



Régions Sud PACA et Corse



Etude prospective sur les métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événement en région Sud PACA et Corse

Etude réalisée par KYU Lab pour le compte de l'OPIIEC et de la CPREFP Provence-Alpes-Côte-d'Azur avec un cofinancement de la DIRECTE Provence-Alpes-Côte-d'Azur



S O M M A I R E

S O M M A I R E

PANORAMA DE L'ÉCONOMIE EN RÉGIONS SUD PACA ET CORSE

- ↳ Cartographie de la région et des principales zones d'emploi
- ↳ Cartographie des principaux secteurs clients

SITUATION DES SECTEURS DE LA BRANCHE EN RÉGIONS SUD PACA ET CORSE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

- ↳ Poids régional et dynamisme économique
- ↳ Exercice de prospective : chiffres d'affaire, établissements, effectifs associés, créations nettes d'emplois
- ↳ Principaux facteurs d'évolution et axes de développement à court et moyen terme des activités des entreprises de la Branche

CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES CLÉS DE LA BRANCHE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

- ↳ Métiers sensibles ou menacés : *volumétrie et conditions de maintien de l'emploi interne et externe*
- ↳ Métiers en tension et en émergence : *volumétrie et besoins en recrutement*
- ↳ Métiers les plus recrutés et compétences les plus demandées : *volumétrie et besoins en recrutement*
- ↳ Pratiques et évolutions des pratiques de recrutement/Ressources humaines
- ↳ Passerelles permettant d'accompagner les salariés de la Branche dont l'activité est menacée/les demandeurs d'emploi vers les métiers en croissance

DIAGNOSTIC DE L'OFFRE RÉGIONALE DE FORMATION INITIALE ET CONTINUE EN LIEN AVEC LES MÉTIERS ET LES COMPÉTENCES CLÉS DE LA BRANCHE

- ↳ Analyse des besoins en formation des entreprises de la Branche
- ↳ Analyse de l'adéquation quantitative et qualitative entre les besoins exprimés et l'offre

PRÉCONISATIONS

- ↳ Préconisations visant à améliorer la réponse emploi-formation aux enjeux identifiés dans les entreprises de la Branche



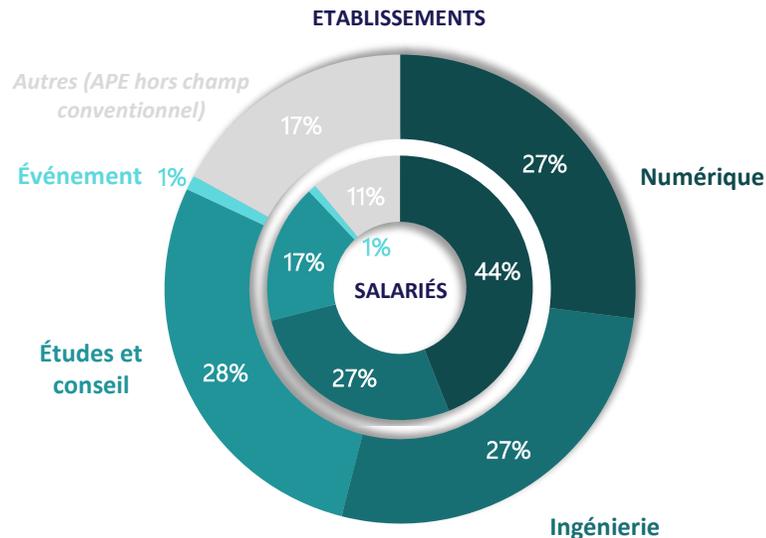


OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Objectifs majeurs de l'étude

- **Identifier les dynamiques économiques et sociales** à l'œuvre sur le territoire
- **Évaluer les perspectives d'évolution des activités, de l'emploi, des métiers et des compétences** par secteur de la Branche
- **Analyser l'offre de formation initiale et continue** de sorte à évaluer son adéquation avec les besoins de la Branche
- **Définir les enjeux principaux pour la Branche et les pistes d'actions prioritaires** qui pourraient être engagées

Répartition des 77 900 établissements et des 837 000 salariés de la Branche en France en 2016
Source Portrait Statistique de la Branche, 2018



Dans le cadre de la **régionalisation des politiques publiques en matière d'emploi et de formation**, la Branche a initié la création de Commissions Paritaires Régionales pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPREFP). Ces instances représentent dans la Branche les interlocuteurs privilégiés des pouvoirs publics, notamment en régions : Conseils Régionaux, Direccte, Pôle Emploi, CARIF-OREF...

Pour mener à bien leur mission et développer l'emploi et la formation au sein de la Branche dans leur région, les CPREFP ont besoin de diagnostics précis et d'éléments d'anticipation. La présente étude permet ainsi de réaliser un **exercice de diagnostic et de prospective** au niveau régional, de cartographie des emplois et d'anticipation des futurs besoins des entreprises et des salariés.



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

Source MENESR 2016 - Traitement KYU Lab

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

Analyse quantitative

Collecte, traitement et analyse des bases de données statistiques

Besoins et compétences recherchées par les entreprises de la Branche :

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

Effectifs étudiants et diplômés :

- Base Open Data Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (données 2016)

Effectifs demandeurs d'emploi :

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

Données offre de formation :

- Liste OF 2016

Analyse qualitative

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

Utilisation et traitement des données statistiques

L'ensemble des analyses quantitatives qui ont été réalisées pour cette étude s'appuient sur des données issues de la statistique publique. Les bases suivantes ont notamment été utilisées :

BASE DE DONNÉES	SOURCE	DESCRIPTION	UTILISATION
CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif)	INSEE	Liste des établissements actifs au 31/12 et effectifs salariés, répartis selon la NAF 38	Mesure et répartition géographique des effectifs sur les secteurs 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	Mesure de l'évolution des effectifs dans les secteurs donneur d'ordres de la Branche
DADS (Déclaration annuelle des données sociales)	INSEE	Dénombrements des effectifs sur les codes NAF de la branche entre 2009 et 2014 r	Mesure des effectifs et de leur évolution par secteur de la branche par département
EMPLOI STORE (Pôle Emploi)	POLE EMPLOI	Statistiques sur les salaires, diplômes, types de contrats, offres d'emploi par région	Mesure de l'indice de tension des métiers les plus recherchés par les entreprises de la région
BMO (Besoin en Main d'Œuvre)	Pôle Emploi	Recensement des besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi	Analyse des besoins en recrutement selon les zones géographiques et les secteurs de la branche
ESANE	INSEE	Chiffres d'affaires médians par ETP sur l'ensemble des codes APE (croisement avec les données ACOSS)	Calcul du Chiffre d'Affaires par secteur
Liste OF	Min. travail	Recensement des organismes de formation continue en France	Identification des OF proposant des formations sur les spécialités de la Branche
Emploi Store	Pôle Emploi	Recensement des demandeurs d'emploi par métier	Identification des viviers des demandeurs d'emploi
OpenData MENESR	Min Educ Nat & Ens Sup	Recensement des formations et établissements sous tutelle du Ministère	Dénombrement des diplômés par spécialité de formation
DEPP	Min Educ Nat	Données détaillée sur l'apprentissage par Branche pro.	Données relative à l'alternance

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.

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.



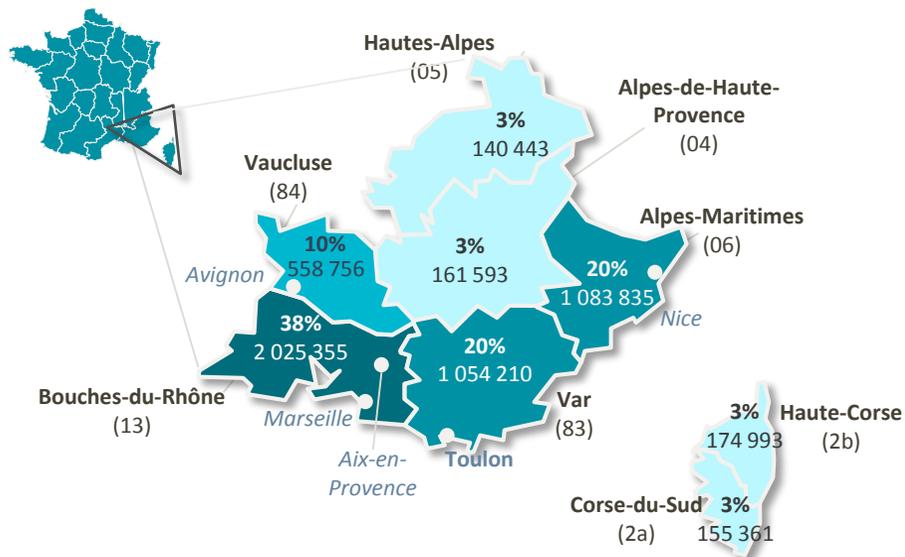
CONTEXTE
RÉGIONAL

PANORAMA DE L'ÉCONOMIE ET DE L'EMPLOI EN RÉGIONS SUD PACA ET CORSE



Répartition de la population des deux territoires par département

Source Insee au 31/12/2014



5,4

millions d'habitants
(8% de la population métropolitaine)

Source INSEE, estimation au 01/01/2016

1,9

Millions d'emplois hors intérim

(soit env.8% de la population métropolitaine)- Source INSEE, estimation au 01/01/2016

160

milliards d'euros de PIB

(env. 7% de la richesse en France métropolitaine)

Source INSEE, données 2014



+ 20 000

personnes par an

Source INSEE, recensement de la population



10,4%

de chômage

(Parmi les plus élevés en France. Moyenne nationale : 8,9%)

Source INSEE 1^{er} trimestre 2018



+ 0,8%

du PIB entre 2013 et 2014

en euros constants (vs. 0,6% en France métropolitaine)

Source INSEE 2014

Régions Sud PACA et Corse

Un patrimoine géographique et culturel riche

- Les deux territoires disposent d'une **importante richesse naturelle** grâce au littoral et aux Alpes. Ils comptent **1 900 km de littoral**, 68 stations de sports d'hiver, 150 ports de plaisance, **11 réserves naturelles nationales** et un parc naturel marin (Source régions Sud PACA et Corse-Collectivité territoriale de Corse)
- La région Sud PACA et la Corse disposent d'un **riche patrimoine culturel** mis en valeur par **400 musées**, **5 zones classées patrimoine mondial de l'UNESCO** et ses **langues régionales** encore très enracinées (Source régions Sud PACA et Corse-Collectivité territoriale de Corse)

Une population vieillissante mais qui se renouvelle

- Les territoires Sud PACA et Corse ont une **population vieillissante**, en régions Sud PACA en particulier, qui est la 2nde région dont la part des plus de 60 ans est la plus importante en France, tandis que le solde naturel en Corse est négatif (Source INSEE 2017)
- Ce vieillissement est contrebalancé par le **renouvellement de la population** assuré par le fort **taux de fécondité en régions Sud PACA et Corse** et par un important **excédent migratoire en Corse**

2^{ème}

La région PACA est la deuxième région de province la plus riche en matière de PIB/habitant (30 700 euros/habitant) (Source Insee au 31/12/2014)

1^{ère}

La région PACA est la première région en termes de parcs naturels régionaux et nationaux (Source Observatoire du tourisme région Sud PACA)

1^{ère}

La Corse est le territoire ayant la plus forte croissance démographique entre 2009 et 2014 (Source Insee au 31/12/2014)



PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES ÉCONOMIQUES RÉGIONALES

Une région de tourisme et de services tournée vers les nouvelles technologies

1^{er}



Parc scientifique et technologique d'Europe : Sophia Antipolis (source Région Sud PACA)

1^{er}



Port français et 3^{ème} port d'Europe : le Grand Port Maritime de Marseille (source Région Sud PACA)

2^e



Plus grand cluster de France dans le secteur des biotechnologies et de la santé « innovante » (source Région Sud PACA)

1^{er}



PACA est la première région française pour la création d'entreprises (source Région Sud PACA)

1^{er}



La Corse est le territoire français où les entreprises sont le plus pérennes (source INSEE 2017)



Près de
500 000
entreprises



17 026 créations
d'entreprises en 2018

+2,6% de croissance du PIB par habitant par an depuis les années 1990'

+8,7% de création d'entreprises industrielles entre 2013 et 2014 en régions Sud PACA et Corse

Source INSEE 2015 et Data Infogreffe 2018 régions Sud PACA et Corse

Des territoires fortement structurés par les activités de service

- Le **secteur des services** représente près de **8 emplois sur 10**
- Les services se structurent autour de **quatre grands secteurs** : le **tourisme** (120 000 emplois en régions Sud PACA et un emploi sur 10 en Corse), le **silver economy** (plus de 220 000 emplois), le **R&D** (569 demandes de brevets en 2015) et les **transports de fret** (Source Observatoire Economique Sirius-CCI)

Un secteur industriel diversifié en régions Sud PACA et Corse

- L'industrie se structure autour de trois grands secteurs : les **industries des métaux**, les industries **électriques et électroniques** ainsi que les **industries chimiques et pharmaceutiques** portées par les sciences du vivant (industrie aromatique, cosmétologie, génie biomédical, etc.)
- La région PACA présente aussi un **secteur industriel de haute technologie** avec de **grands groupes** (Saint-Gobain, Naval Group, ARD) et les **filiales de l'aéronautique, du naval, du spatial et de la défense** (Airbus Helicopters, Thales, Safran)

Une stratégie régionale orientée sur le numérique en Sud PACA

La région Sud PACA souhaite devenir la première *smart région* en Europe. Elle est par ailleurs labellisée *Booster*, outil visant à réunir les acteurs du numérique, du spatial et des applications dans différents pôles d'excellence



Des pôles de dynamisme qui structurent l'économie

Source région régions Sud PACA et Collectivité Territoriale de Corse



Une économie marquée par la recherche et l'innovation



GRANDS PROJETS D'INVESTISSEMENT ET D'INNOVATION SUR LE TERRITOIRE

Des « Projets d'Investissement d'Avenir » soutenus par la Région pour développer l'emploi dans des secteurs innovants et un investissement privé orienté vers la transition énergétique

Exemples de projets régionaux innovants soutenus par le P.I.A en région Sud PACA



SATT Sud Est : valorisation et soutien de la recherche publique régionale via le transfert de technologies innovantes vers l'industrie

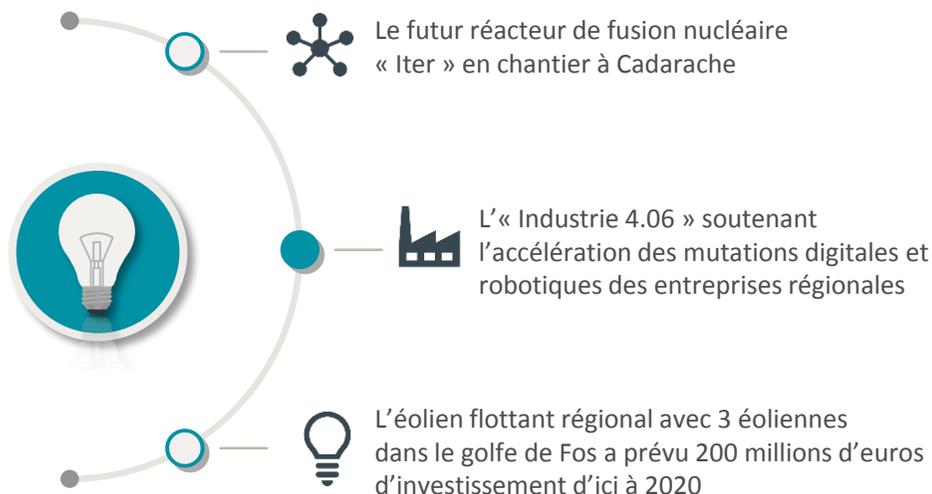


Ecocités Euro-méditerranéen et Nice-Côte : grand projet d'aménagement durable du territoire



CIMTECH : soutien public à la recherche fondamentale en immunologie pour accélérer les transferts de connaissance vers l'industrie

Exemples de projets régionaux engagés dans la transition énergétique en région Sud PACA



Un programme de développement régional en région Sud PACA représentant 35 milliards d'euros d'investissements sur 10 ans dans le cadre des « Projets d'Investissement d'Avenir (P.I.A) » pour soutenir l'innovation régionale et favoriser le développement de l'emploi dans des secteurs prometteurs

- Près de la moitié de l'enveloppe d'investissement (1,5 milliards d'euros) a été exclusivement attribuée à **77 acteurs économiques implantés dans la région**, les autres concernent des **projets inter-régionaux**
- **104 projets liés à l'innovation ont été sélectionnés** : 5 « initiatives d'excellence en **formations innovantes** » (*liées à l'alternance*), 29 « laboratoires d'excellence », 2 projets de **bio-informatique**, 5 projets **biotechnologies-bioressources**, 3 actions relatives à **l'espace**, 1 projet lié aux **nanobiotechnologies**, 1 projet **e-santé**, 9 projets **sûreté nucléaire**
- Les **impacts** socio économiques régionaux de ces projets s'évaluent notamment en matière de **recherche et développement** et d'innovation, en nombre d'**emplois régionaux** créés dans des **secteurs porteurs** (aérospatiale, biotechnologies, numérique, énergie...), en réaménagement urbain à travers des projets éco responsables, en **soutien aux entreprises** dont des industriels de la région

La région mise également sur des secteurs industriels porteurs comme les **smart grids et l'éolien flottant pour relancer les implantations et marquer l'engagement dans la transition énergétique**

- L'industrie en régions Sud PACA et Corse représente en 2016 près de 9 % de l'emploi régional (soit env. 148 300 salariés - *données Acoss, 2016*)
- Elle aurait généré près de 50 000 créations nettes d'emplois en 2017 (*données Acoss*)
- 90 000 et 110 000 postes industriels seraient à pourvoir en régions Sud PACA et Corse dans les années à venir (*estimation Pôle Emploi 2018*)

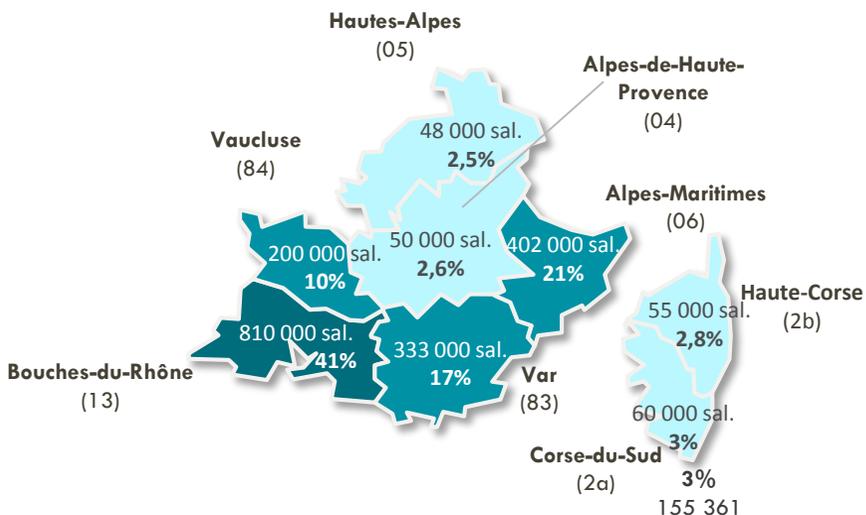


L'EMPLOI DANS LA RÉGION: PRINCIPAUX SECTEURS RECRUTEURS

Des besoins en emploi en progression et un taux de chômage en léger repli, plus faible en Corse qu'en PACA

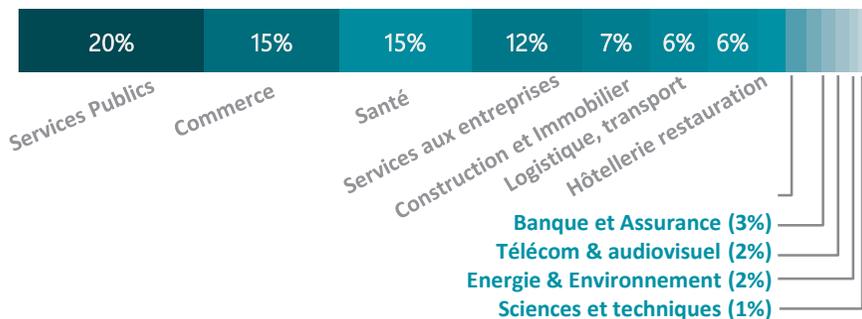
Répartition géographique des effectifs salariés de la région

Source Insee au 31/12/2014



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

Source CLAP 2016



1 842 075

emplois

Source INSEE, Juin 2018



+0,4% par rapport au dernier trimestre 2017

soit

Source INSEE, mai 2018



17 462

Créations d'entreprises

Source INSEE, Mai 2018



+11% par rapport au dernier trimestre 2017

soit

Source INSEE, mai 2018



5 786

Défaillances d'entreprises

Source INSEE, Mai 2018



-2,8% par rapport au premier trimestre 2017

soit

Source INSEE, Juillet 2018

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

- Début 2018, les créations d'emploi salarié marchand en Provence-Alpes-Côte d'Azur continuent d'accélérer (intérim non inclus) : **+0,6%** par rapport à fin 2017 (après +0,5 %), **soit un rythme deux fois plus important qu'en France métropolitaine** (Source INSEE, note de conjoncture 2018). C'est surtout le **tertiaire marchand** qui soutient cette dynamique d'emploi
- Par ailleurs, les besoins en main d'œuvre augmentent également dans le secteur de **l'industrie** depuis la fin de l'année 2017

Un taux de chômage en repli en 2017 et 2018, mais qui se maintient autour des 10%

- Parallèlement à cette dynamique de l'emploi, le taux de chômage remonte après la baisse historique enregistrée fin 2017 pour s'établir à **10,4%** de la population active en 2018 (PACA et Corse)
- Ces dynamiques favorables s'inscrivent dans un contexte national plus large de ralentissement de l'activité nationale : le PIB augmente de **0,2 %** début 2018, après une forte progression de **+0,7 %** fin 2017



Retour au sommaire





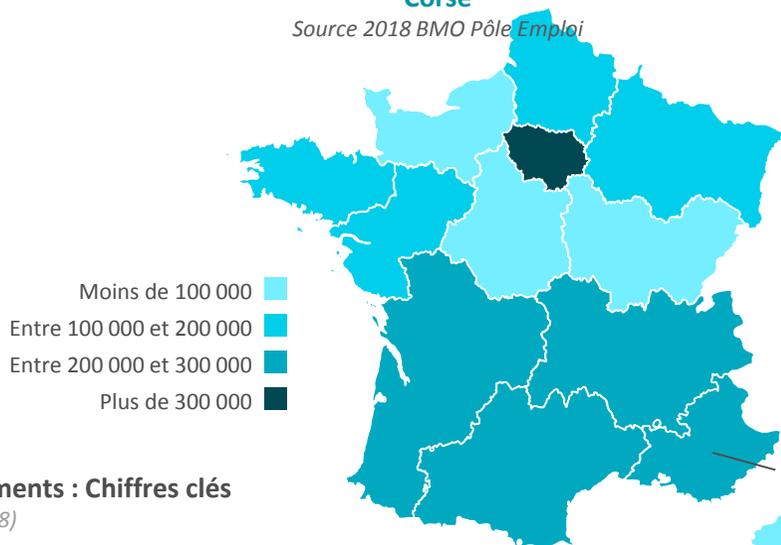
L'EMPLOI DANS LA RÉGION: DYNAMIQUES DE RECRUTEMENT

Depuis 2017, l'activité économique et le besoin en main d'oeuvre continuent leurs redressements en régions Sud PACA et Corse

Nombre de recrutements prévus en 2018 en régions Sud PACA et Corse

Corse

Source 2018 BMO Pôle Emploi



Recrutements : Chiffres clés

(BMO, 2018)

France

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

région Sud PACA

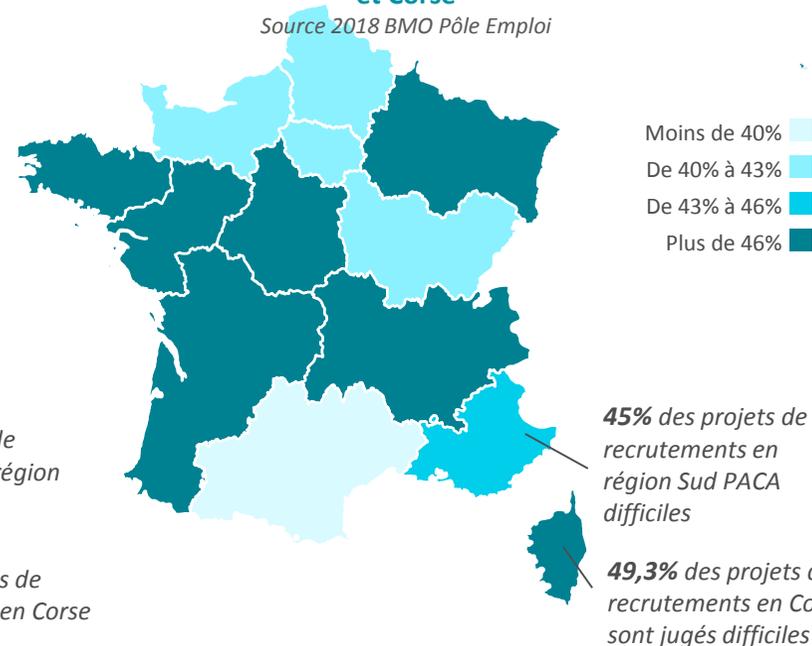
- Nombre de projets : 248 270
- Part de projets difficiles : 45,0 %
- Part de saisonniers : 41,9 %

CORSE

- Nombre de projets : 21 823
- Part de projets difficiles : 49,3 %
- Part de saisonniers : 69,1 %

Part des recrutements jugés difficiles en 2018 en régions Sud PACA et Corse

Source 2018 BMO Pôle Emploi

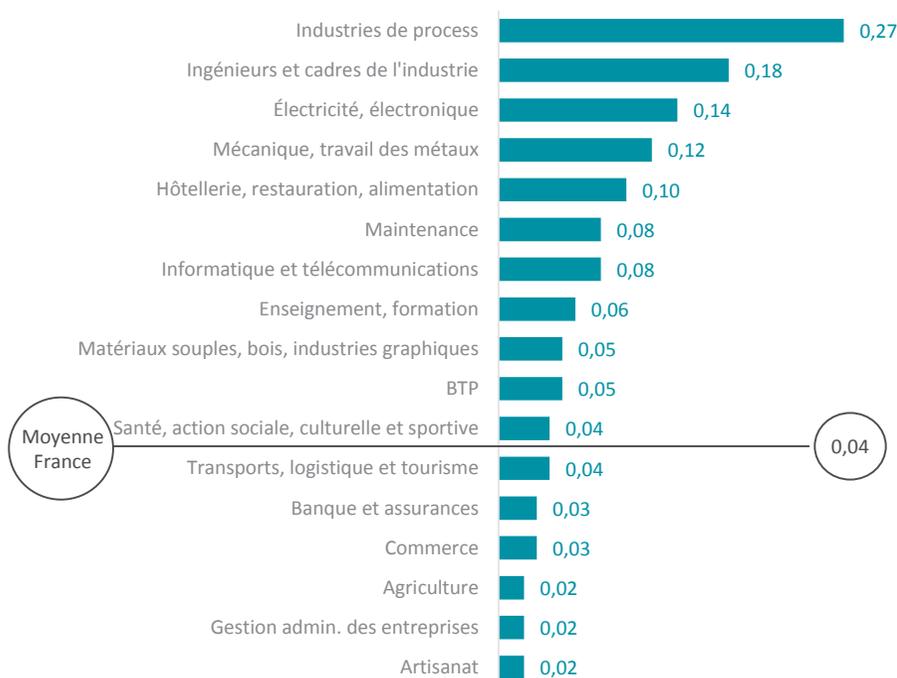


- Le nombre d'emplois continue d'augmenter dans les deux régions et le taux de chômage diminue (il reste moins important en Corse qu'en région Sud PACA)
- Cette hausse est près de deux fois plus rapide que celle observée fin 2016 : +4,1 % sur un an en 2017, après +2,1 % en 2016 (soit +19 650 personnes, après +9 930). Les secteurs du tourisme, de l'immobilier et de la production agricole sont ceux dont les besoins en emplois progressent le plus vite
- Tous les départements de la région sont concernés par cette augmentation de la demande d'emploi (en 2016, l'augmentation était comprise entre +1,1 % (Var) et +2,9 % (Alpes-de-Haute-Provence) ; en 2017 elle oscille entre +3,3 % (Vaucluse) et +5,2 % (Alpes-de-Haute-Provence)



Les 17 familles professionnelles les plus en tension en région régions Sud PACA et Corse

Source : traitement KYU Lab sur données Emploi Store Juin 2018 – évaluation des ratios nombres d'offres / nombres demandeurs par famille professionnelle (FAP)



Dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les tensions en matière de recrutement concernant les populations de niveau cadre se concentrent dans le secteur de l'ingénierie-R&D

- Si la région se caractérise par une diversité sectorielle, c'est surtout le cas dans **l'industrie** : transport **maritime**, industrie **pharmaceutique**, fabrication de **produits informatiques** /électroniques /optiques, **métallurgie, pétrochimie....**
- Les profils difficiles à trouver pour les entreprises régionales sont principalement des **postes d'ingénieurs** (ingénieur études, conception, chef de projet, ingénieur d'affaires). C'est aussi le cas des postes en **méthodes** et **Processus** . Certaines activités spécifiques à la région Sud PACA sont plus particulièrement concernées : **l'informatique** et le **nucléaire**
- Les difficultés de recrutements sont notamment dus à un manque de candidats adaptés aux profils recherchés par les entreprises. Les profils demandés étant très spécifiques et hautement qualifiés, les candidats sont rares, au niveau national et également au niveau local

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



CONTEXTE
RÉGIONAL

PORTRAITS DES PRINCIPALES ZONES D'EMPLOI DES RÉGIONS SUD PACA ET CORSE ET DES ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



Les 25 zones d'emploi des régions Sud PACA et Corse



Les 4 zones d'emploi pour lesquelles un zoom particulier a été réalisé

- Marseille - Aix- Aubagne
- Nice
- Toulon
- Avignon

Lecture des perspectives de recours à la Branche

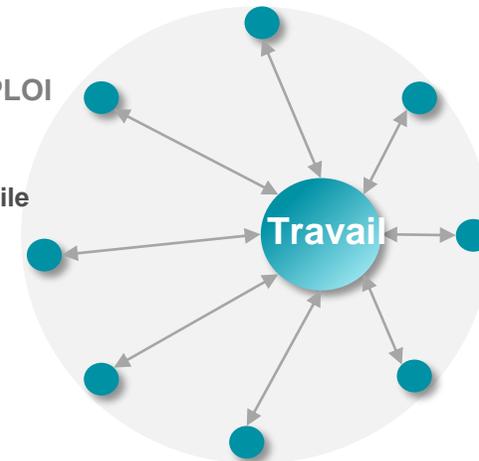


Zone d'emploi INSEE

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 résident et travaillent.**

ZONE D'EMPLOI

Domicile



Démarche analytique

La région Sud PACA compte 18 *zones d'emploi* totalisant plus de 1 891 529 **emplois** (pour **près de 5 millions d'habitants**). Les **4 zones d'emploi étudiées** ci-après regroupent 3 millions d'habitants au total et plus d'1,2 millions d'emplois soit **plus des deux tiers des emplois** de la région.

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

PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : MARSEILLE-AIX-AUBAGNE

Pôle de recherche et développement concentrant les principaux clusters régionaux et 1ère zone d'emploi de la région

Chiffres clés

Source Insee au 31/12/2015

Nombre d'emplois	505 973
Population	1 322 381
Taux d'activité*	69,0%
Taux de chômage	16,4%

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

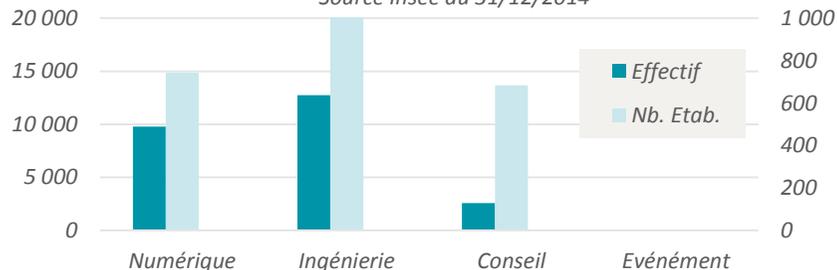
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans les Bouches-du-Rhône (en %)

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche dans les Bouches-du-Rhône

Source Insee au 31/12/2014



La zone d'emploi de Marseille-Aix-Aubagne : plus importante zone d'emploi régionale, jeune et tertiaire, à forte valeur ajoutée

- Elle constitue la **plus grande zone d'emploi régionale, concentrant près du double des emplois des autres zones économiques**, et près du tiers des salariés/cadres du privé. Le **secteur tertiaire** est le principal employeur
- 23 % des établissements employeurs se concentrent à Marseille-Aubagne
- La **population** y est **jeune** (36% de jeunes, soit 2,6 points de plus que la moyenne régionale) et **diplômée**
- La métropole d'Aix-Marseille-Provence bénéficie d'une zone géographique privilégiée et du dynamisme porté notamment par le port de Marseille Fos. Avec plus d'1,6 million de passagers, Marseille est le 1er port de croisière de France et le 5ème port méditerranéen

Une concentration des pôles régionaux : R&D, formation, pôles de compétitivité

- La zone de Marseille concentre l'essentiel de la **R&D** de la région (4 pôles de compétitivité, un budget consolidé de 1 500 M€, 2^e pôle de recherche publique en France avec la présence de grands organismes publics de recherche – IRD, IFSTTAR, INRA, CNRS...).
- Marseille s'impose comme 1^{er} pôle en matière d'enseignement supérieur et de recherche en régions Sud PACA et Corse. La création d'Aix-Marseille Université en janvier 2012, plus grande université francophone au monde, contribue notamment au rayonnement et à l'attractivité de son territoire.
- Le port de Marseille, 1^{er} port français pour le fret, confère à la zone un fort enracinement dans le **transport** par eau. Le territoire accueille notamment le groupe **CMA-CGM**, un **leader mondial du transport maritime**

Principaux employeurs

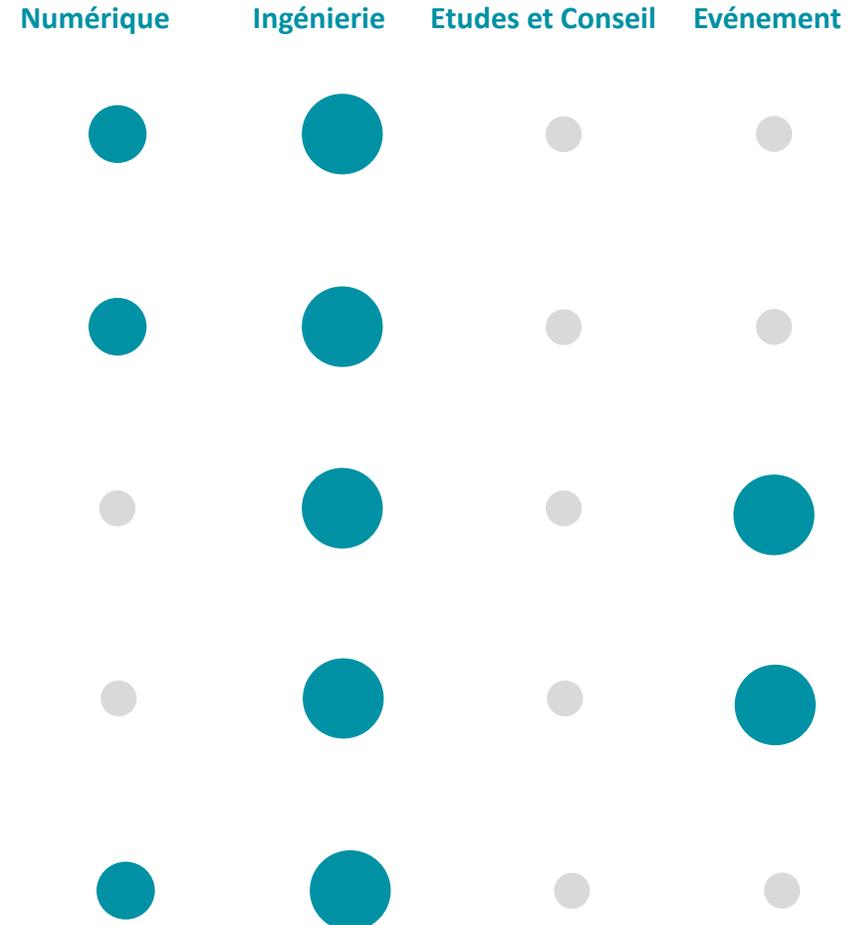
- CMA CGM
- Airbus helicopters
- STMicroelectronics
- Total
- Basell Polyolefines France
- Infineum France
- SNEF
- ARKEMA



Evolution de la commande publique locale

- Le **projet urbain marseillais de développement d'une ville durable et innovante « Euroméditerranée 2 »** prévu pour 2025 avec un coût estimé à 650 millions d'euros par Bouygues (9 milliards pour le coût total depuis Euromed. 1), vise à construire 170 000 m² de logements, des commerces (24 000 m²), des bâtiments tertiaires (44 000 m²) et des équipements publics dont une cité scolaire internationale (10 000 m²) sur 14ha. Le projet a reçu le label Eco-Cité du Grenelle de l'environnement
- Le **grand port de Marseille-Fos** compense par la diversification de ses activités la chute de ses flux d'hydrocarbures en investissant en 2018 deux fois le montant investi en 2017, soit 82 millions d'euros. D'autres investissements privés liés à **l'exploitation logistique** vont s'y déployer
- Le Port de Marseille a également mis à disposition de *Chantier Naval Marseille* sa **plus grande plateforme de réparation navale et de refit de grands navires** : 32 millions d'euros d'investissement depuis 2017
- **La base nautique du Roucas Blanc accueillera les épreuves de voile des JO 2024.** Une « Marina olympique » va prendre forme et accueillera 600 bateaux de courses et comprendra des espaces balnéaires, un hôtel, 2000 m² de bâti, 12 000 m² de terre-pleins, des espaces dédiés pour 5 000 spectateurs
- Le Ministère des Transports a confirmé en Septembre 2018 la **réalisation de la Ligne Nouvelle Provence Côte d'Azur** (enjeu de désaturation des grands nœuds ferroviaires). La création d'un axe secondaire entre Nice et Marseille pour remplacer l'actuel a été définitivement validé par le gouvernement. L'axe Marseille-Nice, avec comme priorités les liaisons Marseille-Aubagne et Cannes-Nice sont prévues pour les années à venir

Perspectives de recours à la Branche



PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : MARSEILLE-AIX-AUBAGNE

Biopharmaceutique & énergies renouvelables (biométhane, biogaz, énergie thermique) : des secteurs innovants portés par les donneurs d'ordres privés du territoire phocéen

Evolution de la commande privée locale (suite)

- **Sartorius Stedim Biotech**, concepteur et fabricant pour l'industrie **biopharmaceutique** investit 37 millions d'euros sur son unité "Europe du Sud" d'Aubagne en R&D et 12 millions d'euros de sa plate-forme logistique
- Le groupe chinois **Quechen Silicon Chemical**, **numéro 3 mondial de production de silice** a annoncé en Septembre 2018 l'implantation d'une de ses plus grandes usines au monde sur le port français de Marseille-Fos. 100 millions d'euros seront investis dans un premier temps, engendrant la création de 130 emplois directs
- Seramm, filiale de Suez exploitant le réseau d'assainissement de l'agglomération de Marseille investit 9,1 millions d'euros pour transformer en **biométhane le biogaz** issu de l'unité de traitement des boues de la station d'épuration Géolide de Marseille
- L'unité de thalassothermie implantée près du Port de Marseille (« Massileo ») fournira grâce à l'**énergie thermique** de la Méditerranée, en chaud et en froid 500 000 m² de bâtiments. L'infrastructure a nécessité un investissement de 28 millions d'euros fin 2017/début 2018
- La société *Monaco Marine* investit en Septembre 2018 50 millions d'euros dans le Grand port maritime de Marseille pour créer un **chantier de rénovation et de maintenance de yachts géants** (concession de 50 ans)

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Événement
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●

Dans le secteur de l'**ingénierie**, des besoins locaux apparaissent ou se renforcent dans les **industries chimiques** avec le **développement du recours aux énergies vertes** (éolien, biogaz, solaire). Le secteur de la **logistique** et de la **maintenance** sont également impactés avec les nouvelles **activités portuaires** et la **logistique urbaine** (CléSud, Distriport, nouvelles activités de croisières de luxe). La zone est **encore très industrielle** avec des besoins en main d'œuvre qui augmentent également dans la **métallurgie** malgré une perte de vitesse globale de l'activité dans la région (avec Arcelor Mittal notamment). Enfin le **numérique** avec le développement de partenariats axés sur l'**«open innovation»** entre **pôles de compétitivités** et **donneurs d'ordres** (ex : Thalès à Aubagne et la « Digital Factory ») donnent naissance à de nouveaux besoins en **Data Science, machine learning, réalité virtuelle, IoT, maquette numérique** ou encore en **robotique** dans les secteurs de l'aérospatial, de la défense et des transports. Le récent projet « **Marseille Smart City** » (Ville connectée) renforce également les perspectives de besoins en compétences numériques.



PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : NICE

2ème Destination touristique de France et 2ème zone d'emploi de la région, tertiarisée et étudiante

Chiffres clés

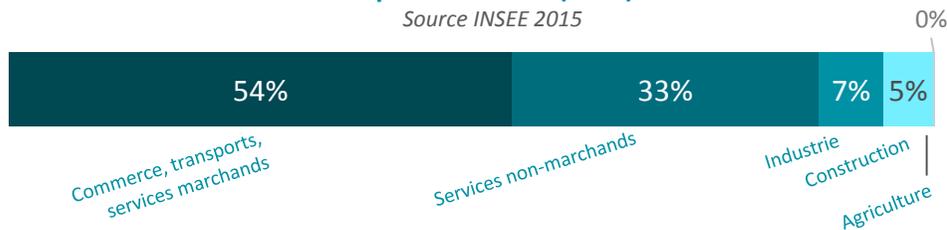
Source Insee au 31/12/2015

Nombre d'emplois	231 040
Population	621 237
Taux d'activité*	73,4 %
Taux de chômage	13,8 %

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

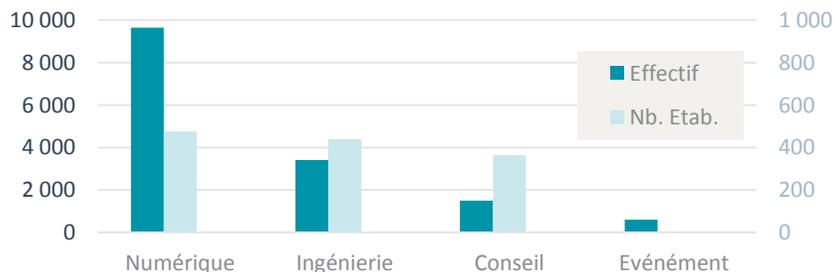
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans les Alpes-Maritimes (en %)

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche dans les Alpes-Maritimes

Source Insee au 31/12/2014



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

- Nice est la 2ème zone la plus importante de la région en termes d'emplois et de population, mais elle reste tout de même loin derrière Marseille, avec deux fois moins d'emploi
- La commune de Nice concentre 55% de la population de la zone d'emploi et 14 % des établissements employeurs régionaux
- L'activité tertiaire y est très dominante (85% des emplois actifs de la ville) avec un secteur secondaire peu développé
- Nice est classée 3ème zone étudiante après Marseille-Aubagne et Aix en Provence rassemblant 31 000 étudiants (20% des effectifs régionaux)

La zone d'emploi de Nice se caractérise par son attractivité touristique, sa spécificité en pharmaceutique et ses entreprises innovantes

- Une spécificité marquée dans les **industries pharmaceutiques**, comme peut en témoigner la présence d'entreprises en génie biologique, génie médical, pharmacie telles qu'Arkopharma, Iris Pharma ou encore le groupe Virbac, 8ème laboratoire mondial pour la santé animale.
- Nice est la 2ème destination touristique de France avec 5 millions de visiteurs annuels
- Nice rassemble des entreprises innovantes dans des secteurs particulièrement pointus : micro-électronique, télécommunications, génie logiciel, spatial, aéronautique, biotechnologie, agrochimie, énergies renouvelables, traitement des déchets

Principaux employeurs

- Amadeus
- KONE
- V.Mane fils
- Virbac
- Fayat batiments
- Aéroport de la Côte d'Azur





PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : NICE

« Ecocité » et « Smart city » : la zone d'emploi innove dans les secteurs de l'aménagement durable des territoires et du numérique au service des transports

Evolution de la commande publique locale

- **Expérimentation à venir de la « connectivité au service des transports »** à Nice dans le cadre d'une future « Smart City ». **Alstom** équipe de capteurs une rame de la ligne 1 pour rassembler des données (qualité de l'air, vitesse, fréquentation...). Ces données serviront de base de travail aux entrepreneurs chargés de créer les applications destinées aux usagers ou à l'exploitant.
- **Ecocités Euro-méditerranéen et Nice-Côte d'Azur** : Les 3 000 hectares de l'Écocité Nice Côte d'Azur se voudront un « laboratoire de l'urbanisme de demain ». Un projet financé par le public et le privé (IBM, Orange, CISCO, Demetech, EDF, GDF Suez et Veolia, Cogedim...)

Evolution de la commande privée locale

- **Construction de la nouvelle ligne de tramway** pour relier l'aéroport Nice-Côte d'Azur au port Lympia (11,3 km de tracé, dont 3,2 km de partie souterraine) pour un coût estimé à 721,7 millions d'euros
- **Développement d'un futur pôle multimodal de transports** le long de la plaine du Var et de l'écoquartier de Saint-Martin-du-Var



Le bassin d'emploi de Nice représente environ 10% des intentions d'embauche en régions Sud PACA et Corse (20 000 projets de recrutement en 2016). Près de huit projets de recrutement sur dix sont liés à l'**activité des services** (79%). Les principaux postes recherchés se trouvent dans les secteurs de l'hôtellerie/restauration, **des services aux entreprises** (numérique surtout), des services à la personne et **des transports urbains** (Source BMO, 2016). Certains grands **donneurs d'ordres locaux** (ex: Amadeus) ont par ailleurs de plus en plus fréquemment recours à des prestataires de la Branche (conseil, numérique, ingénierie) sur des **projets plus morcelés et plus ponctuels pour plus de flexibilité** (plutôt que de s'appuyer sur un développement de compétences en interne) et sur des sujets transversaux non « cœur de métier » qui correspondent à des métiers « supports » : **systèmes d'information, maintenance informatique, data science** (numérique), **assistance à maîtrise d'œuvre, gestion de projet et pilotage** (conseil et ingénierie).





PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : TOULON

3ème zone d'emploi de la région, très dépendante économiquement du port militaire français

Chiffres clés

Source Insee au 31/12/2015

Nombre d'emplois	220 740
Population	621 657
Taux d'activité*	71,0%
Taux de chômage	15,2%

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

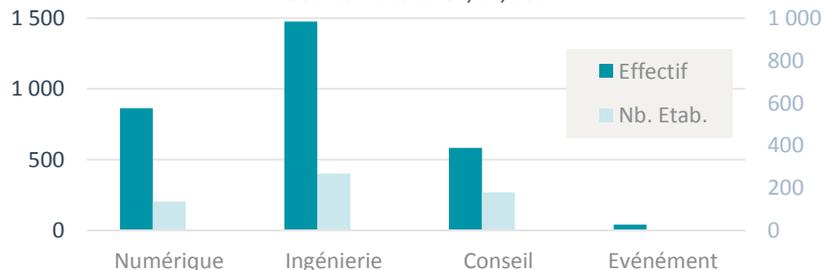
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Toulon

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche dans le Var

Source Insee au 31/12/2014



3ème zone d'emploi de la région et préfecture du Var

- Le bassin de Toulon génère environ 10% des intentions d'embauche en Provence-Alpes-Côte d'Azur avec 19 000 projets sur l'année. Il s'agit du troisième bassin d'emploi de la région en termes d'embauches prévues. La saisonnalité des emplois y est supérieure à la région (55% contre 49% pour la région) et les difficultés de recrutement sont également plus importantes qu'au niveau régional : 40% des projets sont jugés difficiles contre 34% en région
- L'emploi public (y compris la Défense) est un atout et un soutien pour l'économie locale puisqu'il représente environ 30% des postes salariés de l'agglomération
- Bien que son économie et son tissu de TPE/PME aient permis d'amortir le choc de la crise économique, le marché du travail souffre aujourd'hui d'un fléchissement de l'effectif salarié

Une économie très dépendante du plus important port militaire français

- La Défense représente à elle seule plus de 30 000 fonctionnaires localisés dans le bassin toulonnais
- La présence du port a entraîné en outre l'installation dans l'agglomération d'administrations et d'instituts liés à la mer. On peut citer le centre Méditerranée de l'IFREMER ou encore la préfecture maritime, pourvoyeurs d'emplois dans le secteur des services.
- Naval Group, spécialisé dans la conception, la réalisation et la maintenance de sous-marins et de navires de surface est présent à Toulon et offre des opportunités d'emplois

Principaux employeurs

- Naval Group
- Coca Cola Midi
- CNIM
- Pizzorno
- Dassault
- Quai Sud





PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : TOULON

La zone d'emploi de Toulon, espace privilégié pour instaurer une stratégie de développement et d'ouverture sur la Méditerranée

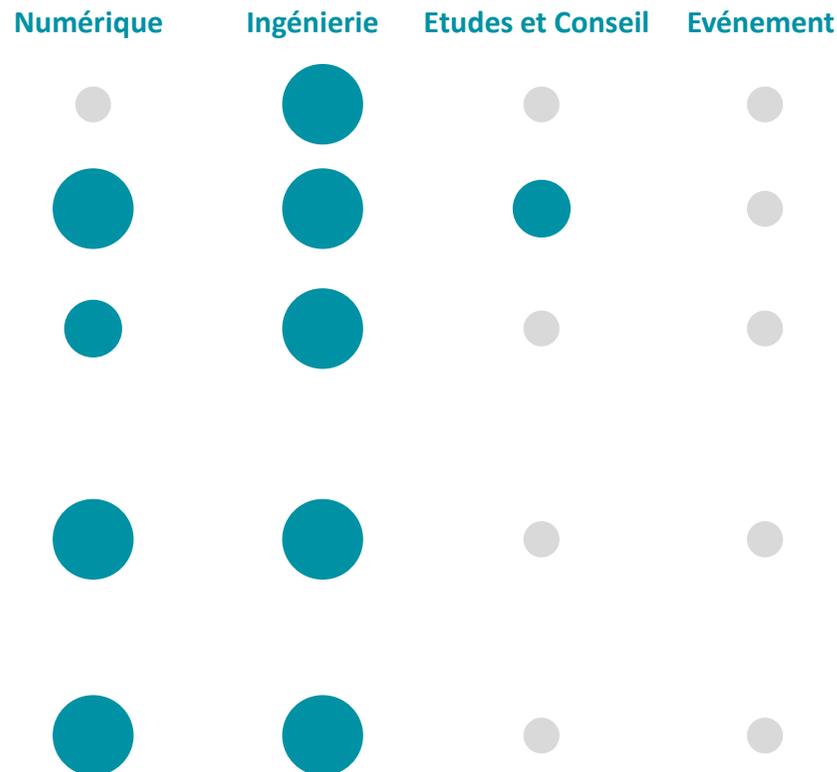
Evolution de la commande publique locale

- **Développement d'un futur pôle multimodal de transports** le long de la plaine du Var et de l'écoquartier de Saint-Martin-du-Var
- **Extension et renforcement du Pôle Mer Méditerranée** en particulier sur les activités en croissance du Yachting et de la plaisance
- Lancement d'un appel à manifestation d'intérêt par la chambre de commerce du Var misant sur le Grand Prix de France de Formule 1 pour **attirer de nouvelles entreprises sur son site de 1 000 ha de la zone d'activité de Signes**

Evolution de la commande privée locale

- **Naval Group compte embaucher 1.000 personnes sur l'ensemble de ses sites en 2018.** Les sites de Toulon-Ollioules (systèmes de traitement d'information) et Saint-Tropez-Gassin (armes sous-marines) sont ceux qui prévoient de recruter le plus
- **Naval Group** également doté du « **Cosin** » à Toulon, ou « **Centre opérationnel de soutien intégré numérique** » pour développer les liens entre les innovations technologiques majeures et les navires à la mer

Perspectives de recours à la Branche



Les perspectives déjà annoncées de créations d'emplois nettes dans la zone d'emploi de Toulon concernent notamment les activités de production de Naval Group (400 métiers différents sur ses sites autour de Toulon) : **soudage de coques épaisses de sous-marins**, entretien des catapultes à vapeur du porte-avions, **propulsion nucléaire**. S'y ajoutent les secteurs liés aux systèmes de combats, à la réalisation d'équipements critiques ou encore au développement des capacités de **cyberdéfense** mais aussi les activités **d'ingénierie et de R&D** (conception de bâtiments et systèmes de nouvelle génération). Les activités liées au **yachting de plaisance**, activité en expansion engendrent quant à elles de nouveaux besoins en **maintenance**, et dans une moindre mesure dans **l'événementiel**.



PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : AVIGNON

Un territoire avec deux filières d'excellence : l'agriculture et l'économie créative

Chiffres clés

Source Insee au 31/12/2015

Nombre d'emplois	187 729
Population	505 229
Taux d'activité*	72,8%
Taux de chômage	16,9%

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

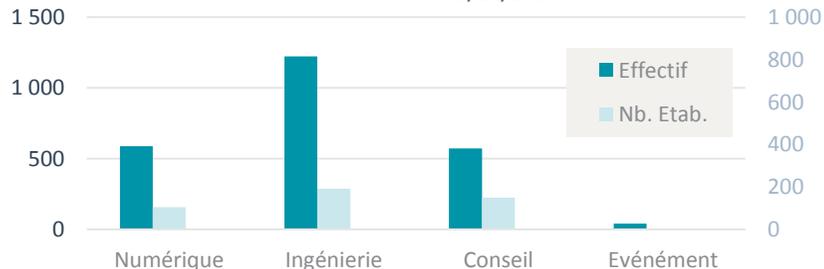
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi d'Avignon

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche

Source Insee au 31/12/2014



4ème zone d'emploi de la région et préfecture du Vaucluse

- L'économie du Vaucluse a longtemps été marquée par l'agriculture et une industrie centrée sur la transformation des produits agricoles. Mais, le secteur est soumis à des problèmes de compétitivité liés à la concurrence de l'Espagne notamment
- Le taux de chômage de la zone d'emploi d'Avignon est de 11,8%, au 3ème trimestre 2017 contre 11.1% en régions Sud PACA et 9.4% en France métropolitaine
- L'attractivité de la zone (et du Vaucluse en général) pour les retraités et l'offre limitée en formation initiale du supérieur expliquent en partie une population vieillissante (les 60-74 ans sont passés de 15% à 17% entre 2010 et 2015)

Une économie traditionnellement agricole

- Avignon s'appuie sur deux filières d'excellence, l'agriculture (notamment viticole) et l'économie créative
- L'économie créative est le croisement de la culture et de l'économie. Le territoire vauclusien comptabilise plus de 3 800 établissements sur cette filière dont le plus grand acteur est le Festival d'Avignon
- Avignon se positionne également comme carrefour logistique et favorise la création d'entreprises de transport et de stockage dans l'habillement et l'alimentaire

Principaux employeurs

- AGIS
- Auchan
- Delta Plus Groupe
- Eurosilicone
- Mc Cormick
- ONET Services
- SEPR
- SNCF
- SINIAT
- Valerian
- GSE CCR



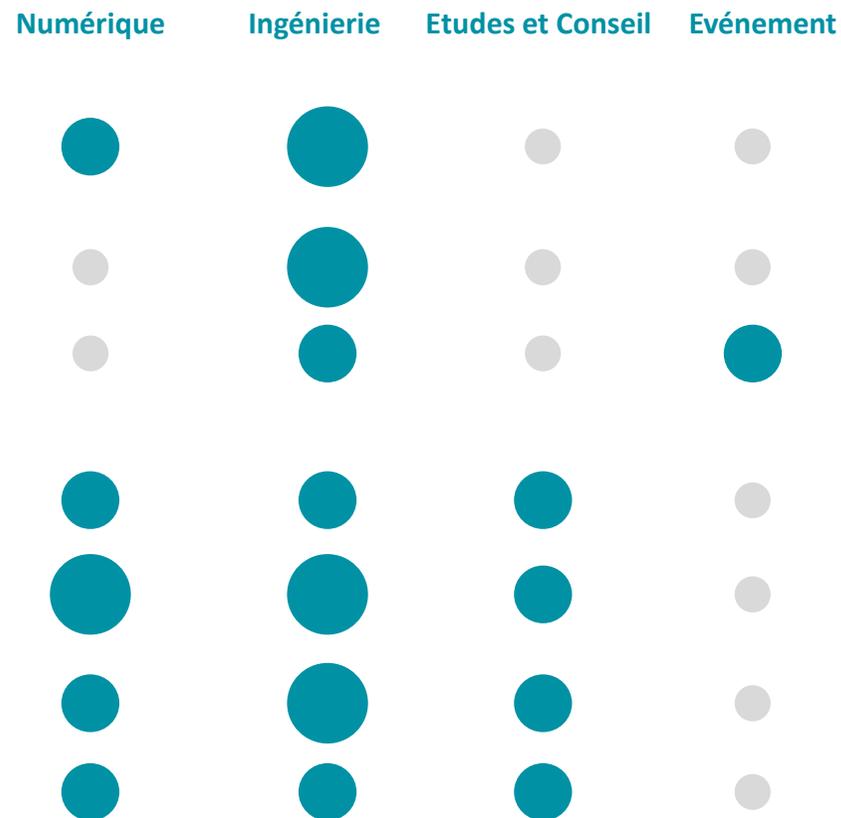
Evolution de la commande publique locale

- **Investissements significatifs pour le développement de nouvelles infrastructures renforçant l'accessibilité de l'agglomération d'Avignon :** Liaison EST-OUEST A7/A9 (150M€), Pôle multimodale d'Entraigues (4M€), Port fluvial du Pontet (10M€), modernisation de l'aéroport d'Avignon
- **Investissement de 400M€ pour le renouvellement urbain des quartiers Sud d'Avignon** en partenariat avec l'ANRU
- **Ouverture du nouveau parc d'attraction Spirou en 2018 (40M€)**

Evolution de la commande privée locale

- Le **Centre de Recherche de Saint Gobain d'Avignon** est le **premier centre de recherche mondial** sur les céramiques industrielles
- Filiale à 100 % du groupe LDC, **Agis va investir 7M€ dans la construction d'une nouvelle usine** de production de plats cuisinés à Avignon
- **RTE va regrouper ses activités d'interventions hélicoptères à Avignon** sur un site 3ha regroupant 11 hélicoptères – Investissement 20M€
- **Agroparc technopôle** dédié à l'agriculture **se développe rapidement**. Il regroupe aujourd'hui 310 entreprises à la renommée internationale, 8 unités de recherches, et 12 instituts d'enseignement et de formation

Perspectives de recours à la Branche



Le renforcement du rôle stratégique d'Avignon dans les flux entre les régions Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Auvergne-Rhône-Alpes nécessitent des investissements d'infrastructures importants et impliquant nécessairement les entreprises de l'ingénierie. La réussite de cette stratégie combinée à des investissements de donneurs d'ordres privés pourra redynamiser la zone avec des effets positifs pour toutes les entreprises de la Branche.

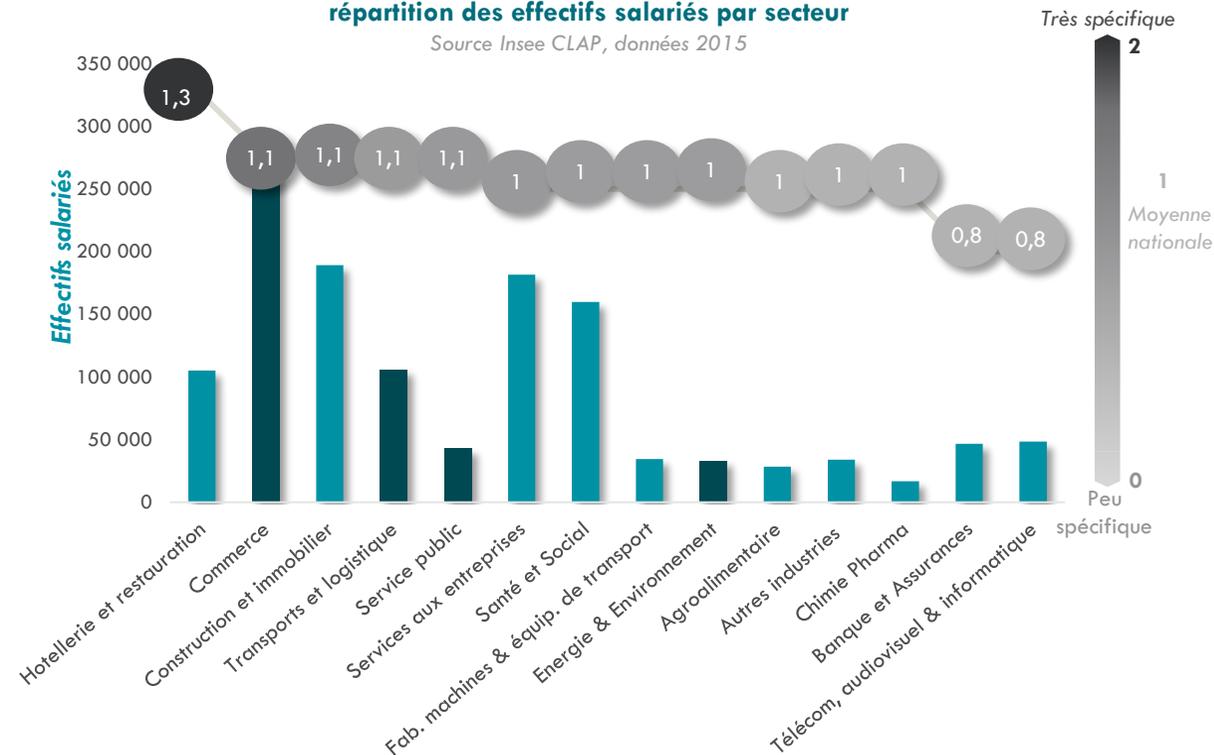


PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

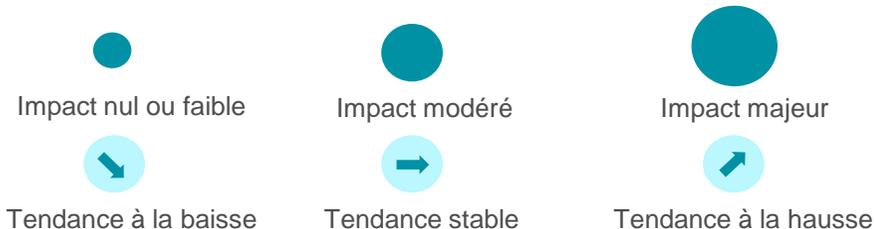


Niveau de spécificité des secteurs d'activité régionaux** et répartition des effectifs salariés par secteur

Source Insee CLAP, données 2015



Perspectives de recours à la Branche



Choix des secteurs d'activité

- L'analyse qui suit porte sur **six secteurs d'activité spécifiques aux territoires Sud PACA et Corse**. Ils sont étudiés un à un pour permettre une analyse fine des spécificités du territoire régional : **aéronautique et défense, transports, BTP et immobilier, logistique, santé, énergie et chimie-pharmaceutique**
- Au total, 5 principaux secteurs privés sont étudiés de manière contextuelle puis prospective, de sorte à identifier les défis majeurs du secteur et les perspectives de recours à la Branche qu'ils peuvent impliquer. Ils ont été sélectionnés selon leur niveau de spécificité locale et leur poids parmi les clients des entreprises de la Branche
- 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)

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

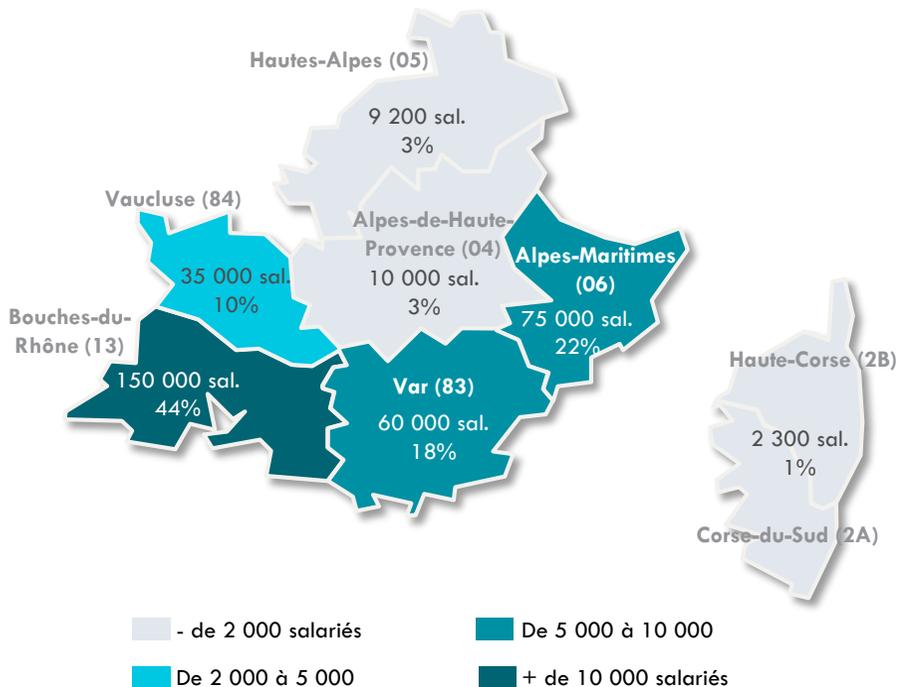
Une stratégie économique régionale axée sur la création d'emplois dans des secteurs innovants et un investissement de long terme dans les énergies renouvelables et le numérique

 340 000 agents



Répartition géographique des effectifs du secteur

INSEE données au 31/12/2015



Principaux employeurs régionaux

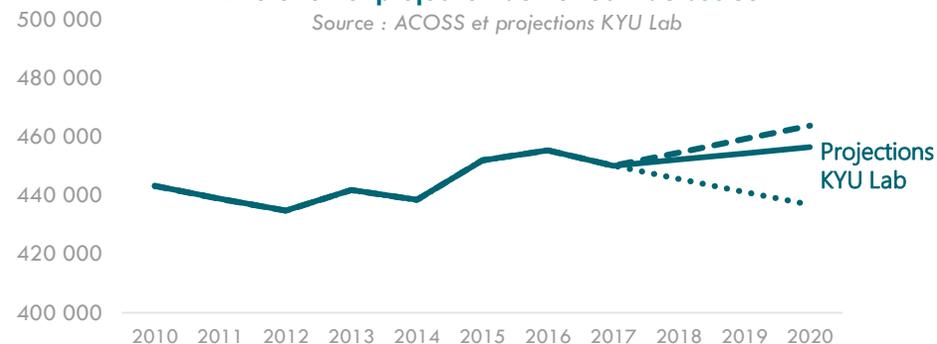
- CHU de Marseille
- CHU de Nice
- Hôpital Nord de Marseille
- Conseil Général des Bouches-du-Rhône

Contexte et Enjeux

- La politique économique régionale renforce son engagement dans le **numérique** avec le projet de « Smart Région » : développement d'une infrastructure WIFI régionale, expérimentation des « maisons régionales de santé du futur », développement des transports publics intelligents (tramway connecté à Nice)
- La région prévoit également d'investir dans **l'énergie durable** pour continuer sa transition énergétique et réindustrialiser son territoire (soutien à l'éolien flottant, développement du réacteur « Iter », soutien à l'« Industrie 4.06 » soutenant l'accélération des mutations digitales et robotiques des entreprises régionales...
- Un programme de **soutien à l'innovation pour développer l'emploi** est lancé depuis plusieurs années et continue à se développer : ce sont les « Projets d'Investissement d'Avenir ». En région Sud PACA, il représente 35 milliards d'euros d'investissements sur 10 ans. Près de la moitié de l'enveloppe d'investissement (1,5 milliards d'euros) a été exclusivement attribuée à 77 acteurs économiques implantés dans la région

Evolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab



Avec la « ville intelligente », de « réseaux de transports intelligents », d'éolien flottant ou encore « d'industrie 4.0 », la stratégie de développement régional mobilise pour les années à venir les acteurs du numérique et de l'ingénierie



FACTEURS D'EVOLUTION

- La stratégie de politique économique régionale vise notamment à faire de région Sud PACA la **première « Smart Région » ou « ville intelligente » d'Europe** à travers le déploiement des premiers sites d'une infrastructure WIFI régionale (13 M€ attribués à son déploiement), l'expérimentation des « **maisons régionales de santé du futur** », le développement de **transports publics intelligents** (projet de tramway connecté à Nice)
- **Le projet Flexgrid (porté par CapEnergie) de réseaux électriques intelligents** (EDF, Enedis Schneider Electric) devrait également structurer un nouveau secteur avec des expérimentations à Nice (*Nice Smart Valley*) notamment
- **La région prévoit également d'investir dans l'énergie durable** pour entériner sa transition énergétique et réindustrialiser son territoire : développement régional de **l'éolien flottant** avec 3 éoliennes dans le golfe de Fos avec 200 millions d'euros d'investissement d'ici à 2020, réacteur de fusion nucléaire « Iter » en chantier à Cadarache avec 15 millions d'euros investis sur les 10 dernières années, « Industrie 4.06 » soutenant l'accélération des mutations digitales et robotiques des entreprises régionales...
- **Un programme de développement régional en région Sud PACA représentant 35 milliards d'euros d'investissements sur 10 ans dans le cadre des « Projets d'Investissement d'Avenir (P.I.A) »** pour soutenir l'innovation régionale et favoriser le développement de l'emploi dans des secteurs d'avenir (*bio-informatique, biotechnologies, bioressources, nanotechnologies, e-santé, sûreté nucléaire..*)

Perspectives de recours à la Branche

	Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evénement





OPPORTUNITÉS

- ✓ **Les P.I.A** (ou Projets d'Investissements d'Avenir) ont mené à la sélection de 104 projets innovants dans la région : 5 « initiatives d'excellence en formations innovantes » (*liées à l'alternance*), 29 « laboratoires d'excellence », 2 projets de bio-informatique, 5 projets biotechnologies-bioressources, 3 actions relatives à l'espace, 1 projet lié aux nanobiotechnologies, 1 projet e-santé et 9 projets sûreté. Les soutiens financiers visent à soutenir l'emploi dans des secteurs innovants pour anticiper les défis majeurs dans les années à venir (transition énergétique et numérique notamment) et sont des projets collaboratifs qui mobilisent les start-ups et TPE/PME du territoire dans les domaines tels que l'ingénierie (spécialités : énergies renouvelables, biodiversité, biotechnologies...) et le numérique
- ✓ **Le projet de « Smart Région »** (avec le développement de l'infrastructure WIFI régionale et les transports publics intelligents notamment avec le projet de tramway connecté à Nice) génère des besoins de prestations en conception et réalisation d'outils numériques et en maintenance (ESN et entreprises de conseil en technologie)
- ✓ **Le soutien public au développement régional des énergies nouvelles** (éolien flottant et fusion nucléaire avec ITER) mobilise les acteurs de la Branche des domaines de l'ingénierie spécialisés dans l'énergie

Secteurs concernés



RISQUES

- La baisse de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF), les restrictions aux dépenses de fonctionnement des collectivités qui devront limiter leurs dépenses à 1,2 % par an et la suppression de la Taxe d'habitation (TH) qui représente entre 25 et 30 % du budget des communes (mais qui devra être compensée par l'Etat) **pourraient provoquer une baisse des commandes aux entreprises et des projets d'investissements territoriaux prévus dans les années à venir** (60% des investissements publics en France sont assurés par les collectivités territoriales en 2017, soit 49,5 Md€ et 2,2% du PIB).



FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS DE TRANSPORT, DÉFENSE : PANORAMA

Un secteur orienté vers les industries de pointe, l'aéronautique, le spatial et la défense

12 600 établissements

38 400 salariés

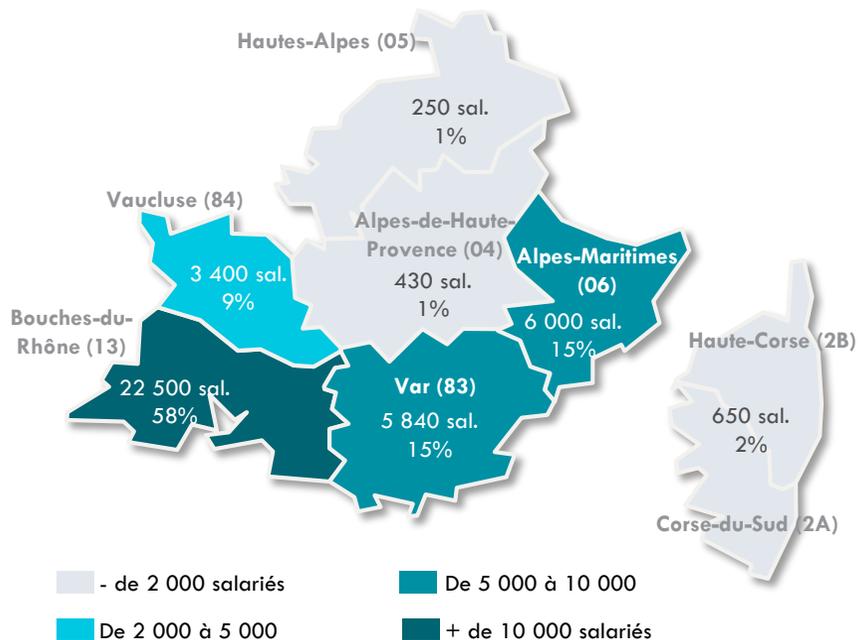
Indice de spécificité



10,5Mds CA
Source INSEE & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

INSEE données au 31/12/2015



Principaux employeurs régionaux

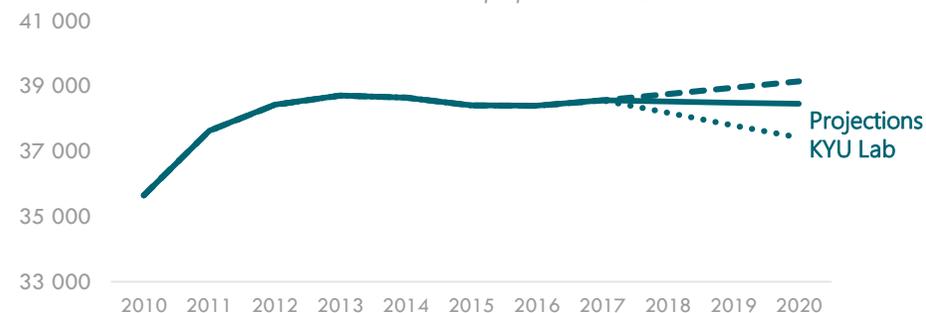
- Airbus Hélicoptère
- Thales Alenia Space
- Naval Group
- Chantiers navals de la Ciotat

Contexte et enjeux

- Les territoires Sud PACA et Corse représentent **5% des effectifs nationaux** du secteur de fabrication des équipements de transport
- Les **3 départements maritimes concentrent près de 90% des effectifs salariés** du secteur et les Bouches-du-Rhône près de 60%
- Avec 38 000 salariés, soit 2,3% des salariés du territoire, la **représentativité du secteur est en deçà de la moyenne nationale (3,5%)**
- Le territoire accueille néanmoins des **acteurs majeurs et internationaux de l'aéronautique** (Airbus Helicopters), du **spatial** (Thales Alenia Space) et de la **construction navale** (Naval Group, Chantiers navals de la Ciotat)
- Le territoire se distingue par la **présence d'industrie de pointe à forte valeur ajoutée**
- Le territoire compte un **tissu de fournisseurs de rang 1 et 2 travaillant avec les grands donneurs d'ordres industriels**. Le **pôle de compétitivité Pegase** fédère et représente ces acteurs locaux

Evolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Inauguré en 2016, le Technopôle de la Mer basé à Ollioules et la Seyne-sur-mer poursuit son extension et accueille de plus en plus d'entreprises (Naval Group, CNIM, CNRS, Orange Marine... et une multitude de PME/TPE)
- CNIM investit à La Seyne-sur-Mer 10 M€ dans des outillages pour des pièces dédiées au secteur spatial à l'industrie des semi-conducteurs (50 à 60 créations d'emplois)
- Naval Group travaille sur le développement de navires autonomes qui pourraient être mis à l'eau dans les prochaines années
- Encore au stade expérimental, le déploiement de datacenters sous-marin pourrait se développer dans les prochaines années (95% de réduction des besoins énergétiques). Microsoft et Naval Group travaillent sur un projet pilote
- Le développement de la voiture volante est un objectif affiché d'Airbus Helicopter qui expérimente 2 types d'engins volants actuellement. Une longue phase de R&D est encore à prévoir
- Le port de Marseille a mis à disposition des Chantiers Navals de Marseille sa plus grande plateforme de réparation navale et de refit de grands navires (32 M€)
- Le rapprochement Naval Group / Fincantieri pourrait intervenir courant 2018. L'ambition est de créer un « Airbus » de la construction navale en Europe

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Événement





OPPORTUNITÉS

- ✓ **L'open innovation** est pratiquée par plusieurs grands donneurs d'ordres dans la région. Elle favorise les **contrats avec des start-ups et TPE/PME locales** (pouvant faire partie de la Branche) **dans le secteur du numérique en particulier**, cité comme incontournable de l'innovation. Les compétences les plus recherchées en externe sont les compétences en : **data science** (ex. : machine learning), **réalité augmentée, réalité virtuelle** (Airbus a travaillé avec des entreprises externes pour mettre en place cette technologie), **maquettes numériques, IoT** (RFID, « smart tools » sur la chaîne de production...), **robotique et cobotique** (collaboration homme-robot), **fabrication additive** et **jumeaux numériques**.
- ✓ **Dans le domaine de la défense** la recherche de prestations sur les sujets de **cybersécurité** devient une priorité et la recherche de prestataires externes permet de combler un manque constaté de compétences en internes sur ces sujets
- ✓ **Le besoin d'accompagnement concernant l'amélioration des procédés industriels** (ingénierie de processus) reste un sujet prioritaire pour l'ensemble des grands donneurs d'ordres industriels du secteur
- ✓ **Les grands donneurs d'ordres régionaux du secteur développent des partenariats locaux de long terme avec des ESN** locales pour assurer la maintenance et accompagner l'évolution de leurs systèmes d'informations
- ✓ La **compétence en informatique et électronique embarquée** sera une compétence de plus en demandée à l'avenir. **La connaissance du secteur** (transport aérien, défense) est souvent indispensable pour démarrer une collaboration
- ✓ **Les nouvelles activités de Yachting et de « grande plaisance »** (Pôle Mer méditerranée) avec une croissance entre 5% et 10%/an continuent à se développer, mobilisant les secteurs de l'ingénierie et de l'événementiel dans une moindre mesure
- ✓ Les secteurs de la défense et de la sécurité malgré une faible croissance sont constitués **d'entreprises pérennes et d'une chaîne de sous-traitants locaux bien établis dans la région** dont le recours ne devrait pas baisser à moyen terme
- ✓ **La concurrence internationale se renforce** sur les secteurs de **l'aéronautique**, du **spatial** et de la **construction navale** (arrivée des BRIC sur ces marchés) forçant les acteurs locaux à innover pour se différencier, trouver de nouveaux marchés et de nouveaux modèles économiques, ce qui devrait se concrétiser par des besoins en prestations en ingénierie (optimisation des procédés) et en numérique (intégration de nouvelles technologies)

Secteurs concernés





RISQUES

- ✓ **Le développement en interne des nouvelles compétences stratégiques, cœur de métier ou innovantes**, en particulier dans le domaine de l'informatique (data scientists, architectes big data) est constaté chez de nombreux d'ordre locaux (aérospatial, défense...). Les profils d'ingénieurs spécialisés en informatique (systèmes embarqués dans les satellites par exemple...) sont de plus en plus recherchés tandis que les besoins en compétences en mécanique et en électricité se réduisent
- ✓ Pour les projets informatiques, les **activités de conception et de rédaction des cahiers des charges** restent en internes chez certains donneurs d'ordres et les activités de développement et de tests sont souvent externalisées
- ✓ **L'offshoring en Afrique du nord et les partenariats longue distance** (Europe de l'Est) sont pratiqués par plusieurs grands acteurs économiques sur des sujets tels que le développement web (front office, back office), ce qui limite le recours en prestations pour les entreprises locales du numérique
- ✓ **Le recours aux prestataires peut être freiné par les sujets critiques/hautement stratégiques que les grands donneurs d'ordres souhaitent développer et maîtriser en interne**. Dans ce cas le recours aux prestataires intervient sur des sujets moins sensibles ou ponctuels et spécifiques (compétences en ingénierie informatique surtout : gestion des tests sur logiciels, conseil à la certification d'un logiciel...)
- ✓ **Les méthodes et les compétences demandées** dans le secteur sur des thématiques de développement informatique demandent un niveau d'exigence et de fiabilité très élevé (développement de systèmes critiques). Ces contraintes sont peu appréhendées par les profils de développeurs dans d'autres secteurs, ce qui ne permet pas aux donneurs d'ordres d'externaliser ces activités

Secteurs concernés



74 211
établissements

105 900
salariés

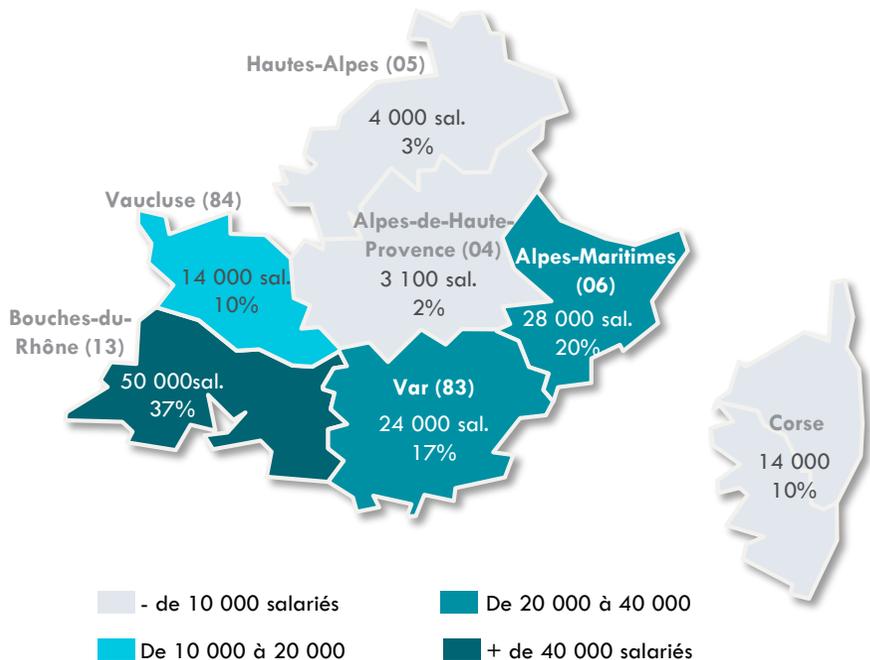
Indice de spécificité
1,06



30,2 Mds CA
Source INSEE & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



Principaux employeurs régionaux

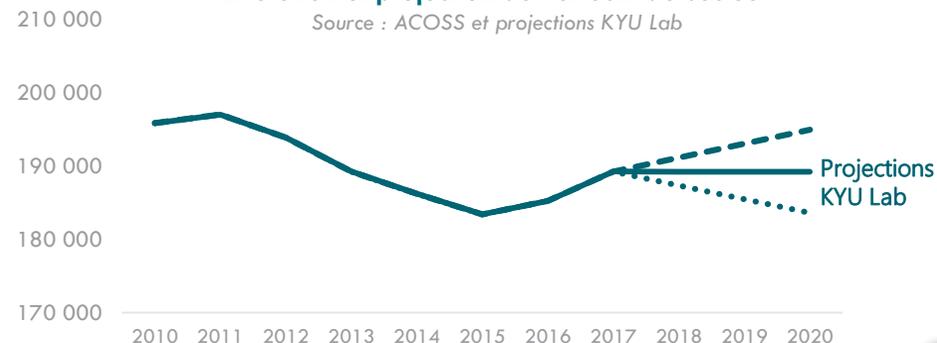
- Bouygues
- Vinci
- Eiffage
- Autoroute Esterel

Contexte et enjeux

- Les territoires Sud PACA et Corse représentent **8% des effectifs nationaux** du secteur de la construction et de l'immobilier
- Les **3 départements maritimes concentrent près de 77% des effectifs salariés** du secteur et les Bouches-du-Rhône plus de 38%
- Avec 189 000 salariés, soit 14% des salariés du territoire, la **représentativité du secteur est légèrement supérieure à la moyenne nationale**
- Le dynamisme du **tourisme a longtemps porté ce secteur** mais cela ne l'a pas préservé des **crises importantes qu'il a connu** (en particulier en 2008)
- Le secteur de la construction doit faire face à d'importants défis pour **réduire l'impact environnemental des bâtiments**. Le secteur du bâtiment représente **44 % de l'énergie consommée en France**
- Par ailleurs, le secteur est contraint par un **environnement réglementaire complexe** (règles d'urbanisme, loi littoral, réglementations thermiques...)

Evolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





FACTEURS D'EVOLUTION

- Près de 2Mds€ sont investis dans la création de l'extension marine de six hectares de Monaco. Les entreprises de la région seront fortement sollicitées d'ici à la livraison prévue en 2025
- Le projet de modernisation du réseau de transport de la métropole Aix-Marseille Provence d'ici à 2025 prévoit des investissements à hauteur de 3 Mds€
- La nouvelle ligne de tramway, qui reliera l'aéroport Nice-Côte d'Azur au port Lympia, comprendra 11,3 km de tracé. Livraison 2019 ; Budget 730 M€
- La Construction de la Cité Scolaire Internationale à Marseille va démarrer prochainement et devrait s'achever en 2022 avec 28 000 m² de surface de plancher (budget 63 M€)
- L'écoconception et l'évolution des matériaux de construction entraînent de nouvelles approches industrielles (préfabrication, construction pré-modulaire...)
- La succession des Règlements Thermiques aura des conséquences importantes sur le secteur y compris en rénovation. En complexifiant les projets elles devraient favoriser le recours aux ingénieries et au conseil
- Le développement du BIM (maquette numérique) touche beaucoup d'entreprises de la construction. Ces dernières auront recours à la fois au secteur du numérique, de l'ingénierie mais aussi du conseil (conduite du changement)

Perspectives de recours à la Branche

	Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evénement
Près de 2Mds€ sont investis dans la création de l'extension marine de six hectares de Monaco...	↗	↗	●	●
Le projet de modernisation du réseau de transport de la métropole Aix-Marseille Provence...	↗	↗	●	●
La nouvelle ligne de tramway, qui reliera l'aéroport Nice-Côte d'Azur au port Lympia...	↗	↗	●	●
La Construction de la Cité Scolaire Internationale à Marseille va démarrer prochainement...	●	↗	●	●
L'écoconception et l'évolution des matériaux de construction entraînent de nouvelles approches industrielles...	↗	↗	↗	●
La succession des Règlements Thermiques aura des conséquences importantes sur le secteur...	↗	↗	↗	●
Le développement du BIM (maquette numérique) touche beaucoup d'entreprises de la construction...	↗	↗	↗	●





OPPORTUNITES

- ✓ **Le développement des réseaux électriques intelligents locaux dans le cadre de « Nice, Smart city »** avec son tramway intelligent en expérimentation pourra être porteur d'opportunités pour les ESN et les entreprises d'ingénierie en particulier si la démarche se généralise dans la région
- ✓ **L'écoconception et l'évolution des matériaux de construction dans le cadre notamment du projet « Marseille, ville durable »** avec l'ÉcoCité Euroméditerranée financé à hauteur de 7,2 M€ par les PIA mobilise les entreprises d'ingénierie spécialisées dans la construction et l'énergie
- ✓ **Le développement du BIM** (maquette numérique partagée) **avec la première démarche en cours sur le chantier de travaux publics du centre départemental routier à Carpentras** devrait faire croître le recours des entreprises de construction à des prestations d'ingénierie, de numérique et de conseil pour traiter des problématiques organisationnelles, d'intégration logicielle, de formation, de gestion de projet et d'assistance à maîtrise d'ouvrage

Secteurs concernés



RISQUES

- La **poursuite de la reprise du BTP en France est prévue pour 2018 et 2019 mais à un rythme ralenti** (la FFB anticipe une hausse de 2,5% de l'activité, contre +5% en 2017). Cette croissance ne compense toutefois pas encore les 150 000 emplois perdus après la crise de 2008
- Les **ventes de logements neufs sont à la baisse en 2018** (potentiellement liées au prêt à taux zéro, à la suppression de l'APL accession pour les aides aux logements revus lors de la loi de finance 2018)
- Les **restrictions aux dépenses de fonctionnement des collectivités** (baisse de la dotation globale de fonctionnement, limitation des dépenses à 1,2 % par an (inflation comprise) et suppression de la Taxe d'Habitation (TH) qui représente entre 25 et 30 % du budget des communes (mais qui devra être compensée par l'Etat...)) pourraient potentiellement provoquer la **baisse des commandes aux entreprises et la baisse des projets d'investissements territoriaux** dans les domaines de la construction et de l'aménagement des territoires



LOGISTIQUE ET TRANSPORT : PANORAMA

Le littoral marseillais polarise les principales activités liées à la logistique et aux transports, avec de nouveaux projets en cours de développement

12 600 établissements

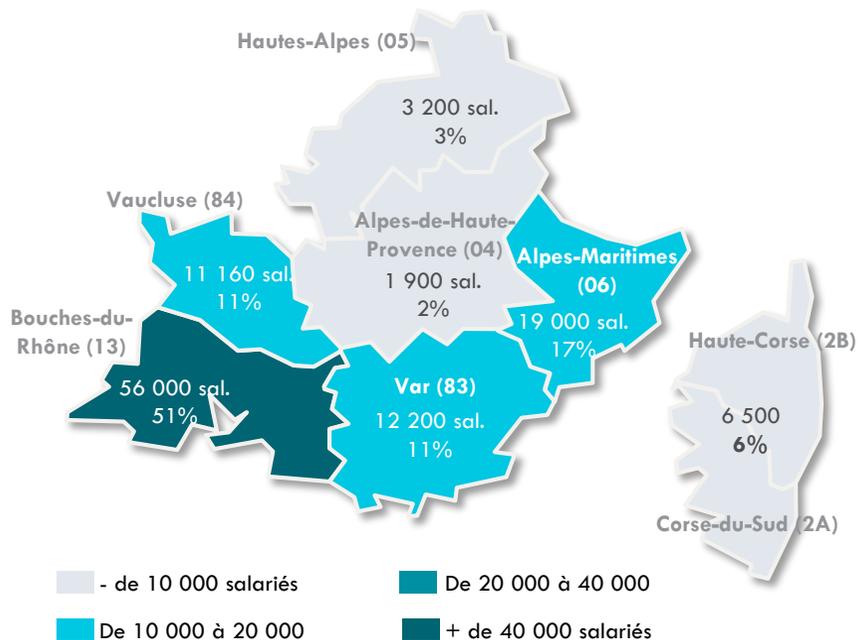
110 000 salariés

Indice de spécificité
1,06

26,2 Mds CA
Source INSEE & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



Principaux employeurs régionaux

- SNCF Logistics
- Port de Marseille Fos
- Greenmodal Transport (CMA CGM)
- Aéroport Marseille Provence
- Naviland Cargo
- VFLI
- Eurorail

Contexte et enjeux

- Le **secteur portuaire**, la **logistique urbaine** (avec Clésud, plateforme multimodale ou Distriport) ainsi que le fret aérien sont des secteurs particulièrement pourvoyeurs d'emplois dans la région, en particulier autour des principaux ports et des métropoles
- Au-delà de la place historique du **port de Marseille** en matière d'**activités directes et connexes**, il existe en région Sud PACA un vaste maillage logistique qui couvre l'ensemble du territoire : **logistique portuaire** et **aéroportuaire** surtout avec le complexe Marseille Fos, aéroport de Marseille, Port d'Arles
- Plus de vingt **plateformes logistiques multimodales** ont été recensées dans la région et un tiers d'entre elles étudient des **projets d'extension**, deux projets de parc sont à l'étude
- Marseille et la Ciotat développent depuis quelques années leurs activités autour du tourisme de luxe avec les yachts géants de plaisance (plateforme de « méga Yachts », les plus grands d'Europe), se répercutant sur les sous-traitants régionaux et générant de nouveaux besoins en emplois (accueil, maintenance...)

Evolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





LOGISTIQUE ET TRANSPORT : PROSPECTIVE

Des donneurs d'ordres privés qui investissent dans la logistique portuaire, les activités de plaisance et la réfection du réseau ferroviaire



FACTEURS D'EVOLUTION

- **Marseille et La Ciotat investissent plusieurs dizaines de millions d'euros dans des ascenseurs pour yachts géants** de plaisance dans le cadre d'un projet de modernisation des industries historiques régionales (tourisme, port de plaisance). Le Pôle Mer Méditerranée travaille également sur le développement de ces secteurs émergents
- **La plus grande plateforme d'Europe dédiée aux « méga-yachts » pour l'accueil et la maintenance des plus grands yachts du monde** (plus de 100m de long) sera construite sur le Grand port de Marseille par Monaco Marine d'ici 2023
- **Alseamar investit 4M€ dans le cadre du projet européen « Bridges » de développement de deux planeurs sous-marins autonomes** pour de grandes profondeurs (DeepExplorer et UltraDeepExplorer)
- Le **port de Marseille-Fos investit** en 2018 deux fois le montant investi en 2017, soit **82 millions d'euros**. D'autres **investissements privés** liés à **l'exploitation logistique** vont s'y déployer
- **La construction de la nouvelle ligne de tramway** pour relier l'aéroport Nice-Côte d'Azur au port Lympia est annoncée (11,3 km de tracé, dont 3,2 km de partie souterraine) pour un coût estimé à **721,7 millions d'euros**
- Le **Système européen ERTMS déployé en pilote sur Marseille – Vintimille** par SNCF Réseau va potentiellement mobiliser le secteur ingénierie de la Branche (télésurveillance, télécoms, SI...)

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evénement
●	➔	●	➔
●	➔	●	➔
➔	➔	●	●
●	➔	●	●
●	➔	●	●
●	➔	●	●





OPPORTUNITES

- ✓ **Le réseau SNCF prévoit de se développer en région Sud PACA**, notamment avec la construction de la nouvelle ligne Provence Côte d'Azur pour relier Marseille à Nice. **Il prévoit aussi de se moderniser** en employant des technologies plus modernes pour réduire les coûts d'exploitation et améliorer la fiabilité (l'ERTMS, système européen de signalisation et de gestion du trafic ferroviaire, est déployé en pilote sur Marseille). **La télésurveillance du réseau va se développer**, générant des besoins en ingénierie (pose des capteurs sur les rames...) mais aussi auprès des ESN pour développer les nouveaux systèmes d'information qui vont se mettre en place et exploiter les données produites
- ✓ **Les travaux, phase d'étude comprise, chez des acteurs comme la SNCF ont de plus en plus tendance à se réaliser avec des partenaires externes** (industriels et bureaux d'études) sur un modèle d'« externalisation en mode projet » pour répondre à plusieurs objectifs : apporter des compétences externes et assurer une charge importante dans le domaine des études. La volonté de ne pas se dessaisir complètement de la compétence en interne permet de mieux piloter les projets externalisés
- ✓ **De nouveaux besoins émergent concernant la phase de conception des projets** : la **CAO** et le **BIM** (ferroviaire notamment) émergent et des compétences externes sur ces nouvelles technologies sont recherchées, en particulier pour former les collaborateurs, générant des besoins en formation sur ces nouvelles technologies et en conseil en organisation notamment
- ✓ **Certains acteurs du secteur** (notamment ferroviaire) recherchent des partenaires pour réaliser une **veille sur les nouvelles technologies**. L'objectif est de travailler avec des partenaires qui connaissent le secteur et capables de faire découvrir de nouvelles technologies, de nouvelles manières de faire, difficiles à faire émerger en interne (« vase clos »)

Secteurs concernés



RISQUES

- Le contexte entourant la construction de la ligne ferroviaire Marseille / Nice plusieurs fois annulée pourrait amener de nouveaux rebondissements (décalage, annulation...)



ENERGIE : PANORAMA

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

4 700 établissements

32 000 salariés

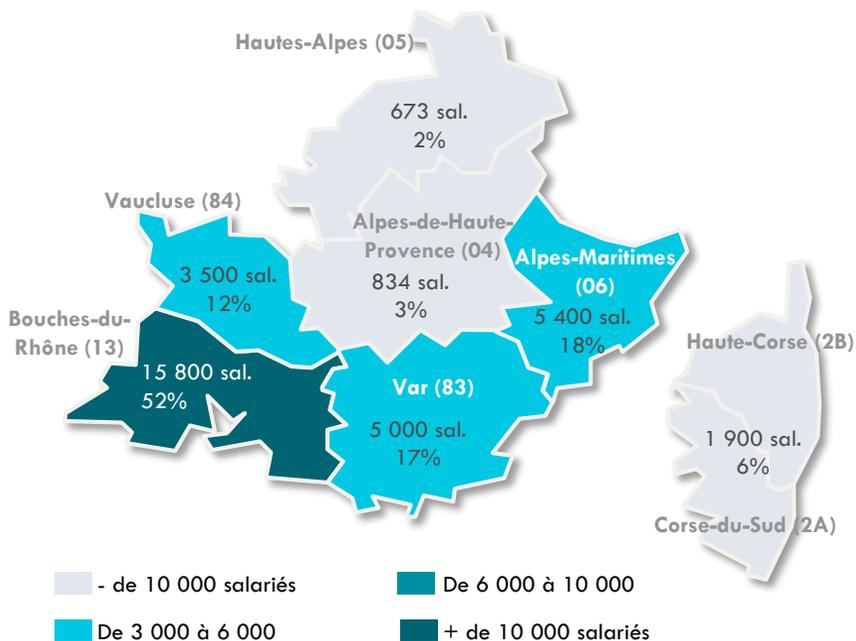
Indice de spécificité



6,9 Mds CA
Source INSEE & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



Contexte et enjeux

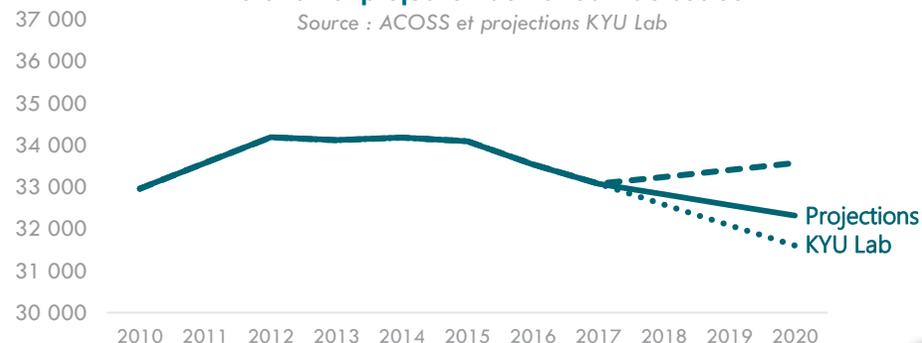
- L'investissement dans les énergies nouvelles ou renouvelables fait partie du plan de développement économique régional qui vise à la fois à réindustrialiser le territoire en attirant les entreprises et également à provoquer la création d'emplois dans des secteurs d'avenir et/ou innovants tels que l'éolien à Fos sur Mer
- Les pôles de compétitivité régionaux qui axent la recherche et l'innovation sur l'énergie (CapEnergies, AquaValley, Pôle Mer méditerranée, Trimatec) créent un écosystème régional de partenariats entre entreprises autour des sujets du remplacement des énergies fossiles, du développement de l'éolien maritime, du développement durable de l'économie maritime et du littoral notamment
- Le Pôle Mer Méditerranée a notamment primé en 2017 306 projets collaboratifs de R&D, parmi lesquels 26 projets européens et 10 projets de formation liés aux ressources énergétiques, biologiques et minières marines, à l'aménagement du littoral, au port du futur ou encore à l'adaptation de l'emploi/formation à ces secteurs régionaux émergents

Principaux employeurs régionaux

- EDF
- Engie
- Enedis
- EDF Energies Nouvelles

Evolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





ENERGIE : PROSPECTIVE

La région Sud PACA a été retenue en 2016 pour devenir le territoire de déploiement à grande échelle des nouvelles technologies liées au projet gouvernemental de « Nouvelle France Industrielle »



FACTEURS D'ÉVOLUTION

- **Le chantier du futur réacteur de fusion nucléaire « Iter » à Cadarache se poursuit avec 5M€** prévus initialement pour la construction et 5 milliards d'euros pour la maintenance et la recherche
- **L'éolien offshore flottant avec les trois éoliennes régionales** dans le golfe de Fos représente **200 millions d'euros d'investissement** d'ici à 2020
- **Le projet Flexgrid de réseaux électriques intelligents** (EDF, Enedis et Schneider Electric) va également structurer un nouveau secteur innovant dans la région, porté par des expérimentations à Nice (Nice Smart Valley)
- **Uniper va acquérir une turbine à vapeur pour produire de l'électricité à partir de biomasse.** La **filière d'exploitation forestière** reste encore à créer afin de permettre de les approvisionner
- **L'hydrogène sera exploité comme potentielle source d'énergie nouvelle** avec le démonstrateur **Jupiter 1000** dont le **chantier** se poursuit (à Fos-sur-Mer, par GRTgaz) jusqu'en 2019
- Le **CEA de Cadarache** mène plusieurs chantiers en région Sud PACA : le RGIH (réacteur de radiations), le réacteur d'essais au sol et les projets Magenta et West fusion

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Événement
●	➔	●	➔
●	➔	●	➔
➔	➔	●	●
●	➔	●	●
●	➔	●	●
●	➔	●	●





OPPORTUNITES

- ✓ **Les innovations recherchées par les donneurs d'ordres du secteur** sont les innovations de marché (nouveau modèle économique sur le photovoltaïque par exemple, réseaux électriques intelligents), des innovations logicielles (ex. : intelligence artificielle & optimisation des consommations, blockchain & transactions financières ou énergétiques). La **réduction des coûts d'exploitation** devient un **enjeu critique** avec le **développement de la production décentralisée** et le **besoin d'atteindre rapidement la « parité réseau »** (obtention de coûts de production compétitifs entre les énergies renouvelables et les énergies conventionnelles)
- ✓ **Les donneurs d'ordres du secteur peuvent avoir recours à la sous-traitance pour des problèmes capacitaires** (c'est surtout le cas des grands groupes) ou pour rechercher très souvent des **compétences en conception et en gestion de base de données**. Pour les PME, l'innovation passe souvent par de l'association de compétences à travers des partenariats
- ✓ **Certains donneurs d'ordres locaux ont des difficultés à trouver en région des ingénieries spécialisées sur les sujets d'énergies renouvelables et de biodiversité.** Par ailleurs, le projet de développement planifié de centrales photovoltaïques flottantes d'EDF va générer des besoins externes sur ces nouveaux sujets. A contrario, les experts techniques (géomètres, experts en hydraulique, en étude des sols) sont des profils à priori plus faciles à trouver dans la région
- ✓ **Le CEA de Cadarache** investit dans ses grands chantiers d'infrastructures pour pérenniser son activité et recherche une ingénierie de pointe externe très spécifique et des prestataires capables d'élaborer des propositions innovantes et de prendre en charge la maîtrise d'ouvrage (ce qui parfois difficile à trouver pour des grands projets)
- ✓ **L'informatique est présente quasiment à tous les niveaux de la chaîne de production.** Elle est dédiée à la mesure, à la simulation, au pilotage de l'information (sécurité, contrôle)... Le recours à la sous-traitance correspond plutôt aux phases d'installation des systèmes d'information (cas du chantier du RJH à Cadarache) alors que l'exploitation et la maintenance est plutôt assurée par les services IT internes aux entreprises donneuses d'ordres

Secteurs concernés



RISQUES

Dynamique régionale de partenariats

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



CHIMIE & PHARMACEUTIQUE : PANORAMA

 **1 000** établissements

 **105 900** salariés

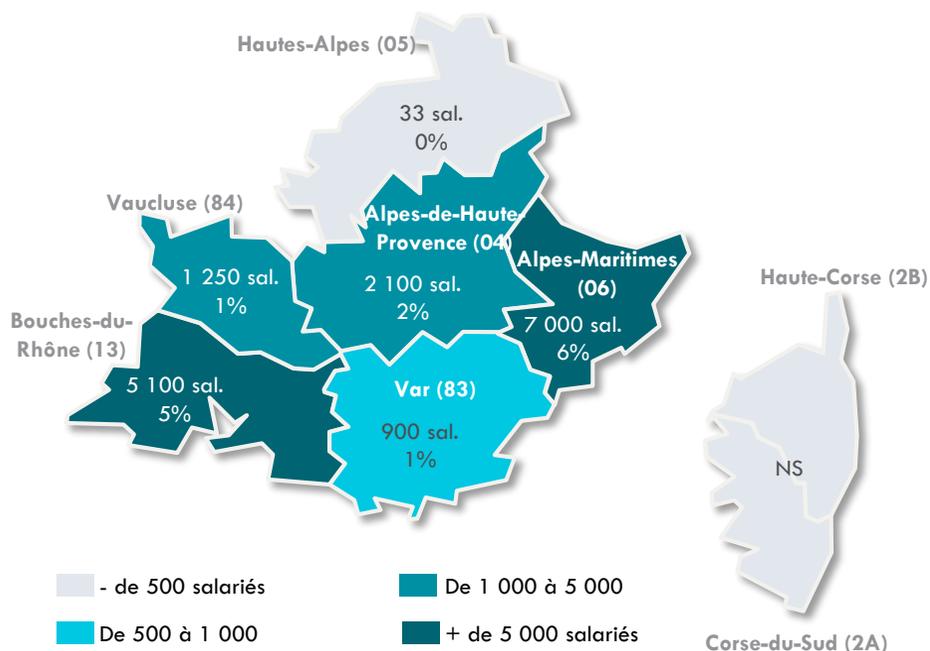
Indice de spécificité
1,01

Trois spécialités régionales : raffinage, plasturgie et « chimie verte »

Contexte et enjeux

Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



Principaux employeurs régionaux

- Air Liquide
- Alcan
- Ipsen
- Arkema
- Arkopharma
- Bayer
- Ipsen
- Dow Chemicals
- Infineum
- Lyondell-Basell
- Solvay

- Le secteur de la pétrochimie dans la région représente environ 3000 emplois (soit 6% à 8% du volume de production européen) et celui de l'arôme et des parfums, à Grasse notamment, représente plus de 3 500 emplois
- Le secteur de la chimie en région Sud PACA représente, en volume d'activité environ 10 % de la chimie nationale et rassemble plus de 400 entreprises impliquées dans la « chimie verte »
- La région est la première région française pour le **raffinage** (29,6 Mt raffinées par an soit 30 % du raffinage français). Concernant la **plasturgie**, elle rassemble plus de 1 700 établissements, plus de 9 000 salariés et se classe au 6e rang français. Le **complexe pétrochimique de Fos Berre Lavera** est le premier pôle spécialisé d'Europe du Sud et du Bassin Méditerranéen

Evolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





FACTEURS D'EVOLUTION

- **L'entreprise Quechen Silicon Chemical a pour projet de construire pour 2021 à Fos-sur-Mer une usine de production de silice** à haute dispersion pour la fabrication de pneus basse consommation. **100M€ seront investis** **130 nouveaux emplois** sont annoncés
- **Le groupe Upperside projette d'investir 15 M€ dans une « usine 4.0 »** pour l'entreprise Poly-Shape d'ici à 2020 (à Salon-de-Provence) et étudie actuellement un projet d'investissement pour Biotech Dental
- **La PME Provepharm investit près de 8 M€ à Marseille** pour fabriquer à partir de fin 2018 des principes actifs pharmaceutiques dans 3 000 m² d'atelier pilote
- **L'entreprise Technicoflor** (parfumerie, cosmétique, hygiène et entretien) investit 12 M€ pour construire un centre de production de 5 000 m² à Allauch afin de doubler sa capacité et l'automatiser. Des **recrutements sont envisagés en R & D et contrôle qualité**
- **Sartorius Stedim Biotech**, concepteur et fabricant pour l'industrie **biopharmaceutique** investit 37 M€ sur son unité "Europe du Sud" d'Aubagne en R&D et 12 M€ pour sa plateforme logistique

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Etudes et Conseil	Evénement
●	➔	●	●
➔	➔	●	●
●	➔	●	●
➔	➔	●	●
●	➔	●	●





OPPORTUNITES

- ✓ **La question de la gestion des rejets** suite aux évolutions des directives européennes, génère de nouveaux besoins en ingénierie (écologie industrielle et mesures d'impact). Les responsables QHSE en particulier, ont un besoin croissant d'accompagnement en conseil sur ces sujets pour mieux les appréhender afin de pouvoir déployer des plans d'actions en interne (règles de sécurité et contrôle des risques sur les sites de production et mesure d'impact des activités sur l'environnement)
- ✓ **Les prestations les plus récurrentes** auprès des industriels portent principalement sur les impacts faune flore, des études géotechniques et l'évaluation des pollutions...
- ✓ **L'enjeu de l'acceptabilité sociale des projets industriels** fait émerger chez les industriels de la région de nouveaux besoins auxquels l'offre locale ne répond à priori pas encore. Le sujet représente pourtant un besoin émergent et croissant en accompagnement. Les industries souhaitent réussir à mesurer l'impact environnemental de leurs activités dans la durée et ont besoin d'études mesurant l'empreinte socio-économique de leurs activités afin de travailler à terme sur l'attractivité du territoire régional vis à vis des riverains, des associations et des futurs salariés
- ✓ **La décarbonisation des industries chimiques régionales** (recherche d'utilisations d'autres ressources que le carbone très utilisé dans le secteur, pour le remplacer par du biogaz), engendre de nouveaux besoins d'expertise interne et externe en amont dans le domaine de l'innovation : ingénierie de projet, expertise en énergie et en conseil pour des appels à projets nationaux ou européens...
- ✓ **La meilleure utilisation des ressources** fait aussi partie des innovations clés dans la région pour les industries du secteur : il s'agit d'analyser les flux de matières (non recyclables en particulier) pour mieux s'inscrire dans le mouvement d'économie circulaire

Secteurs concernés





OPPORTUNITES

- ✓ **Les besoins en optimisation des procédés industriels des entreprises de formulation** dans la région (c'est-à-dire des fournisseurs de produits finis : parfums...) se renforcent pour garantir une qualité optimale des produits finis et une reproductibilité parfaite des formulations
- ✓ **Les entreprises de formulation** dans la région sont par ailleurs peu avancées dans la **digitalisation de leurs activités** et les besoins sont importants pour maintenir leur compétitivité, induisant des besoins auprès d'entreprises de prestation type ESN et conseil en technologie (accompagnement au changement, conseil en organisation/management)
- ✓ **Les problématiques de sureté** (prévention contre les actes malveillants) dans le secteur émergent depuis quelques années dans la région générant des besoins en prestation de type audits de sureté et audits de révision des systèmes de management sur les sites sensibles
- ✓ **La prévention concernant les cyberattaques** (risque de prise de commande à distance) est également un enjeu prégnant de lutte contre le risque cyber générant également des besoins en audits de sureté des systèmes d'information
- ✓ **Les sujets de risques industriels** représentent des besoins constants en prestations pour toutes les industries du secteur dans la région
- ✓ Les principaux domaines de R&D vers lesquels s'orientent les entreprises du secteur dans la région sont les **nanotechnologies**, **l'économie circulaire pour une meilleure utilisation des ressources** (recyclage et valorisation) et **les matières premières biosourcées** (chimie verte)



RISQUES

- L'activité sectorielle est très liée aux variations du cours du pétrole. Cette fragilité peut nuire au secteur de la pétrochimie et à celui de l'arôme et des parfums très spécifique à la région, générateur d'emplois et détenteur de savoir-faire

Secteurs concernés





OPPORTUNITÉS

- ✓ Le secteur de la **e-santé** n'est à priori pas encore très développé dans la région, il n'existe pas encore de réseau structuré d'industriels et de sous-traitants mais un écosystème de start-ups qui font de la R&D ou se positionnent sur des marchés de niche (Supersonic à Aix pour l'imagerie médicale, Oléa Médical à la Ciotat...)
- ✓ Les pôles de compétitivité comme OPTITEC travaillent actuellement sur des sujets comme le développement des « smart cities » avec les voitures autonomes mais également sur le développement de **l'industrie du futur** (automatisation des procédés, imprimante 3D) qui affectera potentiellement de nombreux secteurs industriels dans la région
- ✓ Le secteur des **assurances** dans la région est en train de passer au numérique (digitalisation des outils et des pratiques, développement agile, culture numérique pour favoriser le développement de l'innovation...), générant des besoins en conseil en organisation et en innovation. Les pôles de compétitivité et les « accélérateurs » régionaux (P. factory, SCS) accompagnent les entreprises dans cette démarche (Airbus Hélicopète, AGPM...). La qualité de vie au travail est un second sujet important qui génère de nouveaux besoins en prestations

Secteurs concernés



RISQUES

- L'offre de prestations intellectuelles peut paraître importante et difficilement lisible dans la région pour certains donneurs d'ordres, ce qui peut limiter parfois le recours à ces derniers
- Il existe des carences sur certains sujets dans l'offre régionale (ingénierie écologique, signalisation ferroviaire...)





BRANCHE

SITUATION DE LA
BRANCHE EN RÉGIONS
SUD PACA ET CORSE ET
ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



Liste des principaux codes NAF correspondant aux activités de la Branche

Secteur – Code NAF (DADS ou BASE ACOSS)	Taux de couverture*
Numérique	
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%
58.29C Édition de logiciels applicatifs	87%
62.01Z Programmation informatique	82%
62.02A Conseil en systèmes et logiciels informatiques	88%
62.02B Tierce maintenance de systèmes et d'applications info.	64%
62.03Z Gestion d'installations informatiques	78%
62.09Z autres activités informatiques	68%
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%
70.22Z Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	68%
73.20Z Etudes de marché et sondages	86%
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%
Événement	
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%
90.04Z Gestion de salles de spectacles	0%

Les entreprises couvertes par la CCN 1486 mais dont le code APE ne fait pas partie de la liste ci-dessus sont comptabilisées uniquement dans les indicateurs Branche et non dans les indicateurs sectoriels (catégorie « Autres/Codes NAF hors champs conventionnels » dans les graphiques de répartitions des effectifs salariés par secteurs de la Branche. Ce sont des entreprises dont l'activité n'est liée à aucun des 4 secteurs de la Branche)

Sources des données

- Dénombrement des effectifs salariés et établissements : INSEE – Analyse réalisée croisant les données issues de la DADS relatives à la CCN 1486 et les données par code NAF (commande spécifique du Fafiec à l'INSEE)
- Evolution du chiffre d'affaires et des effectifs par secteur : reprise des données collectées lors du sondage auprès des entreprises de la Branche en région. Les résultats ont été redressés pour être représentatifs de la socio-démographie de la Branche. Les panels de répondants sont présentés ci-après.
- Les éléments qualitatifs sont tirés de la confrontation des entretiens individuels 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 31/12/2015

*Part des effectifs NAF couverts par la CCN 1486 – Source DARES 2012

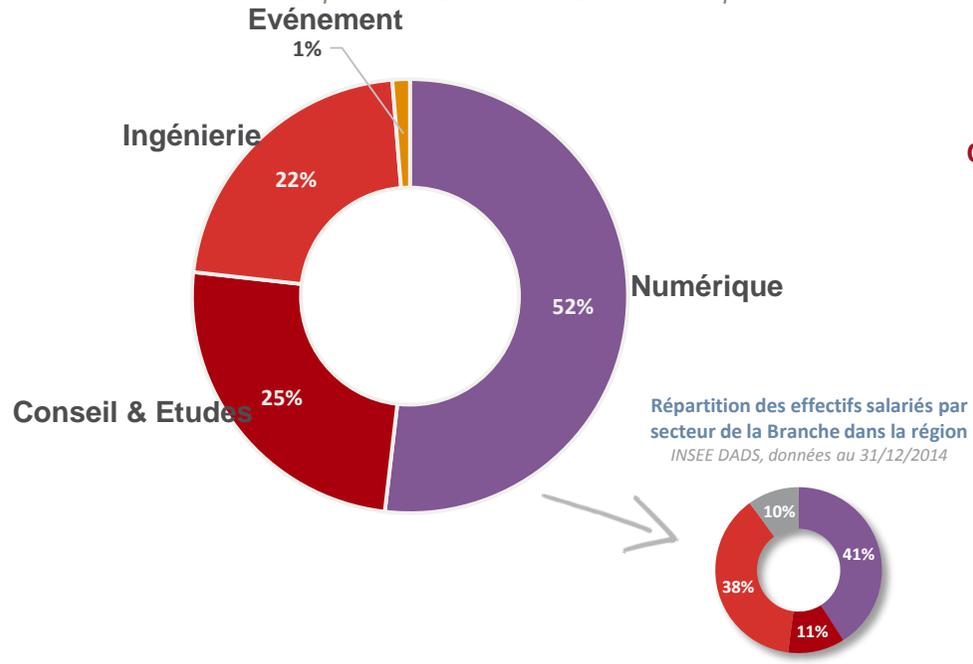


PANEL DES RÉPONDANTS AU SONDAGE

Un panel de 150 entreprises répondantes

Ventilation des répondants par secteur de la Branche

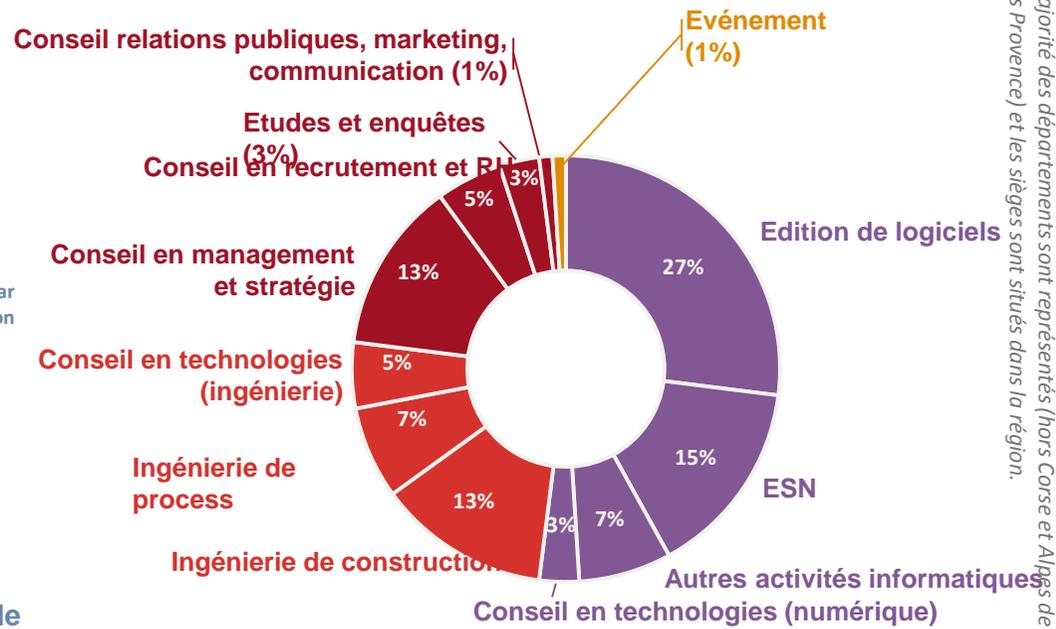
Source Enquête KYU Lab Octobre 2018 – 150 répondants



Ventilation des répondants par sous-secteur de la Branche

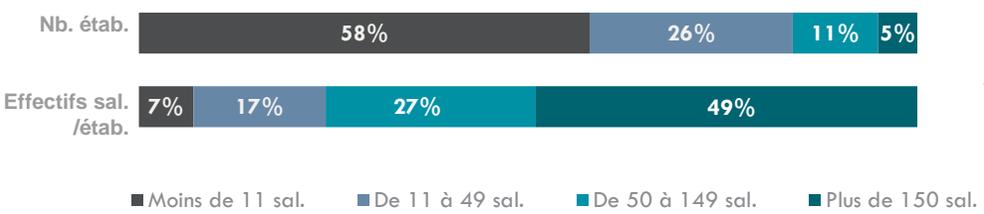
Source Enquête KYU Lab Octobre 2018

150 RÉPONDANTS*



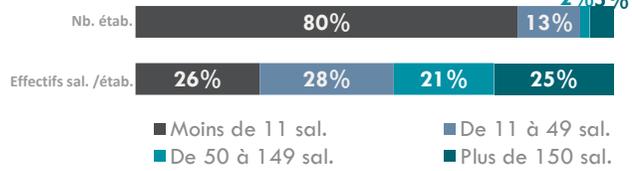
Répartition des effectifs salariés et des établissements par taille (entreprises et établissements)

Source Enquête KYU Lab Octobre 2018 – 150 répondants



Répartition des effectifs salariés et des établissements par taille (entreprises et établissements)

INSEE DADS, données au 31/12/2014



* La majorité des départements sont représentés (hors Corse et Alpes de Hautes Provence) et les sièges sont situés dans la région.



SITUATION DE LA BRANCHE

Les salariés de la Branche en régions Sud PACA et Corse représentent 6,6% de l'ensemble des salariés de la Branche au niveau national



~ **58 138** salariés



~ **6 743** établissements



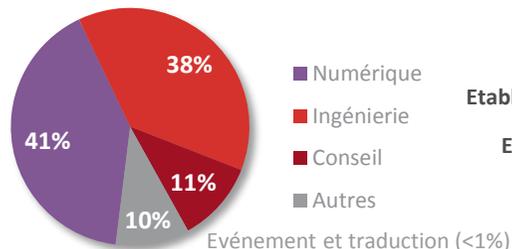
~ **7,6 Mds€**

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

Chiffres DADS 2014 : effectifs salariés : **50 478** ; nombre d'établissements : **5 828**

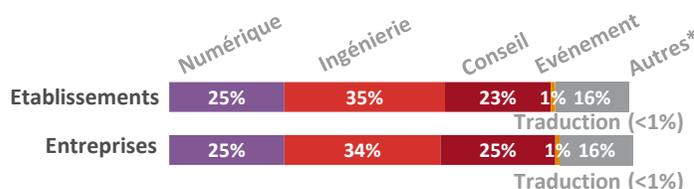
Répartition des effectifs salariés par secteur de la Branche dans la région

INSEE DADS, données au 31/12/2014



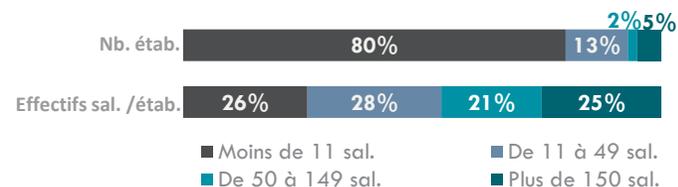
Répartition des établissements et des entreprises de la Branche selon les secteurs dans la région

INSEE DADS, données au 31/12/2014



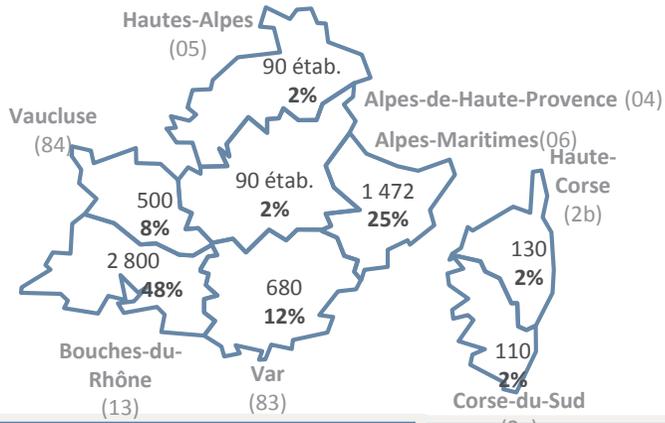
Répartition des effectifs salariés et des établissements par taille (entreprises et établissements)

INSEE DADS, données au 31/12/2014



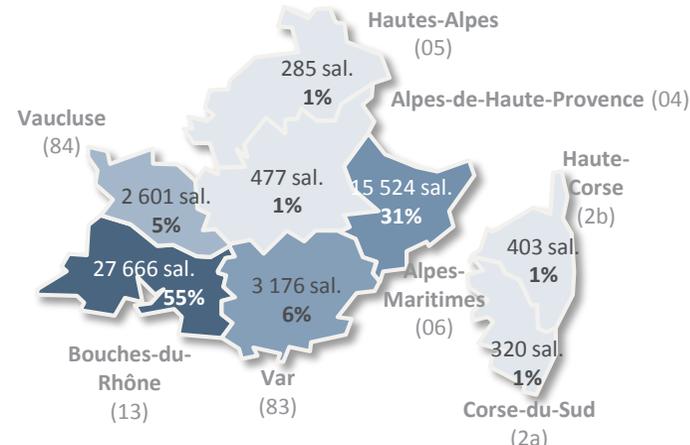
Répartition des établissements de la Branche par département

INSEE DADS, données au 31/12/2014



Répartition des effectifs salariés de la Branche par département

INSEE DADS, données au 31/12/2014



Codes NAF hors champs conventionnel appliquant la CCN de la Branche

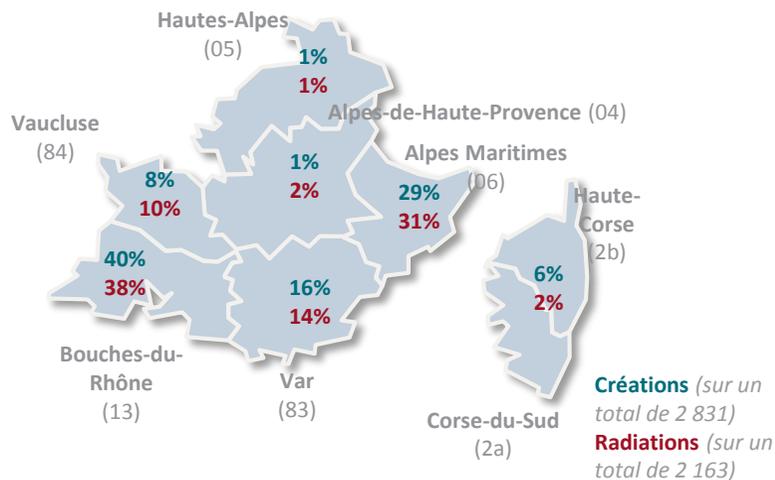


SITUATION DE LA BRANCHE

12,5% de créations d'entreprises et 9,7% de radiations d'entreprises dans la Branche en 2016 dans les régions Sud PACA et Corse

Création et défaillances d'entreprises dans la région

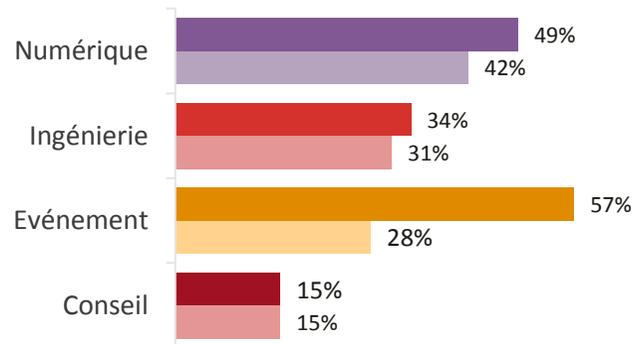
Données Data Infogreffe 2018 sur les codes NAF de la Branche pour les entreprises avec et sans salariés



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

Source : INSEE DADS au 31/12/2014

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



■ Régions Sud PACA et Corse
■ France

17 026 créations et 13 201 radiations d'entreprises en régions Sud PACA et Corse (2018)

Parmi lesquelles 12% de créations et 9% de radiations dans la Branche

Une forte dynamique de création d'entreprises

- 12% des créations d'entreprises le sont sur les secteurs de la Branche alors que les entreprises de la Branche ne représentent que 5% des entreprises des territoires

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



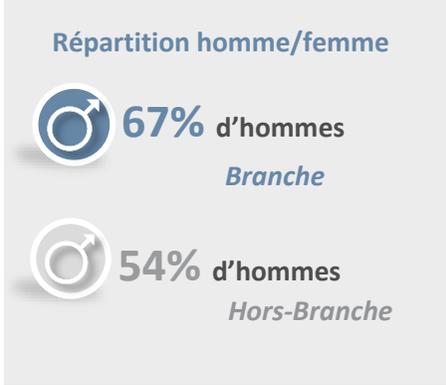
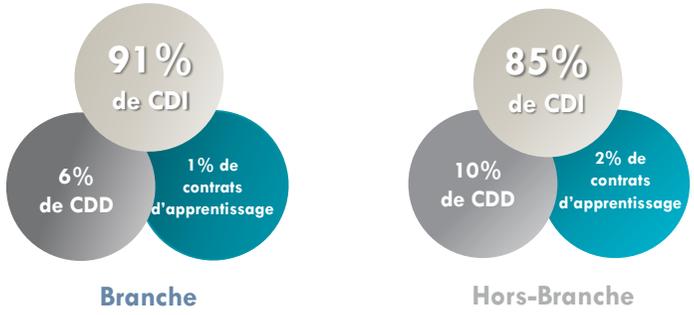


PROFILS DES SALARIÉS

Presque 70% d'hommes, de statut cadre et âgés de 25 à 34 ans

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

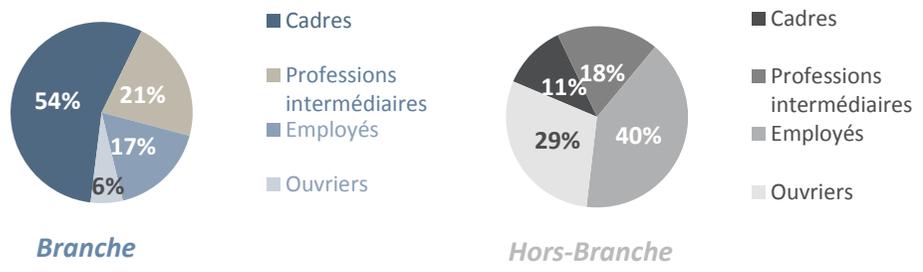
Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

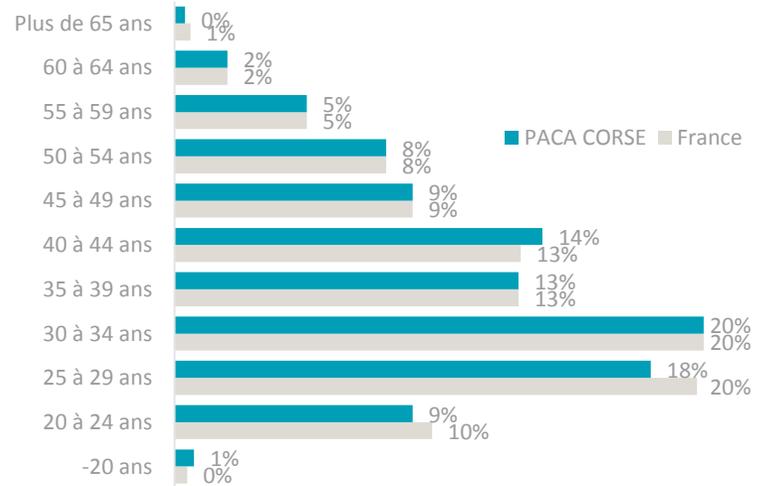
Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP

Source INSEE 2014



Pyramide des âges de la Branche en régions Sud PACA et Corse et en France

Source DADS au 31/12/2014



PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

Un volume de candidatures insuffisant et la concurrence entre les entreprises du secteur : principales causes des difficultés de recrutements identifiées par les entreprises

Principales difficultés RH rencontrées dans la Branche

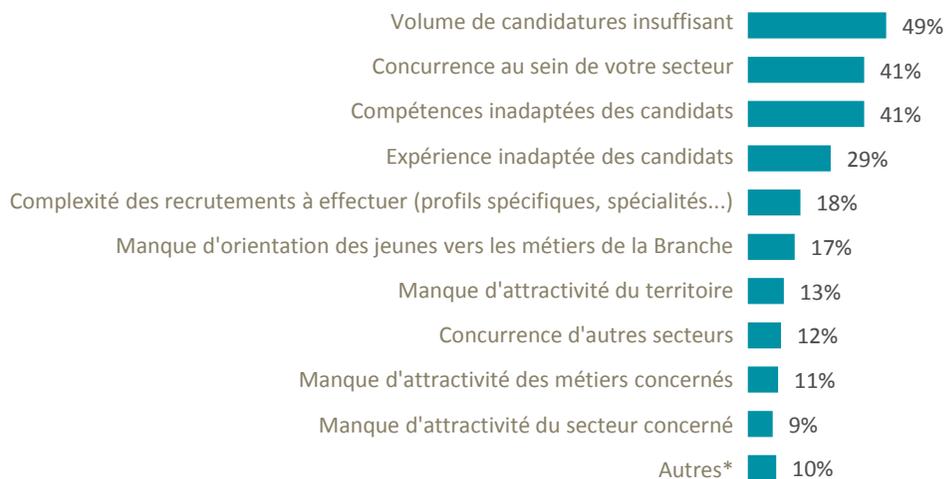
- Source sondage KYU Lab



*Alternance, départs en retraite et transfert de compétences, gestion des temps partiels

Principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

- Source sondage KYU Lab



*Niveau de diplôme insuffisant des candidats

Le recrutement, de loin la plus grande difficulté RH pour ¾ des entreprises

- La **pénurie de profils adéquats** est citée comme cause principale (en volume et en compétences recherchées), en particulier pour les entreprises du secteur **numérique**
- L'**expérience opérationnelle insuffisante des candidats** au regard des besoins des entreprises de la région revient très régulièrement (près d'un tiers des entreprises répondantes l'observent)
- La **concurrence des entreprises du secteur** entre elles (proximité des grandes agglomérations où les salaires sont souvent plus élevés) malgré la forte attractivité du territoire accentue ces difficultés
- Par ailleurs, les entreprises répondantes ont estimé à **12% leur taux de turn-over** (*Données déclaratives*). A titre de indicatif, la DARES indique un taux moyen de turn-over de **21,5%** pour les entreprises du tertiaire et de **16,8%** pour l'ensemble des entreprises au niveau national (*Données 2015*)

La motivation et l'engagement des salariés apparaissent comme des sujets de préoccupations RH au sein de la Branche (intégration des nouvelles générations, fidélisation et gestion des carrières)

La formation est également évoquée comme une préoccupation l'**évolution permanente des compétences-métiers**, en particulier dans le **numérique** qui évolue par ruptures technologiques successives

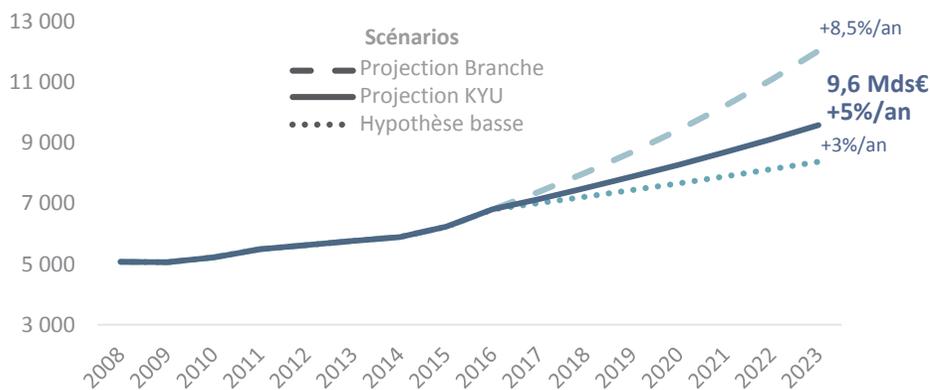
Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Développeurs informatique (full stack, java, SI métiers)
- Web designers (ergonomie, infographie, 3D)
- Chef de projet SI (intégration d'ERP, transformation numérique)
- Ingénieurs spécialisés (métallurgie, chimie)



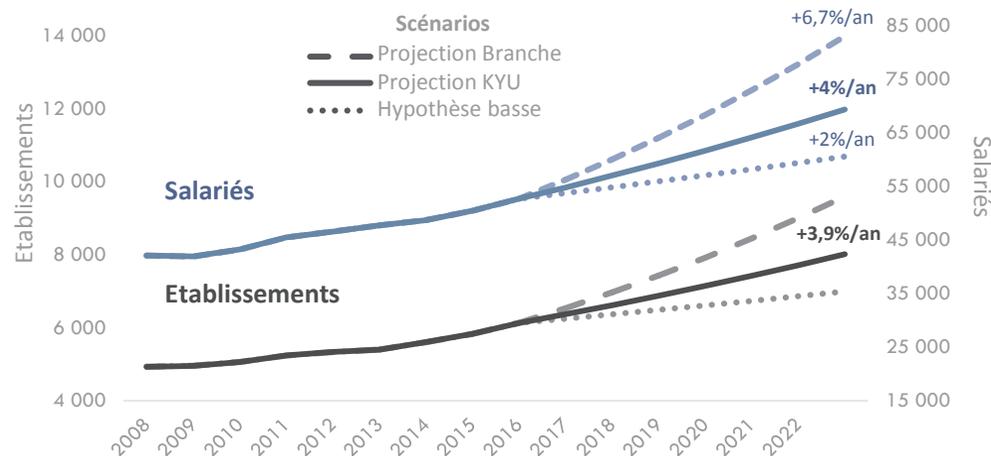
Evolution du chiffre d'affaires de la Branche en régions Sud PACA et Corse (en M€)

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



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés de la Branche en régions Sud PACA et Corse

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



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la Branche sont **très optimistes** et anticipent une **forte accélération de leur rythme de croissance pour les années à venir** (+3,3%/an de CA mesuré sur la période 2012-2017 et +8,5%/an anticipé par les acteurs sur la période 2018-2020). Au regard des évolutions passées et de ces données déclaratives, **KYU Lab préfère retenir un scénario intermédiaire plus mesuré avec une croissance de 5% par an du CA entre 2017 et 2023.**

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par plus de **12 000 emplois nets créés par la Branche sur la période 2018-2023 en régions Sud PACA et Corse, soit 2 400 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 8 300 emplois sur la période 2012 - 2017, soit déjà plus de 1 650 par an sur cette période.

La Branche en régions Sud PACA et Corse en 2023**

8 000 établissements

69 400 emplois

9,6 Mds €

Source ACOSS et Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

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

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS TOUCHANT LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

La croissance de la demande client et la transition numérique : principaux relais de croissance pour les entreprises de la Branche

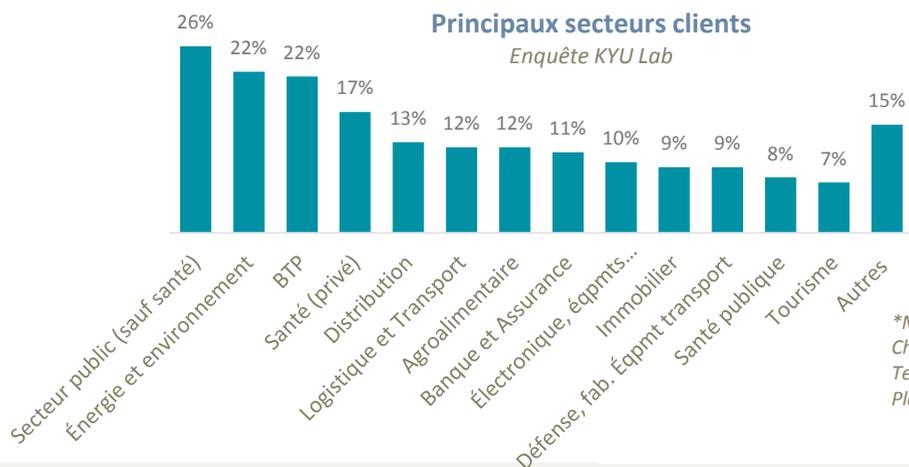
Évolutions impactant le plus les entreprises aujourd'hui

Enquête KYU Lab



Principaux secteurs clients

Enquête KYU Lab



*Métallurgie, Chimie/pharma, Textile, Plasturgie

Secteur public, énergie et BTP : les 3 principaux secteurs clients des entreprises de la Branche dans la région

- Près d'un **quart des répondants** ont cité ces secteurs comme étant leurs principaux secteurs clients
- Pour les **PME** (10-250 salariés) le **secteur banque et assurance** représente par ailleurs un secteur client important dans la région (20% d'entre elles l'ont comme client)
- Moins de 5% des entreprises répondantes ont pour secteur client celui de la chimie (raffinage, pétrochimie, plasturgie, arômes et parfums avec la ville de Grasse...) et de la pharmaceutique, bien qu'emblématique de la région

La transition numérique des clients et les besoins en prestations avec des expertises pointues sont également souvent cités

- La **transition numérique** représente un important relai de croissance pour les entreprises de la branche (conseil en innovation, ESN, conseil en organisation) notamment dans **l'industrie**
- Les **besoins en prestations avec des expertises pointues** peuvent générer des besoins en **formation** pour les entreprises de la branche pour leur permettre de répondre à une **offre locale parfois particulièrement spécialisée** (ingénierie de pointe en énergies nouvelles (*fusion nucléaire, éolien flottant...*), écoconception, écologie industrielle et études d'impact environnemental, télésurveillance de réseau, informatique de pointe et systèmes embarqués en aéronautique et défense...)
- C'est par exemple le cas des besoins locaux en **ingénierie de pointe en énergie nucléaire** dans le cadre du **chantier régional Iter** ou des besoins en **ingénierie de télécommunication et télésurveillance** dans le cadre de la modernisation du réseau SNCF régional



Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Enquête KYU Lab



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

- Près d'une entreprise sur deux choisit de **développer de nouvelles expertises sectorielles** :

✓ Se spécialiser pour se différencier

C'est particulièrement le cas des TPE/PME dans la région, pour lesquelles se différencier **des grands acteurs historiques de la Branche** dans leur secteur est important pour développer leur activité

✓ Se positionner sur des offres de niche pour se différencier

Cette spécialisation va de paire avec la nécessité de faire reconnaître son savoir faire auprès des donneurs d'ordres régionaux...

✓ ...Or, **la recommandation et la visibilité** pour les entreprises de la Branche sont nécessaires et nécessitent la mise en place d'une stratégie en ce sens pour assurer leur croissance. **Ces actions de communication sont parfois jugées difficiles à mettre en œuvre** par les entreprises de la Branche (en particulier pour les TPE/PME)

✓ Par ailleurs, l'ouverture de nouveaux marchés locaux (ex : transformation du secteur pétrochimique avec le développement des énergies biosourcées par exemple) permet aux entreprises de la branche de **se positionner sur des sujets d'innovation** pour générer un avantage compétitif

- Le **développement de nouvelles offres connexes** (conseil, formation, édition logicielle) apparaît également comme l'un des axes de développement privilégié
- Le **développement de partenariats** 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... est aussi choisis par près de 40% des entreprises de la Branche comme axe de développement de leur activité



NUMÉRIQUE



SITUATION DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE EN RÉGIONS SUD PACA ET CORSE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES





SITUATION DU SECTEUR DU NUMERIQUE

Les salariés du secteur du numérique représentent 41 % des salariés de la Branche en régions Sud PACA et Corse



~ 24 182 salariés



~ 1 702 établissements



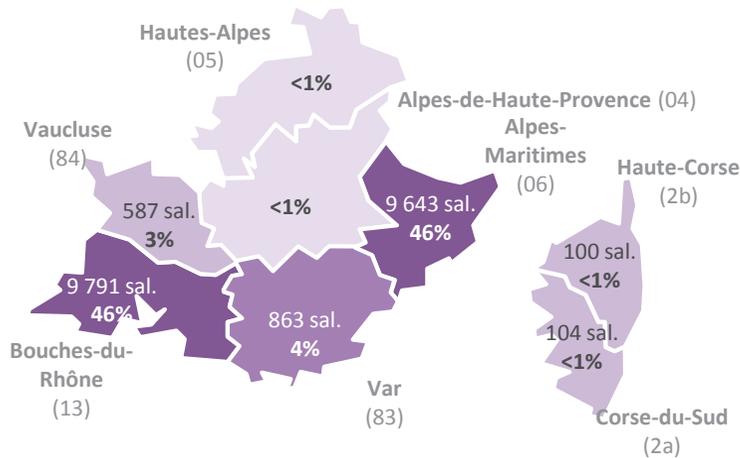
~ 3,2Mds€

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

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés 20 999 – nombre d'établissements : 1 482

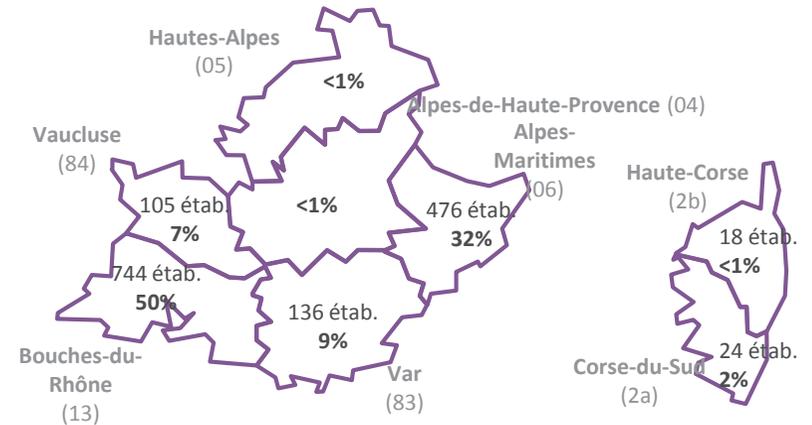
Répartition des effectifs salariés du secteur du numérique de la Branche par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



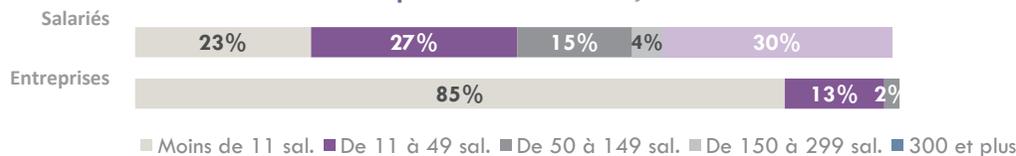
Répartition des établissements du secteur du numérique de la Branche par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



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

Source Collecte Fafiec 2015



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

Source INSEE DADS au 31/12/2014





SITUATION DU SECTEUR DU NUMERIQUE

La population salariée la plus mobile parmi les quatre secteurs de la Branche

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

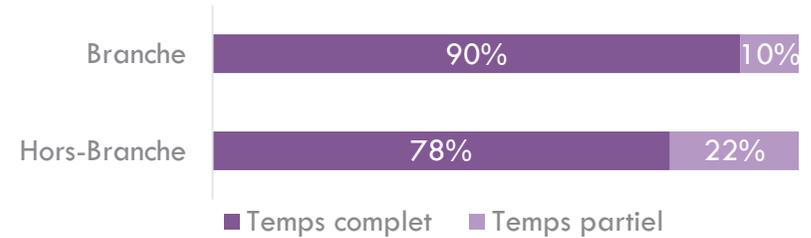
Source INSEE Enquête Emploi en Continue de 2015, traitement KYU Lab

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

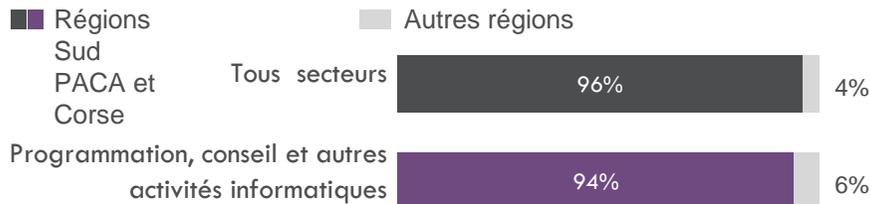
Répartition des effectifs salariés du secteur du numérique de la Branche dans la région par condition d'emploi

Source INSEE 2014



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

Source INSEE Recensement Population 2013, traitement KYU Lab



CRÉATIONS D'ENTREPRISES

594 créations dans le numérique en régions Sud PACA et Corse en 2018

42% dans les **Bouches du Rhône**
 32% en **Alpes-Maritimes**

RADIATIONS D'ENTREPRISES

479 radiations dans le numérique en régions Sud PACA et Corse en 2018

39% dans les **Bouches du Rhône**
 22% en **Alpes-Maritimes**





PROFILS DES SALARIÉS

Le secteur le plus masculinisé de la Branche, rassemblant une majorité de cadres travaillant en CDI

SECTEUR DU NUMÉRIQUE DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION



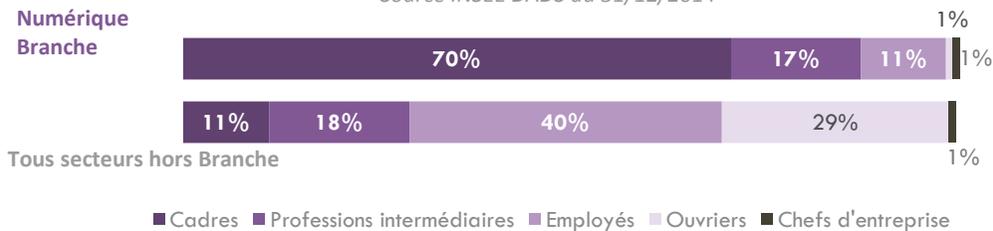
TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION



Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

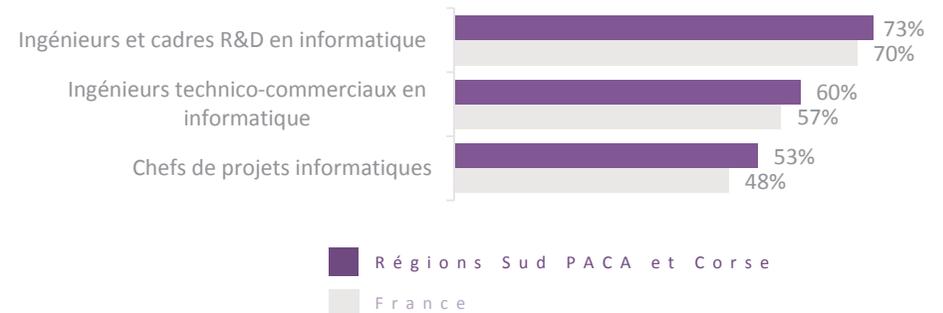
Répartition des effectifs salariés par CSP dans la région

Source INSEE DADS au 31/12/2014



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

Source : INSEE DADS au 31/12/2014

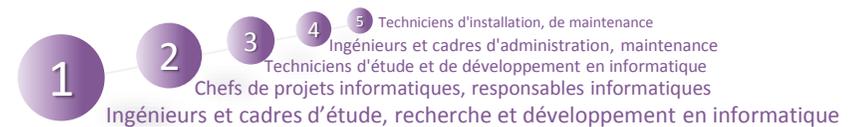


94% des salariés du numérique en CDI contre 85% en moyenne régionale

- La rareté des profils sur le secteur et donc la nécessité de les fidéliser peut expliquer ce fort recours au CDI
- Le contrat d'apprentissage ne représente qu'un pour cent des salariés du numérique contre 3% des salariés en moyenne régionale

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

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



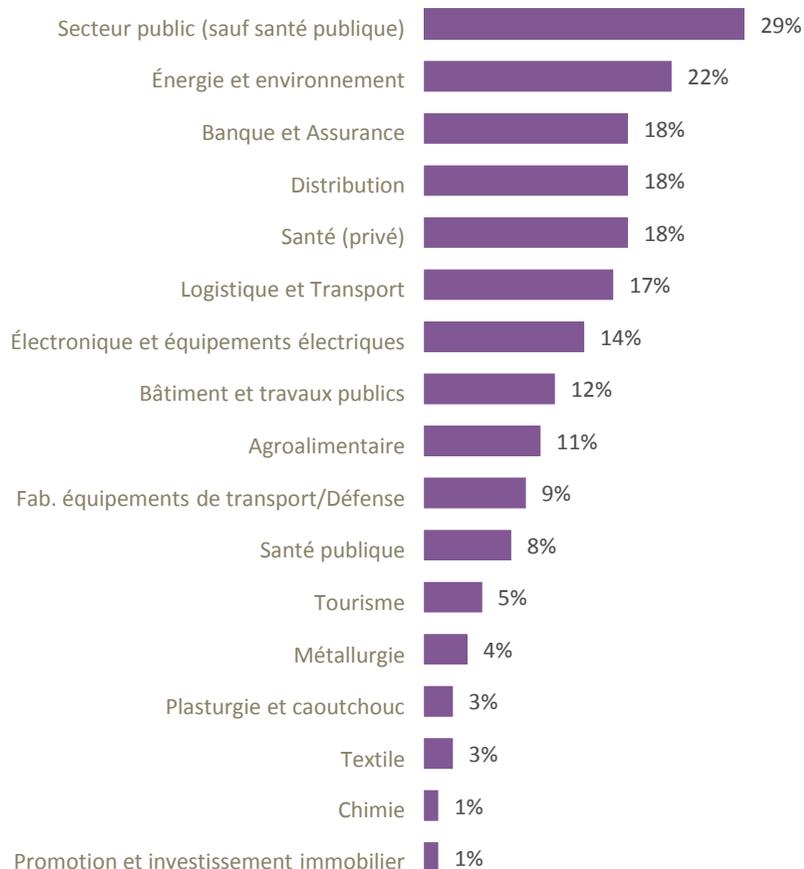


PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

Des portefeuilles clients diversifiés avec en tête le secteur public et l'énergie

Principaux secteurs clients

Source sondage KYU Lab



Lecture : « 29% des entreprises du secteur du numérique de la Branche ont pour secteur client le secteur public »

Secteur public, énergie environnement, banque et assurance et distribution : les 4 principaux secteurs clients des entreprises du numérique de la branche dans la région

- Le secteur public en régions Sud PACA et Corse, dans le cadre national actuel de développement de **l'e-administration** (dématérialisation complète des démarches administratives) est demandeur de **prestations en développement pour moderniser ses anciennes technologies web** et en développer de nouvelles. Le passage aux outils numériques de **l'éducation nationale** mobilise également des acteurs de la branche dans la région (déploiement d'écrans tactiles dans les salles de classes)
- C'est en particulier dans le portefeuille client des **TPE** que le secteur de **l'énergie** est le plus représenté (premier secteur client)
- Chez les donneurs d'ordres de **l'énergie**, **l'informatique est souvent présente à de nombreux niveaux de leur chaîne de production** (logiciels de mesure, de simulation, de pilotage de l'information sur toute la chaîne: sécurité, contrôle, avec le développement de la technologie Blockchain par exemple...)
- Les donneurs d'ordres du secteur de l'énergie peuvent par ailleurs avoir recours à de la sous-traitance pour des problèmes capacitaires (c'est surtout le cas des grands groupes) ou pour rechercher très souvent des compétences en **conception et en gestion de base de données**. Pour les PME, l'innovation passe souvent par de **l'association de compétences à travers des partenariats**
- Le secteur des assurances dans la région est quant à lui en train de passer au numérique (digitalisation des outils et des pratiques, développement agile, culture numérique pour favoriser le développement de l'innovation...), générant des besoins en conseil en organisation et en innovation. Les pôles de compétitivité et les « accélérateurs » régionaux (P. factory, SCS) accompagnent les entreprises dans cette démarche (Airbus Hélicoptère, AGPM...)





PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

Près de 90% des entreprises répondantes considèrent que le recrutement est leur principale difficulté RH

Principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source sondage KYU Lab



Principales raisons des difficultés de recrutement dans le secteur

Source sondage KYU Lab



*Niveau de diplôme insuffisant des candidats, manque d'expérience et/ou de personnel dédié au recrutement

39%



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 (Développeurs Java, Architectes/experts sur les solutions de cloud, Data Scientists...)

Un marché de l'emploi local en croissance et en tension

- Notamment en raison du dynamisme de la technopole de Sophia Antipolis et des métropoles d'Aix et Marseille, l'emploi numérique régional a progressé entre 2009 et 2014 **près de cinq fois plus vite que l'ensemble des secteurs** (+ 3,9 %, soit un gain de 2 600 emplois)*
- Les dynamiques sont toutefois différentes selon les activités : la programmation et le conseil informatique ont créé 5 300 emplois sur la période, quand la fabrication électronique en a perdu 2 000, soit près d'un quart de ses effectifs (*Source INSEE & DIRECCTE régions Sud PACA et Corse, données 2014 – publication 2018)
- Le **recrutement** représente la première difficulté RH pour près de 90% des entreprises répondantes. Le **volume de candidatures** et la **concurrence des entreprises du secteur** ressortent comme les causes principales **pour près d'une entreprise sur deux malgré la forte attractivité des territoires**. Certaines entreprises de la Branche en Sud PACA recrutent une **main d'œuvre étrangère** (Europe de l'est, Afrique du Nord) pour palier au manque important de profils dans le secteur

Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Développeurs informatique (full stack, java, SI métiers)
- Web designers (ergonomie, infographie, 3D)
- Chef de projet SI (intégration d'ERP, transformation numérique)

La **concurrence des entreprises du secteur** du numérique de la Branche (petites et grandes entreprises) et l'**attraction des grandes villes** sont les principales causes identifiées par les acteurs



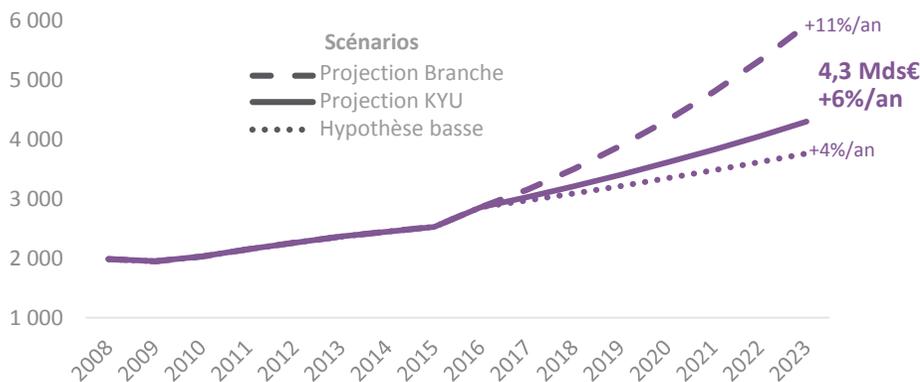


CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

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

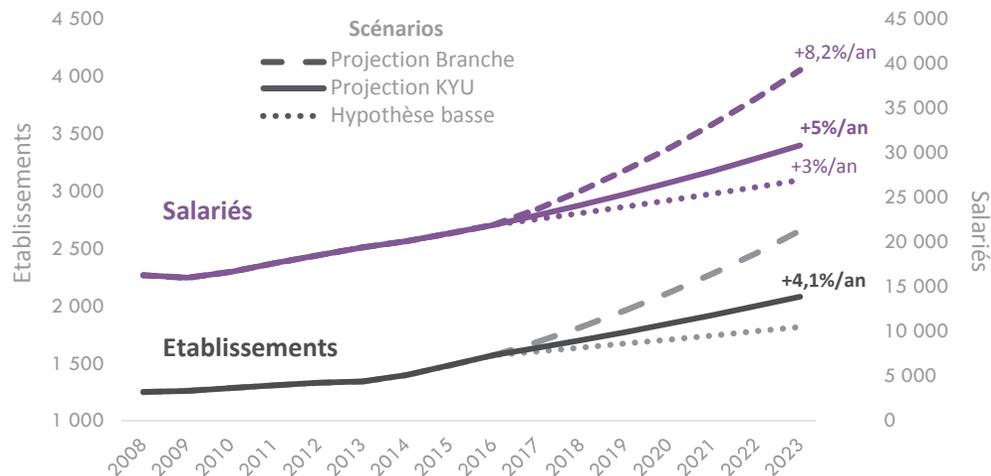
Evolution du chiffre d'affaires du secteur numérique en régions Sud PACA et Corse (en M€)

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



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur numérique en régions Sud PACA et Corse

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



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la Branche sont **très optimistes** et anticipent une **forte accélération de leur rythme de croissance pour les années à venir** (+4,7%/an de CA mesuré sur la période 2012-2017 et +11%/an anticipé 2018-2020). Au regard des évolutions passées et de ces données déclaratives, **KYU Lab préfère retenir un scénario intermédiaire plus mesuré avec une croissance de 6% par an du CA entre 2017 et 2023.**

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **6 700 emplois nets créés par le secteur du numérique sur la période 2018 – 2023 en régions Sud PACA et Corse, soit 1 300 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de **plus de 4 500 emplois sur la période 2012 – 2017, soit près de 900 par an sur cette période.**

Le secteur du numérique en régions Sud PACA et Corse en 2023**

2 100
établissements

30 900
emplois

4,3 Mds €

Source ACOSS et Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

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





PRINCIPALES ÉVOLUTIONS QUI IMPACTENT LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Croissance de la demande client et transition numérique

Principales évolutions qui impactent le secteur

Source sondage KYU Lab



Croissance de la demande client, transition numérique des organisations et développement d'expertises : principales évolutions pour les entreprises du numérique

- Pour près de 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 régionaux (secteur public, assurances, énergie...) dans la **transition numérique des organisations** d'une part : **hébergement, sécurisation des SI, développement web...**
- ... et dans les **défis d'adaptation liés aux technologies de rupture** d'autre part : développement de l'IoT (avec pilotage des objets connectés depuis des tablettes par exemple nécessitant de développer des logiciels multi-interfaces et plus seulement sur PC), des technologies émergentes comme la blockchain pour fiabiliser les échanges d'informations dématérialisées ou encore la gestion de bases de données client (big data et business intelligence)
- En outre, la vulnérabilité des systèmes informatiques des clients du secteur entraîne des besoins nouveaux : **stockage, gestion et protection des données, cyber sécurité**
- Toutefois, **l'offre** de prestations proposées par les entreprises du numérique peut paraître importante et **difficilement lisible** pour certains donneurs d'ordres régionaux, ce qui peut **limiter parfois le recours à la prestation**
- Le recours aux prestataires peut aussi être freiné par les **sujets critiques/hautement stratégiques** que les grands donneurs d'ordres souhaitent développer et maîtriser en interne (ex : aéronautique et défense). Dans ce cas le recours aux prestataires intervient sur des sujets moins sensibles ou ponctuels et spécifiques (compétences en ingénierie informatique surtout : gestion des tests sur logiciels, conseil à la certification d'un logiciel...)





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

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

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Secteur Public	<ul style="list-style-type: none"> • Passage à l'« e-administration » (dématérialisation des flux administratifs) • Modernisation des systèmes d'information et des outils digitaux déjà établis • Soutien à l'innovation (PIA) et « Smart région » 	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement de l'infrastructure WIFI régionale • Collecte et analyse des données publiques • Dématérialisation de l'intégralité des démarches administratives • Soutien à l'innovation (bio-informatique, projet e-santé...) 	
Energie	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des coûts d'exploitation • Réseaux électriques intelligents (smartgrids) 	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de modèles d'analyse de données big data • Installation et maintenance informatique • Déploiement de capteurs sur le réseau 	
Logistique et transport	<ul style="list-style-type: none"> • Modernisation du réseau ferroviaire régional • Evolution de la phase de conception des projets 	<ul style="list-style-type: none"> • Développement et exploitation de la télésurveillance de réseau • Intégration du BIM (édition/intégration/accompagnement) • Veille sur les technologies nouvelles 	
Fabrication d'équipements de transport, défense	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de « l'open innovation » • Transition numérique des organisations • Concurrence internationale 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestations en cybersécurité • Automatisation/optimisation des procédés industriels • Véhicules autonomes • PAO (production assistée par ordinateur) 	
BTP et immobilier	<ul style="list-style-type: none"> • « Smart city » (Tramway intelligent en expérimentation à Nice) • Développement du BIM dans la construction 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil et accompagnement en nouvelles technologies • Edition, Intégration logicielle, formation, AMOA • Développement de l'impression 3D 	
Chimie & pharmaceutique	<ul style="list-style-type: none"> • Concurrence internationale • Transition numérique des organisations • Problématiques de sureté/sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Automatisation/optimisation des procédés industriels • Conseil et accompagnement en nouvelles technologies • Edition, Intégration logicielle, formation, AMOA • Prestations en cybersécurité 	



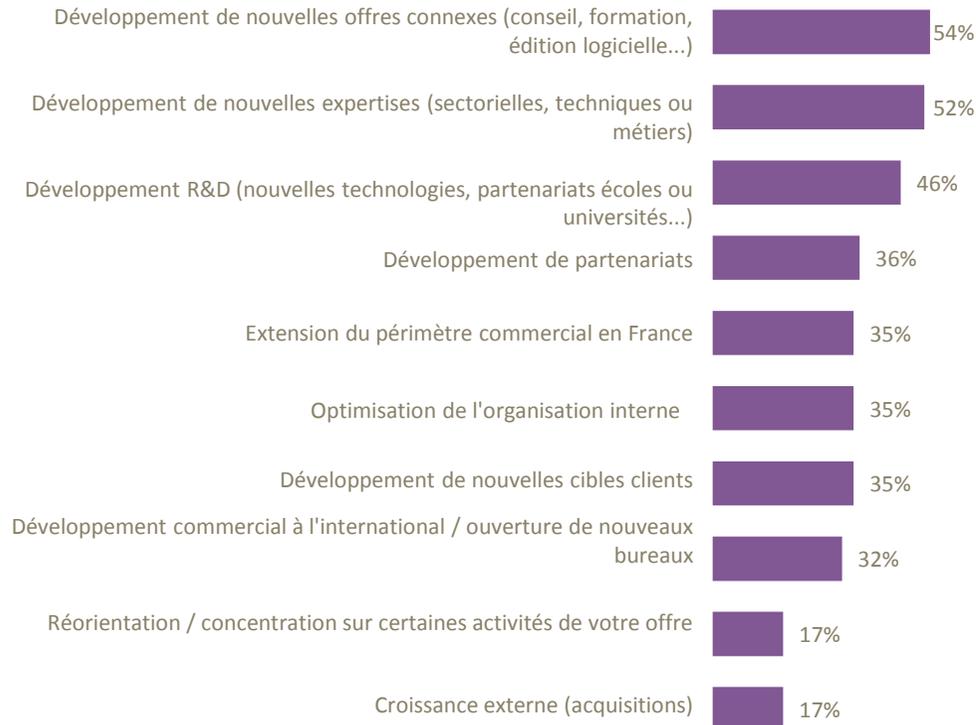


PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT

Développer de nouvelles offres connexes, de nouvelles expertises et investir dans la R&D

Principaux axes de développement du secteur

Source sondage KYU Lab



Plus d'une entreprise sur deux prévoit de développer de nouvelles offres connexes et de nouvelles expertises

- Cette orientation montre **une forte volonté de diversification et d'adaptation aux besoins spécifiques des donneurs d'ordres locaux** de la part acteurs du numérique

Plus d'un tiers des entreprises prévoit de développer des partenariats, d'étendre leur périmètre commercial et d'optimiser leur organisation interne

- Les entreprises du secteur du numérique en région Sud PACA sont celles parmi celles des quatre secteurs de la branche qui prévoient le plus souvent de se développer grâce à de la **co-traitance** (groupement d'entreprises ayant désigné l'une d'elle comme mandataire pour les représenter vis-à-vis du client)
- Les entreprises du secteur travaillent également parfois en réseau pour bénéficier d'une **complémentarité dans les compétences** (sectorielles/techniques) ou pour développer des sujets de **R&D** (partenariat avec les écoles régionales d'ingénieurs informatique sur des sujets comme le machine learning par exemple)
- Pour les entreprises de développement logiciel, **les activités de test** sont parfois externalisées générant des contrats de **sous-traitance** pour les entreprises de la **branche et hors-branche**
- Les projets d'optimisation de l'organisation interne se traduisent notamment par le **besoin de faire monter en compétences** les collaborateurs en interne sur des technologies/langages qui évoluent plus rapidement que dans d'autres secteurs (et à priori plus rapidement que l'offre de formation), et/ou pour développer des expertises techniques





CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES A DÉVELOPPER

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

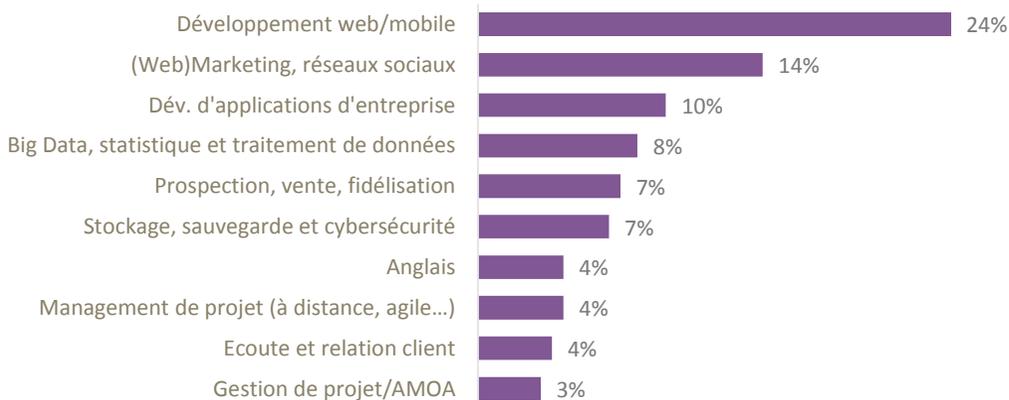
Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Ex : « 24% des projets de création de postes portent sur le métier de développeur »

Top 10 des compétences que les entreprises chercheront à développer au cours des deux prochaines années



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

- Les enjeux croissants de traitement et d'analyse des données génèrent une **demande croissante de data analysts**
- 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
- Les employeurs observent une **forte tension à l'embauche** qui tire certes les salaires vers le haut mais **laisse surtout de nombreux postes non pourvus**
- Les **technologies en évolution particulièrement rapide** dans le secteur (moyenne de renouvellement constatée de 2 ans) poussent les entreprises à organiser une **veille permanente** et à **former régulièrement** leurs collaborateurs (IoT, interfaces logicielles sur tablette et multisupport qui se généralisent, open data, émergence de la technologies blockchain...)

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 à la tension au recrutement sur ce métier

- La difficulté à attirer ces profils en région Sud PACA pousse les entreprises de la branche à **recruter des demandeurs d'emploi**
- Les entreprises du secteur recherchent principalement des profils **qualifiés et expérimentés** du fait de la complexité des projets (profils qui sont les plus difficiles à trouver). Une grande capacité **d'écoute et relation client**, de **l'agilité**, ainsi qu'une bonne **capacité d'adaptation** et de **créativité** sont attendues. Des compétences **transversales** particulièrement difficiles à trouver chez les jeunes diplômés selon les entreprises
- **Le numérique est le secteur de la Branche pour lequel les compétences à développer dans les années à venir sont les plus techniques** (tandis que les secteurs de l'ingénierie et du conseil et des études prévoient plutôt de développer en priorité les compétences **transversales** de leurs collaborateurs)





SITUATION DU SECTEUR
DE L'INGÉNIERIE EN
RÉGIONS SUD PACA ET
CORSE ET ÉVOLUTIONS
ANTICIPÉES





SITUATION DU SECTEUR DE L'INGENIERIE

Les salariés du secteur de l'ingénierie représentent 38% des salariés de la Branche dans la région

~ 21 243 salariés

~ 2 238 établissements

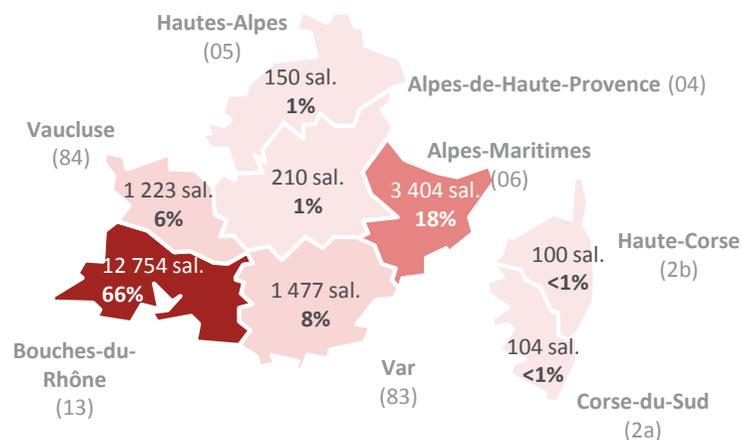
~ 2,7 Mds€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés 19 218 – nombre d'établissements : 2 010

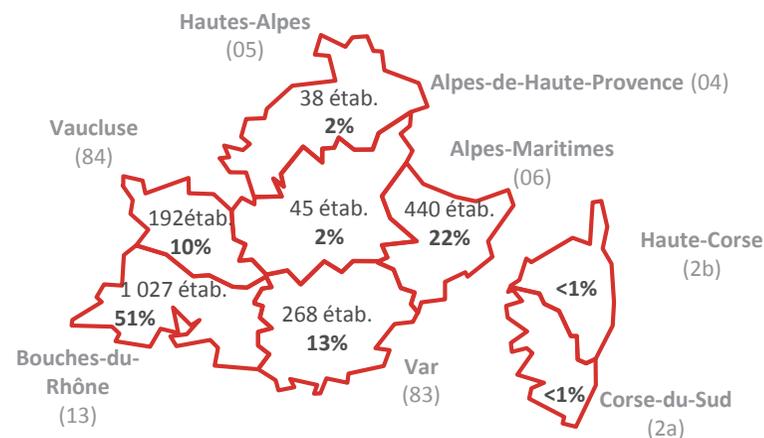
Répartition des effectifs salariés de la Branche par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



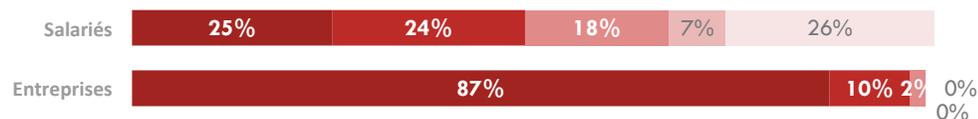
Répartition des établissements de la Branche par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



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

Source Collecte Fafiec 2015



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





SITUATION DU SECTEUR DE L'INGENIERIE

36% des salariés de l'ingénierie restent 10 ans ou plus dans leur entreprise contre 47% tous secteurs confondus

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

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

36% des salariés de l'ingénierie* restent 10 ans ou plus dans leur entreprise contre 47% tous secteurs confondus

52% des salariés d'entreprises de l'ingénierie restent moins de 5 ans dans leur entreprises contre 33% tous secteurs confondus

CRÉATIONS D'ENTREPRISES

581 créations dans l'ingénierie en régions Sud PACA et Corse en 2016

↳ 40% dans les Bouches du Rhône

RADIATIONS D'ENTREPRISES

479 radiations dans l'ingénierie en régions Sud PACA et Corse en 2016

↳ 39% dans les Bouches du Rhône

Les salariés du secteur de l'ingénierie travaillent avant leur poste act

Source INSEE Recensement Population 20.

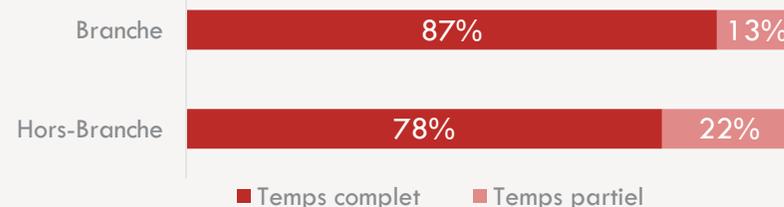


31% des effectifs salariés sur des métiers de l'ingénierie travaillent dans des entreprises de la Branche dans la région contre 30% au niveau national (Source : INSEE DADS au 31/12/2014)

Le secteur de l'ingénierie par condition d'emploi



94% des salariés travaillant actuellement dans le secteur de l'ingénierie de la Branche dans la région travaillaient déjà en régions Sud PACA et Corse sur leur précédent poste. Une tendance proche de la tendance régionale tous secteurs confondus (96%).





PROFILS DES SALARIÉS

Un secteur masculin majoritairement composé de cadre et professions intermédiaires en CDI

SECTEUR DE L'INGÉNIERIE DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION



70% d'hommes

TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

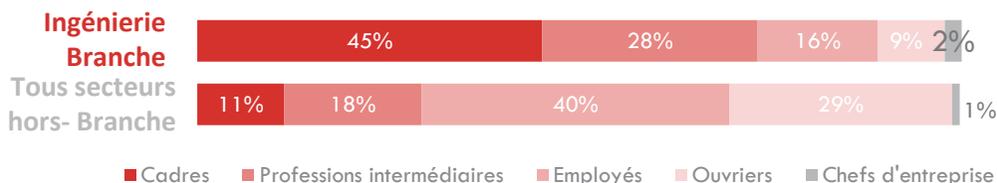


54% d'hommes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

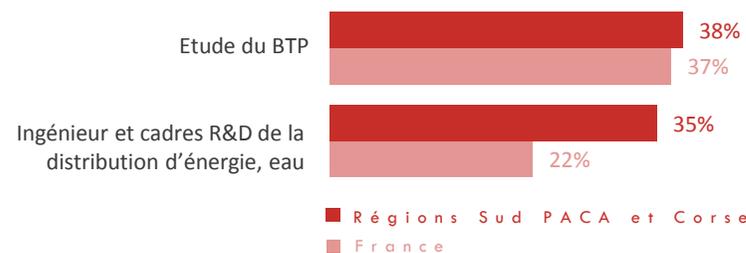
Répartition des effectifs salariés en régions Sud PACA et Corse par CSP

Source INSEE DADS au 31/12/2014



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

Source : INSEE DADS au 31/12/2014



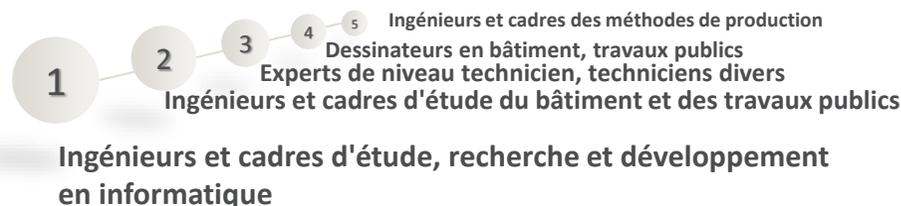
Note de lecture : Parmi l'ensemble des professionnels exerçant le métier de « dessinateur en BTP » dans la région, 30% travaillent dans des entreprises de la Branche. En France, c'est le cas pour 33% d'entre eux.

88% des salariés de l'ingénierie en CDI contre 85% en moyenne régionale

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

Top 5 des métiers en CDI dans le secteur de l'ingénierie de la Branche en régions Sud PACA et Corse

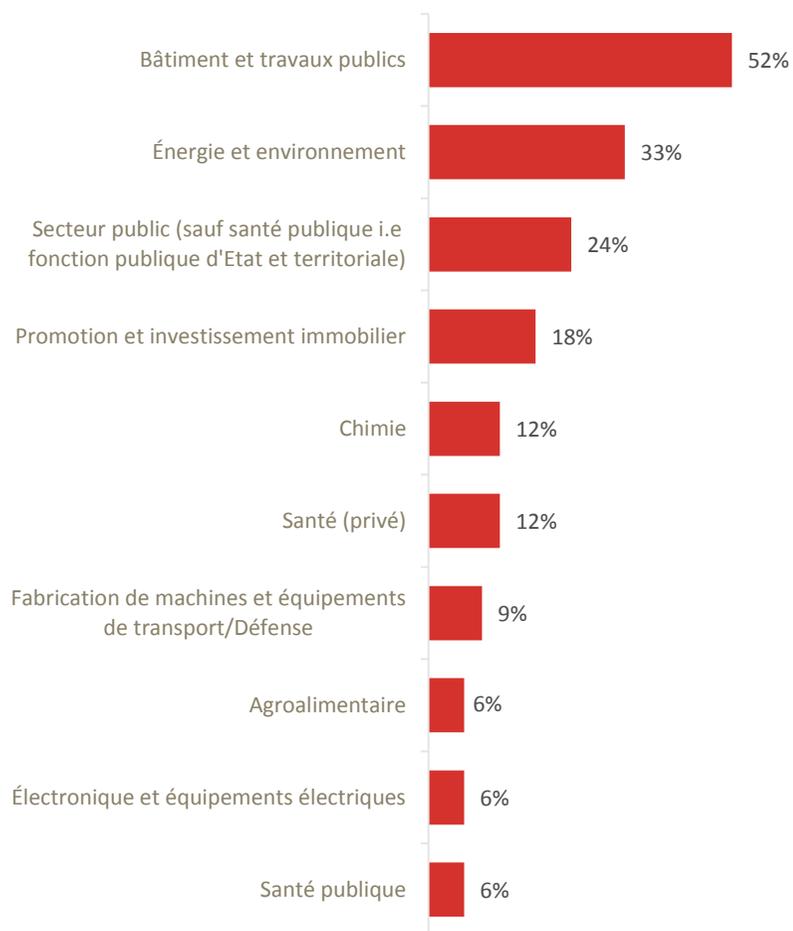
Source INSEE DADS, données au 31/12/2014





Principaux secteurs clients du secteur

Source sondage KYU Lab



Bâtiment et travaux publics, Énergie et environnement et secteur public : principaux secteurs clients des entreprises de l'ingénierie de la Branche en régions Sud PACA et Corse

- C'est le **secteur du BTP** qui a tendance à être **prédominant** dans les portefeuilles clients des entreprises de l'ingénierie en régions Sud PACA et Corse (pour plus d'une entreprise répondante sur deux)
- Parmi les projets régionaux innovants figurent **l'écoconception** et **l'évolution des matériaux de construction** avec le projet « Marseille, ville durable » et l'ÉcoCité Euroméditerranée notamment, financée par les PIA. Projets qui mobilisent les entreprises d'ingénierie spécialisées dans la construction et l'énergie
- Le secteur de **l'énergie et de l'environnement** est **présent dans plus de la moitié des portefeuilles clients du secteur**. On retrouve notamment des prestations sur les thématiques suivantes : risques industriels, énergies vertes, dépollution, économie circulaire, nanotechnologies, matières premières biosourcées...
- Certains donneurs d'ordres locaux ont des **difficultés à trouver en région des ingénieries spécialisées sur les sujets d'énergies renouvelables** et de biodiversité. Par ailleurs, le projet de développement planifié de centrales photovoltaïques flottantes d'EDF va générer des besoins externes sur ces nouveaux sujets. A contrario, les experts technique (géomètres, experts en hydraulique, en étude des sols) sont des prestations à priori plus faciles à trouver dans la région





LE RECRUTEMENT, PRINCIPALE DIFFICULTÉ RH POUR LES ACTEURS DE L'INGÉNIERIE

Plus des trois quarts des entreprises du secteur considèrent le recrutement comme leur principale difficulté RH

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



Loin devant les autres difficultés RH potentielles, la question du recrutement pose problème à près des trois quarts des entreprises du secteur de l'ingénierie

- Deux causes principales : les **compétences** inadaptées des candidats et le **volume** de candidatures insuffisants dans la région
- En effet, certaines entreprises du secteur constatent un manque dans la formation initiale régionale notamment sur des **sujets/expertises** qui ont déjà émergé et que les donneurs d'ordres demandent. C'est le cas des compétences autour du **BIM** (recherche de programmistes/programmeurs bâtiment, informaticiens du bâtiment...), du **nucléaire** (ITER), de la **télesurveillance de réseau** (SNCF réseau), du **développement durable** (énergies et biodiversité/ingénierie écologique) (EDF) et de **l'informatique embarquée** (aérospatial et logistique et transports)
- La recherche de profils avec des **compétences techniques spécifiques** est parfois difficile. C'est par exemple le cas pour la **filière du nucléaire** dont les besoins sur les profils suivants sont croissants dans la région : ingénieurs spécialisés en **propulsion nucléaire, neutronique, thermo-hydraulique, sûreté/criticité, génie atomique...** et particulièrement difficiles à trouver, si bien que Grenoble fait parfois office de premier vivier de recrutement pour la filière du nucléaire (avec ITER notamment) dans la région. Les **profils généralistes semblent plus facile à trouver par les entreprises du secteur**
- Ces difficultés sont surtout éprouvées par les **TPE** qui connaissent la concurrence des grands acteurs régionaux du secteur de l'ingénierie qui attirent plus facilement les profils recherchés. Certaines TPE développent parfois des **activités spécialisées/de niche** pour se différencier et développer leur activité

Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Ingénieurs spécialisés métallurgie (chaudronnerie, soudage)
- Ingénieurs spécialisés chimie
- Ingénieurs spécialisés énergie (nucléaire et renouvelables)



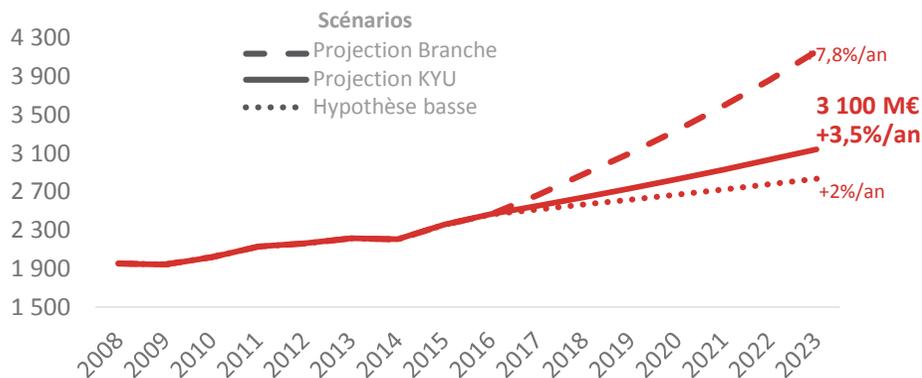


CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

Un optimisme fort des acteurs locaux de l'ingénierie sur l'activité des prochaines années

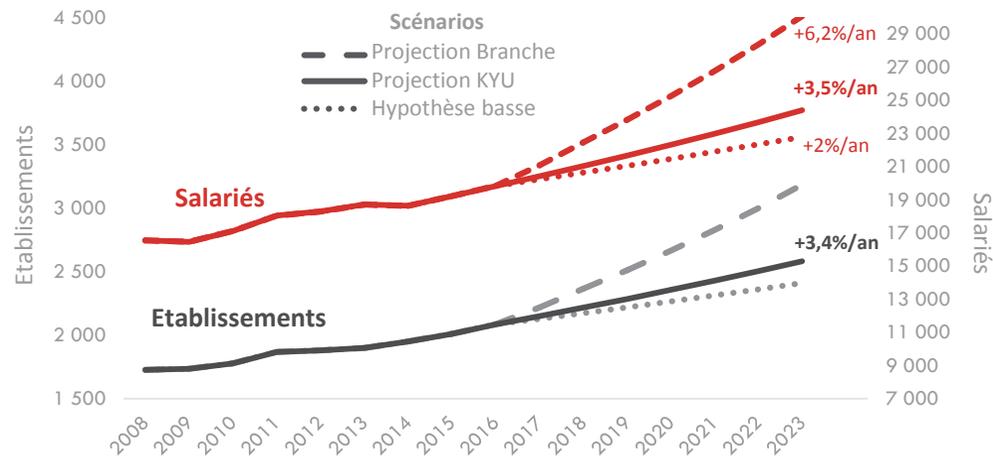
Evolution du chiffre d'affaires du secteur de l'ingénierie en régions Sud PACA et Corse (en M€)

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



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur ingénierie en régions Sud PACA et Corse

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



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la Branche sont **très optimistes** et anticipent une **forte accélération de leur rythme de croissance pour les années à venir** (+2,7%/an de CA mesuré sur la période 2012-2017 et +7,8%/an anticipé 2018-2020). Au regard des évolutions passées et de ces données déclaratives, **KYU Lab préfère retenir un scénario intermédiaire plus mesuré avec une croissance de 3,5% par an du CA entre 2017 et 2023.**

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **3 400 emplois nets créés par le secteur de l'ingénierie sur la période 2018-2023 en régions Sud PACA et Corse, soit 700 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 2 200 emplois sur la période 2012 - 2017, soit près de 450 par an sur cette période.

Le secteur ingénierie en régions Sud PACA et Corse en 2023**

2 600 établissements

24 400 emplois

3,1 Mds €

Source ACOSS et Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

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





PRINCIPALES ÉVOLUTIONS IMPACTANT LE SECTEUR

Croissance de la demande client, transition énergétique et évolutions réglementaires

Principales évolutions qui impactent le secteur

Source sondage KYU Lab



La croissance de la demande client concerne plus des deux tiers des entreprises répondantes

- **L'évolution de l'investissement des clients** (BTP, énergie, secteur public notamment) en particulier celui du secteur public est très impactant pour l'ingénierie de construction
- La **transition énergétique/environnementale** des clients se concrétise en régions Sud PACA et Corse notamment à travers le **développement des énergies renouvelables** (photovoltaïque, éolien, décarbonisation, fusion nucléaire) et de **l'écoconception** (ÉcoCité Euro-méditerranée par exemple). Une tendance qui constitue une opportunité pour les acteurs de l'ingénierie mais les oblige aussi à s'adapter et à former leurs équipes
- 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 : formation aux nouvelles réglementations ou complexification des prestations
- Le **développement du BIM** (maquette numérique partagée) avec la première démarche en cours sur le chantier de travaux publics du centre départemental routier à Carpentras devrait faire croître le recours des entreprises de construction à des prestations d'ingénierie, de numérique et de conseil pour traiter des problématiques organisationnelles, d'intégration logicielle, de formation, de gestion de projet, d'assistance à maîtrise d'ouvrage...





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

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

SECTEUR

FACTEURS D'ÉVOLUTION

OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR

POTENTIEL ÉCONOMIQUE

Secteur Public

- Grands projets régionaux d'aide à l'innovation (PIA)
- Soutien public au développement régional des énergies nouvelles
- Grand projet de développement d'infrastructures de transport (ferroviaire et routier)

- Développement des énergies nouvelles : fusion nucléaire (ITER), éolien flottant...
- Projet de modernisation d'infrastructures de transport (réseaux ferrés régions Sud PACA)
- Rénovation énergétique des bâtiments publics



BTP et immobilier

- Développement du BIM avec la première démarche en cours sur le chantier de travaux publics du centre départemental routier à Carpentras

- Evolution des pratiques de conception (BIM)
- Prestations en ingénierie de construction spécialisée sur les enjeux d'écoconception
- Réaménagement du territoire en lien avec le projet Marseille Smart city notamment



Chimie & pharmaceutique

- Acceptabilité sociale des sites
- Mesures d'impact environnemental
- Concurrence internationale
- Risques industriels
- Recyclage, valorisation et chimie verte

- Besoin de prestations en études géotechniques/ impacts faune-flore/pollutions (écologie industrielles et mesure d'impact)
- Décarbonisation des industries chimiques régionales
- Optimisation de l'utilisation des ressources (vers le biomasse notamment)
- Optimisation des procédés industriels



Fabrication d'équipements de transport, défense

- Développement de l'électronique embarquée
- Développement des activités de Yachting de plaisance
- Véhicules autonomes

- Optimisation des procédés industriels
- Systèmes de capteurs pour véhicules autonomes



Logistique et transport

- Modernisation du réseau ferroviaire régional
- Evolution de la phase de conception des projets

- Développement et exploitation de la télésurveillance de réseau
- Intégration du BIM (édition/intégration/accompagnement)
- Veille sur les technologies nouvelles



Energie

- Réduction des coûts d'exploitation
- Développement de projets liés à la biodiversité
- Développement des énergies nouvelles (CEA Cadarache, éolien flottant...)

- Croissance des enjeux de performance énergétique
- Besoin en prestations sur les énergies renouvelables et la biodiversité
- Besoin en expertise sur les énergies renouvelables





PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR

Extension du périmètre commercial, développement de nouvelles expertises et optimisation de l'organisation interne

Principaux axes de développement du secteur

Source sondage KYU Lab



Plus d'une entreprise répondante sur deux prévoit d'étendre son périmètre commercial

- Les **entreprises de l'ingénierie de la Branche** sont les **plus nombreuses** en proportion par rapport aux autres secteurs de la Branche, à **vouloir développer leur périmètre commercial** à la fois dans la région et en dehors
- Le **développement de nouvelles expertises** permet notamment à certains acteurs de type TPE/PME de se différencier par rapport à l'offre régionale des grandes entreprises du secteur dans la région :
 - Le développement des réseaux électriques intelligents L'écoconception et l'évolution des matériaux de construction mobilise les entreprises d'ingénierie spécialisées dans la construction et l'énergie
 - Le développement du **BIM** (maquette numérique partagée) est un sujet prioritaire pour beaucoup d'acteurs de l'ingénierie de construction en régions Sud PACA et Corse
- Le développement de **partenariats**, notamment entre les **écoles** (formation initiales) et les **entreprises** de la Branche permet à certaines entreprises d'assurer un **vivier de futurs candidats** ayant préalablement travaillé avec les entreprises dans le cadre de projets d'études/de recherche et innovation





CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES A DÉVELOPPER

Designer/Maquettiste et ingénieur spécialisé

Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Lecture : « 20% des projets de création de postes portent sur le métier de Designer/Maquettiste »

Designer/Maquettiste et ingénieur spécialisé : deux métiers pour lesquelles les entreprises répondantes prévoient le plus de créations de postes dans les deux années à venir

- Le poste de **BIM Manager** ressort **peu** parmi les projets de création de postes. Cela peut s'expliquer par le fait que l'arrivée du BIM se traduit plutôt par le développement de nouvelles **compétences** plutôt que d'un nouveau **métier**
- En miroir des créations de postes de chefs de projet (bien que faible) la compétence en **management d'équipe** ressort comme **priorité de formation** pour faire évoluer des collaborateurs vers des postes à responsabilité
- Les trois premières compétences que les entreprises répondantes souhaitent développer en priorité rassemblent exclusivement des **compétences transversales** (management, esprit d'initiative et communication)
- **Seulement 7% des compétences à développer** dans les années qui viennent portent sur des **expertises techniques**. C'est donc un besoin en polyvalence (compétences techniques et transversales) dont les entreprises ont besoin. Les profils expérimentés, agiles, autonomes et innovants sont donc recherchés en priorité

Top 10 des compétences que les entreprises chercheront à développer au cours des deux prochaines années

Source sondage KYU Lab





ETUDES ET
CONSEIL



SITUATION DES SECTEURS DU CONSEIL ET DES ÉTUDES EN RÉGIONS SUD PACA ET CORSE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES





SITUATION DU SECTEUR DU CONSEIL ET DES ETUDES

Les salariés du secteur du conseil et des études représentent 11% des salariés de la Branche dans la région



≈ 6 475 salariés



≈ 1 673 établissements



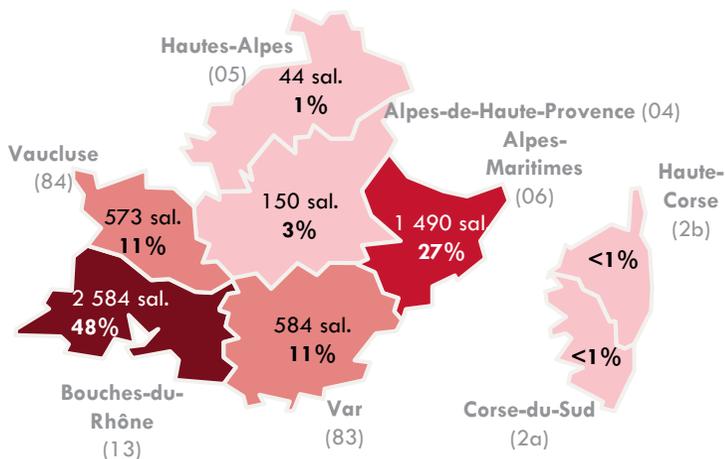
≈ 880 M€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés 5 425 – nombre d'établissements : 1 408

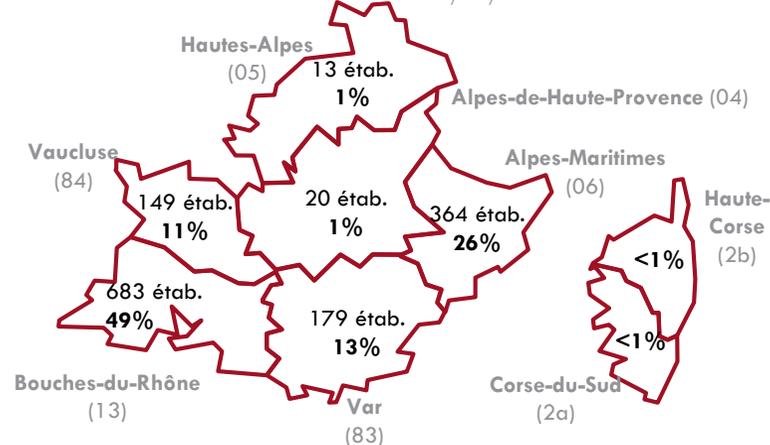
Répartition des effectifs salariés du secteur du conseil de la Branche par département

Source INSEE DADS au 31/12/ 2014



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

Source INSEE DADS au 31/12/ 2014



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

Source Collecte Fafiec 2015





SITUATION DU SECTEUR DU CONSEIL ET DES ETUDES

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

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

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

 **33% des salariés du conseil* restent 10 ans** ou plus dans leur entreprises contre **47% tous secteurs** confondus

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

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

Source INSEE Recensement Population 2013, traitement KYU Lab



95% des salariés travaillant actuellement dans le secteur des études et du conseil de la Branche dans la région travaillaient déjà en régions Sud PACA et Corse ou Corse sur leur précédent poste. Une moyenne très proche de la moyenne régionale tous secteurs confondus.

CRÉATIONS D'ENTREPRISES

1 184 créations dans le conseil et les études en régions Sud PACA et Corse en 2016

 **43%** dans les **Bouches du Rhône**

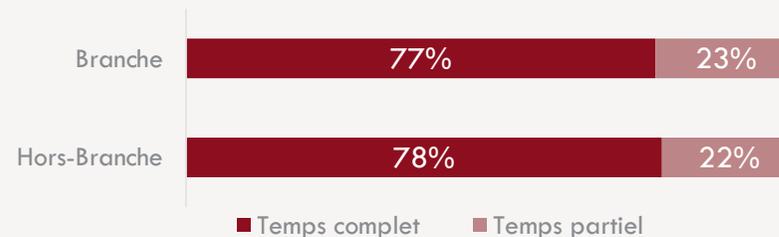
RADIATIONS D'ENTREPRISES

819 radiations dans le conseil et les études en régions Sud PACA et Corse en 2016

 **39%** dans les **Bouches du Rhône**

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

Source INSEE 2014





PROFILS DES SALARIÉS

Le secteur le plus féminisé et le plus hétérogène de la Branche en matière de CSP et de formation, et où le recours aux contrats courts est le plus développé

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

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

SECTEUR DU CONSEIL DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION



50% de femmes

TOUS SECTEUR HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

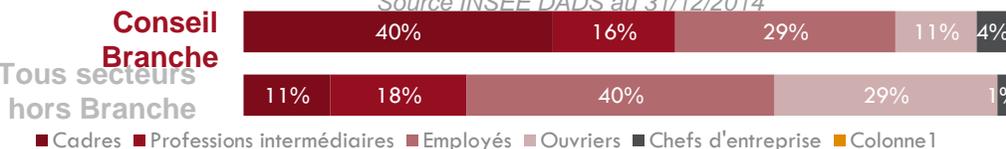


46% de femmes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

Répartition des effectifs salariés en régions Sud PACA et Corse par CSP

Source INSEE DADS au 31/12/2014



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

Source : INSEE DADS au 31/12/2014



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

Régions Sud PACA et Corse
France

81% des salariés du conseil en CDI en régions Sud PACA et Corse contre 85% en moyenne régionale hors Branche

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

Top 5 des métiers les plus répandus dans le secteur du conseil et des études de la Branche en régions Sud PACA et Corse

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

- 1 Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informa
- 2 Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et fir
- 3 Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprise
- 4 Employés qualifiés des services comptables ou financiers
- 5 Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes ent



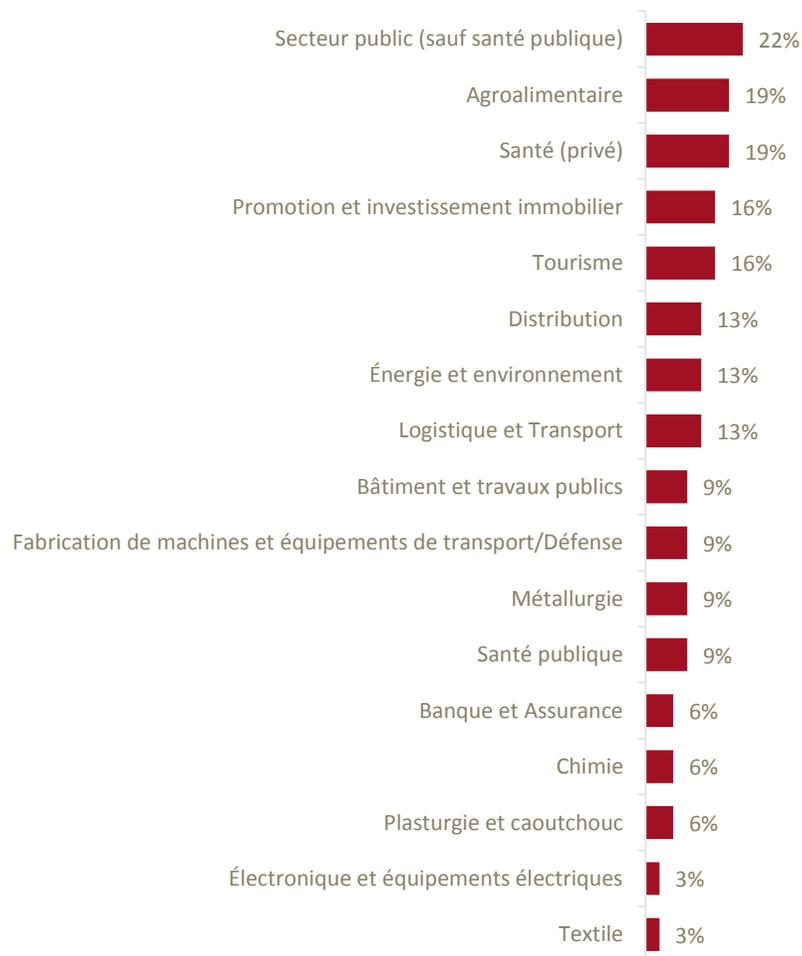


PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

Des portefeuilles clients particulièrement diversifiés

Principaux secteurs clients du secteur

Source sondage KYU Lab



Des portefeuilles clients très 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

- L'évolution des organisations du secteur public et parapublic et des **Processus industriels de l'agroalimentaire et du tourisme** apparaissent régulièrement dans les missions des entreprises du conseil



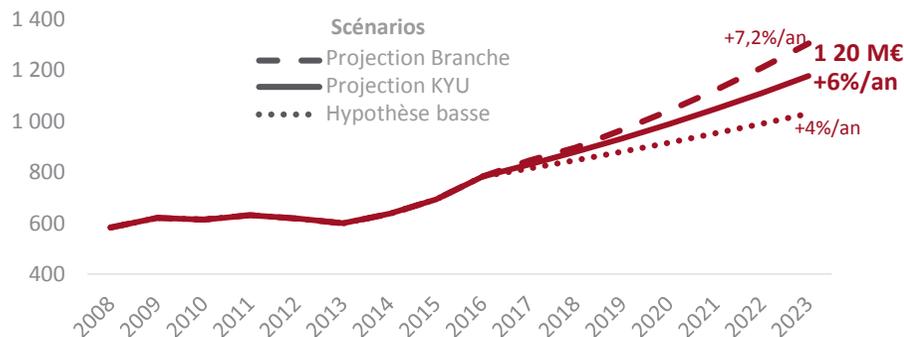


Croissance anticipée sur le secteur études et conseil

Un optimisme des acteurs locaux du conseil et des études sur l'activité des prochaines années

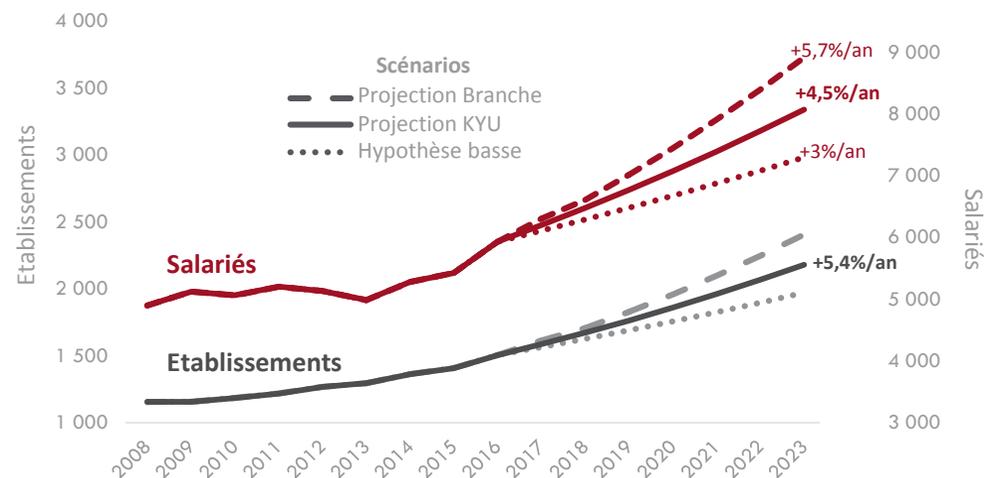
Evolution du chiffre d'affaires du secteur du conseil et des études en régions Sud PACA et Corse (en M€)

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



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur des études et du conseil en régions Sud PACA et Corse

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



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la Branche sont **très optimistes** et anticipent une **forte accélération de leur rythme de croissance pour les années 2018-2020** (4,8%/an de CA mesuré sur la période 2012-2017 et +7,2%/an anticipé 2018-2020). Au regard des évolutions passées et de ces données déclaratives, **KYU Lab préfère retenir un scénario intermédiaire plus mesuré avec une croissance de 6% par an du CA entre 2017 et 2023.**

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **1 500 emplois nets créés par le secteur des études et du conseil sur la période 2018 – 2023 en régions Sud PACA et Corse, soit 300 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 1 000 emplois sur la période 2012 – 2017, soit près de 200 par an sur cette période.

Le secteur conseil et études en régions Sud PACA et Corse en 2023**

2 200 établissements

8 000 emplois

1 200 M€

Source ACOSS et Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

*Les projections 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



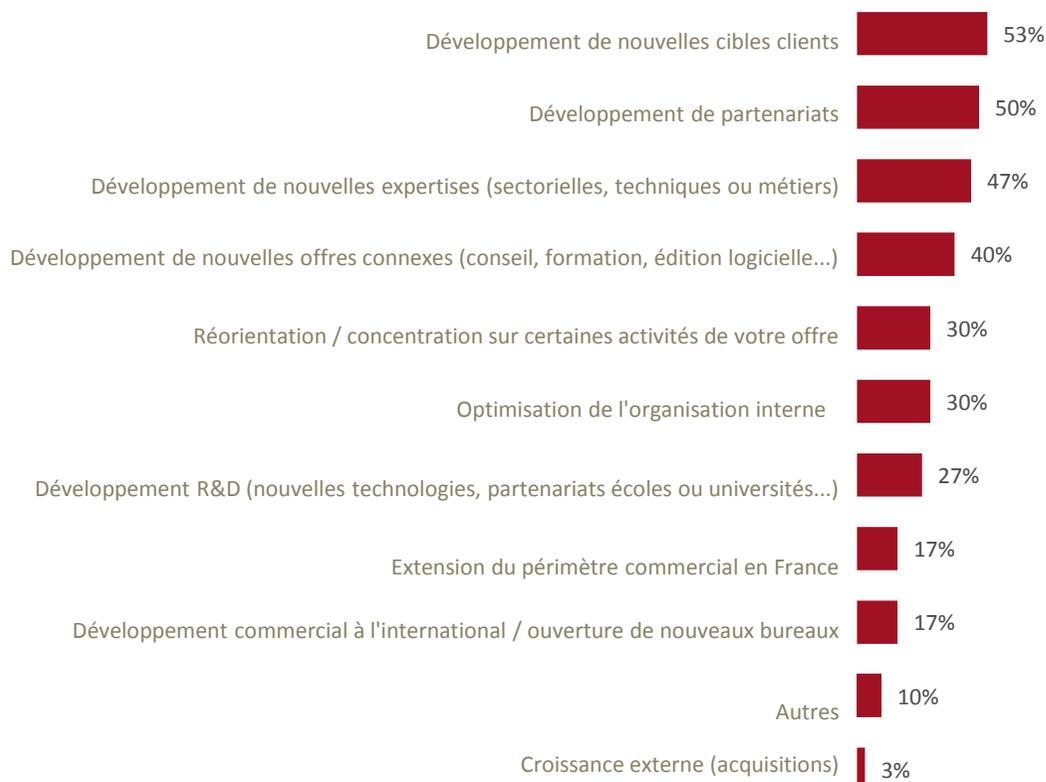
UN SECTEUR FORTEMENT DÉPENDANT DE LA SITUATION CONJONCTURELLE RÉGIONALE



Plus d'une entreprise répondante sur deux prévoit de développer de nouvelles cibles clients et de nouveaux partenariats

Principales évolutions qui impactent le secteur

Source sondage KYU Lab



Le développement de nouvelles cibles clients et de partenariats : premières variables 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
- Le **développement de nouvelles cibles clients et de nouveaux partenariats** permet aux entreprises de la Branche de sécuriser leur activité afin de la rendre moins dépendante des aléas
- **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 au changement** (conseil RH et en management)
- Certaines entreprises de la Branche, dans le numérique notamment, commencent par exemple à développer le télétravail pour palier au déficit de profils appropriés (développeurs, chefs de projets...) et font émerger des **besoins en prestations de type conseil RH/en organisation pour harmoniser les pratique de travail**



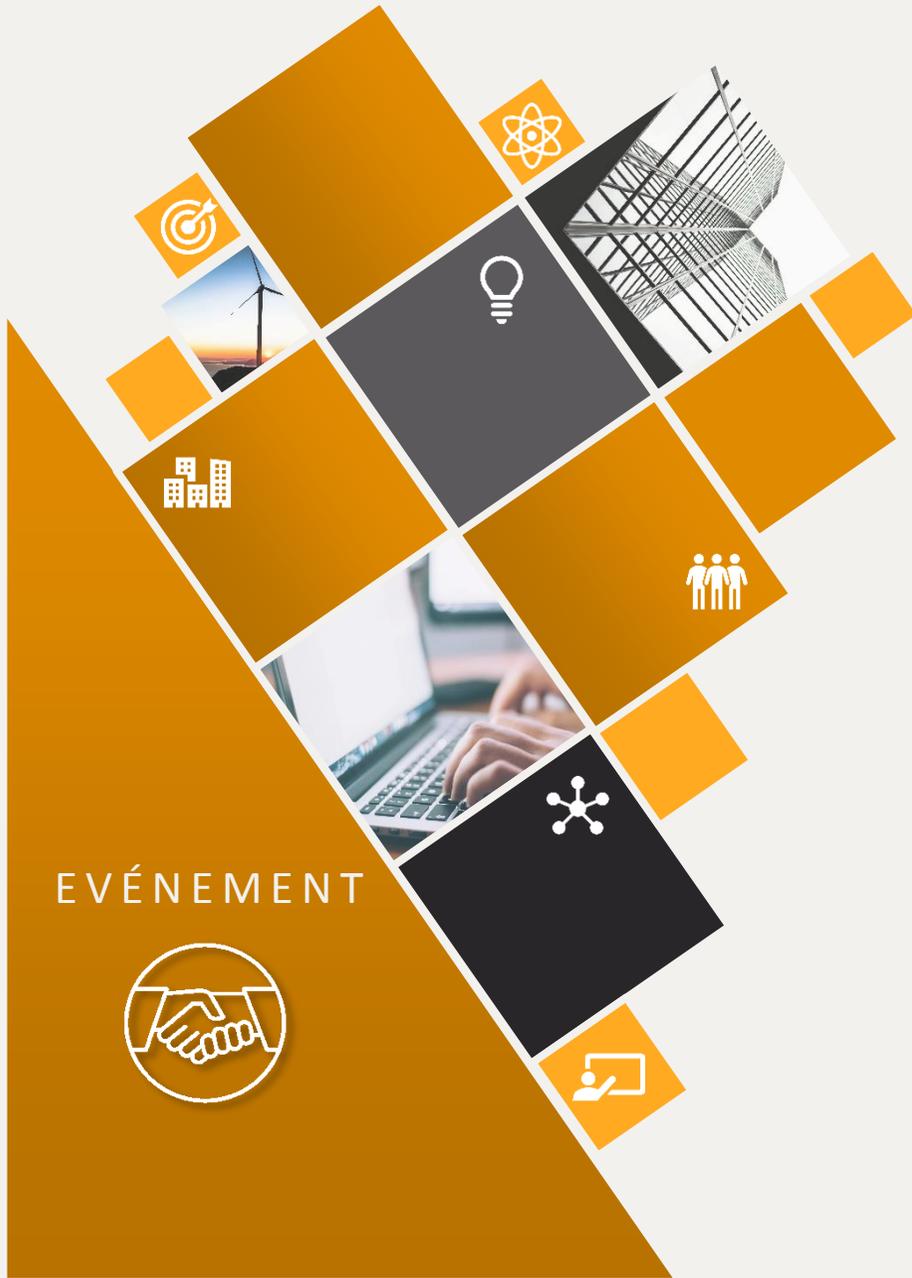


SYNTHÈSE DES FACTEURS D'ÉVOLUTION ET DES OPPORTUNITÉS POUR LA BRANCHE

Etudes de marchés, accompagnement au changement, conseil en relations publiques...

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Secteur Public	<ul style="list-style-type: none"> • Passage à l'« e-administration » (dématérialisation des flux administratifs) • Modernisation des systèmes d'information et des outils digitaux déjà établis • Soutien à l'innovation (PIA) et « Smart région » 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil RH /en organisation et accompagnement du changement 	
Energie	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des coûts d'exploitation • Développement de projets liés à la biodiversité • Développement des énergies nouvelles (CEA Cadarache, éolien flottant...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Etudes de marchés • Conseil en RH (évolution des compétences) • Stratégies de réduction des coûts 	
BTP et immobilier	<ul style="list-style-type: none"> • Développement du BIM avec la première démarche en cours sur le chantier de travaux publics du centre départemental routier à Carpentras 	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement au changement • Optimisation de processus • Conseil en RH (évolution des compétences) 	
Logistique et transport	<ul style="list-style-type: none"> • Modernisation du réseau ferroviaire régional • Evolution de la phase de conception des projets 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimisation de processus • Conseil en RH (évolution des compétences) • Conseil en opérations logistiques 	
Fabrication d'équipements de transport, défense	<ul style="list-style-type: none"> • Concurrence internationale • Développement de nouvelles plateformes logistiques • Renforcement de l'offre de services 	<ul style="list-style-type: none"> • Etudes de marchés et développement de nouveaux modèles économiques (conseil en stratégie) • Support en gestion de la supply chain et en accompagnement au changement 	
Chimie & pharmaceutique	<ul style="list-style-type: none"> • Acceptabilité sociale des sites • Mesures d'impact environnemental • Concurrence internationale • Risques industriels • Recyclage, valorisation et chimie verte 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestation de conseil en relations publiques/stratégie de communication/image • Prestations de conseil en marketing 	





EVÉNEMENT

SITUATION DU SECTEUR DE L'ÉVÈNEMENT EN RÉGIONS SUD PACA ET CORSE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES





PROFIL DES SALARIES

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



≈ **467** salariés



≈ **43** établissements



≈ **219** Millions CA

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés **355** – nombre d'établissements : **43**

EVENEMENT



51% de femmes

REGION

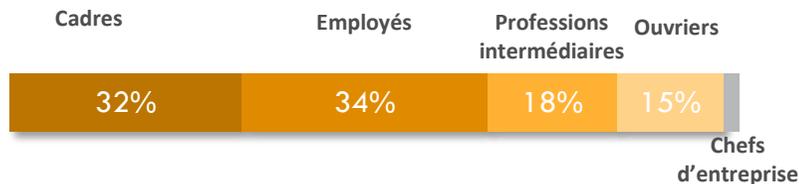


46% de femmes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

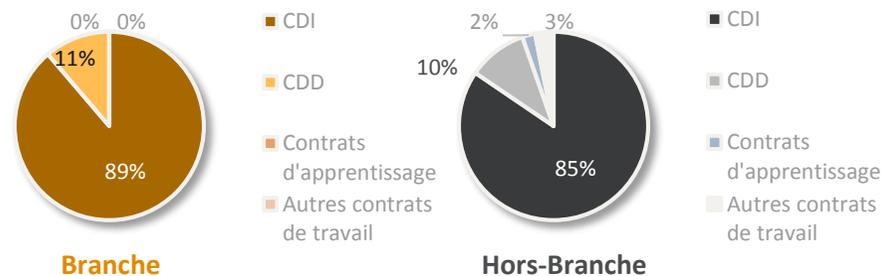
Répartition des effectifs salariés par catégorie socio-professionnelle

Source INSEE DADS au 31/12/2014



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

Source INSEE 2014



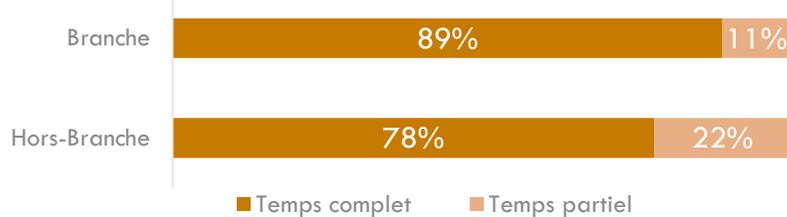


PROFIL DES SALARIES

Un tiers des créations d'entreprises dans le secteur de l'événementiel se concentre dans les Alpes-Maritimes

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

Source INSEE 2014



CRÉATIONS D'ENTREPRISES

Source Data Infogreffe

447 créations dans l'évènement en régions Sud PACA et Corse en 2016

29% dans les Bouches du Rhône

33% dans les Alpes-Maritimes

Top 5 des métiers dans le secteur de l'événementiel de la Branche en régions Sud PACA et Corse

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

- 1 Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises
- 2 Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises
- 3 Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises
- 4 Agents civils de sécurité et de surveillance
- 5 Employés qualifiés des services commerciaux des entreprises

RADIATIONS D'ENTREPRISES

420 radiations dans l'évènement en régions Sud PACA et Corse en 2016

33% dans les Bouches du Rhône

33% dans les Alpes-Maritimes



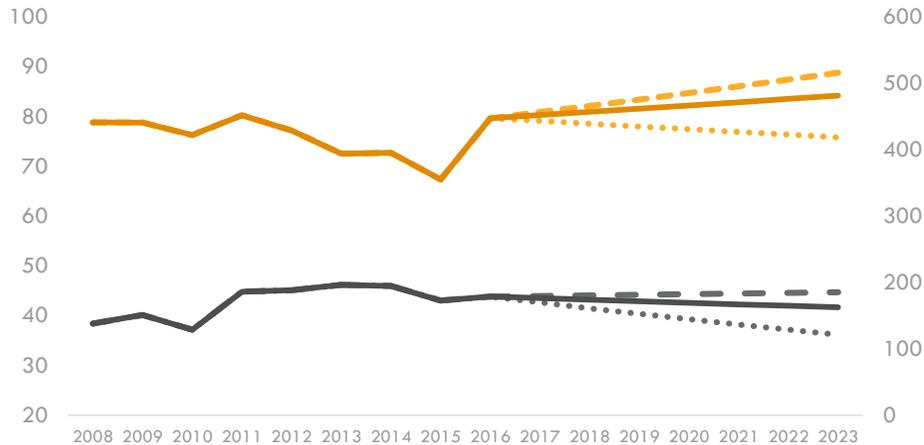


SITUATION DU SECTEUR DES METIERS DE L'ÉVÈNEMENT

Le plus petit effectif salarié de la Branche en région avec celui du secteur de la traduction, et dont le chiffre d'affaires longtemps stagnant, repart à la hausse

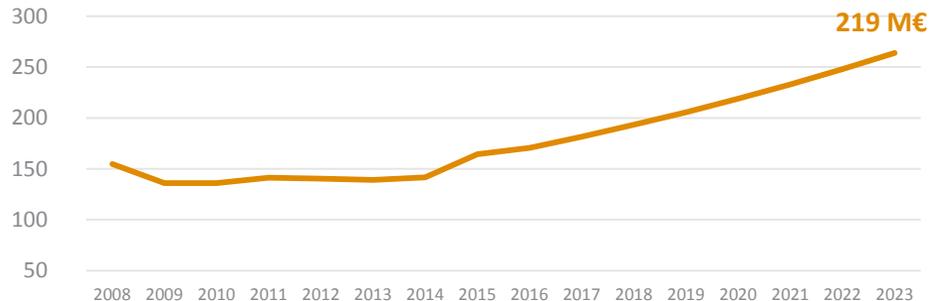
Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur des métiers de l'évènement en régions Sud PACA et Corse

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015



Evolution du chiffre d'affaires du secteur de l'évènement en régions Sud PACA et Corse (en M€)

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015



Un secteur qui ne rencontre pas de difficultés de recrutement et qui par ailleurs se digitalise de plus en plus

- Certains acteurs du secteur dans la région digitalisent de plus en plus leur activité : demande de production de **données de fréquentation des sites** touristiques ou des événements/congrès professionnels, **technologies de géolocalisation, billetterie en ligne...**
- Les compétences à renforcer sont résolument des **compétences numériques** : **transformation digitale, billetterie, community management, innovations numériques...**
- Les principaux sujets de formation portent sur la **sécurité** (CACES, travail en hauteur...), la **sureté des biens et des personnes** (lié aux attentats notamment : **profiling, surveillance vidéo**, utilisation de portiques...), le BTP et la **maintenance**, les compétences **commerciales**, la **digitalisation des pratiques** et la **médiation culturelle** (promotion et présentation de produits culturels aux écoles, associations...)
- Il existe par ailleurs des opérations de formations mutualisées sur les populations d'intermittents du spectacle pour des problématiques de compétences rencontrées par les entreprises
- Certains acteurs régionaux soulignent **l'absence de difficulté de recrutement dans le secteur**, voire constatent la **surabondance de formations menant aux métiers de l'évènement** et créant un manque de débouchés pour les candidats (marketing, événementiel...)





BESOINS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE EN RÉGION ET OFFRE DE FORMATION





1. BESOIN DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE



BESOINS DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE - Créations de postes envisagées

La Branche prévoit près de 68 000 créations de postes par an à horizon 2023 en régions Sud PACA et Corse

Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations nettes de postes dans la Branche

Source Enquête KYU Lab 2018, 150 répondants



Lecture : « 17% des projets de recrutements des entreprises sur les deux années à venir portent sur des postes de développeurs »

BRANCHE

Prévisions de créations nettes d'emploi dans la Branche en régions Sud PACA et Corse à horizon 2023



~ 2 300

Créations nettes d'emploi/an

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

- Les **prévisions de créations de postes** portent en effet sur les **métiers du numérique** : développeur, commercial ou avant-vente (valable aussi le secteur du conseil et des études), développeur spécialisé, data analyst...
- Les prévisions de création de poste **d'ingénieur spécialisé** arrive en 4^e position du classement

NUMÉRIQUE

Le secteur du numérique en régions Sud PACA et Corse à horizon 2023 :



1 300

créations nettes d'emplois/an

Métiers prévoyant le plus de créations de postes:

1. Développeur web/mobile
2. Commercial ou avant-vente
3. Autres développeurs

INGÉNIERIE

Le secteur de l'ingénierie en régions Sud PACA et Corse à horizon 2023 :



700

créations nettes d'emplois/an

Métiers prévoyant le plus de créations de postes:

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

CONSEIL ET ÉTUDES

Le secteur conseil et études en régions Sud PACA et Corse à horizon 2023 :



300

créations nettes d'emplois/an

Métiers prévoyant le plus de créations de postes:

1. Consultant en management/stratégie
2. Commercial ou avant-vente
3. Développeur web/mobile





Top 3 des métiers en tension* dans la Branche en Sud PACA et Corse

Sources sondage et entretiens KYU Lab

- 1 Développeur informatique
- 2 Chef de projet SI
- 3 Ingénieur spécialisé

Métiers et spécialités en tension* dans le secteur du numérique de la Branche en Sud PACA et Corse

Sources sondage et entretiens KYU Lab

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

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

- Les métiers de **développeur, d'architecte système et de data analyst** sont en **forte tension** en régions Sud PACA et Corse. Le **chef de projet SI** est aussi un profil difficile à trouver pour les entreprises de la région (*il dispose d'expérience, de compétences techniques et de compétences transversales*)
- Pour le secteur de **l'ingénierie**, les spécificités du tissu économique régional et les différents **projets des grands donneurs d'ordre font naître des besoins spécifiques sur des spécialités métiers** (*propulsion nucléaire, neutronique, génie atomique, thermo-hydraulique pour l'énergie nucléaire avec ITER, télésurveillance de réseau avec le projet de modernisation du réseau ferré régional...*)

Métiers et spécialités en tension* dans le secteur de l'ingénierie de la Branche en Sud PACA et Corse

Sources sondage et entretiens KYU Lab

Ingénieur spécialisé



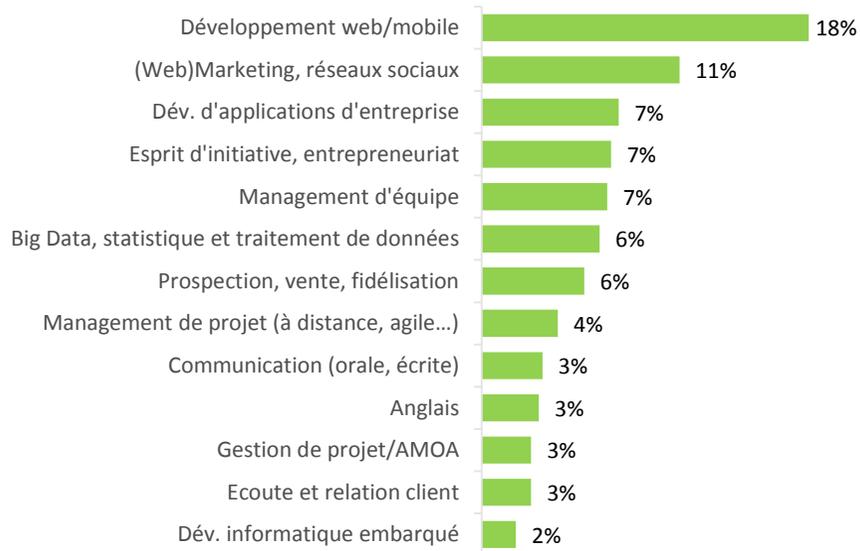
- Chaudronnerie
- Soudage
- Métallurgie
- Chimie
- Propulsion nucléaire
- Neutronique
- Génie atomique
- Thermo-hydraulique
- Télésurveillance de réseau
- Energies renouvelables
- Ecologie & biodiversité

*cf glossaire en annexe



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

Source Enquête KYU Lab 2018, 150 répondants



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

- Ce sont en effet des **compétences numériques** qui apparaissent en haut du classement, ce qui s'explique par le fait que :
 - Le secteur du **numérique** représente **l'effectif salarié le plus important** dans la Branche en régions Sud PACA et Corse (41% des salariés)
 - Les secteurs du **conseil** et de **l'ingénierie** envisagent eux aussi de **développer en priorité des compétences numériques** chez leurs collaborateurs :
 - (Web)marketing/réseaux sociaux et **big data** arrivent en 5^e et 6^e position du classement pour le secteur du **conseil**
 - Toutefois, ils concernent seulement 4% des entreprises répondantes, ce qui montre **l'émergence de ces sujets** pour ces métiers
 - Pour le secteur de **l'ingénierie**, ce sont plutôt les **compétences transversales** qui sont prioritaires : le **management d'équipe** arrive en premier (21% des entreprises), l'esprit d'initiative et d'entrepreneuriat (17%) et la communication écrite et orale (11%)
 - Les **outils numériques** (CAO/DAO, BIM...) arrivent en 5^e position du classement pour le secteur de l'ingénierie (6% des entreprises envisagent de développer prioritairement les compétences de leurs salariés sur ces sujets dans les deux années à venir)

Métiers en évolution

MÉTIER

FACTEURS D'ÉVOLUTION

- | | |
|--|---|
|  Développeur et consultant BI | • Nouveaux langages, technologies nouvelles, IA, Datamining, Big data, dév. de logiciels BI internes aux entreprises (type tableaux de bord...) |
|  Ingénieur dévlpmnt informatique | • Développement des systèmes embarqués (aérospatial, transport et logistique...), évolution permanente des technologies/langages |
|  Commercial ou avant-vente | • Evolution de la maturité des clients en matière d'innovation numérique |
|  Consultant /Chargé d'études | • Evolution du modèle de salariat intégré vers le statut de free-lance, évolution vers des postes de formateurs après spécialisation |
|  Chef de projet SI | • Adaptation aux besoins clients avec le management « agile », adaptation aux besoins clients avec la démarche « UX » (expérience utilisateur) |

Source Enquête KYU Lab 2018, 150 répondants





2. OFFRE DE FORMATION INITIALE, CONTINUE & PROFILS DES DEMANDEURS D'EMPLOI DISPONIBLES





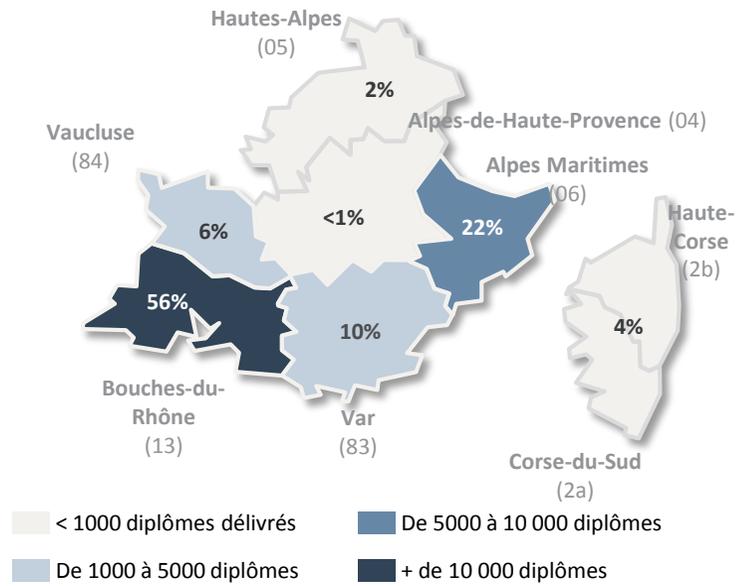
OFFRE DE FORMATION INITIALE

Répartition géographique et par spécialité des diplômés

Près de 25 200 diplômés de l'enseignement supérieur pouvant s'orienter vers les métiers de la Branche

Répartition géographique des 25 200 diplômés délivrés en 2016 pouvant mener aux métiers de la Branche*

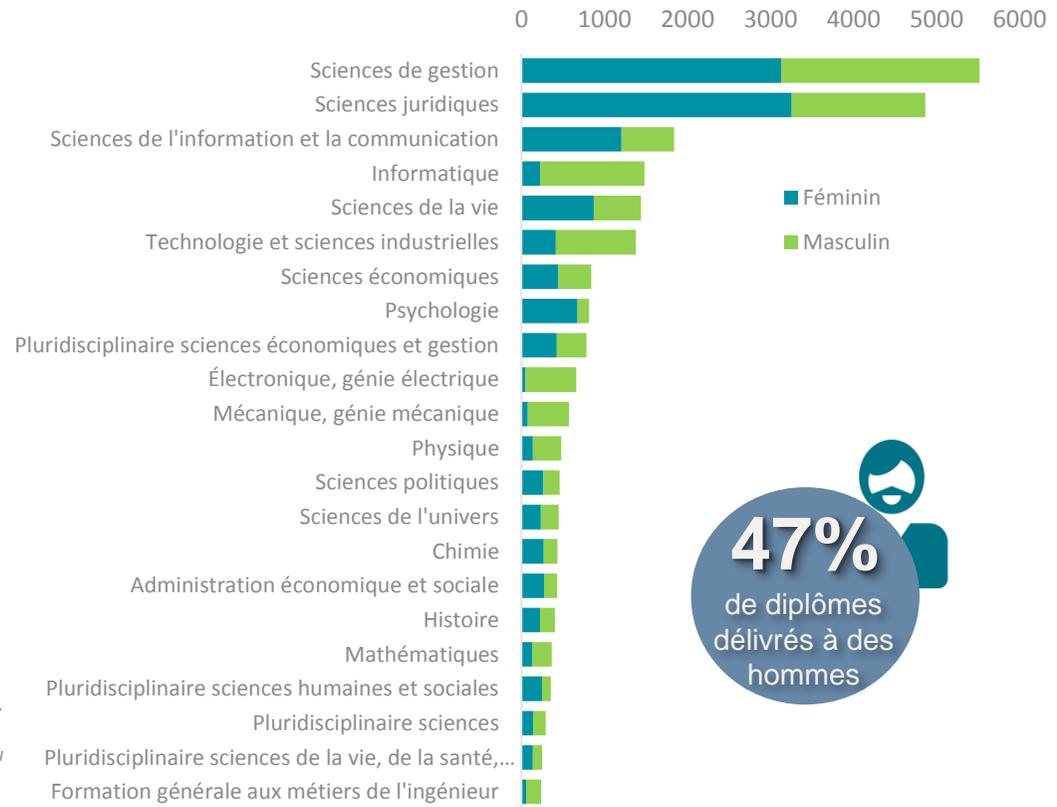
Source Ministère Enseignement Supérieur, 2016



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

Ventilation des diplômes délivrés menant aux métiers de la Branche

Source Ministère Enseignement Supérieur, 2016



47%
de diplômés délivrés à des hommes

Le territoire présente des **disparités en matière de formation initiale**, en effet les **Bouches-du-Rhône** et les **Alpes maritimes concentrent à eux-seuls 80% des effectifs diplômés**. Cette répartition est toutefois cohérente avec la **répartition régionale des effectifs salariés de la Branche** (83% des effectifs sur ces 2 mêmes départements)





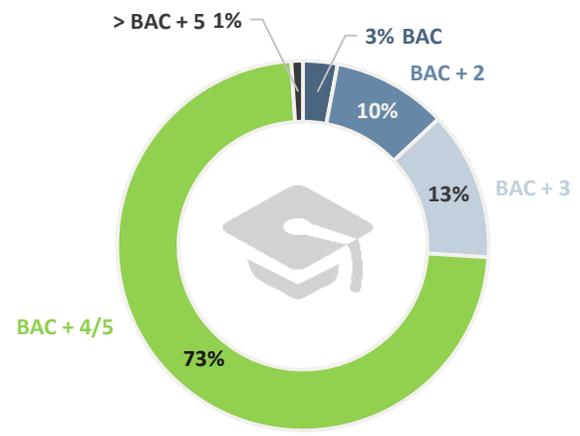
OFFRE DE FORMATION INITIALE

Répartition des diplômés selon le niveau de formation

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

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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Décembre 2018



Provenance des jeunes recrutés

- Plus des **2/3 des jeunes recrutés** par les entreprises de la Branche viennent des régions Sud PACA et Corse et 30% d'autres régions
- **4%** des jeunes diplômés recrutés viennent de l'étranger

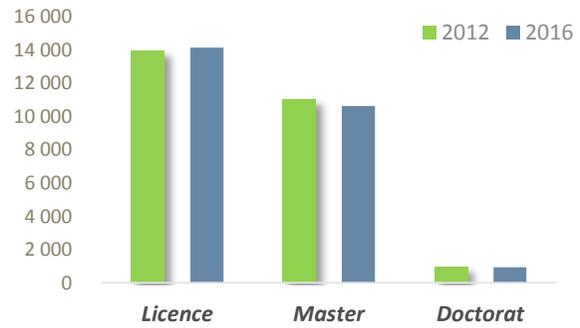
Source Enquête KYU Lab 2018, 150 répondants

La croissance globale des effectifs-étudiants dans l'ensemble des spécialités pouvant mener aux métiers de la Branche entre 2012 et 2016 s'établit à 3%, tandis que les effectifs-salariés de la branche croissent de 13% sur la même période

- Les effectifs de diplômés **niveau bac+5** (Master) en PACA et Corse sont stables depuis 2012 (~13 900). **Des profils parmi lesquels les entreprises puisent en large majorité**, tous secteurs de la Branche confondus
- Les **formations en Bac+3 et Bac +4/5 représentent 96% des effectifs** mais il convient de noter qu'une part importante des diplômés Bac+3 suivent ensuite des formations Bac+5

Répartition des effectifs étudiants selon le niveau de formation

(Spécialités pouvant mener à la Branche)
Source Ministère Enseignement Supérieur, 2016



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

- **73% des besoins des entreprises de la Branche sont exprimés pour des profils à Bac+5 et plus** or **54% des étudiants de la région étaient encore au niveau Bac+3 en 2016 et 42% étaient à bac+5 et plus**. Toutefois, une majorité des étudiants poursuivent bien leurs études pour atteindre ce niveau de qualification requis pour intégrer la Branche
- Les effectifs étudiants sur des formations **bac+5** (Master) **et plus** (46% des diplômés) représentent un **vivier potentiel théorique** pour la Branche avec plus de **~10 300 étudiants** en 2016 (vs ~11 000 en 2012)
- **67% des offres d'emploi** pour la Branche spécifient qu'un diplôme de type **école d'ingénieur** est attendu et **15% une formation universitaire**



FOCUS CONTRATS D'APPRENTISSAGE DANS LA BRANCHE EN PACA ET CORSE

45% des apprentis ayant terminé leur contrat d'apprentissage en 2017 ou en 2018 travaillaient dans des entreprises des Bouches-du-Rhône

Répartition par sexe des apprentis de la Branche dans la région



70% d'hommes

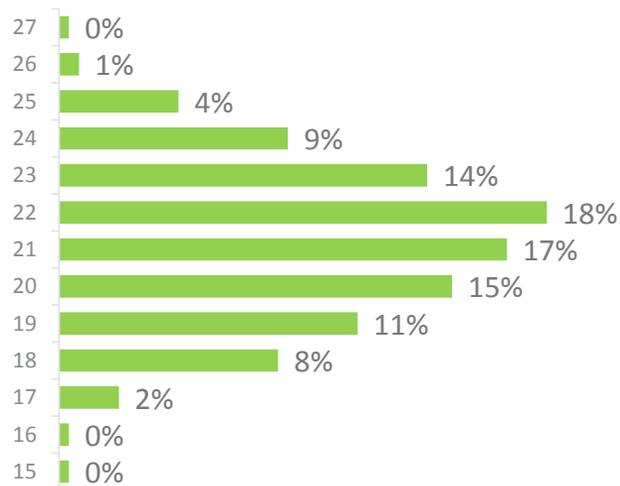


30% de femmes

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

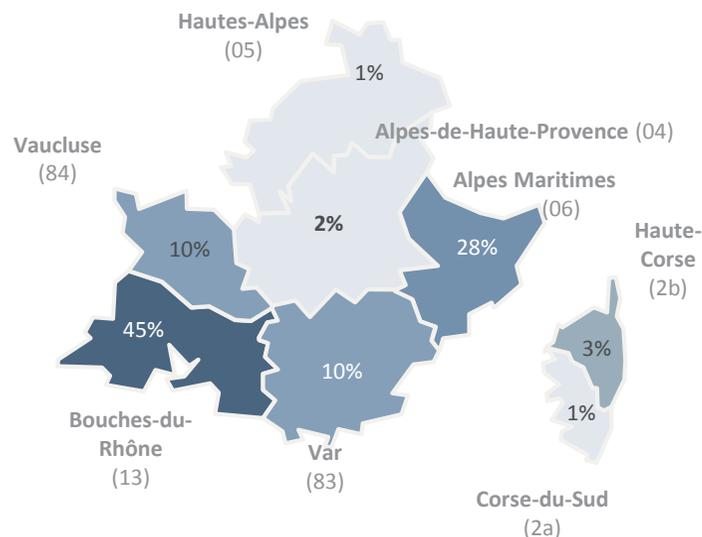
Pyramide des âges des apprentis de la Branche dans la région

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



Répartition géographique des apprentis de la Branche par départements

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

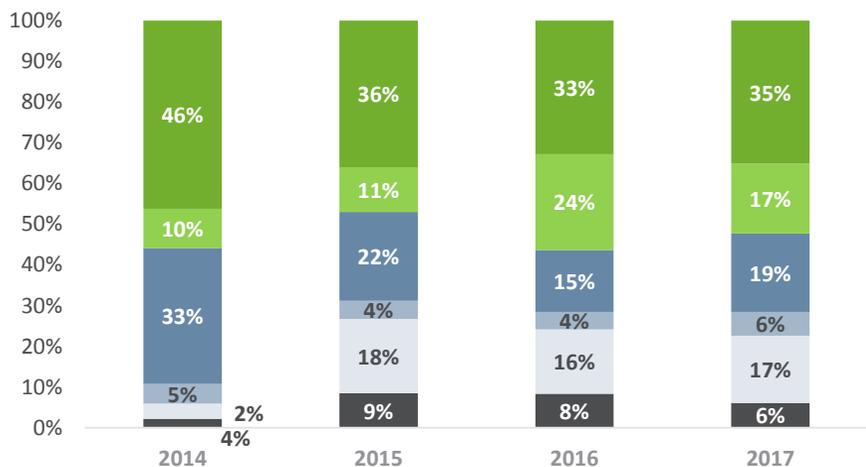


- **Plus des 2/3** des apprentis de la Branche en PACA et Corse **sont des hommes** âgés **entre 20 et 23 ans** (cette tranche d'âge représente bien plus de la moitié (64%) des apprentis en 2017/2018)
- **La quasi-totalité des apprentis de la Branche en régions Sud PACA et Corse résidaient déjà dans la région avant de commencer leur apprentissage** (moins de 5% des apprentis en régions Sud PACA et Corse proviennent de régions extérieures)



Evolution de la part des apprentis de la Branche en PACA et Corse selon les principaux diplômes visés*

Source DEPP, années de fin d'apprentissage



- Master professionnel/DESS/diplôme grande école
- Autre diplôme ou titre de niveau bac+5 ou plus
- Licence professionnelle
- Autre diplôme ou titre de niveau bac +3 ou 4
- Brevet de Technicien Supérieur
- Diplôme Universitaire de technologie

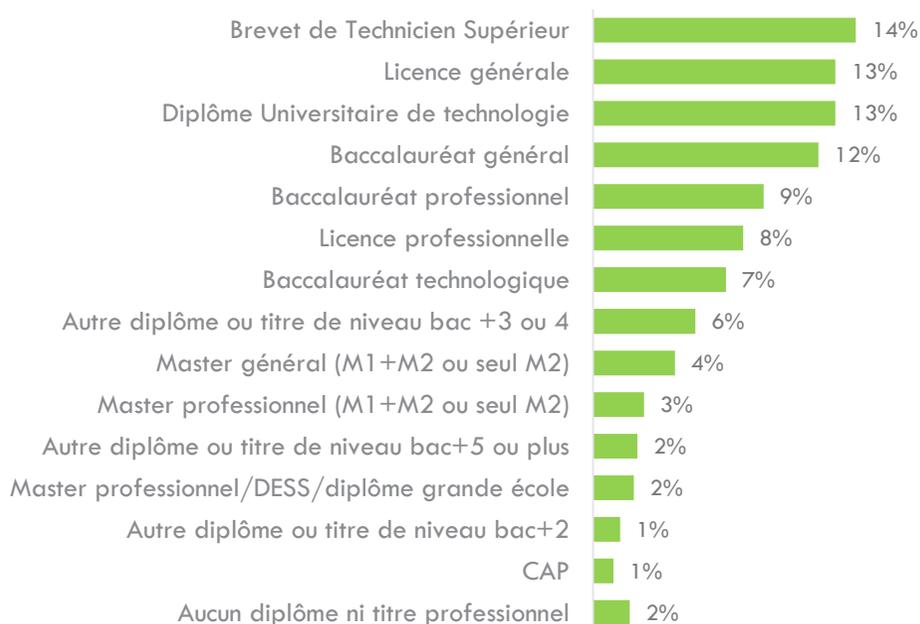
Chaque année entre 2014 et 2017, les apprentis de la Branche en régions Sud PACA et Corse représentaient en moyenne 230 apprentis/an

- Environ **80% des diplômes visés** chaque année sont des **Masters** ou autres diplômes **bac+5**, des **Licences Pro** ou autres diplômes de même niveau (bac+3), des **BTS** ou des **DUT**
- Les 20% des autres diplômes visés sont notamment les CAP (moins de 2% en moyenne par an), les niveaux baccalauréat, les licences générales, les masters recherche...
- Tous les ans depuis 2014, **les apprentis visent principalement des niveaux Master**

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

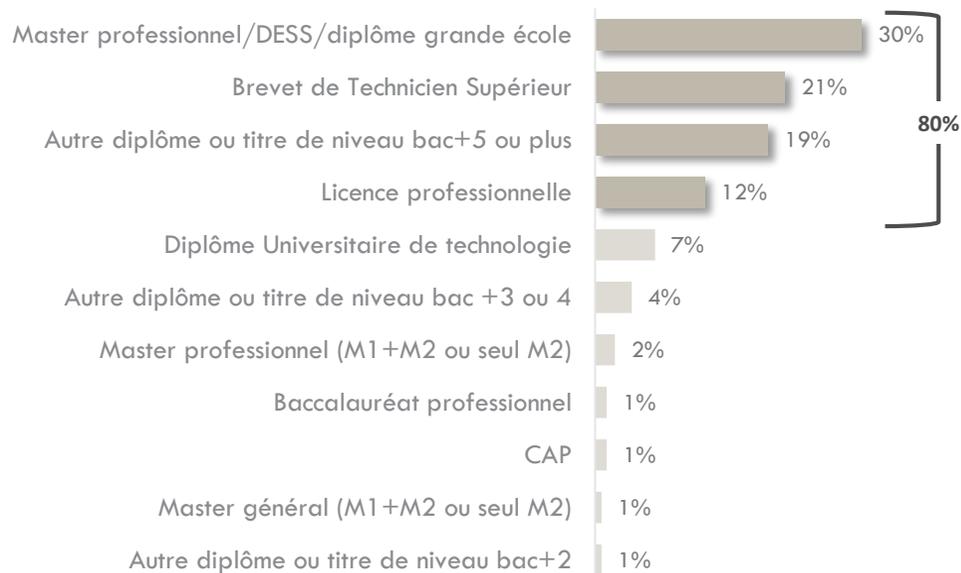
Répartition des apprentis de la Branche dans la région selon le niveau de diplôme d'entrée

Source DEPP, 2017-2018



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

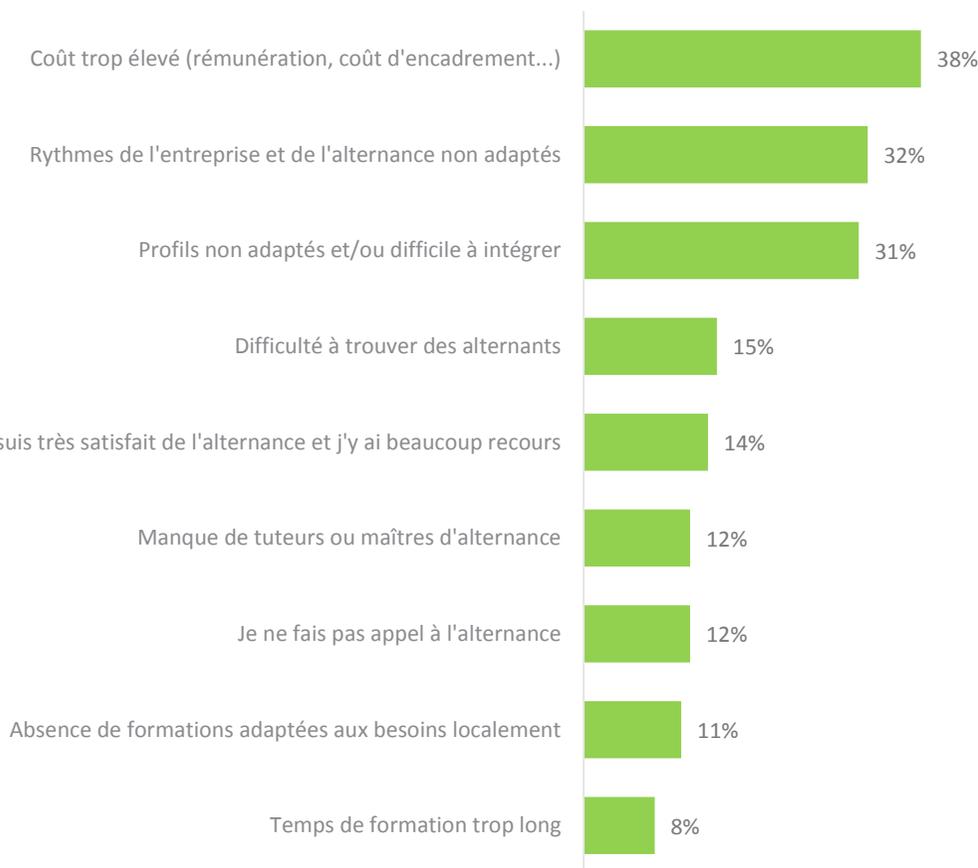
Source DEPP, 2017-2018



- A l'entrée (avant l'apprentissage), les jeunes de **niveau BTS** étaient **les plus nombreux** en 2017/2018, suivis par les niveaux licence générale (bac+3, 13%), DUT (13%) et bac général (12%)
- Les **diplômes visés** par ces jeunes par le biais de l'apprentissage, **sont pour moitié des niveaux bac +5** et pour 21% des niveaux **BTS**

Freins limitant le recours à l'alternance

Source Sondage KYU Lab



Seulement 12% des entreprises répondantes n'ont pas recours à l'alternance

- **Néanmoins, seules 14% des entreprises** de la Branche interrogées ont répondu être **très satisfaites** de l'alternance et y avoir beaucoup recours
- Les **secteurs du numérique et de l'ingénierie** sont ceux qui ont le **plus recours à l'alternance dans la branche** (pour détecter plus tôt les futurs employés, pour sécuriser le recrutement des profils aux compétences spécifiques...)
- Cela s'explique notamment par une **tension beaucoup plus forte sur les métiers du numérique** que sur les autres secteurs de l'ingénierie et du conseil

Des freins à l'alternance difficiles à débloquer

- Le **coût jugé élevé du dispositif** ainsi que le **temps de formation d'un stagiaire** sont régulièrement mis en avant comme freins
- Le **rythme de l'alternance** et son **encadrement jugés chronophages** ajoutent de la complexité au dispositif
- Des **partenariats avec les écoles** sont régulièrement mis en place. Ils peuvent prendre 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

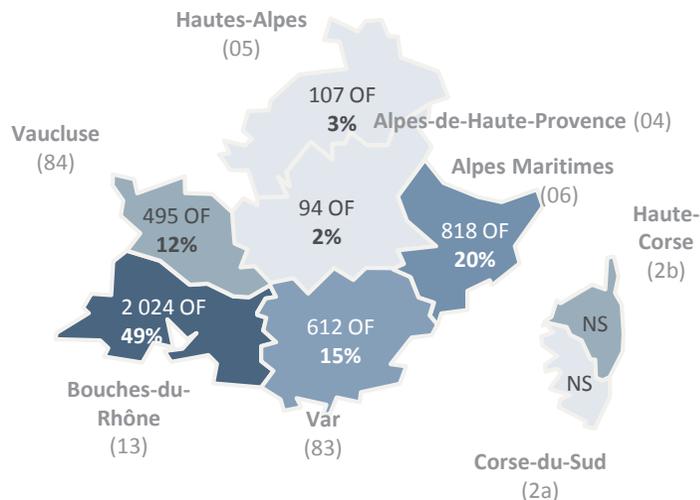
OFFRE DE FORMATION CONTINUE

Thématiques consommées

85% de l'offre de formation concentrée dans les 3 départements du Sud de la région

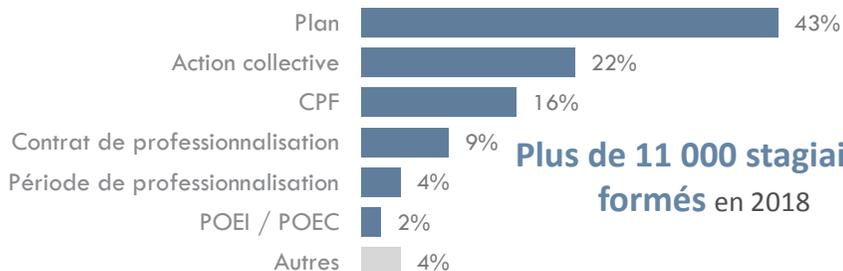
Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités menant aux métiers de la Branche (spécialités déclarées)

Source Ministère du travail - Liste OF 2017



Ventilation des formations financées par enveloppe

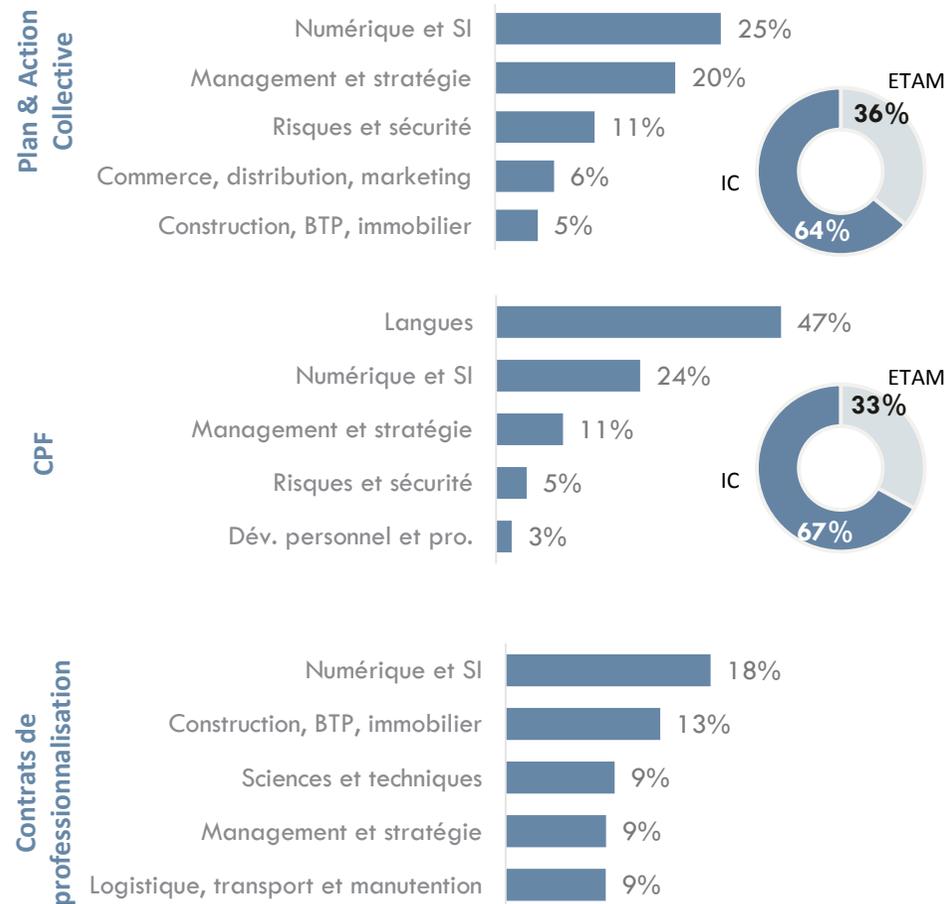
Source : Fafiec (en % sur le nombre total de stagiaire 2018)



Plus de 11 000 stagiaires formés en 2018

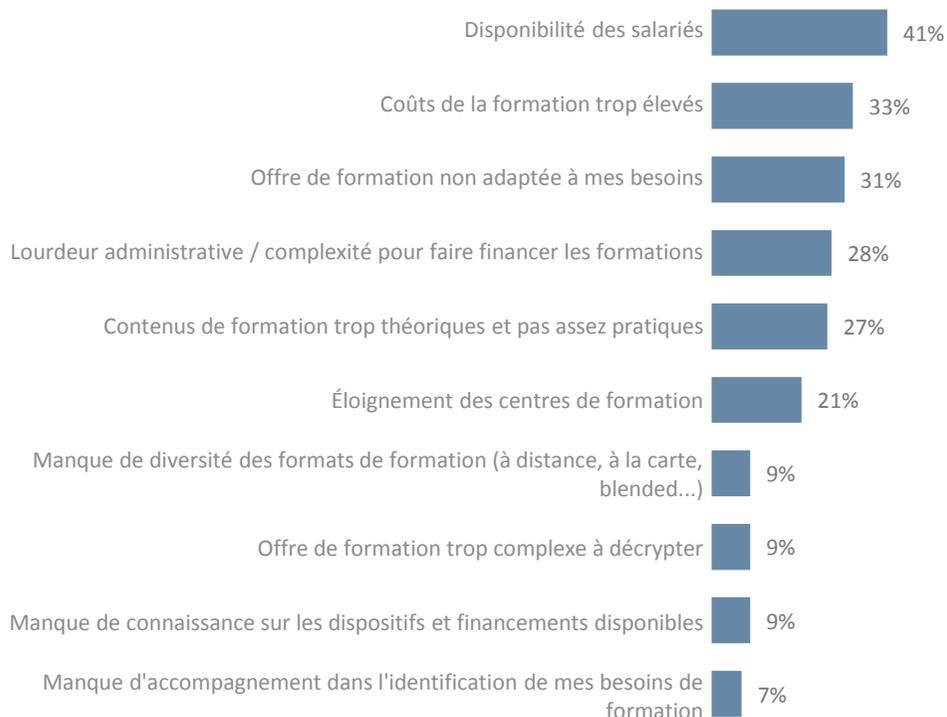
Autres : Diagnostic individuel ou collectif, TPE/PME, DIF, Tuteur, CSP, VAE, Bilan de compétences, CDIC

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



Freins limitant le recours à la formation des salariés

Source Sondage KYU Lab



Le manque de disponibilité des salariés est un frein à la formation pour près de la moitié des entreprises

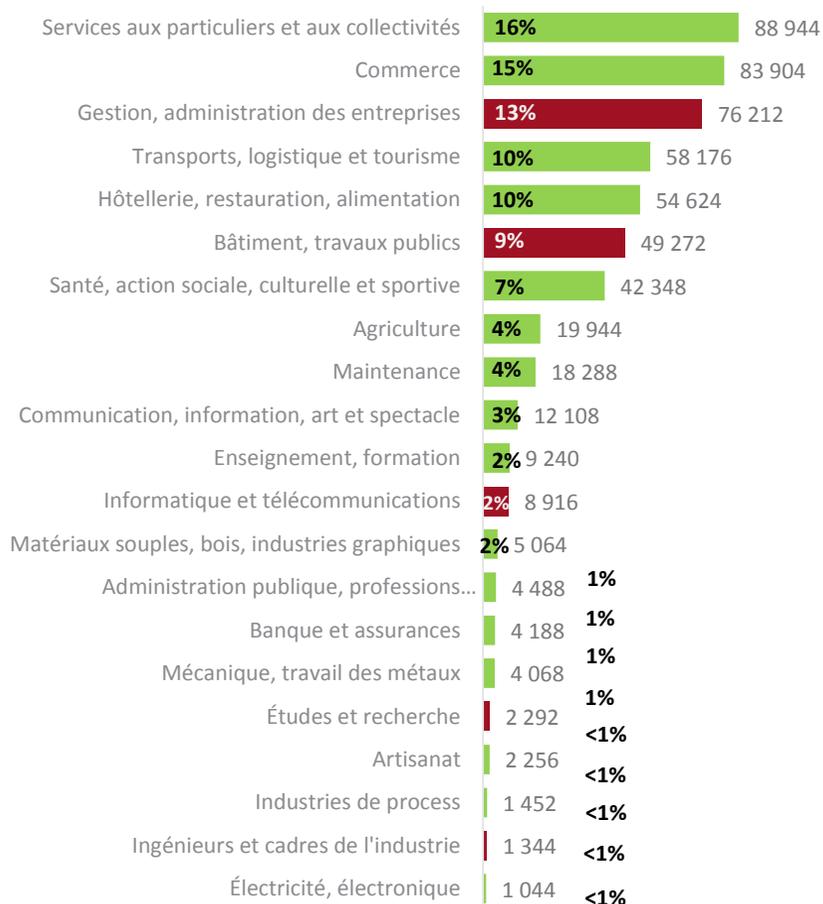
- Une majorité des entreprises travaillent en mode projet avec des échéances parfois courtes et une difficulté à anticiper les demandes des clients. Il est dans ce contexte difficile de prévoir des périodes de formation
- Un tiers des répondants estime que l'offre de formation n'est pas adaptée à leurs besoins. Ces besoins portent principalement sur des thématiques de formation pointues et parfois innovantes auxquelles l'offre régionale ne répond pas
- Le coût de la formation trop élevé pointé par un tiers des entreprises peut être modéré par l'absence de connaissance des possibilités de financement offertes aux entreprises
- Par ailleurs, le manque d'accompagnement dans l'identification des besoins de formation des entreprises et le manque de connaissance des dispositifs et financements disponibles ne concernent respectivement que 7% et 9% des entreprises répondantes

PROFILS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

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

Répartition des 570 000 demandeurs d'emploi* en régions Sud PACA et Corse par familles professionnelles (FAP)

Source Emploi Store Novembre 2018



Les régions Sud PACA et Corse affichent un taux de chômage cumulé de 10,4% au premier trimestre 2018, contre 8,9% au niveau national

- La question de l'orientation des demandeurs d'emploi vers les métiers de la Branche est donc un enjeu central. Néanmoins, les viviers les plus importants de demandeurs rassemblent des profils peu qualifiés, sur des secteurs éloignés de ceux de la Branche

La famille de métiers *Gestion et administration des entreprises* représente plus de 76 000 demandeurs d'emplois qui pourraient potentiellement être orientés vers le secteur des études et du conseil

- On retrouve dans cette famille des métiers comme les cadres des ressources humaines et du recrutement, les cadres administratifs, comptables et financiers, les dirigeants de petites et moyennes entreprises et les cadres dirigeants des moyennes entreprises qui **représentent 1 060 demandeurs**. Une partie de ces derniers pourraient bénéficier de **formations passerelles** pour intégrer le secteur Etudes et Conseil

La famille de métiers *BTP* arrive en 6^e position avec 9% des demandeurs d'emploi (près de 49 300) mais peu d'entre eux sont éligibles pour intégrer la Branche sans une formation qualifiante préalable. Les métiers les plus proches sont :

- Les ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (env. 2 500 demandeurs)
- Les dessinateurs en bâtiment (env. 820 demandeurs)

L'industrie de process, l'informatique, les télécommunications, les ingénieurs et cadres de l'industrie rassemblent des métiers proches de ceux de la Branche. Une partie de ces demandeurs d'emploi (~13 000) pourraient potentiellement être orientés vers des entreprises de la branche après si nécessaire des formations passerelles

*Demandeurs d'emplois catégories ABC en PACA et en Corse – Source Emploi Store, Novembre 2018



Evaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles

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

Données annuelles	 Numérique	 Ingénierie	 Conseil
Recrutements à réaliser	~1 500	~900	~ 350
Créations nettes d'emplois	1 300	700	300
Départs en retraite	220	200	60
Candidats disponibles	~1 000	~1 400	~1 400
Jeunes diplômés	200	500	500
Demandeurs d'emploi en reconversion	830	900	900

Tandis que le secteurs du conseil et des études semble être à l'abri d'une pénurie de candidats dans les années à venir en régions Sud PACA et Corse, le numérique affiche une très forte tension au recrutement. Celui de l'ingénierie affiche une tension moindre mais qui reste néanmoins élevée

- Le **numérique** présente une **forte tension sur le marché de l'emploi** pour les années à venir. Il est également le secteur de la Branche qui prévoit le **plus grand nombre de recrutements**
- C'est donc sur ce secteur que les actions de **formation** et/ou de **reconversion** sont **prioritaires**
- Si dans l'ensemble, le **secteur de l'ingénierie** apparait moins tendu que le numérique, le recrutement de certains profils experts (nucléaire, énergies renouvelables, chimie, télésurveillance de réseau...), sera problématique dans les années à venir
- Le **conseil** n'affiche pas de déficit annuel de candidats, il bénéficie de **viviers d'emplois** à la fois **plus diversifiés et moins spécifiques**

Indice de tension au recrutement

	 Numérique	 Ingénierie	 Conseil
	0,7	1,5	4
	candidats pour 1 poste	candidats pour 1 poste	candidats pour 1 poste

Hypothèses du modèle :

- Créations nettes d'emploi : modélisation en s'appuyant sur la statistique publique 2008-2017 (Branche et secteurs clients) et le sondage mené dans l'étude (150 répondants)
- Départs en retraite : départ de 14% des effectifs âgés de plus de 59 ans chaque année. Les plus de 55 ans représentent 8% de la population salariée de la Branche en 2014 selon l'INSEE (48 000 salariés, soit 3 848 personnes concernées). Ils ont eu 59 ans ou plus en 2018. Et 14% de 3 840 = 538 départs en retraite dans la Branche en Sud PACA et Corse en 2018. Le calcul pour chaque secteur correspond à son poids en matière d'effectifs salarié dans la Branche en 2018 (41% pour le numérique, 38% pour l'ingénierie et 11% pour le conseil).
- Jeunes diplômés : les arrivées dans la région de jeunes diplômés ne compensent pas les départs, l'hypothèse a été gardée qu'un équivalent de 1/3 de la promotion régionale annuelle quitte la région pour aller travailler en dehors
- Jeunes diplômés : on considère que la Branche est en capacité d'attirer une part des étudiants équivalente à son poids dans les effectifs régionaux sur les métiers concernés (ex : 55% des effectifs en informatique sont salariés dans la Branche → les entreprises de la Branche peuvent espérer recruter 55% des promotions sur ces métiers)
- Demandeurs d'emploi en reconversion : La Branche est en capacité de recruter sur un métier une part des demandeurs d'emploi équivalente à son poids dans la région

CONSTAT

CONSÉQUENCE

FORMATION INITIALE

- La **croissance globale des effectifs étudiants** dans l'ensemble des spécialités pouvant mener aux métiers de la Branche entre 2012 et 2016 s'établit à **3%**
- La **croissance globale des effectifs-salariés** dans l'ensemble des spécialités est de **13%** sur la même période
- **Les effectifs de diplômés se concentrent** dans les deux départements de la région où se concentrent les entreprises : **Bouches du Rhône et Alpes Maritimes**
- **L'écart** entre l'offre de formation initiale et les **besoins** des entreprises s'accroît, en particulier pour les secteurs du **numérique** et de **l'ingénierie** de la Branche
- Dans ce contexte, **57%** des entreprises mettent en place une **politique de qualité de vie au travail** (télétravail, horaires flexibles, management de proximité...) pour fidéliser leurs collaborateurs
- Pour **acquérir de nouvelles compétences en interne**, les entreprises misent sur la formation des collaborateurs (32%), sur le recours à de la prestation externe (15%) et dans une moindre mesure sur le développement de partenariats technologiques (3%)

FORMATION CONTINUE

- **Il existe un déficit** d'offre régionale de formation sur certaines **thématiques spécifiques au tissu économique régional** (énergies nouvelles (ITER, éolien flottant...), aérospatial, transport et logistique (modernisation du réseau ferré régional), construction écologique (transition énergétique)...
 - Les **compétences sur lesquelles les entreprises souhaitent former leurs collaborateurs dans les deux années à venir** (développement web/mobile, webmarketing et réseaux sociaux, développement d'applications d'entreprises, esprit d'initiative, management d'équipe, big data, statistique et traitement de données...) **correspondent globalement aux consommations actuelles de formation dans la Branche** (numérique, management et stratégie représentent 45% de la consommation de formation via les dispositifs plan et action collective)
- Spécialités de formation continue peu présentes sur la région :**
- Télésurveillance de réseaux (ingénierie)
 - Energies renouvelables (ingénierie)
 - Ecologie et biodiversité (ingénierie)
 - Chaudronnerie, soudage, métallurgie (ingénierie)
 - Solutions cloud (numérique)

CONSTAT

CONSÉQUENCE

FORMATION CONTINUE (suite)

- Néanmoins dans le numérique, la formation en interne est souvent privilégiée sur les innovations de rupture qui se renouvèlent à un rythme très élevé dans le secteur – 2 ans en moyenne
- En outre la **maturité croissante des donneurs d'ordre sur le numérique** demande une **montée en compétence rapide des salariés** du numérique de la Branche voire une expertise sur certaines technologies - ex : passage aux technologies cloud pour les entreprises, qui devient une expertise nécessaire à acquérir chez les développeurs/consultants BI
- Les organismes régionaux de formation ne parviennent pas toujours à proposer à temps une offre de formation répondant à des besoins techniques et innovants. Les entreprises se tournent donc vers des organismes nationaux

DEMANDEURS D'EMPLOIS

- Les régions Sud PACA et Corse affichent un **taux de chômage** cumulé de **10,4%** au premier trimestre 2018, contre **8,9%** au niveau national
- **La question de l'éligibilité des demandeurs d'emplois aux métiers de la Branche est donc un enjeu central.**
- **73% des offres d'emploi** des entreprises de la Branche demandent un **bac+5**
- Le vivier de **demandeurs d'emploi éligibles** aux métiers des trois principaux secteurs de la branche en Sud PACA et Corse s'élève à **2 630 personnes**
- Par ailleurs, les viviers les plus importants de demandeurs rassemblent des **profils peu qualifiés**, sur des **secteurs éloignés de ceux de la Branche**
- Le vivier de demandeurs d'emploi est sous-employé et les quelques profils actuellement recrutés par les entreprises rencontrent parfois des difficultés d'intégration (compétences transverses/comportementales et techniques en écarts)
- Un cursus complet de montée en compétences professionnalisant serait nécessaire pour amener des personnes d'un niveau IV au niveau II ou I (demandeurs d'emploi, jeune en décrochage...)



NUMÉRIQUE

SECTEUR DU NUMÉRIQUE





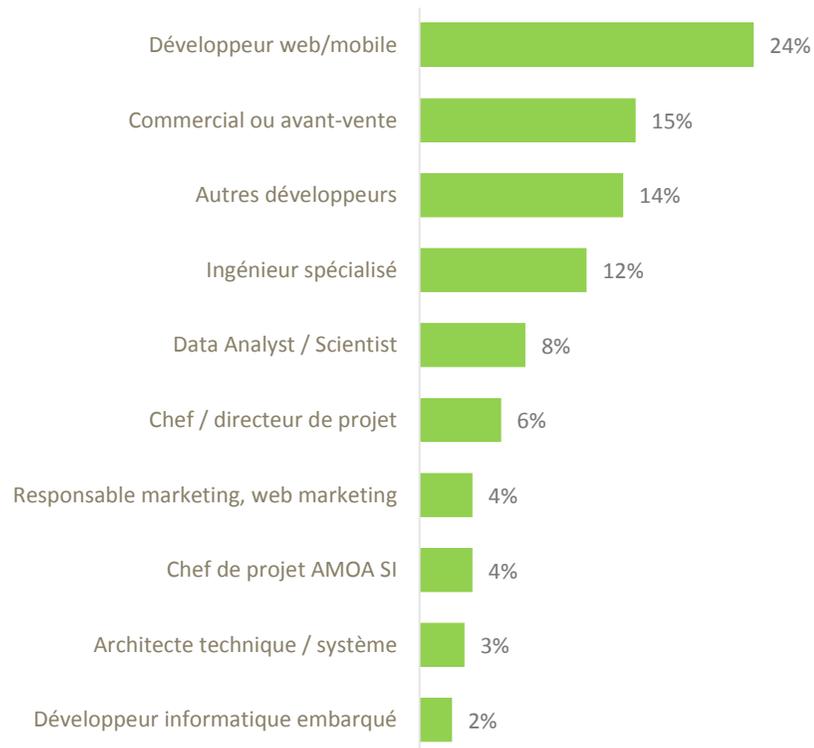
1. BESOIN DES ENTREPRISES DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE DE LA BRANCHE





Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Ex : « 24% des projets de création de postes portent sur le métier de développeur »

Le secteur du numérique en régions Sud
PACA et Corse à horizon 2023 :



1 300
créations nettes
d'emplois/an

220

Départs en retraite à
remplacer

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

- Les enjeux croissants de traitement et d'analyse des données génèrent une **demande croissante de data analysts**
- 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
- Les **technologies en évolution particulièrement rapide** dans le secteur (moyenne de renouvellement constatée de 2 ans) poussent les entreprises à organiser une **veille permanente** et à **former régulièrement** leurs collaborateurs (IoT, interfaces logicielles sur tablette et multisupport qui se généralisent, open data, émergence de la technologies blockchain...)

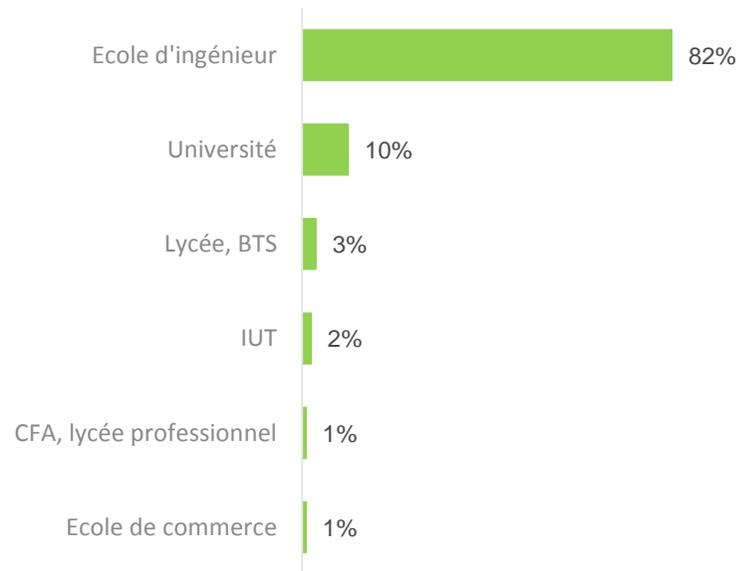




89% des profils recherchés par les entreprises du numérique en régions Sud PACA et Corse sont des bac+5

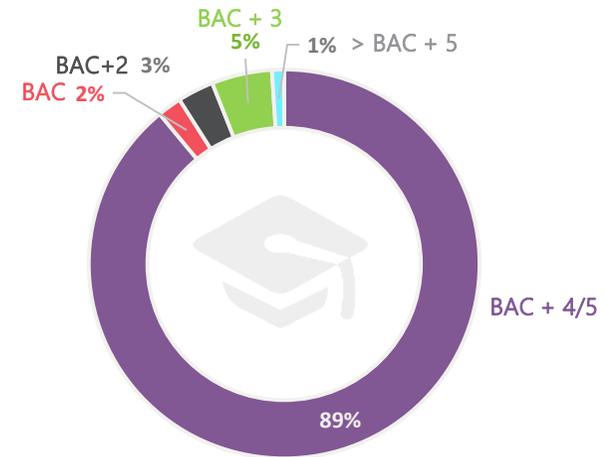
Origine des formations demandées dans les annonces d'emploi

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Décembre 2018



Répartition des offres par niveau d'études recherché

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Décembre 2018



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





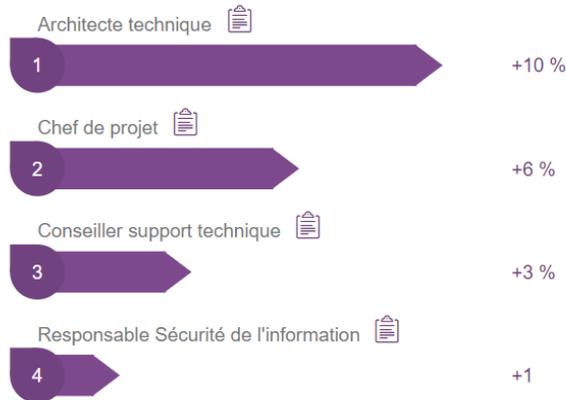
BESOINS DES ENTREPRISES

Métiers en tension

Des besoins de recrutement importants sur des postes commerciaux

Top 5 des métiers émergents* sur le numérique

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Décembre 2018



Source observatoire dynamique OPIIEC, Décembre 2018

Pour des données en ligne actualisées en continu, rendez-vous sur le site de l'observatoire des métiers de l'OPIIEC où cliquez ici



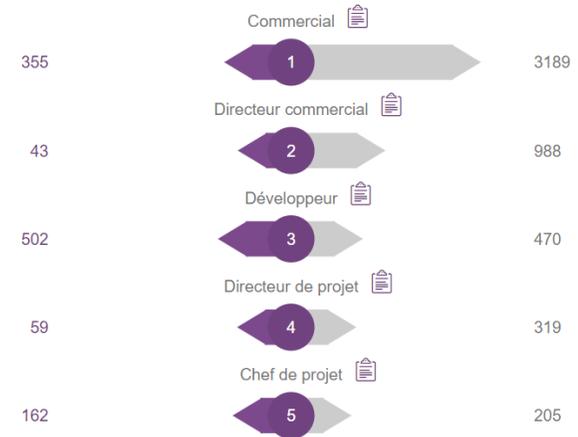
Métiers concurrentiels*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Décembre 2018

- 1 CHEF DE PRODUIT / SERVICES
- 2 CONSULTANT MÉTIER
- 3 ARCHITECTE LOGICIEL
- 4 ADMINISTRATEUR D'INFRASTRUCTURE

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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Décembre 2018



● BRANCHE
● HORS BRANCHE

Métiers en tension*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Décembre 2018

- 1 CHARGÉ DES MÉTHODES OUTILS ET QUALITÉ
- 2 RESPONSABLE SÉCURITÉ DE L'INFORMATION
- 3 CONSULTANT SYSTÈMES ET RÉSEAUX
- 4 ARCHITECTE TECHNIQUE

*cf glossaire en annexe





BESOIN DES ENTREPRISES

Compétences à développer

Les compétences techniques à développer prioritairement chez les salariés du secteur

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

Source sondage KYU Lab



Le développement informatique, le webmarketing 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 digitalisation croissante des secteurs et des usages
- Le besoin de développer cette compétence provient également des **difficultés de recrutement** sur ce métier, les entreprises forment alors leurs salariés à cette spécialité pour les faire évoluer vers ce poste
- 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 par les entreprises dans cette étude pour le numérique fait aussi ressortir le besoin de développer les compétences suivantes :

- Expertise sur les solutions cloud
- Gestion de projet
- Architecture
- Programmation
- Machine learning
- Ergonomie web
- Expérience utilisateur
- Cybersécurité
- Nouveaux langages de programmation





NUMÉRIQUE

2. OFFRE DE FORMATION INITIALE, CONTINUE & PROFILS DES DEMANDEURS D'EMPLOI DISPONIBLES

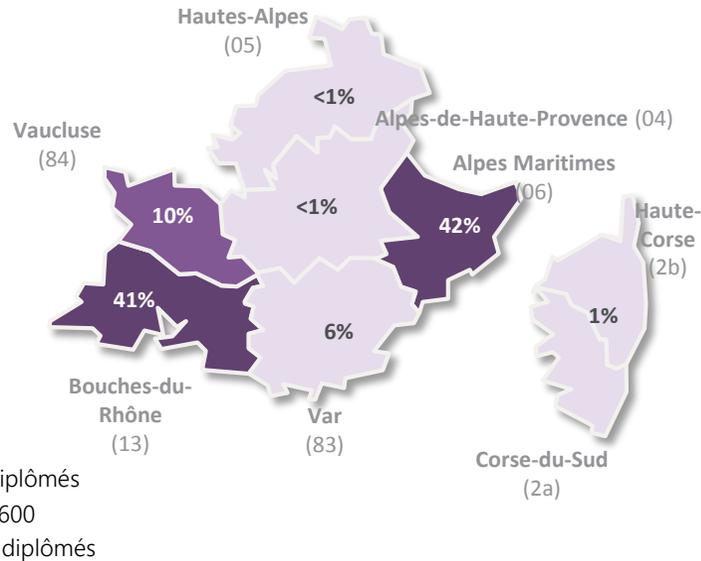




Nombre de diplômés* par département

(Niveau bac +2 et au-delà)

Source Ministère Enseignement Supérieur, 2016



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

Source Ministère Enseignement Supérieur, 2014



Dont :

- Grands Etablissements
- Instituts et Ecole extérieures aux Universités
- Universités



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

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

- **Les diplômés délivrés en PACA et Corse** pouvant mener au secteur du **numérique** de la branche sont **répartis de façon très inégale selon les départements** : 83% des effectifs régionaux sont concentrés dans deux départements : les Bouches-du-Rhône et les Alpes Maritimes. Cela est toutefois cohérent avec la répartition des effectifs numériques dans la région
- **Seulement 15% des diplômés en informatique** sont des **femmes**

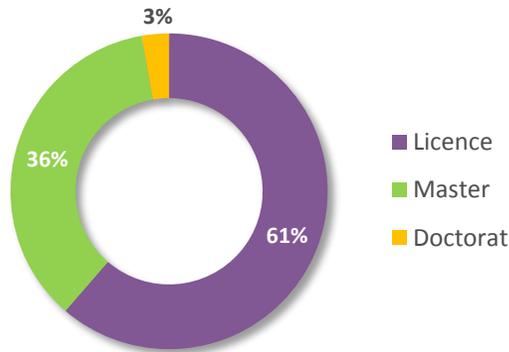




Un total de 200 jeunes diplômés pouvant intégrer une entreprise du secteur numérique et des effectifs de diplômés en légère décroissance depuis plusieurs années

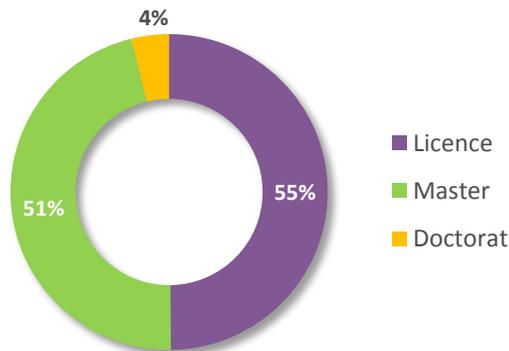
Répartition des effectifs formés au numérique en 2016 par niveau d'étude

Source Ministère Enseignement Supérieur



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

Source Ministère Enseignement Supérieur



Entre 2012 et 2016, les effectifs formés en région pour le numérique ont diminué de 10%, passant de 1 644 à 1 484

- Entre 2012 et 2016, le nombre annuel de diplômés bac+5 a été diminué de 30%, passant de 762 à 533, tandis que les bac+3 (pro et généraux) sont en croissance (+ 11% sur la période, passant de 820 à 920 diplômés)

La croissance économique du secteur du numérique dans la région devrait se traduire par 1 300 emplois nets créés par an entre 2018 et 2023

- Or, 89% des personnes recherchées dans le numérique le sont à Bac+5 (Source Observatoire Dynamique OPIIEC, Décembre 2018), ce qui représenterait donc 1 200 personnes par an environ recherchées par les entreprises du secteur du numérique de la Branche à ce niveau
- En 2016, 533 personnes formées au numérique dans la région avaient un niveau bac+5 (Source MENESR). Selon l'INSEE (Recensement de la population, 2012), 1/3 des diplômés ou étudiants du supérieur nés en Paca part vivre dans une autre région métropolitaine (l'Île-de-France est leur destination principale). Ces départs ne sont malheureusement pas compensés par des arrivées. Il reste donc environ 400 diplômés en Sud PACA et Corse (Source INSEE)
- Sachant que 55% des salariés sur des métiers du numérique travaillent dans des entreprises de la Branche, environ 200 personnes formées devraient effectivement intégrer une entreprise du secteur numérique



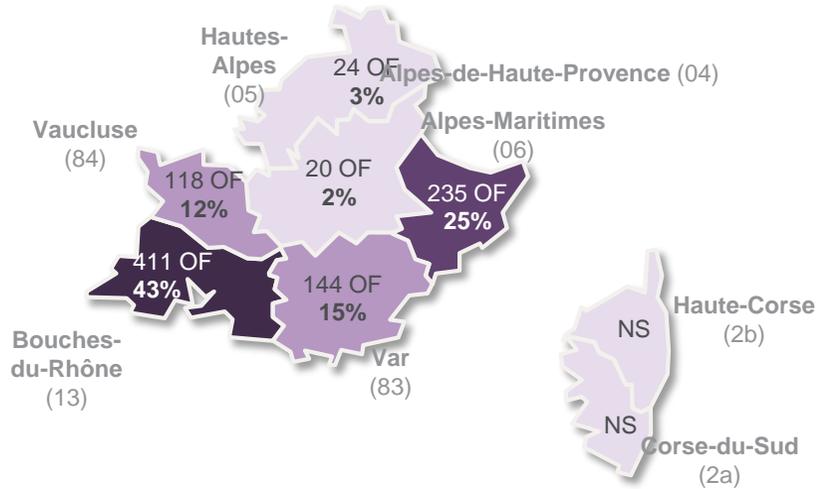


FORMATION CONTINUE

83% de l'offre de formation continue concentrée dans les départements du Sud de la région

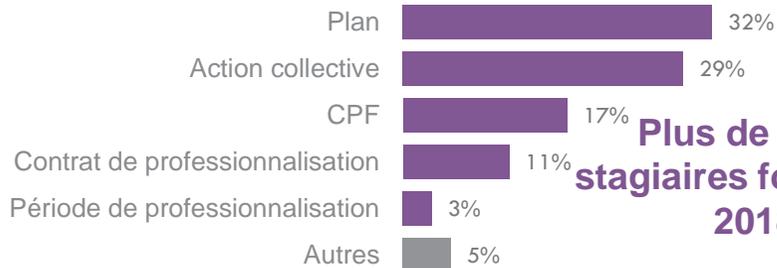
Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités pouvant mener aux métiers du numérique (spécialités déclarées)

Source Ministère du travail - Liste OF, 2017



Ventilation des formations financées par enveloppe

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



Plus de 4 400 stagiaires formés en 2018

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

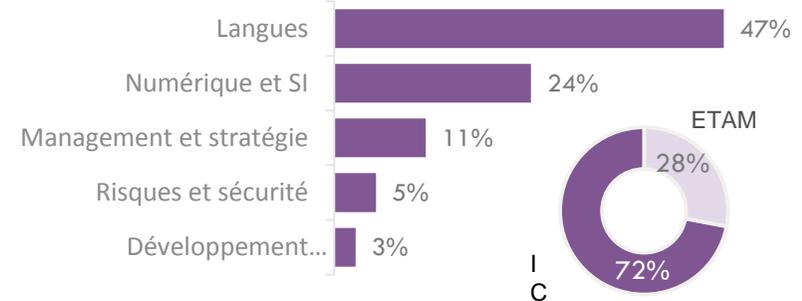
Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés du numérique selon le dispositif

2017/2018

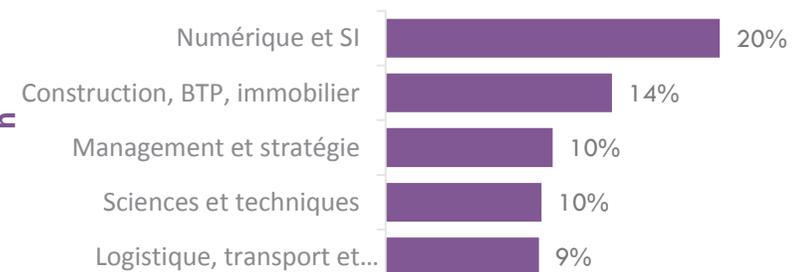
Plan & Action Collective



CPF



Contrats de professionnalisation



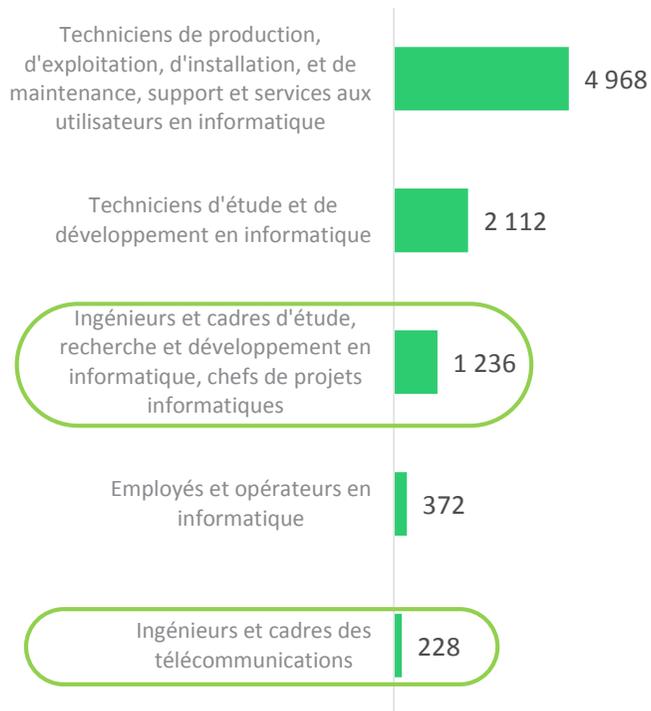


DEMANDEURS D'EMPLOI POTENTIELLEMENT ÉLIGIBLES

830 demandeurs d'emplois à priori éligibles aux
métiers du secteur nu numérique

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

Source Pôle Emploi, Emploi Store Septembre 2018



Le domaine « informatique et télécommunications » ne représente que 1,6% des demandeurs d'emploi en Sud PACA et Corse, soit 8 900 personnes en Novembre 2018

- **Deux métiers** correspondent à un niveau de **qualification bac +5** et sont donc à priori éligibles au recrutement dans le numérique au sein de la Branche dans la région : Ingénieurs et cadres d'études, R&D en informatique et Ingénieurs et cadres des télécommunications (soit environ 1 500 personnes)

Sur ces ~1 500 demandeurs d'emploi bac+5 éligibles, on peut émettre comme hypothèse que 55% intégreront effectivement le secteur du numérique*, soit environ 830 demandeurs

- On peut ajouter les métiers correspondant à des formations plutôt de niveau **bac +3** qui se rapprochent des profils précédents mais qui devront alors **bénéficier d'une formation supplémentaire** pour monter en qualification et postuler avec de meilleures chances au sein du secteur
- C'est par exemple le cas des **techniciens de production, d'exploitation en informatique** et des **techniciens d'étude et de développement en informatique, employés et opérateurs en informatique** qui pourront par la suite progresser vers des métiers de chef de projet, de cadres en informatique par exemple...

*55% des effectifs salariés du numérique travaillent dans des entreprises de la Branche (c'est le « taux d'internalisation » des métiers de la Branche en Sud PACA et Corse)



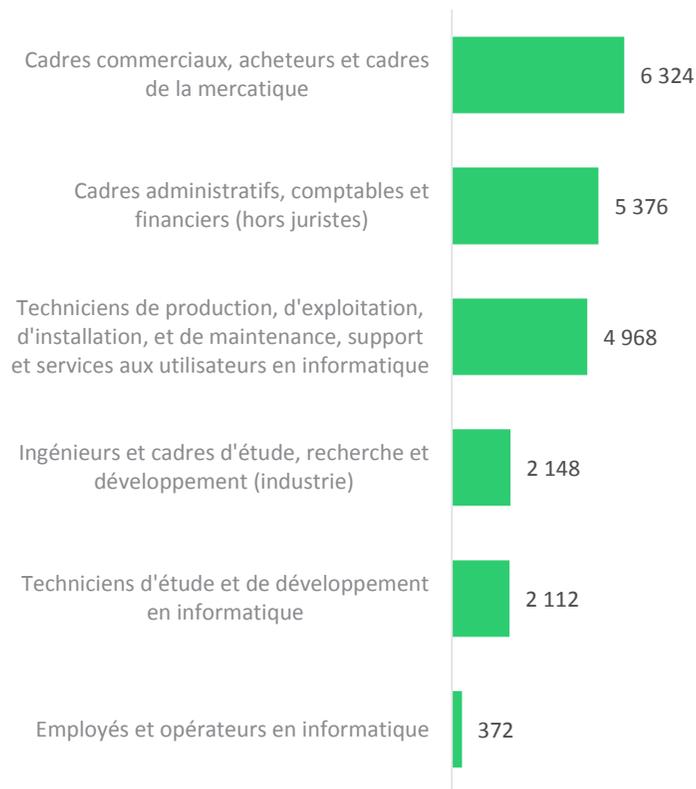


DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

21 300 demandeurs d'emploi* susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur Numérique de la Branche

21 300 demandeurs d'emploi* susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur Numérique de la Branche

Source Emploi Store octobre 2018



*données toutes catégories confondues

Les métiers de la liste ci-dessous présentent à priori des compétences proches des besoins des entreprises du secteur. Ils pourraient bénéficier de formations au numérique pour intégrer le secteur. Il est toutefois plus difficile d'estimer un nombre précis pour les profils à priori plus éloignés du secteur

Cadres commerciaux, financiers → **Data Analyst/ Scientist**

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

Techniciens de développement informatique → **Développeurs Web/Mobile**

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





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

RECRUTEMENTS A REALISER *(par an sur la période 2018-2023)*

1 300 créations nettes d'emplois



220 départs en retraite



Entre **1 400** et **1 600** emplois potentiels

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

200 personnes formées disponibles (bac +4/5)



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



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

- Le nombre de candidats disponibles par an à l'embauche pour le secteur du numérique dans la région s'élève environ à 1 000 (+/- 100), face à un besoin prévisionnel de 1 500 personnes environ (+/-100). **Le vivier de candidats est déficitaire sur un marché très tendu (0,7 candidat pour 1 poste)**

- Entre 2012 et 2016, les étudiants diplômés en région sur le numérique ont diminué de 10%, passant de 1 644 à 1 484**





SECTEUR DE L'INGENIERIE





1. BESOIN DES ENTREPRISES DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE DE LA BRANCHE





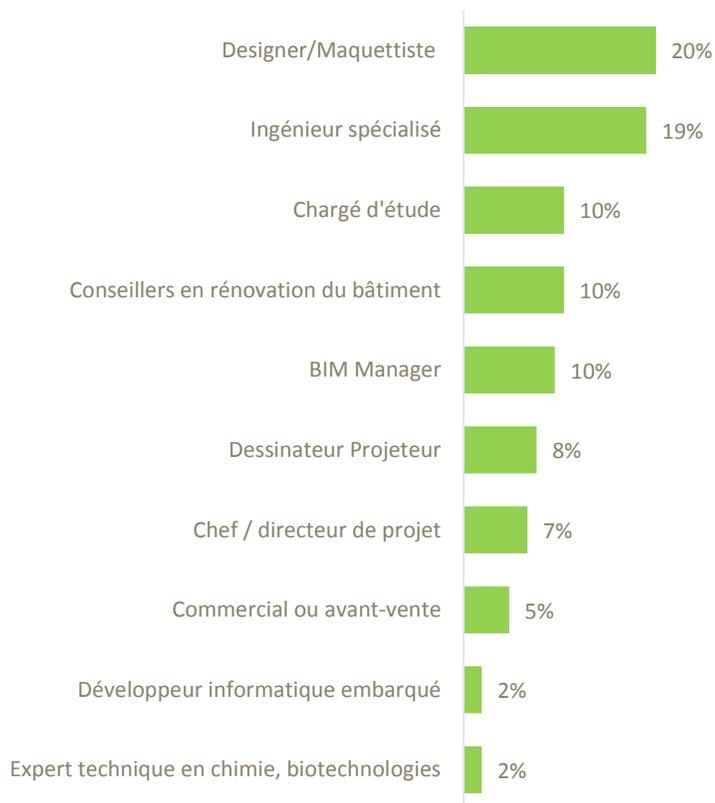
BESOIN DES ENTREPRISES

Créations de postes envisagées

Près de 1 000 postes à pourvoir dans les 5 prochaines années

Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Lecture : « 20% des projets de création de postes portent sur le métier de Designer/Maquettiste »

INGÉNIERIE

Le secteur de l'ingénierie en régions Sud PACA et Corse à horizon 2023 :



700
créations nettes
d'emplois/an

200

Départs en retrait à
remplacer

Métiers prévoyant le plus de créations de
postes:

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

Designer/Maquettiste et ingénieur spécialisé : deux métiers pour lesquelles les entreprises répondantes prévoient le plus de créations de postes dans les deux années à venir

- Le poste de **BIM Manager** ressort peu parmi les projets de création de postes. Cela peut s'expliquer par le fait que l'arrivée du BIM se traduit plutôt par le développement de nouvelles **compétences** plutôt que d'un nouveau **métier**
- En miroir des créations de postes de chefs de projet (bien que faible) la compétence en **management d'équipe** ressort comme **priorité de formation** pour faire évoluer des collaborateurs vers des postes à responsabilité





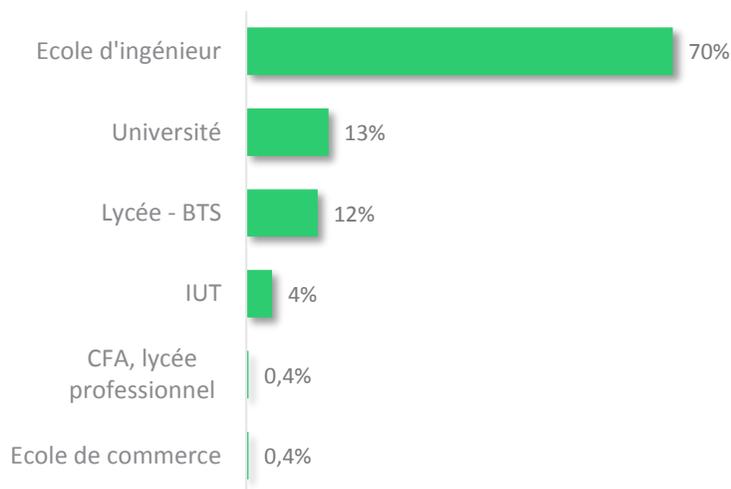
FORMATION INITIALE

Profils demandés par les entreprises

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

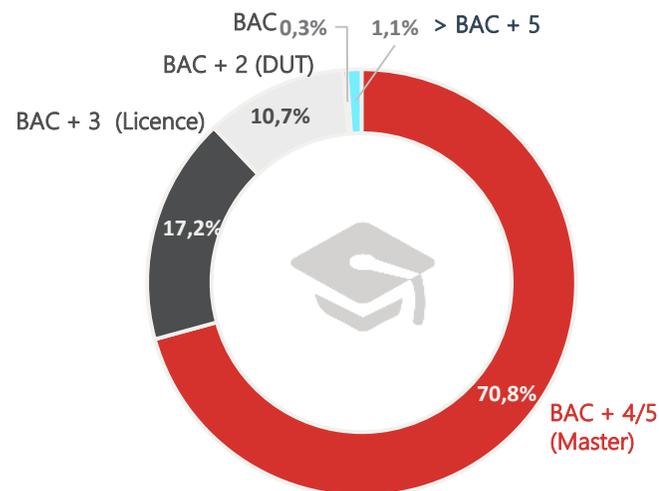
Niveaux de formation demandée dans les annonces d'emploi

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Novembre 2018



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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Novembre 2018



- **La croissance du secteur va engendrer un besoin de 700 emplois nets/an dans la région** entre 2018 et 2023. A titre indicatif, la 2e région de France Auvergne-Rhône-Alpes, prévoit 500 créations nettes d'emplois/an dans le secteur entre 2016 et 2020
- Concernant le **niveau de formation demandé à l'embauche**, ce sont les demandes en profils **Ecole d'ingénieur** qui dominent largement, comme pour le secteur du numérique
- Le **niveau de qualification demandé** est également légèrement plus favorable aux Bac+3 et Bac+2 que dans le secteur du numérique, mais là encore **les Bac+4/5 constituent l'écrasante majorité des profils recherchés** (près de 71% pour l'ingénierie et 89% pour le numérique)





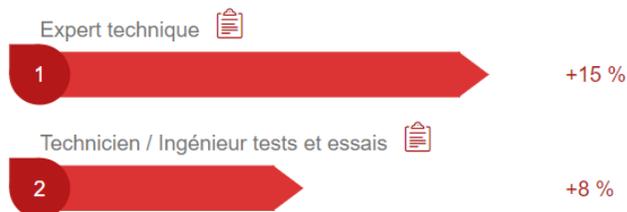
BESOIN DES ENTREPRISES

Métiers en tension

Techniciens méthodes et ingénieurs spécialisés, métiers connaissant une forte tension au recrutement

Principaux métiers émergents* sur l'ingénierie

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Décembre 2018



Source observatoire dynamique OPIIEC, Décembre 2018

Pour des données en ligne actualisées en continu, rendez-vous sur le site de l'observatoire des métiers de l'OPIIEC où cliquez ici



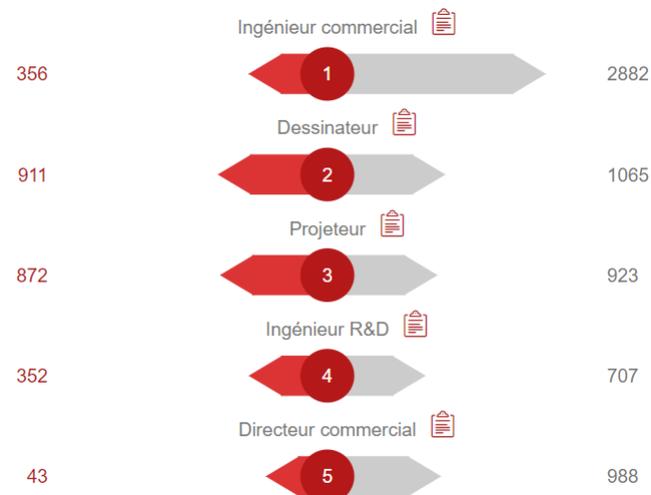
Métiers concurrentiels*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Décembre 2018

- 1 CHEF DE PROJET
- 2 RESPONSABLE DE DOMAINE TECHNIQUE
- 3 CONDUCTEUR DE TRAVAUX
- 4 ECONOMISTE DE LA CONSTRUCTION
- 5 INSPECTEUR

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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Décembre 2018



Métiers en tension*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Décembre 2018

- 1 TECHNICIEN MÉTHODES
- 2 RESPONSABLE MÉTHODES ET INDUSTRIALISATION
- 3 COORDONNATEUR SPS
- 4 INGÉNIEUR R&D
- 5 DESSINATEUR

*cf glossaire en annexe





BESOIN DES ENTREPRISES

Compétences à développer

Priorité aux compétences transverses

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

Source sondage KYU Lab



Les compétences transversales suivi par l'expertise technique et le numérique, apparaissent comme prioritaires dans la formation des salariés pour les entreprises du secteur

- Le **management de projets et le management d'équipe** sont des besoins de plus en plus prégnants : équipes distantes, collaboration dans les process bim, équipes de techniciens à encadrer, projets d'ampleur internationale...
- 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 (CAO, DAO, BIM...)

L'analyse des différents relais de croissance identifiés dans cette étude pour l'ingénierie fait aussi ressortir le besoin de développer les compétences/spécialités suivantes :

- Chaudronnerie
- Soudage
- Propulsion nucléaire
- Neutronique
- Génie atomique
- Thermo-hydraulique
- Télésurveillance de réseau
- Énergies et développement durable
- Génie électrique et transports





INGÉNIERIE

2. OFFRE DE FORMATION INITIALE, CONTINUE & PROFILS DES DEMANDEURS D'EMPLOI DISPONIBLES





FORMATION INITIALE

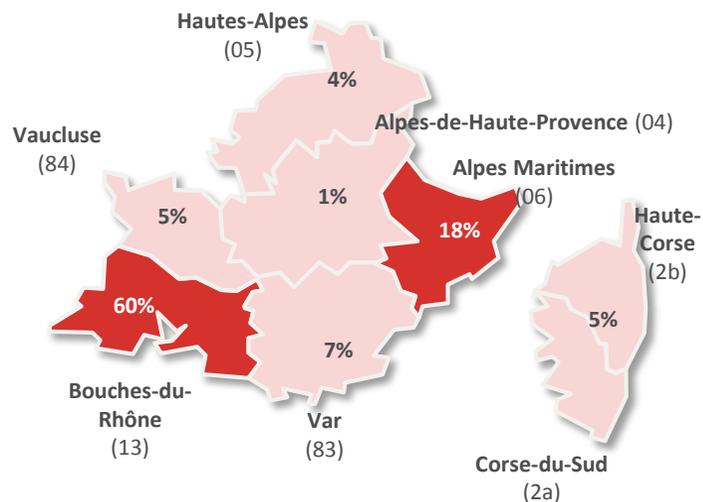
Répartition géographique des diplômés

Les Bouches-du Rhône et les Alpes Maritimes concentrent près de 80% des diplômés pouvant potentiellement s'orienter vers le secteur

Nombre de diplômés délivrés* par département

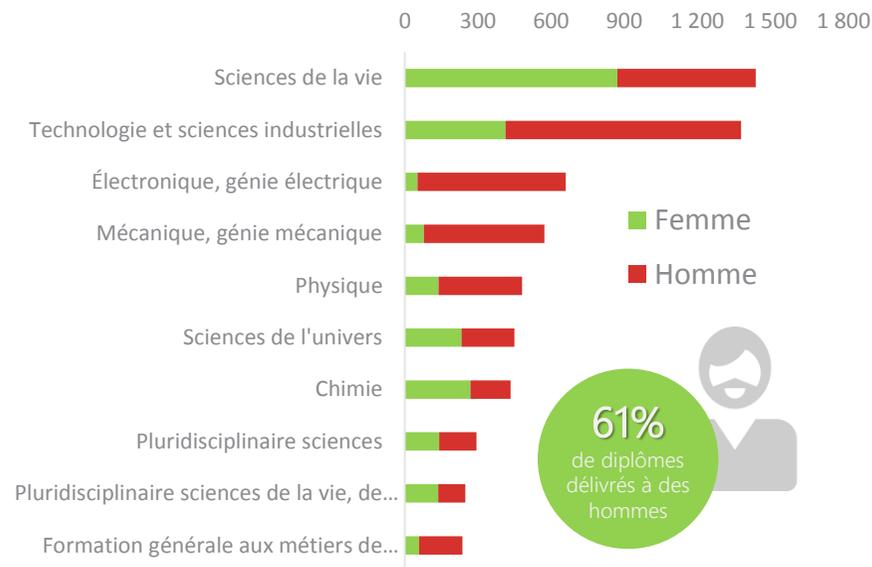
(Niveau bac +2 et au-delà)

Source Ministère de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 2016



Nombre de diplômes délivrés* relatifs aux métiers de l'ingénierie

Source Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 2016



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

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

- Plus de la moitié des diplômes délivrés menant potentiellement au secteur de l'ingénierie proviennent de trois disciplines suivantes : technologies et sciences industrielles, sciences de la vie et génie électrique
- Le taux de féminisation des diplômés est de 39% tandis qu'il est de 30% dans le secteur de l'ingénierie. La question de l'attractivité des métiers du secteur pour les femmes doit être posée





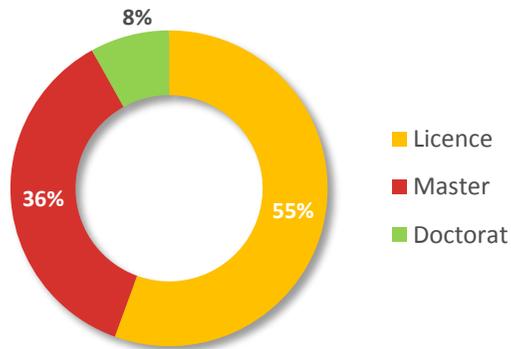
FORMATION INITIALE

Répartition des diplômés par niveau d'étude

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

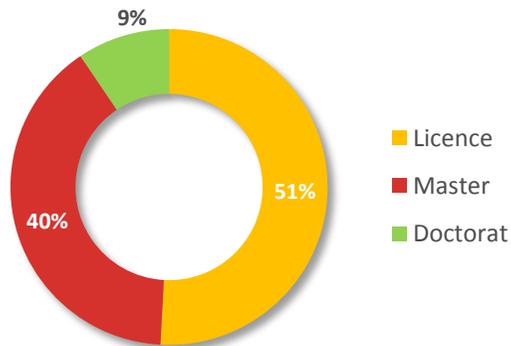
Répartition des effectifs formés à l'ingénierie en 2016

Source Ministère Enseignement Supérieur



Répartition des effectifs formés à l'ingénierie en 2012

Source Ministère Enseignement Supérieur



Les effectifs formés ont baissé en moyenne de 1% par an en PACA et Corse entre 2012 et 2016 (-4% sur l'ensemble de la période)

- Si les **bac+3** sont un peu plus nombreux en 2016 qu'en 2012 (passant de 3 441 diplômés à 3 560 en 2016), la répartition des diplômés par niveau d'étude reste relativement stable
- Les **niveaux licence** représentent plus de la moitié des diplômés de l'enseignement supérieur et les **niveaux master** autour des 40%. Ce sont eux qui sont les plus recherchés par la branche (à hauteur de 71%)
- **Pourtant, la part des bac+5 baisse de 12% sur la période (passant de 2685 à 2361 diplômés)**
- Tous niveaux d'études confondus (Licence/Master/Doctorat), les **grandes écoles** dans la région formant aux métiers d'ingénieur **perdent 20% de diplômés sur la période. Les universités en perdent 4%** et les instituts et autres écoles perdent 1% de diplômés

La croissance économique du secteur de l'ingénierie (+4% /an entre 2016 et 2023) devrait se traduire par la création de 700 créations nettes d'emplois par an entre 2018 et 2023 (cf. projection de croissance KYU Lab)

- 7 candidats recherchés sur 10 dans le secteur ingénierie de la branche le sont à Bac+5 (source Observatoire Dynamique OPIIEC) **soit près de 500 personnes /an**
- En 2016, 2 361 personnes formées aux métiers de l'ingénierie dans la région avaient un niveau bac+5. Selon l'INSEE, près d'1/3 des effectifs formés quittent la région après le diplôme. Ces départs ne sont malheureusement pas compensés par des arrivées. **Il reste donc près de 1 600 diplômés aux métiers de l'ingénierie pouvant potentiellement s'orienter vers le secteur**
- Sachant que 31% des salariés sur des métiers de l'ingénierie travaillent dans des entreprises de la Branche en Sud PACA et Corse, environ **500 personnes formées en Bac+5 peuvent effectivement intégrer une entreprise du secteur de l'ingénierie**





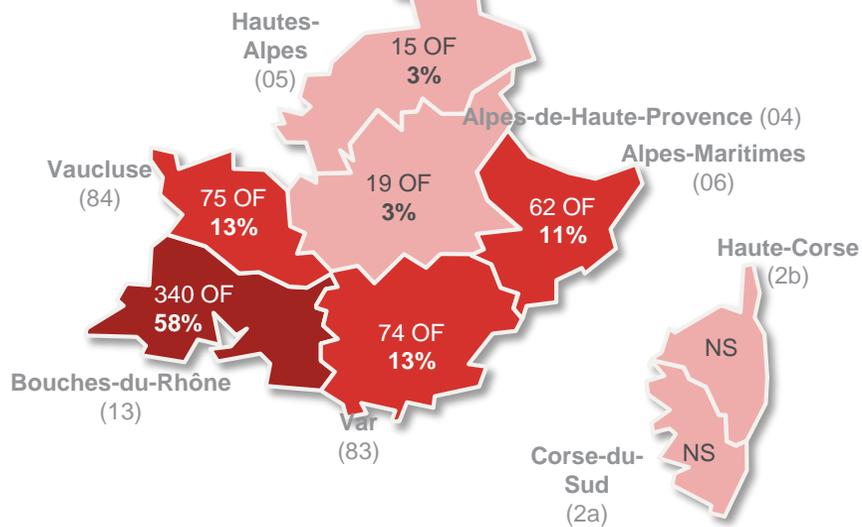
FORMATION CONTINUE

Offre et consommation

Plus de 90% de l'offre de formation concentrée dans la moitié sud de la région

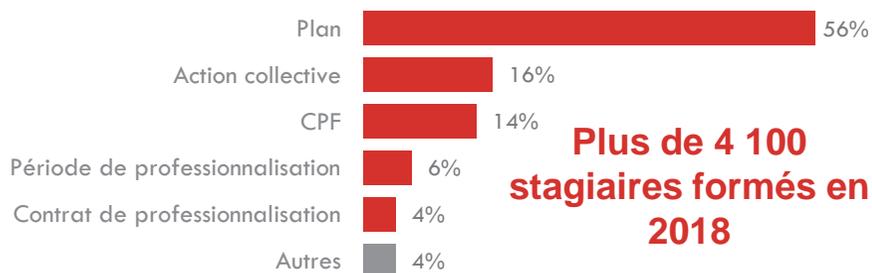
Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités menant aux métiers de l'ingénierie (spécialités déclarées)

Source Ministère de l'Éducation Nationale - Liste OF



Ventilation des formations financées par enveloppe

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



Plus de 4 100 stagiaires formés en 2018

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

Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de l'ingénierie selon le dispositif - Source Fafiec, 2017/2018

Plan & Action Collective



CPF



Contrats de professionnalisation





DEMANDEURS D'EMPLOI POTENTIELLEMENT ÉLIGIBLES

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

Répartition des 49 300 demandeurs d'emploi* - FAP Bâtiment, Travaux Publics

Source Emploi Store Novembre 2018



La famille professionnelle « Bâtiment, Travaux Publics » représente 9% des demandeurs d'emploi (49 300 demandeurs emplois sur un total de près de 570 000 demandeurs d'emploi en catégories ABC inscrits en Novembre 2018 à Pôle-Emploi en Sud PACA et en Corse)

Le métier d'ingénieur du bâtiment est à priori éligible aux métiers de l'ingénierie de construction dans la Branche. Il représente un potentiel de recrutements d'environ 2 900 demandeurs d'emploi en 2018.

Sur ces 2 900 demandeurs d'emploi pouvant être à priori intégrés à la Branche, on fait l'hypothèse que 31%* d'entre eux intègrent la Branche, soit environ 900 demandeurs pouvant se diriger vers le secteur de l'ingénierie

On pourrait compléter cette cohorte avec des demandeurs d'emploi aux métiers correspondant à des formations plutôt bac + 2 ou bac +3, tels que les dessinateurs en BTP par exemple. Toutefois ces derniers devront alors probablement bénéficier d'une formation supplémentaire pour intégrer la Branche

*31% des salariés des métiers de l'ingénierie exercent dans des entreprises de la Branche (source DADS 2014 et traitement KYU Lab)



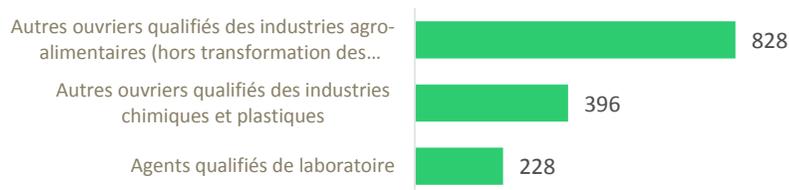


DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

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

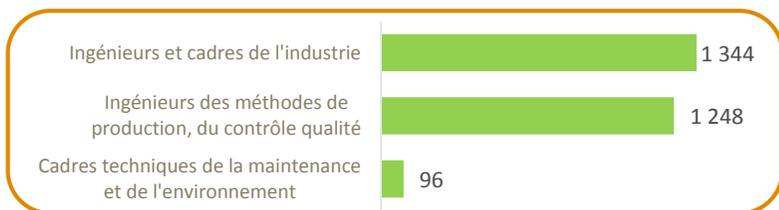
Répartition des demandeurs d'emploi* FAP « Industries de process »

Source Emploi Store Novembre 2018



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

Source Emploi Store Novembre 2018



Les familles professionnelles « Industries de process » et « Ingénieurs et cadres de l'industrie » représentent chacune 3% des demandeurs d'emploi soit respectivement 1 450 et 2 700 personnes

- Parmi elles, 3 métiers sont à priori éligibles au secteur de l'ingénierie de process de la Branche (profils bac +5). Ils représentent **un bassin de 2 700 demandeurs d'emploi**.

Sur ces 2 700 demandeurs d'emploi pouvant être à priori intégrés à la Branche, 31%* pourraient choisir de venir travailler dans la branche, soit environ 840 demandeurs qui se dirigeront probablement vers l'ingénierie de process ou le conseil en technologies

- Pour l'ingénierie, on peut ajouter que les profils de **techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation** correspondant plutôt à une formation bac + 2 ou bac +3 se rapprochent des métiers du secteur et **pourraient bénéficier d'une formation supplémentaire pour élever leur niveau de qualification et intégrer le secteur de l'ingénierie au besoin**

Certains cadres techniques maintenance et environnement sont également susceptibles de bénéficier de formations permettant d'intégrer la Branche. Il est toutefois plus difficile d'estimer un nombre précis pour ces profils

Cadres techniques maintenance et envir.



Ingénieur spécialisé

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

*31% des salariés des métiers de l'ingénierie travaillent dans des entreprises de la Branche (source DADS 2014 et traitement KYU Lab)





L'ingénierie connaît une forte tension au recrutement avec 1,5 candidat pour 1 poste

RECRUTEMENTS A REALISER (par an sur la période 2018-2023)

700 créations nettes d'emplois



200 départs en retraite



Entre **800** et **1 000** emplois potentiels

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

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



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



Entre **1 300** et **1 500** candidats potentiels

• Environ **1 400 candidats/an** seront disponibles pour intégrer le secteur ingénierie de la Branche entre 2018 et 2020, tandis que le besoin régional s'élève à environ **900 candidats/an**, soit **1 poste pour 1,5 candidats**.

- Si globalement le secteur ne fait pas apparaître de déficit au recrutement, le marché est tendu. En outre, certains domaines spécifiques (génie nucléaire, télésurveillance de réseau, écologie et biodiversité, énergies renouvelables...) éprouvent des difficultés à recruter des profils adaptés en Sud PACA et en Corse





ETUDES ET
CONSEIL



SECTEUR DU CONSEIL





ETUDES ET
CONSEIL

1. BESOIN DES ENTREPRISES DU SECTEUR DU CONSEIL ET DES ÉTUDES DE LA BRANCHE





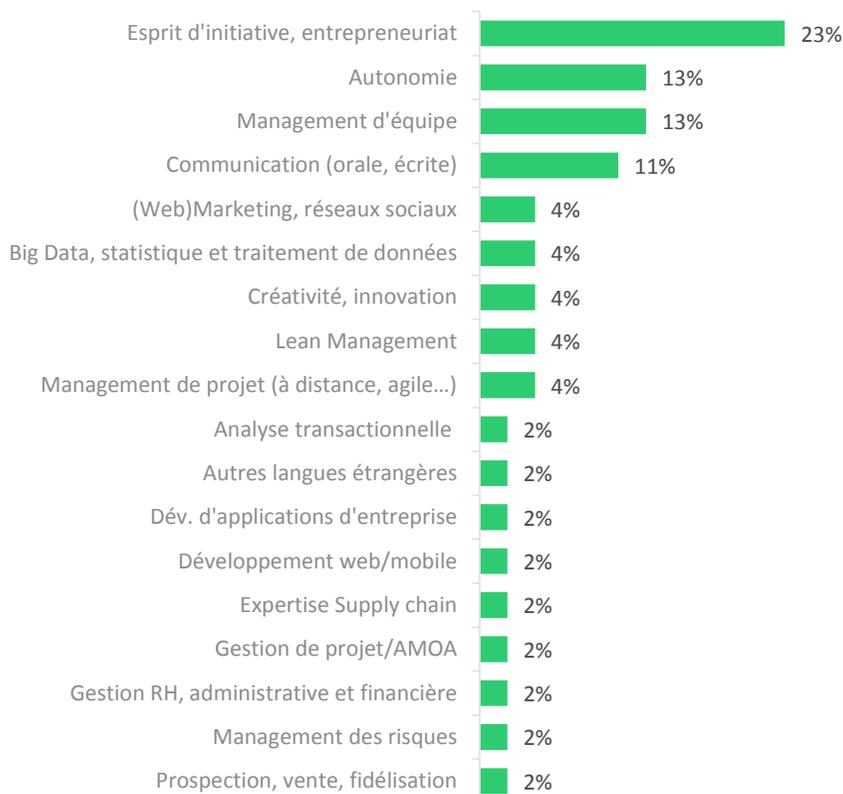
BESOIN DES ENTREPRISES

Créations de postes et priorités de formation

Près de 400 emplois à pourvoir dans les 5 ans

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

Source sondage KYU Lab



Etudes et conseil

Le secteur des études et du conseil à horizon 2023 :

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

 **60**
Départs en retraite à
remplacer

Métiers prévoyant le plus de créations de postes :

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

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 :

- 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 **Big Data** (4%) illustrent le **double défi** des acteurs du conseil : **accompagner la transition numérique** et **s'approprier les outils numériques** pour leur propre usage



Les métiers du secteur présentent globalement sur la région une faible tension au recrutement. L'indice de tension moyen est par exemple deux fois inférieur à l'indice de tension du numérique. Le choix a donc été fait de ne pas présenter de métiers en tension pour le conseil et les études.





FORMATION INITIALE

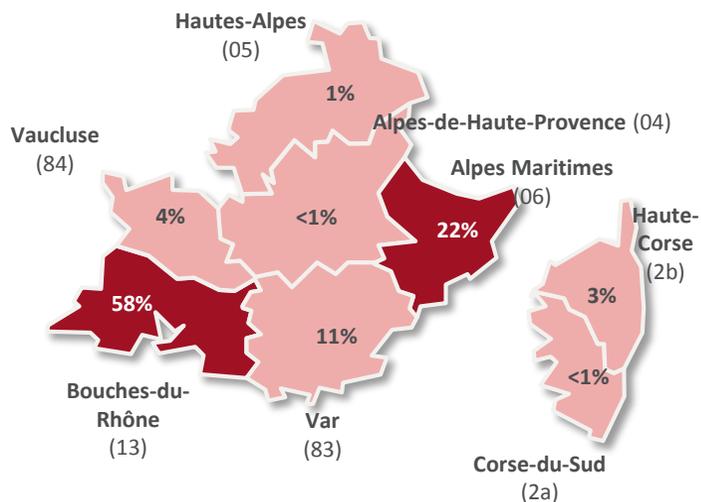
Répartition géographique des diplômés

Près de 15 400 étudiants diplômés pouvant potentiellement s'orienter vers le secteur du conseil de la branche

Nombre de diplômés* délivrés par département

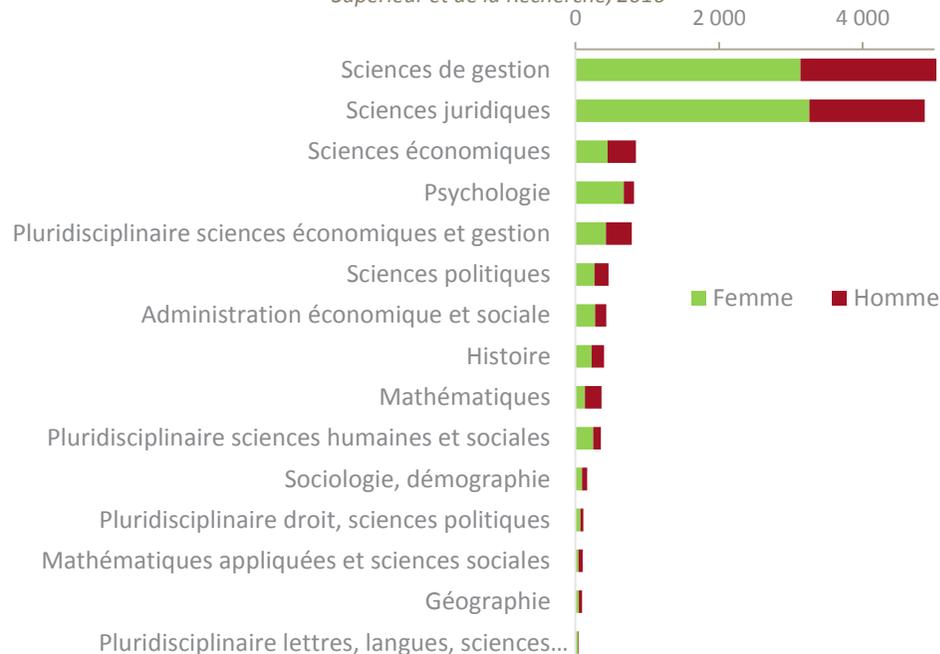
(Niveau bac +2 et au-delà)

Source Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 2016



Nombre de diplômes menant aux métiers de la Branche délivrés

Source Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 2016



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

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

- Les diplômes délivrés sont concentrés à hauteur de **80%** dans les **Bouches-du-Rhône** et les **Alpes Maritimes**
- **Près de 60% des diplômés délivrés** pouvant mener au secteur du conseil et des études sont relatifs aux **sciences de gestion** (36%) et aux sciences juridiques (32%)





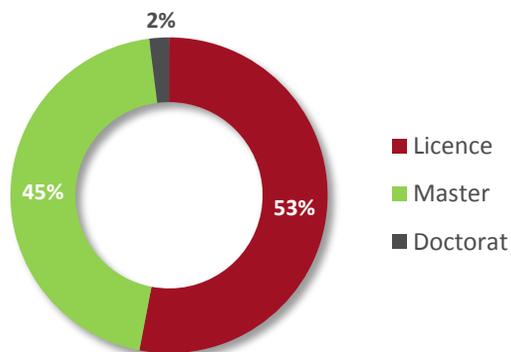
FORMATION INITIALE

Répartition des diplômés par niveau d'étude

500 diplômés pourraient intégrer une entreprise du secteur du conseil

Répartition des effectifs selon le niveau de formation en 2016

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

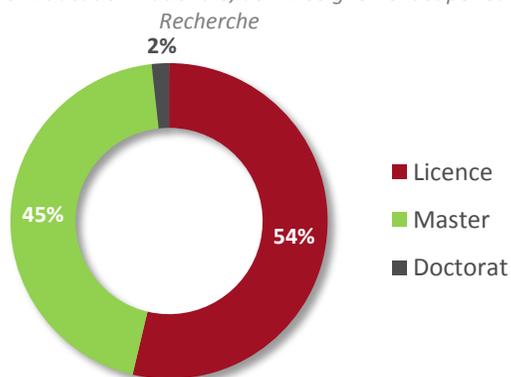


Entre 2012 et 2016, les effectifs en formation initiale en PACA et Corse ont baissé en moyenne de 1% par an

- La **répartition des diplômés** pouvant intégrer le secteur du conseil est **globalement stable** depuis 2012 : Les niveaux Licence représentent plus de la moitié des effectifs tandis que le niveau Master représente environ 45%
- En 2016, un peu plus de **15 300 diplômés de l'enseignement supérieur pouvant mener aux métiers de la branche ont été délivrés**
- Les **licences générales** constituent la plus importante des filières empruntées par les BAC+3. Bon nombre de ces derniers sont amenés à poursuivre en BAC+5

Répartition des effectifs selon le niveau de formation en 2012

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



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

- **77%*** des personnes recherchées dans le conseil et les études le sont à **Bac+5** (source Observatoire Dynamique OPIIEC) soit **230 personnes /an**
- En 2016, **6 850 personnes pouvant s'orienter** vers les métiers du conseil et des études dans la région avaient un **niveau bac +5**. Selon l'INSEE, près d'1/3 des effectifs formés quittent la région après le diplôme. Ces départs ne sont malheureusement pas compensés par des arrivées. **Il resterait donc près de 4 600 diplômés formés aux métiers du conseil et des études dans la région**
- Sachant qu'environ 11% des salariés sur des métiers du conseil travaillent dans des entreprises de la Branche, environ **500 personnes** formées vont effectivement **intégrer une entreprise du secteur du conseil**

*Données sur périmètre national car données sur la région PACA non représentatives





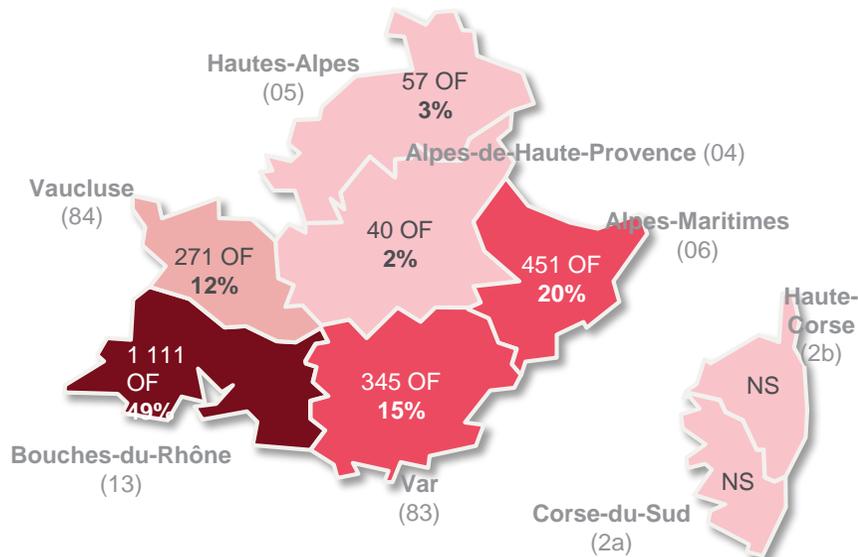
FORMATION CONTINUE

Offre et consommation

84% de l'offre concentrée sur les 3 départements du Sud de la région

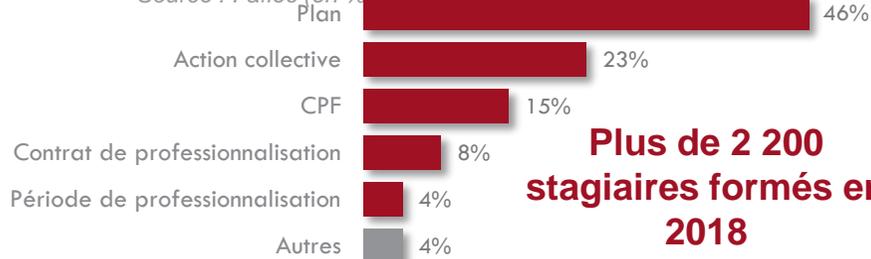
Cartographie des organismes délivrant des formations continues sur les spécialités menant aux métiers des études et du conseil (spécialités déclarées)

Source Ministère du travail - Liste OF



Ventilation des formations financées par enveloppe

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



Plus de 2 200 stagiaires formés en 2018

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

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

Source Fafiec, 2017/2018

Plan & Action Collective



CPF



Contrats de professionnalisation



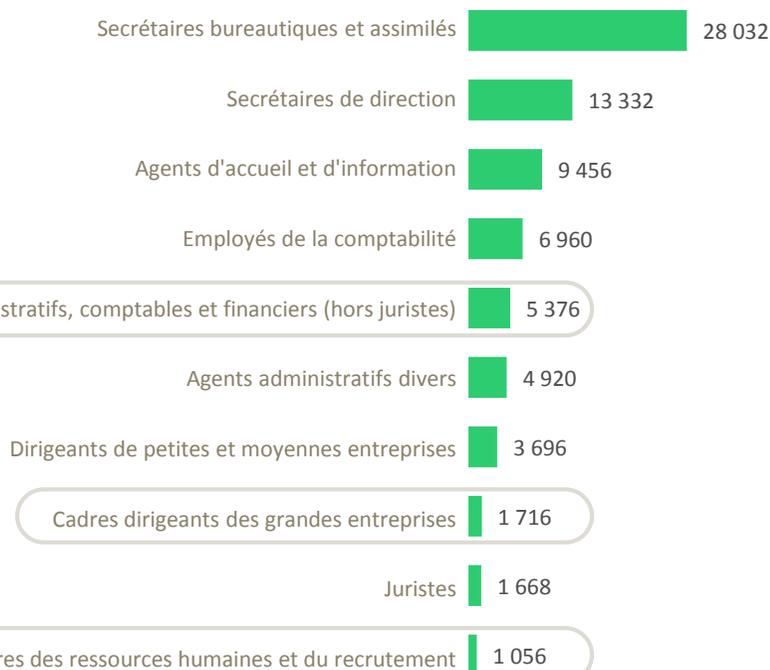


DEMANDEURS D'EMPLOI POTENTIELLEMENT ÉLIGIBLES

900 demandeurs d'emploi pourraient à priori se diriger vers le secteur du conseil et des études de la Branche

Répartition des demandeurs d'emploi* – FAP Gestion, administration des entreprises

Source Emploi Store Novembre 2018



La famille professionnelle « Gestion, administration des entreprises » représente 16% des demandeurs d'emploi, soit 76 200 personnes

- On peut noter que 3 métiers de la famille gestion, administration des entreprises sont à priori **éligibles aux métiers du conseil et des études** et correspondent à des **profils bac + 5**. Ils représentent au total 8 150 demandeurs d'emploi
- Toutefois, ces demandeurs représentent seulement des candidats **potentiels** pour le secteur. **Les compétences transversales et le niveau élevé d'étude de ces profils permettent un retour à l'emploi facilité ainsi qu'un large éventail de secteurs employeurs potentiels en dehors de celui du conseil**

Sur ces 8 150 demandeurs d'emploi pouvant être intégrés à la Branche, 11%* d'entre eux soit environ 900 demandeurs pourraient se diriger vers le secteur du conseil et des études

- Le métier de **juriste**, profil bac+5 ou plus, pourrait également être complémentaire aux métiers du secteur et serait dès lors susceptible d'intégrer la Branche

**11% des salariés exerçant des métiers du conseil et des études travaillent effectivement dans les entreprises de la Branche*



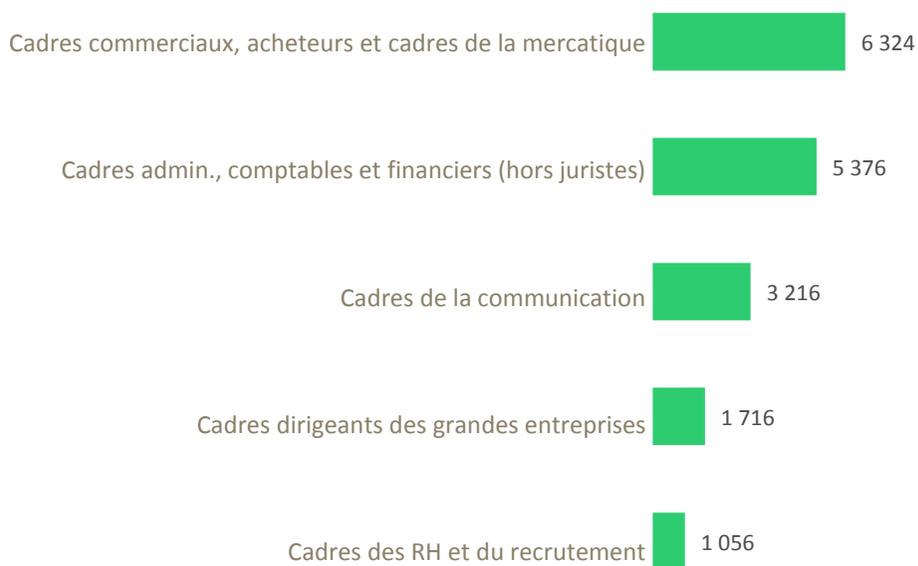


DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

Près de 19 900 demandeurs d'emploi pouvant bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur

Effectifs de demandeurs d'emploi* susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer les secteurs Conseil et études de la Branche

Source Emploi Store Novembre 2018



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

Commerciaux hors Branche → Chef de projet

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

Commerciaux hors Branche → Commerciaux Branche

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

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

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





SYNTHÈSE

Environ 1 400 profils potentiellement disponibles en régions Sud PACA et Corse pour le secteur

RECRUTEMENTS A REALISER (par an sur la période 2018-2023)

300 créations nettes d'emplois



60 départs en retraite



Entre **250** et **450** emplois potentiels

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

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



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

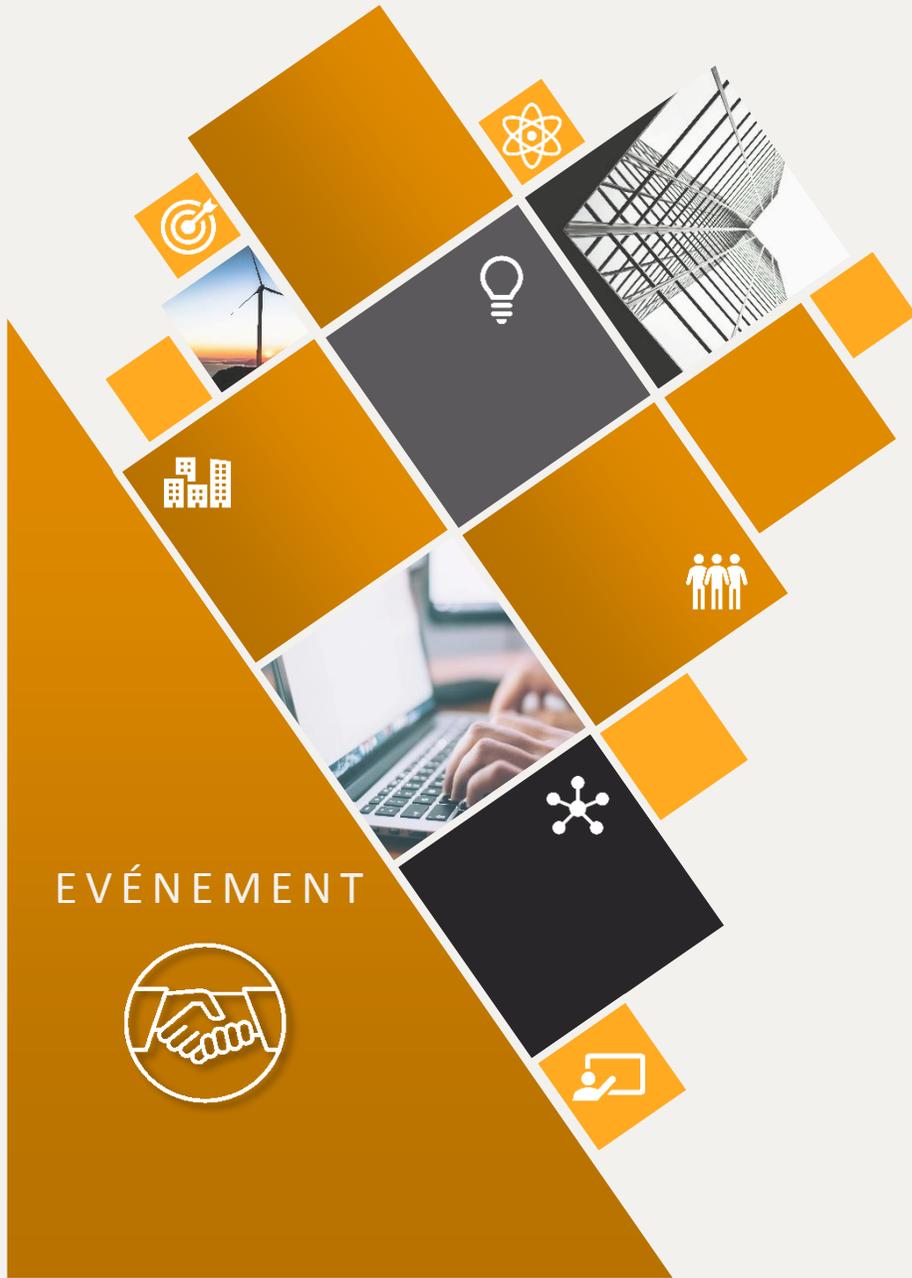


Entre **1 300** et **1 500** candidats potentiels

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

- Entre 2012 et 2016, les effectifs en formation initiale en PACA et Corse ont baissé en moyenne de 1% par an mais le vivier de candidats potentiel reste bien supérieur aux besoins des entreprises du secteur En Sud PACA et Corse (six fois supérieur)





SECTEUR DE L'ÉVÈNEMENT

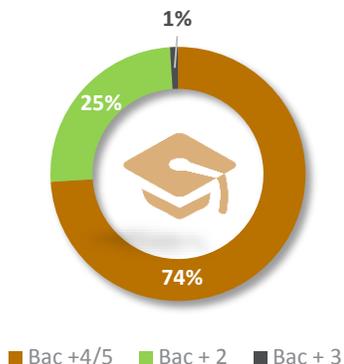




BESOINS EN RECRUTEMENT ET MAIN D'ŒUVRE DISPONIBLE

Le second vivier de demandeurs d'emploi le plus important après le secteur de l'ingénierie, malgré des besoins sectoriels les plus faibles de la Branche

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



Source observatoire dynamique OPIIEC, Septembre 2017

Pour des données en ligne actualisées en continu, rendez-vous sur le site de l'observatoire des métiers de l'OPIIEC où cliquez ici



La région représente **6%** des intentions de **recrutement** dans le secteur de l'événementiel de la Branche en France

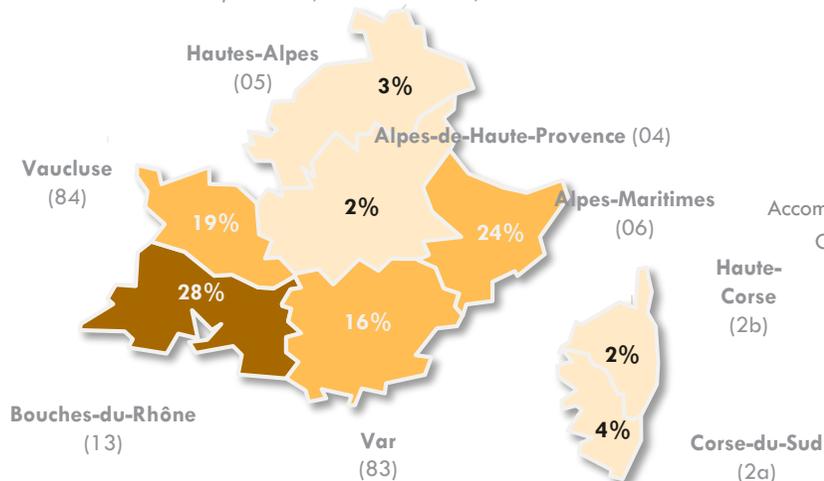


74% des offres d'emplois émises par les entreprises du secteur dans la région demandent un niveau d'étude **Bac+4/5**

Source Observatoire dynamique OPIIEC, Septembre 2017

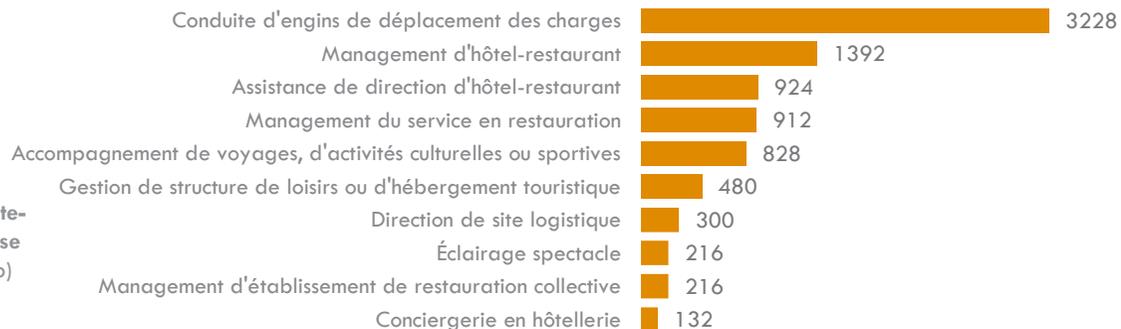
Répartition des demandeurs d'emplois potentiellement éligibles pour le secteur

Source : Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



Nombre de demandeurs d'emplois potentiellement éligibles par secteur Top 10

Source : Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



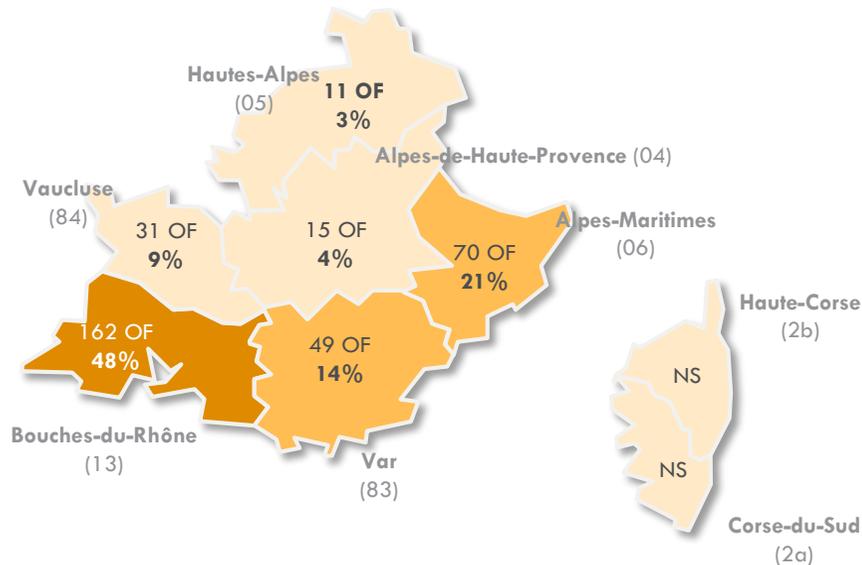
Sur plus de 550 000 demandeurs d'emplois (catégories A, B, C) recensés en PACA Corse en décembre 2016, près de 65 000 étaient recensés sur des métiers de la Branche, **8 676 dans l'événementiel.**





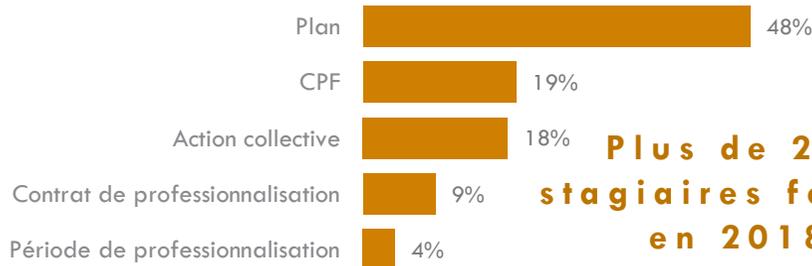
Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités menant aux métiers de l'évènement (spécialités déclarées)

Source Ministère du travail - Liste OF



Ventilation des formations financées par enveloppe

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



Plus de 200 stagiaires formés en 2018

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

Ventilation des consommations Plan et ACN dans les métiers de l'évènement

Source Fafiec





BRANCHE

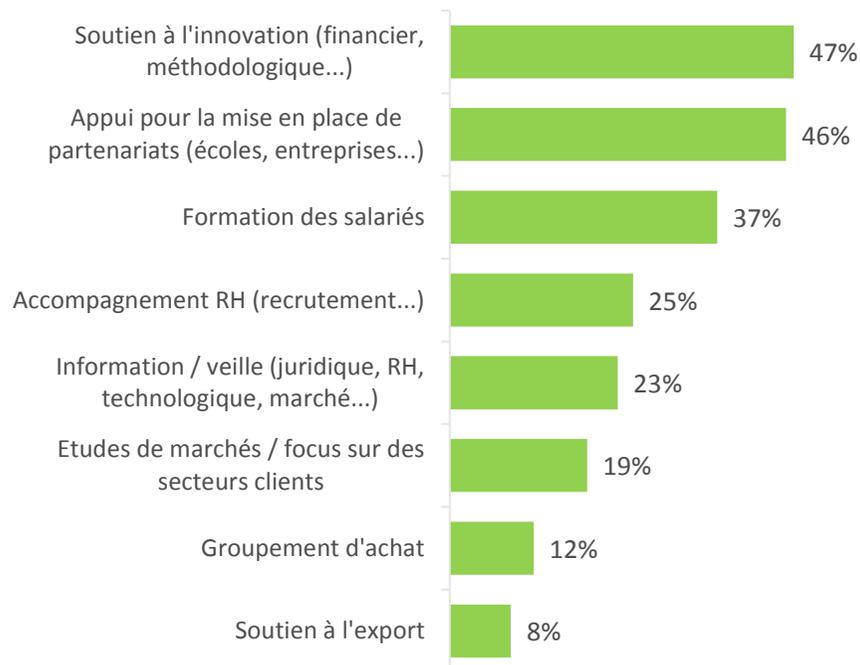


PRÉCONISATIONS



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

Source Sondage KYU Lab



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

- Si les **attentes** des entreprises de la Branche en matière d'accompagnement sont **plurielles**, le **besoin de soutien à l'innovation** revient le plus souvent (soutien financier, méthodologique au développement de l'activité..)
- Les entreprises sollicitent également des **appuis pour la mise en place de partenariats** (écoles, entreprises) dans un objectif **dynamiser leur politique de recrutement**
- Les besoins concernant la **formation des salariés** (dont les modalités de délivrance constituent un enjeu supplémentaire : Mooc, présentiel..) apparaissent en 3^e position :
 - Les besoins en formation dans les secteurs comme le **numérique** se heurtent notamment à **l'obsolescence rapide de l'offre de formation continue** face aux **ruptures technologiques rapides et** inhérentes au secteur
 - Pour le secteur de **l'ingénierie**, la pauvreté de l'offre de formation sur des **thématiques spécifiques** ou liées aux **enjeux régionaux** (nucléaire avec ITER, télésurveillance de réseau ferrés, énergies durables avec l'éolien flottant à Fos-sur-mer...) oblige les entreprises à se tourner vers une offre localisée sur l'Île-de-France
 - 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**, d'**accompagnement RH** et d'**information/veille** constituent des enjeux secondaires mais toutefois récurrents

1

RECUEIL D'IDÉES AUPRÈS DES PARTIES PRENANTES

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

2

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

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 paritaire. D'autres demandes et idées ont été intégrées



INTRODUCTION: Une première réunion dans les mois suivant la publication de l'étude, rassemblant l'ensemble des acteurs susceptibles de participer au processus décisionnel concernant le déploiement d'une ou de plusieurs actions peut-être une première étape intéressante.



1

DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

- Assurer une formation des conseillers d'orientation par l'intermédiaire du rectorat sur les besoins des entreprises de la Branche
- Assurer la coordination des nombreuses initiatives locales, régionales et nationales déjà existantes pour promouvoir les métiers de la Branche



2

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

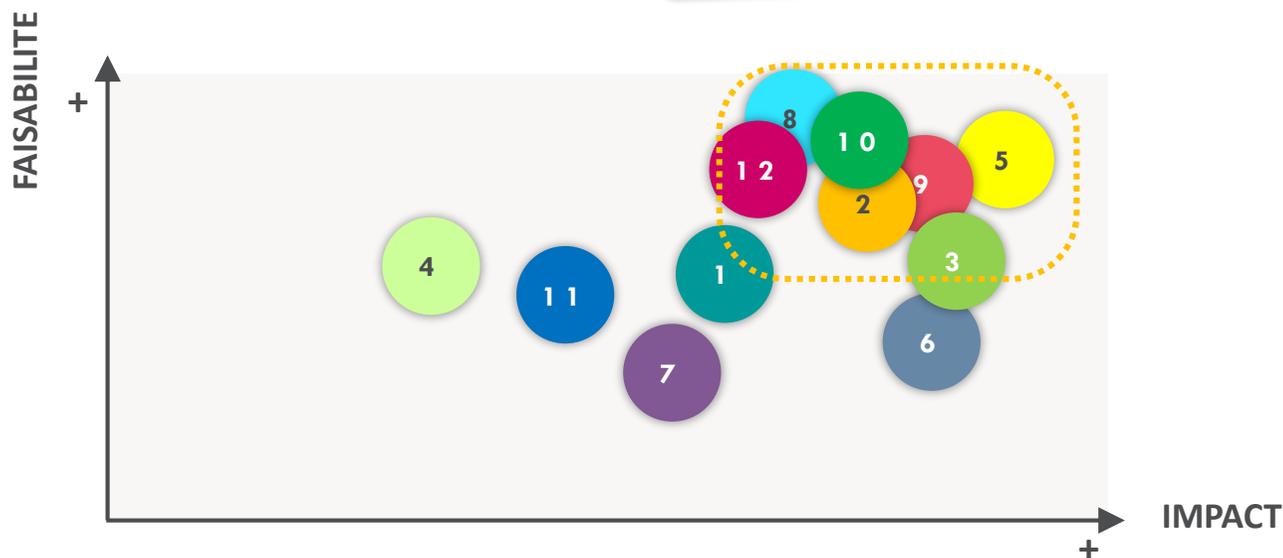
- Proposer un cursus complet de montée en compétences professionnalisant pour amener des personnes d'un niveau IV au niveau II ou I (demandeurs d'emploi, jeunes en décrochage...)
- Renforcer la promotion de l'alternance auprès des jeunes pour développer les parcours professionnalisants



3

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS PROBLÉMATIQUES ORGANISATIONNELLES

- Mettre en place une offre de diagnostic organisationnel pour les entreprises de la Branche
- Mettre à disposition des entreprises de grands indicateurs RH (taux de turn-over, difficultés de recrutement...)



PISTES D'ACTION :

- 1 Mettre en place des ateliers de codage ludiques à destination des collégiens pour sensibiliser aux métiers du numérique et à leur importance
- 2 Assurer une formation des conseillers d'orientation par l'intermédiaire du rectorat sur les besoins des entreprises de la Branche
- 3 Proposer un cursus complet de montée en compétences professionnalisant pour amener des personnes d'un niveau IV au niveau II ou I (demandeurs d'emploi, jeune en décrochage...)
- 4 Développer les liens entre l'entreprise et les publics de collège voire d'école primaire
- 5 Renforcer la promotion de l'alternance auprès des jeunes pour développer les parcours professionnalisant
- 6 Renforcer le volet professionnalisant des formations initiales (50% du temps de formation en entreprise, stages obligatoires...) y compris à l'université
- 7 Prendre en charge une partie du salaire des jeunes embauchés pour financer la formation en entreprise
- 8 Créer un club des RH d'entreprises de la région par secteur de la Branche
- 9 Assurer la coordination des nombreuses initiatives locales, régionales et nationales déjà existantes pour promouvoir les métiers de la Branche
- 10 Mettre en place une offre de diagnostic organisationnel et d'accompagnement pour les entreprises de la Branche
- 11 Favoriser le partage de bonnes pratiques entre les entreprises
- 12 Mettre à disposition des entreprises de grands indicateurs RH (taux de turnover, difficultés de recrutement...)

ENJEU 1 : DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

Collaborer avec le rectorat pour informer et former les conseillers d'orientation sur les besoins des entreprises de la Branche

CONSTAT

Le nombre de diplômés dans la région pouvant s'orienter vers les métiers du numérique et de l'ingénierie de la Branche en régions Sud PACA et en Corse ne permet pas de répondre aux besoins des entreprises de ces secteurs alors qu'ils constituent des opportunités d'emplois importantes dans les années à venir.

DÉPLOIEMENT

- 1 Coconstruire avec le rectorat un programme de sensibilisation des collégiens et lycéens (et en particulier des **publics féminins**) sur les métiers de la branche – La branche aurait la responsabilité de créer les contenus et d'identifier des intervenants (professionnels d'entreprises) et le rectorat assurerait le déploiement dans les établissements
- 2 Elaborer un kit de communication pédagogique permettant de donner une vue d'ensemble des enjeux actuels et à venir des secteurs de la Branche dans la région (*études, infographies, data visualisations, vidéos, ressources en ligne*)
- 3 Mettre ce kit à disposition des conseillers d'orientation par l'intermédiaire du rectorat, mais également des centres d'information et d'orientation des jeunes
- 4 Diffuser également ces contenus sur les réseaux sociaux (Facebook, Youtube...) et identifier les prescripteurs de normes ou « influenceurs » en ligne qui animent les communautés des publics collègue/lycée pour relayer l'information
- 5 Assurer des séances de présentation du kit de communication pour les conseillers d'orientation au niveau départemental ou par académie
- 6 Renouveler l'opération annuellement pour assurer la transmission d'information à chaque promotion d'élèves de collègue et de lycée



POINTS CLÉS

1. Identifier les prescripteurs de normes les plus à même de toucher largement les nouvelles générations et en particulier les publics féminins
2. Elaborer des contenus communicants innovants reprenant leurs codes
3. Communiquer sur les projets phares menés par des entreprises régionales de la Branche

FAISABILITÉ : - +

IMPACT : - +





ENJEU 1 : DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

Assurer la coordination des nombreuses initiatives locales, régionales et nationales déjà existantes pour promouvoir les métiers de la Branche

CONSTAT

De nombreux dispositifs permettant d'assurer la promotion des métiers de la branche (en particulier du numérique) sont déployés par une pluralité d'acteurs. Il en résulte une dilution des efforts et une confusion des messages. Une meilleure coordination pourrait rendre plus visibles ces actions et ainsi toucher un public plus large

DÉPLOIEMENT

- 1 Recenser l'ensemble des actions mises en place pour promouvoir les métiers des secteurs de la branche (émetteur, media, contenu, public cible, financeur...)
- 2 Mesurer l'efficacité et/ou l'atteinte des objectifs des différentes actions à travers un principe d'enquête par échantillonnage
- 3 Rencontrer les différents porteurs de ces initiatives pour mettre si possible en place des mutualisations de moyens afin de toucher des populations plus larges et mettre en cohérence les messages transmis
- 4 Organiser une rencontre annuelle de tous les acteurs impliqués dans la promotion des métiers de la branche afin de partager sur les résultats des actions passées et sur les actions à venir – *Assises régionales des métiers du numérique, de l'ingénierie et du conseil*



POINTS CLÉS

1. Identifier les dispositifs qui ont le mieux fonctionné auprès des entreprises de la Branche et qui répondent également à des enjeux locaux pour les régions Sud PACA et Corse
2. Communiquer abondamment sur l'existence de ces dispositifs auprès des entreprises
3. Orienter tous les acteurs sur les bénéfices partagés d'une mise en cohérence des efforts

FAISABILITÉ : - +

IMPACT : - +





ENJEU 2 : ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE BESOINS DES PROFESSIONNELS ET OFFRE DE FORMATION

Proposer un cursus complet de montée en compétences professionnalisant pour amener des personnes d'un niveau IV au niveau II ou I (demandeurs d'emploi, jeune en décrochage...)

CONSTAT

Les effectifs de diplômés dans la région pouvant s'orienter vers les métiers de la Branche ne sont pas suffisants pour répondre aux besoins des entreprises de certains secteurs (numérique et ingénierie). Les demandeurs d'emploi constituent un vivier important de candidats malheureusement ils sont peu nombreux à avoir les compétences requises et à disposer d'une certification de niveau bac+5 recherchée par les entreprises de la Branche – 81% des offres d'emploi des entreprises de la Branche demandent un bac+5

DÉPLOIEMENT

- 1 Identifier 1 métier très touché régionalement par des tensions au recrutement qui pourrait se prêter à un programme d'accompagnement à l'acquisition d'une certification de niveau I ou II pour des populations titulaires de certifications de niveau IV
- 2 Construire un parcours de formation long et certifiant ouvert à des personnes titulaires de certifications de niveau IV menant au métier ciblé dans l'étude préalable. Le programme de préférence en alternance intégrerait une formation aux compétences techniques nécessaires au métier visé et aux compétences transverses attendues par les entreprises (communication, sens des situations...)
- 3 En partenariat avec Pôle Emploi, identifier les candidats grâce à la méthode de recrutement par simulation (MRS) sur laquelle la région Sud PACA a été nommée région pilote (solution pour élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste proposé plutôt qu'en axant la sélection sur le diplôme et la formation initiale suivie par la personne).
- 4 Communiquer sur ce dispositif auprès des entreprises de la Branche, pour leur permettre de se familiariser avec les bénéfices dont elles pourraient profiter et encourager l'embauche des stagiaires en alternance. Les entreprises pourront également être mobilisées pour fournir des contenus pédagogiques et des intervenants.

POINTS CLÉS

- 1. Sensibiliser les entreprises à cette démarche qui peut être déroutante mais qui présentent des avantages sociaux et économiques objectifs
- 2. Tester le dispositif préalablement avec quelques entreprises pilotes dans la région avant de le généraliser
- 3. Adapter le contenu pédagogique de la formation aux profils de niveaux IV

FAISABILITÉ : - [] [] [] [] [] +

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



ENJEU 2 : ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE BESOINS DES PROFESSIONNELS ET OFFRE DE FORMATION

Renforcer la promotion de l'alternance vis-à-vis des jeunes pour développer les parcours professionnalisants

CONSTAT

La Branche propose déjà des dispositifs favorisant l'alternance et en faisant la promotion mais ils ne sont pas toujours connus des entreprises de la Branche et des publics pouvant en bénéficier.

DÉPLOIEMENT

- 1 Elaborer un kit de communication matériel et en ligne permettant de comprendre les avantages de l'alternance pour les jeunes diplômés et les moyens pour y accéder (*études, infographies, data visualisations, vidéos sur Youtube et sur les réseaux sociaux : LinkedIn, ressources en ligne*)
- 2 Mettre ce kit à disposition des organismes relais de l'information sur les sujets d'emploi/formation : missions locales, maisons de l'emploi, Pôle Emploi, Apec, Ecoles, Universités, services d'orientation des jeunes...
- 3 Diffuser les contenus en ligne sur les réseaux sociaux (Facebook, YouTube...) et identifier les prescripteurs de normes ou « influenceurs » en ligne qui animent les communautés des publics jeunes et/ou les communautés dont les sujets sont proches de ceux des métiers de la Branche (développement, big data...)
- 4 Constituer un annuaire de professionnels volontaires pour réaliser des interventions au sein des établissements pour présenter les métiers de la Branche et l'alternance
- 5 Renouveler l'opération annuellement pour assurer la transmission d'informations à chaque promotion d'étudiants



POINTS CLÉS

1. Identifier les prescripteurs de normes les plus à même de toucher largement les nouvelles générations
2. Elaborer des contenus communicants innovants reprenant leurs codes
3. Identifier les principaux relais de recrutement des entreprises en régions Sud PACA et Corse (Ecoles d'ingénieur, Grandes Ecoles du numérique...)

FAISABILITÉ : - +

IMPACT : - +





ENJEU 3 : ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS PROBLÉMATIQUES ORGANISATIONNELLES

Mettre en place une offre de diagnostic organisationnel pour les entreprises de la Branche de moins de 50 salariés

CONSTAT

Face aux enjeux de recrutement, de turnover, d'évolution rapide des besoins en compétences ou encore de transformation des attentes des donneurs d'ordres, les entreprises de la Branche doivent ajuster leurs modèles d'organisation pour être attractifs, fidéliser et faire évoluer en continu les compétences de leurs salariés. Or certaines entreprises peinent à trouver le bon modèle et à adapter leur management.

DÉPLOIEMENT

- 1 A partir d'une expérimentation régionale construire un dispositif de *Diagnostic organisationnel* qui aura pour but de réaliser un état des lieux de la situation organisationnelle d'une entreprise volontaire de la branche (difficultés de recrutement, turn-over, satisfaction des clients, structuration des processus clés...) et de proposer des actions d'amélioration
- 2 Tester le dispositif et les outils avec 5 à 10 entreprises pour livrer à l'issue du pilote une méthodologie robuste et une boîte à outils de diagnostic validée
- 3 Lancer un appel d'offre régional pour repérer les acteurs volontaires pour réaliser les prestations de diagnostic et sélectionner les offres d'accompagnement les plus pertinentes – Les former à la méthodologie et à l'utilisation des outils
- 4 Les diagnostics pourront à leur terme être suivis par une phase d'accompagnement (réalisée par le même acteur que le diagnostic) qui aura pour but d'aider l'entreprise à mettre en œuvre tout ou partie des actions d'amélioration

✓
POINTS CLÉS

1. **Concevoir une méthodologie efficace et reproductible sur une diversité de types d'entreprises**
2. **S'assurer d'un plein engagement de l'entreprise participante** – envie d'évoluer, transparence des info. transmises, implications de tous...)
3. **Identifier dans la région des acteurs compétents pour mettre en œuvre ce dispositif**
4. **Identifier les co-financements régionaux pour accompagner cette offre et/ou convaincre les entreprises d'une participation financière**

FAISABILITÉ : - +

IMPACT : - +



ENJEU 3 : ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS PROBLÉMATIQUES ORGANISATIONNELLES

Mettre à disposition des entreprises de grands indicateurs RH (taux de turn-over, difficultés de recrutement...)

CONSTAT

Les entreprises de la Branche prennent de plus en plus le pouls de leurs salariés en utilisant des outils de mesure de leur satisfaction/bien-être au sein de l'entreprise. Néanmoins, les professionnels des RH ne disposent pas de données permettant de comparer ces données chiffrées à des données plus globales d'autres entreprises.

DÉPLOIEMENT

- 1 Mettre en place un baromètre trimestriel ou semestriel régional de tendances et des enjeux RH (turn-over, difficultés de recrutement, métiers en tension, priorités de formation...) ainsi que des analyses qualitatives
 - Définir les indicateurs clés à collecter et les tester
 - Constituer un panel représentatif d'entreprises acceptant de répondre régulièrement aux enquêtes
 - Collecter, redresser et publier régulièrement ces indicateurs à la fois sur le site web existant et à travers une communication régulière aux entreprises de la branche et aux partenaires institutionnels régionaux
- 2 Pour favoriser le partage de bonnes pratiques RH entre les entreprises de la Branche, constituer des communautés sectorielles (Numérique, Ingénierie, Conseil) régionales.
 - Ces groupes sont animés par un acteur institutionnel et sont ouverts à tous les représentants RH des entreprises de la branche dans la région
 - Des rencontres régionales ont lieu régulièrement et abordent des thématiques plébiscitées par les membres du groupe
 - Des ressources sont mises en ligne et permettent à la communauté d'échanger en dehors des RDV physiques



POINTS CLÉS

1. Construire des indicateurs fiables se basant sur une base de répondants suffisamment large pour être représentative
2. Communiquer largement sur l'existence de ces indicateurs auprès des entreprises de la Branche
3. Confier l'animation à un acteur très au courant de la réalité et des difficultés des entreprises
4. Mettre en avant et valoriser des actions RH vertueuses déjà mises en place par certains acteurs

FAISABILITÉ : - +

IMPACT : - +





1

DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

- **Mettre en place des ateliers de codage ludiques à destination des collégiens pour sensibiliser aux métiers du numérique et à leur importance**
- **Systematiser les interventions de professionnels dans les établissements**
- **Soutenir et développer des actions en faveur des femmes, des salariés en seconde partie de carrière et des personnes en situation de handicap**
 - Représenter la branche des évènements et auprès d'associations régionales de promotion des femmes dans l'emploi (Entrepreneuri'Elles, PotentiElles, FCE, Professional Women's Network...) et d'intégration des personnes en situation de handicap (CAP Emploi, MDPH, IRSAM, Isatis...)
 - Poursuivre et développer la collaboration avec Pôle Emploi sur la méthode de recrutement par simulation



2

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

- **Renforcer le volet professionnalisant des formations initiales (50% du temps de formation en entreprise, stages obligatoires...) y compris à l'université**
- **Proposer aux organismes/établissements de formation des programmes de mentorat/tutorat bénévole pour les étudiants par des professionnels de la Branche**
- **Développer et adapter une offre de formation continue de qualité**
 - Cartographier finement l'offre de formation continue de la région consommée par les entreprises de la Branche
- **Encourager et accompagner le développement d'une offre de formation initiale plus large thématiquement et géographiquement**
 - Partager avec les acteurs locaux de la formation (rectorats, universités, écoles, Région...) sur les besoins en recrutement des entreprises de la région dans les années à venir (volume et spécialités de recrutement)
 - Accompagner l'implantation de nouvelles formations aux techniques numériques sur le territoire régional



3

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS PROBLÉMATIQUES ORGANISATIONNELLES (CIBLES : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS)

- **Mettre à disposition des entreprises une boîte à outils d'écoute de la satisfaction des salariés** – Principes, questions types, outil, utilisation...
- **Organiser des ateliers sur les problématiques organisationnelles à destination des dirigeants et RH d'entreprises** – sur le modèle des ateliers RH
- **Réaliser un recensement des pratiques RH innovantes déployées par des entreprises de la région**
 - Formaliser des fiches communicantes illustrant ces pratiques
 - Proposer aux entreprises de la Branche un accompagnement de 1^{er} niveau au déploiement de nouvelles pratiques RH – information, mise en relation avec des entreprises ayant mené un projet similaire...



AUTRES ENJEUX

- **Organiser un concours pour promouvoir les principales réalisations des acteurs locaux de la Branche auprès des grands donneurs d'ordres régionaux**
 - Former un jury pour sélectionner selon différentes thématiques – numérique, écologie, emploi... – les réalisations les plus innovantes, réussies, symboliques.
 - Communiquer massivement auprès des entreprises de la Branche en région pour collecter un maximum de réalisations à présenter au jury
 - Organiser une remise des prix en présence des grands donneurs d'ordres régionaux et organiser un plan de communication pour relayer les résultats de l'évènement



BRANCHE



ANNEXES





Liste des établissements d'enseignement supérieur en région
Sud PACA et Corse proposant les formations diplômantes pouvant mener aux métiers de la Branche

Grandes Ecoles
Ecole nationale supérieure d'arts et métiers
Ecole des hautes études en sciences sociales
Ecole centrale - Marseille
Ecole Centrale de Marseille
École Polytechnique universitaire de Marseille
École Supérieur d'Ingénieurs de Luminy
Universités
Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse
Université Nice - Sophia-Antipolis
Aix-Marseille université
Université de Toulon
ESPE de l'académie - Nice
Université de Corse Pasquale Paoli
Grandes Ecoles du numérique (label GEN)
Ecole Centrale de Marseille
INFA PACA Marseille
3W Academy - Marseille
Cisco Systems France - Marseille
Avenir 84 - Avenir 84
Le Hublot - Nice
L'association Mode - Draguignan
Autres
Sup' de Com
MBWays
ESSCA School of management
EPITECH
IFJ Institut de formation juridique
École de l'Air
ISBA TP (Institut Supérieur du Bâtiment et des Travaux Publics)
Ingésup Aix
ENSAM
Polytech'Nice





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 saisies 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.

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.

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.





Convention Collective Nationale CCN

Document élaboré entre syndicats 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.

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.

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 résident et travaillent.

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

Métier émergent

Source *Observatoire Dynamique de l'OPIIEC*

Métier ayant subi la plus forte variation positive d'une année sur l'autre en nombre d'offres d'emplois publiées sur le Job board « Jobi Joba » (agrégateur d'offres d'emploi multisites). Autrement dit, même si le métier en question peut ne représenter qu'un faible volume d'offres, il est considéré comme émergent si le taux de croissance du nombre d'offres relatives à ce métier est plus important que celui des autres offres couvrant des métiers du même secteur de la Branche (Ex : si une offre est unique en année A et si elles sont 2 en année B, avec $B > A$, on obtient : $Taux\ de\ variation = ((2-1)/1 * 100) = +100\%$).

Part des recrutements des entreprises de la Branche vs hors-Branche

Source *Observatoire Dynamique de l'OPIIEC*

Ce chiffre indique le volume d'offres publiées par les entreprises de la Branche (en couleur) et le volume d'offres publiées par les entreprises hors Branche (en gris), ce qui permet d'évaluer si un salarié est principalement recruté par des entreprises de la Branche ou non.

Métiers en tension vs métiers concurrentiels

La tension est le calcul du rapport entre le nombre de nouvelles offres d'emploi et le nombre de nouveaux demandeurs pour un métier donné. On parlera de métier en tension si ce rapport est supérieur à 1, c'est-à-dire que le besoin de recrutement est supérieur au nombre de profils disponibles. A l'inverse, on parlera de métier concurrentiel si il y a plus de nouveaux demandeurs que de postes proposés dans les offres.





Grands domaines de formation : nombre de stagiaires formés

Langues
Numérique et SI
Management et stratégie
Risques et sécurité
Développement personnel et professionnel
Gestion administrative et financière
Production artisanale et industrielle
Logistique, transport et manutention
Agriculture et agroalimentaire
Communication, médias et événementiel
Ressources humaines
Commerce, distribution, marketing
Recherche et développement
Médico-social
Enseignement, formation et transmission
Construction, BTP, immobilier
Sciences et techniques
Restauration, hôtellerie, tourisme
Arts, sports et loisirs
Formations ou diplômes non reconnus
Textile, cuir, habillement
Droit et justice
Entretien, maintenance et SAV

Domaines de formation

Langues
Logiciel de bureautique
Management de projet
Gestion SI dans l'entreprise
Habilitations risques et sécurité
Méthodes développement SI
Logiciel administration SI
Management d'équipe
Gestion administrative, comptable et budgétaire
Management de la qualité et de la conformité
CMS, système de gestion de contenu, hébergement
Gouvernance d'entreprise ou d'association
Accompagnement individuel
Langages de développement
Socle de connaissances et compétences
Techniques informatiques
Agriculture et élevage
Logiciels autres
Logiciel application graphique
Management opérationnel
Manutention
Fabrication artisanale
Logiciel Conception - Fabrication - Production
Communication
Gestion administrative RH
Infrastructures informatiques et matériels
Travail en sécurité
Logiciels de bases de données
Gestion des risques
Services généraux
Etudes et conception
Conduite du changement
Transport et livraison
Formation
Systèmes d'exploitation





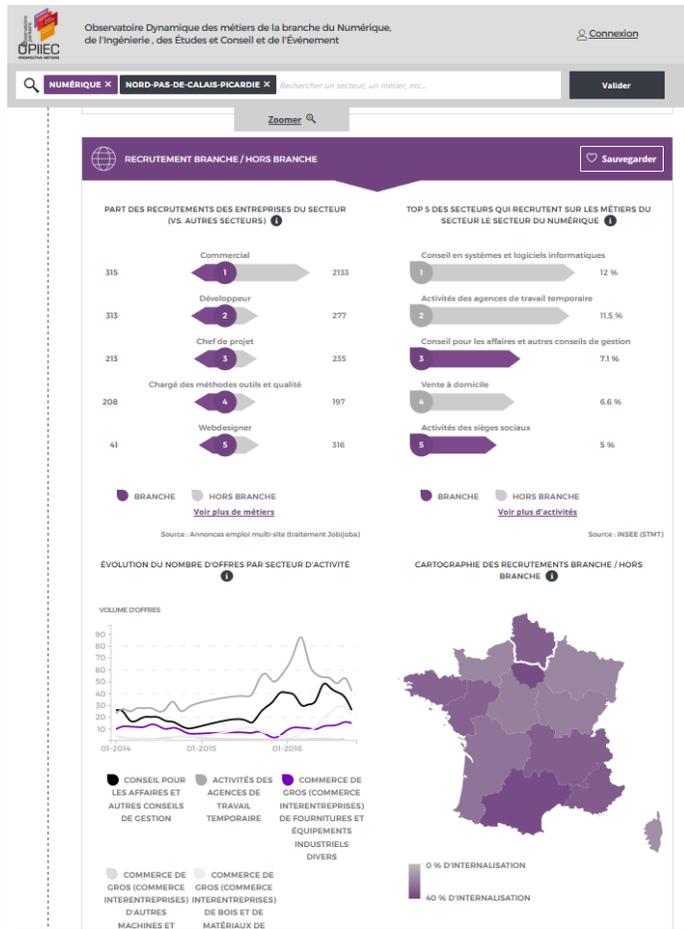
Domaines de formation (suite)

Marketing
Commercial
Surveillance, sûreté, sécurité d'installations
Logiciel de gestion comptable et Erp
Sciences et technologies
Techniques industrielles et artisanales
Tourisme et hébergement
Finance banque assurance
Journalisme, médias, presse
Autres sports et loisirs
Gestion industrielle
Accompagnement social
Médecine humaine
Travaux BTP
Gestion des parcours et des compétences
Efficacité personnelle
Logiciel application multimédia
Maroquinerie
Logistique et supply chain
Logiciels de gestion RH
Commerce et distribution
Achats
Matériaux de construction
Droit
Analyse et synthèse
Autres reconnaissances
Transmission des connaissances et compétences
Formation
Immobilier
Utilisation d'installations industrielles
Maintenance
Industries
Etudes et conception BTP
Recherche et innovation





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>





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

Source MENESR 2016 - Traitement KYU Lab

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

Analyse quantitative

Collecte, traitement et analyse des bases de données statistiques

Besoins et compétences recherchées par les entreprises de la Branche :

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

Effectifs étudiants et diplômés :

- Base Open Data Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (données 2016)

Effectifs demandeurs d'emploi :

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

Données offre de formation :

- Liste OF 2016

Analyse qualitative

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



Etude prospective sur les métiers du numérique, de
l'ingénierie, du conseil, des études et de
l'évènement en région régions Sud PACA et Corse



Contact sur l'étude :

Monica OKHKIAN
Chef de projets
opiiec@opiiec.fr
01.77.45.95.61

Cette étude a été réalisée par :

