

## IMPACTS DU COVID-19

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

Auvergne-Rhône-Alpes

*Synthèse*



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 22 septembre et Co.tech du 4 octobre)

22 sept. / 4 oct.

### Les professionnels qui se sont exprimés – les moyens

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

85 Numérique  
 65 Ingénierie  
 76 Conseil  
 5 Événement

40 entretiens réalisés dont :

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

1 groupe de travail réalisé

8 participants-entreprises (2 numérique, 3 conseil, 3 ingénierie)

# 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**

**ANALYSE DES BESOINS DES DONNEURS D'ORDRE**

**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

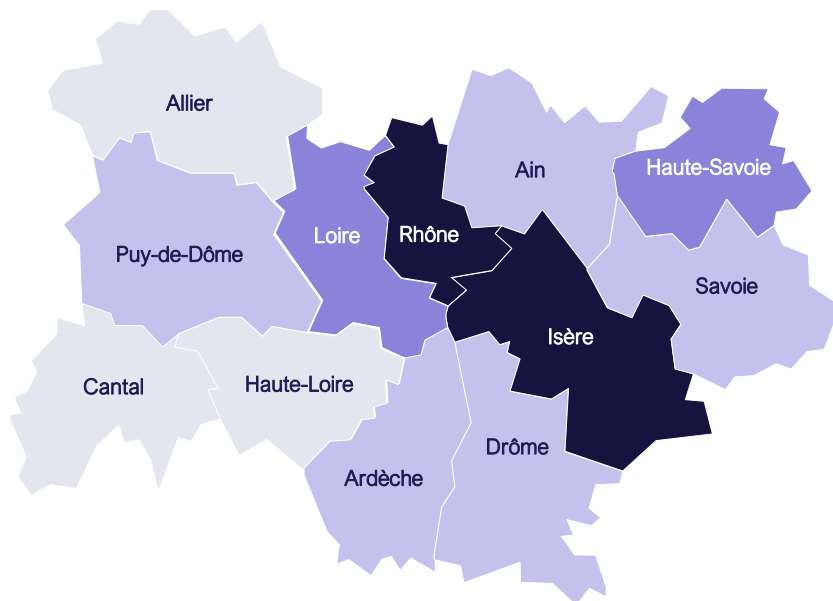


Auvergne-Rhône-Alpes, première région industrielle et pour les productions agricoles, la Région est l'une des plus diverse et attractive de France

## 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

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

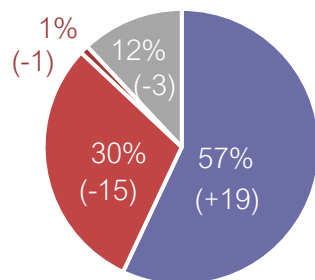
## Perte d'activité par trimestre et par secteur d'activité

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.

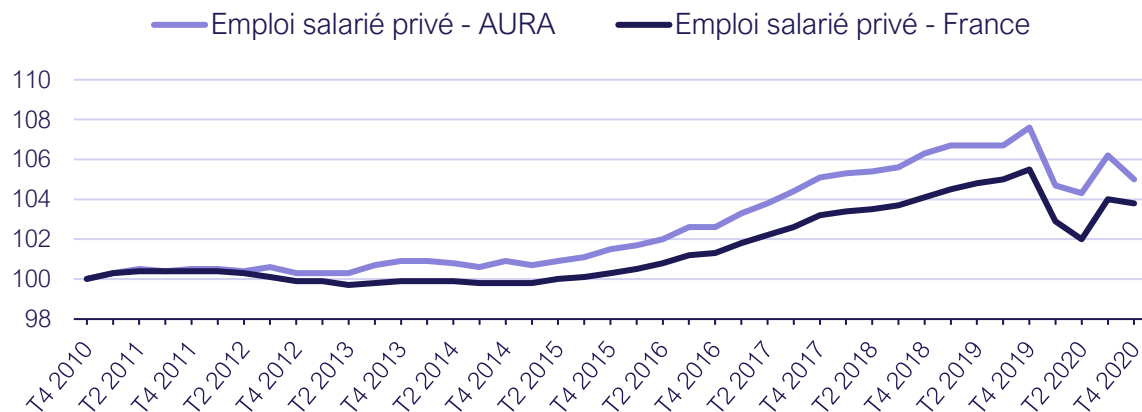
Tous secteurs confondus, les entreprises de la région semblent avoir repris confiance. 57% des d'entre elles se disent plutôt optimistes quant à la situation économique. Si un rebond est anticipé, la Banque de France estime qu'il faudra attendre le deuxième semestre de 2022 pour retrouver un niveau d'activité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

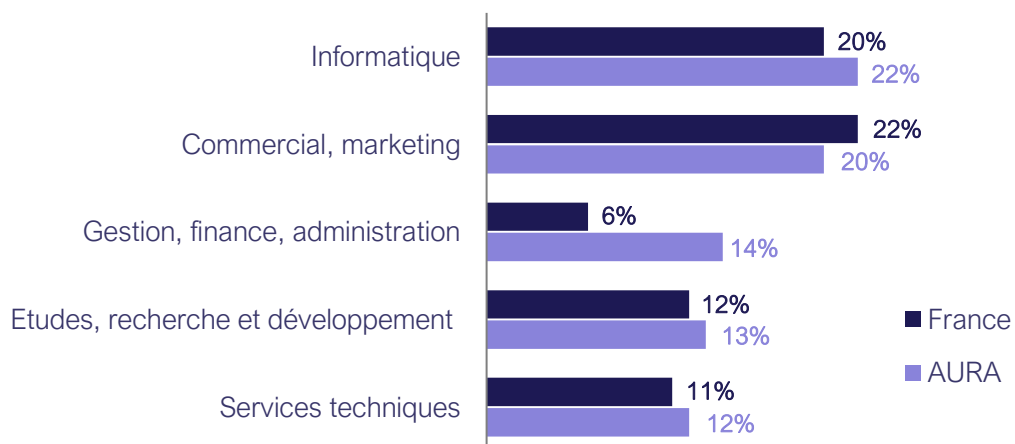
La baisse plus importante de l'emploi dans la région AURA par rapport au reste de la France s'explique par un décrochage de l'emploi privé (-1,1% contre -0,1% au niveau national).

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.

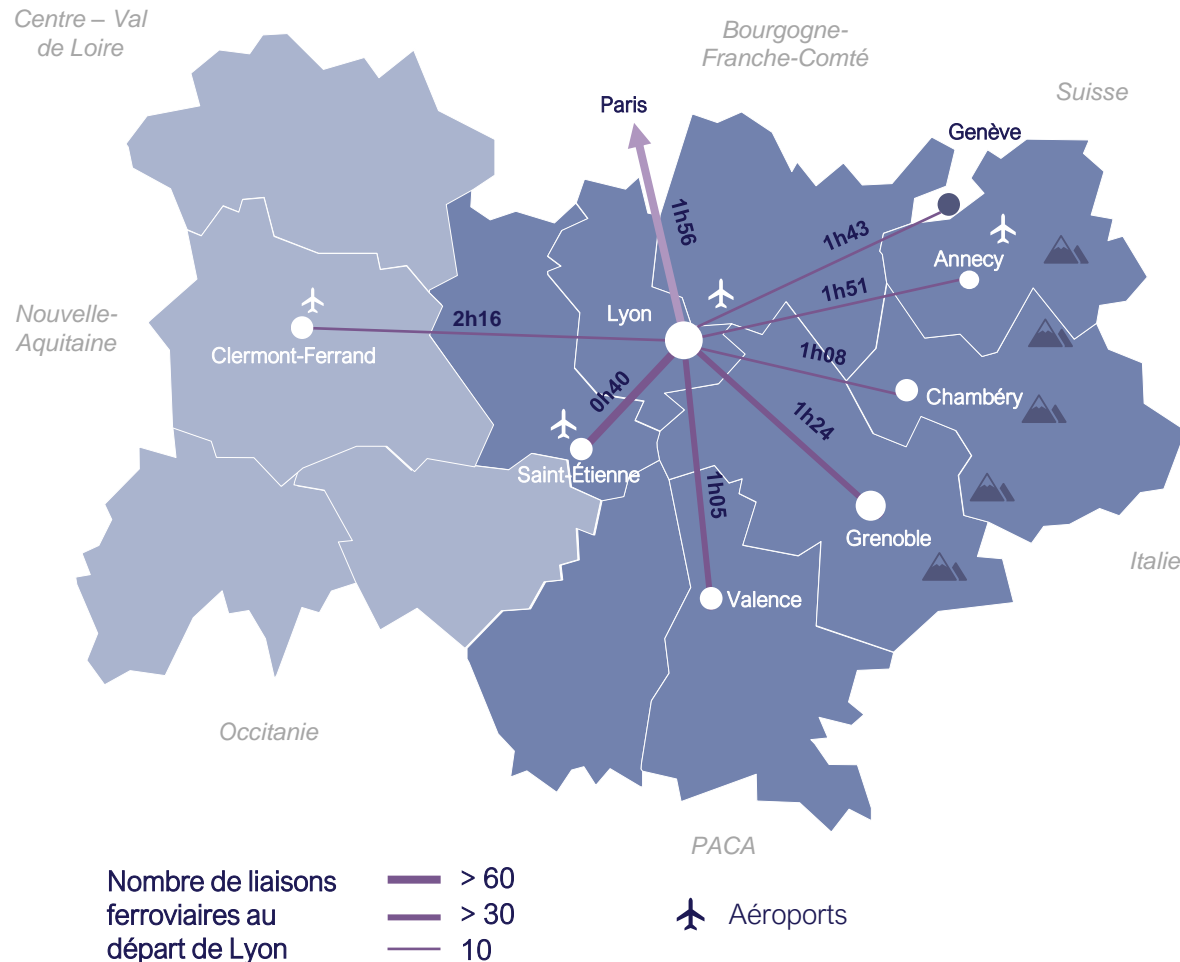
**La reprise : les secteurs de l'ingénierie, du conseil et du numérique sont parmi ceux qui recrutent le plus de cadres dans la région** (Source : BMO et APEC 2021)

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.

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



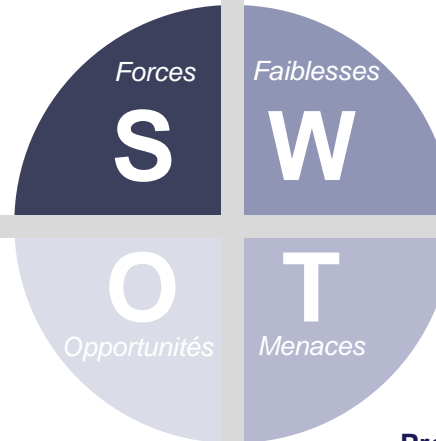
**Déséquilibre Est/Ouest** : les territoires à l'ouest perdent des habitants : cas d'une large part des bassins de vie auvergnats et de l'ouest de l'Ardèche. Le Cantal a par exemple perdu 0,2% de sa population depuis 2007



**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)



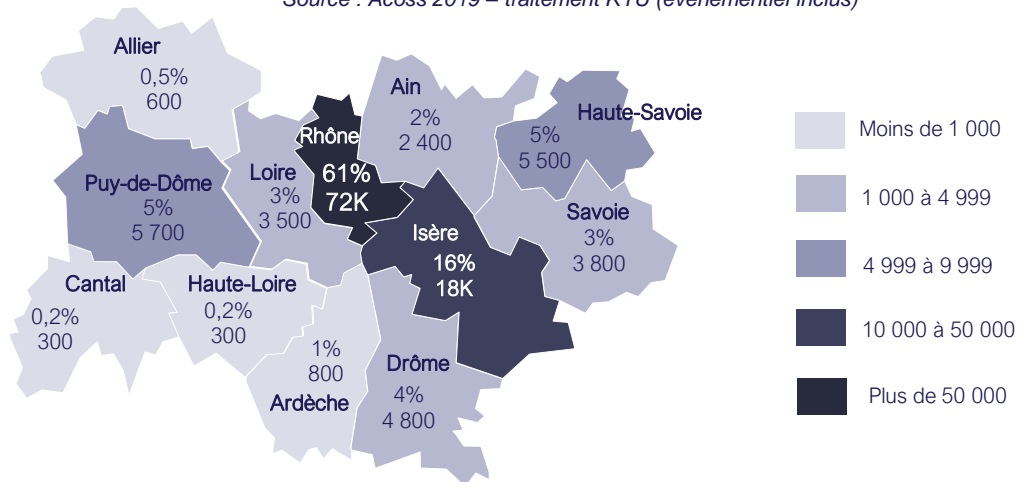
**Réchauffement climatique** : La région est particulièrement concernée par cette problématique qui impacte des domaines d'activité fortement liés au territoire (stations de ski, viticulture, etc.), et qui pourrait à terme avoir de fortes conséquences sur le mode de vie urbain, notamment en été, avec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

# 11 | ÉTUDE INTERSECTORIELLE | LA BRANCHE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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.).

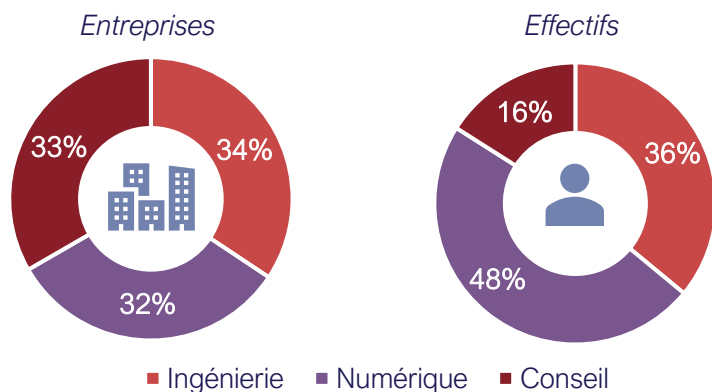
## Répartition des effectifs de la branche par département

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**

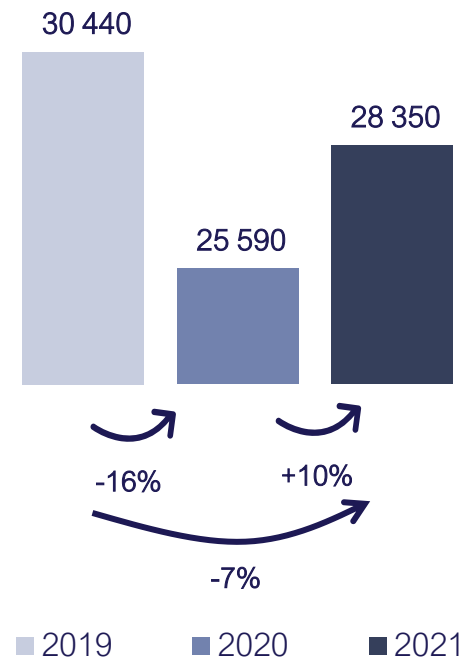
(base 12 Mds en 2016)

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

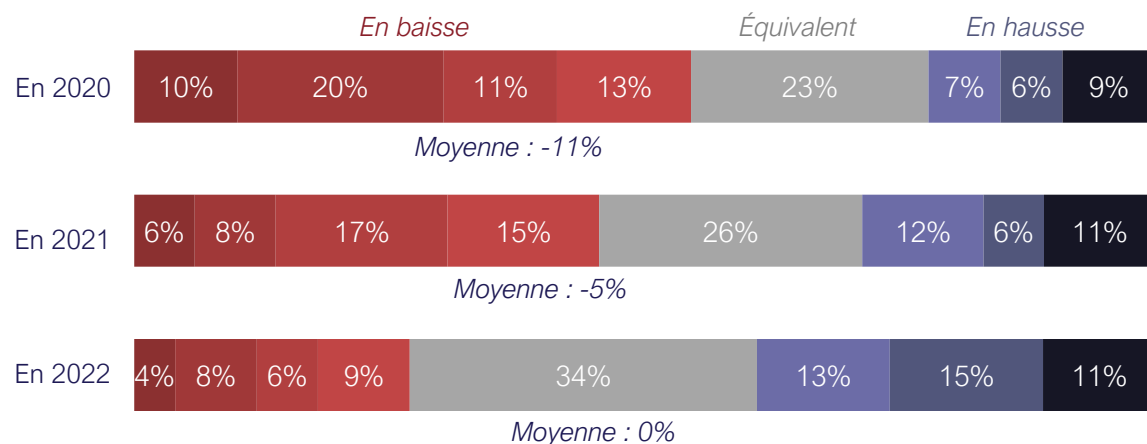
Contrairement à des régions caractérisées par des bassins d'emploi industriels fortement et durablement fragilisés par la crise, la région Auvergne-Rhône-Alpes se place du côté des bassins d'emploi en plein rebond. Elle bénéficie notamment d'une meilleure orientation de ses **activités industrielles**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



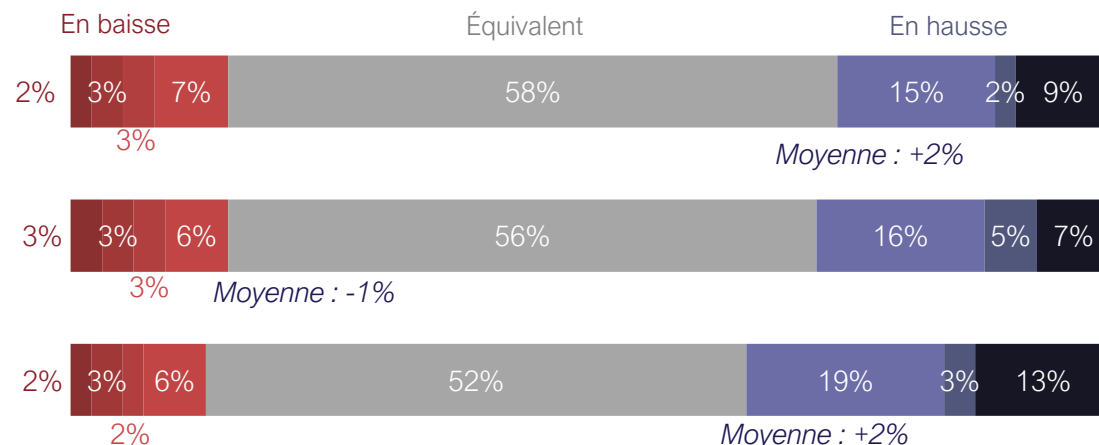
## Répartition des entreprises selon leurs projections de chiffre d'affaires par rapport à celui de 2019

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 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.



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.

## 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.

## 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.

## Facteur n°4 – 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.

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

# 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 végétarisme 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





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

# DOSSIER NUMÉRIQUE

## LES SPÉCIFICITÉS DU SECTEUR

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

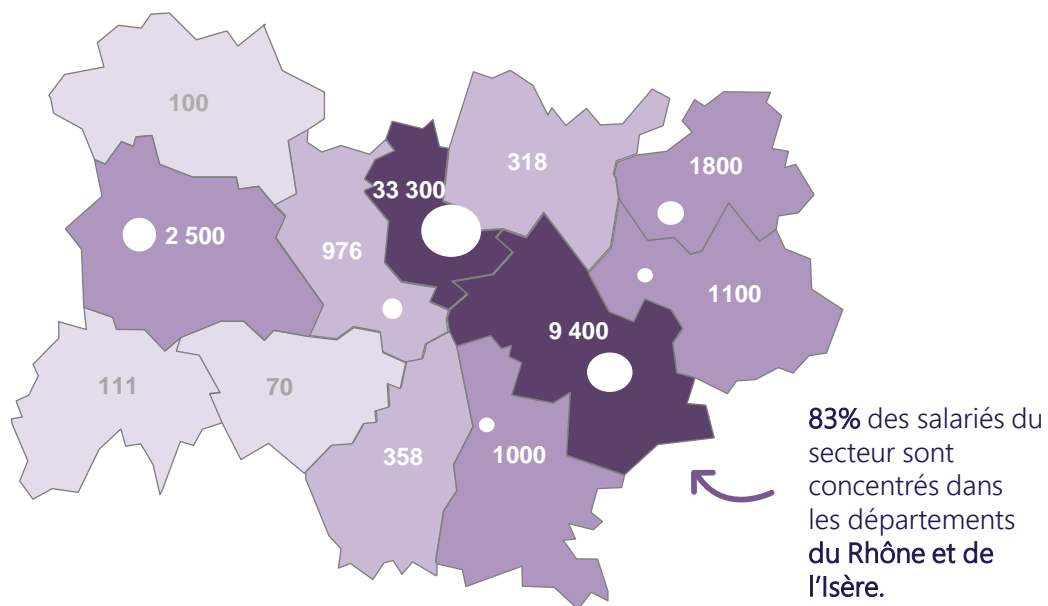


# 25 | NUMÉRIQUE | PORTRAIT DU SECTEUR NUMÉRIQUE EN AURA

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.

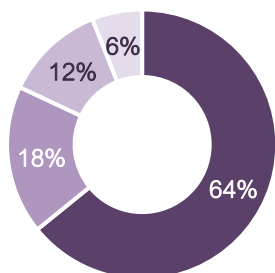
## Répartition du nombre de salariés par département

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

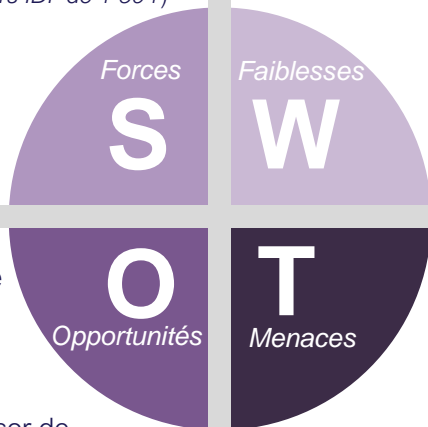
**Primat mis sur les compétences techniques** au détriment des soft skills, qui sont un enjeu fort de formation aujourd'hui

**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

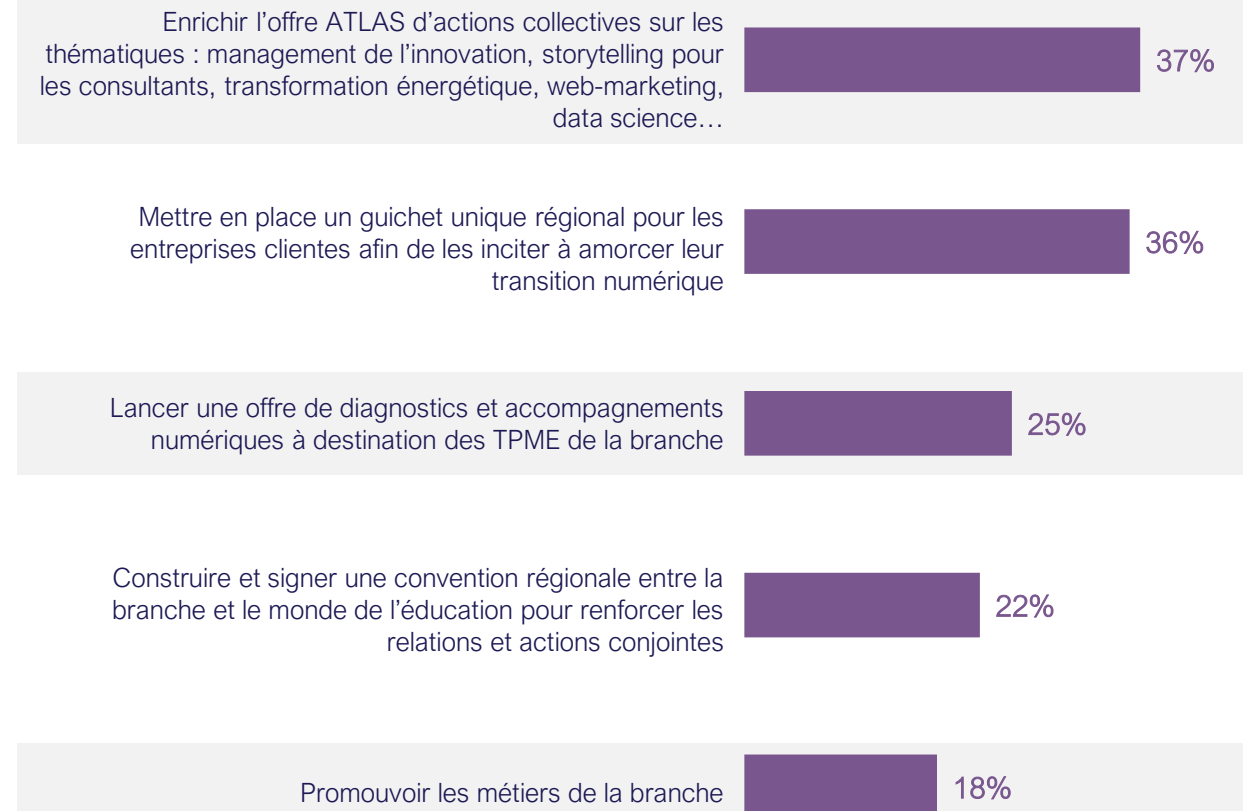
La digitalisation accrue des entreprises françaises tous secteurs confondus les rend particulièrement vulnérables aux cyberattaques. Les salariés ne sont pas toujours formés à temps pour adopter les bons gestes de sécurité et les failles se multiplient. Or, la France est en situation « pénurique » de 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.

# RÉFLEXIONS STRATÉGIQUES ET PROPOSITIONS D'ACTION OPÉRATIONNELLES



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**



## 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)