



| PAYS DE LA LOIRE



ÉTUDE PROSPECTIVE SUR LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE, DE L'INGÉNIERIE, DU CONSEIL, DES ÉTUDES ET DE L'ÉVÉNEMENT EN RÉGION PAYS DE LA LOIRE

KYU Lab pour l'OPIIEC – Étude prospective régionale sur les Pays de la Loire – mars 2019



MÉTHODOLOGIE

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

PANORAMA DE L'ÉCONOMIE EN PAYS DE LA LOIRE

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

Page 13

PORTRAIT DES PRINCIPALES ZONES D'EMPLOI DES PAYS DE LA LOIRE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

- Méthodologie
- puis par zone d'emploi :*
- Panorama de la zone d'emploi (Nantes, Angers, Le Mans, La Roche-sur-Yon/Les Herbiers et Saint-Nazaire)

Page 20

PORTRAIT DES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DES PAYS DE LA LOIRE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

- Méthodologie
- puis par secteur :*
- Panorama
- Facteur d'évolution
- Synthèse des impacts potentiels pour la Branche

Page 32

SITUATION DE LA BRANCHE EN PAYS DE LA LOIRE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

- Toutes entreprises, puis par secteur :*
- Situation de la Branche et profils des salariés
 - Principales évolutions et axes de développement
 - Croissance anticipée
 - Principales difficultés RH et actions mises en place
 - Créations de postes anticipées

Page 52

OFFRE ET BESOINS DE FORMATION EN PAYS DE LA LOIRE

- Toutes entreprises, puis par secteur :*
- Besoins des entreprises de la Branche (créations de postes envisagées, métiers en tension, compétences à développer)
 - Diagnostic de l'offre régionale de formation et des passerelles possibles (offres, thématiques, freins, profils et synthèse des éléments)

Page 97

PISTES D'ACTION

- Nature des soutiens attendus
- Méthodologie
- Enjeux clés pour la Branche
- Actions pour aller plus loin

Page 152

ANNEXES

- Glossaire

Page 166



Objectifs principaux de l'étude

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

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

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

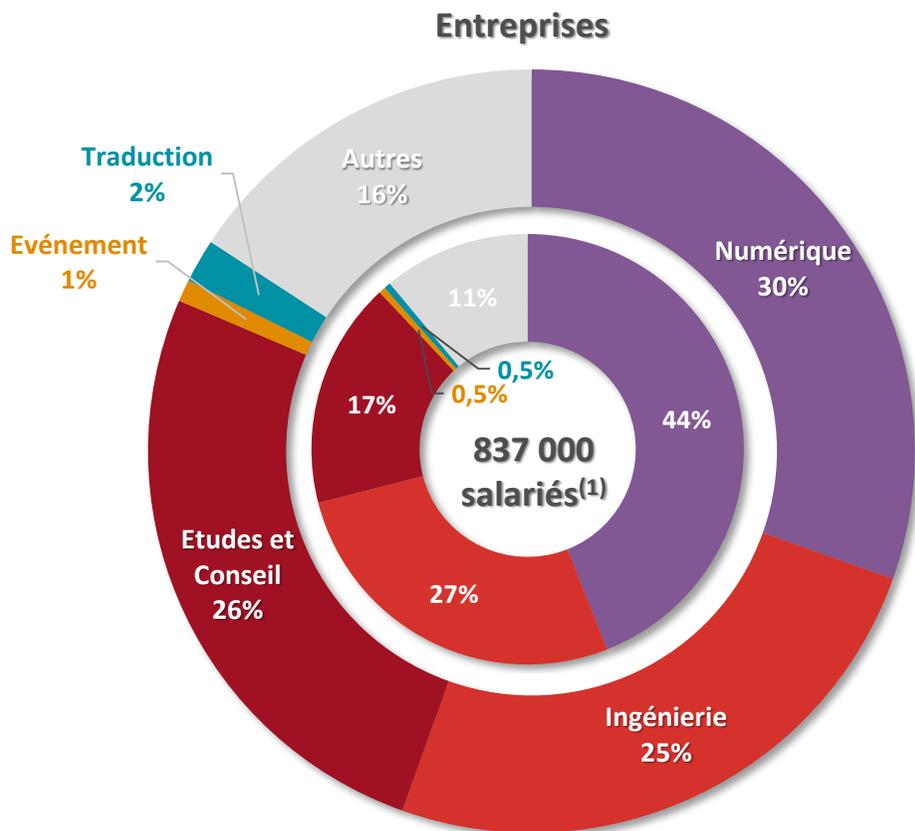


PRÉSENTATION DE LA BRANCHE

837 000 salariés en France répartis entre 77 900 établissements en 2016

Répartition des 77 900 établissements et des 837 000 salariés de la Branche en France

Source Portrait Statistique de la Branche, 2018



Les entreprises de la Branche représentent 4% des entreprises françaises et concentrent 4,9% des actifs couverts par une CCN

La Branche concernée par la présente étude comprend les entreprises du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil, des Études et de l'Événement couvertes par la convention collective nationale (CCN) des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Particularités des entreprises et salariés de la Branche

- Les **salariés** de la Branche sont en moyenne **jeunes** (31% ont moins de 29 ans) et **qualifiés** (57% de cadres selon la DARES)
- Les **femmes** y sont en moyenne **moins nombreuses** (37%) que dans le reste de l'économie française (44%)
- Le nombre de **salariés à temps partiel** dans la Branche est plus **faible** que dans les autres Branches (14,2% contre 21,8%)

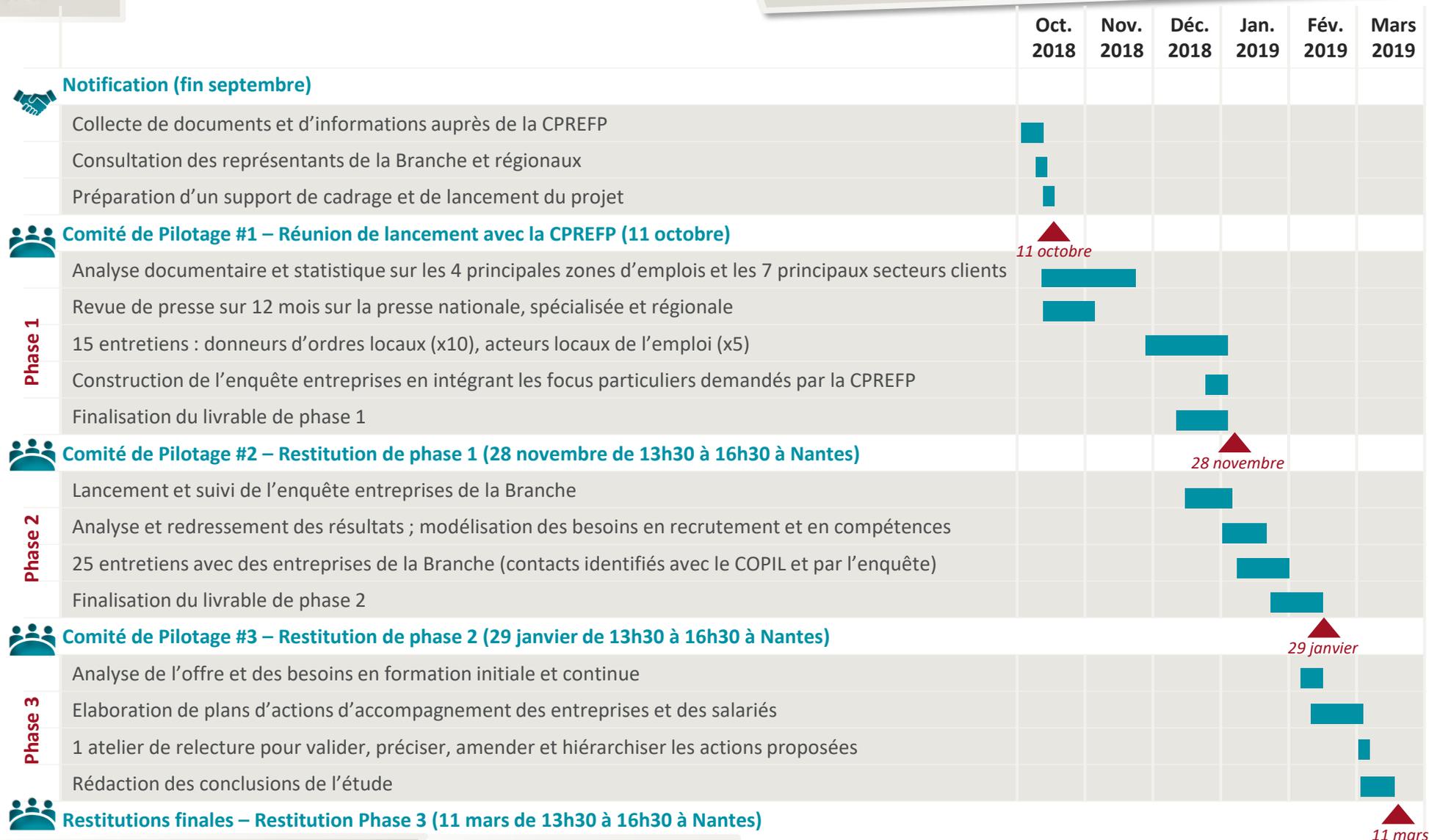
La Branche couvre 4 secteurs

- **Le numérique** regroupe les éditeurs de logiciels, les Entreprises de Services Numériques (ESN) et le conseil en technologies
- **L'ingénierie** regroupe les entreprises d'ingénierie de construction et d'ingénierie de processus
- **Les études et le conseil** regroupent les entreprises d'études, de conseil en stratégie et management, en recrutement, en évolution professionnelle, en relations publiques
- **L'événement** regroupe les entreprises organisatrices d'événements, les prestataires et les sites





PLANNING PRÉVISIONNEL DÉTAILLÉ





MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 1

	TYPE	ORGANISATION	FONCTION
1	Acteur de l'emploi	APEC	Responsable adjoint – Pôle études
2	Acteur de l'emploi	Mission Locale de l'Agglomération Nazairienne	Chargé d'études
3	Acteur de l'emploi	Mission Locale de la Vendée	Chargée d'études
4	Acteur de l'emploi	Mission Locale du Mans	Responsable emploi, relations entreprises, Garantie Jeunes
5	Acteur de l'emploi	Mission locale Laval	Responsable Service Emploi de Laval Agglomération
6	Acteur de l'emploi	PLIE St-Nazaire	Chargée de gestion administrative
7	Acteur de l'emploi	Pôle Emploi PDLL	Chargée de recrutement régional filière numérique
8	Acteur de l'emploi	Pôle Emploi PDLL	Directeur du Service Regional aux Entreprises
9	Cluster	Elastopole	Chargée de projets
10	Cluster	IDforCAR	Chef de projet développement et partenariats
11	Cluster	Irt Jules Vernes	Responsable Service Formation
12	Cluster	Naval Group - Pôle Mer Bretagne Atlantique	Ingénieur et animateur réseau
13	Cluster	Port de Nantes Saint-Nazaire - Pôle Mer Bretagne Atlantique	Ingénieur et animateur réseau
14	Cluster	Technocampus	Conseiller Technologique
15	Cluster	Végépolys	Responsable Réseau des Adhérents & Croissance des entreprises
16	Donneur d'ordres	Denis Industries	Directeur général
17	Donneur d'ordres	EDF	Chef de projet IT
18	Donneur d'ordres	EDF	Référent Métier Thermique à flamme pour les Télécom d'exploitation
19	Donneur d'ordres	FFB PDLL	Secrétaire général
20	Donneur d'ordres	Labeyrie	RRH Delpierre
21	Donneur d'ordres	Labeyrie	DG Delpierre (Groupe Labeyrie)
22	Donneur d'ordres	Naval Energie - Pôle Mer Bretagne Atlantique	Ingénieur et animateur réseau



Analyse Documentaire

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

- Études de marché et études régionales
- Statistiques publiques (INSEE, ACOSS, DADS...)
- Études sectorielles (Fafiec, SYNTEC, CINOV, pôles, clusters, ORES, Cariforef)
- Rapports publics
- Revue de presse spécialisée quotidienne (Usine Nouvelle, Le Moniteur, LSA...) sur 18 mois d'archives
- Revue de presse quotidienne régionale et nationale quotidienne sur 18 mois d'archives



Entretiens

- 22 personnes interviewées
- 14 entretiens auprès de donneurs d'ordres (entreprises ou pôles de compétitivité)
- 8 entretiens avec des acteurs locaux de l'emploi et de la Branche





MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 2

	ORGANISATION	SECTEUR	FONCTION DU CONTACT
1	CINOV	Branche	Administrateur, référent pour la région PdLL
2	SYNTEC PDLL	Branche	Délégué général pour les PdLL et la Bretagne
3	PROFESSIONNEL INDÉPENDANT	Numérique	Auto-entrepreneur du numérique
4	ASI	Numérique	Président
5	IBOO TECHNOLOGIES	Numérique	PDG
6	IDEOLYS	Numérique	Directeur administratif et financier
7	NET4BUSINESS	Numérique	Gérant
8	SODIFRANCE	Numérique	RRH
9	SYD CONSEIL	Numérique	Président
10	THÉLÈME	Numérique	Président
11	TRANQUILIT	Numérique	RRH
12	VALEURIAD	Numérique	RRH
13	XIWENSTUDIO	Numérique	Président
14	ABAK INGÉNIERIE	Ingénierie	Co-gérant
15	BETAP	Ingénierie	RRH
16	LA PORTE	Ingénierie	RRH
17	PROCESS COLOR	Ingénierie	Chef d'entreprise
18	RM TECHNOLOGIES	Ingénierie	Président
19	SCE	Ingénierie	RRH
20	TUAL ETUDES FLUIDES	Ingénierie	Chef d'entreprise
21	HYDRO CONCEPT	Conseil, études	Gérant
22	NATURAL POWER	Conseil, études	Assistant de direction
23	OXELAR	Conseil, études	Directeur associé
24	AUDACE EXPO	Evènementiel	Gérant
25	EXPO NANTES	Evènementiel	Ingénieur et animateur réseau



25 entretiens

2 représentants de la Branche

23 entreprises de la Branche interviewées :

- 11 entretiens auprès d'entreprises du secteur du **numérique** de la Branche
- 7 entretiens auprès d'entreprises du secteur de **l'ingénierie** de la Branche
- 3 entretiens auprès d'entreprises du secteur du **conseil et des études** de la Branche
- 2 entretiens auprès d'entreprises du secteur de **l'évènementiel** de la Branche





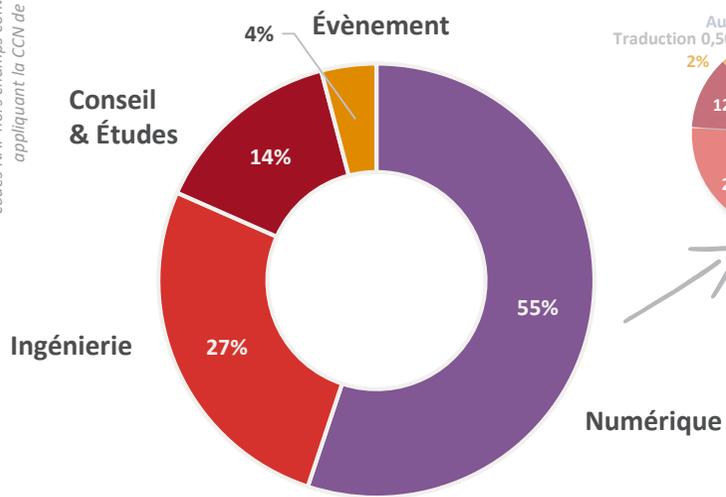
MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 2

120 entreprises de la Branche répondantes à l'enquête de l'étude

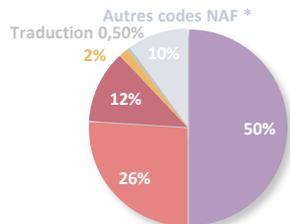
Ventilation des répondants par secteur de la Branche

Source Enquête KYU Lab Décembre 2018 – 120 répondants

*codes NAF hors champs conventionnels appliquant la CCN de la Branche



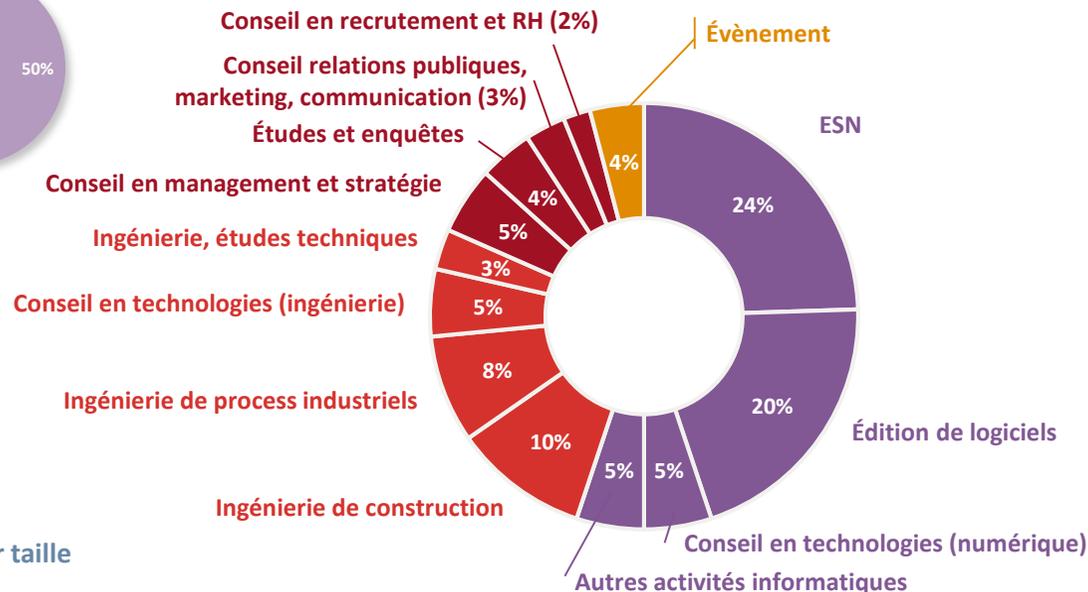
Répartition des effectifs salariés par secteur de la Branche dans la région
INSEE DADS, données au 31/12/2014



Ventilation des répondants par sous-secteur de la Branche

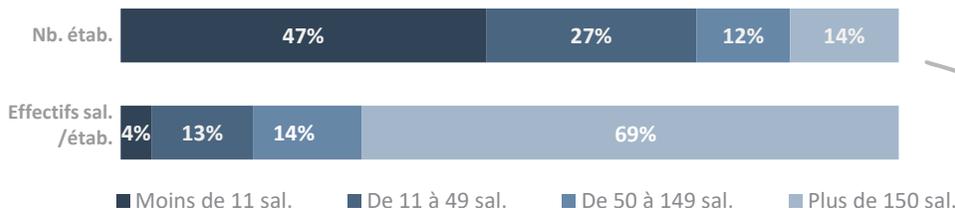
Source Enquête KYU Lab Décembre 2018

120 répondants*



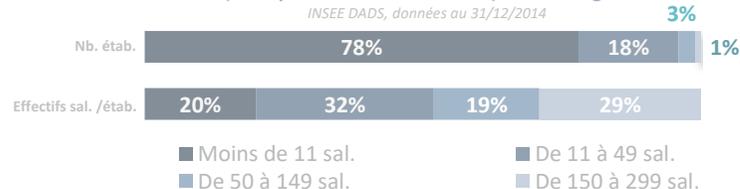
Répartition des effectifs salariés et des établissements par taille (entreprises et établissements)

Source Enquête KYU Lab Décembre 2018 – 120 répondants



Répartition des effectifs salariés et des établissements par taille (entreprises et établissements) dans la région

INSEE DADS, données au 31/12/2014





MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE DES DONNÉES PUBLIQUES

Utilisation et traitement des données statistiques

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

BASE DE DONNÉES	SOURCE	DESCRIPTION	UTILISATION
CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif)	INSEE	Liste des établissements actifs au 31/12 et effectifs salariés, répartis selon la NAF 38	Mesure et répartition géographique des effectifs sur les secteurs donneurs d'ordres de la Branche
ACOSS statistiques (Déclaration annuelle des données sociales)	URSAFF	Dénombrements des effectifs d'entreprises et de salariés selon la NAF 732 et la commune	Mesure de l'évolution des effectifs dans les secteurs donneurs d'ordres de la Branche
DADS (Déclaration annuelle des données sociales)	INSEE	Dénombrements des effectifs sur les codes NAF de la branche entre 2009 et 2014 retraités avec la part des salariés couverts par l'IDCC 1486	Mesure des effectifs et de leur évolution par secteur de la branche par département
EMPLOI STORE (Pôle Emploi)	POLE EMPLOI	Statistiques sur les salaires, diplômes, types de contrats, offres d'emploi par région	Mesure de l'indice de tension des métiers les plus recherchés par les entreprises de la région
BMO (Besoin en Main d'Œuvre)	Pôle Emploi	Recensement des besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi	Analyse des besoins en recrutement selon les zones géographiques et les secteurs de la branche
ESANE	INSEE	Chiffres d'affaires médians par ETP sur l'ensemble des codes APE (croisement avec les données ACOSS)	Calcul du chiffre d'affaires par secteur

Indice de spécificité sectorielle

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

Zone d'emploi INSEE

Notion qui convient particulièrement aux études locales sur le marché de l'emploi et qui correspond à un territoire d'une échelle infradépartementale. Elle s'identifie comme une zone d'affluence dans laquelle la plupart des actifs résident et travaillent.





MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE DES DONNÉES DE LA BRANCHE

codes NAF et sources utilisées

Liste des principaux codes NAF correspondant aux activités de la Branche

Secteur – Code NAF (DADS 2013 ou BASE ACOSS 2013)	Taux de couverture*
Numérique	
58.21Z Édition de jeux électroniques	92%
58.29A Édition de logiciels système et de réseau	91%
58.29B Édition de logiciels outils de développement et de langages	92%
58.29C Édition de logiciels applicatifs	86%
62.01Z Programmation informatique	84%
62.02A Conseil en systèmes et logiciels informatiques	89%
62.02B Tierce maintenance de systèmes et d'applications info.	60%
62.03Z Gestion d'installations informatiques	78%
62.09Z autres activités informatiques	68%
63.11Z Traitement de données, hébergement et activités connexes	63%
63.12Z Portails internet	78%
Conseil & Etudes	
70.21Z Conseil en relations publiques et communication	60%
70.22Z Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	69%
73.20Z Etudes de marché et sondages	85%
78.10Z Activités des agences de placement de main-d'œuvre	0%
78.30Z Autre mise à disposition de ressources humaines	0%
Ingénierie	
71.12B Ingénierie, études techniques	75%
71.20B Analyses, essais et inspections techniques	39%
74.90B Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses	53%
Événement	
43.32C Agencement de lieux de vente	2%
68.20B Location de terrains et d'autres biens immobiliers	4%
68.32A Administration d'immeubles et autres biens immobiliers	0%
82.30Z Organisation de foires, salons professionnels et congrès	62%
90.04Z Gestion de salles de spectacles	4%

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

Sources des données

- Dénombrement des effectifs salariés et établissements : INSEE – Analyse réalisée croisant les données issues de la DADS relatives à la CCN 1486 et les données par code NAF (commande spécifique du Fafiec à l'INSEE).
- Sociodémographie de la Branche : INSEE – Analyses issues de la DADS au 1/12e sur la CCN 1486 – données au 31/12/2015.
- Évolution du chiffre d'affaires et des effectifs par secteur : reprise des données collectées lors du sondage auprès des entreprises de la Branche en région. Les résultats ont été redressés pour être représentatifs de la sociodémographie de la Branche. Les panels de répondants sont présentés ci-après.
- Les éléments qualitatifs sont tirés de la confrontation des entretiens individuels menés tout au long de l'étude ainsi que de la bibliographie répertoriée en fin de rapport.

**Part des effectifs NAF couverts par la CCN 1486 – Source DARES 2018 sur données au 31/12/2014*





MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 3

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

	ORGANISATION	SECTEUR	FONCTION DU CONTACT
1	SYNTEC PdLL	Branche	Délégué général pour les PdLL et la Bretagne
2	PÔLE EMPLOI	Emploi	Chargé d'innovation
3	APEC	Emploi	Consultante RH
4	IBOO TECHNOLOGIES	Numérique	PDG
5	IMIE	Numérique	Dirigeant
6	SODIFRANCE	Numérique	Gestionnaire de formation
7	VALEURIAD	Numérique	RRH
8	VALEURIAD	Numérique	RH
9	WISOP	Numérique	Directeur associé
10	GEOMATIC	Ingénierie	Freelance
11	SCE	Ingénierie	RRH





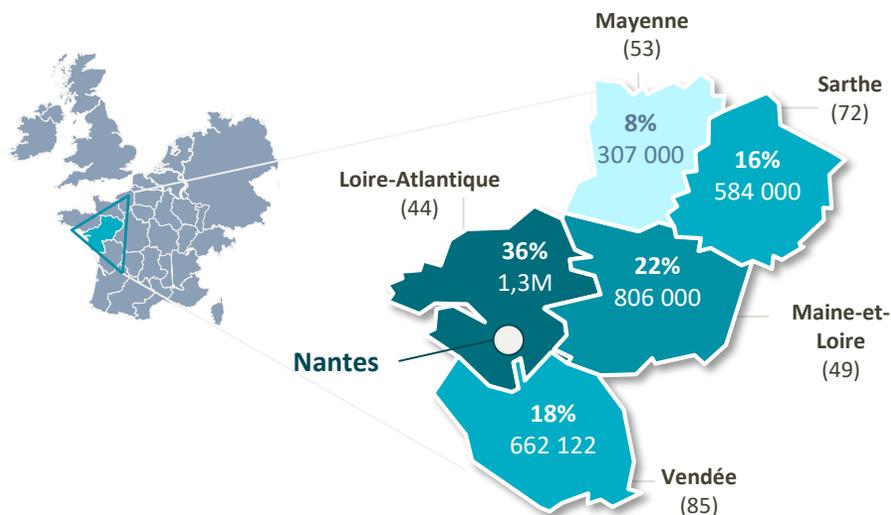
CONTEXTE
RÉGIONAL

PANORAMA DE L'ÉCONOMIE EN PAYS DE LA LOIRE



Répartition de la population régionale par département

Source INSEE 2014 - CCI départementales – CCI Info Eco 2017



3,8

millions d'habitants
(5,8% de la population métropolitaine)

Source INSEE, estimation au 01/01/2018

+2,8%

d'effectif salariés
(+1,6% au niveau national)

Source INSEE

107

milliards d'euros de PIB
(5,1% de la richesse en France métropolitaine)

Source INSEE 2014

+30 000

personnes par an
Source INSEE, recensement de la population

7,3% de chômage,

le taux le moins élevé en France et une baisse d'un point depuis 2016

Source INSEE estimation au 4^e trimestre 2018

+1,1%

du PIB entre 2013 et 2014 en euros constants
(0,6% en France métropolitaine)

Source INSEE 2014

Un positionnement géographique privilégié

- La région dispose d'une **importante richesse naturelle** grâce à sa situation géographique. Elle compte ainsi **450 km de littoral**, 68 ports de plaisance, 375 km de rivières navigables et **19 réserves naturelles régionales** (source région Pays de la Loire).
- En parallèle la région présente de **nombreux atouts historiques**, elle abrite **125 châteaux et architectures civiles remarquables**, ainsi que 8 villes et pays d'art et d'histoire (source région Pays de la Loire).

Une région jeune et attractive

- La région est **structurellement jeune**, plus de 30% de la population a moins de 24 ans (source région Pays de la Loire).
- Elle compte parmi les rares régions françaises à disposer d'un **solde naturel** (+0,4% en 2014) et d'un **solde migratoire** (+0,4% en 2014) **positif** (source INSEE, recensement de la population).
- La région est par ailleurs la **1^{re} région sportive en France** en taux de licenciés par habitant comme en taux d'équipement (source INSEE 2015).

1^{re}

région française pour la **qualité de vie**, indicateur global recouvrant notamment les revenus, la santé et l'éducation (source INSEE 2014).

3^e

région française avec la plus forte **croissance démographique** (+4,3% entre 2009 et 2014).

4^e

région française choisie pour un **séjour touristique** par les Français.



PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES ÉCONOMIQUES RÉGIONALES

Une région majoritairement tertiairisée, mais dont le secteur industriel, diversifié, se porte particulièrement bien

2^e



région industrielle française pour le poids de l'industrie dans l'ensemble des emplois. 6^e en emploi total (source INSEE – Estel 2015)

2^e



région française pour l'industrie agroalimentaire en nombre d'emplois salariés (source Agreste, Draaf, INSEE 2016)

3^e



vignoble français en termes d'AOC (source Interloire et Chambre régionale d'agriculture)

3^e



région française dans le secteur du numérique en nombre d'emplois (source Acoss 2015)

7 grandes agglomérations

8 pôles nationaux de compétitivité

13 grappes d'entreprises « clusters »

Des pôles de dynamisme qui structurent l'économie

200 laboratoires
11 800 chercheurs

39 sites d'enseignement supérieur

3 technopôles

Une économie marquée par la recherche et l'innovation

Source ORES Pays de la Loire



192 700 entreprises

+6,5% de chiffre d'affaires de l'industrie en 2016



22 000 créations d'entreprises en 2016

+19% de créations d'entreprises artisanales entre 2013 et 2016

+2% : taux de croissance moyen annuel depuis 20 ans (source INSEE 2014)

Source ORES Pays de la Loire

Une économie structurée par le secteur tertiaire

- Le **secteur tertiaire** (commerce, transport et services) reste le **principal secteur d'activité** avec 2 tiers des établissements de la région.
- Il est par ailleurs soutenu par le **développement de l'activité touristique**. La région accueille ainsi 18 millions de visiteurs par an en moyenne.

Un secteur agricole diversifié

- Le **secteur agricole** représente **9,5% des entreprises** de la région et est marqué par une **grande diversité** : en valeur ajoutée agricole, la région est la 2^e Française pour l'élevage bovin, pour la production de lait, pour la pêche maritime.

Une industrie qui se redynamise et se spécialise

- En parallèle le **secteur industriel se développe et se redensifie**. Les investissements de l'industrie manufacturière ont progressé de plus de 4% en 2016.
- Ce secteur est soutenu par des **industries spécialisées à haute valeur ajoutée**. 1^{re} région en matière d'emplois salariés en **construction nautique** la région dispose d'une **filière aéronautique forte** comptant 14 000 emplois et près de 111 établissements.

(source ORES Pays de la Loire)





Exemples de projets régionaux engagés en Pays de la Loire

Développement des pôles de compétitivité  — Généralisation du haut débit dans la région 

Construction / réaménagement / modernisation d'infrastructures (immeubles, bâtiments, usines, plateformes...)



Développement de « l'Industrie 4.0 » soutenant l'accélération des mutations digitales et robotiques des entreprises régionales

Recherche de produits et de procédés de production plus respectueux de l'environnement



Déploiement de l'éolien flottant régional avec un parc de 62 éoliennes au large des îles d'Yeu et de Noirmoutier

Un programme de développement régional en Pays de la Loire représentant 250 millions d'euros d'investissements (financements nationaux et régionaux) est en cours dans la région, dans le cadre des « Projets d'Investissement d'Avenir (P.I.A) ». Il vise à soutenir l'innovation régionale et favoriser le développement de l'emploi dans des secteurs prometteurs

À noter, malgré un ralentissement conjoncturel, les entreprises de la région restent dynamiques. Elles créent en moyenne plus d'emplois que les entreprises du reste de la France et rencontrent même des difficultés de recrutement. Nombreuses sont les entreprises qui se modernisent et les perspectives de recours à la branche sont importantes. De plus, la Banque de France anticipe une accélération de l'investissement industriel dans la région.

Exemples de projets innovants soutenus par le P.I.A en Pays de la Loire



Lumiplan : études de faisabilité visant à améliorer le confort dans les transports publics et à optimiser les lignes de transport public à moyen terme.



Neoditech : étude de faisabilité d'un nouveau bras de manipulation articulé.



Hoffmann Green Cement Technologies : construction d'une usine pilote de production de ciment à très basse empreinte carbone dans le domaine de la construction.



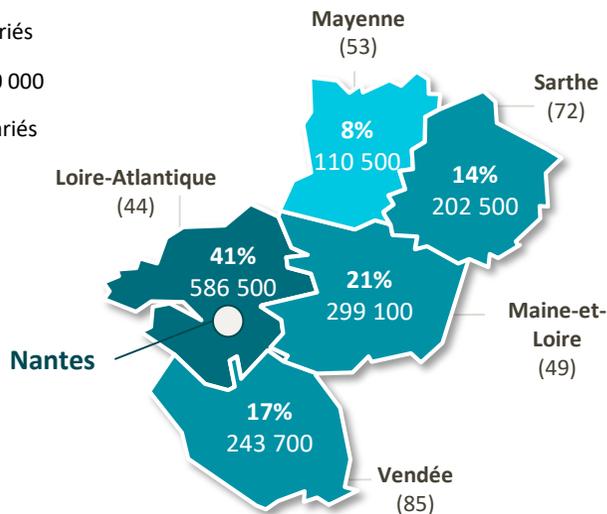
L'EMPLOI DANS LA RÉGION: PRINCIPAUX SECTEURS RECRUTEURS

Les Pays de la Loire, une région dynamique avec des besoins en main-d'œuvre en croissance et un taux de chômage en repli

Répartition géographique des effectifs salariés de la région

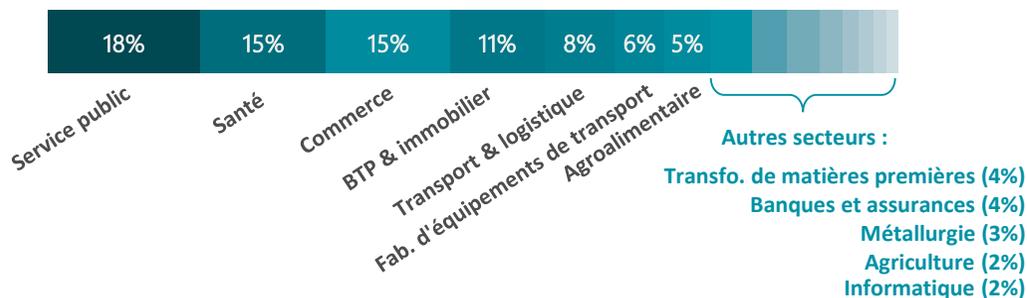
Source INSEE Sept. 2018

- - de 200 000 salariés
- De 200 000 à 400 000
- + de 400 000 salariés



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

Source CLAP 2016



1 442 000

emplois

Source INSEE, juin 2018



+1,6% par rapport à 2017

Source INSEE, mai 2018

soit



25 878

créations d'entreprises

Source INSEE, Sept. 2018



+15% par rapport à 2017

Source INSEE, Sept. 2018

soit



2 354

défaillances d'entreprises

Source INSEE, Sept. 2018



-8,5% par rapport à 2017

Source INSEE, Sept 2018

soit

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

- Début 2018, les créations d'emplois salariés marchands en Pays de la Loire continuent d'accélérer : **+1,6%** par rapport à fin 2017, **soit un rythme plus soutenu qu'en France métropolitaine, puisque le taux y est de 1,1%** (source INSEE, note de conjoncture 2018).
- C'est surtout le **tertiaire marchand** qui soutient cette dynamique d'emploi.

Un taux de chômage en baisse, à 7,4% au deuxième trimestre 2018 (contre 9,% au niveau national)

- Ces dynamiques favorables s'inscrivent pourtant dans un contexte national plus large de ralentissement de la croissance de l'activité nationale : le PIB augmente de **0,4 %** en septembre 2018, après une forte progression de **0,7 %** fin 2017.





L'EMPLOI DANS LA RÉGION: DYNAMIQUES DE RECRUTEMENT

Depuis 2017, l'activité économique et le besoin en main-d'œuvre augmentent en Pays de la Loire

Nombre de recrutements prévus en 2018 en Pays de la Loire

Source 2018 BMO Pôle Emploi

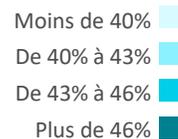
144 334 projets de recrutements en Pays de la Loire 2018



Part des recrutements jugés difficiles en 2018 en Pays de la Loire

Source 2018 BMO Pôle Emploi

48,3% des projets de recrutements en Pays de la Loire sont jugés difficiles



Recrutements - Chiffres clés

(BMO, 2018)

France

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

Pays de la Loire

- Nombre de projets : 144 334
- Part de projets difficiles : 48,3 %
- Part de saisonniers : 35,4 %

- La région Pays de la Loire représente **6,1% des projets de recrutements nationaux** en 2018. Entre 2017 et 2018, la région a vu son nombre de **projets de recrutements augmenter de 21%** (114 000 en 2017 à 144 000 en 2018).
- Si l'on compare la situation de la région à la situation nationale, il apparaît que **les Pays de la Loire connaissent plus de projets de recrutements difficiles qu'au niveau national** (48,3%, contre 44,4%), tandis que la part d'emplois saisonniers sur la région est proche du niveau national (35,4% contre 34,6% au niveau national).
- **Les profils les plus recherchés sont des profils travaillant dans le secteur de la vente / tourisme / autres services (34%), dans le secteur agricole (15%), mais aussi dans l'industrie (12%) et le bâtiment (5%).** Parmi les profils qui présentent le plus de difficultés de recrutement, on retrouve beaucoup de métiers mobilisés par l'industrie et la construction (ouvriers qualifiés, conducteurs d'engins, couvreurs, charpentiers...).



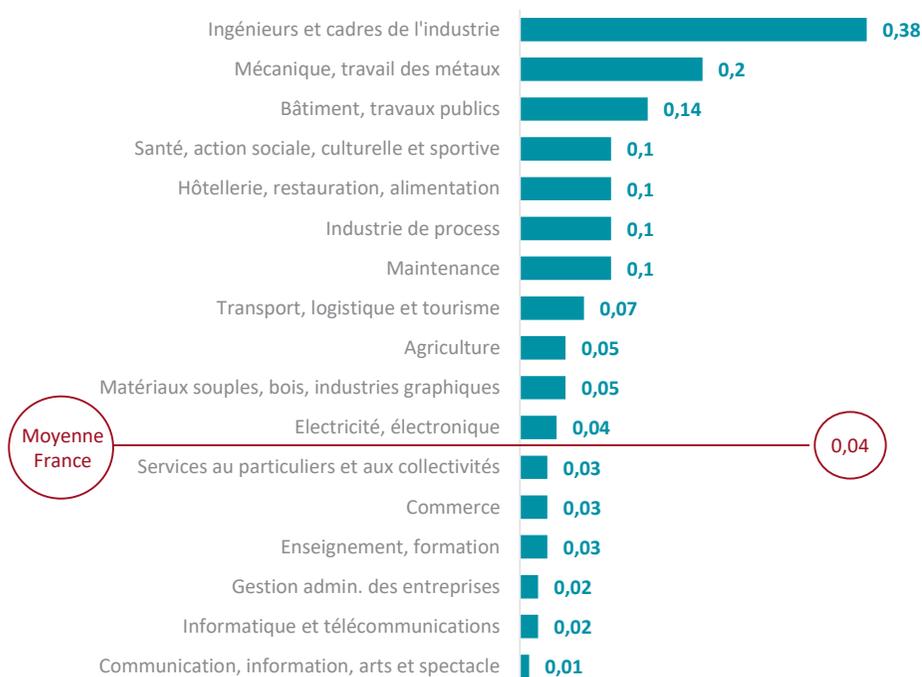


L'EMPLOI DANS LA RÉGION: MÉTIERS EN TENSION

Les métiers de niveau cadre les plus en tension en Pays de la Loire concernent les profils techniques et industriels

Les 17 familles professionnelles les plus en tension en région Pays de la Loire

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 Pays de la Loire, les tensions en matière de recrutement se concentrent plus particulièrement dans le secteur de l'ingénierie et de la recherche et développement (R&D)

- Les profils difficiles à trouver pour les entreprises régionales sont principalement des **postes d'ingénieurs** (ingénieur études, conception, chef de projet, ingénieur d'affaires).
- Certains secteurs clients de la Branche, très présents en région Pays de la Loire, comme la métallurgie, le BTP / immobilier ou l'industrie, connaissent également des difficultés de recrutement.
- La **famille de métiers « Informatique et télécommunications » cache d'importantes disparités** selon les métiers qui la composent. Ainsi les métiers de programmation informatique connaissent de fortes tensions au recrutement.
- Les difficultés de recrutements sont notamment dues à un **manque de candidats adaptés aux profils recherchés** par les entreprises. Sur certaines familles de métiers, les profils demandés sont 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 faire relativiser les résultats ci-dessus.





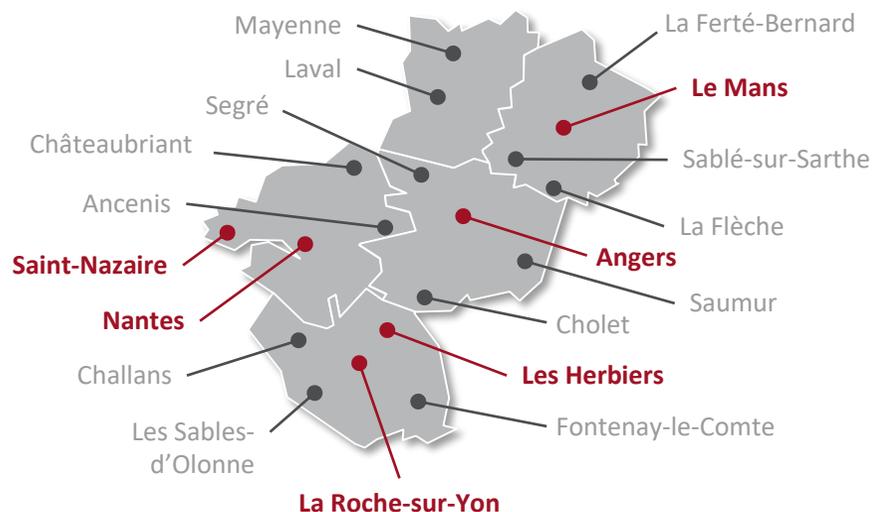
CONTEXTE
RÉGIONAL

PORTRAITS DES PRINCIPALES ZONES D'EMPLOI DES PAYS DE LA LOIRE ET DES ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES





Les 19 zones d'emploi de la région Pays de la Loire



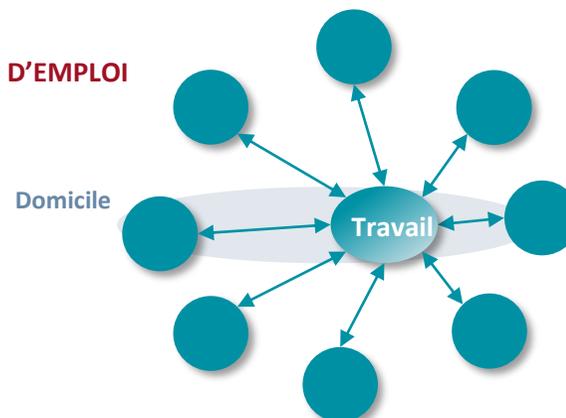
Les 5 zones d'emploi pour lesquelles un zoom particulier est réalisé dans cette étude

- **Nantes**
≈ 473 000 emplois
- **Angers**
≈ 188 000 emplois
- **Le Mans**
≈ 161 000 emplois
- **La Roche-sur-Yon-Les-Herbiers**
≈ 133 000 emplois
- **Saint-Nazaire**
≈ 110 000 emplois

Zone d'emploi INSEE

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

ZONE D'EMPLOI



Démarche analytique

La région Pays de la Loire compte 19 zones d'emploi totalisant près de 1 400 000 emplois (pour près de 3,7 millions d'habitants). Les 5 zones d'emploi étudiées ci-après regroupent 2,5 millions d'habitants au total et plus d'un million d'emplois, soit près des trois quarts 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 : NANTES

Nantes, dynamique préfecture des Pays de la Loire, tire l'attractivité de la région

Chiffres clés

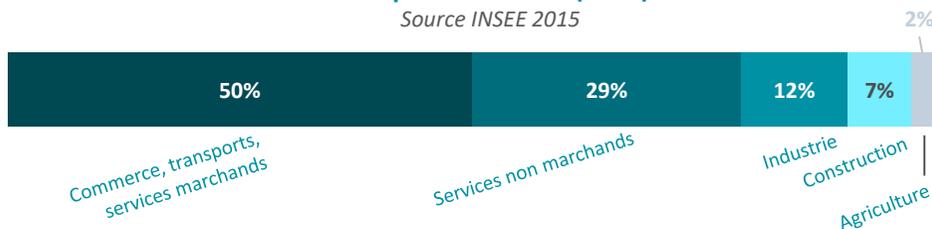
Source INSEE au 31/12/2015

Nombre d'emplois	473 486
Population	1 077 603
Taux d'activité*	75,9%
Taux de chômage	11,5%

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

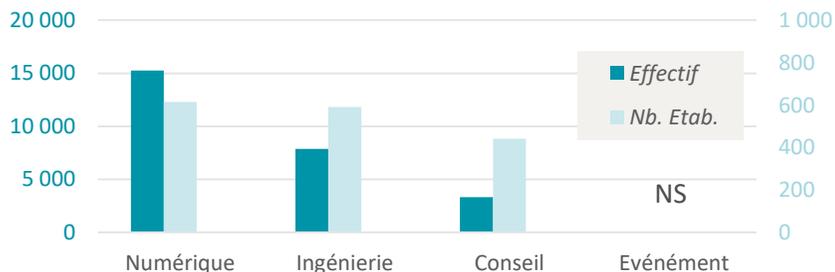
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Nantes (en %)

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche en Loire-Atlantique

Source INSEE au 31/12/2014



La zone d'emploi de Nantes est une zone jeune, dynamique, tournée vers le tertiaire. C'est la zone d'emploi la plus importante au niveau régional

- La métropole de Nantes est une **zone géographique privilégiée et dynamique** (4^e ville la plus attractive après Paris, Marseille et Lyon)
- 8^e aire urbaine la plus peuplée de France (1^{re} dans l'Ouest de la France), la métropole nantaise constitue la **plus grande zone d'emploi régionale**. Elle **concentre 33% des emplois régionaux** et plus de **2,6 fois plus de salariés que la 2^e zone d'emploi de la région, Angers**.
- **61% des habitants de la métropole de Nantes ont moins de 45 ans** (contre 56% en Loire-Atlantique).
- Le **secteur tertiaire** est le principal employeur de la zone d'emploi (~80% des emplois), mais **l'agroalimentaire, la construction et l'aéronautique** ont aussi une place importante sur le territoire. La majorité des effectifs de la Branche sont concentrés sur Nantes.

La zone d'emploi de Nantes, en pointe sur l'innovation

- Le **Grand port maritime de Nantes-Saint-Nazaire** est le 4^e port français et le 1^{er} port de la façade atlantique en France.
- **4 des 9 pôles de compétitivité de la région sont à Nantes** (Atlantic Biothérapies, EMC2, Génie civil et Images et réseaux).
- Nantes est **l'une des 9 métropoles labellisées « French Tech »**, elle **compte des réseaux très actifs dans le numérique** (dont ADN Ouest)
- Nantes regroupe enfin des **centres de recherche importants** (CNRS, Institut national de la recherche agronomique, Ifremer...).

Principaux employeurs

- Bouygues Bâtiment
- CHU de Nantes
- Colas Centre Ouest
- Compagnie pétrolière de l'Ouest
- Conseil régional des Pays de la Loire
- Darty Grand Ouest
- Eurial
- Naval Group





Évolution de la commande publique locale

- Les riverains de l'aéroport de Nantes-Atlantique, par l'intermédiaire du maire de Saint-Aignan de Grand Lieu, demandent **une réduction des nuisances de ce dernier, sur les bases des recommandations de l'OMS**. D'ailleurs, dans le cadre de l'abandon du projet d'aéroport de Notre-Dame-des-Landes, le gouvernement a pris plusieurs mesures afin d'optimiser et de développer Nantes-Atlantique.
- **Nantes se dote d'un Technocampus Alimentation qui se nomme Cap Aliment**. Celui-ci aura pour objectif d'être une vitrine de l'agroalimentaire régional, regroupant des entreprises, des start-up, un centre technique, des organisations professionnelles, des pôles de compétitivité, etc.

Évolution de la commande privée locale

- **L'équipementier Vibracoustic devrait continuer à investir sur de nouveaux moyens de production et en R&D** (2 M€ en 2018 pour le site de Nantes).
- **LoireTech a regroupé ses usines à Bouguenais**. L'entreprise s'inscrit dans la dynamique « industrie du futur » et compte intégrer de la **fabrication additive** dans ses usines à partir de 2019.
- **Airbus réinternalise la production de certains équipements dans son usine de Nantes** (injection de 140 M€ dans ses usines de Nantes et Saint-Nazaire) et **Cetih ouvre une usine de panneaux solaires** à Nantes.
- **Amazon devrait installer une base logistique** près de Nantes.

Perspectives de recours à la Branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement
Évolution de la commande publique locale	●	●	●	●
Évolution de la commande privée locale	●	●	●	●
L'équipementier Vibracoustic	●	●	●	●
LoireTech	●	●	●	●
Airbus	●	●	●	●
Cetih	●	●	●	●
Amazon	●	●	●	●

Le bassin d'emploi de Nantes représente environ 25% des intentions d'embauche en Pays de la Loire (29 067 projets en 2017), ce qui fait de Nantes le bassin d'emploi le plus dynamique sur la région. 5% de ces besoins concernent des ingénieurs et cadres d'étude, R&D en informatique, chefs de projets informatiques, dont le taux de difficulté à recruter atteint les 81% (Source BMO, 2018). La zone d'emploi de Nantes est la zone qui concentre le plus d'effectifs de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil et de l'Évènementiel. Très attractive, Nantes offre à ces professionnels une forte attractivité et la possibilité de profiter de l'écosystème dynamique et innovant de la ville.





PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : ANGERS

Angers, deuxième zone d'emploi régionale, se distingue par sa spécialisation dans le domaine végétal et dans l'électronique de pointe

Chiffres clés

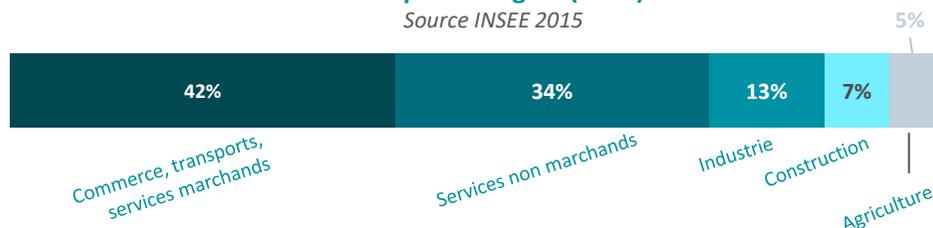
Source INSEE au 31/12/2015

Nombre d'emplois	188 240
Population	471 042
Taux d'activité*	73,5%
Taux de chômage	13,5%

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

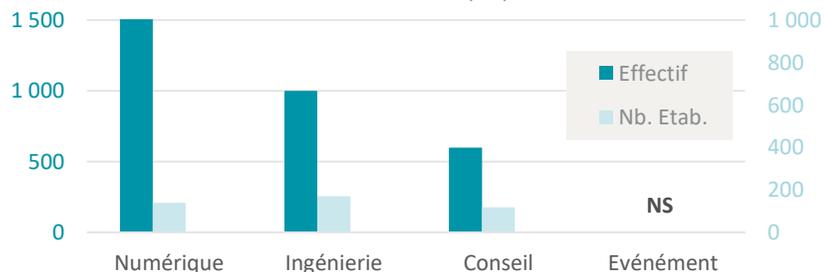
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi d'Angers (en %)

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche en Maine-et-Loire

Source INSEE au 31/12/2014



2^e zone d'emploi de la région en matière de population et d'emploi

- Angers est la 2^e commune la plus peuplée de la région.
- Sa population est relativement **jeune**, le taux de personnes de moins de 30 ans est très supérieur à la moyenne nationale (46,7% contre 36,5%). Elle compte aujourd'hui environ **35 000 étudiants**.
- La zone d'emploi offre près de trois emplois pour deux habitants actifs, l'indicateur de concentration d'emploi étant de 145,3 %.

Une économie tournée vers la filière végétale et l'électronique de pointe

- À l'instar de Nantes, la dynamique économique d'Angers est centrée sur le **secteur tertiaire** (76% des effectifs).
- Angers abrite le siège de l'Office communautaire des variétés végétales dont le rôle est de protéger les nouvelles variétés végétales au sein de l'Union Européenne. La ville accueille un pôle de compétitivité à vocation mondiale spécialisé dans le végétal, **Végépolys**, qui regroupe 450 chercheurs. Angers est aujourd'hui le **premier pôle horticole d'Europe**, il représente 30 000 emplois, 2 500 étudiants et 4 000 entreprises.
- La ville accueille depuis juin 2015 la « **Cité de l'objet connecté** » et s'est vue décerner le label « **French Tech** ». Elle est également considérée comme « **la ville des objets connectés** ».
- À l'instar des autres villes de l'Ouest, l'État reste le 1^{er} employeur de la zone d'emploi.

Principaux employeurs

- CHU d'Angers
- Commune d'Angers
- Conseil départemental
- Immobilière PODELIHA
- La Poste
- LARIVIERE
- SIAA
- Scania France





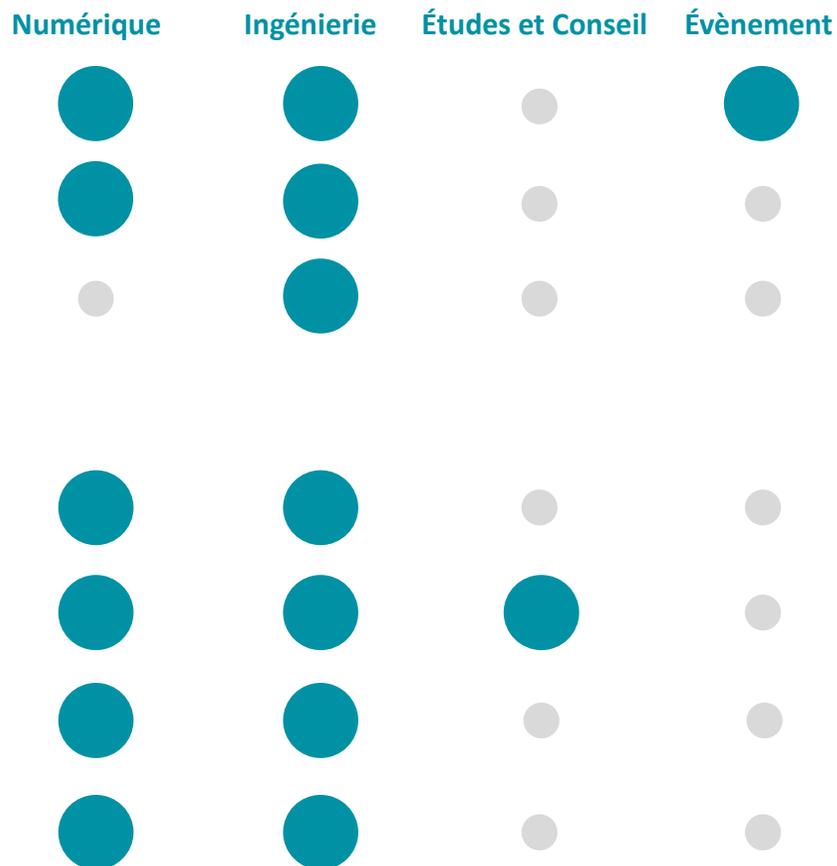
Évolution de la commande publique locale

- Le projet urbain « **Angers Cœur de Maine** » dont l'objectif est de redynamiser le centre-ville et de réaménager les rives du Maine se terminera prochainement.
- À la suite de l'appel à projets **IMAGINE ANGERS** en 2017, 6 projets lauréats ont été désignés en 2018. Les livraisons sont prévues de fin 2020 à fin 2022.
- La construction d'un **nouveau pont à Angers est prévue en 2019. Celui-ci accueillera une deuxième ligne de tramway** à partir de 2022.

Évolution de la commande privée locale

- **Un centre mondial d'essai de supercalculateurs sera construit sur le site d'Angers d'ATOS** (10M€). Le projet bénéficie d'un soutien de 600 000 euros de la Région Pays de la Loire et de 1,2 M€ du FEDER.
- **Stam Europe et PRD** investiront à hauteur de **25 M€ dans un pôle logistique à Angers** (plateforme de 42 000 m²).
- **Scania, le constructeur de camions, investit 6 M€ dans un bâtiment à Angers** (Maine-et-Loire) de 4 200m² qui préparera plus de 3 500 véhicules par an.
- **Giffard vient d'ouvrir sa 2^e usine à Saint-Léger-des-Bois** (Maine-et-Loire), près d'Angers. Le site a représenté un investissement de 13 M€.

Perspectives de recours à la Branche



Le bassin d'emploi d'Angers représente plus de 10% des intentions d'embauche en Pays de la Loire (14 500 projets de recrutement en 2016). Plus de 3 500 projets de recrutements sont directement liés à la filière du végétal et de l'agriculture (Source BMO, 2018), le secteur étant particulièrement développé sur le territoire. Angers est également une ville dynamique qui investit sur des technologies de pointe, tels les objets connectés.



PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : LE MANS

Ville de renommée internationale avec les 24h du Mans, au passé mutualiste qui marque encore son économie actuelle

Chiffres clés

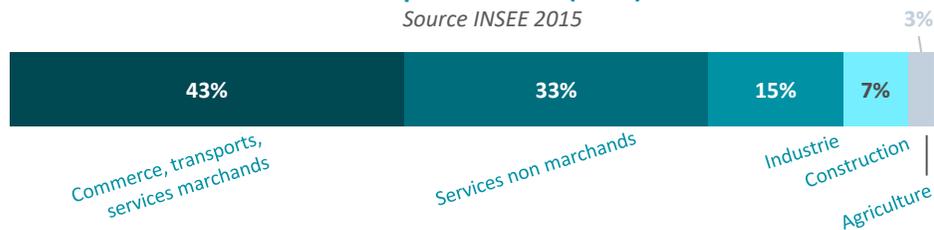
Source INSEE au 31/12/2015

Nombre d'emplois	161 188
Population	423 699
Taux d'activité*	74,3 %
Taux de chômage	13,5 %

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

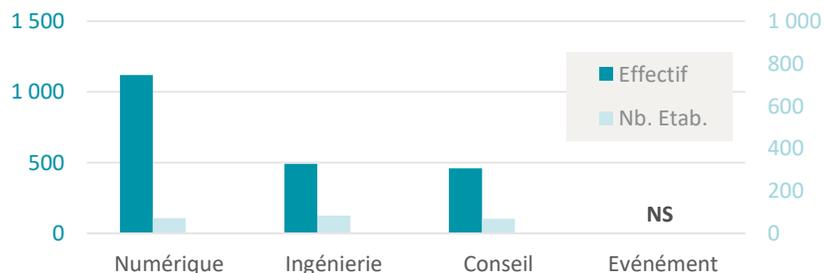
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi du Mans (en %)

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche dans la Sarthe

Source INSEE au 31/12/2014



3^e zone d'emploi régionale, Le Mans rassemble un pôle universitaire et trois technopôles, malgré une population plus âgée que la moyenne nationale

- Le Mans est la 1^{re} métropole de la Sarthe et la 3^e zone la plus importante de la région en matière d'emplois et de population.
- La **population de la zone d'emploi est relativement âgée** (24,1 % de la population a plus de 60 ans) par rapport à la moyenne nationale (22,6%).
- La ville compte trois **technopôles** avec le quartier **Novaxis**, l'**Université-Ouest** et le **Technoparc**. Le **Mans est le siège de l'Université du Maine** qui compte plus de 11 000 étudiants.

Une zone d'emploi marquée par la présence de l'assureur MMA (Mutuelles du Mans Assurances) et l'industrie automobile

- Une spécificité marquée dans l'assurance, avec **MMA** le groupe d'assurance mutuelle française né et basé au Mans. Le secteur tertiaire y représente 76% des effectifs.
- Le secteur automobile est aussi fort dans la région, en plus de la présence de **l'usine Renault ACI du Mans**. L'Automobile Club de l'Ouest organise chaque année, la plus importante course automobile au monde, **les 24 Heures du Mans**.
- Comme dans la plupart des villes de l'Ouest, l'État est le premier employeur de la zone d'emploi.

Principaux employeurs

- Centre hospitalier du Mans
- Covéa - MMA
- Leclerc
- Renault
- Conseil départemental
- Commune du Mans





Évolution de la commande publique locale

- **Les infrastructures du circuit des 24h du Mans seront mises aux normes et améliorées** avec la création d'une troisième piste et d'un parc à thème autour de « l'automobile du futur ».
- Une **nouvelle halte ferroviaire** sur le site Le Mans Hôpital - Université est prévue au Contrat de Plan État-Région (CPER) 2015-2020.
- **La métropole a déposé sa candidature pour devenir pilote de la filière "Nouvelles mobilités"** au sein de French Tech.
- **Le pôle de compétitivité acoustique** (du design sonore à l'aéroacoustique) connaîtra une ouverture à la recherche, ainsi qu'un supplément de moyens.
- **L'Institut Informatique Claude Chappe**, coalition des forces de Laval et du Mans en matière de recherche et d'enseignement supérieur en informatique, sera inauguré.

Évolution de la commande privée locale

- **E4V** (groupe Univers VE), spécialisé dans les **batteries va se doter d'une usine de plus de 3 000 m² sur la zone d'activité du Ribay**, au Mans.
- **Auto châssis international (ACI), l'usine de Renault au Mans (Sarthe), spécialisée dans les châssis**, va recruter 205 salariés et décline ainsi le plan national de recrutement engagé par le groupe.

Perspectives de recours à la Branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement
Les infrastructures du circuit des 24h du Mans	●	●	●	●
Une nouvelle halte ferroviaire	●	●	●	●
La métropole a déposé sa candidature pour devenir pilote de la filière "Nouvelles mobilités"	●	●	●	●
Le pôle de compétitivité acoustique	●	●	●	●
L'Institut Informatique Claude Chappe	●	●	●	●
E4V	●	●	●	●
Auto châssis international (ACI)	●	●	●	●

Le bassin d'emploi du Mans représente plus de **7% des intentions d'embauche en Pays de la Loire** (10 000 projets de recrutement en 2016). Les principaux postes recherchés se trouvent dans les **secteurs de l'animation socioculturelle ou de la santé** (aide-soignants, infirmier...) (Source BMO, 2016). Acteurs importants de la zone d'emploi, les industriels et les groupes mutualistes ont des enjeux communs sur la digitalisation de leurs entreprises. Ils peuvent alors chercher à améliorer, enrichir, simplifier leur offre grâce au numérique, ce qui implique pour eux des investissements importants sur ce sujet.





PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : LA ROCHE-SUR-YON – LES HERBIERS

Deux villes vendéennes investies par de grandes entreprises internationales

Chiffres clés

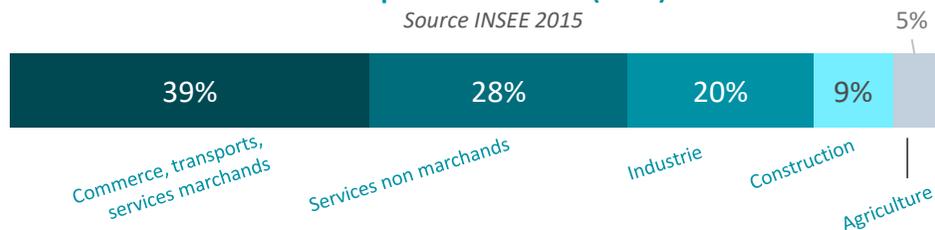
Source INSEE au 31/12/2015

Nombre d'emplois	133 084
Population	313 297
Taux d'activité*	76,7%
Taux de chômage	11,4%

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

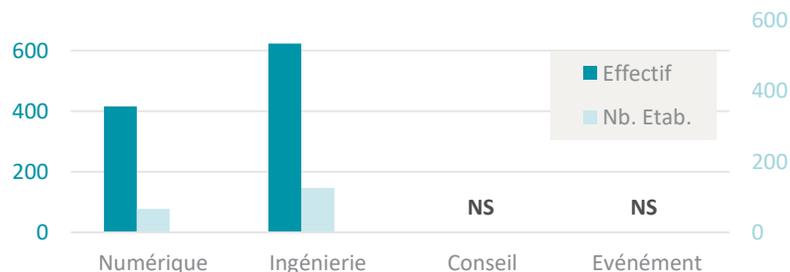
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi des Herbiers (en %)

Source INSEE 2015



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

Source INSEE au 31/12/2014



La Roche-sur-Yon, principal centre urbain de Vendée

- Ville **nouvelle**, elle est située au centre d'un département rural, mais bénéficie de la renommée et du dynamisme des entreprises installées sur son territoire (Bénéteau, Cougnaud, Akena...). Elle dispose également de **parcs d'activités très importants**.
- La majeure partie des emplois proviennent du **secteur tertiaire**, très développé, qui fait de La Roche-sur-Yon, une ville de services (santé, conseils, banque, commerces...).
- La ville possède un pôle **universitaire** important avec 6 000 étudiants.

Les Herbiers, un cas exceptionnel en France

- La ville des Herbiers est dans une situation de quasi-**plein emploi**, avec un taux de chômage avoisinant les 5%, taux quasiment incompressible.
- **2^d bassin d'emploi le plus dynamique de France**, et 3^e ville de Vendée, la zone d'emploi des Herbiers est en plein développement. Elle est située dans une position stratégique tant au niveau touristique (le Puy du Fou, élu meilleur parc du monde), qu'économique.
- Cette situation privilégiée s'explique par la présence de grandes entreprises de **construction d'équipements de transport** (Jeanneau, Général transmission...) ou **agroalimentaires** (Euralis, La Boulangère...) et d'un tissu économique local industriel (20% des salariés) dynamique et innovant.

Contrairement aux autres agglomérations, les effectifs de Branche les plus présents sur cette zone sont les salariés de l'ingénierie.

Principaux employeurs

- Akena
- Bénéteau
- Cougnaud
- CWF
- Euralis
- Général transmission
- Jeanneau
- Groupe Liébot
- Michelin
- Rideau





PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : LA ROCHE-SUR-YON – LES HERBIERS

Une zone d'emploi dynamique, portée notamment par les projets des donneurs d'ordres locaux privés

Évolution de la commande publique locale

- La ville de La Roche-sur-Yon investit **3,3 M€** dans la rénovation du bâtiment de la bourse du travail.
- **9 projets d'urbanisme bénéficieront de 1,5 M€ d'investissement sur 4 ans (2017-2020)** de la Communauté de communes du Pays des Herbiers.

Évolution de la commande privée locale

- Le spécialiste de la fenêtre aluminium **K-Line investit 7 M€** dans le cadre de l'extension de son usine des Herbiers.
- **Sepro, le numéro deux mondial de la robotique pour la plasturgie, promet une « white plant »**, « plus proche de l'usine Tesla que d'un atelier traditionnel » à la Roche-sur-Yon.
- **L'usine de Michelin à La-Roche-sur-Yon révisé ses objectifs de production en 2018, ainsi que ses investissements prévus (de 56 M€ devant être investis, à finalement 43 M€)** ce qui provient notamment de difficultés de recrutement, d'un fort turn-over et de l'incapacité de l'usine à atteindre les objectifs de production qu'elle s'était fixés.
- La scierie familiale Piveteau investit **15 M€ pour se doter des plus grosses capacités de CLT** de France en Vendée.
- Le groupe **La Boulangère and Co va construire pour 30 M€ sa 7^e usine** près de La Roche-sur-Yon.

Perspectives de recours à la Branche

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

La Roche-sur-Yon représente 8 212 projets d'embauche en 2018 et Les Herbiers 5 533. Cumulées, ces deux zones d'emploi représentent 9,5% des projets d'emploi de la région Pays de la Loire. Parmi ces besoins en main-d'œuvre, les attentes des industries agroalimentaires sont parmi les plus fortes (Source BMO, 2016). Ces derniers rencontrent d'ailleurs aujourd'hui de nombreuses problématiques, notamment la **digitalisation des processus industriels pour augmenter en productivité**. Ces évolutions devront amener très prochainement de forts enjeux de recrutement/formation sur le territoire vendéen.



PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : SAINT-NAZAIRE



Saint-Nazaire, zone d'emploi dynamisée par sa proximité avec Nantes et par ses chantiers portuaires

Chiffres clés

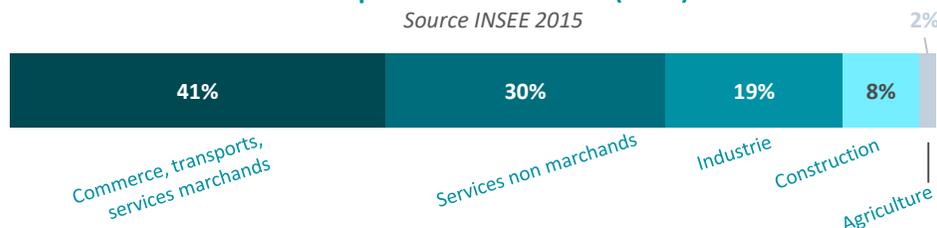
Source INSEE au 31/12/2014

Nombre d'emplois	110 231
Population	297 252
Taux d'activité*	73,6%
Taux de chômage	12,9%

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

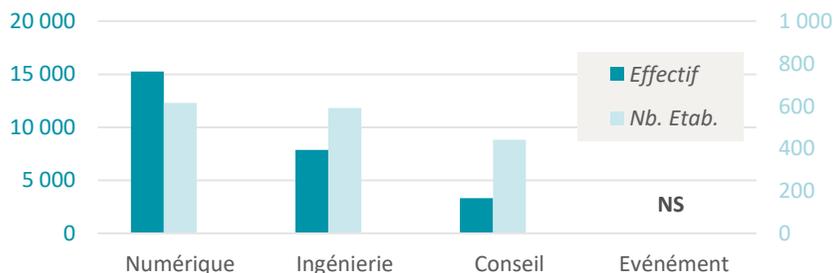
Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Saint Nazaire (en %)

Source INSEE 2015



Effectifs salariés et nombre d'établissements de la Branche en Loire-Atlantique

Source INSEE au 31/12/2014



4^e zone d'emploi de la région qui bénéficie du dynamisme de Nantes

- Située à seulement 80km de Nantes, **Saint-Nazaire bénéficie à la fois du dynamisme de la métropole et d'une localisation stratégique pour le commerce et la construction d'équipements.**
- Saint-Nazaire possède **3 gares SNCF, un aéroport et un Grand port maritime.**

Une économie centrée autour de la construction navale et du port

- La ville est la **capitale de la construction navale en France**, les Chantiers de l'Atlantique de Saint-Nazaire sont l'un des six sites au monde à construire des navires de plus de 300 mètres. Le Grand Port autonome de Nantes-Saint-Nazaire, **1^{er} port français sur la façade atlantique**, est un atout majeur.
- Saint-Nazaire constitue avec Nantes un **pôle économique important du Grand Ouest**, grâce aux infrastructures portuaires du Grand Port autonome de Nantes-Saint-Nazaire, mais aussi par le poids important du **secteur industriel** avec les **constructions aéronautiques et navales.**
- La **construction mécanique fait aussi partie de ses atouts économiques avec la présence de MAN Diesel & Turbo** (moteurs Diesel) ou de la **société Sides** (véhicules de lutte anti-incendie).
- Très industrielle, la zone d'emploi compte 19% d'effectifs dans ce secteur. Dans la Branche, ce sont alors les effectifs du numérique et de l'ingénierie qui sont majoritaires.

Principaux employeurs

- Chantiers de l'Atlantique
- Airbus Opérations
- Bunge
- MAN Diesel & Turbo
- Sides
- Famat
- VSP (sécurité privée)





PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : SAINT-NAZAIRE

Une zone d'emploi dynamisée par ses infrastructures portuaires et très liée à l'activité des Chantiers de l'Atlantique

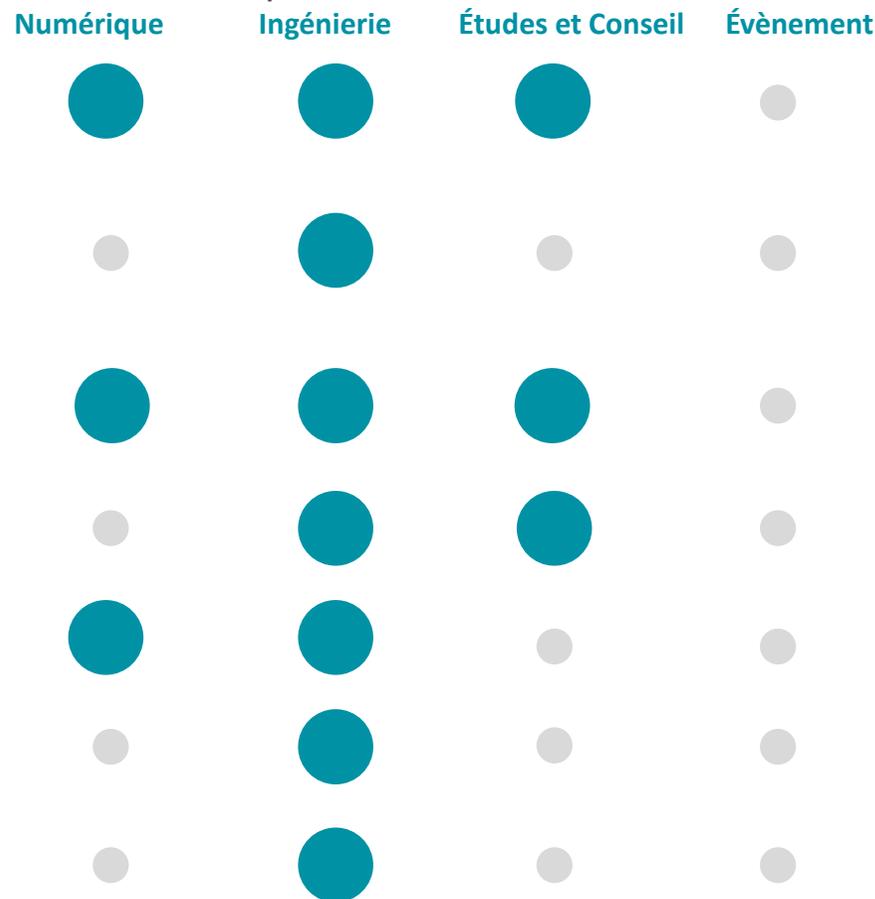
Évolution de la commande publique locale

- Les **Chantiers de l'Atlantique (STX) comptent faire sortir 19 navires d'ici 2026** (ils cherchent également à innover pour réduire les consommations de carburant – ex. : utilisation de la propulsion vélique). L'État en est actionnaire à hauteur de 83%.
- Saint-Nazaire construit sa **Plaine des sports**, un investissement de plusieurs millions d'euros pour une livraison totale prévue en 2022.

Évolution de la commande privée locale

- Airbus va injecter **140 M€ en 2018-2019 pour moderniser et renforcer les capacités de ses usines de Nantes et Saint-Nazaire.**
- Un **projet mené par EDF prévoit la mise en place d'un parc éolien au large de Saint-Nazaire.** Il devrait compter 80 éoliennes et fournir une puissance de 480 MW.
- General Electric va investir d'ici, 2021, **60 M\$ pour l'usine de Saint-Nazaire afin de la moderniser et de l'adapter à la production de la plus puissante des turbines éoliennes en mer** conçues à ce jour.
- **Cargill a investi 33 M€ en cinq ans pour accroître les capacités de son usine portuaire à Saint-Nazaire,** offrant un débouché pour 250 000 hectares de culture de tournesol dans le Grand Ouest.
- **Cem'In'Eu, cimentier, veut installer 7 usines de proximité en France** (dont une à Montreuil-Bellay dans le Maine-et-Loire), avec un montant de 20 M€ d'investissements pour chacune d'entre elles.

Perspectives de recours à la Branche



Le bassin d'emploi de Saint-Nazaire représente environ 5% des intentions d'embauche en Pays de la Loire (7 000 projets de recrutement en 2016). Les principaux postes recherchés sont les métiers d'ouvriers non qualifiés et qualifiés dans différentes industries (agroalimentaire, BTP...) (Source BMO, 2016). Les entreprises de fabrication d'équipement de transport et de défense (aéronautique, navale automobile...) sont une source d'activité économique importante pour la zone d'emploi. Vectrices d'innovations, elles ont également la particularité d'être soumises à une activité cyclique, difficile à anticiper.





CONTEXTE
RÉGIONAL

PORTRAIT DES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉS DES PAYS DE LA LOIRE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



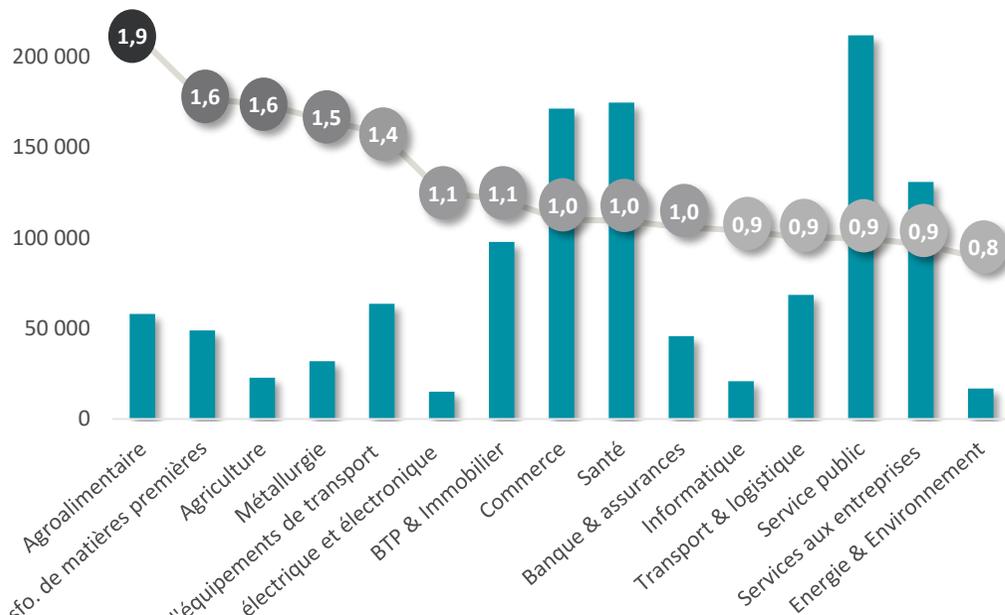


DÉMARCHE ET MÉTHODOLOGIE

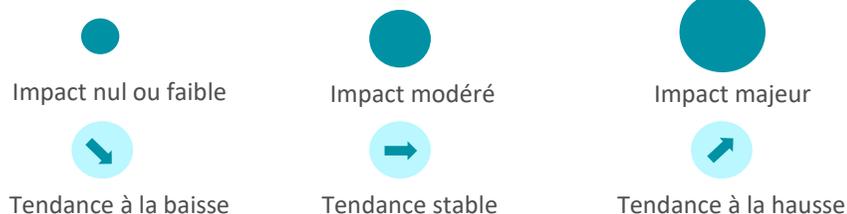
6 secteurs d'activités étudiés : service public, BTP et immobilier, agroalimentaire, fabrication de machines et d'équipements de transport, métallurgie et transformation de matières premières

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



Très spécifique



Choix des secteurs d'activité

- L'analyse qui suit porte sur **6 secteurs d'activité spécifiques aux territoires des Pays de la Loire**. Ils sont étudiés un à un pour permettre une analyse fine des spécificités du territoire régional : service public, BTP et immobilier, agroalimentaire, fabrication de machines et d'équipements de transport, métallurgie et transformation de matières premières. Ils ont été sélectionnés selon leur niveau de spécificité locale et leur poids parmi les clients des entreprises de la Branche.
- Chaque secteur est étudié de manière contextuelle puis prospective, de sorte à identifier les défis majeurs du secteur et les perspectives de recours à la Branche qu'il peut impliquer.
- Premier pourvoyeur d'emplois et d'investissements, le secteur public mérite une attention particulière d'autant plus que les réformes qui le touchent impactent globalement l'économie régionale (impacts conséquents sur les investissements).

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.



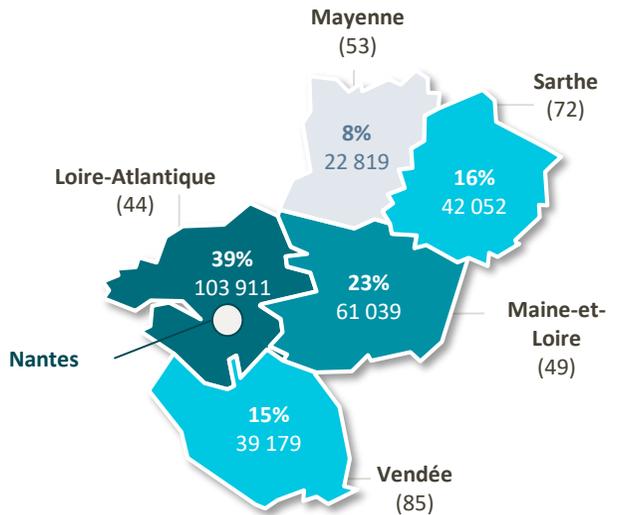
SECTEUR PUBLIC : PANORAMA

 269 000 agents de la fonction publique

Indice de spécificité
0  2

Répartition géographique des effectifs du secteur

INSEE données au 31/12/2015



- de 20 000 salariés
 De 40 000 à 60 000
 De 20 000 à 40 000
 + de 60 000 salariés

Principaux employeurs régionaux

- CHU de Nantes
- CHU d'Angers
- DIRECCTE Pays de la Loire
- Conseil Régional des Pays de la Loire

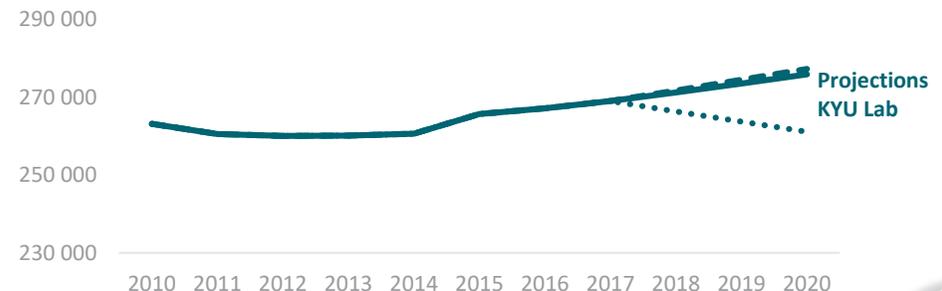
Une région dynamique et vectrice d'investissements dans les domaines énergétiques, écologiques, numériques...

Contexte et Enjeux

- Le service public est le **1^{er} secteur employeur de la région**, il rassemble plus de 200 000 emplois.
- Toutefois, les **Pays de la Loire sont la région la moins administrée de France avec 17% d'emploi public**. Elle représente seulement 5% des emplois publics en France, quand la région représente 5,8% de la population métropolitaine. **Le secteur est en effet sous représenté par rapport au territoire national, avec un niveau de spécificité égal à 0,9.**
- 39% des emplois publics sont regroupés en Loire-Atlantique et 23% dans le Maine-et-Loire.
- Le secteur public est un acteur important **qui accompagne de nombreuses évolutions grâce aux investissements qu'il réalise dans de nombreux secteurs** : soutien des secteurs porteurs de la région tels que l'agroalimentaire ou l'industrie, soutien des entreprises (notamment des TPE/PME) qui souhaitent investir dans de nouvelles technologies...
- Le secteur public accompagne également les **initiatives de transition énergétique, écologique, numérique** dans la région, notamment dans les filières porteuses de son territoire.

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





FACTEURS D'ÉVOLUTION

- La région Pays de la Loire cherche à **développer ses investissements dans ses filières porteuses** (industrie et agroalimentaire notamment). Pour cela, elle déploie le **Programme d'Investissement d'Avenir (PIA3) qui vise des investissements collaboratifs** et dont les cibles sont les TPE/PME et les ETI. L'enveloppe globale de ce projet (région et État) est de 250 M€. Elle ouvre également des Technocampus sur toute la région sur ses filières porteuses.
- La région développe également des **initiatives d'investissement sur le numérique comme le Plan d'Investissement Numérique (PIN)** destiné aux entreprises de moins de 50 salariés. Celui-ci s'inscrit dans le Plan Régional pour l'Économie Numérique.
- Alors que les différents ports de la région ont pour enjeu d'amorcer leur virage numérique, **la Région lance un « appel à projets sur les ports de plaisance 4.0 » d'une valeur de 400 000€**. La Région prévoit également un plan d'aide pour leur permettre de se développer à l'export.
- La région lance aussi sa stratégie « *d'ambition maritime* » pour « *exploiter la mer comme une opportunité et une force de développement* ». D'ailleurs, la mise en place d'**éoliennes en mer** en Vendée a été autorisée par le gouvernement.
- La région lance un plan de **116 M€ pour l'amélioration de son réseau routier**.
- Les collectivités territoriales sont aussi vectrices d'investissements importants :
 - La Mayenne investit, entre autres, **dans le très haut débit** (146 M€ d'investissements, financé par la Région à 20% et par Orange à 80%).
 - La Loire-Atlantique mise de son côté sur la **restructuration de ses espaces verts** (189 M€ d'investissements prévus sur les 10 prochaines années) et la préservation de ses sites naturels, etc.
 - L'agglomération de Laval prévoit un projet d'investissement de 30 M€ pour la construction d'une **nouvelle usine des eaux à Changé** prévue pour 2024.

Perspectives de recours à la Branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement





SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

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



OPPORTUNITÉS

- ✓ **Les P.I.A** (ou Projets d'Investissements d'Avenir) visent à soutenir l'emploi dans des secteurs clés pour anticiper les défis majeurs dans les années à venir (transition énergétique et numérique notamment) et sont des projets collaboratifs qui mobilisent startups, TPE/PME et ETI du territoire, avec le soutien de l'État et de la région dans des domaines variés. Le PIN (Plan d'Investissement Numérique) se focalise notamment sur les petites entreprises. Toutes ces initiatives devraient faire augmenter le recours aux entreprises du secteur numérique, en particulier dans les petites structures, ce qui devrait démultiplier les projets innovants dans les prochaines années.
- ✓ **Le projet de « Ports de plaisance 4.0 »** (visant à faire amorcer aux ports leur transition numérique) génère des besoins de prestations de conseil/études (benchmark, études de faisabilité...), d'ingénierie et de numérique (conception, mise en place et maintenance d'outils numériques).
- ✓ **L'autorisation par l'État du développement d'éoliennes en mer en Vendée** devrait augmenter le besoin en ingénierie pour la mise en place de ce projet. De même, les investissements des acteurs régionaux en faveur de l'amélioration du réseau routier régional, du déploiement de la fibre optique, de la préservation des sites naturels ou encore de rénovation ou construction des infrastructures de traitement des eaux... devraient augmenter sur plusieurs années les besoins en matière de prestations d'ingénierie, voire de conseil et d'études.

Secteurs concernés



RISQUES

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

Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études



Événement





BTP ET IMMOBILIER : PANORAMA

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

29 764 établissements

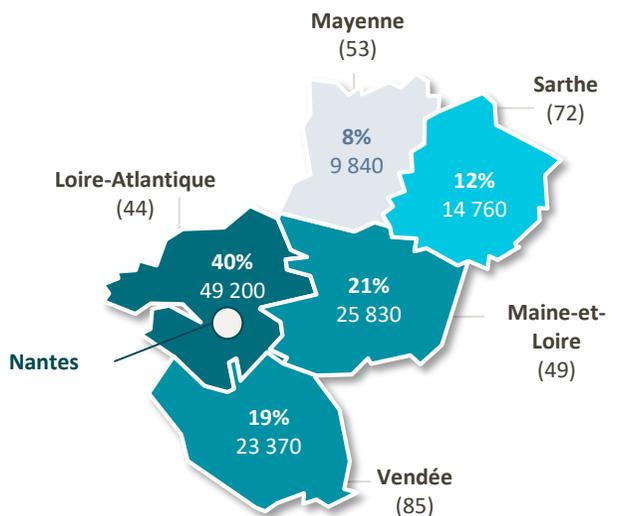
123 000 salariés

Indice de spécificité 1,1

18,8 Mds CA
Source INSEE & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



- de 10 000 salariés
 De 10 000 à 20 000
 De 20 000 à 30 000
 + de 30 000 salariés

Principaux employeurs régionaux

- Bouygues
- Colas
- EiffageEurovia
- Vinci

Contexte et enjeux

- 6% des effectifs nationaux du secteur « BTP et immobilier » sont dans la région Pays de la Loire. C'est le **5^e employeur dans la région**.
- Les trois départements situés le long de la Loire concentrent **80% des effectifs** salariés du secteur. La Loire-Atlantique en particulier représente plus de 40% des effectifs salariés du secteur.
- Avec 123 000 salariés, soit 8,5% des salariés du territoire national, la **spécificité du secteur est légèrement supérieure à la moyenne nationale**. Son niveau atteint 1,1.
- Le secteur de la construction doit faire face à d'importants défis pour **réduire l'impact environnemental des bâtiments**. En effet, le bâtiment représente **44 % de l'énergie consommée en France**.
- Par ailleurs, le secteur est contraint par un **environnement réglementaire complexe** (règles d'urbanisme, loi littorale, réglementations thermiques...) et évolutif.

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Nationalement, si le logement résidentiel neuf amorce un décrochage marqué en début d'année 2018, le non résidentiel neuf et l'amélioration-entretien connaissent une embellie.
- De nouvelles réglementations, notamment sur le thermique (RE 2020), continuent d'apparaître et impactent les obligations des entreprises du secteur. De plus, des plans nationaux de rénovation énergétique (14 Mds€ sur 5 ans) ont été annoncés.
- De nouvelles technologies se développent également dans le secteur (fabrication additive, BIM...) même si leur généralisation est encore lointaine.
- Manitou s'est doté d'un « R&D Test Center » à son siège à Ancenis.
- Les chantiers sont nombreux dans la région :
 - À Nantes, l'ANRU a validé environ **80 projets pour 2 Mds€ de financement pour « régénérer ses quartiers »**.
 - À Angers, **150 nouveaux projets** (hors travaux courants d'entretien de voirie / bâtiment) **seront menés entre 2018 et 2022 pour un investissement de 919 M€** et des besoins en main-d'œuvre de 2 118 emplois en 2019.
 - L'investisseur Stam Europe, associé au promoteur PRD, va déployer une plateforme de **42 000 m² pour Leroy-Merlin près d'Angers pour 25 M€**.
 - Le groupe immobilier **Legendre investit 14,3 M€ dans un entrepôt de 24 000 m² à Nantes** (Loire-Atlantique) en bord de Loire.
 - À Nantes, le quartier **EuroNantes**, 1^{er} centre d'affaires de la façade atlantique, se construit.

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement





SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Le dynamisme du secteur est perspective d'opportunités pour la Branche



OPPORTUNITÉS

- ✓ **La succession de réglementations thermiques, de normes anti-carbone, etc. aura des conséquences importantes sur le secteur** (construction/rénovation). En effet, ces dernières complexifient les projets et les entreprises du secteur du BTP / immobilier pourront avoir recours aux entreprises de la Branche pour se conformer à ces nouvelles obligations.
- ✓ **Le développement du BIM** (maquette numérique partagée) **soutenu par Novabuild dans la région, en partenariat avec Mediaconstruct (association porteuse de l'openBIM)** devrait accroître 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...
- ✓ **Le suivi des constructions** (bâtiments, ponts...) **est aussi une problématique sur laquelle les professionnels du secteur devront se pencher dans le futur** (mise en place de capteurs pour analyser des données et mener des actions adéquates...).
- ✓ **Enfin, les nombreux projets de construction présents sur le territoire des Pays de la Loire devraient amener les entreprises du secteur du BTP et de l'immobilier à avoir recours aux prestations d'ingénierie de construction et du numérique.**

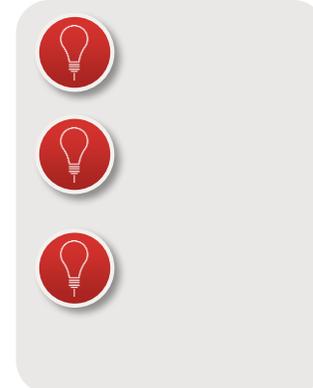
Secteurs concernés



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 lié au prêt à taux zéro, à la suppression de l'APL accession pour les aides aux logements revus lors de la loi de finances 2018).
- **Les restrictions aux dépenses de fonctionnement des collectivités** (baisse de la dotation globale de fonctionnement, limitation des dépenses à 1,2 % par an (inflation comprise) **et la suppression de la Taxe d'habitation (TH) qui représente entre 25 et 30 % du budget des communes** (mais qui devra être compensée par l'État...) **pourraient potentiellement provoquer la baisse des commandes aux entreprises et la baisse des projets d'investissements territoriaux dans les domaines de la construction et de l'aménagement du territoire.**

Légende



3 688 établissements

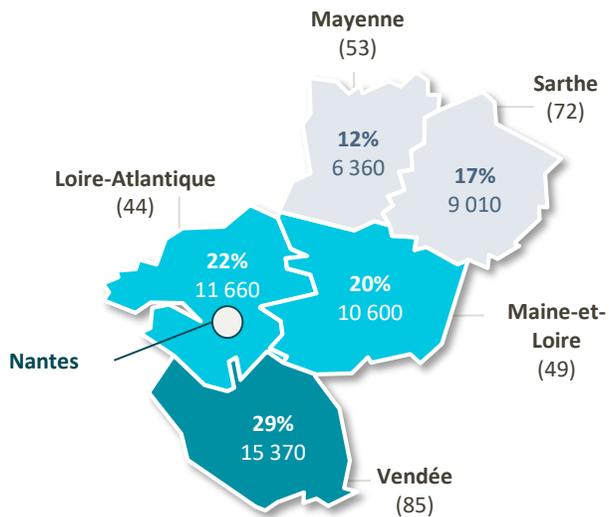
53 000 salariés



22,8 Mds CA
Source INSEE & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



De 10 000 à 15 000

Plus de 15 000 salariés

Principaux employeurs régionaux

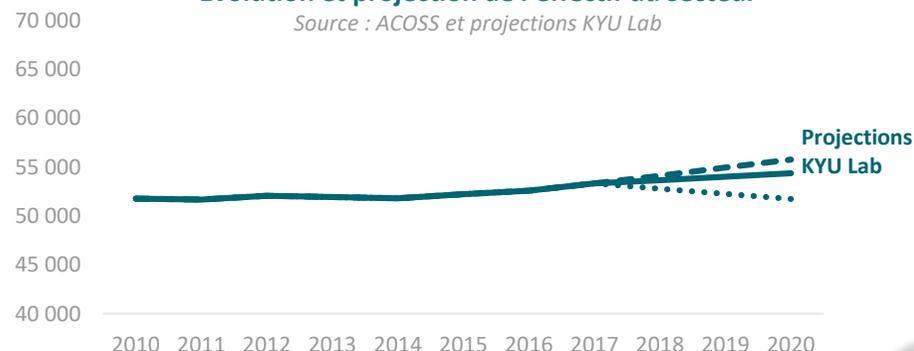
- Bunge
- Cargill
- Charal
- Eurial
- Fleury Michon
- Labeyrie
- Lactalis
- LDC
- Pasquier
- Terrana
- Tipiak
- Sodebo

Contexte et enjeux

- Les Pays de la Loire sont la **2^e région française en nombre d'emplois salariés pour l'industrie agroalimentaire** (source Agreste, Draaf, INSEE 2016).
- Même si l'agroalimentaire ne représente que **4% de l'emploi de la région** (c'est le 8^e secteur employeur de la région), **l'indice de spécificité de ce secteur est de 1,9 dans la région**. Il est ainsi deux fois plus représenté qu'au niveau national. C'est le secteur le plus spécifique de la région.
- 71% des effectifs du secteur** se concentrent en Loire-Atlantique, en Maine-et-Loire et en Vendée.
- De **nombreuses entreprises fleurons de l'agroalimentaire français sont situées historiquement dans la région Pays de la Loire**. Le tissu économique régional est également caractérisé par la répartition homogène de TPE/PME sur toute la région.
- Les enjeux principaux des entreprises sont aujourd'hui d'augmenter leur productivité en intégrant de nouvelles techniques de production ou encore des outils numériques.

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Nantes prévoit l'**ouverture d'un Technocampus alimentation** (bureaux, laboratoires et plateforme technique), présenté comme « vitrine de la filière agroalimentaire régionale », tandis que le rapprochement des clusters Valorial et Végépolys s'opère.
- Dans un contexte post-scandale Lactalis (2017), **les États généraux de l'alimentation ont mis au cœur de leurs préoccupations l'encadrement des géants de l'agroalimentaire et la promotion de l'agriculture saine et durable.**
- Le groupe **La Boulangère and Co investit 30 M€ dans la construction d'une nouvelle usine en Vendée**, avec un démarrage opérationnel prévu pour fin 2018/début 2019, avec 150 emplois créés d'ici 5 ans.
- **Cargill investit 33 M€ dans son usine portuaire d'huile de tournesol** située à Saint-Nazaire, afin de pouvoir produire davantage en Grand Ouest (capacité de traitement de 250 000 hectares de cultures).
- **La région soutient des projets tels que le projet Patachon, qui vise à élargir les gammes de produits proposés** en créant de nouveaux produits innovants, aussi soutenus par le pôle de compétitivité Valorial.
- **La Chambre de commerce et d'industrie régionale participe au financement du projet DINAMIC**, qui vise à l'amélioration de la performance interne de l'organisation commerciale ou de l'innovation des entreprises.
- **Terrana connaît des difficultés financières** (première coopérative agroalimentaire de France après son rachat du volailler Doux en 2016).
- **Apparition de nouvelles technologies applicables à l'agroalimentaire.**

Perspectives de recours à la Branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événementiel
●	↗	●	●
↗	↗	↗	↗
●	↗	●	●
●	↗	●	●
●	↗	●	●
●	↗	●	●
●	↘	●	●
↗	↗	●	●





SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS

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



OPPORTUNITÉS

- ✓ Les entreprises régionales du secteur présentent des **indicateurs économiques de performance en deçà des niveaux nationaux** (source DRAAF Pays de la Loire). Cela constitue des opportunités de prestations pour les acteurs de la branche.
- ✓ Les **entreprises conscientes de leurs potentiels axes d'amélioration** (investissements sur la modernisation des usines notamment) augmenteront leurs investissements sur la modernisation des processus de production et auront pour cela recours à des entreprises de la branche (ingénierie de production, numérisation de la chaîne de production, etc.).
- ✓ Des **initiatives d'amélioration de la productivité prises par les acteurs publics régionaux** et les pôles de compétitivité présents sur le territoire sont autant d'opportunités à saisir.
- ✓ L'évolution des attentes des consommateurs en matière de production responsable, de nutrition, d'utilisation de produits bio, etc. peut également amener les entreprises du secteur de l'agroalimentaire à se tourner vers des prestataires pour **adapter leurs produits** (nouvelles gammes de produits bio par exemple), **leurs achats** (produits écoresponsables...) et la **gestion de leur chaîne de production** (traçabilité des produits...).

Secteurs concernés



RISQUES

- **La défiance des consommateurs et l'augmentation des contrôles sanitaires** à la suite des différents scandales sanitaires, connus notamment par Lactalis dans la région, peuvent nuire à la filière et par voie de conséquence à l'écosystème de prestataires.
- La concurrence internationale s'intensifie et peut venir rivaliser les entreprises du secteur. Néanmoins, cela peut également amener les entreprises du secteur à chercher des moyens d'améliorer leur productivité d'une part et/ou de développer de nouveaux produits d'autre part.

Légende



FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS DE TRANSPORT : PANORAMA

Un secteur orienté vers les industries navales, nautiques, aéronautiques et automobiles

4 897 établissements

54 000 salariés

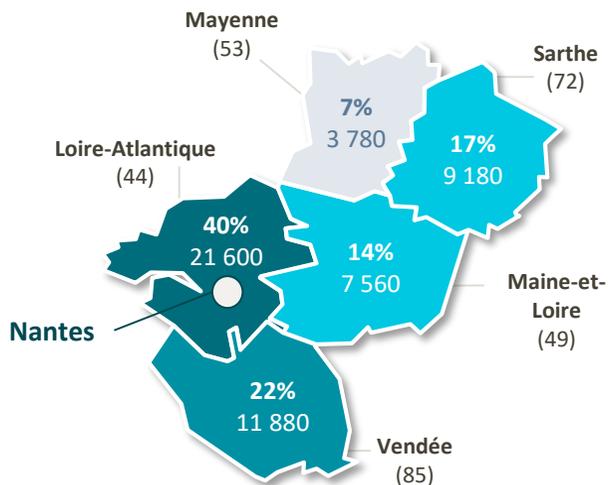
Indice de spécificité



14,4 Mds CA
Source INSEE & ACOSS

Répartition géographique des effectifs du secteur

INSEE données au 31/12/2015



Principaux employeurs régionaux

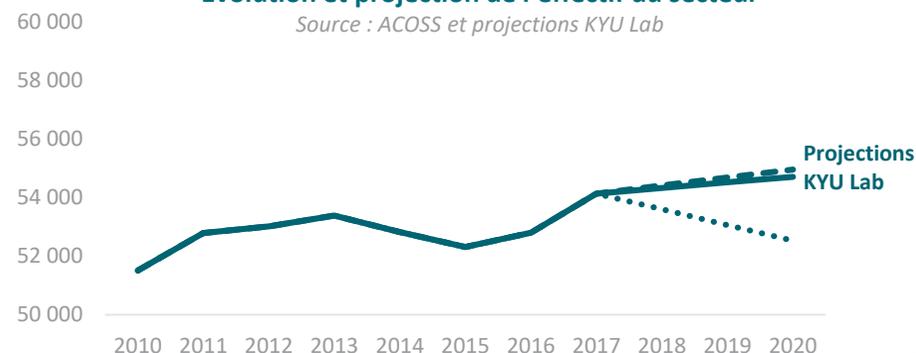
- Airbus
- Bénéteau
- Chantiers de l'Atlantique
- Naval Group
- Renault Le Mans
- Scania
- STX

Contexte et enjeux

- Le territoire des Pays de la Loire représente **7% des effectifs nationaux** du secteur de la fabrication des équipements de transport.
- Avec 54 000 salariés, soit 4% des salariés du territoire, le secteur de la fabrication des équipements de transport se place **en 7^e position des secteurs les plus employeurs de la région** et a un niveau de spécificité de 1,4, un indice important qui montre que le secteur est surreprésenté dans la région.
- Les **2 départements maritimes concentrent 62% des effectifs** salariés du secteur, dont 40% en Loire-Atlantique.
- 1^{re} région en matière d'emplois salariés **en construction nautique**, la région dispose également d'une **filière aéronautique forte** comptant 14.000 emplois dans près de 110 établissements.
- Le territoire compte un **tissu important de fournisseurs de rang 1 et 2 travaillant avec les grands donneurs d'ordres industriels**. Des pôles de **compétitivité** tels que le **Pôle Mer Bretagne** ou **iD4Car** fédèrent et représentent ces acteurs locaux.

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





FACTEURS D'ÉVOLUTION

- **Le Comité Nautisme et Plaisance a inscrit au cœur de ses objectifs le développement de certains territoires**, dont les Pays de la Loire, et une meilleure prise en compte des **enjeux environnementaux de demain** (ports propres, navires à moindre impact, déconstruction, usages durables, éducation à l'eau...).
- **Naval Group investira 90 M€ entre 2017 et 2021 dans une réorganisation de son site de production** (R&D, nouvelles machines d'usinage entre autres).
- Le site de l'avionneur **Airbus à Nantes réinternalise la production de certains équipements**, comme les entrées d'air de nacelles, jusque-là confiées à UTC.
- Le **site de Renault au Mans annonce 205 recrutements**. L'usine est positionnée comme site de référence pour les châssis au sein de l'Alliance Renault-Nissan-Mitsubishi qui anticipe de nouveaux défis technologiques pour celui-ci.
- **Gys (batteries/soudage) amplifie ses investissements sur l'agglomération lavalloise** (bâtiments...) et vise d'autres marchés (ferroviaire, l'industrie...).
- **Airbus et STX continuent de s'investir dans le projet Laval Virtual**, pionnier de la réalité virtuelle et de la réalité augmentée dans la région.
- **L'usine Airbus de Saint-Nazaire est positionnée comme un « incubateur de briques technologiques » par le groupe (supply chain, achats...) avec l'ambition de « passer d'un mode réactif à une solution préventive qui permette d'analyser les risques et de les mitiger »** selon le directeur de la transformation digitale chez Airbus.
- Entre 2022 et 2029, **les chantiers de l'Atlantique construiront 4 pétroliers ravitailleurs de nouvelle génération**.

Perspectives de recours à la Branche

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





SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Un secteur innovant, ayant de fortes perspectives d'évolution dans l'avenir et qui devrait continuer à avoir recours à des prestations de la branche



OPPORTUNITÉS

- ✓ La région est composée d'**entreprises dynamiques dans la fabrication d'équipements de transport, accompagnées d'acteurs régionaux innovants** (clusters, pôles de compétitivité, Lab French Tech...). La région souhaite devenir la 1^{re} région française pour la mobilité durable (investissement sur des motorisations alternatives, développement du ferroviaire, d'un réseau de bornes de recharge électrique, Le Mans filière mobilité nouvelle...). Ces projets d'amélioration / modernisation constituent autant de recours possibles à la Branche du numérique, du conseil et de l'ingénierie. Dans ce contexte :
 - ✓ **Le besoin d'accompagnement concernant l'amélioration des procédés industriels** reste un sujet prioritaire pour l'ensemble des donneurs d'ordres du secteur : modernisation / flexibilisation de la chaîne de production (robotique, cobotique, solutions numériques en bord de ligne de production, appui à l'opérateur de la chaîne de montage...).
 - ✓ **La mise en place de d'innovations pour des modes de transport plus durables** (carburants plus propres, nouveaux modes de propulsion, réutilisation d'énergies thermiques...) et **plus modernes** (intégration de systèmes embarqués, véhicules autonomes, etc.), ce qui implique d'ailleurs des **problématiques en matière de gestion de la cybersécurité** (risque de piratage des véhicules désormais remplis de nouvelles technologies).
- ✓ **La concurrence internationale se renforce** (arrivée des BRIC) poussant les acteurs du secteur à innover pour trouver de nouveaux marchés et imaginer de nouveaux modèles économiques, ce qui devrait se concrétiser par des besoins en prestations en ingénierie (optimisation des procédés) et en numérique (intégration de nouvelles technologies).
- ✓ Autant d'opportunités qui portent de **nouveaux besoins en compétences**, besoins sur lesquels les entreprises pourraient intervenir dans les années qui viennent.

Secteurs concernés



RISQUES

- **Le recours aux prestataires peut être freiné par les sujets critiques / hautement stratégiques** que les grands donneurs d'ordres souhaitent **développer et maîtriser en interne** ou par le **développement en interne de nouvelles compétences stratégiques, cœur de métier ou innovantes**, en particulier en informatique (data scientists, architectes big data...).
- **Les coûts de prestations sont jugés trop élevés par certains clients**, néanmoins l'offre répond bien à leur besoin.

Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études



Événement



MÉTALLURGIE : PANORAMA



1 577
établissements

33 000
salariés

Indice de spécificité
1,5

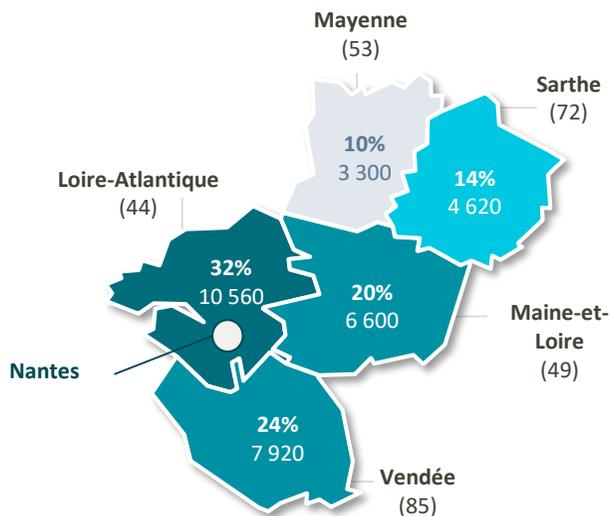
5,8 Mds CA
Source INSEE & ACOSS

Un secteur en croissance, qui peine à recruter des profils adéquats

Contexte et enjeux

Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



- de 4 000 salariés

De 6 000 à 8 000

De 4 000 à 6 000

+ de 8 000 salariés

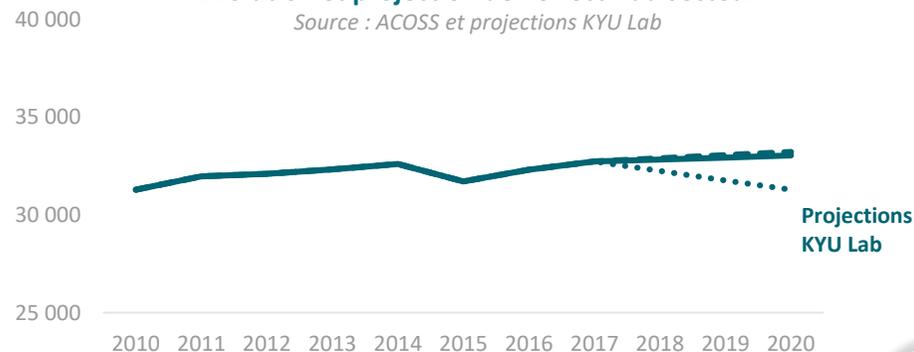
Principaux employeurs régionaux

- Atlantic
- Constellium Montreuil Juigne
- Famat
- Framatome
- Manitou
- ThyssenKrupp

- 8,7% des salariés de la métallurgie en France exercent dans les Pays de la Loire, soit 33 000 salariés dans la région. **Le secteur est le 11^e secteur le plus employeur dans la région.**
- La métallurgie ne représente que **2,3% des emplois dans la région Pays de la Loire**, mais bénéficie d'un **indice de spécificité important de 1,5**, ce qui signifie que le secteur est proportionnellement plus représenté dans la région qu'au niveau national.
- Le sud de la région concentre 76% des salariés des industries des Pays de la Loire** (Loire-Atlantique, Vendée et Maine-et-Loire).
- Le secteur éprouve de grandes difficultés de recrutement** (manque d'attractivité), **principalement sur les postes d'ouvriers qualifiés et d'agents de maîtrise**. Les entreprises du secteur, souvent sous-traitantes de grands groupes aéronautiques, nautiques / navals ou automobiles, bénéficient de la bonne santé économique de leurs clients, mais peinent à recruter. Le Conseil Régional a d'ailleurs travaillé sur un plan d'envergure sur la formation professionnelle (246 M€) pour remédier à cela.

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Les **Fablabs** et la **fabrication additive** (La Forge des Possibles à La Roche-sur-Yon, Plateforme C à Nantes, Haum72 à Saint-Nazaire, l'IRT Jules Vernes à Bougenais...) accélèrent le cycle de développement de nouveaux produits.
- Une **augmentation de la capacité de production est prévue à l'usine Framatome** (anciennement Areva) à **Paimboeuf**. Le site prévoit 18 M€ d'investissements pour la période 2017-2021, afin d'accueillir de nouveaux équipements.
- **Mourot Industries a rapatrié en Pays de la Loire ses usines parisiennes** et cherche à devenir un **partenaire privilégié des industries navales/aéronautiques**. L'entreprise vise 500 000€ de chiffre d'affaires supplémentaire pour l'année 2019.
- **LoireTech a regroupé ses usines à Bougenais**. L'entreprise s'oriente vers « l'Industrie du futur » en intégrant des technologies numériques au cœur de ses processus industriels. Elle **compte aussi intégrer de la fabrication additive dans ses usines à partir de 2019**.
- La **bonne santé des grands groupes comme Renault, Naval Group, STX, etc.** implique de nombreuses commandes pour les entreprises sous-traitantes spécialisées en métallurgie.
- Le **groupe ThyssenKrupp connaît des difficultés** : il a décidé en septembre de son propre démantèlement. La sidérurgie, spécialité historique, sera désormais détachée des autres activités industrielles - installations industrielles, ascenseurs, sous-traitance automobile.

Perspectives de recours à la Branche

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





SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Un secteur dont les évolutions constituent des opportunités fortes de collaboration pour les entreprises de la Branche



OPPORTUNITÉS

- ✓ Les donneurs d'ordres du secteur peuvent avoir recours à la sous-traitance pour des problèmes capacitaires (surtout les grands groupes) ou pour rechercher des **compétences numériques spécifiques** (conception/gestion de base de données...).
- ✓ Les gains de productivité des entreprises peuvent être importants grâce à la mise en place des processus accompagnant la **4^e révolution industrielle**. Celle-ci doit permettre plus de flexibilité de l'outil de production, tout en conservant des coûts unitaires de production comparables à la production de masse. Les technologies clés dans ce processus visent notamment à automatiser la production et à intégrer des TIC dans le processus industriel (objets connectés, big data, réalité virtuelle, robots, fabrication additive...) **Si cette révolution industrielle est de plus en plus courante dans les plus grandes entreprises – ce qui ne signifie néanmoins pas que ces dernières n'ont plus de besoins en prestations numériques, d'ingénierie et de conseil – les ETI et les TPE/PME sont souvent moins avancées sur ce sujet, leurs capacités d'investissement étant souvent plus faible**. Cela fait d'elles des clients potentiels pour la Branche.
- ✓ Le développement de **l'écoconception** pour réduire les impacts environnementaux et les coûts de fabrication, ainsi que de **nouveaux alliages plus légers et moins consommateurs de matières premières et d'énergie**, implique un travail d'innovation et d'ingénierie important pour les entreprises de la Branche.

Secteurs concernés



RISQUES

- Les entreprises donneuses d'ordres n'ont pas toujours recours à des entreprises **régionales** du numérique, de l'ingénierie ou du conseil, **mais parfois à des entreprises nationales ou internationales, du fait de politiques achats nationalisées**.
- Certains donneurs d'ordres sont réticents face à un recours à des prestataires sur des sujets stratégiques et/ou cœur de métier, ce qui constitue **une opportunité pour la Branche, si elle arrive à développer sa relation de partenaire privilégié avec ces derniers**.
- Les **difficultés de recrutement** actuelles éprouvées par les entreprises du secteur sur tous les types de profils peuvent ralentir leurs productions et faire baisser leurs capacités à avoir recours à la Branche. Toutefois, des **cabinets spécialisés dans le conseil en recrutement/communication peuvent également intervenir pour développer leur attractivité**.

Légende





TRANSFORMATION DE MATIÈRES PREMIÈRES : PANORAMA

La Loire-Atlantique, le département qui concentre la majorité des salariés des entreprises d'industries extractives

434 établissements

54 000 salariés

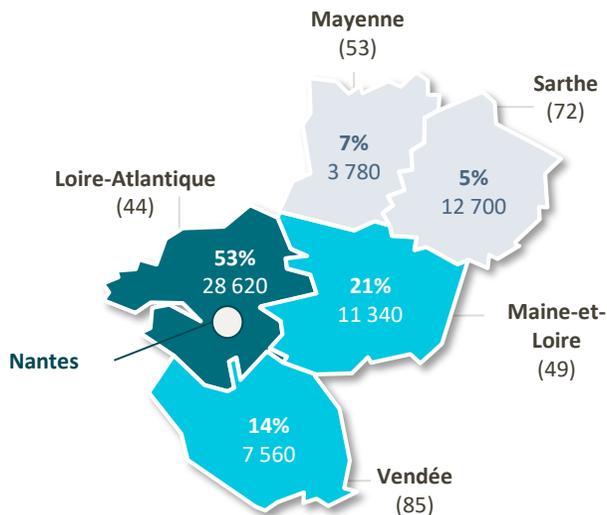
Indice de spécificité 1,6

8,7 Mds CA
Source INSEE & ACOSS

Contexte et enjeux

Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



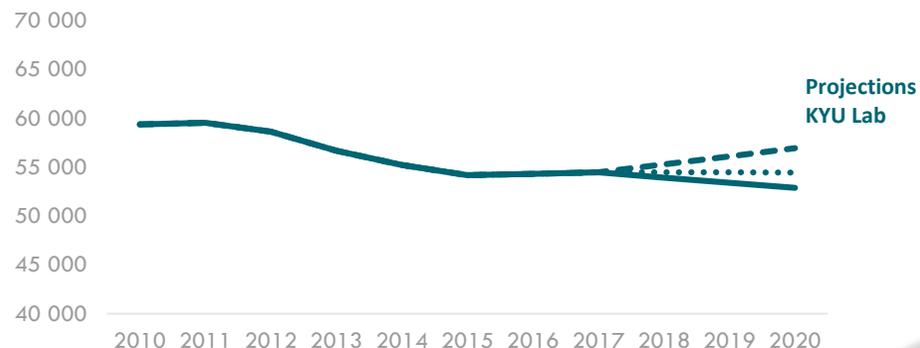
Principaux employeurs régionaux

- Carrières et Matériaux du Grand Ouest / Colas
- Charier carrières et matériaux
- Florentaise
- K-Line
- Larivière
- Michelin
- Pollina

- La transformation de matières premières et les industries extractives, avec **54 000 salariés**, représentent environ 3,7% de l'emploi régional.
- Le **secteur ligérien de la transformation de matières premières présente** un fort niveau de spécificité dans la région Pays de la Loire (indice de 1,6).
- Dans le domaine de la transformation de matières premières, la **Loire-Atlantique représente plus de la moitié des effectifs (53%)**. Elle est suivie par le **Maine-et-Loire** et la **Vendée** qui représentent **respectivement 21% et 14% des effectifs**. A contrario, très peu d'entreprises de transformation de matières premières sont situées dans les départements de la Mayenne et de la Sarthe.
- La région transforme de nombreux produits comme les graves, les sables et les gravillons, ou encore le caoutchouc, le papier...
- Le secteur connaît un déficit d'attractivité (faible visibilité médiatique, perception négative des conditions de travail...)

Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





TRANSFORMATION DE MATIÈRES PREMIÈRES : PANORAMA

Des entreprises qui investissent et qui pour certaines ont des difficultés à recruter pour soutenir leur dynamique d'investissement



FACTEURS D'ÉVOLUTION

- **Colas renforce son activité granulats dans les Pays de la Loire en 2018 en acquérant un ensemble produisant** chaque année 1,5 million de tonnes de granulats.
- **Surreprésentés dans la région, les menuisiers augmentent quasiment tous leurs capacités.** K-Line, fabriquant français de menuiseries aluminium, étend son usine des Herbiers pour 7 M€ (+ 15 M€ pour la construction de 4 000 m² de bureaux, d'un restaurant d'entreprise et d'un parking). Atlantique Ouvertures investira 4 à 5 M€ pour augmenter son site de Vigneux-de-Bretagne d'ici à 2021. Faucheron a quant à lui reçu 186 K€ de la région pour se moderniser.
- Cem'In'Eu, cimentier, veut installer 7 usines de proximité en France (dont une à Montreuil-Bellay dans le Maine-et-Loire), avec un montant de **20 M€ d'investissements pour chacune d'entre elles.**
- La Florentaise va installer une ferme dans le métro parisien sur un site de plus de 5 000m², répartis en 62 salles aménagées. La production sera composée de « produits méconnus » du marché français, qu'elle souhaite donc relocaliser en France. **L'entreprise projette également de réaliser en 2019 un projet similaire à Angers, puis à Nantes.**
- **L'imprimerie Pollina investit 11 M€ dans son usine de Luçon** (Vendée) cette somme s'ajoute aux 48 M€ des huit dernières années.
- **L'usine de Michelin à La-Roche-sur-Yon révisé ses objectifs de production en 2018, ainsi que ses investissements prévus (de 56 M€ devant être investis, à finalement 43 M€)** ce qui provient notamment de difficultés de recrutement, d'un fort turn-over et de l'incapacité de l'usine à atteindre les objectifs de production qu'elle s'était fixés.

Perspectives de recours à la Branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement





SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Un secteur dont les évolutions constituent des opportunités fortes de collaboration pour les entreprises de la Branche, même si ces opportunités ne sont pas encore légion actuellement



OPPORTUNITÉS

- ✓ **Les besoins en optimisation des procédés industriels des entreprises de formulation** dans la région se renforcent notamment en raison de la concurrence internationale croissante dans le secteur, qui pousse la filière à innover pour rester compétitive et même si le recours à des entreprises de la Branche n'est pas toujours très développé. En effet, si la demande des entreprises en prestations de support et numériques est forte, les donneurs d'ordres du secteur ont tendance à traiter en interne les sujets d'ingénierie « cœur de métier ».
- ✓ Face aux défis actuels, notamment écologiques, **les entreprises du secteur sont en constante recherche de nouveaux produits plus performants et plus respectueux de l'environnement.** Certaines d'entre elles, telles les carrières de graviers, cherchent également à limiter leurs nuisances (auditives plus particulièrement) pour les riverains.
- ✓ **Les entreprises** 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 numérique et conseil en technologie (accompagnement au changement, conseil en organisation/management).

Secteurs concernés



RISQUES

- On note une forte **proximité des industriels entre eux dans certains sous-secteurs qui les conduit à collaborer, plutôt qu'à avoir recours à des prestataires.**
- Le cours des matières premières peut évoluer et impacter, que ce soit positivement ou négativement, le chiffre d'affaires des entreprises du secteur et par conséquent leur éventuel recours à la Branche.
- Comme d'autres secteurs, les entreprises donneuses d'ordres n'ont pas toujours recours à des entreprises **régionales** de numérique, ingénierie et conseil, **mais souvent à des entreprises nationales ou internationales.**
- De même, certains donneurs d'ordres sont réticents face à un recours à des prestataires sur des sujets stratégiques et/ou cœur de métier – souvent, car elles estiment qu'elles ne peuvent trouver qu'en interne les expertises nécessaires au traitement de leurs sujets (quitte à former des collaborateurs en conséquence) – ce qui constitue **une opportunité pour la Branche, si elle arrivait à devenir un partenaire pour ces derniers.**

Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études



Événement





SITUATION DE LA BRANCHE EN PAYS DE LA LOIRE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES





SITUATION DE LA BRANCHE

Les trois quarts des salariés de la Branche en région travaillent en Loire Atlantique. Par ailleurs, près de 40% travaillent dans des entreprises de 1 à 49 salariés

Projections 2018 : par KYU Lab

~ 46 700 salariés

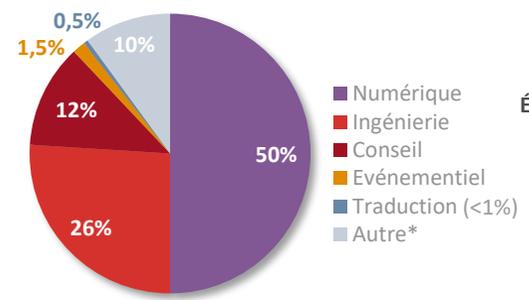
~ 3 900 établissements

~ 6,1 Mds€

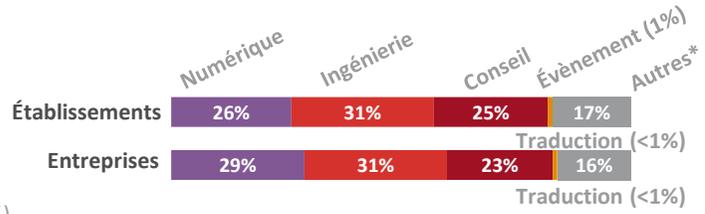
Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

Chiffres DADS 2014 : effectifs salariés : 38 025 ; nombre d'établissements : 3 272

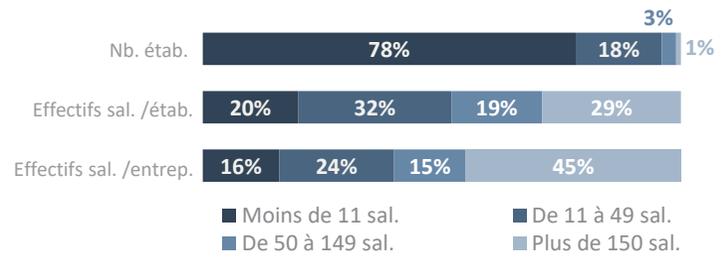
Répartition des effectifs salariés par secteur de la Branche dans la région
INSEE DADS, données au 31/12/2014



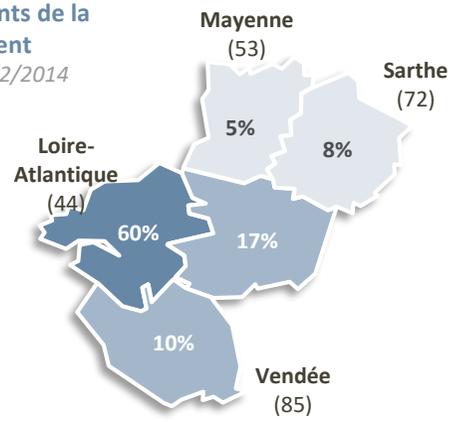
Répartition des établissements et des entreprises de la Branche selon les secteurs dans la région
INSEE DADS, données au 31/12/2014



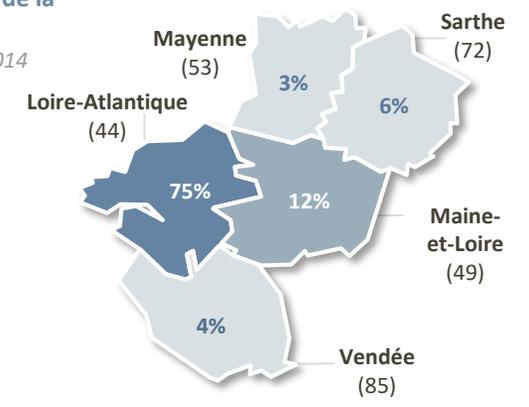
Répartition des effectifs salariés et des établissements par taille (entreprises et établissements)
INSEE DADS, données au 31/12/2014



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 conventionnels appliquant la CCN de la Branche

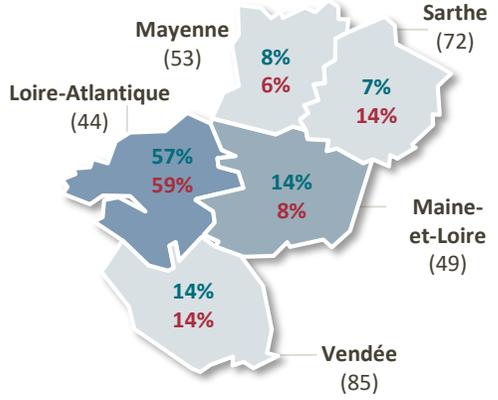


SITUATION DE LA BRANCHE

Des effectifs salariés et un chiffre d'affaires en croissance accélérée depuis 2015

Créations 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

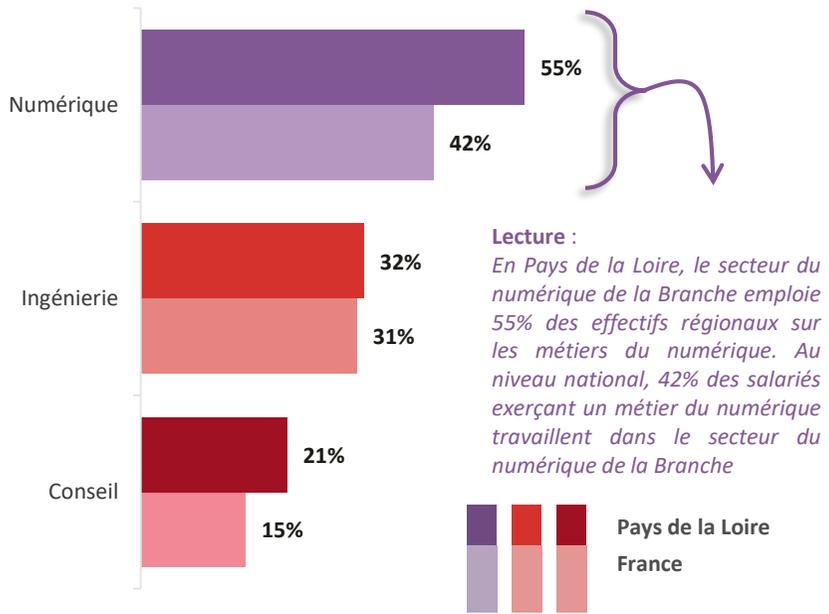


Créations (sur un total de 1 081)
Radiations (sur un total de 362)

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

Par secteur, part des professionnels exerçant dans des entreprises de la Branche dans la région et en France*

Source : INSEE DADS au 31/12/2014



Lecture :
En Pays de la Loire, le secteur du numérique de la Branche emploie 55% des effectifs régionaux sur les métiers du numérique. Au niveau national, 42% des salariés exerçant un métier du numérique travaillent dans le secteur du numérique de la Branche

7 976 créations et 3 897 radiations d'entreprises en Pays de la Loire en 2018

Parmi lesquelles **14% de créations et 9% de radiations** dans la Branche

Une forte dynamique de créations d'entreprises

- 14% des créations d'entreprises le sont sur les secteurs de la Branche alors que les entreprises de la Branche ne représentent que 4% des entreprises de la région.

Une croissance qui s'accélère sur les effectifs et sur le chiffre d'affaires

- +4,6%/an de salariés entre 2008 et 2016 et +5,3%/an entre 2012 et 2016.
- L'effectif en Pays de la Loire pourrait approcher les **50 000 salariés en 2019**.

Une région où les métiers de la Branche sont plus internalisés qu'au niveau national, surtout dans le secteur du numérique et du conseil/études.

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



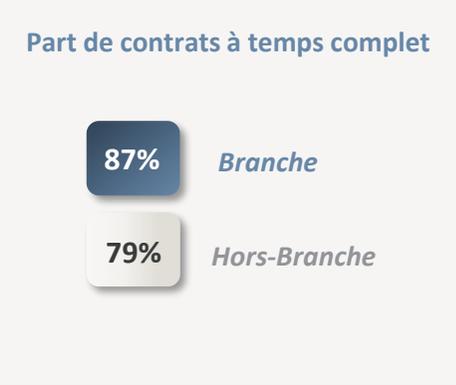
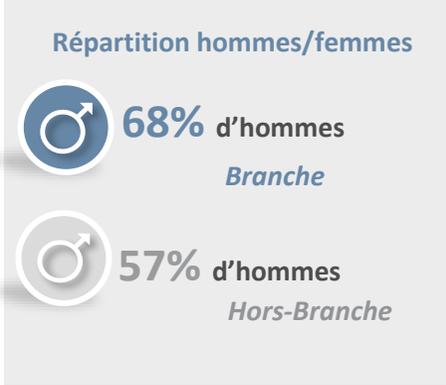
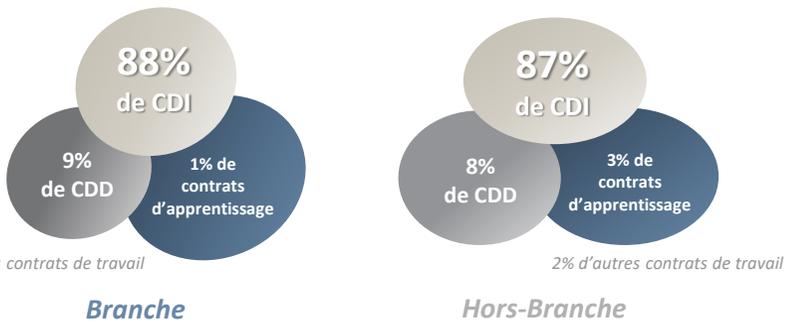


PROFILS DES SALARIÉS

Une large majorité d'hommes, cadres, âgés de 25 à 35 ans, en CDI travaillant à temps complets et plus mobiles que la moyenne nationale tous secteurs confondus

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

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

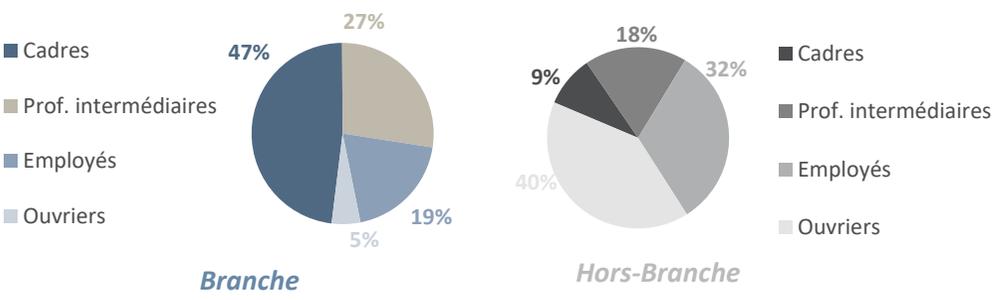


Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

Focus Contrats de Professionnalisation : Sur les 62 contrats signés en 2016, 85% étaient en CDD

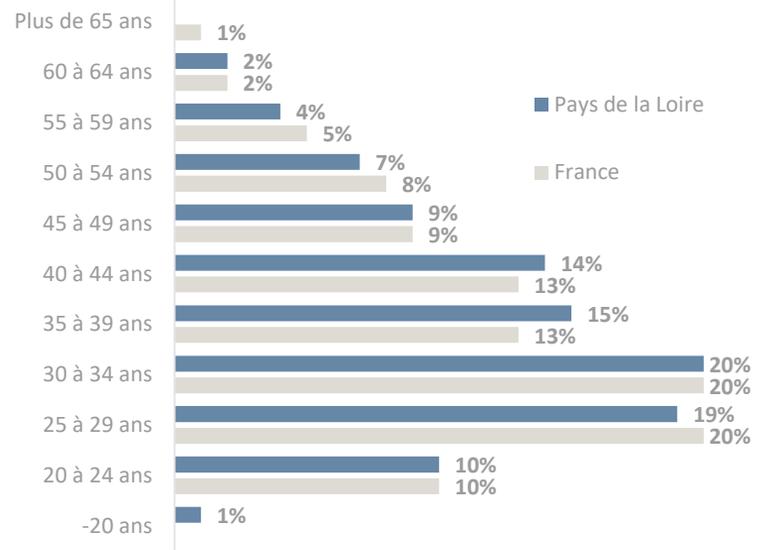
Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP

Source INSEE 2014



Pyramide des âges de la Branche en région Pays de la Loire et en France

Source DADS au 31/12/2014

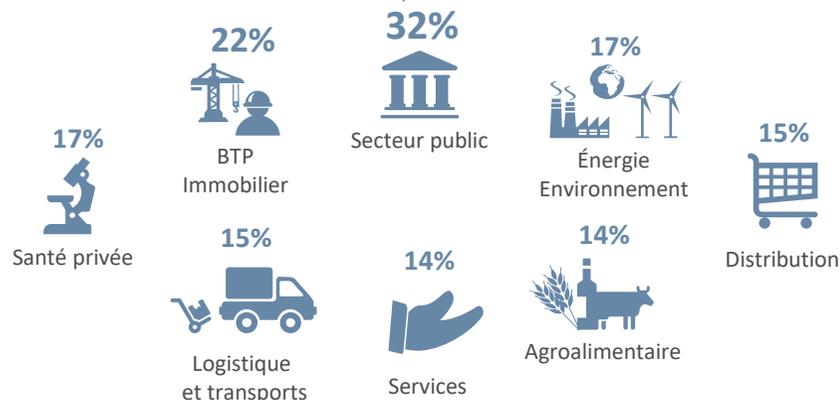


PRINCIPALES ÉVOLUTIONS POUR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

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

Principaux secteurs clients *

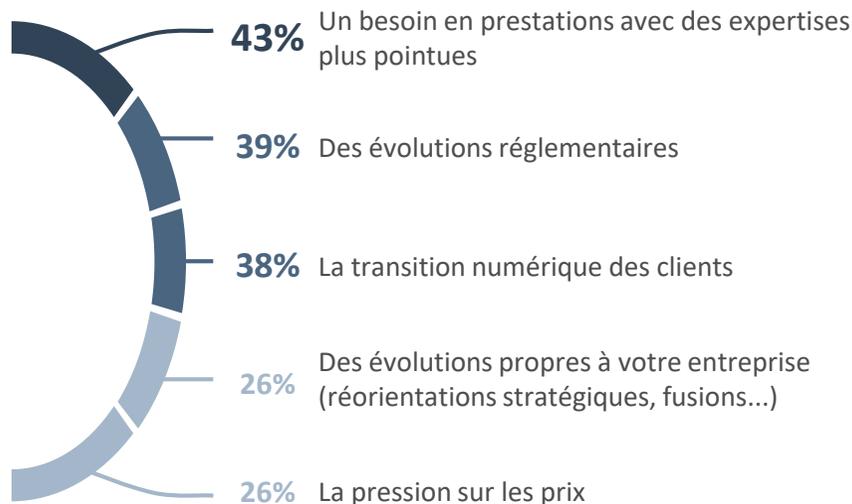
Source Enquête KYU Lab



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

5 principales évolutions impactant les entreprises aujourd'hui

Source Enquête KYU Lab



Secteur public et BTP : les 2 principaux secteurs clients des entreprises de la Branche dans la région

- Les entreprises de plus de 50 salariés ont plus particulièrement comme clients le **secteur public** (54%), les **banques et assurances** (54%) et la **distribution** (23%) (par rapport aux entreprises de taille inférieure).
- Seuls 12% des entreprises répondantes ont pour secteur client celui de la métallurgie ou de la fabrication d'équipements de transport (automobile, aéronautique, défense...), bien qu'emblématiques de la région. C'est une situation bien différente de celle de l'ARA par exemple, où ces secteurs représentent 19% et 15% des principaux clients des entreprises.

La transition numérique des clients et les besoins en prestations avec des expertises pointues sont les principaux facteurs d'évolution impactant les entreprises de la branche

- 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 très spécialisée** (santé, ingénierie de pointe en énergies nouvelles, éolien flottant, écoconception, écologie industrielle et études d'impact environnemental, télésurveillance de réseaux, informatique de pointe et systèmes embarqués en aéronautique et défense...). C'est le cas des besoins locaux en **ingénierie de pointe en construction automobile /aéronautique/navale** ou des besoins en **ingénierie de télécommunication et télésurveillance** (modernisation du réseau SNCF régional).
- La **transition numérique** représente un important relai de croissance pour les entreprises de la branche (conseil en innovation, ESN, conseil en organisation), quel que soit le secteur.
- La demande des clients (25%) est **un facteur qui a moins impacté les entreprises que dans les autres régions** (52% en HdF, 63% en PACA-C ou encore 37% en ARA).

AXES DE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Près d'une entreprise sur deux travaille sur de nouvelles expertises (sectorielles, techniques ou métier) pour assurer son développement

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab

53%

Développement de nouvelles cibles clients

45%

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

42%

Développement de nouvelles expertises (sectorielles, techniques ou métiers)

42%

Optimisation de l'organisation interne

41%

Développement R&D (nouvelles technologies, partenariats écoles ou universités...)

Ils en parlent :

« On essaie de vraiment écouter les besoins de nos clients, leurs envies de développement... ce sont de vrais challenges pour nous qui sommes encore une petite entreprise. On n'a pas toujours les compétences en interne pour faire face aux demandes et le recrutement de nouveaux collaborateurs est difficile. Aujourd'hui, j'essaie de convaincre mon gérant d'avoir recours à l'alternance pour avoir une personne formée à nos besoins en interne. »

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

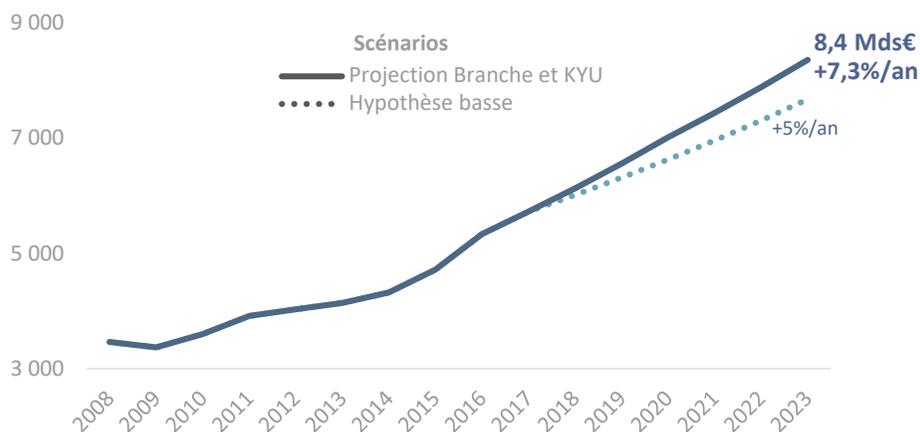
- Plus d'une entreprise sur deux choisit de **développer de nouvelles cibles clients**. C'est notamment vrai pour les entreprises de plus de 300 salariés (86%) et pour les entreprises qui travaillent dans le numérique (60%).
- Le **développement de nouvelles offres connexes** (conseil, formation, édition logicielle), **d'expertises** (sectorielles, techniques ou métiers) et de **la R&D** (création de nouveaux algorithmes d'analyse, protection des données...) apparaissent également comme des axes de développement privilégiés.
 - ✓ **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, en particulier en développant de nouvelles expertises, est un enjeu pour leur activité.
 - ✓ **Se positionner sur des offres de niche pour se différencier**. Cette spécialisation va de pair avec la nécessité de faire reconnaître son savoir-faire auprès des donneurs d'ordres régionaux...
- Plus généralement, ces trois axes de développement permettent de **répondre aux besoins exprimés au quotidien par les clients**, voire en anticipation à l'expression de leurs besoins (traitement de données en big data, gestion de la cybersécurité, du BIM et des nouvelles formes de construction, des nouvelles technologies de production, des nouvelles formes de management...), et **de fidéliser les clients actuels, voire d'en capter de nouveaux**.
- En interne, les entreprises évoluent fortement, pour faire face à la **croissance des effectifs** (en particulier pour les entreprises du numérique), en intégrant de **nouvelles méthodes de management** (méthodes agiles, télétravail, etc.) et dans les besoins en formation.

CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LA BRANCHE

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

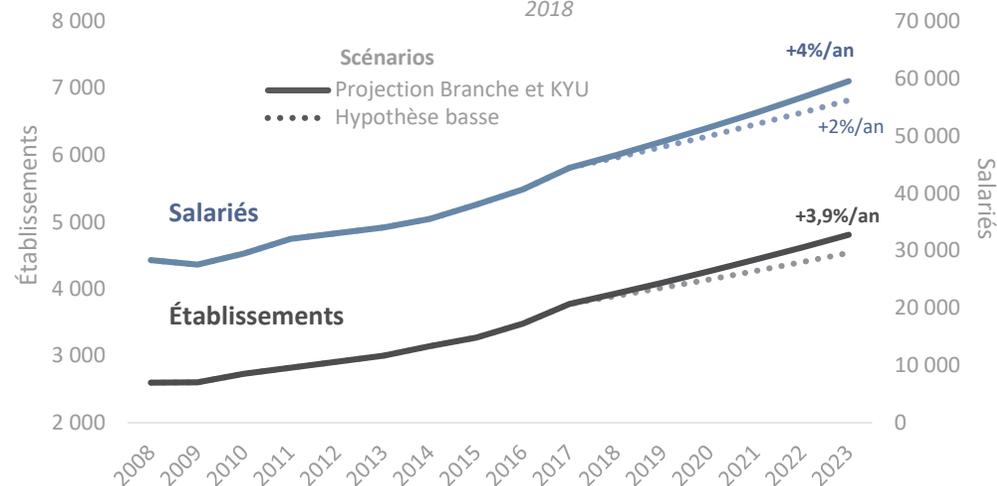
Évolution du chiffre d'affaires de la Branche en région Pays de la Loire (en Mds€)

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



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés de la Branche en région Pays de la Loire *

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



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la Branche sont **optimistes** et anticipent une **accélération de leur rythme de croissance pour les années à venir** (+5,8%/an de CA mesuré sur la période 2012-2017 et +7,3%/an anticipé par les acteurs sur la période 2018-2020).

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par plus de **13 000 emplois nets créés par la Branche sur la période 2018–2023 en Pays de la Loire, soit 2 600 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 11 400 emplois sur la période 2012 – 2017, soit déjà près de 2 300 par an sur cette période.

La Branche en région
Pays de la Loire en 2023,

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

4 800 établissements

60 000 emplois

8,4 Mds €

Source ACOSS et Source Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

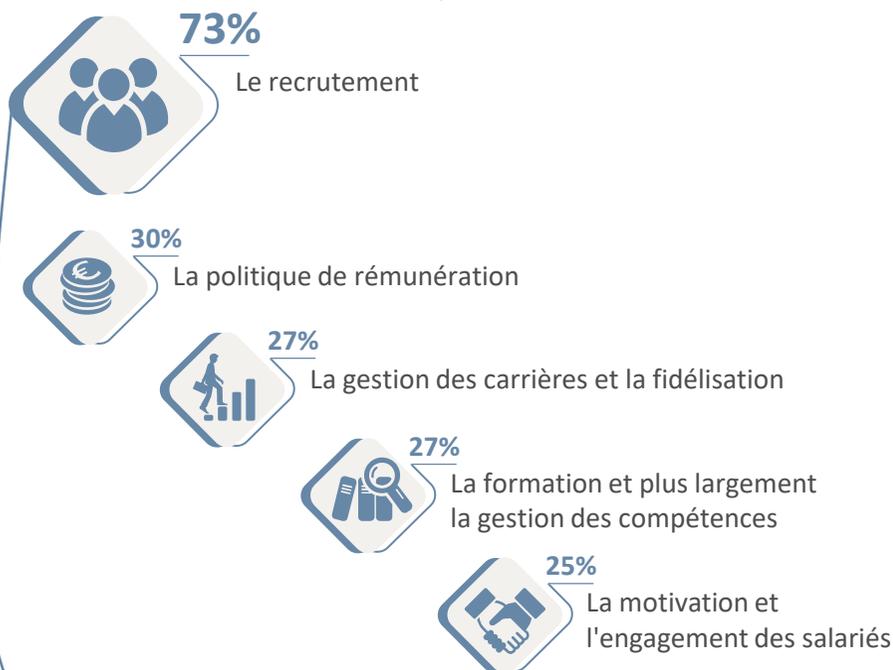
*Les projections Branche s'appuient sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les entreprises interrogées. Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions.

PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

Des difficultés de recrutement dues à un volume de candidatures insuffisant et une concurrence forte entre les entreprises du secteur

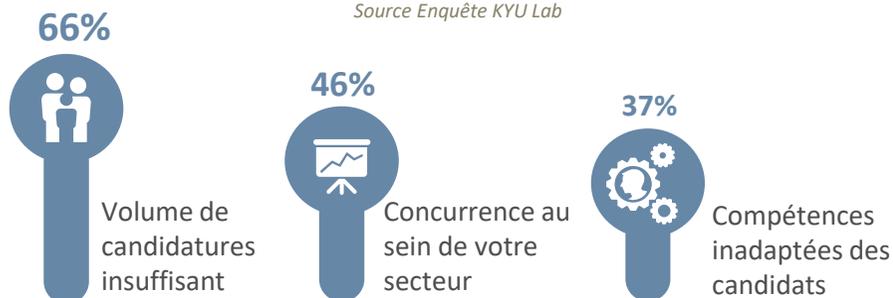
Les principales difficultés RH rencontrées dans la Branche

Source Enquête KYU Lab



Trois principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

Source Enquête KYU Lab



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

- Plus l'entreprise compte de salariés, plus le recrutement est une difficulté importante pour elle (62% des entreprises de moins de 11 salariés ont cité ce sujet, contre 85% des entreprises de plus de 150 salariés) et ce malgré la forte attractivité du territoire.
- Dans la région, les difficultés de recrutement sont d'ailleurs plus marquées que dans d'autres régions comme ARA (57%), HdF (43%), NA (65%), du fait de la croissance régionale notamment, mais restent inférieures aux niveaux connus en PACA-C par exemple (76%).
- La pénurie de profils adéquats est citée comme cause principale (en volume, en expérience opérationnelle et en compétences recherchées), en particulier pour les entreprises du secteur numérique et de l'ingénierie.
- La concurrence au recrutement des entreprises du secteur entre elles accentue ces difficultés.

La motivation et l'engagement des salariés apparaissent comme des sujets de préoccupation RH au sein de la Branche (intégration des nouvelles générations, fidélisation et gestion des carrières), en particulier car ils permettent de lutter contre les difficultés de recrutement et le turn-over

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

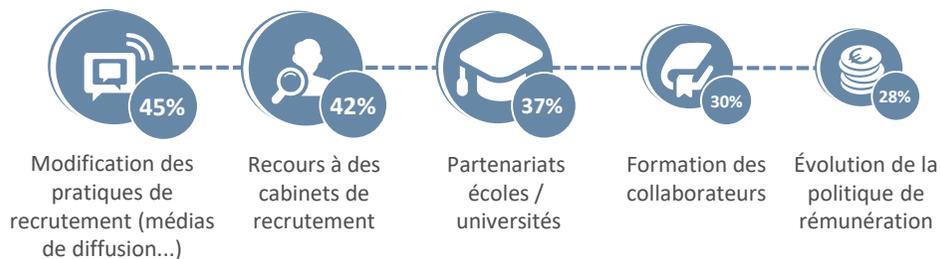
Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Développeurs (full stack, Java, SI métiers) d'ERP, transformation numérique)
- Techniciens/Ingénieurs (spécialisés métallurgie, chimie..)
- Ingénieurs commerciaux
- Web designers/Ergonome (infographie, 3D)
- Chef de projet SI (intégration)



Les principales actions RH mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab

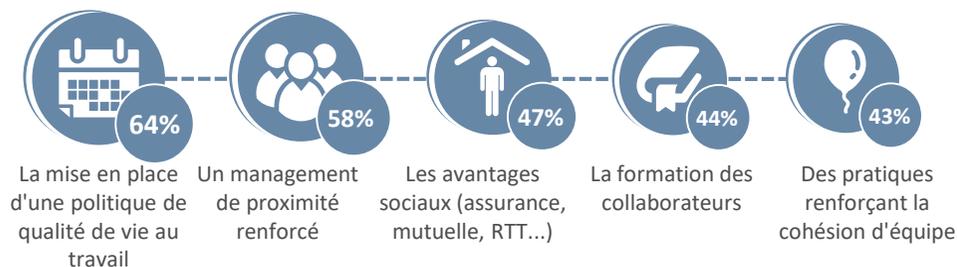


Ils en parlent :

« On a fait un partenariat avec une école il y a quelques années, ça a bien marché. »

Les principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab



Ils en parlent :

« On mise dans notre entreprise sur l'autonomie individuelle : pas d'horaires, chacun se gère. Et pour que ce soit encore plus agréable de venir au travail, on a aussi créé une salle de pause adaptée : écrans, jeux vidéo, jeux de société, canapés... »

Sans surprise, les actions RH tournées vers le recrutement (45%) et le sourcing de profils adéquats (42%) font partie des principales actions mises en place par les entreprises, peu importe leur taille

- Les **partenariats écoles/universités** et les liens avec les alumnis sont fréquents (37%) au global et **encore plus dans les entreprises de plus de 300 salariés** (71%).
- Le recours à des cabinets de recrutement est par exemple plus fort dans la région qu'en NA (30%), qu'importe le secteur concerné.
- Si au global, le **renforcement de l'équipe RH** ressort peu (13%), ce sont près de 53% des entreprises de plus de 150 salariés qui ont opté pour cette option.
- Point d'attention : **un quart des entreprises avoue avoir fait le choix d'une moindre sélectivité au recrutement** pour pallier leurs difficultés RH, et forment leurs jeunes salariés eux-mêmes.

Selon les entreprises contactées, la fidélisation des salariés passe principalement par des actions de bien-être au travail (3 des 5 types d'actions citées) qui concernent en moyenne plus de la moitié des répondants

- Le recrutement, la concurrence sur le sourcing de talents et le turn-over étant des problématiques importantes, les entreprises de la Branche **sont nombreuses à expliquer investir pour un environnement de travail adapté aux attentes des salariés pour limiter le turn-over dans leurs structures** (télétravail, horaires flexibles management de proximité, mise en place d'espaces de détente, activités de team building...).
- D'autres avantages sociaux sont également proposés, ainsi que des politiques de formation permettant **la montée en compétences continue des salariés** (ce qui permet par ailleurs de s'entourer de collaborateurs dont les compétences sont constamment réactualisées en fonction des besoins de l'entreprise).

CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

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

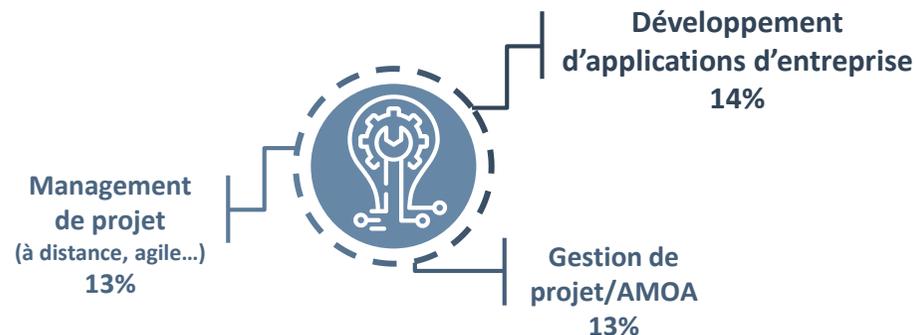
Top 3 des métiers prévoyant le plus de créations de postes dans les deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



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

Source Enquête KYU Lab



Les besoins en développeurs sont très nets sur les créations de postes (1/3 des créations de postes prévues)

- Les besoins en développeurs actuels et les perspectives d'évolution des entreprises du numérique ne se démentent pas. Les entreprises placent le métier de **développeur web/mobile** en tête des métiers ayant le plus de perspectives de recrutement dans les deux prochaines années : **125 créations anticipées rien que parmi la centaine de répondants à ce sondage, soit 2 fois plus que le 2^d métier le plus cité** (chef/directeur de projet).
- Les enjeux croissants de traitement et d'analyse des données génèrent une **demande croissante de data analysts** (5^e métier prévoyant le plus de création de postes dans la Branche en région Pays de la Loire), tandis que la sécurisation de ces données fait appel à la fois à des **architectes systèmes, des experts sécurité et des administrateurs infrastructures** (métier en 6^e position) pour concevoir et optimiser les systèmes d'information.
- Les ingénieurs spécialisés et les commerciaux et avant-vente arrivent respectivement en 4^e et 7^e position des métiers les plus recherchés.
- Les postes commerciaux sont quant à eux moins recherchés (5%) que dans d'autres régions comme la Nouvelle-Aquitaine.

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

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



NUMÉRIQUE

SECTEUR DU NUMÉRIQUE





SITUATION DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Des effectifs salariés concentrés en Loire Atlantique

Projections 2018 :
par KYU Lab

~ 22 700 salariés

~ 1 100 établissements

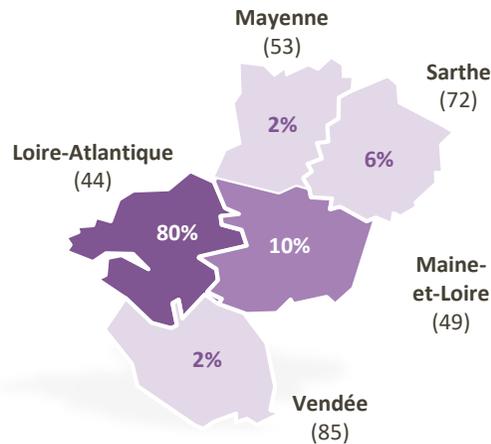
~ 3,1 Mds€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

Chiffres DADS au 31/12/2014 : effectifs salariés 18 880 – nombre d'établissements : 935

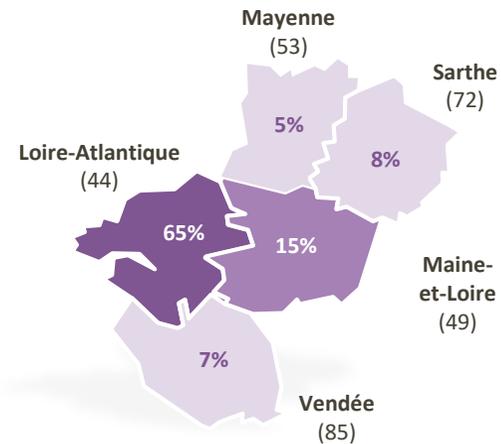
Répartition des effectifs salariés du secteur par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



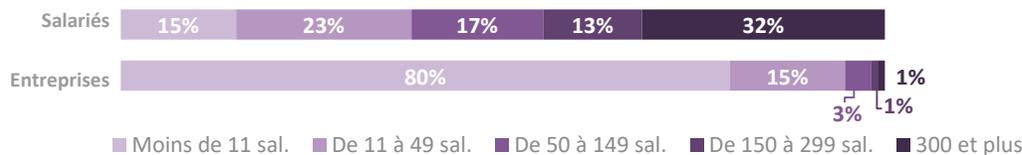
Répartition des établissements du secteur par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



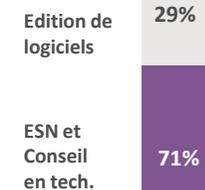
Répartition des effectifs salariés et des entreprises selon la taille de l'entreprise

Source Collecte Fafiec 2015



Répartition des effectifs salariés par sous-secteurs

Source INSEE DADS au 31/12/2014





SITUATION DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Une croissance des effectifs du numérique qui s'accélère depuis 3 ans

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

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



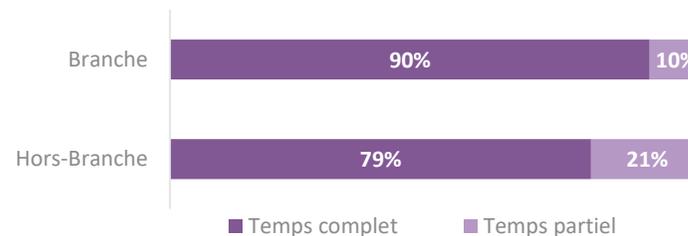
25% des salariés du numérique restent 10 ans ou plus dans leurs entreprises, contre 47% tous secteurs confondus.



54% des salariés d'entreprises du numérique restent moins de 5 ans dans leurs entreprises, contre 33% tous secteurs confondus.

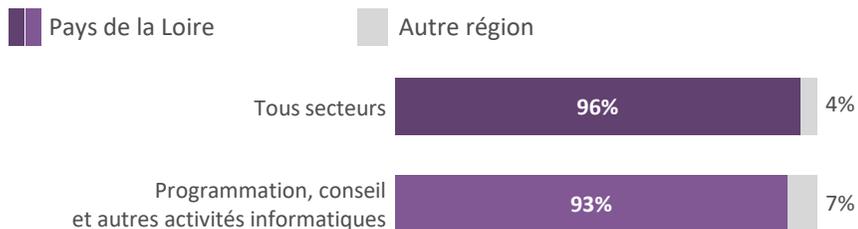
Répartition des effectifs salariés du secteur dans la région par condition d'emploi

Source INSEE au 31/12/2014



Lieu de travail antérieur des salariés du numérique

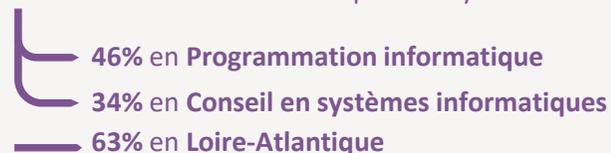
Source INSEE Recensement de la population 2013, traitement KYU Lab



En Pays de la Loire, 93% des salariés travaillant actuellement dans le secteur du numérique de la Branche travaillaient déjà dans la région sur leur précédent poste. Une moyenne proche de la moyenne régionale tous secteurs confondus.

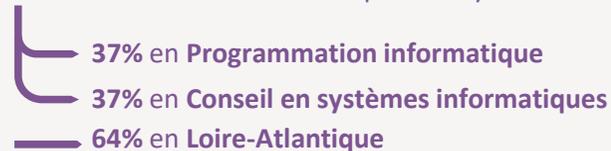
CRÉATIONS D'ENTREPRISES

286 créations dans le numérique en Pays de la Loire en 2016



RADIATIONS D'ENTREPRISES

208 radiations dans le numérique en Pays de la Loire en 2016



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





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

75% d'hommes

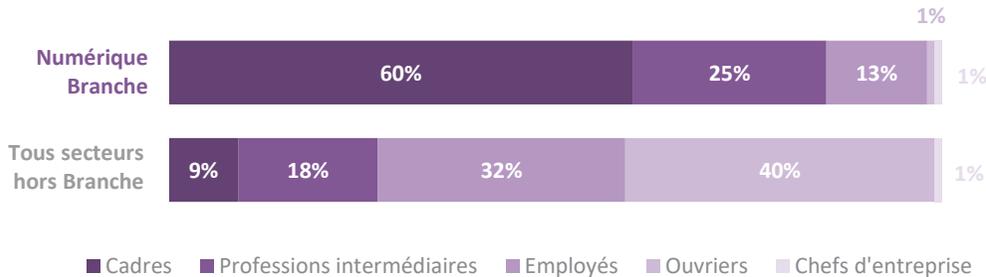
TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

57% d'hommes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

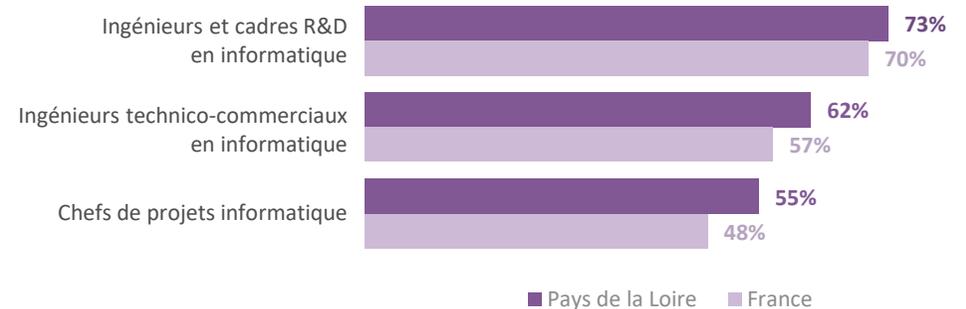
Répartition des effectifs salariés par CSP dans la région

Source INSEE DADS au 31/12/2014



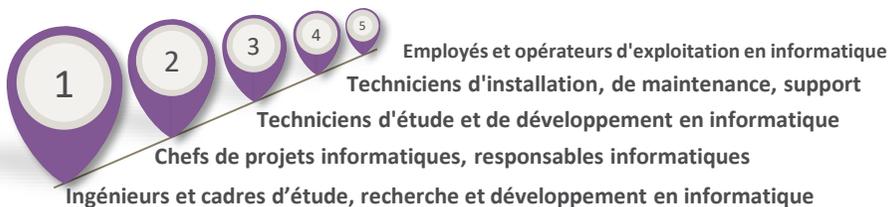
Le secteur du numérique de la Branche emploie 73% des effectifs régionaux sur les métiers d'ingénieurs et cadres R&D en informatique

Source : INSEE DADS au 31/12/2014



Top 5 des métiers (selon la nomenclature PCS de l'INSEE) les plus répandus dans le secteur du numérique dans la région Pays de la Loire

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



94% des salariés du numérique sont en CDI, contre 87% des salariés en moyenne dans la région

- La rareté des profils sur le secteur et donc la nécessité de les fidéliser peut expliquer ce fort recours au CDI.
- Les contrats d'apprentissage ne concernent que 1% des salariés du numérique contre 3% des salariés de la région. Il s'agit d'un axe fort à développer en Pays de la Loire.



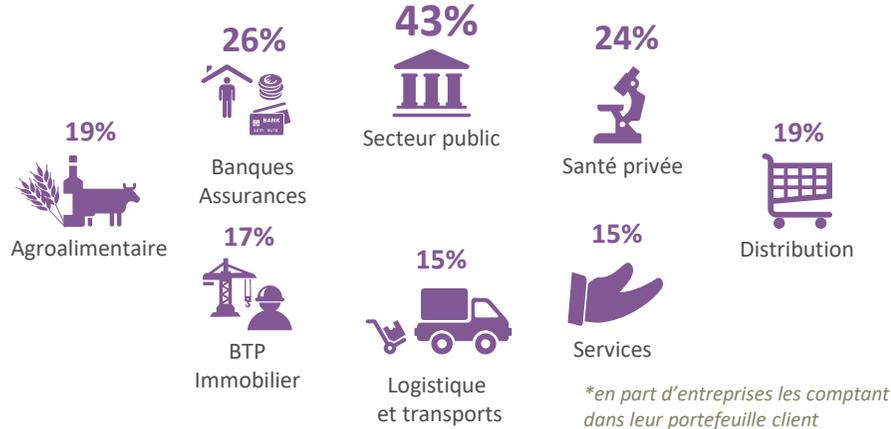


PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

Un boom du numérique qui amène une diversité d'acteurs à avoir recours aux services des entreprises du numérique

Principaux secteurs clients *

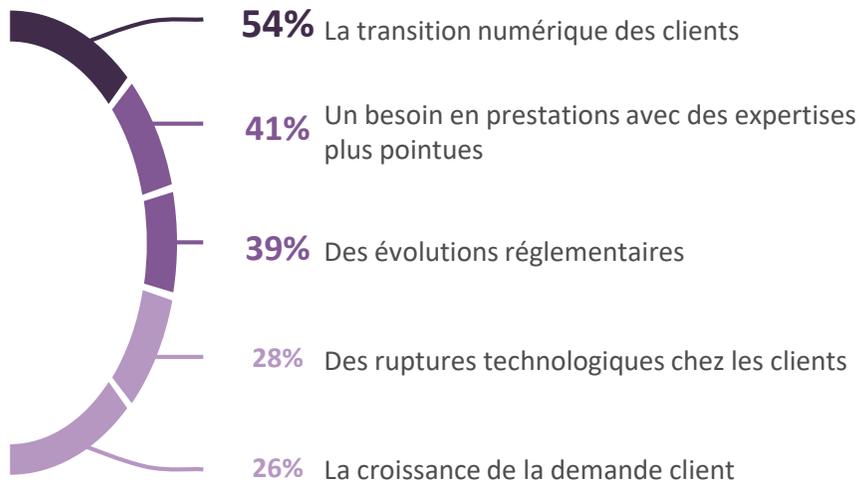
Source Enquête KYU Lab



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

5 principales évolutions impactant les entreprises aujourd'hui

Source Enquête KYU Lab



Boom du numérique et développement de nouvelles applications/services en lien dans le secteur public, les banques et assurances et la santé privée

- Le secteur public est le client le plus courant de la Branche en PDLL (43%), qu'importe leur taille (**modernisation et dév. de l'e-administration...**). La région est d'ailleurs celle où le secteur public a le poids le plus important (32% en ARA, 26% en HdF, 23% en NA, 22% en PACA-C). Les banques et assurances sont quant à elles plus souvent clientes des plus de 300 salariés (**digitalisation des outils/pratiques...**), tandis que les entreprises du BTP (**logiciels métiers, BIM...**) et de la santé privée (**logiciels métiers, big data...**) travaillent plus fréquemment avec des TPE.
- De façon générale, **les besoins des entreprises donneuses d'ordres en numérique augmentent fortement, avec des opportunités d'externalisation** : les besoins traditionnels en développement de logiciels métiers, sont rejoints par l'exploitation du big data, la cybersécurité, l'IoT, les EDI...

Des secteurs industriels plus en retrait sur le recours à des prestataires du numérique

- Le recours à des prestataires du numérique par les secteurs industriels (spécifiques à la région) est plus restreint en nombre, ce qui peut s'expliquer par une volonté de garder en interne les **sujets critiques / stratégiques**, en particulier dans les secteurs de l'aéronautique et de la défense. **Le recours aux prestataires intervient alors sur des sujets moins sensibles ou ponctuels et spécifiques** (gestion des tests sur logiciels, conseil à la certification d'un logiciel...).
- L'énergie-environnement, pourtant 3^e secteur client de la Branche au global (18% des entreprises de la Branche travaillent avec ce secteur) **ne fait pas encore partie des principaux clients des entreprises du numérique** (12^e secteur client, 7% des clients du secteur, contre 22% en PACA-C par exemple), ce qui constitue par extension à une opportunité de développement pour ces dernières.



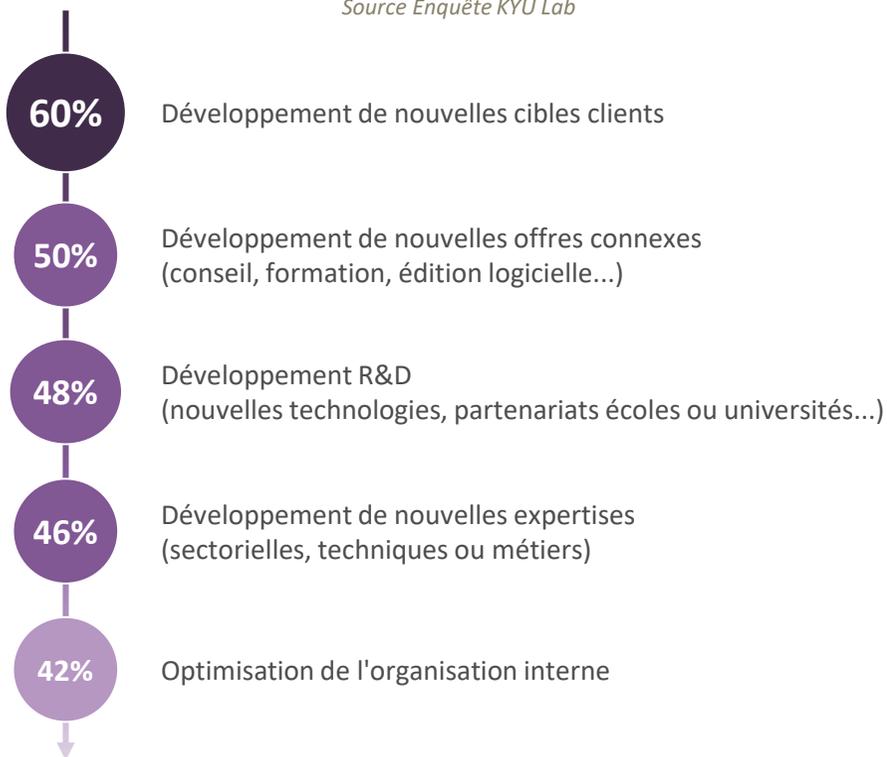


PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT

Pour les entreprises du numérique, le but est de développer de nouvelles offres connexes, de nouvelles expertises et investir dans la R&D

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab



Ils en parlent :

« Nous sommes une entreprise de taille encore assez modeste. On a décidé de se positionner sur une offre de niche, sur des logiciels utilisés dans l'administration. Aujourd'hui, on développe notre offre sur ces logiciels et on a plein d'idées. »

De manière générale, les entreprises du numérique plébiscitent encore plus les axes de développement privilégiés au niveau de la Branche

- 60% des entreprises souhaitent développer leurs cibles clients, un niveau supérieur à ce que déclarent l'ensemble des entreprises de la Branche (53%) et d'autres régions comme PACA-C (35%) ou HdF (50%).
- Environ la moitié d'entre elles se concentrent sur le **développement de nouvelles offres connexes**, de **nouvelles expertises** et leur **R&D**, à des niveaux là aussi supérieurs à ceux décrits par l'ensemble des entreprises de la Branche. D'ailleurs, les TPE sont parmi les entreprises du numérique les plus actives sur ces domaines.
- L'extension du périmètre commercial, en France ou à l'étranger n'est quant à lui plébiscité que par un tiers des entreprises, **la majorité d'entre elles se concentrant donc sur leurs opportunités régionales**.
- Ces orientations montrent **une forte volonté de diversification et d'adaptation aux besoins spécifiques des donneurs d'ordres locaux** de la part des acteurs du numérique.

L'optimisation de l'organisation interne est un sujet primordial pour les entreprises de la Branche, notamment pour les TPE/PME (72% des entreprises ayant indiqué l'optimisation de leur organisation interne sont des TPE/PME) qui se développent avec la demande croissante des entreprises donneuses d'ordres

- Les projets d'optimisation de l'organisation interne s'accompagnent généralement d'un **besoin de faire monter en compétences** les collaborateurs, souvent grâce à de la formation interne, sur des technologies/langages qui évoluent plus rapidement que dans d'autres secteurs (et a priori plus rapidement que l'offre de formation), et/ou pour développer des expertises techniques.



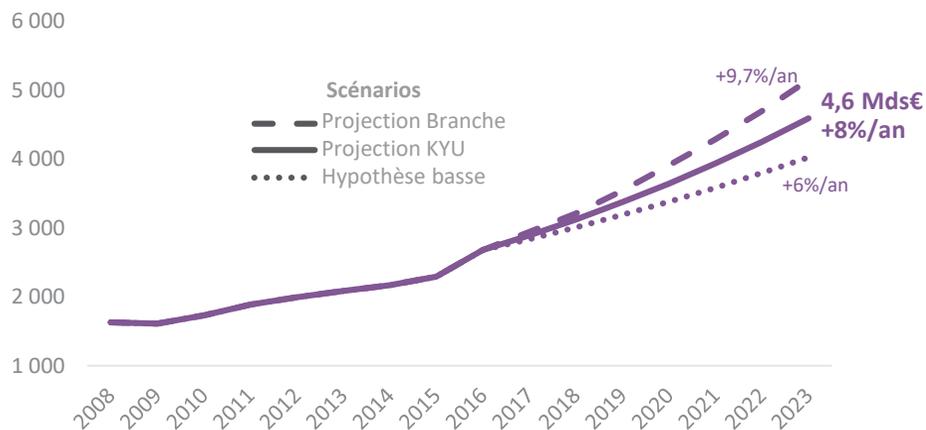


CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

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

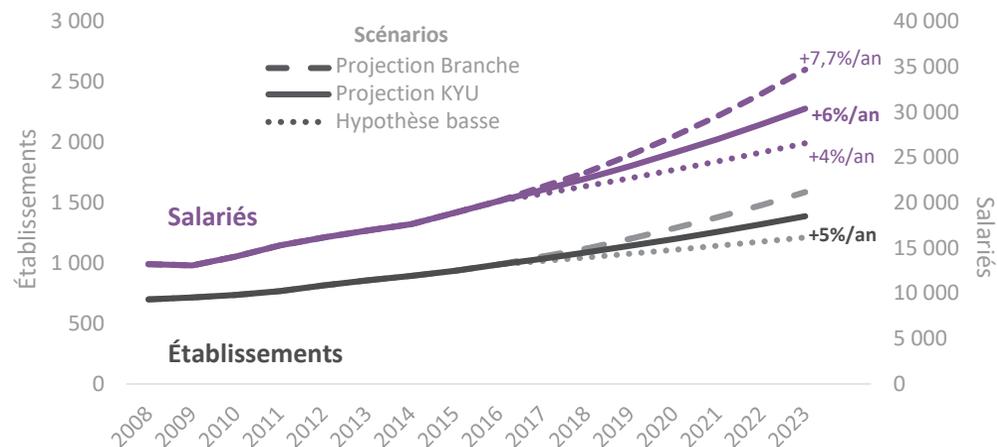
Évolution du chiffre d'affaires du secteur numérique en Pays de la Loire (en Mds€)

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



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur numérique en Pays de la Loire *

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



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la Branche sont **très optimistes** et anticipent une **forte accélération de leur rythme de croissance pour les années à venir** (+6,8%/an de CA mesuré sur la période 2008-2016 et +9,7%/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 +8% par an du CA entre 2018 et 2023.**

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **7 700 emplois nets créés par le secteur du numérique sur la période 2018 – 2023 en Pays de la Loire, soit 1 500 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de **plus de 5 200 emplois sur la période 2012 – 2017, soit plus de 1 000 par an sur cette période.**

Le secteur du numérique en région Pays de la Loire en 2023, sous réserve d'être en capacité de pouvoir tous les postes ouverts

1 400 établissements

30 400 emplois

4,6 Mds €

Source ACOSS et Source 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.



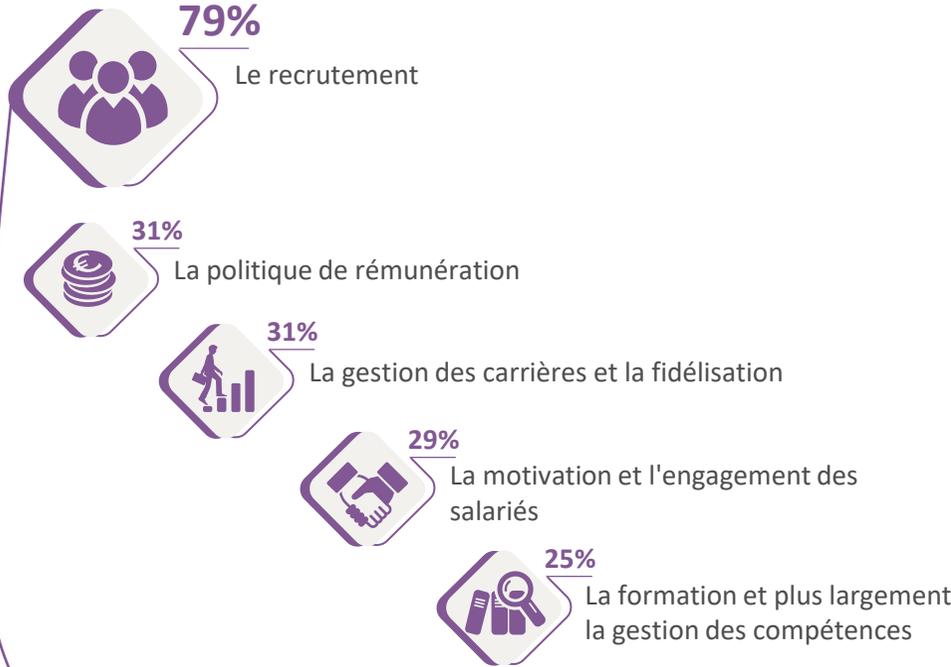


PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

Le numérique, un secteur, dont le dynamisme est confronté à de fortes tensions au recrutement

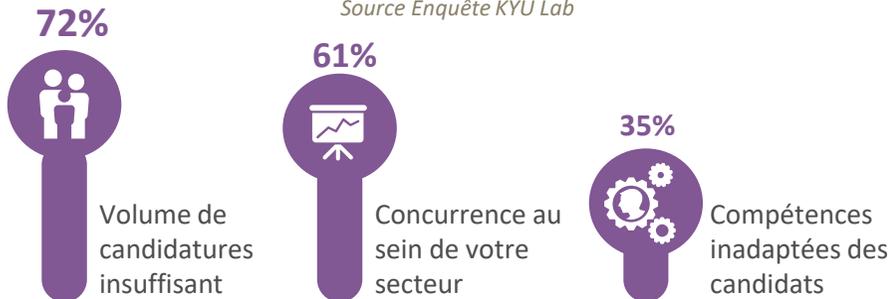
Les principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source Enquête KYU Lab



Trois principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

Source Enquête KYU Lab



2 600 de créations nettes d'emplois non pourvues faute de candidats sur les 12 derniers mois (Sondage KYU Lab), soit 30% des offres d'emplois créées par les entreprises répondantes sur la période.

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

- Entre 2009 et 2015, **+18% d'emplois dans le numérique sur la région**, ce qui fait d'elle la première région dans le développement d'emplois numériques, hors Île-de-France (Source: INSEE analyses Pays de la Loire).
- Au 2^e semestre 2017, **43% des entreprises du numérique interrogées ont augmenté leur effectif**, avec environ 1 300 embauches sur les 6 derniers mois (Source : enquête terrain ORCN Pays de la Loire).
- Le **recrutement** représente néanmoins la première difficulté RH pour 79% des entreprises répondantes. À l'image des autres entreprises de la Branche, le **volume de candidatures (72%)** et la **concurrence des entreprises du secteur (61%)** ressortent comme les causes principales de ces difficultés, malgré l'attractivité du territoire. Toutefois, les entreprises du numérique des PDLL ont des **difficultés de recrutement supérieures à celles de l'ensemble du secteur (71%)** et des autres régions (60% en ARA, 71% en HdF et NA...), du fait d'un « vivier » restreint notamment sur les profils très qualifiés. La PACA-C connaît néanmoins des difficultés d'ordre supérieur (88%).
- Les compétences inadaptées des candidats sont un sujet moins saillant pour les entreprises du numérique, certaines expliquant que **pour pallier leurs difficultés de recrutement, elles se dirigent vers des profils moins qualifiés qu'elles forment ensuite en interne.**

Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Développeurs (full stack, Java, SI métiers) (infographie, 3D)
- Web designers/Ergonome
- Chef de projet SI (intégration d'ERP, transformation numérique)

Qu'importe la spécialité de l'entreprise et sa taille, ce sont les développeurs, de préférence ayant 2 à 5 ans d'expérience, qui sont les plus recherchés.



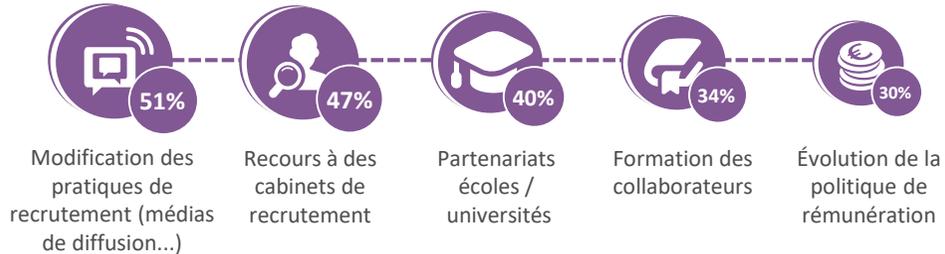


ACTIONS RH ET ACTIONS DE FIDÉLISATION

Les entreprises du numérique, des entreprises dynamiques en matière d'action RH, qui misent notamment sur la qualité de vie au travail pour attirer et fidéliser

Les principales actions RH mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab

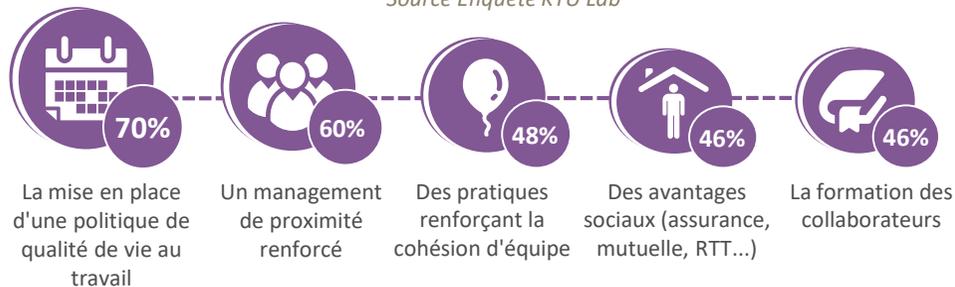


Ils en parlent :

« Nous nous appuyons également sur nos collaborateurs actuels via un programme de cooptation pour nous transmettre des CV d'informaticiens qualifiés. »

Les principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab



Ils en parlent :

« On a décidé de mettre au cœur de notre stratégie la fidélisation des salariés. Nous avons donc développé un suivi personnalisé de nos salariés en prestations, des formations internes mensuelles, du e-learning accessible toute l'année, un événement par semaine, des déjeuners chaque mois...et une co-gouvernance de la société avec les salariés. »

Des entreprises du numérique qui, proportionnellement, mettent en place plus d'actions RH que l'ensemble des entreprises de la Branche

- Peinant à attirer des profils qualifiés, face à une concurrence forte et un vivier de profils disponibles parfois faible, ce sont sans surprise **les actions de recrutement sont prioritaires au sein des politiques RH** (pour une entreprise du numérique sur deux).
- La **montée en compétences des collaborateurs** (en interne souvent) est aussi un sujet qui les mobilise fortement, dans un environnement où les avancées technologiques sont fréquentes et où les mobilités internes permettent de fidéliser et pallier des difficultés de recrutement.
- Un tiers des entreprises travaille sur **sa politique de rémunération**, même si ce levier reste difficile à actionner pour les plus petites d'entre elles.

Encore plus que les entreprises des autres secteurs de la Branche, les entreprises du numérique expliquent investir sur le bien-être au travail et l'esprit d'équipe :

- Plus de la moitié d'entre elles favoriseraient en effet **des modes de travail (70%) et de management (60%) plus modernes et flexibles**, ainsi qu'une **bonne ambiance au sein de l'entreprise (48%)**.
- Tous ces efforts sont d'autant plus pertinents que **nombre de salariés du numérique sont présents au quotidien chez les clients, ce qui ne favorise donc pas « l'esprit d'équipe »** dans l'entreprise, et représente un risque dans un secteur régional où le recrutement et la gestion du turn-over sont des enjeux clés pour le développement des entreprises.





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"> Soutien à l'innovation (PIA) et « Smart région » Ouverture de Technocampus sur toute la région sur les filières porteuses 	<ul style="list-style-type: none"> Plan d'Investissement Numérique (PIN) destiné aux entreprises de moins de 50 salariés La Mayenne investit dans le très haut débit (146 M€) Appel à projets sur les « ports de plaisance 4.0 » (400 000€) 	
Fabrication d'équipements de transport, défense	<ul style="list-style-type: none"> Développement de « l'open innovation » Transition numérique des organisations Concurrence internationale Développement des technologies l'Usine du futur 	<ul style="list-style-type: none"> Prestations en cybersécurité Automatisation/optimisation des procédés industriels Airbus et STX investissent dans le projet Laval Virtual, pionnier de la réalité virtuelle et de la réalité augmentée dans la région 	
Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> Ouverture d'un Technocampus alimentation (bureaux, laboratoires et plateforme technique) Etats généraux de l'alimentation qui renforcent l'encadrement des industriels de l'agroalimentaire Développement des technologies l'Usine du futur 	<ul style="list-style-type: none"> Dév./exploitation d'applications numériques industrielles La Boulangère and Co investit 30 M€ dans la construction d'une nouvelle usine en Vendée Cargill investit 33 M€ dans son usine portuaire 	
Métallurgie	<ul style="list-style-type: none"> Investissements régionaux importants sur les technologies de stockage d'énergie - batteries Développement des techniques de fabrication additive 	<ul style="list-style-type: none"> Mourot Industries a rapatrié en Pays de la Loire ses usines parisiennes La bonne santé des grands groupes comme Renault, Naval, STX, etc. implique de nombreuses commandes 	
BTP et immobilier	<ul style="list-style-type: none"> « Smart city » (Tramway intelligent en expérimentation à Nantes, Angers...) Développement du BIM dans la construction 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil et accompagnement en nouvelles technologies Édition, Intégration logicielle, formation, AMOA Développement de l'impression 3D 	
Transformation de matières premières	<ul style="list-style-type: none"> Surreprésentés dans la région, les menuisiers augmentent quasiment tous leurs capacités Intégration de nouvelles technologies pour maîtriser les coûts de revient et faire face à la concurrence internationale 	<ul style="list-style-type: none"> Les besoins en optimisation des procédés industriels des entreprises de formulation dans la région se renforcent Conseil et accompagnement en nouvelles technologies Édition, Intégration logicielle, formation, AMOA 	





CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Près de la moitié des créations de postes prévues concernent les développeurs, avec des besoins en compétences tournés vers les aspects techniques des métiers du secteur

Top 3 des métiers prévoyant le plus de créations de postes au cours des deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



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

Source Enquête KYU Lab



Les employeurs observent une forte tension à l'embauche qui, certes, tire les salaires vers le haut, mais laisse surtout de nombreux postes non pourvus

- Dans le numérique, les développeurs représentent près de la moitié des profils où des créations de postes sont prévues dans les deux prochaines années.
- Les enjeux croissants de traitement et d'analyse des données génèrent une **demande croissante en data analysts** (4^e métier prévoyant le plus de créations de postes dans le secteur du numérique en région Pays de la Loire), tandis que la sécurisation de ces données fait appel à la fois à des architectes systèmes (5^e métier), des experts sécurité/risk manager et des administrateurs infrastructures pour concevoir et optimiser les systèmes d'information.
- Comme au national, **les postes en gestion de projets/management prennent de l'ampleur et représentent ¼ des créations de postes à venir** dans le secteur, tandis que **la région PDLL est moins en recherche de profils commerciaux** (5% des profils recherchés contre 13% en ARA par exemple).

Le besoin en formation en 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

- Les entreprises du secteur recherchent principalement des profils **qualifiés** et **expérimentés**, du fait de la complexité des projets (profils 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. Ce sont d'ailleurs 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** (53% de compétences techniques), du fait du renouvellement rapide des compétences (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), **bien que les compétences en management/gestion de projet soient également très recherchées** (25%).





INGÉNIERIE

SECTEUR DE L'INGÉNIERIE





SITUATION DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

Près de 80% des salariés du secteur travaillent en Loire-Atlantique

Projections 2018 :
par KYU Lab



~ 11 400 salariés



~ 1 100 établissements



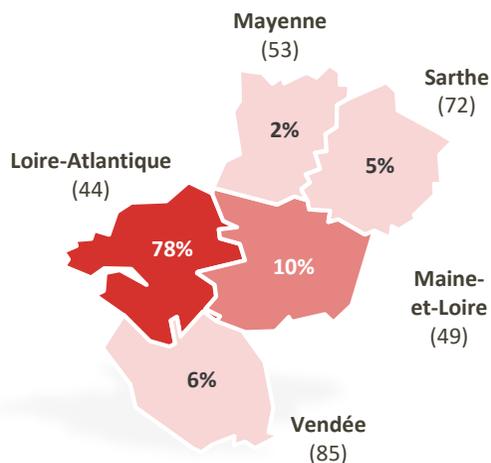
~ 1,43 Mds€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

Chiffres DADS au 31/12/2014 : effectifs salariés 10 159 – nombre d'établissements : 1 011

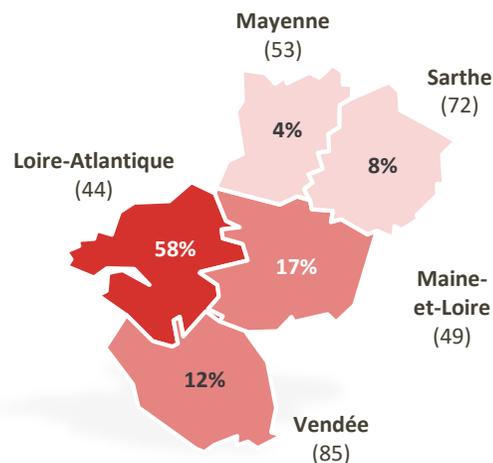
Répartition des effectifs salariés du secteur par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



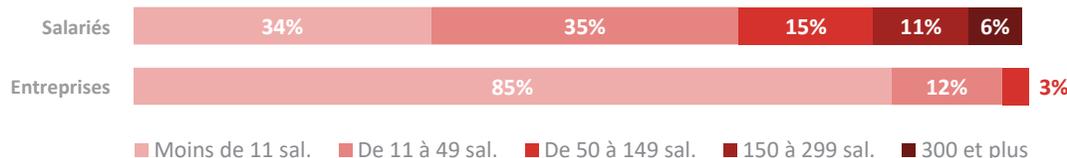
Répartition des établissements du secteur par département

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 DE L'INGÉNIERIE

Des effectifs salariés et un chiffre d'affaires en croissance continue depuis 2013

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

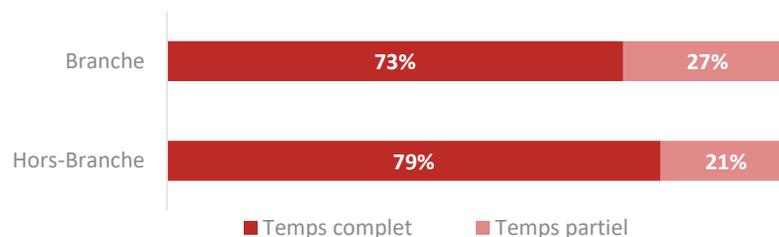
Source INSEE Enquête Emploi en continu de 2015, données France - traitement KYU Lab

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

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

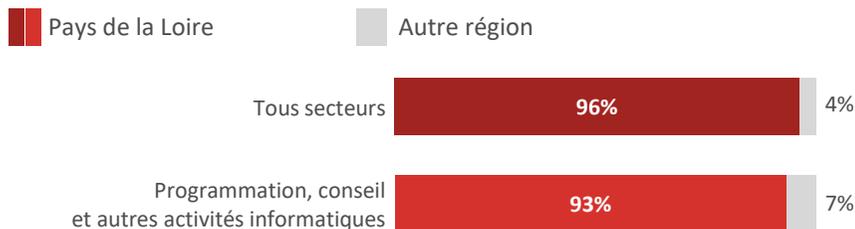
Répartition des effectifs salariés du secteur dans la région par condition d'emploi

Source INSEE au 31/12/2014



Lieu de travail antérieur des salariés de l'ingénierie

Source INSEE Recensement de la population 2013, traitement KYU Lab



En Pays de la Loire, 93% des salariés travaillant actuellement dans le secteur de l'ingénierie de la Branche travaillaient déjà dans la région sur leur précédent poste. Une moyenne proche de la moyenne régionale tous secteurs confondus. Une tendance proche de la tendance régionale tous secteurs confondus (96%).

CRÉATIONS D'ENTREPRISES

179 créations dans l'ingénierie en Pays de la Loire en 2016

-  **67% en ingénierie et études techniques**
-  **54% en Loire-Atlantique**

RADIATIONS D'ENTREPRISES

166 radiations dans l'ingénierie en Pays de la Loire en 2016

-  **64% en ingénierie et études techniques**
-  **52% en Loire-Atlantique**

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





PROFILS DES SALARIÉS

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

SECTEUR DE L'INGÉNIERIE DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION



71% d'hommes

TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

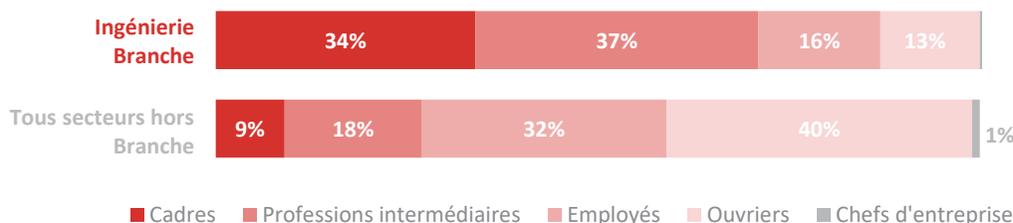


57% d'hommes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

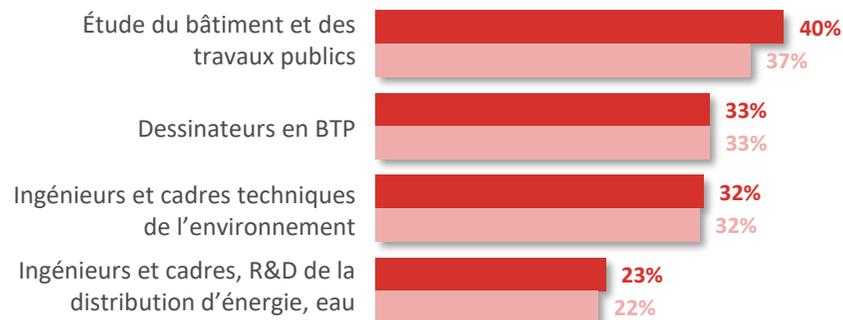
Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP

Source INSEE DADS au 31/12/2014



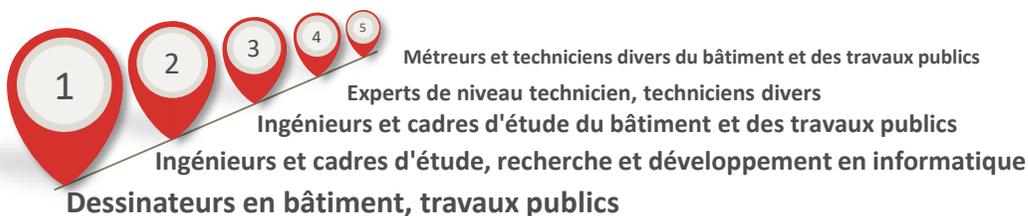
Le secteur ingénierie de la Branche emploie 40% des effectifs régionaux sur les métiers des études du BTP...

Source : INSEE DADS au 31/12/2014



Top 5 des métiers (selon la nomenclature PCS de l'INSEE) les plus répandus dans le secteur de l'ingénierie dans la région Pays de la Loire

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



88% des salariés de l'ingénierie sont en CDI, contre 87% des salariés en moyenne dans la région

- La rareté des profils sur le secteur de l'ingénierie et donc une volonté de les fidéliser peut expliquer ce fort recours au CDI.
- Les contrats d'apprentissage ne concernent que 1% des salariés de l'ingénierie, contre 3% des salariés de la région. Il s'agit d'un axe de développement important.



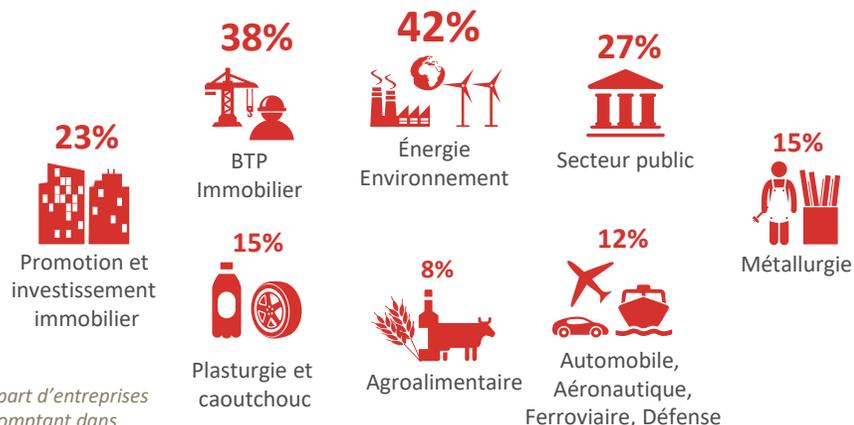


PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

Des principaux secteurs clients de l'ingénierie centrés sur l'environnement, l'énergie, le BTP et l'industrie

Principaux secteurs clients *

Source Enquête KYU Lab



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

5 principales évolutions impactant les entreprises aujourd'hui

Source Enquête KYU Lab



L'ingénierie travaille surtout pour les secteurs de l'environnement/ énergie, de la construction et de la production industrielle spécifique à la région

- L'importance croissante des problématiques liées aux énergies vertes (EMR qui se développent dans la région, géothermie...), à la **dépollution**, aux **nouvelles formes de conception/construction** (écoconception, BIM...), à la **gestion des risques industriels** et à l'**optimisation des processus de production** placent l'énergie/environnement (42% en PDLL, contre 25% en ARA ou 34% en NA), la construction et l'industrie comme les principaux secteurs clients de l'ingénierie dans la région.
- **L'évolution de l'investissement des clients** (BTP, énergie, secteur public, promotion immobilière...) impacte particulièrement l'ingénierie de construction (exemple : impact négatif de la révision du PLU de Nantes pendant 2 ans, dont un effet de rattrapage est aujourd'hui à prévoir).

Le secteur de l'ingénierie intervient pour répondre aux besoins de leurs clients sur des sujets pointus, technologiques et/ou réglementaires

- De manière générale, ces évolutions impliquent des opportunités économiques, mais aussi une **nécessité d'adaptation à l'évolution constante des problématiques des clients**. Ainsi, la **complexification des prestations** (évolutions réglementaires ou de l'apparition de technologies comme le BIM) implique **des besoins en formation** (compétences techniques, voire organisationnelles dans le cadre de gestion de projets).
- Du côté de l'industrie, la **criticité de certains projets clients** (projets confidentiels, savoir-faire de niche...) et la **capacité d'investissement des entreprises freinent parfois le recours aux prestations externes**.
- Cette situation est propre à l'ingénierie. Le numérique, par exemple, ne rencontre pas de problématiques de ce type, ce qui provient notamment des forts besoins des clients en matière de prestations numériques.
- **Les sujets réglementaires ont des impacts particulièrement forts pour les clients du secteur** en PDLL, plus que dans d'autres régions (46 HdF, 37% NA, 33% PACA-C, 34% ARA...).





PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR

Extension du périmètre commercial, développement de nouvelles expertises et optimisation de l'organisation interne comme axes de développement des entreprises d'ingénierie

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab



Ils en parlent :

« Notre expertise se concentre sur l'exploitation des diverses méthodes de construction collaborative (dont le BIM). Cette approche implique une évolution des méthodes managériales. Elle nécessite l'accompagnement au changement. La prise de conscience de nos clients sur ces sujets, qui sont le futur de leurs activités, évolue. La demande est donc croissante, mais pour bien y répondre, il est nécessaire pour nous aussi de faire évoluer nos méthodes de travail. »

L'optimisation de l'organisation interne des entreprises (modes de management, de collaboration...), si elle atteint le même niveau que celui exprimé au global, est dans le cas de l'ingénierie l'axe de développement le plus fréquemment cité. Elle sert ici de levier pour mettre en œuvre efficacement les autres axes de développement :

- Le **développement de nouvelles expertises** permet notamment à certains acteurs de type TPE/PME de se différencier de l'offre régionale des grandes entreprises du secteur dans la région :
 - ✓ Le **BIM** se développe dans l'ingénierie de construction en Pays de la Loire, notamment dans le cadre du partenariat entre Novabuild (cluster du bâtiment dans la région), et Mediaconstruct (association qui accompagne les acteurs dans la généralisation des usages de la maquette numérique et du BIM en France).
 - ✓ Les **offres en réponse aux évolutions réglementaires**, dans l'énergie **en matière d'environnement** notamment, la construction et l'industrie sont parmi les axes les plus innovants cités par les entreprises interrogées.
- Le développement de **partenariats**, notamment entre les **écoles** et les **entreprises**, permet à certaines entreprises d'assurer un **vivier de futurs candidats** ayant préalablement travaillé dans le cadre de projets d'études/de recherche et innovation.
- Les partenariats interentreprises permettent quant à eux **de proposer des équipes aux compétences multiples et complémentaires**, voire de **travailler ensemble sur des projets de R&D** (et de mutualiser les investissements).
- Le **développement des entreprises à l'international**, s'il ne fait pas partie du top 5 des axes de développement présentés par les entreprises d'ingénierie, est **un sujet plus fréquemment cité par celles-ci (27%) que par les entreprises du secteur au global (23%)**.



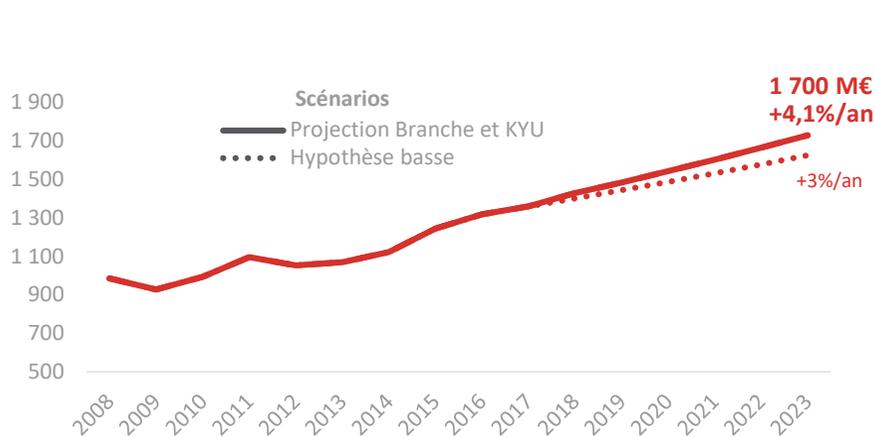


CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

Des acteurs locaux de l'ingénierie plutôt prudents sur les niveaux d'activité qu'ils prévoient pour les prochaines années

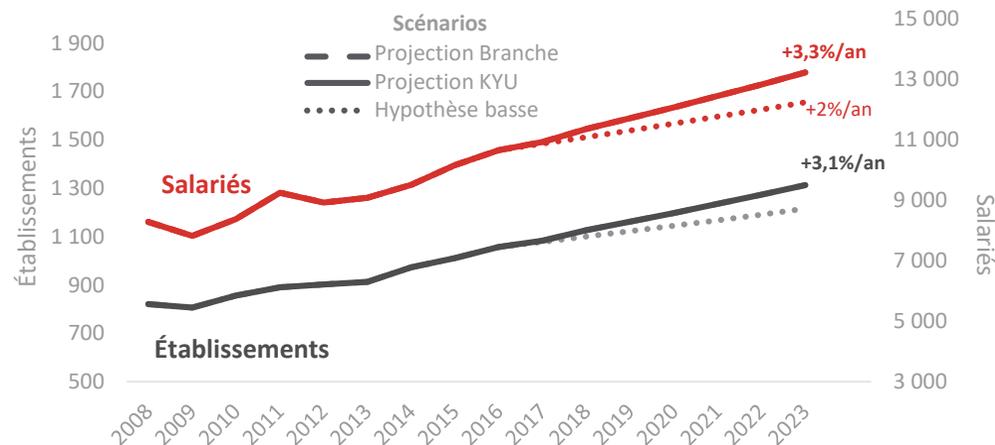
Évolution du chiffre d'affaires du secteur de l'ingénierie en Pays de la Loire (en M€)

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



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur ingénierie en Pays de la Loire *

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



Avec un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la Branche sont **prudentes** et anticipent une **stabilisation de leur rythme de croissance pour les années à venir** (+4,6%/an de CA mesuré sur la période 2012-2017 et +4,1%/an anticipé 2018-2023).

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **1 900 emplois nets créés par le secteur de l'ingénierie sur la période 2018-2023 en Pays de la Loire, soit près de 400 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 2 000 emplois sur la période 2012 - 2017, soit près de 400 par an sur cette période.

Le secteur de l'ingénierie en région Pays de la Loire en 2023, sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts

1 300 établissements

13 300 emplois

1,7 Mds €

Source ACOSS et Source 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.



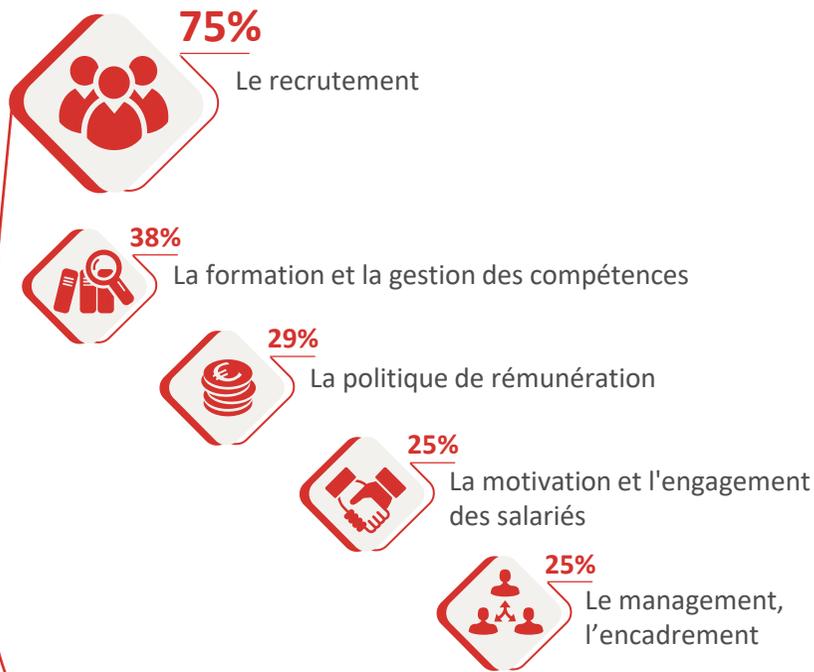


PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

Le recrutement de profils spécialisés, un sujet de tension important pour les entreprises d'ingénierie

Les principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source Enquête KYU Lab



Trois principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

Source Enquête KYU Lab



Loin devant les autres difficultés RH potentielles, la question du recrutement est un problème pour près des ¾ des entreprises du secteur de l'ingénierie, en cause :

- ✓ Le **volume de candidatures** qui est insuffisant dans la région (la concurrence des JO et du Grand Paris est citée), not. lorsque le cœur de métier de l'entreprise est spécialisé. Cette situation est d'ailleurs spécifique aux PDLL, les autres régions citant prioritairement comme frein les compétences inadaptées des candidats.
- ✓ La **faiblesse du vivier de jeunes professionnels** qui est également citée (35%) comme un frein majeur au recrutement, alors que ce dernier n'est cité que par 27% des répondants dans l'ensemble des entreprises de la Branche.
- ✓ Les **compétences** inadaptées des candidats (43% dans le cas de l'ingénierie, contre 37% pour les entreprises de la Branche au global), qui sont à mettre en perspective avec la formation et la gestion des compétences, qui sont citées en deuxième position des principales difficultés RH des entreprises de l'ingénierie.
- En effet, certaines entreprises du secteur constatent un manque dans la formation initiale régionale sur des **sujets/expertises** qui ont déjà émergé (BIM...) et que leurs donneurs d'ordres recherchent. Les **profils généralistes semblent plus aisés à recruter par les entreprises d'ingénierie**, qui forment ensuite souvent leurs salariés à leurs besoins. Cela provient notamment du faible taux d'internalisation des ingénieurs dans la Branche (l'ingénierie n'est pas le premier secteur recruteur des ingénieurs, alors que le numérique l'est pour ses profils).
- Ces difficultés sont surtout éprouvées par les **TPE** qui connaissent la concurrence des grands acteurs régionaux du secteur de l'ingénierie. Ces derniers attirent plus facilement les profils recherchés, notamment lorsqu'ils développent des **activités spécialisées/de niche** pour se différencier et développer leur activité.

Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Techniciens/Ingénieurs (spé. environnement, métallurgie, chimie, ...)
- Ingénieurs commerciaux
- Chargés d'études techniques
- Chef de projets



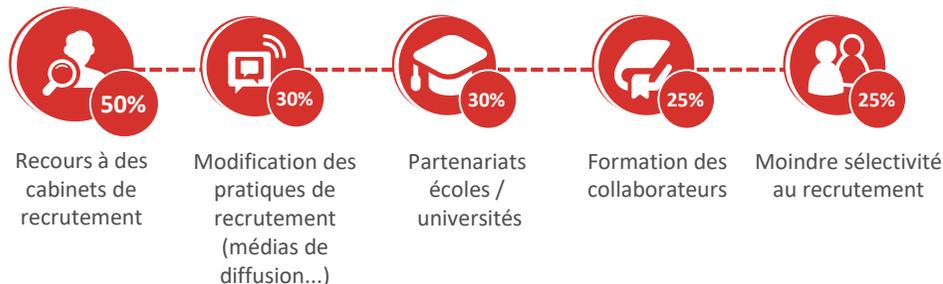


ACTIONS RH ET ACTIONS DE FIDÉLISATION

Des entreprises d'ingénierie centrées sur la qualité de vie au travail et les possibilités d'évolutions de carrières pour attirer de nouveaux collaborateurs

Les principales actions RH mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab



Ils en parlent :

« On avait du mal à recruter sur les profils que l'on recherchait, alors on s'est tourné vers des partenariats avec d'autres entreprises pour former nos collaborateurs à nos métiers en pénurie et ça a très bien marché ! »

Sans surprise, des actions RH tournées vers le recrutement

- Les pratiques de l'ingénierie diffèrent des pratiques de l'ensemble des entreprises de la Branche : si **1 entreprise sur 2 a recours à des cabinets de recrutement**, les autres actions RH visant à attirer de nouveaux collaborateurs connaissent moins de succès parmi les entreprises d'ingénierie.
- Par ailleurs, les entreprises expliquent qu'elles doivent parfois faire preuve d'une **moindre sélectivité au recrutement**, ce qui provient notamment de leurs besoins très spécialisés : certaines préféreront recruter un collaborateur qui n'a peut-être pas les compétences techniques nécessaires dans un premier temps, mais qu'elles pourront former par la suite aux spécificités projets/clients (techniques, évolutions réglementaires...).

Les principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab



Ils en parlent :

« On s'est appuyé sur des outils que l'on trouve habituellement dans les grandes entreprises, alors que nous sommes une TPE, en particulier un CE externalisé ! »

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

- En effet, la **promotion interne/les perspectives de carrières** (42% des entreprises d'ingénierie, contre 34% des entreprises de la Branche), la **formation** (54% contre 44%) et **des niveaux de rémunération attractifs** (29% contre 20%) sont des actions de fidélisation plus fréquentes dans le secteur de l'ingénierie que dans le reste de la Branche. Ce secteur a d'ailleurs habituellement un turn-over moins important que celui du numérique par exemple.
- En revanche, les entreprises de l'ingénierie ont **un moindre recours aux pratiques renforçant la cohésion d'équipe** (activités de team building, temps d'échange, mentoring...) **que l'ensemble des entreprises de la Branche** (33% des entreprises de l'ingénierie contre 43% au global), une observation que l'on peut également faire dans d'autres régions telle la Nouvelle-Aquitaine.





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

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

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Secteur public	<ul style="list-style-type: none"> • Développement des investissements de la Région dans ses filières porteuses (industrie/agroalimentaire not.) • Ouverture de Technocampus sur toute la région • L'autorisation par l'État du développement d'éoliennes en mer en Vendée 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Appel à projets sur les « ports de plaisance 4.0 » (400k€)</i> • <i>Plan de 116 M€ pour l'amélioration de son réseau routier</i> • <i>Rénovation énergétique des bâtiments publics</i> • <i>Investissement de 30 M€ pour la construction d'une nouvelle usine des eaux à Changé</i> 	
BTP et immobilier	<ul style="list-style-type: none"> • Développement du BIM exigé parfois en appel d'offres • Nouvelles réglementations thermiques (RE 2020), impactant les obligations des entreprises du secteur • Plans nationaux de rénovation énergétique (14 Mds€/5 ans) 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Evo. des pratiques de conception (BIM) soutenues par Novabuild</i> • <i>Prestations en ingénierie de construction spécialisées sur les enjeux d'écoconception</i> • <i>À Nantes, l'ANRU a validé environ 80 projets pour 2 Mds€ de financement pour « régénérer ses quartiers »</i> 	
Métallurgie	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution des processus industriels, plus robotisés et plus automatisés • Relocalisation dans la région de certaines activités industrielles 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Les donneurs d'ordres ont recours à la sous-traitance pour trouver des compétences techniques spécifiques</i> • <i>Développement de l'écoconception pour réduire les impacts environnementaux, les coûts de fabrication et les prix de revient</i> 	
Fabrication d'équipements de transport, défense	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de l'électronique embarquée • Développement des activités de Yachting de plaisance • Véhicules autonomes 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Optimisation des procédés industriels</i> • <i>Systèmes de capteurs pour véhicules autonomes (automobile, naval et aéronautique)</i> • <i>90 M€ de réorganisation pour le site de prod. de Naval Group</i> 	
Transformation de matières premières	<ul style="list-style-type: none"> • Surreprésentés dans la région, les menuisiers augmentent quasiment tous leurs capacités • Intégration de nouvelles technologies pour maîtriser les coûts de revient et faire face à la concurrence internationale 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Les besoins en optimisation des procédés industriels des entreprises de formulation dans la région se renforcent</i> • <i>Développement de nouveaux matériaux plus performants et moins coûteux</i> 	
Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> • Ouverture d'un Technocampus alimentation (bureaux, laboratoires et plateforme technique) • Croissance continue du secteur dans la région 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>La Boulangère and Co investit 30 M€ dans la construction d'une nouvelle usine en Vendée</i> • <i>Cargill investit 33 M€ dans son usine portuaire d'huile de tournesol</i> 	





CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Des entreprises d'ingénierie qui recherchent principalement des profils techniques polycompétents, disposant de bases solides en gestion de projets et management

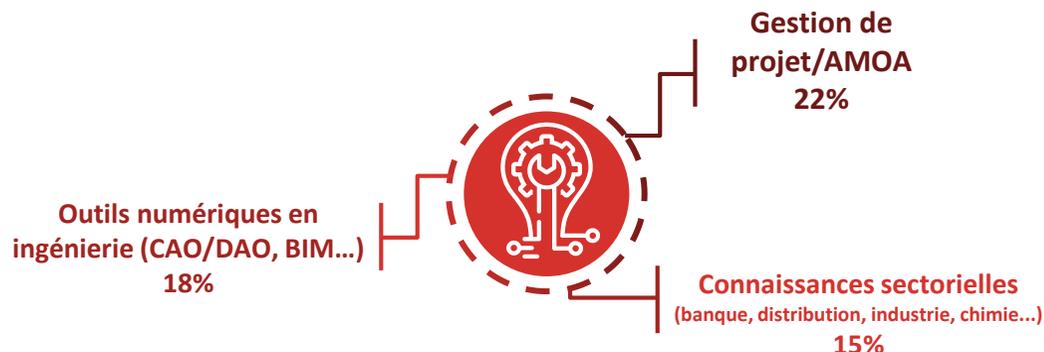
Top 3 des métiers prévoyant le plus de créations de postes au cours des deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



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

Source Enquête KYU Lab



Ingénieur spécialisé et dessinateur projeteur : deux métiers techniques qui représentent 70% des métiers où le plus de créations de postes sont à prévoir dans les deux années à venir, selon les entreprises répondantes

- Le poste de **BIM Manager** ressort peu parmi les projets de créations de postes. Cela peut s'expliquer par le fait que l'arrivée du BIM se traduit plutôt par le développement de nouvelles **compétences** plutôt que d'un nouveau **métier** dans la plupart des entreprises.
- En miroir des créations de postes de chargés d'études (14%), la compétence en **gestion de projet/AMOA** ressort comme **priorité de formation** pour faire évoluer des collaborateurs vers des postes à responsabilités dans les projets.
- Deux des trois premières compétences que les entreprises répondantes souhaitent développer en priorité sont des **compétences transversales**. En effet, seuls **28% des compétences à développer** dans les années à venir portent sur des **expertises techniques, en particulier des expertises applicables à l'ingénierie de construction**. Les autres compétences recherchées sont variées et tournent autour de la gestion de projets (22%), du management (25%), des connaissances sectorielles (15%), linguistiques (6%), juridiques (2%) ou de la relation client (1%). La capacité à **s'affirmer dans la prospection commerciale** s'impose également comme l'une des grandes compétences de demain, selon les entreprises interrogées.
- C'est donc un **besoin en polyvalence** (compétences techniques et transversales) dont les entreprises font état. **Les profils expérimentés, agiles, autonomes et innovants sont alors recherchés en priorité.**





ETUDES ET
CONSEIL



SECTEUR DU CONSEIL



Projections 2018
par KYU Lab

 ≈ **6 100** salariés

 ≈ **925** établissements

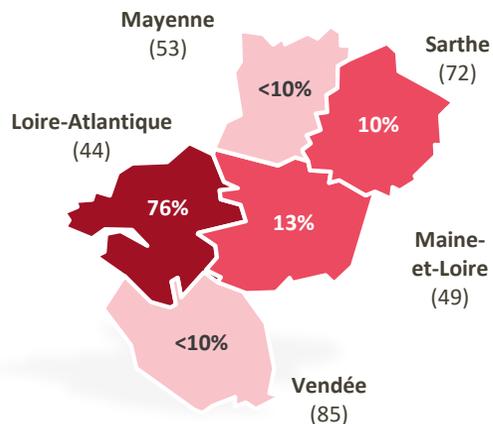
 ≈ **825 M€**

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés **4 748** – nombre d'établissements : **738**

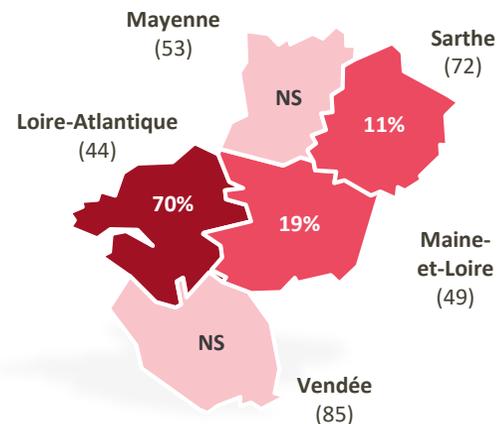
Répartition des effectifs salariés du secteur par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



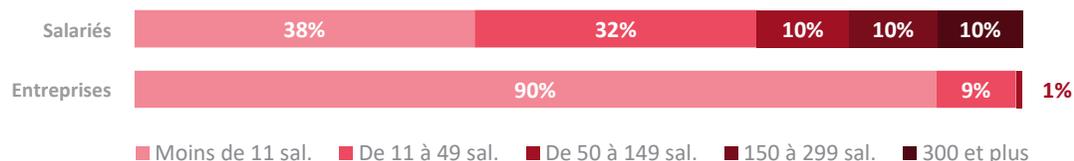
Répartition des établissements du secteur par département

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 ÉTUDES

Une croissance régulière des effectifs salariés et du chiffre d'affaires du secteur

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

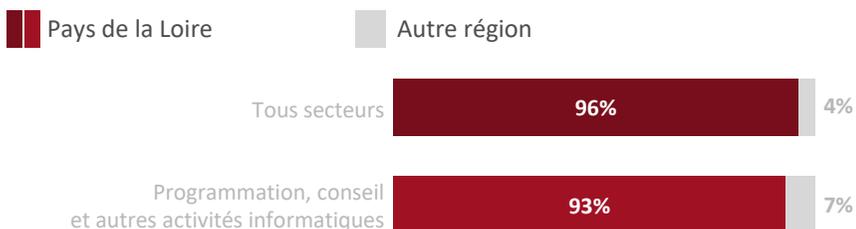
Source INSEE Enquête Emploi en continu de 2015, traitement KYU Lab

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

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

Lieu de travail antérieur des salariés des études et du conseil

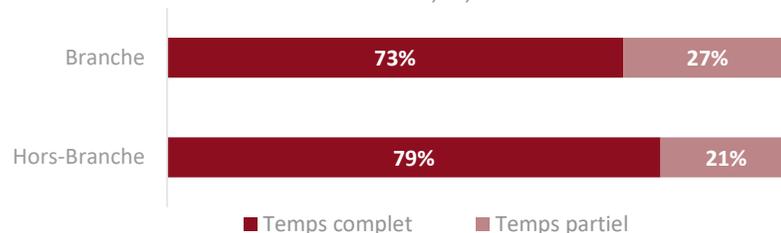
Source INSEE Recensement de la population 2013, traitement KYU Lab



En Pays de Loire, **93%** des salariés travaillant actuellement dans le secteur des études et du conseil de la Branche dans la région travaillaient déjà dans la région sur leur précédent poste. Une moyenne très proche de la moyenne régionale tous secteurs confondus.

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

Source INSEE 31/12/2014



CRÉATIONS D'ENTREPRISES

421 créations dans le conseil et les études en Pays de la Loire en 2016

 **88%** en Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion

 **57%** en Loire-Atlantique

RADIATIONS D'ENTREPRISES

286 radiations dans le conseil et les études en Pays de la Loire en 2016

 **92%** en Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion

 **56%** en Loire-Atlantique

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



Le secteur le plus féminisé de la Branche, 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 par le poids du sous-secteur enquêtes/études qui compte une part plus importante de professions intermédiaires.

SECTEUR DU CONSEIL DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION



53% de femmes

TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

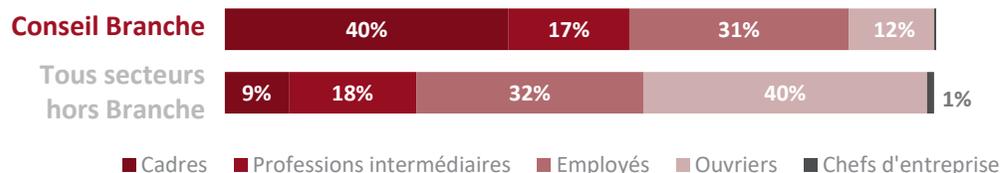


43% de femmes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

Répartition des effectifs salariés par CSP

Source INSEE DADS au 31/12/2014



Le secteur des études et du conseil de la Branche emploie 22% des effectifs régionaux sur les métiers de Chargé d'études économiques...

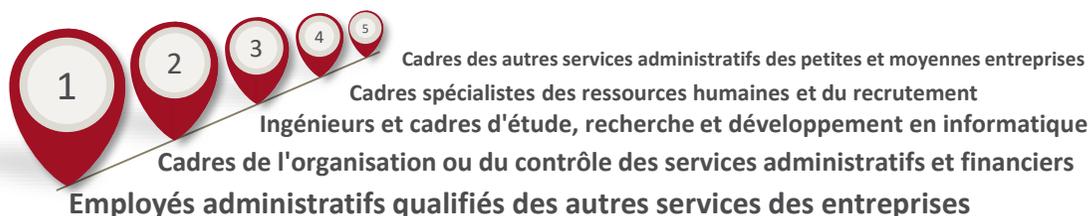
Source : INSEE DADS au 31/12/2014



Dans la région, **21%** des effectifs salariés sur des métiers du conseil travaillent dans la Branche contre **24%** au niveau national

Top 5 des métiers (selon la nomenclature PCS de l'INSEE) les plus répandus dans le secteur des études et du conseil dans la région Pays de la Loire

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



71% des salariés du conseil sont en CDI, contre 87% des salariés en moyenne dans la région

- La pratique courante de recourir à **des contrats courts** dans le **secteur des études** peut expliquer ce faible recours au CDI.
- Les **contrats d'apprentissage** ne concernent que **0,5% des salariés du conseil**, contre 3% des salariés de la région.

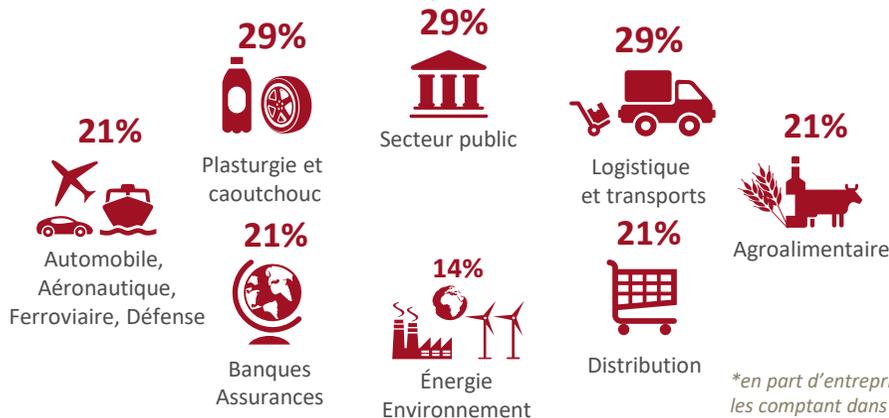


PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

Des entreprises du conseil face à des clients dont les besoins et la demande évoluent

Principaux secteurs clients *

Source Enquête KYU Lab



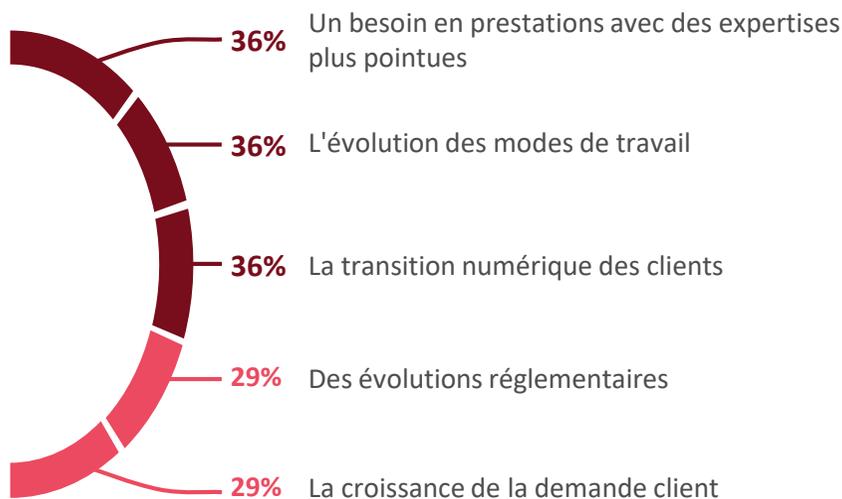
*en part d'entreprises les comptant dans leur portefeuille client

Des portefeuilles clients très diversifiés

- Grâce à sa **grande diversité d'expertises sectorielles**, le conseil et les études s'adressent à l'ensemble des secteurs économiques, tant pour des besoins organisationnels et stratégiques (management), que communicationnels et d'image (communication, marketing, relations publiques), RH (formation /recrutement), ou encore d'études (de marché, sectoriel, prospectives, enquêtes et sondages...).
- Cette multiplicité de secteurs clients est spécifique au secteur du conseil et des études, et à la région Pays de la Loire.
- Les **problématiques clients** sont également très diverses, en lien avec le **développement stratégique des entreprises** : étude de marché, d'impact, positionnement stratégique, développement international, conduite du changement, recrutement et formation, etc.

5 principales évolutions impactant les entreprises aujourd'hui

Source Enquête KYU Lab



Les besoins en prestations avec des expertises plus pointues et l'évolution des modes de travail : premières variables impactant l'activité des entreprises du conseil

- L'activité des entreprises du conseil dépend largement de la conjoncture économique régionale et nationale, puisqu'elle va de pair avec celle des acteurs économiques locaux qui est plutôt positive selon les répondants au sondage, ainsi que les entreprises interrogées.
- Aujourd'hui, le **développement du secteur** est lié aux **dynamiques d'externalisation** des activités gravitant autour du cœur de métier des clientes (spécialisation par division du travail, optimisation des coûts...) qui **nécessitent des accompagnements avec des expertises pointues**.
- **L'évolution des modes de travail (télétravail, méthodes agiles...)** au sein des organisations est un signal fort et qui a de fortes implications en matière de **prestations d'accompagnement au changement** (conseil RH et en management), afin d'**harmoniser les pratiques de travail**. C'est une spécificité régionale, qui peut notamment s'expliquer par l'importance qu'à pris le numérique dans la région.



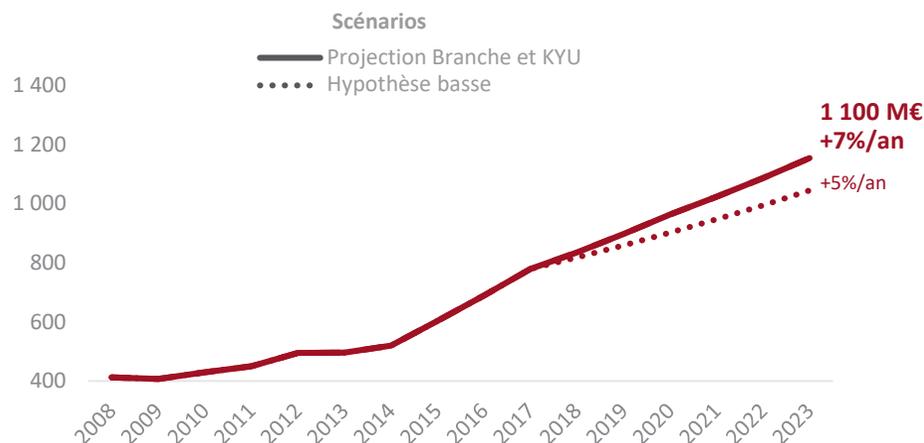


CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR ÉTUDES ET CONSEIL

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

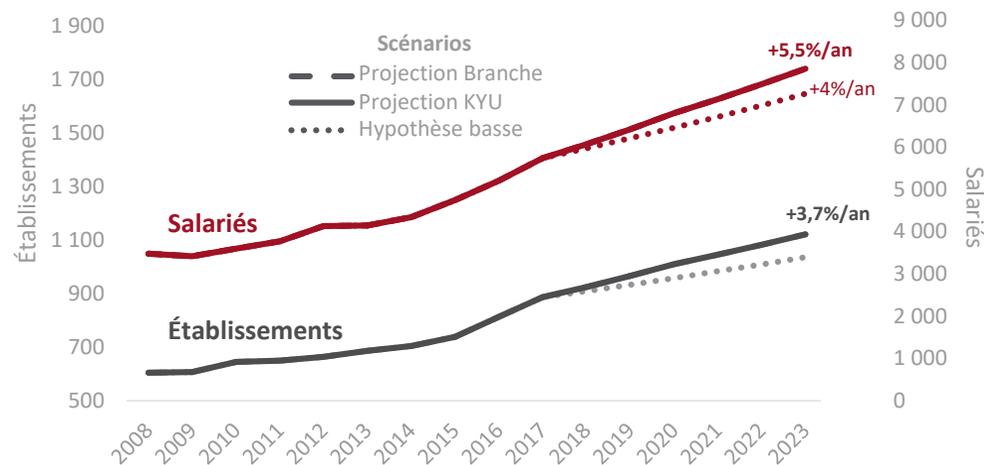
Évolution du chiffre d'affaires du secteur du conseil et des études en Pays de la Loire (en M€)

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



Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur des études et du conseil en Pays de la Loire *

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, Source 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 un **maintien de leur rythme de croissance pour les années 2018-2023** (+6,8%/an de CA mesuré sur la période 2012-2017 et +7%/an anticipé 2018-2023).

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **1 800 emplois nets créés par le secteur des études et du conseil sur la période 2018 – 2023 Pays de la Loire, soit 350 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 1 600 emplois sur la période 2012 – 2017, soit près de 320 par an sur cette période.

Le secteur du conseil et études en Pays de la Loire en 2023, sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts

1 100 établissements

7 800 emplois

1,2 Mds €

Source ACOSS et Source 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.





EN BREF, POUR LE SECTEUR DES ÉTUDES ET DU CONSEIL

**La représentativité du sondage sur le secteur des études et du conseil n'étant pas satisfaisante, l'ensemble des éléments approfondis pour les autres secteurs sont synthétisés dans cette page.*

Les métiers des études et du conseil, des métiers qui développent leurs offres/expertises et ont besoin de s'appuyer sur des profils qualifiés et polyvalents

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab

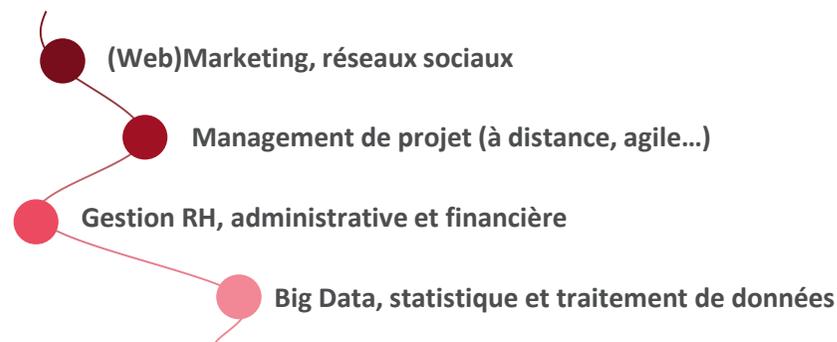


2 métiers cristalliseront les créations de postes selon les répondants au sondage

Source Enquête KYU Lab

Chef de projet — Ingénieur spécialisé

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



À l'image des autres secteurs, se diversifier sur de nouveaux secteurs/expertises sont les principaux axes de développement des entreprises du conseil et des études pour les prochaines années

- La dépendance à un secteur et parfois à un nombre réduit de clients est également un risque dont les entreprises du secteur ont conscience. Les efforts portent par conséquent sur **l'acquisition de nouvelles compétences pour attaquer de nouveaux marchés, en France notamment.**
- Le développement de **nouvelles offres en apportant des outils – souvent numérique – est aussi une dynamique que l'on observe dans la région, et au niveau national également d'ailleurs.**

Les projets de créations de postes se concentrent sur les métiers d'encadrement et le métier d'ingénieur spécialisé

Des compétences managériales, commerciales et numériques mises en avant pour les entreprises du conseil et des études

- Comme dans l'ingénierie, les compétences de **management** et de **gestion de projets** sont fortement attendues par les entreprises du secteur.
- **La transition numérique des donneurs d'ordres a également un impact sur la stratégie des cabinets** qui demandent aussi à leurs collaborateurs de **maîtriser des outils numériques et le webmarketing.**





EN BREF, POUR LE SECTEUR DES ÉTUDES ET DU CONSEIL

**La représentativité du sondage sur le secteur des études et du conseil n'étant pas satisfaisante, l'ensemble des éléments approfondis pour les autres secteurs sont synthétisés dans ces 2 pages.*

Un secteur qui rencontre moins de difficultés de recrutement que le reste de la Branche, mais qui peine tout de même à recruter des profils qualifiés

Les 3 principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source Enquête KYU Lab



Pourquoi ?

Complexité des recrutements à effectuer (technologies exotiques...) & volume de candidatures insuffisant

Sur quels métiers principalement ?

Chef de projets et experts techniques

Comment les entreprises s'adaptent-elles en majorité ?

En modifiant leurs pratiques de recrutement

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

Source Enquête KYU Lab



Le recrutement, une difficulté moins saillante pour les entreprises du conseil et des études que pour l'ensemble des entreprises du secteur (40% dans le secteur du conseil et des études, contre 73% au global)

- Au final, cette difficulté repose sur la complexité, pour les entreprises, de **trouver les candidats avec les qualifications adéquates, notamment en cas d'utilisation de savoirs et de technologies pointus**. On notera d'ailleurs que ces derniers sont souvent très changeants et que le recours aux entreprises du secteur, en général, est fait dans des contextes évolutifs. Cette situation est d'ailleurs plutôt semblable à celle connue par les entreprises du secteur dans d'autres régions.
- Plus particulièrement, ce sont les fonctions d'encadrement qui posent principalement des difficultés de recrutement aux entreprises.
- Dans ce cadre, les deux enjeux principaux pour les entreprises du secteur sont donc de trouver des profils adaptés (en modifiant leurs pratiques de recrutement, par exemple en s'appuyant sur d'autres médias pour réaliser ces derniers) et de **former leurs salariés à des compétences pour lesquels il n'existe souvent pas de formations** spécialisées.

Le conseil et les études, un secteur qui met l'accent sur le recours à l'alternance

- C'est d'ailleurs la seule région où le recours à l'alternance est cité comme l'une des principales difficultés RH.

Des actions de fidélisations semblables aux autres acteurs de la Branche

- Même si les **difficultés de recrutement sont moins marquées** dans le secteur du conseil, **l'enjeu de fidélisation dans un secteur est crucial**. Les entreprises déclarent donc pour plus de la moitié d'entre elles mettent en place des actions de **management renforcé et/ou de team building**, dans un secteur où le travail à distance « chez le client » est encore courant.



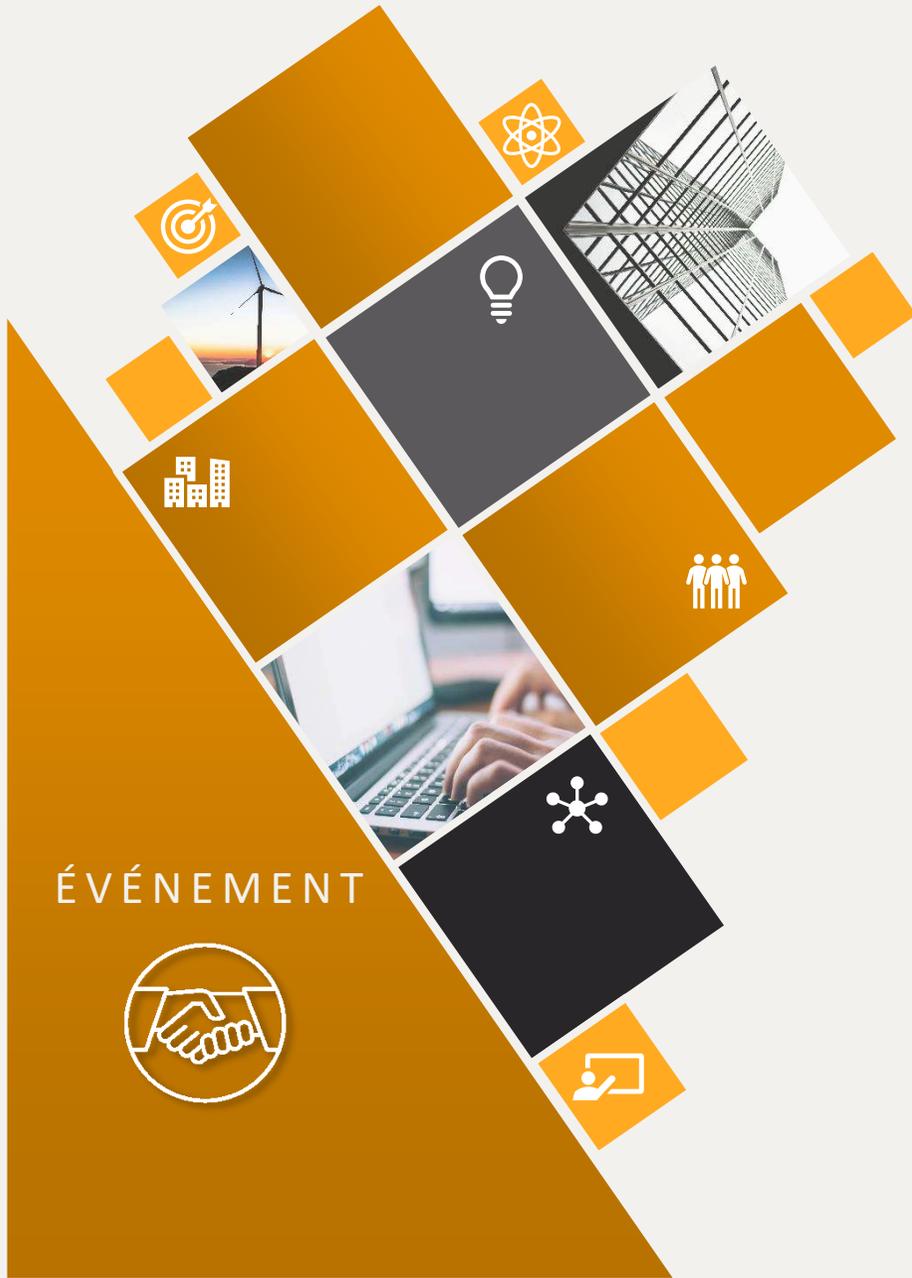


SYNTHÈSE DES FACTEURS D'ÉVOLUTION ET DES OPPORTUNITÉS POUR LA BRANCHE

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

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Secteur public	<ul style="list-style-type: none"> Passage à l'« e-administration » (dématérialisation des flux administratifs) Modernisation des SI 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 	
Fabrication d'équipements de transport, défense	<ul style="list-style-type: none"> Réorganisation des unités de production avec l'intégration de nouvelles technologies Développement de nouvelles plateformes logistiques Renforcement de l'offre de services 	<ul style="list-style-type: none"> Études de marché et développement de nouveaux modèles économiques (conseil en stratégie) Support en gestion de la supply chain et en accompagnement au changement – réorganisation 	
Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> Ouverture d'un Technocampus alimentation Défiance croissante des consommateurs et hausse des contrôles sanitaires Développement des technologies de l'Usine du futur 	<ul style="list-style-type: none"> Les entreprises régionales du secteur présentent des indicateurs économiques de performance en deçà des niveaux nationaux Conseil en communication /gestion de crise 	
Métallurgie	<ul style="list-style-type: none"> Évolution des processus industriels plus robotisés et plus automatisés Relocalisation dans la région de certaines activités industrielles 	<ul style="list-style-type: none"> Optimisation de processus Conseil en RH (évolution des compétences) Conseil en opérations logistiques 	
BTP et immobilier	<ul style="list-style-type: none"> Développement du BIM faisant évoluer les modes d'organisation des différents intervenants sur un chantier 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement au changement Optimisation de processus Conseil en RH (évolution des compétences) 	
Transformation de matières premières	<ul style="list-style-type: none"> Surreprésentés dans la région, les menuisiers augmentent quasiment tous leurs capacités Intégration de nouvelles technologies pour maîtriser les coûts de revient et faire face à la concurrence internationale 	<ul style="list-style-type: none"> Les besoins en optimisation des procédés industriels des entreprises de formulation dans la région se renforcent Développement de nouveaux matériaux plus performants et moins coûteux 	





ÉVÉNEMENT

SECTEUR DE L'ÉVÉNEMENT





PROFIL DES SALARIÉS

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

Projections 2018 par KYU Lab :



≈ **460** salariés



≈ **45** établissements



≈ **113 M€**

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

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

ÉVÈNEMENT



48% de femmes

RÉGION



43% de femmes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

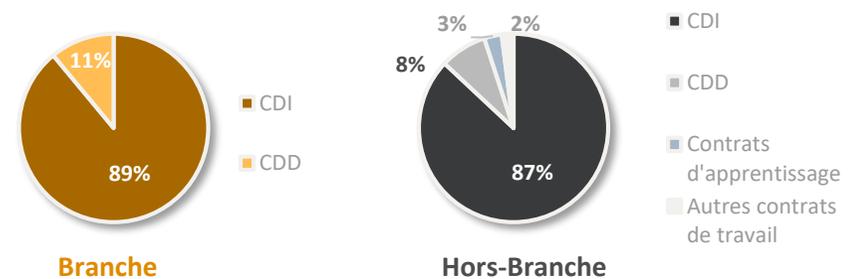
Répartition des effectifs salariés par catégorie socioprofessionnelle

Source INSEE 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



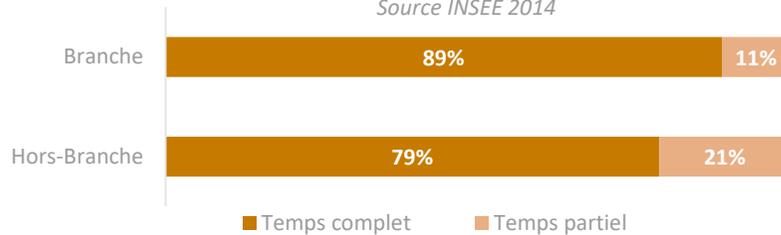


PROFIL DES SALARIÉS

Le plus petit effectif salarié de la Branche en région avec celui du secteur de la traduction

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

Source INSEE 2014



CRÉATIONS D'ENTREPRISES

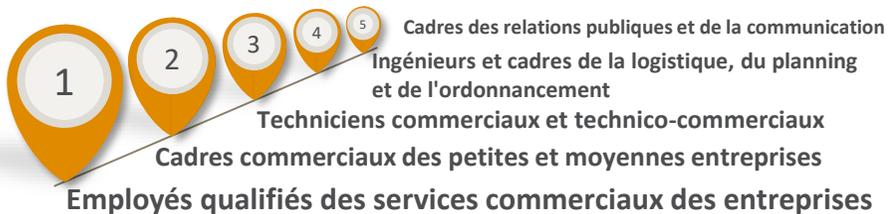
Source : Données DataInfogreffe 2016 sur les codes NAF de la Branche pour les entreprises avec et sans salariés

195 créations dans le secteur des métiers de l'événement en Pays de la Loire en 2016

- ↳ 13% en organisation de foires, salons professionnels et congrès
- ↳ 67% en location de terrains et d'autres biens immobiliers
- 50% en Loire-Atlantique
- 23% en Vendée

Top 5 des métiers (selon la nomenclature PCS de l'INSEE) les plus répandus dans le secteur de l'événementiel dans la région Pays de la Loire

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



RADIATIONS D'ENTREPRISES

128 radiations dans le secteur des métiers de l'événement en Pays de la Loire en 2016

- ↳ 20% en organisation de foires, salons professionnels et congrès
- 45% en Loire-Atlantique



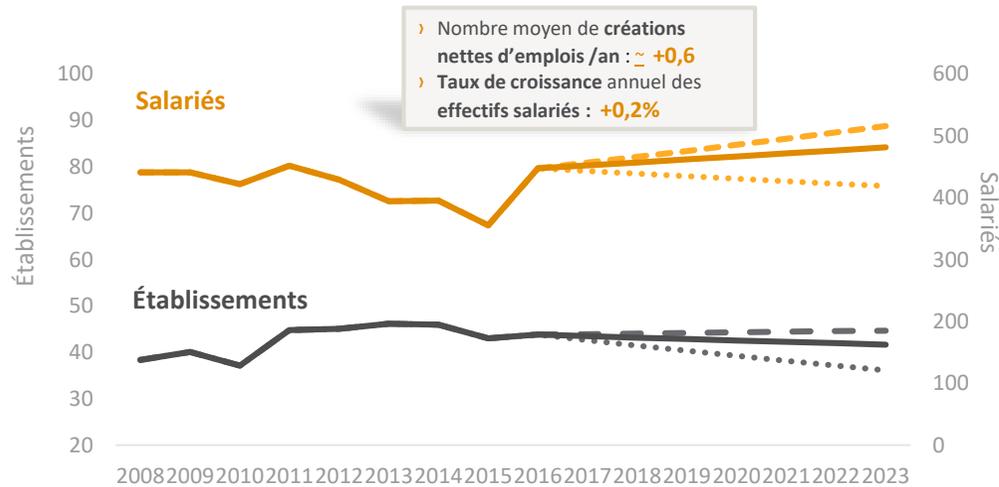


SITUATION DU SECTEUR DES MÉTIERS DE L'ÉVÈNEMENT

Un chiffre d'affaires longtemps stagnant repart à la hausse et des opportunités diverses pour demain

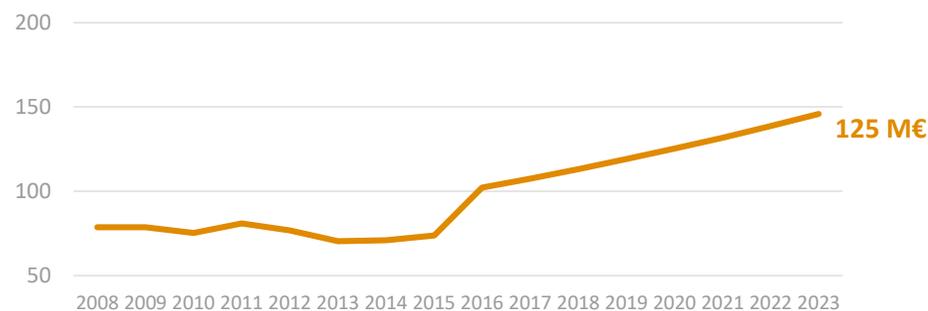
Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur des métiers de l'évènement en Pays de la Loire

Source : ACOSS, DARES, INSEE – Traitement KYU Lab



Évolution du chiffre d'affaires du secteur de l'évènement en Pays de la Loire (en M€)

Source : ACOSS, INSEE – Traitement KYU Lab



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

- Certains acteurs régionaux soulignent l'absence de difficultés de recrutement sur les métiers de la communication, du design sur lesquels les professionnels constatent une surabondance de formations menant aux métiers de l'évènement, créant parfois un manque de débouchés pour les candidats (marketing, événementiel...).
- Au contraire, les profils commerciaux/techniques peinent plus à recruter : métiers moins visibles, fortement impactés par la saisonnalité propre au secteur.
- Les compétences à renforcer sont résolument des **compétences digitales** : transformation digitale...
- Les principaux sujets de formation portent sur :
 - ✓ les compétences **techniques** (maintenance, BTP, mise en place de stands...)
 - ✓ la **digitalisation des pratiques** (capacité à traiter des données de fréquentation des sites, billetterie, community management, innovations numériques, techniques de géolocalisation...)
 - ✓ les compétences **marketing/commerciales** (communication, vente, relation client...)
 - ✓ la **sécurité** (CACES, travail en hauteur...) et la **sûreté des biens et des personnes** (lié aux attentats notamment : surveillance vidéo, utilisation de portiques *profiling*...)
- 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.





MÉTIERS ET COMPÉTENCES CLÉS DE LA BRANCHE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES





BRANCHE

BESOINS EN EMPLOI DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE





BESOINS DES ENTREPRISES

Créations de postes envisagées

Une croissance prévue qui devrait conduire à une création nette moyenne de 2 600 emplois par an jusqu'en 2023 en Pays de la Loire

Top 3 des métiers prévoyant le plus de créations nettes de postes dans la Branche

Source Enquête KYU Lab



Lecture : « 27% des projets de recrutements des entreprises sur les deux années à venir portent sur des postes de développeurs web/mobile »

BRANCHE

Prévisions de créations nettes d'emploi dans la Branche en Pays de la Loire à horizon 2023



~ 2 600

Créations nettes d'emploi/an (incluant les créations d'emploi des secteurs « autres » de la Branche) *

Une région où la croissance est plus particulièrement portée par le secteur du numérique :

1 500 créations de postes prévues en Pays de la Loire, contre 1 300 en région PACA-C, alors que cette dernière est 1,35 fois plus grande que les Pays de la Loire. Au contraire, moins de créations de postes sont prévues dans le secteur de l'ingénierie en Pays de la Loire qu'en PACA-C (400 contre 700).

* Le chiffre 2 600 concerne la Branche au global et prend en compte les données des secteurs numérique, ingénierie, conseil et études, mais également, de l'événementiel et des autres codes NAF de la Branche.

NUMÉRIQUE

Le secteur du numérique en région Pays de la Loire à horizon 2023 :

1 500 créations nettes d'emplois/an

100 départs en retraite à remplacer

Métiers prévoyant le plus de créations de postes :

1. Développeur web/mobile
2. Chef/directeur de projet
3. Autres développeurs

INGÉNIERIE

Le secteur de l'ingénierie en région Pays de la Loire à horizon 2023 :

400 créations nettes d'emplois/an

40 départs en retraite à remplacer

Métiers prévoyant le plus de créations de postes :

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

CONSEIL ET ÉTUDES

Le secteur du conseil et des études en région Pays de la Loire à horizon 2023 :

350 créations nettes d'emplois/an

20 départs en retraite à remplacer

Métiers prévoyant le plus de créations de postes :

1. Chef de projet
2. Ingénieur spécialisé
3. Responsable marketing, web marketing





Top 3 des métiers en tension dans la Branche en Pays de la Loire

Source Enquête et entretiens KYU Lab

- 1 Développeurs informatiques
- 2 Ingénieurs spécialisés
- 3 Chargés de projets et de projets SI

Métiers et spécialités en tension dans le secteur du numérique de la Branche en Pays de la Loire

Source Enquête et entretiens KYU Lab

Développeurs informatique Full stack Java Intégration ERP

Chefs de projet SI Transformation numérique

Data Analysts / Consultants BI

Architectes système

Formateurs

Commerciaux

Experts sécurité

Webdesigner Ergonomie design Infographie

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

- Les métiers de **développeurs et de chefs de projets SI** sont **particulièrement recherchés dans la région**. En effet, les entreprises grandissent en taille et la recherche de professionnels, à la fois des profils juniors et des profils expérimentés (capables d'assumer des responsabilités managériales, tout en ayant de solides compétences techniques, voire transversales) s'accélère. Or les difficultés de recrutement sont importantes, quel que soit le profil. À noter, **les formateurs sont également recherchés, ce qui est à relier avec l'inadaptation des compétences des candidats citée dans 35% des cas comme un frein au recrutement de nouveaux collaborateurs.**
- Pour le secteur de **l'ingénierie**, les spécificités du tissu économique régional et les différents **projets des grands donneurs d'ordres font naître des besoins spécifiques sur des spécialités métiers (ingénieur structure, métallurgie...)**. Le besoin en **personnels d'encadrement (chef de projets)** est lui aussi important.

Métiers et spécialités en tension dans le secteur de l'ingénierie de la Branche en Pays de la Loire

Source Enquête et entretiens KYU Lab

Ingénieurs spécialisés



Chefs de projet

Structure

Soudage

Métallurgie

Chaudronnerie

Thermohydraulique

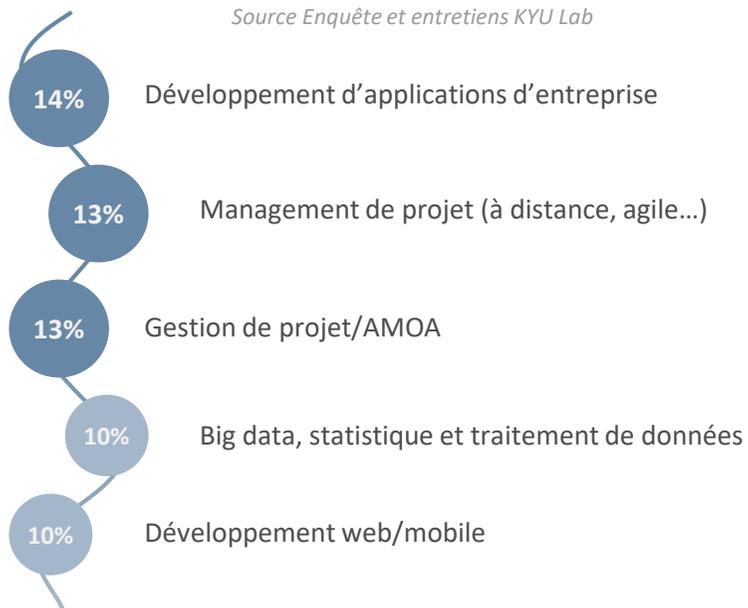
Télésurveillance de réseau

Énergies renouvelables

Écologie & biodiversité

5 principales compétences que les entreprises chercheront à développer prioritairement chez leurs collaborateurs dans les deux prochaines années

Source Enquête et entretiens KYU Lab



Des besoins en compétences centrés sur le développement/le numérique et l'encadrement de projets et de personnels

- 3 des 5 compétences les plus citées sont des **compétences numériques**, ce qui s'explique par le fait que le secteur du **numérique** représente **l'effectif salarié le plus important** dans la Branche dans la région (50% des salariés). Les secteurs du **conseil** et de **l'ingénierie** envisagent eux aussi de **développer en priorité des compétences numériques** chez leurs collaborateurs (développement d'applications numériques en particulier), même si ces compétences sont encore émergentes et ne représentent pas la majorité des attentes des entreprises.
- Spécificité régionale, **quel que soit le secteur, le management et la gestion de projets sont des compétences que les entreprises estiment prioritaires à développer** : ces compétences représentent 22% des compétences prioritaires pour l'avenir selon les entreprises du secteur du numérique, 26% selon les entreprises du secteur du conseil et des études et même 36% dans le cas du secteur de l'ingénierie.
- En effet, que ce soit pour faire face aux **nouvelles attentes des entreprises clientes en matière de management** (management à distance, méthodes agiles...) et à **l'apparition de nouveaux modes de travail**, les compétences en gestion managériale/de projet sont de plus en plus recherchées par les entreprises de la Branche.

Métiers en évolution

Source Enquête et entretiens KYU Lab

MÉTIER

	Développeur et consultant BI
	Ingénieur développement informatique
	Commercial ou avant-vente
	Consultant /Chargé d'études
	Chef de projet SI

FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Nouveaux langages, technologies nouvelles, IA, Datamining, Big data, dév. de logiciels BI internes aux entreprises (type tableaux de bord...)
- Développement des systèmes embarqués (aérospatiale, transport et logistique...), évolution permanente des technologies/langages
- Évolution de la maturité des clients en matière d'innovation numérique et nouvelles demandes d'expertises
- Évolution du modèle de salariat intégré vers le statut de free-lance, évolution vers des postes de formateurs après spécialisation
- Adaptation aux besoins clients avec le management « agile », adaptation aux besoins clients avec la démarche « UX » (expérience utilisateur)



NUMÉRIQUE

SECTEUR DU NUMÉRIQUE





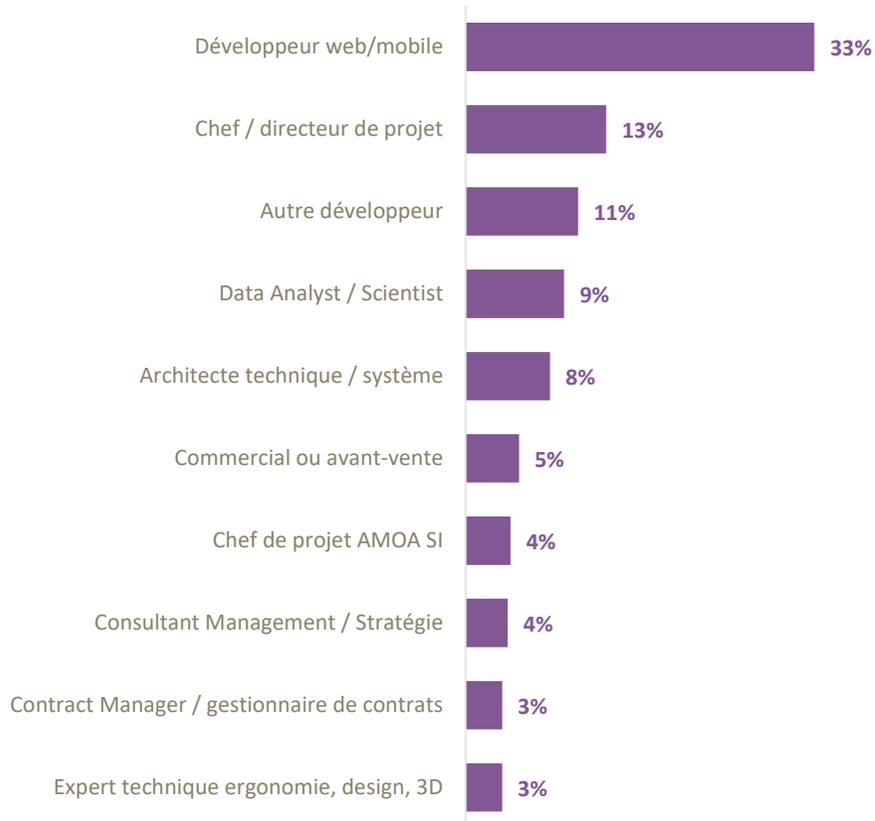
BESOINS DES ENTREPRISES

Créations de postes envisagées

Des besoins en recrutement centrés sur les postes de développeurs et d'encadrement

Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Note de lecture : « 13% des projets de créations de postes prévus portent sur le métier de chef/directeur de projet »

NUMÉRIQUE

Le secteur du numérique en région
Pays de la Loire à horizon 2023 :



1 500
créations nettes d'emplois/an



100
départs en retraite à remplacer

Métiers prévoyant le plus de créations de postes :

1. Développeur web/mobile
2. Chef/directeur de projet
3. Autres développeurs

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

- La région connaît en effet **une forte demande sur le profil « développeur »** (comprenant l'ensemble des développeurs) **avec 44% des créations de postes envisagées**, un taux plus important que ceux connus en ARA (36%) et PACA-C (38%) et proche de celui connu en HdF (46%).
- Au contraire, les besoins en commerciaux et avant-ventes sont plus faibles en Pays de la Loire que dans les autres régions (15% en PACA-C, 13% en ARA et 9% HdF). Ce métier n'est donc pas une priorité de recrutement dans la région, contrairement à celui de chef/directeur de projets (13% en Pays de la Loire, un niveau proche d'ARA qui atteint les 17%, contre 6% en PACA-C et 9% en HdF).
- Les enjeux croissants de traitement et d'analyse des données génèrent aussi une **demande croissante de data analysts** (9% des métiers à créer).





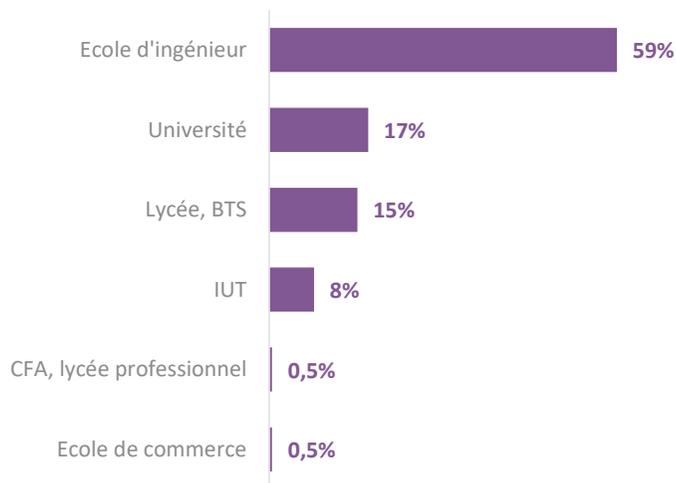
BESOINS DES ENTREPRISES

Profils recherchés par les entreprises

Des entreprises qui recherchent des profils très qualifiés, provenant majoritairement d'écoles d'ingénieurs

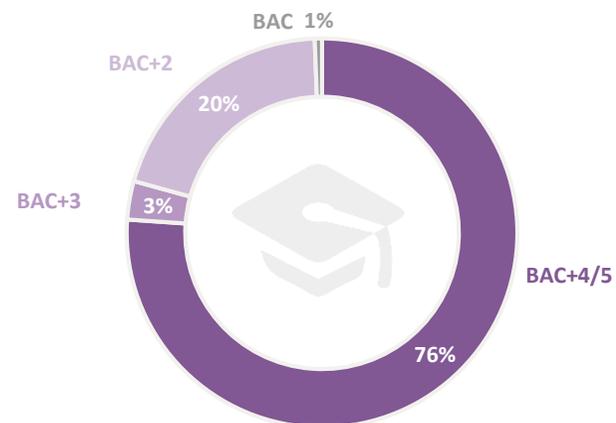
Origine des formations demandées dans les annonces d'emploi

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



Répartition des offres par niveau d'études recherché

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



- La croissance économique du secteur du numérique dans la région (+8%/an entre 2018 et 2023) devrait se traduire par **1 500 emplois nets créés** par an entre 2018 et 2023 d'où de forts besoins en matière de formation, l'essentiel sur des **profils très qualifiés**.
- Les **écoles d'ingénieurs spécialisées dans des domaines techniques informatiques et les BAC+4/5** apparaissent en effet comme le **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 (demande de BAC+4/5 minimum)...
- Néanmoins, **comparés à des régions comme ARA, HdF ou PACA-C, les niveaux d'études demandés dans les offres d'emploi publiées y sont bien plus variés** (dans ces régions, 9 annonces sur 10 concernent les niveaux BAC+4/5), **ainsi que les origines de formation** (dans ces régions, environ 8 annonces sur 10 concernent les écoles d'ingénieurs). En Pays de la Loire, l'une des régions où les difficultés de recrutement sont parmi les plus importantes, les entreprises s'ouvrent donc parfois à des profils plus divers et ayant réalisé parfois des études plus courtes.





BESOINS DES ENTREPRISES

Métiers en tension

Des besoins de recrutement importants sur des postes commerciaux et techniques

Top 5 des métiers émergents* sur le numérique

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 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



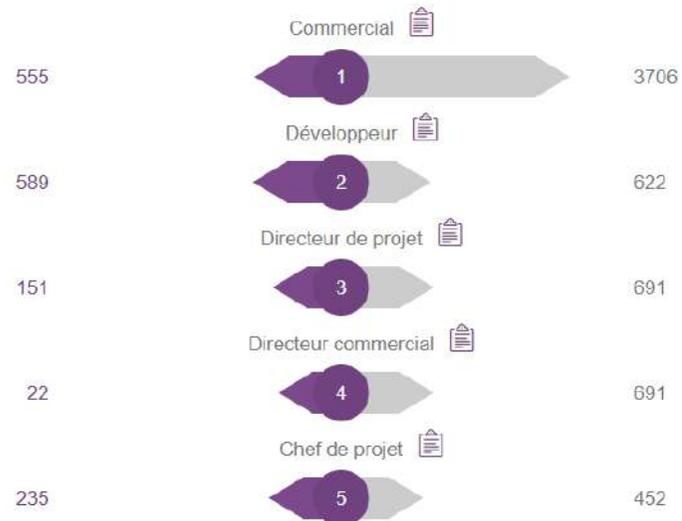
Métiers concurrentiels*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018

- 1 CONSULTANT AVANT-VENTE
- 2 DIRECTEUR DE "BUSINESS UNIT"
- 3 DIRECTEUR COMMERCIAL
- 4 ARCHITECTE LOGICIEL
- 5 ANALYSTE D'EXPLOITATION

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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



- BRANCHE
- HORS BRANCHE

Métiers en tension*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018

- 1 ARCHITECTE TECHNIQUE
- 2 RESPONSABLE SÉCURITÉ DE L'INFORMATION
- 3 DÉVELOPPEUR
- 4 CONSULTANT SYSTÈMES ET RÉSEAUX
- 5 CONSULTANT MÉTIER





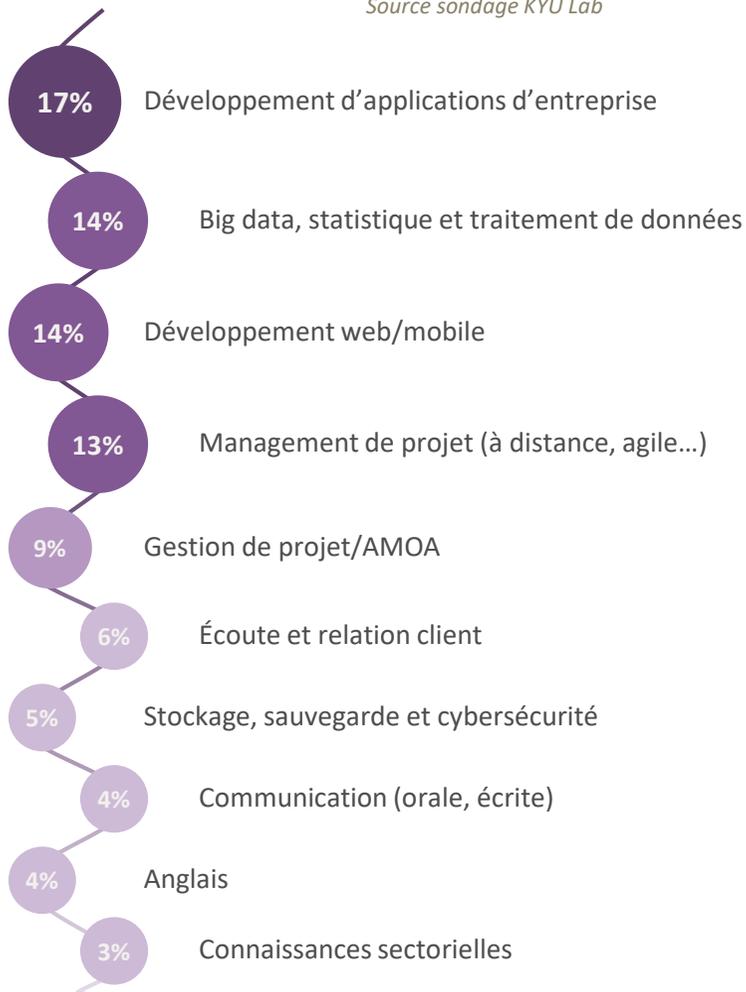
BESOINS DES ENTREPRISES

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

- Le besoin en **formations techniques, notamment les formations en développement** ressort comme prioritaires et s'explique par la digitalisation croissante des secteurs et des usages, dans une région où la croissance anticipée du secteur est forte (1 500 emplois par an entre 2018 et 2023 selon les estimations KYU Lab).
- Le besoin de développement des **compétences en traitement de données** et la gestion de leur **cybersécurité** est important (14% en Pays de la Loire, contre 8% en PACA-C), mais inférieur aux niveaux connus en HdF (21%) et est lié à la croissance des **besoins de secteurs locaux** comme **l'agroalimentaire et l'industrie** (usages du type : maintenance prédictive, « scoring » pour déterminer les achats probables à suggérer, etc.). Au contraire, le développement de compétences en **(web)marketing et en gestion des réseaux sociaux rencontre moins d'écho dans la région qu'en PACA-C (14%)**.
- Les **besoins en compétences en management et en gestion de projets** dans la région sont quant à eux à rapprocher du développement des projets réalisés à distance ou de concert avec d'autres entreprises. Elles représentent **22% des compétences citées, contre 7% en PACA-C**.
- Les *soft skills* cités ici montrent l'attention croissante que les entreprises du secteur portent à la gestion de leur relation client.
- Enfin, 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**.

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 multisupports qui se généralisent, open data, émergence de la technologie blockchain...)





SECTEUR DE L'INGÉNIERIE





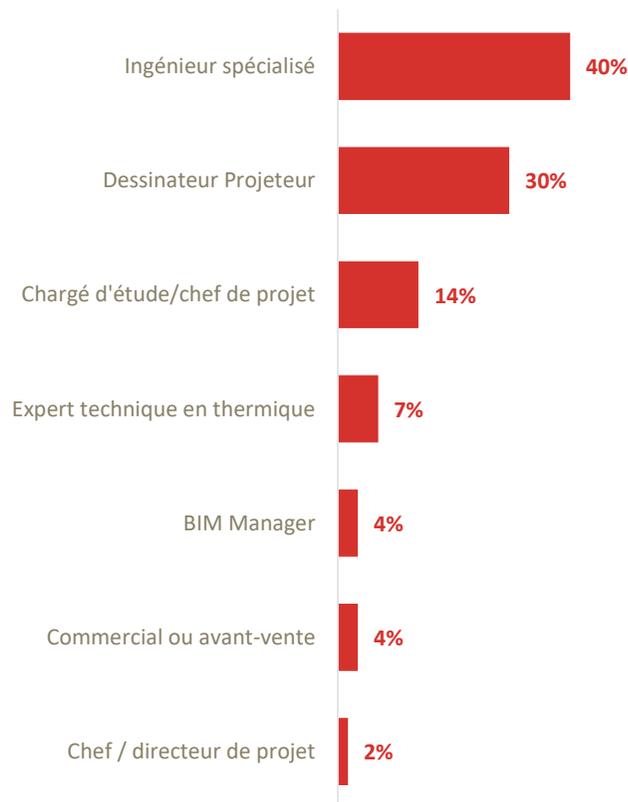
BESOINS DES ENTREPRISES

Créations de postes envisagées

Des besoins en ingénieurs spécialisés et en dessinateurs projeteurs fortement majoritaires

Top 10 des métiers prévoyant le plus de créations de postes

Source sondage KYU Lab



Note de lecture : « 40% des projets de création de postes portent sur le métier d'ingénieur spécialisé »

INGÉNIERIE

Le secteur de l'ingénierie en région
Pays de la Loire à horizon 2023 :



400

créations nettes d'emplois/an



40

départs en retraite à remplacer

Métiers prévoyant le plus de créations de postes:

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

Les ingénieurs spécialisés et les dessinateurs projeteurs représentent 70% des créations de postes envisagées dans les deux années à venir

- Cette **spécificité régionale** (les créations de postes d'ingénieurs tournent autour de 10% à 20% des créations de postes anticipées dans les régions PACA-C et HdF, tandis que celles de dessinateurs projeteurs sont autour de 5 à 10% en PACA-C et ARA) est à **relier au fait que le secteur travaille dans la région avec des entreprises qui les sollicitent sur des projets nécessitant des compétences de niche.**
- En miroir des créations de postes de chefs de projet anticipées sont faibles dans la région (14%, contre 40% en HdF), ce qui est à relier au fait que la compétence en **management d'équipe** ressort plutôt comme **priorité de formation** permettant de faire évoluer des collaborateurs vers des postes à responsabilité
- 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 elle aussi plutôt par le développement de nouvelles **compétences** plutôt que d'un nouveau **métier.**





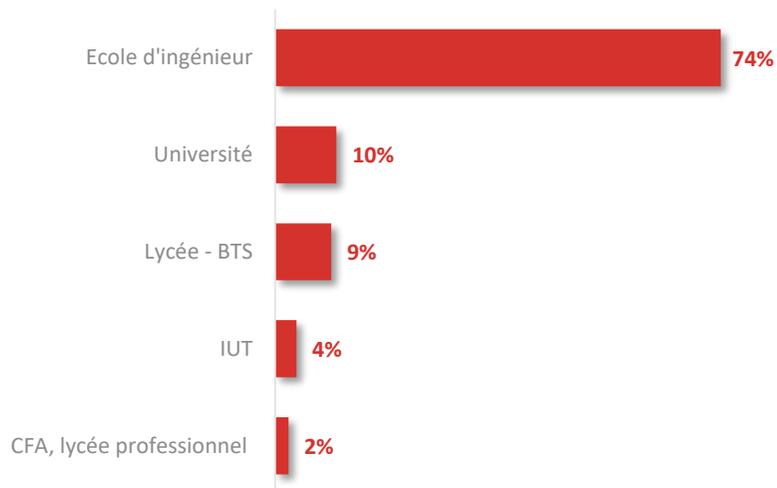
BESOINS DES ENTREPRISES

Profils recherchés par les entreprises

Un besoin prioritaire de candidats niveau BAC+5 diplômés d'écoles d'ingénieurs

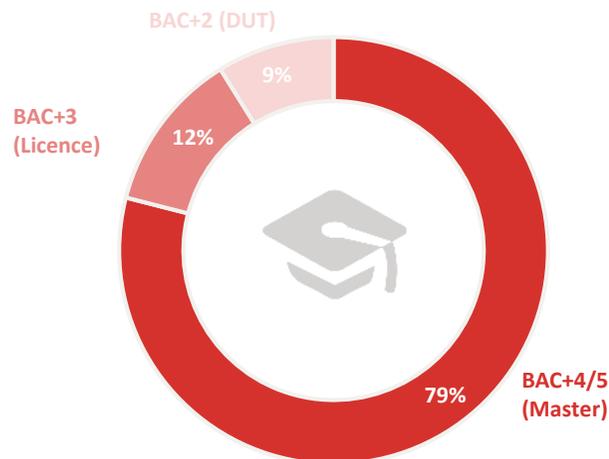
Niveaux de formation demandée dans les annonces d'emploi

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



- La croissance économique du secteur de l'ingénierie (+4,1%/an entre 2016 et 2023) devrait se traduire par **400 créations nettes d'emplois par an entre 2018 et 2023**, contre à titre indicatif 700 emplois en PACA-C et 500 en ARA, deux régions bien plus grandes que les Pays de la Loire.
- Concernant le **niveau de formation demandé à l'embauche**, ce sont les demandes en profils **venant d'écoles d'ingénieurs avec des niveaux masters** (environ $\frac{3}{4}$ des profils attendus par les entreprises) qui dominent largement, comme pour le secteur du numérique.
- Le **niveau de qualification demandé** est légèrement plus favorable aux BAC+3 que dans le secteur du numérique (3%, contre 12% pour l'ingénierie), mais aussi moins favorable pour les DUT (20% pour le numérique et 9% pour l'ingénierie).
- Les profils attendus, que ce soit en matière de niveau d'étude ou de type de formation suivie, sont relativement similaires à ceux des régions HdF, ARA ou PACA-C.





BESOINS 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, année 2018



Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 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



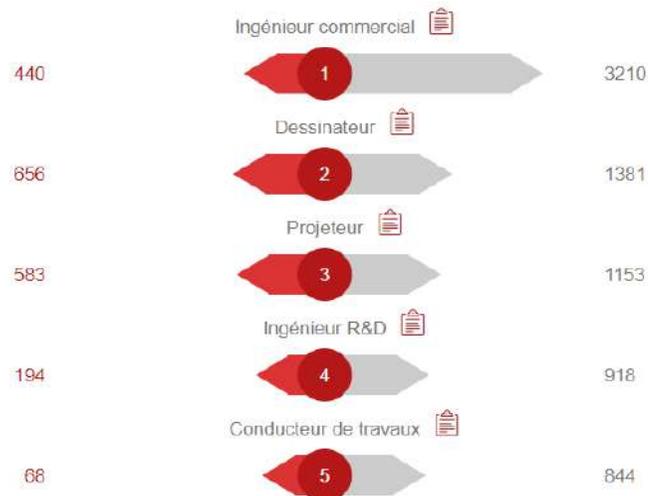
Métiers concurrentiels*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018

- 1 RESPONSABLE DE DOMAINE TECHNIQUE
- 2 INSPECTEUR
- 3 GÉOMÈTRE INDUSTRIEL
- 4 TECHNICIEN / INGÉNIEUR EXPLOITATION MAINTENANCE
- 5 TECHNICIEN DE LABORATOIRE

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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



- BRANCHE
- HORS BRANCHE

Métiers en tension*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018

- 1 DESSINATEUR
- 2 PROJETEUR
- 3 RESPONSABLE MÉTHODES ET INDUSTRIALISATION
- 4 INGÉNIEUR SÛRETÉ DE FONCTIONNEMENT
- 5 TECHNICIEN / INGÉNIEUR TESTS ET ESSAIS





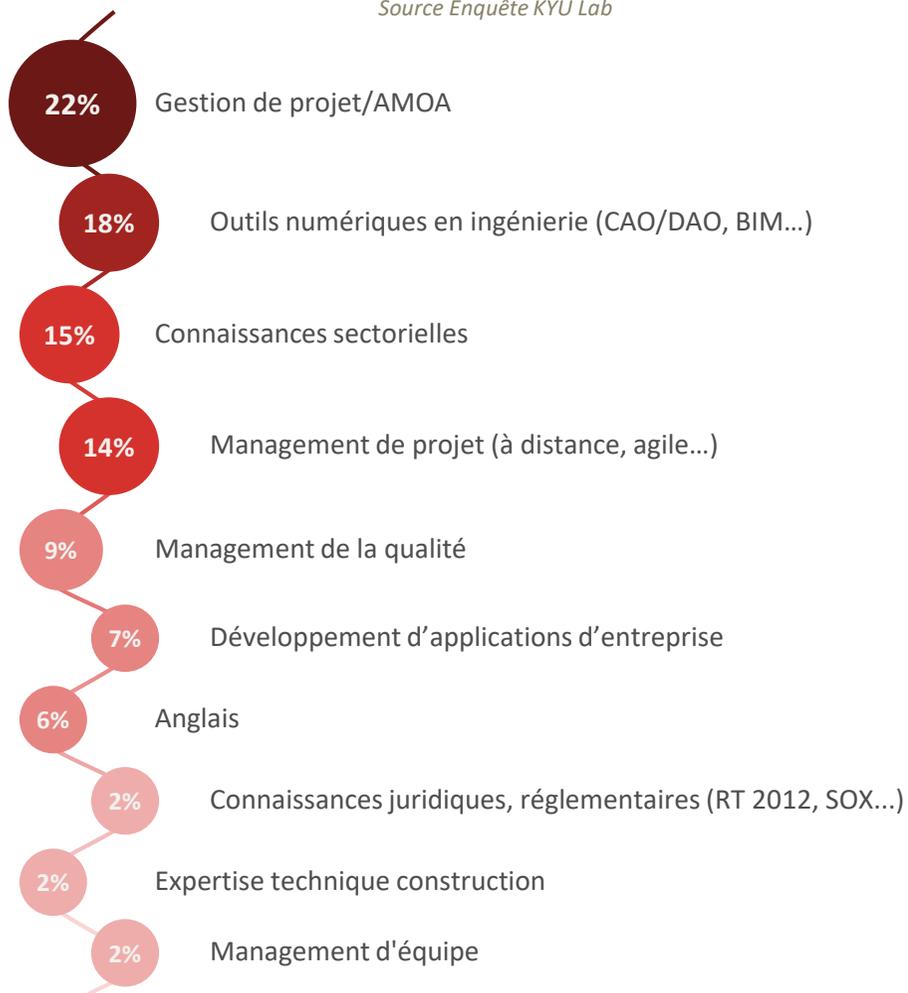
BESOINS DES ENTREPRISES

Compétences à développer

Des entreprises de l'ingénierie qui se concentreront sur leurs besoins en compétences de gestion de projet dans les années qui viennent

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

Source Enquête KYU Lab



L'ingénierie, un secteur qui met au premier plan ses besoins croissants en matière de gestion et de management de projet

- Le **management de projets et de la qualité** sont des besoins de plus en plus prégnants que ce soit dans les secteurs industriels ou de la construction : équipes distantes, collaboration dans les process BIM, équipes de techniciens à encadrer, projets d'ampleur internationale... **S'ils ne sont pas propres à la Région d'ailleurs, c'est en Pays de la Loire que ces besoins sont les plus importants** (22% dans la région, contre 21% en PACA-C, 7% en HdF et 8% en ARA).
- Au contraire, les compétences techniques sont moins plébiscitées dans l'ingénierie que dans le secteur numérique par exemple, même si le **développement informatique** et l'usage d'outils numériques figurent parmi les savoir-faire à développer en priorité dans les prochaines années, illustration de la transition numérique que connaissent actuellement les secteurs de l'industrie et de la construction (CAO, DAO, BIM...) **Ces niveaux sont d'ailleurs bien supérieurs dans le secteur en Pays de la Loire que dans d'autres régions** (PACA-C 6%, HdF 8% et ARA 9%) illustrant l'importance de la thématique, qui est portée par de grands donneurs d'ordres (construction navale, automobile, aéronautique, BTP...).
- Les *soft skills* cités ici montrent également l'attention croissante que les entreprises du secteur portent à **leur relation client** d'une part et de la capacité de leurs salariés à **innover** (inventivité, autonomie, esprit d'initiative) pour toujours proposer de nouvelles offres, tout en **connaissant bien leurs secteurs clients** (15% de compétences de demain citées sont des connaissances sectorielles).
- Le **management d'équipe**, si important en PACA-C (21%) ou en ARA (12%), atteint seulement 2% en Pays de la Loire (comme en HdF).





SECTEUR DU CONSEIL





BESOINS DES ENTREPRISES - Créations de postes envisagées et compétences à développer

Le secteur du conseil recherche de nouveaux profils (350/an entre 2018 et 2023) aux compétences variées

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

Source sondage KYU Lab



Autres compétences plus rarement citées

- Créativité, innovation
- Développement d'applications d'entreprise
- Expertise technique construction (nouveaux matériaux, isolation...)
- Gestion de projet/AMOA
- Outils numériques en ingénierie (CAO/DAO, BIM...)

CONSEIL ET ÉTUDES

Le secteur conseil et études en région Pays de la Loire à horizon 2023 :



350

créations nettes d'emplois/an



20

départs en retraite à remplacer

Métiers prévoyant le plus de créations de postes :

1. Chef de projet
2. Ingénieur spécialisé
3. Responsable marketing, web marketing

Le secteur du conseil et des études fait ressortir de ses besoins un large panel de compétences plutôt qu'une compétence en particulier, ce qui provient notamment de sa propre diversification qui fait appel à une multitude de compétences parmi lesquelles on retrouve :

- La **gestion de projets marketing** (gestion des réseaux sociaux) en ligne qui est toujours autant demandée par les clients du secteur.
- Le **management de projets** à l'instar des autres secteurs de la Branche.
- Les **sujets de gestion RH, administrative, financière et juridique** qui sont traditionnellement abordés par la Branche.
- De **nombreuses compétences transverses**, primordiales dans le conseil : créativité, innovation, pour favoriser l'innovation et l'agilité notamment.
- À noter, les compétences techniques (Big Data (8%), outils numériques d'ingénierie et en développement d'applications d'entreprises) illustrent le **double défi** des acteurs du conseil : **accompagner les transitions de leurs clients, qu'elles soient juridiques ou technologiques** et **s'approprier les outils numériques** pour leur propre usage





BESOINS DES ENTREPRISES

Profils recherchés par les entreprises

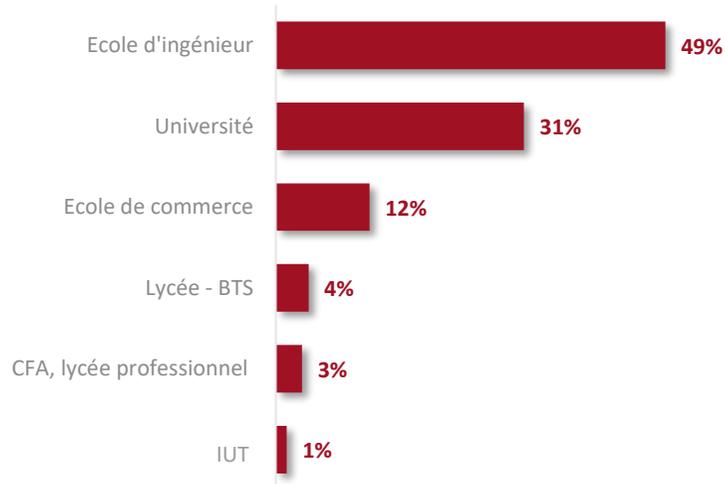
Un besoin prioritaire de candidats niveau BAC+5 diplômés d'écoles d'ingénieurs



Les données présentées ici sont nationales, les données régionales pour la période n'étant pas représentatives.

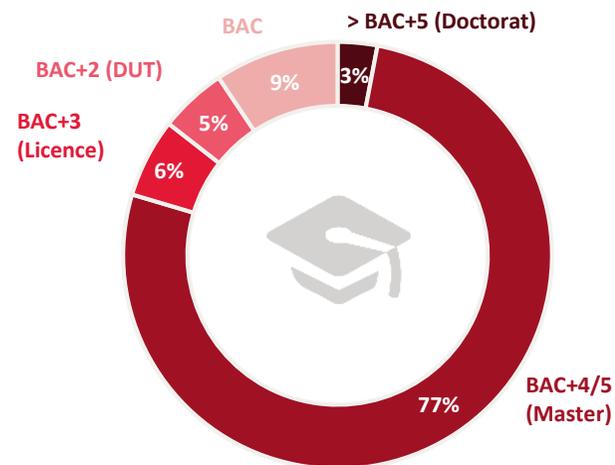
Niveaux de formation demandée dans les annonces d'emploi

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018, données nationales



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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018, données nationales



- Les profils recherchés par les entreprises sont principalement des profils issus d'écoles d'ingénieurs (pour moitié) et de niveaux BAC+4/5. Ils sont néanmoins plus variés que dans les autres secteurs de la Branche, car des profils université (31%), écoles de commerce (12%) sont aussi plébiscités.





BESOINS DES ENTREPRISES

Métiers en tension

Les fonctions d'encadrement (directeur d'études) et les salariés ayant de l'expérience sont les plus difficiles à recruter dans le secteur

Principaux métiers émergents* sur le conseil/les études

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 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



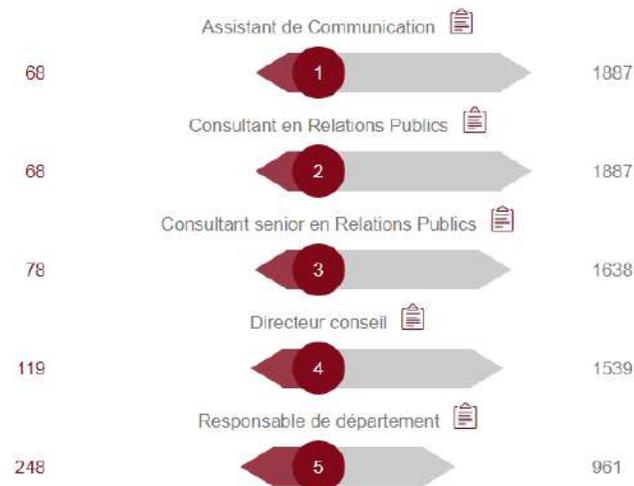
Métiers concurrentiels*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018

- 1 PROSPECTEUR D'EMPLOI
- 2 CONSULTANT EN MANAGEMENT
- 3 CONSULTANT SENIOR EN MANAGEMENT
- 4 MANAGER – RESPONSABLE DE MISSION
- 5 CONSULTANT EN ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



- BRANCHE
- HORS BRANCHE

Métiers en tension*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018

- 1 DIRECTEUR D'ÉTUDES
- 2 CONSULTANT SENIOR EN RELATIONS PUBLICS
- 3 ASSISTANT DE COMMUNICATION
- 4 CONSULTANT EN RELATIONS PUBLICS
- 5 DIRECTEUR CONSEIL





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



FORMATION INITIALE

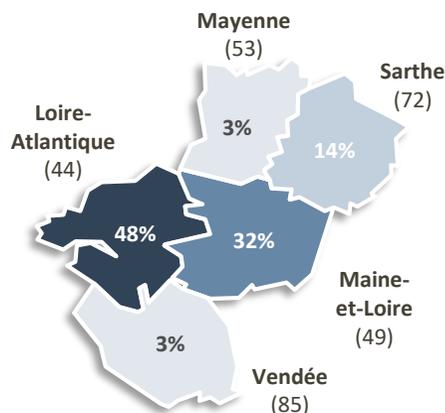
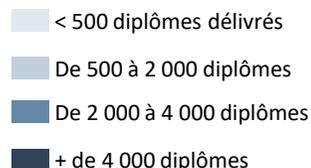
Répartition géographique et par spécialité

Près de 12 195 diplômés de l'enseignement supérieur pouvant s'orienter vers les métiers de la Branche

Répartition géographique des 12 195 diplômés délivrés en 2016 pouvant mener aux métiers de la Branche*

Source MENESR, 2016 sur année 2014-15

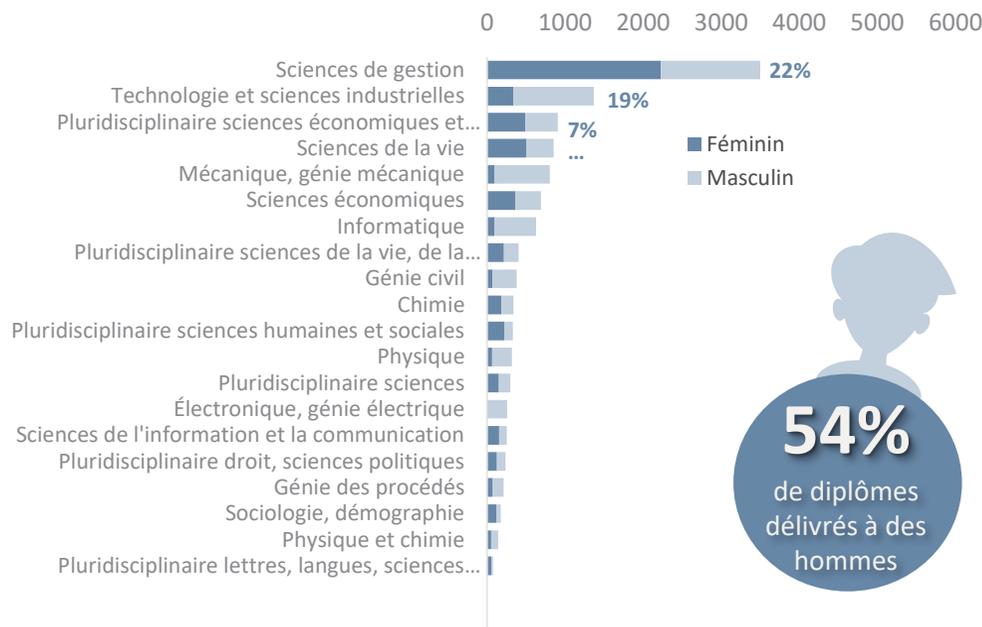
Nombre de diplômés en 2016 :
12 195



*Attention, ces chiffres présentent un total potentiel de jeunes diplômés, dont certains peuvent s'orienter vers d'autres secteurs, d'autres métiers, poursuivre leurs études, ne pas convenir aux recruteurs... Par ailleurs, toutes les « 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 MENESR, 2016 sur année 2014-15



54%
de diplômés délivrés à des hommes

- Le territoire présente des **disparités en matière de formation initiale** : la Loire-Atlantique et le Maine-et-Loire concentrent à eux seuls **80% des effectifs diplômés**. Cette répartition **n'est d'ailleurs pas totalement cohérente avec la répartition régionale des effectifs salariés de la Branche**, puisque si ces deux départements ont sur leur territoire la majorité des effectifs de la Branche, la Loire-Atlantique en compte 75% et le Maine-et-Loire seulement 12%. On remarque donc que la Loire-Atlantique, et en particulier Nantes, est un pôle d'attractivité majeur pour les effectifs de la Branche, qu'importe leur département initial de formation.
- La très grande majorité des diplômés de formations menant aux métiers de la Branche sont des diplômés du secteur de l'ingénierie et du secteur du conseil/études (93%)*. En effet, seuls 629 étudiants avaient été formés au domaine « informatique » en 2016 en Pays de la Loire, contre environ 1500 en PACA-C (4^e type de formations délivrées en 2016), 3500 en HdF en 2014 (2^e type de formations délivrées) et 6300 en ARA en 2014 également (2^e type de formations délivrées). Le développement de formations menant aux métiers du numérique dans la région est donc primordial pour **agir vis-à-vis des difficultés de recrutement que rencontrent les entreprises de la Branche actuellement et devraient rencontrer dans les années qui viennent** (+ 1 500 postes par an selon nos prévisions) et pour développer l'activité du secteur.

* Les données présentes, issues des bases MENESR ne prennent pas en compte un certain nombre de formations privées pouvant notamment mener aux métiers du numérique.



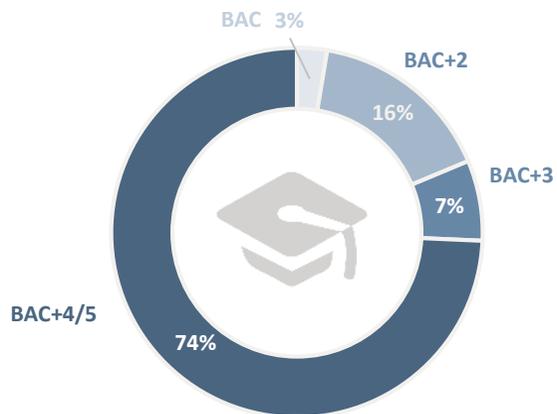
FORMATION INITIALE

Répartition des diplômés par niveau d'étude

Des effectifs étudiants en croissance, notamment sur des niveaux licence, souvent suivis par une poursuite d'études en master, répondant aux besoins des entreprises en profils très qualifiés

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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



Provenance des jeunes recrutés

- **63% des jeunes recrutés** par les entreprises de la Branche **viennent des Pays de la Loire** et 33% d'autres régions.
- **4%** des jeunes diplômés recrutés **viennent de l'étranger**.

Source Enquête et entretiens KYU Lab

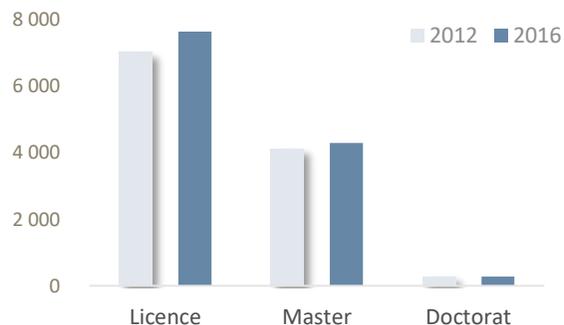
La croissance globale des effectifs-étudiants dans l'ensemble des spécialités pouvant mener aux métiers de la Branche entre 2012 et 2016 s'établit à **7%**, tandis que les effectifs-salariés de la Branche croissent de **23%** sur la même période (notamment grâce au dynamisme du secteur numérique)

- Les effectifs de diplômés **niveau BAC+5 (Master)** en Pays de la Loire sont plutôt stables depuis 2012 (autour de 2 200 personnes par an). **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 **98%** des effectifs.

Répartition des effectifs étudiants selon le niveau de formation

(Spécialités pouvant mener à la Branche)

Source MENESR, 2016 sur année 2014-15



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

- **74%** des besoins des entreprises de la Branche sont exprimés pour des profils à **BAC+5 et plus** or **63%** des étudiants de la région étaient encore au **niveau BAC+3** en 2016. Toutefois, une majorité des étudiants poursuivent bien leurs études pour atteindre un niveau de qualification à BAC+5, généralement requis pour intégrer la Branche.
- Les effectifs étudiants sur des formations **BAC+5 et plus** (37% des diplômés) représentent un **vivier potentiel théorique** pour la Branche avec plus de **~4 500 étudiants** en 2016 (vs ~4 400 en 2012)
- **59%** des offres d'emploi pour la Branche spécifient qu'un diplôme de type école d'ingénieur est attendu et **15%** une formation universitaire.





71% d'hommes

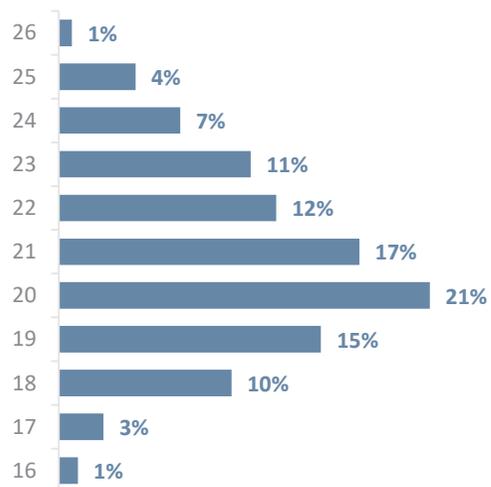


29% de femmes

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

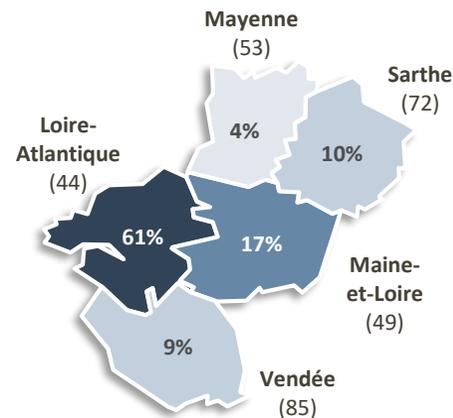
Répartition des apprentis par âge

Source FAFIEC, date de fin d'apprentissage : 2016/2017



Répartition géographique des apprentis (selon la localisation de leur entreprise d'accueil) par départements

Source FAFIEC, date de fin d'apprentissage : 2016/2017



- **Plus des 2/3** des apprentis **sont des hommes** ayant **entre 19 et 22 ans**. Parmi les apprentis, la proportion d'hommes est donc encore plus importante que dans la Branche.
- La grande majorité des apprentis ayant terminé leur apprentissage au cours de l'année scolaire 2016-2017 se trouvaient en Loire-Atlantique (61%) ou en Maine-et-Loire (17%), **une répartition très proche de la répartition des établissements de la Branche dans la région.**

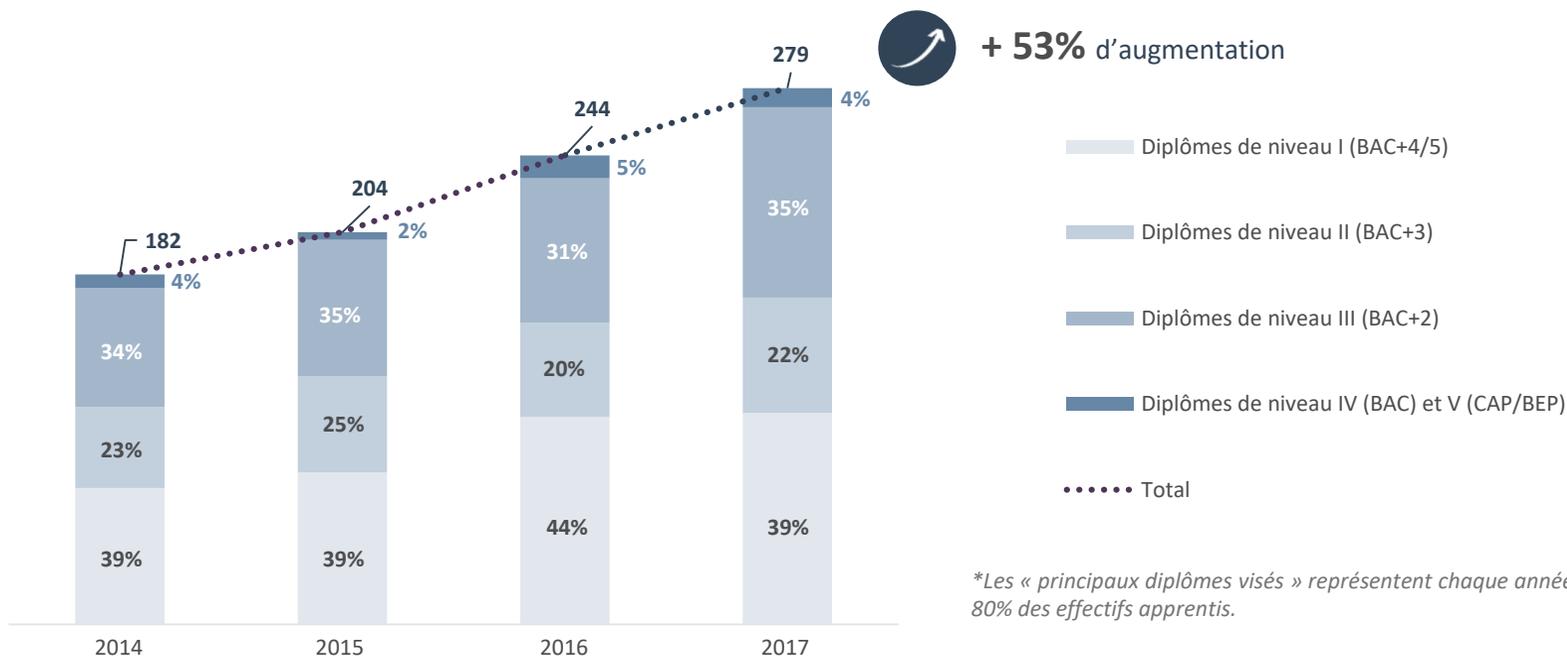


APPRENTISSAGE

L'apprentissage, une modalité de formation et d'insertion professionnelle à haut niveau de qualification (40% de master) en croissance dans la Branche (+53% entre 2014 et 2017)

Évolution de la part des apprentis en Pays de la Loire selon les principaux diplômes visés*

Source FAFIEC, date de fin d'apprentissage : 2016/2017



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

Le nombre d'apprentis présents dans des entreprises de la Branche a progressé de 53% sur la période, passant de 182 apprentis en 2014 à 279 en 2017

- Plus de **40% des diplômes visés** chaque année sont des **masters** ou d'autres **diplômes BAC+5**. Ce sont les **diplômes principalement visés par les apprentis chaque année**. Le répartition est plutôt stable depuis 2014.
- Les licences professionnelles suivent avec entre 20 et 25% des diplômes visés, puis les DUT dans les mêmes ordres de grandeur.
- Sur la même période, les effectifs de la Branche ont progressé de 25%. **L'augmentation des effectifs en apprentissage est donc bien supérieure à celle des effectifs globaux de la Branche.**



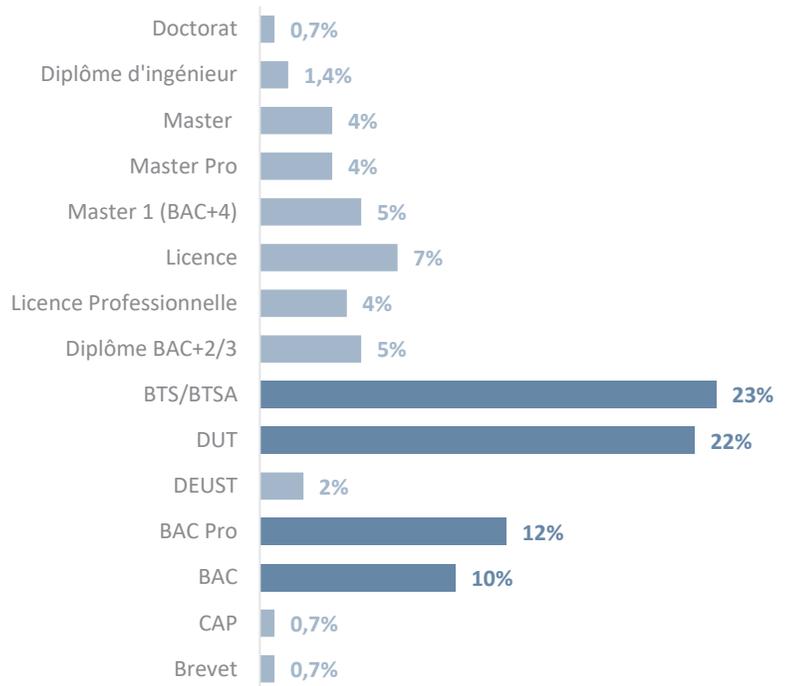


APPRENTISSAGE

Un tiers des diplômes visés par les apprentis en Pays de la Loire sont des niveaux BAC+5

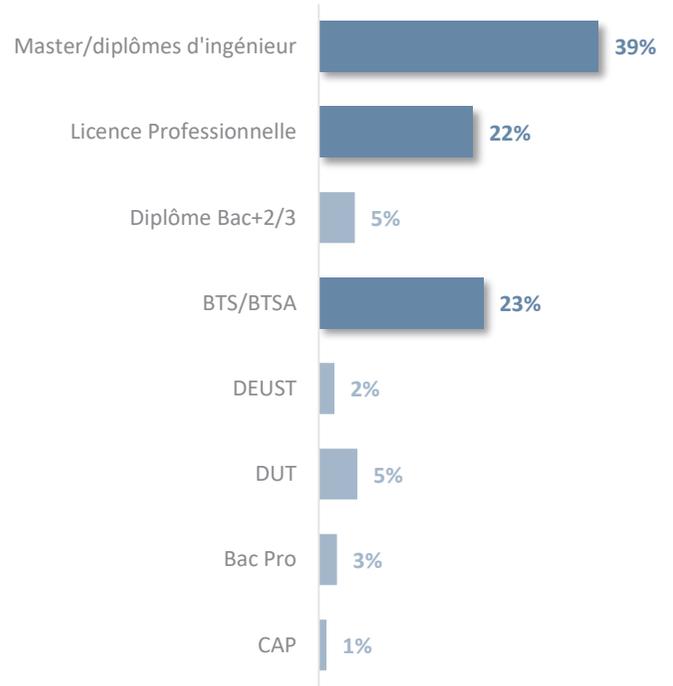
Répartition des apprentis dans la région selon le niveau de diplôme d'entrée

Source FAFIEC, date de fin d'apprentissage : 2016/2017



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

Source FAFIEC, date de fin d'apprentissage : 2016/2017



Des apprentis intégrant généralement leur formation suite à des BTS et des DUT

- À l'entrée (avant l'apprentissage), les jeunes de **niveau BTS** étaient **les plus nombreux** en 2016/2017 (23%), suivis par les niveaux DUT (22%).
- Les apprentis visent majoritairement à obtenir des niveaux BAC+5, BTS et licence (dans la continuité de leur BTS/DUT).



Seulement 12% des entreprises de la Branche interrogées ont répondu être très satisfaites de l'alternance et y avoir beaucoup recours

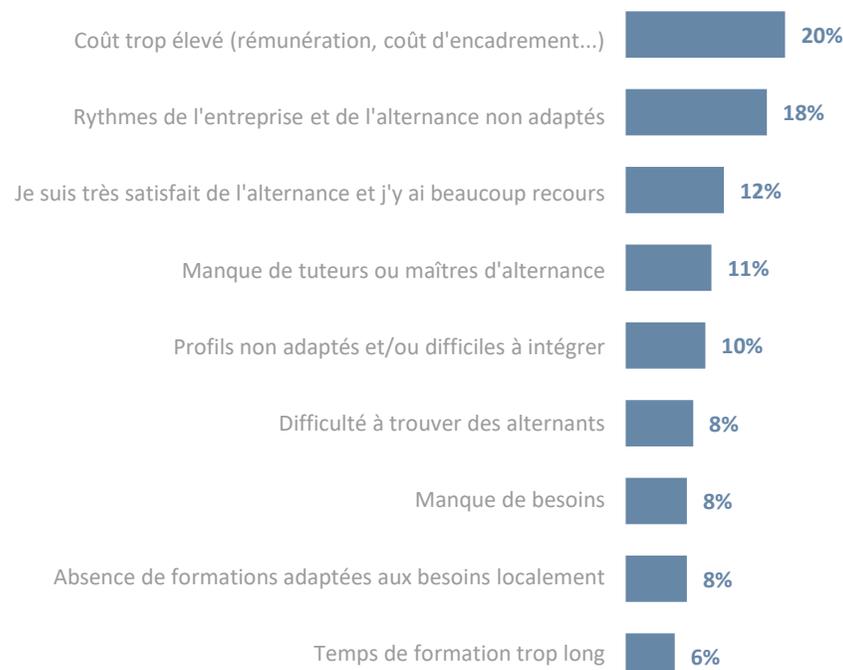
- Le **secteur du numérique est celui qui a le plus recours à l'alternance dans la Branche** et qui s'en exprime comme satisfait (18%, contre 12% au global), notamment car les entreprises du secteur trouvent les formations adaptées à leurs besoins : **seulement 3% des entreprises du numérique se déclarent insatisfaites de l'alternance**, contre 19% des entreprises de l'ingénierie, pour qui la part de profils non adaptés est également plus élevée. Cette inadéquation des profils d'alternants peut d'ailleurs être reliée aux difficultés générales de recrutement des entreprises de ce secteur, du fait d'une **inadéquation des compétences des candidats plus forte que dans les autres secteurs** (43% dans l'ingénierie contre 35% dans le numérique).
- Ce recours à l'alternance par les entreprises du numérique s'explique aussi par une **tension beaucoup plus forte sur les métiers du secteur** que sur l'ingénierie et le conseil. L'alternance devient alors un moyen de détecter plus tôt les futurs employés, de sécuriser le recrutement des profils aux compétences spécifiques, etc. Au contraire, **les entreprises du secteur du conseil/études, qui ont de moindres difficultés de recrutement, estiment pour 20% ne pas avoir de besoins en matière d'alternance**.
- De façon générale, le recours au dispositif de l'alternance est encore à développer par les entreprises de la Branche.

Des freins à l'alternance difficiles à débloquent

- Le **coût jugé élevé du dispositif** (20%, soit moins qu'en ARA et HdF, respectivement 43% et 30%) est souvent présenté comme un frein, not. dans les TPE.
- Le **rythme de l'alternance** (18%, soit une moindre mesure à ARA et HdF respectivement 46% et 31%) et son **encadrement** (11%) sont parfois jugés inadéquats et ajoutent pour certaines entreprises de la complexité au dispositif.
- De même, **les démarches administratives liées au dispositif** et le **temps nécessaire à la réalisation de ces dernières** (papiers chronophages à remplir, dispositifs de financement de l'alternance souvent jugé opaque...) sont à prendre en compte.

Freins limitant le recours à l'alternance

Source Enquête KYU Lab



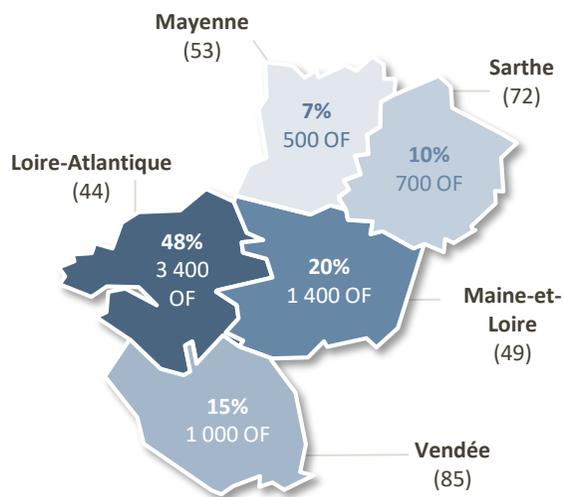
FORMATION CONTINUE

Offre et consommation

Le numérique, le management, les risques/la stratégie et les langues comme thèmes de formation privilégiés dans la Branche

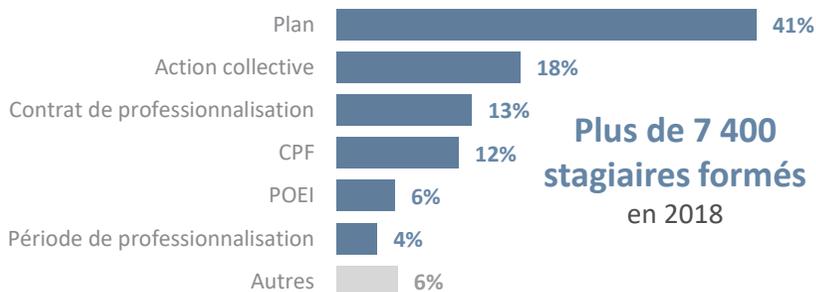
Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités menant aux métiers de la Branche (spécialités déclarées)

Source Ministère du travail - Liste OF 2017



Ventilation des formations financées par enveloppe

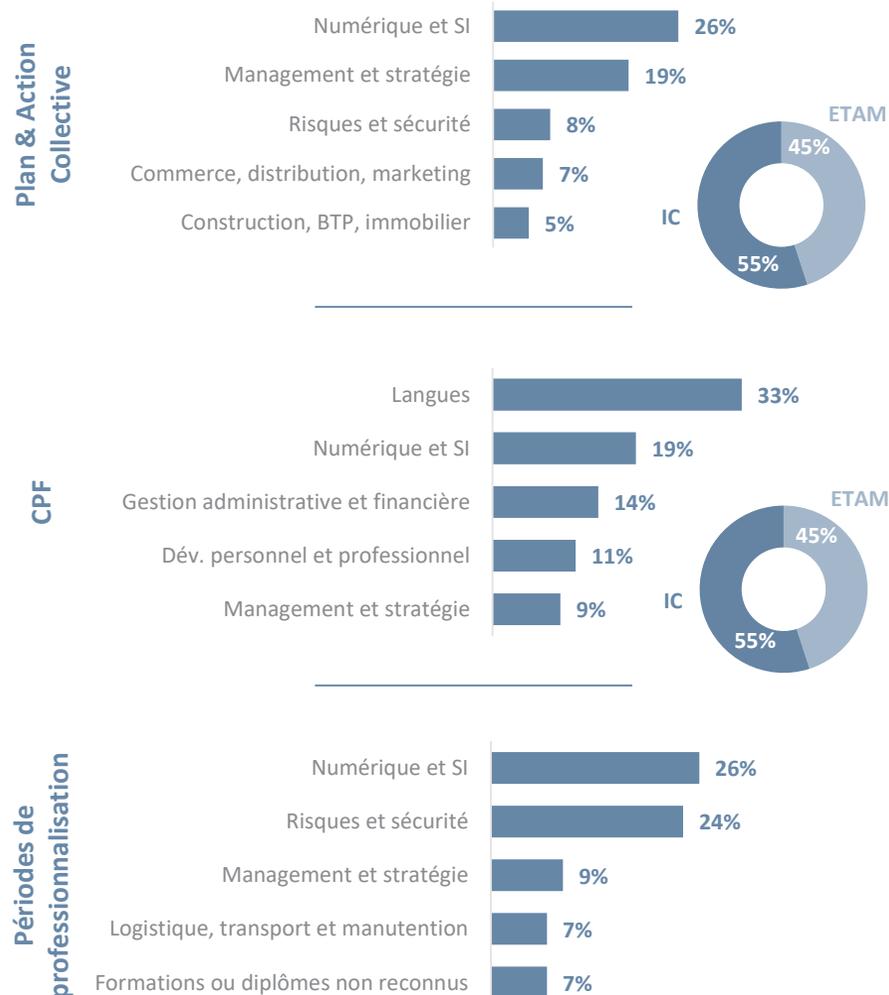
Source : Fafiec (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



Plus de 7 400 stagiaires formés en 2018

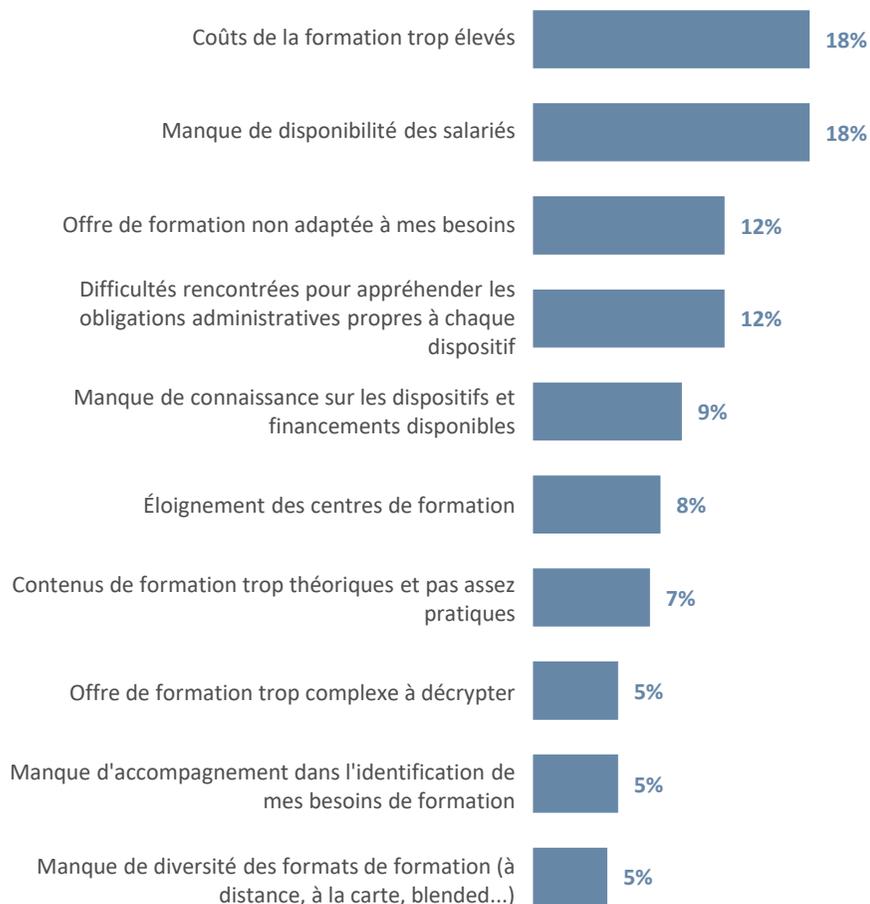
Autres : Diagnostic individuel ou collectif, TPE/PME, DIF, Tuteur, CSP, VAE, Bilan de compétences, CDIC

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



Freins limitant le recours à la formation des salariés

Source Enquête KYU Lab



Des entreprises qui peinent à apprivoiser « le monde de la formation continue », qu'elles considèrent encore comme opaque

- Le **coût de la formation** (18%) et les **difficultés rencontrées par les entreprises pour appréhender les obligations administratives** propres à chaque dispositif freinent le recours à la formation dans la Branche (12%). Surtout, 9% des entreprises avouent **méconnaître les dispositifs de financements** qui pourraient les soutenir dans leur recours à la formation.
- Des besoins d'accompagnement/clarification sont ainsi souvent exprimés par les entreprises sur ces sujets.

Le manque de disponibilité des salariés est un frein à la formation pour 18% des entreprises, en particulier celles du numérique (20%)

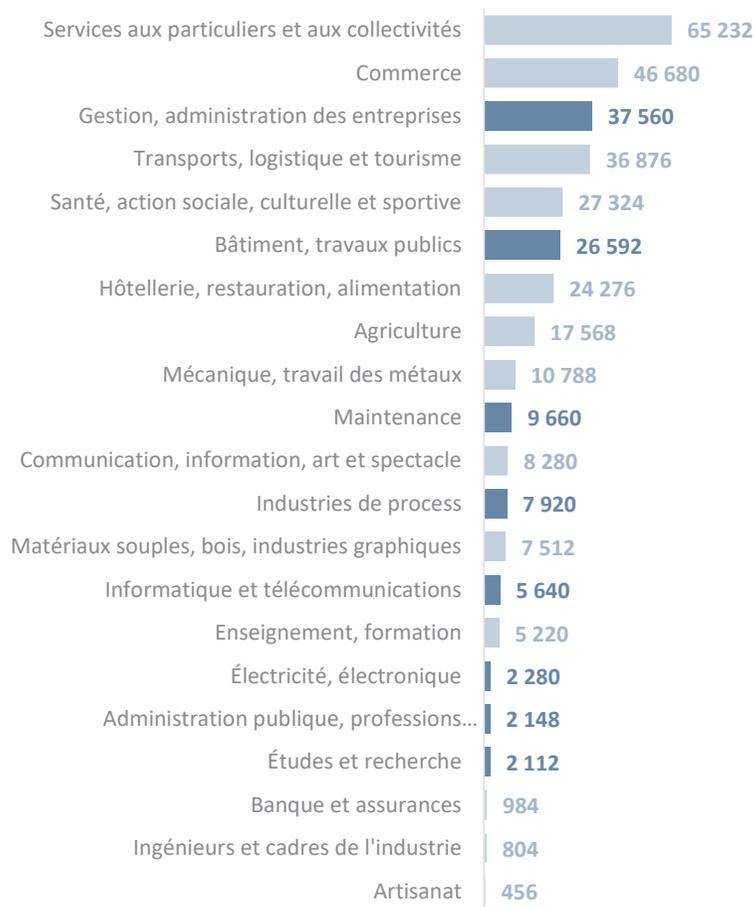
- Une **majorité des entreprises travaillent en mode projet avec des échéances parfois courtes, ce qui rend difficile l'anticipation des demandes clients** et in fine l'organisation de périodes de formation.

12% des répondants estiment 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 les entreprises de la région estiment que l'offre régionale ne répond pas.
- Cela touche en particulier celles de l'ingénierie (17%), qui de façon générale **peinent à trouver les compétences souvent techniques et pointues qu'elles cherchent dans le recrutement, dans la formation initiale et donc aussi continue** de leurs salariés.
- D'ailleurs, ces dernières recherchant des **compétences pointues**, elles ont parfois **plus de difficultés à faire financer leurs formations** (21%) que les entreprises du secteur numérique (6%) ou du conseil/études (13%).

Répartition des 360 000 demandeurs d'emploi* en région Pays de la Loire par famille professionnelle (FAP)

Source Emploi Store Décembre 2018



La région Pays de la Loire affiche un taux de chômage de 7,6% au 3^e trimestre 2018, contre 8,8% 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 37 000 demandeurs d'emploi 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 TPE/PME et les cadres dirigeants des moyennes entreprises qui **représentent 800 demandeurs**. Une partie de ces derniers pourraient bénéficier de **formations passerelles** pour intégrer le secteur Études et Conseil.

La famille de métiers BTP arrive en 6^e position avec 4% des demandeurs d'emploi (près de 27 000), mais peu d'entre eux sont éligibles pour intégrer la Branche sans une formation qualifiante préalable. Les métiers les plus proches sont :

- Les ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (env. 700 demandeurs)
- Les dessinateurs en bâtiment (env. 700 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 (~14 000) pourraient potentiellement être orientés vers des entreprises de la Branche, après si nécessaire des formations passerelles.

* Demandeurs d'emploi catégories ABC en Pays de la Loire

Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études

Évaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles

Source : Enquête et projections KYU Lab sur la période 2018-2023

Données annuelles			
Recrutements à réaliser	~ 1 600	~ 450	~ 370
Créations nettes d'emplois	1 500	400	350
Départs en retraite	100	40	20
Candidats disponibles	~ 1 000	~ 730	~ 830
Jeunes diplômés	800	510	330
Demandeurs d'emploi en reconversion	160	220	500

Tandis que les secteurs de l'ingénierie, du conseil et des études auront environ deux candidats par poste dans les années à venir en Pays de la Loire, le numérique affiche une tension extrême au recrutement

- 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 **communication**, de **formation** et/ou de **reconversion** sont **prioritaires**, en particulier celles à destination des profils BAC+4/5 qui sont les profils les plus recherchés dans la Branche.
- Si dans l'ensemble, les **secteurs de l'ingénierie et du conseil et des études** apparaissent moins tendus que le numérique par rapport au recrutement, le sourcing de certains profils experts (nucléaire, énergies renouvelables, chimie, télésurveillance de réseau...), sera problématique dans les années à venir.
- Néanmoins, le **conseil** et les études semblent un peu plus à l'abri de tensions au recrutement, car ils bénéficient de **viviers d'emplois** à la fois **plus diversifiés et moins spécifiques**.

Indice de tension au recrutement

			
	0,6	1,6	2,3
	candidat 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 (environ 100 répondants)
- Départs en retraite** : départ de 20% des effectifs âgés de plus de 59 ans chaque année, soit 772 personnes en Pays de la Loire. Le calcul pour chaque secteur correspond à son poids en matière d'effectifs salariés dans la Branche en 2018 (40% pour le numérique, 26% pour l'ingénierie et 12% pour le conseil).
- Jeunes diplômés** : voir enquête Génération 2010 du CEREQ (hypothèse de départ de 26% des étudiants de la région vers d'autres régions pour trouver un emploi)
- 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 **7%**.
- La **croissance globale des effectifs-salariés** dans l'ensemble des spécialités est de **23%** sur la même période (croissance portée essentiellement par le secteur du numérique).
- **Les effectifs de diplômés se concentrent** dans les deux départements de la région où se concentrent les entreprises : **la Loire-Atlantique et le Maine-et-Loire**.
- **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, **64%** des entreprises mettent en place une **politique de qualité de vie au travail** (télétravail, horaires flexibles, management de proximité...) pour attirer et fidéliser leurs collaborateurs.
- Pour **acquérir de nouvelles compétences en interne**, les entreprises misent sur la formation des collaborateurs (30%).

FORMATION CONTINUE

- **Il existe un déficit** d'offre régionale de formation sur certaines **thématiques spécifiques au tissu économique régional** (énergies nouvelles (EMR...), construction écologique (transition énergétique...), transport et logistique...)
- Les **compétences sur lesquelles les entreprises souhaitent former leurs collaborateurs dans les deux années à venir** (développement web/mobile, management/gestion de projet AMOA, analyse de données, esprit d'initiative...) **correspondent globalement aux consommations actuelles de formation dans la Branche** (le numérique et le management et la stratégie représentent 47% de la consommation de formation via les dispositifs plan et action collective représentant 65% des formations suivies).
- **Dans le numérique, la formation en interne est souvent privilégiée** sur les **innovations de rupture qui se renouvellent à un rythme élevé dans le secteur** (2 ans en moyenne) et chez les donneurs d'ordres (*ex. : passage aux technologies cloud*).
- Globalement, ce sont les **spécialités de formation touchant au domaine de l'ingénierie** (souvent pointues et transmises en interne) **qui sont les moins consommées dans la formation continue. Spécialités de formation continue peu présentes sur la région :**
 - Construction et méthodes de construction nouvelles (BIM...)
 - Télésurveillance de réseaux (ingénierie)
 - Énergies renouvelables (ingénierie)
 - Écologie et biodiversité (ingénierie)
 - Chaudronnerie, soudage, métallurgie (ingénierie)
 - Solutions cloud (numérique)
 - ...
- Du côté du numérique, 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 et la formation interne.

DEMANDEURS D'EMPLOI

- La région Pays de la Loire affiche un taux de chômage de **7,6% au 3^e trimestre 2018**, contre 8,8% au niveau national.
- **79% 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 Pays de la Loire s'élève à environ **2 000 personnes**.
- La question de **l'éligibilité des demandeurs d'emploi aux métiers de la Branche est un enjeu central**. En effet, les viviers les plus importants de demandeurs d'emploi (souvent des profils peu qualifiés) nécessitent souvent un cursus complet de montée en compétences professionnalisant.



NUMÉRIQUE

SECTEUR DU NUMÉRIQUE





FORMATION INITIALE

Répartition géographique et par spécialité

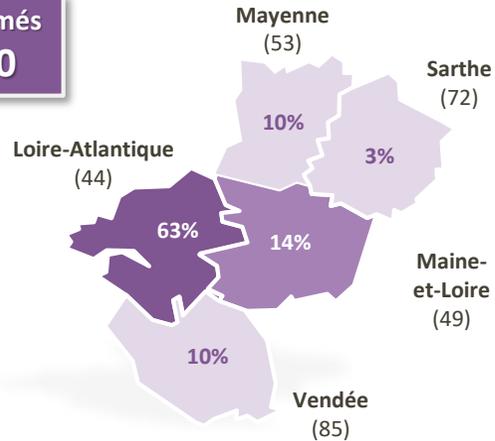
Des diplômés fortement concentrés sur Loire-Atlantique et en Maine-et-Loire, et étant dans leur grande majorité des hommes

Répartition des diplômés* par département

(DUT, post-DUT, licences, master, doctorat)

Source CARIF-OREF & Région Pays de la Loire sur année 2016-17

Nombre de diplômés
en 2017 : **2080**

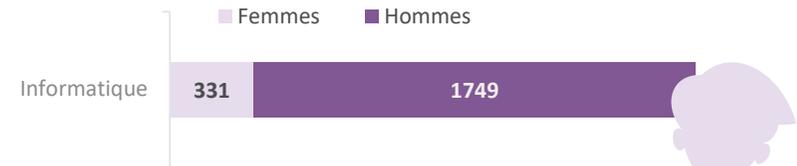


*Diplômes délivrés sur la discipline « Informatique »

Nombre de diplômes délivrés relatifs aux métiers du numérique

(DUT, post-DUT, licences, master, doctorat)

Source CARIF-OREF & Région Pays de la Loire sur année 2016-17



Dont :

- Grands Établissements
- Instituts et Écoles extérieures aux Universités
- Universités
- Ecoles consulaires
- Établissements privés

84%
de diplômés
délivrés à des
hommes

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 Pays de la Loire pouvant mener au secteur du **numérique** de la Branche sont **répartis de façon inégale selon les départements** : 77% des effectifs régionaux sont concentrés dans deux départements : la Loire-Atlantique et le Maine-et-Loire. Cela est plutôt cohérent avec la répartition des effectifs numériques dans la région, même si Nantes concentre 80% des effectifs du secteur. Il semble donc que la métropole forme la grande majorité des diplômés en numérique, et que les entreprises du secteur dans la Branche réussissent à garder ces profils et en attirer de nouveaux.
- Enfin, **très peu de diplômés sont des femmes (16%), dans un secteur où seulement 25% des effectifs de la Branche sont des femmes**. Face aux problématiques d'égalité femmes/hommes, mais aussi aux difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises du secteur, **la question de l'attractivité du secteur vis-à-vis des femmes, et plus largement des publics faiblement représentés ici, s'impose**.

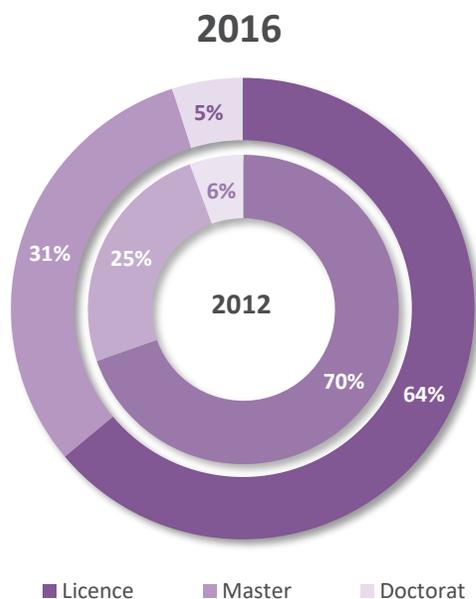




Le secteur du numérique dans la région, un secteur où les effectifs formés sont bien inférieurs aux besoins de la Branche, surtout sur les niveaux BAC+4/5

Répartition des effectifs formés au numérique en 2012 et en 2016 par niveau d'étude

Source MENESR, 2016 sur année 2014-15



Entre 2012 et 2017, les effectifs formés en région pour le numérique ont augmenté de près de 20%

- Entre 2012 et 2016, **toutes les catégories de diplômés ont vu leurs effectifs augmenter**, en particulier **les masters dont les effectifs ont crû de 47%** (une population fortement recherchée par les entreprises de la Branche et leurs donneurs d'ordres). Les diplômés de master formés au numérique restent néanmoins minoritaires (31%) par rapport aux diplômés de licence (64%).

La croissance économique du secteur du numérique dans la région (+8%/an entre 2018 et 2023) devrait se traduire par **1 500 emplois nets créés par an entre 2018 et 2023** (cf. projection de croissance KYU Lab)

- Or, **76% des personnes recherchées dans le numérique** le sont à **BAC+5** (Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018), **ce qui représenterait donc 1 140 personnes par an environ recherchées par les entreprises** du secteur du numérique de la Branche à ce niveau.
- **En 2017, 1 280 personnes formées au numérique dans la région avaient un niveau BAC+5** (Source MENESR). Or selon le CEREQ (*Enquête Génération 2010, 2016*), 5% des diplômés ayant été formés dans la région partent vivre dans une autre région métropolitaine (ce taux monte à 26% pour les BAC+3 et plus). Ces départs ne sont malheureusement pas compensés par des arrivées. Il reste donc environ 950 diplômés dans la région.
- Selon une étude d'ADN Ouest, sur 100 recrutements sur des métiers numériques en Pays de la Loire, 85 sont fait par des entreprises du secteur numérique de la Branche et 15 sont fait par d'autres entreprises.
- Il reste alors théoriquement environ **800 personnes formées à Bac+5 en Pays de la Loire qui pourront effectivement intégrer le secteur du numérique** de la Branche dans la région. Ce chiffre est malheureusement en-deçà des besoins des entreprises qui recherchent près de 1 150 personnes tous les ans.





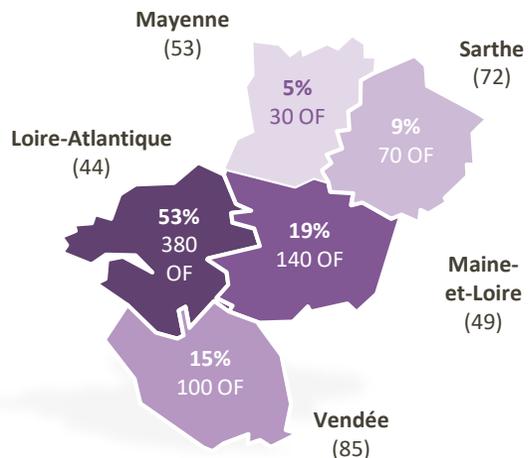
FORMATION CONTINUE

Offre et consommation

Des formations au numérique logiquement majoritaires dans le secteur du numérique, suivies de près par le management, compétence de plus en plus recherchée par le secteur

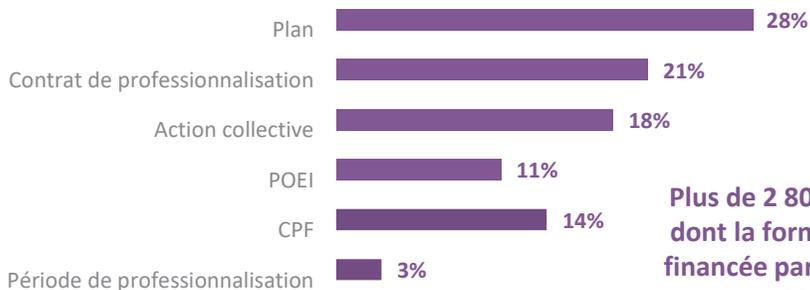
Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités pouvant mener aux métiers du numérique (spécialités déclarées)

Source Ministère du travail - Liste OF, 2017



Ventilation des formations financées par enveloppe

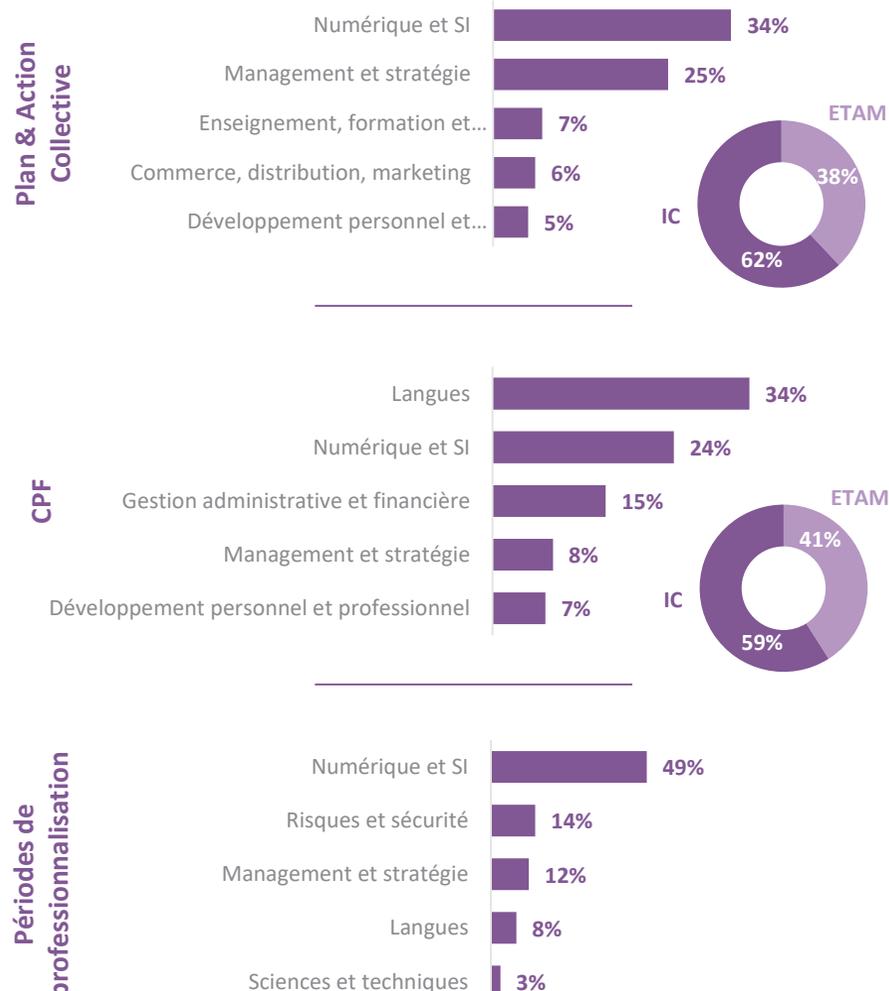
Source : Fafiec (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



Plus de 2 800 stagiaires dont la formation a été financée par le Fafiec 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, 2018



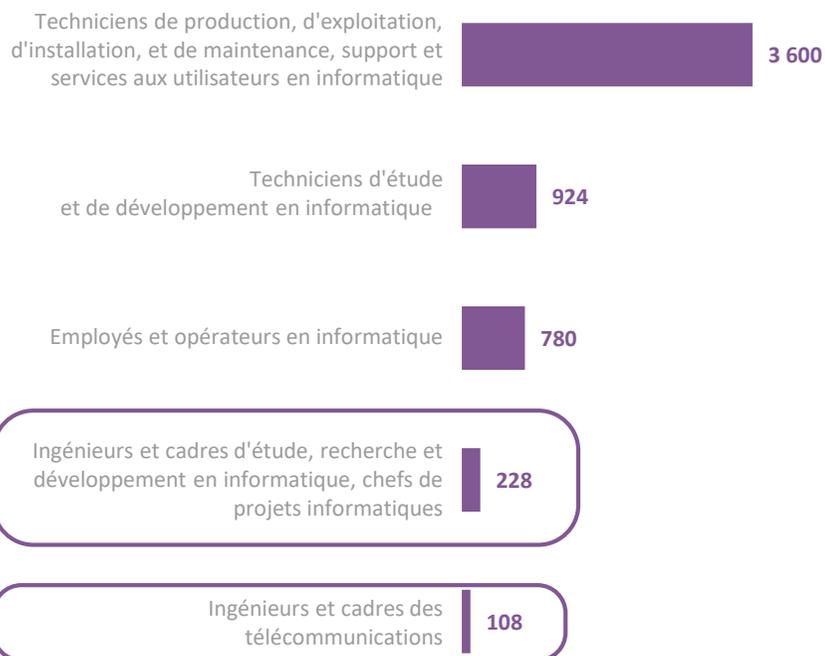


PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI DIRECTEMENT ÉLIGIBLES

300 demandeurs d'emploi a priori directement éligibles aux métiers du secteur du numérique

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

Source Pôle Emploi, Emploi Store Décembre 2018



Le domaine « informatique et télécommunications » ne représente que 1,6% des demandeurs d'emploi en Pays de la Loire, soit 5 600 personnes en Décembre 2018 (total basé sur les catégories A, B et C des demandeurs d'emploi)

- Deux métiers correspondent à un niveau de qualification **BAC+5** et sont donc a 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 300 personnes)

Sur ces ~300 demandeurs d'emploi BAC+5 éligibles, on peut émettre comme hypothèse que 55% intégreront effectivement le secteur du numérique*, soit environ 160 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 Pays de la Loire)



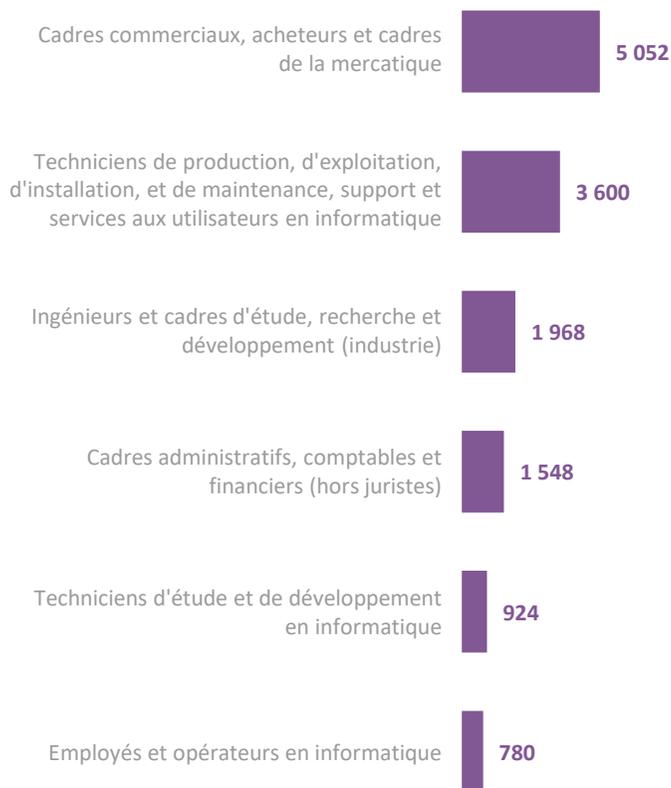


PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

13 900 demandeurs d'emploi* susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur Numérique de la Branche

13 900 demandeurs d'emploi* susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur numérique de la Branche

Source Emploi Store décembre 2018



* Données toutes catégories confondues

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

Cadres financiers → Data Analyst/Scientist

La **connaissance des secteurs d'activités** donneurs d'ordres ainsi que la bonne **maîtrise 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 utilisées** par les entreprises (ex. COBOL), **mais désormais peu enseignées** dans les établissements d'enseignement supérieurs, constitue une opportunité pour ce public.

Ingénieurs et cadres d'études → Mêmes métiers

Les ingénieurs et les cadres d'études font partie des métiers qui sont fortement internalisés par les donneurs d'ordres de la Branche. Réussir à attirer ces profils et à développer des activités techniques difficilement internalisables pourrait permettre d'attirer plus de profils « numériques » dans la Branche.





Un secteur en forte croissance qui fait face à une tension extrême au recrutement, du fait d'une formation initiale encore trop peu développée dans la région

Évaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles

Source : Enquête et projections KYU Lab sur la période 2018-2023

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

1 500 créations nettes d'emplois



100 départs en retraite



Entre **1 500** et **1 700** emplois potentiels

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

800 personnes formées disponibles (BAC+4/5)



160 demandeurs d'emploi de niveau BAC+5 éligibles aux métiers de la Branche



Environ **1 000** candidats potentiels de niveau BAC+4/5

Environ 800 candidats/an seront disponibles pour intégrer le secteur numérique de la Branche entre 2018 et 2023, tandis que le besoin régional s'élève à environ 1 600 candidats/an, soit moins de 0,6 candidat par poste

- La **tension au recrutement dans ce secteur est donc particulièrement élevée**. Pourtant, les **effectifs de diplômés ont crû de 17% entre 2012 et 2016**. Mais ils **restent encore bien inférieurs aux besoins des entreprises de la Branche, qui ne cessent de croître**. Le **dynamisme du secteur pourrait d'ailleurs ralentir si les besoins des entreprises en matière de recrutement ne sont pas alimentés**. Pour rappel, 79% des entreprises du numérique faisaient part de difficulté au recrutement, leur principale difficulté RH, bien loin devant la politique de rémunération des salariés qui se plaçait en seconde position avec seulement 31% des citations.
- Les **difficultés de recrutement à prévoir dans les prochaines années sont comparables dans les autres régions** (0,8 candidat par postes en ARA, 0,6 en HdF, 0,6 en NA et 0,7 en PACA-C).





SECTEUR DE L'INGÉNIERIE





FORMATION INITIALE

Répartition géographique et par spécialité

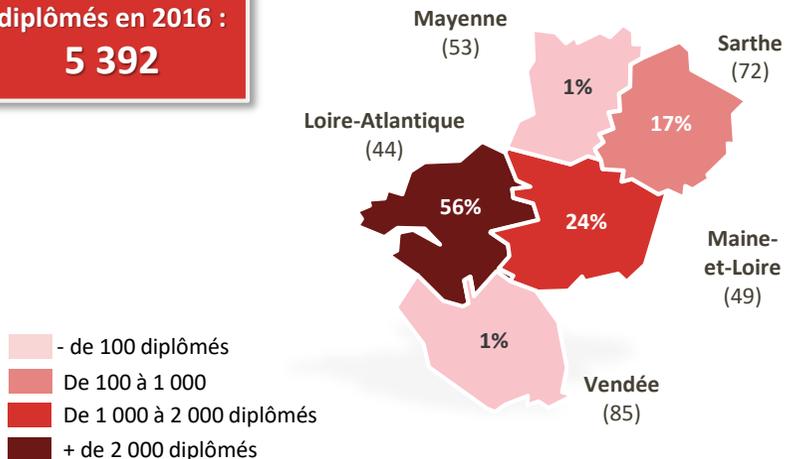
Des diplômés provenant dans leur quasi-totalité des départements de Loire Atlantique, du Maine-et-Loire et de la Sarthe et majoritairement masculins

Répartition des diplômés* par département

(Niveau BAC+2 et au-delà)

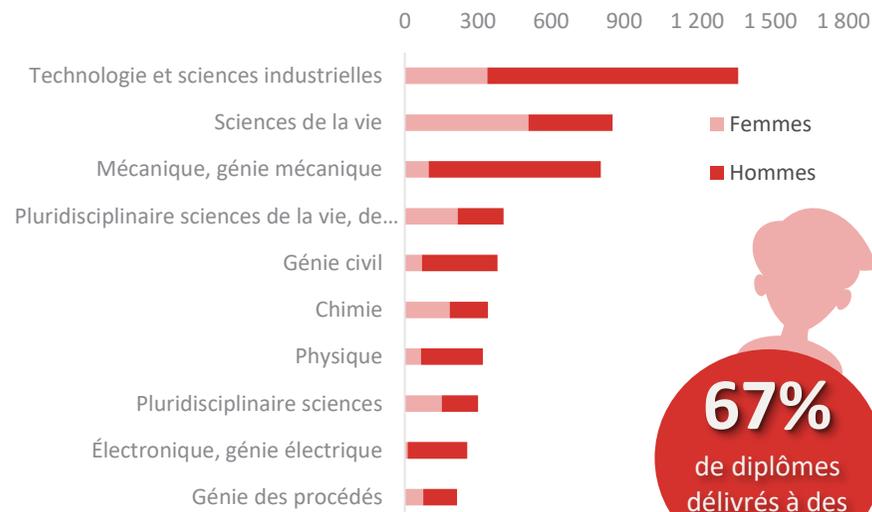
Source MENESR, 2016 sur année 2014-15

Nombre de diplômés en 2016 :
5 392



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

Source MENESR, 2016 sur année 2014-15



67%
de diplômes délivrés à des hommes

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

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 en Pays de la Loire pouvant mener au secteur de l'ingénierie dans la Branche sont répartis de façon inégale selon les départements : seul 1% des effectifs diplômés proviennent de la Mayenne ou de la Vendée. D'ailleurs, à l'image du secteur du numérique, la Loire Atlantique et plus particulièrement Nantes forment plus de la moitié des diplômés en ingénierie, et par la suite, les entreprises du secteur dans la Branche réussissent à garder ces diplômés et à attirer de nouveaux profils, puisque 78% des effectifs de l'ingénierie se trouvent dans ce département.
- Plus de la moitié des diplômés délivrés le sont selon les spécialités suivantes : technologies et sciences industrielles, sciences de la vie et mécanique/génie électrique.
- Le taux de féminisation des diplômés est de 33% tandis qu'il est de 29% dans le secteur de l'ingénierie au global. La question de l'attractivité des métiers du secteur pour les femmes doit être posée.





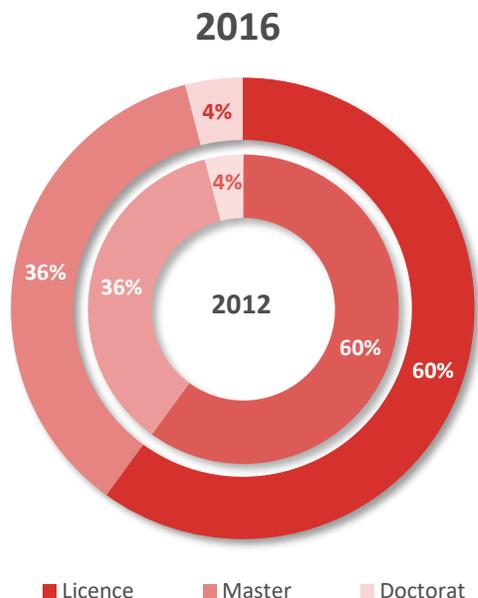
FORMATION INITIALE

Répartition des diplômés par niveau d'étude

L'ingénierie, un secteur où les besoins en recrutement peuvent être couverts par l'arrivée sur le marché de profils juniors formés à niveau BAC+5

Répartition des effectifs formés à l'ingénierie en 2012 et en 2016 par niveau d'étude

Source MENESR, 2016 sur année 2014-15



Nombre de diplômés en 2012 :
5 114



Nombre de diplômés en 2016 :
5 392

Les effectifs formés ont augmenté de 5% en Pays de la Loire entre 2012 et 2016

- Dans la région Pays de la Loire, les masters et les licences ont progressé en nombre (respectivement +7% et +5%), tandis que les doctorats ont reculé de 6%. Néanmoins, 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 (leur poids est moindre dans d'autres régions comme ARA, HdF ou PACA-C) et les niveaux master 36%. Ce sont toutefois ces derniers qui sont les plus recherchés par la branche (à hauteur de 79%), mais la poursuite d'études pour les diplômés d'une licence est courante.

La croissance économique du secteur de l'ingénierie (+4,1%/an entre 2016 et 2023) devrait se traduire par 400 créations nettes d'emplois par an entre 2018 et 2023 (cf. projection de croissance KYU Lab)

- 79% des candidats recherchés dans le secteur de l'ingénierie dans la Branche sont des profils BAC+5 (source Observatoire Dynamique OPIIEC) soit environ 320 personnes par an recherchées à ce niveau.
- En 2016, 2 156 personnes formées aux métiers de l'ingénierie dans la région avaient un niveau BAC+5. Selon le CEREQ, 26% des effectifs formés sur des études supérieures longues quittent la région après le diplôme. Ces départs ne sont malheureusement pas compensés par des arrivées. Il reste donc environ 1 600 diplômés aux métiers de l'ingénierie pouvant potentiellement s'orienter vers le secteur.
- Sachant que 32% des salariés sur des métiers de l'ingénierie travaillent dans des entreprises de la Branche en Pays de la Loire, environ 510 personnes formées en BAC+5 peuvent effectivement intégrer une entreprise du secteur de l'ingénierie, ce qui devrait suffire à couvrir les besoins du secteur sur ces niveaux, uniquement grâce à la formation (même si ces profils seront des profils juniors).





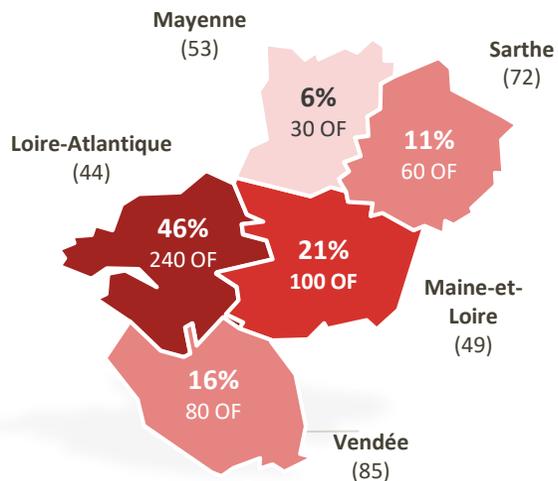
FORMATION CONTINUE

Offre et consommation

En ingénierie aussi le numérique et les SI sont des sujets importants de formation, tout comme le management

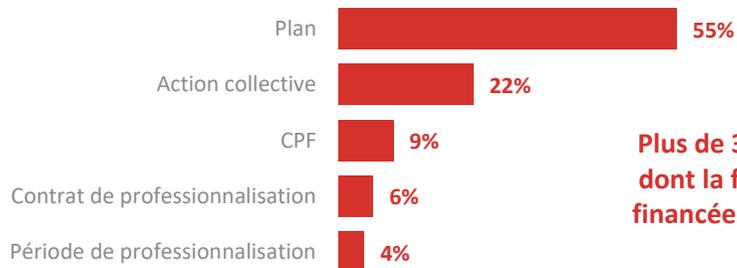
Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités menant aux métiers de l'ingénierie (spécialités déclarées)

Source Ministère du Travail - Liste OF



Ventilation des formations financées par enveloppe

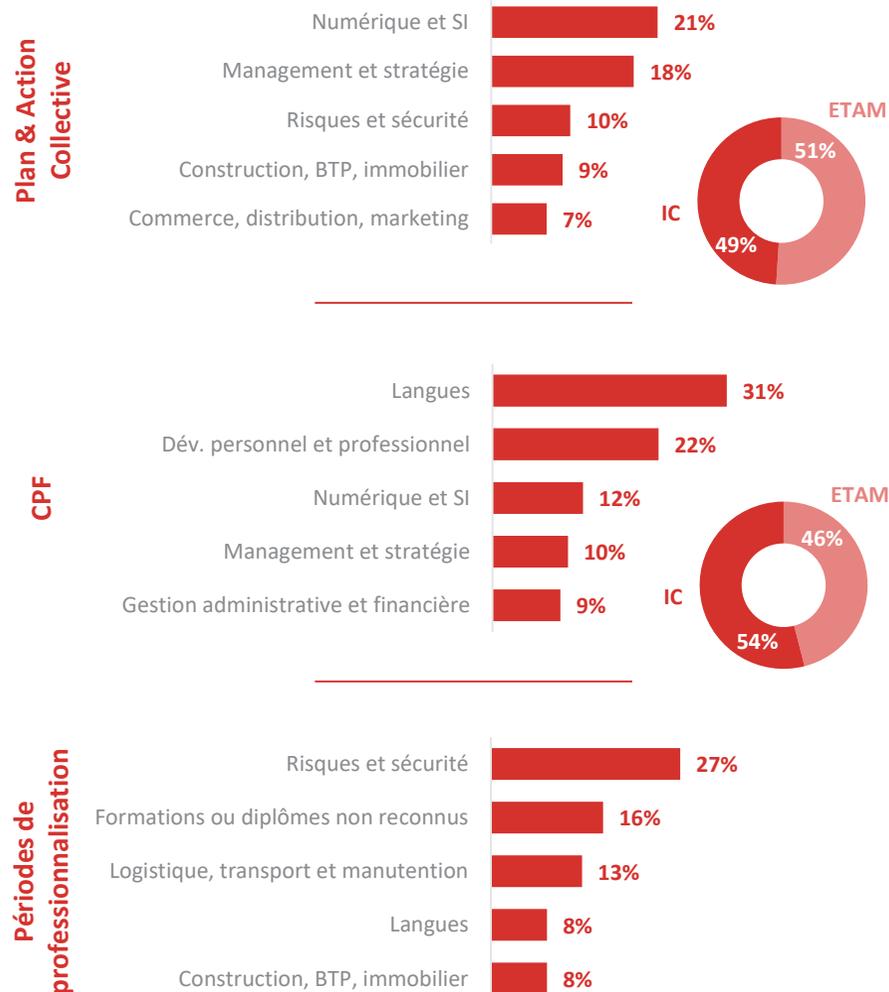
Source : Fafiec (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



Plus de 3 000 stagiaires dont la formation a été financée par le Fafiec 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, 2018





PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI DIRECTEMENT ÉLIGIBLES

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

Répartition des 26 000 demandeurs d'emploi* -

FAP Bâtiment, Travaux Publics

Source Emploi Store Novembre 2018



La famille professionnelle « Bâtiment, Travaux Publics » représente 7% des demandeurs d'emploi (26 600 demandeurs employés sur un total de près de 356 000 demandeurs d'emploi en catégories ABC inscrits en Novembre 2018 à Pôle-Emploi en Pays de la Loire)

Le métier d'ingénieur du bâtiment est a priori éligible aux métiers de l'ingénierie de construction dans la Branche. Il représente un potentiel de recrutements d'environ 700 personnes en situation de recherche d'emploi.

Sur ces 700 demandeurs d'emploi pouvant être a priori intégrés à la Branche, on fait l'hypothèse que 32%* d'entre eux intègrent la Branche, soit environ 220 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.

* 32% des salariés des métiers de l'ingénierie exercent dans des entreprises de la Branche (source DADS 2014 et traitement KYU Lab)





PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

800 demandeurs peuvent a priori se diriger vers l'ingénierie de process ou le conseil en technologies

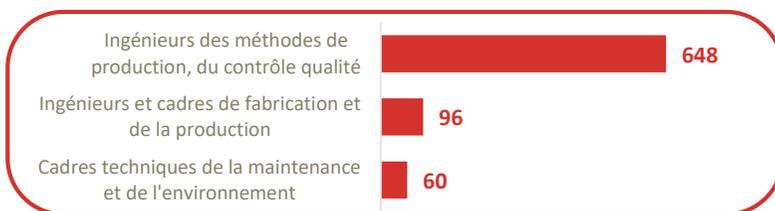
Répartition des demandeurs d'emploi FAP « Industries de process »

Source Emploi Store décembre 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 2,5% des demandeurs d'emploi soit respectivement 7 900 et 800 personnes (total basé sur les catégories A, B et C des demandeurs d'emploi)

- Parmi elles, 3 métiers sont a priori éligibles au secteur de l'ingénierie de process de la Branche (profils BAC+5). Ils représentent **un vivier de 800 demandeurs d'emploi**.

Sur ces 800 demandeurs d'emploi pouvant être a priori intégrés à la Branche, 32%* pourraient choisir de venir travailler dans la Branche, soit environ 250 demandeurs qui se dirigeront probablement vers l'ingénierie de process ou le conseil en technologies

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

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

Cadres techniques maintenance et envir. → Ingénieur spécialisé

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

*32% des salariés des métiers de l'ingénierie travaillent dans des entreprises de la Branche (source DADS 2014 et traitement KYU Lab)





Évaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles

Source : Enquête et projections KYU Lab sur la période 2018-2023

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

400 créations nettes d'emplois



40 départs en retraite



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

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

510 personnes formées disponibles** (BAC+4/5***)



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



Entre **650** et **850** candidats potentiels

Environ 750 candidats/an seront disponibles pour intégrer le secteur ingénierie de la Branche entre 2018 et 2023, tandis que le besoin régional s'élève à environ 450 candidats/an, soit un peu plus de 1,6 candidats par poste

- Les possibilités des entreprises en matière de recrutement sont assez faibles, puisqu'elles ne peuvent rencontrer parfois qu'**1,6 candidat pour le poste qu'elles proposent**. Ces tensions rappellent celles connues par PACA-C (1,5 candidat pour 1 poste). À titre de comparaison, les HdF ont 3 candidats disponibles par poste et l'ARA 2 candidats.
- Les effectifs des formations menant aux métiers du secteur ont vu leurs effectifs augmenter de 5% par an entre 2012 et 2016, tandis que les effectifs du secteur ont crû de 3% sur la même période. **Le nombre de jeunes formés disponibles a donc cru de façon supérieure aux attentes du secteur en recrutement, mais la tension en recrutement devrait perdurer.**
- De plus, **de nombreuses entreprises éprouvent des difficultés de recrutement sur des profils spécifiques, notamment les ingénieurs spécialisés structure et bâtiment.**



ETUDES ET
CONSEIL

SECTEUR DU CONSEIL





FORMATION INITIALE

Répartition géographique et par spécialité

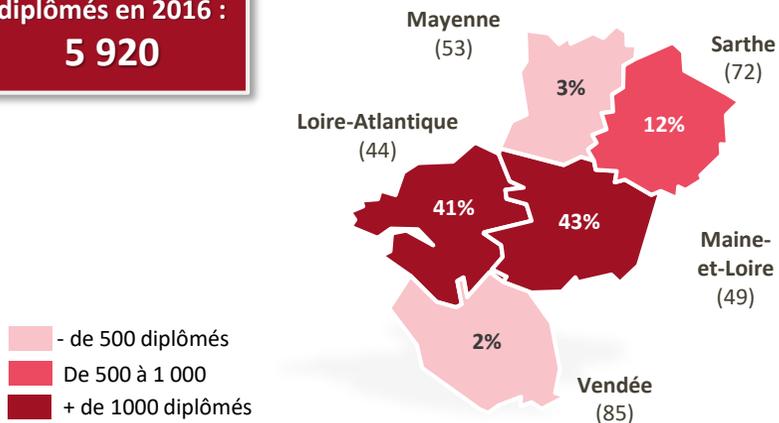
Un vivier de presque 6 000 diplômés, composé de 60% de femmes pour le secteur du conseil et des études

Nombre de diplômés en 2016 :
5 920

Répartition des diplômés* par département

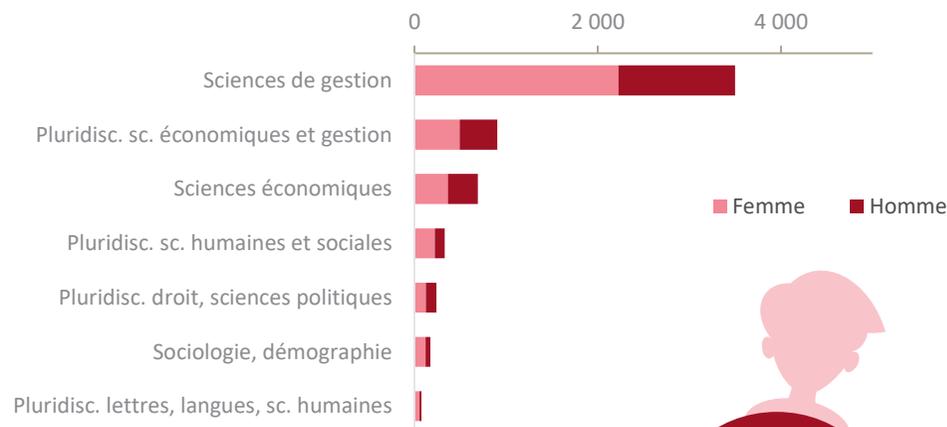
(Niveau BAC+2 et au-delà)

Source MENESR, 2016 sur année 2014-15



Nombre de diplômes menant aux métiers de la Branche délivrés

Source MENESR, 2016 sur année 2014-15



40%
de diplômes délivrés à des hommes

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

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

- La majorité des diplômés proviennent de deux départements : le **Maine et Loire** et la **Loire Atlantique**, cette dernière concentrant **76% des effectifs salariés de la Branche**. Elle semble donc être attractive pour les diplômés de la Branche.
- **Près de 75% des diplômes délivrés** pouvant mener au secteur du conseil et des études sont relatifs aux **sciences de gestion** (59%) et aux sciences économiques et de gestion (15%)
- Le **secteur est le plus féminisé de la Branche** (53%) et la **dynamique de formation de la Branche** (60% de femmes parmi les diplômés de formations menant aux métiers de la Branche) **devrait confirmer cela dans les prochaines années**.





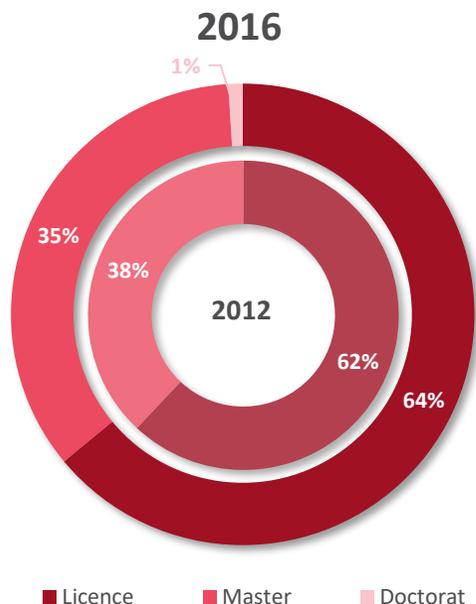
FORMATION INITIALE

Répartition des diplômés par niveau d'étude

Le secteur du conseil/études, un secteur où les besoins en recrutement peuvent être couverts par l'arrivée sur le marché d'environ 330 profils juniors formés à niveau BAC+5

Répartition des effectifs formés au conseil et aux études en 2012 et en 2016 par niveau d'étude

Source MENESR, 2016 sur année 2014-15



■ Licence ■ Master ■ Doctorat

Nombre de diplômés en 2012 :
5 391



Nombre de diplômés en 2016 :
5 920

Entre 2012 et 2016, les effectifs en formation initiale en Pays de la Loire en conseil/études ont augmenté de 10%

- La répartition des diplômés pouvant intégrer le secteur du conseil est globalement stable depuis 2012, même si les niveaux licence ont progressé de 2pts sur la période, bien que les entreprises recherchent majoritairement des profils de niveau BAC+4/5.
- La part de master en Pays de la Loire est proche de celle rencontrée en ARA ou en HdF, néanmoins la poursuite d'études est courante après une licence.

La croissance économique du secteur du conseil et des études dans la région (7%/an entre 2016 et 2023) devrait se traduire par 350 créations nettes d'emplois par an entre 2018 et 2023 (cf. projection de croissance KYU Lab)

- 80% des personnes recherchées dans le conseil et les études le sont à BAC+5 (source Observatoire Dynamique OPIIEC) soit 280 personnes/an recherchées à ce niveau.
- En 2016, 2 130 personnes pouvant s'orienter vers les métiers du conseil et des études dans la région avaient un niveau BAC+5. Selon le CEREQ, 26% des effectifs formés sur des études supérieures longues quittent la région après le diplôme. Ces départs ne sont malheureusement pas compensés par des arrivées. Il resterait donc 1 576 diplômés formés aux métiers du conseil et des études dans la région.
- Sachant qu'environ 21% des salariés sur des métiers du conseil/des études travaillent dans des entreprises de la Branche, environ 330 personnes formées à un niveau BAC+5 (sans donc compter les diplômés de BAC+3) vont effectivement intégrer une entreprise du secteur du conseil ce qui devrait couvrir les besoins du secteur sur ces niveaux, uniquement grâce à la formation (même si ces profils seront des profils juniors).





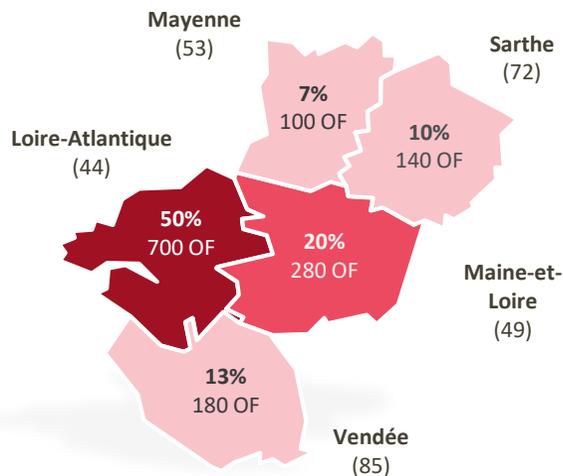
FORMATION CONTINUE

Offre et consommation

Dans le secteur du conseil, une grande importance est donnée au numérique et au management/stratégie

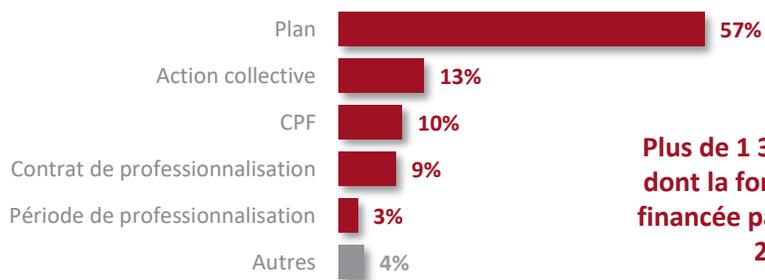
Cartographie des organismes délivrant des formations continues sur les spécialités menant aux métiers des études et du conseil (spécialités déclarées)

Source : Ministère du travail - Liste OF



Ventilation des formations financées par enveloppe

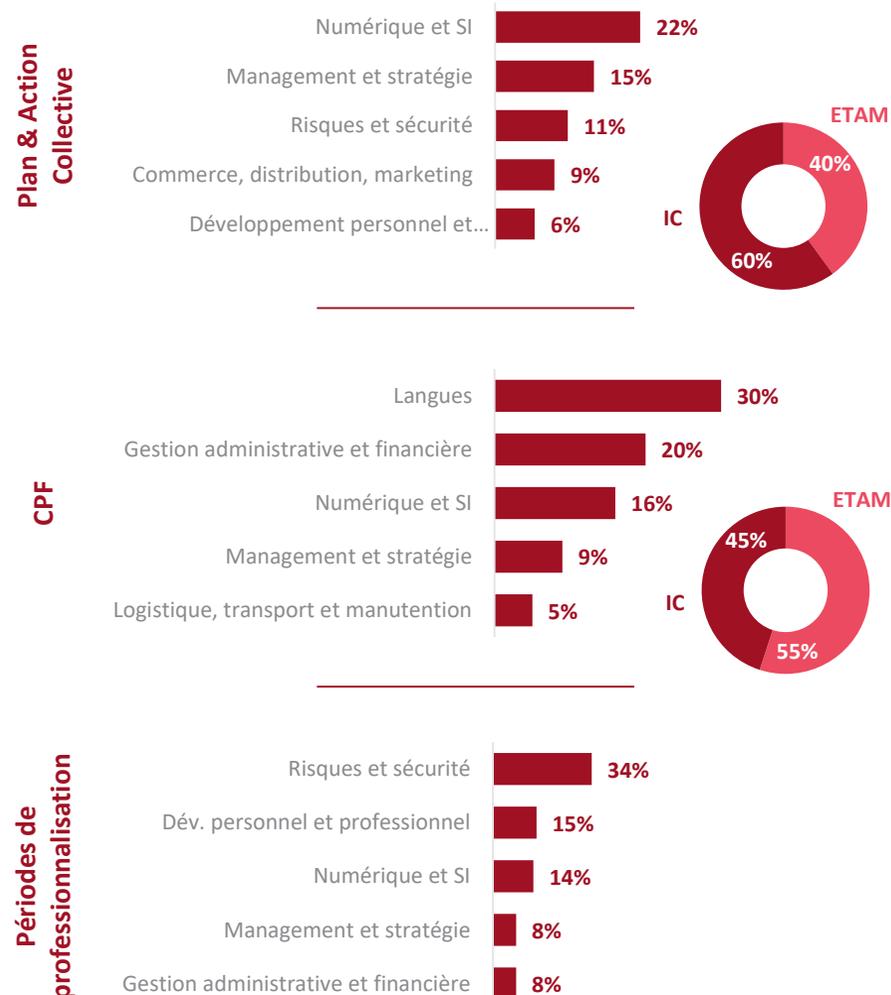
Source : Fafiec (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



Plus de 1 300 stagiaires dont la formation a été financée par le Fafiec 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, 2018



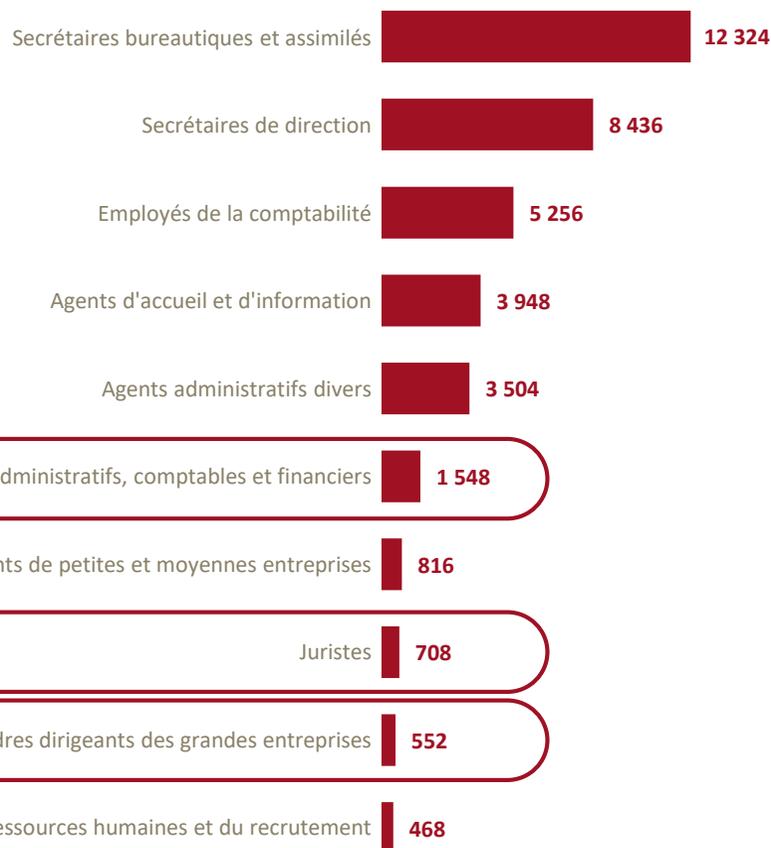


PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI DIRECTEMENT ÉLIGIBLES

500 demandeurs d'emploi pourraient a priori directement se diriger vers le secteur du conseil et des études de la Branche

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

Source Emploi Store décembre 2018



La famille professionnelle « Gestion, administration des entreprises » représente 11% des demandeurs d'emploi, soit 37 000 personnes (total basé sur les catégories A, B et C des demandeurs d'emploi)

- On peut noter que 3 métiers de la famille gestion, administration des entreprises sont a priori **directement éligibles aux métiers du conseil et des études** et correspondent à des **profils BAC+5**. Ils représentent au total 2 500 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 2 500 demandeurs d'emploi pouvant être intégrés à la Branche, 21%* d'entre eux soit environ 500 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

**21% des salariés exerçant des métiers du conseil et des études travaillent effectivement dans les entreprises de la Branche*

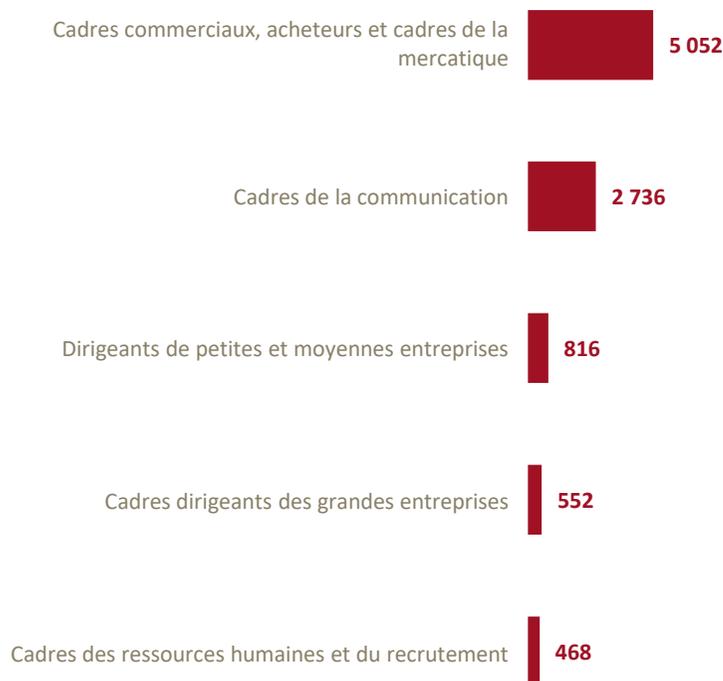


PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

Près de 9 600 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 décembre 2018



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

Commerciaux hors Branche



Chef de projet

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

Commerciaux hors Branche



Commerciaux Branche

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

Cadres spécialistes RH, cadres dirigeants des TPE/PME/GE



Consultants en management/ en RH/ chargés d'étude

Les cadres spécialistes RH, cadres dirigeants des TPE/PME/GE, de par leurs connaissances économiques, organisationnelles, fiscales et en recrutement, sont éligibles **aux métiers du secteur du conseil et des études la Branche**. Leurs compétences métiers sont semblables à celles des métiers du secteur.



Évaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles

Source : Enquête et projections KYU Lab sur la période 2018-2023

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

350 créations nettes d'emplois



20 départs en retraite



Entre **270** et **470** emplois potentiels

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

330 personnes formées disponibles** (BAC+4/5***)



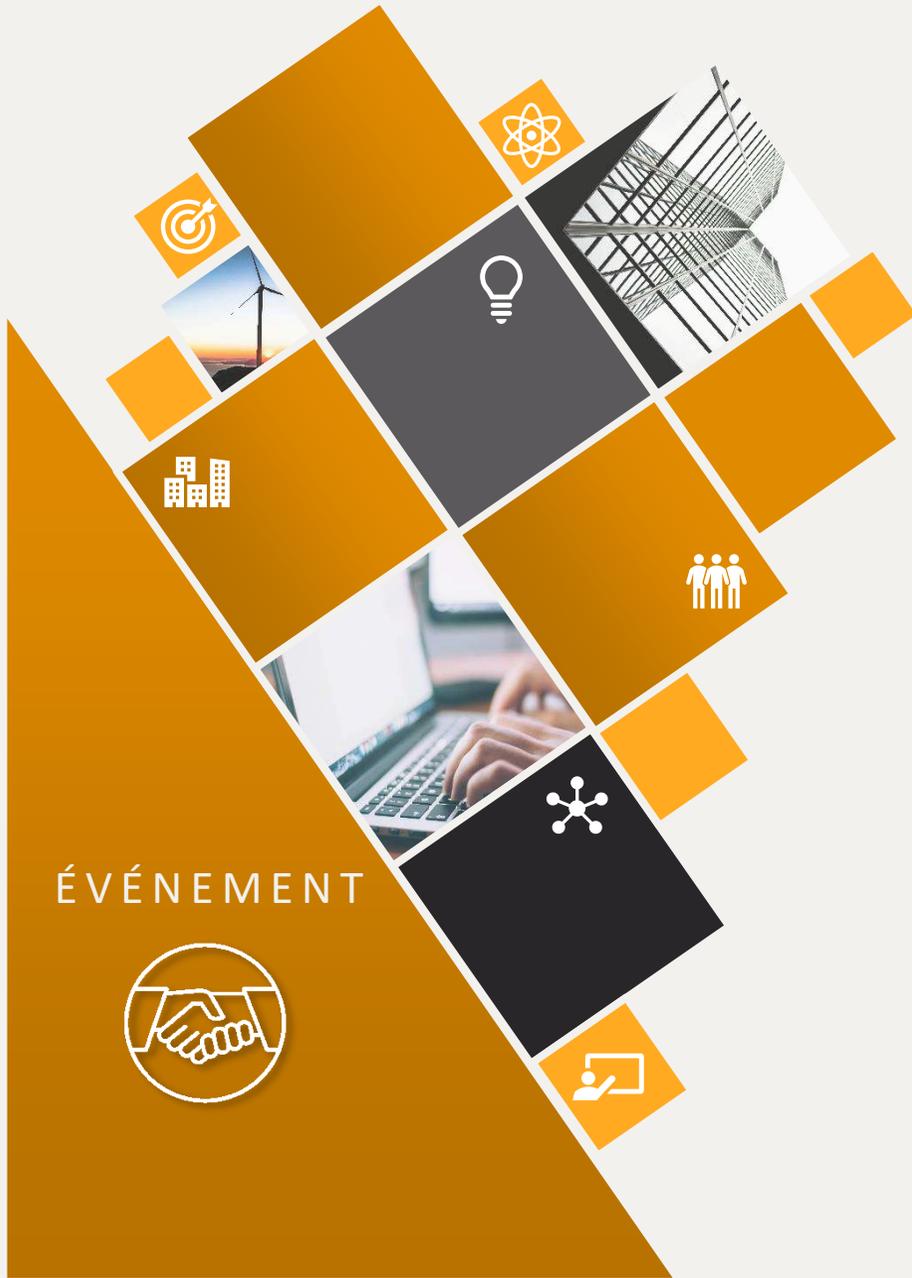
500 demandeurs d'emploi **directement** éligibles aux métiers de la Branche



Entre **750** et **1 000** candidats potentiels

Le secteur du conseil et des études rassemble un potentiel d'un peu plus de 2 candidats pour 1 poste.

- Entre 2012 et 2016, les effectifs en formation initiale en Pays de la Loire ont augmenté de 10%, tandis que le secteur a connu une croissance d'environ 5% de ses effectifs par an, qui devrait perdurer jusqu'en 2023.
- Le vivier de candidats disponibles est donc supérieur aux attentes des entreprises du secteur, mais laisse tout de même craindre des tensions en matière de recrutement et n'atteint pas les niveaux connus en PACA-C (6 candidats pour un poste), en ARA (5 candidats pour un poste) ou en HdF (3 candidats pour un poste). Le secteur semble donc comparativement plus en tension dans les Pays de la Loire que dans les autres régions.



SECTEUR DE L'ÉVÉNEMENT



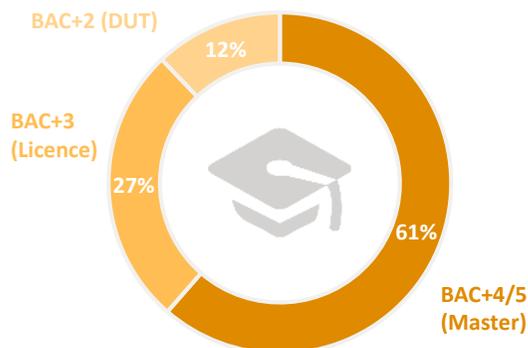


BESOINS EN RECRUTEMENT ET MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE

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, année 2018



De nombreuses offres d'emploi portent sur des **profils commerciaux** (ventes additionnelles et marketing) et **techniques** (niveau BAC à BAC+3). Ce sont les plus difficiles à pourvoir dans le secteur.



La région représente **9% des intentions nationales de recrutement** dans le secteur.



58% des offres d'emplois émises par les entreprises du secteur dans la région demandent un niveau d'étude **BAC+4/5**.



44% des offres d'emplois demandent une formation en **école d'ingénieur**.

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2017

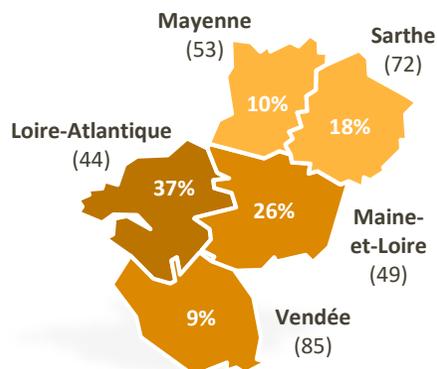
Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018

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



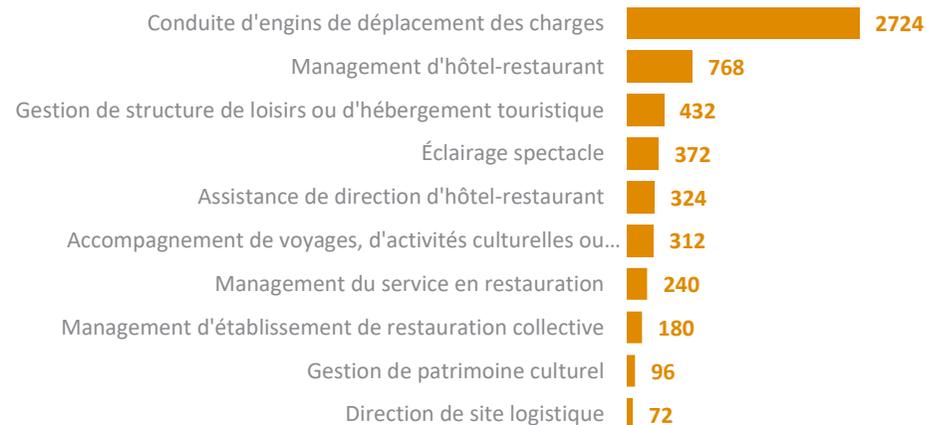
Répartition des demandeurs d'emploi potentiellement éligibles aux métiers de l'événementiel de la Branche par département

Source : Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



Répartition des demandeurs d'emploi potentiellement éligibles aux métiers de l'événementiel de la Branche par secteur dans la région

Source : Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



Sur près de 360 000 demandeurs d'emplois (catégories A, B, C) recensés en Pays de la Loire en décembre 2016, près de 38 000 étaient recensés sur des métiers proches de ceux la Branche et **5 520 dans l'événementiel**.



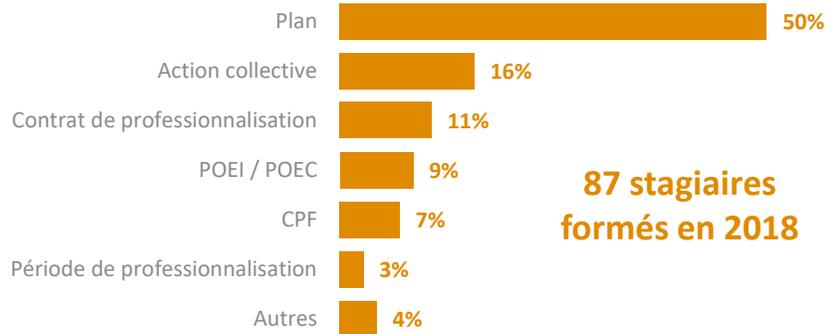


FORMATION CONTINUE

Une offre de formation bien ventilée dans la moitié sud de la région, centrée sur le numérique/SI et les risques et la sécurité

Ventilation des formations financées par dispositif

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

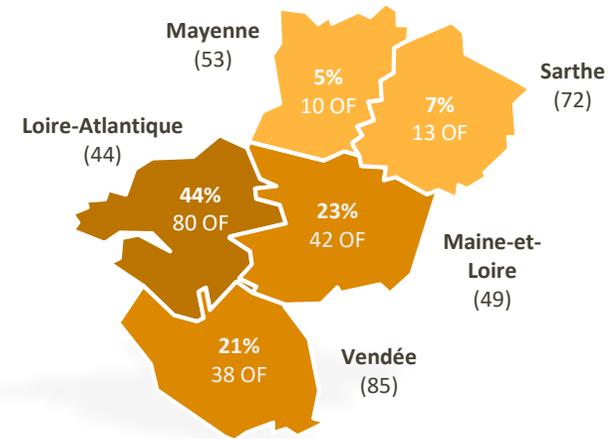


87 stagiaires formés en 2018

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

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

Source ministère du Travail - Liste OF



Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés du secteur de l'événementiel de la Branche sur les dispositifs Plan*

Source FAFIEC, 2018



55% stagiaires hommes

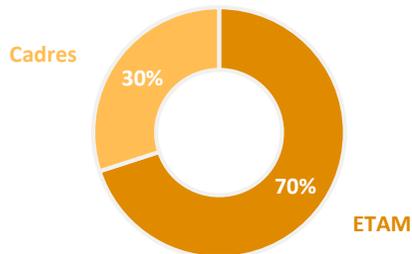
Source FAFIEC, 2018

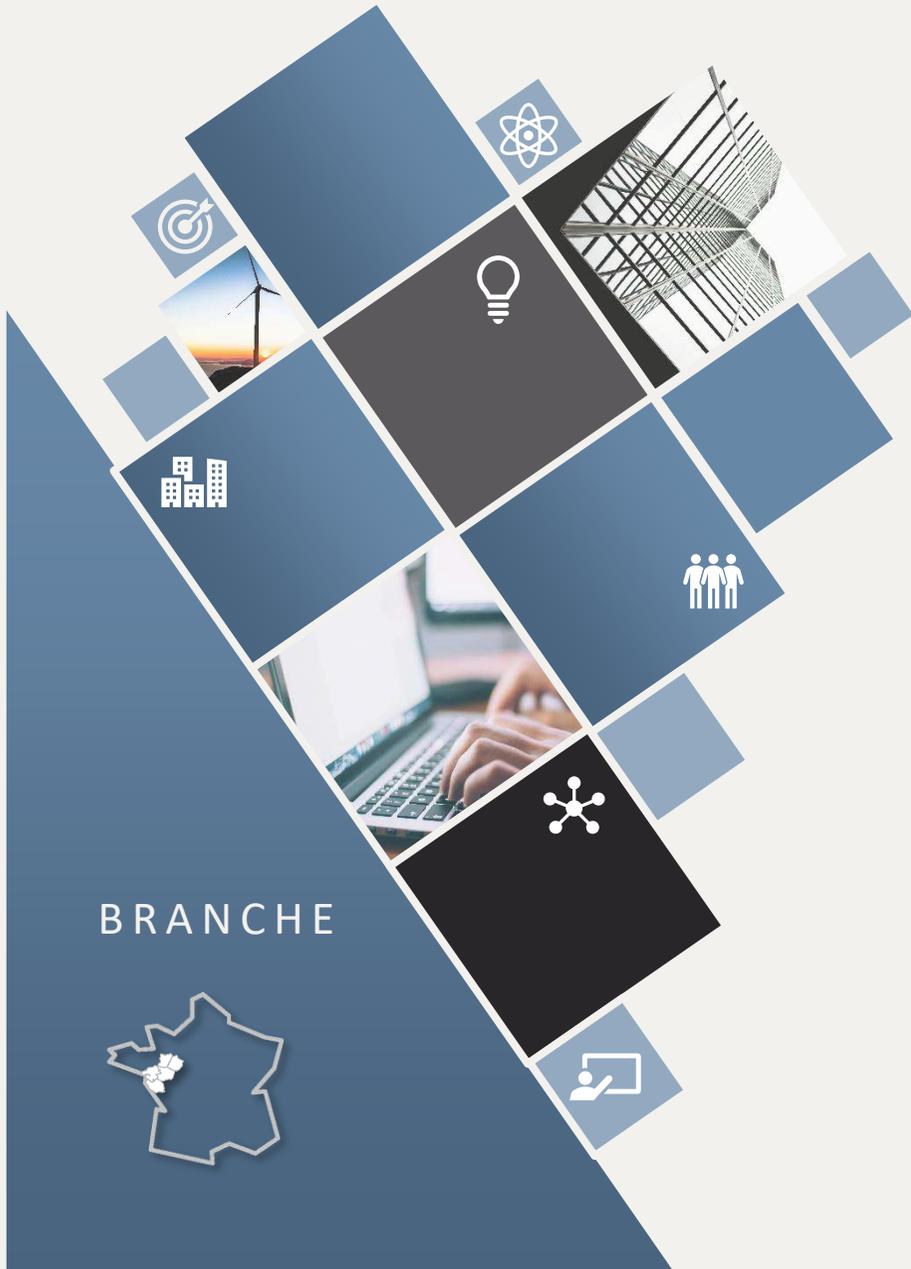


45% de stagiaires femmes

Répartition des stagiaires formés par CSP

Source FAFIEC, 2018





BRANCHE

PISTES D'ACTION

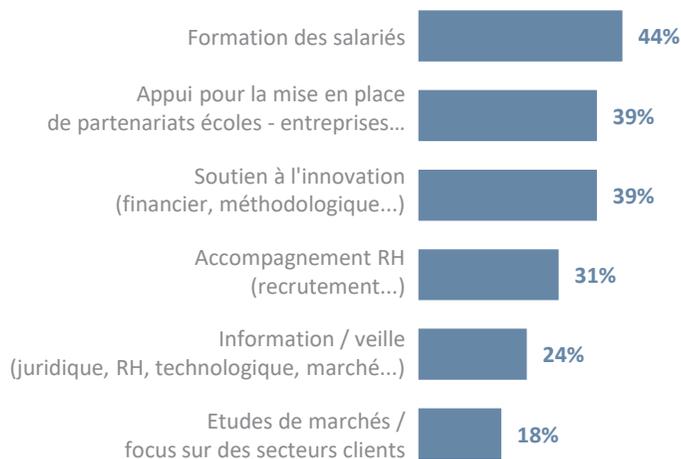


NATURE DES SOUTIENS ATTENDUS PAR LES ENTREPRISES

Des entreprises qui mettent en avant des besoins d'accompagnement sur leurs problématiques RH (recrutement/formation)

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

Source Enquête KYU Lab

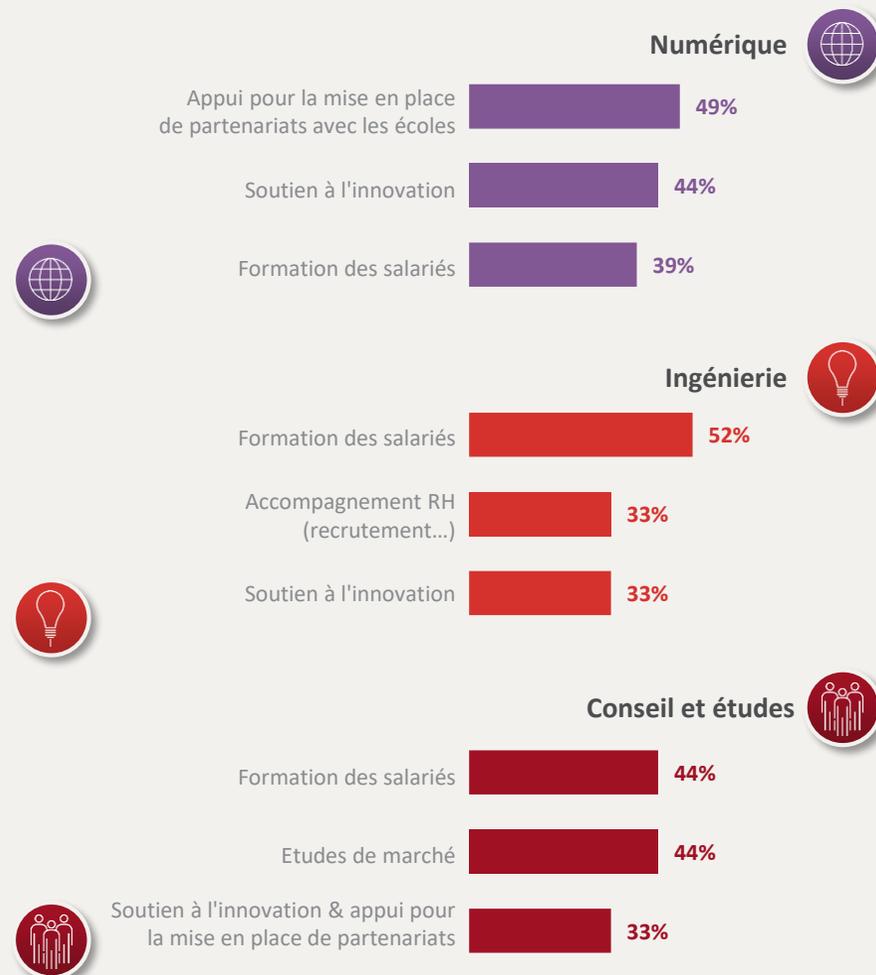


Des entreprises qui attendent principalement des accompagnements en matière de formation des salariés et de sourcing de talents (appui pour la mise en place de partenariats et accompagnement RH).

- Si les **attentes** des entreprises de la Branche en matière d'accompagnement sont **plurielles**, le **besoin de soutien à l'innovation** (soutien financier, méthodologique au développement de l'activité...) concerne 39% des entreprises, c'est important, mais moins marqué qu'en PACA-C par exemple (premier axe d'accompagnement cité à 47%).
- Au contraire, la formation des salariés, 44% des réponses en Pays de la Loire, est citée par 21% des répondants en HdF et 37% en PACA-C.
- Les besoins en matière d'**études de marché** et d'**information/veille** constituent des enjeux secondaires.

Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab



1

RECUEIL D'IDÉES AUPRÈS DES PARTIES PRENANTES

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

2

PRÉSÉLECTION, ÉVALUATION ET DESCRIPTION

- L'équipe a conduit plusieurs séances en interne de revue et de priorisation de ces idées d'actions. Ont été retenues, celles semblant à la fois les plus réalistes et les plus pertinentes au regard des enjeux de la Branche.
- Les pistes d'action sélectionnées ont été décrites et enrichies, la faisabilité a été évaluée ainsi que les bénéfices escomptés.

3

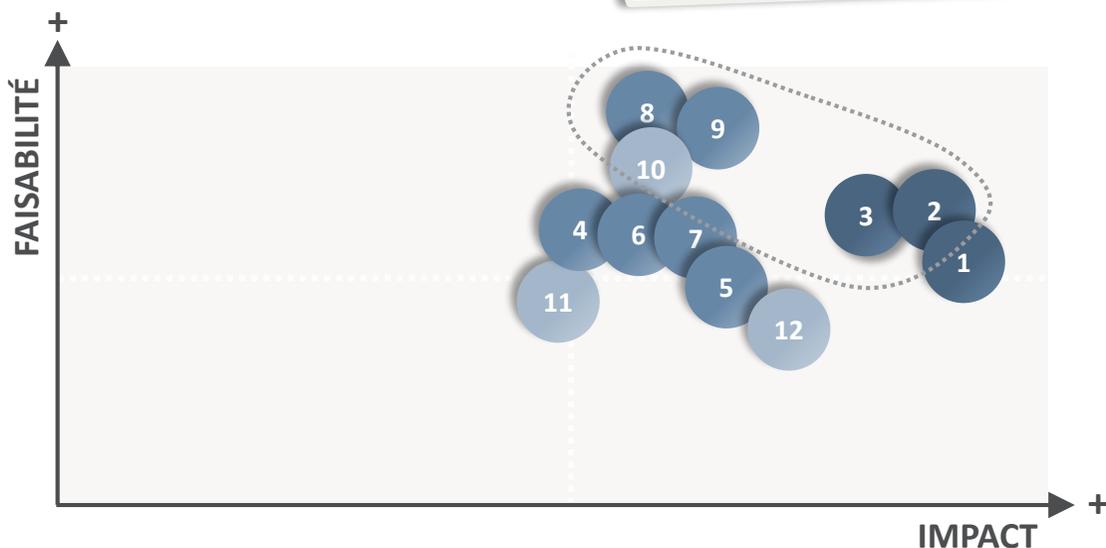
PRÉSENTATIONS ET PREMIERS AJUSTEMENTS

- Ces fiches de pistes d'action 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.

RECUEIL DES PISTES D' ACTIONS
PROPOSÉES EN ENTRETIEN, GT,
RÉFLEXIONS KYU...

PRÉSÉLECTION DES PISTES
D' ACTIONS LES PLUS
RÉALISABLES ET LES PLUS
INTÉRESSANTES

DESCRIPTION ET
PRIORISATION DES
PISTES D' ACTIONS



Plusieurs pistes d'actions ont été élaborées en groupe de travail, dont 5 privilégiées

- 1 Mettre en place des ateliers de codage ludique à destination des collégiens pour les sensibiliser aux métiers du numérique et à leur importance.
- 2 Coconstruire avec la Région et le rectorat un programme de sensibilisation des collégiens et lycéens sur les métiers de la Branche (cf. réforme du Baccalauréat).
- 3 Mettre en place ou renforcer les partenariats avec des associations accompagnant des publics peu représentés dans la Branche pour mener des actions conjointes d'information.
- 4 Créer une instance recensant par filière l'offre de formation de la Branche en Pays de la Loire et l'orientant selon les besoins des entreprises.
- 5 Accompagner les organismes de formation traditionnels de la Branche dans l'ouverture de formations correspondant aux besoins émergents en compétences identifiés dans la Branche.
- 6 Soutenir les entreprises dans l'organisation de formations collectives interentreprises sur des sujets de pointes (ex. jeux vidéos, réalité virtuelle...).
- 7 Inciter les entreprises à ouvrir leurs portes dans le cadre de Learning Expedition.
- 8 Expérimenter un GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) pilote dans la région pour favoriser la formation en alternance de profils spécialisés répondants aux attentes des entreprises de la Branche.
- 9 Accompagner les salariés de la Branche et les demandeurs d'emploi positionnés sur des métiers en déclin vers des métiers porteurs de la Branche pour sécuriser leur seconde partie de carrière
- 10 Créer une page ressource d'informations à destination des dirigeants et responsables RH des entreprises sur les ressources existantes, événements et dispositifs proposés dans la région et par la Branche
- 11 Réunir les RH de la Branche autour d'une série de tables rondes portant sur des thèmes RH variés (recrutement, fidélisation, bien-être au travail...).
- 12 Réaliser des infographies sur les bonnes pratiques managériales/RH à mettre en place dans la Branche en s'inspirant sur ce qui est déjà réalisé dans la Branche.

INTRODUCTION: L'organisation d'un **large plan de communication autour de cette étude pour porter un message objectif auprès des institutionnels** semble prioritaire. Une première réunion dans les mois suivant sa publication, rassemblant les membres de la CPREFP et les acteurs partenaires susceptibles de participer au processus décisionnel et au déploiement d'une ou de plusieurs actions, serait une première étape intéressante.



1

DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE EN PDLL

- Coconstruire avec la Région et le rectorat un programme de sensibilisation des collégiens et lycéens sur les métiers de la Branche (cf. réforme du Baccalauréat)
- Mettre en place ou renforcer les partenariats avec des associations accompagnant des publics peu représentés dans la Branche pour mener des actions conjointes d'information.



2

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

- Expérimenter un GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) pilote dans la région pour favoriser la formation en alternance de profils spécialisés répondants aux attentes des entreprises de la Branche.
- Accompagner les salariés de la Branche et les demandeurs d'emploi positionnés sur des métiers en déclin vers des métiers porteurs de la Branche pour sécuriser leur seconde partie de carrière.



3

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS PROBLÉMATIQUES ORGANISATIONNELLES

- Créer une page ressource d'informations à destination des dirigeants et responsables RH des entreprises sur les ressources existantes, événements et dispositifs proposés dans la région et par la Branche.



1

DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

CONSTAT GÉNÉRAL

L'activité de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil/étude et de l'Événement en Pays de la Loire se **développe** rapidement (+4% de croissance de chiffre d'affaires prévue par an d'ici 2023 pour les entreprises de la Branche). Cela ouvre de **nombreuses opportunités de créations d'emploi** (plus de 2 600 postes à pouvoir par an d'ici 2023, soit la création de 13 000 postes dans la Branche en Pays de la Loire). **Le dynamisme de la Branche est fort et se maintient dans le temps, voire s'accélère.**

Toutefois, **ces dynamiques ne pourront se concrétiser si les entreprises ne sont pas en capacité de rencontrer et recruter les salariés nécessaires pour assurer cette montée en charge.** Ces profils recherchés sont majoritairement très qualifiés (dans les offres d'emploi 3 sur 4 sont des profils BAC+4/5). Attirer de nombreux profils, dès leur plus jeune âge et de tous profils (femmes et hommes, personnes en situation de handicap, éventuels décrocheurs...), sur des formations BAC+3 à +6 menant à des métiers de la Branche est donc **un enjeu primordial pour soutenir l'activité de toute la Branche et sa dynamique d'emploi dans la région.**

2 ACTIONS PRIORITAIRES PROPOSÉES À LA CPREFP PAYS DE LA LOIRE

1

Coconstruire avec la Région et le rectorat un programme de sensibilisation des collégiens et lycéens sur les métiers de la Branche (cf. réforme du Baccalauréat)

2

Mettre en place ou renforcer les partenariats avec des associations accompagnant des publics peu représentés dans la Branche pour mener des actions conjointes d'information.

CONSTAT

Les entreprises de la Branche en Pays de la Loire devraient recruter environ 13 000 nouveaux salariés d'ici 2023. Le vivier de talents pour répondre à la demande des entreprises est néanmoins plus restreint et ces dernières doivent s'attendre dans les prochaines années à voir leurs difficultés en matière de recrutement se renforcer, en particulier dans le secteur du numérique (79% des entreprises expriment déjà des difficultés en matière de recrutement).

DÉPLOIEMENT

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

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

FAISABILITÉ :



IMPACT :



Facteurs de succès

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

Pour aller plus loin...

Transmettre les kits de sensibilisation aux acteurs de l'emploi (APEC /Pôle Emploi) pour qu'eux aussi puissent les utiliser (leur demander préalablement quels sont leurs besoins en matière de contenus...).

Les inviter eux aussi à visiter les entreprises.

CONSTAT

Les entreprises de la Branche et leurs métiers restent relativement peu connus ou visibles dans l'ensemble. Techniques, ils souffrent parfois de leur « image d'expertise » qui combinée à certains « clichés » tenaces (image du geek, de l'ingénieur masculin...) conduit de nombreux élèves, étudiants, professionnels à ne pas oser se diriger vers ces métiers (peur de « ne pas avoir le niveau ») en particulier les femmes. En effet, ces dernières ne représentent que 32% des effectifs de la Branche et 25% des effectifs du numérique. Ces constats ne devraient d'ailleurs pas évoluer vers une plus grande égalité femme/homme dans ce secteur à l'avenir, puisque seuls 16% des diplômés du numérique en 2016 en Pays de la Loire sont des femmes.

DÉPLOIEMENT

La Branche aurait la responsabilité de créer les contenus spécialisés avec l'aide d'associations comme Profession'L, Femmes Ingénieurs, Femmes@numérique... puis de les diffuser avec ces dernières.

- 1 Élaborer un kit de communication physique et en ligne (études, infographies, data visualisations, vidéos à diffuser sur les réseaux sociaux) permettant de mettre en avant les parcours singuliers de femmes dans la Branche. Ne pas hésiter à mettre en avant dans ces communications les projets régionaux spécifiques, innovants, à haute valeur ajoutée qui existent dans la Branche.
- 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, Éducation Nationale, Universités, CIO...
- 3 Diffuser ces contenus en ligne (Facebook, YouTube...) et identifier les « influenceurs » qui animent chacune des communautés et des publics concernés.
- 4 Organiser une soirée conviviale de présentation de ces contenus pour les présenter aux associations y ayant participé, à leurs réseaux, mais aussi aux prescripteurs de l'orientation professionnelle, établissements spécialisés (enseignants, conseillers d'orientation, conseillers Pôle Emploi, APEC...).
- 5 Dans ce cadre, remettre un prix du « plus beau projet de l'année » (projet d'une femme) en partenariat avec les associations volontaires et aider au financement de ce projet in fine.
- 6 Réfléchir à décliner ces projets vers d'autres publics si ces formats rencontrent le succès escompté.

FAISABILITÉ :



IMPACT :



Facteurs de succès

1. Identifier les prescripteurs dont les missions sont de sensibiliser les femmes de tous âges aux métiers de la Branche.
2. Élaborer avec ces associations des contenus communicants innovants reprenant les codes adéquats de leurs publics.
3. Communiquer sur les projets phares (pilotes, innovants, d'ampleur) les plus attractifs, réalisés par des entreprises régionales de la Branche.

Pour aller plus loin...

Adapter les kits de communication à des publics de tous âges : la construction sociale du genre intervenant très tôt, il s'agit de montrer dès le plus jeune âge aux petites filles que les métiers de la Branche peuvent elles aussi les intéresser.



2

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

CONSTAT GÉNÉRAL

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

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

2 ACTIONS PRIORITAIRES PROPOSÉES À LA CPREFP PAYS DE LA LOIRE

1

Expérimenter un GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) pilote dans la région pour favoriser la formation en alternance de profils spécialisés répondants aux attentes des entreprises de la Branche

2

Accompagner les salariés de la Branche et les demandeurs d'emploi positionnés sur des métiers en déclin vers des métiers porteurs de la Branche pour sécuriser leur seconde partie de carrière



ENJEU 2 – PISTE D'ACTION 1

Expérimenter un GEIQ pilote dans la région pour favoriser la formation en alternance de profils spécialisés répondants aux attentes des entreprises de la Branche

CONSTAT

Les entreprises de la Branche connaissent de fortes évolutions concernant leurs besoins en emploi (forts besoins en développeurs, en ingénieurs spécialisés, en commerciaux, mais aussi en chefs de projets...) et en compétences (compétences numériques, en gestion de projets...) par métier. Ces besoins concernent notamment des thèmes pointus parfois peu abordés par les organismes de formation traditionnels. Ils ne sont d'ailleurs pas toujours constants : une entreprise peut avoir un besoin ponctuel sur un sujet, notamment de renforcement des effectifs. L'alternance, encore peu développée dans les secteurs de la Branche, serait un bon moyen de répondre à ces besoins quantitativement et qualitativement, tout en allant dans la dynamique insufflée par la dernière réforme et les pouvoirs publics.

DÉPLOIEMENT

La Branche participe/facilite la création du GEIQ et le dialogue avec un ou plusieurs CFA pour l'alimenter en alternants.

- 1 Réaliser un appel aux entreprises de la Branche (pour commencer, se concentrer sur un secteur, par exemple l'ingénierie qui est le secteur qui cite le plus souvent les compétences inadaptées des candidats à leurs offres d'emploi comme freins à leur recrutement) pour que certaines d'entre elles se regroupent sous la forme d'un GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification).
- 2 Faire appel aux organismes de formation régionaux (CFA) pour construire un ou plusieurs partenariats avec le GEIQ visant à mettre en place une ou plusieurs formations correspondant aux besoins spécifiques confirmés par les entreprises du GEIQ.
- 3 Accueillir dans le cadre du GEIQ les alternants issus de ces formations en alternance. L'alternant signe son contrat avec le GEIQ, puis le GEIQ met à disposition des entreprises qui ont le plus de besoins et au moment où elles en ont besoin un alternant au profil et à la disponibilité adaptés.
- 4 Réaliser un retour d'expérience après la mise en place de la première promotion. Ajuster le dispositif en conséquence et communiquer auprès des entreprises de la Branche, pour leur permettre de se familiariser avec les bénéfices dont elles pourraient profiter en démultipliant cette initiative.

Facteurs de succès

1. Sensibiliser les entreprises à cette démarche qui peut être innovante, mais qui présente des avantages pour elles, pour les apprentis et plus largement socialement (réduction du chômage, augmentation du nombre de profils disponibles...).
2. Tester le dispositif préalablement avec quelques entreprises pilotes dans la région avant de le généraliser. Il s'agirait d'une expérimentation qui pourrait inspirer ensuite nationalement dans la Branche.

Pour aller plus loin...

Augmenter la taille du GEIQ, voir le décliner dans les autres secteurs de la Branche.



CONSTAT

Les besoins des entreprises de la Branche en matière de recrutement sont importants. Cependant, 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, en particulier dans le secteur du numérique qui n'a que 0,1 personne disponible par poste (les secteurs de l'ingénierie et du conseil tournent quant à eux aux alentours de 2 personnes par poste). Dans ce cadre, un vivier de développeurs, chefs de projets ou commerciaux est très recherché. Permettre à des professionnels positionnés sur des métiers en déclin, ou souhaitant changer d'orientation professionnelle, de mettre en œuvre des passerelles professionnelles vers des métiers en tension/croissance devient donc essentiel.

DÉPLOIEMENT

Branche et Pôle Emploi

- 1 Valider une liste de 3 métiers particulièrement en tension dans le secteur (exemple : les développeurs web, les chefs de projets et les dessinateurs) et les métiers ayant les proximités de compétences les plus fortes avec ces derniers, mais dans des dynamiques d'emploi moins positives (techniciens de développement informatique, chef de projets dans d'autres domaines...), voire des métiers moins qualifiés qui pourraient bénéficier de remises à niveau pour atteindre les compétences nécessaires à l'exercice de certains métiers de la Branche.
- 2 Se greffer à la méthode MRS (Méthode de Recrutement par Simulation) de Pôle Emploi pour laquelle la région Pays de la Loire a été désignée comme région pilote, au même titre que la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, afin d'élargir le vivier de candidats potentiels (solution permettant d'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).
- 3 Construire les parcours de formation adaptés et les proposer à ces professionnels en POEC.

FAISABILITÉ :



IMPACT :



Facteurs de succès

1. Identifier les profils pour lesquels une formation passerelle est possible et où il y a un nombre suffisant de candidats.
2. Favoriser l'émergence d'un dynamique de réseau : impulser des actions conjointes entre la Branche, les entreprises, les salariés, Pôle Emploi, les demandeurs d'emploi).

Pour aller plus loin...

Si cette modalité de formation est jugée satisfaisante à l'issue de son expérimentation, la généraliser à d'autres entreprises/métiers dans la région.

Favoriser les modalités en AFEST (Actions de Formation En Situation de Travail) pour tout de suite mettre les apprenants au contact des entreprises recruteuses (attention aux risques de casse liés à l'utilisation de hautes technologies).



3

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS PROBLÉMATIQUES ORGANISATIONNELLES

CONSTAT GÉNÉRAL

La dynamique économique des entreprises de la Branche est très favorable et le recrutement de nouveaux collaborateurs augmente, ainsi que les tailles d'entreprises. Parallèlement, la demande des entreprises donneuses d'ordres évolue. Ainsi, de façon générale, les entreprises doivent faire évoluer leurs offres pour que celle-ci reste en phase avec les attentes des clients, des salariés de la Branche et des entreprises.

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

ACTION PRIORITAIRE PROPOSÉE À LA CPREFP PAYS DE LA LOIRE

1

Créer une page ressource d'informations à destination des dirigeants et responsables RH des entreprises sur les ressources existantes, événements et dispositifs proposés dans la région et par la Branche



ENJEU 3 – PISTE D'ACTION 1

Créer une page ressource d'information à destination des dirigeants et RRH des entreprises sur les ressources existantes, événements et dispositifs proposés dans la région et par la Branche

CONSTAT

Les entreprises de la Branche (en particulier les TPE/PME) connaissent peu les outils existant mis à leur disposition pour faciliter la formation de leurs salariés et leur gestion RH quotidienne. Par exemple, l'offre de formation du FAFIEC (en particulier les actions collectives) et les différents dispositifs de formation attendants (et leurs financements).

DÉPLOIEMENT

La Branche

- 1 Créer une page web « ressources » régionale, porte d'entrée unique en matière de gestion RH, de management et de financement de l'innovation dans la région Pays de la Loire sur le site du FAFIEC. Cette page, en présentant de façon claire et concrète des différents acteurs, leurs travaux et les outils/aides qu'ils proposent, permettrait aux entreprises de mieux s'orienter dans le monde qu'ils jugent parfois complexe de l'emploi/formation/innovation par des recherches par mots clés. In fine, l'objectif est de leur permettre d'avoir accès plus facilement à des soutiens (outils, financements...) qui existent déjà pour recruter, former leurs salariés ou innover.
- 2 Pour cela, recenser toute la documentation existant sur les sites suivants : site de la Branche, site de la Région, site du rectorat, sites des clusters de la région... Et les informations suivantes : référentiels métiers de la Branche et évolutions à prévoir, offre de formation du FAFIEC et moyens de financement, dispositifs d'accompagnement (RH, communication...), événements à venir (destinataires et porteurs des événements), etc.
- 3 Ouvrir sur le site internet des pages comme une FAQ, un chat avec un conseiller FAFIEC et un forum où les entreprises de la Branche dans la région pourraient résoudre de leurs problématiques...
- 4 Travailler en marge du portail sur des formats courts et lisibles de type « infographie » permettant de s'orienter au quotidien dans ces sujets.

Facteurs de succès

1. Recensement de toute l'offre disponible et explication de celle-ci dans des termes simples et faciles à prendre en main pour des entreprises parfois peu habituées au vocabulaire de l'emploi-formation.
2. Communication du portail auprès des entreprises de la région.





1

DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

- Mettre en place des ateliers de codage ludique à destination des collégiens pour les sensibiliser aux métiers du numérique et à leur importance.



2

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

- Créer une instance recensant par filière l'offre de formation de la Branche en Pays de la Loire et l'orientant selon les besoins des entreprises.
- Accompagner les organismes de formation traditionnels de la Branche dans l'ouverture de formations correspondant aux besoins émergents en compétences identifiés dans la Branche.
- Soutenir les entreprises dans l'organisation de formations collectives interentreprises sur des sujets de pointes (ex. jeux vidéos, réalité virtuelle...).
- Inciter les entreprises à ouvrir leurs portes dans le cadre de Learning Expedition.



3

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS PROBLÉMATIQUES ORGANISATIONNELLES

- Réunir les RH de la Branche autour d'une série de tables rondes portant sur des thèmes RH variés (recrutement, fidélisation, bien-être au travail...).
- Réaliser des infographies sur les bonnes pratiques managériales/RH à mettre en place dans la Branche en s'inspirant sur ce qui est déjà réalisé dans la Branche.



ANNEXES





Alternance

L'alternance au sens large du terme désigne un système de formation qui consiste à alterner des périodes d'enseignement théorique dans un établissement de formation et des périodes de mise en pratique en entreprise. Deux types de contrats de travail sont possibles pour une période d'alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

BIM (Building Information Modeling)

Technologie d'intégration de la maquette numérique dans le processus de modélisation des projets de construction. Le BIM facilite le coordination des acteurs en présence autour d'un projet de construction en limitant le nombre de 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	<u>Actions Collectives Nationales</u>
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	<u>Certificat de qualification professionnelle</u>
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.

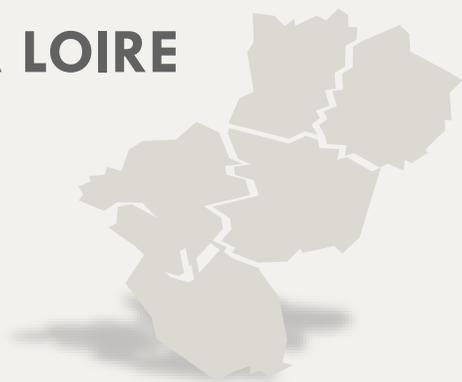
Métiers en tension vs métiers concurrentiels

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.



ETUDE PROSPECTIVE SUR LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE, DE L'INGÉNIERIE, DU CONSEIL, DES ÉTUDES ET DE L'ÉVÉNEMENT EN RÉGION PAYS DE LA LOIRE

PAYS DE LA LOIRE



Contact sur l'étude :

Marion PANCZUK

Chef de Projets

Pôle Projets, Etudes et Développement

opieec@opieec.fr

Cette étude a été réalisée par :

