



Île-de-France



# ÉTUDE PROSPECTIVE SUR LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE, DE L'INGÉNIERIE, DU CONSEIL, DES ÉTUDES ET DE L'ÉVÉNEMENT EN RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

KYU Lab pour l'Opco ATLAS – Étude prospective régionale sur l'Île-de-France – Février 2020



### MÉTHODOLOGIE



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

### PANORAMA DE L'ÉCONOMIE

- Socio-démographie
- Caractéristiques économiques
- Grands projets d'investissements
- L'emploi dans la région
- Portrait des principales zones d'emploi

Page 8

### PORTRAIT DES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

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

Page 15

### SITUATION DE LA BRANCHE 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 53

### OFFRE ET BESOINS DE FORMATION

- Méthodologie
- 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 synthèses*)

**PHASE 3**

Page 98

### PISTES D'ACTION

- Méthodologie
- Enjeux clés pour la branche
- Pistes d'actions présentées par enjeu
- Actions pour aller plus loin

**PHASE 3**

Page 153



### 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.

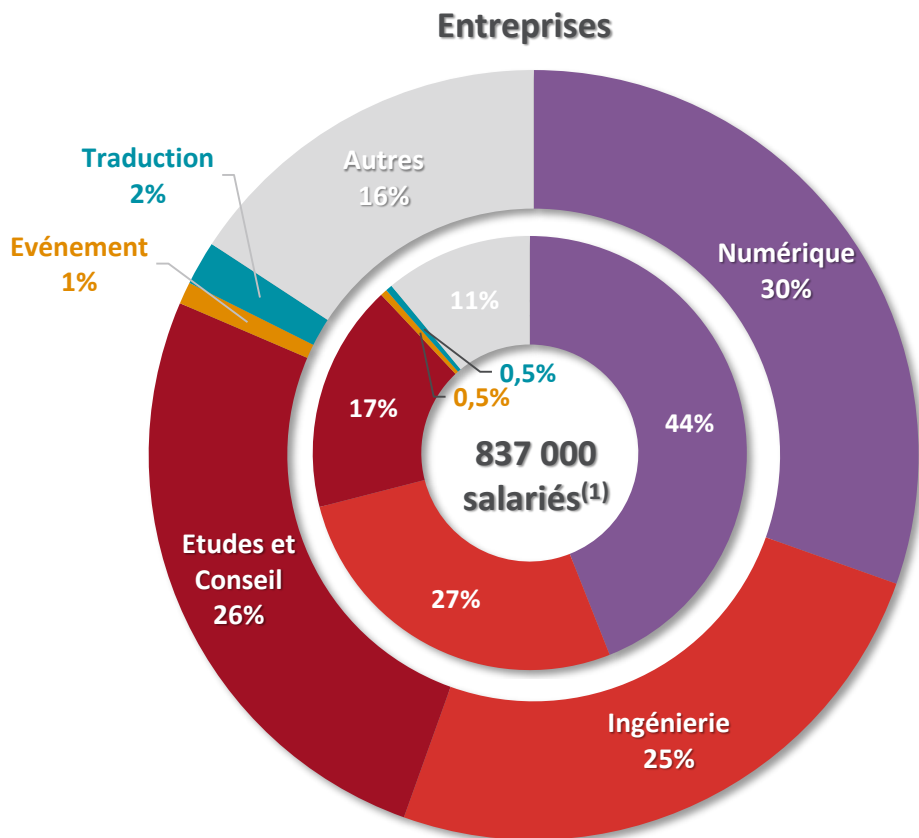


# PRÉSENTATION DE LA BRANCHE

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'Évènement 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'évènement** regroupe les entreprises organisatrices d'événements, les prestataires et les sites







# PLANNING PRÉVISIONNEL DÉTAILLÉ

## Planning

Mars Avr. Mai Juin Juil. Août Sept. Oct.



### Notification (fin mars)

Collecte de documents et d'informations auprès de la CPREFP

Consultation des représentants de la branche et régionaux

Préparation d'un support de cadrage et de lancement du projet



### Comité de Pilotage #1 – Réunion de lancement avec la CPREFP

10 avril

Analyse documentaire et statistique les 7 principaux secteurs clients

Revue de presse sur 12 mois sur la presse nationale, spécialisée et régionale

15 entretiens avec des donneurs d'ordres locaux

Construction de l'enquête entreprises en intégrant les focus particuliers demandés par la CPREFP

Finalisation du livrable de phase 1

Phase 1



### Comité de Pilotage #2 – Restitution de phase 1

3 juin

Lancement et suivi de l'enquête entreprises de la branche

Analyse et redressement des résultats ; modélisation des besoins en recrutement /compétences

25 entretiens avec des entreprises de la branche

Finalisation du livrable de phase 2

Phase 2



### Comité de Pilotage #3 – Restitution de phase 2

9 septembre

Analyse de l'offre et des besoins en formation initiale et continue

Elaboration de plans d'actions d'accompagnement des entreprises et des salariés

1 atelier de relecture pour valider, préciser, amender et hiérarchiser les actions proposées

Rédaction des conclusions de l'étude

Phase 3



### Restitutions finales – Restitution Phase 3

30 octobre



# MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 1

32 entretiens réalisés

	SECTEUR	ORGANISATION	FONCTION
1	Banque Assu	OBSERVATOIRE DE L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE L'ASSURANCE	Secrétaire général
2	Banque Assu	OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DE LA BANQUE	Responsable de l'Observatoire
3	Banque Assu	BNP PARIS	Senior Manager
4	Banque Assu	BNP PARIS	Responsable transition digitale Groupama
5	Banque Assu	CRÉDIT AGRICOLE	Chef de projet conformité SI
6	Banque Assu	CRÉDIT AGRICOLE	Responsable sanctions internationales
7	Banque Assu	GROUPAMA	Responsable transition digitale
8	BTP	BOUYGUES CONSTRUCTION	Directeur projet ligne 15 sud GPE
9	BTP	CAP DIGITAL	Expert marché ville durable
10	BTP	SOLIDEO	Responsable de la stratégie insertion et emploi
11	BTP	SGP	Responsable emploi de la SGP
12	Fabrication d'équipements de transports	PSA	Directrice de la relation client après-vente
13	Fabrication d'équipements de transports	RENAULT	Responsable achats
14	Fabrication d'équipements de transports	RENAULT	Responsable marketing produits et services connectés
15	Santé/pharmaceutique	GE HEALTHCARE	Directeur commercial France
16	Santé/pharmaceutique	LEEM	Chargée de projets RH, direction emploi-formation
17	Santé/pharmaceutique	LES LABORATOIRES SERVIER	Directeur projet innovants
18	Secteur public	CCI IDF	Responsable du service Plateforme GP
19	Secteur public	DIRECCTE	Chargée de projets mission pôle 3 <sup>E</sup>
20	Secteur public	GIP EMPLOI ROISSY	Directeur adjoint
21	Secteur public	MENESR	Chargée de projets partenariats avec le monde professionnel, Département du lien formation-emploi
22	Secteur public	PÔLE EMPLOI	Chargé de mission secteur numérique
23	Secteur public	RÉGION ÎLE-DE-FRANCE	Chargé de mission formation des demandeurs d'emploi
24	Services aux entreprises	DAVIDSON CONSULTING	Associé
25	Services aux entreprises	GOOGLE	Directeur Luxury Brands
26	Services aux entreprises	GRANT ALEXANDER	Consultante RH
27	Services aux entreprises	SYSTRA	DRH
28	Telecom & AV	ORANGE	Directeur. paiement mobile
29	Telecom & AV	FÉDÉRATION FRANÇAISE DES TÉLÉCOMS	Responsable des études économiques et affaires réglementaires
30	Telecom & AV	FREE	Responsable formation
31	Telecom & AV	SUPAMONKS	Directeur
32	Telecom & AV	THE WALT DISNEY COMPANY FRANCE	RH

## 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 (Opco ATLAS, SYNTEC, CINOV, pôles, clusters, ORES, Carif-Oref)
- 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

- 33 personnes interviewées (entreprises, observatoires, fédérations, acteurs institutionnels...)



## Deux visites d'entreprise

- Davidson Consulting
- Incubateur Bouygues Telecom – SmartX 5G



# MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 2

28 entretiens réalisés

	ORGANISATION	SECTEUR	FONCTION DU CONTACT
1	JTS Group	Événementiel	RH
2	Accenture	Conseil	Chargée de formation
3	Business & Decision	Numérique	Directeur de la formation
4	Limonetik	Numérique	Chargée de la communication, RH et RSE
5	Batiweb	Numérique	Responsable RH
6	Datametric	Numérique	Gérant
7	Damaas	Numérique	Associée
8	AJMG	Conseil	Directeur
9	Incubateur Descartes	Conseil	Directeur
10	Avalad	Conseil	Gérant
11	Sensiolabs	Numérique	Chargé des partenariats institutionnels
12	Altran	Ingénierie	Directeur de développement des RH
13	Theorem	Numérique	Président
14	Avec vous	Conseil	Formatrice
15	Alterway	Numérique	Responsable RH
16	Atexio	Ingénierie	Président
17	Altlios	Ingénierie	DRH
18	T-system	Numérique	RH
19	ABCDOMUS	Ingénierie	Co-gérant
20	TACTIS	Conseil	DRH
21	Wordline	Numérique	RH
22	SIMPLON	Numérique	Responsable formations, ingénieries et partenariats
23	Reed midem	Événementiel	DRH
24	Systra	Conseil	DRH
25	Grant Alexander	Conseil	Consultante RH
26	VIPARIS	Événementiel	DRH
27	Davidson Consulting	Numérique / Conseil	Associé
28	Smart X 5G – Bouygues Telecom	Numérique	Directeur de projets



## 28 entretiens

2 représentants de la branche et 24 entreprises de la branche interviewées :

- 11 entretiens auprès du secteur du **numérique** de la branche
- 4 entretiens auprès du secteur de **l'ingénierie** de la branche
- 8 entretiens auprès du secteur du **conseil et des études** de la branche
- 3 entretiens auprès du secteur de **l'événementiel** de la branche



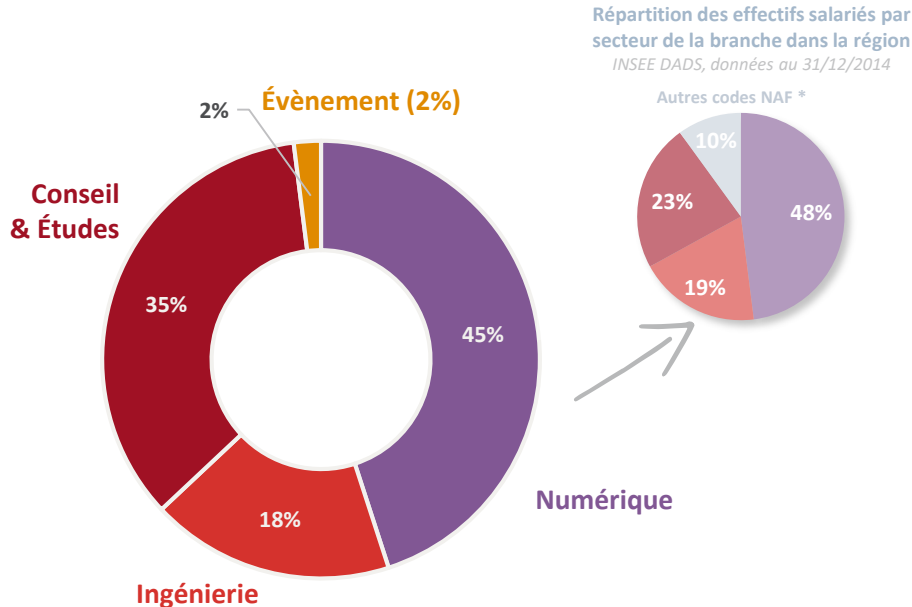
# MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 2

237 entreprises de la branche répondantes à l'enquête IDF

## Ventilation des répondants par secteur de la branche

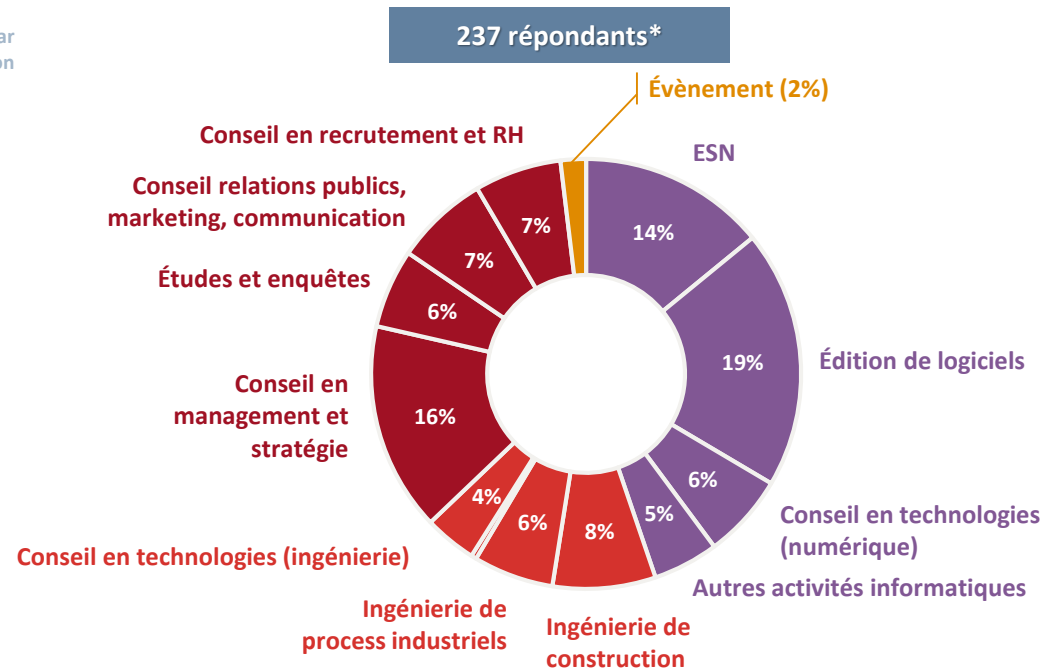
Source Enquête KYU Lab juin 2019 – 237 répondants

\*codes NAF hors champs conventionnels appliquant la CCN de la branche



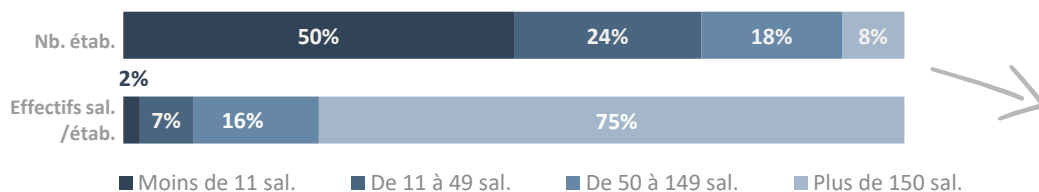
## Ventilation des répondants par sous-secteur de la branche

Source Enquête KYU Lab juin 2019 – 237 répondants



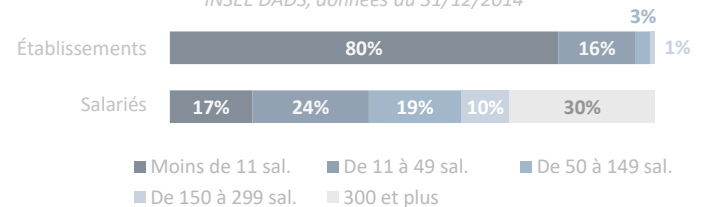
## Répartition des effectifs salariés et des établissements par taille (entreprises et établissements)

Source Enquête KYU Lab juin 2019 – 237 répondants



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

INSEE DADS, données au 31/12/2014







### 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
<b>CLAP</b> (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
<b>ACOSS statistiques</b> (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
<b>DADS</b> (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
<b>EMPLOI STORE</b> (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
<b>BMO</b> (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
<b>ESANE</b>	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

*Dans le cadre de cette étude régionale, l'analyse par zone d'emploi s'avère moins pertinente que pour d'autres régions. En effet, Paris concentre plus de 58% des emplois de la région. La situation économique de la région ne sera donc pas déclinée selon les différentes zones d'emploi et l'analyse des secteurs d'activité sera quant à elle approfondie pour comprendre de la façon la plus fine possible le contexte régional spécifique de l'Île-de-France.*



## MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 3

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

	ORGANISATION	SECTEUR	FONCTION DU CONTACT
1	AJMG EXPERTISE	Conseil	Directeur
2	ACDE CONSEIL	Conseil	RH
3	THEOREM	Numérique	Président
4	MSFR SAS	Ingénierie	RRH
5	DIRECCTE	Emploi	Chargée de mission « Innovation, Filières »
6	DIRECCTE	Emploi	Chargée de mission mutations économiques



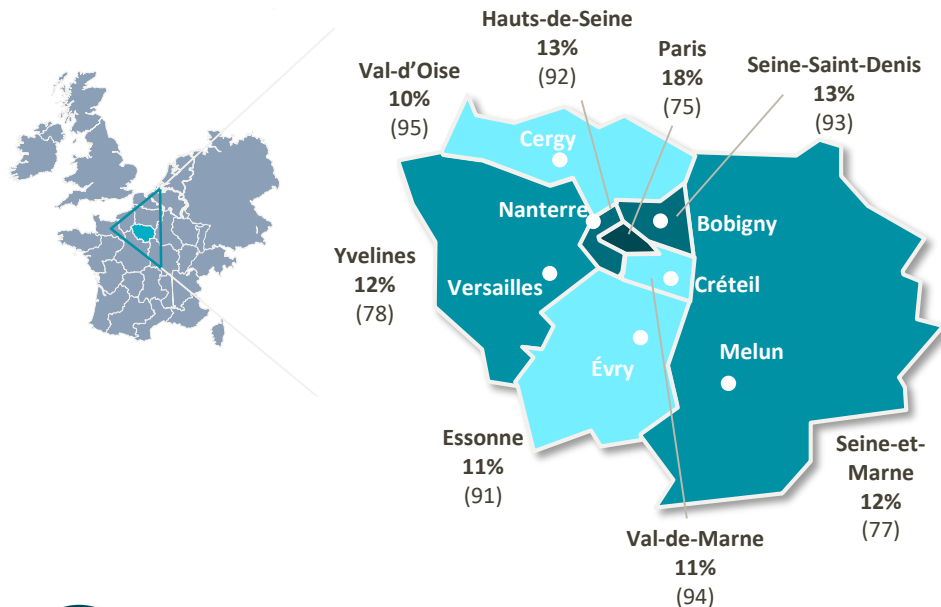
CONTEXTE  
RÉGIONAL

## PANORAMA DE L'ÉCONOMIE EN ÎLE-DE-FRANCE



### Répartition de la population régionale par département

Source INSEE 01/01/2016



1<sup>ère</sup>

Région **touristique** mondiale (Source INSEE 2016)

1<sup>ère</sup>

Région française en matière de **richesse / PIB**  
(Source INSEE 2016)

1<sup>er</sup>

**Bassin d'emploi** européen (Source INSEE 2016)



12,1

millions d'habitants  
(18,2% de la population française)

Source INSEE, estimation au 01/01/2016



6,2

millions d'emplois

Source INSEE 2016



669

milliards d'euros de PIB

(31% de la richesse en France métropolitaine)

Source INSEE 2015



+0,41%

de population par an entre 2009 et 2019  
(0,37% en France)

Source INSEE, recensement de la population



8,6%

de chômage

Source INSEE au 4<sup>ème</sup> trimestre 2016



+2,5%

de PIB moyen annuel par habitant entre 2000 et 2015 (2% en France métropolitaine)

Source INSEE 2016

### Une région au carrefour de l'Europe portée par la métropole parisienne

- L'Île-de-France, **région carrefour de l'Europe**, est marquée par l'**importance des échanges** (19% des exportations et 27% des importations de biens françaises en 2016) (Source INSEE 2017) ;
- Portée par la **métropole européenne du Grand Paris**, la région dispose toutefois d'espaces naturels préservés (territoire composé à 50% de terres agricoles et à 28% d'espaces boisés ou naturels) (Source Région Île-de-France).

### Une région de culture, d'histoire et d'art

- Région éminemment culturelle, l'Île-de-France se caractérise par l'**importance de l'histoire et de l'art** (musées, théâtres, etc.). À son patrimoine royal (château de Versailles) s'ajoute une **identité urbaine dynamique** et diversifiée (à l'image de l'Embarcadère d'Aubervilliers).

### L'Île-de-France, une région attractive à la population jeune et qualifiée

- La région bénéficie d'une **population dynamique, la plus jeune de France** (36,7 ans en moyenne, contre 40,1 ans en métropole) (Source INSEE 2016) ;
- 1<sup>ère</sup> région française en termes de taux de scolarisation dans le supérieur l'Île-de-France dispose d'une **population qualifiée** (Source INSEE 2016).





# PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES ÉCONOMIQUES RÉGIONALES

Une région tournée vers les services marchands

1<sup>ère</sup>



Région mondiale pour les salons (de plus de 500 exposants) en termes de nombre de salons et de visiteurs (Source Région Île-de-France)

1<sup>ère</sup>



Région européenne en termes de brevets déposés auprès de l'Office Européen des Brevets (OEB) (Source OEB)

2<sup>ème</sup>



Plateforme fluviale d'Europe (70 ports et 6 plateformes multimodales) (Source Région Île-de-France)

2<sup>ème</sup>



Région européenne en termes d'accueil d'investissements étrangers (Source Région Île-de-France)

5<sup>ème</sup>



Région mondiale en termes de dépenses en Recherche et Développement (Source INSEE 2016)



Plus de **1 million** d'entreprises en 2015

Source Direccte 2017

**+2,7%** d'emplois dans le secteur de l'information et de la communication en 2017 (par rapport à 2016)

Source INSEE 2017



**212 049** créations d'entreprises en 2018

Source INSEE 2018

**960 800** emplois dans les services aux entreprises (ESN, conseil, événementiel...)

Source INSEE 2017

## Une économie régionale tournée vers les services à haute valeur ajoutée

- L'économie de l'Île-de-France se caractérise par un **poids important du secteur tertiaire**. Le dynamisme de l'emploi (+1,3% d'emplois en 2016) est porté par le **développement des services**, notamment par les secteurs de l'information et la communication (+2,4%), des services financiers et d'assurances (+0,8%) ou encore du transport (+1,1%) (Source INSEE 2016) ;
- Le tourisme particulièrement génère dans la région 395 000 emplois notamment en restauration et hébergement (Source INSEE 2015) ;
- À noter, **les écarts de situation économique sont très forts entre départements du Nord/Sud ou Est/Ouest d'Île-de-France**.

## Un secteur de la construction dynamique

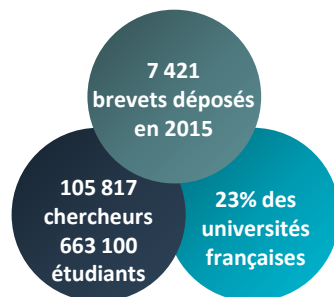
- Le secteur de la construction représente 6,3% des emplois de la région. **Ce secteur est porté par les objectifs importants de la région en matière de constructions de logements** (+21,5% en 2014, 14,8% en France) **alors que l'emploi se stabilise avec** (+0,2% en 2014) (Source INSEE 2017).

## Une mutation du tissu industriel régional

- La région se caractérise par une certaine **force industrielle et notamment un tissu de PME-PMI dense** (automobile, électronique, aéronautique, textile, numérique, cinéma...) **qui représente 365 000 emplois**. La **désindustrialisation** touche toutefois le secteur (emploi salarié divisé par 2 en 20 ans) (Source INSEE 2016) ;



Des pôles de dynamisme qui structurent l'économie

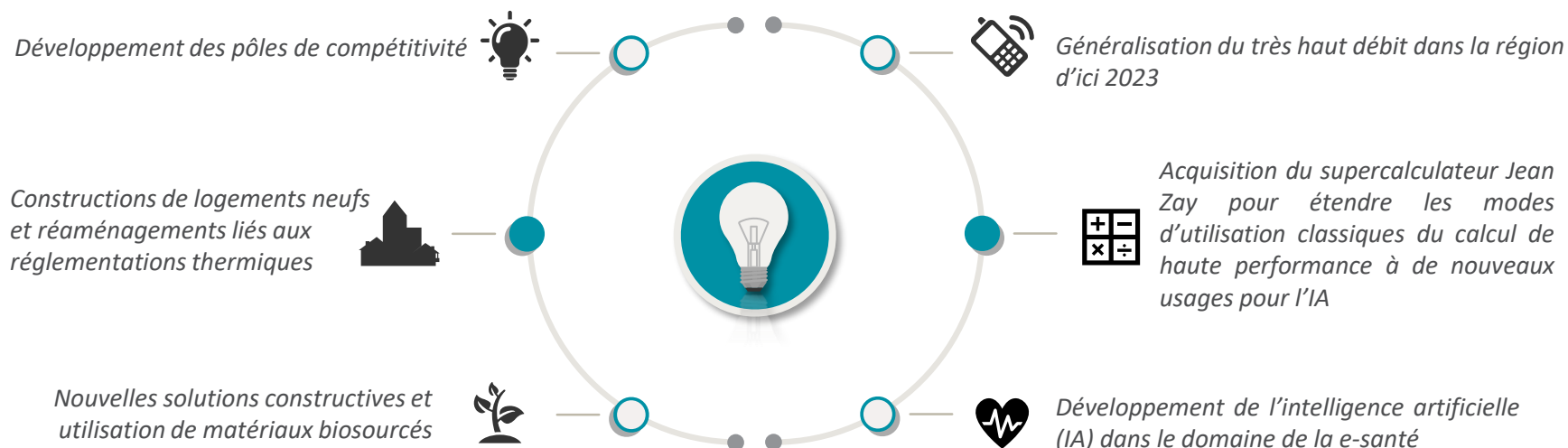


Une économie marquée par la recherche et l'innovation

Sources Direccte Île-de-France 2017, France Clusters, OEB



### Exemples de projets régionaux engagés en Île-de-France



La « **Stratégie Leader** », une stratégie globale pour la croissance, l'emploi et l'innovation, représentant 300 millions d'euros d'investissements (financements régionaux et concours de fonds européens) est en cours dans la région, dans le cadre des « **Projets d'Investissement d'Avenir (P.I.A)** ». Cette stratégie vise à soutenir l'innovation régionale et favoriser le développement de l'emploi dans certains secteurs tels que le **BTP** ou la fabrication d'équipements de transports par exemple.

L'Île-de-France bénéficie d'un contexte favorable d'investissements. Avec **409 investissements directs internationaux** représentant **6 303 emplois**, la région francilienne est la région la plus attractive d'Europe.

### Exemples de projets innovants soutenus en Île-de-France



**Smart Industrie** : programme régional d'investissement avec l'objectif de former 10 000 demandeurs d'emploi aux métiers de l'industrie d'ici 2021.



**PM'up** : soutien aux stratégies de croissance et d'internationalisation des PME qui souhaitent par exemple diversifier leurs activités (subvention de l'ordre de 250 000 €/ projet)



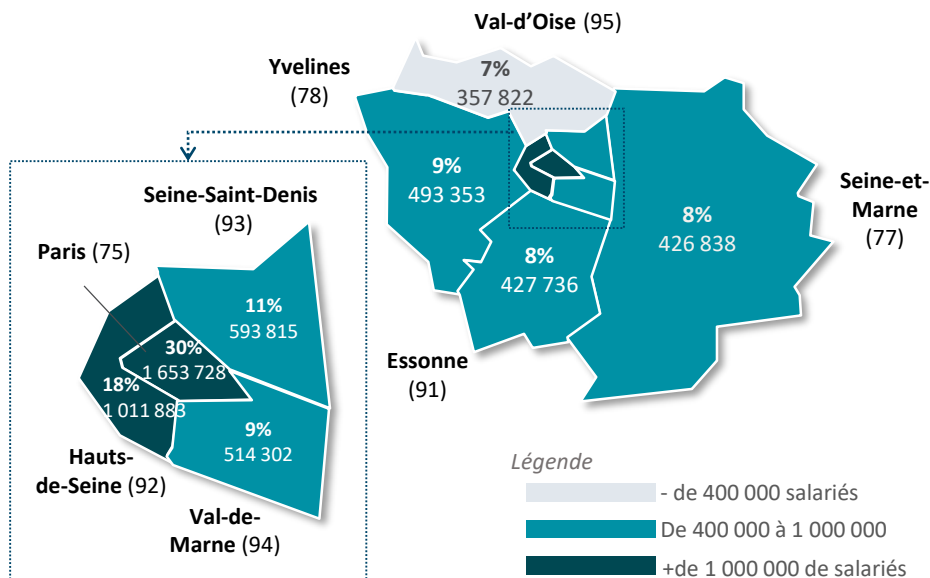
**Village olympique et paralympique** : construction uniquement en bois et matériaux biosourcés en dessous de R+8 et en solutions mixtes, en filière sèche, au-delà.

# L'EMPLOI DANS LA RÉGION: PRINCIPAUX SECTEURS RECRUTEURS

La région francilienne, une région dynamique avec des besoins en main-d'œuvre en croissance et un taux de chômage en repli

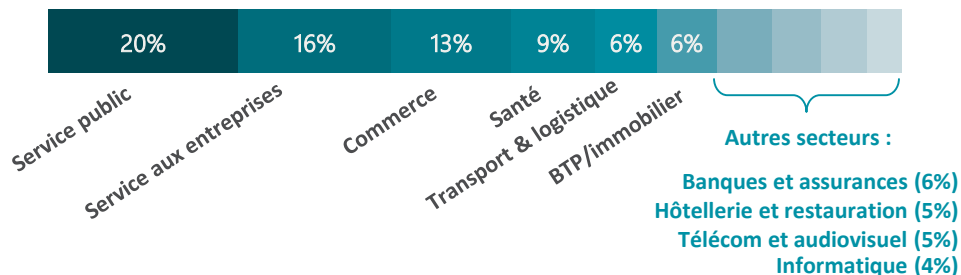
## Répartition géographique des effectifs salariés de la région

INSEE données au 31/12/2015



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

Source CLAP 2016



**5 916 000**

emplois salariés

Source INSEE, décembre 2018



**+1,1%** par rapport à 2017

Source INSEE, décembre 2018

soit



**60 062**

créations d'entreprises

Source INSEE, décembre 2018



**+19,2%** par rapport à 2017

Source INSEE, décembre 2018

soit



**12 052**

défaillances d'entreprises

Source INSEE, décembre 2018



**5,3%** par rapport à 2017

Source INSEE, décembre 2018

soit

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

- Fin 2018, les créations d'emplois salariés marchands en Île-de-France continuent d'accélérer : **+1,1%** par rapport à fin 2017, **soit un rythme plus soutenu qu'en France métropolitaine, puisque l'évolution est de 0,6%** (source INSEE, tableau de bord conjoncture 2019).
- C'est surtout le **tertiaire marchand** qui soutient cette dynamique d'emploi.

## Un taux de chômage en baisse, à 7,6% au quatrième trimestre 2018 (contre 8,8% 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 **0,3%** au premier trimestre 2019, après une forte progression de **0,7%** fin 2017.



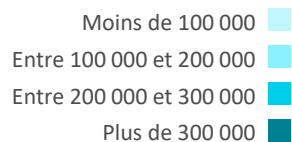
# L'EMPLOI DANS LA RÉGION : DYNAMIQUES DE RECRUTEMENT

Depuis 2017, l'activité économique et le besoin en main-d'œuvre augmentent en Île-de-France

## Nombre de recrutements prévus en 2019 en Île-de-France

Source 2019 BMO Pôle Emploi

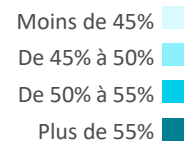
492 777 projets de recrutements en Île-de-France en 2019



## Part des recrutements jugés difficiles en 2019 en Île-de-France

Source 2019 BMO Pôle Emploi

47,3% des projets de recrutements sont jugés difficiles en Île-de-France en 2019



### Recrutements - Chiffres clés

(BMO, 2019)

#### France

- Nombre de projets : 2 693 224
- Part de projets difficiles : 50,1 %
- Part de saisonniers : 33,8 %

#### Île-de-France

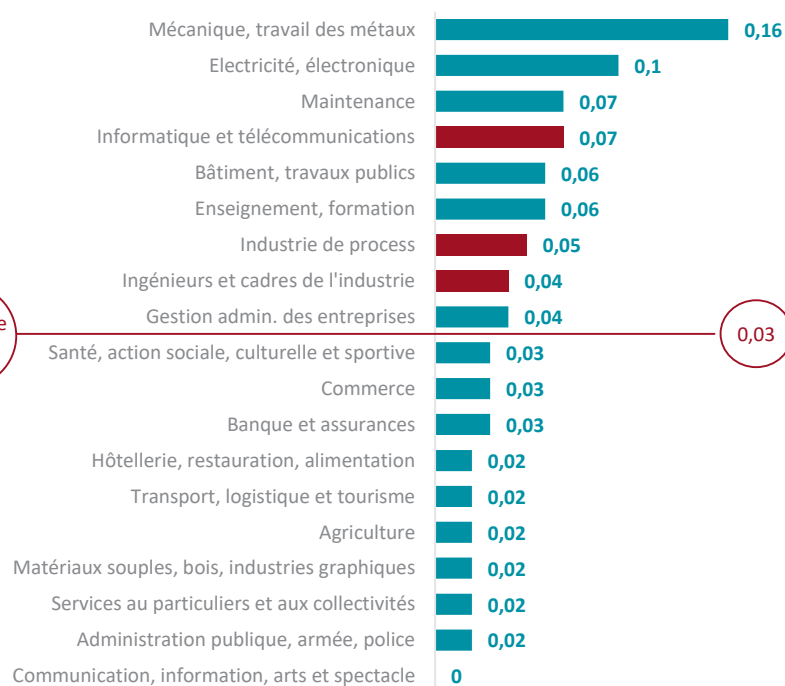
- Nombre de projets : 492 777
- Part de projets difficiles : 47,3 %
- Part de saisonniers : 14,8 %

- La région Île-de-France représente **18% des projets de recrutements nationaux** en 2019. Entre 2017 et 2019, la région a vu son nombre de **projets de recrutements augmenter de 42%** (346 628 en 2017 à 492 777 en 2019). **35%** de ces projets sont situés à Paris et 18% dans le département des Hauts-de-Seine.
- Si **47,3% des projets de recrutement sont jugés difficiles** en Île-de-France (43,3% seulement à Paris), ce taux est plus faible que la moyenne nationale qui est à 50,1%. La part d'emplois saisonniers est quant à elle bien inférieure à la moyenne nationale (33,8%) dans la région (14,8%).
- **Les profils les plus recherchés sont des profils « ingénieurs et cadres d'étude, R&D en informatique, chefs de projets informatiques »** (5%), des emplois non saisonniers avec 73,7% de difficultés de recrutement. De façon plus globale, les métiers de l'informatique au sens large et des bureaux d'études représentent 10% des profils recherchés dans la région, une part identique à celle de l'hôtellerie/restauration/tourisme et à celle de l'industrie.



### Les 20 familles professionnelles les plus en tension en Région Île-de-France

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



Dans la région Île-de-France, les tensions en matière de recrutement se concentrent plus particulièrement dans le secteur de l'industrie sur des métiers de mécanique, d'électronique et de maintenance et dans le secteur du numérique.

- Les profils difficiles à trouver pour les entreprises régionales sont principalement des **postes d'ingénieurs** (ingénieur études, conception, chef de projet, ingénieur d'affaires).
- Le secteur du BTP qui connaît actuellement une forte hausse de la demande avec les nombreux chantiers liés au Grand Paris, Plan logements... rencontre d'importantes difficultés de recrutement.
- La famille de métiers « **Informatique et télécommunications** » qui connaît déjà une tension au recrutement importante cache d'importantes disparités selon les métiers qui la composent. Ainsi les métiers des télécoms connaissent actuellement une tension normale qui moyenne à la baisse une tension très forte sur les métiers de la programmation informatique par exemple.
- 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, hautement qualifiés et les besoins en volume en Île-de-France sont tels que les candidats sont rares.

*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.*



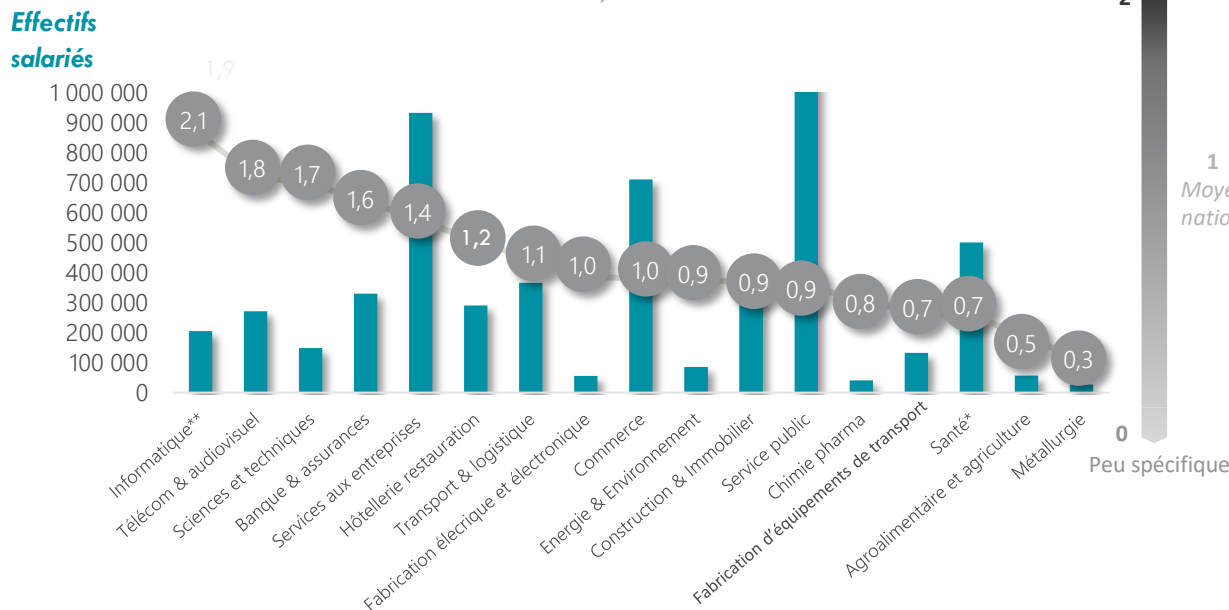
CONTEXTE  
RÉGIONAL

## PORTRAIT DES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉS DE L'ÎLE-DE-FRANCE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



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

Source INSEE CLAP, données 2015

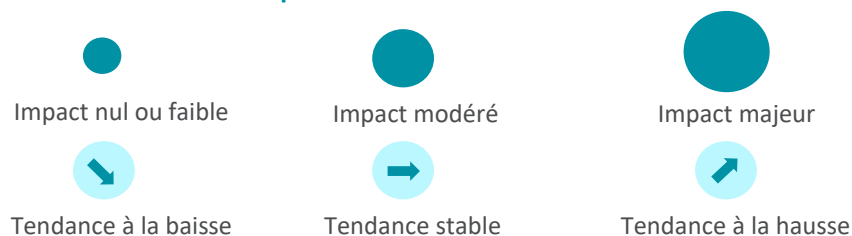


## Choix des secteurs d'activité

- L'analyse qui suit porte sur **7 secteurs d'activité spécifiques aux territoires de l'Île-de-France**. Ils sont étudiés un à un pour permettre une analyse fine des spécificités du territoire régional : **service public, BTP et immobilier, banques et assurances, télécom et audiovisuel, santé et industries pharmaceutiques, fabrication d'équipements de transport, services aux entreprises**. 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).

Note de lecture : Il y a en Île-de-France, par rapport à l'ensemble des salariés, 1,8 fois plus de salariés qui travaillent dans les secteurs des télécom et de l'audiovisuel qu'en moyenne nationale.

## Perspectives de recours à la branche



## Indice de spécificité sectorielle

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

# SECTEUR PUBLIC : PANORAMA

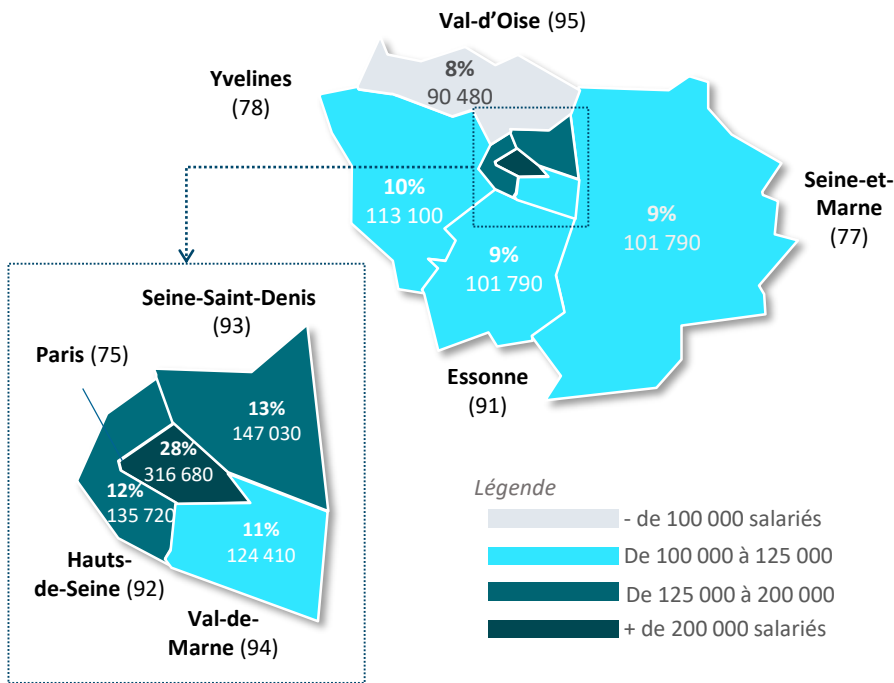
Une région dynamique qui accompagne la transition numérique et le développement des TPE/PME

 **1 131 000** agents de la fonction publique

Indice de spécificité  
0  2

## Répartition géographique des effectifs du secteur

INSEE données au 31/12/2015



### Principaux employeurs régionaux

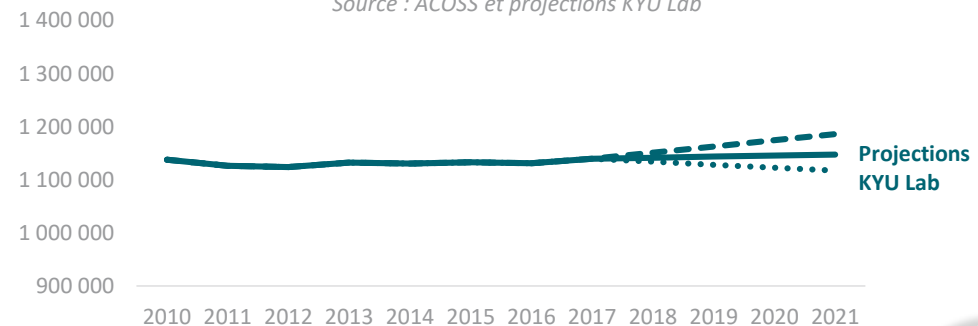
- Administrations centrales
- Conseil Régional
- DIRECCTE
- Direction régionale des Finances Publiques

## Contexte et Enjeux

- Le service public est le **1<sup>er</sup> secteur employeur de la région**, il rassemble plus de 1,1 million d'emplois.
- **L'Île-de-France se caractérise par le fait qu'elle héberge l'ensemble des établissements liés à l'administration centrale, les ministères notamment.** Ainsi, la fonction publique d'État est surreprésentée au sein de la région.
- **Le secteur public représente près de 20 % des emplois du territoire francilien.** Son indice de spécificité n'est, quant à lui, que de 0,9, ce qui est relatif à la forte présence d'autres secteurs au sein de la région.
- **Le secteur public en Île-de-France est un acteur important. De nombreux investissements publics sont mis en place par l'État et la région,** notamment pour favoriser la transition numérique et soutenir les entreprises (majoritairement les TPE/PME) dans cette transition. Les aides régionales aux entreprises représentent environ 65 millions d'euros par an. Cette enveloppe budgétaire permet le développement d'initiatives comme Innov'up, Back'up, TP'up, et PM'up, etc.
- Les effectifs du secteur public en Île-de-France sont relativement stables.

## Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab







### FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Le **Programme d'Investissement d'Avenir (PIA) dispose d'une enveloppe régionalisée qui permet d'accompagner les TPE/PME dans leurs diverses transitions.** Dans le cadre du PIA francilien, l'appel à projets « Innov'Up Leader PIA » finance jusqu'à 500 000 € les projets d'innovation des entreprises. L'enveloppe du PIA, financée conjointement par l'État et la Région, représente 20 millions d'euros sur la période 2018-2020 dans la région.
- **Pour accompagner les entreprises franciliennes vers l'industrie du futur,** la Région, avec le concours de fonds européens, investit 300 millions d'euros sur la période 2017-2021. Il s'agit de la stratégie « Leader », une stratégie globale pour la croissance, l'emploi et l'innovation.
- **Dans le cadre de la stratégie Smart Industrie (2017-2021),** l'objectif est de former 10 000 demandeurs d'emploi aux métiers de l'industrie d'ici 2021 (dessinateur, mécaniciens et électroniciens de véhicules, etc.).
- **Ces actions seront promues lors du salon annuel « Smart Industrie », événement dédié à l'industrie du futur,** organisé un an sur deux à Paris.
- **D'autres fonds publics sont consacrés à l'émergence de lieux d'innovation** comme la Fabrique Numérique (plateforme technologique, à Nanterre) ou encore l'Additive Factory Hub porté par le Centre technique des industries mécaniques (CETIM) à Paris-Saclay.
- **Concernant la politique environnementale, le Schéma Régional du Climat, de l'Air et de l'Énergie (SRCAE)** fait de la rénovation énergétique des bâtiments une priorité et fixe des objectifs régionaux importants en la matière.
- **Le secteur public francilien soutient les grands chantiers,** tels que les Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP), le Grand Paris Express et les aménagements associés ainsi que la reconstruction de Notre-Dame.

### Perspectives de recours à la branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement

# SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Les investissements du secteur public portent principalement sur l'innovation technologique et la transition énergétique



## OPPORTUNITÉS

- ✓ En 2018, les agences de notation ont attribué à la région un AA, soit le même que celui de l'État. Les efforts d'assainissement des finances ont été reconnus. La Région Île-de-France est encouragée à investir tout en maîtrisant ses dépenses de fonctionnement. Les entreprises de la branche profitent de ces investissements.
- ✓ Le PIA favorise le développement des TPE/PME au sein de la Région Île-de-France. Les entreprises de la branche, notamment celles de l'ingénierie et du numérique, peuvent profiter directement de ce programme en proposant des solutions innovantes à mettre en œuvre. De plus, les entreprises n'appartenant pas à la branche peuvent faire appel aux entreprises appartenant à celle-ci pour les accompagner dans leurs projets. La conjoncture stimulant le recours à des solutions innovantes représente une opportunité pour les entreprises du numérique, de l'ingénierie et du conseil.
- ✓ Le secteur public fixe des objectifs ambitieux en matière de construction, de rénovation urbaine et de transition énergétique. Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la région notamment du BTP ont recours aux expertises des entreprises de la branche, particulièrement de l'ingénierie.
- ✓ Enfin, en tant que tel, le secteur public est également un consommateur important de prestations numériques, d'ingénierie et de conseil. Face aux enjeux actuels et futurs (transition numérique, évolutions organisationnelles internes, études prospectives, besoins en outils, etc.), le secteur public devrait continuer, voire accentuer son recours aux entreprises de la branche.

## Secteurs concernés



## RISQUES

- Le budget 2019 de la Région Île-de-France a été contraint par une baisse de recettes de l'ordre de 170 millions d'euros, soit 3,8% du budget total de la région. Cette baisse est justifiée par le désengagement de l'État, notamment sur les contrats de partenariat État-Régions (CPER). Ces deux dernières années, la région s'est substituée à l'État pour le financement de différents projets comme celui du Train-Tram Massy-Evry (50 millions d'euros). **La diminution des ressources présente un risque de recul du recours aux entreprises de la branche par le secteur public francilien.**

### Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études



Évènement





# BTP ET IMMOBILIER : PANORAMA

Un secteur dynamique soutenu par de grands projets, mais contraint par la réglementation

**118 000**  
établissements

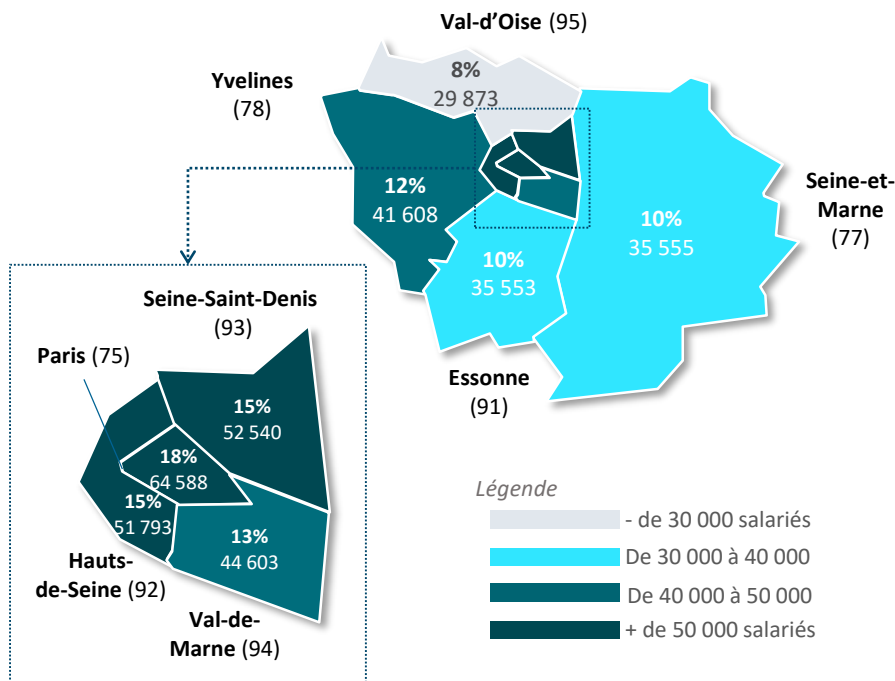
**356 113**  
salariés

Indice de spécificité  
**0,9**

**94 Mds CA**  
Source INSEE & ACOSS

## Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



### Principaux employeurs régionaux

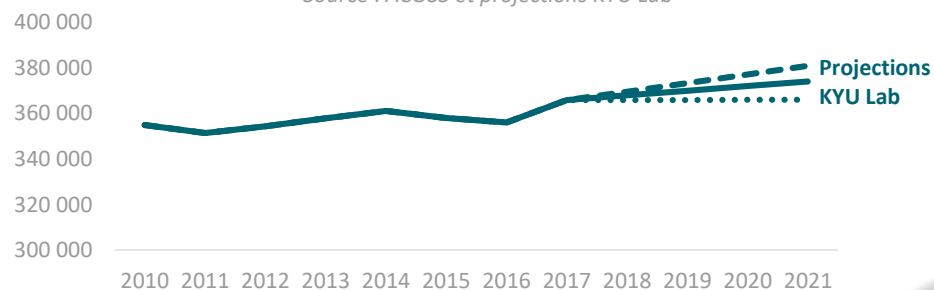
- Bouygues Bâtiment
- Eiffage Construction
- SPIE Batignolles IdF
- Vinci

## Contexte et enjeux

- 22% des effectifs nationaux du secteur BTP sont dans la région Île-de-France. La petite couronne (Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne) concentre 61% des emplois.
- Avec 356 113 salariés, soit 6% des salariés du territoire francilien, la **spécificité du secteur est légèrement inférieure à la moyenne nationale** (son niveau atteint 0,9). Il s'agit du 6<sup>ème</sup> secteur employeur de la région.
- Le secteur de la construction doit faire face à d'importants défis pour **réduire l'impact environnemental des bâtiments** (que ce soit dans la construction, l'exploitation ou la maintenance). 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, réglementations environnementales, loi du Grand Paris...) et évolutif.
- Le secteur du BTP en Île-de-France est actuellement favorisé par des grands projets** tels que les Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) et les projets du Grand Paris (logements et infrastructures de transport). Par conséquent, les effectifs du secteur devraient continuer d'augmenter.

## Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





### FACTEURS D'ÉVOLUTION

- **La demande de logements en Île-de-France ne cesse d'augmenter.** Dans ce contexte, le cadre législatif et réglementaire impose la construction de 70 000 logements par an en Île-de-France, une dynamique respectée en 2017 et 2018.
- **Les commandes des entreprises du BTP et de l'immobilier sont également favorisées par deux grands projets** (un troisième projet, celui de la construction du Terminal 4 de l'aéroport Roissy CDG, peut également être anticipé dans les prochaines années) :
  - **le Grand Paris Express (GPE)** qui représente 200 km de lignes automatiques et la construction de 68 gares, mobilise plus de 300 chantiers en parallèle ;
  - **les Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP)**, qui se tiendront en 2024, sont également à l'origine de divers projets (construction du Village olympique et paralympique, du centre aquatique et de l'Arena II, rénovation du Grand Palais).
- **Au rythme élevé de construction s'ajoute la nécessité de « construire mieux ».** Les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (-40% d'ici 2030) inscrits au sein de la LTECV favorisent les solutions constructives plus propres (recours aux matériaux biosourcés...). Ainsi, Eiffage Construction a annoncé le rachat d'une partie des actifs de l'entreprise Charpentes Françaises. Le promoteur Nexity prévoit, quant à lui, de doubler sa production de logements en bois d'ici à 2020 par le biais de sa filiale Ywood, spécialisée dans la construction d'immeubles tertiaire en bois.
- **Les travaux de rénovation thermique s'intensifient notamment avec l'instauration de la RE 2020.** De plus, la LTECV impose des travaux de rénovation « courante » de l'ordre de 500 000 logements par an, au niveau national. Enfin, la loi instaure le décret tertiaire, en 2019, qui va entraîner un gros volume de rénovation énergétique sur les 54 millions de m<sup>2</sup> de bureaux.
- **Enfin, les entreprises du BTP et de l'immobilier sont amenées à se moderniser avec les nouveaux outils à leur disposition :** préfabrication, BIM, etc.

### 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

- ✓ **Les nouvelles façons de construire auront des conséquences importantes sur le secteur BTP/immobilier (BIM et logements connectés notamment).** Par exemple, l'usage de matériaux biosourcés comme le bois requiert l'accompagnement des entreprises de la branche de sorte à développer les filières concernées.
- ✓ **Les réglementations environnementales et les objectifs de performance énergétique associés complexifient les projets de construction et de rénovation.** Les entreprises BTP/immobilier développent de nouvelles solutions constructives et le recours aux entreprises de la branche pourrait augmenter.
- ✓ **Les grands projets de construction (Grand Paris Express, JOP, construction du Terminal 4 de l'aéroport Roissy CDG) au sein de la région Île-de-France mobilisent l'ensemble des entreprises du BTP/immobilier.** Ces grands projets s'appuient sur des innovations numériques et techniques qui nécessitent aussi le recours aux entreprises de la branche, notamment de l'ingénierie.
- ✓ **Le secteur de l'évènementiel sera hyper sollicité pour organiser, animer et promouvoir les JOP 2024.**

## Secteurs concernés



## RISQUES / POINTS DE VIGILANCE

- **La dynamique de construction ralentit.** Après 95 157 autorisations de mise en chantier en 2017, l'année 2018 comptabilise 89 200 autorisations. Si ce chiffre reste supérieur à l'objectif de 70 000 logements par an, il amorce toutefois une tendance au ralentissement. De plus, les financements publics se concentrent sur les grands projets, ce qui risque de diminuer les efforts concernant les constructions neuves.
- **Les grandes entreprises du BTP/immobilier internalisent les services de la branche.** Les chantiers du Grand Paris Express et des JOP sont ambitieux : il y a un fort besoin de main-d'œuvre et les solutions constructives exigées dans les appels à projets sont innovantes. Les entreprises en capacité de répondre à ces commandes sont les grandes entreprises, minoritaires au sein des entreprises BTP/immobilier (en 2016, 95% des entreprises avaient de 0 à 9 salariés). Ces grandes entreprises pourraient avoir recours aux entreprises de la branche, pourtant ce sont celles qui sont le plus susceptibles d'internaliser ces services. De fait, les principales opportunités du secteur du BTP/immobilier pourraient n'être captées qu'en partie par les entreprises du conseil, de l'ingénierie et du numérique.

### Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études



Évènement



# FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS DE TRANSPORT : PANORAMA

Un secteur orienté vers les industries aéronautiques, automobiles, ferroviaires

11 900 établissements

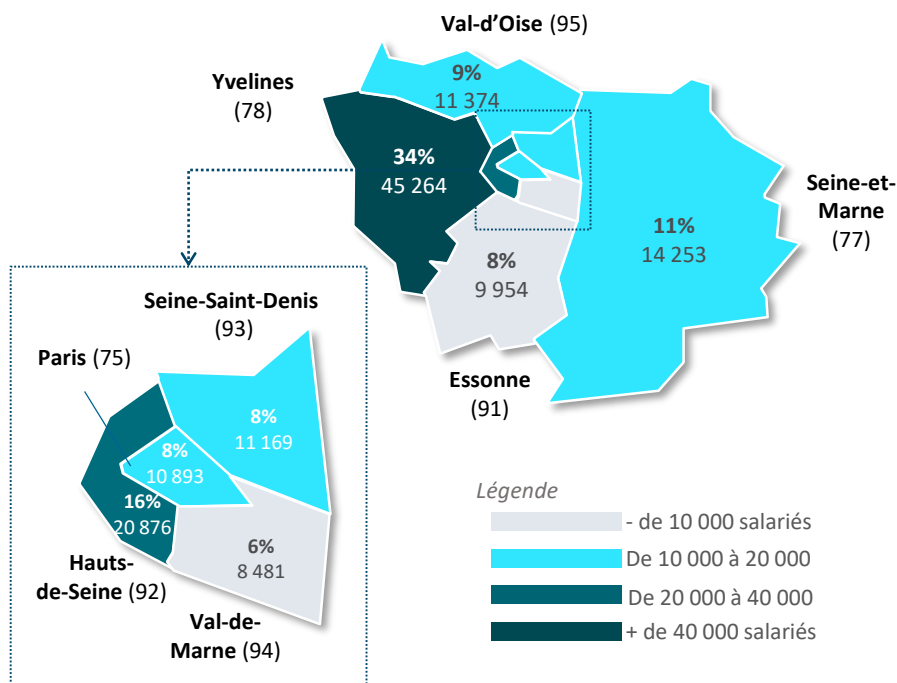
132 264 salariés

Indice de spécificité  
0,7

36 Mds CA  
Source INSEE & ACOSS

## Répartition géographique des effectifs du secteur

INSEE données au 31/12/2015



### Principaux employeurs régionaux

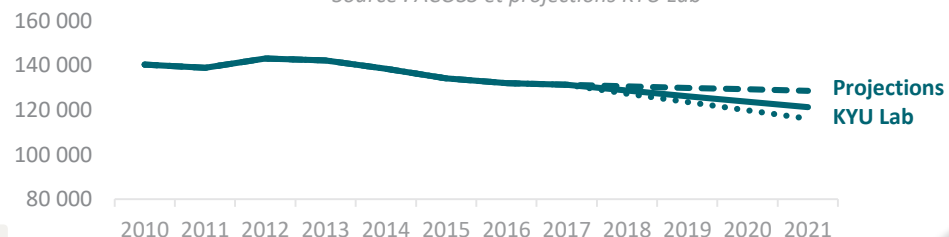
- Ariane Group
- Renault
- Naval Group
- Safran
- PSA

## Contexte et enjeux

- Le territoire de l'Île-de-France représente **17% des effectifs nationaux** du secteur de la fabrication des équipements de transport. Ces effectifs connaissent une tendance à la baisse.
- Avec 132 264 salariés, soit 2% des salariés du territoire, le secteur de la fabrication des équipements de transport se place en **12<sup>e</sup> position des secteurs les plus employeurs de la région** et a un indice de spécificité assez faible (0,7). Il est le 1<sup>er</sup> secteur exportateur de la région.
- L'Île-de-France est également la 1<sup>ère</sup> région aéronautique d'Europe et 43% des dépenses de R&D du secteur en France y sont réalisées.
- Les Yvelines **concentrent 34% des effectifs** salariés du secteur, ce qui en fait le département le plus dynamique du secteur grâce à la présence de plusieurs usines (PSA à Poissy, Renault à Flins, Safran autour de Mantes-la-Jolie, Ariane Group aux Mureaux...). Le secteur est également caractérisé par **la présence de ses sièges sociaux en Île-de-France** et de **ses activités de R&D** (Saclay, Rueil-Malmaison...).
- La région se distingue par une intégration de toute la chaîne de valeur **conception, fabrication et fourniture d'équipements** (avions, drones, missiles, aide à la navigation, électronique embarquée...). De nombreuses activités de **maintenance aéronautique** y sont aussi réalisées, du fait de la proximité des grands aéroports nationaux.

## Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab







# FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS DE TRANSPORT : FACTEURS D'ÉVOLUTION

Des secteurs porteurs d'importants projets et d'innovations et une région spécialisée sur la recherche et le développement



## FACTEURS D'ÉVOLUTION

- La Région Île-de-France a prévu de mobiliser **300 M€ provenant de fonds européens structurels d'investissement au bénéfice de l'industrie régionale d'ici 2022 pour favoriser l'usine du futur et la formation des salariés.**
- **Valeo, PSA et Safran sont les trois principaux déposants français de brevets français en 2019, comme en 2017.** Plus globalement, la R&D du domaine des équipements de transports représente 21% de l'ensemble des brevets publiés.
- **Rafaut** (fournisseur rang 1 d'Airbus, Dassault) prévoit de **renforcer les effectifs de son bureau d'études dans l'aéronautique civile à Villeneuve-la-Garenne.**
- Airbus Helicopters a inauguré une **usine ultramoderne de fabrication de pales à Dugny** (130 millions d'investissements) en 2017.
- L'État devrait rester le **1er actionnaire de Safran**, pour le protéger de la concurrence et ainsi lui permettre de rester un leader mondial de l'aéronautique.
- **PSA et SAFT devraient recevoir une subvention de 1,2 Mds €** de l'État français et de la Commission européenne pour leur projet de **batteries pour véhicules électriques.**
- PSA a **attribué à l'usine de Poissy la fabrication du nouveau modèle Opel/Vauxhall SUV** (prévue en 2021), ce qui nécessitera pour l'usine un **investissement d'une centaine de millions d'euros.**
- Le rythme de production de l'usine Renault de Flins **augmente chaque année et l'usine se prépare à une fabrication de la nouvelle ZOÉ** à un rythme soutenu (7j/7, 24h/24). Plus globalement, dans un contexte de baisse des immatriculations, celles de véhicules électriques ont augmenté de 44% au premier trimestre 2019 par rapport au premier trimestre 2018.

## Perspectives de recours à la branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement



# SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Un secteur fortement innovant, qui se réinvente constamment, face aux enjeux productifs et environnementaux



## OPPORTUNITÉS

- ✓ La **dynamique régionale en Île-de-France des industries d'équipements de transport est positive**. Le tissu économique de la région parisienne rassemble de nombreuses activités de R&D : les grands noms du secteur, leurs sous-traitants, des start-ups ont leurs activités de recherche dans la région et sont accompagnés par des incubateurs (« Starbust Accelerator » ou encore « Safety Line »...). Ceci induit des **besoins de prestations (réactives) par des entreprises d'ingénierie, de numérique ou de conseil, concernant l'amélioration des procédés industriels** (robotique, cobotique, solutions numériques en bord de ligne de production, appui à l'opérateur de la chaîne de montage, intelligence artificielle, analyse de données industrielles...). Le recours à l'externalisation est relativement généralisé, y compris sur des activités pérennes.
- ✓ La région elle-même agit en faveur de l'innovation francilienne (technologique, environnementale...) et de la formation des salariés dans l'industrie. Particulièrement soumise chaque année à des alertes pollution, elle incite par exemple fortement au développement de nouveaux modes de transports et à l'émergence de solutions de mobilité partagée. Le secteur œuvre pour la **mise en place 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 des **problématiques en matière de gestion de la cybersécurité** (risque de piratage des véhicules désormais remplis de nouvelles technologies).
- ✓ L'organisation des entreprises évolue également vers des **modes de gestion de projet et de management plus flexibles**. La gestion de projet agile auparavant réservé au domaine informatique se retrouve dans l'automobile.

## 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.
- **La vigilance des pouvoirs publics sur le recours à des prestataires externes s'est récemment renforcée** et peut toucher le recours à des prestataires externes pour des prestations durables.

### Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études



Événement





# SANTÉ ET PHARMACEUTIQUE : PANORAMA

Portés par des politiques régionales ambitieuses, les secteurs de la santé et de la pharmaceutique en Île-de-France sont centrés sur l'innovation

95 400 établissements

540 865 salariés

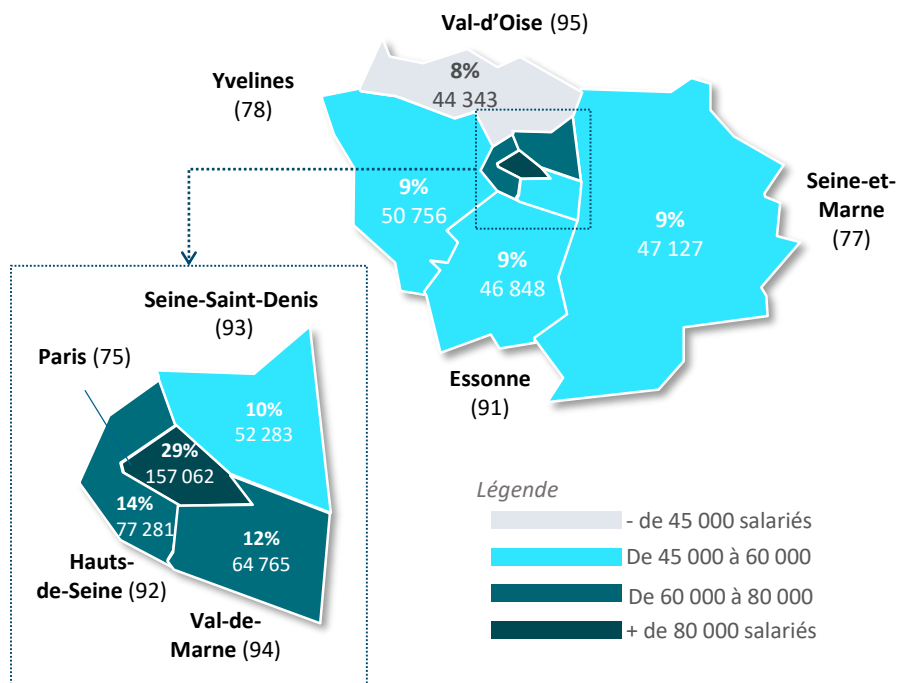
Indice de spécificité 0,7

18,9 Mds€ CA

Source INSEE & ACOSS

## Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



## Principaux employeurs régionaux

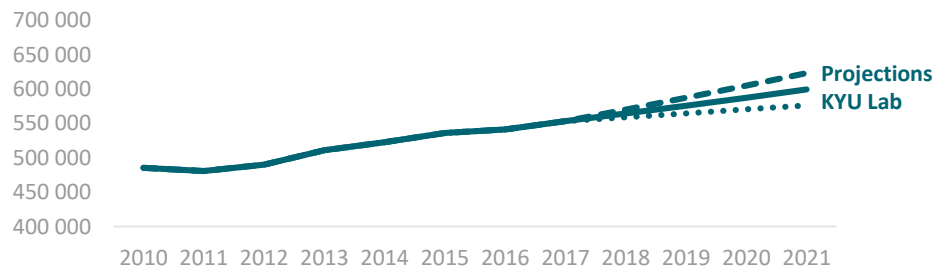
- Groupe hospitalier Paris Saint-Joseph
- APHP (39 hôpitaux)
- Laboratoires Servier
- Pierre Fabre médicament
- Sanofi

## Contexte et enjeux

- Le secteur de la santé d'Île-de-France représente 16% des effectifs nationaux du secteur. Il est le 4<sup>ème</sup> employeur de la région et a une forte dynamique de croissance comme le secteur chimie-pharmaceutique.
- Avec 540 865 salariés, le secteur regroupe 9% des effectifs du territoire francilien. L'indice de spécificité est de 0,7.
- Les départements de la petite couronne, Paris en tête, regroupent plus de la moitié de ces effectifs.
- Le secteur des industries pharmaceutiques d'Île-de-France représente 18% des effectifs nationaux du secteur. Il est le 17<sup>ème</sup> employeur de la région.
- NLe département Hauts-de-Seine représente 14% des effectifs grâce notamment à la présence des laboratoires pharmaceutiques Servier et Roche.

## Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





# SANTÉ ET PHARMACEUTIQUE : FACTEURS D'ÉVOLUTION

En Île-de-France, les investissements dans les secteurs de la santé et celui de la pharmacie sont nombreux et développent, entre autres, des technologies d'intelligence artificielle



## FACTEURS D'ÉVOLUTION

Santé



L'Agence Régionale de santé (ARS) a adopté un projet régional de santé (2018-2022) dont les priorités sont le renforcement de la prévention, la réduction des inégalités territoriales et sociales, et la valorisation des innovations avec l'émergence de la e-médecine. L'ARS a créé le Lab Santé Île-de-France en lien avec la Chambre de Commerce et d'Industrie et Medicen Paris Région pour favoriser les expérimentations dans le domaine de la santé.

Santé



Dans le cadre du plan IA2021 (Plan régional sur l'intelligence artificielle), le « AI for Health Challenge », organisé par la Région Île-de-France, l'Institut Gustave Roussy, Medicen et Cancer Campus, met en avant l'intelligence artificielle au service du traitement des cancers. Il s'agit par exemple, à partir de clichés d'imagerie scanner et d'ultrasons de sélectionner le traitement le plus adapté pour chaque patient.

Pharma.



La culture du partenariat déjà bien ancrée dans le secteur pharmaceutique se généralise également dans le secteur de la santé. Sanofi collabore, par exemple, avec la start-up VitaDx qui met l'intelligence artificielle au service du dépistage précoce du cancer de la vessie.

Pharma.



Le secteur pharmaceutique est confronté à des enjeux de sécurité sanitaire notamment suite à des scandales comme le cas du Mediator. Par conséquent, les procédures de traçabilité et de contrôle font l'objet d'une attention particulière afin de garantir le respect des normes. Les technologies utilisées pour répondre aux enjeux sont des technologies de captation de l'information telles que la blockchain et des outils de travail collaboratif.

Pharma.



La recherche in silico, effectuée au moyen de calculs complexes informatisés, s'intensifie. Cette recherche, jusqu'ici cantonnée aux étapes de R&D, est désormais appliquée à différents stades. On étudie par exemple l'activité d'une substance dans le corps humain.

## Perspectives de recours à la branche

Numérique

Ingénierie

Études et Conseil

Évènement



# SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Les entreprises du numérique et du conseil sont particulièrement concernées par la dynamique du secteur



## OPPORTUNITÉS

- ✓ Pour assurer un traitement personnalisé aux patients, le secteur de la santé ainsi que le secteur de l'industrie pharmaceutique ont de plus en plus souvent recours à l'intelligence artificielle et s'équipent de technologies issues du numérique telles que l'analyse génomique, l'impression 3D, la modélisation des mécanismes cellulaires ou les solutions multitechniques. Des sujets sur lesquels les entreprises de la branche peuvent se positionner pour les accompagner.
- ✓ Les laboratoires pharmaceutiques et les groupes hospitaliers investissent dans de nouvelles infrastructures informatiques afin d'assurer un meilleur suivi et un traitement sur-mesure aux patients. Néanmoins, ils ne sont pas toujours suffisamment équipés. Ainsi, Servier s'appuie sur l'efficacité des talents du plateau de Saclay où se trouve notamment le supercalculateur dédié au calcul intensif et à l'IA. D'ici à 2021, le laboratoire Servier installera une partie de ses équipes au sein du plateau de Saclay afin de se rapprocher de cet écosystème et d'intégrer les nouvelles technologies. Cette relation de proximité pourrait être favorable aux entreprises de la branche.
- ✓ Selon l'Autorité de la concurrence, les réglementations constituent un frein à la compétitivité des acteurs français du secteur. Ainsi, dans un avis du 4 avril 2019, elle plaide pour une déréglementation et davantage de libertés concernant la distribution du médicament. Le secteur pourrait avoir recours aux entreprises de la branche pour gérer ces nouvelles opportunités de vente, notamment la vente en ligne. Ces assouplissements réglementaires passent également par un renforcement du contrôle qualité effectué par les entreprises d'ingénierie.
- ✓ Le développement de la télémédecine peut également constituer une opportunité d'accompagnement pour les entreprises des secteurs numérique et ingénierie.

## Secteurs concernés



### Légende



## RISQUES

- Les scandales de sécurité sanitaire constituent un risque pour le secteur. Ainsi, le laboratoire Servier doit verser 140 millions d'euros aux victimes après le scandale du Mediator. Cette sanction illustre le durcissement du traitement envers les géants du secteur pharmaceutique. Il pourrait y avoir un impact sur le recours à des prestataires pour des raisons budgétaires.
- L'usine du futur est déjà bien intégrée par les majors du secteur pharmaceutique, les possibilités d'accompagnement des entreprises semblent finalement réduites aux PME.



# BANQUES ET ASSURANCES : PANORAMA

Un secteur centralisé autour de Paris, première place bancaire de France

**55 500**  
établissements

**330 212**  
salariés

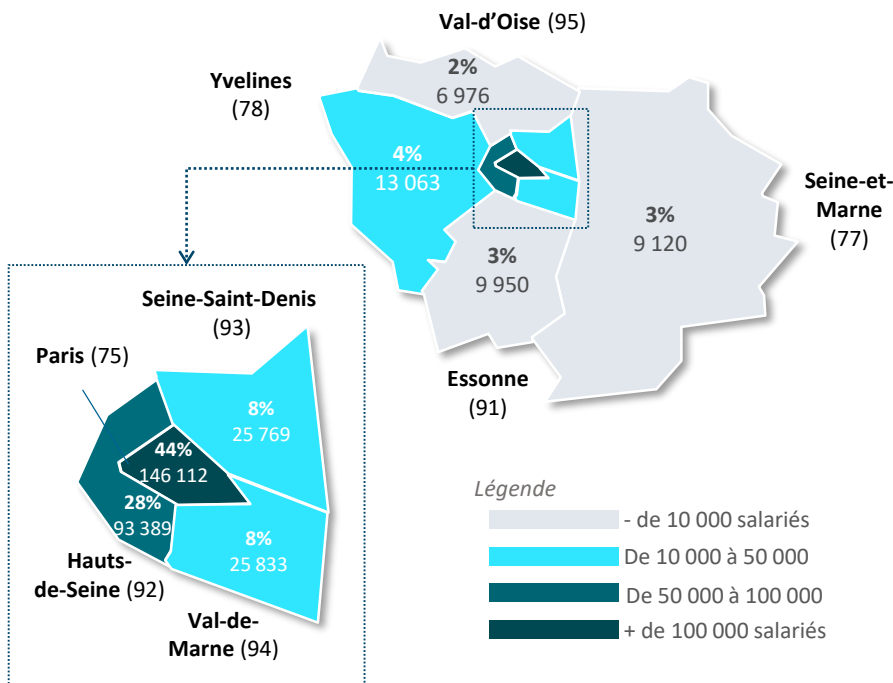
Indice de spécificité  
**1,6**

**96 Mds€ CA**  
Source INSEE & ACOSS

## Contexte et enjeux

### Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



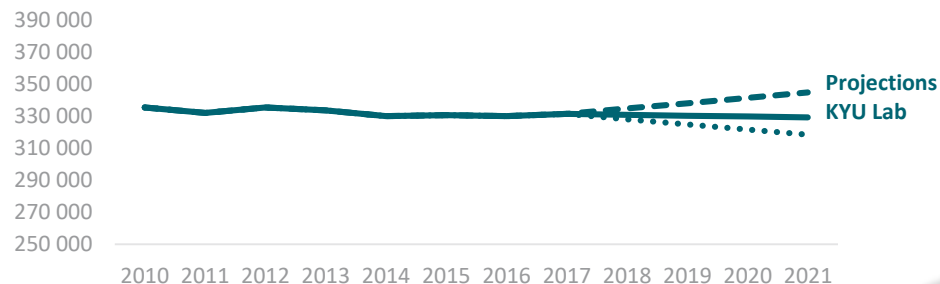
### Principaux employeurs régionaux

- ASSU 2000
- AXA
- BNP Paribas
- Caisse d'épargne
- Crédit Agricole
- Harmonie mutuelle
- Mondial assistance France
- Société Générale

- Le secteur des banques et assurances est particulièrement présent en Île-de-France (indice de spécificité de 1,6) : **39% des effectifs nationaux du secteur sont situés dans la région.**
- Le secteur représente **6% des effectifs du territoire francilien** avec 330 212 emplois.
- Paris représente **44% des emplois du secteur dans la région. Avec le Brexit, la place bancaire de Paris s'est renforcée**, notamment avec l'implantation de l'Autorité bancaire européenne.
- Le secteur banques et assurances est très réglementé et évolue régulièrement (Bâle 2,3, 4... Solvabilité 2, Directive Distribution Assurance, RGPD, etc.).
- Le secteur bancaire est de plus en plus concurrentiel avec le développement croissant des banques en ligne (récemment, la Banque postale a intégré « Ma French Bank »). Cette situation entraîne également la fermeture de nombreuses agences sur le territoire qui impacte proportionnellement moins l'Île-de-France dont les effectifs restent stables.

### Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab







## FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Le secteur est intimement lié aux évolutions conjoncturelles macroéconomiques. Actuellement, **les taux d'intérêt sont très bas, et par conséquent les rendements du secteur sont faibles.**
- Pour faire face à ce contexte, l'ensemble du secteur se réorganise :**
  - Beaucoup d'acteurs, comme le Crédit Agricole avec sa filiale Crédit Agricole Assurances, **proposent des services d'assurances, en complément de leur activité principale.**
  - D'autres acteurs ont opté **pour des regroupements ou des fusions pour faire face à la concurrence internationale et aux nouveaux défis du secteur.** C'est par exemple le cas de la Banque postale qui va fusionner avec CNP Assurances.
  - La Société Générale, quant à elle, a mis en place un plan de restructuration** qui prévoit la suppression de 1 600 postes dont 750 en France.
- Ces réorganisations ont pour toile de fond la transition numérique du secteur :**
  - La Société Générale innove en proposant des émissions obligataires sous forme de jetons numériques.** Cette offre blockchain, effectuée sur Ethereum, sera proposée aux clients professionnels.
  - Le Crédit Mutuel veut déployer IBM Watson dans 100% de ses métiers.** Actuellement, la solution Watson est notamment utilisée pour analyser les mails, ce qui se traduit par une plus grande efficacité des conseillers clientèle.

## Perspectives de recours à la branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Évènement

# SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Un secteur en pleine transition lié à l'incertitude de la conjoncture économique



## OPPORTUNITÉS

- ✓ **Les banques et les compagnies d'assurance sont de forts consommateurs de prestations de conseil en organisation et devraient le rester.** En effet, face aux réorganisations managériales et techniques imposées au secteur, ce dernier adopte une certaine prise de recul que peuvent lui apporter les entreprises de la branche, notamment les cabinets de conseil. Le secteur favorise également les prestations de conseil en expérience/attentes clients pour développer de nouvelles offres de service.
- ✓ **Les évolutions numériques (développement d'applications, outils de gestion, remplacements conseillers clients) se mettent progressivement en place dans le secteur, où d'importants gains de productivité sur les SI internes peuvent être réalisés.** Les banques et compagnies d'assurances font appel, dans un premier temps, à des start-ups plus réactives lors du développement de ces solutions. Les entreprises de la branche sont donc sollicitées sur de la gestion de projets, de la maîtrise d'œuvre, de l'assistance à maîtrise d'ouvrage. Le recours à des ESN pour faire évoluer leurs systèmes est également répondu. **On assiste à un mouvement de spécialisation des métiers et de développement des expertises pour répondre aux exigences clients pointues.** Le recours à des géomaticiens, data scientist, experts en cybersécurité est de plus en plus courant.

## Secteurs concernés



## Légende



## RISQUES

- **Les banques et les compagnies d'assurance sont particulièrement sensibles à la conjoncture économique.** Les risques macroéconomiques, imprévisibles, pèsent donc de manière continue sur le secteur.
- **Dans un contexte économique tendu, le secteur peut faire le choix d'internaliser les compétences des entreprises de la branche.** Des pôles « conseil » se développent au sein des banques, par exemple BNP Consulting.
- **La gestion des données constitue un enjeu fondamental pour le secteur bancaire et celui de l'assurance.** Avec la mise en place du RGPD, cet enjeu devient d'autant plus crucial et représente un élément supplémentaire justifiant l'internalisation de prestations réalisées auparavant par des entreprises de la branche.



# TÉLÉCOM ET AUDIOVISUEL : PANORAMA

Un secteur très spécifique à l'Île-de-France qui doit faire face à des innovations techniques importantes

**33 000**  
établissements

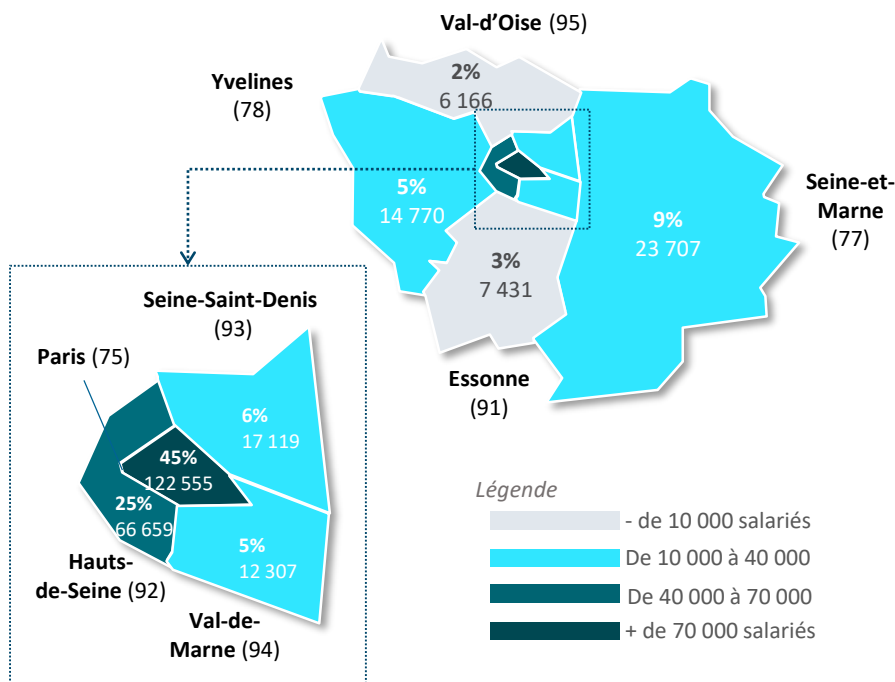
**270 114**  
salariés

Indice de spécificité  
**1,8**

**58 Mds CA**  
Source INSEE & ACOSS

## Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



### Principaux employeurs régionaux

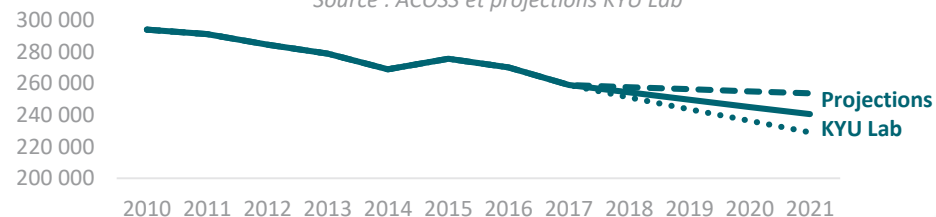
- Bouygues Telecom
- Orange
- France TV
- Free
- Groupe Altice - SFR
- Radio France

## Contexte et enjeux

- La région Île-de-France représente **44% des effectifs nationaux des secteurs des télécommunications et de l'audiovisuel**. Près de 5% des salariés de la région travaillent dans ces secteurs.
- Ces secteurs sont marqués par la présence de très gros acteurs qui sont d'importants donneurs d'ordres : Orange, Bouygues Telecom, SFR, Nokia-Alcatel pour les télécoms ; France TV, Radio France, Vivendi Universal pour l'audiovisuel.
- Plus de 60% des entreprises de ces secteurs ont leur siège social en Île-de-France et près de la moitié des effectifs sont localisés à Paris.
- Les télécoms connaissent actuellement de profondes mutations face à la concurrence émergente des acteurs du numérique. Le phénomène de virtualisation impose aux acteurs des télécoms de faire évoluer leurs modèles économiques pour notamment proposer plus de services.
- L'audiovisuel aussi connaît de grandes évolutions avec la croissance de la consommation différée et la multiplication des supports de diffusion (Netflix, RMC sport, podcasts, YouTube, chaînes câblées spécialisées...).
- À noter, le secteur a connu une décroissance de ses effectifs ces dernières années qui devrait se poursuivre.

## Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





### FACTEURS D'ÉVOLUTION

- **L'État français a légiféré, en janvier 2019, pour encadrer le déploiement du réseau 5G** et lui assurer un haut niveau de sécurité contre l'espionnage et le sabotage. Selon certains experts le renforcement du rôle de l'Anssi (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information) provient du fait que tous les équipementiers soient étrangers (Huawei, Nokia, Ericsson).
- **Le lancement à l'automne 2019 de la procédure d'appel d'offres pour de nouvelles fréquences 5G** pourrait rouvrir des discussions de fusions et/ou de rachats entre les opérateurs télécoms et entraîner une reconfiguration du paysage.
- **Objenious, filiale de Bouygues Telecom, signe un partenariat avec Airbus** pour l'accompagner dans le déploiement de réseaux de communication internes sur et entre les sites de production.
- **Nokia, acheteur d'Alcatel-Lucent en 2016, n'a pas connu d'année rentable depuis 2015** et procède à la suppression de 400 emplois en France, dont 350 en Île-de-France.
- **Le Plan Très Haut Débit doit donner accès à tous les Franciliens au très haut débit en 2023** et ainsi réduire la fracture numérique entre l'agglomération parisienne et les zones rurales.
- **Le pôle d'innovation Paris-Saclay a obtenu le Label French Tech.** Il devrait voir se structurer d'ici début 2020 deux pôles académiques : l'Université Paris-Saclay (Paris-Sud, Versailles Saint-Quentin et Évry) et l'Institut Polytechnique de Paris (Polytechnique, Ensta ParisTech, Ensaie ParisTech et de l'Institut Mines-Télécom).
- **La réforme de l'audiovisuel public pourrait être réalisée début 2020.** Elle devrait faire évoluer les modes de gouvernance, renforcer la lutte contre le piratage et assurer une meilleure exposition des productions francophones.
- **L'aide apportée aux films, séries et documentaires tournés dans la Région Île-de-France a augmenté de 20% en deux ans.** Il atteint plus de 20 M€ par an.

### 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 **collaborations entre acteurs des télécommunications et acteurs du numérique** se multiplient et mettent en avant la forte complémentarité de ces deux secteurs : des réseaux et des équipements performants, des nouveaux services (chatbot) et des nouvelles technologies pour un accès à l'information toujours plus rapide et plus fiable.
- ✓ La tendance de fond de **virtualisation développe de plus en plus les capacités « d'intelligence » d'appareils banalisés grâce à des applications logicielles**. L'équipement qui se composait d'innovations embarquées développées, notamment par des acteurs du secteur des télécommunications, devient de moins en moins différenciant. Le secteur télécom doit être accompagné dans cette **transformation profonde de son modèle**.
- ✓ La **réorganisation du secteur repose sur un besoin de reconversion professionnelle en interne, mais aussi sur une intégration de nouvelles compétences liées aux équipements**. Afin de mettre en œuvre ces changements organisationnels, le secteur aura recours aux entreprises de la branche.
- ✓ L'**évolution des formats de production et des supports audiovisuels** bouleverse les acteurs traditionnels qui doivent évoluer et innover. La mise en place et le besoin en nouvelles technologies (exemple : le Cloud...) ou encore l'évolution des modèles économiques/ managériaux (gestion de projet...) nécessitent régulièrement un accompagnement de la part d'entreprises de la branche.
- ✓ L'**émergence des concepts de « ville intelligente » ainsi que le développement des véhicules autonomes** représentent des enjeux importants pour le secteur sur des thématiques connues par les entreprises de la branche.

## Secteurs concernés



## RISQUES

- Les **acteurs du secteur des télécommunications basculent de plus en plus sur des modèles de vente de logiciels et de services**. Ceux qui étaient hier des partenaires deviennent des concurrents.
- Le **développement de normes et de standards mondiaux sur les équipements de télécommunications pourrait avoir pour effet de standardiser les logiciels d'exploitation** qui seront développés à l'étranger directement par les grands équipementiers (Huawei, Nokia, Ericsson) ou leurs partenaires.
- **Face aux difficultés actuelles, la culture du secret s'accroît, et pourrait entraîner une forte internalisation des prestations du secteur, notamment celles ayant trait aux stratégies de réorganisation.**

### Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études



Évènement



# SERVICES AUX ENTREPRISES : PANORAMA

Deuxième employeur de la région (après le secteur public), les services aux entreprises sont concentrés au sein de la petite couronne

402 000 établissements

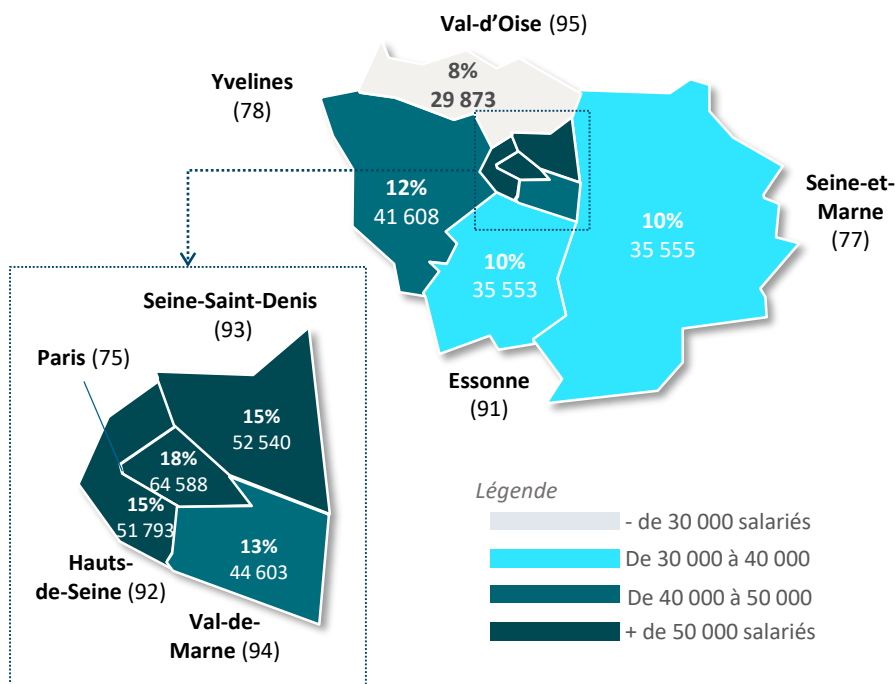
933 897 salariés

Indice de spécificité 1,4

144 Mds CA  
Source INSEE & ACOSS

## Répartition géographique des effectifs du secteur

ACOSS 2017 et INSEE CLAP



### Principaux employeurs régionaux

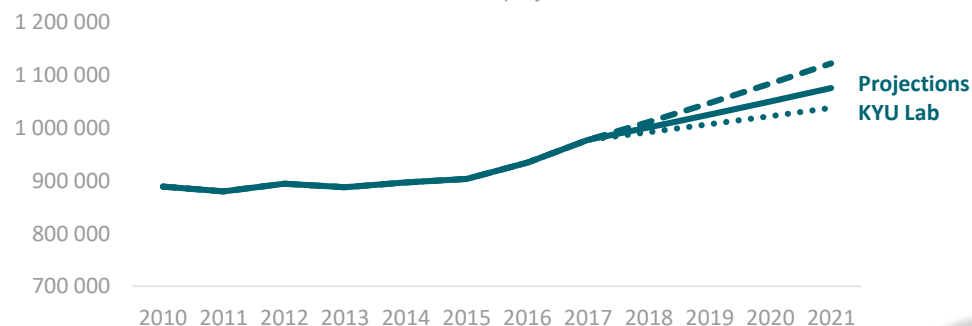
- Capgemini
- Reed Expositions
- Accenture
- Altran
- Comexposium
- Setec
- CGI France
- Systra

## Contexte et enjeux

- Le secteur des services aux entreprises regroupe 17% des effectifs nationaux du secteur sont dans la région Île-de-France. C'est le 2<sup>ème</sup> employeur de la région.
- Avec 933 897 salariés, soit 16% des salariés du territoire francilien, la spécificité du secteur est supérieure à la moyenne avec un indice de 1,4.
- La petite couronne regroupe 61% des emplois du secteur dans la région.
- Le secteur public et le secteur du BTP/immobilier sont les principaux donneurs d'ordres de services aux entreprises.
- L'activité du secteur dépend majoritairement de la conjoncture économique : les enjeux organisationnels et numériques actuels représentent des éléments de croissance pour la branche.
- Ce secteur regroupe beaucoup d'entreprises de la branche numérique, ingénierie et conseil.

## Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab







## FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Capgemini Invent (innovation digitale, conseil, transformation du groupe Capgemini) a signé un **contrat de trois ans avec la Commission européenne pour la mise en place du centre de soutien pour le partage des données (CSPD)**, ainsi que pour la fourniture de services de recherche et de conseil.
- Accenture lance l'assistant vocal Memory Lane pour lutter contre l'isolement social grâce à l'intelligence artificielle (IA), en partenariat avec Stockholm Exergi. De façon générale, la **transition numérique s'accompagne de technologies émergentes** (IA, réalité augmentée, blockchain, etc.) qui forcent les entreprises de la branche à s'y adapter et à être force de proposition à leur sujet.
- **Avec l'émergence du Big data, l'accessibilité des données personnelles est au cœur des préoccupations. De nouvelles réglementations telles que le RGPD imposent donc aux entreprises des règles de confidentialité.** Les entreprises de la branche sont particulièrement visées par ces réglementations dans la mesure où elles ont en leur possession de nombreuses données clients. Ernst & Young produit par exemple un rapport annuel sur ce sujet, portant plus particulièrement sur le secteur bancaire.
- **Face à la multiplication des cabinets de conseil, les cabinets cherchent à se différencier et se spécialiser.** Les cabinets se positionnent sur des « secteurs niches » tels que la cybersécurité, le conseil en recrutement, etc. Les besoins seront donc de plus en plus spécifiques, et les expertises plus pointues. Altran a par exemple développé plus d'une demi-douzaine de centres d'expertise d'ingénierie (« Fluids & Thermal engineering », « HSE Sustainable performance »...).
- **Les travailleurs de la branche ont de plus en plus recours aux nouvelles formes d'emploi, notamment le travail indépendant.** Le secteur des études et du conseil est particulièrement concerné par le travail non salarié (29% du secteur). Ces indépendants travaillent eux-mêmes beaucoup en sous-traitance pour des entreprises du numérique, de l'ingénierie et du conseil.

## Perspectives de recours à la branche

Numérique

Ingénierie

Études et Conseil

Évènement



# SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Les évolutions technologiques constituent de réelles opportunités pour la branche, néanmoins la forte croissance du secteur pourrait entraîner des pénuries de main-d'œuvre



## OPPORTUNITÉS

- ✓ La **croissance des activités de service aux entreprises** et les **besoins importants de main-d'œuvre** posent pour certaines entreprises des **problèmes capacitaires**. Ces dernières font alors appel à des **entreprises du même secteur pour passer les pics de charge**. Ces entreprises **hier concurrentes deviennent ainsi partenaires**.
- ✓ Comme d'autres secteurs, le service aux entreprises connaît une **notion d'écosystème d'entreprises complémentaires**. Par de la **sous-traitance ou des partenariats**, des entreprises situées à différents niveaux de la chaîne de valeur **s'associent pour délivrer un produit fini**. La notion d'écosystème est particulièrement applicable au secteur numérique (software) qui est aussi très complémentaire au secteur de l'ingénierie (hardware).
- ✓ Afin de **dynamiser leur créativité et accélérer l'innovation**, beaucoup d'acteurs importants cherchent à **nouer des partenariats avec des start-ups innovantes**. Ces dernières apportent une agilité, une **créativité et des nouveaux modèles économiques** tandis que les acteurs de plus grosse taille peuvent apporter du **financement, des débouchés commerciaux** ou encore des terrains d'expérimentation à grande échelle.

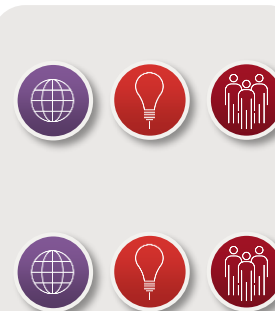
## Secteurs concernés



## RISQUES

- La **forte tension au recrutement** sur un certain nombre de métiers et du secteur crée une **concurrence intrasectorielle forte sur l'embauche**. Le secteur connaît également un **déficit d'attractivité envers les femmes**, en particulier dans les filières numériques et ingénierie, malgré des efforts comme la campagne web « #JeSuisIngénieurE ». Tout le secteur pourrait se trouver pénaliser dans sa croissance et ne pas être en capacité de répondre aux besoins des donneurs d'ordres.
- Les **taux importants de turn-over** dans le secteur constituent un risque (reconversions professionnelles, passage dans d'autres branches...) pour la pérennité des compétences et des activités.
- L'**augmentation du travail indépendant** au sein du secteur peut entraîner un phénomène de baisse des prix de vente néfaste pour le marché et impactant sur la qualité des réalisations.

### Légende





## SITUATION DE LA BRANCHE EN ÎLE-DE- FRANCE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



# SITUATION DE LA BRANCHE

Les trois quarts des salariés de la branche en région travaillent à Paris ou dans les Hauts-de-Seine. Par ailleurs, près de 31% travaillent dans des entreprises de 1 à 49 salariés

Projections 2019 :

~ 492 000 salariés

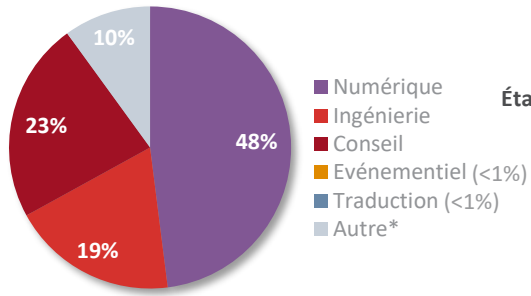
~ 37 200 établissements

~ 64,5 Mds€

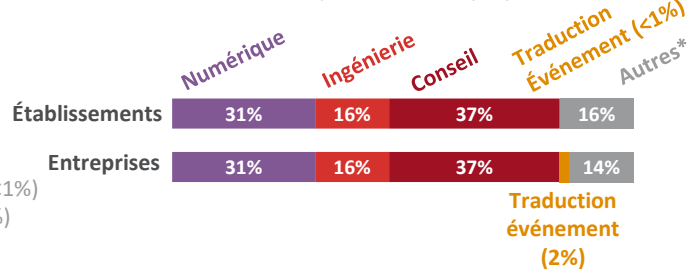
Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Chiffres DADS 2014 : effectifs salariés : 383 552 ; nombre d'établissements : 27 880

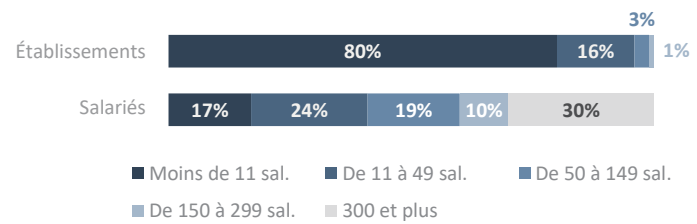
Répartition des effectifs salariés par secteur de la branche dans la région  
INSEE DADS, données au 31/12/2014



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

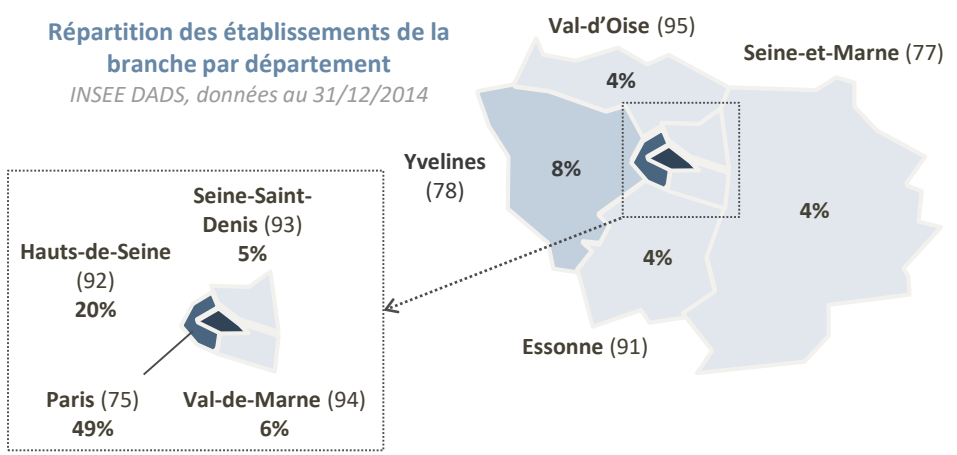


Répartition des effectifs salariés et des établissements par taille (entreprises et établissements)  
INSEE DADS, données au 31/12/2014

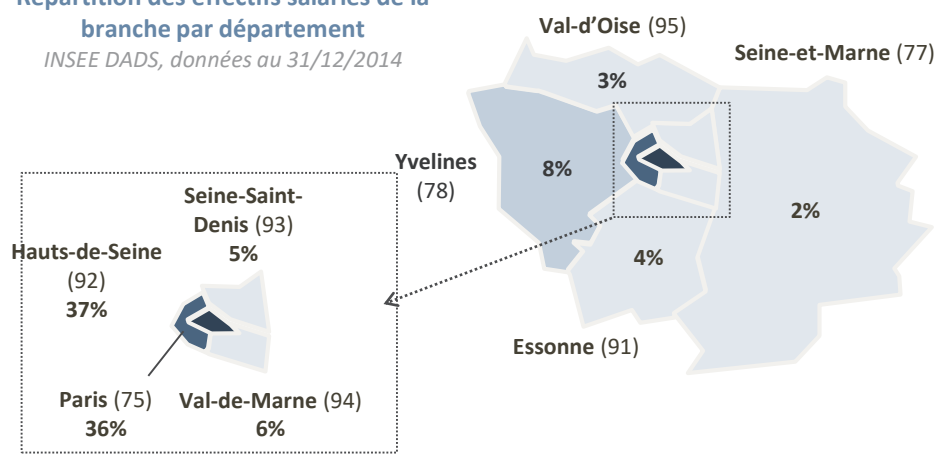


\*codes NAF hors champs conventionnels appliquant la CCN de la branche

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





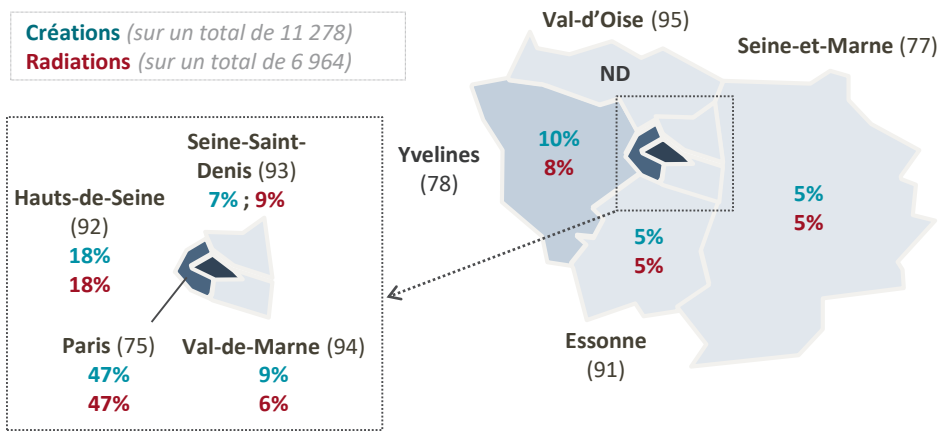
# SITUATION DE LA BRANCHE

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 11 278)  
**Radiations** (sur un total de 6 964)



**61 638 créations et 39 824 radiations** d'entreprises en 2018 en IDF (INSEE)

Parmi lesquelles **18% de créations et 17% de radiations** dans la branche

## Une croissance stable et régulière des effectifs salariés

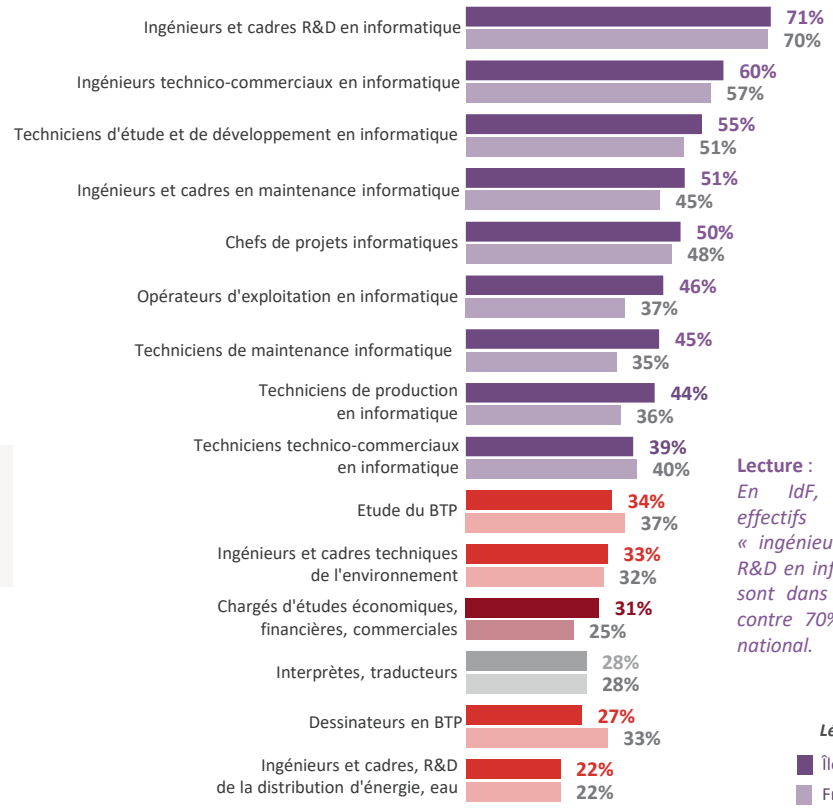
- Un taux de croissance annuel moyen des effectifs salariés qui s'accélère de +0,9%/an entre 2008 et 2012 et +2,7%/an entre 2012 et 2016.
- Les **effectifs salariés** en Île-de-France pourraient approcher les **492 000 salariés** en 2019.

## Une très forte dynamique de création d'entreprises

- **18% des créations d'entreprises** le sont sur les secteurs de la branche alors que les entreprises de la branche ne représentent que **8% des entreprises** de la région.

## Part des professionnels exerçant dans des entreprises de la branche dans la région et en France selon le métier

Source : INSEE DADS au 31/12/2014



**Lecture :**  
En IdF, 71% des effectifs du métier « ingénieurs et cadres R&D en informatique » sont dans la branche, contre 70% au niveau national.

**Légende**  
■ Île-de-France  
■ France

Une région où les métiers de la branche sont plus internalisés qu'au niveau national, surtout dans le secteur du numérique.

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



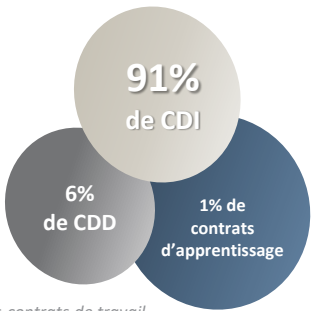


# PROFILS DES SALARIÉS

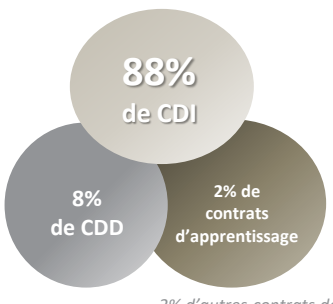
Une large majorité d'hommes, cadres, âgés de 25 à 35 ans, en CDI et travaillant à temps complet

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

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

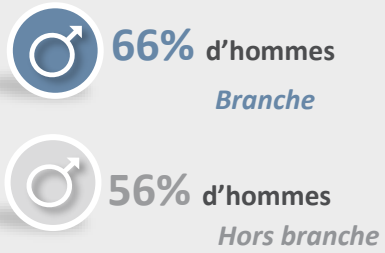


Branche

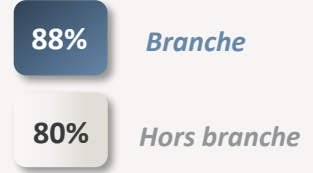


Hors branche

## Répartition hommes/femmes



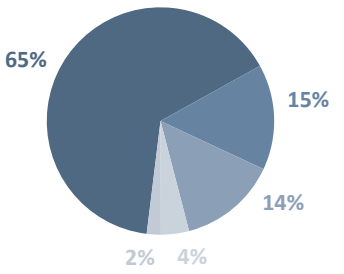
## Part de contrats à temps complet



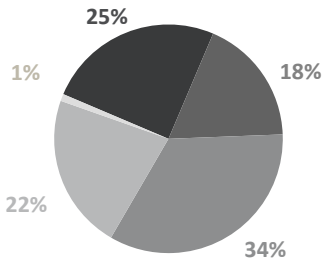
Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

## Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP

Source INSEE 2014



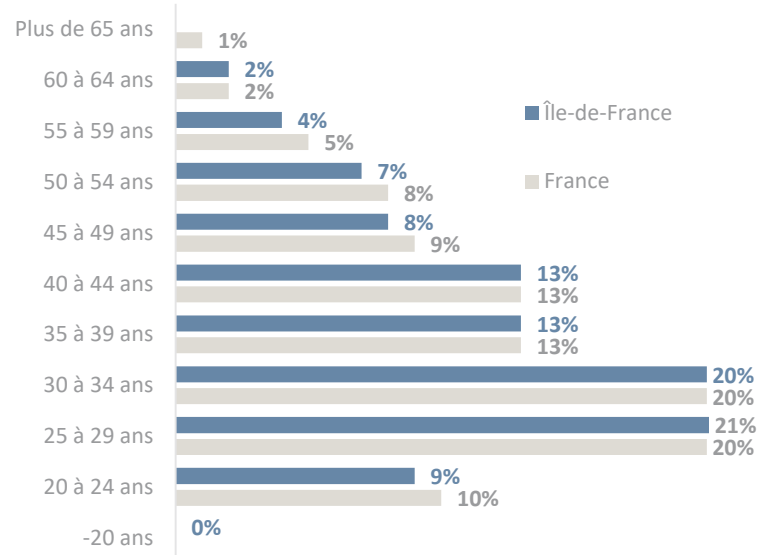
Branche



Hors branche

## Pyramide des âges de la branche en région Île-de-France et en France

Source DADS au 31/12/2014

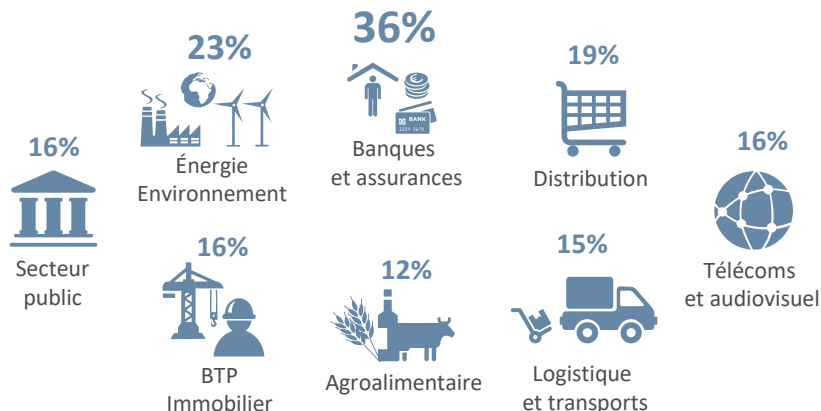


# PRINCIPALES ÉVOLUTIONS POUR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

La transition numérique des clients : principal relais de croissance pour les entreprises de la branche

## Principaux secteurs clients \*

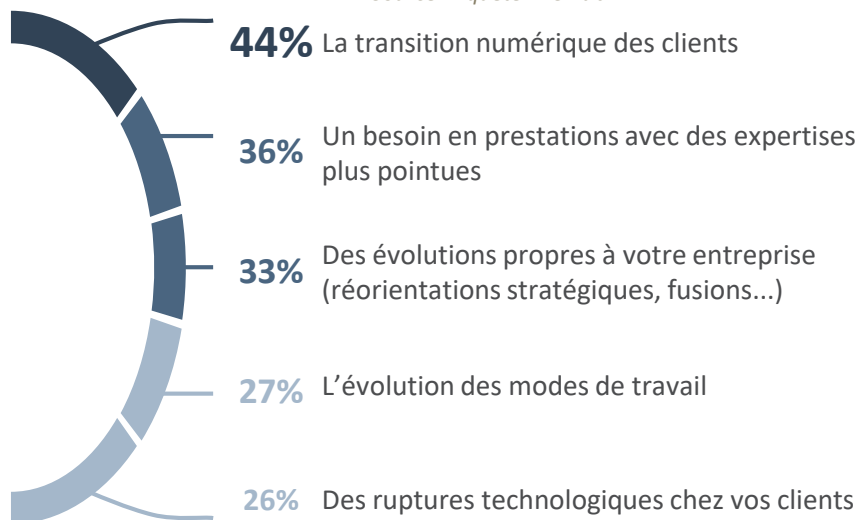
Source Enquête KYU Lab



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

## 5 principales évolutions impactant les entreprises aujourd'hui

Source Enquête KYU Lab



## Banques et assurances, le principal secteur client de la branche dans la région

- C'est particulièrement vrai pour les entreprises de plus de 150 salariés qui sont 58% à compter comme clients les banques et les assurances, mais aussi l'énergie et l'environnement (49%) et les télécoms et l'audiovisuel (30%). La métallurgie apparaît également parmi leurs principaux secteurs clients (18,5%), ce qui n'est pas le cas toutes tailles d'entreprises confondues.
- 16% des entreprises répondantes ont pour clients des acteurs des télécoms et de l'audiovisuel. Ce secteur est spécifique à l'IDF et n'apparaît pas dans les principaux secteurs clients dans les autres régions.
- Le secteur public et le BTP-immobilier ont tous deux un poids moins important que dans les autres régions (PDLL, ARA, NA, PACA...).

## La transition numérique des clients, le besoin en prestations plus pointues et les transformations internes (réorientations stratégiques, fusions...) sont les principaux facteurs d'évolution impactant les entreprises de la branche en IDF

- La transition numérique des clients représente un important relais de croissance pour les entreprises de la branche (conseil en innovation, éditeurs de logiciels, ESN, conseil en organisation) en Île-de-France (44%), la situation est analogue en NA (47%). Les plans de transformation numérique sont souvent pilotés par les sièges en IDF, les start-up y sont nombreuses...
- Les évolutions structurantes internes concernent une entreprise sur 3. Il s'agit d'une spécificité francilienne où la concentration des entreprises et des sièges sociaux implique a priori de fréquentes réorganisations.
- On peut aussi souligner que le poids des évolutions réglementaires n'est pas mentionné en IDF alors qu'il est un facteur prépondérant dans les autres régions (Bretagne : 51% ; PDLL : 39% ; ARA : 25% ; NA : 34%).



### Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab

68%

Développement de nouvelles cibles clients

38%

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

37%

Développement de nouvelles expertises (sectorielles, techniques ou métiers)

27%

Optimisation de l'organisation interne

26%

Développement de partenariats interentreprises

#### Ils en parlent :

« On s'adapte à la digitalisation de l'information et à l'obsolescence rapide des connaissances techniques. On assiste également à une problématique intergénérationnelle (nouvelles attentes des jeunes, nouvelles façons de recruter sur des forums notamment...). »

### Les entreprises de la branche envisagent plusieurs axes de développement pour les années à venir :

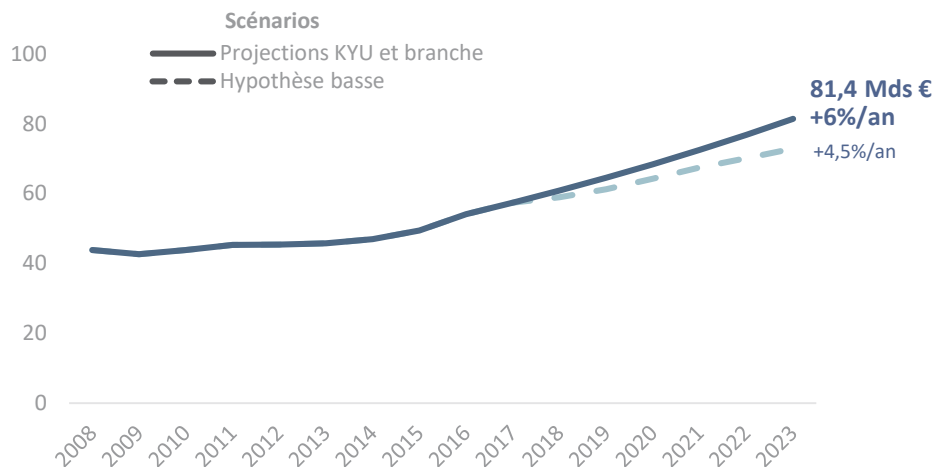
- **Le développement de nouvelles cibles clients** est considéré comme l'axe privilégié par les entreprises franciliennes, en particulier celles de moins de 150 salariés et ceci quel que soit le secteur d'activité de la branche. Il permet de réduire la dépendance d'une entreprise à un seul client.
- Le **développement de nouvelles offres connexes** (conseil, formation, édition logicielle) est le second axe de développement le plus fréquemment cité en IDF. Les comparaisons régionales montrent toutefois qu'il s'agit d'une tendance globale de la branche en France (PACA-C : 46 % ; PDLL : 45% ; HdF : 44%).
- 37% des entreprises choisissent de **développer de nouvelles expertises (sectorielles, techniques ou métiers)**. C'est notamment vrai pour les entreprises de plus de 150 salariés (49%). Dans les autres régions, **il s'agit généralement soit du premier axe de développement des entreprises de la branche** (Hauts-de-France - HdF : 50% ; Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse - PACA-C : 49% ; Auvergne-Rhône-Alpes - AURA : 43%) **soit du deuxième** (Bretagne : 39% ; Nouvelle-Aquitaine - NA : 38%).
- **L'optimisation de l'organisation interne**, souvent dans le but de mieux répondre aux demandes clients, ou encore de mieux s'adapter aux attentes des salariés (pour développer attractivité et fidélisation), **concerne 27% des entreprises**.
- Enfin, **le développement de partenariats (écoles/universités, start-up, incubateurs...)** bien que plébiscité dans certaines régions (39% : PACA-C et ARA ; 32% en HdF) **est moins mentionné par les entreprises de la branche en Île-de-France (26%)**. Les stratégies à l'international sont mentionnées, quant à elle, à la marge (17%). Elles font partie des axes de développement dans certaines régions frontalières également (HdF...).

# CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LA BRANCHE

Des acteurs qui anticipent un léger fléchissement de la croissance pour les prochaines années

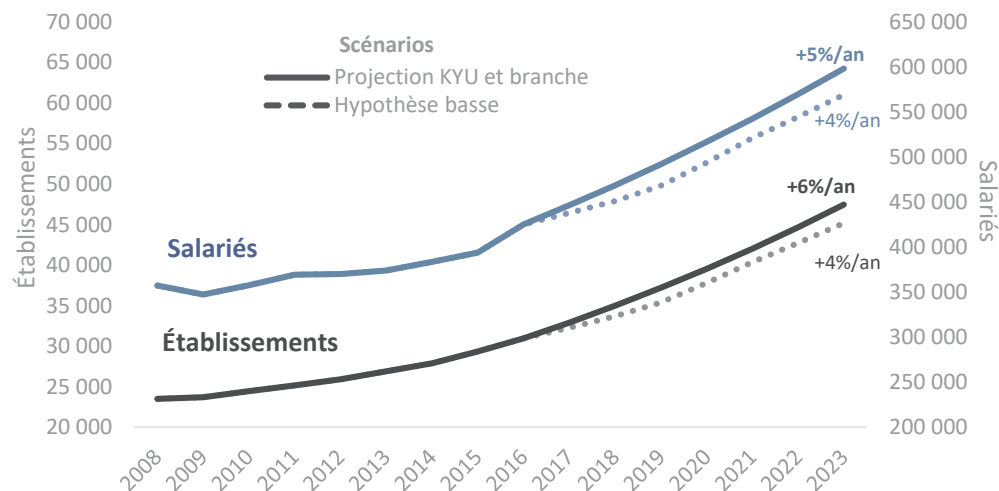
## Évolution du chiffre d'affaires de la branche en région Île-de-France (en Mds€)

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, Enquête KYU Lab 2019



## Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés de la branche en région Île-de-France \*

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




Aux vues du manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la branche sont modérées et anticipent pour les prochaines années une **croissance légèrement inférieure à la période 2012/2017** (+4,8%/an de CA mesuré sur la période 2012-2017 et +6%/an anticipé par les acteurs sur la période 2018-2023).

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par plus de **129 000 emplois nets créés par la branche sur la période 2018-2023 en Île-de-France, soit 26 000 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 76 300 emplois sur la période 2012 – 2017, soit déjà près de 15 200 par an sur cette période.

La branche en région Île-de-France en 2023,

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

 **47 500** établissements

 **598 000** emplois

 **81,4 Mds €**

Source ACOSS et Source Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

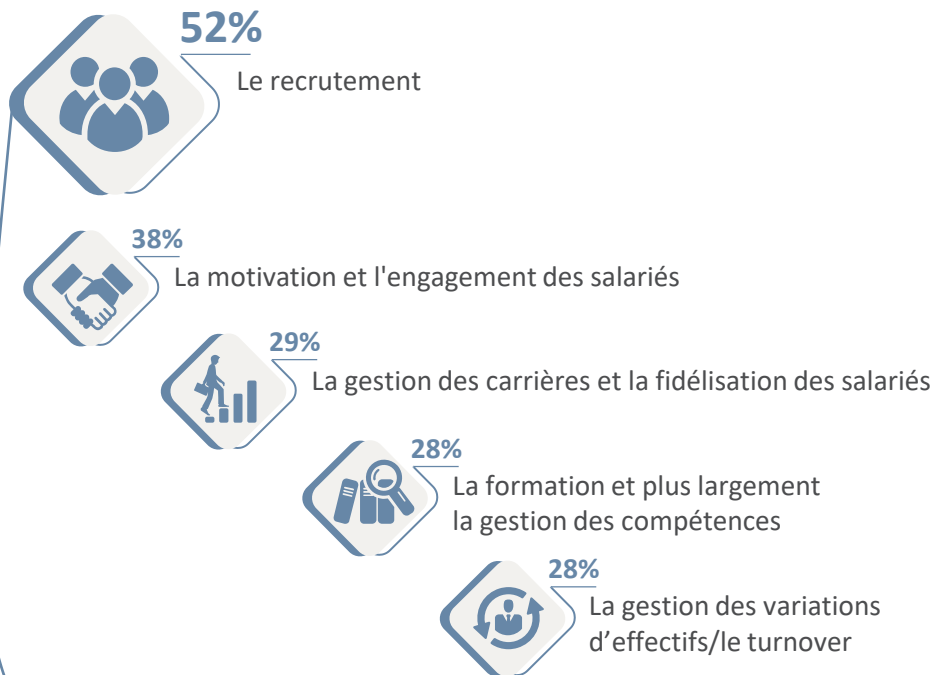
\*Les projections branche s'appuient sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les entreprises interrogées. Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions.

# PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

Le recrutement, principale difficulté RH en Île-de-France, renforcée par une concurrence forte entre les entreprises du secteur

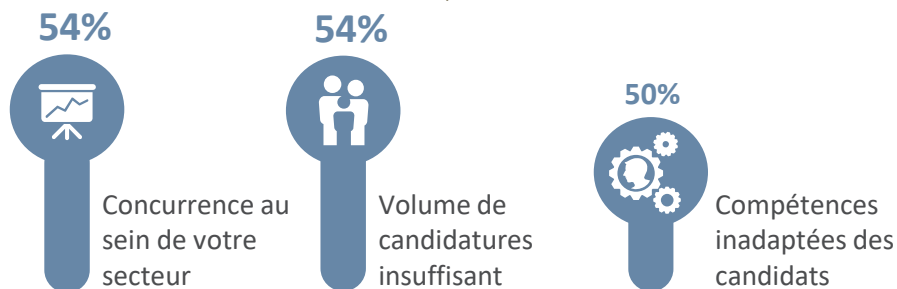
## Les principales difficultés RH rencontrées dans la branche

Source Enquête KYU Lab



## Trois principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

Source Enquête KYU Lab



En Île-de-France, les entreprises de la branche présentent le recrutement comme principale difficulté RH rencontrée (52% toutes tailles confondues, mais 92% des entreprises de plus de 150 salariés)... à des niveaux toutefois moindres que dans d'autres régions (PACA-C : 76% ; PDLL : 73%)

- La **concurrence interne à chaque secteur** est citée comme raison principale aux difficultés de recrutement (54%) en particulier pour les entreprises du **numérique (79%)** et de **l'ingénierie (75%)**. Quant à la **problématique de volume de candidats insuffisant (54%)**, il touche davantage l'ingénierie que les autres secteurs (77%).

Les problématiques de motivation/fidélisation des salariés suivent les problématiques de recrutement des entreprises

- La **motivation et l'engagement des salariés, deuxième difficulté la plus citée, le sont tout particulièrement par les entreprises de moins de 150 salariés** (39% vs 26% pour les entreprises de plus de 150 salariés).
- **À l'inverse, plus l'entreprise compte de salariés, plus la gestion des carrières semble une difficulté importante** (28% des entreprises de moins de 11 salariés ont cité ce sujet, contre 77% des entreprises de plus de 150 salariés). Cette **difficulté est par ailleurs plus marquée que dans les autres régions** (PACA-C : 21% ; ARA : 21% ; NA : 25%). Ceci s'explique notamment par le caractère dynamique et concurrentiel du territoire.
- La **gestion des variations d'effectifs (28%)** est aussi un sujet de préoccupation dans une branche qui connaît de forts taux de turnover.

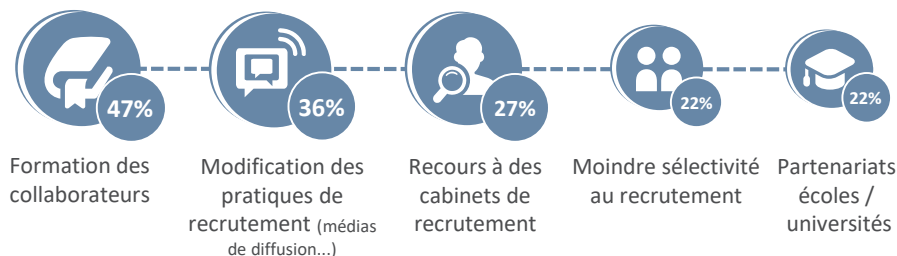
## Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Développeurs (Front-End, Back-End, Full-stack, Java, SI métiers, PHP)
- Techniciens/Ingénieurs (spécialités électronique, réseaux sécurité, IT...)
- Chefs de projet SI, AMOA
- Commerciaux/avant-vente

Il s'agit principalement de profils expérimentés recherchés.

### Les principales actions RH mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab

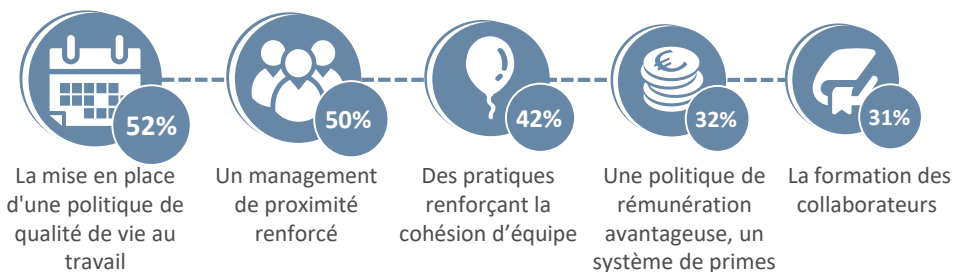


#### Ils en parlent :

« On travaille sur la notoriété de l'entreprise avec LinkedIn, on capitalise sur le réseau. On essaye aussi de faire de plus en plus d'activité avec les écoles. »

### Les principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab



#### Ils en parlent :

« On a travaillé sur la semaine de la qualité au travail. On a également augmenté les Tickets restaurant (de 8€ à 8€50), on a harmonisé les contrats prévoyance mutuelle, on propose un panier de fruits (20 kilos de fruits une fois par mois)... »

Pour faire face à leurs difficultés de sourcing, les entreprises de la branche mettent en place des actions de formation de leurs salariés et font évoluer leurs pratiques de recrutement.

- 47% d'entre elles investissent dans la formation de leurs collaborateurs pour répondre aux besoins en compétences.
- La modification des pratiques de recrutement (36%) fait également partie des principales actions mises en place par les entreprises, peu importe leur taille. En Île-de-France, ce levier est notamment très mobilisé par les sociétés d'ingénierie (69%). De plus, 27% d'entre elles ont fait le choix d'avoir recours à des cabinets de recrutement (en particulier les petites entreprises, probablement faute de chargés de recrutements en interne). 22% choisissent aussi d'être moins sélectives au recrutement, en choisissant des profils moins spécialisés et/ou moins diplômés. C'est surtout le cas des entreprises de moins de 150 salariés, qui recevraient moins de candidatures en moyenne par annonce publiée.
- Les partenariats écoles/universités, cités par 22% des entreprises de la branche, sont aussi plus mis en œuvre dans l'ingénierie (29%).

Les pratiques permettant une meilleure qualité de vie au travail et un meilleur management sont les principaux leviers de fidélisation choisis dans la branche

- Pour fidéliser leurs salariés, les entreprises interrogées animent des démarches de qualité de vie au travail (52%). Dans 42% des entreprises, des pratiques renforçant la cohésion d'équipe ont également cours.
- La mise en place d'un système de management de proximité renforcé est également un levier cité par 1 entreprise sur 2. Ce taux monte même à 72% pour les entreprises de plus de 150 salariés, pour qui elle représente la principale action de fidélisation mise en place.
- À l'inverse, le fait de travailler sur une politique de rémunération avantageuse est une action plus fréquente chez les TPE/PME (33%).

# CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Des entreprises de la branche qui cherchent principalement à recruter des profils expérimentés, dotés notamment de compétences techniques expertes

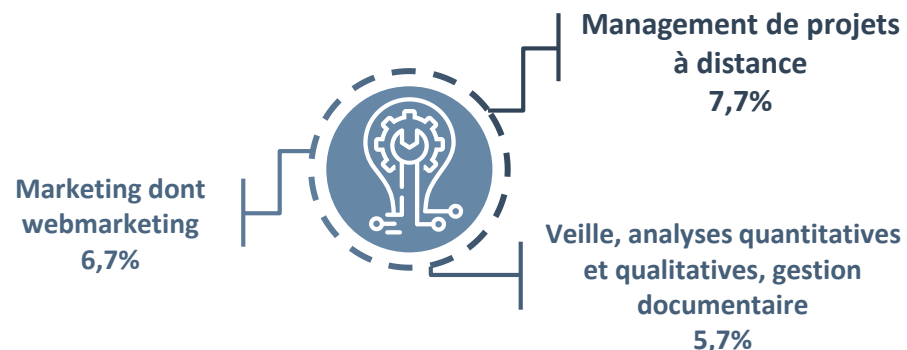
## Top 3 des métiers dont les recrutements sont anticipés dans les deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



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

Source Enquête KYU Lab



### Un besoin en développeurs (toutes spécialités confondues) prédominant et soutenu par les entreprises du numérique, mais aussi de l'ingénierie

- **Développeur (Full stack, front-end, informatique embarquée principalement) est le métier le plus recherché dans la région Île-de-France (cité par 20% des entreprises)**, une situation également rencontrée au niveau de la branche dans les autres régions.
- **Au-delà des postes en développement informatique, les fonctions de commerciaux et avant-vente sont également très recherchés dans la région.** Ces recrutements sont cités comme prioritaires par une entreprise sur 10, bien avant nombre de métiers techniques, ce qui souligne le souhait des entreprises d'étendre leur champ d'intervention (base client et profils d'offres commercialisés) et ce dans un contexte très concurrentiel.
- La **région Île-de-France se caractérise aussi par des besoins importants en personnels très qualifiés** qui proviennent des enjeux croissants de la région en matière d'expertises à apporter aux clients, de R&D, particulièrement dans le numérique et l'ingénierie, mais aussi des besoins en matière de pilotage projet (chefs/directeurs de projets), voire plus largement de personnels encadrants. **Les postes plus spécialisés (data analysts, ingénieurs spécialisés, chefs de projets AMOA SI, ou Scrum masters) arrivent respectivement en 8<sup>ème</sup>, 12<sup>ème</sup>, 15<sup>ème</sup> et 16<sup>ème</sup> positions des métiers les plus recherchés.**

### La compétence en management de projets à distance ressort comme une des compétences prioritaires à développer

- La région IDF, à proximité des sièges sociaux des clients, a **une position privilégiée pour assurer vente, relation client et pilotage des projets.** Néanmoins, beaucoup d'entreprises de la branche ont délocalisé certains sites de « production » (centres d'appels pour les enquêtes, plateaux de développeurs, équipes support...) dans d'autres régions françaises, voire en off/nearshore dans certains cas, **d'où la montée en puissance du management à distance.** Ce besoin en compétence **répond également à certaines transformations plus larges** : développement du télétravail, de la collaboration avec des indépendants...



NUMÉRIQUE



SECTEUR DU NUMÉRIQUE





# SITUATION DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Des effectifs salariés concentrés dans les Hauts-de-Seine et à Paris

Projections 2019 :

~ 215 000 salariés

~ 12 000 établissements

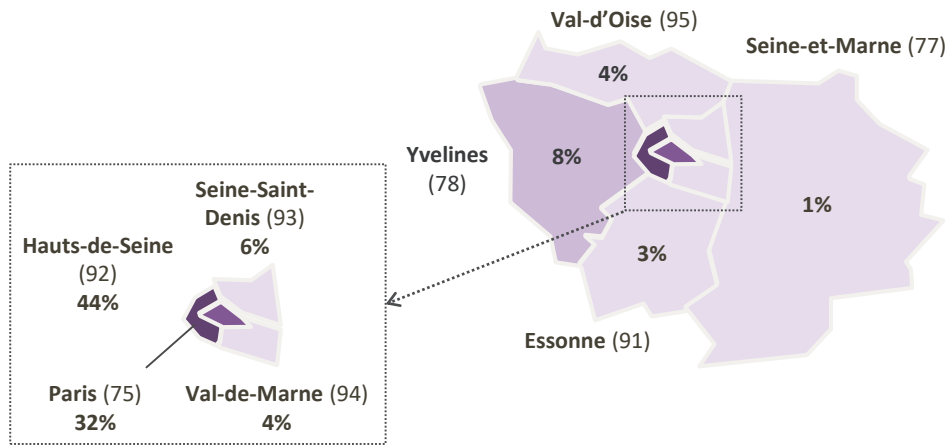
~ 30 Mds€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Chiffres DADS au 31/12/2014 : effectifs salariés 180 000 – nombre d'établissements : 8 300

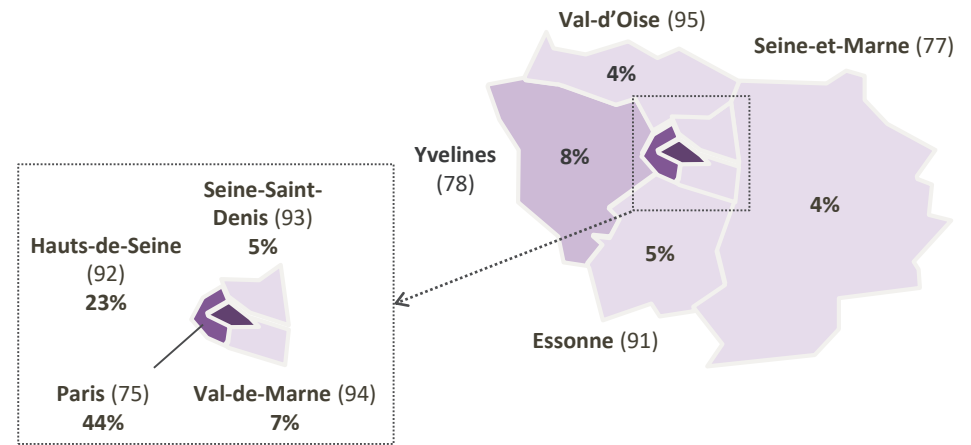
## Répartition des effectifs salariés du secteur par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



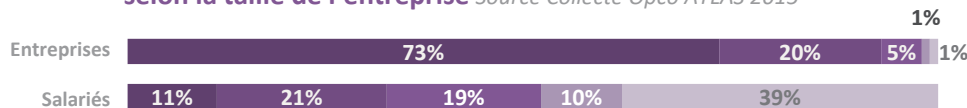
## Répartition des établissements du secteur par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



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

Source Collecte Opco ATLAS 2015



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

## Répartition des effectifs salariés par sous-secteurs

Source INSEE DADS au 31/12/2014







# SITUATION DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Une branche où les créations d'entreprises sont supérieures aux radiations et où les taux de turn-over sont forts

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

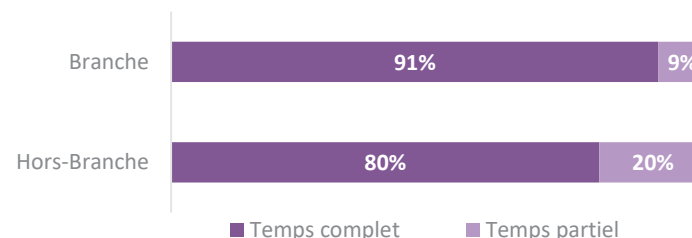
Source INSEE Enquête Emploi en continu de 2015, traitement KYU Lab

 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.

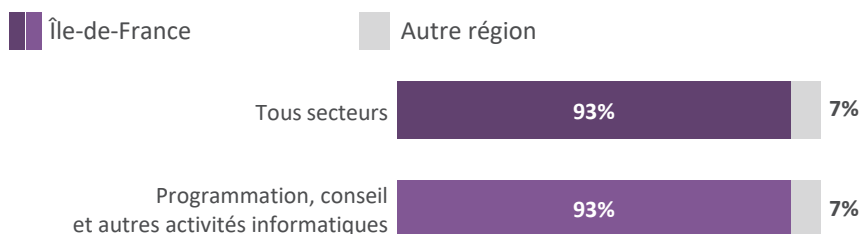
## Répartition des effectifs salariés du secteur dans la région par condition d'emploi

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 Île-de-France, 93% des salariés travaillant actuellement dans le secteur du numérique de la branche travaillaient déjà dans la région sur leur précédent poste.

## CRÉATIONS D'ENTREPRISES

3 495 créations dans le numérique en Île-de-France en 2018

- 31% en Programmation informatique
- 55% en Conseil en systèmes informatiques
- 41% à Paris

## RADIATIONS D'ENTREPRISES

2025 radiations dans le numérique en Île-de-France en 2018

- 30% en Programmation informatique
- 50% en Conseil en systèmes informatiques
- 49% à Paris

Source : Données DataInfogreffe 2018 sur les codes NAF de la branche pour les entreprises avec et sans salariés





# PROFILS DES SALARIÉS

Le numérique, secteur le plus masculinisé de la branche, regroupant une majorité de cadres travaillant en CDI

## SECTEUR DU NUMÉRIQUE DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION

**74%** d'hommes

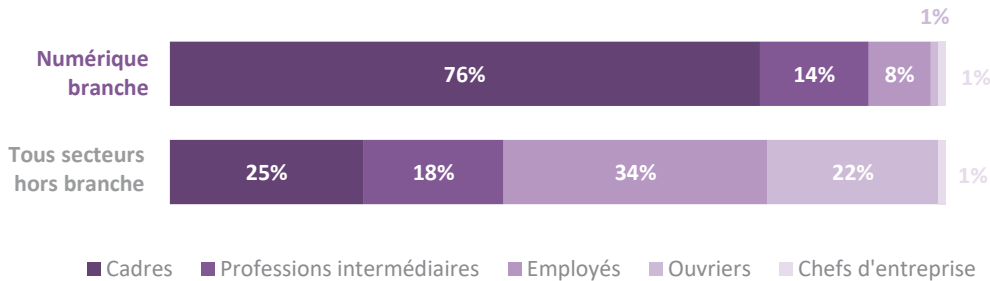
## TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

**56%** d'hommes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

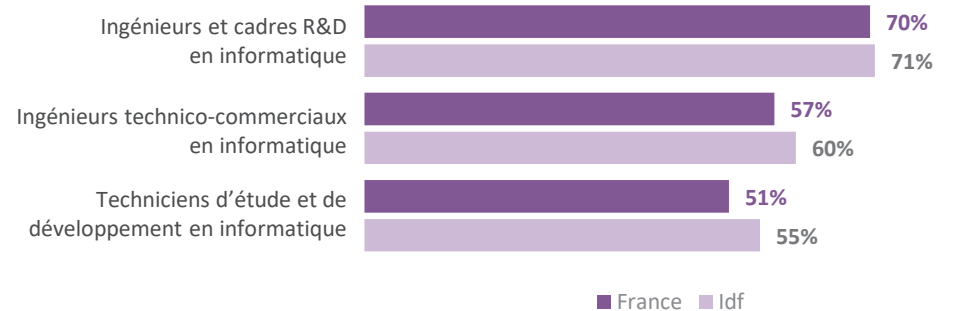
### Répartition des effectifs salariés par CSP dans la région

Source INSEE DADS au 31/12/2014



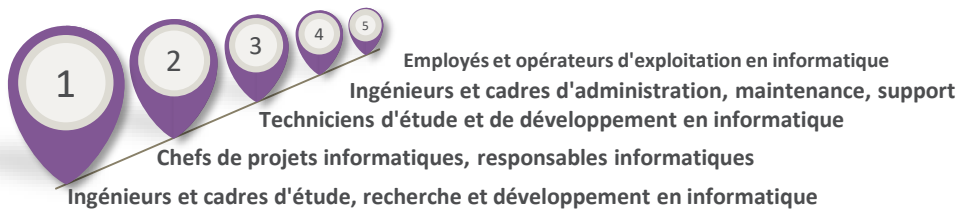
### Le secteur du numérique de la branche emploie 71% des effectifs régionaux sur les métiers d'ingénieurs et cadres R&D en informatique

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 Île-de-France

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



**94% des salariés du numérique sont en CDI, contre 88% 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 2% des salariés de la région. Il s'agit d'un axe à développer en Île-de-France.



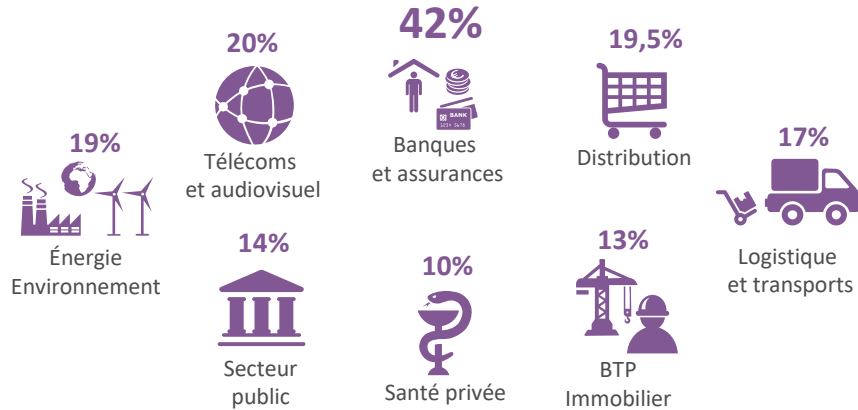


# PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

Une large diversité de clients a recours aux entreprises du numérique, tous étant confrontés aux problématiques de la transition numérique

## Principaux secteurs clients \*

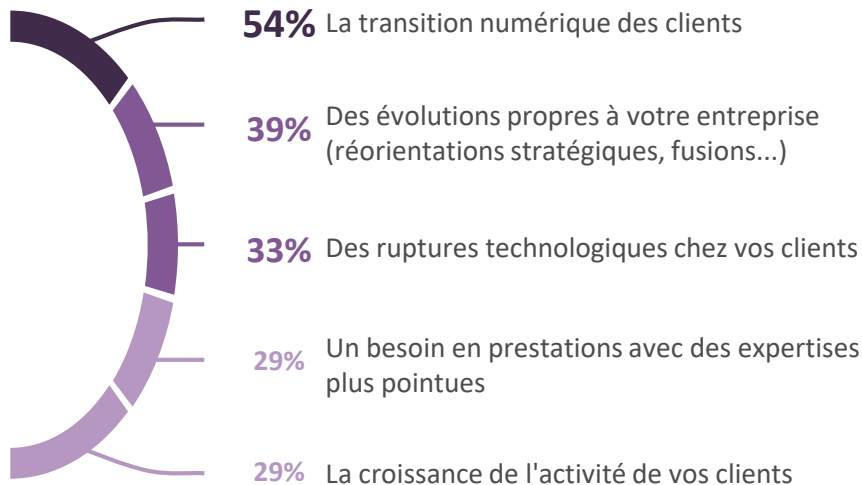
Source Enquête KYU Lab



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

## 5 principales évolutions impactant les entreprises aujourd'hui

Source Enquête KYU Lab



Les entreprises du numérique sont sollicitées par tous types de clients, particulièrement par le secteur banques et assurances

- Les nouvelles technologies émergentes (blockchain, analyse des Big Data, sécurisation des données bancaires...) expliquent les besoins en accompagnement des entreprises de ce secteur en prestations numériques.
- Les entreprises de plus de 150 salariés ont d'ailleurs particulièrement comme clients les banques et assurances (69%, contre 42% au global). Ceci s'explique par la forte concentration des effectifs des banques et compagnies d'assurance en Île-de-France (notamment les sièges sociaux), mais aussi par la concentration en IDF des réflexions sur la transition numérique de ces secteurs (offres produits, réorganisations internes...).
- 83,6% des entreprises du numérique indiquent qu'elles collaborent régulièrement avec des entreprises du même secteur. Cette tendance illustre la grande diversité des métiers/spécialités et la nécessaire collaboration entre les entreprises. De plus, 47,5% des entreprises du numérique entretiennent des liens réguliers avec des cabinets de conseil et d'études (ce chiffre monte d'ailleurs à 82% pour les entreprises de plus de 150 salariés) (Source enquête KYU Lab).

L'enjeu transverse de la transition numérique pour les entreprises françaises explique la diversité des clients du secteur numérique

- À cet enjeu s'ajoutent également les ruptures technologiques (33%) connues par les entreprises clientes du secteur (26% des réponses au global), qui implique pour ces dernières de développer leurs capacités d'accompagnement de leur client dans ces évolutions.
- Les problématiques organisationnelles internes (39%) concernent plus spécifiquement les entreprises de plus de 150 salariés (53% d'entre elles) : fusions, réorientations stratégiques, adaptations d'organisation/management pour répondre aux attentes des salariés...



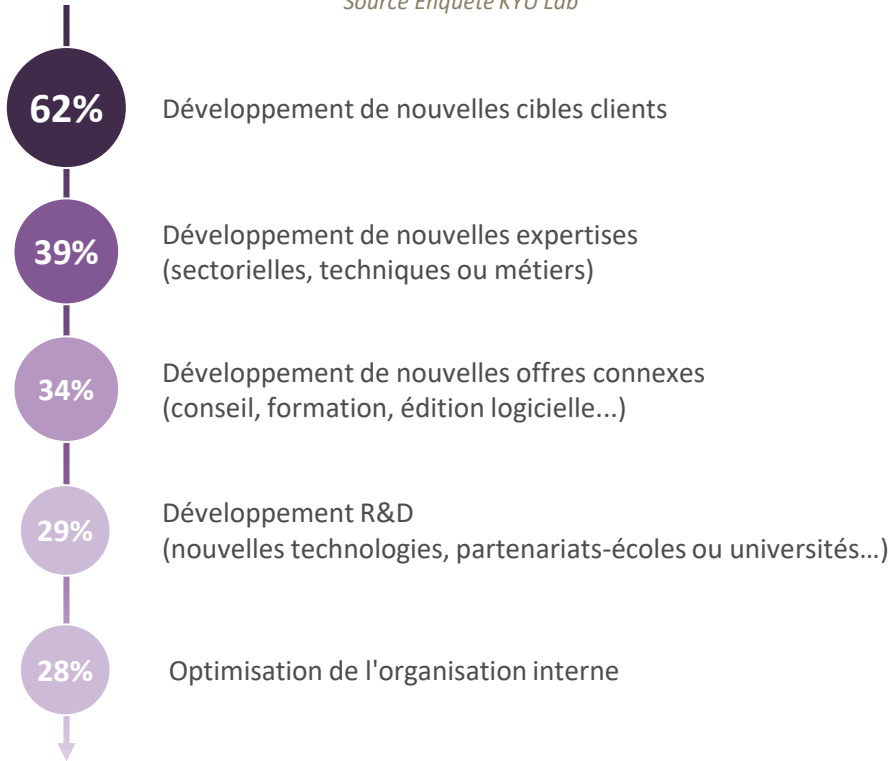


# PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT

Les entreprises du numérique souhaitent développer de nouvelles expertises pour capter de nouveaux clients

## Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

« On aimerait se rapprocher de plus grands groupes pour être référencés par les clients du CAC 40 et avoir un réseau de partenaires performants [entreprises de la branche]. »

## Les entreprises du numérique évoquent les mêmes axes de développement que ceux privilégiés plus largement au niveau de la branche

- **62% des entreprises se concentrent sur le développement de nouvelles cibles clients.** Cette action de prospection est cependant moins citée par les entreprises de plus de 150 salariés, qui se concentrent pour leur part davantage sur des croissances externes (49% de leurs réponses vont en ce sens, contre 20% pour l'ensemble des entreprises du numérique). Par ailleurs, on peut imaginer qu'elles adressent déjà un panel large de secteurs clients.
- **39% des entreprises du numérique souhaitent développer de nouvelles expertises (sectorielles, techniques ou métier),** un niveau légèrement supérieur à ce que déclarent l'ensemble des entreprises de la branche (37%), mais inférieur à celui des régions Bretagne (28%) et Nouvelle-Aquitaine (35%) par exemple. Ce levier de développement est plus particulièrement mentionné par les entreprises de plus de 150 salariés (56%).
- **En Île-de-France, le développement de la R&D,** peut-être car il s'agit d'un domaine déjà bien intégré, est cité par moins d'entreprises du secteur (29%) que dans d'autres régions étudiées (PDLL : 48 % ; ARA : 47 % ; PACA-C : 46%).
- **L'optimisation de l'organisation interne semble un sujet primordial pour les TPE/PME,** 74% de ces entreprises citent ce point comme prioritaire pour leur développement futur.



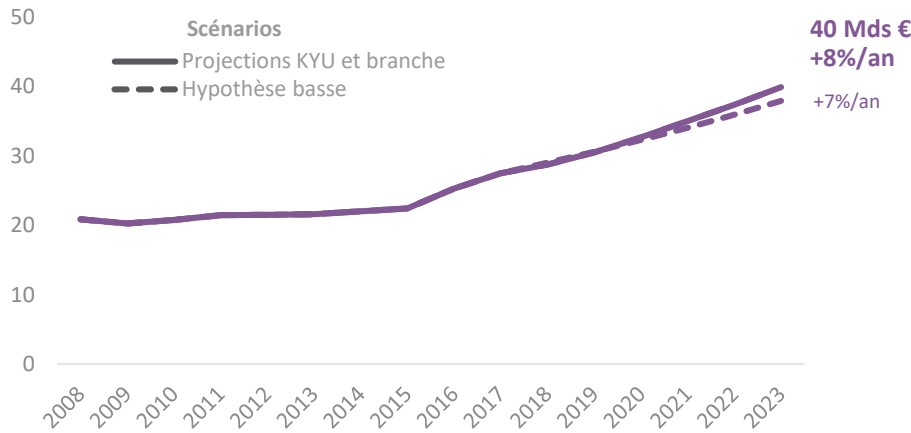


# CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Un optimisme fort des acteurs locaux du numérique sur l'activité des prochaines années qui devrait conduire à des créations d'emplois trois fois supérieures à ces dernières années

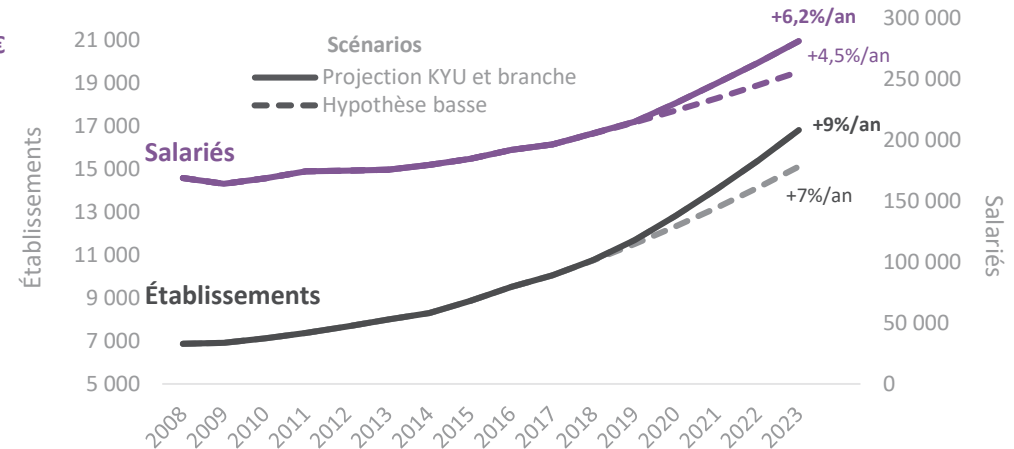
## Évolution du chiffre d'affaires du secteur numérique en Île-de-France (en Mds€)

Sources : ACOSS, DARES, INSEE, 31/12/2015, Source Enquête KYU Lab 2019



## Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur numérique en Île-de-France\*

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 **forte accélération de leur rythme de croissance pour les années à venir** (+3,1%/an de CA mesuré sur la période 2008-2016 et +6,2%/an anticipé 2018-2020). Au regard des évolutions passées (+12,7% de CA entre 2016 et 2015) et de ces données déclaratives, **KYU Lab préfère retenir un scénario intermédiaire d'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 **75 800 emplois nets créés par le secteur du numérique sur la période 2018 – 2023 en Île-de-France, soit 15 000 créations nettes par an**, après une augmentation constatée **de plus de 21 600 emplois sur la période 2012 – 2017, soit plus de 4 300 par an sur cette période.** La croissance sur ces profils des nombres d'établissements et de salariés est donc 3 fois supérieure aux niveaux connus entre 2012 et 2017.

**Le secteur du numérique en région Île-de-France en 2023, sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts**

**16 800** établissements

**281 000** emplois

**40 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.





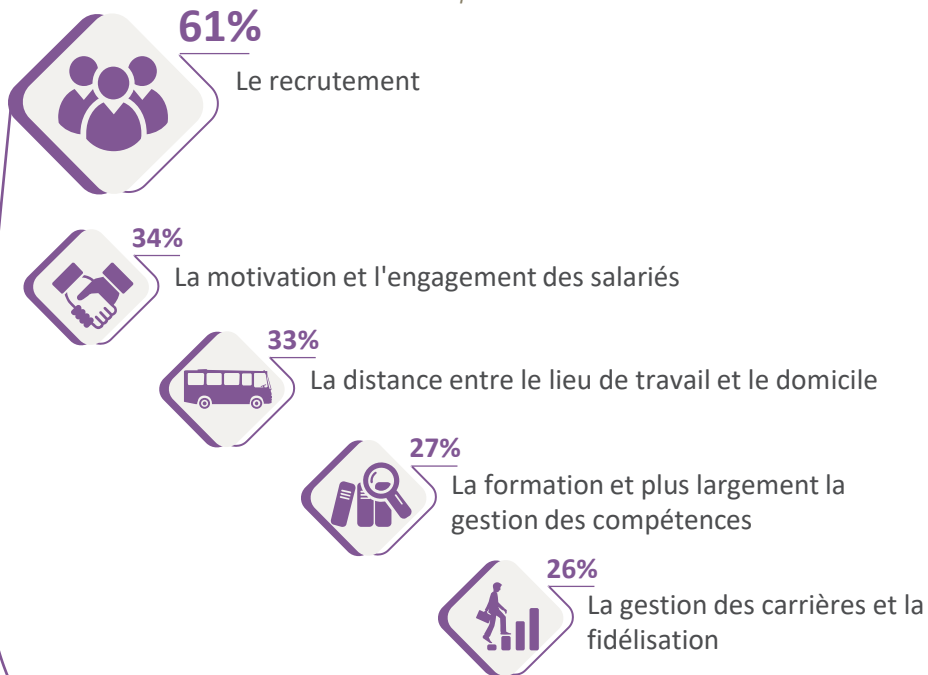


# PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

Le numérique, un secteur dynamique, confronté à de fortes tensions au recrutement

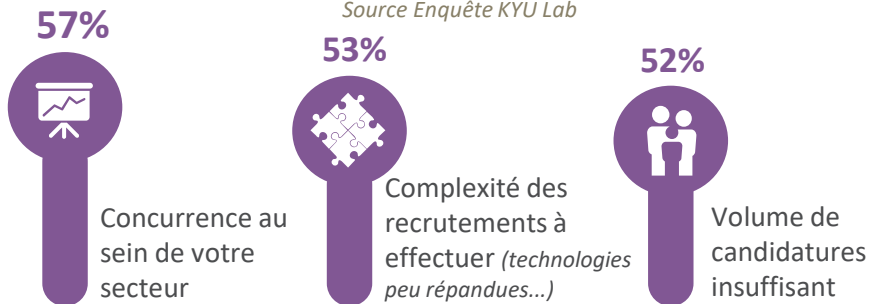
## Les principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source Enquête KYU Lab



## Trois principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

Source Enquête KYU Lab



≈ 18 000 créations nettes d'emplois non réalisées faute de candidats sur les 12 derniers mois (Sondage KYU Lab), soit 31% des offres d'emplois publiées par les entreprises sur la période.



Le recrutement est la principale difficulté RH rencontrée par 61% des entreprises (et 89% des entreprises de plus de 150 salariés).

- Ce constat **converge avec les observations réalisées sur d'autres territoires**. Néanmoins, si les entreprises du numérique en Île-de-France déplorent plus ces difficultés de recrutement que les autres secteurs de la branche en IDF (moyenne branche : 52%), la situation semble moins tendue que dans les autres régions (88% PACA-C ; 79% PDLL ; 75% Bretagne...).
- La **concurrence au sein du secteur (57%)**, la **complexité des recrutements à effectuer - technologies peu répandues... (53%)** - et un **volume de candidatures insuffisant (92% des entreprises de plus de 150 salariés le soulignent)** ressortent comme les causes principales de ces difficultés de recrutement.
- Contrairement aux autres régions, **les compétences inadaptées des candidats ne font pas partie des trois principales raisons justifiant ces difficultés**, mais y atteignent un niveau plus élevés : 49% en IdF contre 43% en Bretagne, 36% en HdF et 35% en PDLL).

La motivation des salariés, la gestion de leurs compétences et de leurs carrières, les questions de fidélisation... viennent, du fait de cette tension importante au recrutement dans le secteur, dans un deuxième temps.

### Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Chefs de projet SI, AMOA
  - Architectes techniques Data analyst
  - Développeurs (Front-End, Back-End, Full-stack, Java, SI métiers, SaaS, PHP, mais aussi VBA, Access...)
  - Experts cybersécurité
  - Commerciaux/avant-vente
- Il s'agit principalement de profils expérimentés.



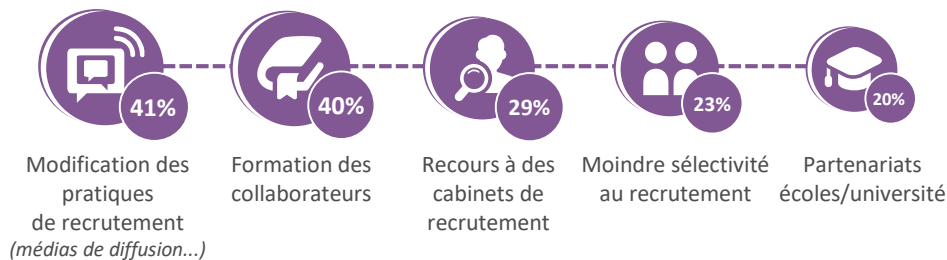


# ACTIONS RH ET ACTIONS DE FIDÉLISATION

Les entreprises du numérique diversifient leurs actions RH pour face à des difficultés de gestion des effectifs

## Les principales actions RH mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab

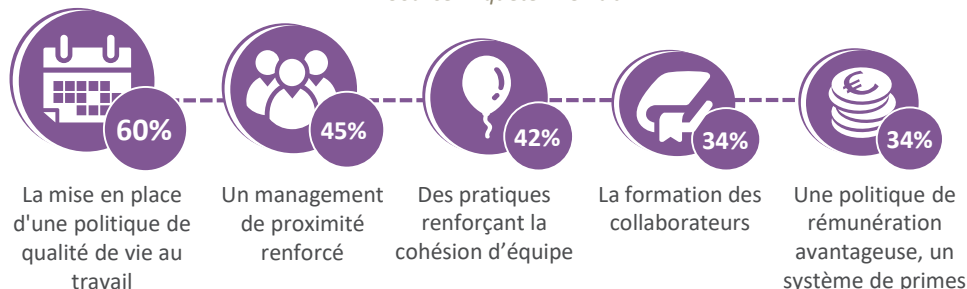


### Ils en parlent :

« On a du mal à recruter face aux grands du secteur, on vise les mêmes salariés, en revanche nous n'avons pas les mêmes budgets. On a besoin de cabinets de recrutement qui vendent notre histoire (avantage d'être plus petit et plus flexible...). »

## Les principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

« On s'interroge constamment sur la qualité de vie au travail. On a les idées, mais on n'a pas forcément le budget, par exemple on a pensé à un abonnement dans une salle de sport, mais c'était assez cher. »

Les entreprises du numérique orientent principalement leurs efforts sur l'évolution de leurs pratiques de recrutement et la formation (>40%).

- En plus d'essayer d'innover dans leurs pratiques de recrutement, le recours à des cabinets de recrutement se démocratise (presque un tiers des entreprises et 41% de celles de plus de 150 salariés). Cela s'inscrit dans un contexte où la concurrence au recrutement des autres entreprises du secteur est forte (57% des entreprises l'ont cité comme une cause principale des difficultés de recrutement).
- La formation des collaborateurs représente un axe RH fort (40% des entreprises) et se réalise beaucoup en interne. Cette tendance est partagée par les entreprises du secteur des autres régions (47% NA ; 44% Bretagne ; 34% PDLL). Il apparaît primordial, en effet, de former les salariés dans un environnement numérique en perpétuelle évolution. De plus, former les collaborateurs, et donc leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences, constitue une action de fidélisation visant à limiter le turnover et le flux nécessaire de nouveaux recrutements associés.

Les entreprises du numérique privilégient des pratiques favorisant le bien-être de leurs salariés (60% mettent en place une politique de qualité de vie au travail, en particulier les plus petites structures).

- Des actions comme la mise en place du télétravail, de paniers de fruits hebdomadaires ou d'une semaine de qualité de vie au travail (discussions autour de ce thème, proposition des salariés d'actions à mettre en œuvre...) sont en effet citées par les entreprises du secteur.
- Pratiquement la moitié d'entre elles travaillent à la mise en place d'un management de proximité renforcé (45%) mais aussi d'actions de renforcement de la cohésion des équipes (42%) (team building).
- Le levier rémunération vient après ces investissements sur la cadre de travail et les modes de management proposés.





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

Secteur dont les opportunités clients reposent sur des prestations en édition/ intégration/maintenance d'outils et en cybersécurité

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Fabrication d'équipements de transport	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les enjeux technologiques sont majeurs dans le secteur (déploiement de logiciels embarqués, IA et maintenance prédictive/préventive, véhicules autonomes...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestations en cybersécurité</li> <li>Traitement, gestion et analyse de données</li> <li>Édition et intégration logicielle spécialisée</li> <li>Développement d'applications électroniques embarquées</li> </ul>	
Banques et assurances	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le secteur développe des offres mobilisant la blockchain et adressant les questions de sécurisation des données.</li> <li>L'usage de solutions d'IA est de plus en plus fréquent.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestations en cybersécurité</li> <li>Recueil, traitement, gestion et analyse des données</li> <li>Édition et intégration logicielle spécialisée</li> </ul>	
Télécom et audiovisuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le déploiement du réseau 5G est un enjeu majeur pour les télécoms, confirmé par le Plan Très Haut Débit (2023).</li> <li>La lutte contre le piratage sera une des priorités de la réforme de l'audiovisuel public (début 2020).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Édition, intégration logicielle et maintenance d'outils collaboratifs (cloud computing, plateformes...)</li> <li>Prestations en cybersécurité (lutte contre la fraude)</li> </ul>	
BTP et immobilier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les entreprises du BTP/immobilier innovent avec l'utilisation de nouveaux outils numériques (domotique, smart city, BIM qui prend de l'ampleur...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseil et accompagnement en nouvelles technologies</li> <li>Développement de l'impression 3D, par exemple</li> </ul>	
Secteur public	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Programme d'Investissement d'Avenir (PIA) et la stratégie « Leader » soutiennent l'innovation.</li> <li>La création de lieux d'innovation comme la Fabrique Numérique ou l'Additive Factory Hub accompagnent la transition numérique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Édition, intégration logicielle et maintenance d'outils collaboratifs (cloud computing, plateformes...)</li> <li>Automatisation/optimisation de procédés IT</li> <li>Développement/exploitation d'applications numériques (e-administration)</li> </ul>	
Services aux entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>La transition numérique s'accompagne de technologies émergentes (IA, réalité augmentée, blockchain, etc.).</li> <li>Avec l'émergence du Big data, l'accessibilité des données personnelles est au cœur des préoccupations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseil et accompagnement en nouvelles technologies</li> <li>Édition, Intégration logicielle, formation, AMOA</li> <li>Développement/exploitation d'applications numériques</li> </ul>	
Santé et industries pharmaceutiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>La e-médecine connaît un essor avec l'appui de l'ARS et la création du Lab Santé Île-de-France.</li> <li>Le plan IA2021 met en avant l'IA au service du traitement des cancers notamment.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestations en cybersécurité</li> <li>Conseil et accompagnement en nouvelles technologies</li> <li>Édition, Intégration logicielle, formation, et AMOA</li> <li>Développement/ exploitation d'applications numériques</li> </ul>	





# CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Des besoins très importants sur les métiers et compétences du développement informatique, du commerce, du management de projet et de l'intégration.

## Top 3 des métiers dont les recrutements sont anticipés dans les deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



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

Source Enquête KYU Lab



### Dans le secteur numérique, les métiers et les compétences du développement arrivent en tête des besoins en recrutement et en formation

- **Les développeurs** (Full stack, front-end et informatique embarquée principalement) **représentent 26,2% des besoins en recrutement cités par les entreprises** (contre 20% dans la branche). En découlent des **besoins en formation en développement** (applications d'entreprises : 7,3% ; web mobile : 6,9%) **importants**. Les difficultés de recrutement du secteur (30% des postes ouverts ne sont pas pourvus) participent aussi à la nécessité de former des collaborateurs en interne aux compétences nécessaires. Les profils recherchés sont majoritairement des profils expérimentés (2/3 ans au minimum).
- **Les compétences très techniques et/ou en développement telles que la capacité à mettre en place des architectures techniques SI, la cybersécurité ou encore la maîtrise des Big data apparaissent également en 4<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> position des compétences les plus citées**, et traduisent les besoins clients actuels sur ces expertises identifiées par les entreprises du numérique. Celles-ci restent d'ailleurs alertes à ce sujet. Elles expliquent que certaines de ces technologies/langages/méthodes peuvent évoluer rapidement et éventuellement être supplantés d'ici quelques années par de nouveaux besoins prioritaires encore inconnus aujourd'hui.

### Les postes commerciaux (9,1%) et d'encadrement (8,2%) sont également cités comme des besoins métiers prioritaires

- **Les besoins en postes commerciaux et d'encadrement convergent avec ce que l'on peut observer dans les autres régions françaises**. Ces deux profils sont d'ailleurs parfois pourvus en interne par des consultants expérimentés, dont **les postes évoluent au fil des années vers des activités plus encadrantes et/ou commerciales**. En effet, selon les entreprises les meilleurs encadrants/commerciaux sont bien souvent des salariés connaissant bien les prestations qu'ils produisent et vendent.
- **La capacité à mettre en œuvre un système de management à distance arrive quant à elle en 5<sup>ème</sup> position et rejoint les besoins du secteur en métier de direction de projet**.





ETUDES ET  
CONSEIL



SECTEUR DES ÉTUDES ET  
DU CONSEIL



# SITUATION DU SECTEUR DU CONSEIL ET DES ÉTUDES ET DES ÉTUDES

La moitié des salariés du secteur du conseil et des études de la branche travaille à Paris

Projections 2019  
par KYU Lab

 **~ 102 000** salariés

 **~ 12 500** établissements

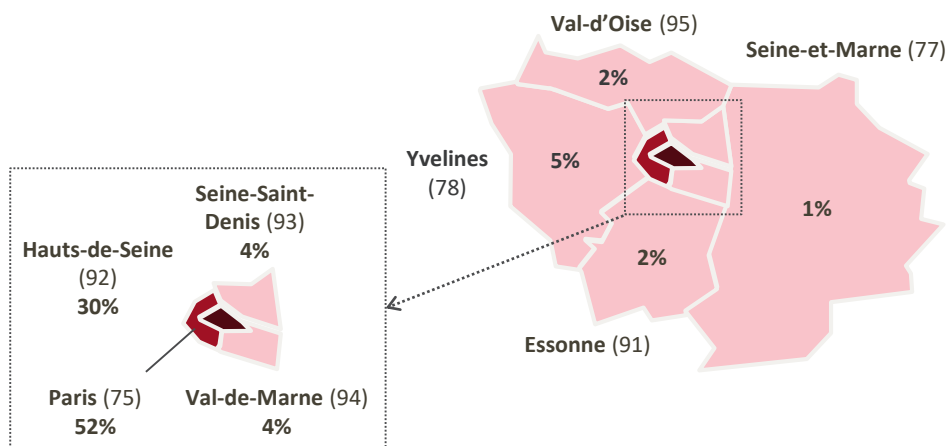
 **~ 14 Mds€**

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2018

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés **87 000** – nombre d'établissements : **10 000**

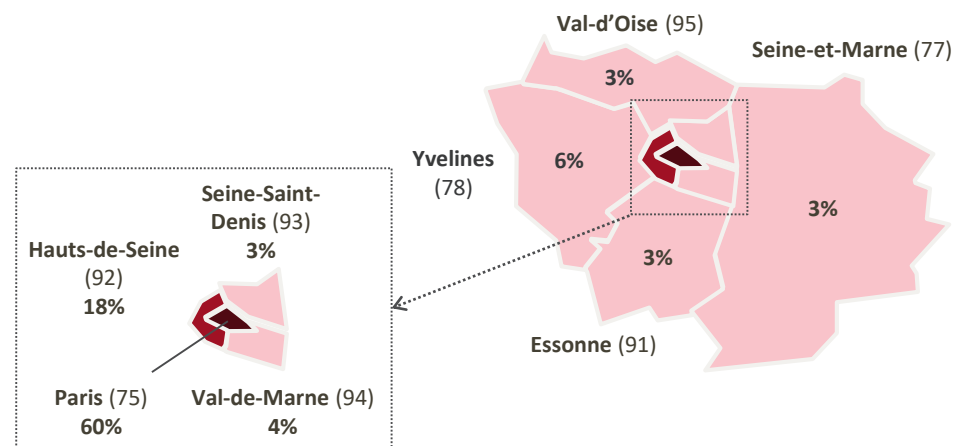
## Répartition des effectifs salariés du secteur par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



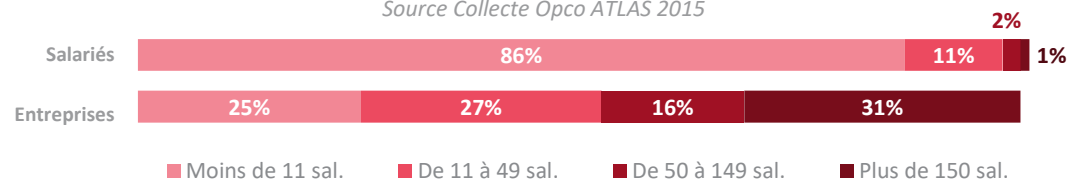
## Répartition des établissements du secteur par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



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

Source Collecte Opco ATLAS 2015








# SITUATION DU SECTEUR DU CONSEIL ET DES ÉTUDES

Un fort taux de turnover au sein des entreprises du secteur conseil et études

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

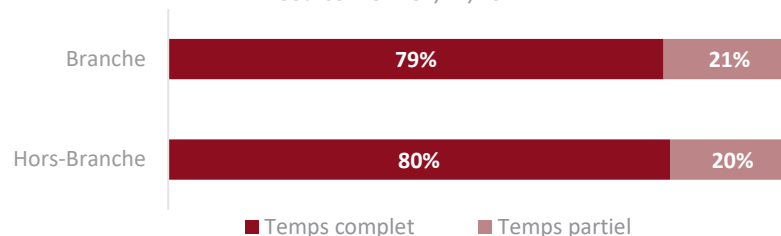
Source INSEE Enquête Emploi en continu de 2015, traitement KYU Lab

 **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**.

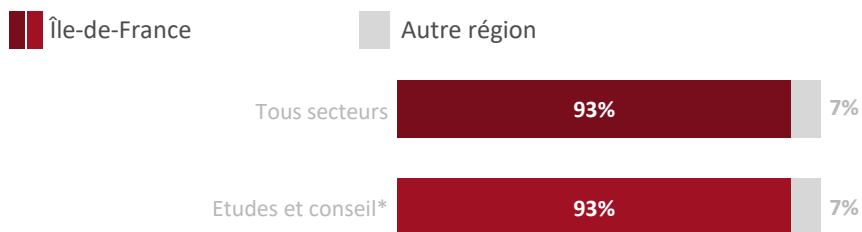
**Répartition des effectifs salariés du secteur dans la région par condition d'emploi**

Source INSEE 31/12/2014



**Lieu de travail antérieur des salariés des études et du conseil**

Source INSEE Recensement de la population 2013, traitement KYU Lab



En Île-de-France, **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 égale à la moyenne régionale tous secteurs confondus.**

## CRÉATIONS D'ENTREPRISES

**5 496 créations** dans le conseil et les études en Île-de-France en 2018

- 85% en Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion**
- 51% à Paris**

## RADIATIONS D'ENTREPRISES

**3 366 radiations** dans le conseil et les études en Île-de-France en 2018

- 83% en Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion**
- 52% à Paris**

Source : Données DataInfogreffe 2018 sur les codes NAF de la branche pour les entreprises avec et sans salariés

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





# PROFILS DES SALARIÉS

Premier 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 notamment, qui compte une part plus importante de professions intermédiaires.

## SECTEUR DU CONSEIL DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION



**48%** de femmes

## TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

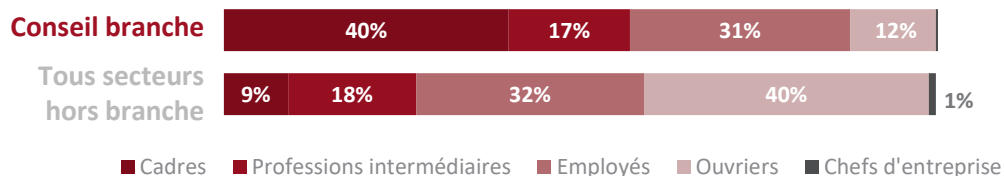


**44%** de femmes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

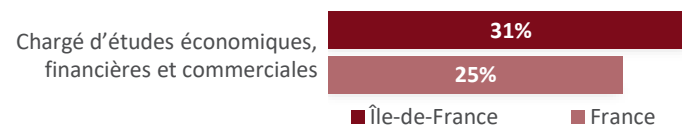
## Répartition des effectifs salariés par CSP

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...

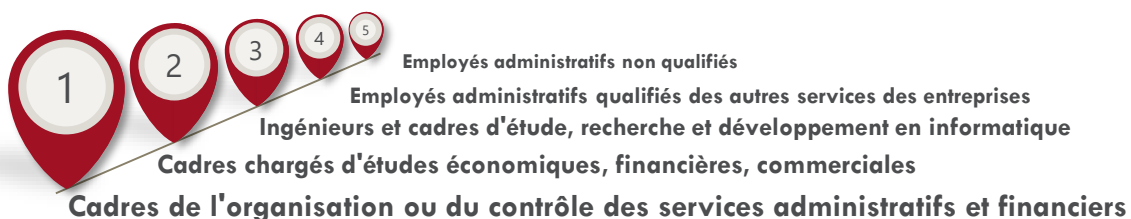
Source : INSEE DADS au 31/12/2014



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 Île-de-France

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



**87%** des salariés du conseil sont en CDI, contre **88%** des salariés en moyenne dans la région.

- La pratique plus courante de recours à **des contrats courts** dans le secteur des études peut expliquer ce faible recours au CDI.
- Les **contrats d'apprentissage** ne concernent que **1%** des salariés du conseil, contre 2% des salariés de la région.



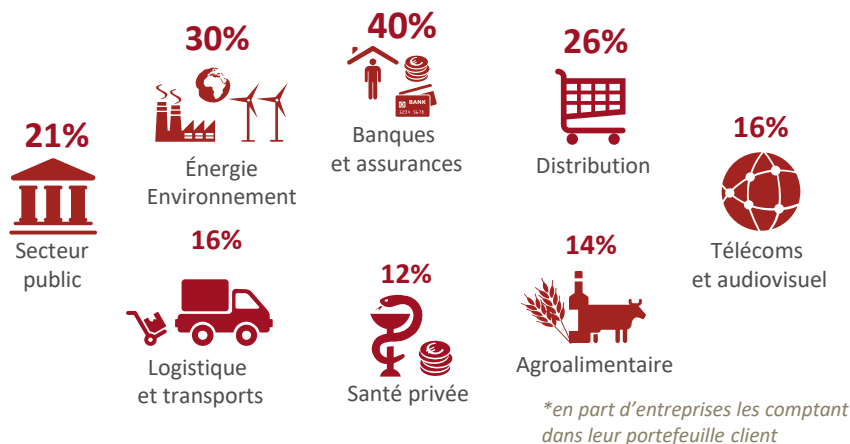


## PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

Les entreprises du conseil et des études : entre interdépendance et diversification des activités

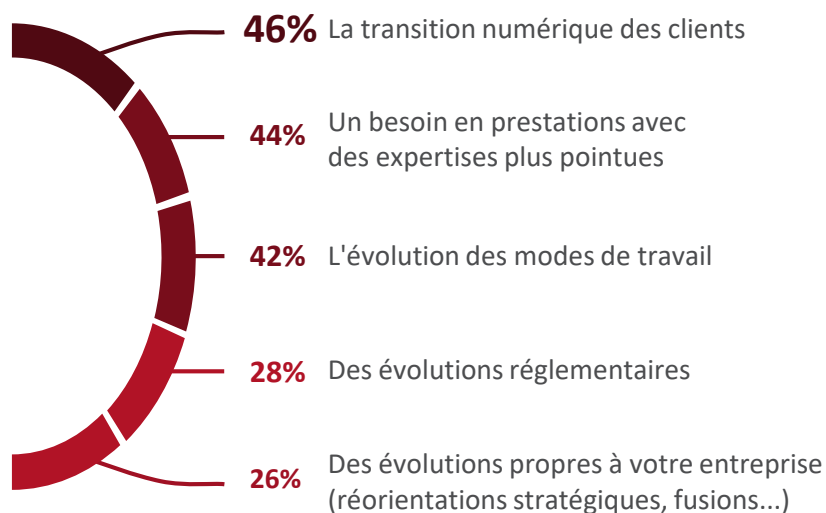
### Principaux secteurs clients \*

Source Enquête KYU Lab



### 5 principales évolutions impactant les entreprises aujourd'hui

Source Enquête KYU Lab



### Des portefeuilles clients très diversifiés, mais une prédominance marquée du secteur des banques et des assurances

- Les entreprises du conseil et des études, du fait de leur diversité, ont un éventail assez large de secteurs clients: industries (énergies, environnement, agroalimentaire...), banques et assurances, distribution, logistique et transports, télécoms/audiovisuel ou encore secteur public.
- Néanmoins, **contrairement à ce que l'on peut voir en France, le secteur public, malgré ses besoins en matière de prestations de management, évolutions stratégiques... n'est qu'en 4<sup>ème</sup> position dans la région** (ARA : 59% ; NA : 44% ; PDLL : 29%). Il est toutefois un secteur client pour 21% des entreprises du secteur, contre 16% des entreprises de la branche.
- Il y a une grande interdépendance entre les entreprises du secteur. En effet, **83,7% d'entre elles déclarent travailler régulièrement avec d'autres cabinets de conseil et d'études, 59% avec le numérique et 34% avec l'événementiel.**

### Des entreprises du conseil et des études, dont l'activité a bénéficié d'évolutions transversales aux secteurs d'activité de leurs clients (transition numérique, nouvelles technologies, nouveaux modes de travail...)

- **La conduite du changement est effet l'une des raisons d'être du secteur.** L'arrivée de nouvelles technologies numériques (et autres) ayant bouleversé l'organisation de nombre d'entreprises explique le recours au secteur du conseil. Les nouvelles attentes des salariés en matière de bien-être au travail (télétravail...) sont également une clé de compréhension.
- Les entreprises du secteur indiquent aussi que **les évolutions propres à leurs entreprises ont un impact sur leur activité (26%)**. Ce constat ne trouve que peu d'écho dans les autres régions, sauf en Nouvelle-Aquitaine. Cependant, cette spécificité francilienne peut s'expliquer par **l'environnement particulièrement concurrentiel qui oblige les cabinets à trouver des sujets de niche ou au contraire à se diversifier davantage pour proposer de nouveaux services à leurs clients.**





# PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR

Nouvelles cibles clients, nouvelles offres connexes et nouvelles expertises proposées : les 3 principaux axes de développement des entreprises du conseil et des études

## Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

« Nous sommes sur un métier de niche. On sait depuis quelques années qu'il faudrait se développer sur d'autres sujets, qu'il y a des risques à n'être positionné que sur un sujet... On envisage donc de profiter de nos contacts clients pour leur proposer des offres qu'ils n'ont pas encore. Celles-ci seraient moins rentables qu'avant, mais nous permettraient de ne pas réduire nos effectifs. »

## Le développement de nouvelles cibles clients est l'axe de développement principal du secteur du conseil et des études (75%)

- Il dépasse le niveau moyen d'intérêt des entreprises de la branche pour cet axe de développement dans la région (68%) et s'explique par la concurrence présente au sein du secteur : diversifier ses clients signifie en effet diversifier ses risques.
- Le développement de nouvelles offres connexes (en particulier en management/stratégie) est en stratégie est aussi fréquent pour les entreprises du secteur.
- Dans le secteur du conseil, **le développement de nouvelles expertises** n'est mentionné que par 36% des entreprises du secteur. Néanmoins, il s'agit du **premier axe de développement des entreprises de plus de 150 personnes**. Les grandes entreprises citent également le développement de nouvelles offres connexes (conseil, formation, édition de logiciels...) et la croissance externe (acquisition).
- En IDF, **23% des entreprises citent la réorientation/concentration sur certaines activités de leur offre comme un axe de développement**. La concurrence entre les entreprises du conseil et des études pousse en effet les entreprises à repenser leurs activités pour rester concurrentielles.
- De manière générale, **le développement de nouvelles offres connexes, le développement de nouvelles cibles clients et le développement de nouvelles expertises sont des axes de développement commun au secteur sur l'ensemble des régions**.
- **Il n'est pas fait de mention spécifique à la R&D** qui ne concerne pas en tant que tel le secteur. Les entreprises du numérique, quant à elles, indiquent la R&D comme priorité de développement (29%).
- **Les entreprises du secteur n'évoquent pas non plus le partenariat interentreprises**, à l'inverse des entreprises de l'ingénierie (47%).



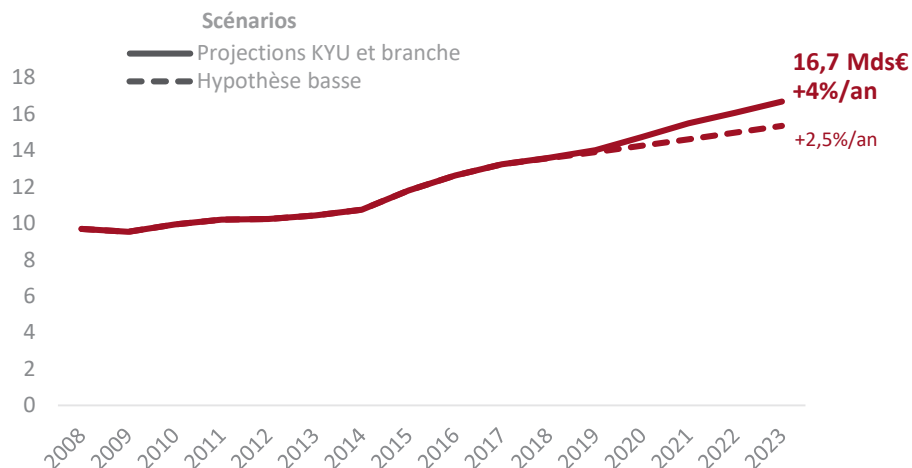


# COISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR ÉTUDES ET CONSEIL

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

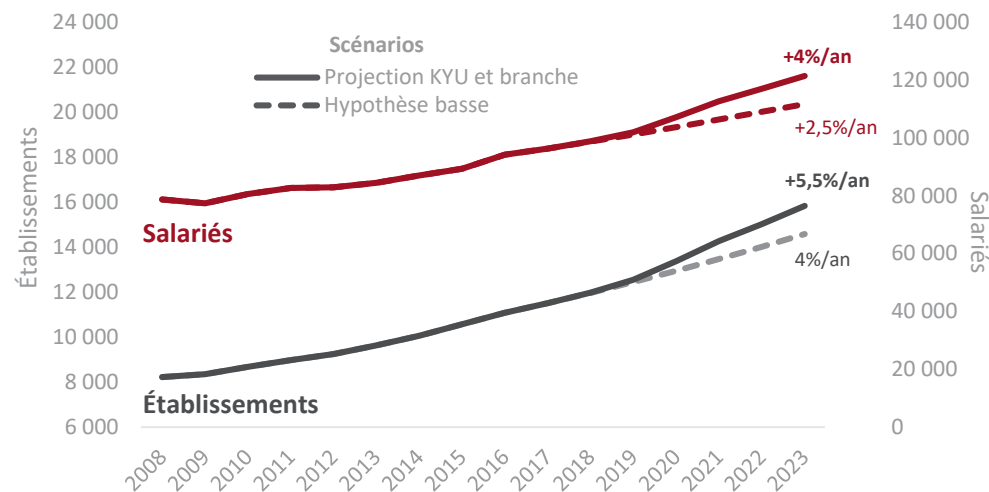
## Évolution du chiffre d'affaires du secteur du conseil et des études en Île-de-France (en Mds€)

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



## Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur des études et du conseil en Île-de-France\*

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



Du fait d'un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la branche sont **prudentes** et anticipent un **léger ralentissement de leur rythme de croissance pour les années 2018-2023** (+4,5%/an de CA mesuré sur la période 2012-2017 et +4%/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 **22 500 emplois nets créés par le secteur des études et du conseil sur la période 2018 – 2023 en Île-de-France, soit 4 500 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 13 400 emplois sur la période 2012 – 2017, soit près de 2 700 par an sur cette période.

**Le secteur du conseil et études en Île-de-France en 2023,**  
sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts

**16 000** établissements

**121 000** emplois

**16,7 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.



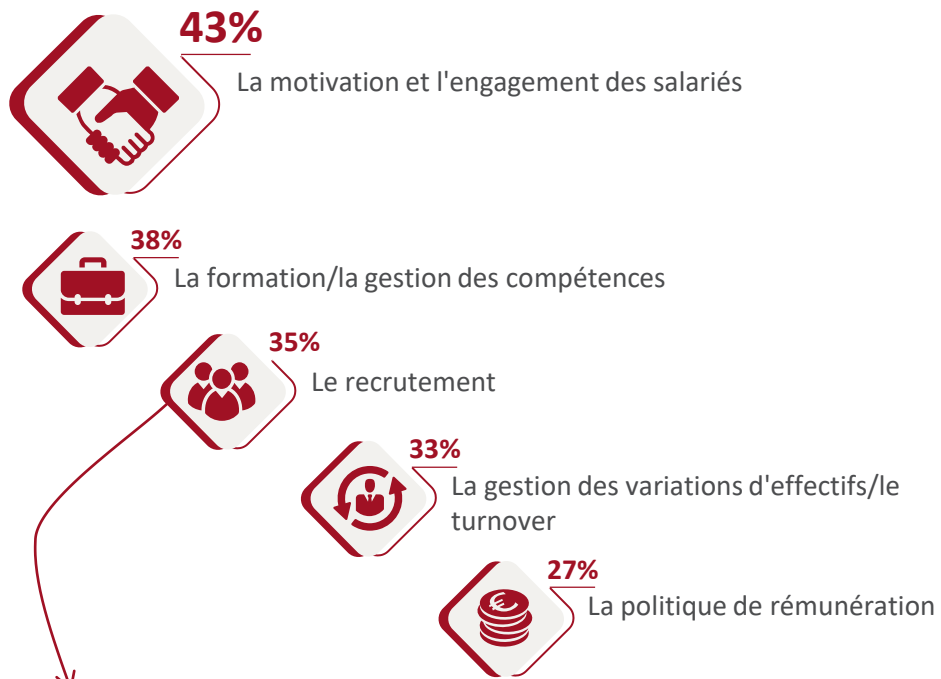


# PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

La motivation et l'engagement des salariés, principale difficulté RH des entreprises du secteur

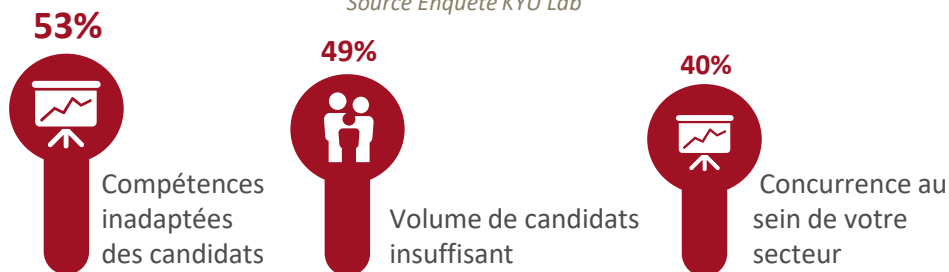
## Les principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source Enquête KYU Lab



### Trois principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

Source Enquête KYU Lab



À la différence des secteurs du numérique et de l'ingénierie, le recrutement ne représente pas la première difficulté des acteurs du secteur

- **La motivation et la formation des salariés sont cités avant cela.** Le secteur est d'ailleurs confronté à un fort taux de turnover, une situation commune au secteur de l'ingénierie. Dès lors, **offrir aux salariés des missions stimulantes et variées, voire de mettre en place des actions de fidélisation** (management de proximité, politique de qualité de vie au travail, de cohésion des équipes...) devient essentiel.
- **La formation et la gestion des compétences (38%)** constituent des enjeux majeurs du secteur. La diversité des métiers du secteur, des missions et des compétences associées incite à une formation permanente. Ces difficultés sont surtout éprouvées par **les TPE qui connaissent la concurrence des grands acteurs plus attractifs** (notoriété, rémunération supérieure).
- **35% des entreprises du secteur déclarent avoir des difficultés de recrutement.** Les principales raisons soulevées par les cabinets de conseil et d'études sont les **compétences inadaptées des candidats (53%), le volume de candidats insuffisant (49%)** et la **concurrence au sein du secteur (40%)**. Les entreprises de plus de 150 salariés évoquent des facteurs complémentaires pour expliquer leurs difficultés de recrutement : la complexité des recrutements à effectuer et le manque d'attractivité des métiers concernés.
- **Les entreprises de plus de 500 salariés** mentionnent quant à elles en priorité **les difficultés de recrutement, la gestion des carrières et la fidélisation des salariés, la motivation et l'engagement des salariés.**

#### Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Consultant en management, en stratégie
- Commerciaux et avant-vente
- Chargés d'études
- Chef de projets
- Enquêteurs
- Développeurs et profils techniques

Il s'agit principalement de profils expérimentés.







# ACTIONS RH ET ACTIONS DE FIDÉLISATION

Des entreprises du conseil et des études qui se distinguent par la priorité donnée à la formation des collaborateurs

## Les principales actions RH mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

« Nos collaborateurs sont assez fidèles. Néanmoins, comme il y a un sujet de niche, on a peur de la lassitude. On est en train de réfléchir à diversifier notre offre. »

La formation des collaborateurs (59%) est l'action RH principale mise en place par les entreprises du conseil et des études en Île-de-France.

- Elle dépasse les taux présents dans la branche au global (47%) et arrive bien avant la modification des pratiques de recrutement, ce qui est à relier au fait que ce secteur a le taux de difficulté de recrutement le plus faible de la branche (35%). Si la formation interne sur les compétences propres aux entreprises est fréquente, les formations en softs skills tels que la maîtrise de l'anglais sont aussi consommées.
- Les entreprises du secteur sont les seules à prendre en compte l'évolution de la pratique de rémunération (21%). La mise en place de primes, d'une politique d'intéressement, d'une prise en charge importante, voire totale des mutuelles, sont parfois citées.
- En revanche, en comparaison aux autres entreprises de la branche, le renforcement de l'équipe RH ne fait pas partie des principales actions mises en place, contrairement au secteur du numérique (40%).

## Les principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

« On est pas au top de la grille des salaires ni le premier choix des cabinets de conseil classiques. Alors on est vigilants sur les horaires, on fait également attention au confort. »

Les entreprises du secteur mettent en place, plus que l'ensemble des entreprises de la branche, un management de proximité renforcé pour fidéliser leurs salariés

- Les actions de fidélisation citées répondent aux actions RH mentionnées précédemment. Ainsi, on retrouve le management de proximité renforcé (60%) favorisant l'écoute des attentes des salariés (missions, ambiance ou encore besoins en formation des collaborateurs (27%).
- La mise en place d'une politique de qualité de vie au travail (50%) comme la mise en place d'espaces de pause, du home office... est une préoccupation commune aux entreprises de la branche (52%) et au secteur quelle que soit la région.
- La cohésion des équipes est toutefois un sujet qui est davantage mis en avant dans ce secteur (50%), plus que dans les autres secteurs composant la branche.





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

Les opportunités sont nombreuses pour le secteur du conseil et des études notamment en accompagnement au changement et en ingénierie de projet

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Secteur public	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le PIA dispose d'une enveloppe régionalisée qui permet d'accompagner les TPE/PME dans leurs transitions.</li> <li>Les projets régionaux en cours (JOP, GPE) sont développés en concertation avec les acteurs publics</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagnement au changement</li> <li>Conseil en ingénierie de projet et accompagnement dans les réponses à appel d'offres, appels à projets...</li> </ul>	
BTP et immobilier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le développement du BIM et d'autres outils numériques dans la construction fait évoluer les modes d'organisation des intervenants sur les chantiers</li> <li>Les nouvelles façons de construire (recours aux matériaux biosourcés) se développent.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Études de marché</li> <li>Conseil en RH (évolution des compétences)</li> <li>Conseil en innovation et ingénierie de projets</li> <li>Accompagnement au changement</li> </ul>	
Banques et assurances	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les banques proposent de plus en plus des services d'assurance.</li> <li>Les entreprises du secteur ont une tendance à la réorganisation (regroupements, fusions).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseil en communication/gestion de crise</li> <li>Conseil en supply chain et opérations logistiques</li> <li>Management de transition, conseil en organisation</li> </ul>	
Télécoms et audiovisuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les procédures d'appels d'offres pour les nouvelles fréquences 5G font l'objet de discussion de rachats/fusions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagnement au changement</li> <li>Études de marché</li> <li>Conseil en supply chain et opérations logistiques</li> </ul>	
Santé et industries pharmaceutiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>À la suite du scandale du Mediator, le secteur doit faire face à des enjeux sécuritaires importants.</li> <li>La culture du partenariat se généralise dans les industries pharmaceutiques (ex. : Sanofi et VitaDx).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseil en ingénierie de projet et accompagnement dans les réponses à appel d'offres</li> <li>Conseil en communication/gestion de crise</li> <li>Conseil en stratégie commerciale</li> <li>Conseil en gestion des risques</li> </ul>	
Fabrication d'équipements de transport	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le secteur des transports (exemple : Rafaut et PSA) se renouvelle et des changements organisationnels se mettent en place.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Management de transition, conseil en organisation</li> <li>Conseil en stratégie commerciale et accompagnement à l'exportation</li> <li>Conseil en ingénierie de projet</li> </ul>	
Services aux entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>La transition numérique s'accompagne de technologies émergentes (IA, réalité augmentée, blockchain, etc.).</li> <li>Avec l'émergence du Big data, l'accessibilité des données personnelles est au cœur des préoccupations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseil en innovation et ingénierie de projets</li> <li>Conseil en organisation et accompagnement du changement</li> </ul>	





# CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

1/4 des recrutements concernent les métiers de commerciaux ou avant-vente (15,5%), consultant en management et/ou en stratégie et responsable marketing/webmarketing (10,3%)

## Top 3 des métiers dont les recrutements sont anticipés dans les deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



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

Source Enquête KYU Lab



Le secteur du conseil et des études, un secteur aux expertises éclatées qui recrute une multitude de profils différents, parmi lesquels les commerciaux (profils développement commercial/prospection), métiers communs à toutes les entreprises ressortent comme un besoin prioritaire

- Les commerciaux/prospection sont en effet des profils très recherchés au sein du secteur conseil et études (15,5% des recrutements anticipés, que 1/3 des entreprises concernées définissent comme prioritaires). Pour rappel, ils sont aussi convoités à l'échelle de l'ensemble de la branche (le 2<sup>ème</sup> métier le plus cité : 6,5%). La perspective de capter de nouveaux clients fait en effet ressortir le besoin de ce type de profils dans le secteur.
- Face aux enjeux d'évolution des secteurs clients du conseil et des études, ce sont les profils « consultant en management et/ou en stratégie » qui arrivent en 2<sup>ème</sup> position des métiers les plus recherchés dans les secteurs (12,1%). Ils sont suivis en 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> position par les consultants RH/recrutement (7,7%) et les chargés d'études (7,4%).
- À l'instar des autres secteurs, les chefs de projets sont sollicités et arrivent en 4<sup>ème</sup> position des métiers les plus recherchés dans le secteur (9%).

Le secteur du conseil et des études valorise des compétences variées, destinées à faire face aux attentes variées de leurs clients

- Les entreprises du conseil et des études cherchent à valoriser les compétences en marketing/webmarketing et réseaux, qui se positionnent comme la première compétence technique recherchée par les entreprises du secteur dans les deux prochaines années (10%).
- Le management de projet (9%), 1<sup>ère</sup> compétence recherchée dans la branche, l'est également dans ce secteur. Les méthodes agiles sont citées.
- Enfin, l'évolution permanente des technologies pousse les entreprises du secteur 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...).





INGÉNIERIE

SECTEUR DE L'INGÉNIERIE



# SITUATION DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

Un tiers des salariés du secteur de l'ingénierie en Île-de-France travaillent dans les Hauts-de-Seine

Projections 2019 :  
par KYU Lab



~ 83 000 salariés



~ 5 400 établissements



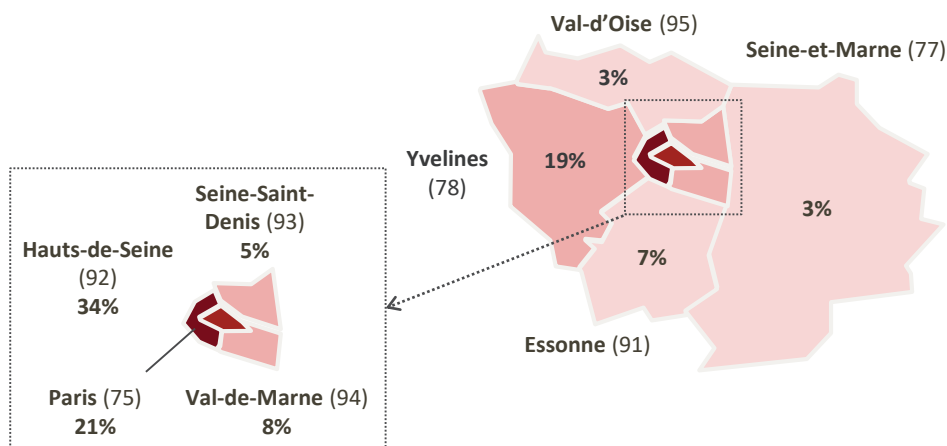
~ 10,7 Mds€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Chiffres DADS au 31/12/2014 : effectifs salariés 71 500 – nombre d'établissements : 4 600

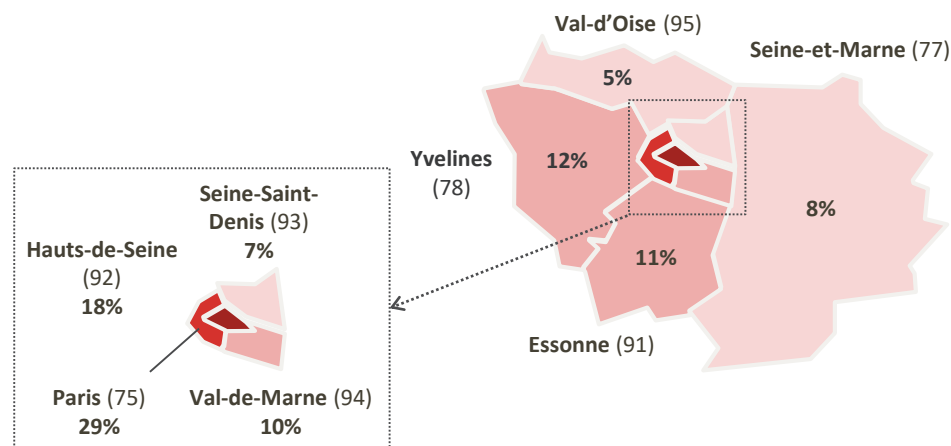
## Répartition des effectifs salariés du secteur par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



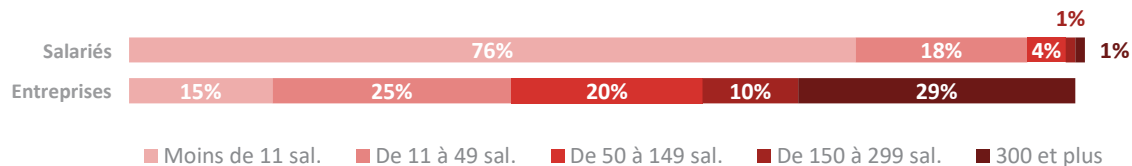
## Répartition des établissements du secteur par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



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

Source Collecte Opco ATLAS 2015





# SITUATION DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

L'ingénierie, un secteur où les créations d'entreprises sont supérieures aux radiations et où le taux de turn-over est inférieur aux niveaux connus dans le numérique

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

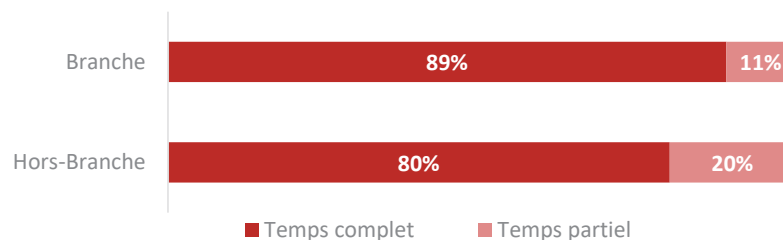
Source INSEE Enquête Emploi en continu de 2015, données France - traitement KYU Lab

**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.

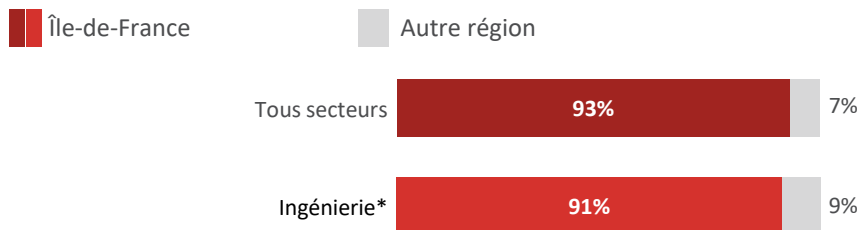
**Répartition des effectifs salariés du secteur dans la région par condition d'emploi**

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 Île-de-France, **91%** des salariés travaillant actuellement dans le secteur de l'ingénierie de la branche travaillaient déjà dans la région sur leur précédent poste. Une tendance proche de la tendance régionale tous secteurs confondus (**93%**).

## CRÉATIONS D'ENTREPRISES

**1 185 créations** dans l'ingénierie en Île-de-France en 2018

**62%** en ingénierie et études techniques

**38%** à Paris

## RADIATIONS D'ENTREPRISES

**900 radiations** dans l'ingénierie en Île-de-France en 2018

**63%** en ingénierie et études techniques

**19%** à Paris

Source : Données DataInfogreffe 2018 sur les codes NAF de la branche pour les entreprises avec et sans salariés

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







# PROFILS DES SALARIÉS

Second secteur le plus masculinisé de la branche, après celui du numérique où les cadres représentent seulement 55% des effectifs, contre 65% dans la branche

## SECTEUR DE L'INGÉNIERIE DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION



70% d'hommes

## TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

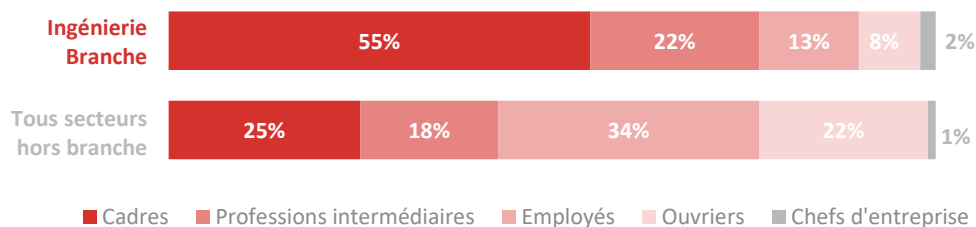


56% d'hommes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

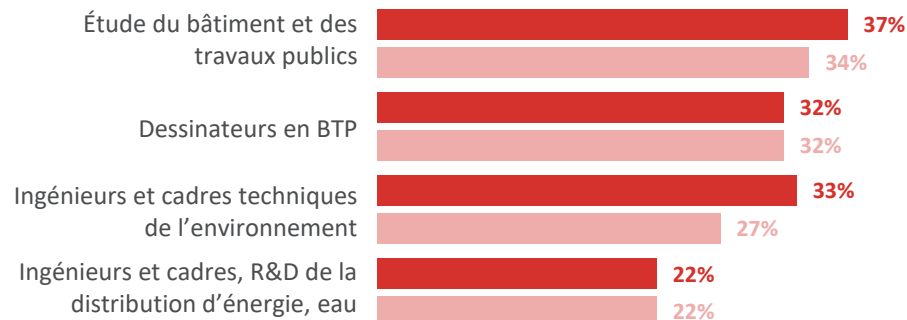
### Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP

Source INSEE DADS au 31/12/2014



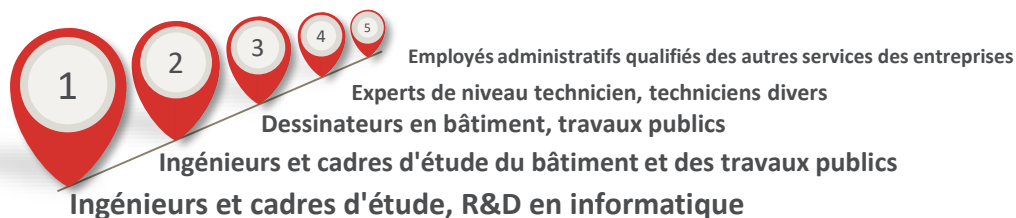
### Le secteur ingénierie de la branche emploie 40% des effectifs régionaux sur les métiers des études du BTP...

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 Île-de-France

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



### 91% des salariés de l'ingénierie sont en CDI, contre 88% 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 2% des salariés de la région. Il s'agit d'un axe de développement important.



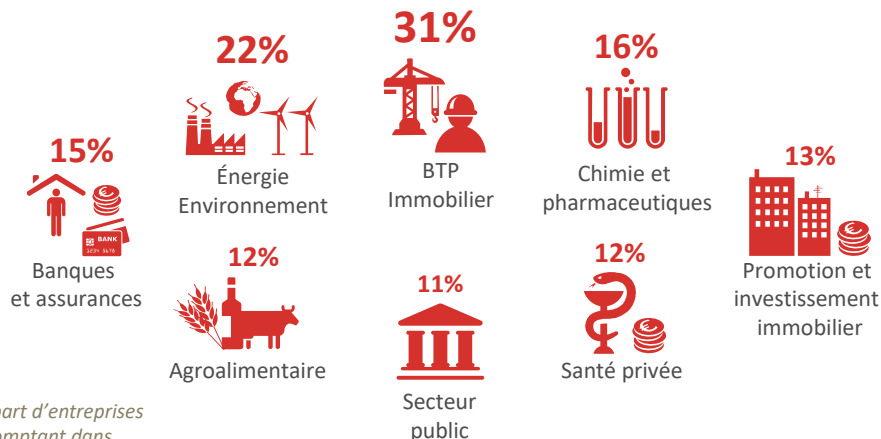


## PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

BTP/immobilier, énergie et environnement, chimie et industries pharmaceutiques... des champs d'intervention variés

### Principaux secteurs clients \*

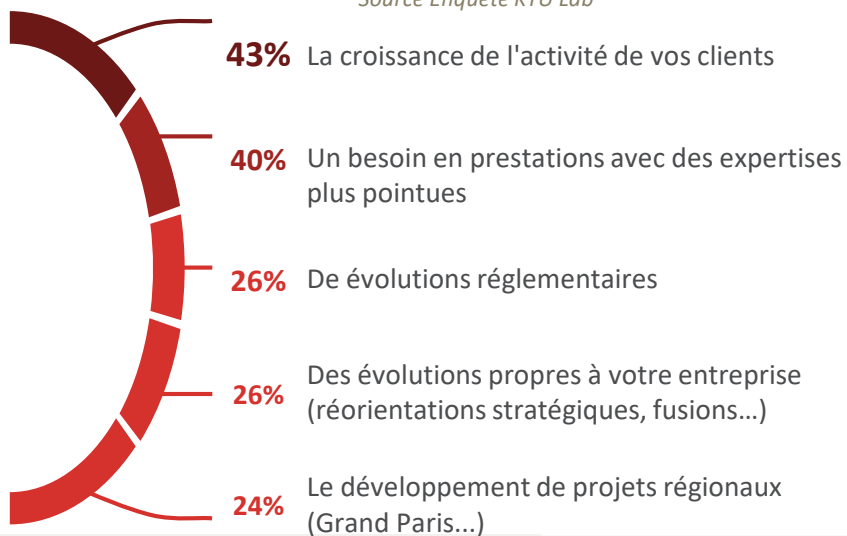
Source Enquête KYU Lab



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

### 5 principales évolutions impactant les entreprises aujourd'hui

Source Enquête KYU Lab



Le secteur de l'ingénierie en Île-de-France a pour principaux clients des acteurs du bâtiment ou de l'industrie francilienne (énergie, chimie, pharmaceutique, agroalimentaire...)

- Les entreprises de l'ingénierie semblent néanmoins travailler pour des secteurs très variés en IDF (BTP, industries, banque et assurance, santé privée), plus que dans les autres régions françaises, ce qui tend à limiter la prépondérance de secteurs en particulier.
- Ainsi, alors que dans la plupart des régions « BTP immobilier » est un secteur client d'environ la moitié des entreprises de l'ingénierie (55 % en NA ; 52 % en PACA-C ; 46 % en Bretagne), ce secteur n'est client qu'un tiers des entreprises de la région francilienne.
- Le secteur énergie et environnement (56% en HdF ; 42 % en PDLL), ne représente 22% des portefeuilles clients de l'ingénierie en IdF.

Une activité soutenue par une bonne dynamique du BTP et des industries franciliennes et qui nécessite des expertises techniques de plus en plus fines (technologies et normes énergétiques, environnementales...)

- Seules les entreprises de l'ingénierie ont mentionné les **projets régionaux comme principale évolution les impactant** (24%). En effet, le **Grand Paris Express et les JOP sont des sujets propres à ces entreprises et à leur principal client, le BTP**. Ces projets seront d'ailleurs l'occasion de mettre en avant les avancées technologiques réalisées liées sur ces sujets.
- Les **défis des industries franciliennes** que sont la mise en **place d'usines 4.0**, les gains toujours croissants de **productivité**, la prise en compte des **enjeux écologiques** et **normes réglementaires** dans la production (sécurité industrielle, RGPD...) sont aussi **des relais d'activité** pour le secteur.
- Enfin, **90% des entreprises d'ingénierie collaborent avec des entreprises de leur secteur (48% avec des entreprises du numérique) pour répondre aux attentes pointues de leurs clients**, ce qui est à relier avec le besoin d'expertises pointues que connaît le secteur (40%).





# PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR

Si le développement de nouvelles cibles clients constitue la priorité, les TPE/PME se concentrent aussi sur l'optimisation de leur organisation

## Principaux axes de développement des entreprises dans les prochaines années

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

« On se concentre de plus en plus sur la rénovation énergétique, le BIM et les problèmes de gestion du risque amiante et plomb. En plus de ces nouvelles expertises, on doit gérer une évolution de l'organisation de l'entreprise qui a vu son effectif triplé en 3 ans. »

L'ingénierie, un secteur mature qui se concentre prioritairement sur le développement de nouvelles cibles clients, puis sur le développement de nouvelles expertises.

- **Le développement de nouvelles cibles clients**, permettant d'offrir à de nouveaux clients des offres techniquement pointues et de diversifier ses clients, **est l'axe privilégié par 70% des entreprises de l'ingénierie.**
- **Au sein de la branche, le développement commercial à l'international (17%) est presque exclusivement mentionné par les entreprises de l'ingénierie.** On retrouve ce phénomène dans les autres régions (PACA-C : 52% ; ARA : 17%). Les grands projets internationaux, notamment d'infrastructures (énergie, transport...) représentent un réel relais de croissance, en particulier pour des entreprises qui ont en leur sein des expertises très précises, réutilisables parfois sur peu de projets au niveau national.
- **Les grandes entreprises, couvrant déjà un panel clients large, mentionnent aussi comme priorité le développement de leur R&D** (très peu cité par les autres acteurs). Celle-ci leur permet de concevoir et développer des réponses à de grands enjeux actuels (mobilité autonome, rénovation énergétique, préoccupations climatiques...) et nécessitent des investissements importants. C'est aussi l'occasion de développer de nouvelles expertises, d'éprouver de nouvelles solutions ou technologies et de promouvoir ces savoir-faire acquis.
- **Le développement de partenariats interentreprises (47%) est, quant à lui, un axe de développement privilégié des TPE de l'ingénierie.** La combinaison des expertises permet d'apporter des réponses intégrées, de se faire référencer... C'est également cette raison qui pousse certaines entreprises de la branche à racheter des petites structures spécialisées. Ces TPE/PME mentionnent aussi la nécessité de gagner en efficacité par **l'optimisation de leur organisation interne.**



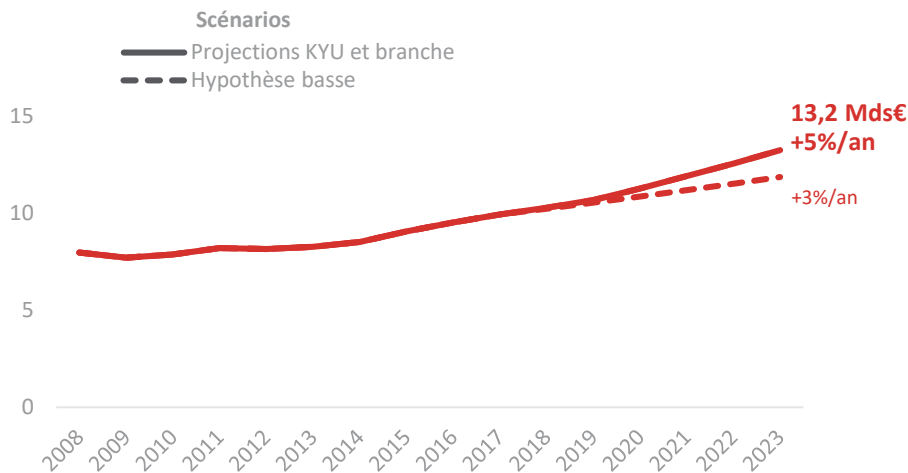


# CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

Des acteurs locaux plutôt positifs concernant les niveaux d'activité qu'ils prévoient pour les prochaines années et qui devraient entraîner d'importantes créations d'emplois

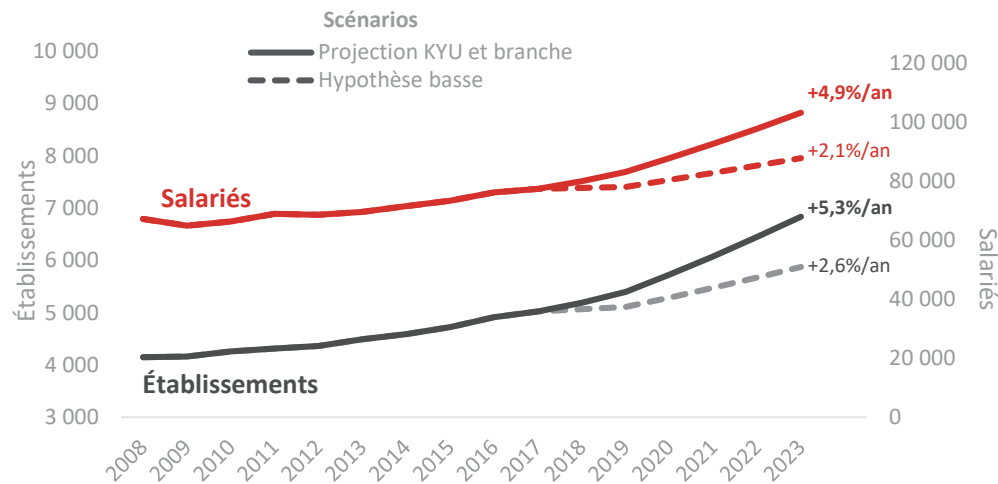
## Évolution du chiffre d'affaires du secteur de l'ingénierie en Île-de-France (en Mds€)

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



## Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur ingénierie en Île-de-France \*

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 **positives** et anticipent une **accélération de leur rythme de croissance pour les années à venir** (+3%/an de CA mesuré sur la période 2012-2017 et +5%/an anticipés 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 **23 000 emplois nets créés par le secteur de l'ingénierie sur la période 2018-2023 en Île-de-France, soit un peu plus de 4 600 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 8 800 emplois sur la période 2012 - 2017, soit près de 1 800 par an sur cette période.

**Le secteur de l'ingénierie en région Île-de-France en 2023, sous réserve d'être en capacité de pouvoir tous les postes ouverts**

**6 500 établissements**

**103 000 emplois**

**13,2 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.



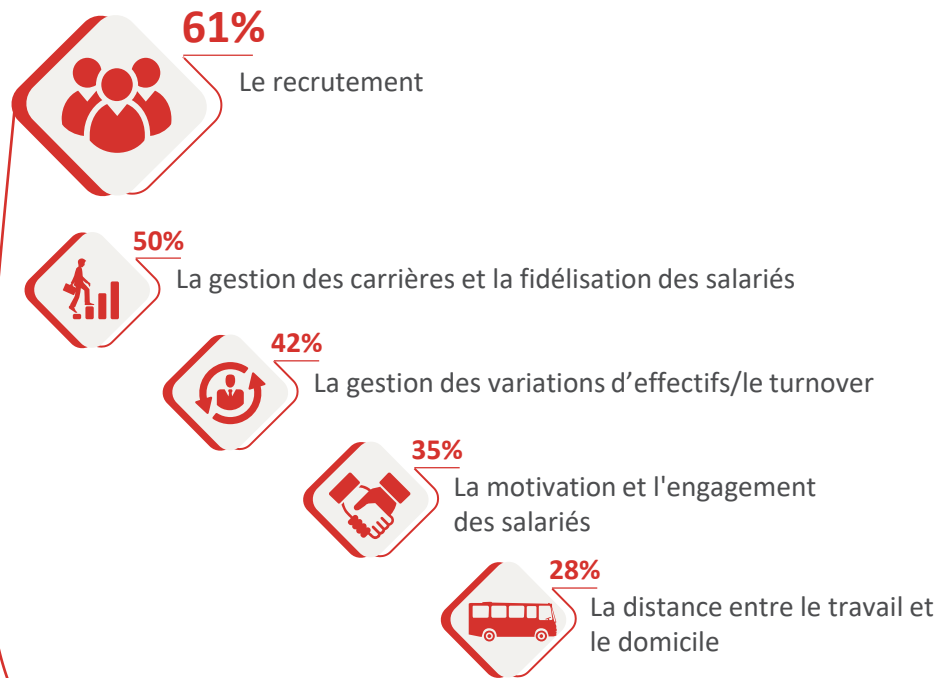


# PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

Des difficultés de recrutement importantes dans le secteur de l'ingénierie, elle représente le défi RH n°1 du secteur

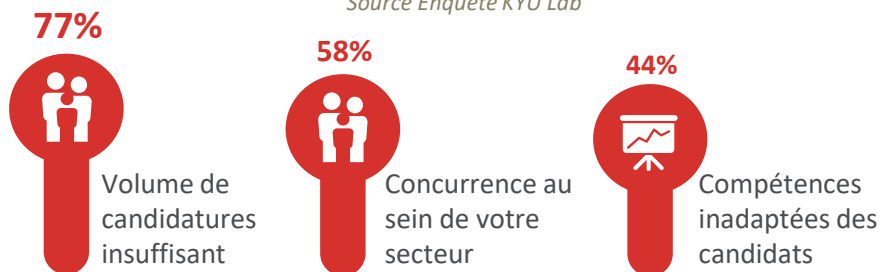
## Les principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source Enquête KYU Lab



## Trois principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

Source Enquête KYU Lab



Le recrutement et la gestion des effectifs sont les principales difficultés pointées par les entreprises de l'ingénierie.

- Le recrutement est la principale difficulté RH des entreprises du secteur (61%). Elles estiment que ces difficultés sont principalement dues à un **volume de candidatures insuffisant** (77%) et à **une concurrence importante au sein du secteur** (58%). Beaucoup d'entreprises recherchent des profils expérimentés, difficiles à trouver.
- Les difficultés de recrutement sont plus fortement ressenties par les entreprises de plus de 150 salariés qui ont des besoins plus importants et qui doivent parfois faire face à un haut niveau de turnover.
- Ces grandes entreprises mentionnent aussi l'**expérience inadaptée des candidats comme l'une des raisons à leurs difficultés de recrutement (70%)**. Les profils de projets que ces entreprises peuvent être amenées à gérer nécessitent souvent un haut niveau de séniorité/ expertise.
- En PDLL (35%) et en NA (50%), les entreprises du secteur soulignent le **manque d'orientation des jeunes vers les métiers de la branche** pour expliquer leurs difficultés de recrutement. Ce point ne remonte pas au même niveau en IDF, tout comme la **politique de rémunération**.
- **28% des entreprises de l'ingénierie sont confrontées au problème de la distance entre le travail et le domicile**. Cette difficulté est notamment éprouvée par les entreprises qui dépêchent leurs salariés chez leurs clients localisés en banlieue parisienne éloignée, et ce parfois sur des missions longues. Elle n'est mentionnée ni par les autres secteurs de la branche en Île-de-France, ni dans les autres régions.

## Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Techniciens/Ingénieurs (spé. Structure, génie civil, acoustique, électronique, énergie chimie, ...)
- Commerciaux et avant-vente et chefs de projets (part. des profils ingénieurs expérimentés)
- Chargés d'études techniques
- Développeurs

Il s'agit principalement de profils expérimentés.



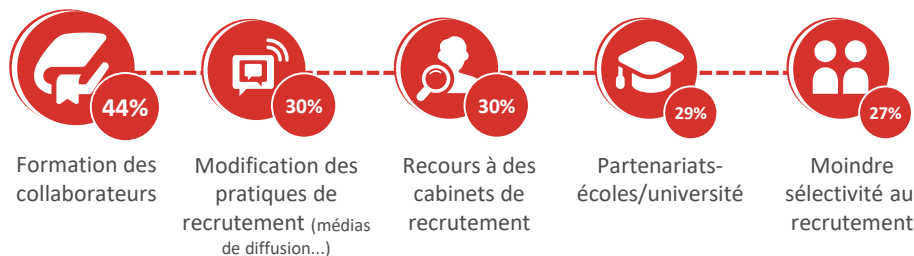


# ACTIONS RH ET ACTIONS DE FIDÉLISATION

La mise en place d'une politique de rémunération avantageuse : pilier de la stratégie RH des entreprises de l'ingénierie en Île-de-France

## Les principales actions RH mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

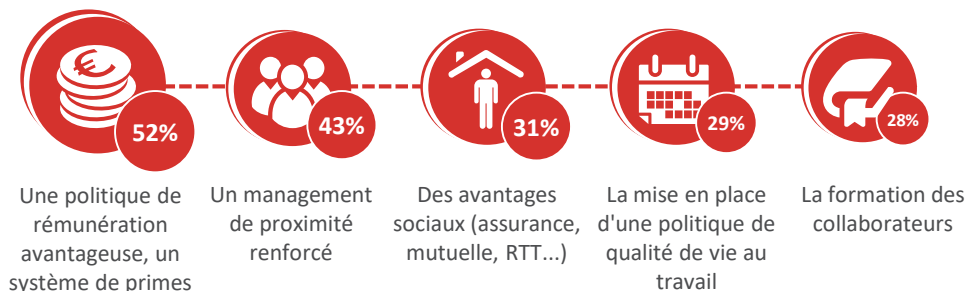
« On réseaute et on attire par l'expertise de l'entreprise et notre travail de grandes entreprises. On offre également une grande diversité sur les missions. »

## La formation des collaborateurs et l'évolution des moyens de recrutement sont les principales actions mises en place dans l'ingénierie

- Malgré des coûts de formation jugés élevés, du fait de besoins en expertises pointues, **les principales actions RH mises en place dans le secteur sont tournées vers la formation des collaborateurs en poste**. Il s'agit d'un moyen adéquat pour développer des expertises difficiles à recruter et pour fidéliser les salariés.
- Les entreprises de l'ingénierie, pour attirer de nouveaux candidats, développent aussi de **nouvelles pratiques de recrutement (30%)** : réseaux sociaux, participation à des événements comme des matinales... **C'est notamment le cas des plus de 150 salariés (70%)**.
- **Les entreprises du secteur, pour faire face aux difficultés de recrutement de profils experts/spécialisés limitent leurs exigences vis-à-vis des candidats (27%)**. Ils investissent alors sur des profils moins expérimentés mais avec des capacités d'adaptation, d'apprentissage, relationnelles... (softs skills) développées.

## Les principales actions de fidélisation mises en place par les entreprises

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

« On a une nouvelle direction communication qui rajeunit l'image du groupe. On a créé un pôle de recrutement et on organise des after-work pour créer du lien. »

## Des axes de fidélisation s'appuyant sur une politique de rémunération attractive et une plus grande proximité managers/collaborateurs.

- **52% des entreprises d'ingénierie privilégient une politique de rémunération avantageuse (système de primes...)** pour fidéliser leurs collaborateurs, bien avant les actions sur le cadre de travail ou l'ambiance au travail. Ces politiques de qualité de vie au travail sont citées à des niveaux moindres par rapport au niveau de la branche (52%) ou d'autres régions françaises (PDLL : 67% ; NA : 64% ; etc.)
- **Le renforcement du management de proximité (43%)**, bien que moins cité dans l'ingénierie que dans les autres secteurs de la branche en IDF, **reste un vecteur de fidélisation important, particulièrement mis en avant par les entreprises de plus de 150 salariés**.
- **L'axe « promotion interne et perspectives de carrières »,** évoqué dans d'autres régions (PDLL : 42% ; NA : 36%), n'est pas été cité en IDF.







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

Les opportunités de l'ingénierie sont diverses en fonction des secteurs et demandent des compétences spécifiques

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
BTP et immobilier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avec les <b>projets régionaux (GPE, JOP) et la demande croissante de logements</b>, de nouvelles solutions constructives voient le jour.</li> <li>Les <b>travaux de rénovation énergétique</b> s'intensifient avec l'instauration de la RE 2020.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Études des impacts environnementaux et modélisation</i></li> <li><i>Expertise en écoconception et lean manufacturing</i></li> <li><i>Accompagnement et formation pour l'intégration du BIM et d'autres technologies comme la fabrication additive</i></li> </ul>	
Télécoms et audiovisuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déploiement du réseau 5G, avec un haut niveau de sécurité contre l'espionnage et le sabotage.</li> <li>Obenious va accompagner Airbus <b>dans le déploiement de réseaux de communication internes.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Ingénierie des réseaux, topographie, géotechnique</i></li> <li><i>Ingénierie domotique et automatisme</i></li> <li><i>AMOA</i></li> </ul>	
Services aux entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>La transition numérique s'accompagne de <b>technologies émergentes (IA, réalité augmentée, blockchain, etc.)</b></li> <li>Avec l'émergence du Big data, <b>l'accessibilité des données personnelles est au cœur des préoccupations.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Ingénierie méthode pour amélioration continue des process</i></li> <li><i>Accompagnement et formation pour l'intégration des nouvelles technologies</i></li> </ul>	
Fabrication d'équipements de transport	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Les enjeux technologiques sont majeurs</b> dans le secteur (maintenance prédictive et préventive avec le déploiement des véhicules autonomes notamment).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Optimisation des procédés industriels</i></li> <li><i>Conception, étude et maintenance d'outillage</i></li> <li><i>Ingénierie domotique et automatisme</i></li> </ul>	
Santé et industries pharmaceutiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le secteur pharmaceutique est confronté à des enjeux de sécurité sanitaire. <b>Les procédures de traçabilité et de contrôle se renforcent.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Optimisation des procédés industriels</i></li> <li><i>Accompagnement dans l'utilisation des technologies de captation de l'information</i></li> </ul>	
Secteur public	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>La stratégie « Smart industrie » (2017-2021)</b> se fixe l'objectif de former 10 000 demandeurs d'emploi aux métiers de l'industrie.</li> <li><b>Le SRCAE</b> fixe des objectifs ambitieux en matière de rénovation énergétique des bâtiments.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Etude, conception et amélioration des processus de fabrication du bâtiment</i></li> <li><i>AMOA</i></li> </ul>	





# 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

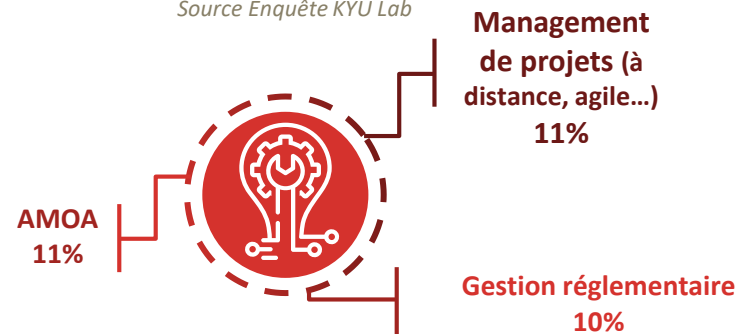
Top 3 des métiers dont les recrutements sont anticipés dans les deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



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

Source Enquête KYU Lab



Des besoins en recrutement ciblés sur des fonctions cœur de métier prédominantes (chargés d'études, développeurs, ingénieurs spécialisés...)

- Les **chargés d'études techniques** sont très recherchés (14% des réponses), ainsi que les **ingénieurs spécialisés** (12% des recrutements, que 73% des entreprises concernées identifient comme prioritaires) dont les compétences portent sur l'électronique, la chimie, les structures... Les **développeurs sont aussi un métier critique de l'ingénierie** (12% des recrutements anticipés, que 70% des entreprises concernées identifient comme prioritaires).
- Les besoins en **connaissances réglementaires (10%) ont forts, il s'agit de la 3<sup>ème</sup> compétence la plus citée en IDF. En effet, les évolutions en la matière dans l'industrie et la construction** (normes énergétiques/écologiques, utilisation de nouvelles techniques de construction/nouveaux matériaux...) sont importantes. Elles sont notamment poussées par une volonté publique sur ce sujet (par exemple, la SOLIDEO a affiché la volonté d'un village olympique construit avec des matériaux biosourcés, comme le bois). L'IDF est la région où cette compétence apparaît être la plus développée.
- En marge, le poste de **BIM Manager est en 6<sup>ème</sup> position des recrutements anticipés par le secteur**. Cette position s'explique par le développement du BIM dans le secteur du BTP francilien, en marge des grands projets de construction de la région (Grand Paris, JOP, constructions de logements neufs...).

Des besoins en profils encadrants et commerciaux également importants dans le secteur ingénierie

- Les **fonctions d'encadrement de projet sont recherchées** : 13% des projets de recrutement anticipés portent sur des **chefs/directeurs d'études**, que 72% des entreprises identifient comme prioritaires. **Cette observation est confirmée par les besoins en compétences de management de projet (11%) et AMOA (11%)** qui découlent de la taille croissante des projets/équipes mobilisés et par les difficultés managériales éprouvées par certains salariés.
- Les commerciaux arrivent en 5<sup>ème</sup> place (juste après les dessinateurs projeteurs) avec 8% des réponses des entreprises. **S'ils s'avèrent moins recherchés dans ce secteur que dans la branche, ils illustrent tout de même les besoins du secteur en développement commercial**. Plus précisément, les profils recherchés sont des commerciaux ayant un profil ingénieur leur permettant de bien comprendre les offres proposées par les entreprises.





ÉVÉNEMENT

SECTEUR DE L'ÉVÉNEMENT



# PROFIL DES SALARIÉS

Secteur le plus féminisé de la branche, la part des cadres reste la moins importante parmi les métiers de l'événementiel

Projections 2019 par KYU Lab :



≈ **5 116** salariés



≈ **577** établissements



≈ **900 M€**

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés **3 428** – nombre d'établissements : **488**

événement



**57%** de femmes

RÉGION

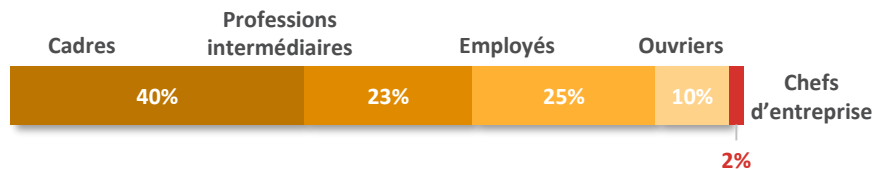


**44%** de femmes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

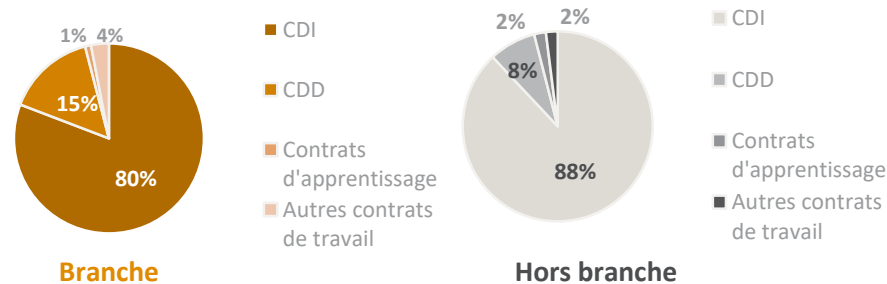
## Répartition des effectifs salariés par catégorie socioprofessionnelle

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



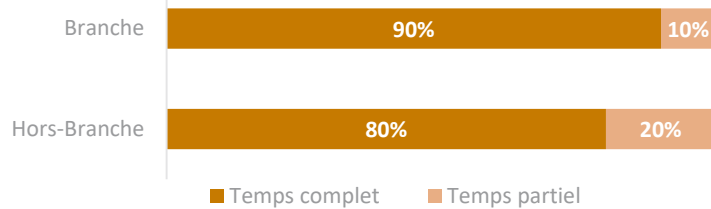


# PROFIL DES SALARIÉS

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

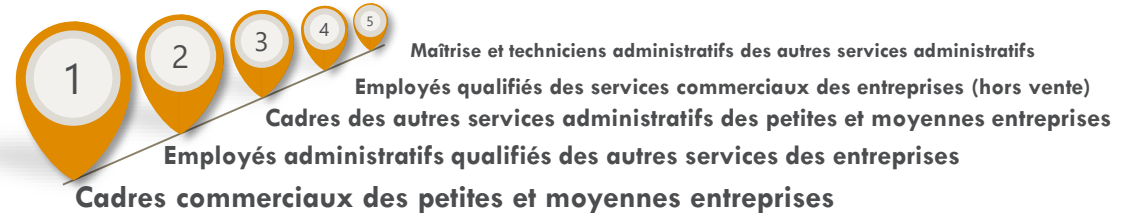
## Répartition des effectifs salariés du secteur dans la région par condition d'emploi

Source INSEE 2014



## Top 5 des métiers (selon la nomenclature PCS de l'INSEE) les plus répandus dans le secteur de l'événementiel dans la région Île-de-France

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014



## CRÉATIONS D'ENTREPRISES

Source : Données DataInfogreffe 2018 sur les codes NAF de la branche pour les entreprises avec et sans salariés

**242 créations** dans le secteur des métiers de l'événement en Île-de-France en 2018

55% à Paris et 15% en Hauts-de-Seine

## RADIATIONS D'ENTREPRISES

Source : Données DataInfogreffe 2018 sur les codes NAF de la branche pour les entreprises avec et sans salariés

**195 radiations** dans le secteur des métiers de l'événement en Île-de-France

54% à Paris et 25% en Hauts-de-Seine





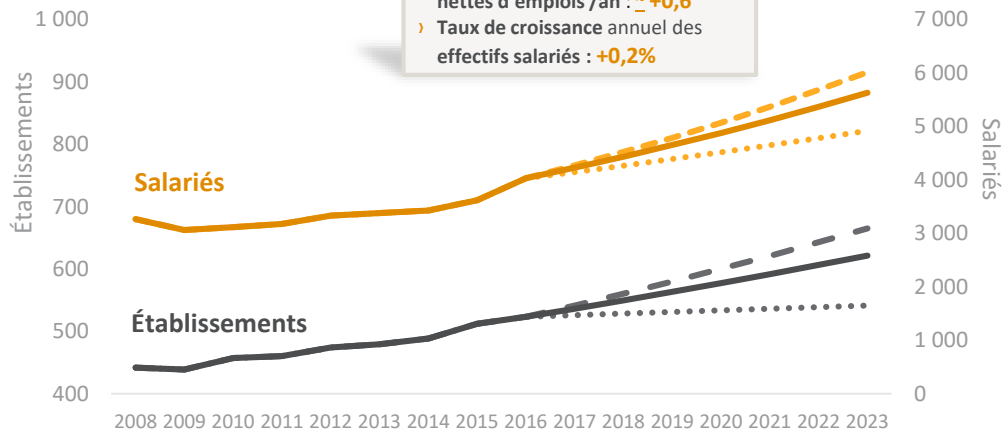
# SITUATION DU SECTEUR DES MÉTIERS DE L'ÉVÉNEMENT

Un chiffre d'affaires longtemps stagnant repart fortement à la hausse et un secteur qui connaît des opportunités diverses pour demain à horizon 2024 notamment

## Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur des métiers de l'événement en Île-de-France

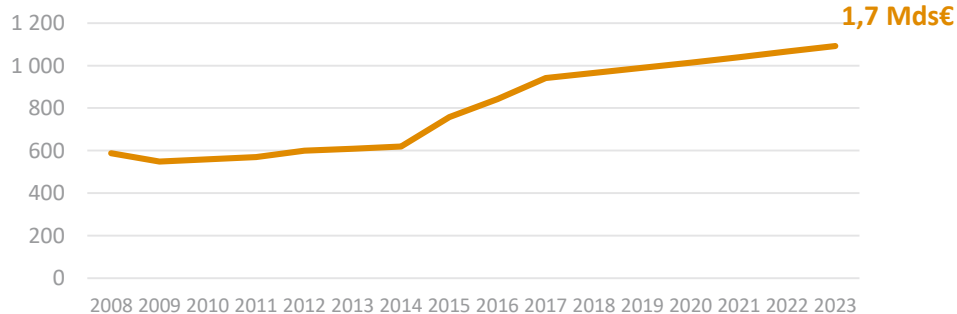
Source : ACOSS, DARES, INSEE – Traitement KYU Lab

› Nombre moyen de créations nettes d'emplois /an : **+0,6**  
› Taux de croissance annuel des effectifs salariés : **+0,2%**



## Évolution du chiffre d'affaires du secteur de l'événement en Île-de-France (en Mds€)

Source : ACOSS, INSEE – Traitement KYU Lab



## L'événementiel, un secteur qui se digitalise et qui recrute

- Les acteurs régionaux soulignent l'absence de difficultés de recrutement sur les métiers de la communication et du marketing. En revanche, les profils commerciaux sont très difficiles à recruter. Les missions commerciales traditionnelles évoluent. On valorise davantage les profils technico-commerciaux qui sont capables de commercialiser des mises en relation clients. La maîtrise des langues étrangères (notamment l'anglais) est essentielle dans un secteur qui s'internationalise de plus en plus.
- La digitalisation du secteur a entraîné de nouveaux besoins en compétences spécifiques : l'analyse et le traitement des données par exemple. Mais le secteur de l'événementiel ne parvient pas forcément à capter des profils expérimentés sur ces sujets. En effet, concernant les métiers liés à la data, les rémunérations sont de plus en plus élevées et le secteur peine à être attractif sur un marché très concurrentiel.
- Un nouveau métier émerge au sein du secteur, lié à la production du contenu des événements. Il s'agit de proposer des contenus adaptés et attractifs autour de l'événement organisé (par exemple, organiser une conférence avec des personnalités).
- Les compétences à renforcer se concentrent principalement sur la gestion de projet et l'accompagnement au changement.
- À l'occasion des Jeux olympiques et paralympiques (JOP) en 2024, le secteur de l'événementiel va connaître un pic d'activité.
- Enfin, le contexte sécuritaire actuel (plan Vigipirate notamment) suscite des préoccupations supplémentaires propres au secteur, et à la région. À ce titre, des certifications de plus haut niveau sont exigées pour les chargés de la sécurité.







## MÉTIERS ET COMPÉTENCES CLÉS DE LA BRANCHE ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



BRANCHE

LA BRANCHE

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

Source Enquête KYU Lab



*Lecture* : « 20% des projets de recrutements des entreprises sur les deux années à venir portent sur des postes de développeur »

### BRANCHE

#### Prévisions de créations nettes d'emploi dans la branche en Île-de-France à horizon 2023

**26 000**

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

\* Le chiffre 26 000 concerne la branche et prend en compte les données des secteurs numérique, ingénierie, conseil/études, événementiel, mais également des autres codes NAF de la branche.

#### Le numérique, secteur porteur des créations nettes d'emplois de la branche

Le secteur numérique représente 3 fois plus de créations de postes que les secteurs de l'ingénierie ou du conseil/études. Dans ce secteur, 31% des recrute des offres d'emplois publiées par les entreprises en 2018 n'ont pas été pourvues. Ce taux est de 28% pour le secteur du conseil et tombe à 19% pour l'ingénierie.

Ces chiffres soulignent les forts enjeux en matière de recrutement qui existent dans la branche et rentrent en écho avec le fait qu'une entreprise sur deux déclare que l'une de ses principales problématiques RH est le recrutement.

### NUMÉRIQUE

#### Le secteur du numérique en région Île-de-France à horizon 2024 :

**15 000**

créations nettes d'emplois/an

**2 835**

départs en retraite à remplacer/an

#### Métiers prévoyant le plus de créations de postes :

1. Commercial ou avant-vente
2. Chef/directeur de projet
3. Développeur Front-End

### CONSEIL ET ÉTUDES

#### Le secteur du conseil et des études en région Île-de-France à horizon 2024 :

**4 500**

créations nettes d'emplois/an

**1 359**

départs en retraite à remplacer

#### Métiers prévoyant le plus de créations de postes :

1. Commercial ou avant-vente
2. Consultant management/stratégie
3. Chef/directeur de projet

### INGÉNIERIE

#### Le secteur de l'ingénierie en région Île-de-France à horizon 2024 :

**4 600**

créations nettes d'emplois/an

**1 122**

départs en retraite à remplacer

#### Métiers prévoyant le plus de créations de postes :

1. Chargé d'études
2. Chef/directeur de projets
3. Ingénieur spécialisé



### Métiers les plus recherchés dans la branche en Île-de-France

Source Enquête KYU Lab

Développeurs informatiques, toutes spécialités

Chefs de projets

Commerciaux

Ingénieurs spécialisés

### Métiers et spécialités en tension dans le secteur du numérique de la branche en Île-de-France

Source Enquête KYU Lab

Développeurs informatiques

Front/back End Full stack Java PHP

Commerciaux

Experts sécurité

Consultant PMO

Chefs de projet SI

Data Analysts / Consultants BI

Architectes système

Experts cybersécurité

Webdesigner

Ergonomie design

Infographie

À l'instar de ce qu'il est possible d'observer dans d'autres régions, les métiers en tension dans la branche concernent surtout les secteurs du numérique et de l'ingénierie.

- C'est en premier lieu le métier de **développeur** qui est le plus recherché (Front-End, Back-End, Full-Stack) avec une demande de **maîtrise importante de différents langages de la programmation** (PHP, Java...). Les profils expérimentés (plus de 5 ans d'expérience) sont très prisés par les entreprises. Les **chefs de projets**, encadrant des équipes de tailles de plus en plus importantes, sont également jugés prioritaires au recrutement, tout comme les **data scientists, experts sécurité...**
- Le **métier de commercial** fait également partie des métiers les plus recherchés, dans des domaines et sur un territoire où la concurrence est importante et où les entreprises mettent l'accent sur leur **volonté de développer les cibles clients à l'avenir** (62% des entreprises l'indiquent comme un axe prioritaire).
- Pour le secteur de **l'ingénierie**, les spécificités du tissu économique régional (projets du Grand Paris) et les **projets des grands donneurs d'ordres industriels franciliens font naître des besoins sur des profils d'ingénieurs spécialisés** (*ingénieurs structure, électronique...*). Le besoin en **personnels d'encadrement** (*chefs de projet*) est lui aussi important.

### Métiers et spécialités en tension dans le secteur de l'ingénierie de la branche en Île-de-France

Source Enquête KYU Lab

Ingénieurs spécialisés



Structure

Énergétique

Chefs de projet

Navigation fluviale

Acoustique

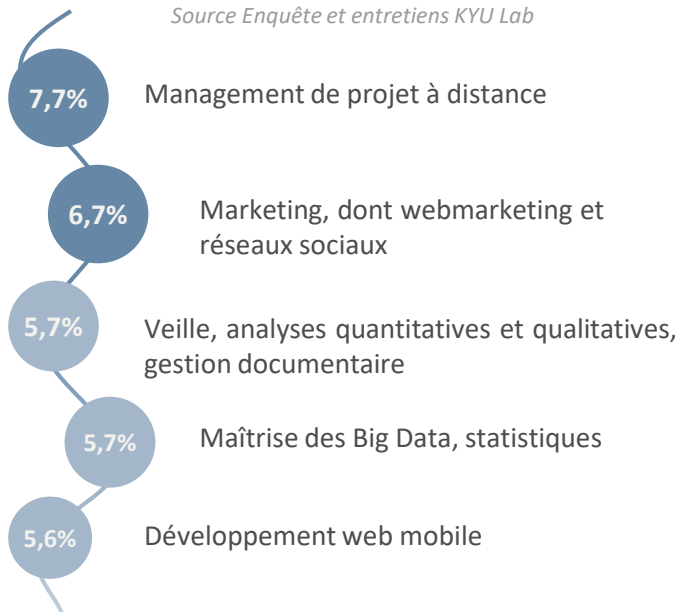
Électronique

Télécoms



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

Source Enquête et entretiens KYU Lab



Source Enquête et entretiens KYU Lab

#### Métiers en évolution



#### MÉTIER

#### FACTEURS D'ÉVOLUTION ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES

#### Des besoins en compétences centrés sur l'encadrement à distance, le développement commercial et les compétences techniques

- Pour faire face aux nouvelles attentes des clients en matière de management (management à distance, méthodes agiles...) et à l'apparition de nouveaux modes de travail, **les compétences managériales sont de plus en plus recherchées par les entreprises de la branche (7,7%)**. Quel que soit le secteur concerné, le management et la gestion de projets sont des compétences que les entreprises souhaitent développer dans les prochaines années : 9,3% selon les entreprises du secteur du conseil et des études, 9,1% pour les entreprises du secteur de l'ingénierie et 6,4% pour le secteur du numérique.
- Le marketing (dont webmarketing et réseaux) constitue lui aussi une compétence recherchée par les entreprises de la branche**. Les commerciaux et avant-vente sont d'ailleurs des profils particulièrement demandés.
- Les **compétences numériques telles que la maîtrise de la statistique et de la gestion des big data (6,7%) ainsi que le développement web mobile (5,6%) sont régulièrement citées**. Cela s'explique déjà par le simple fait que le secteur du numérique représente l'effectif salarié le plus important dans la branche en IDF (48% des salariés), mais aussi parce que les secteurs du **conseil** et de **l'ingénierie** envisagent eux aussi de **développer ces compétences numériques** au sein de leurs équipes (développement et usage d'applications numériques par exemple).



NUMÉRIQUE



SECTEUR DU NUMÉRIQUE





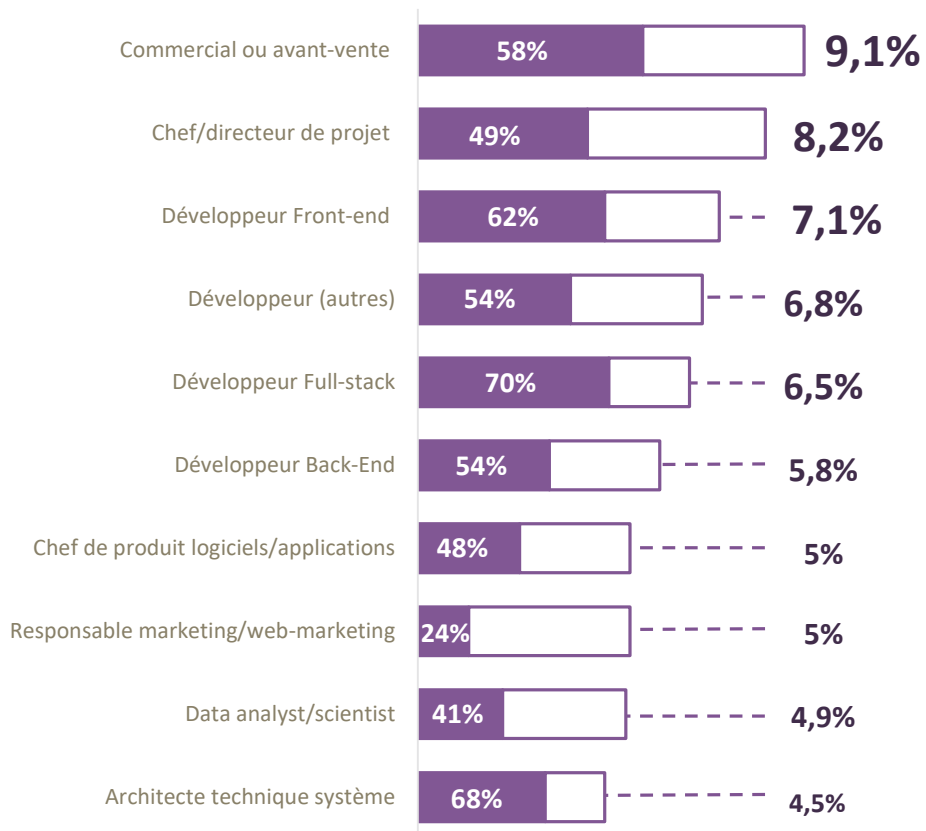
# BESOINS DES ENTREPRISES

## Créations de postes envisagées

Des besoins en recrutement qui se concentrent sur les postes de développeurs, commerciaux et chefs/directeurs de projets

### Part des recrutements prioritaires pour les 10 des métiers les plus cités parmi les projets de recrutement

Source sondage KYU Lab



*Note de lecture :* « 9,1% des entreprises citent le métier de commercial ou avant-vente dans leurs projets de recrutement. 58% des entreprises l'ayant cité identifient ce recrutement comme prioritaire. »

### NUMÉRIQUE

Le secteur du numérique en région  
Île-de-France à horizon 2023 :

 **15 000**

créations nettes d'emplois/an

 **2 835**

départs en retraite à remplacer

Métiers prévoyant le plus de créations de postes :

1. Commercial ou avant-vente
2. Chef/directeur de projet
3. Développeur Front-End

Les besoins en développeurs sont très nets sur les créations de postes. Ce besoin se ressent aussi sur les compétences à développer (1<sup>re</sup> compétence à développer) chez les collaborateurs.

- La région connaît **une forte demande sur le profil « développeur »** (toutes spécialités confondues). Avec **plus de 26% de citations, ce métier** (au sens large du terme) **est donc le plus recherché dans le secteur. La tendance est toutefois moins prononcée** que dans la plupart des autres régions françaises : ARA (36%) et PACA-C (38%), PDLL (44%) ou HdF (46%).
- **Les postes d'encadrement d'équipes/de projets font également partie des plus recherchés** : 8,2% pour les chefs/directeurs de projets.
- **Les besoins en commerciaux et avant-vente, métiers communs à nombreuses entreprises du secteur, sont importants** (1<sup>er</sup> métier cité par des entreprises qui, dans 58% des cas, jugent ce recrutement prioritaire). S'ils n'atteignent pas les niveaux observés dans d'autres régions, ils sont symptomatiques des efforts perçus comme nécessaires sur la définition de **nouvelles cibles clients** (axe de développement prioritaire pour 62% des entreprises du secteur).





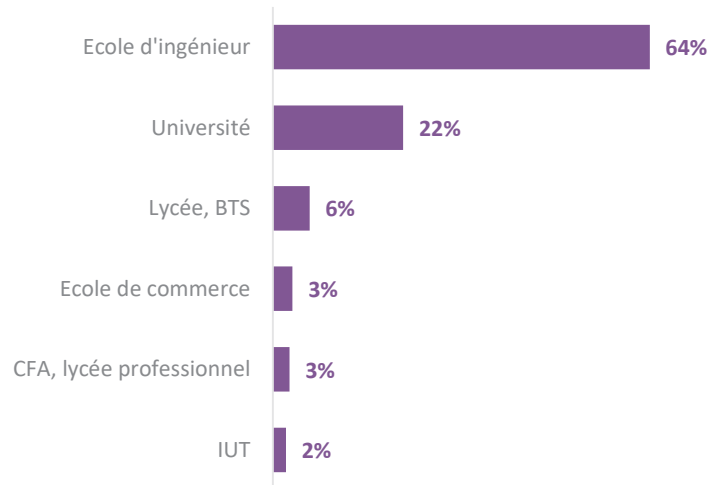
# BESOINS DES ENTREPRISES

## Profils recherchés par les entreprises

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

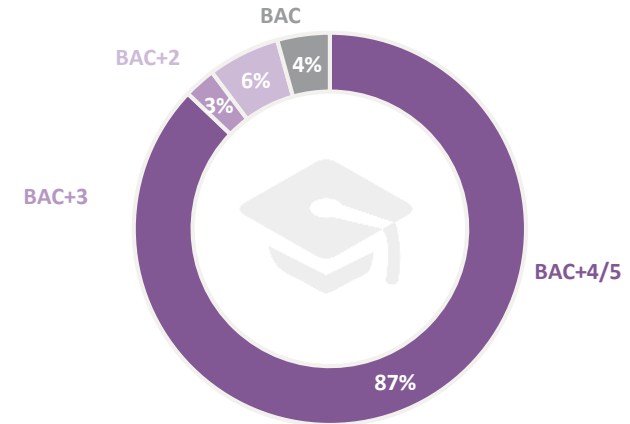
### Origine des formations demandées dans les annonces d'emploi

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 (+6,2%/an entre 2018 et 2023) devrait se traduire par **15 000 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**, disposant des compétences déclarées prioritaires par les entreprises.
- Les **écoles d'ingénieurs spécialisées dans des domaines informatiques** apparaissent comme le **principal vivier de recrutement des entreprises du secteur du numérique**. Les cursus universitaires arrivent loin derrière dans les annonces d'offres d'emploi. Cela s'explique par de nombreux facteurs : complexité, spécificité et technicité des projets, connaissances sectorielles attendues, attentes fortes des recruteurs en termes d'autonomie des salariés, attentes souvent fortes des clients pour ces profils (avec des exigences implicites/explicites de niveaux BAC+4/5)...
- Les niveaux d'études demandés en Île-de-France rejoignent ceux attendus dans les régions **ARA, HdF ou PACA-C**. Les **origines des formations sont toutefois plus variées en Île-de-France** où **22% des annonces citent les universités comme origine des formations**.





### Top 5 des métiers en croissance au recrutement

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



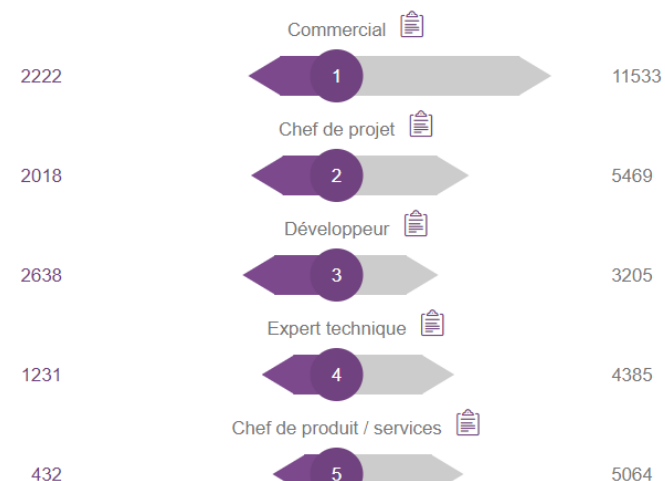
### Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018

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



### Part des recrutements des entreprises de la branche V.S. hors branche

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



● BRANCHE  
● HORS BRANCHE

Les métiers en croissance au sein du secteur numérique sont centrés sur des besoins spécifiques. Ainsi, parmi les profils les plus recherchés, on retrouve celui de **conseiller support technique (+ 27% entre 2017 et 2018)**. Ce métier connaît une **croissance importante du fait des besoins des entreprises en accompagnement à la transition numérique** (installation de nouveaux logiciels/nouvelles applications). **Les responsables sécurité de l'information ont également subi une variation positive (+10% depuis 2017)**. Cela peut s'expliquer par la nécessaire mise en conformité RGPD pour l'ensemble des entreprises mais aussi par la demande croissante des prestations de cybersécurité.

Les développeurs sont majoritairement recrutés par des entreprises de la branche (82%). Le nombre de commerciaux recrutés est globalement plus important : 19% de commerciaux sont effectivement recrutés par la branche, mais ce métier n'apparaît pas comme spécifique à la branche.





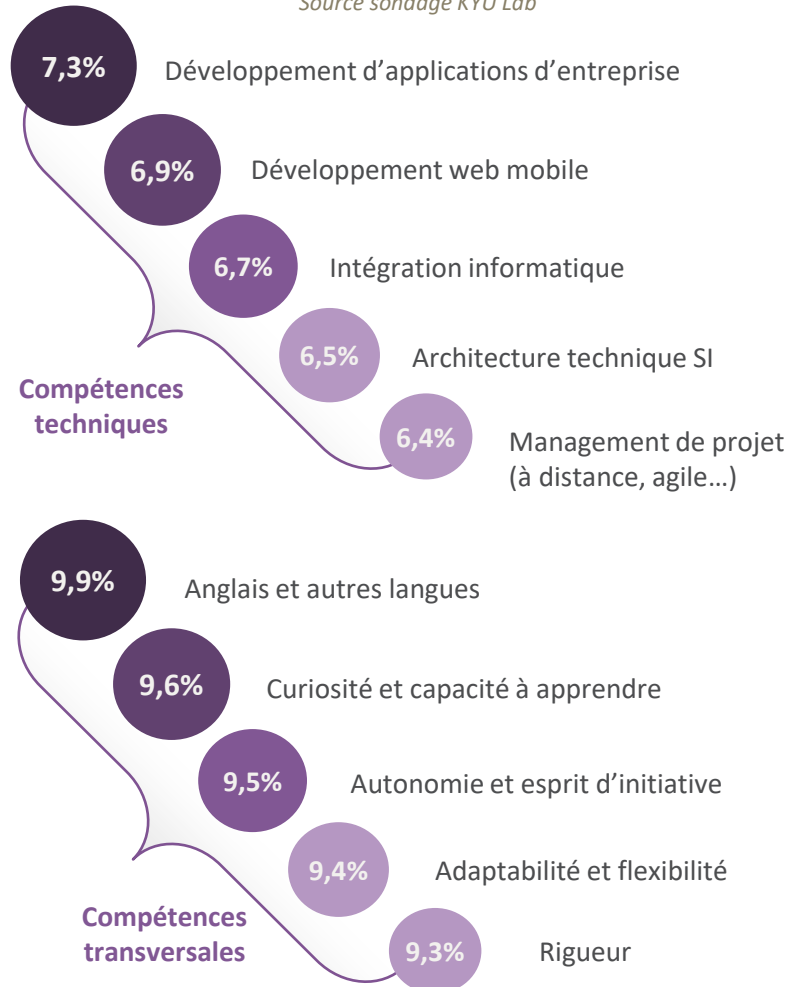
# BESOINS DES ENTREPRISES

## Compétences à développer

Les compétences techniques et les soft skills facilitant l'acquisition de ces compétences techniques sont particulièrement valorisées par les entreprises du numérique

Top 5 des compétences que les entreprises du secteur chercheront le plus à développer dans les deux prochaines années

Source sondage KYU Lab



Le numérique, un secteur qui cherche principalement à développer ses compétences cœur de métier

- Le développement d'applications d'entreprise (7,3%) et le web mobile (6,9%) sont les principales compétences techniques à développer en priorité en formation. Elles répondent aux besoins internes (éditeurs) et des clients, qui demandent de plus en plus des solutions clés en main.
- Les compétences telles que l'intégration informatique (6,7%) ou encore la capacité à mettre en place des architectures SI (6,5%) sont également citées et répondent aux besoins de déploiement des applicatifs.
- Le management de projet (6,4%) fait, lui aussi, partie des compétences à renforcer de sorte à piloter ces multiples projets (notamment en agile), la tenue des exigences clients, les déploiements...
- La cybersécurité (6,2%) ne figure pas dans le top 5 des compétences prioritaires en formation, pourtant, les prestations de cybersécurité sont de plus en plus demandées par les clients. En Bretagne et en PDLL, la cybersécurité fait d'ailleurs partie des principales compétences à développer. Les secteurs clients franciliens (banques et assurances, télécoms et audiovisuel...) sollicitent des prestations de ce type.
- La maîtrise des big data, de la statistique et du traitement de données (5,8%) n'apparaissent pas non plus dans les 5 besoins prioritaires du secteur, même si les entreprises de plus de 150 salariés la citent en priorité.
- Concernant les compétences transversales, les entreprises du secteur mentionnent l'anglais en priorité et la capacité d'apprendre en autonomie. Cela correspond bien aux pratiques d'auto-apprentissage, souvent en anglais, dans le développement informatique. :
- L'orientation et l'écoute client est, quant à elle, valorisée par les grandes entreprises. Les ESN y sont particulièrement sensibles, les consultants et experts étant en contact quasi permanent avec les clients.





ETUDES ET  
CONSEIL



SECTEUR DU CONSEIL



# BESOINS DES ENTREPRISES

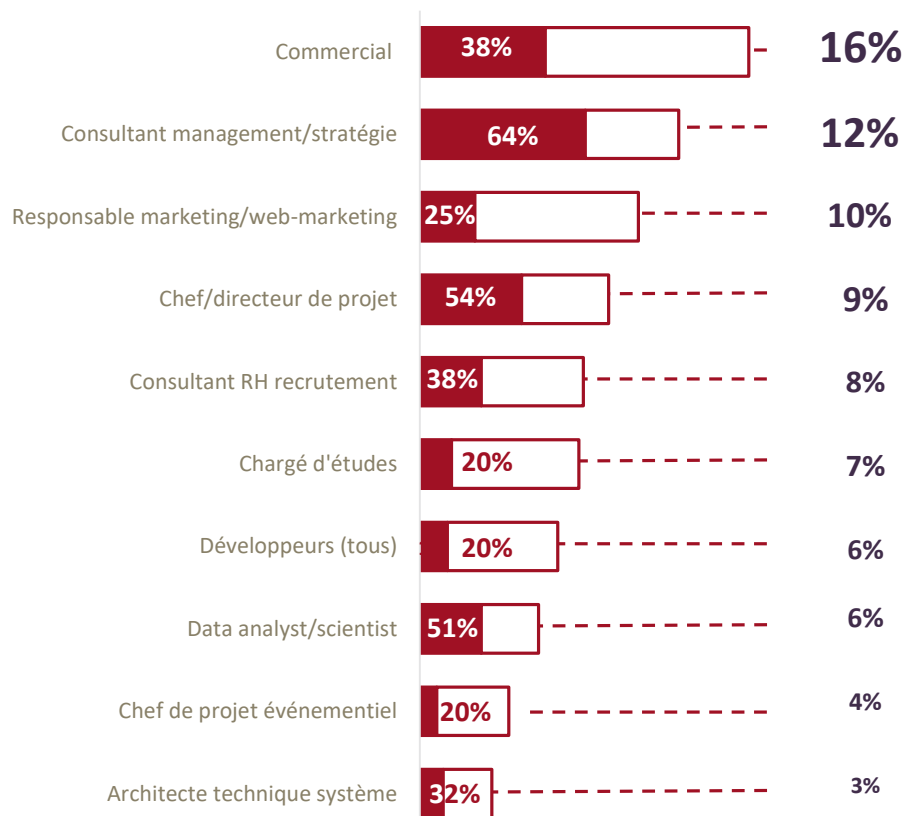
## Créations de postes envisagées

Le secteur des études et du conseil : le secteur citant prioritairement les commerciaux et avant-vente comme projet de recrutement prioritaire

### CONSEIL ET ÉTUDES

#### Part des recrutements prioritaires pour les 10 des métiers les plus cités parmi les projets de recrutement

Source sondage KYU Lab



*Note de lecture :* « 16% des entreprises citent le métier de commercial dans leurs projets de recrutement. 62% des entreprises l'ayant cité identifient ce recrutement comme prioritaire. »

#### Le secteur du conseil et des études en région Île-de-France à horizon 2023 :

4 500

créations nettes d'emplois/an

1 359

départs en retraite à remplacer

#### Métiers prévoyant le plus de créations de postes:

1. Commercial
2. Consultant management/stratégie
3. Responsable marketing/web-marketing

Les commerciaux sont des profils très recherchés au sein du secteur conseil et études (16% des recrutements anticipés, qu'un tiers des entreprises concernées jugent comme prioritaires)

- Les enjeux de **développement des métiers du conseil et des études** et notamment la **perspective de capter de nouvelles cibles clients** (tout en développant de nouvelles expertises) **nécessitent davantage de commerciaux/personnels de prospection commerciale**. Ils atteignent des niveaux proches d'autres régions : l'ARA (18%) ou l'HdF (19%).
- Face aux **enjeux d'évolution des secteurs clients du conseil et des études**, ce sont les profils « **consultant en management/stratégie** » qui arrivent en **2<sup>ème</sup> position des métiers les plus recherchés dans les secteurs** (12%, que 64% des entreprises concernées jugent prioritaires). Ils sont suivis en 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> position par les consultants RH /recrutement (8%) et les chargés d'études (7%).
- Le **secteur du conseil et des études recrute également des data analysts**, afin de mieux traiter l'ensemble des données qu'ils utilisent au cours de leurs missions pour répondre aux demandes de leurs clients, d'où des recrutements prioritaires pour 51% des entreprises.







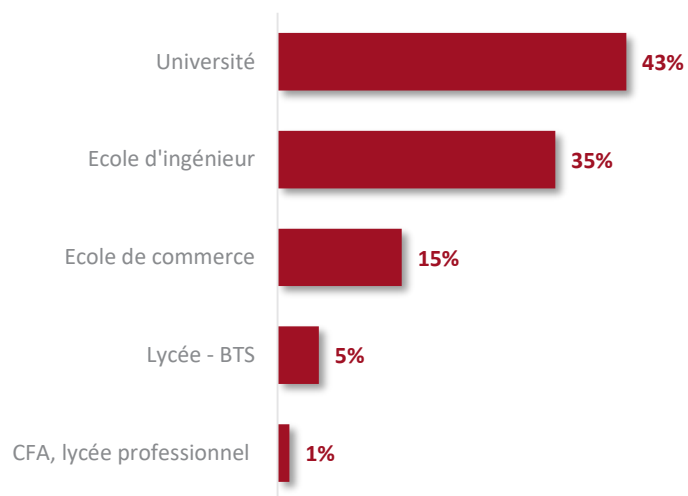
## BESOINS DES ENTREPRISES

### Profils recherchés par les entreprises

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

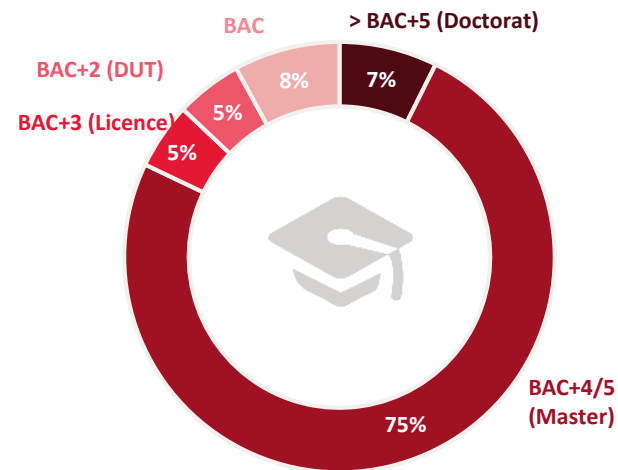
#### Niveaux de formation demandée dans les annonces d'emploi

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



- Les profils recherchés par les entreprises sont principalement **des profils issus des universités ou d'écoles d'ingénieurs (80%)**. Ils sont donc **plus variés que dans les autres secteurs de la branche, car des profils « université » (43%) y sont sollicités (et majoritaires)**. Les écoles de commerce sont également recherchées, mais dans des proportions moindres (12%).
- Les formations des lycées et CFA sont moins recherchées dans ce secteur, ce qui provient d'un **sourcing important de candidats de niveau BAC+4 et plus** (82% des offres d'emplois les indiquant).
- Concernant ces répartitions, on peut noter qu'elles sont **proches des niveaux observés au national dans le secteur**.



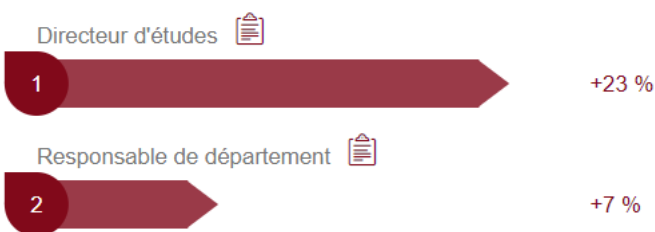


# BESOINS DES ENTREPRISES

Les fonctions d'encadrement, des fonctions très recherchées et en développement dans le secteur du conseil et des études

## Métiers en croissance au recrutement

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



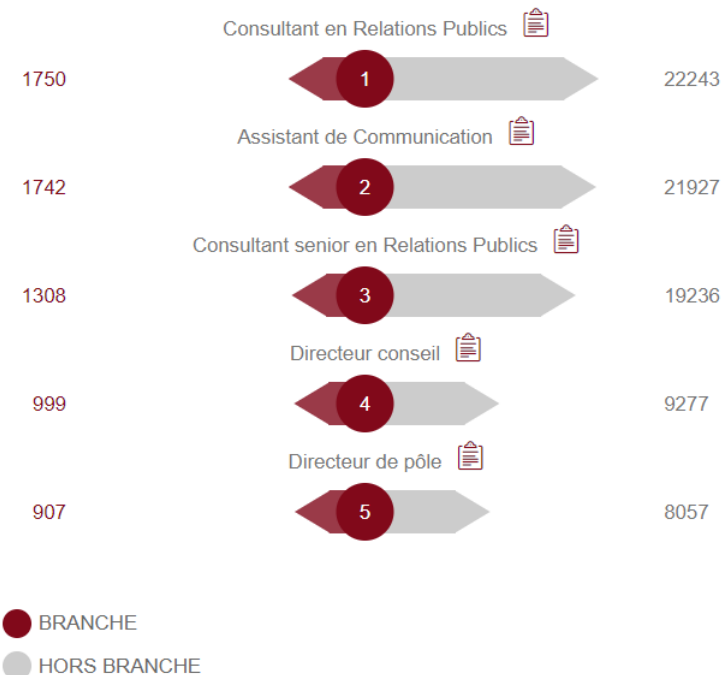
### Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018

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



## Part des recrutements des entreprises de la branche V.S. hors branche\*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



**Les directeurs d'études ont connu une variation de +23% entre 2017 et 2018, les responsables de département de 7%.** Ces deux données permettent d'illustrer les besoins en compétences managériales du secteur, qui recherche de plus en plus de profils expérimentés. Les postes de directeur d'études et de responsable de département requièrent en moyenne 4 ans d'expérience (Source : Annonces emploi-site (traitement Jobijoba).

**Les consultants en relations publics (junior et/ou senior) sont des profils particulièrement attractifs.** Les entreprises de la branche ne semblent pas faire partie des principaux employeurs sur ce profil, on peut l'expliquer par les dimensions multiples du métier : de « chargé relations publics » à « chargé de communication ».





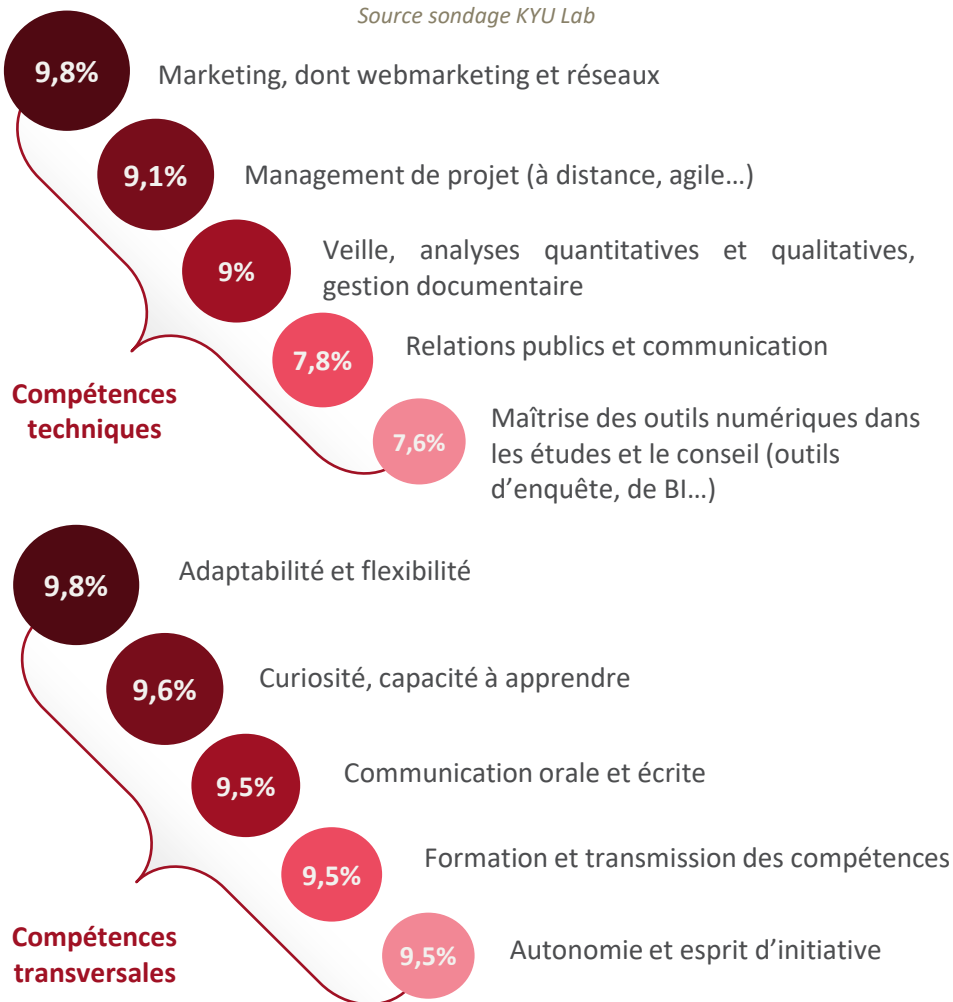
# BESOINS DES ENTREPRISES

## Compétences à développer

Des compétences diverses à renforcer (marketing, veille documentaire, outils numériques) pour les salariés du conseil et des études

### Top 5 des compétences que les entreprises du secteur chercheront à développer le plus dans les deux prochaines années

Source sondage KYU Lab



### Le secteur du conseil et des études fait ressortir des besoins sur un large panel de compétences parmi lesquelles on retrouve notamment :

- **Le marketing (dont webmarketing et réseaux) cité par 9,8% des entreprises.** La diversité des sujets traités par le secteur du conseil et des études, et la concurrence entre chacun des acteurs, rend cette compétence particulièrement nécessaire. Dans d'autres régions, la prospection, la vente et la fidélisation figurent également comme l'une des compétences majoritairement recherchées (HdF : 13% ; ARA : 12%).
- **La veille, les analyses quantitatives et qualitatives ainsi que la gestion documentaire, compétences propres aux entreprises du conseil et des études, figurent aussi comme des compétences à développer (9%).** Les technologies, réglementations, contextes socio-économiques étant en évolution permanente, les professionnels doivent se tenir informés.
- On retrouve également le **management de projet (9,1%), la communication et les relations avec les publics (7,8%) et la maîtrise des outils numériques (7,6%).**
- **L'ensemble de ces compétences apparaît sur l'ensemble des régions.** À titre d'exemple, on retrouve exactement les mêmes compétences en Bretagne. Certaines compétences telles que la gestion RH, administrative et financière (PDLL) ou la maîtrise Big data, statistique et traitement de données (HdF : 13% ; ARA : 12%) ne ressortent néanmoins pas dans le top 5 francilien.
- Les entreprises du conseil et des études ont les mêmes préoccupations que les entreprises de l'ensemble de la branche concernant la capacité à innover de leurs salariés, voire à s'autoformer. Aussi, elles mettent en avant **l'adaptabilité et la flexibilité (9,8%) ; la curiosité, capacité à apprendre (9,6%) et l'autonomie (9,5%)** de leurs salariés.
- **9,5% des entreprises du secteur mentionnent également la formation et la transmission, comme compétences clés.**





INGÉNIERIE

SECTEUR DE L'INGÉNIERIE



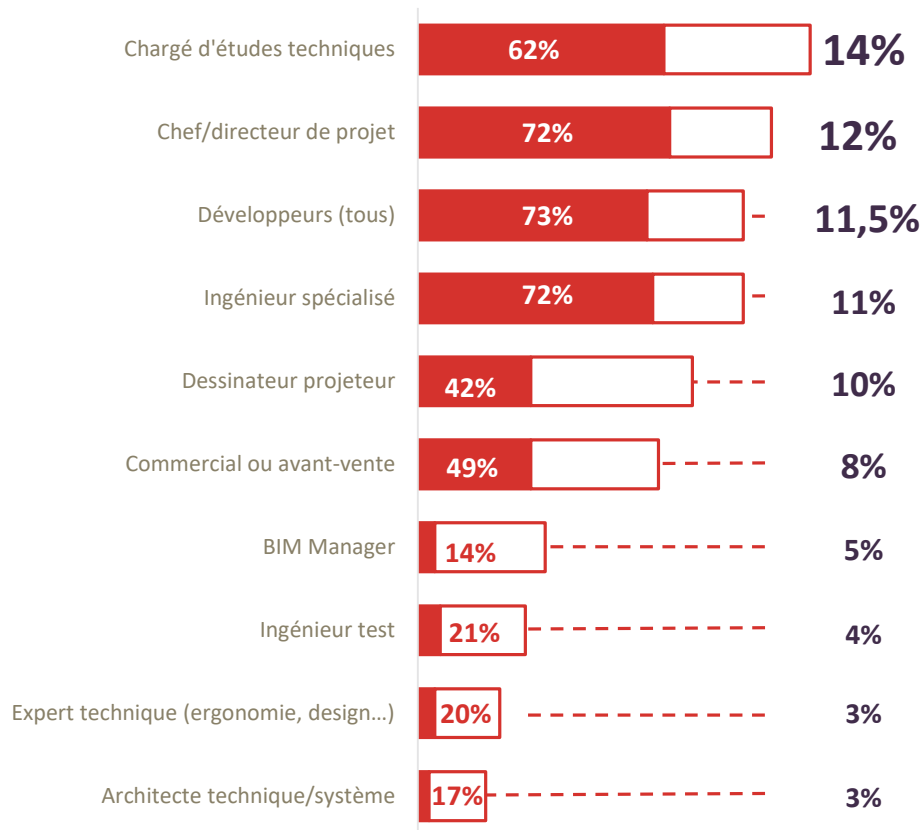
# BESOINS DES ENTREPRISES

## Créations de postes envisagées

Professionnels spécifiques du secteur ou fonctions d'encadrement sont les métiers les plus recherchés dans l'ingénierie

### Part des recrutements prioritaires pour les 10 des métiers les plus cités parmi les projets de recrutement

Source sondage KYU Lab



*Note de lecture :* « 14% des entreprises du secteur citent le métier de chargé d'études techniques dans leurs projets de recrutement. 62% des entreprises l'ayant cité identifient ce recrutement comme prioritaire. »

### INGÉNIERIE

Le secteur de l'ingénierie en région Île-de-France à horizon 2023 :

 4 600

créations nettes d'emplois/an

 1 122

départs en retraite à remplacer

Métiers prévoyant le plus de créations de postes:

1. Chargé d'études
2. Chef/directeur de projets
3. Développeurs (tous)

Les chargés d'études techniques, chefs de projets, développeurs et ingénieurs spécialisés représentent la moitié des métiers sur lesquels les entreprises souhaitent recruter dans les deux années à venir

- Les entreprises concernées par le recrutement de ces postes les jugent pour plus des deux tiers comme prioritaires. Ils illustrent la nécessité pour les entreprises d'ingénierie à recruter des professionnels disposant de compétences techniques pointues (et diversifiées) et/ou d'encadrement.
- Par ailleurs, si le poste de BIM Manager apparaît en 7<sup>ème</sup> position des métiers à recruter, seules 14% des entreprises le citent en font un recrutement prioritaire. Il est possible de penser que l'arrivée du BIM se traduise dans certaines entreprises par le développement de nouvelles compétences, plutôt que par l'ouverture d'un nouveau poste.
- Contrairement aux autres secteurs de la branche, les postes de commerciaux ou avant-vente n'arrivent qu'en 6<sup>ème</sup> position des métiers les plus cités. 49% de ces recrutements sont toutefois jugés prioritaires.





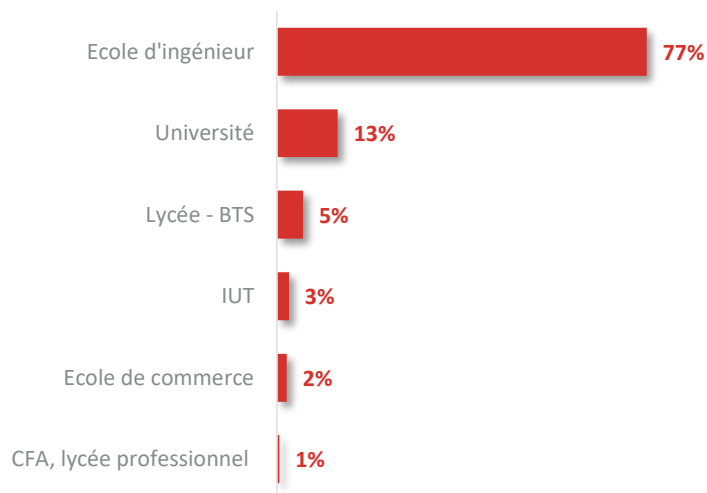
## BESOINS DES ENTREPRISES

### Profils recherchés par les entreprises

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

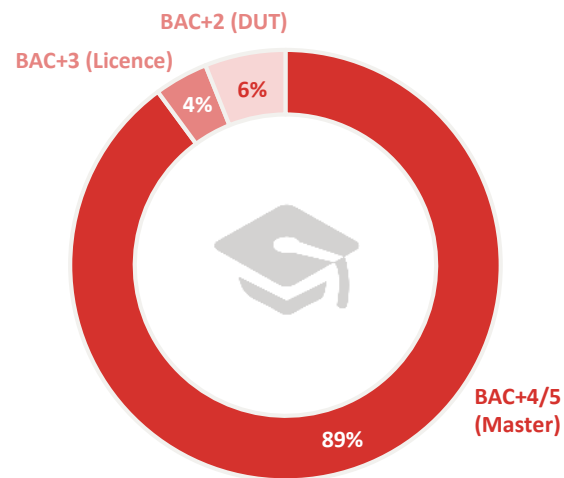
#### Niveaux des formations demandées dans les annonces d'emploi

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 (+5%/an entre 2018 et 2023) devrait se traduire par **4 600 créations nettes d'emplois par an entre 2018 et 2023**.
- Concernant le **niveau de formation à l'embauche**, les demandes en profils **venant d'écoles d'ingénieurs (77%) et plus largement avec un niveau Bac+4/5 (Master...)** concernent 9 annonces d'emploi sur 10 dans l'ingénierie. Ce chiffre est équivalent à ce que l'on peut observer en IDF dans le numérique. Cela s'explique par la technicité des sujets abordés par les entreprises, qui cherchent d'ailleurs des profils de plus en plus spécialisés et experts pour répondre à leurs attentes et à celles de leurs clients. Cela génère des difficultés de recrutement importantes puisque les viviers de profils disponibles sont d'autant plus restreints.







# BESOINS DES ENTREPRISES

Les ingénieurs experts, travaillant sur la R&D de leurs entreprises et le développement de nouvelles technologies, sont des profils très recherchés

## Top 5 des métiers en croissance au recrutement

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



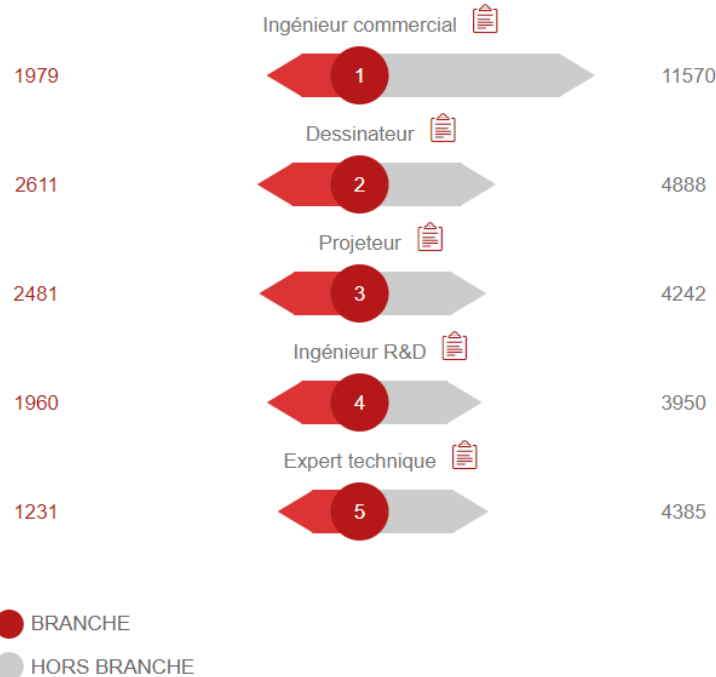
### Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018

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



## Part des recrutements des entreprises de la branche V.S. hors branche\*

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



Parmi les métiers en croissance dans les recrutements, les experts techniques ont subi la plus forte variation positive en 2017 (+41%). Ces profils, qui combinent à la fois des fonctions de conseil, d'assistance, d'information et de formation, nécessitent un **niveau élevé d'expérience : 9,3 ans en moyenne** (Source : Annonces emplois multi-site, traitement : Jobijoba). Les besoins en expertises pointues du secteur expliquent cette croissance.

Les dessinateurs, projeteurs et ingénieurs R&D sont principalement recrutés par des entreprises de l'ingénierie. Le nombre global d'ingénieurs commerciaux (dont la mission principale est de gérer et développer un portefeuille client) est important. Pourtant, **la part de recrutement d'ingénieurs commerciaux par les entreprises de la branche n'est pas significative (17%)**. Ces derniers semblent en effet captés par d'autres secteurs, tels que l'industrie. En revanche, les métiers de projeteur (58%), dessinateur (53%), et ingénieur R&D (49%) sont des métiers spécifiques au secteur. Par conséquent, **les entreprises de la branche sont majoritairement positionnées sur le recrutement de ces métiers.**





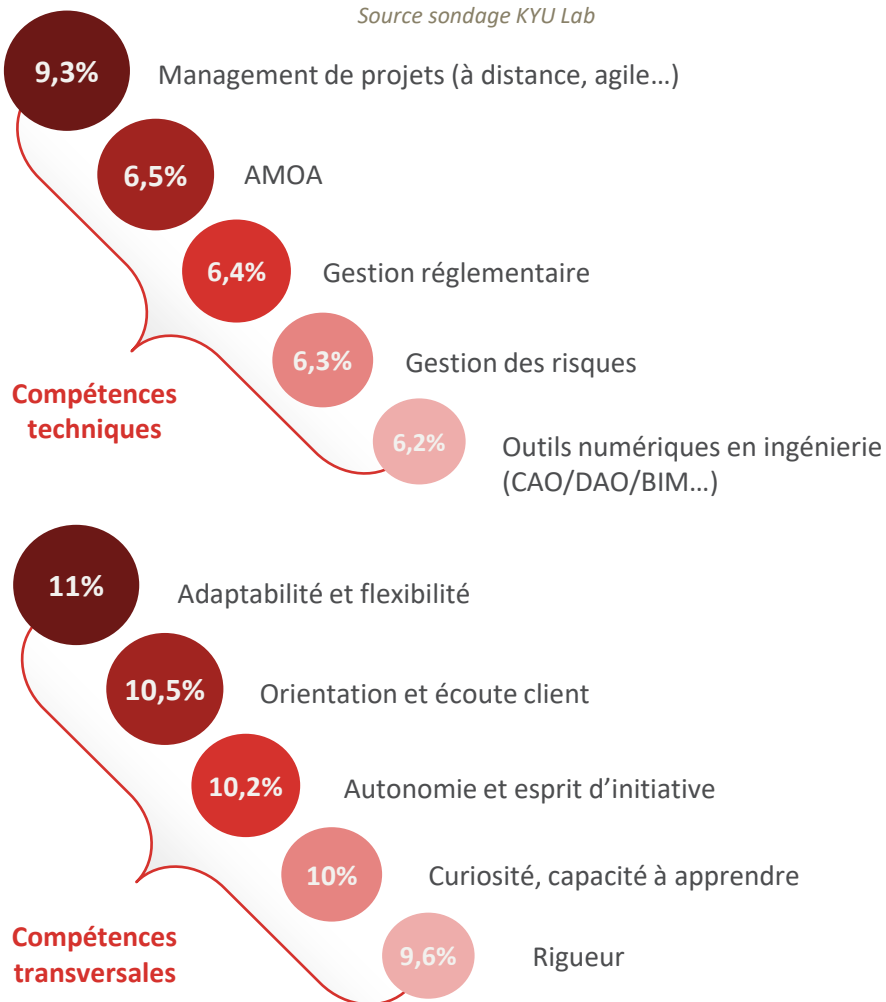
# BESOINS DES ENTREPRISES

## Compétences à développer

Des entreprises de l'ingénierie qui se concentreront sur leurs besoins en compétences en management de projets dans les prochaines années

### Top 5 des compétences que les entreprises du secteur chercheront à développer le plus dans les deux prochaines années

Source sondage KYU Lab



### L'ingénierie, un secteur qui met en avant ses besoins croissants en matière de compétences managériales.

- Face aux évaluations du secteur, l'ingénierie met au premier plan ses besoins croissants en matière de management de projets (9,3%). En effet, que ce soit dans les secteurs industriels ou celui de la construction, l'internalisation de certaines activités, les collaborations dans les process BIM, la gestion de projets de grande envergure en IDF, de projets internationaux, etc. imposent un renforcement des compétences en management de projets. Ces besoins sont par ailleurs partagés par les autres régions (HdF : 17% ; AURA : 16% ; PACA-C : 21%).
- Les projets se complexifient, la fonction d'AMOA est également dans les priorités en compétences de nombreuses entreprises (6,5%).
- Les besoins en connaissances/compétences réglementaires (6,4%) et en gestion des risques (6,3%) sont liés aux évolutions connues ces dernières années par les secteurs industriels et du BTP (meilleure prise en compte des risques, évaluation des impacts en conception des normes de sécurité/environnementales, etc.). L'Île-de-France est la région où cette compétence est la plus demandée.
- En revanche, les « compétences techniques pures » apparaissent moins dans l'ingénierie que dans le secteur numérique. L'usage d'outils numériques (CAO, DAO, BIM) figure néanmoins parmi les compétences à maîtriser dans les années à venir (6,2%). En effet, la transition numérique des secteurs industriels et de la construction entraîne un usage de plus en plus fréquent de ces outils. Cette compétence figure dans le top 5 de chacune des autres régions françaises étudiées.
- Les softs skills citées montrent l'attention croissante que les entreprises du secteur portent à la capacité de leurs salariés à innover en fonction des différents besoins des clients : adaptabilité et flexibilité (11%) ; autonomie et esprit d'initiative (10,2%) ; curiosité, capacité à apprendre (10%). L'écoute client est la deuxième compétence la plus citée (10,5%).





BRANCHE

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

# FORMATION INITIALE

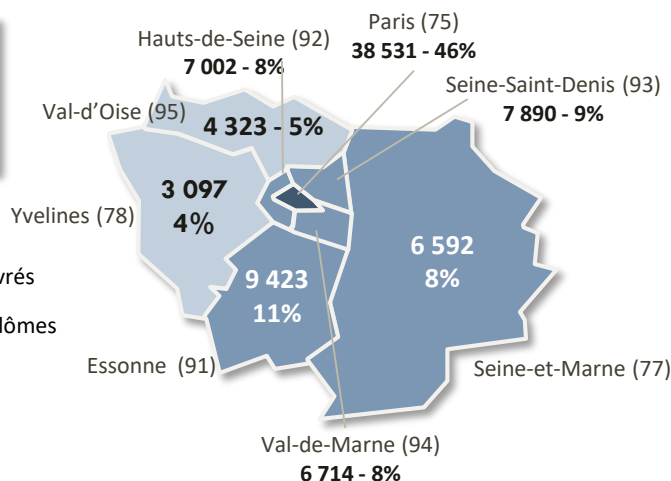
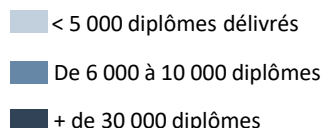
## Répartition géographique et par spécialité

En 2017, 83 572 diplômés de l'enseignement supérieur pouvant s'orienter vers les métiers de la branche

### Répartition géographique des 83 572 diplômés délivrés en 2017 pouvant mener aux métiers de la Branche\*

Source MENESR, 2017 sur année 2015-16

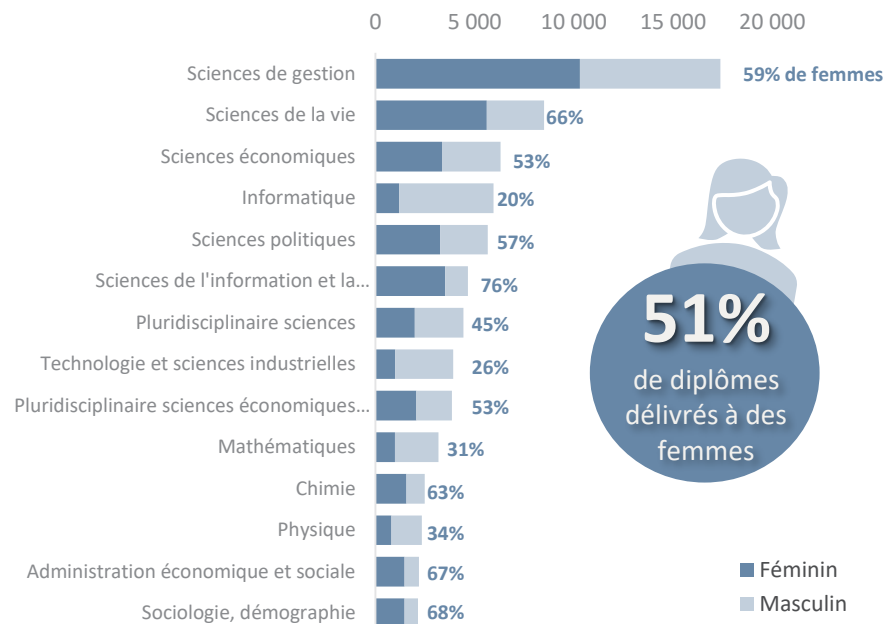
Nombre de diplômés en 2017 : **83 572**



\*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 Écoles » 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, 2017 sur année 2015-16

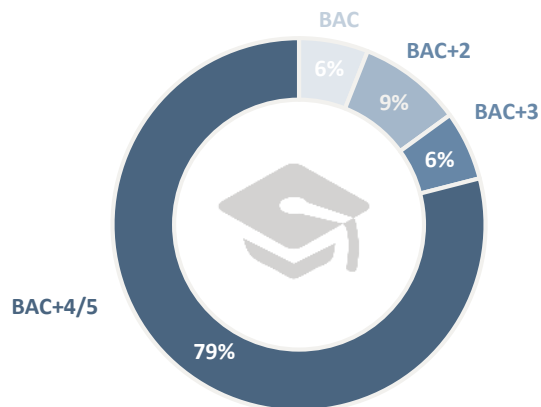


**51%**  
de diplômés délivrés à des femmes

- Le territoire francilien présente des **disparités en matière de formation initiale** : la majorité des 83 572 diplômés (46%) pouvant s'orienter vers des métiers de la branche ont été formés à Paris.
- Le **top 3 des diplômés délivrés en 2017** couvrent principalement les métiers du conseil (sciences de gestion : 17 390 diplômés ; sciences économiques : 8 506 diplômés) et les métiers de l'ingénierie (sciences de la vie : 8 506 diplômés).
- Seuls 1 191 diplômés sont sortis en 2017 de formation en informatique dans les établissements sous tutelle du Ministère. Nous estimons qu'environ 1 500 personnes supplémentaires ont été diplômés en informatique dans des formations n'étant pas sous tutelle du Ministère. Le développement de formations menant aux métiers du numérique dans la région est 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 (+ 15 000 postes par an selon nos prévisions) et pour développer l'activité du secteur.
- 51% des diplômés sont délivrés à des femmes, pourtant la féminisation des métiers de la branche n'est pas représentative de cette proportion (34% de femmes).

### 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

- **33% des jeunes diplômés du supérieur long** qui ne résident plus dans la région de formation trois ans après la fin des études ont changé pour l'Île-de-France.
- C'est aussi la région qui garde le plus fréquemment les jeunes qu'elle forme et qui en attire beaucoup plus qu'elle n'en perd.

Source : CEREQ, « Mobilités interrégionales de jeunes diplômés du supérieur : qui forme pour qui ? »

**La croissance globale des effectifs étudiants dans l'ensemble des spécialités pouvant mener aux métiers de la branche n'a pratiquement pas évolué entre 2013 et 2017 tandis que les effectifs-salariés de la branche ont augmenté de 3,8%/ an sur la même période (notamment grâce au dynamisme du secteur numérique).**

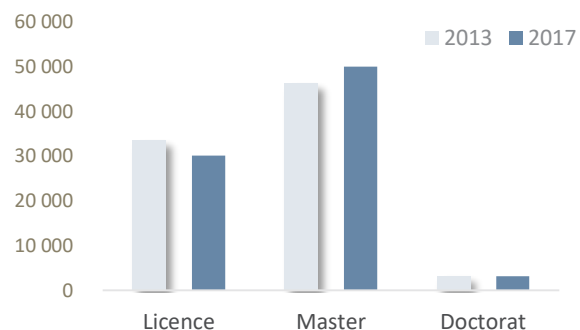
- Cette stabilité des effectifs étudiants est à nuancer. Les effectifs de diplômés pouvant mener aux métiers de la branche **niveau BAC+5 (Master)** en Île-de-France connaissent une forte croissance depuis 2013 (+8%) : **des profils parmi lesquels les entreprises puisent en large majorité**, tous secteurs de la branche confondus.
- **64% des effectifs étudiants sont soit en master, soit en doctorat.**

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

- **79% des besoins des entreprises de la branche à travers les offres d'emploi sont exprimés pour des profils à BAC+4/5 et plus.**
- Les effectifs étudiants sur des formations **BAC+5 et plus** représentent un **vivier potentiel théorique** pour la branche avec 53 000 **étudiants** en 2017 (vs ~49 000 en 2013).
- **58% des offres d'emploi** pour la branche spécifient qu'un diplôme de type **école d'ingénieur** est attendu et **21% des offres d'emploi mentionnent une formation universitaire.**

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

Source MENESR, 2017 sur année 2015-16





# APPRENTISSAGE

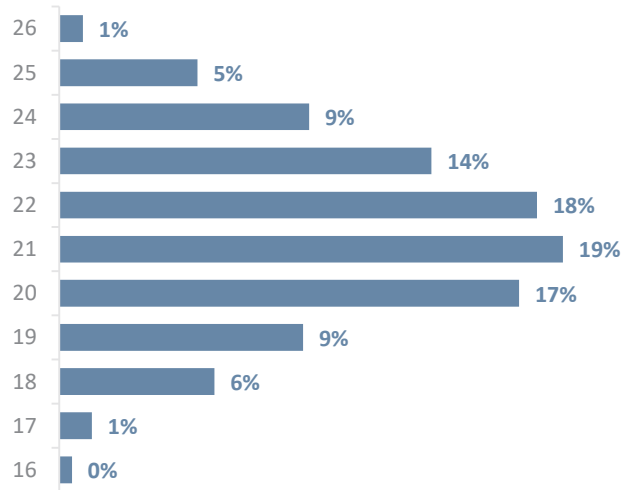
Les départements d'Île-de-France concentrent chacun un dixième des apprentis, excepté Paris qui en accueille un cinquième



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

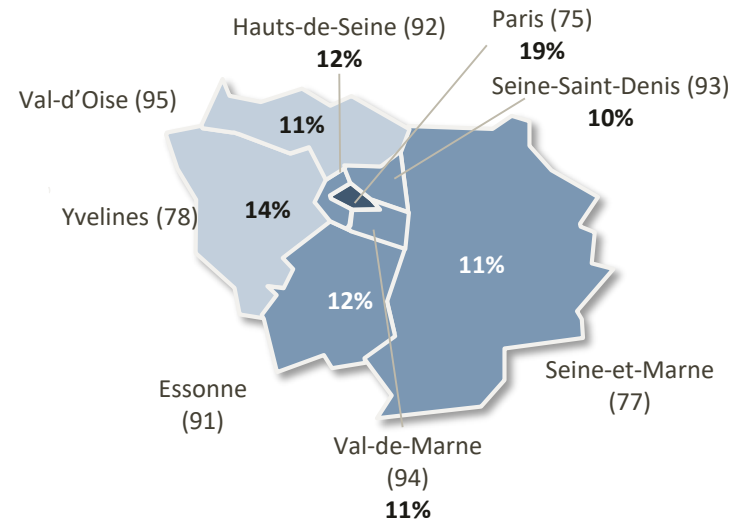
## Répartition des apprentis par âge

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



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

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



- Au sein de la région Île-de-France, **la majorité des apprentis (54%) ont entre 20 et 22 ans et sont des hommes (63%)**. Ce chiffre est quasi-similaire à la proportion d'hommes salariés au sein de la branche (66%). Cela démontre que les actions de féminisation doivent se faire en amont dès le plus jeune âge de sorte à attirer les femmes dans des formations en apprentissage.
- **Un cinquième des apprentis** ayant terminé leur apprentissage au cours de l'année scolaire 2016-2017 **se trouvaient à Paris (19%)**, le reste était réparti de manière équilibrée dans les autres départements.





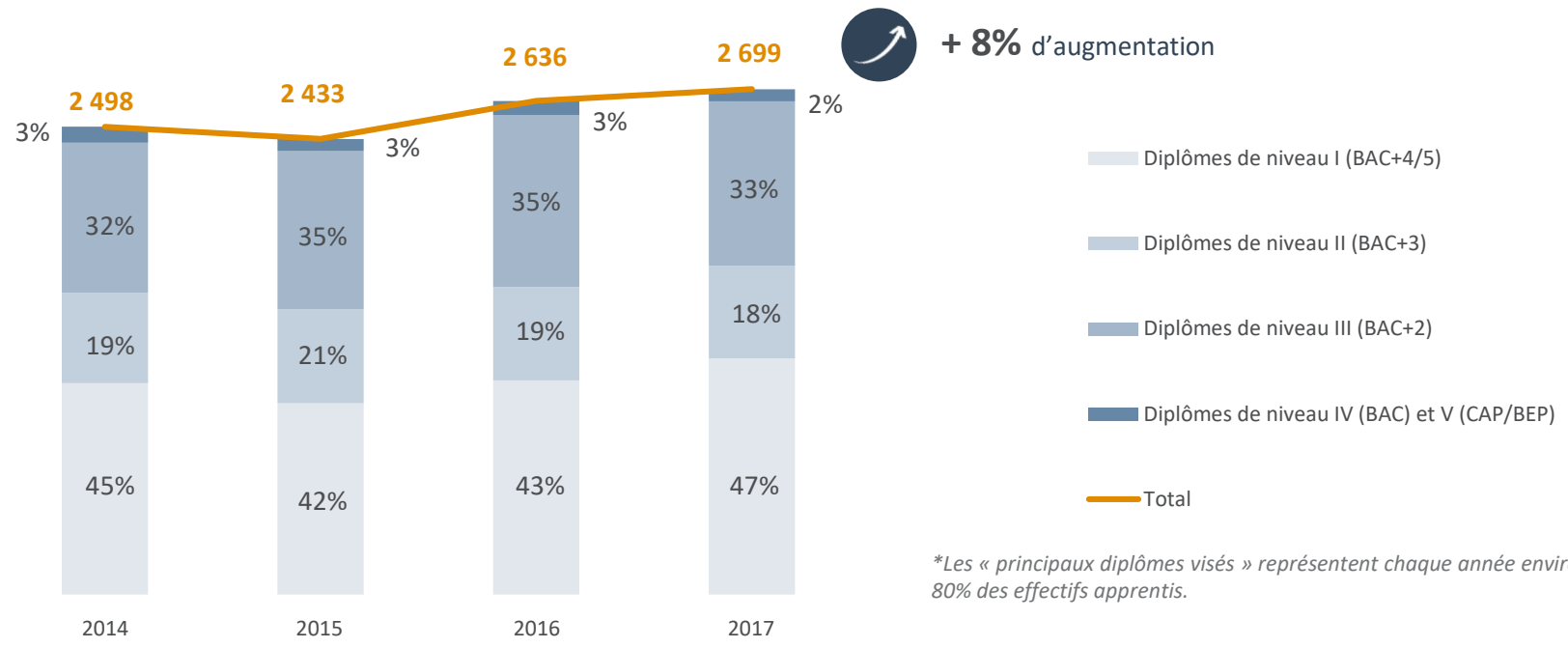


# APPRENTISSAGE

L'augmentation des effectifs globaux de la branche (+16%) est deux fois supérieure à celles des effectifs en apprentissage (+8%) sur la période 2014-2017

Évolution de la part des apprentis en Île-de-France selon les principaux diplômes visés\*

Source Opco ATLAS, 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 8% sur la période, passant de 2 498 apprentis en 2014 à 2 699 en 2017

- Presque la moitié des diplômes visés (47%) chaque année sont des masters ou d'autres diplômes BAC+5. Ce sont les diplômes principalement visés par les apprentis chaque année. La répartition est plutôt stable depuis 2014.
- Les DUT et les BTS suivent avec plus d'un tiers des diplômes visés, suivis des licences avec un cinquième des apprentis.
- Sur la même période, les effectifs de la branche ont progressé de 16%. L'augmentation des effectifs globaux de la branche est donc deux fois supérieure à celle des effectifs en apprentissage.



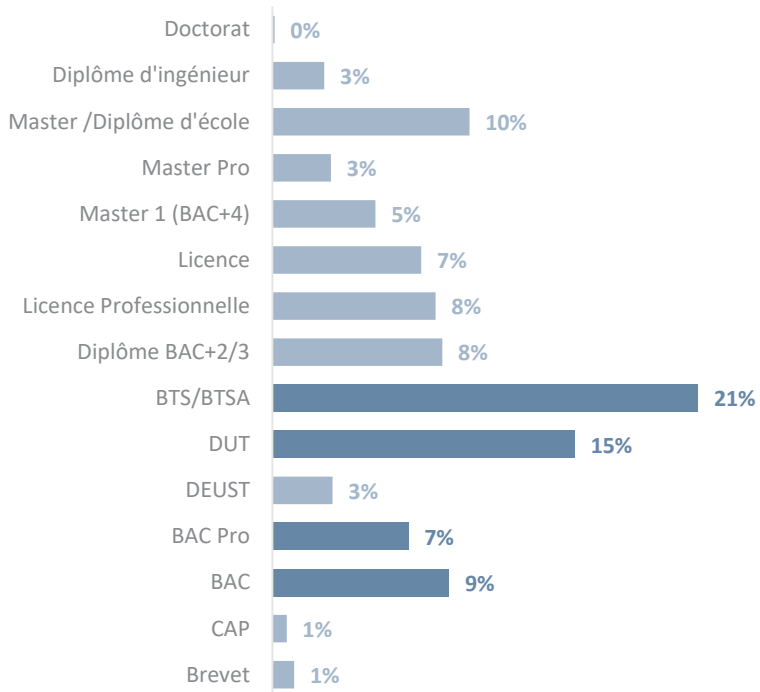


# APPRENTISSAGE

15% des diplômés visés par les apprentis en Île-de-France sont des niveaux BAC+5

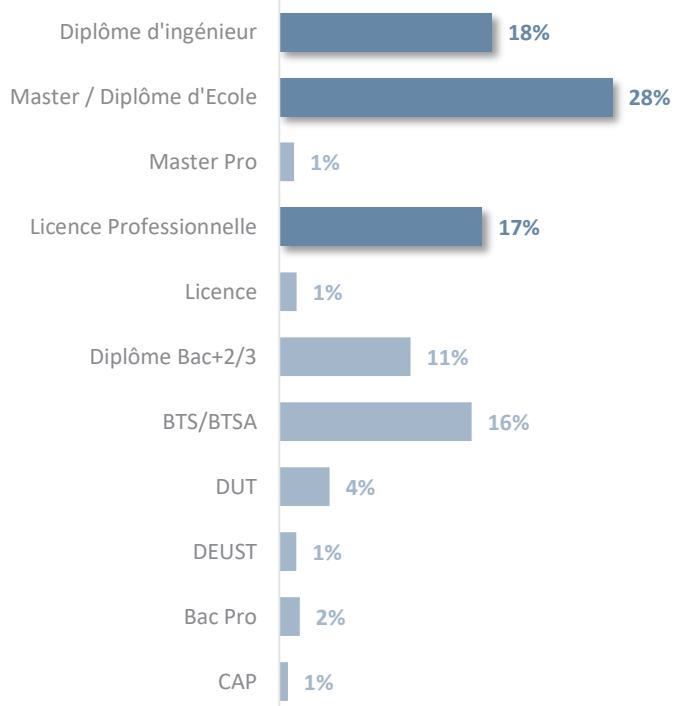
## Répartition des apprentis dans la région selon le niveau de diplôme d'entrée

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



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

Source Opco ATLAS, 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 (21%), suivis par les niveaux DUT (15%).
- Les apprentis visent majoritairement à obtenir des niveaux BAC+5, BTS et licence (dans la continuité de leurs études précédentes).



#### 34% des entreprises de la branche se disent très satisfaites de l'alternance

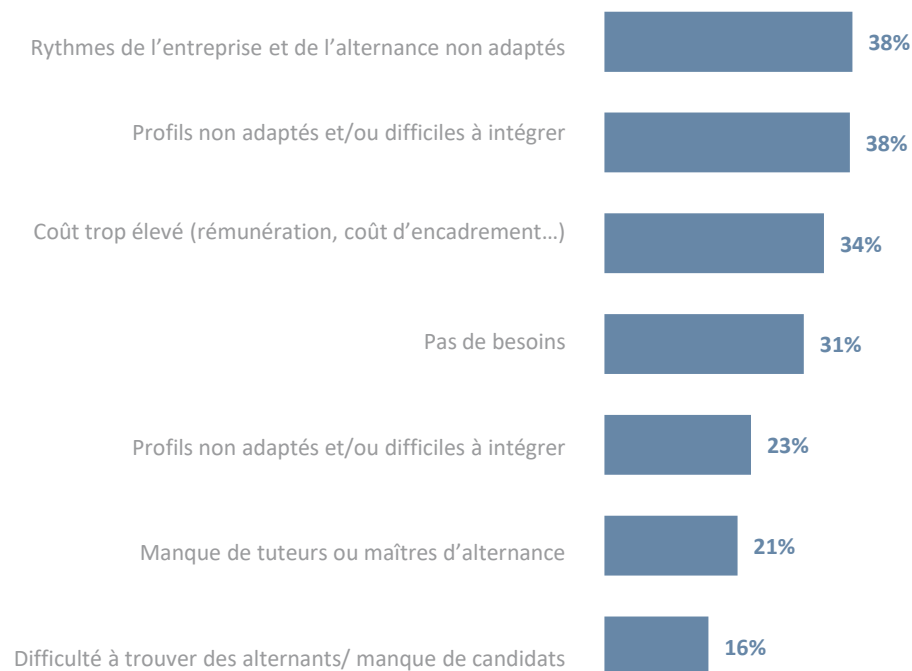
- Seulement 16% des entreprises de la branche interrogées ont répondu avoir souvent recours à l'alternance, 52% n'y ont jamais recours.
- Le secteur du numérique est celui qui a le plus recours à l'alternance dans la branche : 55% des entreprises ont recours à ce type de contrat (27% souvent et 28% parfois). En deuxième position, il y a l'ingénierie avec 52% des entreprises qui y ont recours, mais de manière plus ponctuelle (10% souvent et 42% parfois).
- Dans le secteur du numérique, 67% des entreprises n'ont jamais eu recours à l'alternance.
- Le recours à l'alternance par les entreprises du numérique s'explique aussi par une **tension beaucoup plus forte sur les métiers du secteur** que celles que connaissent les métiers de l'ingénierie et du conseil. L'alternance devient alors un moyen de détecter plus tôt les futurs employés et de sécuriser le recrutement des profils aux compétences spécifiques. Au contraire, **les entreprises du secteur du conseil/études, qui ont de moindres difficultés de recrutement, estiment pour 38% ne pas avoir des 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 variables selon la taille des entreprises

- Parmi l'ensemble des entreprises, les deux principaux obstacles mentionnés sont : les **rythmes de l'entreprise et de l'alternance** qui sont jugés inadaptés par **38% des entreprises** et les **profils non adaptés et/ou difficiles à intégrer (38% également)**. Les coûts de l'alternance (rémunération de l'alternant et encadrement) sont également cités comme un frein limitant le recours à cette pratique par **34% des entreprises**.
- Les grandes entreprises et les TPE ne mentionnent pas les mêmes freins. **Pour les grandes entreprises, l'inadaptation des rythmes de l'entreprise avec ceux de l'alternance constitue l'obstacle majeur (58%)**. Les TPE, quant à elles, évoquent des difficultés d'intégration de l'alternant en mentionnant majoritairement les **profils non adaptés et/ou difficiles à intégrer (38%)**.

#### Freins limitant le recours à l'alternance

Source Enquête KYU Lab





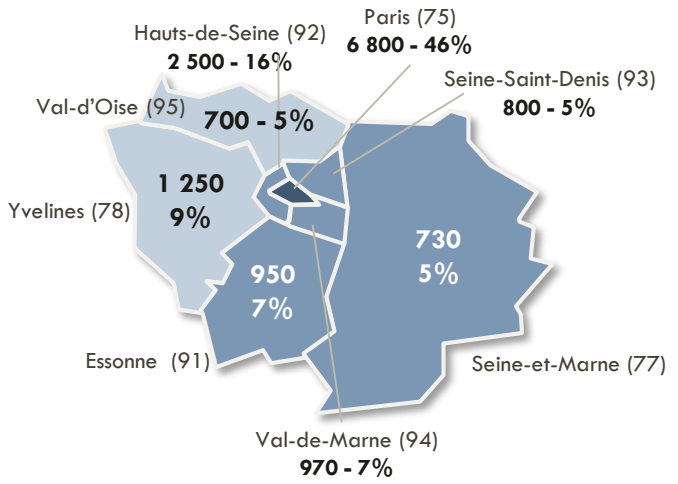
# FORMATION CONTINUE

## Offre et consommation

Les langues, le numérique et le management, thèmes de formation privilégiés dans la branche

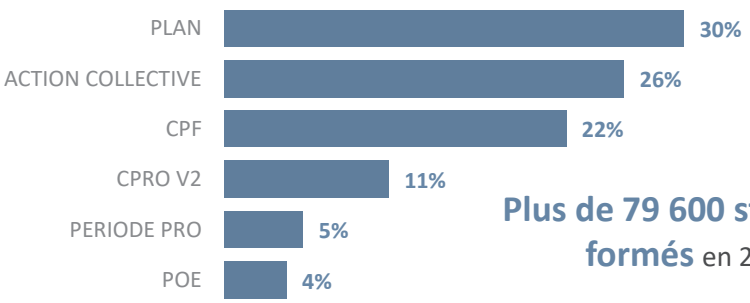
### Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités menant aux métiers de la Branche (spécialités déclarées)

Source Ministère du travail - Liste OF



### Ventilation des formations financées par enveloppe

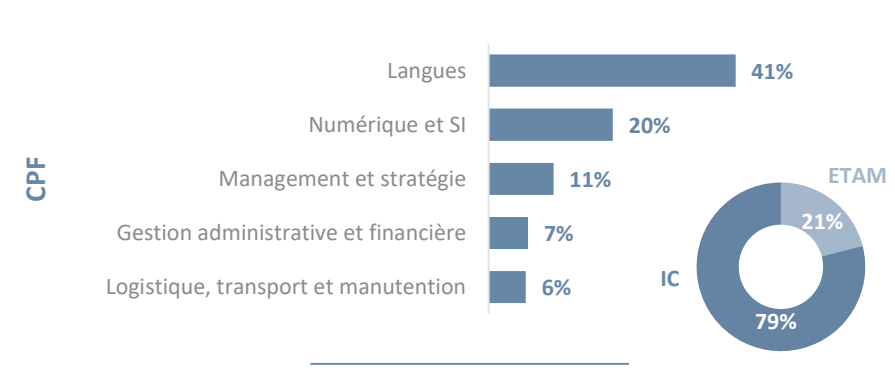
Source : Opco ATLAS (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



Plus de 79 600 stagiaires formés en 2018

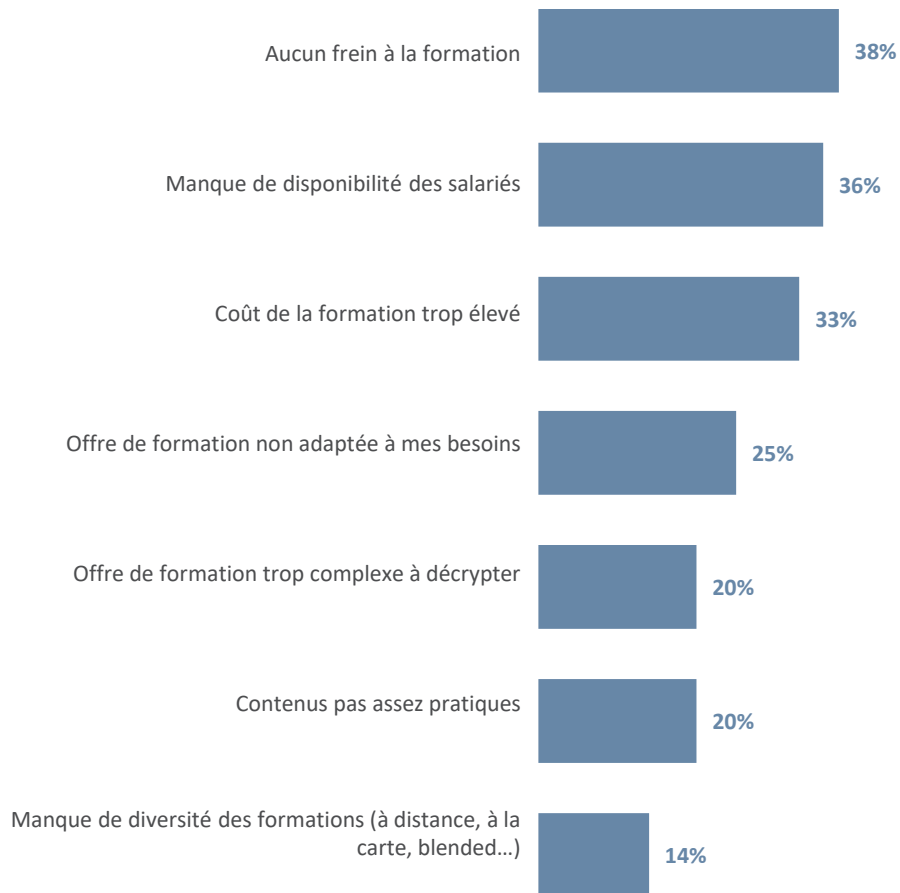
Autres : Diagnostic individuel ou collectif, TPE/PME, DIF, Tuteur, CSP, VAE, Bilan de compétences, CDIC

### Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de la Branche selon le dispositif - Source Opco ATLAS, 2019



### Freins limitant le recours à la formation des salariés

Source Enquête KYU Lab



### Les entreprises franciliennes connaissent des freins à la formation continue avec de fortes variabilités selon la taille et le secteur des entreprises

- Parmi l'ensemble des entreprises, **38% estiment qu'elles ne rencontrent aucun frein à la formation de leurs employés.**
- Cette proportion varie selon la taille et le secteur de l'entreprise :
  - **pour les TPE, la formation continue paraît plus accessible que pour les grandes entreprises** (38 % contre 25% ne connaissant aucun frein) ;
  - **45% des entreprises considèrent qu'elles ne sont pas confrontées à des freins particuliers concernant le recours à la formation de leurs salariés**, ce chiffre est plus bas pour les entreprises du conseil et de l'ingénierie (36%).

### Le travail en mode projet n'est pas toujours compatible avec le rythme des formations continues.

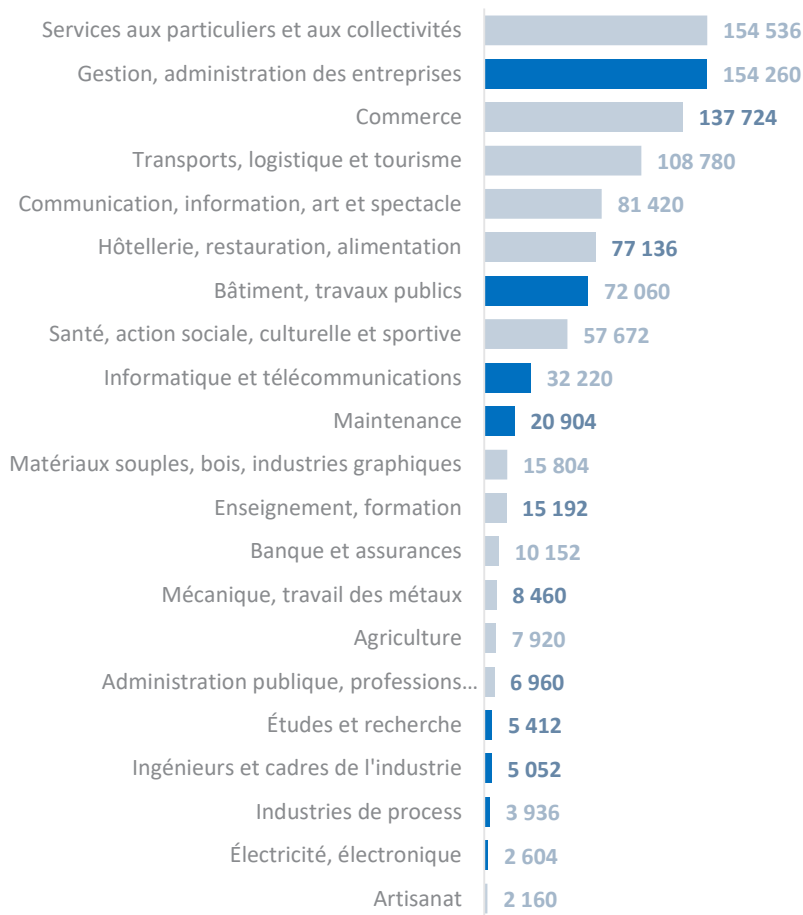
- Le manque de disponibilité des salariés est un frein à la formation pour 36% des entreprises, **en particulier celles du numérique (45%)**
- Une **majorité des entreprises travaillent en mode projet avec des échéances parfois courtes, ce qui rend difficile l'anticipation des demandes clients** et in fine l'organisation de périodes de formation.

### Le coût de la formation freine le recours à la formation dans la branche.

- Un tiers des répondants estiment que le coût de formation est trop élevé. Cela touche en particulier les entreprises de l'ingénierie (39%), qui nécessitent des **formations souvent techniques et pointues** pour leurs salariés. **Néanmoins, ce constat est à modérer avec la probable méconnaissance de coûts et des aides existantes.**

## Répartition des 1 033 000 demandeurs d'emploi\* en Ile-de-France par famille professionnelle (FAP)

Source Emploi Store août 2019



L'Île-de-France affiche un taux de chômage de 7,6% au 1<sup>er</sup> trimestre 2019, contre 8,4% au niveau national

- La question de l'orientation des demandeurs d'emploi vers les métiers de la branche est 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 150 000 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 4 300 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 7<sup>e</sup> position avec 7% des demandeurs d'emploi (plus de 72 000), 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. 5 200 demandeurs)
- Les dessinateurs en bâtiment (env. 1 500 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 (~50 000) pourraient potentiellement être orientés vers des entreprises de la branche, après si nécessaire des formations passerelles.

\* Demandeurs d'emploi catégories A, B et C



### 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			
<b>Recrutements à réaliser</b>	~ <b>18 000</b>	~ <b>5 700</b>	~ <b>5 900</b>
Créations nettes d'emplois	15 000	4 600	4 500
Départs en retraite	2 800	1 100	1 400
<b>Candidats disponibles</b>	~ <b>8 300</b>	~ <b>10 000</b>	~ <b>21 000</b>
Jeunes diplômés	3 850	7 600	10 600
Demandeurs d'emploi en reconversion	4 500	2300	10 500

Tandis que le secteur du conseil et des études rassemble un potentiel d'un peu plus de 3 candidats pour 1 poste et que le secteur de l'ingénierie mobilise 1,7 candidats/poste, la situation du secteur du numérique est particulièrement préoccupante.

- 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 (15 000 emplois/ an sur la période 2018-2023)**.
- 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.
- Bien que le secteur de l'ingénierie semble moins touché par les tensions en recrutement**, le nombre de jeunes formés disponibles n'augmente pas de la même façon que les attentes du secteur (+8% / an d'effectifs en formation contre +11% d'effectifs salariés entre 2013 et 2017).
- Le secteur du conseil** et des études semblent un peu plus à l'abri des tensions au recrutement, car ils bénéficient de **viviers d'emplois** à la fois **plus diversifiés et moins spécifiques**.

### Indice de tension au recrutement

		
<b>0,5</b>	<b>1,7</b>	<b>3,5</b>
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
- Départs en retraite** : départ de 20% des effectifs âgés de plus de 59 ans chaque année, soit 6 000 personnes en Île-de-France. Le calcul pour chaque secteur correspond à son poids en matière d'effectifs salariés dans la branche en 2018.
- Jeunes diplômés** : voir enquête Génération 2010 du CEREQ - hypothèse de d'arrivée de 33% des étudiants en plus venant 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

- Les **effectifs étudiants** dans l'ensemble des spécialités pouvant mener aux métiers de la branche sont restés stables entre **2013 et 2017 (+ 0,6%)**.
- En revanche, la **croissance globale des effectifs-salariés** dans l'ensemble des spécialités est de **3,8%/an** sur la même période (croissance portée essentiellement par le secteur du numérique).
- Les **effectifs de diplômés se concentrent majoritairement à Paris (46%)**. Cette concentration est moins importante que la proportion de salariés exerçant au sein de la capitale (49%).
- **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, **52%** 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 (31%).

## FORMATION CONTINUE

- Les **compétences sur lesquelles les entreprises souhaitent former leurs collaborateurs dans les deux années à venir** (management de projets à distance, marketing dont webmarketing, veille/analyses quantitatives et qualitatives) **correspondent globalement aux consommations actuelles de formation dans la branche** (le numérique et le management et la stratégie représentent 52% de la consommation de formation via les dispositifs plan et action collective).
- **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, du fait de la forte polarisation des activités économiques sur Paris, l'offre de formation continue francilienne est très couvrante sur les thématiques qui intéressent les entreprises de la branche.
- La formation interne plébiscitée par les entreprises pourrait être accompagnée à travers les nouveaux dispositifs comme l'AFEST.

## DEMANDEURS D'EMPLOI

- L'Île-de-France affiche un taux de chômage de **7,6% au 1<sup>er</sup> trimestre 2019**, contre 8,4% 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 Île-de-France s'élève à environ **15 000 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

Les diplômes pouvant mener aux métiers du numérique sont principalement délivrés à Paris et à des hommes

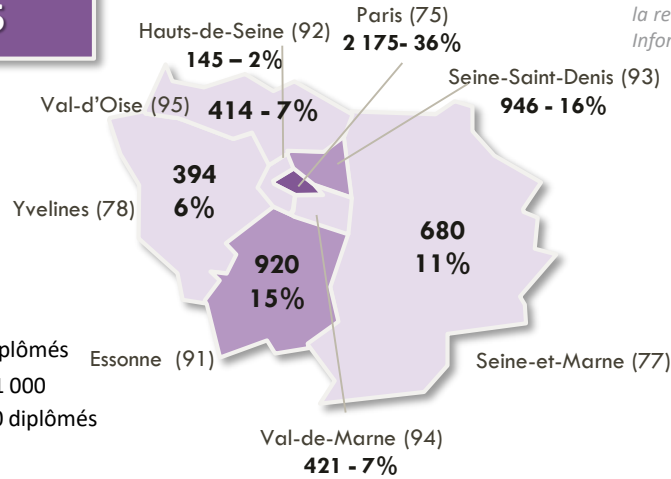
Nombre de diplômés en 2017 : **6 095**

### Répartition des diplômés\* par département

(Niveau BAC+2 et au-delà)

Source MENESR, 2017 sur année 2015-16

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

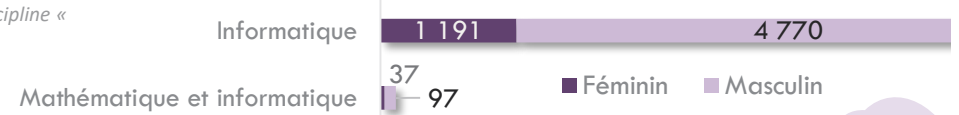


- de 850 diplômés
- De 850 à 1 000
- + de 1 000 diplômés

### Nombre de diplômes délivrés relatifs aux métiers du numérique

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

Source MENESR, 2016 sur année 2014-15



Dont :

- Grands Établissements
- Instituts et Écoles extérieures aux Universités
- Universités

**84%**

de diplômés délivrés à des hommes

A ces volumes s'ajoutent des étudiants formés dans d'autres types d'établissements, n'étant pas sous tutelle du MENESR (ex. : Epitech, Ecole 42, Le Wagon, Wild Code School, Simplon...). 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 Île-de-France pouvant mener au secteur du numérique de la branche sont répartis de façon inégale selon les départements :** 36% des effectifs diplômés sont concentrés à Paris. Cette répartition n'est pas en cohérence avec les effectifs salariés du numérique dans la région parisienne. En effet, 44% des salariés travaillent dans le département des Hauts-de-Seine qui ne compte que 145 diplômés sur le 6 095 salariés franciliens. Il est à noter qu'il existe une offre de formation particulièrement importante en Île-de-France qui ne rentre pas dans le périmètre du MENESR.
- **Seuls 16% de diplômés sont délivrés à des femmes, ce qui explique en partie la faible féminisation du secteur (26% des effectifs salariés de la branche).** 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 s'impose.



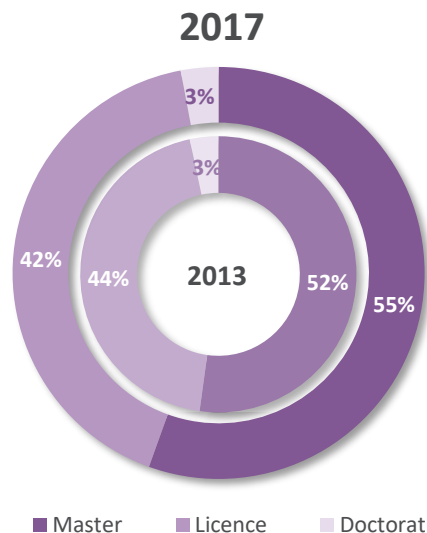


## FORMATION INITIALE - Répartition des diplômés par niveau d'étude

Le numérique, un secteur où les besoins de la branche ne sont pas suffisamment couverts par les effectifs formés dans la région, particulièrement sur les niveaux BAC+4/5

### Répartition des effectifs formés au numérique en 2013 et en 2017 par niveau d'étude

Source MENESR, 2017 sur année 2015-16



Nombre de diplômés 2017 d'établissements sous tutelle du Ministère\*  
**6 095**  
(5 681 en 2013)

Nombre de diplômés à bac+5 2017 d'établissements hors tutelle du Ministère\*  
**1 500**

**7 600 diplômés**

Entre 2013 et 2017, les effectifs formés en région pour le numérique ont augmenté de 7%, passant de 5 681 diplômés à 6 095 diplômés

- Entre 2013 et 2017, la répartition des effectifs formés au numérique a augmenté au sein des licences (+ 11%) et au sein des masters (+5%). Les doctorants ont connu, quant à eux, une légère diminution.
- Plus de la moitié des effectifs formés au numérique (55%) a un niveau BAC+5. Cette augmentation de trois points, par rapport à 2013, confirme la tendance globale de hausse du niveau de qualification.

La croissance économique du secteur du numérique dans la région (+8%/an entre 2018 et 2023) devrait se traduire par 15 000 emplois nets créés par an entre 2020 et 2024 (cf. projection de croissance KYU Lab)

- 90% des personnes recherchées dans le numérique le sont à BAC+4 ou 5 (Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2019), ce qui représenterait donc 13 500 personnes par an environ recherchées par les entreprises du secteur du numérique de la branche à ce niveau.
- En 2017, 5 000 personnes formées au numérique en Île-de-France avaient un niveau Bac+4/+5 (3 500 + 1 500). L'Île-de-France est une des rares régions françaises à attirer davantage de diplômés du supérieur en cycle long d'autres régions qu'elle n'en perd avec un solde de +33% (source CEREQ 2016). L'Île-de-France bénéficie d'une importante attractivité pour les jeunes actifs. Compte tenu de ces éléments, le nombre de diplômés disponibles en Bac +4/5 devrait être d'environ 6 650.
- Par ailleurs, 58% des salariés sur les métiers du numérique travaillent dans des entreprises de la branche. 3 850 personnes formées en devraient donc intégrer une entreprise du numérique à un niveau Bac+4/5 un chiffre inférieur aux besoins en recrutement des entreprises (13 500).

\*Ministère de l'Éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche





# FORMATION CONTINUE

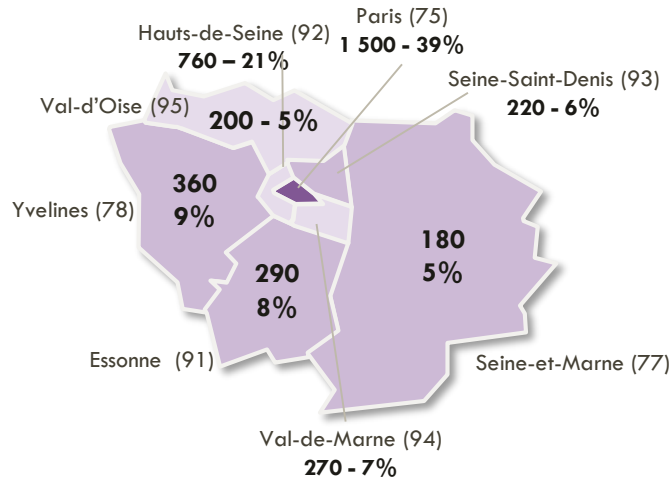
## Offre et consommation

Des formations au numérique majoritaires dans le secteur du numérique, suivies de près par le management et les langues, compétences de plus en plus recherchée par le secteur

### Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités pouvant mener aux métiers du numérique

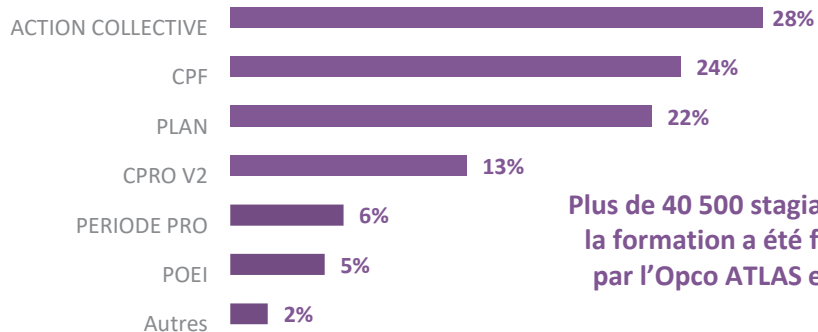
(spécialités déclarées)

Source Ministère du travail - Liste OF, 2017



### Ventilation des formations financées par enveloppe

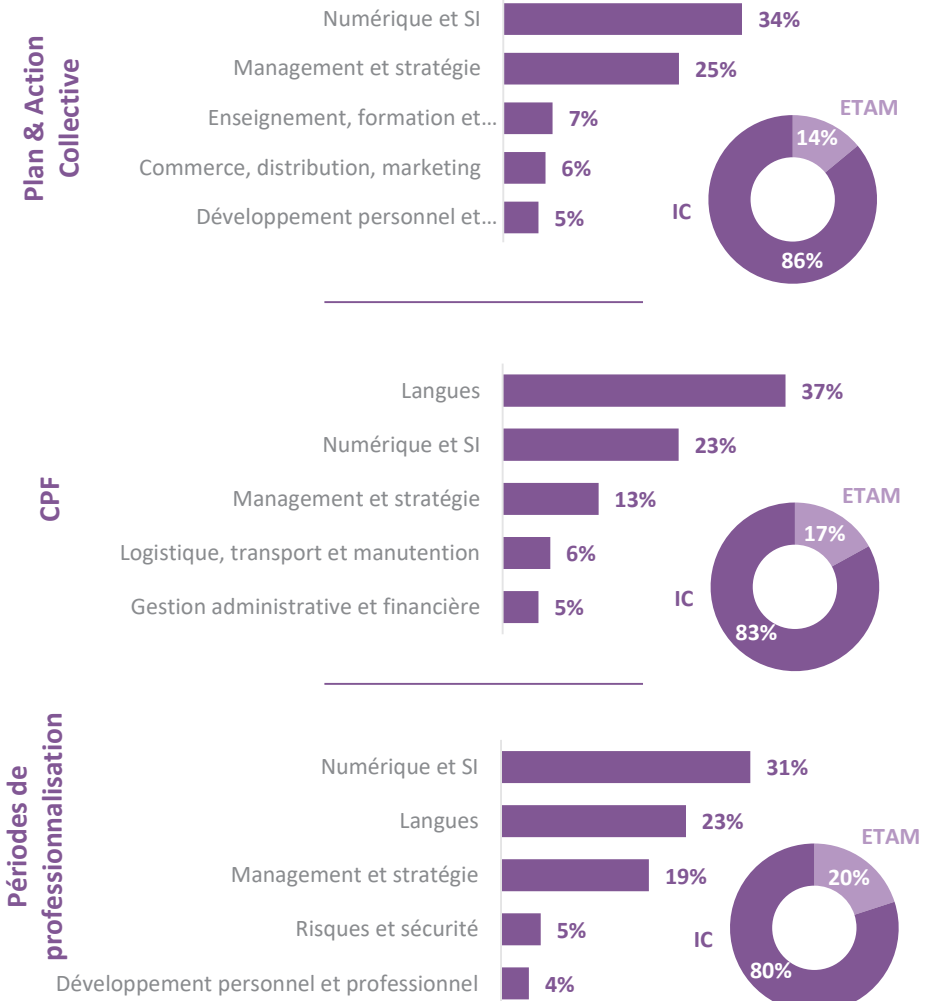
Source : Opco ATLAS (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



**Plus de 40 500 stagiaires dont la formation a été financée par l'Opco ATLAS 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 Opco ATLAS, 2019





# PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI DIRECTEMENT ÉLIGIBLES

Environ 4 500 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 août 2019

Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique 15 264

Techniciens d'étude et de développement en informatique 7 560

Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques 6 972

Employés et opérateurs en informatique 1 536

Ingénieurs et cadres des télécommunications 888

Le domaine « informatique et télécommunications » ne représente que 3,1% des demandeurs d'emploi en Île-de-France, soit 32 200 personnes en août 2019 (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 7 800 personnes).

Sur ces ~7 800 demandeurs d'emploi BAC+5 éligibles, on peut émettre comme hypothèse que 58% intégreront effectivement le secteur du numérique\*\*, soit environ 4 500 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...

\*\*58% des effectifs salariés du numérique travaillent dans des entreprises de la branche

\* Demandeurs d'emploi catégories A, B et C





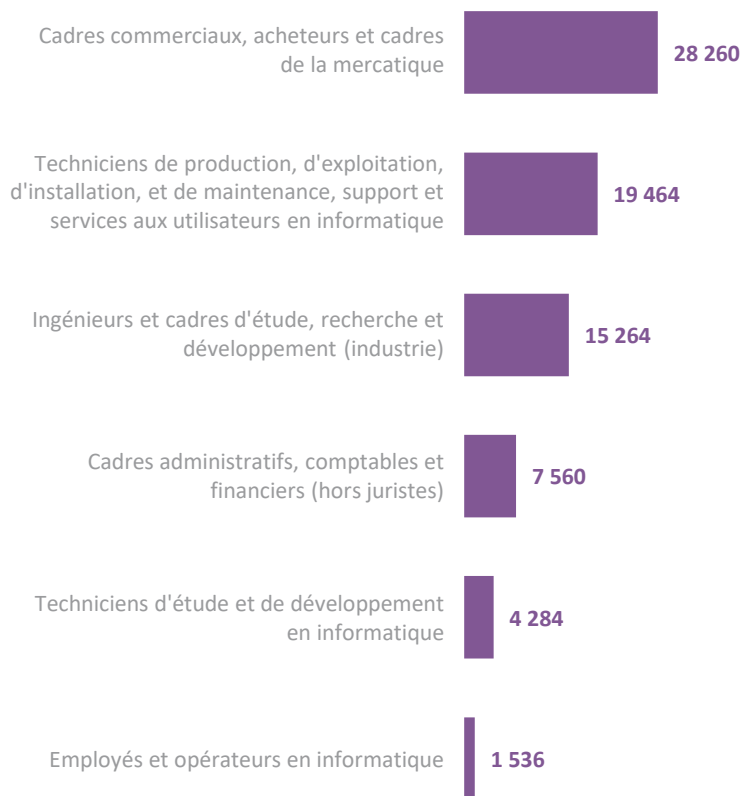


# PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

Près de 80 000 demandeurs d'emploi\* susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur numérique de la branche

## 76 300 demandeurs d'emploi\* susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur numérique de la Branche

Source Emploi Store août 2019



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.

\* Demandeurs d'emploi catégories A, B et C





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

## 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)

**15 000** créations nettes d'emplois



**2 800** départs en retraite



**18 000** emplois potentiels

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

**3 850** personnes formées disponibles (BAC+4/5)



**4 500** demandeurs d'emploi de niveau BAC+5 éligibles aux métiers de la Branche



Environ **8 300** candidats potentiels de niveau BAC+4/5

Environ 8 000 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 18 000 candidats/an, soit moins de 0,5 candidat par poste

- La tension au recrutement dans ce secteur est donc particulièrement élevée. Pourtant, les effectifs de diplômés ont crû de 11% entre 2013 et 2017. 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, 61% des entreprises du numérique faisaient part de difficulté au recrutement, leur principale difficulté RH, bien loin devant la motivation et l'engagement des salariés (31%).
- Les difficultés de recrutement à prévoir dans les prochaines années sont également fortes dans les autres régions (0,8 candidat par poste en ARA, 0,6 en HdF, 0,6 en NA et 0,7 en PACA-C, 0,8 en Bretagne).





ETUDES ET  
CONSEIL



SECTEUR DU CONSEIL



# FORMATION INITIALE

## Répartition géographique et par spécialité

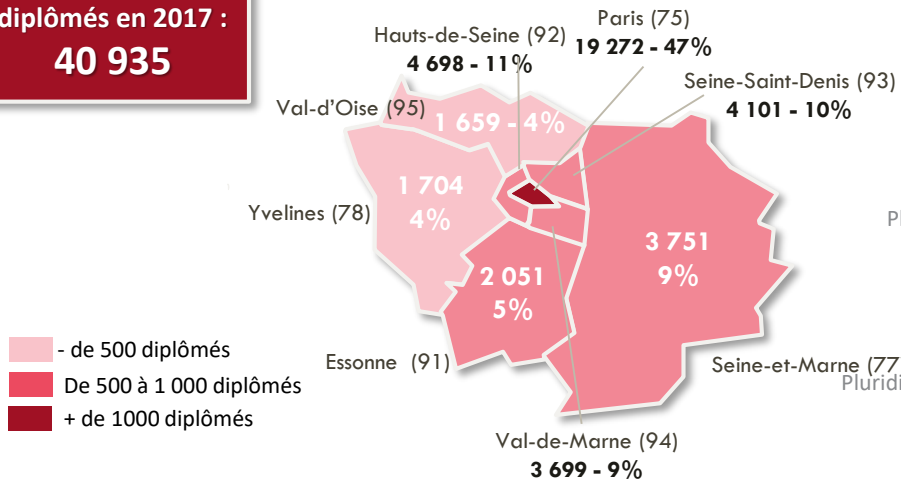
Un vivier de presque 6 000 diplômés, composé de 60% de femmes pour le secteur du conseil et des études

### Répartition des diplômés\* par département

(Niveau BAC+2 et au-delà)

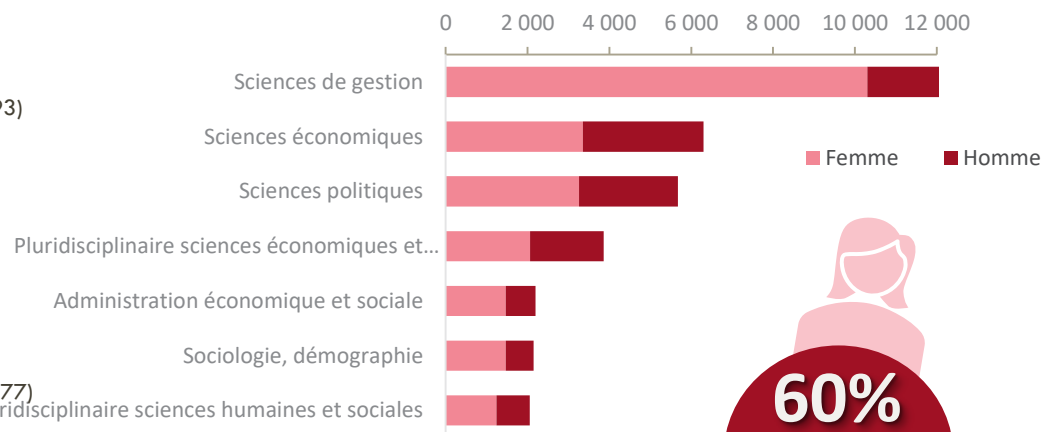
Source MENESR, 2016 sur année 2014-15

Nombre de diplômés en 2017 :  
**40 935**



### Nombre de diplômes menant aux métiers de la Branche délivrés

Source MENESR, 2017 sur année 2015-16



**60%**  
de diplômes délivrés à des femmes

\*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 **Paris qui concentre presque la moitié (47%) des effectifs salariés de la branche**. Cette proportion confirme celle des effectifs salariés du secteur regroupés à 52% au sein de la capitale.
- **42% des diplômes délivrés** pouvant mener au secteur du conseil et des études sont relatifs aux **sciences de gestion**.
- Le **secteur est le plus féminisé de la branche** (48% de femmes) et la **dynamique de formation de la branche** (60% de femmes parmi les diplômés de formations menant aux métiers de la branche) **pourrait augmenter cette tendance dans les prochaines années**.





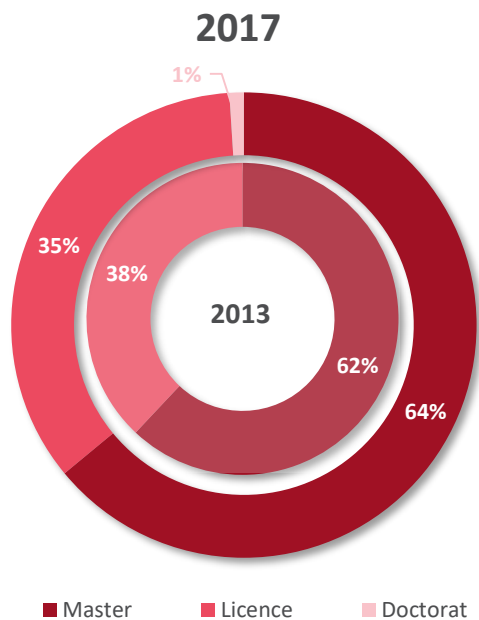
## FORMATION INITIALE

### 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 10 600 profils juniors formés à niveau BAC+5

#### Répartition des effectifs formés au conseil et aux études en 2013 et en 2017 par niveau d'étude

Source MENESR, 2016 sur année 2014-15



Nombre de diplômés en 2013 :  
**42 471**



Nombre de diplômés en 2017 :  
**40 935**

Entre 2013 et 2017, les effectifs en formation initiale en Île-de-France en conseil et études ont diminué de 3,6% (de 42 471 à 40 935).

- Entre 2013 et 2017, la répartition des effectifs formés au conseil au niveau Master a augmenté (+ 6%). De la même manière, il y a une proportion plus importante de doctorants bien que celle-ci reste marginale (1%)
- En revanche, les effectifs de niveau Licence ont diminué (-20%) et représentent désormais 35% des effectifs. Ces chiffres illustrent la tendance globale de hausse du niveau de qualification.

La croissance économique du secteur du conseil et des études dans la région (4%/an entre 2018 et 2024) devrait se traduire par 4 500 créations nettes d'emplois par an entre 2018 et 2024 (cf. projection de croissance KYU Lab)

- La grande majorité des personnes recherchées dans le conseil et les études le sont à BAC+4/5. Plus de 82% des annonces mentionnent un bac +4 ou plus (source Observatoire Dynamique OPIIEC)
- Près de 26 600 personnes disposant d'un niveau Bac +4/5 dans la région pouvaient s'orienter vers les métiers du conseil et des études en 2017. Compte tenu de l'attractivité de l'Île-de-France pour les jeunes diplômés, (solde positif entre les départs et les arrivées de 33%), ce sont **environ 35 400 diplômés qui devraient être disponibles dans la région.**
- Par ailleurs, 30% des salariés sur des métiers du conseil/des études travaillent dans des entreprises de la branche. Ce sont donc près de **10 600 personnes** formées à un niveau BAC+4/5 qui devraient **intégrer une entreprise du secteur du conseil**, ce qui devrait couvrir les besoins quantitatifs du secteur sur ces niveaux de qualification, uniquement grâce à la formation initiale.
- Toutefois les profils juniors issus de ces formations peuvent avoir un profil généraliste nécessitant une spécialisation a posteriori par de la formation continue ou par l'expérience acquise en entreprise.





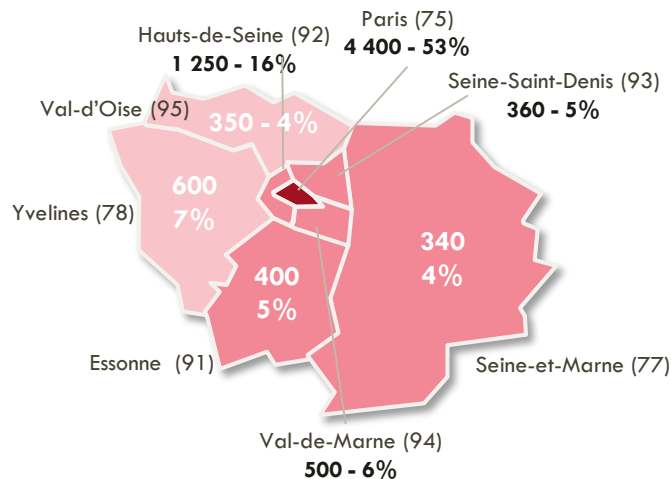
# FORMATION CONTINUE

## Offre et consommation

Dans le secteur du conseil, une grande importance est donnée au numérique et au management / stratégie ainsi qu'aux langues étrangères

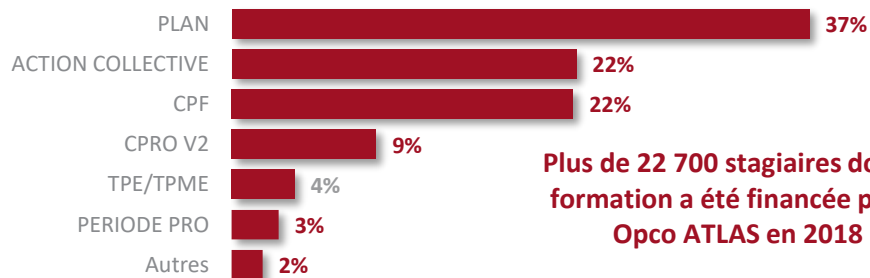
### Cartographie des organismes délivrant des formations continues sur les spécialités pouvant mener aux métiers des études et du conseil (spécialités déclarées)

Source Ministère du travail - Liste OF



### Ventilation des formations financées par enveloppe

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

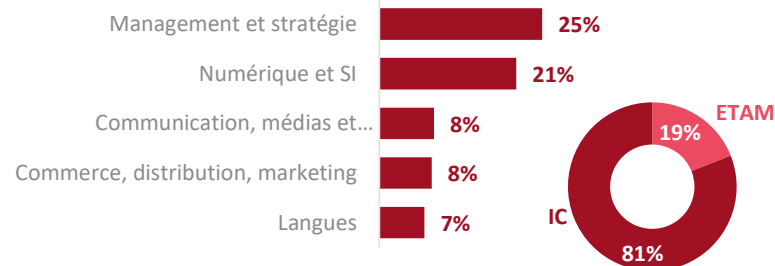


Plus de 22 700 stagiaires dont la formation a été financée par le Opco ATLAS en 2018

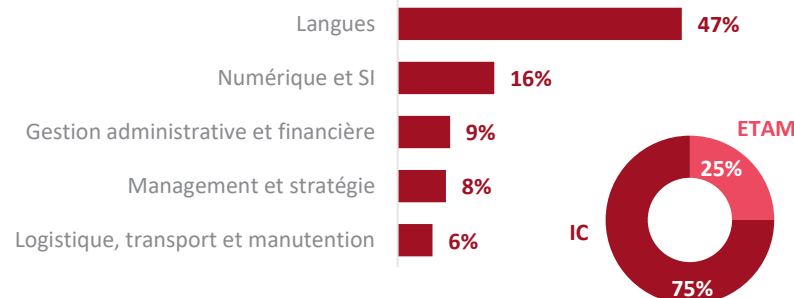
Autres : Diagnostic individuel ou collectif, TPE/PME, DIF, Tuteur, CSP, VAE, Bilan de compétences, CDIC

### Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de la Branche selon le dispositif - Source Opco ATLAS, 2019

Plan & Action Collective



CPF



Périodes de professionnalisation



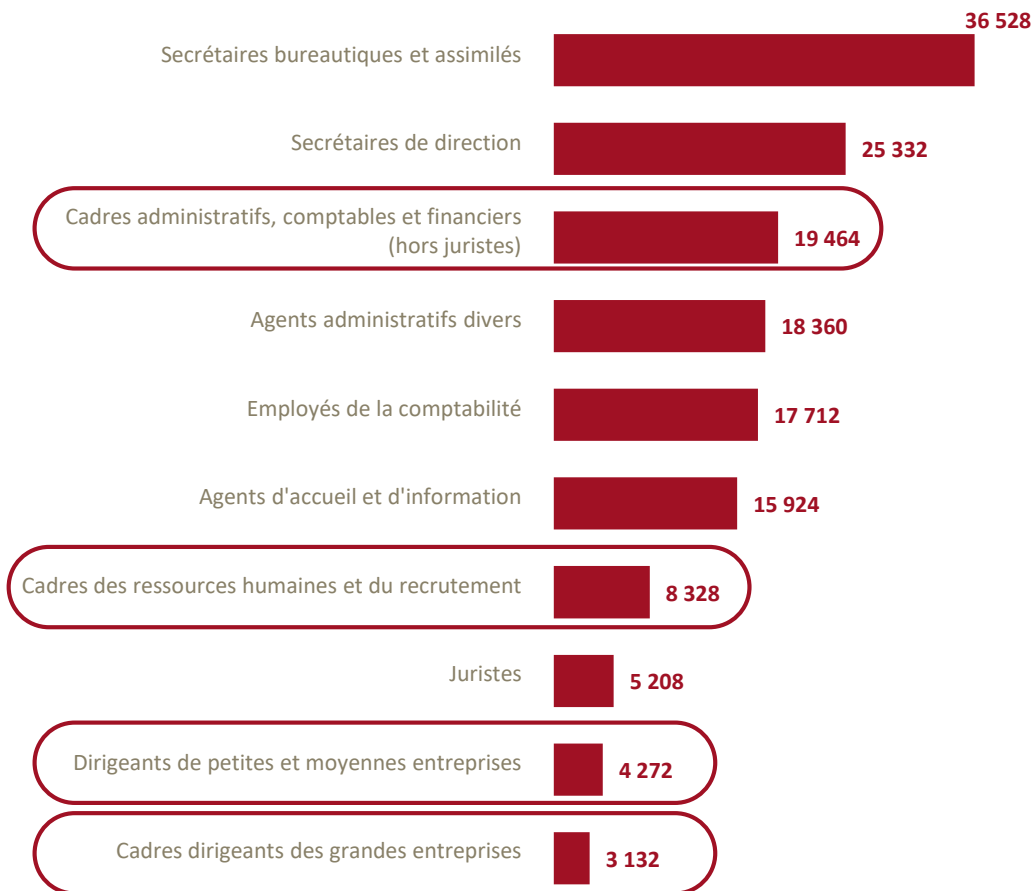


# PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI DIRECTEMENT ÉLIGIBLES

10 500 demandeurs d'emploi pourraient à 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 août 2019



La famille professionnelle « Gestion, administration des entreprises » représente 15% des demandeurs d'emploi, soit 154 000 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 35 000 demandeurs d'emploi.
- Toutefois, ces demandeurs représentent seulement des candidats **potentiels** pour le secteur. **Les compétences transversales et le niveau élevé d'études 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 35 000 demandeurs d'emploi pouvant être intégrés à la branche, 30%\*\* d'entre eux soit environ 10 500 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.

\*\*30% des salariés exerçant des métiers du conseil et des études travaillent effectivement dans les entreprises de la branche

\* Demandeurs d'emploi catégories A, B et C





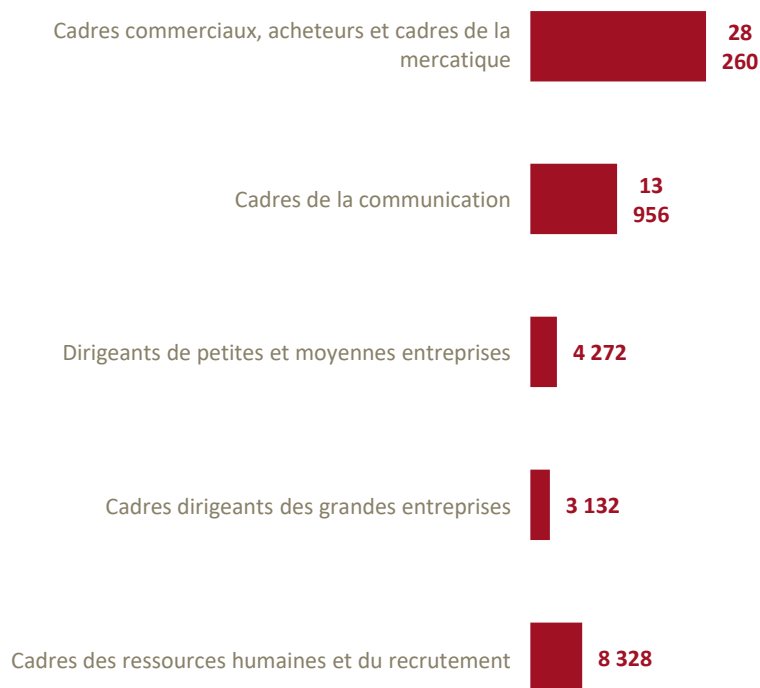


# PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

Près de 58 000 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 août 2019



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.

\* Demandeurs d'emploi catégories A, B et C





## 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)

**4 500** créations nettes d'emplois



**1 400** départs en retraite



Environ **6 000** emplois potentiels

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

**10 600** personnes formées disponibles\*\* (BAC+4/5\*\*\*)



**10 500** demandeurs d'emploi **directement** éligibles aux métiers de la Branche



Environ **20 000** candidats potentiels

#### Le secteur du conseil et des études rassemble un potentiel d'un peu plus de 3 candidats pour 1 poste.

- Entre 2013 et 2017, les effectifs en formation initiale en Île-de-France ont diminué d'environ 4%, 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 actuellement supérieur aux attentes des entreprises du secteur. A titre de comparaison, les indices de tensions sur les études et le conseil sont de 6 candidats pour un poste en PACA et corse, 5 en ARA et Bretagne et 3 en Hdf.
- Cette analyse globale et moyennée peut toutefois masquer des phénomènes isolés sur certains territoires et certaines spécialités qui pourraient connaître une forte tension au recrutement.



SECTEUR DE L'INGÉNIERIE



# FORMATION INITIALE

## Répartition géographique et par spécialité

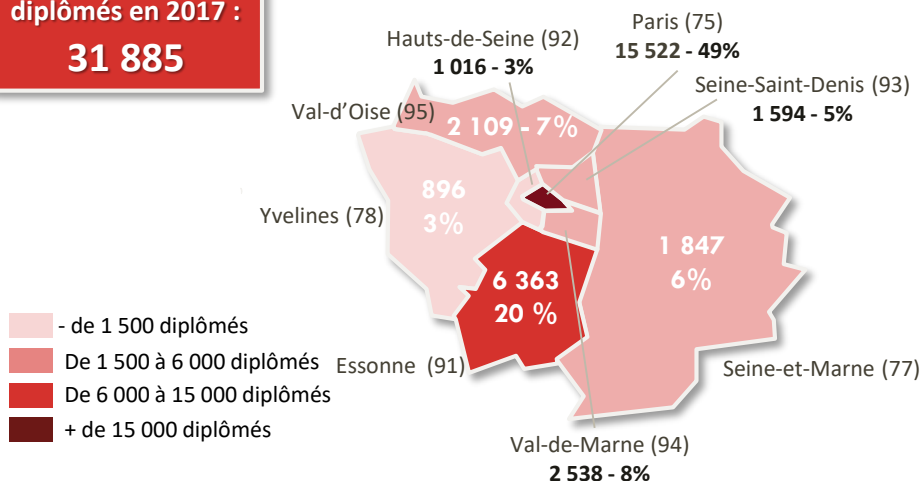
Des diplômés provenant dans leur quasi-totalité des départements de Paris et de l'Essonne et majoritairement masculins

### Répartition des diplômés\* par département

(Niveau BAC+2 et au-delà)

Source MENESR, 2016 sur année 2014-15

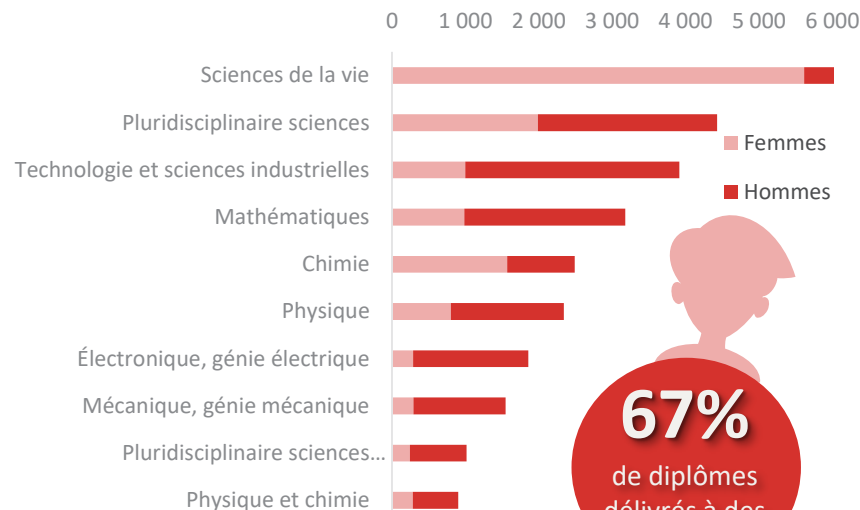
Nombre de diplômés en 2017 :  
**31 885**



- de 1 500 diplômés
- De 1 500 à 6 000 diplômés
- De 6 000 à 15 000 diplômés
- + de 15 000 diplômés

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

Source MENESR, 2016 sur année 2015-16



**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 diplômés délivrés en Île-de-France pouvant mener au secteur de l'ingénierie dans la branche sont répartis de façon inégale selon les départements : seul 3% des effectifs diplômés viennent des Yvelines ou de la Seine-Saint-Denis. Près de la moitié des diplômés en ingénierie sont formés à Paris, pourtant la proportion la plus importante de salariés travaillent dans la région Hauts-de-Seine (34%).
- Le taux de féminisation des diplômés est de 33% tandis qu'il est de 30% dans le secteur de l'ingénierie au global. Il existe néanmoins des différences de taux de féminisation selon la spécialisation du diplôme en lien avec l'ingénierie : alors qu'en 2016 les deux tiers des diplômés avec une spécialisation en Sciences de la vie étaient des femmes (66%), seulement un quart de femmes avaient suivi un parcours technologies et sciences industrielles.
- La question de l'attractivité des métiers du secteur pour les femmes doit être posée.





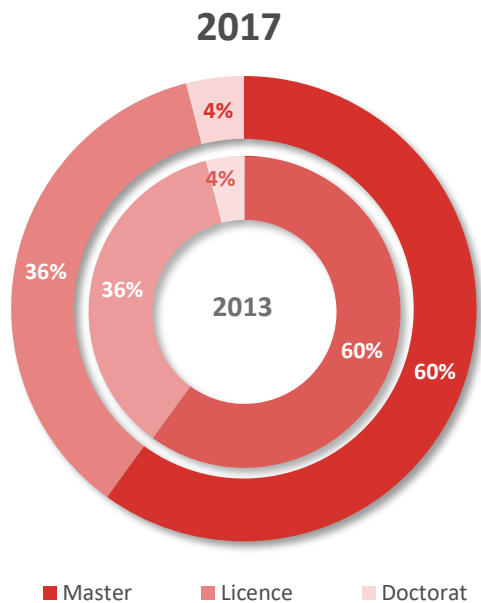
# FORMATION INITIALE

## 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 2013 et en 2017 par niveau d'étude

Source MENESR, 2016 sur année 2014-15



Nombre de diplômés en 2013 :  
**29 530**



Nombre de diplômés en 2017 :  
**31 885**

Les effectifs formés aux métiers de l'ingénierie ont augmenté de 8% en Île-de-France entre 2013 et 2017.

- Dans la région francilienne, la répartition des effectifs formés aux métiers de l'ingénierie a augmenté quelque soit le niveau d'étude. Les effectifs Master connaissent la plus grande augmentation (+10%), devant les effectifs Licence (+7%). Les effectifs doctorants sont restés relativement stables entre 2013 et 2017 (+0,6%).
- La répartition des effectifs formés à l'ingénierie est restée la même entre 2013 et 2017 : la majorité des effectifs formés sont de niveau Master (60%).

La croissance économique du secteur de l'ingénierie (+5%/an entre 2018 et 2023) devrait se traduire par 4 600 créations nettes d'emplois par an entre 2018 et 2023 (cf. projection de croissance KYU Lab).

- 87% des candidats recherchés dans le secteur de l'ingénierie dans la branche sont des profils BAC+4/5 (source Observatoire OPIIEC).
- En 2017, 20 400 personnes formées aux métiers de l'ingénierie dans la région avaient un niveau BAC+5. Compte tenu de l'attractivité de l'Île-de-France pour les jeunes diplômés, (solde positif entre les départs et les arrivées de 33%), ce sont environ 27 100 diplômés qui devraient être disponible dans la région.
- Sachant que 28% des salariés sur des métiers de l'ingénierie travaillent dans des entreprises de la branche en Ile-de-France, ce sont environ 7 600 personnes formées en BAC+4/5 qui pourraient effectivement intégrer une entreprise du secteur de l'ingénierie couvrant le besoin quantitatif du secteur sur ce niveau de formation (bien que les profils soient juniors et ne maîtrisent pas nécessairement des compétences pointues).





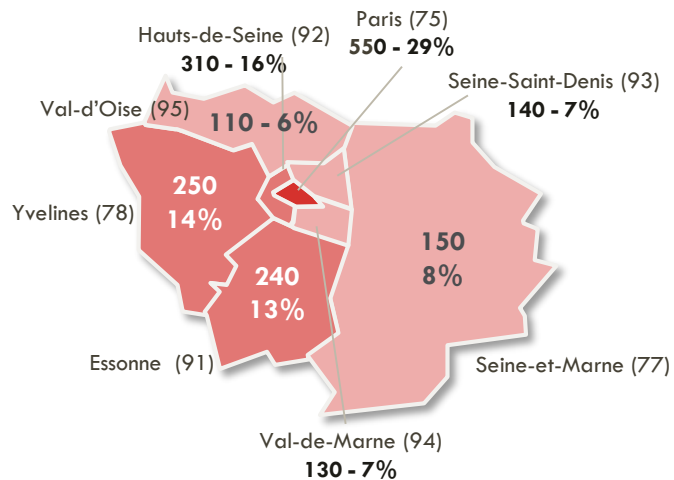
# FORMATION CONTINUE

## Offre et consommation

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

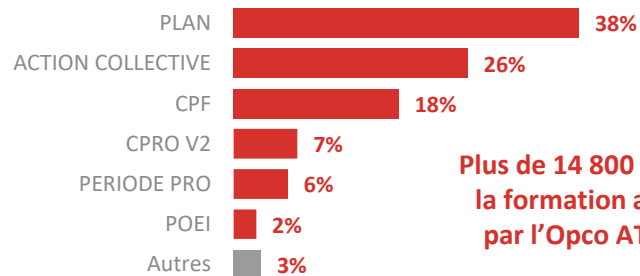
### Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités pouvant mener aux métiers de l'ingénierie (spécialités déclarées)

Source Ministère du travail - Liste OF



### Ventilation des formations financées par enveloppe

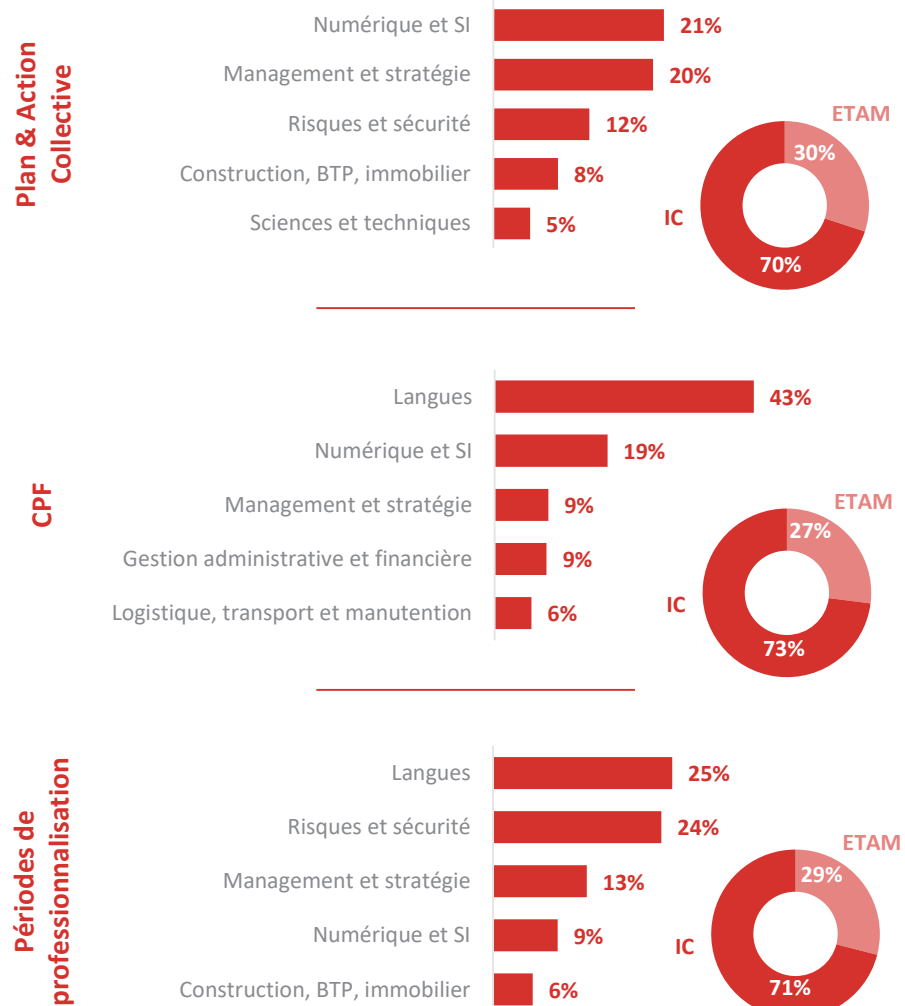
Source : Opco ATLAS (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



**Plus de 14 800 stagiaires dont la formation a été financée par l'Opco ATLAS 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 Opco ATLAS, 2019





# PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI DIRECTEMENT ÉLIGIBLES

1 200 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 août 2019



La famille professionnelle « Bâtiment, Travaux Publics » représente 7% des demandeurs d'emploi (72 000 demandeurs emploient sur un total de près de 1 033 000 demandeurs d'emploi en catégories ABC inscrits en novembre 2018 à Pôle-Emploi en Ile-de-France).

Les métiers d'ingénieur du bâtiment et de dessinateurs BTP sont a priori éligibles aux métiers de l'ingénierie de construction dans la branche. Ils représentent un potentiel de recrutements d'environ 4 200 personnes en situation de recherche d'emploi.

Sur ces 4 200 demandeurs d'emploi pouvant être a priori intégrés à la branche, on fait l'hypothèse que 28%\*\* d'entre eux intègrent la branche, soit environ 1 200 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.

\*\* 28% des salariés des métiers de l'ingénierie exercent dans des entreprises de la branche

\* Demandeurs d'emploi catégories A, B et C





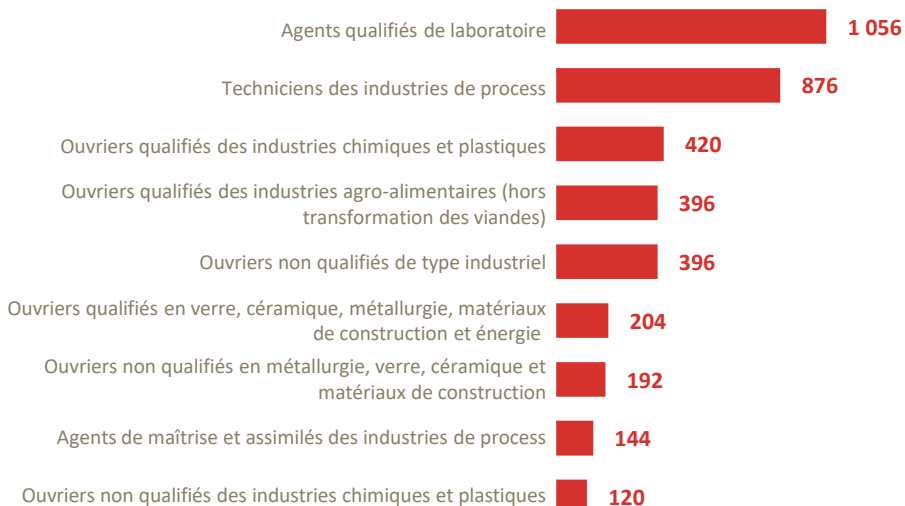


# PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

1 100 demandeurs peuvent a priori se diriger vers l'ingénierie de process ou le conseil en technologies

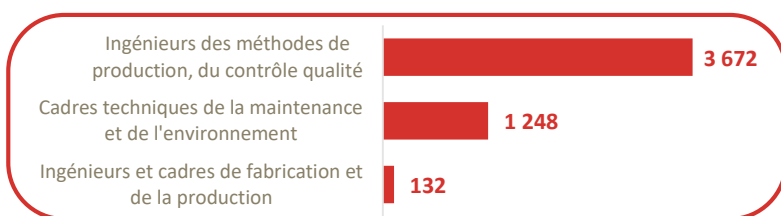
## Répartition des demandeurs d'emploi FAP « Industries de process »

Source Emploi Store août 2019



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

Source Emploi Store août 2019



\* Demandeurs d'emploi catégories A, B et C

Les familles professionnelles « Ingénieurs et cadres de l'industrie » et « Industries de process » représentent respectivement 0,5% et 0,4% des demandeurs d'emploi soit respectivement 5 000 et 3 900 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 3 900 demandeurs d'emploi**.

Sur ces 3 900 demandeurs d'emploi pouvant être a priori intégrés à la branche, 28%\*\* pourraient choisir de venir travailler dans la branche, soit environ 1 100 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...)

\*\*28% des salariés sur 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)

**4 600** créations nettes d'emplois



**1 100** départs en retraite



Environ **5 700** emplois potentiels

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

**7 600** personnes formées disponibles\*\* (BAC+4/5\*\*\*)



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



Environ **10 000** candidats potentiels

Environ 10 000 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 6 000 candidats/an, soit un peu plus de 1,7 candidats par poste. Les possibilités des entreprises en matière de recrutement sont donc assez faibles.

- Les effectifs des formations menant aux métiers du secteur ont vu leurs effectifs augmenter de 8% par an entre 2013 et 2017, tandis que les effectifs du secteur ont crû de 11% sur la même période. **Le nombre de jeunes formés disponibles a donc augmenté de façon inférieure aux attentes du secteur en recrutement. La tension risque donc de continuer à s'accroître dans les prochaines années.**
- De plus, **de nombreuses entreprises éprouvent des difficultés de recrutement sur des profils spécifiques, notamment les ingénieurs spécialisés structure et bâtiment.**



ÉVÉNEMENT

SECTEUR DE L'ÉVÉNEMENT

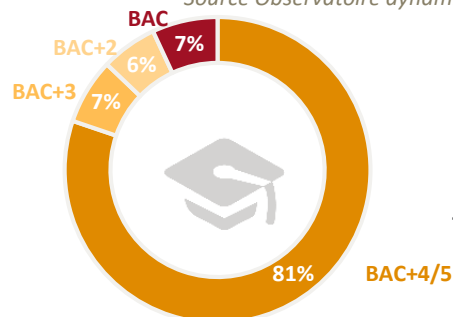


# BESOINS EN RECRUTEMENT ET MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE

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



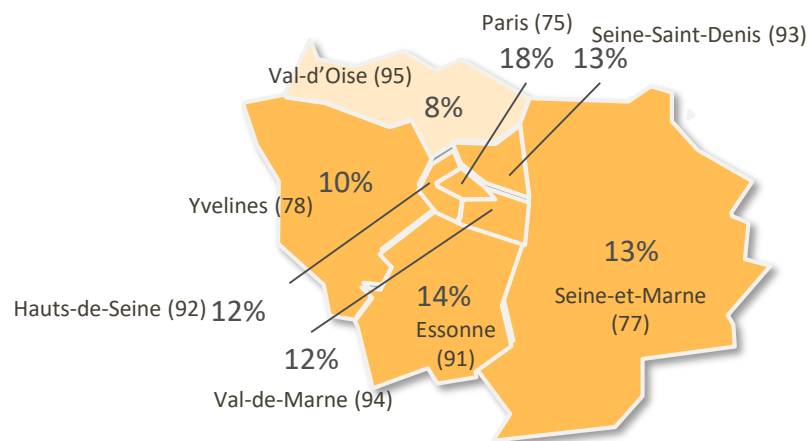
De nombreuses offres d'emploi portent sur des **profils commerciaux** (ventes additionnelles et marketing) et **techniques** (niveau BAC à BAC+3). Ce sont les plus difficiles à pourvoir dans le secteur.

### 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'emplois potentiellement éligibles pour le secteur - Source : Emploi Store, août 2019 traitement KYU Lab



La région représente **40% des intentions nationales de recrutement** dans le secteur.



**81%** des offres d'emplois émises par les entreprises du secteur dans la région demandent un niveau d'étude **BAC+4/5**.

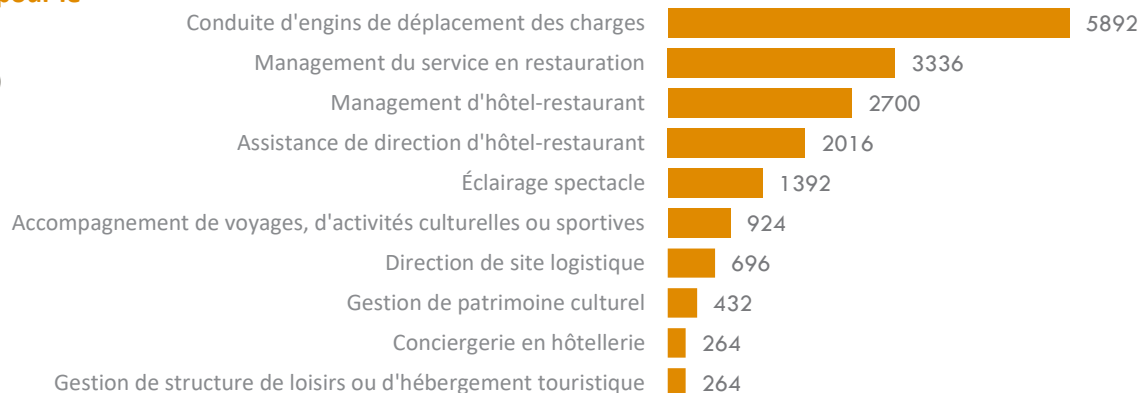


**66%** des offres d'emplois demandent une formation en **école d'ingénieur, 19% en université**.

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2017

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

Source : Emploi Store, décembre 2016, traitement KYU Lab



Sur près de 1 010 000 demandeurs d'emplois (catégories A, B, C) recensés en IDF en décembre 2016, près de 170 000 étaient recensés sur des métiers proches de ceux de la Branche, **18 180 dans l'événementiel**.



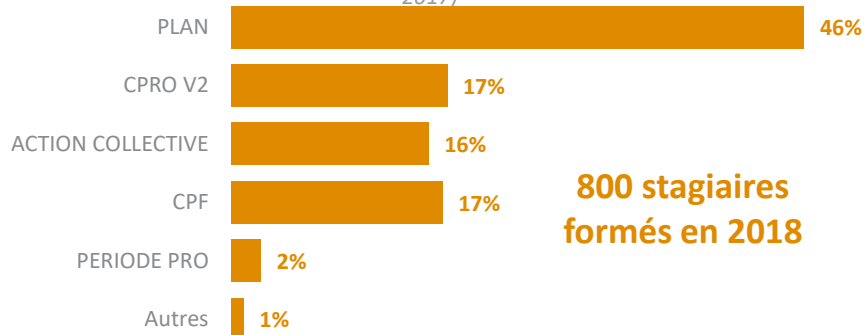


# FORMATION CONTINUE

Une offre de formation bien ventilée dans la région, centrée sur l'numérique/SI et les risques et la sécurité

## Ventilation des formations financées par dispositif

Source : Opco ATLAS (en % sur le nombre total de stagiaires 2016 et 2017)



**800 stagiaires formés en 2018**

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



**48%** stagiaires hommes

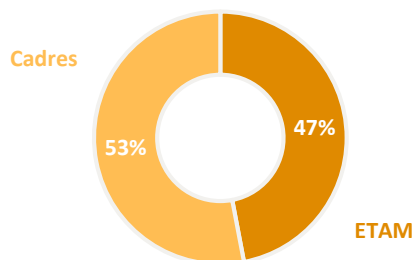
Source Opco ATLAS, 2019



**52%** de stagiaires femmes

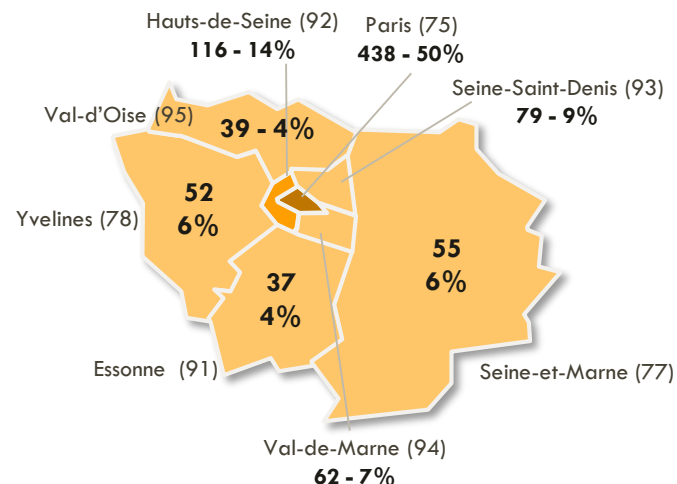
## Répartition des stagiaires formés par CSP

Source Opco ATLAS, 2019



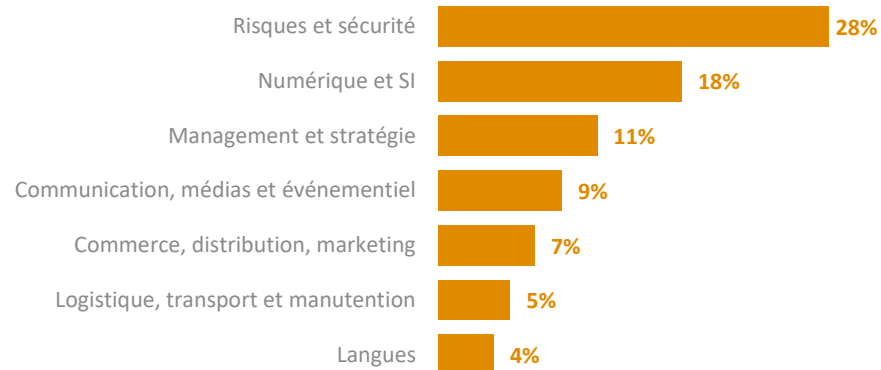
## Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités menant aux métiers de l'événement (spécialités déclarées)

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 et ACN\*

Source Opco ATLAS, 2019



\*Données ACN et contrat de professionnalisation non significatives





BRANCHE

PISTES D'ACTION

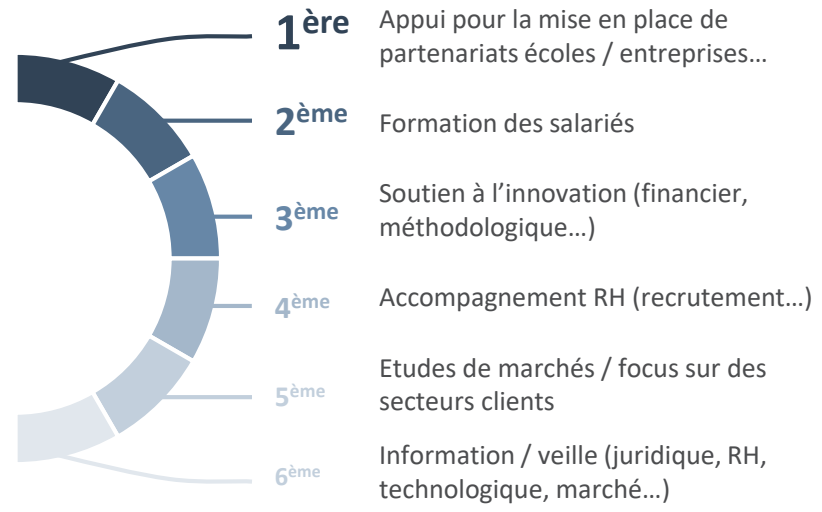


# NATURE DES SOUTIENS ATTENDUS PAR LES ENTREPRISES

## Des entreprises qui mettent en avant l'appui pour la mise en place de partenariats écoles-entreprises

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

Source Enquête KYU Lab



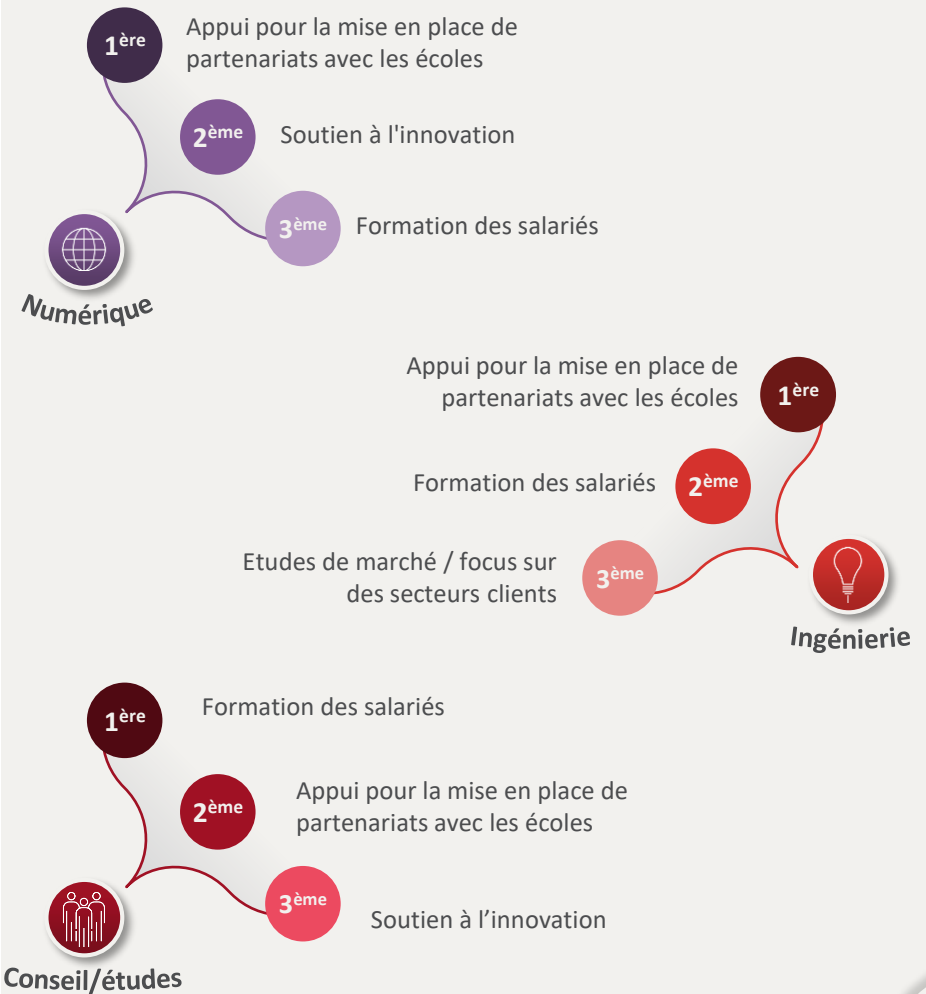
### Des entreprises qui attendent principalement des accompagnements pour la mise en place de partenariats et en matière de formation des salariés.

Ces deux soutiens RH se retrouvent dans l'ensemble des réponses, quel que soit le secteur concerné.

- **Le soutien à l'innovation (financier, méthodologique...)** fait partie des principaux axes de développement des **entreprises du numérique (41%) et du conseil (27%)** dans les prochaines années.
- **Les besoins en matière d'études de marché et de focus sur des secteurs clients** ont été mentionnés par **les entreprises du secteur de l'ingénierie (26%)**.

### 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

**INTRODUCTION:** L'organisation d'un *large plan de communication autour de cette étude pour porter un message objectivé 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

- Lancer plusieurs actions coordonnées pour la promotion des métiers de la branche auprès des publics féminins
- Accompagner l'amélioration de la qualité de vie au travail pour fidéliser les profils expérimentés
- Réaliser plusieurs actions auprès des demandeurs l'emploi afin d'attirer un important vivier de candidats

### → 2 ASSURER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DES PROFESSIONNELS ET L'OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE

- Travailler avec la Région à la création d'un campus du numérique régional rassemblant les acteurs de la formation au numérique en Île-de-France
- Intégrer le programme national de déploiement et de promotion de l'AFEST développé par l'Opco Atlas
- Promouvoir les certifications de gestion de projet à travers l'outil C-Certif lors de petits déjeuners



1

### DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

L'activité des entreprises de la branche connaît une forte croissance en Île-de-France (**augmentation annuelle de 6% du chiffre d'affaires d'ici à 2023**). Cette dynamique économique s'accompagne de **nombreuses opportunités de créations d'emploi (création de 26 000 postes/an dans la branche en Île-de-France d'ici 2023)**.

L'Île-de-France bénéficie d'une forte attractivité régionale : **33% des jeunes diplômés du supérieur long qui ne résident plus dans la région de formation trois après la fin des études ont changé pour l'Île-de-France selon une étude CEREQ**.

**Pourtant, les entreprises franciliennes sont confrontées à un important turn-over**. Aussi, elles sont nombreuses à mettre en œuvre des actions pour fidéliser leurs salariés (mise en œuvre d'une politique de qualité de vie au travail, mise en place d'un management de proximité).

En Île-de-France, **les entreprises de la branche présentent le recrutement comme principale difficulté RH** (52% toutes tailles confondues mais 92% des entreprises de plus de 150 salariés, selon l'enquête KYU Lab).

CONSTAT GÉNÉRAL

**Objectif 1** : Développer l'attractivité des métiers auprès des femmes pour diversifier et augmenter le vivier de candidats des entreprises

↳ Lancer plusieurs actions coordonnées pour la promotion des métiers de la branche auprès des publics féminins

**Objectif 2** : Développer l'attractivité des métiers auprès des profils à 8/10 ans d'expérience

↳ Accompagner l'amélioration de la qualité de vie au travail pour fidéliser les profils expérimentés

**Objectif 3** : Développer l'attractivité des métiers auprès des demandeurs l'emploi

↳ Réaliser plusieurs actions auprès des demandeurs d'emploi afin d'attirer un important vivier de candidats





# ENJEU 1 – PISTE D'ACTION 1

Lancer plusieurs actions coordonnées pour la promotion des métiers de la branche auprès des publics féminins

## CONSTAT

Les entreprises de la branche peinent à attirer des profils féminins : seules 34% de femmes sont présentes au sein de la branche (26% seulement dans le numérique). Cette faible attractivité se retrouve dans la structure des formations initiales franciliennes. Par exemple, parmi les diplômés en lien avec les métiers du numérique 84% sont des hommes. La féminisation des métiers de la branche doit être pensée dès la formation.

→ Objectif : Développer l'attractivité des métiers auprès des femmes pour diversifier et augmenter le vivier de candidats des entreprises

## DÉPLOIEMENT

La branche aurait la responsabilité d'identifier les dispositifs existants. La Région et les rectorats permettront le déploiement des différents dispositifs.

- 1 Identifier et cartographier les acteurs et les actions de promotion des métiers de la branche en réalisant un focus sur les publics féminins, intégrer notamment les contenus du portail Concepteurs d'Avenir
- 2 Lancer une campagne institutionnelle grand public en s'appuyant sur les réseaux de leadership féminin et des associations dédiées aux femmes dans les métiers du numérique. Ces partenariats permettront de mettre en œuvre des actions de communication innovantes qui auront des impacts plus importants.
- 3 Dès la maternelle, inclure des activités ludiques autour de la logique et de la sensibilisation aux nouvelles technologies (Cubetto, Coder Bunnys, Colori...)
- 4 Au collège et au lycée, créer sur le même principe que les olympiades de mathématiques un concours concernant les nouvelles technologies réservé (ou non) aux filles
- 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 dès le plus jeune âge.



## Facteurs de succès

1. Valoriser les actions existantes et communiquer dessus (It4girls, Elles innovent pour le numérique...)
2. Encourager les initiatives de reconversion / d'accompagnement des femmes vers les métiers du digital (Social Builder, Simplon)
3. Saisir les opportunités offertes par la réforme du BAC (Parcours métiers en classe de 3<sup>ème</sup>, programme d'orientation au lycée)

## Pour aller plus loin...

Organiser un hackathon féminin en partenariat avec les entreprises de la branche pour embaucher/donner de la visibilité

En lien avec les rectorats, permettre une tournée francilienne des femmes ingénieures ou travaillant dans le numérique





# ENJEU 1 – PISTE D'ACTION 2

Accompagner l'amélioration de la qualité de vie au travail pour fidéliser les profils expérimentés

## CONSTAT

*Selon, l'étude Cadremploi « Les villes préférées des cadres parisiens » publiée en 2018, 55% des cadres interrogés se disent insatisfaits de leur vie dans la région francilienne. Les raisons invoquées sont le coût de la vie (77%), le temps de transport (56%) et le manque de proximité avec la nature (54%). Aussi, si les entreprises de la branche n'ont pas de difficultés particulières à recruter des profils juniors, elles peinent à fidéliser leurs employés sur le long terme ou à recruter des profils à 8/10 ans d'expérience.*

→ Objectif : Développer l'attractivité des métiers auprès des profils à 8/10 ans d'expérience

## DÉPLOIEMENT

*La branche aurait la responsabilité d'élaborer des outils à destination des entreprises.*

- 1 **Mettre en place un dispositif co-financé de diagnostic attractivité/rétention** qui permettrait grâce à l'intervention d'un consultant d'identifier et d'accompagner à la mise en place d'actions permettant de réduire le turn-over.
- 2 **Fournir aux entreprises une méthodologie simple et un outil de mesure et suivi du turn-over.**
- 3 **Monter avec les acteurs locaux de l'emploi des actions spécifiques ciblant des demandeurs d'emploi ayant entre 10 et 20 ans d'expérience** professionnelle pour les attirer vers les métiers de la branche.
- 4 **Mettre à disposition des entreprises une boîte à outils pour la mise en place du télétravail** (outils, cadre règlementaire, droits et devoirs...).
- 5 **Mettre en place un dispositif d'accompagnement à la mise en place du télétravail.** Ce dispositif abordera toutes les dimensions du télétravail (règlementaire, techniques, psychologique, organisationnel...)/

## Facteurs de succès

1. Valoriser les métiers qui demandent le plus d'expérience : Directeur de projet, responsable de projets, conducteur de travaux qui sont des métiers en tension au sein de la branche
2. Accompagner les entreprises de la branche vers de nouveaux modes de travail





# ENJEU 1 – PISTE D’ACTION 3

Réaliser plusieurs actions auprès des demandeurs d’emploi afin d’attirer un important vivier de candidats

## CONSTAT

Plus de 17 000 demandeurs d’emplois pourraient à priori être éligibles à des métiers de la branche. A ces 17 000 candidats potentiels, il faut ajouter un volume plus conséquent de demandeurs d’emploi susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer des métiers de la branche. Il apparaît donc essentiel de capter ce vivier de candidats disponibles étant donné le fort besoin d’emplois (notamment dans le numérique qui comptabilise moins de 0,5 candidat par poste).

→ Objectif : Développer l’attractivité des métiers auprès des demandeurs d’emploi

## DÉPLOIEMENT

- 1 Organiser, en partenariat avec la Direccte, Pôle Emploi, l’APEC et d’autres acteurs locaux de l’emploi, dans chaque grand territoire de la région un événement d’information sur les métiers de la branche. A destination des professionnels de l’emploi en contact au quotidien avec les demandeurs d’emploi, ces événements mêleront témoignages de professionnels et présentation des outils développés par la branche et les organisations professionnelles.
- 2 Mettre en place un Groupement d’Employeurs pour l’Insertion et la Qualification (GEIQ) sur les métiers du numérique et de l’ingénierie. S’inspirer de l’exemple du [GEIQ NOOC](#) et s’appuyer sur l’appel à projet de la DIRECCTE IdF qui vise dans le cadre du PRIC à accompagner la création ou l’extension de GEIQ. Les secteurs du numérique et de l’ingénierie font partie des secteurs considérés comme à fort enjeux. Les dossier sont à remettre avant le 8 février 2019. [Lien vers le dossier](#)
- 3 Accompagner le développement de la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) de Pôle Emploi (qui vise à favoriser le recrutement par l’identification de compétences plutôt que par le diplôme ou l’expérience) pour identifier plus largement des personnes susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer les métiers de la branche.

## Facteurs de succès

- 1. Rechercher des financements à travers les différents appels à projets lancés (par exemple, la DIRECCTE finance les études de faisabilité pour la création d’un GEIQ)
- 2. Travailler avec un nouveau vivier de candidats à travers des modalités de détection innovantes.

## Pour aller plus loin...

Développer un programme de détection et d’orientation de personnes réfugiées vers les métiers du numérique en s’appuyant sur le programme « Intégration professionnelle des réfugiés » du PIC, en prévoyant un renforcement de la formation FLE (français langue étrangère).







2

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

CONSTAT GÉNÉRAL

Si la **formation est la première action RH déployée par les entreprises de la région** (47% des entreprises répondant au sondage citent la formation des collaborateurs comme première action RH) cela peut s'expliquer par le fait que le développement des compétences des salariés représente pour elles un double enjeu. Celles-ci doivent d'une part adapter leurs prestations tout en maintenant leur niveau d'expertise pour **répondre aux évolutions technologiques constantes et aux nouvelles exigences de leurs clients**. D'autre part, face à leurs difficultés de recrutement, les entreprises de la branche **tendent à intégrer davantage de profils ne correspondant pas nécessairement à leurs besoins initiaux pour ensuite les former et les spécialiser en interne**. L'adéquation entre leurs besoins et l'offre de formation acquiert de ce fait une dimension stratégique essentielle.

**Objectif 1** : Augmenter le nombre d'étudiants en formation numérique et assurer leur niveau de qualification

Travailler avec la Région à la création d'un campus du numérique régional rassemblant les acteurs de la formation au numérique en Ile-de-France

**Objectif 3** : Valoriser les certifications existantes en gestion de projets dans le secteur de l'ingénierie

Promouvoir les certifications de gestion de projet à travers l'outil C-Certif lors de petits déjeuners

**Objectif 2** : Développer et faciliter les usages de la formation interne en situation de travail

Intégrer le programme national de déploiement et de promotion de l'AFEST développé par l'Opco ATLAS





# ENJEU 2 – PISTE D'ACTION 1

Travailler avec la Région à la création d'un campus du numérique régional rassemblant les acteurs de la formation au numérique en Ile-de-France

## CONSTAT

*Au regard de l'offre de formation initiale actuelle, le secteur du numérique devrait enregistrer un déficit annuel de près de 1 000 personnes entre le nombre de diplômés de niveau Bac+4/5 et les besoins des entreprises du secteur. Compte tenu de la tension au recrutement sur des métiers techniques tels que les développeurs, les intégrateurs et les architectes système, il est aujourd'hui nécessaire de former davantage de jeunes tout en s'assurant que leurs enseignements correspondent aux besoins des entreprises de la branche en termes de niveau de qualification et de compétences techniques.*

→ **Objectif** : Augmenter le nombre d'étudiants en formation numérique et assurer leur niveau de qualification

## DÉPLOIEMENT

*La Région Auvergne-Rhône-Alpes qui s'est saisie de l'étude de branche réalisée en 2016-17 a inauguré en 2018 un Campus du Numérique à Lyon avec relais sur les territoires. Cet exemple doit inspirer l'action décrite ci-dessous.*

- 1 Mobiliser la Région et/ou d'autres acteurs institutionnels régionaux pour porter le projet et définir en collaboration avec la branche, les acteurs économiques et les acteurs de la formation régionaux ses objectifs, son format, ses modalités de fonctionnement... Cette initiative à portée régionale devra se faire en collaboration avec les organisations telles que le Campus Numérique de Saint-Quentin-en-Yvelines, la Fabrique du digital et du numérique (Seine Aval) et la campus des métiers et des qualifications.

Lancer un appel à projets pour mobiliser des acteurs de la formation initiale et continue qui développeront leurs cursus au sein de ce Campus. Le Campus devra agréger un ensemble pluriel et complémentaire d'acteurs de la formation sur les thématiques numériques. Il sera ouvert à des publics divers – jeunes, personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi, femmes...

- 2
- 3
- 4 Développer des Campus hors les murs à travers un label afin de faire rayonner le Campus sur tout le territoire francilien.

Mettre en place une gouvernance mixte chargée de faire vivre le Campus en renouvelant l'offre de formation, en communiquant largement sur son offre et en élargissant les publics accueillis.

## Facteurs de succès

- 1. Penser la taille et l'ampleur du projet afin d'identifier clairement quels sont les acteurs qui doivent participer à l'élaboration de ce campus
- 2. Intégrer en amont la diversité et l'étendue territoriale de la région pour assurer un couverture et des relais dans les territoires
- 3. S'assurer que l'ensemble des partenaires détient la même ambition et le même objectif dans la réussite de ce campus
- 4. Etablir un modèle économique viable et assurer la faisabilité financière du projet avec des porteurs de poids





# ENJEU 2 – PISTE D'ACTION 2

Intégrer le programme national de déploiement et de promotion de l'AFEST développé par l'Opco ATLAS

## CONSTAT

Dans une branche où l'activité se structure en mode projet, le manque de disponibilité des salariés est le principal frein à la formation pour les entreprises (36%) qui regrettent en outre que les formations mobilisent leurs salariés plusieurs jours à la suite. La formation interne est par ailleurs plébiscité par un certain nombre d'entreprises.

→ Objectif : Développer et faciliter les usages de la formation interne en situation de travail

## DÉPLOIEMENT

L'Opco ATLAS déploie actuellement un programme national pour accompagner les entreprises adhérentes dans leur appropriation de l'action de formation en situation de travail (formation de référents Opco ATLAS, organisation de réunions d'informations, etc.).

- 1 Poursuivre et élargir les initiatives lancées par l'Opco ATLAS pour promouvoir et expliquer aux entreprises le dispositif AFEST.
- 2 Identifier les opportunités de co-financements régionales du dispositif de l'AFEST telles que la Région dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022, ou Pôle emploi pour les actions en direction des demandeurs d'emploi.
- 3 Intégrer l'Opco ATLAS dans le « cluster AFEST » qui a été mis en place par certains OPCO.  
Mettre en place un baromètre temporaire de l'AFEST de manière à suivre le développement de ce dispositif dans les entreprises sur les cinq prochaines années et orienter les actions de l'Opco ATLAS selon l'évolutions des usages et des besoins.
- 4

## Facteurs de succès

- 1. Maîtriser les particularités et exigences de ce nouveau dispositif de formation
- 2. Multiplier les canaux de diffusion des informations aux des entreprises de la région

## Pour aller plus loin...

Sélectionner et référencer les organismes pouvant accompagner les entreprises dans la mise en place de l'AFEST dans la région

Etendre l'offre de services RH à destination des entreprises adhérentes en intégrant l'analyse de l'activité de travail et l'identification des situations de travail à potentiel





# ENJEU 2 – PISTE D'ACTION 3

Promouvoir les certifications de gestion de projet ingénierie à travers l'outil C-Certif lors de petits déjeuners

## CONSTAT

Les entreprises franciliennes de l'ingénierie présentent des besoins importants sur le profil de chef de projet. Elles cherchent ainsi en priorité à recruter sur ce poste et à développer des compétences en gestion de projet et AMOA pour les prochaines années.

L'Opco ATLAS s'est doté de l'outil numérique, C-Certif, qui permet d'évaluer et certifier les compétences en gestion de projet des salariés tout en s'inscrivant dans un parcours de certifiant global. Les certifications proposées intégrant la thématique de la gestion de projet pour les entreprises de l'ingénierie, la valorisation de cet outil permettrait de répondre en partie aux besoins des entreprises de l'ingénierie en gestion de projet.

→ Objectif : Valoriser les certifications en ligne existantes en gestion de projets dans le secteur de l'ingénierie

## DÉPLOIEMENT

Branche

- 1 Inviter les responsables des ressources humaines des entreprises de l'ingénierie de la branche ainsi que les responsables de l'emploi (pôle emploi, APEC, etc.) de la région à une réunion de présentation de l'outil et des certifications associées.
- 2 Présenter les conclusions de la présente étude relatives aux besoins en compétences des entreprises de l'ingénierie dans la région pour introduire le propos.
- 3 Présenter le fonctionnement de l'outil à la fois du point de vue des salariés (pour les responsables emploi) et du point de vue des entreprises pour les responsables RH présents.
- 4 Présenter les certifications disponibles, leur contenu ainsi que les différents modes de financement de ces dernières.

## Facteurs de succès

1. Former les représentants de la branche à la manipulation de l'outil
2. Réaliser des démonstrations du fonctionnement de l'outil lors de ces rencontres.
3. Déployer ces rencontres dans les territoires franciliens

## Pour aller plus loin...

Déployer une POEC sur l'une des certifications proposées à travers l'outil.





Lors du groupe de travail d'autres pistes d'actions à la portée nationale ont été étudiées.



1

### DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

- Réaliser une campagne de communication à destination des chefs d'entreprises sur la plateforme France Num qui accompagne les entreprises dans leur transformation numérique
- Réaliser/promouvoir une série TV grand public mettant en scène les activités et les métiers du numérique à travers un regard attractif
- Développer des contenus nationaux de promotion des métiers à destination des conseillers formations dans le cadre de [l'accompagnement à l'orientation au lycée général et technologique en classe de seconde](#)



2

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

- Lancer une étude sur les dynamiques migratoires des profils au sein de la branche (les personnes étrangères qui obtiennent leur visa via les entreprises label Frenchtech par exemple). Faire un diagnostic sur le delta départ/arrivés des talents depuis et vers l'étranger.





## 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 la coordination des acteurs en présence autour d'un projet de construction en limitant le nombre de saisies des informations relatives à un bâtiment et oriente la mise en œuvre de certains procédés (calculs énergétiques, maintenance, etc.)

### Branche professionnelle

Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. Il peut cependant exister plusieurs conventions collectives dans une même branche professionnelle, celle-ci ne relevant pas d'une définition juridique établie, mais plutôt de la liberté d'association d'employeurs autour d'intérêts communs.

### Contrat d'apprentissage (formation initiale)

Le **contrat d'apprentissage vise avant tout l'acquisition d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique** (CAP, Bac Pro, BTS, DUT, licence pro, master pro). Il fait partie de la formation initiale. Le jeune a le statut d'apprenti. Il alterne des périodes d'enseignement théorique avec des périodes de mise en pratique dans une entreprise dont il est salarié. Le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans et s'effectue la plupart du temps dans la continuité d'une scolarité.

### Contrat de professionnalisation (formation continue)

Le **contrat de professionnalisation vise avant tout l'emploi ou le retour à l'emploi**. Il relève de la formation professionnelle continue. Le jeune a le statut de salarié en formation. Le contrat prévoit une action de professionnalisation : le jeune doit suivre une formation qualifiante en rapport avec le poste qu'il occupe au sein de l'entreprise. Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Il s'adresse en priorité aux jeunes sortis du système éducatif sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale pour faciliter leur insertion professionnelle.

### Période de professionnalisation (formation continue)

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de certains salariés, via une formation en alternance qualifiante. Financée sur les fonds de la professionnalisation, cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.



### Convention Collective Nationale CCN

Document élaboré entre syndicats patronaux et salariés d'une même branche professionnelle visant à spécifier les règles des contrats de travail. La convention collective établit un second cadre législatif en ajustant les dispositions générales du Code du travail à un environnement géographique et professionnel donné.

### Indice de spécificité

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

### Zone d'emploi

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

### Acronymes utilisés

**ACN** Actions Collectives Nationales

**CAO** Conception assistée par ordinateur

**CNCP** Commission nationale de la certification professionnelle

**CPREFP** Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle

**CPRO** Contrat de professionnalisation

**CQP** Certificat de qualification professionnelle

**DAO** Dessin assisté par ordinateur

**ERP** Entreprise ressource planning

**ETAM** Employé, technicien et agent de maîtrise

**IC** Ingénieur cadre

**OF** Organisme de formation

**PPRO** Période de professionnalisation

### Métier émergent

Source *Observatoire Dynamique de l'OPIIEC*

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

### Part des recrutements des entreprises de la branche vs hors branche

Source *Observatoire Dynamique de l'OPIIEC*

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

### Métiers en tension vs métiers concurrentiels

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

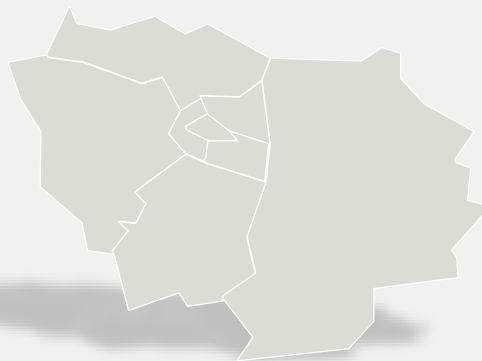


# NOTES

---

# ÉTUDE PROSPECTIVE SUR LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE, DE L'INGÉNIERIE, DU CONSEIL, DES ÉTUDES ET DE L'ÉVÉNEMENT EN RÉGION Île-de-France

## Île-de-France



Contact sur l'étude :

**Paméla Massard**

Cheffe de Projets

Pôle Projets, Études et Développement

Cette étude a été réalisée par :

