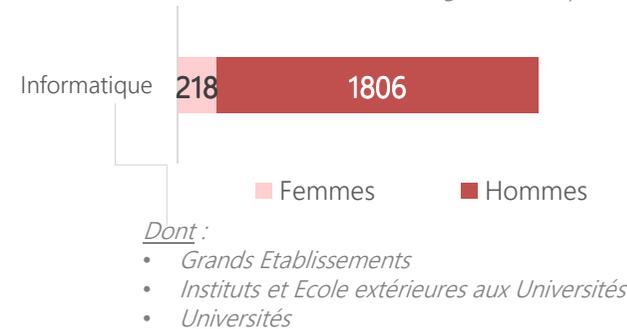


*Diplômes délivrés dans les établissements publics de la région Hauts-de-France sous tutelle du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche, sur la discipline suivante : « Informatique »

NB: Attention, ce sont des volumes potentiels, ces jeunes diplômés peuvent s'orienter vers d'autres secteurs, d'autres métiers, poursuivre leurs études, ne pas convenir aux recruteurs...

Nombre de diplômes délivrés en 2014 relatifs aux métiers du numérique (DUT, post-DUT, licence, master, doctorat)

Source Ministère Enseignement Supérieur, 2017



89%
de diplômes délivrés à des hommes

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*

HdF	France
86%	87%

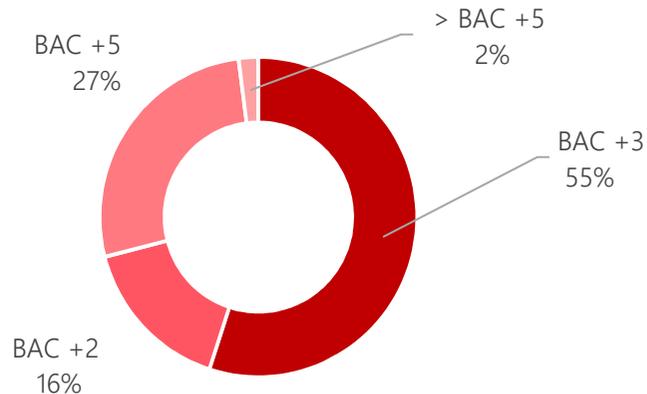
- Les diplômés délivrés sont **répartis de façon très inégale** selon les départements: **près des trois quarts des effectifs régionaux est concentrée dans le seul département du Nord. La Somme arrive en seconde position, très loin devant les 2 départements du sud de la région.**
- 32% des diplômés post-bac du secteur du numérique dans la région sont délivrés à des bacheliers venant de la filière générale. 9% et 2% des diplômés ont été délivrés à des séries technologiques et professionnelles.**



Formation initiale pour le secteur du numérique en Hauts-de-France : Des effectifs en hausse de 28% en 5 ans et une montée en effectifs des bac+5

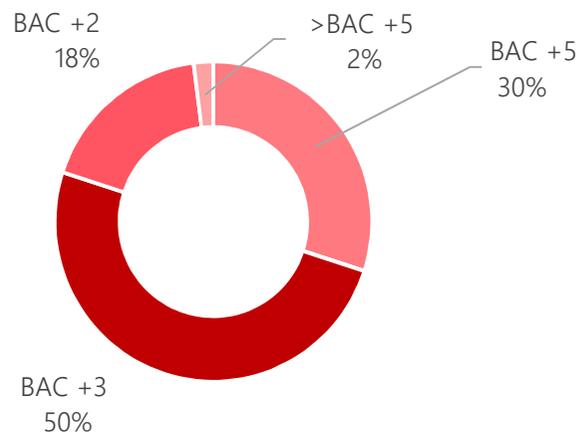
Répartition des effectifs formés au numérique en 2009 par niveau d'étude

Source Ministère Enseignement Supérieur



Répartition des effectifs formés au numérique en 2014 par niveau d'études

Source Ministère Enseignement Supérieur 2017



Entre 2009 et 2014, les effectifs formés en région pour le numérique ont légèrement augmenté, passant de 1 744 à 2 033. La croissance annuelle moyenne du nombre de salariés du secteur s'élève à 4,9%/an

- Entre 2009 et 2014, le nombre annuel de diplômés bac+4/5 a augmenté de 28% (passant de 469 à 601, tandis que les bac+3 (pro et généraux) se maintiennent (entre 950 et 1000 diplômés/an) mais leur part dans les effectifs totaux se réduit au profit des bac+4/5

La croissance économique du secteur du numérique dans la région devrait se traduire par 1 500 emplois net créés par an entre 2017 et 2020

- 89% des personnes recherchées dans le numérique le sont à Bac+4/5 (source Observatoire Dynamique OPIIEC) soit 1 300 personnes par an environ
- En 2014, 1 800 personnes formées au numérique dans la région avaient un niveau bac +4/5. Selon l'INSEE (recensement 2012) environ 1/3 des effectifs formés quittent la région après le diplôme. Il reste donc 1 200 diplômés au numérique en Hauts-de-France
- Sachant que 47% des salariés sur des métiers du numérique travaillent dans des entreprises de la Branche environ 560 personnes formées vont effectivement intégrer une entreprise du secteur numérique

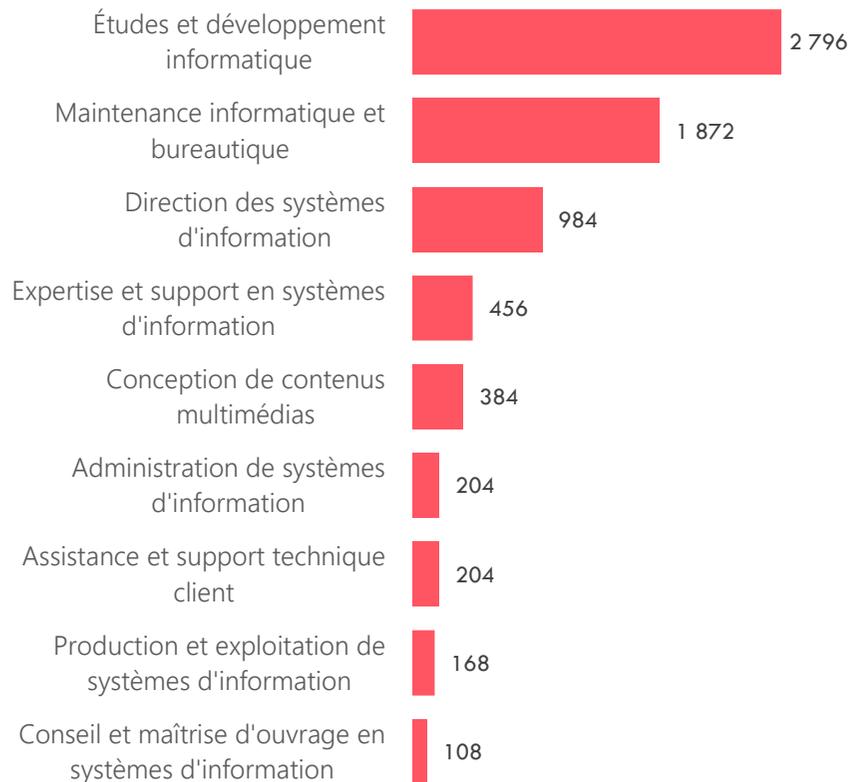


Un vivier de 850 demandeurs d'emploi en 2016 directement éligibles pour les métiers du secteur du numérique en Hauts-de-France

← Numérique

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

Source Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



Les métiers du numérique ne représentent que 1% des demandeurs d'emploi en Hauts-de-France, soit 7 200 personnes 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 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 1 800 demandeurs d'emploi bac+4/5 éligibles directement, on peut une nouvelle fois émettre comme hypothèse que 47% intégrera effectivement le secteur du numérique*, soit 850 demandeurs

- Ce volume ne suffit pas à combler le déficit et il faut alors élargir le cercle des profils considérés
- On peut alors 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 postuler avec de meilleures chances au sein du secteur
- C'est par exemple le cas des **techniciens de production, d'exploitation en informatique** et des **techniciens d'étude et de développement en informatique** qui pourront par la suite progresser vers des métiers de chef de projet, de cadres en informatique par exemple...

*35% des effectifs du numérique sont dans la Branche

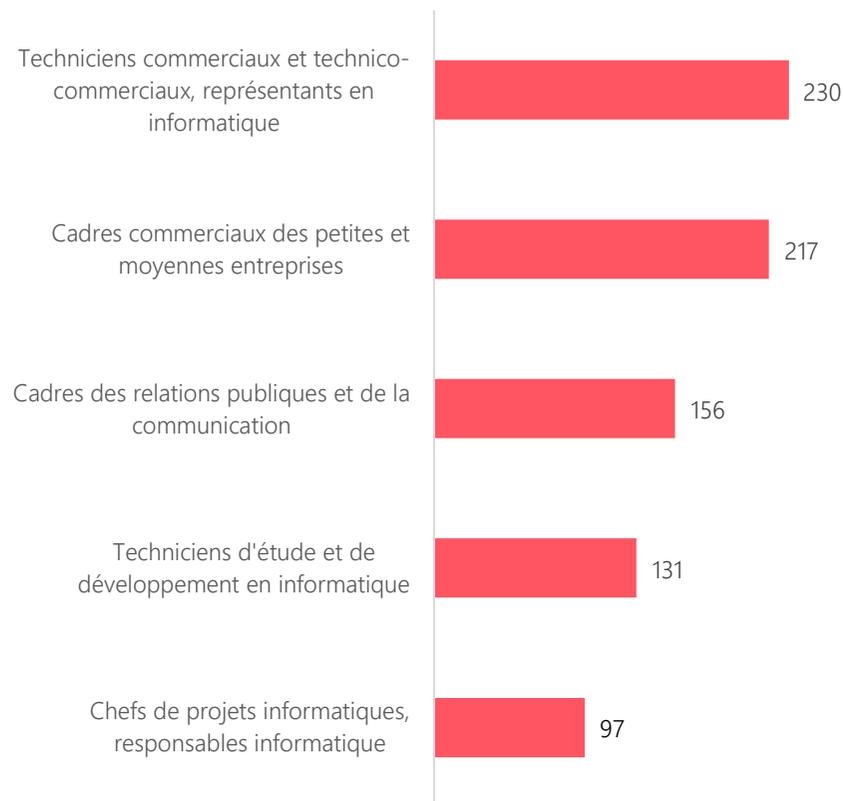


Des demandeurs d'emploi susceptibles de bénéficier de passerelles de formation pour intégrer le secteur du numérique en Hauts-de-France

← 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



Les métiers de la liste ci-contre sont 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

Techniciens de développement informatique → Développeurs Web/Mobile
La **montée en compétences** des techniciens d'étude et de développement informatique notamment sur **des technologies de codages encore très utilisées** par les entreprises **mais désormais peu enseignées** dans les établissements d'enseignement supérieurs constitue une bonne opportunités pour ce public

Cadres de la communication → Data Analyst/ Scientist
La **connaissance des secteurs d'activités** donneurs d'ordres ainsi que la bonne **maitrise des outils de webmarketing** permettent d'envisager des passerelles pour certains demandeurs d'emploi. L'acquisition de compléments sur les **bases du développement web** et des **notions de statistique** sont à prévoir

Techniciens commerciaux → Chef/directeur de projet
Les **compétences informatiques** ainsi que les **connaissances des secteurs d'activités donneurs d'ordres** maîtrisées par des techniciens commerciaux en informatique sont précieuses à des postes de chef ou directeur de projet. L'acquisition de **compétences complémentaires en gestion de projet** permettra de réaliser cette passerelle

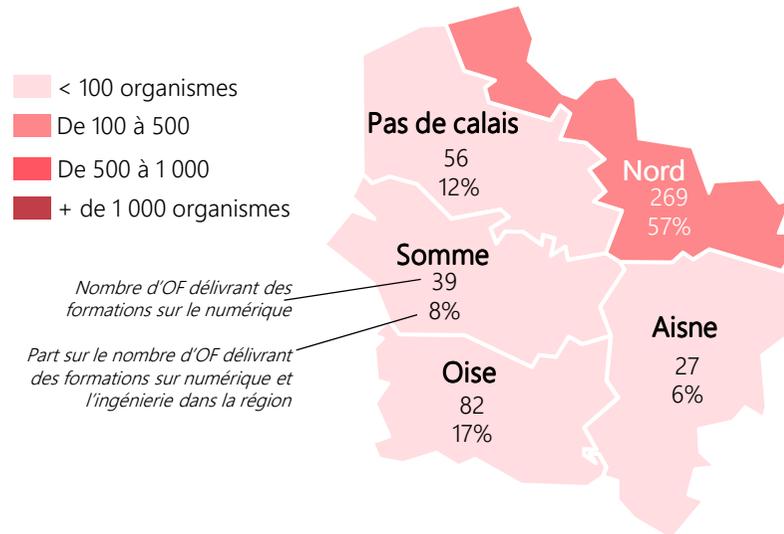
*données toutes catégories confondues



Une répartition géographique de l'offre de formation continue au numérique homogène

Cartographie des organismes délivrant des formations au numérique

Source listeOF 2017



La répartition des OF en Hauts-de-France reflète assez fidèlement la répartition de la population active sur cette même région

- A l'inverse de la répartition des effectifs du secteur numérique Branche concentrés à 83% dans le seul département du Nord, les organismes de formation au numérique sont mieux repartis sur le territoire
- Les départements Nord et Somme concentrent les 3/4 des effectifs de stagiaires (Nord : 53%, Somme : 21%) des Hauts-de-France
- Le nombre d'organisme semble quantitativement suffisant pour répondre aux besoins
- Mais les professionnels pointent des carences qualitatives dans l'offre de formation régionale sur des thématiques pointues dans le numérique (développement de jeux vidéos, langages de développements anciens, webmarketing...)

Ventilation des consommations Plan et ACN des entreprises du numérique dans la Branche

Source Fafiec 2017



Les formations Actions Collectives et Plan financées par le FAFIEC bénéficient relativement équitablement à tous

- Les bénéficiaires sont majoritairement des ingénieurs et cadres, ils représentent 60% des effectifs et 68% des formations financées par le Fafiec
- Parmi les principales formations délivrées, on retrouve l'anglais, les ERP, le management (projet et équipe), l'administration SI, la création web, le marketing...

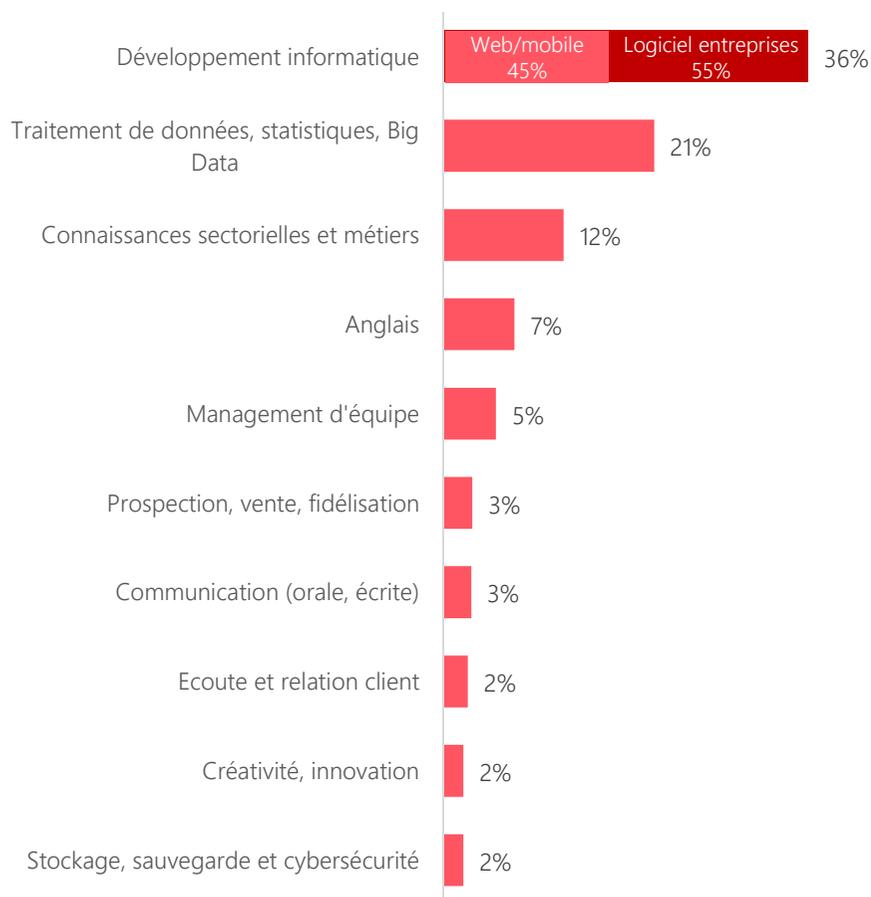


Le développement, principale compétence technique à développer

← Numérique

Thématiques sur lesquelles les entreprises du numérique projettent de former leurs salariés

Source sondage KYU Lab



Le développement informatique et le traitement de données sont les principales compétences techniques à développer parmi les priorités de formation

- Le besoin en **formation sur le développement** ressort comme prioritaire et s'explique par la volonté de se doter de plus de développeurs
- 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 de développement des **compétences en traitement de données** est lié à la croissance des **besoins de secteurs locaux** comme la **distribution et l'industrie** (usages du type : maintenance prédictive, « scoring » pour déterminer les achats probables à suggérer, etc.)
- La **connaissance des secteurs clients** est fondamentale pour des entreprises de prestations comme celles du numérique qui **travaillent avec une grande diversité de secteurs clients**

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

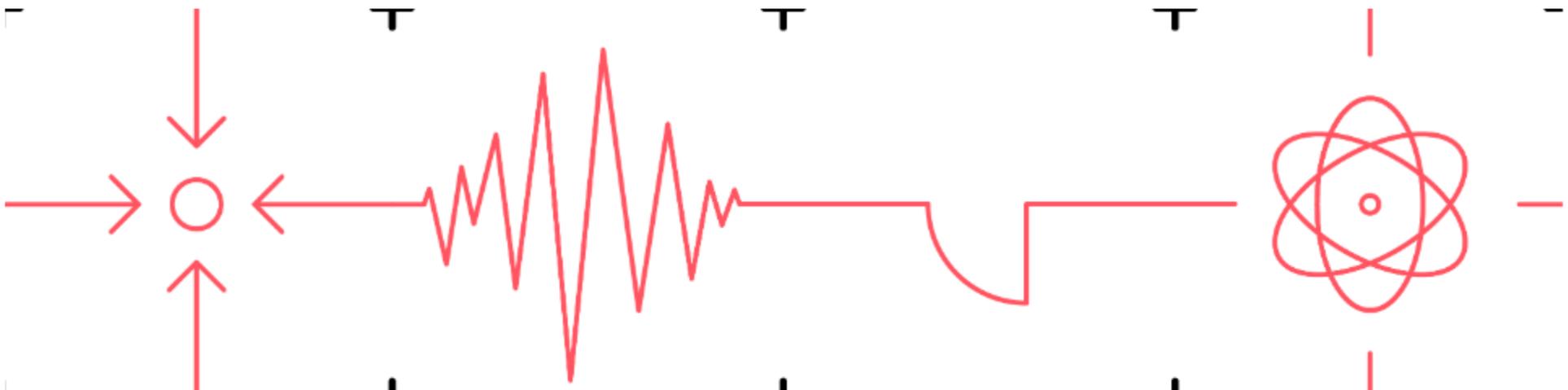
- **Collecte, sécurisation et fiabilisation des données** (notamment dans le contexte de développement d'*e-administration*, *l'usine 4.0*, *d'e-santé* et des *nouvelles formes de distribution...*)
- **Programmation de machines à commande numérique** et de manutention/commande à distance (industrie automobile, ferroviaire, aéronautique, gestion des entrepôts logistique...)
- **Simplification de l'ergonomie et de l'expérience client**



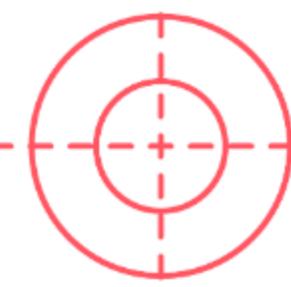
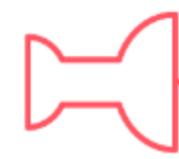
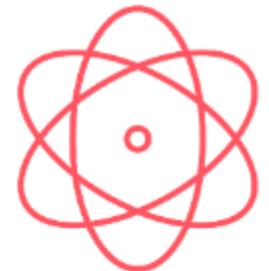
Pistes d'actions pour mettre en cohérence l'offre de formation et les besoins des entreprises

← Numérique

Constat	Actions à mettre en œuvre
Le besoin en formations initiales et continue plus opérationnelles (développement informatique, traitement des données pour le numérique, études d'impacts environnementaux (mise aux normes ICPE...), biotechnique, dépollution des sols pour l'ingénierie) porte sur une meilleure application opérationnelle des acquis de formation sur le terrain de l'entreprise	→ Encourager les écoles et universités (mais également les OF) à développer plus de phases de mise en pratique pour rendre les formations plus opérationnelles. Permettre également aux stagiaires de venir avec leurs cas entreprise pour personnaliser les exercices à leur contexte / besoin. Enfin, sensibiliser la formation initiale aux enjeux régionaux de développement, en fin de cycle universitaire (transition énergétique et numérique)
Le besoin fort de développer les connaissances sectorielles et métiers illustre la volonté des entreprises de répondre aux besoins de leurs clients locaux et de s'ancrer dans le territoire Hauts-de-France	→ Promouvoir des formations locales développant les connaissances sur les secteurs d'activités forts de la région (distribution, logistique, industrie automobile, ferroviaire, agroalimentaire...)
La tenue des formations en région n'est pas systématiquement garantie en cas de trop faible participation	→ Promouvoir le développement de sessions de formations communes aux OPCA sur des enjeux transversaux rassemblant plusieurs secteurs , afin d'assurer la tenue des ateliers en maintenant les seuils de participation
Les formations techniques recherchées le sont principalement sur des projets de requalification / mobilité vers des métiers porteurs (ex. : développeurs, data analysts...)	→ Encourager / favoriser le recours aux périodes de professionnalisation pour construire ces types de parcours → Encourager les OF à enrichir leur offre sur de tels parcours longs de reconversion
Les TPE de la région ont tendance à considérer que l'offre de formation continue a du mal à s'adapter à leurs enjeux de petites structures (formations techniques, d'expertise, de niche, difficulté à construire les plans de formation)	→ Proposer/renforcer le plan de communication, d'audit des besoins et d'accompagnement spécifique aux petites structures , très représentées dans la Branche en Hauts-de-France. Favoriser les systèmes de partage horizontal des compétences inter-entreprises sur des thématiques d'expertise
Le manque constaté d' attractivité du territoire et la proximité de l'Ile-de-France (offres d'emploi aux salaires plus élevés) freinent les opportunités de recrutements des profils formés dans la région	→ Déployer les outils-passerelles entre les établissements de formation initiale et les entreprises , afin de rapprocher l'offre et la demande régionale et de communiquer sur les opportunités de carrière dans la région



Secteur de l'Ingénierie





Avec 3 candidat pour 1 poste dans le secteur de l'ingénierie en Hauts-de-France ne souffre pas d'une tension au recrutement

← Ingénierie

→ BESOINS EN RECRUTEMENT (par an)

450 créations nettes d'emploi



90 départs en retraite*



Entre 400 et 600 personnes à recruter

→ PROFILS DISPONIBLES (par an)

600 personnes formées disponibles** (bac +4/5***)



1 500 demandeurs d'emploi directement éligibles aux métiers de la Branche



Entre 1 900 et 2 100 candidats potentiels

Sources : sondage et projection KYU Lab

Environ 2 000 candidats/an seront disponibles pour intégrer le secteur ingénierie de la Branche entre 2017 et 2020, tandis que le besoin régional s'élève à environ 500 candidats/an, soit 4 candidat pour 1 poste.

- Si globalement le secteur ne fait pas apparaître de tension au recrutement certains domaines comme l'ingénierie de process et le conseil en technologies dans les secteurs de l'énergie et l'environnement éprouvent des difficultés à recruter

*1300 départs en retraite sur les 5 prochaines années au niveau Branche soit 260 par an. L'ingénierie représentant 30% de la Branche 78 départs en retraite par an sont à prévoir.

***Représentant 86% des profils recherchés dans le secteur du numérique, Source Observatoire Dynamique de l'OPIEC, chiffres Novembre 2016

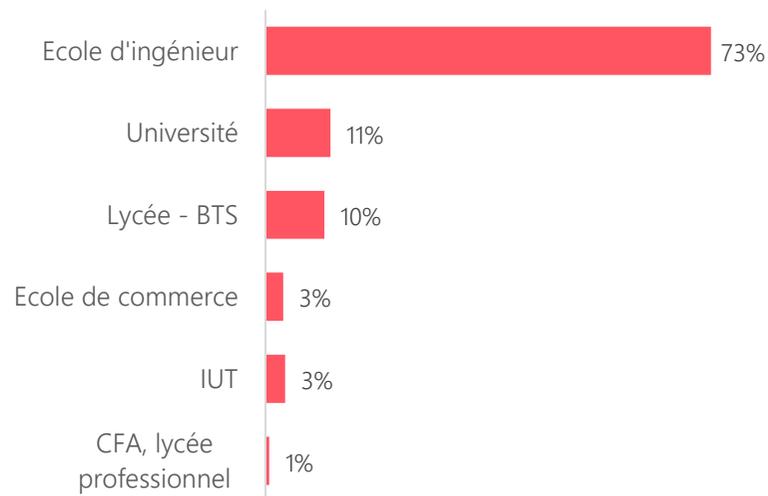
**On considère qu'environ 2/3 des effectifs formés annuellement en Hauts-de-France quittent la région tous les ans. Hypothèse à nuancer toutefois, en raison des arrivées annuelles de diplômés venant de l'étranger. Soit ici 1/3 de 3083.



Un besoin de candidats niveau bac+4/5 diplômés d'Ecole d'ingénieur

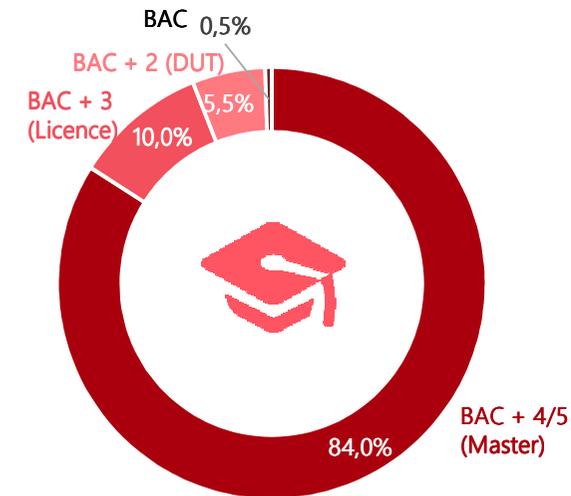
Niveaux de formation demandée dans les annonces d'emploi en Hauts-de-France

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Mai 2018



Répartition des offres d'emploi en Hauts-de-France, par niveau d'études recherchés

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Mai 2018



- La **croissance du secteur** va engendrer un besoin de **450 emplois nets/an** dans la région Hauts-de-France entre 2017 et 2020. A titre indicatif, la 2ème région de France Auvergne-Rhône-Alpes, prévoit **550 créations nettes** d'emplois/an dans le secteur entre 2017 et 2020
- Le **niveau de formation** demandé à l'embauche est légèrement **plus en faveur des profils universitaires** et

Lycées/BTS que le secteur du **numérique**, même si les **demandes en profils** Ecole d'ingénieur domine toujours largement

- Le **niveau de qualification demandé** est également **légèrement plus favorable** aux Bac+3 et Bac+2 que dans le secteur du numérique, mais là encore les **BAC+4/5** constituent l'écrasante majorité des profils recherchés



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

Top 5 des métiers émergents sur l'ingénierie en Hauts-de-France

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



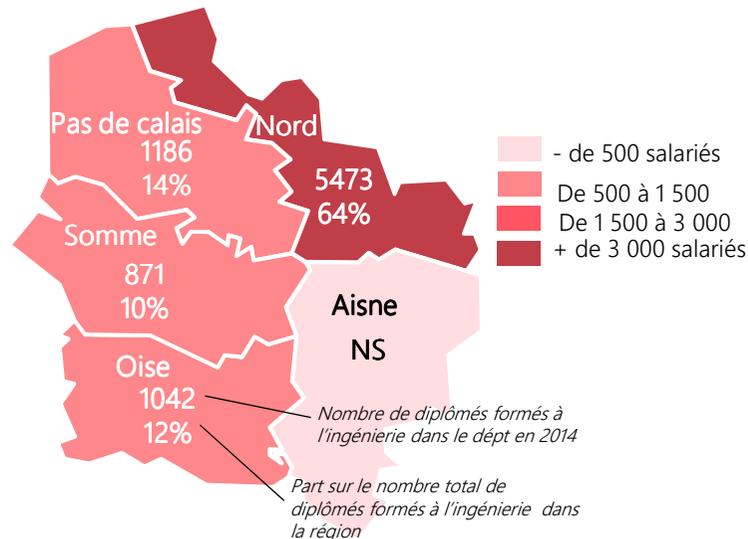
Focus sur quelques métiers en évolution

	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• Pression forte sur les prix dans la filière construction entraînant une 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 et des parties prenantes• 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○ Energie et environnement• Gestion de projet
Métiers éligibles	<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

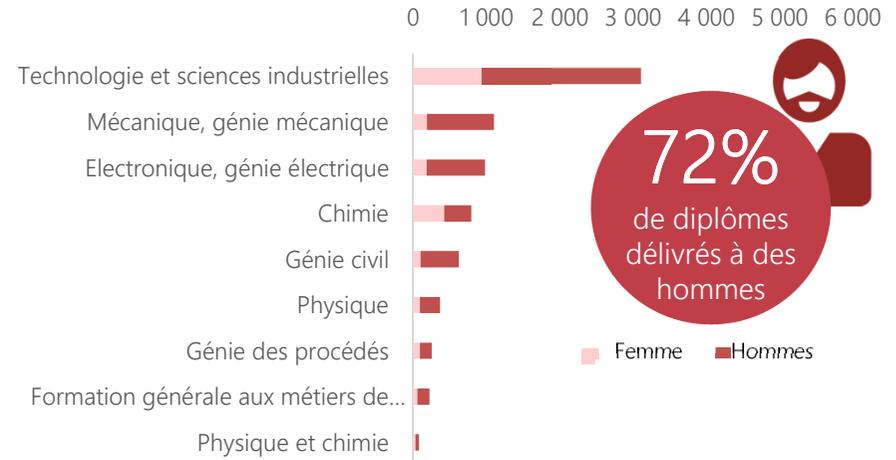


Formation initiale : 8 600 personnes formées aux métiers du secteur de l'ingénierie en Hauts-de-France en 2014

Nombre de diplômés* délivrés par département (Niveau bac +2 et au-delà), pour 2013-2014- Source Ministère de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 2017



Nombre de diplômes délivrés* relatifs aux métiers de l'ingénierie
 Source Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 2017



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*

HdF	France
83%	82%

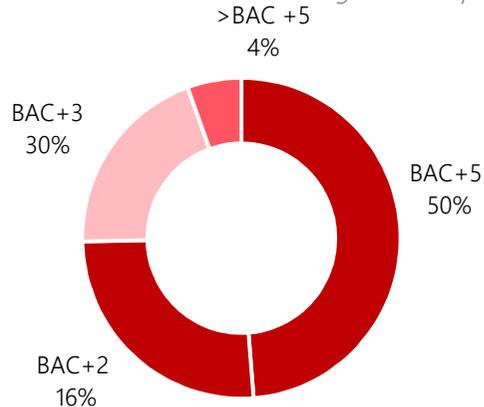
- Les diplômés délivrés en Hauts-de-France en 2014 pouvant mener aux métiers du secteur de l'ingénierie sont **répartis de façon inégale selon les départements**. Ils se concentrent pour les **¾** sur les **2 seuls départements au nord de la région** : Le **Nord d'abord**, avec **plus de la moitié des diplômés délivrés de la région** et le **Pas-de-Calais**, très loin derrière mais second département formateur pour le secteur
- 40%** des diplômés délivrés en Hauts-de-France menant potentiellement au secteur de l'ingénierie sont relatifs aux **technologies et sciences industrielles**.
- Les diplômés des formations du secteur de l'ingénierie sont majoritairement **issus du baccalauréat général (31%)**. 7% sont issus de séries technologiques et 1% de séries professionnelles



Formation initiale : 600 diplômés BAC+4/5 disponibles pour le secteur de l'ingénierie en Hauts-de-France en 2014

Répartition des effectifs formés à l'ingénierie en 2009

Source Ministère Enseignement Supérieur

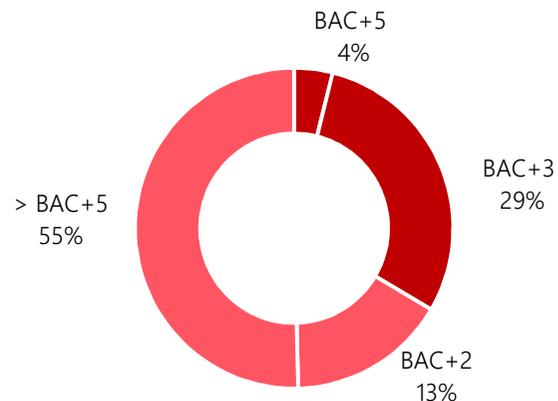


Les effectifs formés ont augmenté en moyenne de 2% par an entre 2009 et 2014 (+12% sur la période), une croissance équivalente à celle des effectifs du secteur au niveau national (+1,9%/an)

- Les bac+3 généralistes sont de plus en plus nombreux, et s'orientent plutôt vers des niveaux BAC+4/5 (+58% de Licence Générale entre 2009 et 2014 *v.s* +30% de Licence Pro)
- Parallèlement, la part des BAC+5 progresse de 22% sur la période. (+30% pour les universités et +13% pour les grandes écoles)
- L'augmentation générale des niveaux de qualification des effectifs formés au secteur de l'ingénierie est donc une tendance régionale

Répartition des effectifs formés à l'ingénierie en 2014

Source Ministère Enseignement Supérieur 2017



La croissance économique du secteur de l'ingénierie (+4% /an entre 2017 et 2020) devrait se traduire par la création de 450 emplois par an entre 2017 et 2020 (cf. projection de croissance KYU Lab)

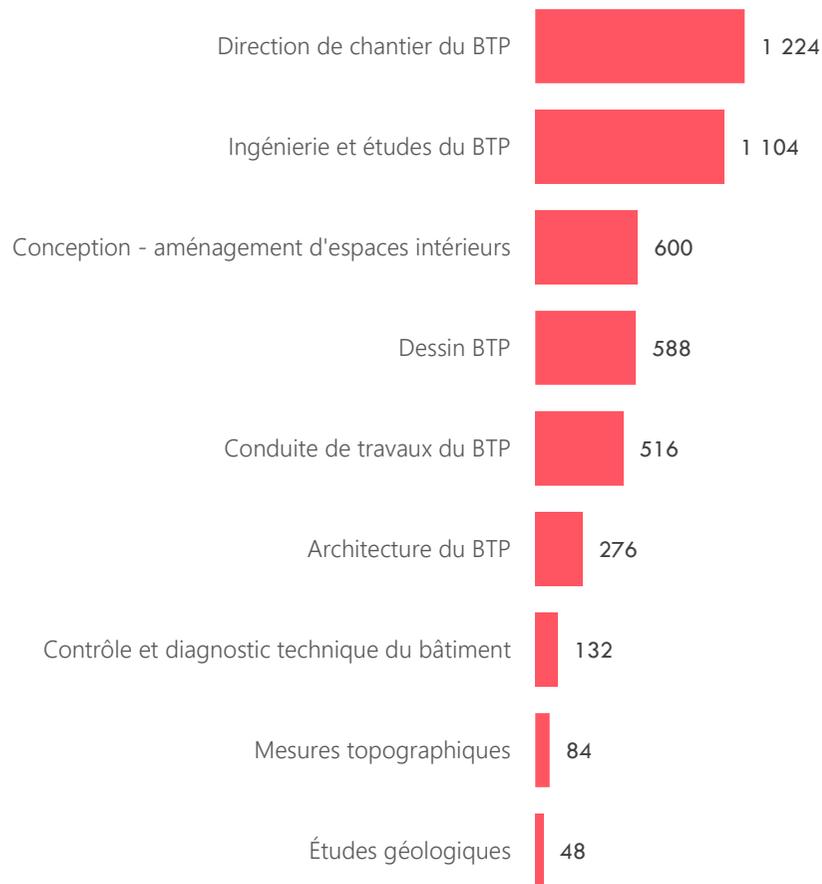
- 84% des personnes recherchées dans l'ingénierie le sont à Bac+4/5 (source Observatoire Dynamique OPIIEC) soit 380 personnes /an
- En 2014, 3 300 personnes formées aux métiers de l'ingénierie dans la région avaient un niveau bac +4/5. Selon l'INSEE (recensement 2014) près d'1/3 des effectifs formés quittent la région après le diplôme. Il reste donc environ 2 200 diplômés aux métiers de l'ingénierie en Hauts-de-France
- Sachant que 26% des salariés sur des métiers de l'ingénierie travaillent dans des entreprises de la Branche environ 600 personnes formées en Bac+4/5 vont effectivement intégrer une entreprise du secteur de l'ingénierie
- Par déduction, environ 50 diplômés Bac+2/3 intégreront également le secteur de l'ingénierie



Un vivier de 580 demandeurs d'emploi directement éligibles aux métiers de l'ingénierie de construction en Hauts-de-France

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 0,7% des demandeurs d'emploi en Hauts-de-France soit près de 4 500 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 2 250 demandeurs d'emploi pouvant être directement rattachés à la Branche, on fait l'hypothèse que 26%** d'entre eux intègrent la Branche, soit près de 580 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

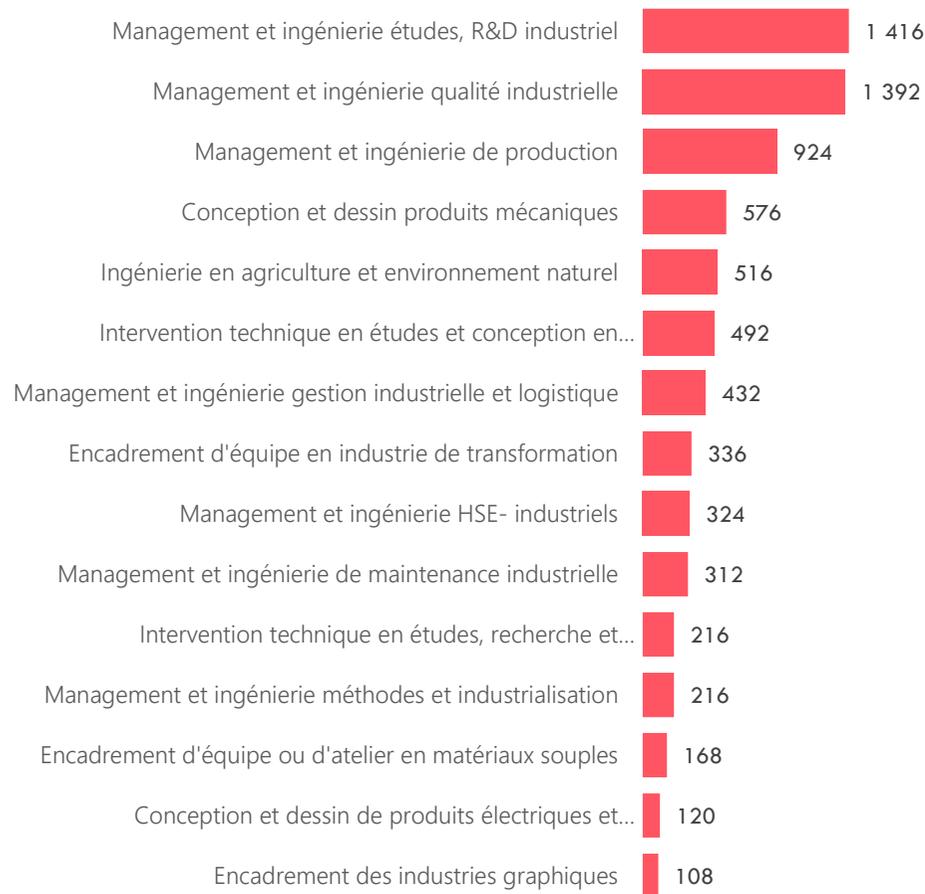
**15% des salariés des métiers de l'ingénierie exercent dans des entreprises de la Branche (source DADS 2013 et traitement KYU Lab)



Un vivier de 1 000 demandeurs d'emploi directement éligibles aux métiers de l'ingénierie de process et du conseil en technologies

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 1,2% des demandeurs d'emploi en Hauts-de-France soit près de 7 800 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 3 900 demandeurs d'emploi pouvant être directement rattachés à la Branche, on fait l'hypothèse que 26%** d'entre eux intègrent la Branche, soit près de 1 000 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

**15% des salariés des métiers de l'ingénierie travaillent dans des entreprises de la Branche (source DADS 2013 et traitement KYU Lab)



Un large vivier de demandeurs d'emploi pouvant bénéficier de passerelles pour intégrer l'ingénierie de la Branche

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

Source Emploi Store Septembre 2016



*Données toutes catégories de demandeurs (Hauts-de-France) confondues

Les métiers de la liste ci-contre sont également 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

Techniciens de la logistique → Chef/directeur de projet

Les **compétences pointues** sur la logistique, le planning et l'ordonnancement des techniciens leur permettent de bien **saisir les complexité de projets**. Une **formation pointue** à la **gestion de projet** ainsi que des **notions en management** pourront leur permettre d'évoluer à des postes de chef de projet

Techniciens spécialisés → Ingénieur spécialisé

La **montée en compétences progressive** sur des thématiques techniques et/ou la **validation des acquis de l'expérience** peuvent permettre à des techniciens spécialisés de se positionner sur des postes d'ingénieur spécialisé

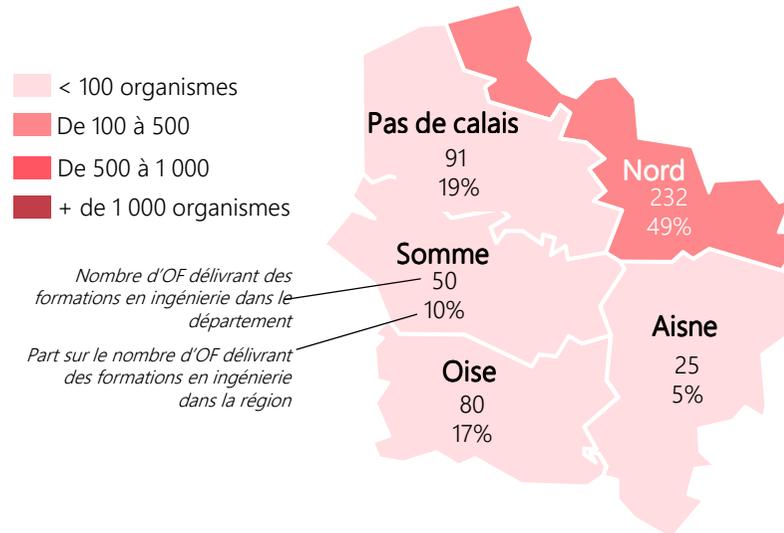
Ingénieurs et cadre des approvisionnements → Data Analyst

Les **compétences** des ingénieurs d'approvisionnement en **gestion prévisionnelle et analytique** constituent des savoirs de base pour évoluer vers des postes de data analyst. Une **formation renforcée en statistique** et sur les **outils d'analyse** sera nécessaire



Une répartition de l'offre de formation continue reflet de la répartition de la population active

Cartographie des organismes délivrant des formations pour le secteur de l'ingénierie Source liste OF 2017



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

- A l'inverse de la répartition des **effectifs du secteur numérique de la Branche**, les **organismes de formation pour le secteur de l'ingénierie sont mieux repartis sur le territoire**
- Cette répartition plus homogène s'explique par le fait que beaucoup de formations ne sont **pas uniquement accessibles aux acteurs de l'ingénierie**, mais à un panel plus large
- Les départements **Nord** et **Somme** concentrent toutefois près des **¾ des effectifs de stagiaires** (Nord : 53%, Somme : 20%)
- Les professionnels pointent des **carences qualitatives** dans l'offre de formation régionale sur des **thématiques pointues** (énergies renouvelables, dépollution, biotechnique...)

Ventilation des consommations régionales des formations Plan et ACN des entreprises de l'ingénierie de la Branche Source Fafiec 2016



Une offre de formation équilibrée entre ingénierie de construction ingénierie de process / conseil en technologies

- **54% des OF** proposant des formations en ingénierie le font pour de l'**ingénierie de construction** (sur 1 700 organismes recensés au total pour l'ingénierie)

Les programmes de formation Action Collective et Plan financés par le FAFIEC bénéficient à toutes les populations de la Branche

- **Dans d'autres régions**, les **dispositifs** Action Collective et Plan sont **très majoritairement destinés aux ingénieurs et cadres** (78% en Auvergne-Rhône-Alpes)
- Parmi les formations les plus délivrées, on recense des formations à la **sécurité** (habilitation électrique, sauvetage, CACES...), la **CAO-DAO-BIM**, les **outils de gestion** (Sage, Cegid, Ciel), le **développement de logiciels embarqués...**

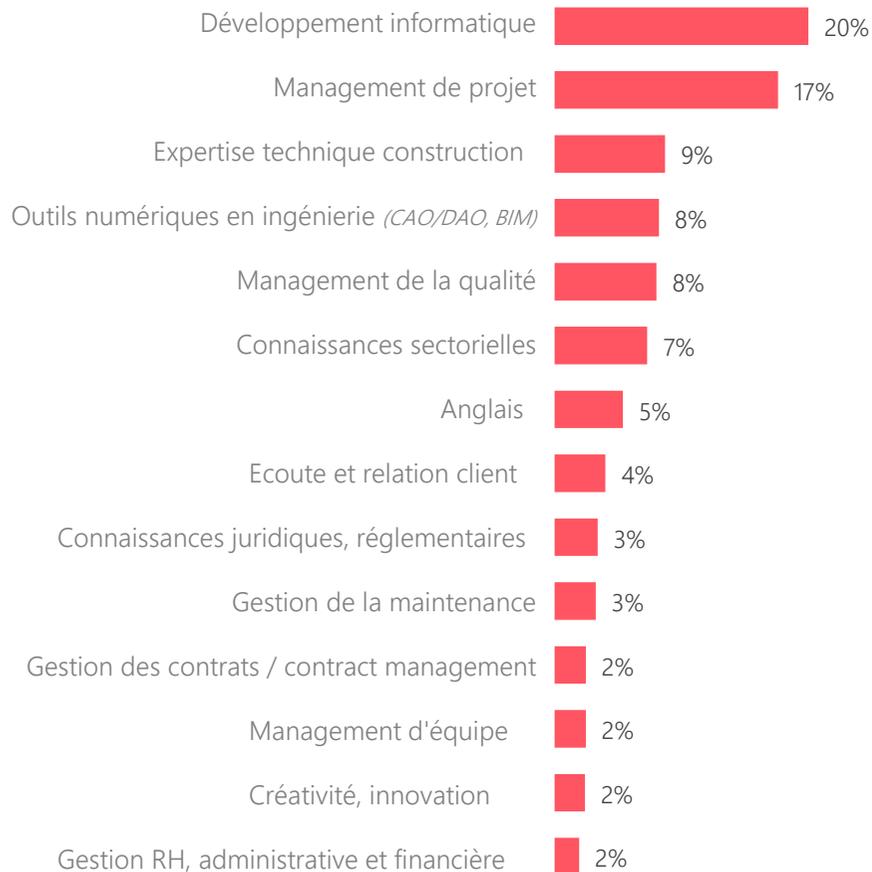


Un besoin prioritaire sur les compétences en développement informatique et en management de projet

← Ingénierie

Thématiques sur lesquelles les entreprises de l'ingénierie des Hauts-de-France projettent de former leur salariés

Source sondage KYU Lab



Le numérique apparaît comme prioritaire dans le développement des compétences

Le développement informatique et l'usage d'outils numériques figurent parmi les savoir-faire prioritaires à développer, illustration de la transition numérique que connaissent actuellement les secteurs de l'industrie et de la construction

- Le **management de projets** et le **management d'équipe** sont des besoins de plus en plus prégnants : équipes distance, collaboration dans les process BIM, équipes de techniciens à encadrer, projets d'ampleur internationale...
- La **connaissance des secteurs clients** est fondamentale pour des entreprises de prestations comme celles du numérique qui **adressent une grande diversité de secteurs**

L'analyse des différents relais de croissance identifiés dans cette étude pour l'ingénierie en Hauts-de-France fait aussi ressortir le besoin de développer les compétences suivantes

- **Maitrise des normes environnementales** (dépollution, traitement des eaux, des déchets...)
- **Performance énergétique** (acoustique, thermique, électrique.) et **optimisation des processus** (ex : gestion des réseaux intelligents)
- **Connaissances des réglementations techniques**
- **Management de projets de grande ampleur**
- **Management / contrôle qualité**
- **Gestion des contrats**



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

← Ingénierie

CONSTAT	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE
<p>Il n'existe que peu de formations consommées dans le domaine de l'environnement (énergies renouvelables, réglementations et normes techniques) tandis que le besoin est croissant sur le développement de parcs éoliens, la mise aux normes (émission carbone, performance énergétique, dépollution...) et le management de la qualité (dans les installations industrielles...)</p>	<ul style="list-style-type: none">→ Renforcer l'offre de formation régionale sur ces thématiques→ 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>L'exploitation et la maintenance des bâtiments entre dans une nouvelle ère avec l'arrivée du big data. Les enjeux autour de la sobriété énergétique des bâtiments sont importants (REV3). Pour autant aucune formation spécifique n'a été identifiée dans les formations financées</p>	<ul style="list-style-type: none">→ Inciter les OF à développer des formations spécifiques sur la maintenance et l'exploitation de bâtiments→ Favoriser la créations de partenariats entre acteurs du numérique disposant de la compétences techniques big data et des acteurs de l'ingénierie porteur de l'expertise métier
<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 très peu 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



Métiers du conseil et des études, le vivier de candidats le plus large et diversifié de la Branche, qui ne devrait pas s'épuiser à moyen-terme



→ BESOINS EN RECRUTEMENT (par an)

170 créations nettes d'emploi



40 départs en retraite*



De 180 à 250 personnes à recruter

→ PROFILS DISPONIBLES (par an)

850 personnes formées disponibles** (bac +4/5***)



570 demandeurs d'emploi directement éligibles aux métiers de la Branche



De 1 200 à 1 500 candidats potentiels

Le secteur du conseil et des études rassemble un potentiel de **3 candidats pour un poste**. Si la **tension au recrutement** est moins élevée que pour le secteur du numérique ou de l'ingénierie de la Branche, elle reste toutefois avérée

- La croissance des effectifs des diplômés est **équivalente** (+2%/an en moyenne entre 2009 et 2014) à la **croissance des effectifs du secteur** (+2,1%/an) dans la région

- Si le secteur n'affiche pas de déficit réel, la **tension au recrutement risque néanmoins de s'accroître légèrement** sur le moyen terme

- Néanmoins, le **vivier de demandeurs d'emplois directement éligible représente à lui-seul 3 fois les besoins du secteur**. Il est également plus de 3 fois plus important que le vivier de diplômés bac+4/5

*1300 départs en retraite sur les 5 prochaines années au niveau Branche soit 260 par an. Le conseil et les études représentant 16% de la Branche 40 départs en retraite par an sont à prévoir.

**On considère qu'environ 2/3 des effectifs formés annuellement en Hauts-de-France quittent la région tous les ans. Hypothèse à nuancer toutefois, en raison des arrivées annuelles de diplômés venant de l'extérieur. Soit ici 1/3 de 3600

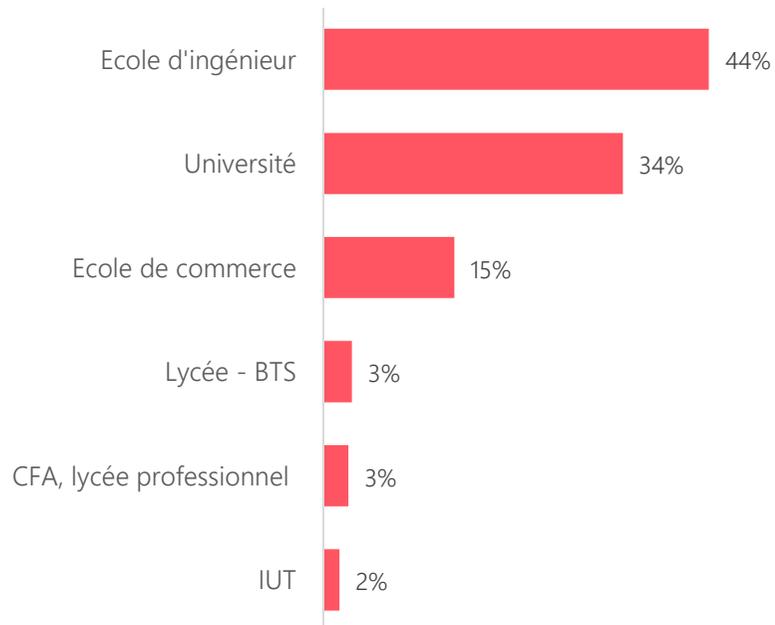
***Représentant 86% des profils recherchés dans le secteur du numérique, Source Observatoire Dynamique de l'OPIEC, Novembre 2016



Un secteur aux besoins diversifiés et créant 170 emplois nets par an dans la région

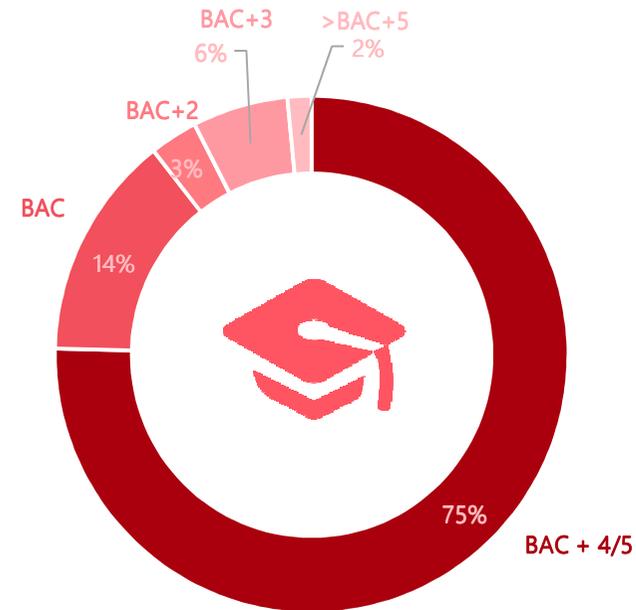
Niveaux de formation demandés dans les annonces d'emploi en France pour les métiers du conseil et des études

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 170 créations nettes d'emplois par an entre 2016 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**



Recrutement : Les entreprises du secteur du conseil et des études en concurrence avec les autres secteurs d'activité

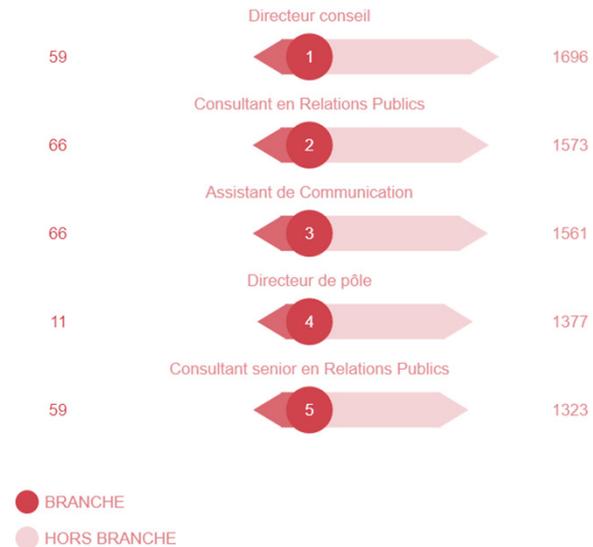
Top 5 des métiers émergents dans le conseil et les études en Hauts-de-France

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. Enquêteur
2. Directeur de production
3. Chargé de codification

Métiers en tension

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Mai 2018

1. Consultant senior en Relations Publiques
2. Consultant en Relations Publiques
3. Directeur conseil



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, universitaire ou en sciences politiques
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• Evolution structurelle des modèles de distribution (multicanal)• 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• Conseil en organisation et évolution des modèles de management (ex. : entreprise libérée)
Compétences clefs	<ul style="list-style-type: none">• Ergonomie / Design / Parcours client• Référencement• Ecoute et relation client• Big Data• Maîtrise des langages informatiques	<ul style="list-style-type: none">• Culture de l'entreprise et connaissance de plusieurs secteurs d'activité donneurs d'ordres• Expertise 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• Chef de produit marketing	<ul style="list-style-type: none">• Chef de projet• Chargé d'études• Coordinateur de production• Ingénieur généraliste / Lean Manufacturing

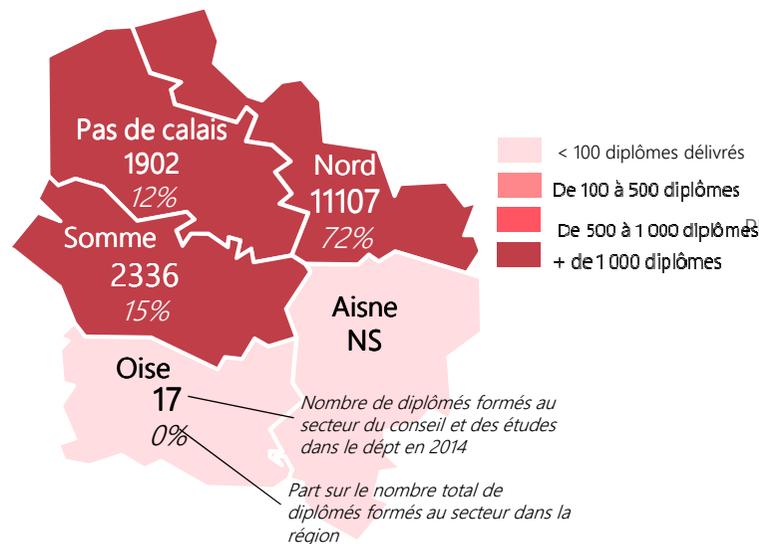


Formation initiale : 15 362 personnes formées aux métiers du secteur du conseil et des études en 2014 en Hauts-de-France

Nombre de diplômés* délivrés par département

(Niveau bac +2 et au-delà)

Source Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 2017 sur les diplômés en 2014

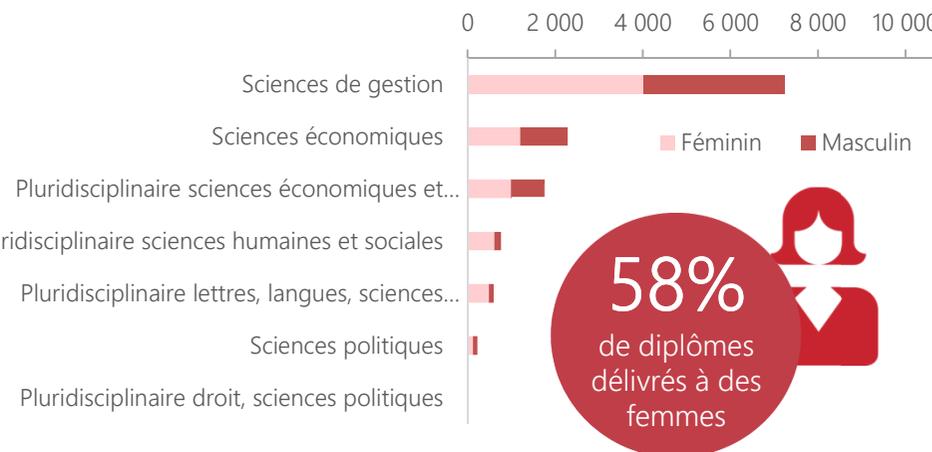


*Diplômes délivrés dans les établissements publics de la région Hauts-de-France sous tutelle du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche

NB: Attention, ce sont des volumes potentiels, ces jeunes diplômés peuvent s'orienter vers d'autres secteurs, d'autres métiers, poursuivre leurs études, ne pas convenir aux recruteurs...

Nombre de diplômes menant aux métiers de la Branche délivrés

Source Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 2017



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*

HdF	France
89%	85%

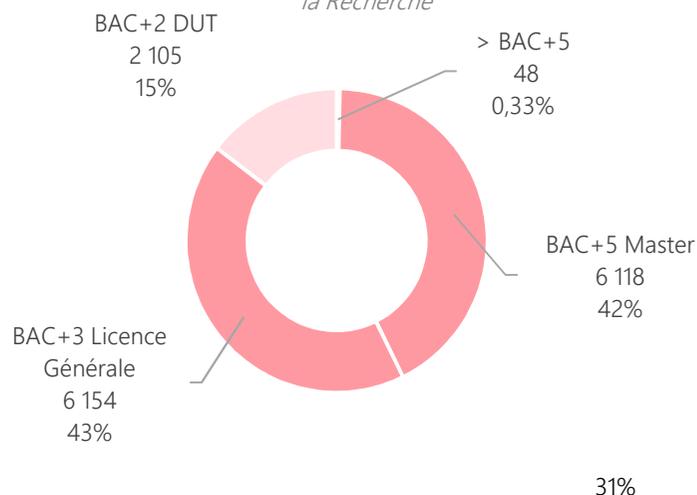
- Les diplômés délivrés sont concentrés à plus de **80%** sur les **2 départements du nord de la région** (Le Nord avec presque **72%** et le Pas-de-Calais, 12%)
- Plus de la moitié des diplômés délivrés** en Hauts-de-France menant au secteur du conseil et des études sont relatifs aux **sciences de gestion** (56%)
- Plus de 32%** des diplômés des formations pouvant mener au secteur du conseil sont issus de **filières générales au baccalauréat**. Les séries professionnelles représentent 1% des diplômés tandis que les séries technologiques ont 8% des diplômés



Formation initiale : 850 profils disponibles formés BAC+5 pour le secteur du conseil en Hauts-de-France en 2014

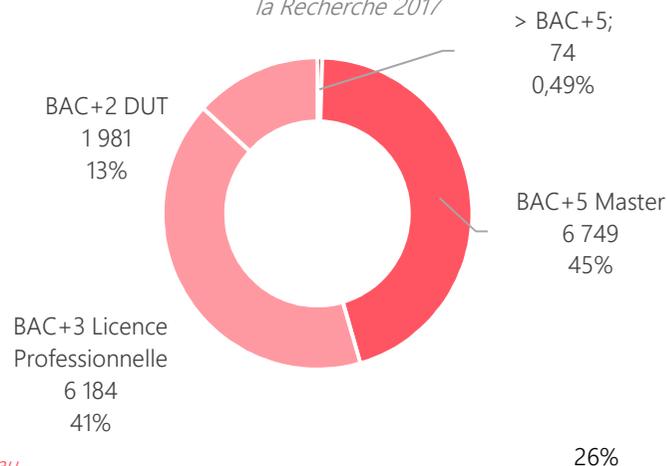
Répartition des effectifs selon le niveau de formation en 2009

Source Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche



Répartition des effectifs selon le niveau de formation en 2014

Source Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche 2017



Entre 2009 et 2014, les effectifs en formation initiale ont augmenté en moyenne de 2% par an dans la région. Une croissance équivalente à celle des effectifs du secteur dans la région (+2,1% /an entre 2009 et 2016)

- La **répartition des diplômés** pouvant intégrer le secteur du conseil en Hauts-de-France est **globalement stable** depuis 2009 : en moyenne **10 000 diplômés délivrés/an**, parmi lesquels **45% de bac+3**, **35% de bac+5** et un peu moins de 20% de BAC+2
- Toutefois, ce sont bien les **licences générales** qui constituent la part la plus importante des filières empruntées parmi les filières BAC+3, rassemblant des candidats amenés à poursuivre en BAC+5
- En conséquence, **les niveaux inférieurs au BAC+5 constituent finalement une faible part des diplômés** (~1/3, dont des BAC+2 DUT en décroissance (-10% entre 2009 et 2014)) malgré une croissance de 20% des effectifs en Licence Pro (+300 candidats sur la période)

La croissance économique du secteur du conseil et des études dans la région devrait se traduire par **170 emplois net créés par an entre 2017 et 2020***

- 75%** des personnes recherchées dans le conseil et les études** le sont à **Bac+4/5** (source Observatoire Dynamique OPIIEC) **soit 130 personnes /an**
- En 2014, **6 749 personnes formées** aux métiers du conseil et des études dans la région avaient un **niveau bac +4/5**. Selon l'INSEE (recensement 2012) près d'1/3 des effectifs formés quittent la région après le diplôme. Il reste donc environ **4 500 diplômés formés aux métiers du conseil et des études en Hauts-de-France**
- Sachant qu'environ 19% des salariés sur des métiers du conseil travaillent dans des entreprises de la Branche environ **850 personnes** formées pourraient effectivement **intégrer une entreprise du secteur du conseil**
- Par déduction, environ **80 diplômés Bac+2/3** intégreront également les secteurs du conseil et des études

*Cf Croissance anticipée secteur conseil et études KYU Lab

**Niveau d'étude recherché dans les offres d'emploi du secteur, source Observatoire dynamique OPIIEC

***Source DADS 2013 et traitement KYU



Un vivier de 570 demandeurs d'emploi directement éligibles aux métiers du secteur du conseil et des études en Hauts-de-France

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% des demandeurs d'emploi en Hauts-de-France soit près de 6 000 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 3 000 demandeurs d'emploi pouvant être directement rattachés à la Branche, on fait l'hypothèse que 19%** d'entre eux intègrent la Branche, soit près de 570 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

*7% des effectifs du conseil et des études Hauts de-France sont dans la Branche

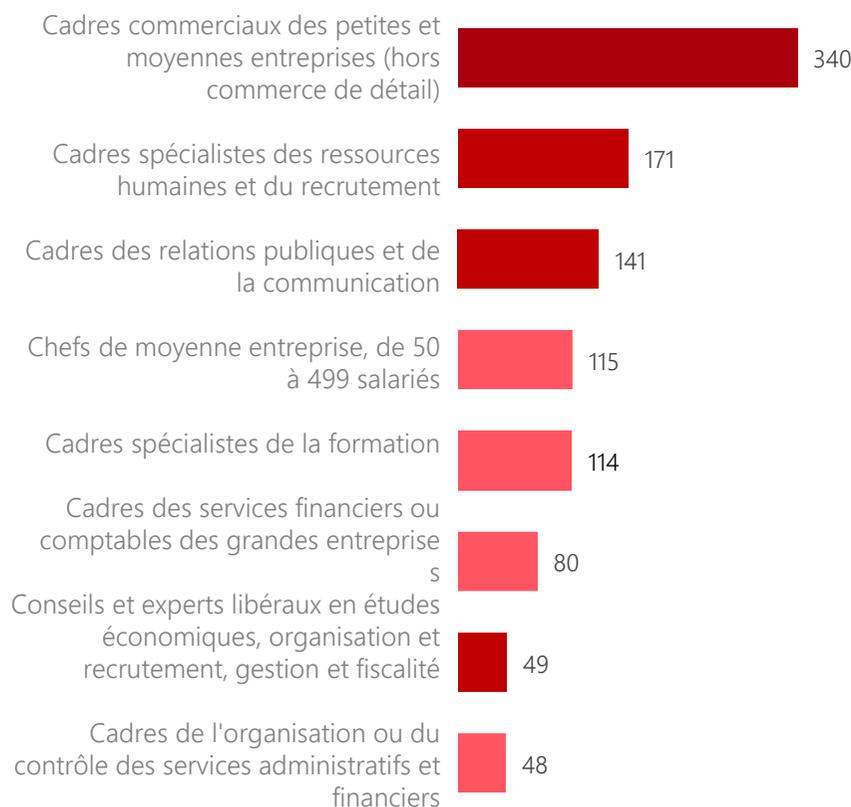


Un vivier restreint mais diversifié de demandeurs d'emploi pouvant bénéficier de formations passerelles vers le secteur du conseil en Hauts-de-France

← Conseil

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 Septembre 2016



*données toutes catégories confondues

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

Commerciaux hors Branche → Chef de projet

La **connaissance des secteurs d'activités donneurs d'ordres** qu'ont les cadres commerciaux est indispensable au chef de projet. Cet **ancrage dans le territoire** devra être complété par **une formation conséquente** aux **savoir-faire et savoir-être** de la gestion de projet

Commerciaux hors Branche → Commerciaux Branche

Le besoin fort en **développement commercial** dans le secteur du conseil et des études explique en partie les difficultés pour les entreprises du secteur à recruter. La reconversion de commerciaux hors-branche dans la Branche est envisageable sous réserve d'une **formation sectorielle complète**

Cadres spécialistes RH/ Consultants libéraux en études économiques → Consultants en management/en RH/ Chargés d'étude

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



La Formation Continue, un marqueur de la transition numérique en cours dans le secteur

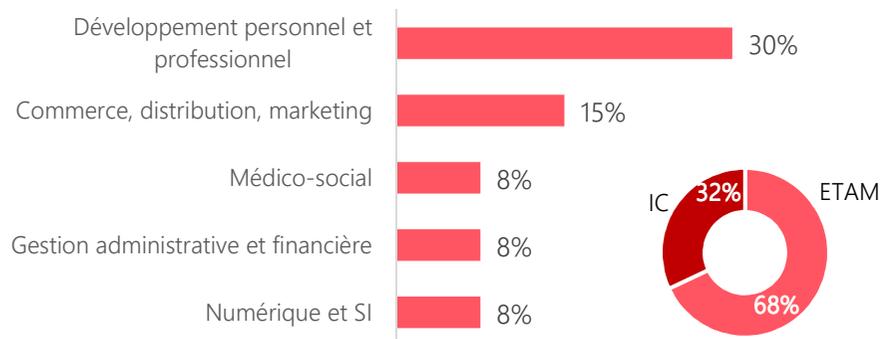
Ventilation des consommations de formations continues du conseil et des études – dispositifs Plan et Actions collectives

Source Fafiec 2018



Ventilation des consommations de formations continues du conseil et des études – dispositif Période de professionnalisation

Source Fafiec 2018



Les programmes de formation Action Collective et Plan financés par le FAFIEC bénéficient à toutes les populations de la Branche

- Dans d'autres régions, les dispositifs Action Collective et Plan sur les secteurs conseil et études sont très **majoritairement destinés aux ingénieurs et cadres** (91% en Auvergne-Rhône-Alpes)
- La **transformation numérique est une réalité** pour le secteur avec près de 20% des formations financées dans le cadre du Plan et des Actions Collectives qui concernent des thématiques Informatique et Systèmes d'Information
- La forte consommation de formations sur les domaines **communication, marketing et vente** illustre le **besoin de développer** en permanence **l'activité** et de compenser la **tendance au morcellement des projets**
- Parmi les principales formations délivrées on note les outils de gestion type **ERP** (Sage, Cegid, Ciel), **l'anglais**, les **logiciels métiers** (recrutement, comptabilité paye...), le **droit**, la **relation client**...

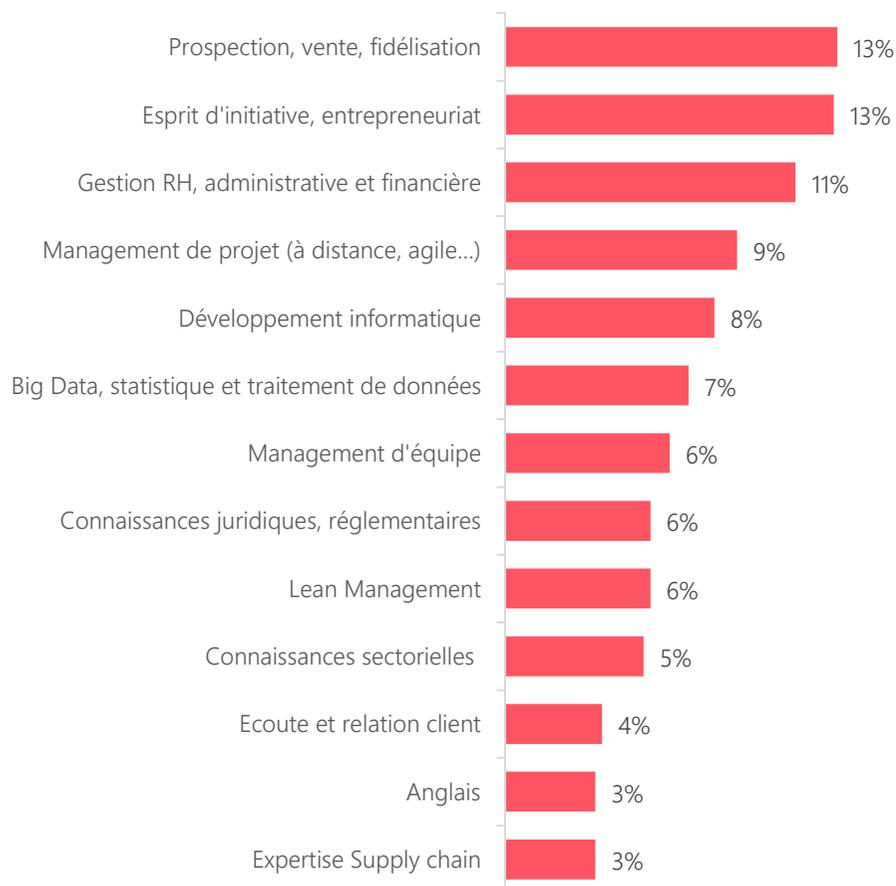


Principaux besoins en compétences dans le secteur des études et du conseil

Conseil

Thématiques sur lesquelles 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.
- 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
- Les projets de formation en **développement informatique** (8%) et **Big Data** (7%) illustrent le **double défi** des acteurs du conseil : **accompagner la transition numérique** et **s'approprier les outils numériques** pour leur propre usage

L'analyse des différents relais de croissance identifiés dans cette étude pour les études et le conseil en Hauts-de-France fait aussi ressortir le besoin de développer les compétences suivantes

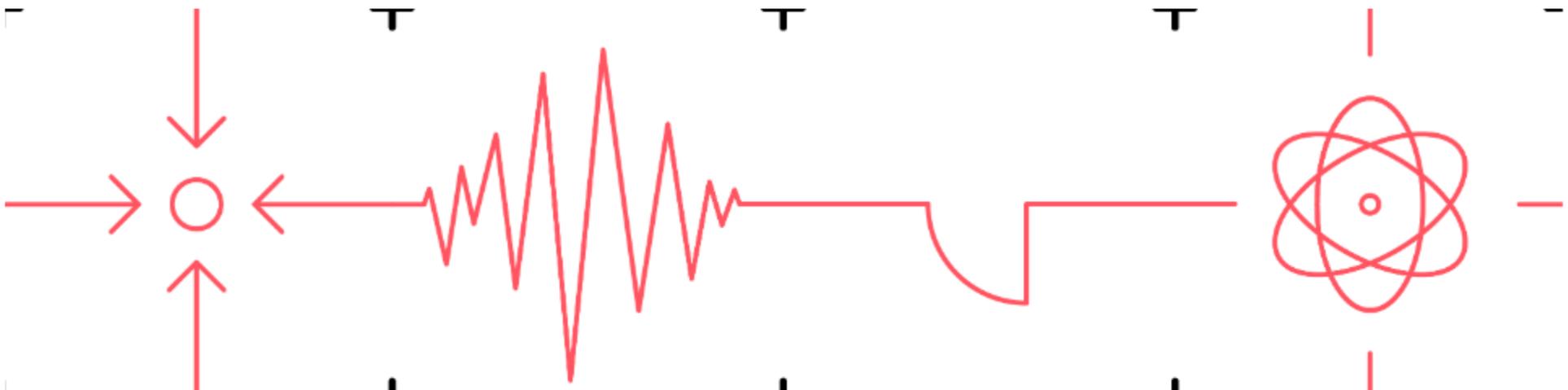
- **Conseil en organisation** : la transition numérique bouscule l'organisation du travail – automatisation des processus, travail et management à distance, utilisation des données...
- **Conduite du changement** : il faut penser les nouveaux modèles organisationnels, mais surtout les déployer et les faire accepter
- **Gestion des risques notamment en Supply Chain** : approvisionnements, livraison, juste-à-temps, risques fournisseurs / pays... sont à maîtriser



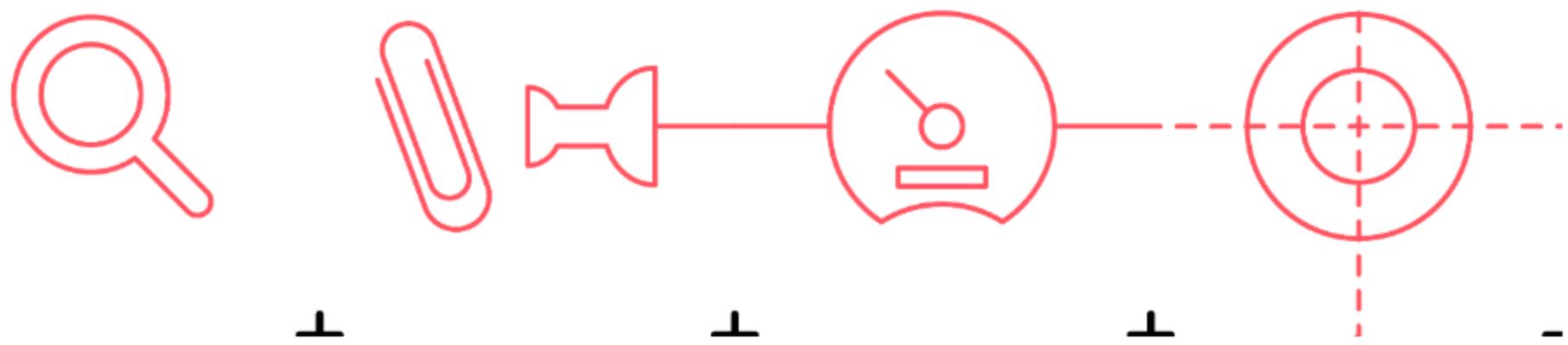
Pistes d'actions pour mettre en cohérence l'offre de formation et les besoins des entreprises

← Conseil

Constat	Action à mettre en œuvre
Les professionnels déplorent que les formations continues sur la gestion des données ne sont pas suffisamment concrétisées par des mises en application de l'exploitation des données	→ Encourager les OF 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 modes d'organisation et les méthodes de management de certaines entreprises des Hauts-de-France (plus simples, moins hiérarchisées, plus libérées...) sont un facteur d'attractivité pour les professionnels rejoignant la région pourtant aucune formation n'existe dans la région sur ces nouveaux modes de management	→ Développer des formations / accompagnement axés savoir-être pour encourager les pratiques de management libéré des entreprises → Encourager les acteurs du conseil à développer des offres de prestation autour du management libéré
On observe une faible consommation de formations en commerce et vente (<10 personnes) alors que les professionnels du secteur déclarent avoir des besoins importants dans ces domaines	→ 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
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	→ 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

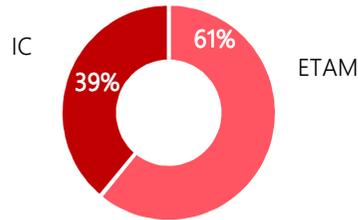




Analyse de l'emploi et de la formation dans le secteur de l'événement

Répartition des consommations par catégorie socio-professionnelle

Source Fafiec 2018



Ventilation des formations continues consommées par le secteur de l'événement (48)

Source Fafiec 2018



Thèmes de formations les plus délivrées : Sécurité incendie, Sauvetage-Secourisme, Habilitation électrique, CACES (chariots et nacelles), Anglais, EXCEL...

Un besoin en profils 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 et 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, de visiteurs possibles et leur apporter le plus de valeur possible (meilleur ROI sur leur participation à l'événement) sans jamais perdre le contact
- Les autres métiers ne sont pas touchés par des tensions spécifiques au recrutement

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

- 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

5/ Préconisations

[← Retour au sommaire](#)



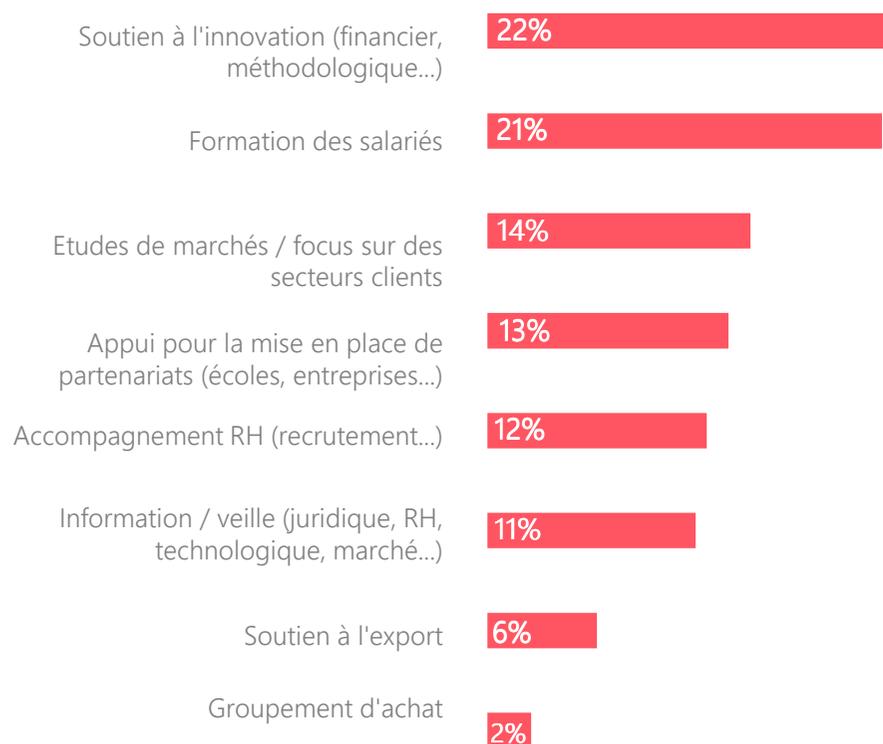


Nature des soutiens attendus par les entreprises de la Branche en Hauts-de-France

← Préconisations

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

Source Sondage KYU Lab (133 répondants)



Le soutien à l'innovation et la formation des salariés apparaissent comme les principales attentes des entreprises de la Branche en matière d'accompagnement

- Si les **attentes** des entreprises de la Branche en matière d'accompagnement sont **plurielles**, le **besoin de soutien à l'innovation** revient le plus souvent (soutien financier, méthodologique au développement de l'activité..)
- Les besoins concernant la **formation des salariés** (dont les modalités de délivrance constituent un enjeu supplémentaire: Mooc, présentiel..) apparaissent en deuxième position :
 - Les besoins en formation dans les secteurs comme le **numérique** se heurtent notamment à l'**obsolescence de l'offre de la formation continue**, engendrée par les **ruptures technologiques successives** inhérentes au secteur
 - Pour le secteur de **l'ingénierie**, l'absence d'offre de formation sur des **thématiques spécifiques** ou liées au **enjeux régionaux** de développement (développement durable, éolien, dépollution des sols etc.) font défaut
 - Le secteur du **conseil** émet un besoin axé sur des compétences plus **transversales**, et un besoin d'**évolution des formations commerciales** notamment, venant se greffer sur des **profils polyvalents** (consultant - en particulier pour les petites structures)
- Les besoins en matière d'**études de marché**, de **développement de partenariats** (écoles, entreprises), d'**accompagnement RH** et d'**information/veille** constituent des enjeux secondaires mais toutefois récurrents



Méthodologie employée par le cabinet pour construire ces préconisations

← 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 la continuité du COS lancé sur le numérique et des actions engagées pour les autres secteurs.

Une méthodologie en entonnoir a été adoptée par le cabinet.

1. Recueil d'idées auprès des différentes parties prenantes

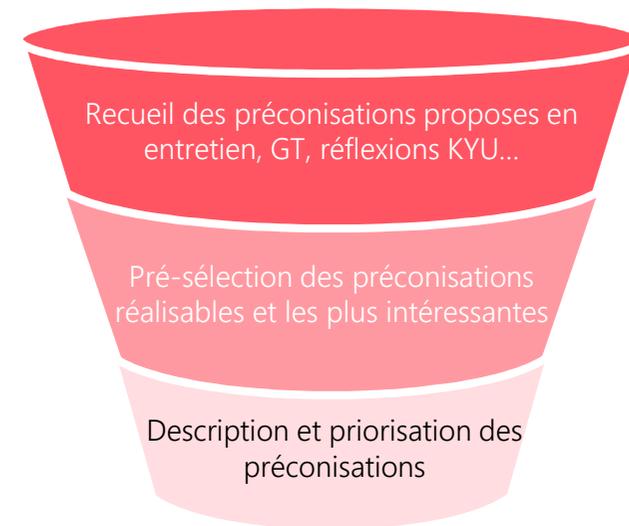
- Les entretiens et sondages réalisés auprès des entreprises de la Branche et de leurs salariés ont permis à de nombreuses personnes de s'exprimer et de proposer des idées d'actions à mettre en œuvre
- L'analyse documentaire a permis d'envisager des pistes complémentaires
- Une réflexion interne KYU 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 lors d'un atelier rassemblant plusieurs secteurs. Des ajustements ont été demandés et apportés
- Elles ont ensuite été présentées en comité de pilotage à une assemblée plus large et paritaire. D'autres demandes et idées ont été intégrées





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

← Préconisations

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, de la logistique, 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, du BIM... les secteurs du numérique, de l'ingénierie, des études, du conseil et de l'événement sont en pleine croissance en Hauts-de-France. **On anticipe pour les 5 prochaines années une création annuelle moyenne de 1 800 emplois, dont plus des 3 quarts 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 capitaliser sur le dynamisme étudiant de la région et de travailler sur l'attractivité des territoires et des métiers de la Branche pour conserver localement des étudiants qui sont encore nombreux à quitter les Hauts-de-France pour leur premier emploi.

➔ **Enjeu 1 : Développer l'attractivité de la région et des métiers de la Branche**

Il s'agira également d'adapter l'offre de formation initiale, qualitativement pour intégrer les nouvelles compétences requises par les secteurs clients (environnement, langages de programmations émergents...), 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 le renforcement 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 adaptée.

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

Enfin, la région est marquée par des disparités importantes sur la répartition des acteurs de la Branche hyper concentrés sur la métropole lilloise. A l'inverse il existe un certain nombre de "zones blanches" à dynamiser. Par ailleurs les relations entre les grands donneurs d'ordres locaux et les acteurs de la Branche en région gagneraient à s'intensifier. En développant ces 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 les entreprises vers une meilleure réponse aux enjeux locaux**



14 préconisations déclinées en 70 d'actions pour répondre aux 3 grands enjeux de la Branche

← Préconisations

Enjeu 1 : Développer l'attractivité de la région et des métiers de la Branche

- 1.1 Renforcer les actions locales d'information et d'accompagnement à destination des lycéens, des parents et des enseignants
- 1.2 Encourager le développement des liens entre entreprises de la Branche et établissements de formations initiales (parrainage, interventions de professionnels, projets communs...)
- 1.3 Organiser un challenge étudiants sur la valorisation des métiers de la Branche
- 1.4 Communiquer sur les projets phares et attractifs réalisés par des entreprises régionales de la Branche
- 1.5 Inciter les entreprises à développer des modes d'organisation du travail et de management plus libérés

Enjeu 2 : Améliorer l'adéquation entre les besoins des professionnels et les formations existantes

- 2.1 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 en Hauts-de-France
- 2.2 Accompagner les entreprises dans l'auto-organisation de formations collectives sur des sujets de pointe (en particulier technologies et langages informatiques) assurées par et pour les entreprises du secteur
- 2.3 Promouvoir le développement de formations initiales et continues autour des thématiques énergie et environnement
- 2.4 Encourager un rapprochement territorial entre OPCA de la région pour mutualiser des efforts de formation et favoriser le partage de besoins et d'opportunités (ex. : Forco, Intergros, Afdas...)
- 2.5 Construire une offre de formation "secteurs clients" sur les secteurs d'activité phares de la région et encourager une diversification sectorielle des entreprises de la Branche
- 2.6 Proposer une offre complète de formations en e-learning / Moocs sur les compétences transverses

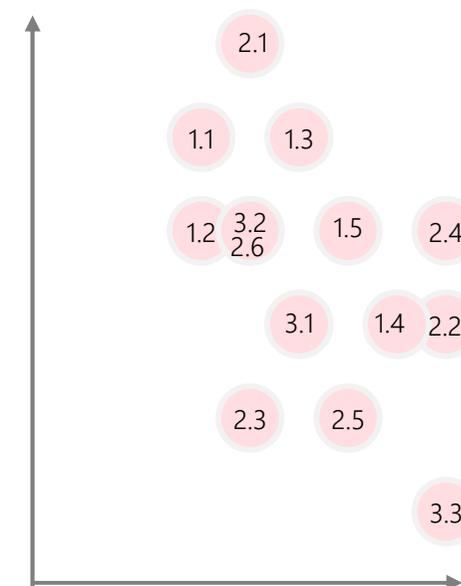
Enjeu 3 : Accompagner les entreprises vers une meilleure réponse aux enjeux locaux

- 3.1 Soutenir l'implantation et le développement d'entreprises dans les « déserts numériques » pour accompagner la transition numérique et énergétique locale
- 3.2 Créer et promouvoir une offre d'accompagnement à la transition numérique réalisée par des groupements d'entreprises des 3 secteurs de la Branche (numérique, ingénierie, conseil)
- 3.3 Organiser un concours pour promouvoir les principales réalisations des acteurs locaux de la Branche auprès des grands donneurs d'ordres régionaux

Acteurs à impliquer

C2RP
CONSEIL RÉGIONAL
CPREFP
DIRECCTE
DR RECHERCHE & TECHNOLOGIE
ENTREPRISES DE LA BRANCHE
FAFIEC
FEDERATIONS PATRONALES
PÔLE EMPLOI
RECTORATS

Bénéfices



Faisabilité



Enjeu 1 : Développer l'attractivité de la région et des métiers de la Branche

← Préconisations

CONSTAT : Les tensions constatées sur les métiers de la Branche résultent notamment d'une carence en personnes formées. Cette dernière s'explique en partie par la méconnaissance générale (lycéens, parents, enseignants...) des activités, métiers et perspectives de la Branche, en particulier du numérique. 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, des parents et des enseignants

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Réaliser une cartographie quali/quantitative locale des débouchés potentiels sur le territoire (métiers, carrières, responsabilités, revenus...)
- 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, des projets, témoignages...).
- Organiser des campagnes de communication locales (réunions, forums, conférences...) relayés sur les réseaux sociaux mobilisant des professionnels pour parler de leur métier
- 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 jeunes femmes (tous âges) pour les mobiliser

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

-  **Coûts**
 - Création des supports
 - 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

- Créer l'envie en travaillant sur l'émotion grâce à des applications concrètes (projets) dans la région
- Communication vers les lycéens, cible souvent peu adressée
- Modernisation de l'image Branche
- Engagement d'un dialogue avec les professionnels de l'éducation
- 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 de la région et des métiers de la Branche

← Préconisations

CONSTAT : Les entreprises (en particulier les PME) de la Branche en Hauts-de-France déplorent le manque de dialogue entre la formation initiale et le monde professionnel et plus spécifiquement le manque de compétences opérationnelles et de connaissance du monde de l'entreprise de la part des candidats reçus en recrutement.

ACTION 1.2

Encourager le développement des liens entre entreprises de la Branche (en particulier les PME) et les établissements de formations initiales (parrainage, interventions de professionnels, projets communs...)

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Sensibiliser et recenser les professionnels de la Branche volontaires pour présenter leurs projets aux partenaires de l'enseignement supérieur. Intégrer dans les programmes des modules professionnalisants assurés par ces intervenants
- Développer une plateforme mettant en relation écoles et entreprises pour proposer/rechercher des missions, projets de recherche, interventions de professionnels (principe de bourse aux projets). Distinguer sur la plateforme les différents secteurs
- 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.
- Fixer des objectifs d'intégration dans l'emploi local pour les étudiants dans les organisations qui bénéficient de cofinancements. A regarder avec la CTI, la CGE, l'ISF
- 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

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

Coûts



- Création et animation de la plateforme
- Conception des supports et diffusion des communication

Délai



- 12-18 mois

Complexité



- Engager certaines entreprises clés dans la démarche
- Efforts à poursuivre dans le temps

BÉNÉFICES ATTENDUS



Publics visés

- Entreprises de la Branche
- Jeunes en formation initiale

Efficacité escomptée



- Réduction des départs post-diplômes en dehors de la région (recherche du 1^{er} emploi)

Horizon : résultats à moyen-long terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Enrichissement des contenus pédagogiques : plus opérationnels, mieux adaptés au besoins des entreprises
- Création de passerelles entre les étudiants et les entreprises locales durant les études
- Renforcement de la visibilité des entreprises locales de la Branche au près des étudiants pour maximiser leur recrutement dans la région

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Difficulté de mise en place pour des universités situées dans des bassins d'emploi peu développés



Enjeu 1 : Développer l'attractivité de la région et des métiers de la Branche

← Préconisations

CONSTAT : La méconnaissance des métiers de la Branche et de sa très forte capacité à recruter parmi les bac+4/5 d'écoles d'ingénieurs et universités (M2) participe au phénomène « d'émigrations » des jeunes diplômés. La Branche pourrait mobiliser les jeunes eux-mêmes pour faire la promotion de ses métiers, revaloriser son image et attirer davantage.

ACTION 1.3

Organiser un challenge entre écoles sur la valorisation des métiers de la Branche

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
- 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**
 - 3-6 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 de la région et des métiers de la Branche

← Préconisations

CONSTAT : La région Hauts-de-France rassemble un écosystème actif concentrant de nombreuses initiatives innovantes dans les secteurs du numérique, de l'ingénierie et du conseil. Les entreprises de la Branche sont parties prenantes de nombreux projets emblématiques de la région à portée nationale voire internationale. Ces derniers, bien mis en avant, pourraient faire bénéficier ces entreprises de leur attractivité vis-à-vis des jeunes diplômés.

ACTION 1.4

Communiquer sur les projets phares (projets pilotes, innovants, de grande ampleur) les plus attractifs, réalisés par des entreprises régionales de la Branche

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Recenser les projets phares réalisés par les entreprises de la Branche en Hauts-de-France en s'appuyant sur les informations de la DIRECCTE et à travers une veille dans la presse spécialisée (Usine Nouvelles, Le Moniteur, LSA)
- Créer des supports de communication sur ces projets mettant en avant le besoin d'ingéniosité, de créativité, de travail à l'international. Décliner en divers formats vidéos, infographies... adaptés à la diffusion sur les réseaux sociaux et réutilisables par les professionnels
- Diffuser ces supports aux professionnels de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'orientation
- Encourager les entreprises de la Branche en région à diffuser à leur tour ces supports dans le cadre d'interventions auprès des lycées et des établissements d'enseignement supérieur
- Organiser des journées de rencontre entre les acteurs locaux porteurs de projets innovants et les établissements d'enseignement supérieur

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

Coûts

- Création des contenus
- Diffusion auprès du public et des partenaires
- Animation de la démarche

Délai

- 3 mois

Complexité

- Adapter le discours à une diversité des publics-cibles

BÉNÉFICES ATTENDUS

Publics visés

- Lycéens, étudiants, parents
- Professionnels de l'orientation

Efficacité escomptée

- Améliorer la connaissance et l'attractivité des métiers de la Branche, en particulier sur les enjeux d'avenir

Horizon : résultats à moyen terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Valorisation et modernisation de l'image de la Branche et valorisation des spécificités régionales et des enjeux porteurs
- Communication positive et concrète sur des réalisations parfois proche du quotidien du public cible

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Efforts importants à déployer pour toucher le public cible



Enjeu 1 : Développer l'attractivité de la région et des métiers de la Branche

← Préconisations

CONSTAT : Les nouveaux modes de management favorisant l'autonomie et la responsabilisation sont aujourd'hui plébiscités par les générations Y et Z. Ils apparaissent comme un levier pour améliorer l'attractivité des entreprises, leur performance et le bien-être de leur collaborateurs. Bien qu'elle soit particulièrement adaptée aux nouveaux modes de travail, les entreprises de la Branche manque encore d'exemples d'adoption de ces pratiques émergentes.

ACTION 1.5

Inciter les entreprises à développer des modes d'organisation du travail et de management plus libérés

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Développer avec des organismes de formation un module de formation des managers aux pratiques de management libéré
- 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
 - Managers
 - 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 : Améliorer l'adéquation entre les besoins des professionnels et les formations existantes

← Préconisations

CONSTAT : Les créations d'emplois 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 les demandeurs d'emplois anciens salariés de secteurs clients peuvent envisager des secondes parties de carrière intéressantes dans la Branche, à ces fonctions.

ACTION 2.1

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 en Hauts-de-France (démarche de GPEC Territoriale)

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Intervenir en amont des Plans de Sauvegarde de l'Emploi pour présenter les possibilités de reconversion dans la Branche. Présenter les dispositifs de Branche aux inspecteurs du travail en charge des PSE en HdF
- Créer une université des métiers de la Branche (numérique, ingénierie, conseil) proposant des parcours passerelles et de remise à niveau de 2 à 6 mois certifiant et compatibles avec les dispositifs POE (Préparation Opérationnelle à l'emploi) et CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle) vers des métiers porteurs et en tension
- Communiquer sur ces parcours au sein de la Branche (en ciblant les salariés « menacés ») et chez Pôle Emploi en mobilisant la POE et le CSP 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

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
 - Coûts d'ingénierie pédagogique
 - Coûts des formations délivrées
 - Animation
- Délai**
 - 12 à 18 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 : Améliorer l'adéquation entre les besoins des professionnels et les formations existantes

← Préconisations

CONSTAT : Les entreprises de la Branche rencontrent des difficultés pour former leurs collaborateurs sur des thématiques de pointe de leurs domaines (ex. : biotechnique, déchets, langages de programmation orientés objet, éolien...). Des initiatives d'auto-organisation des entreprises entre elles pour se former et développer une expertise régionale reconnue ont été recensées... une telle approche permettrait de faire face à certaines carences de l'offre de formation.

ACTION 2.2

Accompagner les entreprises dans l'auto-organisation de formations collectives sur des sujets de pointe (en particulier technologies et langages informatiques) assurées par et pour les entreprises du secteur

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- S'inspirer de l'exemple des formations collectives réalisées par les acteurs régionaux des jeux vidéos
- Valider, avec les entreprises de la Branche, les thématiques de formations techniques stratégiques absentes de la carte de formation régionale (environnement, langages IT de pointe récents et à l'inverse anciens / rares...)
- Sur chaque thématique, lister des entreprises demandeuses et les solliciter collectivement pour préciser le besoin
- Sur chaque thématique, identifier des professionnels issus de ces entreprises pour assurer tout ou partie de la formation
- Proposer aux formateurs l'assistance d'un expert de l'ingénierie de formation pour les aider à concevoir les modules de formation
- Organiser les aspects logistiques de la formation (participants, rémunération des formateurs, salles, moyens...)

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
 - Rémunération des formateurs
- Délai**
 - 6-9 mois
- Complexité**
 - Trouver des formateurs disponibles
 - Identifier des thématiques communes à plusieurs acteurs

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Publics visés**
 - Salariés et entreprises de la Branche
- Efficacité escomptée**
 - Assurer la montée en compétences des entreprises régionales sur des axes stratégiques

Horizon : résultats à moyen terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Emergence d'avantages compétitifs pour les entreprises régionales face aux concurrents nationaux et internationaux

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Réticence de certaines entreprises à partager leurs savoir-faire avec d'autres entreprises pouvant être concurrentes



Enjeu 2 : Améliorer l'adéquation entre les besoins des professionnels et les formations existantes

← Préconisations

CONSTAT : La région bénéficie d'un fort dynamisme sur les secteurs de l'énergie et de l'environnement (REV3, projets EPR, énergies renouvelables, dépollution de friches industrielles...) or l'offre régionale de formation sur ces thématiques est trop pauvre, selon les acteurs interrogés, aussi bien en formation initiale que continue.

ACTION 2.3

Promouvoir le développement de formations initiales et continues autour des thématiques énergie et environnement

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Recenser précisément l'offre de formation régionale disponible sur les thématiques énergie et environnement (par sous-spécialité : titres de diplômes, contenus pédagogiques, géolocalisation, quantification des nombres de diplômés par an...)
- Qualifier et quantifier les besoins des entreprises des Hauts-de-France et des régions limitrophes en métiers et en compétences
- A la lumière des opportunités chiffrées, inciter les établissements de formation initiale à développer des cursus spécialisés et adaptés sur ces thématiques énergie et environnement
- Réaliser un appel d'offre auprès d'organismes de formation pour développer des formations continues sur les thématiques où les besoins les plus urgents identifiés. Eventuellement intégrer à l'appel d'offres la commande de quelques sessions groupées pour les acteurs intéressés (INTER à prix d'INTRA)
- Impliquer des acteurs comme Lille's Agency

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

Coûts



- Etude détaillée sur l'offre et la demande
- Financement de formations

Délai



- 12-24 mois

Complexité



- Identification des thématiques porteuses pour l'emploi local

BÉNÉFICES ATTENDUS

Publics visés



- Principalement des entreprises de l'ingénierie et du conseil

Efficacité escomptée



- Combler une carence dans l'offre de formation régionale
- Favoriser le développement des entreprises locales

Horizon : résultats à moyen/long terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Favoriser le développement d'un secteur en pleine croissance au niveau national et international et créateur d'emplois

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Dépendance aux orientations politiques sur l'énergie et l'environnement
- Influence limitée sur les établissements de formation initiale pour les pousser à faire évoluer leurs programmes



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

← Préconisations

CONSTAT : Pour assister à certaines formations sur des thématiques spécialisées (et par exemple proposées en actions collectives nationales) les stagiaires de Hauts-de-France doivent se déplacer à Ile-de-France ou dans d'autres régions. Ce facteur peut décourager certaines entreprises et limite le développement adéquat des compétences des collaborateurs.

ACTION 2.4

Encourager un rapprochement territorial entre OPCA de la région pour mutualiser des efforts de formation et favoriser le partage de besoins et d'opportunités (ex. : Forco, Intergros, Afdas...)

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Organiser des séances d'information croisées dans lesquelles un intervenant d'une Branche informe une autre Branche des actions régionales engagées par les entreprises et les organisations de sa Branche
- Proposer des restitutions d'études ouvertes aux membres d'autres OPCA de la région conclues par un temps d'échange pour identifier des besoins et des opportunités régionales
- Pour maintenir des sessions de formation dans la région, mutualiser des efforts de formation de plusieurs OPCA sur des thématiques transverses. Eviter ainsi le déplacement des stagiaires dans d'autres régions, souvent décourageant. (action préalable d'identification des thématiques transverses)
- Faire assurer par la DIRECCTE la coordination et la consolidation des différentes études sectorielles menées par les Branches pour une communication inter-OPCA et entreprises

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
 - Personnel d'animation de la démarche
- Délai**
 - 6-12 mois
- Complexité**
 - Identifier les thématiques de formation transverses à plusieurs Branches

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Publics visés**
 - Entreprises et salariés de toutes les Branches
- Efficacité escomptée**
 - Accélération des échanges entre acteurs régionaux
 - Hausse du volume de personnes formées

Horizon : résultats à court terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Maintien d'une offre régionale de formation complète
- Mutualisation des investissements de formation
- La DIRECCTE pourrait assurer un rôle de coordination entre les OPCA

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Modalités de financement des formations interbranches à clarifier



Enjeu 2 : Améliorer l'adéquation entre les besoins des professionnels et les formations existantes

← Préconisations

CONSTAT : La région jouit de la présence sur son territoire d'acteurs phares de certains secteurs d'activités (distribution, fabrication de matériels de transport, agroalimentaire, logistique...). Pour travailler avec ces donneurs d'ordres, les entreprises de la Branche doivent avoir de solides connaissances sectorielles. Un nombre important d'acteur de la Branche gardent un positionnement mono-secteur, une diversification de leurs secteurs clients permettrait de maintenir / développer leur activité.

ACTION 2.5

Construire une offre de formation "secteurs clients" sur les secteurs d'activité phares de la région (distribution, agroalimentaire, logistique...) et encourager une diversification sectorielle des entreprises de la Branche

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Développer avec des OF volontaires (appel d'offres et achats collectifs) des cursus de formation aux principaux secteurs d'activité de la région (présentation des activités, du marché, des métiers, des codes et usages... par secteur) avec intervention de professionnels desdits secteurs
- Après les premiers retours d'expérience proposer d'intégrer de telles formations sectorielles aux actions collectives nationales
- Faire intervenir lors d'événements de Branche des professionnels des principaux secteurs d'activité de la région pour présenter les leurs besoins et opportunités sectorielles dans la région.
- Réaliser une communication annuelle auprès des chefs d'entreprises de la Branche en Hauts-de-France sur les besoins des grands donneurs d'ordres régionaux vis-à-vis de la Branche. Inciter à la mobilité intersectorielle et promouvoir les stratégies de diversification

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
 - Conception des formations
 - Financement des formations
- Délai**
 - 6-9 mois
- Complexité**
 - Convaincre les OF de développer une offre de formation sectorielle
 - Convaincre les donneurs d'ordres de participer

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Publics visés**
 - Entreprises de la Branche
 - Salariés de la Branche
 - Efficacité escomptée**
 - Améliorer la pertinence des interventions des acteurs Branche en région
- Horizon** : résultats à moyen terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Renforcement de la pérennité des acteurs locaux de la Branche
- S'appuyer sur des OF qui forment beaucoup une Branche en particulier pour réaliser la formation

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Renforcement de la concurrence entre acteurs de la Branche sur les mêmes secteurs



Enjeu 2 : Améliorer l'adéquation entre les besoins des professionnels et les formations existantes

← Préconisations

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 2.6

Proposer une offre complète de formations en e-learning / Moocs sur les compétences transverses (relation client, commerce, management de projet...)

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 initiale de la région (écoles d'ingénieurs) 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 3 : Accompagner les entreprises vers une meilleure réponse aux enjeux locaux

← Préconisations

CONSTAT : La répartition régionale des effectifs salariés du secteur du numérique ainsi que celle des effectifs diplômés est en défaveur des départements du sud de la grande région (l'Aisne en particulier). Un soutien au développement d'initiatives locales semble indispensable pour éviter le « décrochage » de ces territoires en matière de transition numérique.

ACTION 3.1

Soutenir l'implantation et le développement d'entreprises dans les « déserts numériques » pour accompagner la transition numérique et énergétique locale

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Identifier les territoires les plus dépourvus en matière d'offres de services au numérique et les besoins prioritaires en matière de transition numérique du tissu économique local
- Inciter l'implantation des entreprises dans ces territoires, par le biais de dispositifs d'accompagnement et d'aide à l'installation
- S'appuyer sur des réseaux numériques locaux (FrenchTech, Euratechnologies, ISAGRI...) pour créer des relais sur les territoires
- Concevoir des offres types avec ces entreprises, auxquelles pourraient s'adosser des co-financements publics (UE, Etat, Région)
- Mettre en place une stratégie de communication à destination des organismes régionaux pourvoyeurs d'aides au développement d'entreprises (pépinières d'entreprises, chambres de commerce...)

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

Coûts



- Aides à l'implantation
- Animation sur les territoires
- Création et diffusion des supports de communication

Délai



- 12 à 18 mois

Complexité



- Déploiement d'une ingénierie financière d'aide au dev. éco
- Mobilisation des acteurs présents sur les territoires dynamiques

BÉNÉFICES ATTENDUS

Publics visés



- Entreprises des "déserts numériques"

Efficacité escomptée



- Dynamisation du tissu économique local
- Développement de l'emploi local

Horizon : résultats à long-terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Eviter un décrochage des territoires sur la transition numérique et énergétique
- Développer les emplois grâce au dynamisme de al Branche
- Développer les secteurs clients grâce à des acteurs de la transition numérique et énergétique à proximité

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Difficultés de collaboration des entreprises déjà implantées sur les territoires dans le processus de transition numérique (enjeux d'accompagnement au changement)
- Difficultés potentielles dans l'attribution des aides financières par les organismes publics pourvoyeurs



Enjeu 3 : Accompagner les entreprises vers une meilleure réponse aux enjeux locaux

← Préconisations

CONSTAT : La transition numérique est un défi majeur pour les entreprises et sa réussite est déterminante pour garantir la pérennité de ces dernières et des emplois qui y sont liés. Les entreprises de la Branche sont pleinement engagées dans l'accompagnement à la transition numérique et les 3 secteurs numérique, ingénierie et conseil proposent des démarches complémentaires pour réaliser avec succès cette mutation.

ACTION 3.2

Créer et promouvoir une offre d'accompagnement à la transition numérique et énergétique portée par des groupements d'entreprises des 3 secteurs de la Branche (numérique, ingénierie, conseil)

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Concevoir avec des entreprises régionales des 3 secteurs (numérique, ingénierie et conseil) une offre d'accompagnement à la transition numérique et énergétique destinée principalement à des PME et des ETI des secteurs industriels ou de la construction : enjeux, schémas types d'interventions, répartitions des rôles, offre financière, outils, livrables...
- Recruter des entreprises des 3 secteurs et créer des groupements sur la base de leurs compétences complémentaires
- Solliciter des financements publics (UE, Etat, Région, Département) pour aider les entreprises sur ces profils d'investissement. S'appuyer sur le dispositif des chèques numériques déjà en cours.
- Organiser avec les syndicats des réunions de sensibilisation sur les enjeux des transitions numérique et énergétique

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
 - Animation de la démarche
- Délai**
 - 6-12 mois
- Complexité**
 - Faire travailler ensemble 3 secteurs aux cultures différentes
 - Crédibiliser la démarche en trio

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Publics visés**
 - Dirigeants d'entreprises et RH
 - Salariés
 - Efficacité escomptée**
 - Générer de l'activité pour les entreprises de la Branche
- Horizon** : résultats à court terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

- Stimule la transition numérique des entreprises de la région
- Emulation et partage de bonnes pratiques entre les secteurs de la Branche

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- L'absence de financement public limitera fortement le recours des entreprises à l'offre



Enjeu 3 : Accompagner les entreprises vers une meilleure réponse aux enjeux locaux

← Préconisations

CONSTAT : Les grands donneurs d'ordres locaux méconnaissent l'étendue de l'expertise des acteurs régionaux de la Branche qui pourraient répondre à leurs besoins. Ces donneurs d'ordres se tournent alors vers des entreprises d'Ile-de-France dès que les projets atteignent une taille critique.

ACTION 3.3

Organiser un concours pour promouvoir les principales réalisations des acteurs locaux de la Branche auprès des grands donneurs d'ordres régionaux

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Etudier les possibilités de créer un concours ad'hoc ou régionaliser un concours national existant (Usine Nouvelle, Le Moniteur, LSA...)
- Définir les concepts du concours (règles de participation, jury, plan de communication, organisation événementielle...)
- En s'appuyant sur les CCI les organisations syndicales et patronales, communiquer massivement auprès des entreprises de la Branche en région pour collecter un maximum de réalisations à présenter au jury
- Organiser un événement rassemblant des grands donneurs d'ordres régionaux pour la remise des prix. La possibilité de se greffer à un événement existant pour la remise des prix est à étudier
- Organiser un plan de communication à destination des donneurs d'ordre pour relayer les résultats de l'événement

DIFFICULTÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Coûts**
 - Animation et organisation de la démarche (coûts humains)
 - Financement des événements
- Délai**
 - 6-9 mois
- Complexité**
 - Identifier des critères objectifs de sélection des projets
 - Mobiliser les donneurs d'ordres locaux

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Publics visés**
 - Entreprises Branche et donneurs d'ordres locaux
 - Efficacité escomptée**
 - Intensifier les relations économiques entre les entreprises de la Branche et donneurs d'ordre locaux
- Horizon** : résultats à court terme

AVANTAGES / OPPORTUNITÉS

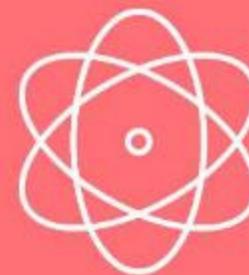
- Démontrer par l'exemple les capacités des acteurs locaux de la Branche
- Multiplier les rencontres entre des entreprises de la Branche et des donneurs d'ordres locaux

INCONVÉNIENTS / RISQUES

- Concurrence avec d'autres concours existant

Annexes

[← Retour au sommaire](#)





Glossaire

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.

COS (Contrat d'Objectifs Sectoriels)

Le COS 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.



Glossaire

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



Liste des établissements d'enseignement supérieur en région formant aux métiers de la Branche en Hauts-de-France

Liste des établissements d'enseignement supérieur en région
Hauts-de-France proposant les formations diplômantes retenues comme pouvant mener aux métiers de la Branche
Source MENESR 2014 - Traitement KYU Lab

Etablissement	Nombre de diplômes (LMD) délivrés pouvant mener aux métiers de la Branche (2014)
Ecole supérieure du professorat et de l'éducation	16
ESPE de l'académie d'Amiens	16
Ecoles nationales supérieures d'ingénieurs	116
Ecole nationale supérieure de chimie de Lille	116
Grand établissement	101
Ecole nationale supérieure d'arts et métiers	101
Instituts et écoles extérieures aux universités	1899
Ecole centrale de Lille	355
Ecole nationale supérieure des arts et industries textiles	139
Université de technologie de Compiègne	1405
Universités	26566
Université d'Artois	3851
Université de Picardie Jules-Verne	3988
Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis	3511
Université du Littoral Côte d'Opale	4363
Université Lille 1 - Sciences technologies	7422
Université Lille 2 - Droit et Santé	1821
Université Lille 3 - Charles-de-Gaulle	1610
Total général	28698

Contacts de l'étude :

Hervé DAGAND
Chef de projets
Pôle projets, études et développement du FAFIEC
—
hdagand@fafiec.fr

François INFANTES
Responsable Antenne FAFIEC Nord
—
finfantes@fafiec.fr

Fafiec =



Une étude réalisée par

