

ETUDE PROSPECTIVE SUR LES METIERS DE LA BRANCHE
DU NUMERIQUE, DE L'INGENIERIE, DU CONSEIL,
DES ETUDES ET DE L'EVENEMENT

LA BRANCHE BETIC DANS LES DROM

OCTOBRE 2023

Observatoire Paritaire des métiers du Numérique,
de l'Ingénierie, des Études et du Conseil et des métiers de l'événement
Association Loi de 1901



OPIIEC

SOMMAIRE

- 1. introduction**
- 2. Etat des lieux des BETIC dans les DROM**
- 3. Les besoins actuels et court terme en emplois et compétences**
- 4. Les perspectives d'évolution des besoins en emplois et compétences**
- 5. La formation : offre et recours**
- 6. Les enjeux emplois compétences et recommandations**

Annexes

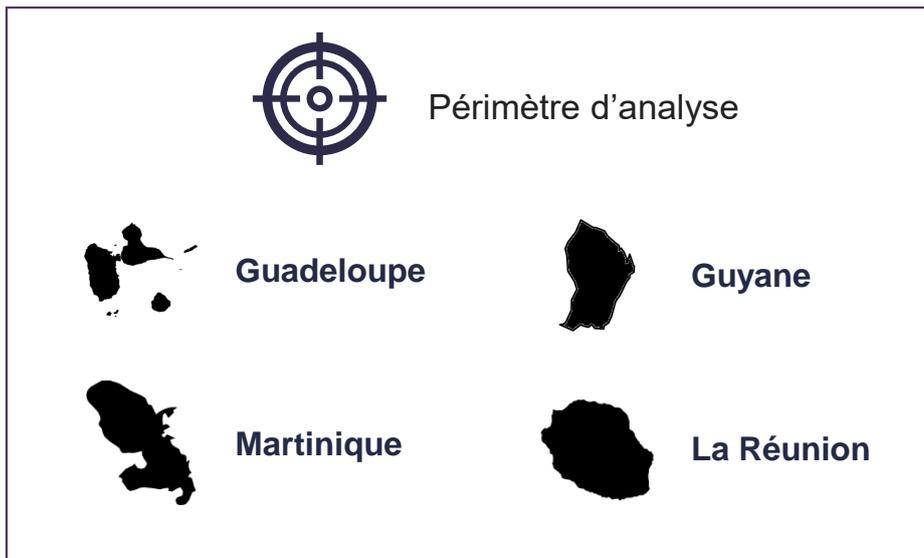
1. INTRODUCTION

LES OBJECTIFS

L'Observatoire Paritaire des Métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil, et des Métiers de l'Évènement (OPIIEC), instance paritaire intégrant les membres de fédérations patronales (SYNTEC et CINOV) et les organisations de salariés (CFE/CGC/FIECI, CFDT/F3C, CGT, CFTC/MEDIA+) a missionné Katalyse et ses partenaires Cayribe Consulting, KPS et PMK pour conduire une analyse actuelle et prospective sur les métiers et besoins en compétences de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil, des études et de l'Évènement (BETIC) dans les Départements et Régions d'Outre-Mer (DROM)

Les objectifs de ce travail prospectif sont les suivants :

- **Phase 1** : Réaliser un état des lieux de la branche BETIC dans les DROM et sur chaque territoire
- **Phase 2** : Mettre en lumière **les dynamiques économiques territoriales spécifiques** pouvant avoir une **influence sur les besoins actuels et prospectifs en emplois et compétences**
- **Phase 3** : A partir de l'analyse de l'offre de formation, conduire un **bilan d'adéquation entre l'offre de formation et les besoins des entreprises** et proposer des **recommandations**.



LA METHODE

Les grandes étapes

Les points clés de la méthode

PHASE 1 : Etat des lieux branche BETIC

Étape 1.1

Cadrage et périmètre de la mission

- COPIL

Étape 1.2

Portrait des BETIC

- Entreprises et établissements
- Salariés : nombre, évolution, âge, sexe, métiers, qualification

- Analyse et veille documentaire
- Traitement des données statistiques

Étape 1.3

Spécificités et projets locaux

- Dynamiques locales
- Stratégies de soutien

- 20 entretiens acteurs de l'écosystème
- COPIL

PHASE 2 : Besoins actuels et prospectifs en emplois et compétences

Étape 2.1

Besoins en emplois et compétences (par territoire)

- Situation des entreprises post Covid et stratégies de reprise
- Stratégies RH ; métiers en tension
- Recours à l'offre de formation / Coopérations géographiques locales

- 40aine d'entretiens entreprises du secteur
- Analyse des offres d'emploi récemment publiées
- Enquête en ligne

Étape 2.2

Projections à 5 ans en emplois et compétences (par territoire)

- Métiers en développement / Métiers en recul / Métiers en mutation

- Voir étape 2.1
- COPIL

PHASE 3 : Cartographie de l'offre de formation et plan d'actions

Étape 3.1.

Cartographie de l'offre de formation locale

- Identification des formations initiales et continues en lien avec les activités de la branche
- Formations en lien avec les mutations et développement observés
- Consommation de formations et de certification

- Analyse documentaire et statistique (sur l'offre de formation (initiale et continue)
- 12-15 entretiens qualitatifs centres de formation

Étape 3.2.

Préconisation d'actions

- 4 réunions de travail
- COPIL

Dans le cadre de l'ensemble de l'étude, ont été interrogés **en Guyane** :

5 entretiens conduits avec les acteurs de l'écosystème :

Secteur(s)	Nom de la structure	Nom et prénom du contact	Fonction du contact
Numérique	Collectivité Territoriale de Guyane	M. Marc SAGNE	Responsable innovation, numérique
	MEDEF : Commission Numérique	M. Paul VINGADASSALOM	Chef de file
Evènement	SYNDICAT PROFESSIONNEL DES METIERS DE L'EVENEMENTIEL EN GUYANE (S.M.E.G)	M. Jean-Noël REIS	Président
Ingénierie Études & Conseil	FEDERATION DES SOCIETES D'INGENIERIE DU BTP	M. Jean-Marc AVRIL	Président
BETIC	DEETS / DGCOPOP	M. Karl CALVEYRAC	Chef du service Compétitivité, Développement des Entreprises, Mutations économiques et attractivité du Territoire

11 entretiens conduits avec des entreprises des BETIC (*dont 3 couvrant les Antilles-Guyane) :

Secteur(s)	Nom de la structure	Nom et prénom du contact	Fonction du contact
Numérique	AQLM	Alexis MENEUX	Directeur Général co-fondateur
	BITWIP CONSEIL*	Vincent REBOUL	Directeur Général co-fondateur
	EXODATA*	Frédéric DUTHEIL	Directeur Général Exodata Caraïbes
Ingénierie	MDE Conseil	Laurent CLAUDOT	Directeur
	SECCOIA-Guyane	Dominique AVISSE	Co-directeur
	AGIR Guyane	Alain TACLET	Directeur
	GUYANE TECHNIQUE INFRASTRUCTURE	Arnaud LEFEUVRE	Directeur
Études & Conseil	COM EVENTS	David Layec	Directeur
	LEADSTRATEGIE	Pascal VELINORE	Dirigeant
	Association ARACTE GUYANE	Klaud-Audrey LEVEILLE	Directrice
	QUALISTAT*	Ericka MERION	Directrice

Dans le cadre de l'ensemble de l'étude, ont été interrogés **en Réunion** :

6 entretiens conduits avec les acteurs de l'écosystème :

Secteur(s)	Nom de la structure	Nom et prénom du contact	Fonction du contact
Numérique	Digital Réunion	Yannick BEREZAIE Sébastien COHELEACH	VP Stratégie Filière + NUMEUM + représentant MEDEF Directeur Général Digital Réunion
	Région Réunion	Jean-Pierre POTHIER	DAT / DIDN
	DEETS	Arnaud SICCARDI	Chef du service développement économique et des entreprises
	CINOV / Groupe PHELEN / SEEDS	Rémi VOLUER	Président
Ingénierie Etude et Conseil	CINOV - Réunion-Mayotte	Eric OTTENWELTER Guy MARPINARD	Président CINOV Réunion-Mayotte
Évènementiel	APER - Asso. Des prof. de l'évènementiel de la Réunion	Frédéric DIJOUX	Président / Elu CCIR en charge de la commission évènementiel

13 entretiens réalisés avec des entreprises BETIC :

Secteur(s)	Nom de la structure	Nom et prénom du contact	Fonction du contact
Numérique	EBIM INGENIERIE	Arnaud PLASSARD	Dirigeant
	ISODOM	Yannick BEREZAIE	Directeur Général
	EXODATA	Juciléa BLUKER	Chargée RH
Ingénierie	COTEL DARWIN CONCEPT	Guy MARPINARD	Dirigeant (Président CINOV)
	ECO-STRATEGIE REUNION	Frédéric BRUYERE	Directeur associé
	INTEGRALE INGENIERIE	Laurent LEMAITRE	Directeur Général
	ARTELIA SAS	Guillaume GIRAUD	Directeur de projets international Océan Indien
	SETEC	Julien CLASS	Directeur de l'Agence Océan Indien
	EGIS BATIMENTS Océan Indien	Adrien LANDUCCI	Responsable d'agence
Études & Conseil	CONSEIL ACTION PUBLIQUE	Béatrice MOLINATTI - DENIS	Dirigeante
	DEVELOP'IA	Elodie MARPINARD	Dirigeante
	VERSO	Germain GULTZGOFF	Directeur
Événement	NORDEV	Michaël MARTIN	Directeur Général Délégué

Dans le cadre de l'ensemble de l'étude, ont été interrogés **en Martinique** :

6 entretiens conduits avec les acteurs de l'écosystème :

Secteur(s)	Nom de la structure	Nom et prénom du contact	Fonction du contact
Numérique	MARTINIQUE TECH	Emmanuel JOSEPH David CYRILLE	Président Membre (Gérant de Virginis Technologie)
	OPEN IT	Erol ELISABETH	Ex-président
Ingénierie	SAFEGE	Benoit BONTE	Directeur des Opérations Martinique - Guyane
	GUEZ CARAÏBE	Sylvain HODOUL	Directeur de GUEZ Caraïbes
Événement	CARIB CONGRÈS	Thierry BLANC	Responsable d'Exploitation
Multi secteurs	DEETS MARTINIQUE	Jean-Max CHARLERY –ADELE Dolor RAVI	Directeur / Responsable du pôle 3 ^E Chargé de mission

11 entretiens réalisés avec des entreprises BETIC de Martinique (*dont 4 couvrant les Antilles voire Antilles-Guyane) :

Secteur(s)	Nom de la structure	Nom et prénom du contact	Fonction du contact
Numérique	EXODATA*	Frédéric DUTHEIL	Directeur Général Exodata Caraïbes
	CGIT SERVICES	Denis Antoine HERAULT	Président
	BITWIP CONSEIL*	Vincent Reboul	CEO
Ingénierie	KEBATI	Nicolas FULPIN Florence TALPE	Directeur Chargée RH
	GREEN TECHNOLOGIE	Jean Nicolas FRANCOIS	Ingénieur
	AFPS	Catherine jean BAPTISTE	Architecte, études
	SEBA EXPERTS	Frédéric BOEUF	Directeur
	WATT SMART	Tom CHABILLON	Co-gérant & Ingénieur thermicien et efficacité énergétique
Études & Conseil	CONTACT ENTREPRISES	Pascal FARDIN	Directeur général
	VALLIÈRE GLOBAL*	Pierre Fournier	Président
	QUALISTAT*	Ericka MERION	Directrice

Dans le cadre de l'ensemble de l'étude, ont été interrogés en **Guadeloupe** :

9 entretiens conduits avec les acteurs de l'écosystème :

Secteur(s)	Nom de la structure	Nom et prénom du contact	Fonction du contact
Numérique	DEETS Guadeloupe	Marie-Lise MARCEL-ROCHE	Chargée de mission Industrie et Numérique
	MEDEF Guadeloupe	Alix BICEP	Président de la commission Innovations et Nouvelles Technologies
	Région Guadeloupe	Fabrice MORVAN	Responsable de l'aménagement numérique
	GUADELOUPE TECH	Sandrine MYRTIL	Directrice
	I-NOVA	Sébastien LUISSANT	Président
Ingénierie	Région Guadeloupe	Julien LAFFONT	Directeur de l'énergie et de l'eau
	Cellule Economique Régionale de la Construction de Guadeloupe (CERC)	Audrey BERAL	Directrice
	Université des Antilles (UA)	Pr Laurence ROMANA	Directrice du département d'ingénierie de l'UA
Événement	Fédération des Métiers de l'Évènementiel et de la Communication des Iles de Guadeloupe	Samuel DAMO Violène BERNADINE	Président Vice-présidente

7 entretiens réalisés avec des entreprises BETIC de Guadeloupe (*dont 4 couvrant les Antilles voire Antilles-Guyane) :

Secteur(s)	Nom de la structure	Nom et prénom du contact	Fonction du contact
Numérique	EXODATA*	Frédéric DUTHEIL	Directeur Général Exodata Caraïbes
	OLING	Florestan ROUET	Directeur
	BITWIP CONSEIL*	Vincent REBOUL	CEO
Ingénierie	SEMAG	Cassandra CHOMEREAU LAMOTTE	Directrice des Ressources humaines
	CARTOPHYL	Yann LEGROS	Directeur
Études & Conseil	VALLIÈRE GLOBAL*	Pierre FOURNIER	Président
	QUALISTAT*	Ericka MERION	Directrice

Des organismes ou réseaux d'organismes de formation mobilisés :

Organisme / structure	Personnes interrogées
CFA CCI Région Guyane (Guyane)	Lysiane NEMOUTHE-CALUMEY, Responsable formation
Aoguyane (Guyane)	Aurelie BENOIT, Gérante
CARIF OREF (Guyane)	Kendy GOUIN, Chargé de mission « offre de formation »
Réunion Prospective Compétence (Réunion)	David RIVIERE, Directeur
Université Réunion IUT (Réunion)	Olivier MARC, Responsable pédagogique
Université Réunion IUT (Réunion)	Jean Pierre FAUCON, Chef de département
Lycée les Persévérants (Guadeloupe)	Jean Michel POITOUT, Directeur
Guadeloupe Formation (Guadeloupe)	Patricia SOUCHETTE, Directrice de la formation
Association GERME (Antilles)	Philippe JARNOUEN, Chargé de développement
INSIATECH (Martinique)	Nicolas FULPIN, Directeur
Lycée de trinité (Martinique)	Nicolas FULPIN, Professeur
Académie de Martinique (Martinique)	Olivier CHEVILLARD, Délégué académique formation

L'organisation de 4 ateliers de travail sur chaque territoire

Groupes de travail	Participants
Guyane	Anne-Charlotte CHARLERY (SECCOIA Guyane) Dominique AVISSE (SECCOIA Guyane) Klaud-Audrey LEVEILLE (Aracte Guyane) Lefevre Arnaud (GTI) Wilson Delimeau (MEDEF)
Réunion	Marie-Aude AEBY (DEETS) Rémi VOLUER (Groupe PHELEN / SEEDS ; CINOV) Laurent LEMAITRE (INTEGRALE INGENIERIE) Alexandre VIDAL (Réunion Prospective Compétence)
Guadeloupe	Marie-Lise MARCEL-ROCHE (DEETS Guadeloupe) Patricia SOUCHETTE (Guadeloupe Formation) Audrey BERAL (CERC Guadeloupe) Sébastien LUISSAINT (Technopole INOVA)
Martinique	Benoît BONTE (SAFEGE) Dary POGNON (Greta) Murielle PRIVAT (CCI Martinique) Pascal FARDIN (Contact Entreprise)

Les ateliers en Guyane et à la Réunion se sont déroulés en présentiel, les ateliers en Guadeloupe et Martinique ont quant à eux eu lieu en visio-conférence.

2.

ETAT DES LIEUX DES BETIC DANS LES DROM

METHODOLOGIE D'ANALYSE DES DONNEES DE LA BRANCHE BETIC

Plusieurs sources des données ont été mobilisées pour réaliser le portrait statistique des BETIC dans les DROM

Pour le dénombrement des effectifs salariés, établissements employeurs et indépendants :

- Mobilisation des données SIREN (extraction au 1/2/2023) afin de pouvoir dénombrer les effectifs salariés mais également les indépendants, cette catégorie d'acteurs étant particulièrement importante sur le secteur des BETIC dans les DROM. Les données SIREN incluent les travailleurs indépendants sauf demande contraire. En effet, la loi permet aux personnes physiques de s'opposer à la diffusion de leurs données : les SIREN et SIRET correspondants sont alors qualifiés de « non-diffusibles ».
- Les codes APE retenus sont ceux dont la part des effectifs couverts par la CCN 1486 est supérieure à 40% (voir tableau ci-après).

Pour l'évolution des effectifs salariés (2019-2022) :

- Analyse des données de l'OPIIEC sur le périmètre IDCC 1486
- Sources : Sécurité Sociale (Urssaf), Ministère du Travail (DARES), INSEE

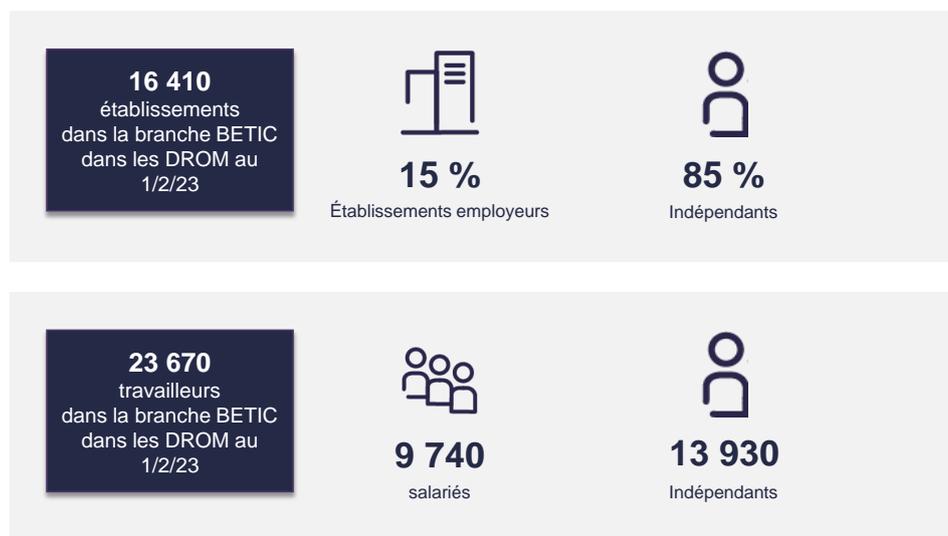
Pour l'analyse socio-démographique de la branche BETIC :

- Analyse des données DSN fournies par l'INSEE sur le périmètre géographique avec un découpage par IDCC
- Convention collective nationale : IDCC 1486
- Données au 31/12/2020

Secteur – Codes APE retenus		Taux de couverture*
Numérique		
5821Z	Edition de jeux électroniques.	96%**
5829A	Edition de logiciels système et de réseau.	95%
5829B	Edition de logiciels outils de développement et de langages.	97%
5829C	Edition de logiciels applicatifs.	86%
6201Z	Programmation informatique.	88%
6202A	Conseil en systèmes et logiciels informatiques.	90%
6202B	Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques	74%
6203Z	Gestion d'installations informatiques	71%
6209Z	Autres activités informatiques.	65%
6311Z	Traitement de données, hébergement et activités connexes.	72%
6312Z	Portails internet	82%
Ingénierie		
7112B	Ingénierie, études techniques.	78%
7120B	Analyses, essais et inspections techniques	44%
7490B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses.	60%
Études conseil		
7021Z	Conseil en relations publiques et communication	64%
7022Z	Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	67%
7320Z	Études de marché et sondages.	80%
7430Z	Traduction et interprétation	41%
Évènement		
8230Z	Organisation de foires, salons professionnels et congrès.	53%

*source DARES sur les données au 31/12/2020 | **clé de lecture : 96% des effectifs salariés du NAF Edition de jeux électroniques sont couverts par la CCN 1486.

PRINCIPAUX CHIFFRES DES BETIC DANS LES DROM



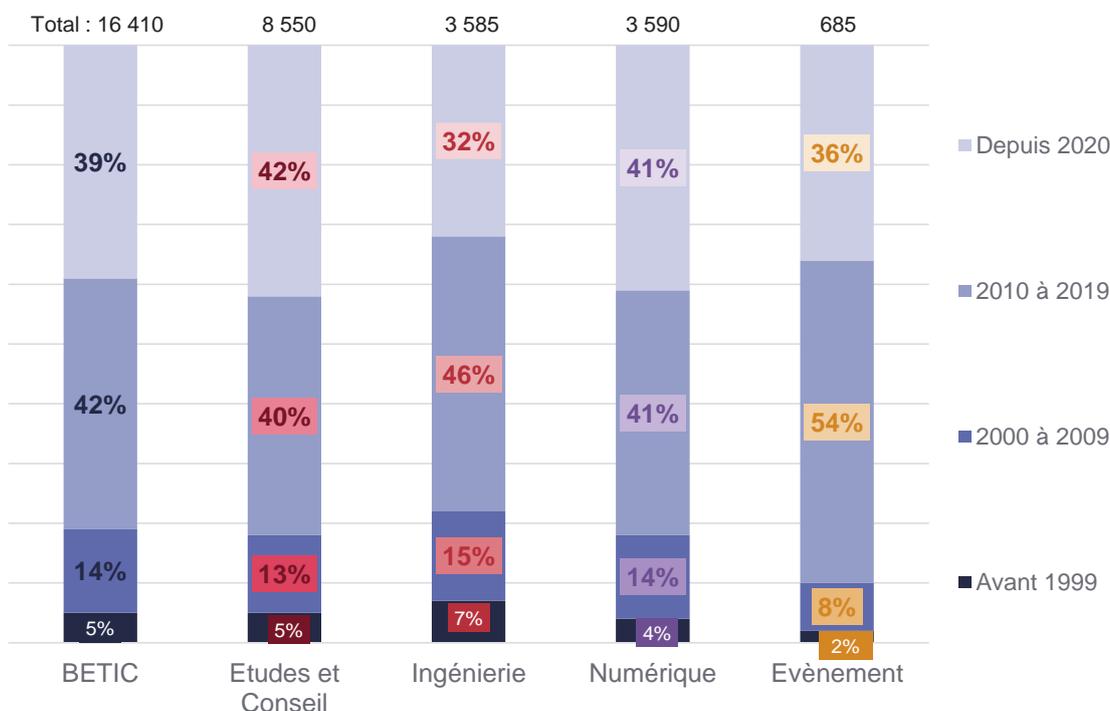
LES ETABLISSEMENTS DES BETIC DANS LES DROM

Des établissements BETIC relativement jeunes dans les DROM

39 % des établissements employeurs et indépendants des BETIC des DROM créés depuis moins de 3 ans

Répartition des établissements de la branche BETIC des DROM par secteurs et années de création [tranches]

Source : SIREN ; données au 1/2/2023 ; retraitement Katalyse



Des établissements relativement jeunes sur le territoire avec 39 % des établissements BETIC créés entre 2020 et février 2023.

Des établissements récents notamment dans les secteurs **Etudes & Conseil** et **Numérique** :

- Secteur **Etudes & Conseil** : 42% des établissements créés depuis 2020, dont 17 % depuis 2022
- Secteur **Numérique** : 41 % des établissements créés depuis 2020, dont 16% depuis 2022.

Les établissements les plus récents se retrouvent notamment parmi les travailleurs indépendants, les établissements ayant des salariés étant souvent globalement plus anciens et installés. Ainsi 42 % des établissements indépendants ont été créés depuis 2020, contre seulement 22% des établissements salariés.

Nombre d'établissements employeurs dans les BETIC des DROM



2 480 établissements employeurs dans la branche BETIC dans les DROM en 2023

Source SIREN ; données au 1/2/2023 ; retraitement Katalyse

98 940 entreprises dans la branche en France en 2020 *(source : OPIIEC)*



580 établissements employeurs (24%)



895 établissements employeurs (36%)



950 établissements employeurs (38%)



55 établissements employeurs (2%)

Les secteurs **Étude et Conseil** et **Ingénierie** sont les plus représentés dans les DROM en nombre d'établissements.

38 % des établissements employeurs sont concentrés à La Réunion.

On dénombre **4 salariés par unités employeuses en moyenne** dans les DROM ; cette proportion est légèrement plus élevée à La Réunion (5 salariés en moyenne) qu'en Guadeloupe et en Guyane (3 salariés en moyenne).



950 établissements employeurs



670 établissements employeurs



570 établissements employeurs



290 établissements employeurs

LES EMPLOIS DANS LES BETIC DANS LES DROM

Nombre d'emplois salariés dans la branche BETIC des DROM

0,8 % des salariés de la branche BETIC en France dans les DROM



9 740 emplois salariés dans la branche BETIC dans DROM en 2023

Source SIREN ; données au 1/2/2023 ; retraitement Katalyse

1 195 576 salariés dans la branche en France en 2019 *(source : OPIIEC)*



2 610 emplois salariés
(27%)

Total France : 52 % des salariés de la branche BETIC *(source : OPIIEC, données 2021)*



3 685 emplois salariés
(39%)

Total France : 29 % des salariés de la branche BETIC *(source : OPIIEC, données 2021)*



3 220 emplois salariés
(33%)

Total France : 18 % des salariés de la branche BETIC *(source : OPIIEC, données 2021)*



225 emplois salariés
(1%)

Total France : 1 % des salariés de la branche BETIC *(source : OPIIEC, données 2021)*

Seuls 41 % des travailleurs de la branche sont salariés dans les DROM, ce qui permet de souligner la part importante des travailleurs indépendants dans les DROM. La proportion de travailleurs salariés est plus importante à La Réunion (51%) que dans les trois autres territoires (36% en moyenne).

Les secteurs **Ingénierie et Étude et Conseil** emploient le plus de salariés dans les DROM. Notons que le secteur du **Numérique** est proportionnellement moins employeur dans les DROM qu'à l'échelle nationale.



4 600
emplois salariés



2 160
emplois salariés



2 030
emplois salariés



950
emplois salariés

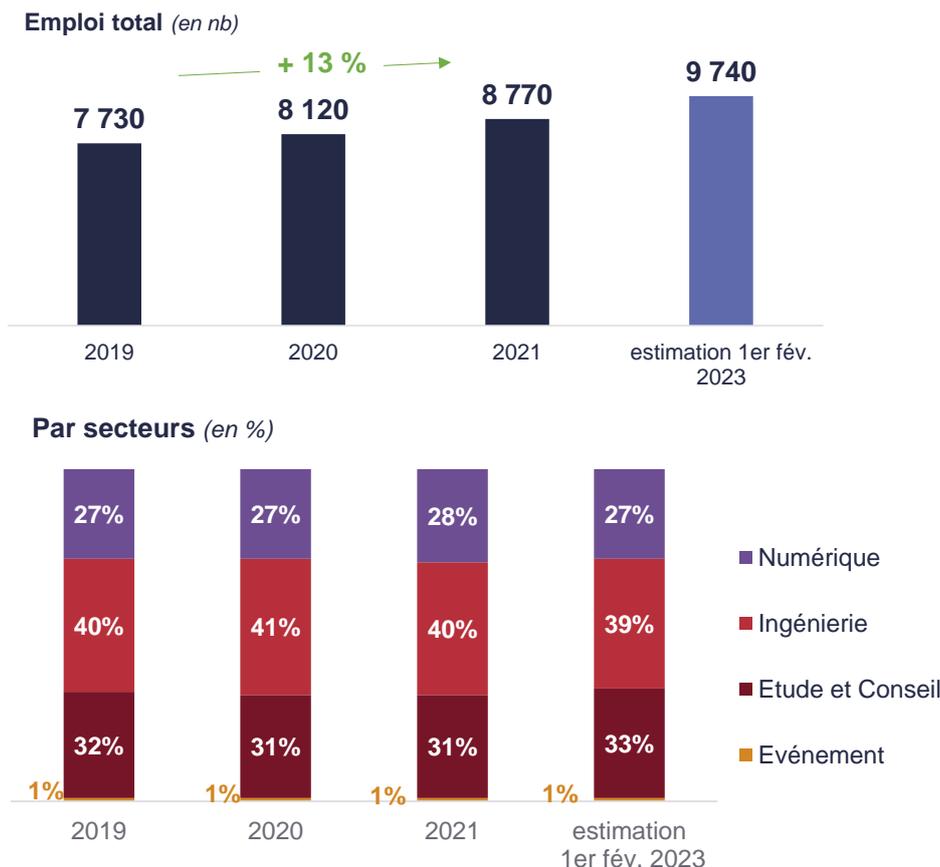
47 % des salariés des DROM sont concentrés à La Réunion.

Evolution des emplois salariés de la branche BETIC des DROM

Hausse de 1 040 emplois salariés dans la branche BETIC dans les DROM entre 2019 et 2021

Évolution des emplois salariés de la branche BETIC dans les DROM entre 2019 et 2023

Source : données 2019-21, données OPIIEC ; 2023 : données SIREN retraitement Katalyse



Une dynamique d'emplois salariés que l'on retrouve sur tous les territoires avec toutefois quelques nuances. En effet, la croissance des effectifs est plus marquée en Guyane (avec une hausse de 14,8% en moyenne par an, soit une augmentation de 240 emplois sur la période 2019-2021), contrairement à la Guadeloupe dont la croissance des effectifs est la moins importante (+3,1% en moyenne /an, soit une augmentation de 120 emplois sur la période).

La **croissance des effectifs** globaux semble confirmée en 2023 (source : données SIREN).

Une **stabilité** est constatée dans la **répartition des emplois salariés par secteur** au cours de la période (2019-2023) dans les DROM, et ce quels que soient les territoires analysés.

Les travailleurs indépendants des BETIC des DROM

Près de 60% d'indépendants parmi les actifs travaillant dans les BETIC dans les DROM



13 930 travailleurs indépendants dans la
branche BETIC dans les DROM en 2023

Source SIREN ; données au 1/2/2023 retraitement Katalyse

127 322 indépendants dans la branche en France en 2019 *(source : OPIIEC)*



3 010

travailleurs indépendants
(22%)

Total France : 33 % de travailleurs indépendants dans la branche BETIC
(source : OPIIEC, données 2019)



2 690

travailleurs indépendants
(19%)

Total France : 17 % de travailleurs indépendants dans la branche BETIC
(source : OPIIEC, données 2019)



7 600

travailleurs indépendants
(55%)

Total France : 49 % de travailleurs indépendants dans la branche BETIC
(source : OPIIEC, données 2019)



630

travailleurs indépendants
(5%)

Total France : 1 % de travailleurs indépendants dans la branche BETIC
(source : OPIIEC, données 2019)

Le secteur **Étude et Conseil** est celui qui regroupe le plus d'indépendants ; cette proportion est semblable à l'échelle nationale.

58 % des travailleurs de la branche BETIC sont indépendants dans les DROM.
Une proportion plus marquée encore en Guadeloupe (65%).



4 480

travailleurs indépendants



4 340

travailleurs indépendants



3 530

travailleurs indépendants



1 580

travailleurs indépendants

32 % des **travailleurs indépendants** de la branche BETIC dans les DROM sont concentrés à La Réunion.

Profil des salariés des BETIC dans les DROM

9 740 salariés dans la branche en 2023 dans les DROM

Les hommes sont légèrement plus représentés dans la branche. Cette répartition reste toutefois davantage équilibrée qu'à l'échelle nationale. La spécificité s'explique en partie par le poids des salariés dans le secteur étude et conseil plus féminisé et au contraire une moindre présence de salariés féminins dans le numérique.

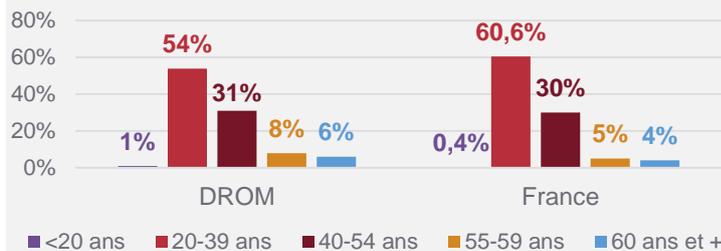
Répartition des salariés de la branche par sexe

Source INSEE DADS 2020 ; retraitements Katalyse



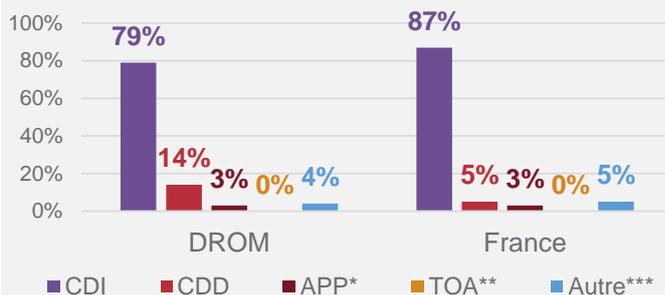
Répartition des salariés de la branche par âge

Source INSEE DADS 2020 ; retraitements Katalyse

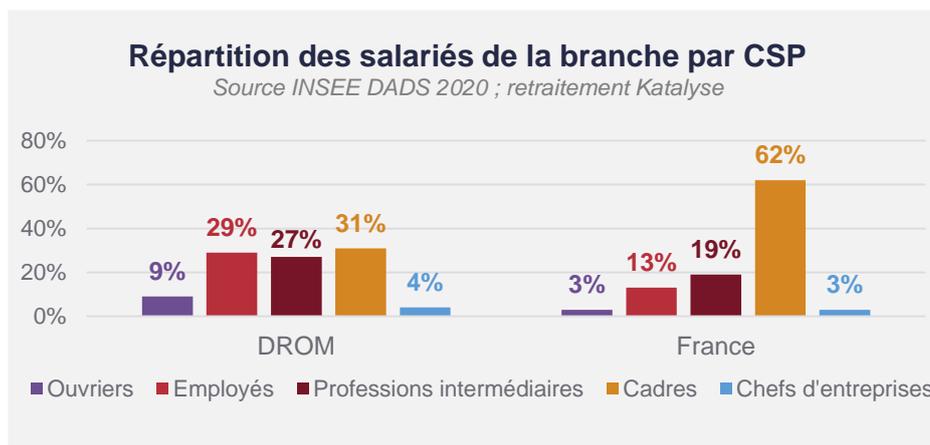


Répartition par contrat de travail

Source INSEE DADS 2020 ; retraitements Katalyse



*APP : contrat d'apprentissage | **TOA : travail occasionnel ou à l'acte
| ***Autre : emploi aidé, non renseigné...



Les **salariés des BETIC sont plus âgés dans les DROM** qu'en métropole : 14 % ont au moins 55 ans, contre 9 % à l'échelle nationale, constat plutôt étonnant pour des territoires qui concentrent une part importante de jeunes actifs. La part des 55 ans et plus et relativement proche d'un territoire à l'autre, la Guadeloupe est le territoire dont la part est la moins importante avec 12%.

Si le CDI constitue le type de contrat le plus largement répandu dans les DROM avec près de 80% des salariés, en CDI, la **proportion de salariés en CDD est supérieure à la moyenne nationale**. Ainsi que nous allons l'aborder dans la suite de ce document, l'un des éléments explicatifs de cette part plus importante est liée à la particularité du marché des BETIC dans les DROM. Le marché est en effet plus restreint et peut générer un effet cycle important pour les entreprises des BETIC. Leur faible visibilité sur l'activité à long terme constitue un frein à l'élaboration de CDI (et au recrutement de salariés)

Enfin, La **majorité des salariés ont le statut de cadres dans les DROM** (31%). Cette catégorie socio-professionnelle est cependant très largement **sous-représentée par rapport à la moyenne nationale** (62% de cadre en moyenne français). Les cadres sont encore moins présents en Guadeloupe (26%).

LES SPECIFICITES DES BETIC DANS LES DROM

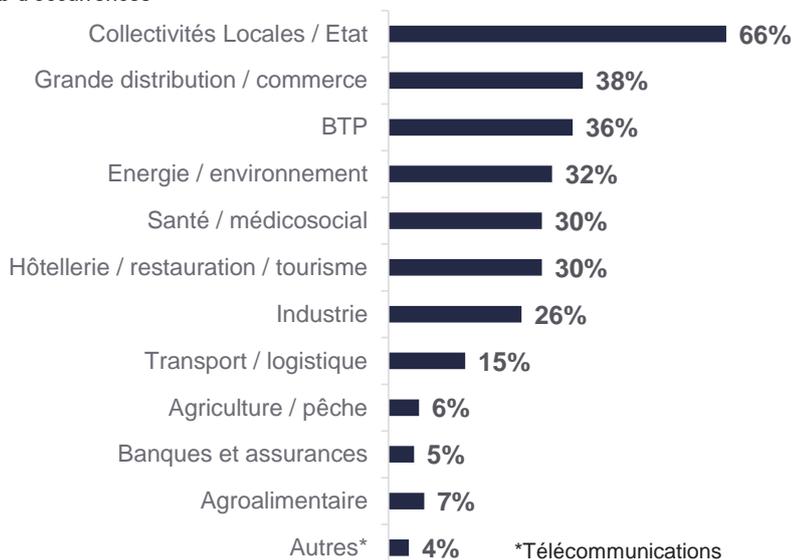
Principaux secteurs clients des BETIC des DROM

Le secteur public : premier secteur client des entreprises BETIC dans les DROM

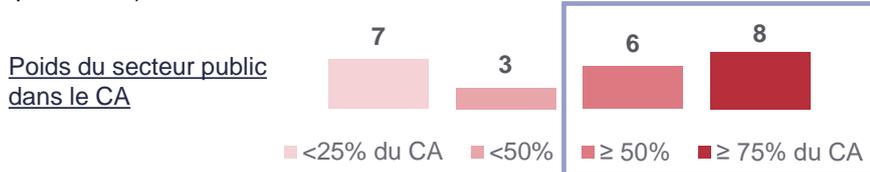
Principaux secteurs clients adressés par les BETIC des DROM

Source : enquête en ligne ; 53 répondants ; retraitement Katalyse

Nb d'occurrences



Le secteur public est principalement adressé par les entreprises de l'ingénierie (24 répondantes).



Tandis que les entreprises des secteurs **Etudes & Conseil** (23 répondants) et **Nu-
mérique** (7 répondants) adressent majoritairement le secteur privé.



« (...) des besoins importants pour accompagner la **structuration de la stratégie numérique du territoire** » (Numérique, Guyane)

Les clients sont principalement localisés **au sein du territoire d'implantation** des entreprises interrogées. À noter que les entreprises des BETIC de La Réunion adressent également Mayotte (notamment pour le secteur de l'ingénierie).

« Le **secteur public est un marché porteur** (...) densité de projets d'envergure pour adapter les infrastructures aux enjeux de mobilité, enjeux environnementaux (gestion de l'eau, EnR ...) » (Ingénierie, Réunion)

Les spécificités des BETIC dans les DROM

Quelques caractéristiques communes aux BETIC propres aux DROM

La **commande publique** dispose d'un poids important dans l'activité des BETIC dans les DROM

- **L'absence de données et d'observations fiables** rendent plus nécessaire encore le conseil pour le pilotage des politiques publiques
- Les besoins en investissements sont importants en matière d'infrastructures sur ces territoires, notamment pour les domaines suivants ou « tout est encore à construire » : construction / rénovation, eau, énergie et environnement
- En dehors de la commande publique, il existe peu de PME-ETI pouvant faire appel à ces prestations par manque de moyens

Les collectivités ont globalement une **méconnaissance du tissu d'acteurs des BETIC et de leur fonctionnement**

- Les retards systématiques et importants de paiement des acteurs publics fragilisent les acteurs
- La faible maturité des donneurs d'ordre sur les demandes de prestations (notamment en **ingénierie**) complique le travail
- Quelques collectivités financent des prestations d'accompagnement aux entreprises, mais à des tarifs très bas ne correspondant pas au modèle d'affaires d'entreprises du conseil structurées.

Les thématiques traitées sont plutôt **ponctuelles et fluctuent en fonction de la demande**. Cette spécificité nécessite une grande polyvalence des professionnels des BETIC des DROM pour s'adapter aux demandes et rendent difficiles les spécialisations (plutôt pour les **études & conseil** et le **numérique**).

Le secteur est très atomisé, avec une majorité d'indépendants et des structures récentes, ce qui induit également des difficultés...

- La faible visibilité et la faible structuration des filières BETIC (à l'exception du **numérique**, les territoires ayant tous des initiatives pour la structuration de cette filière)
- Dans les secteurs de **l'ingénierie** et des **études & conseil**, et certains secteurs du **numérique**, les prix sont tirés vers « le bas » et fragilisent les TPE-PME

L'étroitesse du marché local est très marquée

- Les entreprises des BETIC peinent à se développer en dehors du marché local
- La concurrence - d'acteurs de la métropole notamment - capte une partie du marché

Un **manque de main d'œuvre** correspondant au niveau de qualification souhaité par les entreprises des BETIC sur le territoire

- L'offre de formation est limitée sur les DROM (notamment à niveau bac+3/5 recherché par les acteurs des BETIC) et peu adaptée aux besoins des entreprises
- Le niveau de compétences est souvent inadapté y compris à l'issue des formations
- Une partie des jeunes locaux se forment en métropole mais ne reviennent pas nécessairement à l'issue de leurs études

Quelques caractéristiques de chaque secteur des BETIC



Des stratégies des territoires pour le **développement et le soutien à la filière** :

- Dans le déploiement des infrastructures
- Dans la mise en œuvre de nouveaux services
- Dans la structuration de la filière (filiale faisant l'objet d'un EDEC sur plusieurs territoires)

L'**essor important des services et de l'usage du numérique** lié à la crise du Covid-19 génère des **opportunités de développement** pour les entreprises du secteur.

Quelques entreprises innovantes du secteur émergent sur les DROM. Elles rencontrent toutefois quelques difficultés à se développer : l'accès au financement est complexe, ...



Les territoires connaissent de **nombreux chantiers très structurants**, à titre d'exemple en termes d'énergie, d'eau, construction, routes...

La présence de **filiales de groupes nationaux** est forte et notamment pour les grands projets. Les acteurs locaux sont plutôt en sous-traitance pour leur connaissance pointue des territoires.

Sur certains territoires, on peut observer une « **concurrence** » pour les **recrutements par des acteurs publics** qui structurent également des services d'ingénierie pour assurer la mise en œuvre et le suivi des chantiers. Ainsi, ces profils ne sont plus disponibles sur le marché de l'emploi pour les plus petites structures.

L'expertise reconnue sur le **bâti tropical** des acteurs locaux assure une partie de leur activité et pourrait être mieux valorisée à l'extérieur.



Le secteur est atomisé (forte part d'indépendants), non structuré, sans barrière à l'entrée, avec des structures proposant un **niveau de qualité très disparate** (pas de contrôle, profession peu encadrée). De fait, l'écosystème a parfois une mauvaise image de la profession

Il existe une **grande diversité des « spécialités »** du conseil, générant des besoins très diversifiés en termes de profils et de besoins de formation.



Le secteur de l'événement (entendu comme « organisation de foires, salons professionnels et congrès ») est **peu présent sur les DROM** en nombre d'établissements, mais également en nombre d'emplois.

En effet, il y a **peu de lieux / infrastructures adaptés** pour l'accueil de ce type d'événement et répondant aux normes en vigueur (notamment ERP).

Ce secteur de l'événementiel s'organise plutôt autour de **petites structures**.

3.

LES BESOINS ACTUELS ET COURT TERME EN EMPLOIS ET COMPE- TENCES

CARTOGRAPHIE DES PRINCIPAUX METIERS DES BETIC DANS LES DROM

Les principaux métiers du conseil et des études

Famille de métiers	Métiers
Direction d'entreprise et développement	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur(trice)
Pilotage de la prestation	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur(trice) d'études • Consultant(e) sénior / manager
Réalisation de la prestation	<ul style="list-style-type: none"> • Consultant(e) en management / RH / recrutement / communication • Consultant(e) en accompagnement individuel ou collectif • Coach d'organisation • Chargé(e) d'études/ charg(é) d'études statistiques • Enquêteur(trice) • Auditeur(trice) • Consultant(e) en RSE ★

Métier ★ : métier émergent

Les principaux métiers de l'ingénierie

Famille de métiers	Métiers
Direction d'entreprise et développement	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur(trice)
Pilotage de projet	<ul style="list-style-type: none"> • Chef(fe) de projet* • AMO Programmiste
Étude et conception de projet	<ul style="list-style-type: none"> • Dessinateur(trice) – projeteur(euse) (projeteur VRD, projeteur infrastructure...) • Spécialiste ingénierie et étude* • Data scientist ★ • BIM modelleur ★
Mise en œuvre et réalisation du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Conducteur(trice) de travaux / Chargé(e) d'affaires* • Spécialiste méthodes et industrialisation
Coordination de projet	<ul style="list-style-type: none"> • Spécialiste en environnement et biodiversité • Spécialiste en géomatique • BIM manager ★ • BIM coordinateur(trice) ★
Exploitation, contrôle et durée de vie du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Contrôleur(euse) technique et surveillance • <i>Ingénieur « maintenance des maquettes BIM »</i> ★ • Spécialiste en aménagement et urbanisme

Métier ★ : métier émergent

*Principales spécialisations observées : Ingénieur assainissement/ eau/ hydraulique, Ingénieur géotechnicien ingénieur VRD, ingénieur urbanisme, ingénieur environnement, ingénieur bâtiment/ construction, ingénieur structure/ électricité, ingénieur architecte, ingénieur paysagiste, ingénieur thermicien/ efficacité énergétique, ingénieur génie civil, , management de l'énergie / transition énergétique / énergies renouvelables

Les principaux métiers du numérique

Famille de métiers	Métiers
Direction d'entreprise et développement	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur(trice)
Support commercial et marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Consultant(e) – ingénieur avant-vente • Technico-commercial
Pilotage de projet	<ul style="list-style-type: none"> • Chef(fe) de projet
Architecture et conception de la solution	<ul style="list-style-type: none"> • Consultant(e) architecte technique (consultant SI, ingénieur cloud, consultant organisation, consultant conformité...) • Architecte sécurité / Consultant(e) cybersécurité ★ • Spécialiste en géomatique
Développement et test de la solution	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrateur(trice) logiciels métiers / Consultant ERP (dont consultant SIRH) • Développeur(euse)
Mise en production et exploitation de la solution	<ul style="list-style-type: none"> • Spécialiste infrastructures • Spécialiste systèmes, réseaux et sécurité • Conseiller support technique

Métier ★ : métier émergent

Les principaux métiers de l'événementiel

Famille de métiers	Métiers
Direction d'entreprise et développement	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur(trice)
Pilotage de l'événement (dont suivi)	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de sécurité de site • Responsable technique et logistique • Responsable commercial • Chef(fe) de produit digital
Préparation et promotion de l'événement	<ul style="list-style-type: none"> • Chef(fe) de projet événementiel (dont communication)
Logistique de l'évènement	<ul style="list-style-type: none"> • Monteur(euse) de stand • Technicien(ne)
Suivi de l'événement	<ul style="list-style-type: none"> • Agent(e) d'accueil

Métier ★ : métier émergent

Les métiers du secteur événement n'ont pas été couverts par l'enquête en ligne et les entretiens de certains territoires, à savoir Martinique, Guadeloupe et Guyane.

Les principaux métiers transverses

Fonctions transverses administratives
Comptabilité / finance
Directeur(rice) des systèmes d'information
Directeur(rice) des ressources humaines
Juriste ★ (secteur numérique et ingénierie)
Auditeur(rice)

Métier ★ : métier émergent

LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES BETIC DANS LES DROM

Une diversité de modalités de recrutement selon les profils recherchés

Habituel



Publication d'annonces sur le site internet des entreprises et les plateformes de recrutement (LinkedIn, Indeed, APEC).



Candidatures spontanées / réseau personnel et « bouche à oreille » ; modalité qui ne répond que partiellement, les candidatures n'arrivant pas toujours au moment opportun (quand la charge de travail s'accroît)

« Actuellement, on choisit le candidat « le moins mauvais » dans un timing non maîtrisé... » (Numérique, Martinique)

« le plus souvent on recrute hors des périodes de recrutement, lorsqu'on a un 'bon' candidat qui postule. Mais si on n'a pas la capacité financière, on passe à côté » (Numérique, Guyane)

Régulier



Recours aux stages et alternances comme préalable au recrutement : ce recours reste cependant **limité** en raison de l'offre de formation initiale locale ne correspondant pas ou peu à certaines spécialisations et compétences recherchées (ex. génie civil, cybersécurité). Par ailleurs, les structures sont **trop peu structurées** pour accompagner la montée en compétences.



Mobilités internes pour les groupes ou entreprises d'envergure nationale ou internationale, solution demeurant en revanche temporaire.

« On est en veille continue pour compenser le turnover » (Ingénierie, Guyane)

« Notre éloignement de la métropole fait que l'on fonctionne en 'mode PME' » (Ingénierie, Réunion)

Ponctuel



Recours aux cabinets de recrutement, solution à la marge toutefois. Si ces pratiques existent, elles sont très variables au sein d'un même secteur en fonction des moyens disponibles et alloués au recrutement.



Quelques partenariats noués avec des Organismes de Formation ou des acteurs de l'emploi et de l'insertion pour le secteur de l'événement (ex : Maisons de l'Emploi pour l'Événement à La Réunion).

LES DIFFICULTES RH ACTUELLES DES ENTREPRISES BETIC DANS LES DROM

Le recrutement : difficulté la plus marquée des entreprises

Principales difficultés RH rencontrées par les BETIC des DROM

Source : enquête et entretiens Katalyse ; 27 répondants



Le **recrutement** est identifié comme la principale difficulté RH par les entreprises locales (détails page suivante)

La **gestion des carrières** est également un enjeu pour les entreprises interrogées : les entreprises des BETIC disposent d'une capacité limitée à offrir des parcours d'évolution professionnelle à leurs collaborateurs pour les fidéliser en raison de leurs petites tailles.

Viennent ensuite les problématiques liées à la **formation et à la gestion des compétences**. Les territoires sont caractérisés par une inadéquation entre les besoins des entreprises et l'offre de formation continue disponible sur le territoire pénalisant la montée en compétences des collaborateurs. Plusieurs causes ont été relevées :

- Une offre limitée, de faible qualité parfois et peu adaptée aux expertises métiers et à la réalité du marché (cf. détails partie 4)
- Un coût élevé des formations d'expertises concentrées en métropole qui requiert un engagement financier important pour les entreprises des BETIC. Il faut compter de nombreux frais entre les déplacements, le logement, la

restauration, l'absence du salarié sur « une longue période » en plus des frais de formation.

- La **formation interne** est privilégiée : la transmission de connaissances et de compétences via le compagnonnage et la constitution de binômes lors des missions ou projets. Un profil junior est par exemple associé à un profil sénior ou à un expert métier. Néanmoins, les petites structures des BETIC sont pénalisées et peinent à instaurer ce type de dispositif par manque de moyens.

Enfin, la **gestion du turnover** est également identifiée comme une difficulté : les entreprises sont contraintes de renouveler régulièrement les équipes (des salariés qui s'installent à leur compte, entrent dans le secteur public, rentrent après 3-4 ans d'expérience pour les entreprises faisant appel à des salariés de métropole...)

Cette problématique induit une perte de compétences pour les entreprises locales.

Les métiers en tension dans les DROM

Principaux métiers en tension dans la branche dans les DROM

Source : enquête et entretiens Katalyse ; 13 répondants

Métiers	Métiers
<ul style="list-style-type: none"> • Consultant(e) – ingénieur avant-vente • Technico-commercial 	<ul style="list-style-type: none"> • Chef(fe) de projet
<ul style="list-style-type: none"> • Chef(fe) de projet 	<ul style="list-style-type: none"> • Dessinateur(trice) – projeteur(euse) • Spécialiste ingénierie et étude
<ul style="list-style-type: none"> • Consultant(e) architecte technique (consultant SI) • Architecte sécurité / Consultant(e) cybersécurité • Développeur(euse) 	<ul style="list-style-type: none"> • Conducteur(trice) de travaux / Chargé(e) d'affaires • Géomaticien(ne)
<ul style="list-style-type: none"> • Intégrateur(trice) logiciels métiers / Consultant ERP 	<ul style="list-style-type: none"> • Consultant(e) sénior / manager
<ul style="list-style-type: none"> • Spécialiste systèmes, réseaux et sécurité, infrastructure 	<ul style="list-style-type: none"> • Consultant(e) en management • Consultant(e) RH • Consultant(e) communication • Chargé(e) d'études • Enquêteur(trice)

Les **principaux motifs de tension** exprimés par les acteurs interrogés sont variés :

- Une **offre de formation initiale d'intérêt limité** pour les BETIC et une part importante de jeunes qui quittent le territoire ; le profil des jeunes actifs qui restent sur le territoire est souvent peu adapté au besoin des BETIC (profil très peu qualifié).
- La **croissance des activités des BETIC** aboutit à **des besoins grandissants en main d'œuvre** et notamment des profils diplômés bac +5 idéalement, or les formations ne sont pas disponibles sur le territoire ou alors limitées et très généralistes.

« Mon carnet de commande est déjà plein pour les 6 prochaines années à iso effectif » (Ingénierie, Guyane)

- Encore **peu de partenariats noués** avec les établissements de formation locaux et les acteurs de l'emploi
- La rareté des profils recherchés ; à savoir des profils avec des compétences spécifiques (ex. cybersécurité, génie civil, géomaticien ...) et/ou des profils expérimentés
 - Les profils très polyvalents « couteaux suisse » sont par définition plus rares sur le marché
 - Il existe une forte concurrence entre entreprises d'un même secteur (pratiques de débauchage fréquents...)
 - Le « coût » des experts ou des profils expérimentés est très élevé

« **On cherche des experts** avec du savoir-être pour mener des échanges avec les décideurs, et proches du terrain pour réaliser des accompagnements opérationnels » (Numérique, Réunion)

« J'ai certains postes ouverts depuis 3 ans. Le temps moyen pour recruter c'est 6 mois minimum depuis quelques années. » (Ingénieur, Martinique)

Les solutions actuelles mises en œuvre pour répondre aux tensions



Le **recrutement de salariés métropolitains** est une solution temporaire, mais avec la limite de ne pas pérenniser l'activité.

- Les entreprises des BETIC notent une hausse du nombre de CV reçus depuis la fin de la Crise Covid avec notamment des motivations dues à la qualité de vie. Toutefois, elles se questionnent sur une possible diminution du flux de métropolitains dans les mois à venir.

« Les salariés métropolitains rêvent de la vie sur les îles, mais reviennent vite à la réalité après quelques années confrontées aux coupures de courant, soucis d'eau, etc » (Etude et conseil, Antilles)



Les entreprises des BETIC **élargissent les recrutements**

- La sélection des profils est davantage axée sur la **personnalité et les « soft-skills »** plutôt que sur la technicité, avec l'ambition de faire monter en compétence avec l'expérience grandissante.
- La cooptation est énormément pratiquée grâce aux différents réseaux auxquels appartiennent les entreprises.
- Enfin, la formation des candidats via le compagnonnage ou tutorat interne est employée, complétée de formations en partenariat avec des organismes locaux à distance et/ou en métropole.

« On valorise autant l'expérience que la formation » (Ingénierie, Guyane)



Différents types de **partenariats** sont imaginés pour faciliter le travail au quotidien

- Les entreprises des BETIC s'appuient régulièrement sur **des compétences basées en métropole** (à distance) ou ont recours ponctuellement à la mobilité de collaborateurs le temps d'un projet pour les groupes ou entreprises avec une présence hexagonale.
- Elles se constituent un **réseau étendu de co-traitants** (locaux et/ou métropolitains) et **de sous-traitants** (indépendants / freelances) pour absorber les pics d'activité. L'enjeu de la formation des indépendants aux pratiques de l'entreprise (outils, approches et méthodes) demeure déterminant.
- De plus, elles cherchent à **mutualiser des formations** entre entreprises pour baisser les coûts
- Finalement, les entretiens ont révélé quelques initiatives – encore balbutiantes – pour nouer des partenariats avec les acteurs de l'emploi locaux.



La **marque employeur** est davantage structurée pour répondre aux nouvelles attentes autour de la **QVT** (qualité de vie au travail)

- En réponse au changement d'attitude des salariés par rapport au travail, exacerbé notamment à la suite de la crise Covid, à savoir la recherche d'un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
- Pour ce faire, **plusieurs initiatives ont été déployées** par les entreprises régionales : la mise en place d'accords de télétravail, l'obtention du statut « entreprise à mission », l'arrangement de temps partiel ...

4.

LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION DES BE- SOINS EN EMPLOIS ET COMPETENCES

PROSPECTIVE DES PRINCIPAUX MARCHES CLIENTS DES BETIC

Quelques secteurs très moteurs générant de l'activité pour les entreprises de la branche BETIC dans les DROM.



Public

Quelques exemples de projets porteurs dans les DROM :

- En Réunion, la poursuite de la modernisation des infrastructures au travers des Etats Généraux de la Mobilité, la poursuite des investissements dans les énergies renouvelables pour atteindre l'autonomie énergétique (mise en œuvre du schéma régional biomasse, mise en œuvre du plan solaire régional thermique et photovoltaïque, plan hydrogène régional...)
- En Guyane, le Plan de développement 2021-2027 du territoire prévoit notamment l'allocation de 627 millions d'euros au développement économique du territoire.
- En Guadeloupe, la loi Transition Energétique Pour la Croissance Verte (TEPCV) qui envisage une autonomie énergétique de la Guadeloupe à l'horizon 2030.



Construction

Quelques exemples de projets porteurs dans les DROM :

- En Martinique, des investissements à hauteur de 1,8 milliards d'euros dans la construction, dont 400 millions dédiés à la rénovation des routes sur 2024-2027.
- En Guyane, un objectif de doublement du nombre de logements d'ici 2035 pour répondre à la future demande ; à savoir des investissements totaux d'environ 1,8 milliard d'euros correspondant à plus de 2 000 emplois par an pour l'aménagement et les constructions.
- En Réunion, le Schéma d'Aménagement Régional a pour objectif à horizon 2030 que la part des transports en commun atteigne 15 % des modes de déplacement.



Energie et environnement

Quelques exemples de projets porteurs dans les DROM :

- En Guadeloupe, l'investissement de 50 millions d'euros sur l'eau d'ici 10 ans pour améliorer et réhabiliter les réseaux d'assainissement, dont 2 millions d'euros alloués dans le centre d'excellence de géothermie.
- En Martinique, la structuration d'une filière hydrogène en prévision
- A la Réunion, la Région budgétise une enveloppe de 320 millions d'euros pour le développement durable et la transition énergétique.



Autres secteurs (santé, hébergement/ restauration, agriculture et agro-alimentation...)

Quelques exemples de projets porteurs **dans les Antilles** :

- Des investissements importants programmés dans le secteur de la santé pour rénover les CHU et former davantage d'aide soignants en réponse au fort vieillissement des populations
- La relance des secteurs du tourisme avec le « Plan Destination France »
- Une autonomie alimentaire visée par les collectivités territoriales d'ici à 2030.

PRINCIPAUX FACTEURS D'EVOLUTION COMMUNS IDENTIFIES

Cinq principaux facteurs d'évolution identifiés et communs aux territoires des DROM

DIGITALISATION DES ENTREPRISES ET DES ACTIVITES

- Un relais d'activité pour le secteur du **numérique** (de la création de sites internet à la cyber sécurité, l'innovation dans les processus...), de **l'ingénierie** du **conseil** (accompagnement de ces transformations)
- L'élargissement de l'offre des entreprises de **l'évènement** (ex. billetteries / boutiques en ligne), mais également des autres secteurs, grâce à la facilitation d'accès aux marchés internationaux (promotion des services en ligne pour atteindre de nouveaux segments clients).

DEVELOPPEMENT DURABLE / TRANSITION ECOLOGIQUE

(Transport, eau, écoconstruction, gestion des déchets ...)

- De nouveaux besoins, en termes de perspective de croissance et de développement du marché local
- Des expertises recherchées : le développement d'activités nouvelles ou l'élargissement des expertises métiers
- La possibilité d'export des expertises à d'autres territoires comparables en termes de climat ou d'insularité

REVOLUTION SOCIETALE DU MONDE DU TRAVAIL

(Nomadisme, reconversions professionnelles, travail hybride...)

- De nouvelles façons de travailler (économie d'usage et non plus de propriété) consolidées depuis la crise Covid induisant la réorganisation des collectifs de travail, des questionnements des dirigeants d'entreprises des BETIC autour de l'usage des locaux, du recours aux freelances...
- La croissance du nombre d'indépendants (venant parfois de métropole) et son corollaire : l'exportation des compétences hors du territoire et la nécessité de valoriser davantage la plus-value liée à la présence locale.
- La fracture avec les anciennes générations notamment dans les Antilles.

DIVERSIFICATION DES MARCHES (Trouver des relais de croissance)

- Un marché étroit qui dispose encore de relais de croissance important (nombreux projets), mais qui doit anticiper l'arrivée à maturité du marché local. Cette diversification nécessite d'exporter les compétences et savoir-faire dans les territoires voisins et sur un marché plus large, notamment dans un secteur non territorialisé comme le **numérique**.

REGLEMENTATIONS

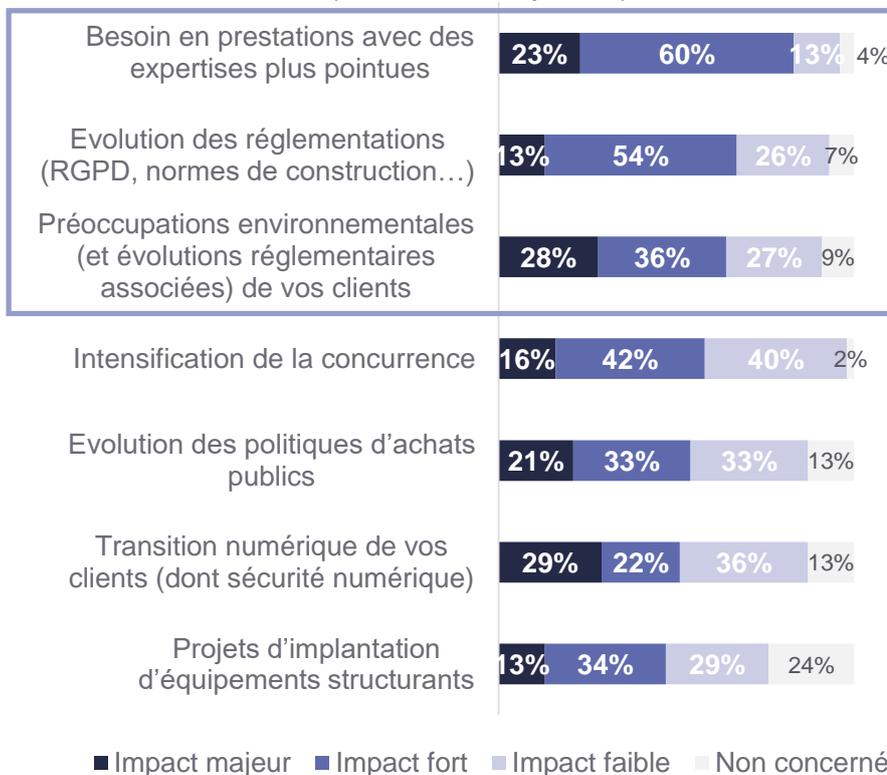
- Le renforcement des risques cybers avec la sécurité numérique et la protection des données personnelles devient un enjeu majeur. Les acteurs privés autant que les acteurs publics nécessitent un accompagnement.
- Les nouvelles normes de construction (économies d'énergie, maintenance des infrastructures ...) génèrent des innovations (matériaux, procédés...)
- La mise en place de la facturation électronique
- La sécurité renforcée des lieux accueillant du public ; la gestion des déchets et les règles de tri, ...

PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION – PERCEPTION DES ENTREPRISES

Trois principaux facteurs d'évolution identifiés par les entreprises des BETIC à horizon 3 ans

Répartition des principaux facteurs par niveau d'impact sur l'activité des BETIC dans les DROM à 3 ans

Source : enquête et entretiens Katalyse ; 46 répondants



Le premier facteur d'évolution des entreprises des BETIC est le besoin accru **en prestations avec des expertises plus pointues** pour accompagner les mutations des clients publics et privés

- Avec d'une part un accroissement des sujets autour de la RSE et des enjeux environnementaux moyennant le développement de l'approche environnementale dans les projets ;
- D'autre part, une expertise attendue pour conseiller stratégiquement les clients. Par exemple le choix d'un mix énergétique adapté au territoire, la transformation énergétique dans l'industrie, la gestion des déchets, le déploiement bâtiments connectés et intelligents ...

Le facteur d'évolution corrélé aux **évolutions réglementaires et aux préoccupations environnementales** est très marqué auprès des clients. Les entreprises

doivent de toute urgence se saisir de ces évolutions pour accompagner leurs clients publics et privés dans les transitions écologiques, énergétiques et économiques.

L'intensification de la concurrence et l'évolution des politiques d'achats publics affecte plus spécifiquement les entreprises du **conseil** et occasionne un lourd enjeu autour de l'accès aux marchés publics pour les petites structures face aux cabinets métropolitains se positionnant davantage sur les appels d'offre.

Tandis que les **projets d'implantation d'équipements structurants** concernent plus spécifiquement le secteur de l'**ingénierie**.

La digitalisation des entreprises et des activités renforcera le besoin de développer des activités autour de la cybersécurité et de la souveraineté numérique, chantiers qui accapareront le secteur du **numérique**.

« Les clients se rendent compte que ce sont des **projets à gros risques financiers, organisationnels et sociaux** »
(Numérique, Guyane)

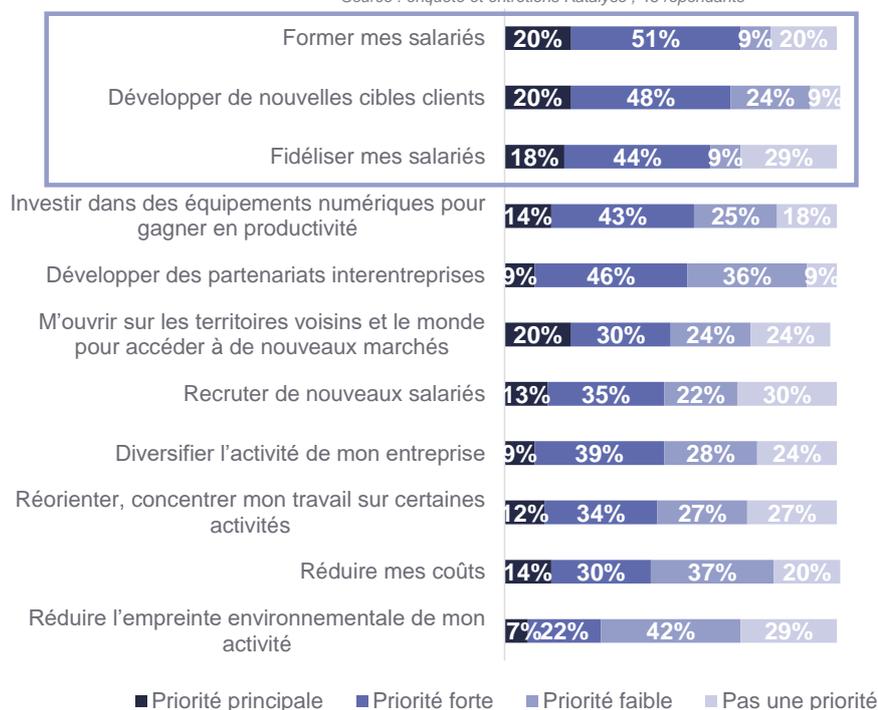
« **On devra monter en compétences** pour répondre à leurs attentes en matière de transitions écologiques et énergétiques » (Ingénierie, Guyane)

PRIORITES STRATEGIQUES DES ENTREPRISES DES BETIC

Les principales priorités stratégiques à 3 ans des entreprises des BETIC dans les DROM sont la **formation**, la **fidélisation** et le **développement de nouvelles cibles clients**.

Priorités stratégiques des BETIC des DROM à 3 ans

Source : enquête et entretiens Katalyse ; 46 répondants



L'enjeu de **formation et de fidélisation** est majeur pour les entreprises du territoire qui,

- **Élargissent leurs recrutements** pour pallier les tensions exacerbées
- Doivent **monter en compétences** pour accompagner les mutations de leurs clients publics et privés (cf page précédente)

« Le développement de notre activité est limité par les **difficultés RH** que nous avons » (Etudes & Conseil, Guyane)

Le **développement de nouvelles cibles de clients** est une stratégie clé pour réduire la dépendance du secteur public dans le chiffre d'affaires des entreprises de l'**ingénierie** notamment. Les carnets de commandes sont dépendants des plans de financements publics et entraînent des contraintes de livraison des projets.

Le **développement de partenariats interentreprises** souhaite de la même manière être renforcé pour proposer des prestations complètes ;

- **Événement** : recours croissant à des partenaires, experts en communication ou dans la sécurité
- Autres secteurs : renforcement du réseau de prestataires ou partenaires locaux, voire de partenaires en métropole (pour intégrer des experts)

L'ouverture à la concurrence avec la généralisation du travail à distance incite à **élargir géographiquement** les marchés adressés

- Une stratégie notamment envisagée par les entreprises de La Réunion avec des opportunités de développement dans l'Océan Indien, et à minima à Mayotte au regard du déploiement de projets structurants et de l'**ingénierie** (valorisation de leur expertise dans le bâti tropical).
- Les entreprises des Antilles essaient dorénavant d'exporter leurs savoirs aux pays anglo-saxons.

*Avec nos expertises dans le bâti tropical, nous avons des **opportunités dans le sud de l'hexagone** » (Ingénierie, Réunion)*

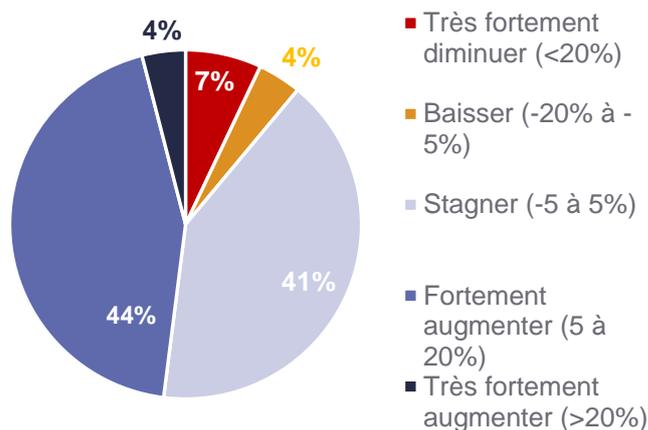
EVOLUTION ENVISAGEE DE L'ACTIVITE ET DES EFFECTIFS A 3 ANS

Une stabilité voire une hausse des effectifs à 3 ans

48 % des entreprises interrogées envisagent la **hausse** de leurs effectifs salariés. Les entreprises se montrent optimistes quant au développement de leur activité dans les DROM à 3 ans.

Evolution des effectifs des BETIC dans les DROM à 3 ans

Source : enquête Katalyse ; 27 répondants



Les entreprises des BETIC **projetent d'une stabilité, voire une hausse des effectifs salariés**. Celle-ci est cohérente avec les **principaux facteurs d'évolution** (besoin en prestations avec des expertises plus pointues, évolution des réglementations et procurations environnementales plus marquées) et les **priorités stratégiques** des entreprises des BETIC à 3 ans (former, développer de nouvelles cibles clients et fidéliser).

Des perspectives positives imaginées pour les entreprises du **Numérique** et de l'**Ingénierie** ; une perception plus prudente des entreprises des **Etudes & Conseil**.

« On va développer une **nouvelle offre sur la RSE** et donc recruter des profils formés à la RSE » (Etudes & Conseil, Réunion)

« Politique de grosse programmation. On a **plus de 10 ans d'activité sur le territoire** » (Ingénierie Guyane)

« Il y a une mouvance constante des prestations et des compétences en numérique qui évolue avec les **besoins du marché**. » (Numérique, Martinique)

« Les **normes réglementaires** en tout genre font effet levier. Ça nous oblige à suivre des formations, mais ça alimente notre business. » (Ingénierie, Antilles)

Toutefois, les **projets de développement** peuvent être contrariés par les difficultés de recrutement exacerbées et le turn over qui accentuent les besoins de recrutement ; un constat notamment partagé par les entreprises de Guyane.

« Le critère qui limite le développement de nos structures ce n'est pas le commercial mais c'est de **trouver des moyens RH** pour le faire » (Ingénierie, Guyane)

Les métiers en développement et émergents dans les DROM



Les métiers en développement du secteur ingénierie

- Chef(fe) de projet
- Dessinateur(trice) – projeteur(euse)
- Spécialiste ingénierie et étude
- Conducteur(trice) de travaux / Chargé(e) d'affaires

Motifs de développement :

- Recrutements pour soutenir le développement de l'activité et répondre aux besoins croissants des territoires (constructions durables, mobilité, transitions énergétiques, maintenance des infrastructures...) générant des besoins sur les principaux métiers de l'ingénierie
- Quelques besoins émergents identifiés (mais non encore confirmés)
- Métiers liés à l'ingénierie de l'eau en Guadeloupe (pompes, charbon actif, détection de fuites, réseaux enfouis)
- Développement potentiel d'équipements industriels « insulaires » (petits volumes, contraintes climatiques) qui induit des besoins en ingénierie adapté : un marché limité mais qui croît (des stratégies d'innovation pour le développement de nouvelles structures)

- Spécialiste en environnement et biodiversité
- Spécialiste en aménagement et urbanisme

Motifs de développement :

- Multiplication des aléas climatiques, renforcée par le dérèglement climatique (risques d'inondations, failles sismiques...) couplé au déficit de logements dans les DROM entraînant un besoin important de constructions, rénovations et d'améliorations de la qualité des logements
- Des évolutions réglementaires environnementales nécessitant de renforcer les compétences et d'accroître les domaines d'expertises des bureaux d'études locaux.

Data scientist ★

Motifs de développement :

- Intégration progressive des compétences dans les bureaux d'études locaux pour analyser et structurer les données massives et hétérogènes, et ainsi optimiser les offres de services.

BIM manager ★**Motifs de développement :**

- Développement de projets nécessitant de maîtriser le BIM sur le territoire. Recrutements pour piloter et coordonner les « projets BIM » / maquettes numériques en développement (*une plus forte maturité à La Réunion sur le BIM, mais un enjeu pour tous les territoires*).

BIM modeleur ★**Motifs de développement :**

- Recrutements pour modéliser les informations d'un projet de construction sous forme de maquettes numériques / bases de données, en vue de la conception et la réalisation d'un bâtiment ou infrastructure (*une plus forte maturité à La Réunion sur le BIM, mais un enjeu émergeant pour tous les territoires*).

BIM coordinateur(trice) ★**Motifs de développement :**

- Recrutements d'experts du BIM qui seront « en charge vérifier les maquettes numériques qui sortiront de l'entreprise » (*une plus forte maturité à La Réunion sur le BIM, mais un enjeu pour tous les territoires*).

- *Ingénieur « maintenance des maquettes BIM » ★*

Motifs de développement :

- Recrutements d'experts en charge de la maintenance des infrastructures et bâtiments à partir des maquettes numériques (« capacité à utiliser la 3D pour mieux gérer son bâtiment »). Offre de services émergente pour répondre aux évolutions réglementaires (consommation énergétique des bâtiments publics notamment) (*une plus forte maturité à La Réunion sur le BIM, mais un enjeu pour tous les territoires*).



Les métiers en développement du secteur numérique

- Chef(fe) de projet
- Consultant(e) architecte technique (SI/ organisation/ conformité...)
- Intégrateur(trice) logiciels métiers / Consultant(e) ERP
- Développeur(euse)
- Spécialiste systèmes, réseaux et sécurité
- Spécialiste infrastructure

Motifs de développement :

- Recrutements pour soutenir le développement de l'activité et accompagner la digitalisation des entreprises et des activités du territoire.
- Hausse qui dépendra de la capacité des entreprises du numérique du territoire à recruter les compétences recherchées.

- Chef(fe) de projet
- Consultant(e) architecte technique (SI/ organisation/ conformité...)
- Intégrateur(trice) logiciels métiers / Consultant(e) ERP
- Développeur(euse)
- Spécialiste systèmes, réseaux et sécurité
- Spécialiste infrastructure

Motifs de développement :

- Recrutements pour soutenir le développement de l'activité et accompagner la digitalisation des entreprises et des activités du territoire.
- Hausse qui dépendra de la capacité des entreprises du numérique du territoire à recruter les compétences recherchées.

Architecte sécurité / Consultant(e) cybersécurité ★

Motifs de développement :

- Vulnérabilité croissante aux cyberattaques. Multiplication des failles par manque de formation des collaborateurs des secteurs publics et privés renforçant le besoin de compétences en cybersécurité pour « *former et adopter les bons gestes* »



Les métiers en développement du secteur Etudes et conseil

- Consultant(e) sénior / manager
- Consultant(e) management, RH, communication, organisation ...
- Coach d'organisation

Motifs de développement :

- Recrutements pour soutenir le développement de l'activité. Recherche de profils plutôt expérimentés.
- Importance des sujets liés à la **e-réputation, la marque employeur, la QVT** pour attirer d'une part les clients, mais également les candidats

Consultant(e) en RSE ★

Motifs de développement :

- Recrutements pour accompagner le développement de nouvelles offres en réponse aux enjeux environnementaux et évolutions réglementaires associées.

Les métiers en développement transverses aux BETC

Auditeur(trice)

Motifs de développement :

- Réalisations de plus en plus fréquentes **d'audits pour la mise en conformité** des pratiques
- Multiples normes à maîtriser

Juriste ★ (secteur numérique notamment)

Motifs de développement :

- Compétence majoritairement externalisée par les entreprises du numérique du territoire. Volonté d'internaliser cette compétence pour être plus agile dans la réalisation des projets. Compétence particulièrement nécessaire pour le déploiement des projets autour de la cybersécurité (« *besoin d'être en conformité avec la loi* »).

Les métiers en baisse dans les DROM

Métiers :

- Chargé(e) d'étude / chargé(e) d'études statistiques
- Enquêteur



Motifs de recul :

- Nouvelles technologies, dont intelligences artificielles se développant et apportant des réponses « toutes faites » à certaines problématiques.
- Partie conseil restant néanmoins indispensable (pour le moment).
- Nécessité d'approprier les outils digitaux pour bénéficier et maximiser l'usage de l'intelligence artificielle afin apporter les **meilleures recommandations possibles** en aval des analyses.

Les métiers en évolution dans les DROM



Les métiers en évolution du secteur numérique

Consultant(e) – ingénieur avant-vente

Evolution des connaissances & compétences :

- Maîtrise des compétences de vente et négociation en plus des compétences techniques (veille active)

Chef(fe) de projet

Evolution des connaissances & compétences :

- Acquisition de compétences en « **Green IT** », en IA et big data (sans être spécialiste mais pour pouvoir manager des spécialistes dans ses équipes)
- Renforcement des « **soft skills** » : capacité à convaincre les décideurs (dirigeants, élus ...) en faisant preuve d'écoute active
- Capacité à **gérer / manager des projets** intégrant des collaborateurs internes et des prestataires.
- **Veille active** sur les nouvelles compétences techniques à maîtriser.

Intégrateur(trice) logiciels métiers / Consultant ERP

Evolution des connaissances & compétences :

- Capacité à **comprendre le besoin du client** (écoute active / reformulation pour clarifier l'expression du besoin) et à en tenir compte lors de la rédaction du cahier des charges / la mise en production / le paramétrage du logiciel / etc.
- **Veille active** sur les nouvelles compétences à maîtriser (notamment sur la maintenance des logiciels).

Consultant(e) architecte technique (SI, conformité, organisation, ingénieur cloud...)

Evolution des connaissances & compétences :

- Capacité à **s'approprier une stratégie**, être facilitateur dans le déploiement des projets dans les organisations (**conduite du changement**). Part importante des compétences humaines / soft skills en plus des compétences techniques.
- **Veille active** sur les nouvelles compétences à maîtriser (ex. nouvelles solutions cloud, Green IT ...).
- Profils de consultants SI assez spécifiques recherchés : mi technique (ingénieur) – mi fonctionnel (community manager) planifiant les transformations matérielles impactantes pour l'entreprise

Développeur(euse)

Evolution des connaissances & compétences :

- **Veille active** sur les nouvelles compétences techniques à maîtriser (nouveaux langages ...) → capacité à faire des **choix technologiques** selon le besoin exprimé par le client (interne ou externe)
- Maîtrise des principes de développement responsable (moindre impact environnemental)

Spécialiste systèmes, réseaux et sécurité & infrastructure

Evolution des connaissances & compétences :

- **Cybersécurité** (respect de la norme ISO 27001) → certification de plus en plus requise
- Développement de compétences Green IT



Métiers en évolution du secteur de l'ingénierie

- Chef(fe) de projet
- AMO programmiste
- Conducteur(trice) de travaux / Chargé(e) d'affaires

Evolution des connaissances & compétences :

- Renforcement des **compétences managériales, techniques et budgétaires** pour piloter et/ou mettre en œuvre des projets importants et complexes → compétences en **conduite de projets**
- Maitrise des nouveaux procédés de construction / rénovation (prise en compte des évolutions réglementaires et normatives, de l'écoconstruction, de l'intégration du numérique dans les infrastructures ...) → « *rôle de chef d'orchestre renforcé* »
- Maitrise des **outils / logiciels de gestion et de suivi** des affaires et chantiers → compétences numériques
- **Veille réglementaire et normative active** (ex lors de l'accompagnement des maitrisés d'œuvre dans le montage de dossiers réglementaires)
- Utilisation des **logiciels BIM** (*demande déjà présente à La Réunion, encore en émergence sur les autres territoires*)

Spécialiste ingénierie et étude

Evolution des connaissances & compétences :

- **Veille active** sur les nouvelles compétences techniques à maîtriser (énergies renouvelables, écoconception, constructions durables, nouveaux matériaux, conception digitale, « nouvelles » mobilités, eau...)
- **Maitrise des logiciels** métiers associés

Dessinateur(trice) - projeteur(euse)

Evolution des connaissances & compétences :

- **Maitrise des logiciels de CAO / 3D** (eAutoCad, Covadis, Bentley Microstation V8i-Civil 3D, LIDAR Terrasolid/Lastools, ...)

- Spécialiste en aménagement et urbanisme
- Spécialiste en environnement et biodiversité
- Ingénieurs génie civil

Evolution des connaissances & compétences :

- **Veille réglementaire et normative active**, à savoir montée en compétences sur les nouveaux matériaux, la réglementation liée aux transitions énergétiques... et connaissance approfondie du territoire nécessaire (zones sismiques, faune et flore...)



Métiers en évolution du secteur études et conseil

Tous les métiers du conseil

Evolution des connaissances & compétences :

- Besoin de professionnalisation sur des fondamentaux du conseil : la gestion de projet, la veille, les méthodes d'analyse, l'animation de réunion, la posture et la relation-client

- Directeur(trice) d'étude
- Chargé(e) d'études

Evolution des connaissances & compétences :

- **Veille active** sur les **nouvelles compétences numériques à maîtriser** → 1^{er} niveau de maîtrise des outils d'IA attendue
- Connaissance des **enjeux de la transition numérique et écologique** pour les intégrer / les prendre en compte dans les études, identifier de nouvelles opportunités

Consultant(e) sénior / manager

Evolution des connaissances & compétences :

- **Veille active sur les enjeux du territoire** (projets structurants, politiques publiques, enjeux réglementaires et environnementaux, digitalisation des entreprises ...) pour être en mesure de vendre, piloter et produire des missions dans son domaine de spécialisation
- Capacité à **gérer / manager des projets** intégrant des collaborateurs internes et des prestataires
- Utilisation des **nouveaux outils numériques** (outils IA, outils de cartographies...)

Consultant(e) en management/ RH ... (junior et sénior)

Evolution des connaissances & compétences :

- Renforcement des compétences liées au **savoir-être** (« capacité à convaincre le décideur ou l'élu »)
- Maîtrise des prérequis de la **conduite du changement** et des **méthodes d'intelligence collective** → capacité à « accompagner le client, voire 'co-produire' avec lui »
- **Veille active** sur les **nouvelles compétences numériques à maîtriser** (maîtrise des outils de base de données, à minima Excel)
- Conseil RH : **veille juridique et réglementaire** (transitions professionnelles, formation ...)



Métiers en évolution de secteur de l'événementiel

Responsable de sécurité de site

Evolution des connaissances & compétences :

- Veille active sur les évolutions **réglementaires et normatives** concernant l'accueil du public
- Capacité à **coordonner l'intervention de prestataires spécialisés** dans la sécurité
- Maitrise des **nouvelles technologies** liées à la sécurité de sites (vidéo surveillance ...)

Responsable technique et logistique

Evolution des connaissances & compétences :

- Veille active sur les évolutions **réglementaires et environnementales** (gestion des déchets, maîtrise des consommations énergétiques / en eaux ...)

Chef(fe) de projets événementiel

Evolution des connaissances & compétences :

- Montée en compétences sur les **aspects réglementaires** propres à l'activité
- Maitrise des **outils de communication digitale** (community management, animation de communauté...)
- Capacité à coordonner l'intervention de prestataires spécialisés dans la communication (externalisation)

Métiers transverses en évolution

Directeur(trice)

Evolution des connaissances & compétences :

- Développement des **compétences en management / coordination d'équipe**, notamment à distance (télé-travail) → nouvelles organisations du travail qui se dessinent pour répondre aux attentes des collaborateurs (QVT).
- **Capacité à structurer les pratiques RH** (accueil / intégration, structuration d'un parcours de formation ...) dans un contexte d'élargissement des profils recrutés (rappel : TPE / petites PME peu structurées en fonction RH)
- Capacité à insuffler une **nouvelle dynamique commerciale**, à identifier de nouveaux marchés potentiel (évolution des cibles voire vente des prestations sur d'autres territoires)

Assistant(e) de direction

Evolution des connaissances & compétences :

- **Polyvalence** accrue des missions/ tâches des éventuelles assistant(e)s/ secrétaires → notamment dans les TPE/ PME par manque de ressources pour externaliser le service

5.

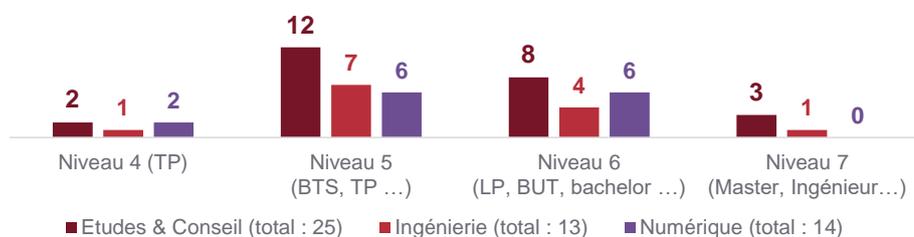
LA FORMATION : OFFRE ET RECOURS

OFFRE DE FORMATION AUX METIERS DES BETIC

Offre de formation locale conduisant aux métiers très limitée

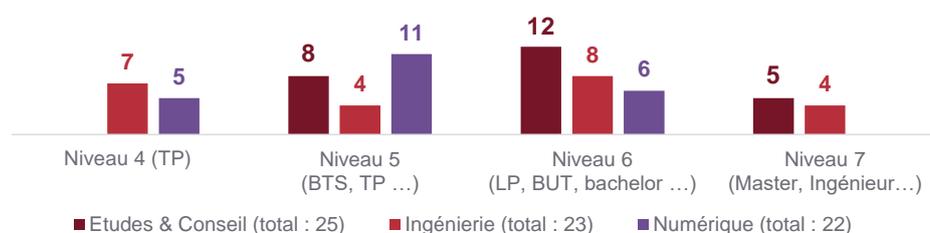
Environ **360 formations longues** (plus de 200h de formation) ont été recensées sur les DROM, pouvant conduire aux métiers des BETIC, avec des différences importantes selon les territoires. L'offre est plus importante sur le territoire de la Réunion avec 160 formations recensées et surtout ce territoire concentre l'essentiel des formations de niveau 7 (soit bac +5), niveau de formation qui correspond le mieux aux besoins des entreprises de la branche.

~50 formations longues* conduisant aux métiers des BETIC en Guadeloupe



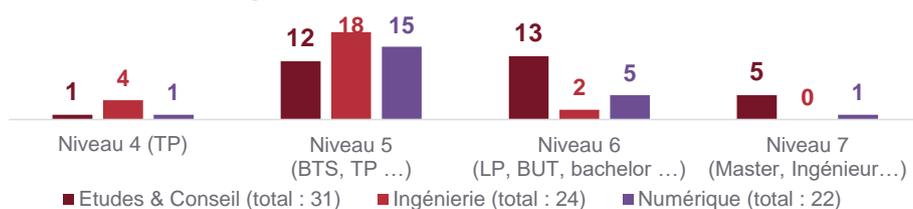
Offre de formation très restreinte et quasi inexistante en niveaux 7 pour l'ingénierie et le numérique

~70 formations longues* conduisant aux métiers des BETIC en Guyane



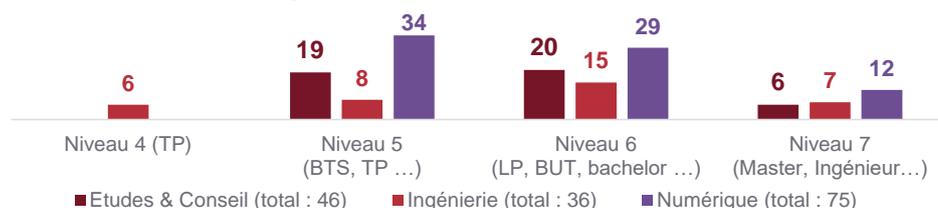
Offre de formation relativement importante au regard de la taille du territoire, avec plusieurs formations de niveau 7 adaptées aux métiers du conseil et de l'ingénierie. Une offre de formation prochaine d'un master numérique à l'Université de Guyane qui comblerait un besoin.

~80 formations longues* conduisant aux métiers des BETIC en Martinique



Offre de formation très restreinte et quasi inexistante en niveaux 7 pour l'ingénierie et le numérique

~160 formations longues* conduisant aux métiers des BETIC à La Réunion



Territoire des DROM le mieux doté en offre de formation conduisant aux métiers des BETIC, avec toutefois une offre de niveau 7 correspondant aux besoins des entreprises qui reste très limitée

*Formations longues (>200h) de niveau ≥ bac+2 ou certifications de niveau 4 et supra retenues (détails en annexes) | Sources : Onisep, Carif-Oref ; entretiens Katalyse

Une offre de formations courtes (<200h) qui est également limitée sur les DROM.

Les formations courtes (<200h) correspondent plutôt à des **besoins en compétences transverses** (sur le management, la gestion de projet...) malgré l'existence de quelques formations sur des sujets spécifiques associés à l'un des secteurs de la branche plus particulièrement et qui correspondent aux enjeux émergents (BIM pour le secteur de l'ingénierie, cybersécurité.....).

L'offre de formations courtes est particulièrement limitée en Guyane et en Guadeloupe, d'où le recours aux organismes de formation en métropole. Ainsi, non seulement l'offre de formation initiale ne répond pas aux besoins des entreprises de la branche, mais l'appareil de formation locale ne permet pas la montée en compétences nécessaire des salariés, par de la formation courte.

Recensement des formations courtes (<200 h) en lien avec les métiers des BETIC
Sources : Réunion Prospective Compétence ; entretiens Katalyse

	Transverses BETIC	Icone Globe	Icone Groupes	Icone Lampe
	43 formations courtes	17 formations courtes	16 formations courtes	13 formations courtes
	41 formations courtes	9 formations courtes	10 formations courtes	7 formations courtes
	19 formations courtes	6 formations courtes	5 formations courtes	7 formations courtes
	5 formations courtes	7 formations courtes	5 formations courtes	7 formations courtes

En synthèse, l'offre de formation locale s'étoffe mais elle reste insuffisante.

Ainsi l'offre de formation ne répond que partiellement aux besoins des entreprises des BETIC

- Une offre de niveau 7 très insuffisante sur les territoires, voire quasi inexistante (un peu plus développée à La Réunion), alors qu'il s'agit souvent du niveau recherché par les entreprises.
- Des entreprises qui se tournent donc vers des diplômés de niveau 6 voire 5 ; un décalage entre le niveau de formation des entrants dans la branche entre les DROM et la métropole qui explique les différences de catégories socioprofessionnelles de salariés.

« Quand on cherche une formation d'expertise métier, on regarde en métropole ou à l'étranger. **Sur le territoire c'est plus du basique** » (Numérique)

Ce décalage entre le niveau de formation et les besoins des entreprises BETIC est accentué par des **problématiques de niveaux de compétences des formés à l'issue des formations**

- Des organismes de formation qui intègrent des personnes avec un niveau parfois insuffisant en entrée de formation (qui se répercute sur le niveau à l'issue de la formation)
- Une problématique partagée sur les DROM de formation des formateurs

« On **manque de formateurs** sur le territoire » (Ingénierie)

« **Il manque de compétences** au niveau des **formateurs** » (Numérique)

Une offre de formation régulièrement **en décalage avec les besoins des entreprises**, notamment en conseil en ingénierie.

- Formations **numériques** : nombreuses formations disponibles localement sur la bureautique et les compétences informatiques « de base » non adaptées aux besoins techniques du secteur
- Formation **conseil** : Offre de formations initiales d'intérêt mais « assez généraliste » nécessitant un temps de formation interne relativement long pour acquérir les compétences techniques
- Les formations en **ingénierie** sont souvent plus adaptées en contenu aux besoins des entreprises, mais elles sont insuffisantes en nombre.

A noter toutefois que l'offre de formation tend à s'étoffer sur les territoires

- Ex en Guyane : BUT réseaux et télécommunications parcours cybersécurité à l'IUT de Kourou ; TP BIM modelleur...
- Ex. à la Réunion : Diplôme d'ingénieur de l'ESIROI, spécialité bâtiment et énergie ou spécialité informatique et télécommunication
- Ex. en Martinique : implantation des OF Keyce Academy et EGC (école de gestion et de commerce) :
- Ex. en Guadeloupe : Bac+4 Concepteur Développeur d'Applications en partenariat avec l'ENI de Nantes

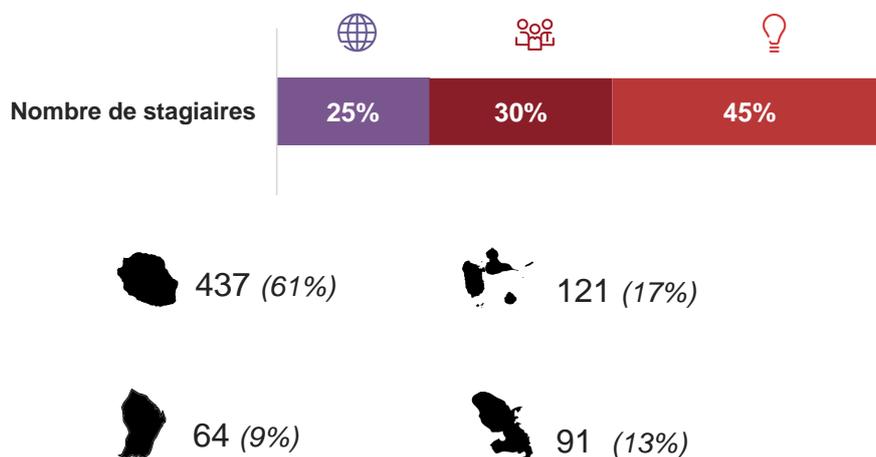
LE RECOURS A LA FORMATION DES ENTREPRISES BETIC

Recours à la formation continue pour les salariés

713 stagiaires salariés des BETIC ont bénéficié d'une formation financée par Atlas dans les DROM en 2022

Répartition du nombre de stagiaires de formations continues dans les DROM en 2022

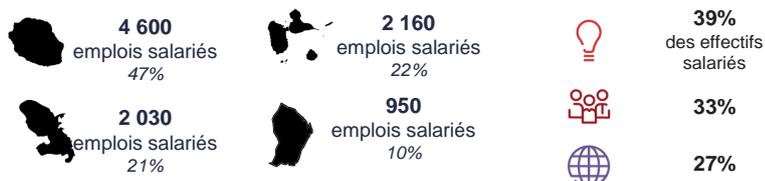
Sources : OPIIEC ; retraitement Katalyse



Une **sous-représentation des effectifs de Martinique et Guadeloupe** dans les bénéficiaires de la formation au regard de la répartition des effectifs dans les DROM. C'est aussi dans ces territoires que l'offre de formation est plus restreinte. Au contraire les salariés des BETIC de la Réunion représente 61% des salariés des DROM ayant bénéficié d'une formation (alors qu'ils représentent 47% des effectifs).

L'essentiel des formations réalisées par les BETIC dans les DROM concernent la formation des salariés du secteur de l'**Ingénierie** : 45 % des bénéficiaires en 2022 alors qu'ils représentent 39% des effectifs salariés des DROM. Ce poids est lié à l'importance des formations d'ingénierie à La Réunion (54% des bénéficiaires de formation) et en Guyane. A l'inverse, en Guadeloupe et en Martinique, 20 à 30% des effectifs formés sont du secteur ingénierie.

Rappel de la répartition des salariés de la branche dans les DROM

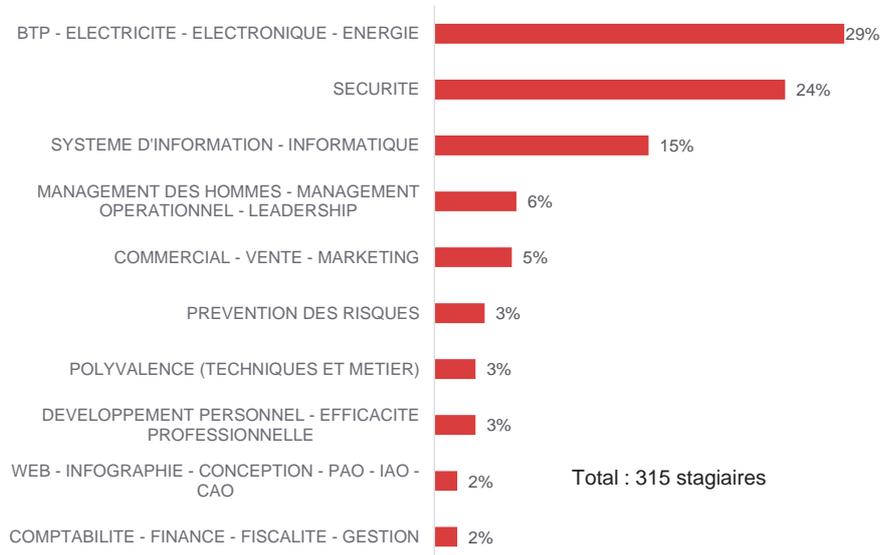


Les principales thématiques de formation des salariés du secteur Ingénierie dans les DROM



Répartition des stagiaires du secteur Ingénierie dans les DROM par thématiques de formation abordées (en 2022)

Zoom 10 premières thématiques ; Source : OPIIEC ; retraitement Katalyse



En nombre de stagiaires, les formations du domaine **BTP – Electricité – Electronique – Energie et Sécurité** sont les plus mobilisées par les entreprises de l'Ingénierie dans les DROM. Il s'agit essentiellement de formations obligatoires / renouvellement d'habilitations

- Ex. Habilitation électrique / Travaux en hauteur
- Ex. Réglementation incendie ERP / Sauveteur secouriste du travail

Quelques formations suivies par les salariés du secteur répondent au besoin de monter en compétences sur **les transitions énergétiques et environnementales et au développement des outils numériques** [thématiques BTP – Electricité – Electronique – Energie et Système d'information – informatique]

- Ex. : Maîtrise de la modélisation, simulation et exploitation des résultats de simulation thermique et simulation énergétique dynamique
- Ex. Mise en œuvre du bois en extérieur (formation courte pour comprendre enjeux, savoir prescrire et assurer le suivi du projet)

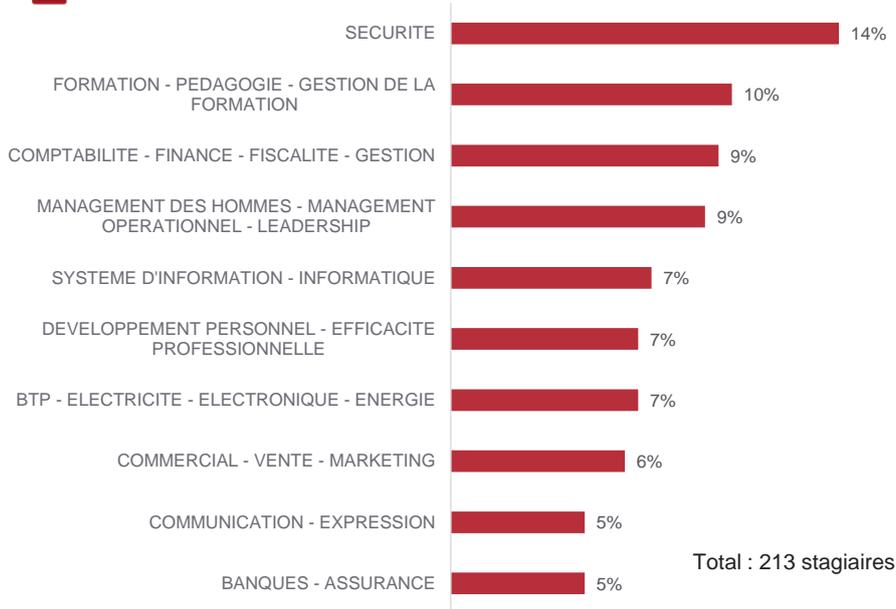
Nombre important d'heures de formation allouées à la thématique **Management des hommes – Management opérationnel – leadership** pour monter en compétence sur les **enjeux du management de demain** notamment et apporter de la fluidité dans les relations au travail.

Les principales thématiques de formation des salariés du secteur Etudes et Conseil dans les DROM



Répartition des stagiaires du secteur Etudes et Conseil dans les DROM par thématiques de formation abordées (en 2022)

Zoom 10 premières thématiques ; Source : OPIIEC ; retraitement Katalyse



En nombre de stagiaires, les formations de la thématique **Sécurité** sont les plus mobilisées par les entreprises du secteur **Etudes et Conseil** dans les DROM. Il s'agit essentiellement de formations courtes de sur la prévention des risques routiers / Sauveteur secouriste du travail.

On note une **grande diversité des thématiques de formation**, cohérente avec la diversité des activités des études et conseil, avec parmi les formations les plus mobilisées :

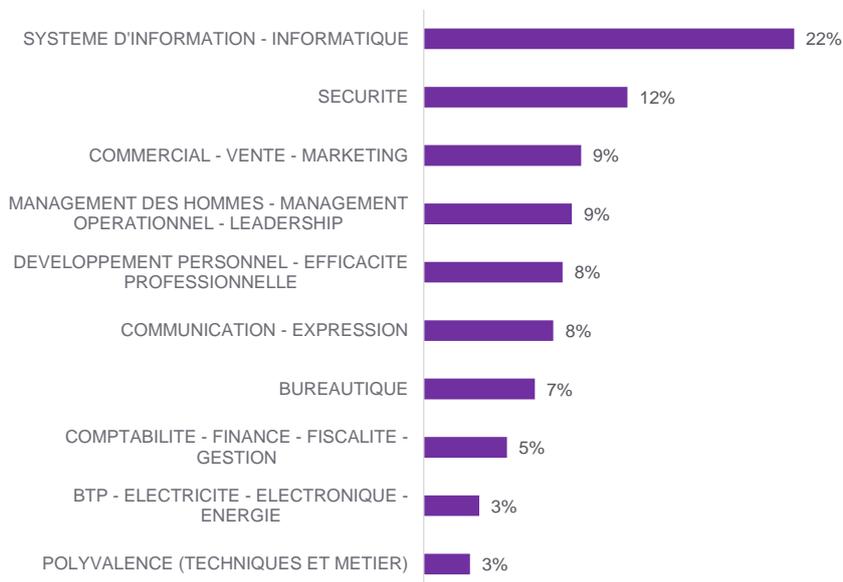
- La **Formation** : de nombreuses structures ont une activité de formation
 - Ex : Développer son offre de formation et son ingénierie pédagogique, accompagner les transitions professionnelles (surtout sur le territoire de Guadeloupe)
- Des formations sur la **comptabilité / finance / gestion** et des formations en **management**, transverses à toutes les activités de conseil
- Les **Systèmes d'information – Informatique** en lien avec l'enjeu de la transition numérique pour les activités de conseil ; il s'agit toutefois de formation à quelques outils spécifiques.
 - Quelques formations dispensées autour des compétences de base numériques à maîtriser (ex. logiciels Teams, Power BI) ou de la RGPD.

Les principales thématiques de formation des salariés du secteur Numérique dans les DROM



Répartition des stagiaires du secteur Numérique dans les DROM par thématiques de formation abordées (en 2022)

Zoom 10 premières thématiques ; Source : OPIIEC ; retraitement Katalyse



Les formations de la thématique **Système d'information – informatique** sont les plus mobilisées par les entreprises du secteur Numérique dans les DROM avec notamment des formations longues « cœur de métier » autour de la **maitrise des logiciels métiers** (ex. systèmes Microsoft, logiciels Veeam) et de la **conception – développement d'applications**, en adéquation avec le besoin de monter en compétence sur des expertises pointues.

Les formations courtes obligatoires / de renouvellement d'habilitation ont également mobilisé une part importante des bénéficiaires (ex. Sauveteur secouriste du travail).

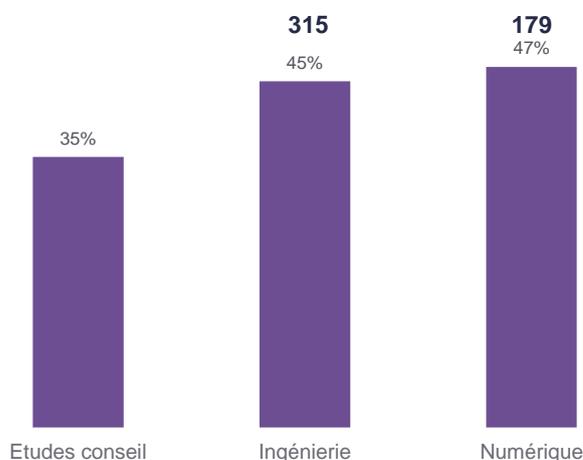
A noter, quelques formations répondant également aux enjeux de **développement commercial** vers de nouveaux marchés [*thématique Commercial – Vente - Marketing*] et de **management de collaborateurs** [*thématique Management des hommes – Management opérationnel - leadership*]

Absence de formations dispensées autour de la **cybersécurité** (besoin émergent identifié par les entreprises interrogées).

Zoom sur les formations des salariés réalisées en métropole

Part des stagiaires ayant réalisé leur formation avec un OF de métropole en 2022

Source : OPIIEC ; retraitement Katalyse



des stagiaires dans les DROM ont été formés par des organismes de formations localisés en Hexagone en 2022

Données non disponibles pour certaines formations



En réponse au manque de formation locale, les entreprises font appel à des organismes de formation hors territoire et essentiellement en métropole (43% des stagiaires ont été formés par des OF de métropole). Ce constat est particulièrement marqué en Guyane et en Guadeloupe.

Les formations réalisées en métropole sont variées selon les secteurs et les territoires ; ci-dessous, les principales thématiques de formation réalisées en métropole par secteur :



- **BTP - ELECTRICITE – ELECTRONIQUE – ENERGIE** (mise en œuvre du bois en extérieur, simulation énergétique dynamique...)
- **SYSTÈME D'INFORMATION - INFORMATIQUE** (formations logiciels)



- **FORMATION – PEDAGOGIE – GESTION DE LA FORMATION**
- **COMMUNICATION – EXPRESSION** (communication publique et territoriale, les nouvelles exigences clients...)
- **COMPTABILITE - FINANCE - FISCALITE – GESTION**



- **SYSTEME D'INFORMATION – INFORMATIQUE**
- **COMMUNICATION** (comprendre les éléments clefs de la RSE, diagnostic et labellisation)

Evolution du recours à l'offre de formation

Maintien voire une hausse du temps consacré à la formation continue

Les entreprises des BETIC des DROM envisagent de **maintenir ou d'augmenter** le temps consacré à la formation continue de leurs salariés. Cette projection s'avère cohérente au regard de la priorité stratégique des entreprises de former leurs salariés.

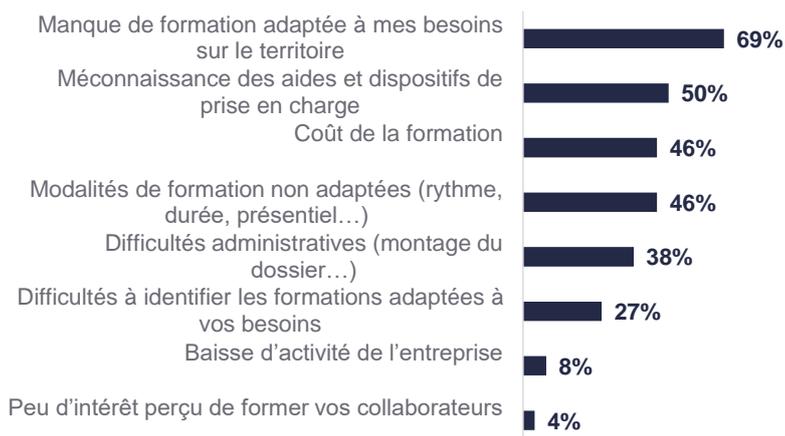
Evolution du temps consacré à la formation continue des salariés des BETIC entre 2022 et 2023 dans les DROM

Source : enquête Katalyse ; 26 répondants



Principaux freins au recours à la formation continue des salariés

Source : enquête Katalyse ; 26 répondants



Plusieurs **freins à la formation** ont été évoqués par les entreprises interrogées :

- L'inadéquation entre les besoins et les formations disponibles sur le territoire
- Le manque de formations collectives (ex. partage de bonnes pratiques entre entreprises d'un même secteur...)

« Quand on cherche une formation d'expertise métier, on regarde en métropole ou à l'étranger. Sur le territoire c'est plus du basique »
(Numérique, Réunion)

« Offre de formations continues limitée pour nos métiers, exemple apprendre à faire des propositions commerciales »
(Etudes & Conseil, Réunion)

- Les modalités de formation ne sont pas adaptées aux DROM : l'éloignement de la métropole limite l'offre accessible. De plus, l'empreinte carbone d'un déplacement en métropole pour se former est de plus en plus considéré (en plus des coûts de déplacement).

- Les entreprises interrogées partagent des difficultés de monter des dossiers administratifs et soulignent une méconnaissance globale des aides et dispositifs de prise en charge. L'éloignement de l'Opco du territoire renforce le sentiment d'une « moindre disponibilité » et d'un « fonctionnement complexe » (ex. enregistrements des demandes de prises en charge ...).
- La méconnaissance globale de l'offre locale, particulièrement pour les entreprises de petites tailles moins outillées en termes de fonction RH.
- (« offre peu attrayante et complexe à investir » (Numérique))

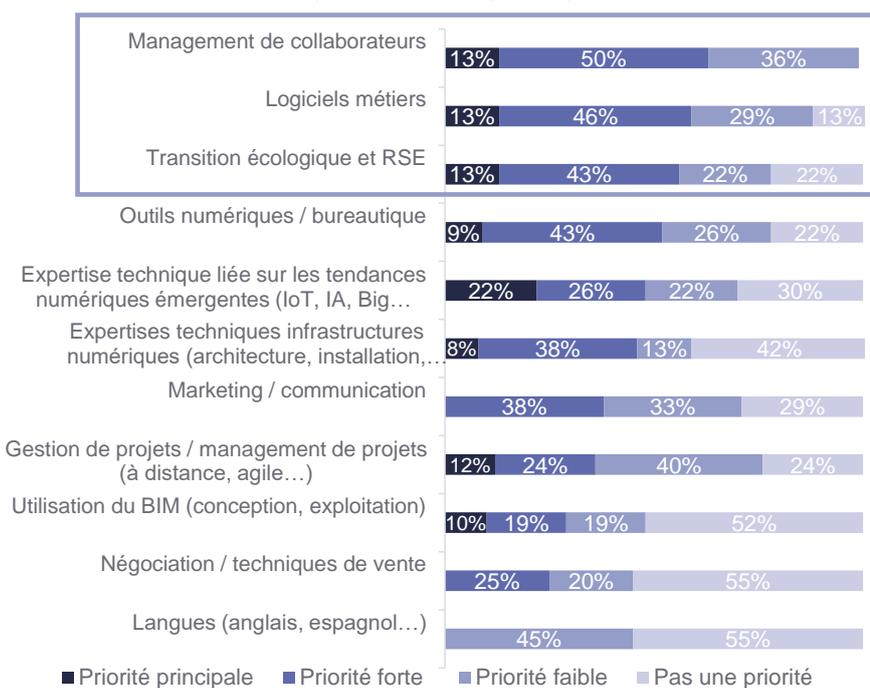
« L'offre de formation est peu attrayante et complexe à investir »
(Numérique, Réunion)

Des besoins en formation identifiés par les entreprises des BETIC

La formation au management, à la transition écologique et la RSE et aux logiciels métiers sont les thématiques prioritaires qui s'alignent avec les **compétences émergentes** identifiées dans les DROM.

Thématiques de formation prioritaires pour les salariés des BETIC des DROM

Source : enquête et entretiens Katalyse ; 26 répondants



Les entreprises des BETIC souhaitent se former davantage en **management de collaborateurs** pour acquérir les bons réflexes de management et accompagner la structuration des équipes.

Par ailleurs, elles désirent renforcer leur **maîtrise des logiciels métiers** allant de pair avec la maîtrise des outils numériques & bureautiques.

De surcroît, elles visent **l'intégration des principes de la transition environnementale** dans l'activité. Pour ce faire, elles nécessitent une sensibilisation et une montée en compétence de l'ensemble des collaborateurs en réalisant de la veille technique et réglementaire sur les sujets environnementaux et énergétiques, l'éco-conception, etc.

Une montée en compétence sur certaines **expertises techniques** se révèlent indispensables pour accompagner les mutations des clients publics et privés (cf. enjeu du développement de prestations avec des expertises plus pointues).

- **Numérique** : certification en cybersécurité (ex. ISO 27001) ; besoins émergents en data analyse et IA
- **Ingénierie** : maquettes uniques, jumeaux numériques (BIM)
- **Etudes & Conseil** : analyse et utilisation de données massives

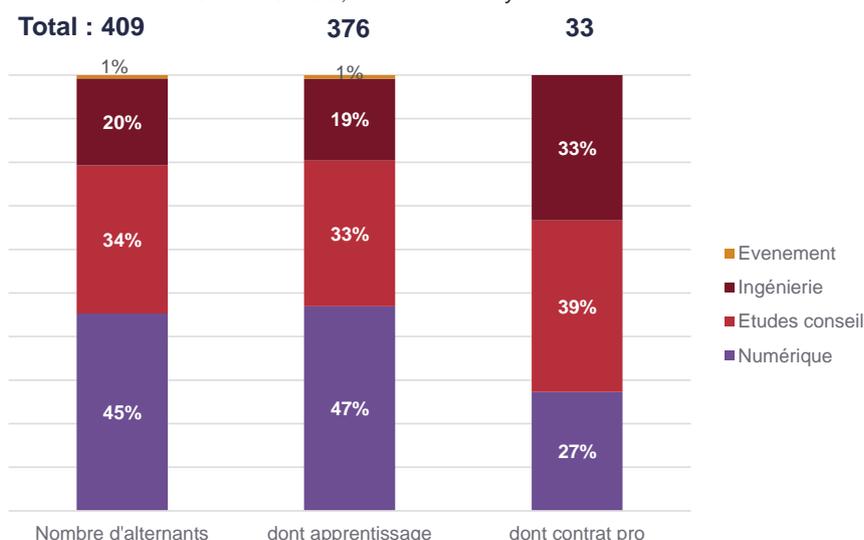
Finalement, les besoins précédant occasionnent un **renforcement des soft skills** pour piloter des projets diversifiés en matière de thématiques adressées, ainsi que dans l'élargissement de la clientèle cible. Les soft skills à consolider sont la gestion de la relation client, l'animation de réunion (en présentiel et distanciel), l'innovation de services, l'accompagnement à la conduite du changement ...

L'alternance dans les entreprises BETIC des DROM

409 alternants dans les secteurs des BETIC dans les DROM en 2022

Répartition du nombre d'alternants de la branche BETIC par secteur dans les DROM en 2022

Source : OPIIEC ; retraitement Katalyse

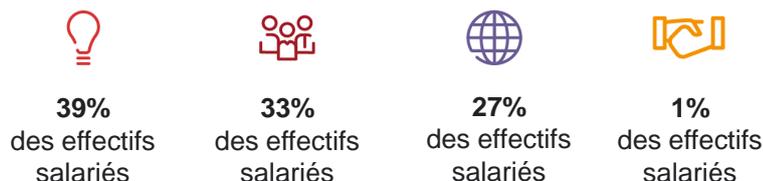


Les DROM comptent environ 400 alternants sur les territoires, 92 % des alternants sont en **contrat d'apprentissage**.

L'alternance est mobilisée par l'ensemble des secteurs des BETIC, mais l'essentiel des alternants des BETIC relèvent du secteur **Numérique** puisque 45% des alternants sont embauchés dans ce secteur alors qu'il ne représente que 27% des effectifs salariés. Ce poids est particulièrement important à La Réunion (territoire qui pèse de manière importante puisqu'il compte 59% des alternants des DROM). Cette spécificité est liée au fait que seule La Réunion dispose d'une offre de formation de niveau 7 en numérique sur son territoire, niveau de formation qui correspond aux besoins des entreprises.

L'**ingénierie** au contraire mobilise proportionnellement moins l'alternance (20% des alternants alors que le secteur représente 39% des effectifs salariés).

Rappel de la répartition des effectifs de la branche par secteur dans les DROM

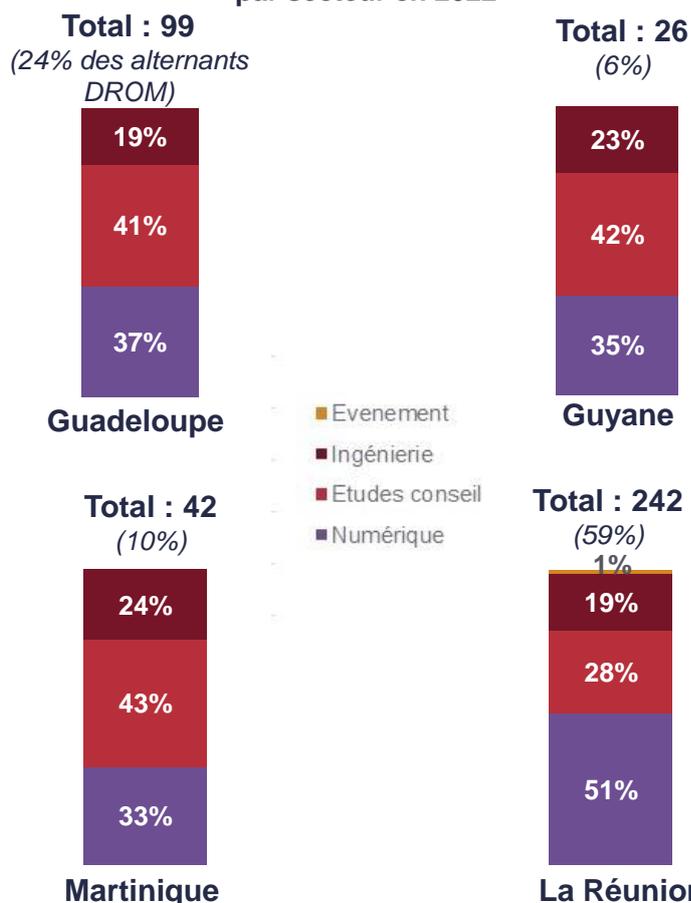


Une majorité d'alternants des DROM concentrée à La Réunion

Ceci est lié au poids de La Réunion (en termes de démographie et de poids économique) mais également à la plus forte implantation d'organismes de formation sur la Réunion.

On note toutefois le poids de l'alternance en Guadeloupe qui concentre 24% des alternants des DROM.

Répartition du nombre d'alternants de la branche BETIC par secteur en 2022



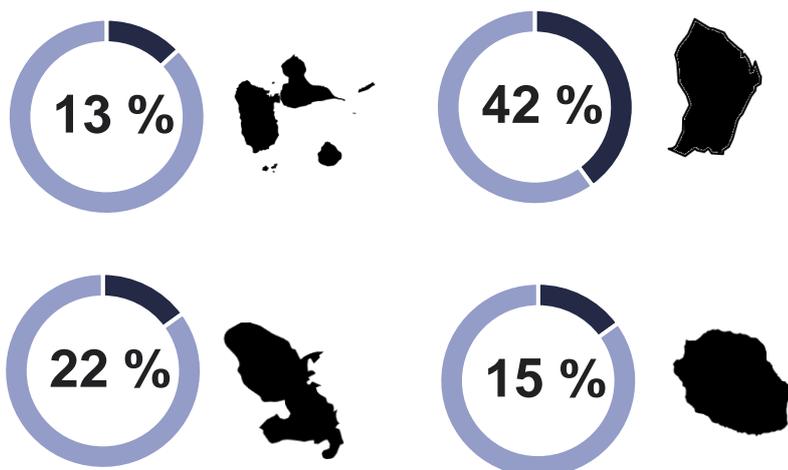
Source : OPIIEC ; retraitement Katalyse

La Guadeloupe compte en effet plusieurs organismes de formation qui proposent l'alternance et dont les alternants sont fortement mobilisés dans les BETIC comme le CFA CIFAB (21 alternants), LB Développement Outre Mer (14 alternants) ou Fore Alternance (13 alternants).

L'alternance se pratique en grande majorité avec des établissements locaux (voire sur des DROM voisins)

Si de nombreuses formations continues sont réalisées par des organismes de formations en métropole, l'alternance se pratique en grande majorité avec des organismes locaux. Le niveau d'alternance est donc très dépendant de la présence d'organismes de formation sur le territoire.

Part des alternants des BETIC dans les DROM inscrits dans un OF en métropole



Seule la Guyane a fortement recours à des organismes de formation en métropole, notamment pour le secteur du numérique (avec des alternants issus de l'ESC Pau, ou du CESI par exemple) et pour le secteur de l'ingénierie (INSA Hauts de France).

6. LES ENJEUX EMPLOIS COMPETENCES ET RE- COMMANDATIONS

Les enjeux emplois formation des BETIC dans les DROM

Des ateliers de travail ont été conduits sur chacun des territoires pour caractériser et hiérarchiser les principaux enjeux de chacun, toutefois des enjeux proches se retrouvent pour chaque territoire.



Enjeu 1 : Faciliter le recrutement de nouveaux entrants dans les entreprises de la branche pour répondre aux besoins futurs

Dans un contexte de tension déjà forte sur les métiers et des perspectives de développement favorable, l'enjeu du recrutement est essentiel. La réponse à cet enjeu est toutefois complexe dans des territoires où l'offre de formation initiale aux métiers des BETIC est limitée.

Au-delà de l'enjeu de formation, il y a un enjeu sous-jacent d'attractivité des DROM pour des diplômés ou salariés de métropole.



Enjeu 2 : Assurer la montée en compétences des salariés, des jeunes et des formateurs sur les sujets émergents

L'offre de formation locale est limitée et elle ne répond que partiellement aux besoins sur des thématiques émergentes (cybersécurité...). Cette montée en compétence peut être réalisée à travers deux leviers : une meilleure connaissance des formations sur le territoire et en métropole qui peuvent répondre aux besoins et une montée en compétences sur le territoire des formateurs.



Enjeu 3 : Accompagner et former les indépendants

Spécificité des DROM, une large part des professionnels des BETIC sont des indépendants. Leur montée en compétences et leur professionnalisation constitue donc un enjeu, or ils ne disposent pas des mêmes outils et conditions de prise en charge des formations.



Enjeu 4 : Favoriser le développement du recours aux entreprises des BETIC sur le territoire

Les entreprises des BETIC ne sont pas structurées sur le territoire et ont une faible visibilité (du fait également de leur taille). Une part des marchés issus du territoire est captée par des entreprises de métropole qui bénéficient d'une meilleure visibilité. Par ailleurs, le secteur des études et conseil en particulier souffre parfois d'une image peu professionnelle. D'où le souhait de gagner en visibilité et en reconnaissance auprès des acteurs locaux.



Enjeu 5 : Accompagner l'internationalisation des entreprises des BETIC pour aller conquérir des marchés à l'extérieur du territoire (plutôt pour La Réunion).

L'activité des entreprises des BETIC dans les DROM se limite souvent à leur territoire, limitant leurs possibilités de développement, alors qu'elles disposent de savoir-faire qui pourraient être valorisés à l'extérieur du territoire (notons en particulier le savoir-faire sur le bâti tropical partagé par les territoires).

Les principales actions transverses proposées

Des recommandations ont été construites avec les acteurs sur chaque territoire, les plans d'actions sont donc propres à chacun. Toutefois sept actions reviennent et sont donc communes aux DROM.

1

Promouvoir la branche BETIC auprès des acteurs locaux et accompagner sa structuration

- Promouvoir ses savoir-faire, ses spécificités et les opportunités de carrière sur les territoires (notamment aux acteurs institutionnels, aux acteurs de l'emploi, de l'orientation...)
- Favoriser la structuration de la branche en proposant des événements

2

Déployer et faire connaître aux entreprises BETIC l'offre de services Atlas

- Améliorer la visibilité de l'offre de service Atlas auprès des entreprises de la branche
- Déployer et faire connaître le catalogue de formation Atlas
- Déployer les démarches de type conseil RH / marque employeur / QVCT (pour favoriser le recrutement et la fidélisation des salariés)

3

Favoriser le déploiement de l'alternance dans les entreprises des BETIC en proposant des modalités innovantes

- Proposer des contrats d'alternance en distanciel lorsque la formation n'existe pas sur le territoire (3 semaines en entreprise et 1 semaine avec des formateurs de l'hexagone avec des horaires adaptés au décalage horaire)
- Proposer des contrats d'alternance partagés (1 alternant pour plusieurs entreprises)

4

Organiser la montée en compétence et la reconnaissance des acteurs du secteur Etudes et conseil

- Structurer un parcours de formation sur les fondamentaux du conseil pour permettre aux entreprises du secteur Etudes et Conseil de recruter des profils peu qualifiés et d'accompagner leur montée en compétences (et ainsi crédibiliser les compétences)
- Mettre en place un label de qualité pour les acteurs du conseil

5**Disposer d'un observatoire pour avoir une visibilité sur les besoins en compétences à 3 à 5 ans pour les acteurs de la branche BETIC**

- Valider une méthodologie de chiffrage des emplois salariés et indépendants sur les territoires des DROM (utiliser la méthode mise en œuvre dans l'analyse emplois compétences des DROM ?)
- Intégrer ces indicateurs dans les données de l'OPIIEC

6**Sensibiliser et faciliter l'accès des indépendants à leurs projets de formation professionnelle (création d'un guichet « indépendants »)****7****Assurer la montée en compétences des formateurs**

- Identifier les professionnels expérimentés sur les thématiques émergentes et les faire intervenir dans les formations
- Proposer une formation-action pour de futurs référents AFEST dans les entreprises des BETIC

ANNEXES

CODES NAF CORRESPONDANT AUX ACTIVITES DE LA BRANCHE BETIC

Secteur – Codes NAF		Taux de couverture*
Études conseil		
5814Z	Édition de revues et périodiques	2%
5819Z	Autres activités d'édition	8%
6420Z	Activités des sociétés holding	20%
6630Z	Gestion de fonds	9%
6832A	Administration d'immeubles et autres bien immobiliers.	0%
7010Z	Activités des sièges sociaux	10%
7021Z	Conseil en relations publiques et communication	64%
7022Z	Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	67%
7219Z	Autres activités de soutien aux entreprises n.c.a.	n.d.
7220Z	Recherche-développement en sciences humaines et sociales	n.d.
7311Z	Activités des agences de publicité	3%
7312Z	Régie publicitaire de médias	6%
7320Z	Etudes de marché et sondages.	80%
7430Z	Traduction et interprétation	41%
7810Z	Activités des agences de placement de main-d'œuvre.	27%
7830Z	Autre mise à disposition de ressources humaines	n.d.
8211Z	Services administratifs combinés de bureau	7%
8219Z	Photocopie, préparation de documents et autres activités	4%
8220Z	Activités de centres d'appels	8%
8559A	Formation continue d'adultes	2%
9411Z	Activités des organisations patronales et consulaires	n.d.
9499Z	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	1%
Évènement		
2511Z	Fabrication de structures métalliques et éléments modulaires pour exposition.	0%
4332C	Agencement de lieux de vente, montage de stands.	6%
6820B	Location [...] : halls d'exposition, salles de conférence, [...]	5%
8230Z	Organisation de foires, salons professionnels et congrès.	53%
9004Z	Gestion de salles de spectacles.	1%
9311Z	Gestion d'installations sportives	0%

Secteur – Codes NAF		Taux de couverture*
Numérique		
4651Z	Commerce de gros d'ordinateurs [...]	29%
4791B	Vente à distance sur catalogue spécialisé	2%
5812Z	Edition de répertoires et de fichiers d'adresses	n.d.
5821Z	Edition de jeux électroniques.	96%
5829A	Edition de logiciels système et de réseau.	95%
5829B	Edition de logiciels outils de développement et de langages.	97%
5829C	Edition de logiciels applicatifs.	86%
6201Z	Programmation informatique.	88%
6202A	Conseil en systèmes et logiciels informatiques.	90%
6202B	Tierce maintenance de systèmes et d applications informatique	74%
6203Z	Gestion d installations informatiques	71%
6209Z	Autres activités informatiques.	65%
6311Z	Traitement de données, hébergement et activités connexes.	72%
6312Z	Portails internet	82%
7733Z	Location et location-bail de machines de bureau et de matériel informatique	12%
7990Z	Autres services de réservation et activités connexes	2%
Ingénierie		
4299Z	Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a.	9%
7111Z	Architecte	5%
7112B	Ingénierie, études techniques.	78%
7120B	Analyses, essais et inspections techniques	44%
7219Z	R&D en autres sciences physiques et naturelles	n.d.
7410Z	Activités spécialisées de design	32%
7490B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses.	60%

*Part des effectifs NAF couverts par la CCN 1486 – source DARES sur les données au 31/12/2020

DENOMBREMENT DES EFFECTIFS SALARIES

Tranches d'effectifs SIREN	Moyenne retenue
NN : Etablissement non-employeur (pas de salarié au cours de l'année de référence et pas d'effectif au 31/12)	/
00 : 0 salarié (n'ayant pas d'effectif au 31/12 mais ayant employé des salariés au cours de l'année de référence)	0
01 : 1 ou 2 salariés	1,5
02 : 3 à 5 salariés	4
03 : 6 à 9 salariés	7,5
11 : 10 à 19 salariés	14,5
12 : 20 à 49 salariés	34,5
21 : 50 à 99 salariés	74,5
22 : 100 à 199 salariés	149,5

Le **dénombrement des établissements employeurs, établissements indépendants et effectifs salariés** a été réalisé à partir des **données SIREN** (*extraction au 1/2/2023*).

- Seuls les établissements actifs relevant des codes APE de la branche présents dans les DROM (La Réunion, Guadeloupe, Martinique et Guyane) ont été retenus.
- Aussi les **établissements** couverts par la CCN 1486, mais dont le code APE ne fait pas partie de la liste des codes APE retenus dans cette analyse, ne sont pas comptés dans ce dénombrement.

Pour **estimer les effectifs salariés de la branche sur le territoire**, nous avons :

- Déterminé l'effectif salarié de chaque établissement retenu à partir de la **tranche d'effectif** indiquée par les données SIREN. La **moyenne des tranches d'effectifs** a été appliquée ; à l'exception des établissements dont l'effectif est connu (*sources : entretiens experts et entreprises*).
- Sommé l'effectif salarié estimé de chaque établissement.



OPIIEC

CONTACT :

Adeline SIMON
Cheffe de projets Prospective
OPIIEC
25, quai Panhard et Levassor
75013 PARIS
opieec@opieec.fr

RÉALISATION :

KATALYSE
36 rue des Etats Généraux
78000 VERSAILLES
<https://www.katalyse.com/>



ÉTUDE RÉALISÉE AVEC LE SOUTIEN DE L'OPCO ATLAS



OPIIEC

Observatoire Paritaire des métiers du Numérique,
de l'Ingénierie, des Études et du Conseil et des métiers de l'événement – Association Loi de 1901