

## IMPACTS DU COVID-19

COVID-19 : quels impacts pour l'emploi et la formation dans les métiers du numérique, de l'ingénierie et du conseil ?

Auvergne-Rhône-Alpes



Pour cette étude, 231 répondants à l'enquête nationale, 40 entretiens menés et 1 groupe de travail réalisé

### Notification (fin septembre)

|  | Avril | Mai | Juin | Juillet |
|--|-------|-----|------|---------|
| Recherche, analyse documentaire (études nationales puis régionales) et formalisation d'une synthèse              | ■     |     |      |         |
| Proposition de guides d'entretiens et de trames de questionnaire   | ■     |     |      |         |
| Préparation de la réunion de cadrage ( <i>élaboration des supports de suivi, présentation de l'approche...</i> ) | ■     |     |      |         |

### Comité de pilotage #1 – Validation du cadrage (8 avril)

|   | Avril | Mai | Juin | Juillet |
|---|-------|-----|------|---------|
| Réalisation d'une dizaine d'entretiens auprès de représentants des secteurs clients AURA  | ■     |     |      |         |
| Analyse des 230 réponses AURA à l'enquête auprès des entreprises de la branche sur le Covid-19, ses impacts constatés et anticipés, les besoins qui en découlent... |       | ■   |      |         |
| Réalisation d'une trentaine d'entretiens avec des entreprises de la branche pour interpréter les résultats, approfondir...  |       | ■   |      |         |
| Formalisation des analyses et rapports  |       | ■   |      |         |

### Comités de pilotage #2 – Validation de l'état des lieux et des pistes de travail (4 juin)

|   | Avril | Mai | Juin | Juillet |
|---|-------|-----|------|---------|
| Réflexions internes sur les actions possibles (au regard des constats réalisés, des pistes évoquées en entretiens ou dans l'enquête...)   |       |     | ■    |         |
| Réalisation d'une dizaine d'entretiens avec des partenaires institutionnels, du recrutement et de la formation au niveau de la région   |       |     | ■    |         |
| Préparation et animation d'un groupe de travail régional sur les conclusions et priorités d'action à préciser pour les rendre applicables dans les meilleures conditions (coûts, délais, impacts) |       |     | ■    |         |
| Construction des supports et finalisation de l'ensemble des livrables   |       |     | ■    |         |

### Comité de pilotage #3 – Restitutions finales (COPIL du 9 juillet, Commission OPIIEC du 23 septembre et CPNEFP)

23 sept.

### Les professionnels qui se sont exprimés

231 répondants à l'enquête en Auvergne-Rhône-Alpes dont :

85 Numérique  
 65 Ingénierie  
 76 Conseil  
 5 Événement

1769 répondants au national

40 entretiens réalisés dont :

6 entreprises des secteurs clients  
 30 entreprises de la branche  
 4 institutionnels de la région

40 entretiens réalisés auprès de divers acteurs en Auvergne-Rhône-Alpes

## 40 entretiens réalisés dont :

30 entreprises de la branche :

- 9 entreprises du numérique
- 12 entreprises de l'ingénierie
- 9 entreprises du conseil

4 institutionnels de la région

6 entreprises ou fédérations des secteurs clients

## Numérique

|               | TAILLE          | LOCALISATION                      |
|---------------|-----------------|-----------------------------------|
| IT Akademy    | -10 salariés    | Villeurbane (69100)               |
| MIX Concept   | 10-19 salariés  | Chatillon (69380)                 |
| IMPLEX        | 10-19 salariés  | Dardilly (69570)                  |
| FOEDERIS      | 50-100 salariés | Dardilly (69570)                  |
| DIMO Software | +200 salariés   | Limonest (69760)                  |
| Sword France  | +200 salariés   | Saint Didier au Mont d'or (69370) |
| Ace Digital   | -10 salariés    | Lyon (69003)                      |
| Prisma        | 50-100 salariés | Lyon (69006)                      |
| Valuable Data | -10 salariés    | Lyon (69004)                      |

## Conseil

|                  |                  |                                |
|------------------|------------------|--------------------------------|
| Adoneo Conseil   | -10 salariés     | Lyon (690003)                  |
| Agence LUG       | -10 salariés     | La Tour de Salvagny (69890)    |
| Optim Ressources | 20-49 salariés   | Lyon (69007)                   |
| KESTIO           | 10-19 salariés   | Tassin la demi Lune (69160)    |
| Actélior         | 10-19 salariés   | Champagne au Mont d'Or (69410) |
| Evolutice        | -10 salariés     | Craonne (38630)                |
| Canefora         | -10 salariés     | Annecy (74960)                 |
| Human and work   | 150-200 salariés | Lyon (69002)                   |
| CERA             | 10-19 salariés   | Lyon (69003)                   |

## Ingénierie

|                              | TAILLE           | LOCALISATION               |
|------------------------------|------------------|----------------------------|
| Groupe Plenetude             | 10-19 salariés   | Villeurbane (69100)        |
| Synapse Construction         | 50-100 salariés  | Ecully (69130)             |
| CAPLA Structures             | -10 salariés     | Le Teil (07400)            |
| CENA Ingénierie              | 10-19 salariés   | Chambéry (73000)           |
| Auvergne Energie Solutions   | -10 salariés     | Aubières (63170)           |
| MRA (Métrologie Rhône-Alpes) | -10 salariés     | Fleurieu sur Saône (69250) |
| BATHYS                       | -10 salariés     | Gleize (69400)             |
| ERAS                         | +200 salariés    | Lyon (69007)               |
| BEAUR                        | 10-19 salariés   | Romans-sur-Isère (26100)   |
| VibraTec                     | 50-100 salariés  | Ecully (69130)             |
| SETEC                        | + 200 salariés   | Lyon (69003)               |
| PRESENTS                     | 100-150 salariés | Lyon (69003)               |

## Clients

|                      | SECTEUR     | FONCTION                     |
|----------------------|-------------|------------------------------|
| FFB AURA             | BTP         | Responsable Emploi-formation |
| France Chimie AURA   | Chimie      | Déléguée Générale            |
| UNITEX AURA          | Textile     | Responsable Formation Emploi |
| Polyvia              | Plasturgie  | Responsable Formation Emploi |
| Cluster Eco-bâtiment | BTP         | Déléguée Générale            |
| CIMES                | Métallurgie | Directeur des opérations     |

## Institutionnels

|             | FONCTION                                     |
|-------------|--|
| Pôle Emploi | Directeur Meximieux-Miribel / COEF           |
| ATLAS       | Délégué Régional – Antenne de Lyon           |
| APEC        | Responsable opérationnel centre APEC de Lyon |
| DREETS      | Chargé de mission numérique                  |

Un groupe de travail régional sur les conclusions de l'étude et la priorisation des actions à mener

Un groupe de travail a eu lieu le mercredi 23 juin à distance à l'aide de l'outil d'animation Beekast. 8 participants-entreprises (2 numérique, 3 conseil, 3 ingénierie), ont réfléchi à des pistes d'actions liées à 3 enjeux qui ont été remontés en amont :

- Le lien école-entreprise
- Les modalités et les contenus de la formation
- Les offres de service pour les entreprises en AURA

## Nuage de mots décrivant les grands enjeux de la branche en région selon les entreprises



Liste des participants-entreprises :

| Typologie  | NOM       | Prénom    | Organisme        |
|------------|-----------|-----------|------------------|
| Numérique  | LIETS     | Didier    | MIX Concept      |
| Numérique  | DAVERAT   | Marc      | Valuable Data    |
| Conseil    | MAHOUT    | Guillaume | Evolutice        |
| Conseil    | PERROT    | Fabienne  | CAPLA Structures |
| Conseil    | MAHE      | David     | Stimulus conseil |
| Ingénierie | FOULARD   | Bastien   | BATHYS           |
| Ingénierie | QUERVILLE | Fanny     | VibraTec         |
| Ingénierie | BLACHIER  | Pascal    | SETEC            |

## Extrait du compte-rendu de session

**beekast**

**Activité Tableau**

Quels sont les pistes d'action qui pourraient être mise en place pour mieux accompagner les entreprises dans leurs évolutions ?

| 👤 | Idées        | 17 |
|---|--------------|----|
| 📁 | Catégories   | 5  |
| 👥 | Participants | 6  |

■ Numérique

| Idées   | Nb de points / like |
|---|---------------------|
| 1 Vers un guichet unique pour toutes les formalités administratives                           | 2                   |
| 2 Annuaire Aura exhaustif sur les solutions numériques existantes                             | 3                   |
| 3 Dépasser le contexte technique d'une formation, et favoriser l'apprentissage du savoir être | 3                   |

■ Ingénierie

| Idées  | Nb de points / like |
|--|---------------------|
| 1 Aider à l'appropriation des cadres réglementaires locaux de la transition (GRADDET...) ? Rendre plus lisible la recherche et les informations publiques et universitaires sur la transition... | 2                   |

■ Conseil

Aucune idée n'a été proposée

# SOMMAIRE



**ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION EN AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES DANS LE CONTEXTE DU COVID19**

**LES FACTEURS D'ÉVOLUTIONS ET LEURS  
CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION**

**DÉCLINAISON PAR SECTEUR**

**RÉFLEXIONS STRATÉGIQUES ET PROPOSITIONS  
D'ACTIONS OPÉRATIONNELLES**

→ Cliquez sur le titre de votre choix pour vous y rendre directement

# ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES DANS LE CONTEXTE DU COVID19

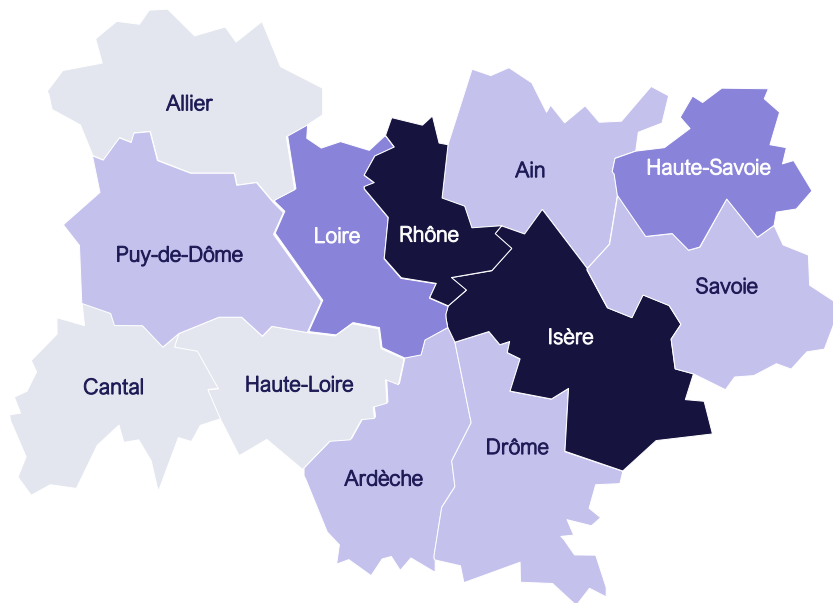


Auvergne-Rhône-Alpes, première région industrielle et pour les productions agricoles, la Région est l'une des plus diverse et attractive de France

## La répartition de la population en Auvergne Rhône-Alpes en 2018

INSEE, Évolution de la population entre 2013 et 2018 par EPCI

En milliers



**7,9**

millions d'habitants



**273**

milliards d'euros de PIB



**+0,6%**

de croissance entre 2013 et 2018



**2ème**

PIB après l'IdF

### Une répartition de la population contrastée sur le territoire

Deux tiers de la population sont regroupés sur 11 % du territoire. Presque 50% de la population vit dans 3 aires urbaines : Lyon (2,2 M), Grenoble (679 000) et Saint-Étienne (513 000). À l'inverse, quatre départements, l'Ain, l'Allier, le Cantal et la Haute-Loire n'ont aucune commune densément peuplée sur leur territoire.

### Une région innovante

Les programmes investissements d'avenir (P.I.A.) ont confirmé tout le potentiel d'excellence scientifique et de formation de la Région avec notamment 7 centres d'excellence, 2 IRT (Institut de recherche technologique), 3 SATT (Société d'Accélération du Transfert de Technologie). La région compte également 8 pôles de compétitivité labellisés pour la période 2019-2022.

Le programme **Zero Émission Valley** est quant à lui premier projet de mobilité hydrogène européen qui s'appuie sur une expertise déjà très présente en AURA, avec 80% des acteurs nationaux présents sur le territoire.

### Une région attractive pour les étudiants

La région compte plus de 350 000 étudiants en 2018-2019, soit une croissance de 14,8% par rapport à 2013-2014. La région se situe au 2e rang des régions françaises en matière d'enseignement supérieur et de recherche derrière l'Île-de-France.



L'AURA, contrairement aux régions du Grand Est et de l'Île-de-France n'a pas été un cluster de propagation du Covid-19. Néanmoins, la vallée du Rhône a été marquée par d'importants taux d'hospitalisation et un taux de surmortalité qui a augmenté de l'ordre de 10%.



Région étendue et particulièrement diverse, l'AURA se compose de zones d'emplois importantes et dont le tissu économique diffère selon les particularités locales

Source : INSEE ZE



## Zone d'emploi de Lyon (1<sup>ère</sup> régionale)

Nombre d'emplois (2017) : 852 000  
Taux de chômage (4<sup>e</sup> trim. 2020) : 7,2%  
Taux de création d'entreprises (2017) : 17,8

### Une métropole accueillant des spécialisations à haute qualification

- Les industries chimiques et pharmaceutiques comptant 18 000 salariés (Processium, BASF, Solvay, Arkema, Sanofi Pasteur, Famar Lyon)
- La filière numérique et l'industrie de l'image qui compte 42 000 emplois et 13 incubateurs
- L'aéronautique avec AVNIR Engineering, Tecalemit Aerospace...
- Un territoire d'innovation abritant plusieurs pôles de compétitivité : CARA (mobility solutions), Axelera (chimie), Lyon Biopôle, Techtera (textiles) ou la Nuclear Valley



## Zone d'emploi de Grenoble (2<sup>ème</sup> régionale)

Nombre d'emplois (2017) : 275 900  
Taux de chômage (4<sup>e</sup> trim. 2020) : 6,4%  
Taux de création d'entreprises (2017) : 17,8

### Une spécialisation forte sur la R&D et l'électronique

- Forte de ses 25 000 emplois dans la **recherche**, Grenoble présente aussi la 2<sup>e</sup> concentration la plus élevée en France d'ingénieurs (8,6% des emplois)
- Elle abrite Minalogic, un pôle de compétitivité de renommée internationale des technologies du numérique (micro-nano électronique, optique et édition de logiciels). Il regroupe près de 300 entreprises, dont 89% de PME



## Zone d'emploi de Clermont-Ferrand

Nombre d'emplois (2017) : 208 200  
Taux de chômage (4<sup>e</sup> trim. 2020) : 6,8%  
Taux de création d'entreprises (2017) : 14,8

### Caoutchouc & Agronomie : les piliers de l'économie locale

- Acteur historique de la ville, Michelin emploie 11 000 salariés
- Limagrain : parmi les leaders mondiaux des semences et produits céréaliers
- Autres activités : aéronautique (SN Auvergne Aéronautique, A.I.A.), santé (Laboratoire Théa, Pharma Adis)



## Zone d'emploi de Saint-Étienne

Nombre d'emplois (2017) : 201 400  
Taux de chômage (4<sup>e</sup> trim. 2020) : 9,3%  
Taux de création d'entreprises (2017) : 14,9

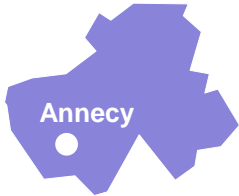
### Marqué par son passé industriel, St-Etienne abrite des secteurs d'excellence

- 35 000 emplois sont industriels, soit 17% des emplois de la zone, ce qui est notamment dû à une forte concentration de sous-traitants automobiles
- Capitale du design (École Supérieure d'art et design, Biennale du design, Cité du design), elle concentre une forte industrie textile : Sigvaris, Thusane
- C'est aussi la localisation du siège social du Groupe Casino



Région étendue et particulièrement diverse, l'AURA se compose de zones d'emplois importantes et dont le tissu économique diffère selon les particularités locales

Source : INSEE ZE



## Zone d'emploi d'Annecy

Nombre d'emplois (2017) : 130 239  
Taux de chômage (4e trim. 2020) : 5,5%  
Taux de création d'entreprises (2017) : 15,2

### Tourisme, Mécatronique et Jeux vidéo : les spécialités annéciennes

- Implantée à Annecy depuis 2013, la Maison de la Mécatronique travaille avec des entreprises locales et la filière génère plus de 20 000 emplois directs et indirects
- Le secteur des jeux vidéos est également développé sur la zone : Ubisoft emploie sur la zone 140 salariés



## Zone d'emploi de Valence

Nombre d'emplois (2017) : 121 600  
Taux de chômage (4e trim. 2020) : 7,9%  
Taux de création d'entreprises (2017) : 14,9

### Logistique, transport et image : les secteurs qui animent la zone d'emploi

- Les principaux employeurs : CST (composants d'automatismes, moteurs électriques, équipements aéronautiques)
- La Cartoucherie, pôle d'excellence autour de l'image animée



## Zone d'emploi de Chambéry

Nombre d'emplois (2017) : 103 270  
Taux de chômage (4e trim. 2020) : 6,3%  
Taux de création d'entreprises (2017) : 16,4

### Un territoire de tourisme et d'innovation énergétique

- Le cluster Technolac est un incubateur national des technologies numériques de la filière énergie-bâtiment, il rassemble 230 entreprises, 1 000 chercheurs et 5 000 étudiants
- Le lancement de la première station de véhicules hydrogènes en 2019 dans le cadre du programme Zero Émission Valley y a eu lieu
- Les stations de ski attenantes animent également la vie économique du territoire en saison



## Zone d'emploi du Genevois français

Nombre d'emplois (2017) : 95 004  
Taux de chômage (4e trim. 2020) : 7,3%  
Taux de création d'entreprises (2017) : 17,7

### L'emploi en croissance malgré la présence importante de travailleurs transfrontaliers

- **Plastics Vallée** : ce pôle de compétitivité, à la frontière du Genevois et d'Oyonnax, regroupe plus de 3 200 entreprises et 26 000 salariés pour générer 20Mds€ de CA
- **CERN** : l'Organisation Européenne pour la Recherche Nucléaire est aujourd'hui le plus grand laboratoire de physique des particules du monde. Les travaux des 10 000 chercheurs impactent notamment le champ informatique (OpenLab, World Wide Web)

En Auvergne-Rhône-Alpes, la perte d'activité globale enregistrée par les entreprises est de 10,4% en 2020.

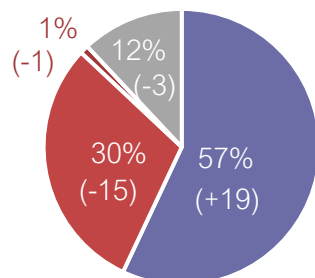
**Perte d'activité par trimestre et par secteur d'activité**

Source : INSEE, 15/12/20

| Branches                              | Poids      | 2020        |              |             |           | 2020      |
|---------------------------------------|------------|-------------|--------------|-------------|-----------|-----------|
|                                       |            | T1          | T2           | T3          | T4        |           |
| Agriculture, sylviculture et pêche    | 2          | -1,3        | -1,9         | -1,6        | -2        | -3        |
| Industrie                             | 14         | -5,6        | -23,1        | -6,6        | -7        | -12       |
| Construction                          | 6          | -13,7       | -31,3        | -5,5        | -9        | -14       |
| Services principalement marchands     | 57         | -5,4        | -18,1        | -4,6        | -10       | -9        |
| Services principalement non marchands | 22         | -4,4        | -15,7        | 0,6         | -3        | -5        |
| <b>Total</b>                          | <b>100</b> | <b>-5,9</b> | <b>-18,9</b> | <b>-3,7</b> | <b>-8</b> | <b>-9</b> |

**Appréciation des entreprises de la région quant à la situation économique (variation par rapport à début mars)**

Source : CCI Auvergne-Rhône-Alpes – mai 2021



- Très optimiste
- Plutôt optimiste
- Plutôt pessimiste
- Très pessimiste
- Ne sait pas, ne répond pas

**La région a fait preuve de résilience : la branche porteuse pour l'économie**

Malgré un recul historique de l'activité, lié à la crise sanitaire, la région présente un bilan économique « moins catastrophique » que ce qui était attendu, notamment grâce à la diversité et à la richesse de son tissu économique. Compte tenu du contexte, la Banque de France estime que le bilan économique de l'année 2020 n'est pas si mauvais. Cette résistance s'explique notamment par les secteurs d'activité « très innovateurs ».

**Parmi les secteurs clients de la branche, certains secteurs industriels ont mieux résisté que d'autres** (Source : Bilan 2020 et perspectives 2021, Banque de France)

La fabrication de matériel de transport est lourdement touchée avec une perte de -17,5% de son chiffre d'affaires. Les secteurs des autres produits industriels et des équipements électriques et électroniques enregistrent eux une baisse modérée avec respectivement -10,1% et -9,1% de baisse de CA.

Les variations en fonction des filières sont importantes : -17,1% pour la métallurgie et les produits métalliques, branche la plus importante du secteur dans la région ; -11,8% pour l'industrie chimique ; -10,2% pour la plasturgie. L'industrie pharmaceutique, relativement épargnée, enregistre tout de même une baisse de -3,1% liée au recul des exportations tandis que l'agroalimentaire n'a été que très faiblement impacté par la crise.

**De bonnes perspectives de reprise**

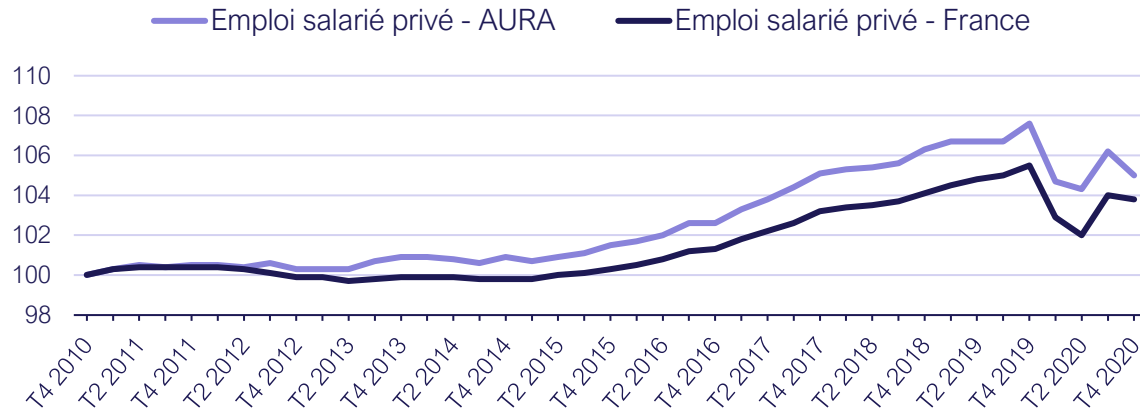
Si les entreprises industrielles ont lourdement été impactées par le 1er confinement, avec un niveau d'activité divisé par deux en avril 2020, elles avaient retrouvé en fin d'année une activité à 95% de la situation d'avant crise. À la fin de l'année, les carnets de commandes se sont à nouveau remplis pour atteindre en février 2021 des niveaux jugés corrects. Certains secteurs (transports, automobile, métallurgie) restent néanmoins en deçà.

Tous secteurs confondus, les entreprises de la région semblent avoir repris confiance. 57% des d'entre elles se disent plutôt optimistes quant à la situation économique. Si un rebond est anticipé, la Banque de France estime qu'il faudra attendre le deuxième semestre de 2022 pour retrouver un niveau d'activité d'avant crise.

En Auvergne-Rhône-Alpes, la perte totale d'emploi est de -0,8% au 4<sup>e</sup> semestre 2020. Cette baisse est très disparate selon les territoires et leurs spécificités économiques. Les offres d'emploi dans la région restent marquées par une forte concentration en métropole.

## Évolution de l'emploi salarié en Auvergne-Rhône-Alpes - Global

INSEE, février 2021 – base 100 au T4 2010



**Des pertes d'emploi plus importantes que celles relevées sur l'ensemble de la France et très disparates selon les départements** (Source : Insee conjoncture AURA, avril 2021)

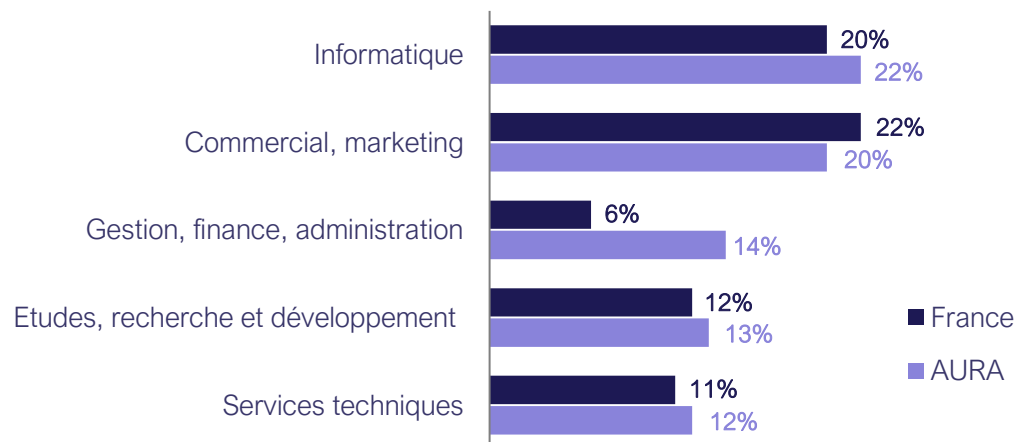
La baisse plus importante de l'emploi dans la région AURA par rapport au reste de la France s'explique par un décrochage de l'emploi privé (-1,1% contre -0,1% au niveau national).

Les restrictions sanitaires ont des conséquences très variables sur les pertes d'emploi en fonction des départements. Département drainé par l'activité touristique, la Savoie a lourdement été impactée par le deuxième confinement avec une baisse de -7,9% des effectifs là où les départements de l'Allier et de la Haute-Loire connaissent un rebond de leurs effectifs avec respectivement +0,4% et +0,6%.

Seule la Haute-Loire a retrouvé son niveau d'emploi de fin 2019, avant la crise. Ce sont les départements savoyards qui ont enregistré les plus fortes baisses (-8,7% en Savoie et -4,5% en Haute-Savoie) tandis que les départements de l'Isère, du Rhône et du Puy-de-Dôme connaissent des pertes autour de 0,3%.

## Les principales fonctions recherchées en France et en AURA

Source : APEC, février 2021



## Les secteurs de l'industrie et de l'information-communication également impactés

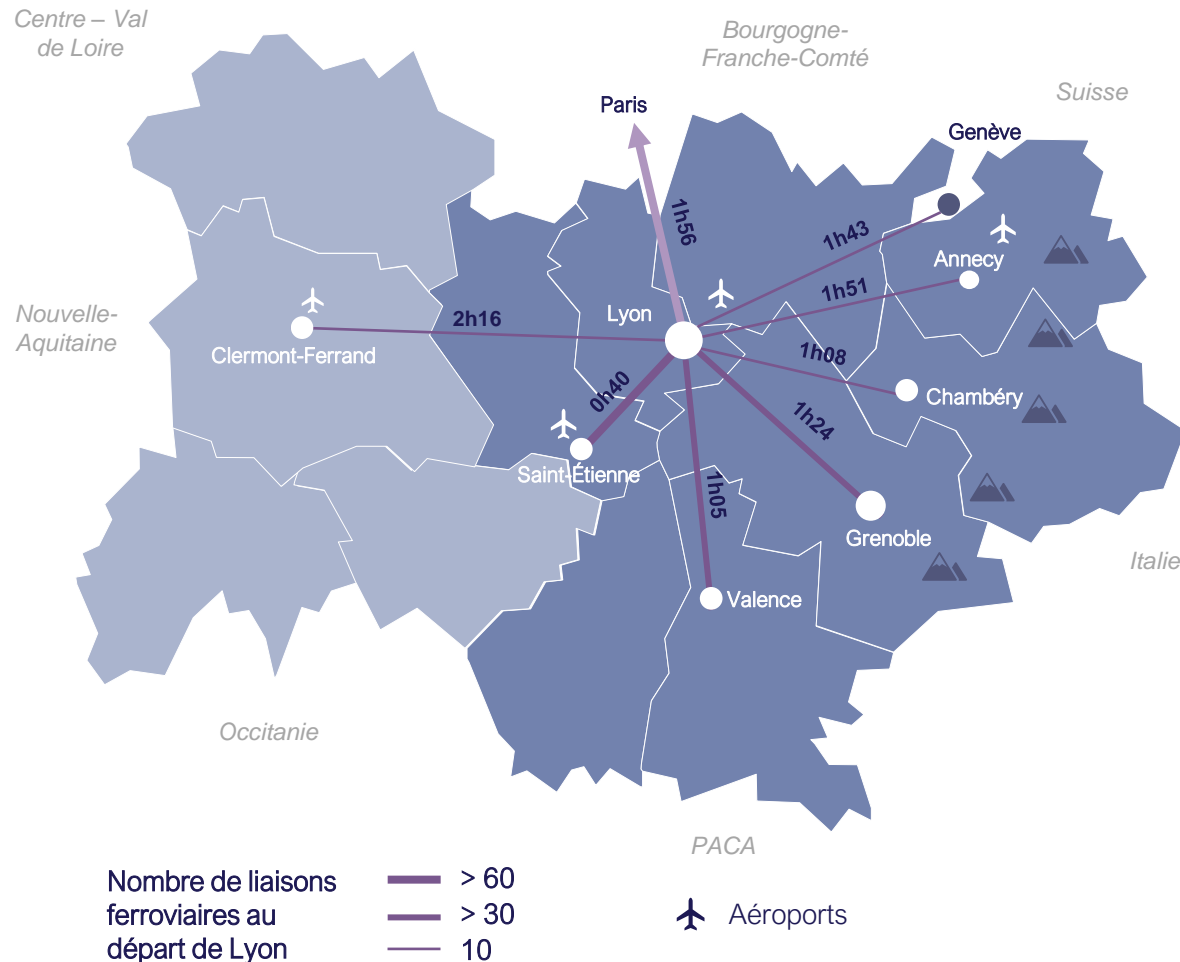
Si les départements où le tourisme prévaut sont les plus durement touchés, les secteurs de l'industrie et de l'information-communication enregistrent aussi des baisses conséquentes en termes d'emploi. Pour l'industrie, la baisse enregistrée de -0,4% est semblable au niveau national. Les secteurs de l'agroalimentaire et des énergies du traitement de l'eau dépassent légèrement leur niveau d'avant-crise, l'emploi dans la construction est relativement épargné tandis que les autres secteurs baissent de plus de 2,2% par rapport à la situation d'il y a un an.

**La reprise : les secteurs de l'ingénierie, du conseil et du numérique sont parmi ceux qui recrutent le plus de cadres dans la région** (Source : BMO et APEC 2021)

Selon l'enquête BMO 2021, il y aurait 4 180 projets de recrutement d'ingénieur et cadres d'études, R&D en informatique et chefs de projet informatique dans la région AURA (1<sup>er</sup> métier niveau-cadre et 15<sup>ème</sup> tout confondu), et 2 300 recrutements d'ingénieurs et cadres d'études en ingénierie (2<sup>ème</sup> métier niveau-cadre).

Véritable carrefour géographique, la région Auvergne-Rhône-Alpes se caractérise par la diversité de son territoire et les flux qu'elle capte. La région pâtit néanmoins d'un manque de transversalité de ses connexions, notamment ferroviaires.

## La mobilité en région Auvergne-Rhône-Alpes



### Un territoire qui se caractérise par ses massifs montagneux et ses grands pôles urbains

S'étendant sur 70 000 km<sup>2</sup>, soit 13% du territoire métropolitain, la région Auvergne Rhône Alpes a une taille équivalente à celle de l'Irlande. La région est marquée par ses massifs montagneux, le Massif central à l'Ouest et le massif des Alpes à l'Est. Entre les deux s'étend la vallée du Rhône. Le couloir rhodanien est un axe de circulation historique, qui continue de catalyser les flux de la région.

### La nouvelle région reste marquée par une disparité Est/Ouest

La région administrative est née de la réforme territoriale de 2015 et regroupe les anciennes régions Auvergne et Rhône-Alpes. Elle regroupe désormais 12 départements. Elle reste marquée par le poids économique de l'Ouest, qui concentre la majorité des richesses.

### Une région connectée et génératrice de flux, malgré des disparités intrarégionales en termes de maillage territorial

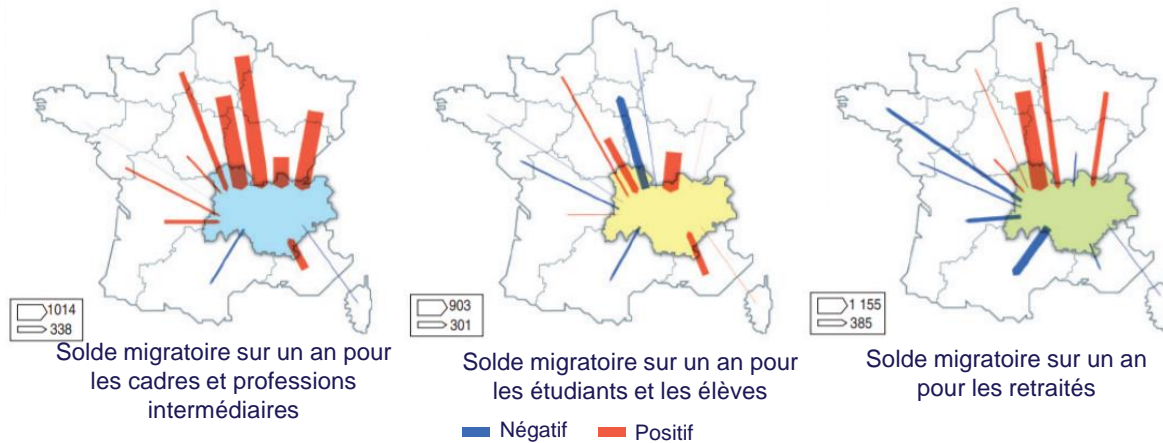
La région Auvergne Rhône Alpes dispose de bonnes connexions avec les autres territoires, interrégionaux ou transnationaux qui sollicitent la diversité des infrastructures présentes sur le territoire. 154 000 voyageurs transitent ainsi sur le territoire chaque jour. Lyon constitue la principale plateforme de ces transits, notamment avec son aéroport international, Lyon Saint Exupéry, 4<sup>e</sup> aéroport national. Les connexions TGV sont également essentielles. Les principales villes rhônalpines bénéficient de services compétitifs en TGV, à commencer par Lyon à seulement 2 heures de la capitale, aux alentours de 1h30 pour Grenoble et Annecy.

En revanche, si le réseau autoroutier couvre bien la région, la desserte ferroviaire est marquée par un important déséquilibre entre l'Est et l'Ouest. Portées par un réseau en étoile autour de Lyon, les communications transversales est-ouest entre les deux réseaux sont faibles : moins d'une dizaine de trains quotidiens circulent entre Clermont-Ferrand et Lyon.

Le territoire de la région Auvergne Rhône Alpes se distingue non seulement par son attractivité économique, mais aussi démographique. Forte de la diversité de ses territoires, la région attire particulièrement les profils jeunes et qualifiés.

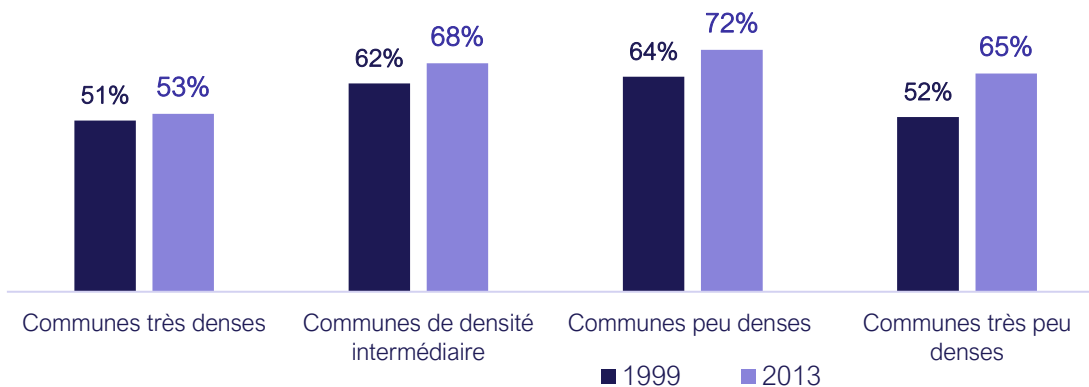
## Solde migratoire avec les autres régions

Source : Insee, Recensement de la population 2013



## Part des navetteurs\* parmi les actifs occupés selon la densité en 1999 et 2013

Insee, Recensements de la population entre 1999 et 2013



## Un territoire qui attire les étudiants et les profils qualifiés

La hausse de la population liée aux migrations s'élève à 0,2%, loin derrière les régions Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Bretagne et Pays de la Loire, où la croissance de la population liée aux migrations interrégionales est supérieure à 0,4 %. La région se distingue néanmoins par rapport aux régions du nord de la France qui perdent des habitants, l'Île-de-France étant la plus déficitaire (-0,6%). Si la région attire peu les retraités, elle l'est davantage pour les jeunes actifs et les étudiants. La région est particulièrement attractive auprès des jeunes adultes de 18-24 ans et de 25-39 ans. L'excédent migratoire avec l'Île-de-France est négatif pour la catégorie des 18-24 (-0,3%), mais excédentaire avec les autres régions pour cette même catégorie. En d'autres termes, si de nombreux étudiants de la région partent étudier en Île-de-France ; de nombreux étudiants d'autres régions viennent s'installer en AURA pour leurs études. Pour les 25-39 ans, le solde migratoire est positif et atteint presque +0,2% avec l'Île-de-France.

L'excédent migratoire s'élève ainsi à 3 200 personnes pour les 18-24 ans et 7000 pour les 25-39 ans. Les territoires n'exercent pas tous la même attractivité : la Haute-Savoie (+4600 habitants), le Puy-de-Dôme et le Rhône (+2700) sont ceux qui attirent le plus de nouveaux habitants venant d'autres régions.

## Des mobilités intrarégionales plus nombreuses et plus longues du fait du desserrement urbain

Au sein de la région, les pôles urbains tendent à perdre de la population au profit des couronnes (+0,5% contre +0,8%). Si l'emploi reste majoritairement concentré dans les villes, les zones périurbaines se densifient. Conséquence directe de ce phénomène : les habitants des couronnes sont de plus en plus nombreux dans les villes centres, mais aussi les banlieues. Les temps de trajet pour travailler ont tendance à s'allonger, avec une moyenne de 14 km. Les cadres sont ceux qui réalisent les trajets les plus longs, avec une moyenne de 21 minutes. À la recherche d'espace et d'un cadre de vie de qualité, cette tendance risque de s'accroître. Effectivement, la généralisation du télétravail fait de la proximité entre le lieu de travail et le logement un facteur moins déterminant concernant le choix du lieu d'habitation.

\*un navetteur est une personne en emploi travaillant en dehors de sa commune de résidence et qui réalise un trajet quotidien, en voiture ou en transports en commun, pour aller travailler.



Un territoire contrasté avec de nombreux atouts pour attirer des profils jeunes et qualifiés, au cœur des enjeux de transitions écologiques et numériques

**Innovation** : 310 00 étudiants, 10 200 doctorants répartis sur 15 sites universitaires et 40 grandes écoles - 14 pôles de compétitivité, 18 clusters régionaux, 2e région la plus innovante (7 milliards consacrés à la R&D)

**Industrie** : 19 Territoires d'industrie, 505 000 emplois dans l'industrie

**Croissance** : Première région de province pour l'implantation des entreprises avec 100 000 entreprises créées chaque année

**Nature** : 9 parcs naturels régionaux, 1<sup>er</sup> domaine skiable au monde

**Investissements** : 87 actions coordonnées par un établissement de la région dans le cadre des programmes d'investissements d'avenir

**Transition environnementale** : la région a la possibilité de développer une filière d'hydrogène d'excellence (projet Zero Émission Valley). Elle dispose également d'un vaste territoire propice à l'implantation d'infrastructures d'énergies vertes (éolien, champs solaires, etc.). La préservation de la biodiversité s'impose également comme un enjeu nécessitant de nouvelles solutions et des métiers dédiés.

**Transition numérique** : Possédant un écosystème bien implanté et amené à se renforcer sur des segments spécifiques comme la Fin Tech, la région a l'opportunité de se placer au niveau européen, voire mondial comme une référence en matière de numérique et d'innovation technologique

**Attractivité du territoire** : La crise sanitaire et la recherche plus structurelle d'une meilleure qualité de vie peuvent pousser les salariés et entreprises parisiennes à se délocaliser en région. Entre ces villes dynamiques, ses espaces naturels, et sa proximité avec Paris, Marseille et les frontières la région AURA pourrait se positionner en terre d'accueil privilégiée



**Déséquilibre Est/Ouest** : les territoires à l'ouest perdent des habitants : cas d'une large part des bassins de vie auvergnats et de l'ouest de l'Ardèche. Le Cantal a par exemple perdu 0,2% de sa population depuis 2007



**Déséquilibre du maillage territorial** en matière d'infrastructures, notamment ferroviaires qui entraîne la présence de zones blanches



**Hausse du prix de l'immobilier** : les métropoles lyonnaise, grenobloise et annecienne ne sont pas épargnées par la hausse des prix de l'immobilier, ce qui pourrait à terme décourager l'installation en AURA de salariés en mobilité géographique



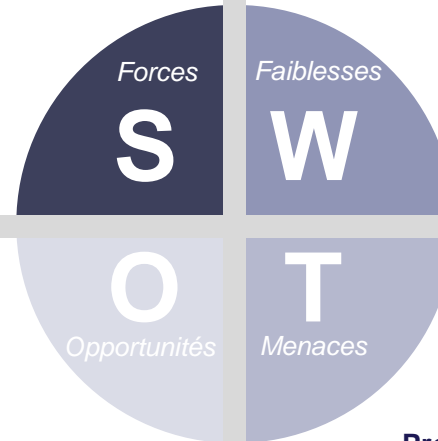
**Travailleurs transfrontaliers** : la Suisse, 1<sup>ère</sup> destination des flux transfrontaliers avec 170 300 navetteurs, présente un risque de perte de profils qualifiés pour la région, qui s'explique par la proximité et les salaires avantageux du pays voisin



**Problématique industrielle** : Bien que première région, le tissu industriel régional est avant tout composé de fournisseurs de rangs 2 ou 3, avec très peu de donneurs d'ordres locaux. De plus les filières emblématiques régionales (plasturgie dans la vallée de l'Oyonnax, aéronautique) connaissent une crise conjoncturelle (dû au covid) et structurelle (questions écologiques)



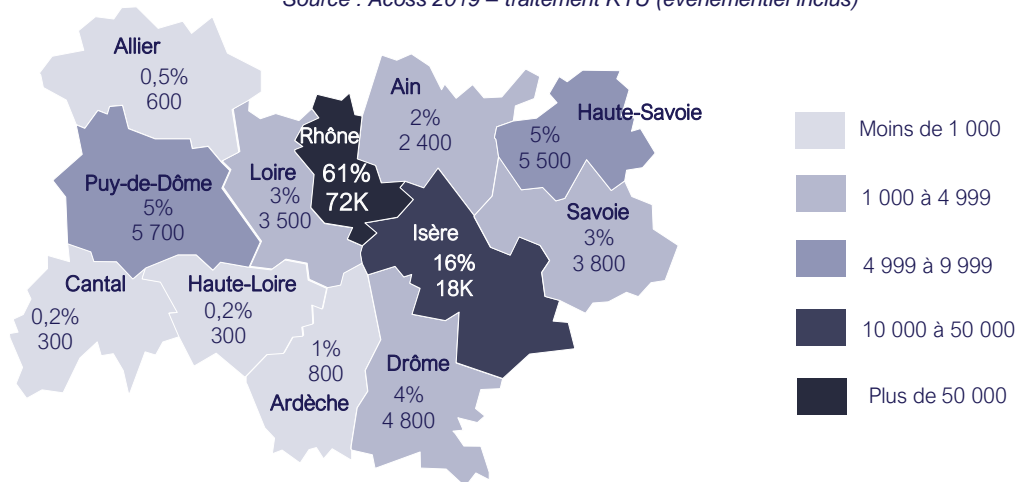
**Réchauffement climatique** : La région est particulièrement concernée par cette problématique qui impacte des domaines d'activité fortement liés au territoire (stations de ski, viticulture, etc.), et qui pourrait à terme avoir de fortes conséquences sur le mode de vie urbain, notamment en été, avec la montée de température dans les villes (Grenoble, Lyon, etc.)



La région AURA, 2<sup>e</sup> région pour la branche, représente 12% des salariés de la branche au niveau national et 13% du nombre d'établissements. Les entreprises de l'ingénierie sont légèrement surreprésentées (33% en région vs 27% au national), ce qui s'explique par la forte présence d'industries (aéronautique, chimie, plasturgie, automobile, etc.).

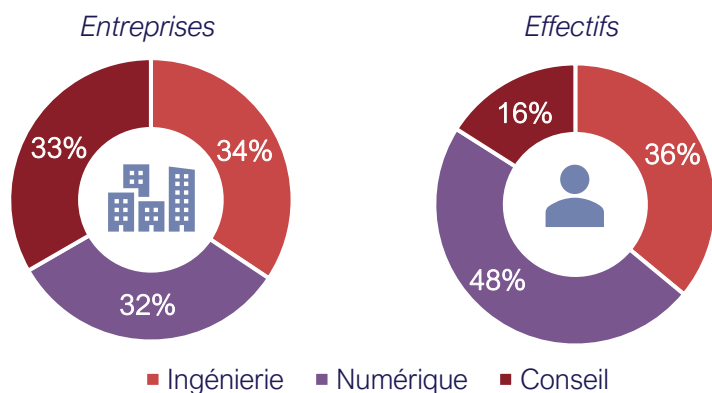
## Répartition des effectifs de la branche par département

Source : Acoess 2019 – traitement KYU (événementiel inclus)



## Répartition des effectifs et entreprises de la branche par secteur en région Auvergne-Rhône-Alpes

Source : Explorateur de données OPIIEC



## Chiffres clés 2020



**11 500 établissements\***

\* Unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'unité légale.

**10 100 entreprises**

12% des entreprises de la branche au niveau national



**83% de TPE**

Source : Données établissement : INSEE, Répertoire SIRENE, 2019, redressement et projection Kyu Lab à partir des données du ministère du Travail. Méthodologie : Le nombre d'établissements est calculé à partir des statistiques publiées par l'INSEE et le répertoire SIRENE. Les données sont ensuite retraitées à partir des données du ministère du Travail pour reconstruire la Branche. Données entreprises : Explorateur de données OPIIEC (événementiel inclus)



**119 400 salariés**

11% des salariés de la branche au niveau national

**3 075 travailleurs indépendants**



**34% de femmes**



**92% de CDI**

Explorateur de données OPIIEC (événementiel inclus)



**≈14,6 milliards de chiffre d'affaires**

(base 12 Mds en 2016)

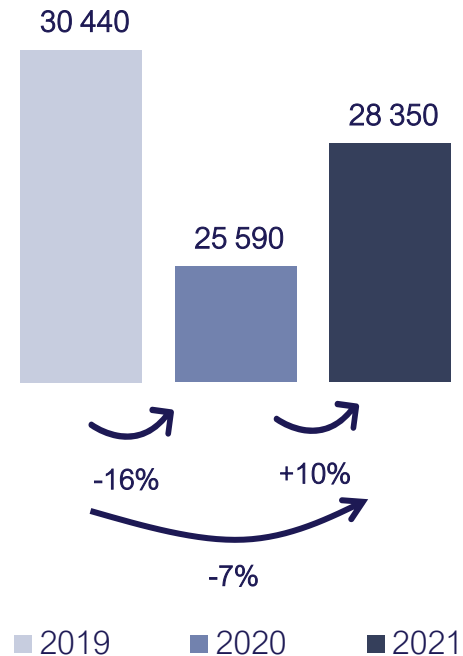
Enquête KYU Lab, projection KYU (événementiel inclus)



Après un net ralentissement de l'emploi-cadre en 2020, avec une baisse de 19% des recrutements, le redémarrage est aujourd'hui amorcé par des secteurs identifiés comme moteurs. Parmi ces derniers, les secteurs de la branche occupent une place de choix.

## Prévision des recrutements de cadres en Auvergne-Rhône-Alpes en 2021

Source : Prévisions Apec 2021



## Des perspectives de redémarrage en deçà du niveau d'avant la crise

La Banque de France prévoit une progression annuelle du PIB de 5% à partir de l'année 2021. Malgré les incertitudes qui continuent de peser sur l'économie, cette dynamique de reprise devrait s'accompagner d'une hausse des recrutements.

En effet, en Auvergne-Rhône-Alpes, les prévisions d'embauche de cadres pour l'année 2021 devraient connaître en hausse de 10% par rapport à 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes (contre 8% à l'échelle nationale), mais n'atteindra pas les niveaux d'avant-crise.

## Un redémarrage porté par les secteurs de la branche

Si certains secteurs restent lourdement impactés par la baisse d'activité liée à la crise sanitaire (aéronautique, automobile, commerce...), ceux de la branche pourraient retrouver leur niveau d'avant-crise. L'Apec qualifie les secteurs de la branche de « moteurs » avec une part active prise à ce redémarrage : **activités informatiques (+16%)**, **ingénierie-R&D (+13%)** et **conseil (+14%)**.

## L'Auvergne-Rhône-Alpes bénéficie de bonnes orientations

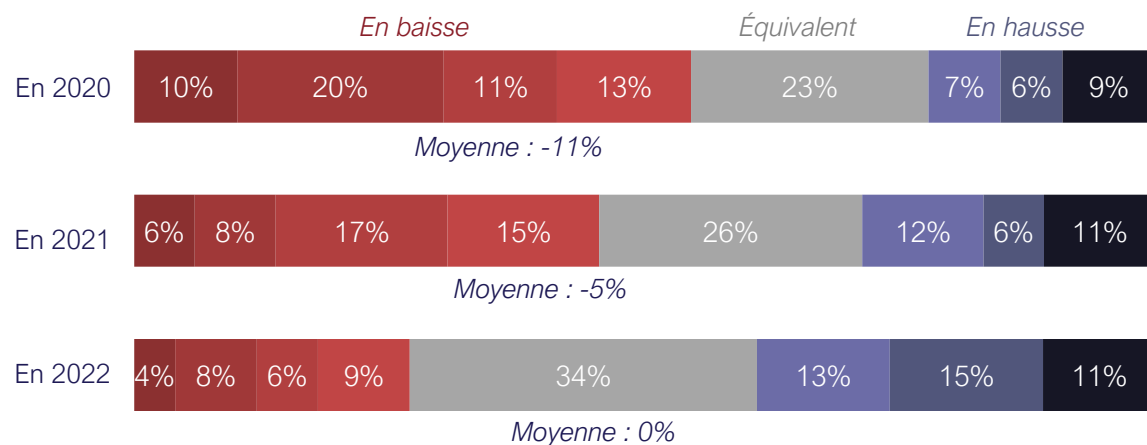
Contrairement à des régions caractérisées par des bassins d'emploi industriels fortement et durablement fragilisés par la crise, la région Auvergne-Rhône-Alpes se place du côté des bassins d'emploi en plein rebond. Elle bénéficie notamment d'une meilleure orientation de ses **activités industrielles** (métallurgie, mécanique, construction automobile) et de **ses services** (ingénierie-R&D).

Les secteurs de la branche n'ont pas été épargnés par la crise avec une baisse moyenne du chiffre d'affaires de 11% en 2020. Les entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes de la branche sont nombreuses à déclarer une perte de CA en 2020, mais 5% d'entre elles seulement s'attendent à une baisse supérieure à 50% tandis que 13% d'entre elles prévoient une baisse de 2 à 9%. Malgré cette baisse du chiffre d'affaires, elles s'efforcent de limiter au maximum la réduction des effectifs, comme l'attestent ces chiffres avec une volonté de maintenir les emplois.



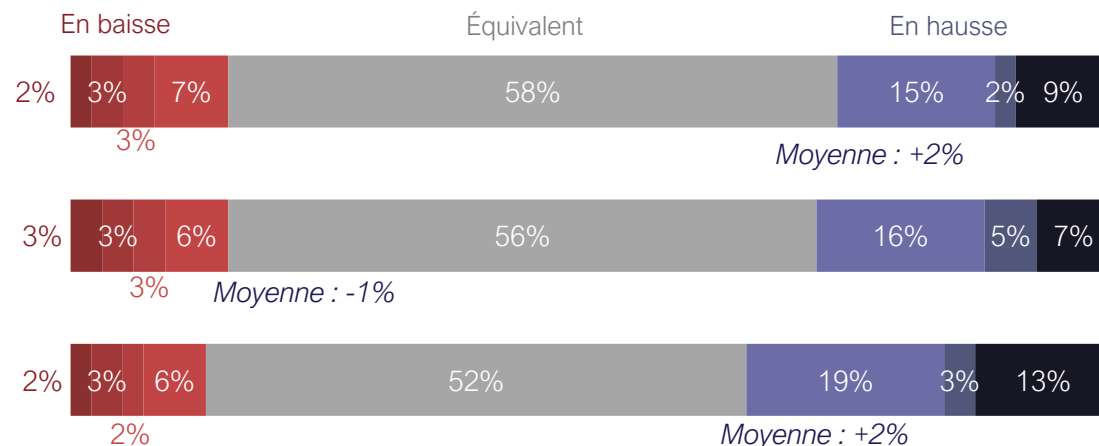
## Répartition des entreprises selon leurs projections de chiffre d'affaires par rapport à celui de 2019

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA



## Répartition des effectifs selon leurs projections des effectifs par rapport à celui de 2019

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA



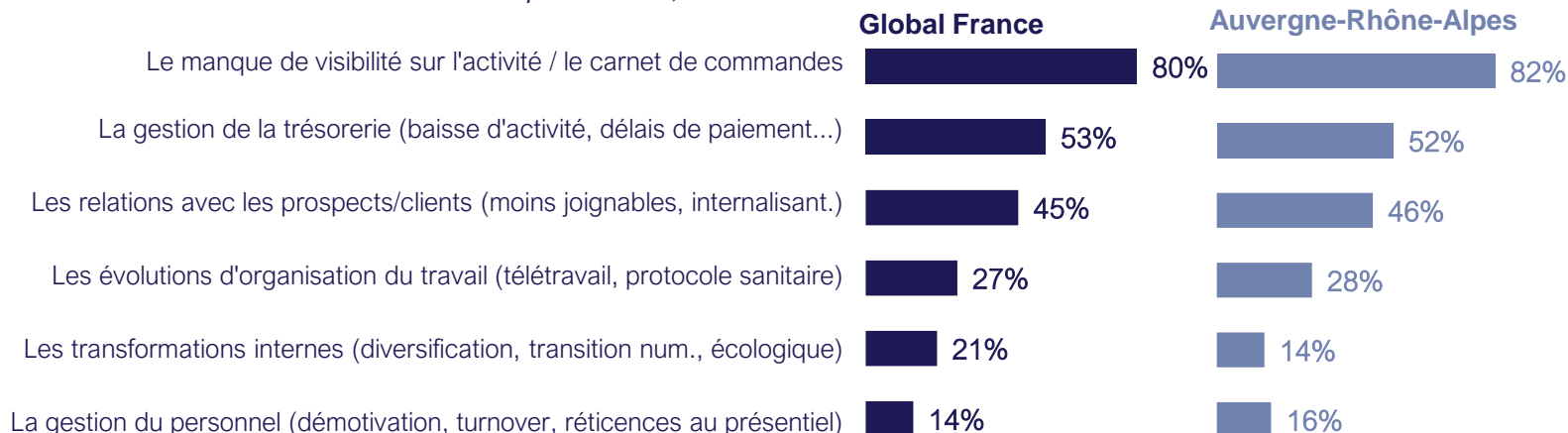
Légende : Baisse de plus de 50% Baisse de 20% à 49% Baisse de 10% à 19% Baisse de 2% à 9% Au même niveau (-2% à +2%) Augmentation de 2% à 9% Augmentation de 10% à 19% Augmentation de plus de 20%

- Selon les secteurs, les taux de perte de chiffre d'affaires diffèrent. Le **secteur du numérique a moins été impacté**. 25% des entreprises éditrices de logiciels et 18% des entreprises de service numérique ont déclaré une hausse de plus de 20% de leur CA, notamment grâce aux secteurs de l'industrie, du service aux entreprises, en lien notamment avec la réorganisation des entreprises, et du secteur public. À l'inverse, aucune des entreprises des secteurs de l'ingénierie de construction ou de l'ingénierie en process industriels n'enregistre une telle hausse.
- Si les effectifs sont faiblement impactés, la crise sanitaire a néanmoins **empêché des recrutements programmés** et engendré une forte hausse des exigences dans le recrutement.
- Les difficultés de recrutement sur la période récente ont été accentuées, et notamment sur les profils techniques expérimentés, incitent aussi les entreprises à conserver les compétences pour pouvoir repartir plus vite une fois l'activité revenue. Néanmoins, la difficulté à recruter a été compensée par un **taux de turn-over moins important**, l'incertitude de la période freinant la mobilité.
- Il convient par ailleurs d'être prudent avec les estimations chiffrées des entreprises sur l'emploi, qui dans le même temps citent la réduction des effectifs comme l'un des premiers impacts RH de la crise.

Les principales difficultés sont le manque de visibilité sur l'activité et la gestion de la trésorerie. La priorisation de ces difficultés par les entreprises de la région est concordante avec la vision des entreprises à l'échelle nationale et diffère peu selon les secteurs.

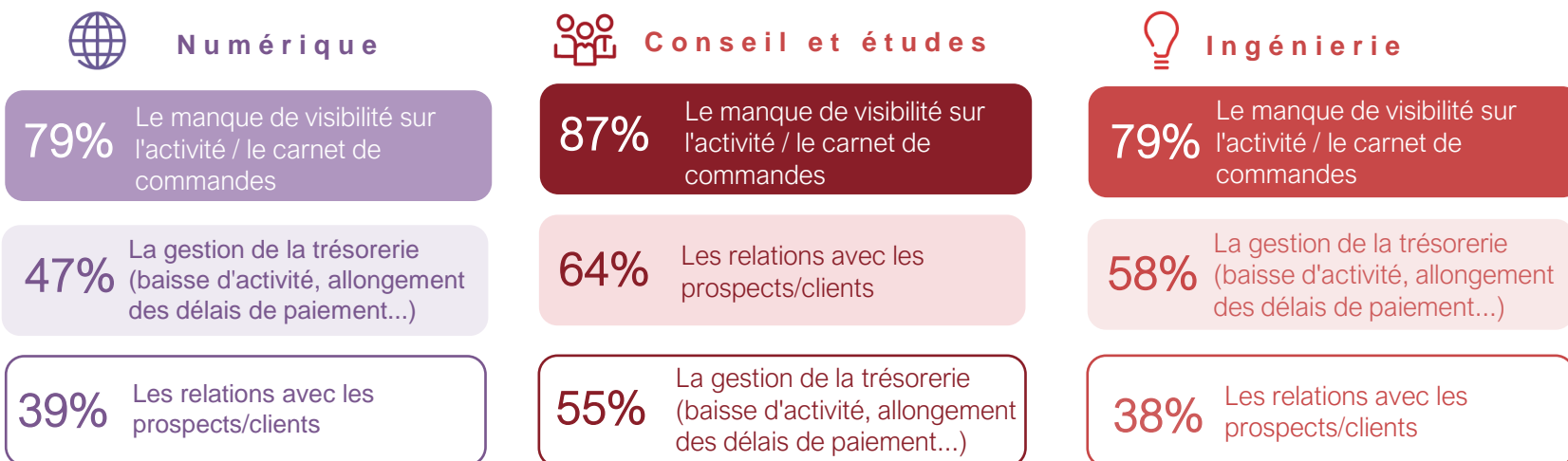
## Principales difficultés anticipées par les entreprises de la branche pour les 12 prochains mois

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA



- Comme dans le reste du pays, le manque de visibilité sur l'activité et la gestion de trésorerie sont les principales inquiétudes des dirigeants d'entreprise de la branche.
- Mais les entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes s'inquiètent également de la **dégradation des relations avec leurs clients et prospects**. La distance se fait sentir et il leur est de plus en plus difficile de contacter leurs interlocuteurs, notamment à cause de la disparition des intermédiaires.
- En revanche, les entreprises de la région semblent relativement moins soucieuses des transformations internes à organiser.

## Principales difficultés anticipées par les entreprises de la branche pour les 12 prochains mois par secteur

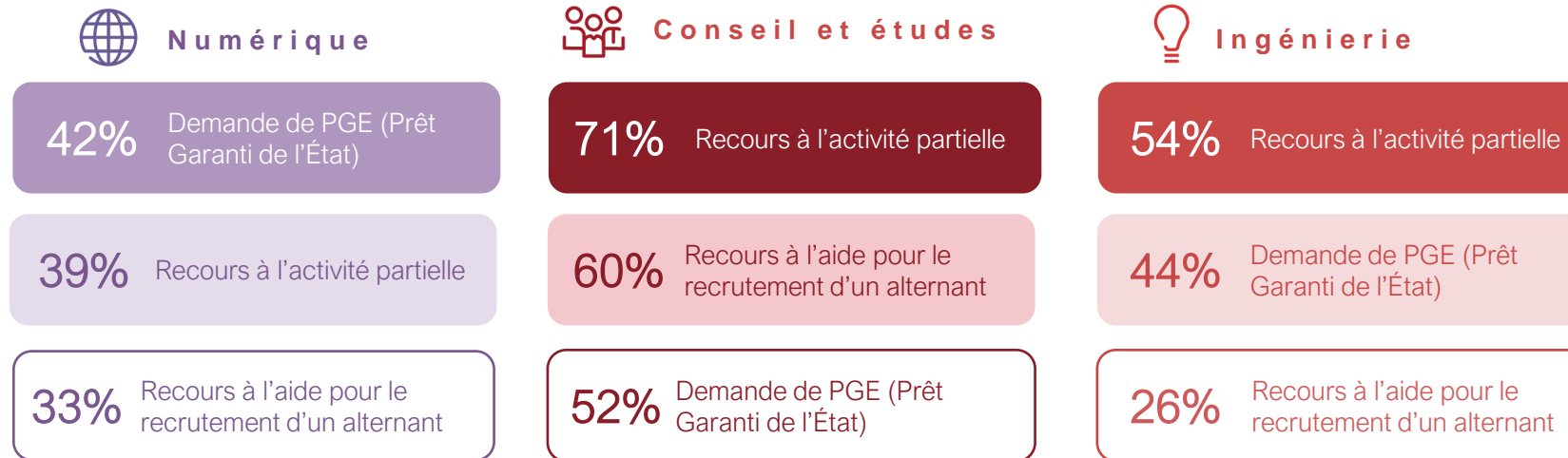


- Pourtant habituées à une visibilité faible sur leur carnet de commandes, la crise a rendu d'autant plus complexe la navigation à vue pour les entreprises de la branche. C'est le conseil qui a le plus pâti de cette problématique.
- Les difficultés à maintenir le lien avec les prospects et les clients concernent tous les secteurs qui font face aux reports ou annulations des projets et missions de conseil en cours et à une nécessité d'évolution de leurs méthodes de prospection commerciale.

En région Auvergne-Rhône-Alpes, le dispositif d'activité partielle est plébiscité dans la branche, ainsi que le PGE et l'aide au recrutement d'alternants.

## Les principaux dispositifs auxquels les entreprises de la branche en Auvergne-Rhône-Alpes ont eu recours

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA – ordre des citations par secteur pour les entreprises qui ont déclaré avoir eu recours à des dispositifs d'aides



- Tous les secteurs ont eu recours aux mesures phares que sont l'activité partielle et les Prêts Garantis par l'État, mais dans des proportions variables. Le secteur du numérique se distingue par un plus faible recours à ces dispositifs, particulièrement celui de l'activité partielle, auquel seulement 39% des entreprises ont eu recours. À l'inverse, le secteur Conseil et études y a davantage eu recours. L'important recours à l'activité partielle (71%) s'explique notamment par une importante baisse de la demande des clients et l'arrêt de nouveaux projets.
- Les trois secteurs citent également le recours à l'aide au recrutement d'un alternant dans les 3 principales mesures mises en place. Néanmoins, **le recours à ces aides est plus souvent venu compléter celles déjà sollicitées pour un contrat d'alternance**. En d'autres termes, elles n'ont pas nécessairement permis un recours plus important à l'alternance, mais ont permis de maintenir les mêmes effectifs d'alternants. Cela a pu protéger les profils juniors, identifiés comme plus vulnérables. Dans d'autres cas, notamment dans le secteur du numérique, le recours à l'alternance, peu coûteuse, a offert aux entreprises un véritable soutien pour des métiers déjà en pénurie avant la crise et pour lesquels la demande a augmenté avec la crise.

Les réorientations stratégiques mises en place par les entreprises de la branche en Auvergne-Rhône-Alpes sont très similaires à celles mises en place par les entreprises de la branche au niveau national

## Les réorientations stratégiques des entreprises de la branche en Auvergne-Rhône-Alpes

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA



### Une stratégie offensive menée par les entreprises de la branche au national et en région lors de la crise

Le développement de nouvelles offres/services et la prospection de nouveaux clients ou secteurs clients ont été les deux stratégies privilégiées par les entreprises de la branche au national et en région. Presque 2/3 des entreprises ont donc préféré une stratégie offensive et dynamique plutôt qu'une stratégie de repli (fin des contrats de prestations ou abandon d'activités).

De plus, très peu ont décidé de toucher à leurs investissements R&D (12% en région), ce qui dénote un certain optimisme.

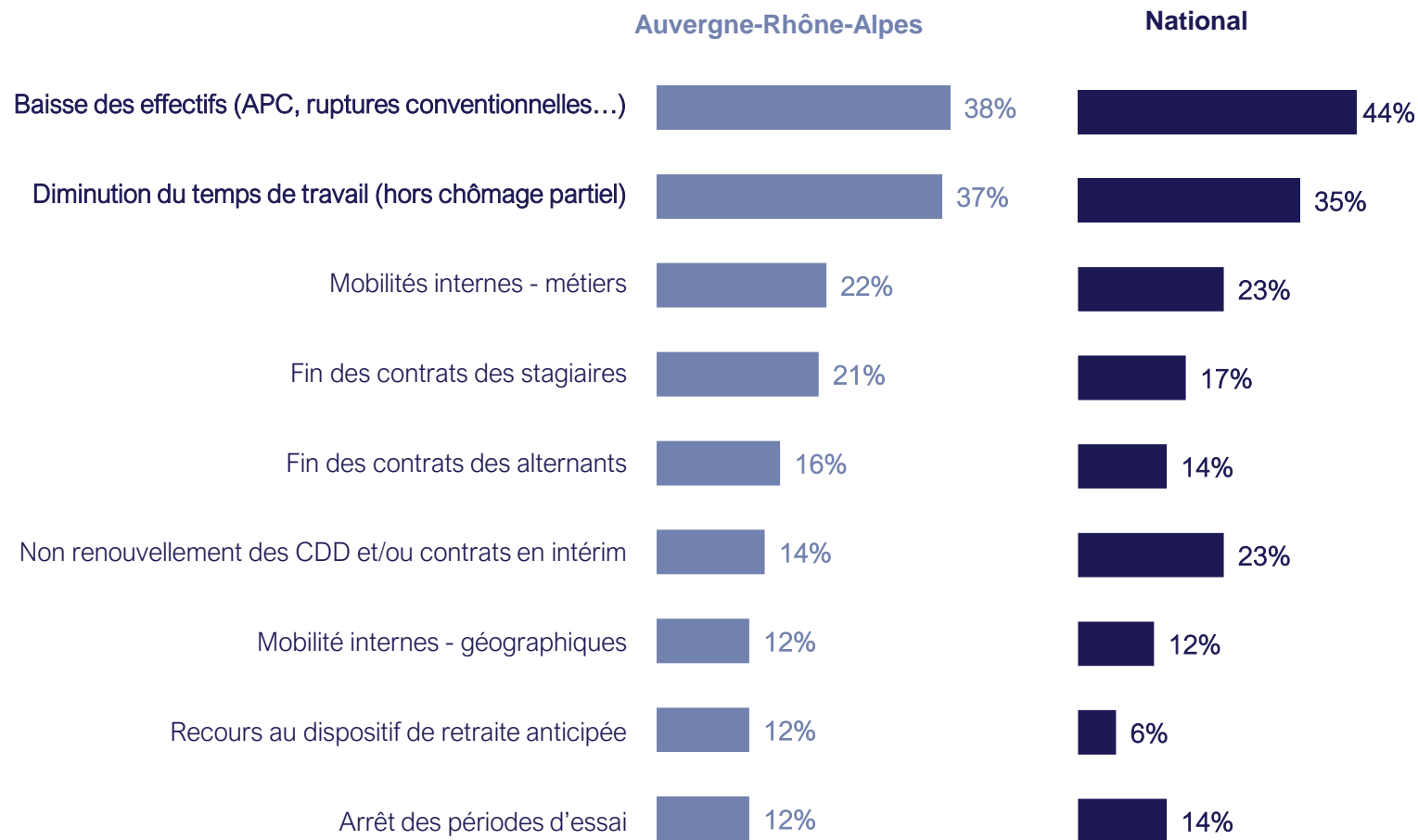
### Des disparités entre les secteurs

Il est à noter que les entreprises du numérique et du conseil en Auvergne-Rhône-Alpes ont eu plus fortement recours à la fin ou la diminution des contrats de prestation ou de sous-traitance, mettant à mal les entreprises de rang 2 ou 3. Les entreprises de l'ingénierie, elles, semblent plus souvent s'être recentrées autour de certaines activités.

Les impacts liés aux ressources humaines eux, par contre, diffèrent sur plusieurs points entre la région et le reste de la France.

**Les conséquences des stratégies mises en place par les entreprises de la branche sur leurs ressources humaines**

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA



**Malgré une stratégie offensive, plus d'un tiers des entreprises ont dû baisser leur masse salariale**

Qu'il s'agisse d'une baisse des effectifs ou d'une diminution du temps de travail (renégociation des contrats à temps partiel notamment), environ 40% des entreprises de la branche en région et en France ont dû revoir à la baisse leur masse salariale sur le long terme, et ce, malgré le dispositif de chômage partiel.

Ce sont les cabinets de conseil qui ont été les plus touchés par la baisse d'effectif (47% des répondants en AURA).

Le secteur du numérique, quant à lui, a davantage favorisé la mobilité interne, à la fois géographique et en termes de métiers.

**Les entreprises de la région ont relativement plus conservé leurs effectifs**

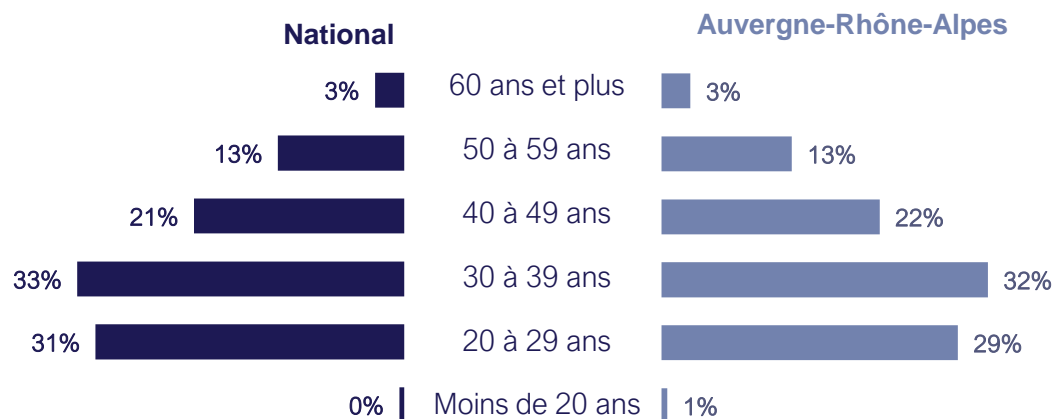
Les entreprises de la branche en AURA ont été presque deux fois moins que la moyenne nationale à ne pas renouveler des CDD ou des contrats en intérim. Elles ont également eu moins recours à la baisse d'effectifs (38% contre 44%) ou à l'arrêt des périodes d'essai.

Cependant, elles ont relativement plus mis fin à des contrats de stagiaires ou d'alternants, et ont deux fois plus eu recours au dispositif de retraite anticipée. Les profils juniors et très seniors ont donc été plus fragilisés en région qu'en moyenne.

La branche se caractérise par la jeunesse de ses profils. Plus de 30% des salariés ont moins de 30 ans. Pourtant ce sont les jeunes qui ont été le plus durement touchés par la crise, en particulier en Région Auvergne-Rhône-Alpes.

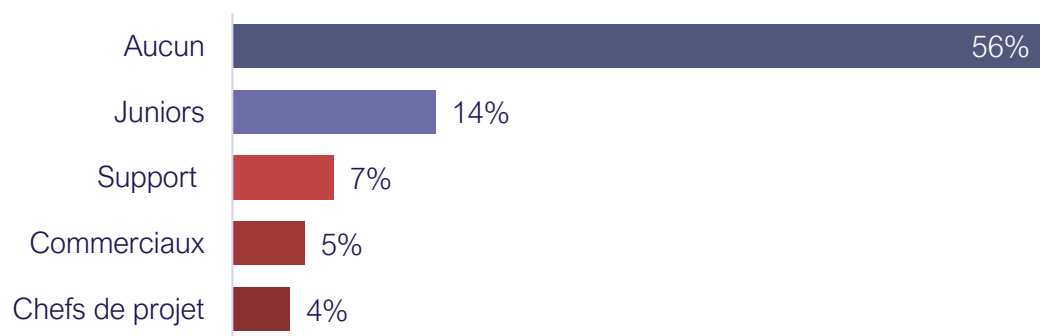
**Pyramide des âges des salariés de la branche en AURA et au niveau national**

DADS 2017



**Profils en difficulté**

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA



**Malgré des exigences élevées en termes de compétences, le taux d'ouverture aux jeunes diplômés est élevé**

Les métiers du secteur font état d'un **taux d'ouverture aux jeunes diplômés** relativement élevé : 22% pour les métiers du développement informatique et 30% pour les métiers d'ingénierie R&D. Si l'accès à un emploi dans les entreprises de la branche est soumis à un **niveau d'exigence élevé**, directement lié aux attentes des clients, les secteurs à fort contenus technologiques restent davantage ouverts avec des recruteurs à l'affût de compétences nouvelles et pointues.

De nombreuses entreprises reconnaissent privilégier et rechercher des profils expérimentés. Les raisons avancées sont celles de la maturité et de l'expérience nécessaires pour traiter des projets particulièrement pointus et complexes. Face à des rythmes resserrés et des demandes client exigeantes, les entreprises expriment leur besoin d'avoir des salariés rapidement opérationnels. Le **manque de temps et de ressources** à consacrer à la **formation de jeunes collaborateurs** est l'une des premières raisons du choix de profils expérimentés.

**Les jeunes : profils fragilisés par la crise**

Pour toutes ces raisons, les jeunes sont d'autant plus fragilisés par la crise. Si 56% des entreprises de la région estiment qu'aucun profil n'est fragilisé, 15% des entreprises estiment que les juniors sont les plus fragilisés, ce qui en fait la deuxième modalité la plus citée (*Sondage KYU pour Opiiec*). Du fait du manque de visibilité, beaucoup d'entreprises ont mis un coup de frein à leur recrutement.

Comparée au niveau national, **la région a eu plus tendance à sécuriser les profils installés et mettre fin aux contrats des stagiaires et des alternants** (21% et 16% contre 17% et 14% au national). Ces profils, bien que hautement qualifiés ont pu pâtir d'un décalage dans l'entrée du marché du travail, particulièrement en période de crise.



L'alternance devient une pratique de plus en plus courante au sein des entreprises de la branche, malgré un ralentissement dû à la crise et des freins qui persistent, notamment auprès des petites entreprises.

## Le recours à l'alternance par secteur

*Kyu pour Atlas – Étude apprentissage, 2020*



### 1963 alternants dans le secteur du numérique en AURA.

**12.5%** des apprentis du secteur sont en AURA, soit **1 500** apprentis.

**11%** des alternants en contrats de professionnalisation du secteur sont en AURA, soit **463** contrats de pro.



### 933 alternants dans le secteur de l'ingénierie en AURA.

**15%** des apprentis du secteur de l'ingénierie sont en AURA, soit **750** apprentis.

**15%** des alternants en contrats de professionnalisation du secteur sont en AURA, soit **183** contrats de pro.



### 769 alternants dans le secteur du conseil en AURA.

**11%** des apprentis du secteur conseil et études sont en AURA, soit **670** apprentis.

**9.5%** des alternants en contrats de professionnalisation du secteur sont en AURA, soit **99** contrats de pro.

## Une culture de l'alternance qui se développe depuis plusieurs années dans la branche

Cette année, tous secteurs confondus, l'apprentissage a enregistré un **niveau record d'entrées en 2020**, soutenues à la fois par les aides antérieures à la crise auxquelles sont venues d'ajouter les aides complémentaires plus spécifiquement liées aux mesures d'urgence.

Beaucoup d'entreprises de la branche ont développé des **partenariats avec des écoles locales** (Insa, Polytech, EPSI...) ou, dans une moindre mesure, avec des écoles présentes sur l'ensemble du territoire. Les écoles cibles sont les écoles d'ingénieurs et les écoles d'informatique. Les entreprises privilégient les étudiants des **niveaux Bac+3 à Bac+5**. Ce constat est particulièrement vrai pour les entreprises de grande taille qui ont parfois mis en place des postes de chargé de partenariat.

## Des actions à mener en particulier pour les petites entreprises de la branche

Malgré son développement au sein de la branche, le dispositif d'alternance gagnerait à être encore plus sollicité, particulièrement pour les métiers en tension. Pour des entreprises à la recherche de recrues opérationnelles, se tourner vers l'alternance est un vrai levier pour atteindre cet objectif.

Les premières entreprises à sensibiliser sont celles de petite taille, moins acculturées à l'alternance. En effet, malgré les aides gouvernementales, les TPE se sont montrées frileuses, prises dans un contexte d'incertitude. Le premier **confinement a très fortement ralenti leur recours à l'alternance**. Elles évoquent pour la plupart un manque de temps et de ressources internes pour former, mais aussi la lourdeur administrative que cela représente.

# LES FACTEURS D'ÉVOLUTIONS ET LEURS CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION



## Facteur n°1 – LA DIGITALISATION

La digitalisation des organisations se rapporte aux usages liés à l'utilisation de nouveaux outils et technologies numériques. Génératrice de nouveaux supports de communication et d'opportunité d'optimisation de la gestion des entreprises, elle prend la forme de dématérialisation, d'utilisation d'outils collaboratifs, ou du cloud. L'achat de logiciels de gestion est également l'un des premiers impacts de cette transformation.



Ce phénomène a été très fortement accéléré par la crise sanitaire et les différents confinements. La généralisation du télétravail a notamment poussé les entreprises à accélérer leur dématérialisation et à intégrer des outils collaboratifs. Pour certaines entreprises de la branche, l'impact est double : celles-ci ont dû, comme bon nombre de secteurs d'activité, s'adapter en interne pour faire face à ces réorganisations et répondre aux nouveaux besoins des donneurs d'ordre.

## SECTEUR

## NIVEAU

## IMPACT



## Numérique



- Hausse de l'activité des éditeurs de logiciels de gestion (RH administratif, financier, etc.), nouveaux clients (TPE et PME) qui arrivent sur le marché suite aux confinements
- Besoin pour les ESN d'adapter leur suivi aux entreprises qui ont accéléré leurs transitions, les accompagnant dans l'implémentation de nouveaux outils et nouvelles pratiques, l'intégration des protocoles de cybersécurité, l'installation de pare-feu et de VPN, etc.



## Ingénierie



- Dans le BTP, le déploiement du BIM est jugé inéluctable. Ce déploiement apparaît toutefois encore incertain aux yeux des opérateurs, en fonction de leur spécialité (bâtiment vs infrastructures) et de leurs donneurs d'ordre.
- Le développement des marchés de performance globale est perçu comme un accélérateur de ce processus.



## Conseil



- Face à la digitalisation des entreprises, les demandes clients pour les cabinets de conseil évoluent (ex : accompagnement sur leur stratégie de marketing digital, e-commerce, ou leur transformation digitale...), ainsi que leurs méthodes de travail et modalités d'accompagnement.
- Le distanciel est le premier effet, il y a également une plus grande agilité et souplesse pour répondre aux besoins des clients au fil de l'eau, plus grande disponibilité et proximité-client, et le développement de modules de formation courts / webinaires, etc.

Facteur n°1 – LA DIGITALISATION

 **ÉDITION DE LOGICIELS**



La digitalisation accrue des entreprises génère une hausse de l'activité d'édition de logiciels, et donc du besoin en profils techniques de la branche.

 **CYBERSÉCURITÉ**



Le passage au digital implique un plus grand risque de cyberattaques pour les entreprises (1,6 md € de perte en 2020). La question de la cybersécurité est devenue centrale pour la branche.

 **COMMERCIAL ET SUPPORT**



Face aux nouveaux besoins générés par la transition numérique, les entreprises de la branche en pleine croissance sont confrontées à un besoin de profils et compétences liées au développement commercial, mais aussi au support et à l'expérience-client. Qu'il s'agisse de consultants ou d'équipes techniques, le besoin d'accompagnement du client grandit au sein des entreprises de la branche.

**MÉTIERS**

- Ingénieur études et développement
- Chef de produit
- Concepteur-Développeur
- Commercial solutions

- Architecte sécurité
- Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI)
- Auditeur de sécurité technique et opérationnelle
- Formateur en cybersécurité
- Consultant en cybersécurité

- Marketing
- Consultant

**COMPÉTENCES**

- Maîtrise des solutions cloud
- Analyse de données massives
- Développement et test
- Installation et support
- Formation à l'outil

- Développement et test
- Management de la sécurité
- Développement de solutions de sécurité
- Gestion de crise cyberattaque

- Compréhension du métier-client (RH, comptabilité, administrative) et du secteur-client
- Relation client
- Marketing digital
- E-commerce

## Facteur n°2– L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE ET LA NUMÉRISATION DES PROCESS

La numérisation des processus est présente à tous les niveaux de l'entreprise. Les nouvelles technologies numériques servent à optimiser la conception (numérisation des données, réalité augmentée, impression 3D...), la production (automatismes, robotique...), le suivi de la qualité et de la maintenance (objets connectés, capteurs de traçabilité, maintenance prédictive, Big data...). Cette accélération demande aux entreprises du numérique, de l'ingénierie et du conseil d'être constamment en position d'innovation, ou du moins de rester dans la course pour répondre aux nouveaux enjeux des donneurs d'ordre.



Si la crise n'a ni accéléré ni freiné l'innovation technologique *per se*, elle a creusé l'écart entre les entreprises « traditionnelles » qui se sont mises à l'arrêt lors des confinements et celles, plus agiles, qui ont profité des confinements et de la baisse d'activité pour investir sur des projets innovants et de la R&D. La crise a été également révélatrice des problématiques de souveraineté et de transition écologique qui sont désormais au cœur des grands projets industriels que devra soutenir la branche.

### SECTEUR

### NIVEAU

### IMPACT



**Numérique**



- Les éditeurs de logiciels métiers doivent continuer de proposer des solutions innovantes pour leurs clients, en particulier les industriels. L'arrivée de nouvelles technologies multiplie les opportunités, mais demande une mise à niveau constante.
- L'utilisation extensive de la donnée et du Deep Learning permet à de nombreuses entreprises de la branche de proposer des solutions qui s'optimisent avec le temps.



**Ingénierie**



- Souvent au cœur des transitions technologiques, les entreprises du secteur sont les premières impactées par les transitions technologiques de leurs donneurs d'ordres. Elles doivent intégrer dans les nouvelles manières de travailler les évolutions de la conception jusqu'à la maintenance.
- Ce sont aussi ces entreprises qui sont à l'origine d'évolutions technologiques, elles doivent ainsi continuer d'innover et de rester dans la course, tout en prenant en compte les besoins et limites de leurs secteurs-clients.



**Conseil**



- Les évolutions technologiques régulières demandent une constante mise à jour de la part des cabinets de conseil pour rester « à la pointe » et pouvoir conseiller les clients sur ce volet des outils digitaux et de leurs usages.
- Pour accompagner ces transformations, les cabinets vont avoir tendance à recruter des consultants avec des profils experts dans un domaine ayant eu antérieurement une expérience d'opérationnels.

Facteur n°2– L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE ET LA NUMÉRISATION DES PROCESS



**CONCEPTION DE SOLUTIONS**



Au service de la performance des entreprises, les nouvelles technologies sont encapsulées par les entreprises de la branche au sein de solutions novatrices. Les métiers liés au développement et à l'intégration de ces solutions sont en constante évolution et de plus en plus pointus.

**MÉTIERS**

- Concepteur – développeur de logiciels métiers
- Ingénieur R&D
- Data scientist/analyst
- Consultant architecte technique

**COMPÉTENCES**

- Automatismes
- Big Data et objets connectés
- Deep Learning
- Cloud



**CONCEPTION DE PRODUITS ET PROCÉDÉS**



Les bureaux d'études qui se chargent de la conception d'un produit (prototypage) ou de l'architecture doivent intégrer l'ensemble des contraintes et des spécificités techniques de la chaîne de production ou des étapes de la construction. Le métier des ingénieurs se transforme en fonction du niveau d'automatisation et des technologies utilisées.

- Ingénieur R&D
- Concepteur
- Écoconcepteur
- Ingénieur procédés

- Méthodes de conception (multiphysique)
- BIM
- Fabrication additive (prototypage)
- Robotique et automatisation



**CONSEIL ET SUPPORT**



L'automatisation et la robotisation des entreprises transforment fondamentalement la chaîne de valeur des entreprises. Les cabinets qui accompagnent les entreprises dans cette transformation doivent être en capacité de proposer aux clients les solutions les plus adéquates pour leurs clients et pouvoir accompagner leur transition sur le plan humain, logistique et financier.

- Consultant en logistique
- Consultant intégrateur de progiciel
- Spécialiste systèmes, réseaux et sécurité

- Optimisation des flux
- Automatisation de la Supply Chain
- Transformation numérique et digitale

**Facteur n°3 – L'AGILISATION ET LA MONTÉE EN EXPERTISE DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE**

Au sein d'un environnement de plus en plus concurrentiel, face à la croissance exponentielle des innovations et à la complexification des processus, les entreprises de la branche doivent s'adapter constamment à la demande et aux marchés. Ce phénomène d'hyper adaptation, d'agilité et de réactivité a donc tendance à s'accélérer. En parallèle, on peut noter en tendance de fond la montée en expertise des entreprises, qui vont avoir tendance à s'attaquer à des marchés de niches pour éviter la confrontation avec des « géants » plus généralistes, cette stratégie est aussi possible avec le développement de nouveaux enjeux législatifs, écologiques ou purement technologiques.



Cette même agilité a été mise à l'épreuve lors de la crise sanitaire où beaucoup de projets et d'activités ont été mis à l'arrêt, et où la première réponse fut la diversification des activités et la recherche de nouveaux marchés. Les crises, qu'elles soient sanitaires, financières, géopolitiques, ou environnementales, ont souvent pour conséquences d'accélérer ce passage au mode agile, créant des situations de « fight or flight ».

**SECTEUR**

**NIVEAU**

**IMPACT**



**Numérique**



- Les entreprises du numérique, habituées à être agiles, adaptent leurs activités aux nouveaux besoins numériques des grands donneurs d'ordres.
- Elles sont aussi source d'agilité pour les clients en leur apportant des solutions d'optimisation de l'organisation du travail, particulièrement récemment lors des confinements.



**Ingénierie**



- Les bureaux d'études peuvent avoir tendance à se spécialiser sur des expertises de pointes et des marchés de niches. Ils se spécialisent par secteur (bâtiment, TP, plasturgie, métallurgie, santé, etc.), par technologie (maintenance prédictive, intelligence artificielle, etc.) ou sur un niveau de la chaîne de valeur (R&D, MOA, etc.)



**Conseil**



- Les demandes clients évoluent vers plus de flexibilité et surtout plus d'opérationnalité : une posture plus affirmée de conseil-coaching et d'apport de solutions opérationnelles (Vs. antérieurement une attente de distanciation).
- La co-production de solutions est également une attente de plus en plus forte (en engageant l'ensemble des équipes)
- Les clients sont à la recherche de solutions plus protéiformes (conseil, formation, achat de contenus et d'outils...) impliquant de développer son offre de service pour rester compétitif.



Facteur n°3 – L'AGILISATION ET LA MONTÉE EN EXPERTISE DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE



**DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL**



Le développement commercial est phare pour les entreprises de la branche, la recherche de nouveaux clients et de nouveaux marchés est centrale dans leur activité. Qu'il existe des fonctions dédiées ou qu'elles soient assumées par l'ensemble des collaborateurs, les compétences liées (vente de prestation ou de produits) sont essentielles pour le bon fonctionnement des entreprises.

**MÉTIERS**

- (Technico) commercial
- Business développeur

**COMPÉTENCES**

- Analyse de marchés
- Veille technologique et réglementaire
- Relation Client



**AGILITÉ & SOFT SKILLS**



La capacité des entreprises de la branche à être agile repose en grande partie sur les compétences des salariés et du management. L'organisation agile nécessite un fort travail collaboratif, une capacité d'adaptation forte des salariés, une forte capacité à travailler en mode projet, et dans de nombreux cas de la poly-compétence technique. Les entreprises de la branche sont également celles qui vont aider à la transformation organisationnelle des entreprises des autres secteurs, des compétences bien spécifiques en conduite du changement, et des métiers en émergence comme les scrum master sont également recherchés.

- Scrum master
- Coach/chef de projet Agile
- Consultant agile, organisation

- Gestion de projet/mode projet
- Travail collaboratif
- Amélioration continue
- Management de la transformation
- Méthode Agile
- Conduite du changement

## Facteur n°4 – L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS : LA PROMOTION DU SENS ET DE LA MOBILITÉ

Les salariés, en particulier les jeunes générations, sont portés par un nouveau rapport au travail. Selon l'Apec, 51 % des cadres jugent "très important" d'exercer un métier qui a du sens". Cela recoupe trois dimensions : une dimension émotionnelle (le fait de ressentir davantage d'affects positifs que négatifs) ; une dimension cognitive (stimulation procurée par les missions) et une dimension aspirationnelle (sentiment d'adhérer à un projet global d'entreprise). Les salariés de la branche sont aussi plus mobiles, en quête d'un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée et d'un cadre de vie de qualité.



Les différents confinements ont notamment précipité l'exode urbain : beaucoup de Parisiens ont quitté la capitale pour s'installer en région et nombreux sont également les Lyonnais à avoir quitté la métropole. Concernant les mobilités professionnelles, le confinement a donné l'occasion de se questionner et de faire naître de nouvelles aspirations. Les projets de reconversion ont également bondi avec le confinement. Selon une étude AEF, 93% des sondés auraient déjà songé à la reconversion ; 38% auraient déjà franchi le cap.

## SECTEUR

## NIVEAU

## IMPACT



## Numérique



- Les entreprises de la branche renouvellent les projets pour maintenir l'attractivité de l'entreprise et garder les talents (capacité à proposer des projets qui « font sens » en lien avec la transition écologique, par exemple)
- Elles développent également une marque employeur qui prend appui sur de nouveaux enjeux communicationnels autour des valeurs que porte l'entreprise



## Ingénierie



- À l'instar du numérique, les entreprises de l'ingénierie misent sur l'attractivité de ces projets pour recruter. Les projets liés à la transition environnementale (énergies vertes, écoconstruction, éco-matériaux, etc.) et aux travaux d'envergure (ponts, tunnels, centrale, etc.) sont particulièrement valorisés par les salariés.
- Les modes de management innovants et la collaboration entre les salariés sont aussi un atout pour les entreprises du secteur.



## Conseil



- Certains secteurs sont très fortement impactés par la prise en compte des enjeux environnementaux et de responsabilité sociale (ex. : développement des écolabels dans le tourisme) avec un besoin d'accompagnement des entreprises pas toujours enclines à s'engager volontairement dans cette direction (la réglementation ou l'évolution des comportements des consommateurs les y obligent)

Facteur n°4 – ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS : PROMOUVOIR LE SENS ET LA MOBILITÉ



**GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**



La vie professionnelle est désormais considérée sous l'angle du parcours plutôt que celui de la carrière. Ce phénomène requiert un accompagnement des salariés pour penser leurs évolutions professionnelles et acquérir les compétences nécessaires. L'acquisition de nouvelles compétences passe aussi par l'émergence de management collaboratif et l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail).

**MÉTIERS**

- Consultant RH
- Expert RH (formation, accompagnement à la mobilité)
- Coach

**COMPÉTENCES**

- Accompagnement des transitions professionnelles
- Accompagnement à la performance individuelle
- Formation des collaborateurs



**TRANSITION ÉCOLOGIQUE**



Pour répondre aux transformations sociétales et œuvrer à la transition environnementale, les métiers du développement durable se multiplient. Ces métiers porteurs sont aussi attractifs auprès des collaborateurs à la recherche de sens dans leur travail. Ingénierie environnementale, écoconception, projet énergie/bilan carbone sont autant de domaines émergents. La crise sanitaire semble d'ailleurs avoir accéléré les projets de transition énergétique et environnementale.

- Chef de projet écoconception
- Chef de projet Climat / Énergie
- Project Manager – SaaS & Carbon friendly
- Chef de projet RSE

- Écoconception
- Bâtiment durable
- Calcul de l'empreinte carbone
- Gestion de projet de transformation
- RSE



**MANAGEMENT & ORGANISATION DU TRAVAIL**



L'essor des outils digitaux et la démocratisation du télétravail nécessitent un accompagnement des entreprises peu acculturées à cette nouvelle organisation du travail ; cet accompagnement est une véritable opportunité pour les entreprises du conseil. En interne, les *soft skills* doivent être renforcés pour s'adapter à ces nouveaux modes de travail.

- Consultant en management
- Chief Digital officer

- Management collaboratif
- Soft skills : autonomie, gestion du temps, communication à distance
- Management à distance (contexte de télétravail)

# ANALYSE DES BESOINS DES DONNEURS D'ORDRES



Les secteurs choisis pour l'exercice de l'analyse des besoins sont particulièrement représentatifs de l'activité économique de la région Auvergne-Rhône-Alpes

Secteur primaire



AGRICULTURE

*Impacts branche*



p.35

Secteur tertiaire



SECTEUR PUBLIC

*Impacts branche*



p.41

Secteur secondaire



BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS



p.36



SANTÉ



p.42



TEXTILE



p.37



HÔTELLERIE ET RESTAURATION



p.43



CHIMIE



p.38



COMMERCES DE PROXIMITÉ



p.44



MÉTALLURGIE



p.39



TOURISME



p.45



Trois grands objectifs soutiennent l'innovation dans le secteur : l'amélioration des rendements, la simplification du quotidien de l'agriculture, l'écoresponsabilité. Dans la région, le secteur se caractérise par sa diversité et sa contribution au maintien des territoires. L'agriculture en AURA est pionnière dans le domaine du bio (Drôme, premier département français), et continue d'investir sur la qualité des produits.

\*Agreste, Graph agri, 2020

## GRANDES ÉVOLUTIONS DU SECTEUR

### AGRICULTURE DURABLE

Les préoccupations environnementales se traduisent par la recherche de nouvelles pratiques permettant de rendre l'agriculture plus propre : séquestration des émissions de CO2 dans le sol, utilisation de biocarburants, valorisation des déchets, réduction des pesticides, développement des circuits courts...

### PERFORMANCES DES ÉQUIPEMENTS

L'automatisation et la robotisation des machines agricoles les rendent plus performantes et rendent les opérations courantes moins fastidieuses : les tracteurs intelligents peuvent cartographier l'intégralité d'un terrain, les robots de traite fonctionnent en complète autonomie... L'analyse de données permet également le développement de l'agriculture de précision.

### DIGITALISATION DES PRATIQUES

Selon une enquête BVA, 67% des agriculteurs français utilisent à présent les nouvelles technologies. Pour vendre, acheter du matériel agricole, vendre leurs produits en circuits courts, ou gérer leurs stocks... les agriculteurs passent aujourd'hui par des logiciels et plateformes numériques.

## IMPACTS SUR LA BRANCHE

### Activités



Avec le développement de l'**écosystème Agri Tech** (augmentation de plus de 350% de financement entre 2018 et 2019 et la multiplication des **start-ups DeepTech Agri** sur le biocontrôle et procédés, l'Agroéquipement et la Production, la branche du numérique répond à la demande en hausse sur les outils d'aide à la décision, les marketplaces agricoles, capteurs, plateformes...



Les besoins des agriculteurs ont poussé au développement de l'**agrobotique** et des nouvelles applications de la robotique dans le monde agricole. Ce qui s'ajoute à la hausse de la demande sur l'ingénierie agronome face aux problématiques des modes de production, de l'impact environnemental, du véganisme et du gaspillage alimentaire



On peut noter une émergence d'offres spécialisées sur les filières alimentaires et de production agricole sur les questions de **transition écologique** dont les principaux donneurs d'ordre sont des collectivités publiques et des entreprises agroalimentaires.

### Domaines



Édition de logiciels métiers



Développement d'outil d'aide à la décision



Objets connectés (IoT) et capteurs



Robotique et automatisation



Recherche et développement



Conseil en agronomie et agroécologie



Calcul de l'empreinte carbone



Le secteur du BTP est un secteur porteur, dont les métiers se caractérisent par une forte tension. La crise sanitaire a notamment renforcé le marché auprès des particuliers. Deuxième région pour la filière du BTP, la région est également pionnière dans l'éco-conception. Elle a ainsi été la première à développer un cluster spécifique au Bâtiment durable.

## GRANDES ÉVOLUTIONS DU SECTEUR

### EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

L'efficacité énergétique des bâtiments et le recours aux énergies renouvelables sont une priorité. Les évolutions réglementaires, exigeantes et ambitieuses, poussent la filière à innover. Cela passe notamment par l'élimination progressive du chauffage à gaz, une plus grande performance de l'isolation, l'utilisation de matériaux qui stockent le carbone, etc.

### DÉVELOPPEMENT DU BIM

L'augmentation soutenue de construction de logements et de travaux auprès des particuliers implique de construire plus et plus rapidement. Ce contexte amène au développement de nouveaux outils, impliquant des gains de temps tels que le BIM (Building Information Modeling). Le Covid a renforcé ce besoin (délai, carnet de commandes plein). Pour le moment le BIM reste avantageux surtout pour de grands chantiers.

### GESTION DU MATÉRIAU

50% des déchets du bâtiment bénéficient d'une valorisation matière (réemploi, réutilisation, recyclage). Cependant, l'approvisionnement de certains matériaux, comme le bois, subit une forte tension. Dans ce contexte, les acteurs de la filière cherchent une plus grande maîtrise de l'approvisionnement de matériau, de nouvelles techniques de valorisation, et l'intégration de matériaux biosourcés ou recyclés.

## IMPACTS SUR LA BRANCHE

### Activités



Les enjeux du numérique sont nombreux pour la filière : **écologie et performance énergétique**, mais aussi productivité et compétitivité. C'est principalement en matière d'éditeurs de logiciel métier que les entreprises de la branche peuvent apporter leur soutien au secteur. **96% des entreprises sont des TPE**, celles-ci disposent souvent de peu de moyens numériques. L'enjeu est donc de fournir des **outils accessibles et abordables** qui permettent de réduire le fossé entre les petits artisans d'un côté et les géants industriels de l'autre.

### Domaines



Édition de logiciels métiers (BIM, ERP)



Développement de plateformes collaboratives et B2C



IoT (objets, maisons et bâtiments connectés)



Les expertises apportées par les bureaux d'études sont nombreuses (structure, assainissement, infiltrométrie, géotechnique, thermique, fluide, acoustique). Les défis posés par les enjeux de transition énergétique et de **gestion des déchets** peuvent accentuer le recours des entreprises du BTP. Néanmoins, les entreprises tendent de plus en plus à vouloir internaliser cette expertise, pour des raisons de gain de temps, mais aussi de coût. Les entreprises de la branche doivent donc appuyer leur expertise et prendre ces facteurs en considération.



Projets recherche et développement partagés entre prestataires et donneurs d'ordre



Relation Client



Intégration des problématiques environnementales





Avec 17 000 emplois dans l'industrie textile, l'Auvergne Rhône Alpes est le premier pôle du textile français. Industrie historique et en déclin depuis plus de 30 ans, elle parvient à stabiliser ses activités et son nombre de salariés depuis quatre ans. Si la crise a eu un impact fort pour une grande partie des entreprises, la filière a été au centre de l'effort national en utilisant et en adaptant ses équipements pour la production de masque.

## GRANDES ÉVOLUTIONS DU SECTEUR

### DÉPLOIEMENT D'USINES 4.0

Malgré des équipements caractérisés par une faible innovation technologique (les métiers à tisser industriels restent les mêmes qu'il y a 30 ans), des usines 4.0 voient le jour, tel que le projet d'usine Advanced Shoe Factory de Chamatex. Celle-ci sera notamment équipée de 4 lignes de production complètement automatisées.

### VALEUR AJOUTÉE DES PRODUITS

Si la filière du textile a perdu beaucoup d'emploi en France, les entreprises restantes en France ont misé sur des produits à forte valeur ajoutée. Qu'il s'agisse de textile technique, ou de textile de haute qualité pour le luxe, les procédés et les produits sont plus innovants.

### NOUVEAUX USAGES DU TEXTILE

La filière ne cesse d'innover et développe de nouveaux produits techniques intelligents et fabriqués dans une démarche durable. De nouveaux usages du textile apparaissent pour servir de nouveaux besoins (tissu anti-grêle dans l'agriculture) ou pour privilégier des modes de consommations plus durables et moins coûteux (tissu pour le coulage de béton dans le BTP plutôt que l'acier).

## IMPACTS SUR LA BRANCHE

### Activités



Malgré un secteur qui reste marqué par des équipements et une organisation du travail traditionnels, le secteur du numérique peut apporter des solutions en matière d'éditations de logiciels et de **numérisation de la production**.



Si le secteur reste marqué par une forte internalisation en matière de R&D, le **déploiement d'usines 4.0** peut être une opportunité pour les bureaux d'études spécialisés sur la robotique et l'automatisation.



Malgré le dynamisme du secteur du luxe, les entreprises textiles moyen de gamme ont lourdement été impactées par la crise avec une baisse du CA de l'ordre de 70%. Ce segment de l'industrie textile est amené à connaître des **restructurations**, qui nécessiteront d'être accompagnées.

### Domaines



Édition de logiciels métier et de maintenance



Robotique et automatisation



Accompagnement du changement



Conseil RH et Fusion-Acquisition



1ère région de production française, l'Auvergne-Rhône-Alpes concentre toutes les chimies : de base, fine et de spécialité sur l'ensemble de son territoire (vallée de la Chimie, bassin de la Loire, etc.). Si les grands groupes sont représentés en région, à l'instar du reste de la France, la grande majorité des entreprises sont des TPE et des PME. La région est pionnière quant à l'organisation des entreprises de l'industrie chimique en plateforme, notamment avec la symbolique plateforme des Roches-Roussillon.

## GRANDES ÉVOLUTIONS DU SECTEUR

### DÉVELOPPEMENT DES PLATEFORMES

Les plateformes regroupent divers acteurs de l'industrie chimique, des sous-traitants et des fournisseurs pour mutualiser la fourniture de l'énergie, des fluides industriels, du traitement des effluents, de la gestion de l'élimination des déchets réduit considérablement les coûts d'investissement et de fonctionnement. Ce système organisationnel est amené à s'étendre dans les années à venir.

### SOUVERAINETÉ EUROPÉENNE

La crise a révélé des failles d'approvisionnement. Les prix des matières premières sont aujourd'hui particulièrement volatils avec la reprise. L'industrie chimique a remis en question sa dépendance à l'Asie sur l'importation des matières premières, et les principes actifs notamment. Des projets de relocalisation de certaines industries en Europe sont en cours pour pallier cette problématique.

### NUMÉRISATION ET AUTOMATISATION

Bien que l'industrie chimique soit particulièrement à la pointe en matière de numérisation et d'automatismes, certaines PME sont encore en pleine transition numérique, et les entreprises sont sans cesse à la recherche de solutions innovantes pour améliorer la productivité et la sécurité et pour réduire la consommation énergétique et les rejets.

## IMPACTS SUR LA BRANCHE

### Activités



La transition numérique qu'opèrent les PME et la demande constante d'innovation de procédés de la part de plus grands groupes demandent au secteur du numérique d'apporter des solutions toujours plus performantes pour améliorer la productivité. Les **particularités de l'industrie chimique** liées au produit (soumis à une forte réglementation et dangereux) demandent des **solutions extrêmement précises et personnalisées** aux enjeux du secteur.



Le **développement de plateformes et la relocalisation d'activités industrielles** vont apporter une forte activité aux cabinets d'ingénierie, qu'il s'agisse des problématiques d'aménagement, d'environnement, d'ingénierie industrielle ou d'étude de faisabilité. La transition numérique des PME de la chimie est également un axe de travail pour les ingénieurs industriels.



Les **nouveaux modes organisationnels** (mutualisation des services, salles de contrôle à distance, automatisation des lignes de production ou conditionnement, etc.) ont également un impact sur les ressources humaines et l'organisation interne des entreprises que peuvent accompagner les cabinets de conseil.

### Domaines



Intelligence artificielle et Big data



Gestion optimisée de la production et de la maintenance



Objets connectés (IoT) et capteurs



Robotique et automatisation



Étude de faisabilité



Ingénierie de process



Conseil organisationnel et RH



Concernant la branche de la métallurgie, la région Auvergne-Rhône-Alpes, bien que particulièrement riche en ingénierie et en recherche et développement, abrite en majorité des sous-traitants de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> rang de grands groupes. Ces entreprises fournissent en grande partie les secteurs de l'automobile et de l'aéronautique.

## GRANDES ÉVOLUTIONS DU SECTEUR

### SUPPLY CHAIN & SOUVERAINETÉ

De nombreuses grandes entreprises font vivre un écosystème d'ETI, de PME et TPE très important en France et à l'international. La supply chain est ainsi devenue complexe et fragile. L'amélioration de la résilience de certaines filières passe par la relocalisation et la diversification de certaines de leurs productions. La crise a également soulevé la question de la souveraineté de la France et de l'Europe.

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Conformément aux évolutions réglementaires et pour répondre à la demande leurs clients les entreprises de la branche travaillent à la réduction des impacts environnementaux de leurs produits et process de production, notamment grâce à l'écoconception. Elles s'attellent également à inscrire leurs activités au sein d'économies circulaires en développant l'utilisation de matériaux recyclés.

### CONCURRENCE & INNOVATION

Les secteurs-client de la branche (aéronautique, automobile, électrique, électronique, etc.) s'inscrivent dans un environnement fortement compétitif et concurrentiel au niveau mondial. Pour poursuivre la croissance qu'ont connue les entreprises françaises de la branche jusqu'en 2018, celles-ci investissent dans l'innovation et les technologies de production de pointe.

## IMPACTS SUR LA BRANCHE

### Activités



Les besoins de la métallurgie sont très liés à l'amélioration des lignes de production et des équipements. Ainsi le développement de la maintenance prédictive, l'installation de capteurs, l'utilisation des données pour assurer le suivi et la correction des réglages sont au cœur des problématiques des industriels. Cette transition numérique est cependant opérée à deux vitesses, entre sites traditionnels et **industrie 4.0**, la palette de besoin est encore très large.



Les bureaux d'ingénierie sont attendus à la fois sur la **conception de produits et sur les procédés**. L'écoconception est aujourd'hui au centre des demandes des industriels. Ainsi, transition numérique et transition écologique des métallurgistes sont les principaux enjeux auxquels le secteur de l'ingénierie peut répondre.



La crise sanitaire a renforcé le besoin des entreprises de connaître et gérer leur supply chain. Problématique de plus long terme, les entreprises continuent leur transition écologique, ce qui passe par les achats durables.

### Domaines



Édition de logiciels métiers



Objets connectés (IoT) et capteurs



Big Data et Intelligence artificielle



Robotisation et automatisation



Conception de produits et procédés (durable)



Recherche et développement



Management de la supply chain



Achat responsable



La région Auvergne-Rhône-Alpes est la région la plus importante de la filière plasturgie française. Cette première place est en partie liée à la présence en région de la Plastics Vallée, située aux environs de la ville d'Oyonnax. La région est particulièrement dynamique dans le domaine de la formation grâce à l'implication de nombreux établissements dédiés à la plasturgie et aux composites.

## GRANDES ÉVOLUTIONS DU SECTEUR

### CYCLE DE VIE DU MATÉRIAU

Le recyclage et la revalorisation des déchets plastiques constituent un enjeu clé pour les plasturgistes à la fois pour réduire leur empreinte carbone, sécuriser leurs approvisionnements en matières premières et apporter un avantage compétitif par la baisse des coûts. Cela nécessite néanmoins des investissements dans des technologies nouvelles pour permettre d'augmenter le taux de valorisation actuel.

### AUGMENTATION DE LA VALEUR AJOUTÉE

L'évolution de la demande client au travers de la personnalisation et de la hausse des exigences techniques augmentent la valeur ajoutée des produits et transforment l'activité et l'offre des plasturgistes. Les produits sont plus complexes, fabriqués en plus petites séries et certains sont désormais « intelligents » et « connectés » notamment avec l'arrivée de la plastronique.

### SÉCURISATION DES APPROVISIONNEMENTS

La sécurisation de l'approvisionnement des matières plastiques est un réel enjeu dans un contexte où le coût des matières représente en moyenne 40% de la marge des plasturgistes. On observe de manière récurrente en effet une forte variation du prix des matières due notamment à l'évolution des cours du pétrole ainsi qu'à des ruptures d'approvisionnement de matière.

## IMPACTS SUR LA BRANCHE

### Activités



Le secteur de la plasturgie connaît les mêmes problématiques de transition numérique et d'automatisation des lignes de production que la plupart des industries. Les besoins des plasturgistes restent **spécifiques à la matière et à la diversité des procédés de fabrication** existants (extrusion, injection, thermoformage, additive...) et aux nombreuses solutions liées.



L'intégration de matériaux biosourcés et de matériaux recyclés dans la chaîne de production demande une forte innovation de la part des ingénieurs process et produits, tout comme l'arrivée de la **plastronique** qui complexifie également la conception de produits, et leur industrialisation.

Les cabinets d'ingénieurs se positionnent également pour accompagner le **développement des composites** et l'évolution de leurs fonctionnalités.



La transition écologique qu'opèrent les plasturgistes passe notamment par l'**achat de produits durables**, de prestations et de fournisseurs responsables, ce que les cabinets de conseil peuvent accompagner.

### Domaines



Big Data et Intelligence artificielle



Objets connectés (IoT) et capteurs



Robotique et automatisation



Recherche et développement



Écoconception



Achat responsable



En 2020, la commande publique en Auvergne-Rhône-Alpes s'élevait à 8,2 milliards d'euros, soit 12% de la commande publique à l'échelle de la France entière. Les principaux donneurs d'ordre sont les collectivités et les groupements (intercommunalités à fiscalité propre). Les principales dépenses en matière de commande publique concernent les bâtiments publics, les transports et la voirie, les dépenses scolaires, l'habitat et le logement. Dans un contexte post-crise, les marchés publics sont appréhendés comme de véritables leviers de reprise économique et d'inflexion en matière de transitions, notamment environnementale et numérique. Soumis au code de la commande publique, entré en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, ces achats sont doivent respecter un certain nombre d'obligations, notamment en matière de développement durable.

## GRANDES ÉVOLUTIONS DU SECTEUR

### ACHATS INNOVANTS ET DURABLES

La commande publique durable est un levier crucial pour les acheteurs, leur permettant d'assurer leurs responsabilités environnementale, sociale et économique. Les clauses environnementales et les normes RSE peuvent être décisives dans l'attribution de la commande publique. Un certain nombre d'initiatives en matière de commandes publiques visent donc à privilégier les acteurs de l'ESS, à repérer les écolabels, à prendre en compte les enjeux climatiques, etc.

### PRÉFÉRENCE LOCALE

Récemment, la région Auvergne-Rhône-Alpes a fait part de sa volonté de mettre en place une « préférence locale » qui favoriserait notamment l'accès des PME locales aux marchés publics inférieurs à 25 000€, permettant ainsi de répondre aux préoccupations environnementales. Ces clauses sont pourtant aujourd'hui contraires aux principes du droit de non-discrimination et de liberté de circulation des personnes, capitaux et services.

### NUMÉRISATION DES SERVICES PUBLICS

La numérisation est aujourd'hui un enjeu stratégique pour les collectivités locales et territoriales. La région a ainsi prévu un budget de 650 millions d'euros dédié au numérique entre 2017 et 2021. Les projets soutenus sont divers : numérisation des services publics (e-pass pour les transports), développement du numérique éducatif (ENT, robot lycéen), développement du distanciel pour l'enseignement supérieur...

## IMPACTS SUR LA BRANCHE

### Activités



En 2018, la commande publique à destination du secteur numérique s'élevait à hauteur de 137 millions en Auvergne-Rhône-Alpes. La transition numérique qu'opèrent les collectivités locales et territoriales demande au secteur du numérique **d'améliorer les processus et les systèmes informatiques** et de **développer des plateformes et des applications** tout en rendant accessible au plus grand nombre les services publics via ces outils.



Les dépenses publiques en ingénierie représentent 588 millions d'euros dans la région. Les premiers postes de commande publique, **bâtiments publics, transports et voiries, habitat et logement**, représentent une part conséquente de l'activité des bureaux d'ingénierie. Les impératifs imposés par la transition écologique et énergétique amènent les BE à se pencher sur l'éco-conception et la recherche de nouveaux matériaux plus performants au niveau énergétique.



Le recours aux cabinets de conseil dans le service public s'est largement développé depuis plus de vingt ans. Les expertises sont nombreuses et pointues (évaluation des politiques publiques, finances publiques, fiscalité, organisation, ressources humaines, systèmes d'information, évaluation, audit et maîtrise des risques, etc.).

### Domaines



Développement de plateformes



Développement d'applications



Smart cities



Ingénierie des infrastructures



Écoconception



Stratégie digitale



Conseil en accompagnement du changement





Avec 1250 établissements et 39 0000 emplois, la région Auvergne-Rhône-Alpes est la deuxième région la plus importante dans le domaine de l'industrie de la santé et la 5<sup>e</sup> région européenne en recherche « public-privé » en santé. Le riche tissu industriel de la région est complété par les 400 établissements de soins publics et privés, dont trois Centres Hospitaliers Universitaires (CHU). Les acteurs de l'industrie pharmaceutique, des biotechnologies et des technologies médicales composent aujourd'hui un écosystème d'innovation pour développer la médecine de demain, animé par des clusters majeurs tels que I-Care ou Lyon Biopôle.

## GRANDES ÉVOLUTIONS DU SECTEUR

### LES DONNÉES DE SANTÉ ET L'IA

Les données recueillies aujourd'hui viennent de sources multiples et disparates. Leur centralisation, notamment grâce au déploiement du Health Data Hub et leur agrégation ouvre une nouvelle ère. La synthèse et la modélisation de données complexes permettront d'améliorer les diagnostics, d'identifier les mutations génétiques en cause, de surveiller la croissance tumorale, d'aider à la prise de décision des médecins... Ce modèle d'e-santé tend vers une médecine prédictive et personnalisée à destination d'un patient plus autonome.

### BIOTECHNOLOGIES ET MTI

Les biotechnologies et les MTI (médicaments de thérapie innovante basés sur l'utilisation de cellules ou de gènes) annoncent le passage à la médecine « régénérative », qui permet de régénérer ou même de remplacer des tissus malades par des tissus sains produits artificiellement. L'écosystème MTI fait le pont entre des acteurs de la recherche, des start-up, des industriels qui travaillent sur de nouvelles expertises : techniques de bioproduction, nouveaux matériaux, médicaments..

### LES MEDTECH

Robotique chirurgicale, impression de prothèses en 3D, prothèses cardiaques implantables intelligentes et communicantes... Les innovations en matière de technologies médicales, qui vont d'outils basiques comme la seringue à des outils de pointe comme les IRM, sont nombreuses et permettent de soigner, sauver ou améliorer la vie du patient pour des pathologies de toutes sortes. Elles font intervenir des champs de compétences variés tels que la robotique, l'informatique, l'ingénierie, la biologie...

## IMPACTS SUR LA BRANCHE

### Activités



Les données de santé, sensibles et soumises au secret médical, soulèvent un enjeu majeur en matière de **sécurisation et de protection des données**. De nombreux profils du secteur sont concernés, du développeur d'application spécialisé à l'expert en cybersécurité.



Les entreprises d'ingénierie sont au cœur de l'évolution de notre système de santé, que ce soit pour les **dispositifs médicaux** ou **l'architecture et les infrastructures des établissements de santé**. Le **développement de la bioproduction** nécessite quant à elle la mise en place de technologies de rupture (nouveaux capteurs intelligents, nano-électronique, microfluidique, robotique, jumeaux numériques, etc.) qui sollicite les cabinets d'ingénierie.



La crise du COVID a mis en exergue le besoin d'accompagnement des acteurs de la santé en matière de **logistique** (masque, transmission des informations, mise en œuvre des tests...). Les cabinets de conseil spécialisés en santé développent leur expertise en lien avec les grands enjeux du secteur, qui doit faire le lien entre divers acteurs (établissements de santé, industries de santé, institutions publiques...)

### Domaines



Cybersécurité



Développement d'applications et de SI



Robotique et automatisation



Recherche et développement



Logistique



Pilotage de grands projets



Très lié au tourisme, le secteur de l'hôtellerie-restauration en Auvergne-Rhône-Alpes regroupe 13% de ses actifs (124 000 actifs). La crise a lourdement impacté ces secteurs dont l'activité a été stoppée nette. Beaucoup ont cherché de nouvelles solutions pour maintenir une part de leur activité. Ainsi, pour 86% des entreprises du secteur, la crise sanitaire a accéléré la digitalisation de leur activité.

## GRANDES ÉVOLUTIONS DU SECTEUR

### DIGITALISATION DU SECTEUR

La quasi-totalité des établissements dispose déjà de comptes sur les réseaux sociaux et d'un site Internet (respectivement 92% et 79%). Autre innovation digitale accélérée pendant la crise : les menus sous forme de QR code. La crise a amené certains établissements à utiliser le système du « Click and Collect » et donc de s'équiper en conséquence des outils nécessaires.

### LE RECOURS AUX PLATEFORMES

Autre conséquence majeure de la crise : le recours accru aux plateformes de réservation et de livraison. Pour 82% des professionnels interrogés, cette tendance aurait été accélérée par la crise\*. Cette dynamique a demandé un réel changement organisationnel pour les établissements.

### L'UTILISATION DES DONNÉES

La hausse du recours aux outils digitaux offre de nouvelles perspectives en matière de compréhension des attentes du client. L'utilisation des données-clientèles est une véritable opportunité d'optimisation de l'offre : développement de programmes de fidélité, amélioration du recensement sur les plateformes...

## IMPACTS SUR LA BRANCHE

### Activités



En dehors des mastodontes de la livraison, les start-ups qui se spécialisent sur des segments précis sont de plus en plus nombreuses et **innovent quant aux différents modes de consommation et de services** possibles liés à l'hôtellerie-restauration (applications anti-gaspillage comme Too Good To Go, réservation en ligne comme La Fourchette, plateforme de critiques et de notations comme TripAdvisor, etc.)



Les nouvelles modalités requièrent la mise en place de stratégies digitales. L'essor de l'utilisation des **réseaux sociaux** conduit à une importante externalisation. Pour 28% des entreprises interrogées, l'accompagnement dans la transition numérique (diagnostic, outils, compétences...) est un des enjeux prioritaires du secteur.

### Domaines



Édition de QR code



Édition de logiciels gestion de stocks



Création de sites Internet



Conseil en digitalisation



Analyse de données





Les commerces de proximité en Auvergne-Rhône-Alpes représentent 63 000 points de vente et une création d'entreprises sur cinq, un solide socle d'emploi, créateur de lien social et acteur du dynamisme local. La crise a eu des impacts différents en fonction du type de commerce et de la possibilité de maintenir ou non son activité. Au cœur des problématiques liées à la consommation locale, beaucoup d'entre eux ont connu une hausse de leur fréquentation et ont dû adapter leur offre aux nouveaux modes de consommation accélérés par la crise.

## GRANDES ÉVOLUTIONS DU SECTEUR

### ESSOR DU CLICK AND COLLECT

Pour beaucoup de magasins de proximité, la crise a amené à proposer pour la première fois une offre de « Click and Collect » et de commerce en ligne. 43% des clients des commerces de proximité ont commencé à commander au moins de temps en temps en ligne chez certains commerçants de proximité.

### UNE CONSOMMATION PLUS RESPONSABLE

L'évolution des modes de consommation vers plus de qualité, d'écoresponsabilité et de mode de production éthique se renforce depuis plusieurs années. Les confinements et la crise sont venus renforcer ces attentes avec une prise de conscience environnementale accrue. L'image des commerces de proximité est en ce sens sortie renforcée de cette crise sanitaire (créateurs de lien social, image de qualité...).

### AUGMENTATION DES CONTRAINTES RÉGLEMENTAIRES ET D'HYGIÈNE

L'organisation du travail au sein des commerces a pu être déstabilisée par la mise en place des différents protocoles sanitaires (distanciation sociale, organisation des pauses et de la circulation en point de vente...). Ces réaménagements ont pu représenter des coûts élevés pour les entreprises et ont surtout renforcé les contraintes réglementaires auxquelles elles sont soumises.

## IMPACTS SUR LA BRANCHE

### Activités



Les ESN et les start-up spécialisées ont pu accompagner les entreprises de proximité dans leur **transition numérique**. L'aide de 500€ aux entreprises pour soutenir les TPE a largement contribué à la digitalisation de ces derniers. L'enjeu pour le secteur est aujourd'hui de pouvoir proposer des **prestations adaptées** à cette typologie de client et de continuer à faire vivre leurs projets digitaux post-crise.



La digitalisation implique non seulement des investissements en outils, mais également une nouvelle organisation de l'espace, des compétences actualisées. Mais surtout, les entreprises sont amenées à penser une **stratégie digitale et marketing** globale. De nouvelles offres de conseil voient également le jour pour faire revenir les clients en magasin.

### Domaines



Matériel informatique



Développement d'applications



Création de sites Internet



Marketing Digital



Auvergne Rhône-Alpes se place au 2<sup>e</sup> rang des régions touristiques, avec 21,2 milliards d'euros liés au tourisme. La région dispose de nombreux atouts et peut proposer une offre riche et variée : tourisme de montagne, professionnel, vert, de santé, culturel, etc.

## GRANDES ÉVOLUTIONS DU SECTEUR

### ESSOR DU TOURISME ECO-RESPONSABLE

L'essor d'activités en plein air ou de nouvelles formes de tourisme tel que l'agrotourisme permettent de répondre aux aspirations sociétales de l'époque : reconexion à la nature, pratique en adéquation avec l'environnement et le développement durable, aspiration au bien-être et à la santé. Les équipementiers répondent à cette demande en multipliant les offres et les produits durables.

### DIGITALISATION DU TOURISME

De la réservation à l'expérience client, l'activité touristique se digitalise. Les réseaux sociaux font désormais partie intégrante des stratégies marketing des acteurs du tourisme. L'e-réputation est devenue un enjeu de premier plan. La digitalisation du secteur passe également par un renouvellement de l'offre et de l'expérience client à partir de la réalité virtuelle et de la réalité augmentée.

### LE TOURISME OUTDOOR CONNECTÉ

Les activités en pleine nature attirent des adeptes toujours plus nombreux et de nouvelles pratiques liées aux nouvelles technologies apparaissent. Le tourisme de montagne en est l'exemple : Flotte de drone sans GPE (MIT) pour secourir les randonneurs égarés, ski connecté permettant l'accès aux données de performance, développement d'applications pour une expérience client personnalisée...

## IMPACTS SUR LA BRANCHE

### Activités



La numérisation des acteurs du tourisme reste très liée à l'investissement public. En effet, le gouvernement a récemment annoncé un plan de relance dédié au tourisme. L'objectif est d'aider les entreprises de tourisme françaises à se digitaliser afin de pouvoir proposer des **applications et plateformes made in France** pour concurrencer les mastodontes étrangers de réservation qui captent la valeur.



Les cabinets positionnés sur des marchés fortement impactés par la crise tels que le tourisme ont pu connaître d'importante baisse d'activité et de CA en 2020. Ils ont été amenés à se repositionner sur de nouveaux marchés, notamment en répondant à des appels d'offres publics (ex. : office de tourisme, conseils départementaux, etc.).

Aujourd'hui, la **montée en puissance des enjeux environnementaux** (réglementation pousse les entreprises du tourisme à prendre en compte ces enjeux. La mise en place d'écolabels par exemple, entraîne un besoin en accompagnement des entreprises pas toujours enclines à s'engager volontairement dans cette direction.

### Domaines



Édition de logiciels



Développement d'applications



Conseil en digitalisation



Conseil en RSE



Calcul de l'empreinte carbone



Marketing Digital

# DOSSIER NUMÉRIQUE

## LES SPÉCIFICITÉS DU SECTEUR

- **État des lieux**
- **SWOT**
- **Facteurs d'évolutions**
- **Impacts métiers et compétences**
- **Analyse des besoins**

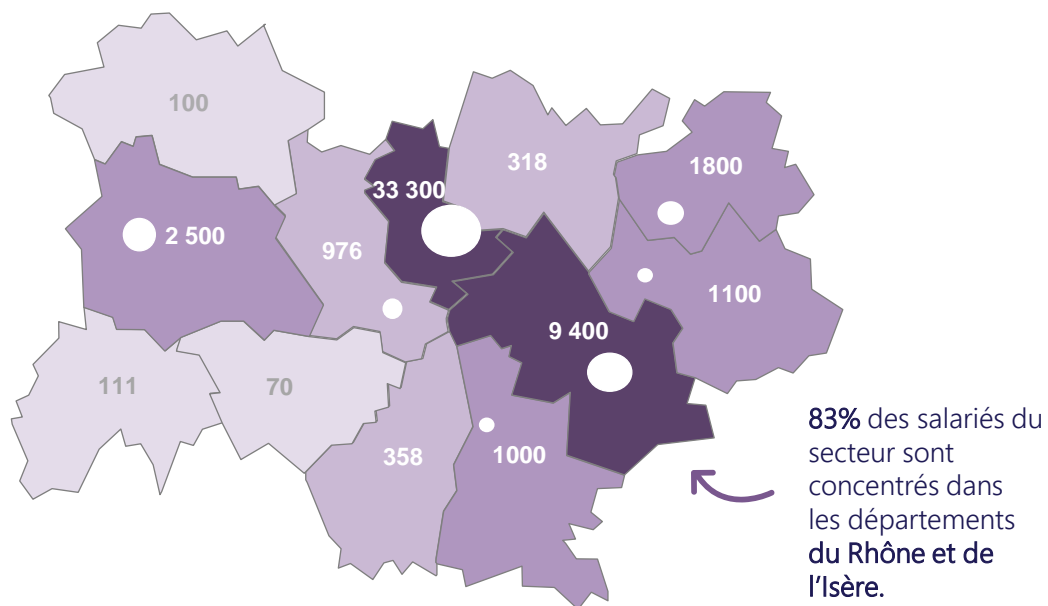


# 47 | NUMÉRIQUE | PORTRAIT DU SECTEUR NUMÉRIQUE EN AURA

2<sup>e</sup> région française, après l'Île-de-France pour le secteur du numérique, la région est également attractive à l'échelle européenne. Elle se place au 18<sup>e</sup> rang des régions européennes en termes d'investissements directs étrangers (IDE) dans le numérique entre 2014-2018.

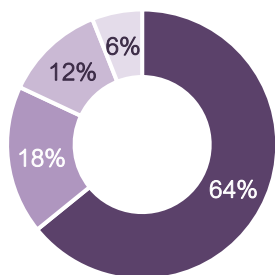
## Répartition du nombre de salariés par département

Sources : données Acooss, redressement Kyu à partir des données du ministère du Travail, 2020



## Répartition des emplois du numérique en Auvergne-Rhône-Alpes en 2019

Sources : ACOSS 2019, Traitement Kyu



- Conseil en système & logiciel informatique (6202A)
- Programmation informatique (6201Z)
- Edition de logiciels applicatifs (5829C)
- Traitement de donnée, hébergement & activités connexes (6311Z)



**2 641 établissements**

10% des établissements du secteur au niveau national



**76% de TPE**

Si le tissu d'entreprises est majoritairement composé de petites structures, les PME représentent la majorité des emplois avec près de 50% d'entre eux.

Explorateur de données OPIIEC



**50 946 salariés**

11% des salariés du secteur au niveau national



**94% de CDI**

Explorateur de données OPIIEC



**27% de femmes +1 point par rapport à 2016.**

Les formations initiales en informatique peinent à attirer des jeunes femmes, avec seulement 11% de femmes, une proportion en nette diminution depuis les années 1980.

**1 emploi sur 12** créé dans la région l'est dans le domaine du numérique\*.

**6x** plus d'emplois créés dans le numérique entre 2014 et 2018 que dans les 3 grands secteurs industriels de la région (industrie chimique, industrie pharmaceutique, fabrication de produits en caoutchouc et en plastique).

L'acceptation du terme Numérique par Digital League est plus large que celle de l'Opiiec. Est pris en compte dans le domaine du numérique l'édition, les services et les télécommunications. *Étude Digital League, 2019*



**45%** des entreprises du secteur prévoient une hausse de leur effectif en 2021 par rapport à 2020 tandis que 11% d'entre elles prévoient une baisse.

Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA

Si le secteur du numérique a été relativement résistant face à la crise, un tiers des entreprises ont dû recourir à une baisse de leur effectif. Néanmoins, la crise a été pour beaucoup d'entreprises un temps de réorientations stratégiques, aujourd'hui perçues comme de véritables leviers d'opportunité.

### Les réorientations stratégiques des entreprises du numérique en Auvergne-Rhône-Alpes

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA

**67%** Développement de nouvelles offres / nouveaux services

**65%** Prospection de nouveaux clients / secteurs clients

**23%** Fin ou diminution des contrats de prestation ou de sous-traitance

### Les conséquences des stratégies mises en place par les entreprises du secteur sur leurs ressources humaines

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA

**33%** Baisse des effectifs (APC, ruptures conventionnelles...)

**29%** Fin des contrats des stagiaires

**21%** Mobilités internes – métiers

### Les réorientations stratégiques durant la crise, un accélérateur d'innovation ?

Pour faire face à la crise, les entreprises du numérique ont privilégié des stratégies offensives et dynamiques. 2/3 d'entre elles ont ainsi opté pour le développement de nouvelles offres/services et la prospection de nouveaux clients ou secteurs clients.

23% des entreprises ont néanmoins dû mettre fin ou diminuer des contrats de prestation de sous-traitance. En ces temps de sortie de crise, les entreprises souhaitent poursuivre sur cette lancée dynamique en continuant à prospecter, à innover pour proposer de nouvelles offres. Cette période est même vue par certaines entreprises comme une véritable « opportunité », l'occasion pour elles de se saisir de nouveaux enjeux et de nouveaux domaines en plein essor (environnement, biodiversité, climat, management...)

### Malgré une résistance du secteur face à la crise, un tiers des entreprises ont dû baisser leurs effectifs

Au niveau RH, la première stratégie adoptée a été celle de la baisse salariale, dont les jeunes ont souvent été la première cible. 29% des entreprises ont ainsi mis fin aux contrats de stagiaire. Contrairement aux autres secteurs, le secteur du numérique a davantage favorisé la mobilité interne.

Un écosystème fort du dynamisme local et du soutien régional, en perpétuelle innovation pour accompagner les transitions à venir.

**Innovation** : 2 pôles de compétitivité (Minalogic, Digital League), 57 formations labellisées Grande école du numérique, présence de nombreuses écoles d'ingénieurs, 3 communautés French Tech (Clermont Auvergne, One Lyon Saint Etienne, in the Alps Grenoble)

**Croissance** : +17% d'embauches entre 2015 et 2019, soit plus de 10 000 emplois en 5 ans.

**Écosystème bien implanté** : réseaux de collaboration privés, campus numérique, incubateurs, nombreuses start-up (4 082, pour une moyenne régionale française hors IDF de 1 594)

**Soutien de la région** : 650 millions d'euros investis dans le secteur entre 2017 et 2020, territoire couvert à 100% en fibre optique d'ici 2020

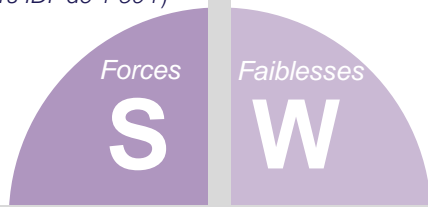
**Agilité** : de solides capacités d'adaptation, continuité des activités en temps de crise, un public acculturé au digital

**Concentration de l'activité autour de Lyon** : les entreprises du numérique sont assez mal réparties sur le territoire, le bassin d'emploi lyonnais reste le principal pôle d'activité et concentre la majeure partie des entreprises. Il existe des « zones blanches » en matière d'implantation des entreprises du numérique (Cantal, Haute-Loire, Ardèche...).

**Concurrence parisienne** : beaucoup de sièges sociaux et de plateaux techniques restent parisiens

**27% de femmes** : c'est la part des femmes salariées dans le secteur du numérique en Auvergne-Rhône-Alpes, autant de talents qui échappent à la branche

**Primat mis sur les compétences techniques** au détriment des soft skills, qui sont un enjeu fort de formation aujourd'hui



**Accompagnement des entreprises à la transition numérique** : la crise a porté un coup d'accélérateur à la digitalisation des entreprises, qui expriment des besoins plus nombreux, mais également de nouveaux besoins

**Émergence de nouvelles expertises telles que la cybersécurité** : l'essor de l'utilisation de logiciels et de la data ainsi que l'adaptation aux nouvelles réglementations créent de besoins technologiques et en matière d'accompagnement

**Élargissement du bassin de recrutement du fait de la généralisation du télétravail** : les entreprises peuvent recruter des collaborateurs qui ne résident pas forcément dans la région

**Offre de formation qualifiée et adaptée** : le réseau en termes de centres de formation peut permettre de soutenir les besoins en recrutement du secteur, si davantage de jeunes sont orientés vers ces filières.

**Frilosité des entreprises à investir dans la R&D**: faible culture de l'investissement et de la prise de risque

**Fuite des cerveaux à Genève et Lausanne** : des départements comme la Savoie et la Haute-Savoie pâtissent de la concurrence suisse et de la hausse du coût de la vie.

**Pression économique et accélération des rythmes** : autant de facteurs qui poussent les entreprises à un moindre investissement en temps dans la formation et la recherche

**Hausse de la tension sur les métiers du secteur** : pour des métiers déjà soumis à une forte tension, le risque de voir celle-ci augmenter pourrait conduire à un phénomène d'implosion

**Essor du travail indépendant** : en 2017, à l'échelle nationale, le secteur du numérique comptait 9% de travailleurs indépendants, un chiffre à la hausse du fait de l'attractivité exercée par le statut de travailleur freelance. Cette dynamique qui fragilise les profils et intensifie la concurrence pour les entreprises de la branche

4 grands facteurs ont un impact sur l'activité des entreprises du secteur numérique

## FACTEURS

## IMPACTS

### LA DIGITALISATION



- Hausse de l'activité des éditeurs de logiciels de gestion (RH administratif, financier, etc.), nouveaux clients (TPE et PME) qui arrivent sur le marché suite aux confinements
- Besoin pour les ESN d'adapter leur suivi aux entreprises qui ont accéléré leurs transitions, les accompagnant dans l'implémentation de nouveaux outils et nouvelles pratiques, l'intégration des protocoles de cybersécurité, l'installation de pare-feu et de VPN, etc.

### L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE ET LA NUMÉRISATION DES PROCESS



- Les éditeurs de logiciels métiers doivent continuer de proposer des solutions innovantes pour leurs clients, en particulier les industriels. L'arrivée de nouvelles technologies multiplie les opportunités, mais demande une mise à niveau constante.
- L'utilisation extensive de la donnée et du Deep Learning permet à de nombreuses entreprises de la branche de proposer des solutions qui s'optimisent avec le temps.

### L'AGILISATION ET LA MONTÉE EN EXPERTISE DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE



- Les entreprises du numérique, habituées à être agiles, adaptent leurs activités aux nouveaux besoins numériques des grands donneurs d'ordres.
- Elles sont aussi source d'agilité pour les clients en leur apportant des solutions d'optimisation de l'organisation du travail, particulièrement récemment lors des confinements.








### ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS : PROMOUVOIR LE SENS ET LA MOBILITÉ



- Les entreprises de la branche renouvellent les projets pour maintenir l'attractivité de l'entreprise et garder les talents (capacité à proposer des projets qui « font sens » en lien avec la transition écologique, par exemple)
- Elles développent également une marque employeur qui prend appui sur de nouveaux enjeux communicationnels autour des valeurs que porte l'entreprise



Ces évolutions ont un impact sur les métiers et compétences du secteur du numérique

| DOMAINES  | MÉTIERS   | COMPÉTENCES   |
|---|---|---|
|  <b>ÉDITION DE LOGICIELS</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepteur-Développeur</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maitrise des solutions cloud</li> <li>• Analyse de données massives</li> <li>• Développement et test</li> <li>• Installation et support</li> </ul>               |
|  <b>CYBERSÉCURITÉ</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Architecte sécurité</li> <li>• Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI)</li> <li>• Formateur en cybersécurité</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement et test</li> <li>• Management de la sécurité</li> <li>• Développement de solutions de sécurité</li> <li>• Gestion de crise cyberattaque</li> </ul> |
|  <b>COMMERCIAL ET SUPPORT</b>                      |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compréhension du métier-client</li> <li>• Relation client</li> <li>• Marketing digital</li> <li>• E-commerce</li> </ul>  |
|  <b>CONCEPTION DE SOLUTIONS</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepteur – développeur de logiciels métiers</li> <li>• Data scientist/analyst</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Automatismes</li> <li>• Big Data et objets connectés</li> <li>• Deep Learning</li> <li>• Cloud</li> </ul>  |
|  <b>AGILITÉ &amp; SOFT SKILLS</b>                 |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion de projet/mode projet</li> <li>• Travail collaboratif</li> <li>• Amélioration continue</li> </ul>  |
|  <b>DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• (Technico) commercial</li> <li>• Business développeur</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse de marchés</li> <li>• Veille technologique et réglementaire</li> <li>• Relation Client</li> </ul>  |
|  <b>MANAGEMENT &amp; ORGANISATION DU TRAVAIL</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chief Digital officer</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Management collaboratif</li> <li>• Soft skills : autonomie, gestion du temps, communication à distance</li> <li>• Management à distance</li> </ul>               |

La crise a surtout eu pour effet d'accentuer des problématiques déjà existantes telles que le besoin de formation en matière de soft skills et de cybersécurité.

## Les soft-skills et savoir-être : un fort besoin en compétences des entreprises du numérique

Si la technicité du métier est centrale, une attention croissante est portée aux soft-skills, particulièrement au sein des ESN. La digitalisation accélérée des entreprises liée à la crise a entraîné une hausse de la demande et un resserrement des délais, qui nécessite de la part des collaborateurs une écoute accrue, une bonne gestion du stress, et de l'autonomie. Ces compétences sont à la fois nécessaires en formation continue et en formation initiale.

## La question de la cybersécurité : une situation d'urgence

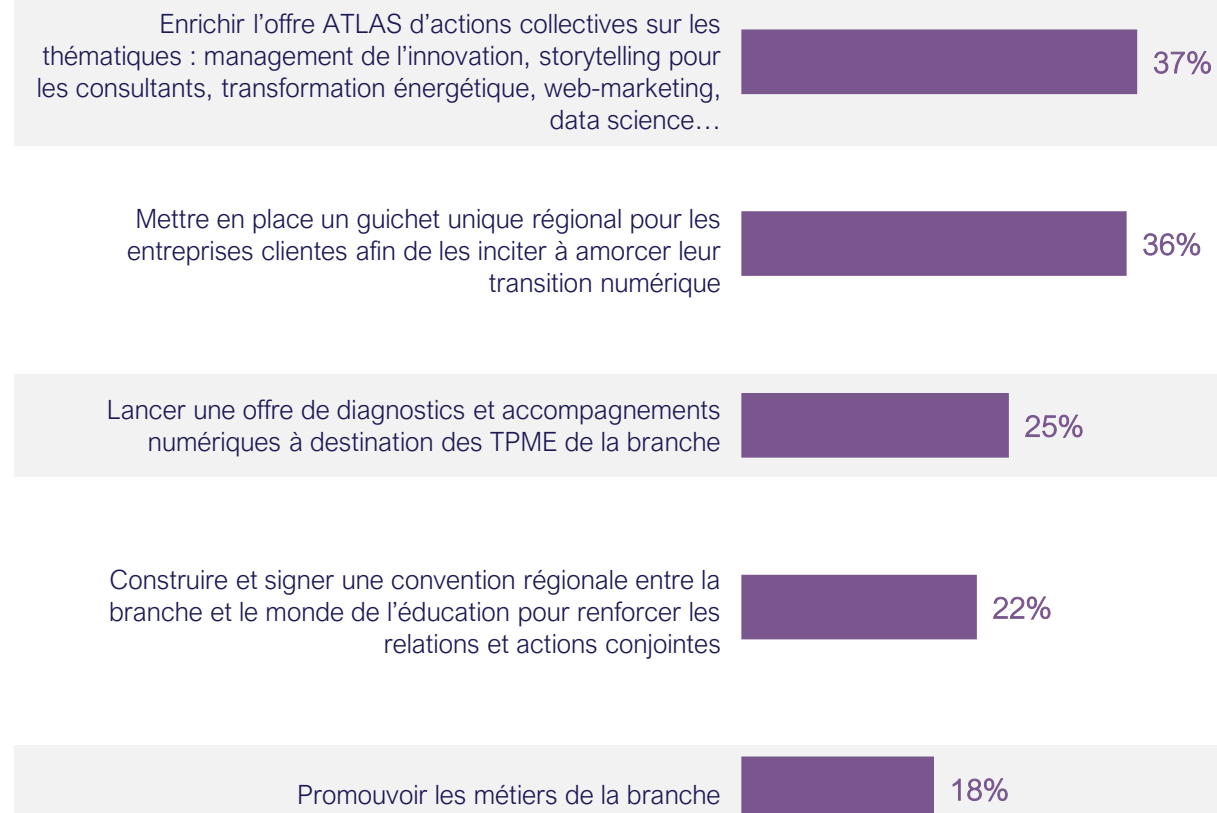
La digitalisation accrue des entreprises françaises tous secteurs confondus les rend particulièrement vulnérables aux cyberattaques. Les salariés ne sont pas toujours formés à temps pour adopter les bons gestes de sécurité et les failles se multiplient. Or, la France est en situation « pénurique » de profils cybersécurité et de profils pouvant les former. Ce besoin est amené à grossir de manière exponentielle dans les années à venir, il est donc primordial d'investir sur la formation de ces profils.

## D'autres besoins ont été renforcés par la crise :

- Besoin de pouvoir recruter plus facilement et plus rapidement, pallier la tension des métiers ;
- Besoin de promouvoir des formations sur les nouveaux modes de management ;
- Besoin de clarification de l'offre de formation et des nombreux dispositifs existants ;
- Besoin de renforcer l'accompagnement et le soutien financier des petites entreprises.

## Actions identifiées avant la crise en région qui semblent prioritaires aux yeux des entreprises aujourd'hui

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA



Les stratégies d'intégration des jeunes diffèrent selon la culture d'entreprise. La problématique de la territorialisation et le déploiement de stratégies territoriales n'apparaissent pas comme des enjeux qui fassent sens pour les entreprises du secteur.

### Focus sur les jeunes et les métiers du numérique

Parmi les entreprises interrogées, on observe deux approches différentes qui s'expliquent avant tout par la culture d'entreprise, mais aussi le degré d'expertise et de technicité :

- Pour certaines entreprises, l'intégration de jeunes, qui commence avec le recrutement en alternance et l'implication de l'entreprise dans la formation, est perçue comme un atout (maîtrise des outils et méthodes récentes) et constitue parfois une stratégie délibérée. Recruter des jeunes, encore peu expérimentés, est aussi appréhendé comme le moyen de les former aux méthodes et à la culture de l'entreprise tout en accompagnant leur progression. Pour ces entreprises, le recrutement de collaborateurs confirmés est à l'inverse jugé risqué, pouvant créer des difficultés d'intégration.
- Pour d'autres entreprises spécialisées dans des domaines très techniques, le recrutement de profils jeunes apparaît peu aisé. Ce sont des profils experts qui sont recherchés, notamment pour deux raisons : un haut niveau d'expertise et de recul attendu et un manque de temps à consacrer à la formation en interne de jeunes collaborateurs du fait de l'intensité de l'activité.

Dans tous les cas, la forte tension sur les métiers du secteur et le besoin de recrutement pour accompagner la hausse de l'activité nécessite des stratégies d'intégration des jeunes et de mise en place de leviers pour les attirer.

### Focus sur les stratégies territoriales des entreprises

Pour les entreprises interrogées, le sujet du « territoire » n'est pas une préoccupation. La localisation en proximité des clients n'apparaît pas comme un facteur déterminant pour obtenir des marchés. Il l'est d'autant moins du fait de la tendance à la dématérialisation : les solutions de stockage telles que le cloud remettent en cause les serveurs locaux en entreprise, rendant le champ d'intervention plus large encore. En outre, pour des secteurs fortement spécialisés, la demande locale n'est pas forcément possible. Les concepteurs de SI RH par exemple s'exportent dans d'autres régions où cette offre n'existe pas forcément (Bretagne, Normandie...).

En outre, la généralisation du télétravail a créé de nouvelles opportunités de recrutement. Certaines entreprises se disent aujourd'hui plus enclines à recruter dans d'autres régions.

Le périmètre de la grande région et le déploiement d'antennes ne font pas non plus nécessairement sens aux yeux des entreprises. Face au déploiement du travail à distance et pour des métiers qui nécessitent de nombreux déplacements, elles préfèrent centraliser leur activité au sein d'un même lieu, qui peut aussi permettre de favoriser les projets transverses, faisant intervenir des expertises diverses.

### Déployer des écosystèmes et des réseaux locaux de pointe

Si les entreprises ne sont pas forcément tournées vers des stratégies territoriales en matière d'offre et de recrutement, elles sont en revanche demandeuses de développement de réseaux d'acteurs locaux. Sur des sujets Tech d'expertise, tels que la Fin Tech, le manque d'implantation d'écosystème local peut, selon les entreprises, faire l'objet d'une consolidation.

# DOSSIER INGÉNIERIE

## LES SPÉCIFICITÉS DU SECTEUR

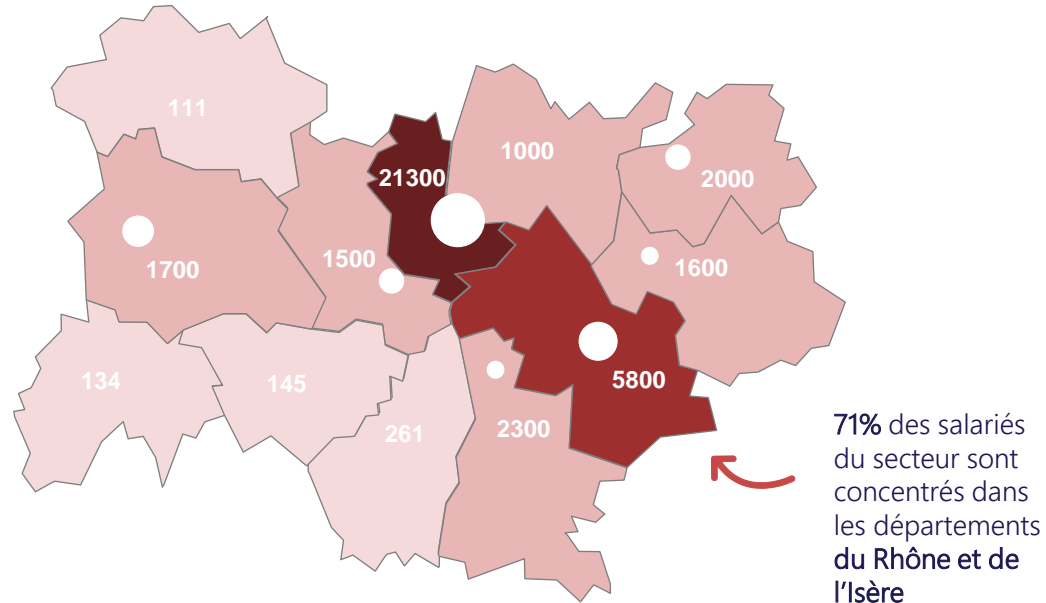
- **État des lieux**
- **SWOT**
- **Facteurs d'évolutions**
- **Impacts métiers et compétences**
- **Analyse des besoins**



La région Auvergne-Rhône-Alpes est la deuxième région en matière d'emploi pour le secteur. Cette situation s'explique notamment par le caractère industriel du territoire, de nombreux groupes d'ingénierie ayant fait le choix de s'implanter à proximité de leurs donneurs d'ordre.

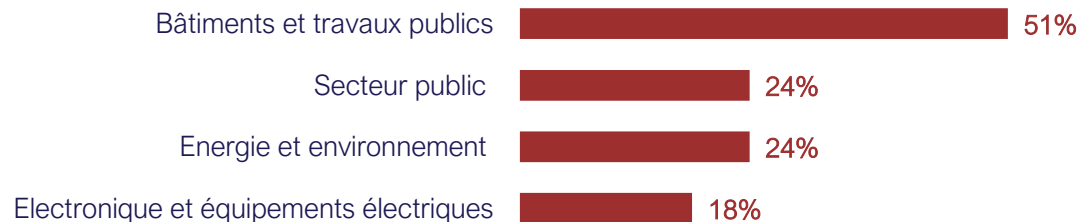
## Répartition du nombre de salariés par département

Sources : données Acooss, redressement Kyu à partir des données du ministère du Travail, 2020



## Principaux secteurs clients

Questionnaire Kyu pour l'Opiiec novembre - décembre 2020 – AURA



**2 829 établissements**

15% des établissements du secteur au niveau national



**89% de TPE**

Explorateur de données OPIIEC



**38 351 salariés**

14% des salariés du secteur au niveau national



**93% de CDI**

Explorateur de données OPIIEC

**2 200 indépendants**



**31% de femmes** (+1 point par rapport à 2016).

La part des femmes en écoles d'ingénieurs atteint aujourd'hui 28%, une proportion qui a tendance à stagner depuis 2012, après être passé de 20% en 1990 à 28% en 2011.

CDEFI



Entre 2009 et 2019, les effectifs de la région ont augmenté de plus de 50%, une augmentation supérieure de 24,4 points à la croissance nationale.

Étude Xerfi, 2020



**27%** des entreprises du secteur en AURA prévoient une hausse de leurs effectifs en 2021, contre 18% au national.

Questionnaire KYU/OPIIEC



Les métiers d'ingénierie d'affaires arrivent en 3<sup>e</sup> position des métiers les plus recherchés dans la région, avec un taux d'ouverture aux jeunes diplômés de **19%**, contre 21% à l'échelle nationale.

Les métiers Ingénierie R&D et Ingénierie de travaux font également partie des métiers les plus recherchés.

Apec

Malgré un impact économique mesuré pour 2020 sur le secteur de l'ingénierie, les spécificités du domaine affleurent dans les réorientations qui ont été mises en place. Par rapport aux autres secteurs de la branche, le développement de nouvelles offres y apparaît moins aisé en raison de la forte technicité du secteur.

## Les réorientations stratégiques des entreprises de l'ingénierie en Auvergne-Rhône-Alpes

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA

**62%** Prospection de nouveaux clients / secteurs clients

**49%** Développement de nouvelles offres / nouveaux services

**31%** Recentrage autour de certaines activités (abandon d'autres)

## Les conséquences des stratégies mises en place par les entreprises du secteur sur leurs ressources humaines

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA

**42%** Diminution du temps de travail (hors chômage partiel)

**38%** Baisse des effectifs (APC, ruptures conventionnelles...)

**20%** Mobilités internes – métiers

## Élargir le périmètre des clients : principale réorientation des entreprises du secteur

Les entreprises de l'ingénierie ont privilégié une stratégie d'élargissement du périmètre de sa clientèle (nouveaux clients et nouveaux secteurs), réorientation mise en œuvre par 62% d'entre elles. Contrairement aux autres secteurs de la branche, les entreprises de l'ingénierie se sont moins tournées vers le développement de nouvelles offres (49% contre 67% dans le numérique et 77% dans le conseil). Cette solution apparaît moins facilement applicable en raison de la technicité et des spécificités des métiers.

À cela s'ajoute une transférabilité parfois moins évidente des compétences techniques pointues et très contextualisées à un secteur d'application. L'objectif poursuivi aujourd'hui est de relancer l'activité en prenant appui sur ces réorientations ou en renouant avec des activités stoppées pendant la crise. Les entretiens conduits en mai 2021 avec un échantillon d'entreprises tendent à montrer des perspectives de reprise globalement optimistes, malgré des inquiétudes ou incertitudes concernant le niveau des commandes publiques à moyen terme.

## Malgré un impact économique mesuré sur 2020, plus d'un tiers des entreprises ont dû diminuer le temps de travail

Au niveau RH, la première stratégie adoptée a été celle de la diminution du temps de travail, hors chômage partiel. Le secteur du BTP a connu une reprise plus rapide que dans l'industrie, qui a connu une baisse significative, durable et parfois différée de l'activité, du fait de l'arrêt des investissements industriels. Ce ralentissement de l'activité a également contraint plus d'un tiers des entreprises à baisser leurs effectifs (APC, ruptures conventionnelles...).

La remontée en charge s'est faite plus ou moins aisément, avec pour certaines entreprises un rattrapage significatif en fin d'année 2020. Toutefois, les processus décisionnels et la fluidité des échanges entre prestataires et commanditaires en sont durablement affectés.

Malgré une certaine hétérogénéité, le secteur de l'ingénierie en AURA peut prendre appui sur la richesse et la diversité de la région pour asseoir son développement, notamment en se saisissant des enjeux environnementaux.



**R&D** : un développement des activités soutenu par l'appétence d'une partie des entreprises pour la R&D et plus globalement par un niveau élevé de qualification, favorable à l'innovation. 6 pôles de compétitivité pour l'industrie du futur et la production industrielle (Axeleran Cimes, Coboteam, Elastopôle, Plastipolis, Techtera).



**Croissance** : les impacts de la crise sanitaire restent assez limités, pour une part importante des entreprises, par ailleurs généralement en croissance sur ces dernières années. Entre 2011 et 2018, les entreprises du secteur dans la région ont enregistré une croissance de 25% de leur CA\*.



**Agilité** : de solides capacités d'adaptation, des besoins d'adaptation des compétences permanents auxquels répondent bien l'offre de formation (actions collectives) et la réactivité de l'OPCO.



**Relance** : une sortie de crise sanitaire qui constitue un facteur de relance pour le BTP (effet de rattrapage).



**Transition écologique** : des enjeux environnementaux, comme la préservation de la biodiversité, qui ouvrent des perspectives d'innovation et de développement pour les entreprises qui s'en saisissent (BTP et industrie).

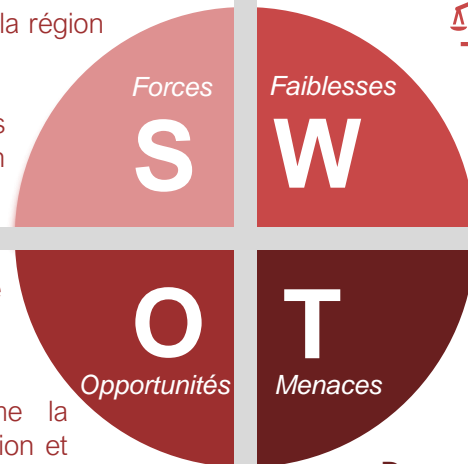


**Sûreté d'approvisionnement et relocalisation** : la crise sanitaire, les fermetures des frontières et la prise de conscience de la dépendance industrielle ont conduit à remettre à l'ordre du jour les réflexions sur la souveraineté industrielle et la nécessité de relocaliser certaines activités.



**Une formation initiale de qualité et adaptée aux besoins primaires des entreprises** : 130 écoles d'ingénieurs, de nombreux centres de recherche...

\* INSEE, redressement Kyu à partir des données du ministère du Travail



**Un secteur atomisé** : le secteur est composé d'une multitude de spécialités de niches, connaissant des évolutions et des besoins très spécifiques.



**Méconnaissance du secteur** : les métiers en bureaux d'études sont mal connus et peu valorisés.



**Des entreprises inégalement préparées aux évolutions exogènes** (BIM, contraintes environnementales, altération de certains marchés...)



**31% de femmes** : c'est la part des femmes salariées dans le secteur de l'ingénierie en Auvergne-Rhône-Alpes, autant de talents qui échappent à la branche



**Frilosité des entreprises à investir dans la R&D**: faible culture de l'investissement et de la prise de risque



**Fuite des cerveaux à Genève et Lausanne** : des départements comme la Savoie et la Haute-Savoie pâtissent de la concurrence suisse et de la hausse du coût de la vie.



**Des marchés globaux de performance qui semblent moins favorables aux BE** pour « défendre » leur rémunération (dépendance aux architectes dans le BTP)



**Problématique industrielle** : des secteurs donneurs d'ordre durablement affectés par la crise (aéronautique) ou par les enjeux environnementaux (automobile).



**Le rythme de déploiement du BIM à deux vitesses** : cet outils est aujourd'hui approprié de manière très inégale par les entreprises avec des entreprises à la pointe et d'autres dans une posture attentiste. Le rythme et l'ampleur du déploiement restent aujourd'hui incertains et les investissements logiciels et formatifs encore peu alignés en conséquence.



Malgré des incertitudes, le BIM constitue le principal axe de digitalisation des entreprises du secteur de l'ingénierie. Pour les entreprises du secteur, la transition écologique est centrale : source d'innovation et facteur d'attractivité pour des collaborateurs à la recherche de projets stimulants et qui font sens. La richesse du territoire de la région et les enjeux de son aménagement (plan Avenir montagnes, par exemple) sont des éléments à valoriser pour attirer de jeunes ingénieur(e)s.

## FACTEURS

## IMPACTS

### LA DIGITALISATION



- Dans le BTP, le déploiement du BIM est jugé inéluctable. Ce déploiement apparaît toutefois encore incertain aux yeux des opérateurs, en fonction de leur spécialité (bâtiment vs infrastructures) et de leurs donneurs d'ordre.
- Le développement des marchés de performance globale est perçue comme un accélérateur de ce processus.

### L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE ET LA NUMÉRISATION DES PROCESS



- Souvent au cœur des transitions technologiques, les entreprises du secteur sont les premières impactées par les transitions technologiques de leurs donneurs d'ordres. Elles doivent intégrer dans les nouvelles manières de travailler les évolutions de la conception jusqu'à la maintenance.
- Ce sont aussi ces entreprises qui sont à l'origine d'évolutions technologiques, elles doivent ainsi continuer d'innover et de rester dans la course, tout en prenant en compte les besoins et limites de leurs secteurs-clients.

### L'AGILISATION ET LA MONTÉE EN EXPERTISE DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE




- Les bureaux d'études peuvent avoir tendance à se spécialiser sur des expertises de pointes et des marchés de niches. Ils se spécialisent par secteur (bâtiment, TP, plasturgie, métallurgie, santé, etc.), par technologie (maintenance prédictive, intelligence artificielle, etc.) ou sur un niveau de la chaîne de valeur (R&D, MOA, etc.)

### ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS : PROMOUVOIR LE SENS ET LA MOBILITÉ



- À l'instar du numérique, les entreprises de l'ingénierie misent sur l'attractivité de ces projets pour recruter. Les projets liés à la transition environnementale (énergies vertes, écoconstruction, éco-matériaux, etc.) et aux travaux d'envergure (ponts, tunnels, centrale, etc.) sont particulièrement valorisés par les salariés.
- Les modes de management innovants et la collaboration entre les salariés sont aussi un atout pour les entreprises du secteur.

Ces évolutions ont un impact sur les métiers et compétences du secteur de l'ingénierie

| DOMAINES  | MÉTIERS   | COMPÉTENCES   |
|---|---|---|
|  <b>CONCEPTION DE SOLUTIONS</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepteur de logiciels métiers</li> <li>• Ingénieur R&amp;D</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Automatismes</li> <li>• Big Data et objets connectés</li> </ul>  |
|  <b>CONCEPTION DE PRODUITS ET PROCÉDÉS</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepteur</li> <li>• Écoconcepteur</li> <li>• Ingénieur procédés</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Méthodes de conception (multiphysique)</li> <li>• BIM</li> <li>• Fabrication additive (prototypage)</li> <li>• Robotique et automatisation</li> </ul>                        |
|  <b>CONSEIL ET SUPPORT</b>                         |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimisation des flux</li> <li>• Automatisation de la Supply Chain</li> <li>• Transformation numérique et digitale</li> </ul>  |
|  <b>AGILITÉ &amp; SOFT SKILLS</b>                  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion de projet/mode projet</li> <li>• Travail collaboratif</li> <li>• Méthode Agile</li> <li>• Amélioration continue</li> </ul>   |
|  <b>TRANSITION ÉCOLOGIQUE</b>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chef de projet écoconception</li> <li>• Chef de projet Climat / Énergie</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Écoconception</li> <li>• Bâtiment durable</li> <li>• Calcul de l'empreinte carbone</li> <li>• RSE</li> </ul>   |
|  <b>DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• (Technico) commercial</li> <li>• Business développeur</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compréhension du métier-client</li> <li>• Relation client</li> <li>• Analyse de marchés</li> <li>• Veille technologique et réglementaire</li> </ul>                          |
|  <b>MANAGEMENT &amp; ORGANISATION DU TRAVAIL</b> |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Management collaboratif</li> <li>• Soft skills : autonomie, gestion du temps, communication à distance</li> <li>• Management à distance (contexte de télétravail)</li> </ul> |

Des évolutions de fond en lien avec les enjeux environnementaux et la digitalisation qui restent d'actualité avec la crise, de nouveaux enjeux en termes d'organisation du travail

### **La prise en compte des enjeux environnementaux, un impératif de développement des compétences et d'innovation**

Dans le BTP, les problématiques environnementales (matériaux vertueux et maîtrise de l'énergie) deviennent une exigence à intégrer au même titre que celles relatives aux coûts / qualité / délais dans la conduite des prestations. Dans le même secteur, on observe une réorientation vers des projets moins consommateurs de surfaces (surélévation, rénovation) qui requièrent des approches différentes. Dans la même logique, les projets d'infrastructures cèdent le pas devant la maintenance de l'existant. Ces évolutions impliquent le développement de compétences spécifiques à ce type de projets par la veille réglementaire, la capitalisation d'expériences et la formation continue.

Dans l'industrie, les enjeux environnementaux nécessitent d'orienter les prestations vers l'ingénierie de process ou de produits énergétiquement sobres (Ex. green taxing). Pour cela des projets de R&D partagés entre prestataires et donneurs d'ordre se développent.

### **La digitalisation des prestations : une évolution au rythme de déploiement est incertaine, mais nécessite d'anticiper les compétences attendues**

Dans le BTP, le déploiement du BIM est jugé inéluctable. Ce déploiement apparaît toutefois encore incertain aux yeux des opérateurs, en fonction de leur spécialité (bâtiment Vs infrastructures) et de leurs donneurs d'ordre. Le développement des marchés de performance globale est perçu comme un accélérateur de ce processus. Si quelques entreprises se montrent attentistes, la majorité s'y prépare avec l'adoption des outils logiciels et l'acquisition de compétences (formation continue ou intégration de jeunes diplômés maîtrisant l'outil).

### **Des perspectives nouvelles en termes d'organisation du travail**

Pour toutes les entreprises, le recours imposé au télétravail a ouvert des perspectives nouvelles sur l'organisation du travail, malgré les risques perçus de délitement des liens (notamment pour les collaborateurs récemment recrutés) ou de baisse de productivité. Pour les entreprises dont la localisation est moins attractive, cette perspective est plus favorable aux recrutements. Cette expérimentation du télétravail et du développement d'une partie des prestations à distance débouche parfois sur une ambition de remise à plat durable des modes de travail.

### **Des enjeux d'attractivité et d'évolution des compétences**

D'autres besoins généraux sont évoqués par les entreprises :

- Faire connaître et valoriser les métiers de l'ingénierie en BE et renforcer leur attractivité.
- Soutenir l'effort de formation continue au sein des entreprises : simplification des critères et pluri annualité des financements, reconnaissance de l'investissement formation, facilitation de l'AFEST,...
- Adapter les formations initiales (ingénieurs et techniciens) aux besoins et aux spécificités de l'activité en BE, notamment en matière de relation clients.

Une faible attractivité spontanée des bureaux d'études pour les jeunes ingénieurs palliée par une dynamique de rapprochement écoles-entreprises

### Focus sur les jeunes et les métiers de l'ingénierie

Le constat exprimé en tendance par les entreprises est celui d'une faible attractivité spontanée des postes en bureau d'étude (BTP ou industrie), peu valorisés dans les formations initiales, en comparaison des postes dans les grandes entreprises donneurs d'ordre.

Pour s'adapter à cette difficulté, une partie des entreprises interrogées noue des relations régulières avec des écoles d'ingénieurs et universités. D'autres ne s'impliquent pas sur ce champ et restent davantage dépendantes du marché du travail, plus ou moins favorable selon leurs spécialités et leur localisation.

Les formations des écoles et universités sont jugées globalement de qualité et en adéquation avec une partie des besoins (le versant « outillage »). Une période d'intégration / formation interne (de 6 à 24 mois) reste nécessaire pour l'apprentissage de la relation client, de la prise de recul et de « l'intelligence des situations » et/ou de certaines spécialités. La fidélisation des jeunes collaborateurs devient un sujet de préoccupation auquel certaines entreprises sont confrontées (sens du travail, rythmes de progression, qualité de l'encadrement). Les entreprises industrielles ou de BTP apparaissent plus attractives.

Certaines entreprises sont réticentes à recruter de jeunes diplômés ou à recourir à l'alternance par crainte de ne pouvoir retenir les collaborateurs, malgré l'investissement formatif réalisé. Un autre obstacle invoqué est le défaut de capacités pour l'encadrement.

D'autres entreprises priorisent le recrutement de jeunes diplômés et leur progression dans l'entreprise. Le recrutement de collaborateurs confirmés est, dans ce contexte, jugé risqué (difficultés d'intégration).

Ces orientations sont fonction de la culture de l'entreprise, mais également du marché local du travail : ainsi les BE localisés sur des territoires moins urbains voient leur attractivité encore plus limitée.

L'alternance est considérée soit comme peu favorable du fait des rythmes hachés de présence (dans ce cas la préférence est donnée à l'accueil de stagiaires de fin d'études), soit à l'inverse favorable comme « du temps gagné » sur la formation interne, l'intégration et la vérification de l'adaptabilité au poste. Quoiqu'il en soit, les alternances courtes (techniciens / 1 an) sont jugées plus adaptées et moins risquées que les alternances longues (ingénieurs / 2 ans).

### Focus sur les stratégies territoriales des entreprises

La question du territoire s'apprécie tout à fait différemment selon les domaines d'activité des entreprises interrogées :

- Pour les entreprises spécialisées intervenant pour l'industrie (ex. vibrations, procédés,...) ou dans certaines spécialités du BTP (ex. hydrographie), les donneurs d'ordre se situent à l'échelle nationale ou internationale (grands comptes). Les contraintes de déplacement sont intégrées dans l'organisation. Le déploiement territorial des marchés est directement lié aux commandes de clients majoritairement fidèles.
- Pour les BE intervenant en maîtrise d'œuvre ou AMO dans le bâtiment, la localisation est régionale ou infra afin de garantir une proximité avec les donneurs d'ordre et de limiter les contraintes de déplacement. Ces entreprises ne cherchent pas à étendre leur territoire d'intervention, ou alors de façon très prudente. L'extension géographique n'est pas envisagée comme une piste pour compenser une éventuelle baisse d'activité.

# DOSSIER CONSEIL & ÉTUDES

## LES SPÉCIFICITÉS DU SECTEUR

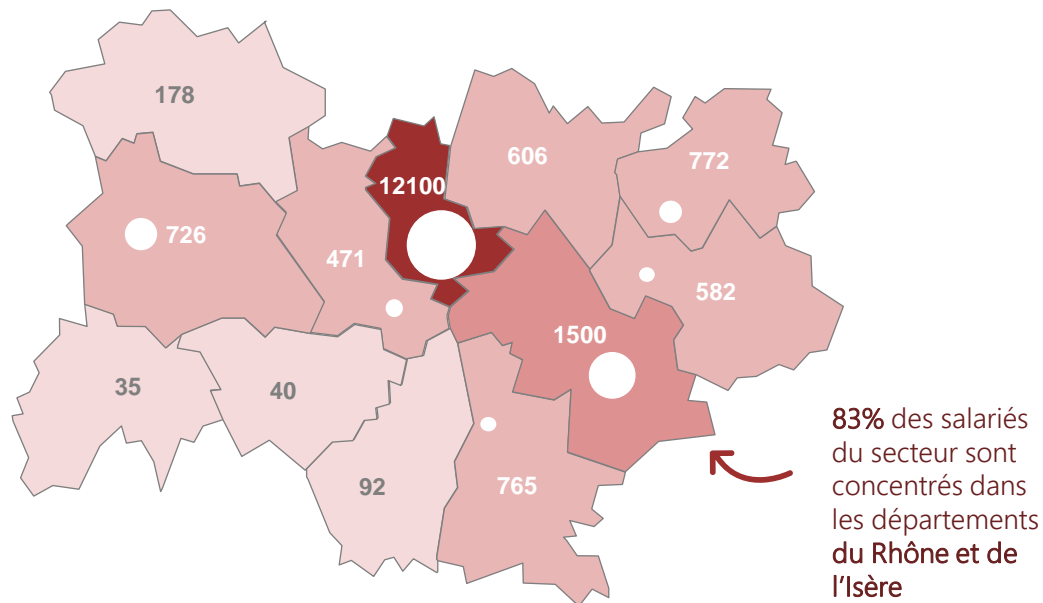
- **État des lieux**
- **SWOT**
- **Facteurs d'évolutions**
- **Impacts métiers et compétences**
- **Analyse des besoins**



Si le numérique et l'ingénierie accompagnent les clients sur leur SI, infrastructures, équipements... le conseil adresse tous les aspects humains, processus et organisationnels liés à ces transformations. La région AURA

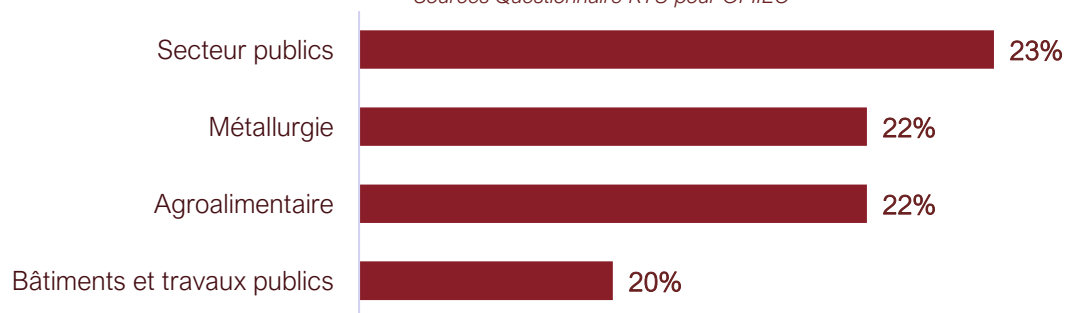
## Répartition du nombre de salariés par département

Sources : données Acoess, redressement Kyu à partir des données du ministère du Travail, 2020



## Les principaux secteurs clients de la branche

Sources Questionnaire KYU pour OPIIEC



**2 792 établissements**

10% des établissements de la branche au niveau national



**89% de TPE**

Explorateur de données OPIIEC



**16 433 salariés**

9% des salariés du secteur au niveau national



**52% de femmes**



**87% de CDI**

-1 point par rapport à 2016.

Explorateur de données OPIIEC



**4 915 indépendants**

En proportion, les consultants indépendants représentent 30% de la masse salariale. Le grand nombre de consultants qui ne souhaite pas opter pour le salariat représente une réelle problématique en termes de recrutement.

Explorateur de données OPIIEC



**20%** des entreprises en conseil et étude dans la région prévoient une baisse de leurs effectifs en 2021 par rapport à 2020, contre 17% pour l'ensemble de la branche. À l'inverse, 15% d'entre elles prévoient une hausse de leurs effectifs en 2021.

Questionnaire KYU/OPIIEC



**13%** des fonctions recherchées correspondent au secteur Études, recherche et développement, ce qui en fait la 4e fonction la plus recherchée en AURA.

Apec

Malgré la mise en place de stratégies offensives pour faire face à la crise, les impacts RH ont été non négligeables. Près de la moitié des entreprises du secteur ont ainsi recouru à une baisse de leurs effectifs.

### Les réorientations stratégiques des entreprises de l'ingénierie en Auvergne-Rhône-Alpes

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA

**77%** Développement de nouvelles offres / nouveaux services

**70%** Prospection de nouveaux clients / secteurs clients

**34%** Fin ou diminution des contrats de prestation ou de sous-traitance

### Les conséquences des stratégies mises en place par les entreprises du secteur sur leurs ressources humaines

Source : Questionnaire KYU pour l'OPIIEC, novembre - décembre 2020 – AURA

**47%** Baisse des effectifs (APC, ruptures conventionnelles...)

**35%** Diminution du temps de travail (hors chômage partiel)

**29%** Fin des contrats des stagiaires

### Les entreprises du conseil ont privilégié des stratégies offensives

La crise sanitaire a permis aux entreprises de démontrer leurs capacités d'adaptation. Ce sont avant tout des stratégies de l'ingénierie offensives que les entreprises de l'AURA ont mises en place : 77% d'entre elles ont développé de nouvelles offres / nouveaux services ; 70% ont prospecté de nouveaux secteurs / secteurs clients.

Les sociétés de conseil « généralistes » travaillant pour une diversité de secteurs clients ont pu poursuivre leurs activités durant les différentes phases de confinement. Certaines ont même vu leur chiffre d'affaires progresser durant cette période du fait que les entreprises clientes aient pu mettre à profit la baisse de leur activité pour engager des réflexions sur des sujets de fond touchant à leur organisation, leur positionnement commercial, leur stratégie marketing, etc.

Les cabinets intervenant sur les sujets « communication – marketing » ont en particulier vu croître les demandes sur cette période en accompagnant des entreprises dans la digitalisation de leur communication.

À l'inverse, des cabinets spécialisés sur des secteurs fortement impactés comme le tourisme ont connu une baisse d'activité plus importante. Dans ce type de cabinet, les réorientations défensives telles que la fin ou la diminution des contrats de prestation ou de sous-traitance ont davantage eu cours.

### Près de la moitié des entreprises ont baissé leurs effectifs

Malgré ces stratégies offensives, les entreprises du secteur ont connu d'importants impacts RH. Près de la moitié d'entre elles ont dû baisser leurs effectifs. Les publics jeunes ont été particulièrement fragilisés par la crise : près d'un tiers des entreprises ont ainsi mis fin aux contrats des stagiaires.



Un haut niveau de compétences et d'expertise à entretenir et valoriser, des métiers peu connus et une dépendance à la conjoncture économique



**Diversité des secteurs et des sujets** : une capacité à intervenir auprès de multiples secteurs clients sur une large palette de sujets - organisation, commerce, marketing... – limitant les phénomènes de dépendance à un secteur



**Agilité** : des entreprises en majorité de petite taille, flexibles, avec des capacités d'adaptation avérées



**Des pratiques de formation (interne/externe) bien ancrées** : le renouvellement des compétences et l'adaptation à de nouveaux enjeux sont cruciaux pour le secteur. Les profils des salariés de la branche, curieux et aux bonnes capacités d'adaptation permettent de rester « à la pointe »



**Un haut niveau d'expertise et de formation**



**Une région AURA dynamique sur le plan économique**, avec un potentiel de clientèle solide



**Des perspectives d'activités favorables en 2021**, pour partie « boostées » par les dispositifs à destination des entreprises financés par les institutions publiques ou les OPCO (ex. : prestations d'accompagnement RH, au business model...)



**Un monde qui évolue et se complexifie** : nouveaux enjeux réglementaires, digitaux, environnementaux, RH (organisation, télétravail, QVT...)... qui engendrent des besoins en conseil accrus



**Fluctuations de l'activité** : des cycles commerce/production difficiles à gérer et générant des à coup dans l'activité



**Un déficit d'image des métiers du conseil** : une défiance de la part de certains grands donneurs d'ordre (une image qui a pu être ternie par les pratiques de certains cabinets de conseil) auquel s'ajoute un manque de visibilité de ces métiers pour le grand public (notamment les entrants sur le marché du travail)



**Des équipes parfois « vieillissantes » avec un enjeu de renouvellement** : une meilleure intégration des jeunes à maîtriser dans certaines entreprises



**Manque de visibilité** : des perspectives d'activités à court et moyen terme, très dépendantes des commandes clients qui freinent certaines entreprises dans leurs projets de recrutement (préférence pour le recours à des sous-traitants indépendants dans certains cas)



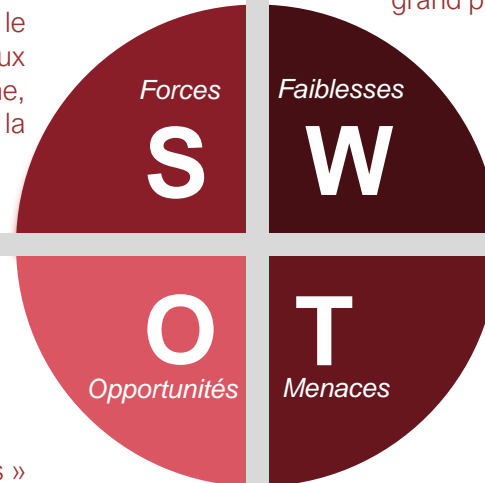
**Fuite des cerveaux à Genève et Lausanne** : des départements comme la Savoie et la Haute-Savoie pâtissent de la concurrence suisse et de la hausse du coût de la vie.



**Dépendance aux donneurs d'ordre** : une forte dépendance à la conjoncture économique. En cas de difficultés économiques dans un secteur client, impact sur les entreprises du conseil par ricochet



**Des difficultés particulières de recrutement** : hormis profil marketing, des profils rares ; peu de formations initiales préparant aux métiers du conseil



4 grands facteurs ont un impact sur l'activité des entreprises du secteur du conseil et des études

## FACTEURS

## IMPACTS

### LA DIGITALISATION



- Face à la digitalisation des entreprises, les demandes clients pour les cabinets de conseil évoluent (ex : accompagnement sur leur stratégie de marketing digital, e-commerce, ou leur transformation digitale...), ainsi que leurs méthodes de travail et modalités d'accompagnement.
- Le distanciel est le premier effet, il y a également une plus grande agilité et souplesse pour répondre aux besoins des clients au fil de l'eau, plus grande disponibilité et proximité clients, et le développement de modules de formation courts / webinaires, etc.

### L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE ET LA NUMÉRISATION DES PROCESS



- Les évolutions technologiques régulières demandent une constante mise à jour de la part des cabinets de conseil pour rester « à la pointe » et pouvoir conseiller les clients sur ce volet des outils digitaux et de leurs usages.
- Pour accompagner ces transformations, les cabinets vont avoir tendance à recruter des consultants avec des profils experts dans un domaine ayant eu antérieurement une expérience d'opérationnels.

### L'AGILISATION ET LA MONTÉE EN EXPERTISE DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE











- Les demandes clients évoluent vers plus de flexibilité et surtout plus d'opérationnalité : une posture plus affirmée de conseil-coaching et d'apport de solutions opérationnelles (Vs. antérieurement une attente de distanciation).
- La co-production de solutions est également une attente de plus en plus forte (en engageant l'ensemble des équipes)
- Les clients sont à la recherche de solutions plus protéiformes (conseil, formation, achat de contenus et d'outils...) impliquant de développer son offre de service pour rester compétitif.

### ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS : PROMOUVOIR LE SENS ET LA MOBILITÉ



- Certains secteurs sont très fortement impactés par la prise en compte des enjeux environnementaux et de responsabilité sociale (ex. : développement des écolabels dans le tourisme) avec un besoin d'accompagnement des entreprises pas toujours enclines à s'engager volontairement dans cette direction (la réglementation ou l'évolution des comportements des consommateurs les y obligent). Ces sujets répondent à la fois à un réel besoin des entreprises et permettent d'attirer des salariés motivés par l'impact sociétal des sujets.

Ces évolutions ont un impact sur les métiers et compétences du secteur du conseil et des études

| DOMAINES  | MÉTIERS  | COMPÉTENCES  |
|---|--|--|
|  <b>CYBERSÉCURITÉ</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditeur de sécurité technique et opérationnelle</li> <li>• Consultant en cybersécurité</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion de crise cyberattaque</li> </ul>  |
|  <b>COMMERCIAL ET SUPPORT</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Marketing</li> <li>• Consultant</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compréhension du métier-client et du secteur-client</li> <li>• Relation client</li> <li>• Marketing digital</li> <li>• E-commerce</li> </ul>  |
|  <b>CONSEIL ET SUPPORT</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultant en logistique</li> <li>• Consultant intégrateur de progiciel</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimisation des flux</li> <li>• Automatisation de la Supply Chain</li> <li>• Transformation numérique et digitale</li> </ul>   |
|  <b>DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• (Technico) commercial</li> <li>• Business développeur</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse de marchés</li> <li>• Veille technologique et réglementaire</li> <li>• Relation Client</li> </ul>   |
|  <b>AGILITÉ &amp; SOFT SKILLS</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Scrum master</li> <li>• Coach/chef de projet Agile</li> <li>• Consultant agile, organisation</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion de projet/mode projet</li> <li>• Travail collaboratif</li> <li>• Amélioration continue</li> <li>• Management de la transformation</li> <li>• Méthode Agile</li> <li>• Conduite du changement</li> </ul> |
|  <b>GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultant RH</li> <li>• Expert RH</li> <li>• Coach</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement des transitions professionnelles</li> <li>• Formation des collaborateurs</li> <li>• Accompagnement à la performance individuelle</li> </ul>  |
|  <b>TRANSITION ÉCOLOGIQUE</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Project Manager – SaaS &amp; Carbon friendly</li> <li>• Consultant RSE</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion de projet de transformation</li> <li>• RSE</li> </ul>   |
|  <b>MANAGEMENT &amp; ORGANISATION DU TRAVAIL</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultant en management</li> <li>• Chief Digital officer</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Management collaboratif</li> <li>• Soft skills : autonomie, gestion du temps, communication à distance</li> <li>• Management à distance (contexte de télétravail)</li> </ul>                                    |

La nécessité d'une constante adaptation des compétences et connaissances pour rester à la pointe

### Une place grandissante du numérique nécessitant une évolution des compétences et des prestations proposées

Si la crise a accéléré l'utilisation du digital (« un coup de boost »), son développement est une tendance de fond, facteur d'évolution pour les entreprises du conseil. Face à ce besoin, certaines entreprises recrutent des consultants – jeunes "digital native" - pour développer une offre d'accompagnement spécifique sur les sujets du digital quand d'autres privilégient le développement de partenariats avec des sous-traitants experts dans le domaine. Les évolutions numériques nécessitent de rester à "la pointe" via le développement d'une culture de "veille" au sein des équipes sur les nouveautés.

Certaines entreprises ont également pris le tournant du digital en optant pour le développement d'une offre de services en "tout distanciel" ou "tout digital" quand d'autres y sont réticentes, voire subissent ces évolutions qui peuvent impacter négativement leurs activités (ex. : cabinets de recrutement).

### Une évolution des postures

Les demandes clients évoluent vers plus de flexibilité et surtout plus d'opérationnalité, phénomène accentué par la crise. Cela implique pour les entreprises du conseil de développer des solutions d'accompagnement agiles et parfois "fragmentées" (un conseil apporté au fil de l'eau plutôt qu'une intervention en entreprise sur de longues plages horaires).

La co-production de solutions avec le client est également une attente de plus en plus forte, nécessitant de former les équipes au design de services et aux méthodes d'intelligence collective.

Cela implique également des évolutions de posture de la part des consultants.

Par ailleurs, les demandes client sont de plus en plus complexes (prise en compte d'une diversité de sujets) nécessitant de développer les partenariats entre prestataires de conseil ou le recours à des sous-traitants experts dans leur domaine.

### Des besoins de recrutement et de formation

Selon leur domaine de spécialité, les entreprises du conseil parviennent plus ou moins facilement à recruter leurs collaborateurs (recrutement plus aisé dans les domaines où les formations sont nombreuses : RH, juristes, actuaires...). Les entreprises se trouvent confrontées à une certaine concurrence avec les indépendants ne souhaitant pas opter pour le salariat. Cela conduit certaines à développer des stratégies de partenariats renforcés ou à constituer un réseau étendu de sous-traitants. Dans certains cas, ces sous-traitants sont spécifiquement formés par l'entreprise de conseil à ses outils et approches.

Par ailleurs, les métiers du conseil sont peu connus et parfois souffrent d'une image altérée. Certaines entreprises soulignent la nécessité de travailler à la valorisation du secteur et sur les sujets d'éthique professionnelle (à l'image de ce qui a pu être fait dans les métiers du coaching).

En termes de formation, les besoins sont forts pour "rester à la pointe", ce qui implique des formations "de haut niveau" parfois difficiles à trouver. Les entreprises constatent un manque de formations continues pointues sur un ensemble de domaines techniques (digital, réglementation, finances...), ou une difficulté à les identifier (faible lisibilité de l'offre).

Le besoin de formations sur les démarches commerciales reste également un besoin récurrent.

## Focus sur les jeunes et sur la territorialisation

### Focus sur les jeunes et le conseil

Parmi les entreprises interrogées, on observe deux approches différentes selon les compétences métiers recherchées :

- Dans les domaines demandant une forte expertise « technique » (ex. : conseil en actuariat, marketing digital...), le recrutement de jeunes professionnels récemment sortis d'école est perçu comme un atout (maîtrise des outils et méthodes récentes) et constitue parfois une stratégie délibérée. Dans ces métiers les écoles formant au domaine spécifique du conseil sont bien connues et de qualité. Les recrutements sont relativement aisés, mais parfois avec une forte concurrence (il faut alors proposer des conditions de travail attractives)
- Dans le conseil plus « généraliste » (management, gestion de l'entreprise, organisation...), ce sont des profils experts qui sont recherchés pour deux raisons : un haut niveau d'expertise et de recul attendu par les clients et un enjeu d'image (« pour paraître crédible aux yeux des clients, il ne faut pas paraître trop jeune ».)

Dans tous les cas, il existe des enjeux de renouvellement dans des entreprises parfois vieillissantes du fait du recrutement de profils expérimentés et d'un faible turn-over.

Les partenariats avec les écoles sont peu développés, ce qui constitue une faiblesse selon les entreprises interrogées. Par ailleurs, peu d'écoles ou formations initiales de haut niveau sont identifiées sur les métiers du conseil, ayant pu conduire une entreprise du panel à créer une « école du consultant ».

Pour attirer les jeunes, plusieurs leviers identifiés : mieux faire connaître les métiers du conseil, travailler sur le sujet de l'éthique de l'entreprise (RSE, marque employeur) développer les partenariats avec les écoles.

### Focus sur les stratégies territoriales des entreprises

Pour les entreprises interrogées, le sujet du « territoire » n'est pas une préoccupation. La localisation en proximité des clients n'apparaît pas comme un facteur déterminant pour obtenir des marchés, hormis dans certains secteurs (ex. : tourisme, HR) ou sur certains territoires (ex. : sentiment qu'une implantation locale est nécessaire pour parvenir à intervenir sur le territoire auvergnat).

Le marché rhônalpin étant porteur (en particulier sur les Métropoles de Lyon et de Grenoble), la nécessité d'étendre son périmètre d'intervention n'est pas ressentie comme une nécessité pour les entreprises intervenant principalement en local.

Pour celles intervenant au plan national (voire international), la localisation de la clientèle n'est pas un critère. Elles ne visent pas à intervenir en AURA plus qu'ailleurs.

Le développement des prestations réalisées pour partie à distance renvoie encore plus cette logique de proximité géographique au 2<sup>ème</sup> plan.

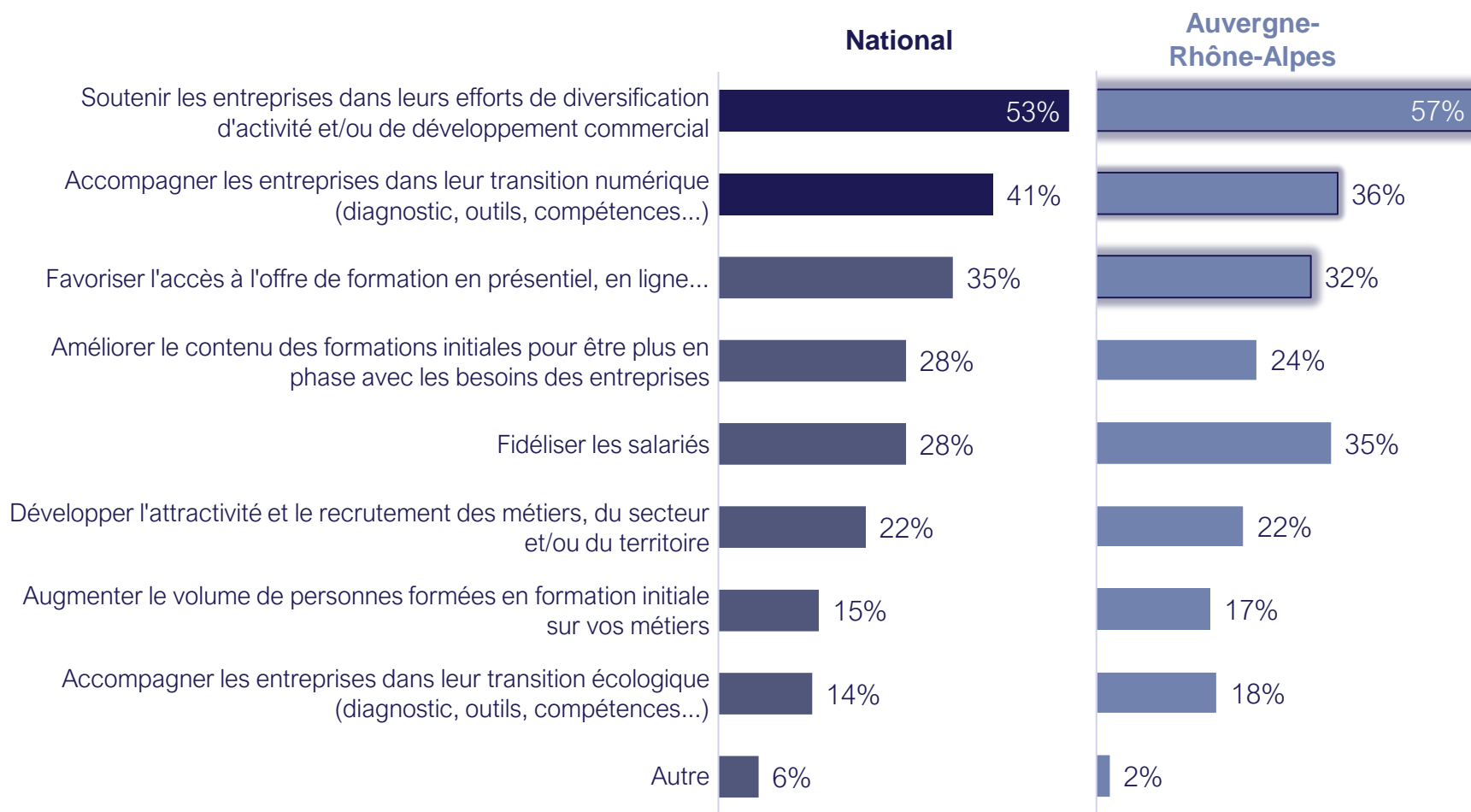
Enfin, le périmètre de la grande région ne semble pas faire sens pour les entreprises interrogées qui identifient un marché rhônalpin (décrit comme dynamique), mais n'identifient pas de potentiel du côté de l'Auvergne (ce périmètre administratif ne semble pas correspondre à un périmètre de développement économique pertinent ou perçu comme structurant). Certaines entreprises ont davantage pour ambition de développer leur activité dans la région francilienne, voire dans d'autres régions voisines (ex. : Bourgogne Franche-Comté) dans lesquelles elles peuvent avoir des implantations.

# RÉFLEXIONS STRATÉGIQUES ET PROPOSITIONS D'ACTION OPÉRATIONNELLES



Les entreprises de la branche en Auvergne-Rhône-Alpes manifestent leurs besoins d'accompagnement en matière de diversification d'activité et de développement commercial, ainsi que de transition numérique.

**Dans votre secteur et sur votre territoire, quels sont les enjeux principaux d'accompagnement des entreprises pour favoriser leur rebond ? – Questionnaire KYU/OPIIEC**



Les entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes attendent majoritairement un accompagnement dans leurs efforts de diversification d'activité et de développement commercial, traduisant des difficultés liées au report ou à l'annulation de nombreux contrats, et aux difficultés de mise en relation avec les prospects/clients dans le contexte sanitaire.

Les entreprises de la région sont aussi demandeuses en matière d'accompagnement à la transition numérique.

L'enjeu de fidélisation des salariés est cité par plus d'un tiers des entreprises de l'AURA, ce qui est bien supérieur au national.

L'amélioration de l'accès à l'offre de formation semble quant à lui un enjeu légèrement moins important pour les entreprises de la région, comparé au national.



L'enrichissement de l'offre d'actions collectives ATLAS et l'obtention de cofinancements sur les formations à la transition numérique et sur les métiers en tension arrivent en tête des propositions d'actions opérationnelles.

## Parmi les actions identifiées avant la crise en région, lesquelles vous semblent à présent prioritaires ? – Questionnaire KYU/OPIIEC



Plusieurs actions prioritaires avaient été identifiées lors des études OPIIEC régionales.

À l'aune de la crise actuelle, les entreprises de la branche en région Auvergne-Rhône-Alpes se distinguent en priorisant :

- L'enrichissement d'offre ATLAS d'actions collectives.
- Le financement de formation, et notamment à la transition numérique et sur les métiers porteurs.
- Dans la même veine, le lancement d'une offre de diagnostics et d'accompagnements numériques à destination des TPME de la branche.

Différents dispositifs d'accompagnement et de soutien ont été déployés par les pouvoirs publics pour aider les professionnels et les entreprises face à la crise sanitaire. Par ailleurs, des dispositifs déjà existants à destination des publics en risque (seniors, jeunes...) peuvent être mobilisés.

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | <b>Dispositif CEP « <u>Conseil en Évolution Professionnelle</u> »</b>  | Dispositif gratuit d'échanges individualisés entre les salariés cadres et un consultant APEC qui fournit des conseils personnalisés adaptés à leur situation professionnelle.  |
|   | <b>Programme « <u>Nouveaux Horizons</u> »</b>  | À destination des salariés plus expérimentés. Objectif: retrouver un emploi après un an de chômage. Séminaire collectif de 3 fois 2 jours et un accompagnement individuel.   |
|   | <b>Dispositif « <u>Talents Seniors</u> »</b>   | Programme de parrainage de cadres de plus de 50 ans par des acteurs locaux du monde économique, politique et culturel. Initié en PACA et Hauts-de-France.  |
|   | <b>Objectif « <u>Premier Emploi</u> »</b>  | Webatelier gratuit à destination des jeunes diplômés (Bac +3 et plus) ou en cours d'études à la recherche d'un premier emploi, stage ou contrat d'alternance.  |
|  | <b>#TousMobilisés</b>  | Actions concrètes portées par les agences en région : job dating, ateliers de découverte des métiers, sessions de recrutement, visites en centre de formation, salons en ligne, etc.   |
|   | <b><u>Accompagnement Intensif des Jeunes (AIJ)</u></b>   | Accompagnement collectif ou individuel pour aider les jeunes à retrouver plus rapidement un emploi. Dans le cadre du plan « 1 jeune1solution », les moyens financiers ont été augmentés. Plus de 140 000 accompagnements sont attendus en 2021 (pour 240 000 jeunes).          |
|   | <b>POEC - <u>Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective</u></b>  | Action de formation permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle – 400h de formation en lien avec l'OPCO et temps d'immersion en entreprise. |
|   | <b>POEI - <u>Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle ou AFPR – Action de Formation Préalable au Recrutement</u></b> | Action de formation permettant à un demandeur d'emploi de se former pour acquérir les compétences nécessaires à son recrutement à un poste proposé par un employeur – 400h de formation, en lien avec l'OPCO.  |

Les entreprises de la branche et les institutionnels ont fait ressortir 3 enjeux clés pour la branche en Auvergne-Rhône-Alpes.

### Une démarche collaborative

Un groupe de travail a eu lieu le 23 juin 2021. Il a réuni une dizaine d'entreprises représentantes des 3 secteurs que sont le numérique, l'ingénierie et le conseil. Les éléments recueillis lors de ces échanges, combinés aux précédentes analyses (documentaires, entretiens et enquête en ligne) ont permis d'identifier, d'affiner et de valider trois enjeux à adresser dans la branche. Chacun de ces enjeux s'adapte aux spécificités des secteurs clients des entreprises qui composent la branche.

|   | <i>Enjeux</i>  | <i>Constats</i>  |
|---|--|--|
| 1 | <b>Renforcer le lien école/entreprise</b>  | <p>Entreprises et écoles ont tout intérêt à collaborer pour renforcer la professionnalisation des formations. Par l'apport de contenus concrets, la mise en place de modules sous forme de projets, les professionnels et entreprises de la branche peuvent rendre les formations plus attractives et stimulantes tout en ciblant leur vivier de recrutement.</p> <p>Malgré l'attractivité des métiers de la branche, leurs contenus restent mal connus des étudiants, et sont trop peu considérés par les jeunes femmes lors des choix d'orientation.</p>   |
| 2 | <b>Consolider l'offre et le financement de la formation continue</b>                       | <p>Les métiers et compétences des salariés de la branche sont en constante évolution. L'adaptabilité demandée aux entreprises par les donneurs d'ordres se répercute au niveau du besoin en formation. L'arrivée de nouvelles technologies, de nouveaux matériaux, de nouveaux produits demande une mise à niveau constante, à accompagner par la formation initiale et continue.</p>  |
| 3 | <b>Développer et rendre plus lisibles les offres de services destinées aux entreprises</b> | <p>L'offre de formation et les dispositifs de soutien proposés aux entreprises sont pléthoriques. Les entreprises, notamment les TPE et PME sans fonction RH dédiée, n'ont pas une vision claire et complète de l'ensemble de l'offre proposée par l'État, l'OPCO, la Région et l'ensemble des acteurs en jeu (pôles de compétitivité, Medef, H7, Bpi...). De fait, de nombreux dispositifs sont sous-utilisés.</p> <p>La crise et les enjeux des entreprises de la branche demandent une adaptation de l'offre de service (valorisation de la branche en région, marque employeur, soutien aux entreprises en difficulté, etc.)</p> |

6 propositions d'actions opérationnelles à mener au niveau national et en région Auvergne-Rhône-Alpes ont été identifiées comme prioritaires.

1

Accompagner le rapprochement entre les entreprises de la branche et les Écoles qui forment aux spécialités de la branche (interventions, projets communs...)

2

Faire connaître et valoriser les métiers de l'ingénierie et du numérique et renforcer leur attractivité auprès des jeunes filles (collège et lycée)

3

Diversifier (et financer) les diverses modalités des actions de formations (distanciel / présentiel, sensibilisation / entraînement, connaissance / compétence, AFEST, succession de modules courts avec intersessions)

4

Développer / renforcer une offre de formation répondant à la fois aux besoins d'expertises pointues et au développement de compétences transversales

5

Assurer une meilleure cohésion et lisibilité de l'ensemble des dispositifs et initiatives régionales (OPCO, pôles de compétitivité, réseaux, Apec...) liées à l'emploi et la formation en AURA (étude à réaliser pour les cartographier, page internet unique, interlocuteur-entreprise unique)

6

Promouvoir les atouts de la branche en région par une campagne de communication, en mobilisant les initiatives déjà existantes (ex. : Laou) et les marques de la région ou « success stories » locales pour attirer des profils

1

**Renforcer le lien école-entreprise**

2

**Consolider l'offre et le financement de la formation continue**

3

**Développer et rendre plus lisibles les offres de services destinées aux entreprises**

Piste d'action 1 – Accompagner le rapprochement entre entreprises de la Branche et formations initiales (interventions, projets communs...)

### CONSTAT

**Entreprises et écoles ont tout intérêt à collaborer pour renforcer la professionnalisation des formations. Par l'apport de contenus concrets, la mise en place de modules sous forme de projets, les professionnels et entreprises de la branche peuvent rendre les formations plus attractives et stimulantes tout en ciblant leur vivier de recrutement.**

**Objectif : Assurer une plus grande opérationnalité des profils entrant sur le marché du travail ; proposer des enseignements plus en phase avec la réalité des métiers et des besoins des entreprises.**

### DÉPLOIEMENT

1

#### Développer les interventions/cours des professionnels de la Branche au sein des cursus de formation

- Recenser les professionnels de la Branche volontaires pour intervenir en tant que formateur et proposer des modules de formation en lien avec les attentes de l'entreprise.
- Caractériser les écoles cibles (établissements spécialisés, écoles de commerce et d'ingénieurs plus généralistes) et identifier des contacts relais, en s'appuyant notamment sur des associations partenaires (comme Air Emploi).
- Proposer sur le site de l'Opco Atlas ou des fédérations une page qui recense les contacts-écoles à qui soumettre des projets de formation et communiquer auprès des entreprises sur les possibilités de partenariats entreprises / écoles.
- Proposer des contenus de formation concrets en lien avec des thématiques traitées en entreprise.

2

#### Lancer des partenariats entreprises / écoles autour de la mise en place de projets tutorés et missions d'entreprises

- Développer des modules qui prennent la forme de « missions d'entreprises » ou de projets tutorés pour lesquels les étudiants accompagnent une entreprise sur une problématique spécifique en lien avec leur formation.
- Former et sensibiliser par le biais de ces mises en situation les étudiants aux savoir-être attendus en entreprise.
- Répertorier les projets qui pourraient être proposés aux étudiants. Proposer des initiatives originales (appels à projets, concours...) pour mobiliser des élèves sur des thématiques pertinentes en lien avec les enjeux transitionnels actuels et les problématiques des entreprises (transition écologique, diversité et évolution des métiers de la branche, innovations technologiques, attractivité des métiers de la branche...).

Piste d'action 2 – Faire connaître et valoriser les métiers de l'ingénierie et du numérique et renforcer leur attractivité auprès des jeunes filles (collège et lycée)

### CONSTAT

**Les secteurs du numérique et du conseil sont très peu féminisés. Malgré l'attractivité des métiers de la branche, leur contenu reste mal connu des étudiants et ils sont trop peu considérés par les jeunes femmes lors des choix d'orientation.**

**Objectif : Développer l'attractivité des métiers de la branche auprès des jeunes filles afin de lutter contre les phénomènes d'autocensure.**

### DÉPLOIEMENT

1

#### **Proposer le rapprochement de professionnelles de la Branche auprès d'associations et d'initiatives de la région**

- Identifier et cartographier les acteurs et les actions de promotion des métiers de la branche en réalisant un focus sur les publics féminins (Objectif pour l'emploi, Elles bougent, etc. ou des initiatives comme « Sciences un métier de femmes » organisées par Femmes & Sciences à l'ENS de Lyon).
- Recenser les professionnelles volontaires pour participer à des interventions dans des collèges/lycées organisées par ces associations.
- Privilégier les initiatives qui permettent d'aller à la rencontre des collégiennes et lycéennes et le partage d'expérience.
- Valoriser et participer aux initiatives mises en place par ces associations.

2

#### **Lancer une campagne de communication grand public sur les femmes et les métiers scientifiques, en s'appuyant sur les réseaux de leadership féminin et des associations dédiées aux femmes dans les métiers du numérique et de l'ingénierie.**

- Proposer des portraits de femmes professionnelles de la Branche.
- Développer un argumentaire mettant en avant l'importance de la place des femmes dans les métiers du numérique et de l'ingénierie (reproduction de biais, responsabilité sociale des entreprises...) via des réseaux adaptés aux publics cibles (jeunes collégiennes et lycéennes) sous les formats les plus pertinents (vidéos courtes, animation, etc.).

3

#### **Réfléchir à des partenariats avec des établissements scolaires et proposer des actions à destination des jeunes filles**

- Au collège et au lycée, créer sur le même principe que les olympiades de mathématiques un concours concernant les nouvelles technologies réservé (ou non) aux filles.
- Organiser des « classes en entreprises » (comme ce qui a été fait en [Bretagne](#)) de la branche pour donner à voir les conditions de travail, le contenu des métiers... en sélectionnant des entreprises volontaires et en le proposant au rectorat dès le plus jeune âge.

Piste d'action 3 – Diversifier (et financer) les modalités des actions de formations

**CONSTAT**

Les entreprises de la branche ont des pratiques de formation relativement bien ancrées et leurs salariés ont une appétence pour la formation, ceci en lien avec la nécessité de rester à la pointe dans leur domaine. Les pratiques de formation en interne ainsi que l'auto-formation (veille, webinaires...) sont également fréquentes. Cependant, les entreprises regrettent les formats souvent trop "classiques" des formations continues proposées dans leur domaine, ainsi que les possibilités limitées pour financer des modalités plus diversifiées.

**Objectifs : Favoriser le développement de formations aux modalités diversifiées (blended, AFEST, formation-action, entraînements...) et permettre leur financement**

**DÉPLOIEMENT****1 Encourager les organismes de formation à proposer des formats plus diversifiés et mobilisant des outils innovants**

- Inscrire dans les cahiers des charges des formations inscrites au catalogue d'Atlas des exigences en termes de modalités de formation diversifiées (séquençage par demi-journées ou créneaux courts avec inter-sessions, distanciel, plateformes d'entraînement, mise à disposition de ressources...).
- Favoriser l'innovation en formation et encourager les organismes de formation à utiliser des plateformes interactives lors des formations en distanciel (ex : utilisation d'outils comme Mural, Klaxoon, Beekast...).
- Engager des travaux conjoints entre entreprises de la branche et organismes de formation du secteur pour encourager à la diversification des formats et modalités de formation.
- Communiquer et rendre lisible l'offre existante sous ces formats.

**2 Financer les formations présentant des modalités moins classiques et rendre lisibles ces financements**

- Faciliter l'identification dans le catalogue d'Atlas des modalités et formats de formation privilégiés par les organismes.
- Communiquer auprès des entreprises sur les possibilités de financement d'actions de formation en situation de travail et d'élaboration d'un diagnostic en amont par un conseiller Atlas.
- Faciliter le financement de formations sur-mesure aux formats atypiques (ex. : séquences courtes, temps de formation asynchrones...).
- Faire évoluer le niveau de financement pour les formations expertes et très techniques, aux coûts élevés.



Piste d'action 4 – Développer / renforcer une offre de formation répondant à la fois aux besoins d'expertises pointues et au développement de compétences transversales

**CONSTAT**

**La branche et ses métiers sont impactés par de permanentes évolutions nécessitant de maintenir un haut niveau d'expertise. En parallèle, certaines compétences transversales restent essentielles pour favoriser le bon fonctionnement, mais aussi l'attractivité des entreprises (ex. : management, commerce, etc.). Ces compétences transversales connaissent également des évolutions (ex. : manager à distance, e-commerce, communication sur les réseaux sociaux...). Or, les entreprises ne trouvent pas toujours une offre adaptée dans son contenu à ces besoins en émergence.**

**Objectif : Permettre aux entreprises d'accéder à une offre de formation plus diversifiée et plus en prise avec les évolutions actuelles de leur secteur et de leurs métiers**

**DÉPLOIEMENT****1 Poursuivre l'enrichissement et l'élargissement du catalogue d'actions collectives d'Atlas et le faire connaître**

- Développer une offre de formation spécifique sur les nouveaux modes de management : management à distance, management agile... et communiquer sur celle-ci.
- Développer des formations transverses sur l'usage du numérique dans les entreprises de la branche : communication, réseaux sociaux...
- Renforcer les formations sur les soft skills spécifiques aux métiers de la branche (ex. : présentation orale, écriture professionnelle, posture professionnelle...).
- Développer une offre de formation facilement accessible (ex. : format webinaire) portant spécifiquement sur les évolutions du marché et grandes tendances du secteur : évolution des besoins des donneurs d'ordre (avec une visée prospective), évolution des cadres réglementaires, développement du digital, enjeux environnementaux...

**2 Renforcer le lien entre entreprises de la branche et organismes de formation**

- Favoriser le rapprochement entre les organismes de formation et les entreprises pour :
  - Permettre une meilleure prise en compte des besoins de formation des entreprises dans les contenus (niveau d'expertise demandé).
  - Permettre l'intervention d'experts de la branche dans certains modules de formations techniques ou pour des témoignages sur les sujets transversaux (ex. : nouveaux modes de management).

**Piste d'action 5** – Assurer une meilleure cohésion et lisibilité de l'ensemble des dispositifs et initiatives régionales (OPCO, pôles de compétitivité, réseaux, Apec...) liées à l'emploi et la formation en AURA (étude à réaliser pour les cartographier, page internet unique, interlocuteur-entreprise unique)

## CONSTAT

**L'offre de formation et les dispositifs de soutien proposés aux entreprises sont pléthoriques. Les entreprises, notamment les TPE et PME sans fonction RH dédiée, n'ont pas une vision claire et complète de l'ensemble de l'offre proposée par l'État, l'OPCO, la Région et l'ensemble des acteurs en jeu (pôles de compétitivité, Medef, H7, Bpi...). De fait, de nombreux dispositifs sont sous-utilisés.**

**Objectif : Garantir une meilleure lisibilité de l'offre de formation et des dispositifs de soutien aux entreprises de la branche pour assurer une meilleure accessibilité.**

## DÉPLOIEMENT

### 1 Branche – Réaliser une cartographie qui recense l'offre d'accompagnement des entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes

- Identifier les acteurs génériques et ceux qui proposent des offres spécifiques aux entreprises de la branche (services de l'État, OPCO, Région, pôles de compétitivité, réseaux, Apec) en matière d'emploi-formation et de dispositif de soutien ...
- Travailler à la mise en relation des acteurs proposant des offres similaires pour permettre une complémentarité de l'offre.

### 2 Une page internet dédiée

- Recenser sur une page du site internet de l'OPCO ou des fédérations l'ensemble des initiatives d'accompagnement des entreprises, les interlocuteurs, les liens pour y accéder, classés par modalités d'accès... en Auvergne Rhône Alpes.
- Distinguer les dispositifs dédiés aux entreprises et ceux dédiés aux salariés.
- Effectuer une veille régulière des dispositifs de soutien et assurer l'actualisation des informations.

### 3 Un interlocuteur unique

- Identifier parmi l'ensemble des acteurs territoriaux (Région, pôles de compétitivité, Branche, CCI, pôle emploi, etc.) un interlocuteur privilégié pour faciliter le contact avec les entreprises.
- Si choisis comme interlocuteurs, assurer auprès des conseillers OPCO une formation sur cet outil et les différentes offres qui existent afin qu'ils soient en mesure d'aiguiller les entreprises de la branche en région.

**Exemple du site <https://www.aides-entreprises.fr/> proposé dans le cadre du plan France Relance**



Piste d'action 6 – Promouvoir les atouts de la branche en région par une campagne de communication, en mobilisant les initiatives déjà existantes (ex. : Laou) et les marques de la région ou « success stories » locales pour attirer des profils

## CONSTAT

**Face à la concurrence de la région parisienne et bien que dotée de nombreux atouts, les atouts que le territoire d'Auvergne-Rhône-Alpes peut offrir en termes de perspectives professionnelles et de qualité de vie ne sont pas suffisamment connus et valorisés.**

**Objectif : Attirer des profils sur le territoire Auvergne Rhône Alpes en valorisant les success stories et les atouts de la région.**

## DÉPLOIEMENT

### 1 Valoriser les atouts du territoire en termes de cadre de vie et de perspectives professionnelles

- Élaborer une stratégie de captation des salariés en mobilité en misant sur la richesse et la diversité des territoires de la région, en se rapprochant de partenaires régionaux spécialisés dans la valorisation du territoire.
- S'appuyer sur des initiatives déjà existantes telles que Paris je te quitte ou Laou qui proposent des offres complètes pour « changer de vie » (offre d'emploi, aide à la recherche de logement, d'école, de crèche...). Cela permet de mettre en lien d'un côté, les entreprises cherchant à recruter, de l'autre, les cadres cherchant à changer de région. La mise en relation avec des personnes ayant déjà franchi le cap est aussi un moyen de lever les craintes et les a priori.

### 2 Mettre en place une campagne de communication qui mette en avant les success stories et les marques de la région

- Donner à voir ou à entendre (par exemple, par la réalisation de podcast, comme ceux proposés par <https://www.histoiresdesucces.com/>) les success stories entrepreneuriales de la région et les marques qui ont des bureaux en région. Cela permettra par exemple de montrer que les métiers du conseil ne sont pas « réservés » aux professionnels de la région parisienne.

### 3 Promouvoir les missions en lien avec les enjeux territoriaux

- Développer les « missions de demain » : les enjeux d'aménagement et de régénération du territoire (eaux, réseaux, mobilité, infrastructures, paysages...), en lien avec la transition écologique et les programmes régionaux (exemple du [plan Montagne](#)) sont des moteurs pour les entreprises de la branche, particulièrement pour l'ingénierie. C'est également une opportunité pour les salariés de la branche de trouver du sens dans les missions qu'ils effectuent. Le développement de ces missions peut être réalisé en partenariat avec des acteurs locaux de l'emploi (APEC, Pôle Emploi, Missions locales, etc.)

**1** Enjeu 1 : Renforcer le lien écoles/entreprises*Autres idées**Périmètre*

Organiser des concours en partenariat avec des écoles et avec des parrains-entreprises au sein de salons professionnels/dans les écoles pour promouvoir la profession

*National*

Développer et consolider les partenariats avec les écoles et les stratégies de communication destinées à renforcer à moyen terme l'attractivité du secteur auprès des jeunes

*National  
Régional*

Favoriser l'apprentissage du savoir être et valoriser les soft skills et des compétences de base (comme bien écrire, bien parler, bien animer et bien présenter) en faisant intervenir des professionnels dans les

*National  
Régional*

Organiser des échanges entre Écoles et entreprises au sujet des cursus et des programmes pour converger sur les possibilités et les attentes

*National  
Régional*

Lancer un programme de mécénat ou un prix à destination des associations innovantes des écoles d'ingénieurs et des universités qui s'emparent de sujets sociétaux (transition environnementale, place des femmes dans les métiers du numérique et de l'ingénierie, etc.)

*National  
Régional*

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

*Régional*

Favoriser la mise en contact entre les étudiants et les entreprises pour des propositions de stages en proposant des carnets d'adresse et une plateforme dédiée

*Régional*

## 2

## Enjeu 2 : Consolider l'offre et le financement de la formation continue

*Idées**Périmètre*

Valoriser les dynamiques de carrières du conseil en systématisant le développement des compétences de base du métier du consultant (Business développement, management de projet, management d'équipes)

*National*  
*Régional*

Accompagner les managers à la gestion de l'activité à distance et au management en temps de crise. Proposer des formations au management en distanciel mixant accompagnement collectif et individuel.

*National*  
*Régional*

Synthétiser, rendre plus lisible et mettre à jour régulièrement les dispositifs de financement et de formation de la branche

*National*  
*Régional*

Assouplir le système de catalogue de formation / système de validation ad hoc pour permettre de proposer un catalogue à jour vis-à-vis des technologies de pointe

*National*

Améliorer les synergies avec les organismes de formation au sens large (travail sur les contenus en collaboration avec la branche, intervention d'entreprises...)

*National*

Mettre en place des dispositifs de financement de la formation à destination des dirigeants non-salariés en difficulté

*Régional*  
*National*

## 3

## Enjeu 3 : Développer et rendre plus lisibles les offres de services destinées aux entreprises

*Périmètre*

Aider les entreprises à travailler leur marque employeur (mise à disposition d'outils et de kits) et leurs politiques RSE (promotion des nouveaux modes de management, sujets d'éthique, etc.)

*Régional  
National*

Mettre en place et proposer une veille permanente sur les besoins des entreprises « clientes », les nouveaux cadres réglementaires qui touchent les entreprises de la branche, les évolutions de marché (accélérées par la crise ou non)

*Régional  
National*

Mettre en place des dispositifs de financement de la formation à destination des dirigeants non-salariés en difficulté

*Régional  
National*

Mettre en place des actions de lobbying pour que certains dispositifs de soutien soient créés ou adaptés aux gérants non-salariés ou aux entreprises récentes

*Régional  
National*

Mettre en place un dispositif de soutien aux stages en entreprise – à l'image du « Parcours d'Acquisition des Compétences en Entreprise » proposé par la Région Grand Est : actions de communication et mises en relation des écoles et des entreprises, accompagnées d'un financement

*Régional*



## IMPACTS DU COVID-19

COVID-19 : quels impacts pour l'emploi et la formation dans les métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement ?

Synthèse Auvergne-Rhône-Alpes

### Contact

---

**Boris FRANÇOIS**

Via Compétences

boris.francois@via-competences.fr

### Réalisation

---

KYU Associés

136 boulevard Haussmann

75008 Paris

[www.kyu.fr](http://www.kyu.fr)



### Partenaires

---



Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

Itinere Conseil

7 Rue Jean-Marie Chavant

69007 Lyon

[www.itinere-conseil.com](http://www.itinere-conseil.com)