



# BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



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

KYU Lab pour l'OPIIEC – Étude prospective régionale sur la Bourgogne-Franche-Comté  
Rapport complet – janvier 2020



### MÉTHODOLOGIE



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

### PANORAMA DE L'ÉCONOMIE EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

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

Page 13

### PORTRAIT DES PRINCIPALES ZONES D'EMPLOI DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

- Méthodologie
- puis par zone d'emploi :*
- Panorama de la zone d'emploi (Dijon, Belfort-Montbéliard-Héricourt, Besançon, Macon-Chalon-sur-Saône)

Page 20

### PORTRAIT DES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

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

Page 30

### SITUATION DE LA BRANCHE EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

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

Page 52

### OFFRE ET BESOINS DE FORMATION EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

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

Page 99

### PISTES D'ACTION

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

Page 136

### ANNEXES

- Formation initiale
- Glossaire

Page 151



#### Objectifs principaux de l'étude

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

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

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



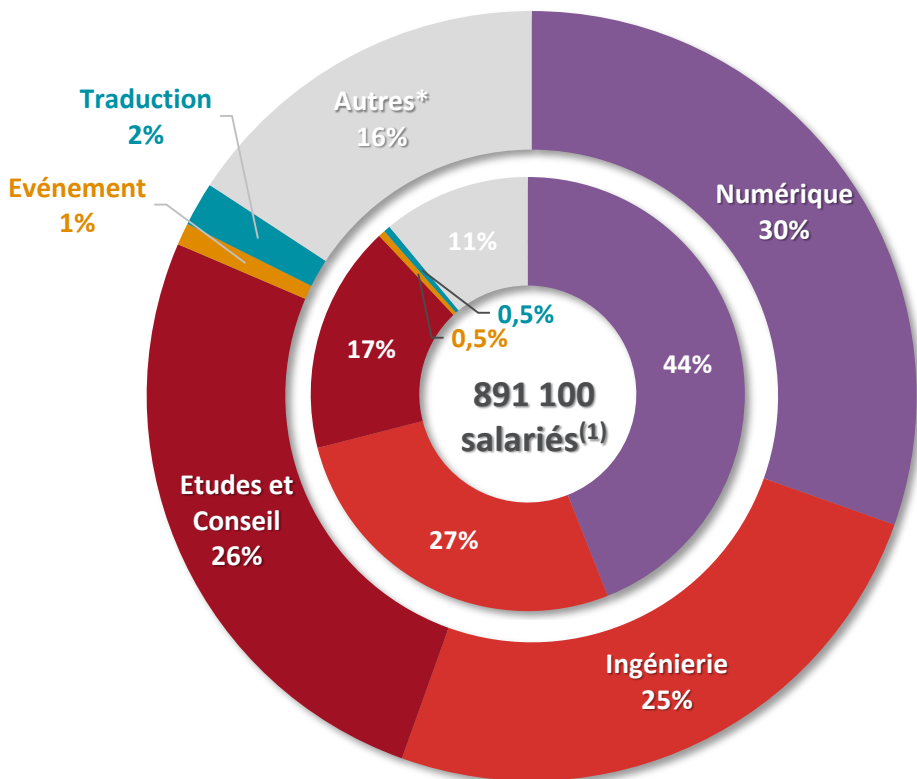
# PRÉSENTATION DE LA BRANCHE BETIC

891 100 salariés en France répartis entre 82 030 établissements fin 2016

Répartition des 72 970 entreprises et des  
891 100 salariés de la branche BETIC en France

Sources : Portrait statistique de la branche BETIC, 2018 – Dares au 31/12/2016

## Entreprises



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

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

### Particularités des entreprises et salariés de la branche BETIC.

- Les **salariés** de la branche sont en moyenne **jeunes** (28% ont 29 ans ou moins) et **qualifiés** (63% de cadres selon la DARES).
- Les **femmes** y sont en moyenne **moins nombreuses** (34%) que dans le reste conventions collectives de branches (44%).
- Le nombre de **salariés à temps partiel** dans la branche est plus **faible** que dans les autres branches (9,2% contre 20,7%)

### La branche BETIC couvre 4 secteurs

- **Le numérique** regroupe les éditeurs de logiciels, les Entreprises de Services Numériques (ESN) et le conseil en technologies. Le terme « numérique » utilisé dans cette étude fera ainsi référence à ces acteurs « numérisants » d'autres entreprises.
- **L'ingénierie** regroupe les entreprises d'ingénierie de construction et d'ingénierie de processus
- **Les études et le conseil** regroupent les entreprises d'études, de conseil en stratégie et management, en recrutement, en évolution professionnelle, en relations publiques
- **L'événement** regroupe les entreprises organisatrices d'événements, les prestataires et les sites

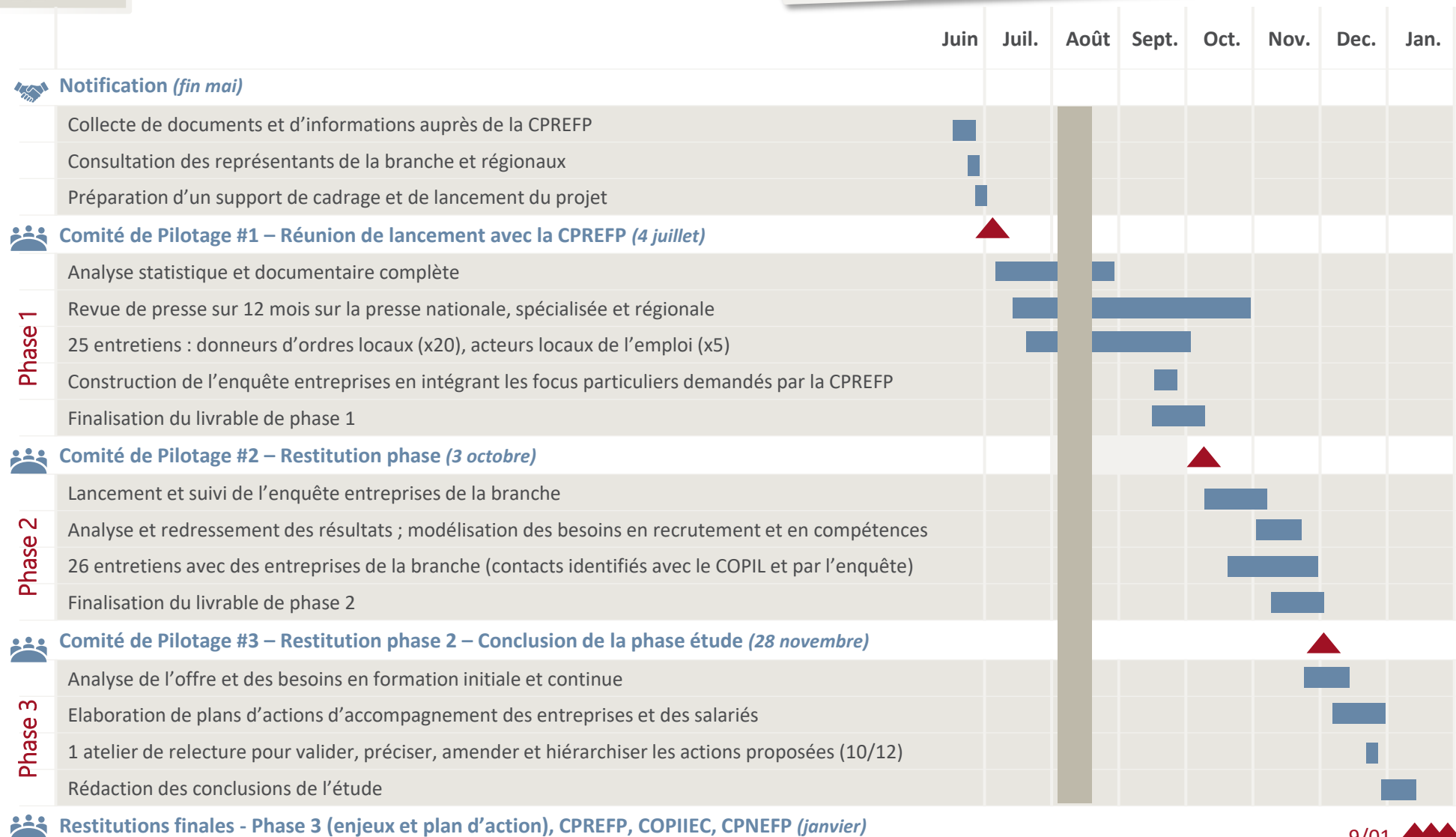
\* La catégorie « Autres » regroupe les entreprises couvertes par la CCN 1486, mais dont le code Naf est hors du champ conventionnel (i.e l'activité n'est pas liée aux secteurs de la branche).





# PLANNING PRÉVISIONNEL DÉTAILLÉ

## Calendrier de l'étude



9/01



# MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 1

## Entretiens réalisés et documents analysés

TYPE	ORGANISATION	FONCTION
1 Donneur d'ordres	Agefos PME	Responsable Emploi, Projets et Relations Institutionnelles
2 Donneur d'ordres	Département de la Côte d'Or	Chef de projets infrastructures
3 Donneur d'ordres	Département de la Côte d'Or	Chef de service construction immobilière
4 Donneur d'ordres	DIAMATEC	Dirigeant
5 Donneur d'ordres	EIFFAGE	Conducteur de travaux
6 Donneur d'ordres	FFB Bourgogne Franche-Comté	Animatrice Métier
7 Donneur d'ordres	FFB Bourgogne Franche-Comté	Chargée de mission
8 Donneur d'ordres	FIBOIS	Responsable département Matériaux Bois et Biosourcés
9 Donneur d'ordres	JTEKT AUTOMOTIVE	DRH Région
10 Donneur d'ordres	OPCAIM	Directrice
11 Donneur d'ordres	OPCAIM	Responsable projet Bourgogne
12 Donneur d'ordres	Région – Direction aménagement du territoire et numérique	Chef du service numérique
13 Donneur d'ordres	Région – Direction de la formation des demandeurs d'emploi	Directeur adjoint
14 Donneur d'ordres	Région – Direction des transitions professionnelles et de l'orientation	Chargée de mission Sécurisation des parcours
15 Donneur d'ordres	Vitagora	Directeur général
16 Acteur local de l'emploi	Agence Economique Régionale Bourgogne Franche-Comté	Chef de projet
17 Acteur local de l'emploi	Apec	Déléguée Régionale
18 Acteur local de l'emploi	Apec	Responsable adjoint pôle Etudes
19 Acteur local de l'emploi	CCI BFC	Pôle communication information économique et étude
20 Acteur local de l'emploi	CCI Doubs	Directeur des Études Économiques & Territoriales
21 Acteur local de l'emploi	CCI Doubs	Conseiller industrie
22 Acteur local de l'emploi	CCI Saône-et-Loire	Responsable du Pôle Etudes Economiques & Aménagement du territoire
23 Acteur local de l'emploi	CCI Saône-et-Loire	Conseiller Entreprises Industrie & Services à l'Industrie
24 Acteur local de l'emploi	Creativ'21 (Maison de l'emploi Dijon)	Directeur
25 Acteur local de l'emploi	Emfor	Coordonnatrice domaine d'activité "orientation"



### Analyse documentaire

Près de 50 publications étudiées sur la région, la branche BETIC et les secteurs

- Études de marché et études régionales (CAPéCO Numérique, BFC Numérique, Emfor, Apec BFC, CCI territoriaux...)
- Statistiques publiques (INSEE, ACOSS, DADS...)
- Études sectorielles (OPIIEC, pôles, clusters, Carif-Oref)
- Rapports publics
- Revue de presse spécialisée quotidienne (Usine Nouvelle, Le Moniteur, LSA...) sur 18 mois d'archives
- Revue de presse régionale et nationale quotidienne sur 18 mois d'archives



### Entretiens

- 25 personnes interviewées
- 15 entretiens auprès de donneurs d'ordres (dont les groupements en pôles de compétitivité, clusters...)
- 10 entretiens avec des acteurs locaux et de l'emploi



# MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 2

## Entretiens réalisés

	ORGANISATION	SECTEUR	FONCTION DU CONTACT
1	ATOL CONSEILS ET DEVELOPPEMENTS	Conseil	Chargée de recrutement
2	Co-Alliance	Conseil	Gérante
3	YCOM	Conseil	Directeur technique
4	Dijon Congrès Expo	Événement	Directrice générale
5	Apside	Ingénierie	Directrice générale
6	ASSYSTEM	Ingénierie	Chargée de recrutement
7	Bertrandt	Ingénierie	Directeur de site
8	Elithis Ingénierie	Ingénierie	Gérant
9	PMM	Ingénierie	Dirigeant
10	Aleysia	Numérique	Responsable recrutement
11	Alteca	Numérique	Assistante de direction - relais RH & recrutement
12	BFC Numérique	Numérique	Président
13	Boréas	Numérique	Directeur
14	Cardiac Simulation & Imaging Software	Numérique	Président - Responsable R&D
15	I-Com	Numérique	Déléguée Régionale Femmes et Numérique
16	Loxodata	Numérique	Gérant
17	Nicéphore Cité	Numérique	Accompagnement des Entreprises
18	Peter Gerritsen	Numérique	Gérant
19	Quarks Solutions	Numérique	Dirigeant
20	SEM Numerica	Numérique	Chargé de développement formation & numérique
21	Silicon Comté	Numérique	Président
22	VERTECH'	Numérique	CFO - Chief Financial officer
		<b>+ 4 entretiens complémentaires avec des acteurs locaux</b>	
23	Région - Cellule économique		Service de développement des PME
24	Direccte Bourgogne-Franche-Comté		Chargée de mission filière Santé
25	Direccte Bourgogne-Franche-Comté		Chargé de mission filière Energie
26	Innov'Health		Chargé de mission



### 26 entretiens

22 entreprises de la Branche BETIC interviewées :

- 13 entretiens auprès d'entreprises du secteur du **numérique** de la branche
- 5 entretiens auprès d'entreprises du secteur de **l'ingénierie** de la branche
- 3 entretiens auprès d'entreprises du secteur du **conseil et des études** de la branche
- 1 entretien auprès d'entreprises du secteur de **l'événementiel** de la branche

4 entretiens complémentaires de phase 1 avec des acteurs locaux



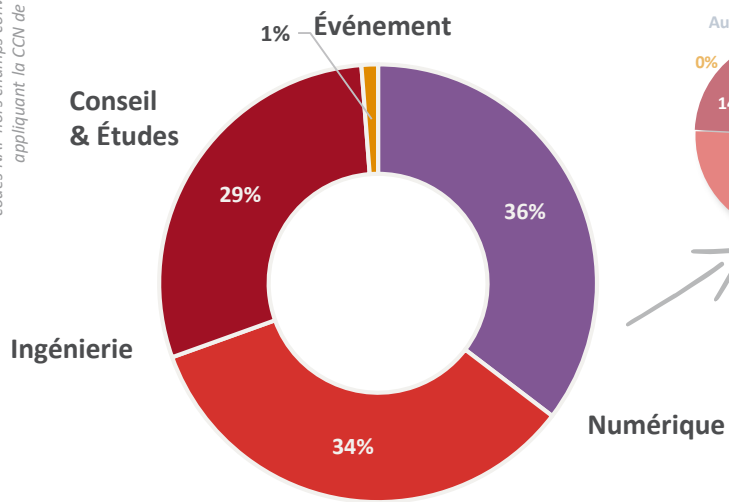
# MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 2

82 entreprises de la Branche BETIC répondantes à l'enquête de l'étude

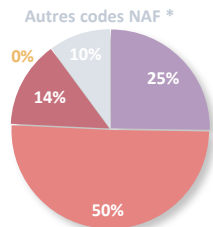
## Ventilation des répondants par secteur de la branche BETIC

Source Enquête KYU Lab octobre 2019 – 82 répondants

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



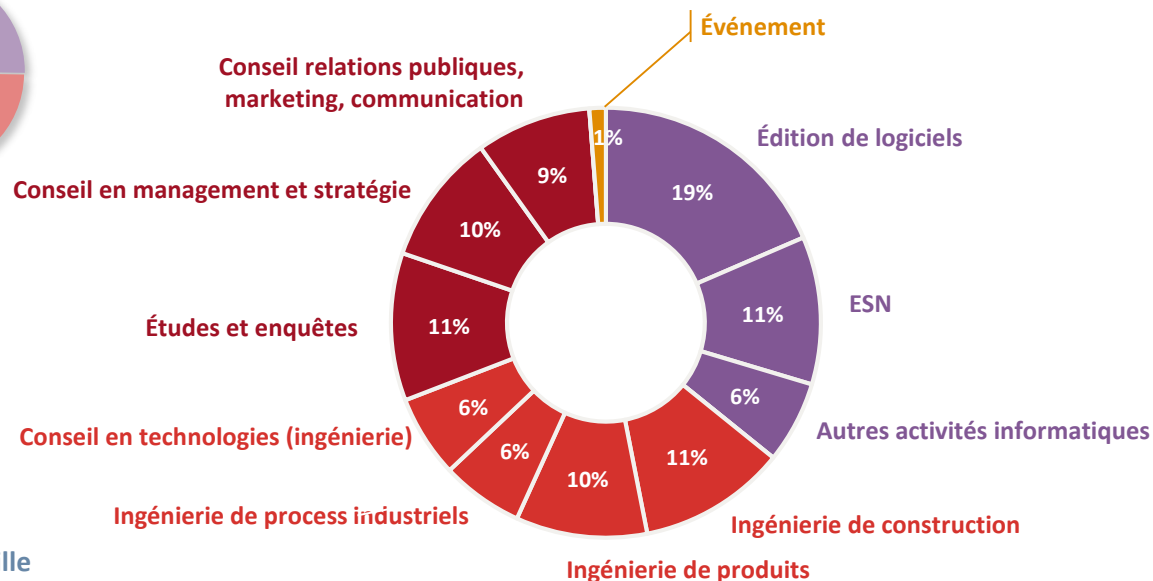
Répartition des effectifs salariés par secteur de la Branche BETIC dans la région  
INSEE DADS, 2015



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

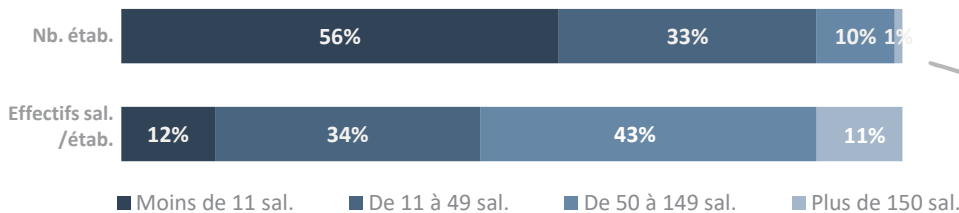
Source Enquête KYU Lab octobre 2019

82 répondants\*



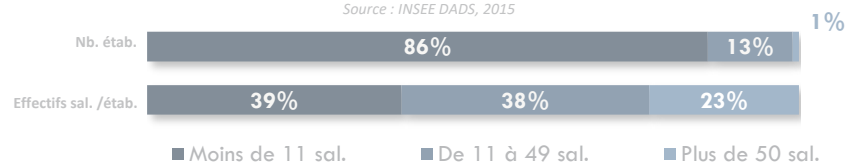
## Répartition des effectifs salariés et des établissements par taille

Source Enquête KYU Lab octobre 2019 – 82 répondants



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

Source : INSEE DADS, 2015







Liste des formations en région Bourgogne-Franche-Comté  
pouvant mener à des métiers de la Branche  
*Source MENESR 2018 - Traitement KYU Lab*

DISCIPLINE	SECTEUR	SOUS-SECTEUR
Informatique	Numérique	Numérique
Chimie	Ingénierie	Ingénierie
Électronique, génie électrique	Ingénierie	Ingénierie de process
Formation générale aux métiers de l'ingénieur	Ingénierie	Ingénierie
Génie civil	Ingénierie	Ingénierie
Génie des procédés	Ingénierie	Ingénierie
Mathématiques	Ingénierie	Ingénierie
Mécanique, génie mécanique	Ingénierie	Ingénierie
Physique	Ingénierie	Ingénierie de process
Physique et chimie	Ingénierie	Ingénierie
Pluridisciplinaire sciences	Ingénierie	Ingénierie
Pluridisciplinaire sciences fondamentales et applications	Ingénierie	Ingénierie
Sciences de la vie	Ingénierie	Ingénierie
Technologies et sciences industrielles	Ingénierie	Ingénierie de process
Sciences de gestion	Conseil et études	Management/RH
Sciences économiques	Conseil et études	Management/RH
Administration économique et sociale	Conseil et études	Management/RH
Pluridisciplinaire droit, sciences politiques	Conseil et études	Management/RH
Pluridisciplinaire sciences économiques et gestion	Conseil et études	Management/RH
Pluridisciplinaire sciences humaines et sociales	Conseil et études	Management/RH
Sciences de gestion	Conseil et études	Management/RH
Sciences politiques	Conseil et études	Management/RH
Sociologie, démographie	Conseil et études	Management/RH
Sciences de l'information et de la communication	Événementiel	Événementiel

### Analyse quantitative

*Collecte, traitement et analyse des bases de données statistiques*

### Besoins et compétences recherchés par les entreprises de la Branche :

- Observatoire Dynamique des Métiers de la Branche (OPIIEC)
- Groupes de travail (1)

### Effectifs étudiants et diplômés :

- Base Open Data ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (données 2018)

Note : ces données ne comprennent pas les formations non répertoriées par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

### Effectifs demandeurs d'emploi :

- Base Open Data Emploi Store (Pôle-Emploi) août 2019 (au 1/12ème)

### Données offre de formation :

- Liste OF 2017

### Analyse qualitative

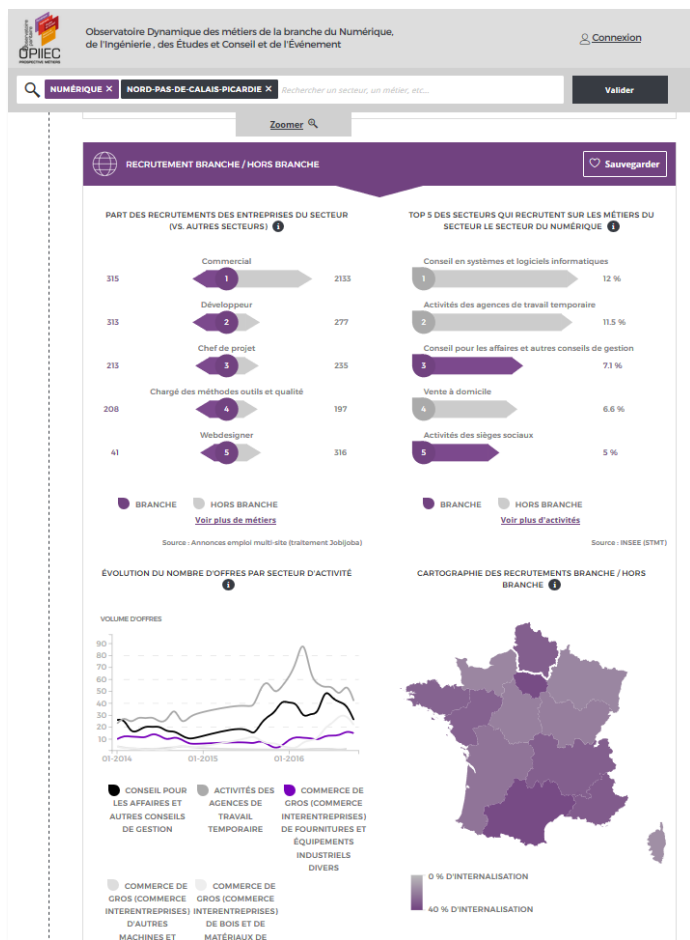
Les analyses qualitatives sont tirées de la confrontation des entretiens menés tout au long de l'étude avec les éléments bibliographiques (répertoriés en fin de rapport)



# MOYENS EMPLOYÉS EN PHASE 3

Méthodologie de l'analyse de l'évolution des métiers et des attentes des entreprises de la Branche

## Capture d'écran de l'Observatoire Dynamique des métiers de la Branche



L'analyse des évolutions des métiers et des attentes des entreprises à été réalisée grâce à l'Observatoire Dynamique des métiers de la Branche publié par l'OPIIEC (Observatoire Paritaire de la Branche)

L'Observatoire Dynamique est une plateforme en ligne accessible à tous compilant différentes sources de données pour restituer des informations sur 4 thématiques : marché, recrutement, compétences et formation.

Les données relatives aux dynamiques des métiers et aux attentes des entreprises sont restituées grâce à une analyse sémantique réalisée en continu sur toutes les offres d'emploi publiées sur les sites d'offres d'emploi (Pôle Emploi, APEC, Monster, Indeed, Régionsjob, Keljob...)

L'ensemble des informations sont disponibles au niveau national et branche. Elles peuvent être déclinées au niveau régional et sur les 4 secteurs de la Branche.

<http://observatoire-metiers.opiiec.fr>



### Utilisation et traitement des données statistiques

Cette étude étant une analyse qualitative, la majorité des analyses quantitatives provient du portrait statistique de branche en région (2018) qui s'appuie sur des données issues de la statistique publique - dont certaines ont été actualisées dans le présent rapport. Les bases suivantes ont notamment été utilisées :

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

**Note :** les chiffres présentés dans cette étude peuvent être différents de ceux avancés par les fédérations présentes au sein de la branche BETIC du fait de la différence du périmètre d'analyse.

### Indice de spécificité sectorielle

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

### Zone d'emploi INSEE

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



### Liste des principaux codes NAF correspondant aux activités de la branche BETIC

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

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

### Sources des données

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

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



CONTEXTE  
RÉGIONAL

# PANORAMA DE L'ÉCONOMIE EN BOURGOGNE-FRANCHE- COMTÉ



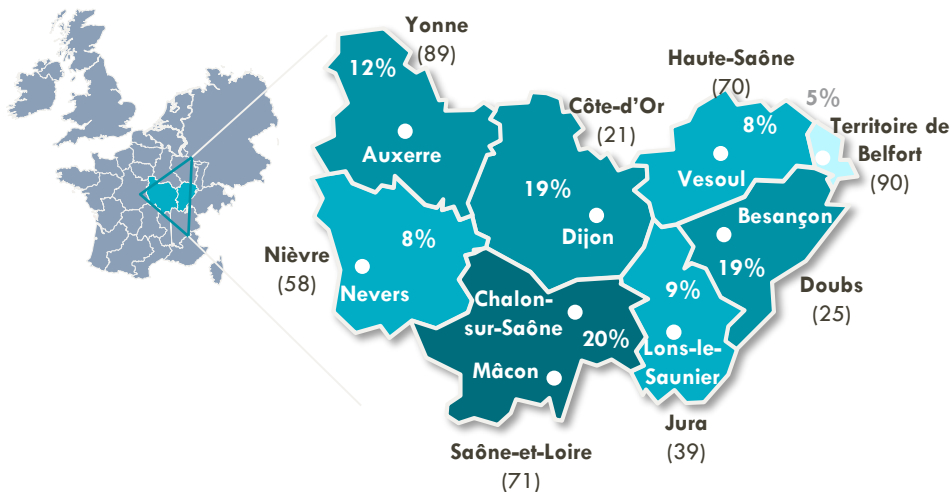


# CHIFFRES CLÉS DE LA RÉGION

Une région au patrimoine naturel riche et aux conditions de vie favorables

## Répartition de la population régionale par département

Source INSEE, estimation au 01/01/2019



**2,8**

millions d'habitants  
(4,2% de la population)  
Source INSEE, estimation au 01/01/2019

**970 000**

emplois  
Source INSEE-estimation au 1<sup>er</sup> trimestre 2019



**74** milliards d'euros de PIB  
(3,4% de la richesse en France) Source INSEE 2018 au 31/12/2015

**<1%**

de croissance démographique annuelle entre 2009 et 2019  
Source INSEE, estimation de la population

**7,5%**

de chômage (8,7% en métropole)  
Source INSEE-DIRECCTE au 1<sup>er</sup> trimestre 2019

**+1,1%**

du PIB entre 2014 et 2015 en euros courant (2,2% en France)  
Source INSEE 2018

## Un cadre de vie enrichi d'un patrimoine naturel et culturel préservé

- La Bourgogne-Franche-Comté dispose d'un **riche patrimoine naturel, particulièrement préservé**. Elle abrite de nombreuses **forêts** (plus d'un tiers du territoire), **voies navigables** (1 330 km) et **montagnes** (Morvan, Jura et Vosges) (source Région Bourgogne-Franche-Comté).
- La **richesse architecturale** régionale (palais des Ducs de Dijon, Citadelle de Besançon, Saline Royale, etc.) s'accompagne d'un patrimoine culinaire composé de **produits du terroir** (saucisses de Montbéliard, Comté, truffes, etc.) et de grands vins (33 grands crus, 107 AOP) (source Région Bourgogne-Franche-Comté).

## Des conditions de vie favorables

- La région bénéficie d'un **taux de pauvreté inférieur** à la moyenne nationale (13% contre 14,2%). Disposant d'une importante offre de formations professionnalisantes (5,6% d'apprentis parmi les étudiants de la région, 5% au niveau national), elle semble **moins exposée aux risques du chômage** (source INSEE 2019 – données 2016).
- La région est marquée par **son histoire et sa culture sportive**. Le football y est particulièrement ancré (FC Sochaux-Montbéliard, AJ Auxerre, Dijon FCO), tout comme le basket (JDA, Elan Chalon) et les sports mécaniques (circuit de Nevers) (source Région Bourgogne-Franche-Comté).

**1<sup>ère</sup>**

région française exportatrice (exportations / importations en % - source Agence Économique Régionale)

**1<sup>ère</sup>**

région d'investissements privés en R&D (source Agence Economique Régionale)

**4<sup>ème</sup>**

Région française avec le plus haut taux d'apprentis (source INSEE 2016)





# CHIFFRES CLÉS DE LA RÉGION

## Une région industrialisée et innovante

1<sup>ère</sup>



Région industrielle de France en termes de part des emplois industriels dans l'emploi total (Source INSEE 2017)

1<sup>er</sup>



Centre mondial de pièces détachées à Vesoul (Source Région Bourgogne-Franche-Comté)

2<sup>e</sup>



Région agricole en création de valeur (Source INSEE 2017)

4<sup>e</sup>



Région pour la récolte commercialisée de bois (Source INSEE 2016)

6<sup>e</sup>



Région pour son effort de recherche (source INSEE 2016)



Plus de **68 000** établissements en 2018

...soit **-0,5%** entre 2017 et 2018

Source AcoSS 2019



**18 852** créations d'entreprises en 2018

... soit une progression de **16%** par rapport à 2017

Source INSEE 2019

### Un appareil productif en mutation, soutenu par une politique d'innovation.

- L'économie régionale est marquée par un **secteur tertiaire marchand limité** (40,5% des emplois contre 48% au niveau national), mais en **extension** (+5,4% d'emplois hors intérim entre 2003 et 2015) (source INSEE 2016). Ce phénomène peut être mis en parallèle du recul de l'industrie ces dernières années, en région BFC comme en France.
- Ces mutations sont soutenues par un **secteur Recherche et Développement dynamique** (6<sup>ème</sup> effort national en recherche) (source INSEE 2016).

### Une région à l'industrie traditionnelle et innovante.

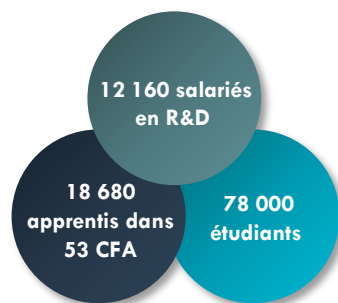
- La Bourgogne-Franche-Comté est la **première région industrielle française** (18% des emplois contre 13% en métropole) (source INSEE 2016).
- Ce secteur se structure autour de cinq activités principales : la **métallurgie**, la **fabrication de matériels de transport** (automobile et ferroviaire), l'**agroalimentaire**, l'industrie **chimique** et l'**énergie** (hydrogène et nucléaire). L'industrie régionale est aussi reconnue pour des activités plus spécifiques comme le **travail du bois**, l'**optique** ou l'**horlogerie**.

### Un secteur agricole développé et à forte valeur ajoutée.

- L'agriculture régionale représente **4% des emplois**, portée par des **filières à haute valeur ajoutée** comme le vin, les fromages d'appellation, etc. (source INSEE 2016).



Des pôles dynamiques qui structurent l'économie



Une économie marquée par la recherche et l'innovation

Source Région Bourgogne-Franche-Comté, 2017





# GRANDS PROJETS D'INVESTISSEMENT ET D'INNOVATION SUR LE TERRITOIRE

Des efforts de modernisation pour améliorer l'attractivité de la région

## Les grandes tendances en région Bourgogne-Franche-Comté

Face à la contraction de la filière automobile, l'industrie développe des projets écoresponsables avec notamment l'acquisition du label « Territoire hydrogène ».



L'industrie de la santé est devenue un secteur majeur de la région notamment grâce aux PME/PMI innovantes dans les MedTech.



D'importants investissements de groupes et coopératives agroalimentaires dans les domaines de la chocolaterie, de la fromagerie et du "snacking".



Le déploiement de la connexion haut débit avec de nombreux travaux d'infrastructures réseaux (objectif fibre 2022), voire de stratégies de numérisation urbaine (OnDijon – Smart City).



La réalisation de chantiers routiers, autoroutiers et de grands projets de construction afin de mieux connecter et moderniser le territoire.



La région accompagne les entreprises au développement touristique des sites patrimoniaux et soutien les projets d'investissements.



## La situation géographique de la région Bourgogne-Franche-Comté oriente sa stratégie territoriale pour faire face à la concurrence des territoires limitrophes.

Cinquième plus grande région de France, située entre Paris, Lyon et la Suisse, la Bourgogne-Franche-Comté doit faire face à une **forte concurrence nationale et internationale** et à des **spécificités économiques locales fortes**. Plusieurs travaux sont menés afin de valoriser la région, de la structurer et de la rendre plus attractive. Tout d'abord auprès des entreprises, avec le développement et la modernisation de nombreuses zones industrielles, pépinières et **réseaux d'entreprises qui proposent des solutions d'accompagnement au changement**. Pour les habitants ensuite avec des actions qui visent à développer la mobilité, la culture et l'accès au numérique.

## Exemples de projets innovants



Le groupe CNH Industrial a réalisé, dans son usine en Saône-et-Loire, le moteur du premier autocar au gaz au monde. Ce véhicule sera disponible sur le marché à partir de septembre 2019.



Urgo a annoncé un plan d'investissement de 57 millions d'euros sur son site de Chevigny-Saint-Sauveur afin d'améliorer ses assistants acoustiques Sonalto et lancer des projets dans la MedTech.



L'État finance à 75% (150 M€) les projets de renouveau du réseau routier qui sont en cours en Haute-Saône et qui contribueront au désenclavement de ce département.





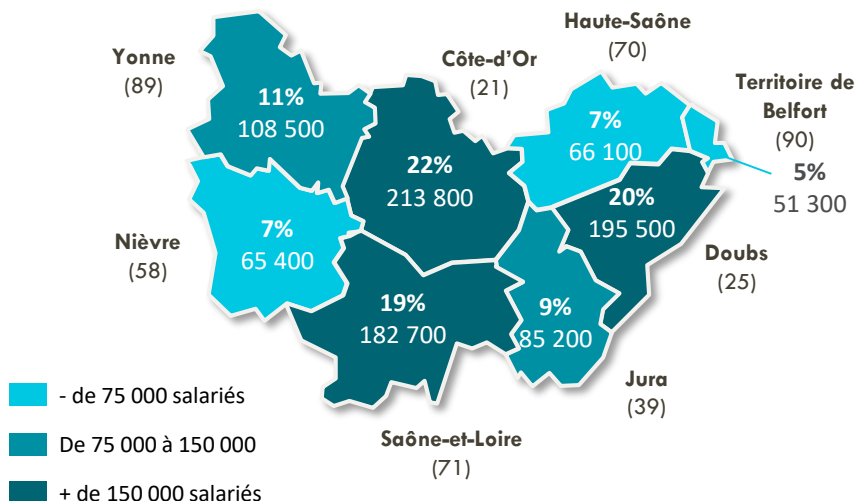


# L'EMPLOI DANS LA RÉGION: PRINCIPAUX SECTEURS RECRUTEURS

Une conjoncture économique plutôt favorable pour l'emploi dans la région

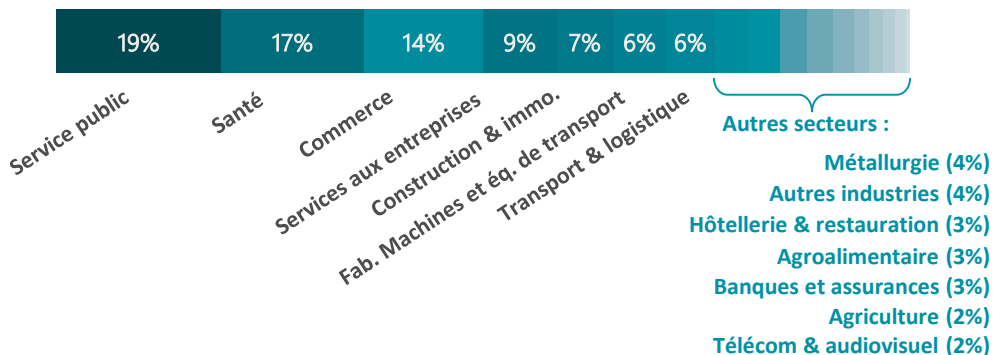
## Répartition géographique des effectifs salariés de la région

Source INSEE, 4<sup>ème</sup> trimestre 2018



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

Source CLAP 2016



**970 200**

emplois

Source INSEE, juillet 2019

soit



**-0,4%** par rapport à 2018

Source INSEE, juillet 2019



**5 819**

créations d'entreprises au T1

2019 - Source INSEE, 07/2019

soit



**+15,2%** par rapport au T1

2018

Source INSEE, Sept. 2018



**482**

défaillances d'entreprises au T1

2019 - Source INSEE, 07/2019

soit



**-4,6%** par rapport au T1

2018

Source INSEE, 07/2019

**Après plusieurs mois de baisse, l'emploi salarié total (privé et public) repart à la hausse depuis le dernier trimestre 2018.**

- Première région industrielle de France, la Bourgogne-Franche-Comté subit le ralentissement de ce secteur avec des pertes d'emploi (-0,2% au 1<sup>er</sup> trimestre 2019).
- Néanmoins, le début d'année 2019 présente des indicateurs plutôt favorables en termes d'activité, notamment pour la Construction par exemple, qui concentre 7% des effectifs salariés de la région.

**La dynamique de l'emploi est plus particulièrement portée par l'intérim et l'emploi transfrontalier (résidents français travaillant à l'étranger).**

- Après une forte diminution en 2018, l'intérim augmente en 2019, dans les départements de Haute-Saône et de Saône-et-Loire (+6,5% et +6%).
- L'emploi transfrontalier (représentant moins de 4% de l'emploi en région) à progressé de 5,4% en 1 an, soit près de 2 000 emplois supplémentaires.



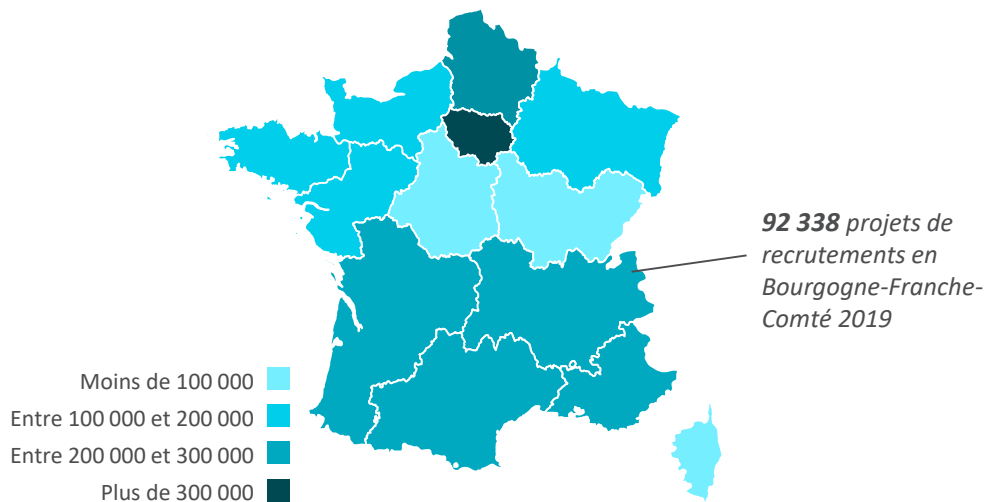


# L'EMPLOI DANS LA RÉGION: DYNAMIQUES DE RECRUTEMENT

Plus d'un projet de recrutement sur deux est considéré comme difficile par les entreprises de la région

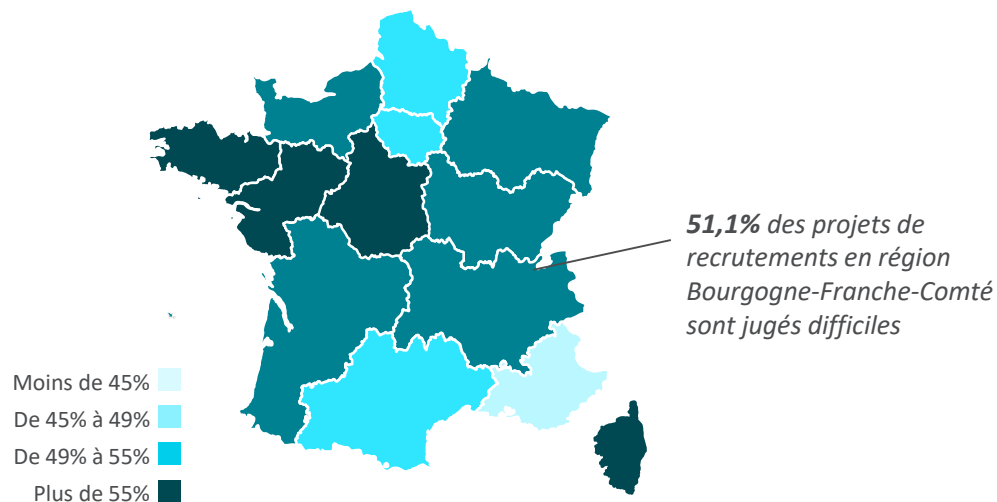
## Nombre de recrutements prévus en 2019 en Bourgogne-Franche-Comté

Source 2019 BMO Pôle Emploi



## Part des recrutements jugés difficiles en 2019 en Bourgogne-Franche-Comté

Source 2019 BMO Pôle Emploi



### Recrutements - Chiffres clés

(BMO, 2019)

#### France

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

#### Bourgogne-Franche-Comté

- Nombre de projets : 92 338
- Part de projets difficiles : 51,1%
- Part de saisonniers : 34,1%

- La région Bourgogne-Franche-Comté représente **3,4% des projets de recrutements nationaux** en 2019 ce qui correspond environ à son poids en termes d'emplois dans le pays (3,8%). Entre 2018 et 2019, la région a vu son nombre de **projets de recrutements augmenter de 17%** (de 78 757 en 2018 à 92 338 en 2019).
- Entre 5 500 et 6 000 recrutements de cadres sont prévus en 2019. Près d'un tiers devrait être à l'initiative des industriels et ils devraient donc concerner majoritairement l'ingénierie R&D, mais aussi les activités juridiques et de conseil. *Source : Apec – Panorama 2019 de l'emploi cadre BFC*
- La Bourgogne-Franche-Comté **connaît légèrement plus de projets de recrutements jugés difficiles qu'au niveau national** (51,1%, contre 50,1%). Ces difficultés peuvent s'expliquer en partie par la **concurrence avec les territoires frontaliers**, proposant des salaires souvent plus élevés.
- **Les profils les plus recherchés sont des profils travaillant dans les secteurs de l'agriculture, de la santé et de l'action sociale** (environ 15% chacun). Parmi les recrutements jugés les plus difficiles, on retrouve le secteur de la **construction** (près de trois quarts des recrutements difficiles) et plus particulièrement les métiers de couvreurs, plombiers, chauffagistes, menuisiers, maçons, électriciens...

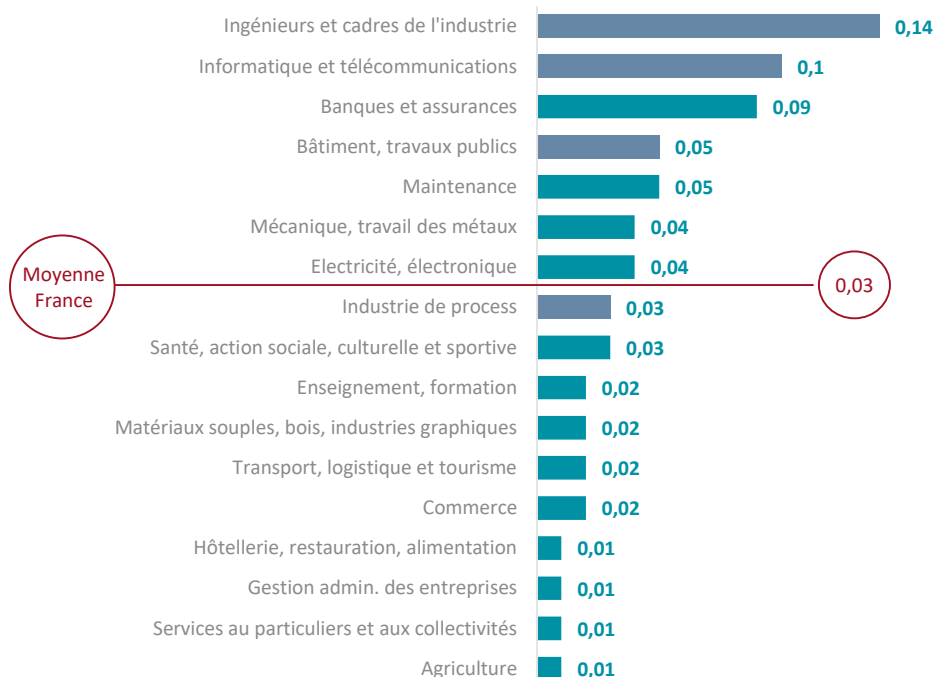


# L'EMPLOI DANS LA RÉGION: MÉTIERS EN TENSION

Des situations de tension au recrutement qui reflètent la singularité du tissu économique régional

## Les 17 familles professionnelles les plus en tension en région Bourgogne-Franche-Comté

Source : traitement KYU Lab sur données Emploi Store 2019 – évaluation des ratios nombres d'offres / nombres demandeurs par famille professionnelle (FAP)



Dans la région Bourgogne-Franche-Comté, les tensions en matière de recrutement se concentrent plus particulièrement dans les secteurs de l'industrie, de l'informatique et des télécommunications et des banques et des assurances

- La **forte industrialisation de la région** explique la forte tension sur les métiers d'ingénieurs et cadres dans l'industrie. Les **profondes mutations** que connaît actuellement le secteur pour aller vers « l'usine du futur » expliquent en partie cette situation. Les **métiers de la maintenance** sont particulièrement concernés (développement de la maintenance préventive, accroissement des automatismes en usine...).
- La famille de métiers « **Informatique et télécommunications** » connaît déjà une tension au recrutement importante, mais recouvre d'importantes disparités selon les métiers qui la composent. Ainsi les métiers des télécoms connaissent actuellement une tension moyenne, alors que la tension est très forte sur les métiers de la programmation informatique par exemple. De nombreux domaines sont aujourd'hui en pénurie, allant des fonctions courantes de développeurs aux sujets plus innovants comme le big data, le cloud, l'intelligence artificielle...
- Dans le secteur des **banques et des assurances**, les profils difficiles à trouver pour les entreprises régionales sont principalement des **postes de conseillers clientèle, d'analystes crédit et risques et de conseillers en patrimoine**.
- Les difficultés de recrutements sont notamment dues à un **manque de candidats adaptés aux profils recherchés** par les entreprises. Sur certaines familles de métiers, les profils demandés sont spécifiques et hautement qualifiés, les candidats sont rares, au niveau national et également au niveau régional.

*Nota Bene: la source Emploi Store (Pôle-emploi) met à disposition les données en libre accès ne concernant que les offres et demandes déposées sur son site. La sous-représentation des fonctions cadres, plus présents sur des sites dédiés (APEC, CadreEmploi...) et des métiers à fort taux d'embauche ne passant pas par l'inscription à Pôle Emploi doit faire relativiser les résultats ci-dessus.*



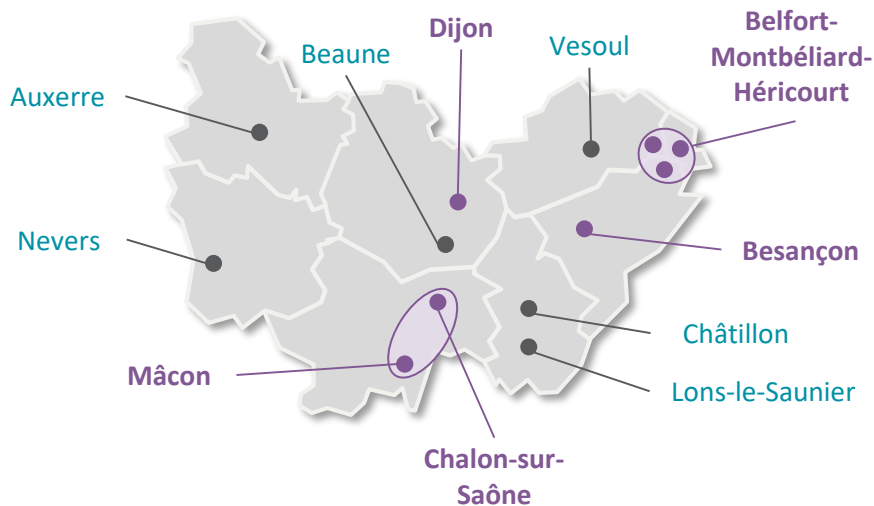
CONTEXTE  
RÉGIONAL

# PORTRAITS DES PRINCIPALES ZONES D'INFLUENCE DES AGGLOMÉRATIONS DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ ET DES ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES



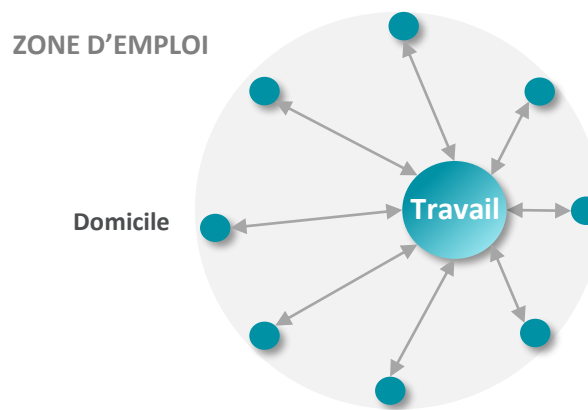


### 23 zones d'emploi en Bourgogne-Franche-Comté



### Zone d'emploi INSEE

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



### 4 zones d'emploi ont été retenues pour réaliser un zoom plus spécifique.

- **Dijon**  
184 000 emplois
- **Besançon**  
126 000 emplois
- **Belfort-Montbéliard-Héricourt**  
132 000 emplois
- **Chalon-sur-Saône + Mâcon**  
135 000 emplois

### Démarche analytique

La région Bourgogne-Franche-Comté compte 23 principales *zones d'emploi* totalisant environ **1 000 000 d'emplois** (salariés et non salariés, pour environ **2,8 millions d'habitants**). **4 zones d'emploi significatives sont étudiées.** Ces dernières regroupent près de 1,5 million d'habitants au total et 585 000 emplois, soit **55% des emplois** de la région.

*N. B. : les territoires de l'ouest de la région sont traités à travers l'analyse des secteurs clients de la branche.*



# PANORAMA D'AGGLOMÉRATION : DIJON

Dijon un bassin d'emploi attractif, notamment pour des profils qualifiés et expérimentés cherchant à améliorer leur cadre de vie.

## Chiffres clés de la zone d'emploi de Dijon

Source Zone d'emploi, INSEE 2016

Nombre d'emplois	183 684
Population	433 707
Taux d'activité*	73,6%
Taux de chômage	11,9%

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

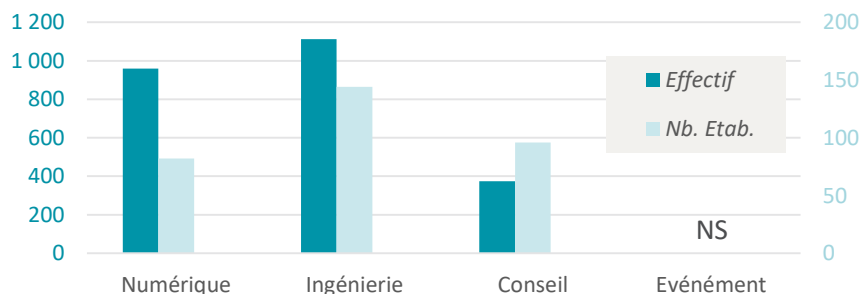
## Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Dijon (en %)

Source Zone d'emploi, INSEE 2016



## Effectifs salariés et nombre d'établissements par secteur de la branche en Côte-d'Or

Source Portrait statistique de branche en région, 2018 – INSEE 2015



## Dijon, métropole attractive pour son cadre et confort de vie.

- Capitale de la grande région, la **métropole de Dijon** accueille à elle seule **plus de la moitié de la population** de la zone d'emploi de Dijon (plus de 260 000 habitants en 2016).
- Cette zone d'emploi connaît une **croissance démographique** proche de celle du niveau national (0,4% vs 0,5% annuel) et accueillait en 2016 **15,4% de la population** de Bourgogne-Franche-Comté.
- Cette croissance est notamment portée par les 60 ans et plus, dont la part est passée de 23% à 25% entre 2011 et 2016. En France, ils représentaient également ¼ de la population en 2016 (source INSEE).
- **Près d'un quart (23%) des cadres** de la région exerce sur la zone d'emploi de Dijon (source Apec 2019)
- Certains acteurs anticipent une croissance des départs à la retraite dans les années à venir, offrant des opportunités de renouvellement d'emploi et de compétences.

## La zone de Dijon représente une zone privilégiée pour les activités agricoles / agroalimentaires et de santé.

- Dijon, qui est lauréate de l'appel à projets **Territoires d'innovation** pour le projet « alimentation durable 2030 », va accueillir la **Cité internationale de la gastronomie et du vin**.
- Le pôle de compétitivité **Vitagora** se situe également à Dijon.
- D'autres pôles comme **AgroNov, FoodTech BFC ou encore BFC Care** sur les domaines de la santé, du développement durable et plus particulièrement de la transition écologique viennent renforcer cette dynamique.

## Principaux employeurs

- APRR
- SEB
- CEA de Valduc
- Laboratoires Urgo
- Thevenin & Ducrot distribution
- Transdev





# PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : DIJON

Dijon, une métropole dynamique, particulièrement sur les domaines de l'agroalimentaire et du tourisme.

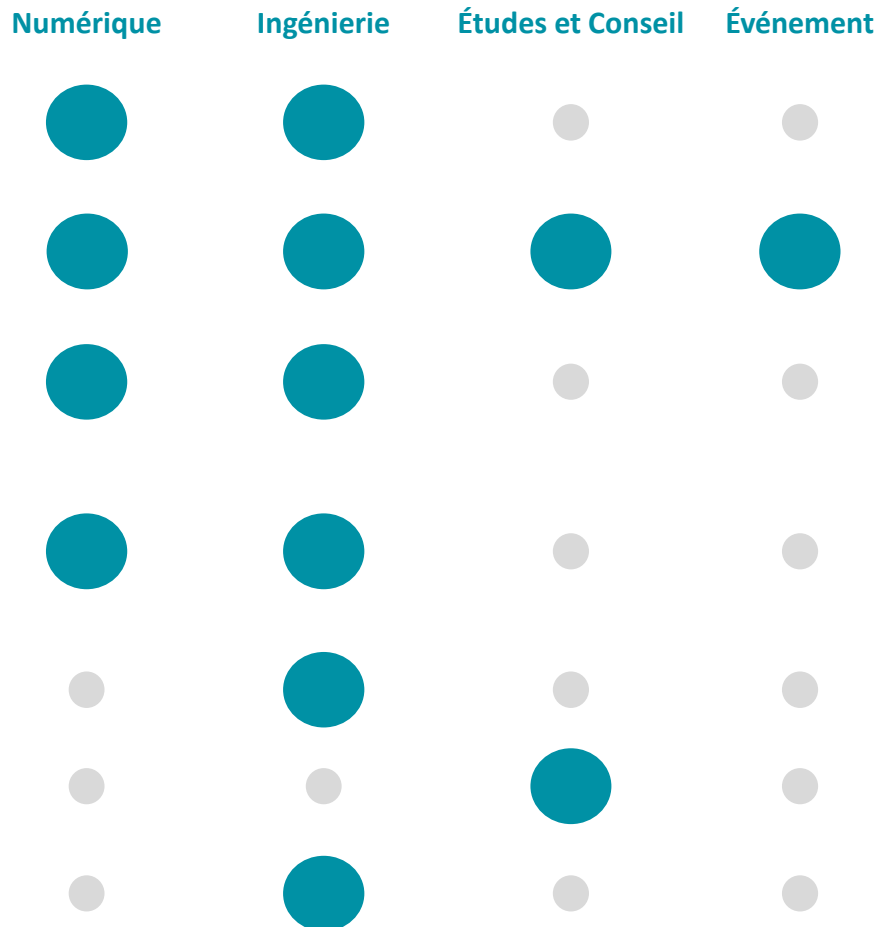
## Évolution de la commande publique locale

- Depuis 2016, la ville de Dijon mène une **stratégie de numérisation** du service public avec pour ambition de devenir la 1<sup>ère</sup> « **ville intelligente** » de France : OnDijon (53M€ d'investissement). Plusieurs projets sont menés sur les domaines de l'habitat (robinets connectés), de la sécurité (télésurveillance) ou des transports (Priorbus).
- En 2021, la **cité internationale de la gastronomie et du vin** devrait voir le jour. Véritable projet **culturel, touristique et économique de 250M€**, la cité regroupera des logements (écoquartiers), hôtels, restaurants, des lieux de manifestation, de formation, des commerces...
- À l'instar du projet emblématique du quai des Carrières, plusieurs friches industrielles sont transformées en écoquartiers (écocité des maraîchers...).

## Évolution de la commande privée locale

- **L'espagnol Lacasa** investit plus de 15M€ sur 5 ans pour relancer la Chocolaterie de Bourgogne. Plus d'un tiers de cette somme sera consacrée à la **maintenance et l'acquisition de nouveau matériel**.
- TFF Group annonce une croissance de 43% de son CA pour atteindre 350 M€ en 2023. Le groupe investit lourdement sur le marché du Bourbon et **diversifie ses activités**. Il souhaite **renforcer ses outils et équipes de production** et développer son auto-provisionnement.
- La société de transport Transarc renforce ses fonds propres en **accueillant à son capital le fonds Carvest et Bpifrance**.
- L'entreprise Serpollet, repreneuse du spécialiste du transport, de la distribution et de l'entretien des réseaux d'énergie Socater, prévoit d'injecter 1,9 M€ en fonds de roulement.

### Perspectives de recours à la branche



En tant que préfecture régionale, Dijon et sa métropole jouent un rôle majeur pour la Bourgogne-Franche-Comté. La zone porte de nombreux projets attractifs et innovants, notamment sur le volet numérique. Tout d'abord autour de la digitalisation de l'appareil productif, des entreprises locales comme des administrations publiques avec des investissements conséquents et ambitieux. Ensuite sur les sujets d'attractivité en capitalisant sur sa notoriété dans les domaines de l'alimentation, de la santé et de la nutrition et sur la richesse de son patrimoine.





# PANORAMA D'AGGLOMÉRATION : BELFORT-MONTBÉLIARD-HÉRICOURT

Un écosystème marqué par la forte présence industrielle, notamment automobile.

## Chiffres clés de la zone d'emploi de Belfort

Montbéliard Héricourt - Source Zone d'emploi, INSEE 2016

Nombre d'emplois	132 853
Population	371 825
Taux d'activité*	73%
Taux de chômage	15,7%

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

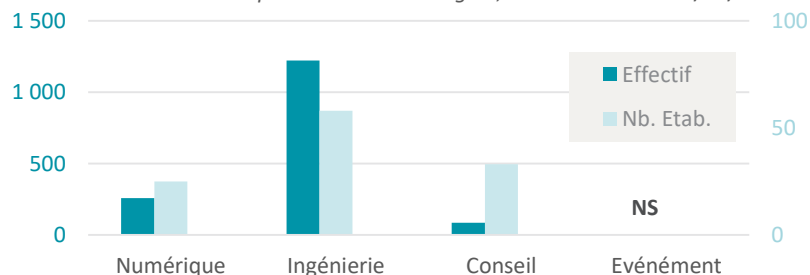
## Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans la zone d'emploi de Belfort-Montbéliard-Héricourt (en %)

Source Zone d'emploi, INSEE 2016



## Effectifs salariés et nombre d'établissements de la branche dans le Territoire de Belfort

Source Portrait statistique de branche en région, 2018 - INSEE au 31/12/2014



En considérant la zone autour des villes de Belfort, de Montbéliard et d'Héricourt, 13% de la population de la région est étudiée.

- Près d'un quart des emplois y sont industriels (vs 13,6% des emplois en France) soulignant l'importance de l'activité industrielle dans la région.
- Certaines liquidations judiciaires et certains plans sociaux, comme celui de General Electric, peuvent remettre en cause l'équilibre du marché de l'emploi et expliquer en partie le développement du chômage dans la zone. Les jeunes de 15 à 24 ans - 1/3 de la population - sont particulièrement touchés avec un taux de chômage d'environ 30%.
- S'il reste important, l'emploi industriel semble diminuer au profit du tertiaire et d'une montée en qualification : entre 2011 et 2016, la part des ouvriers et employés (27% et 26%) recule, au profit des professions intermédiaires et des cadres (26% et 15%).

## L'industrie automobile influence la physionomie industrielle de la zone autour de Belfort et de Montbéliard

- Montbéliard est le berceau des automobiles Peugeot (Groupe PSA). Ce dernier développe une forte ingénierie de spécialité et investit dans la région (projet Sochaux 2022). La présence du Pôle Véhicule du futur témoigne de cette spécificité du territoire et démontre la volonté de fédérer l'écosystème local pour encourager l'innovation.
- Les industriels du territoire portent d'ailleurs une attention toute particulière aux filières électrique et hydrogène et à leurs applications dans le monde de la mobilité (moteurs plus performants...).
- Le secteur ingénierie de la branche est d'ailleurs surreprésenté par rapport au numérique du fait du tissu économique local industriel (ingénierie de process et conseil en technologie)

### Principaux employeurs

- Alstom
- Delfingen
- Faurecia
- General Electric
- Groupe PSA
- Lisi Automotive







# PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : BELFORT-MONTBÉLIARD-HÉRICOURT

Des projets dans le domaine du transport notamment structurent le territoire

## Évolution de la commande publique locale

- Le **Territoire de Belfort** mobilise 3,5M€ pour la construction, l'aménagement et le gros entretien des **équipements publics**, la valorisation du **patrimoine** et l'aménagement de sécurité sur les **routes**.
- Montbéliard bénéficie du plan d'investissement national **Action cœur de ville** (5Md€ sur 5 ans nationalement, environ 20M€ localement) ayant pour objectif de **redynamiser et moderniser le centre-ville**.
- Le Nord Franche-Comté est lauréat de **Territoires d'innovation de grande ambition (16M€)** pour la transformation industrielle.

## Évolution de la commande privée locale

- Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2020, le **centre mondial d'expertise sur les réservoirs à hydrogène de Faurecia** devrait être opérationnel. Il accueillera un centre de R&D et un centre d'essai de caractérisation.
- Le constructeur PSA a lancé « Sochaux 2022 » pour un investissement total de 200M€. Il ambitionne de rendre son **site de 200ha plus performant** grâce à des équipements dernier cri (ligne de presse...).
- En 2021, la fromagerie au Pied des Gouttes devrait ouvrir un nouvel ensemble d'environ 1 000m<sup>2</sup> pour multiplier sa production de fromage à pâtes molles par 16. 3M€ sont investis, dont un tiers pour le matériel.
- 4,2M€ ont été investis dans la rénovation du centre commercial des Hexagones à Montbéliard. 2M€ sont consacrés à la démolition.
- L'Adapei du Doubs (*association des amis et parents d'enfants handicapés*) a annoncé la construction de 2 structures sur le quartier de la Petite-Hollande et pour un montant de près de 20M€ .

### Perspectives de recours à la branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●

La zone autour des villes de Belfort, Montbéliard et Héricourt représente un berceau industriel français important, notamment pour l'automobile. De nombreux équipementiers sont présents et l'économie dépend en partie de l'activité de quelques grands groupes. Si certains innovent et investissent en région, d'autres se désengagent et peuvent mettre en péril l'équilibre économique local.





# PANORAMA D'AGGLOMÉRATION : BESANÇON

L'écosystème économique autour de l'agglomération de Besançon est assez diversifié en PME/PMI et bénéficie de l'attractivité suisse.

## Chiffres clés de la zone d'emploi de Besançon

Source Zone d'emploi, INSEE 2016

Nombre d'emplois	124 694
Population	309 449
Taux d'activité*	73,2%
Taux de chômage	11,7%

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

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

Source Zone d'emploi, INSEE 2016



La diversité des activités présentes autour de Besançon, et la proximité avec la Suisse, permettent d'attirer des profils jeunes et diplômés.

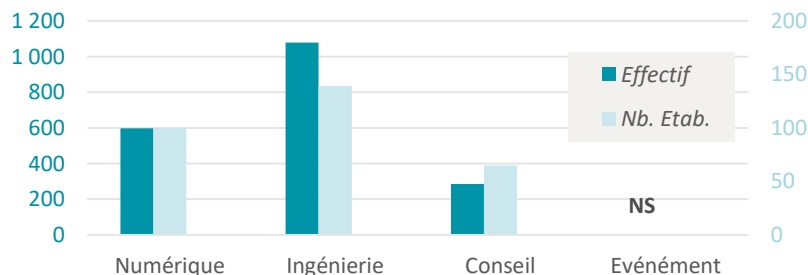
- Chef-lieu du Doubs, la **métropole du Grand Besançon** accueille une population de **193 000 habitants** en 2016, soit près des **deux tiers** de la population de la zone d'emploi.
- Celle-ci est marquée par une **sur représentation des diplômés du supérieur** par rapport à la moyenne régionale (31% contre 23%), ce qui se traduit dans l'emploi par une population de **cadres et professions intermédiaires** représentant près d'un quart de la population (24% vs 19% dans la région).
- Près de **2 habitants sur 5 ont moins de 30 ans**. Si cette part recule légèrement entre 2011 et 2016, elle reste plus importante qu'en région où les moins de 30 ans représentent un tiers de la population.

La zone attire, notamment, des activités à haute valeur ajoutée comme les microtechniques.

- Besançon abrite un écosystème innovant autour de la médecine du futur, renforcé par le **pôle de compétitivité des Microtechniques**, et fait partie du réseau national **HealthTech**.
- Le tissu industriel de cette zone mêle histoire et innovation. On trouve une **industrie spécialisée dans l'horlogerie, filière datant du 17<sup>e</sup> siècle**, ainsi que des entreprises spécialisées dans les domaines des **microtechniques et du génie médical**.
- Le **1<sup>er</sup> employeur de la zone est le secteur des services non marchands** (*administration publique, enseignement, santé, action sociale...*) alors que c'est le commerce dans les autres territoires régionaux.

## Effectifs salariés et nombre d'établissements de la branche dans le Doubs

Source Portrait statistique de branche en région, 2018 – INSEE au 31/12/2014



## Principaux employeurs

- Alstom
- Augé Microtechnic Group
- Bois et matériaux comtois
- Cartier
- Groupe Guillin
- Schrader





# PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : BESANÇON

La métropole de Besançon connaît nombreux investissements dans la construction pour développer ou moderniser son territoire

## Évolution de la commande publique locale

- L'agglomération, la Ville de Besançon, la région, l'Université et le Crous ont mobilisé **40M€** afin de réaliser un ambitieux projet de sur le campus de la Bouloie (construction et modernisation du collège). Le lancement des travaux est prévu fin 2020.
- **L'Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine (ANRU)** a annoncé la déconstruction de plus de 1 000 logements ainsi que la réhabilitation de 700 logements du quartier de la Planoise. Il s'agit d'un investissement sur 10 ans de **183,4M€** s'inscrivant sur une longue opération de réaménagement urbain.

## Évolution de la commande privée locale

- Le producteur et fournisseur de circuits magnétiques **R Bourgeois** a investi **20M€** dans son usine de Besançon afin de se positionner sur le marché des voitures hybrides et électriques. L'entreprise prévoit **d'embaucher 50 nouveaux collaborateurs**.
- Le joailler **MCGP** a investi **12,4M€** dans la construction d'un nouvel atelier au sein du pôle des Microtechniques. **150 embauches sont prévues d'ici 5 ans**.
- L'entreprise Augé Microtechnic a réalisé un investissement de **2M€** dans **2 lignes ultra-robotisées** afin d'honorer un contrat avec l'équipementier Valeo.
- Après la rénovation des locaux, le **groupe ASP** a lancé un **investissement productif et numérique de 1M€** dans son site à Saint-Vit dans **2 machines à commandes numériques**.

### Perspectives de recours à la branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●

Berceau historique de l'horlogerie française, la zone autour de Besançon représente aujourd'hui un pôle technologique internationalement reconnu. Il regroupe des spécialistes et chercheurs sur les domaines des technologies médicales, des biotechnologies, des microtechniques et des nanotechnologies. Les entreprises installées dans ce territoire bénéficient de cet écosystème innovant et à haute valeur ajoutée.





# PANORAMA D'AGGLOMÉRATION : CHALON-SUR-SAÔNE ET MÂCON

Les zones autour des villes de Chalon et de Mâcon recouvrent des réalités et dynamiques économiques assez différentes.

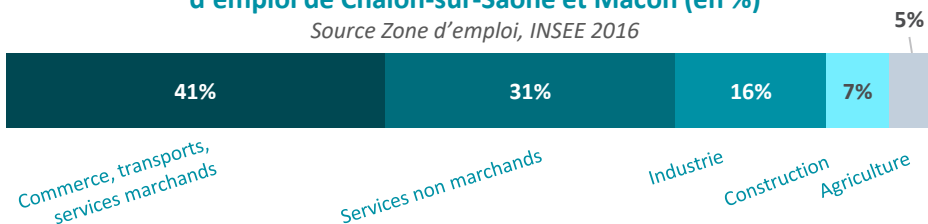
## Chiffres clés de la zone d'emploi de Chalon-sur-Saône et Mâcon - Source Zone d'emploi, INSEE 2016

Nombre d'emplois	135 329
Population	343 966
Taux d'activité*	76,5%
Taux de chômage	11,8%

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

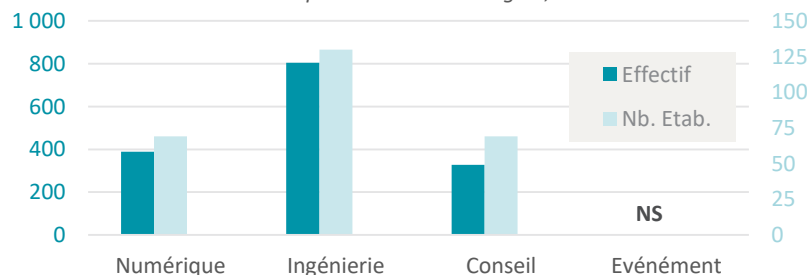
## Répartition des emplois salariés par secteur d'activité dans les zones d'emploi de Chalon-sur-Saône et Mâcon (en %)

Source Zone d'emploi, INSEE 2016



## Effectifs salariés et nombre d'établissements de la branche en Saône-et-Loire

Source Portrait statistique de branche en région, 2018 – INSEE 2015



## Chalon-sur-Saône est un bassin industriel important de la région.

- **Chalon-sur-Saône** bénéficie des labels French Tech et **Territoire d'industrie** et impulse la modernisation de zones d'activités industrielles.
- Par sa proximité avec le bassin du Creusot, les activités portaient traditionnellement sur l'industrie minière et la métallurgie. Aujourd'hui elles se diversifient, notamment dans les **services à l'industrie** (maintenance et sous-traitance industrielle) et dans la **logistique et le transport**, comme l'illustre le développement d'un port de commerce multimodal, équipé pour faire du ferroutage, à Chalon.

## Mâcon bénéficie d'une plus grande diversité d'activités économiques.

- La zone autour de **Mâcon** bénéficie d'une croissance démographique tirée par la proximité avec Lyon (1 TER toutes les heures).
- Il s'agit d'un territoire moins industriel, avec des acteurs intervenant aussi bien dans le **secteur public** que dans l'**agroalimentaire** ou dans le **commerce**.
- Pour **attirer des entreprises**, de multiples zones d'activités se développent : la Cité de l'entreprise (pépinière pour le Numérique), Europarc Sud Bourgogne ou encore le projet Saône Digitale.

## Plusieurs lieux d'accompagnement des entreprises sont présents.

- **Nicéphore Cité** est un **pôle collaboratif de transition numérique** : formations, mise à disposition d'équipement numérique dans un Fablab, appui à l'innovation, accompagnement au développement...
- **L'Institut Image** travaille notamment sur l'immersion virtuelle au service de l'ingénierie, **Agrivalys 71** pour la filière agricole, **Nuclear Valley** et le **CETIC** dans le nucléaire...

## Principaux employeurs

- Amazon
- Eckes Granini
- LDC Bourgogne
- Metso
- Régilait
- Saint Gobain





# PANORAMA DE LA ZONE D'EMPLOI : CHALON-SUR-SAÔNE - MÂCON

De nombreux projets d'aménagement du territoire cherchent à améliorer l'attractivité de la zone

## Évolution de la commande publique locale

- En 2021, les locaux de la **Cité de l'économique créatrice et de l'ingénierie numérique** faciliteront les échanges liés à la transformation numérique. Ce projet de 11M€ de réhabilitation de 4 000m<sup>2</sup> et d'agrandissement accueillera notamment l'Institut Image et Nicéphore Cité.
- Le Grand Chalon a investi 6M€ pour relier le parc industriel SAONEOR (ex site Kodak) à l'autoroute A6, grâce à la **construction d'un demi-échangeur autoroutier** qui devrait être mis à disposition d'ici 2023.
- L'agglomération de Macon a lancé en 2019 les études préalables pour le projet Saône digitale. Doté d'un budget de 10M€ , il vise le renouvellement urbain des friches du bord de Saône (la Darse Nord) pour attirer dès 2021 des start-up.

## Évolution de la commande privée locale

- Sobotram, entreprise spécialisée dans les transports et la logistique, a investi **12,5M€ dans son nouveau siège social**, à Crissey, et compte créer 20 emplois d'ici fin 2019.
- En 2018, Daunat a investi 3M€ dans une **ligne de production et pour la formation** de ses 500 salariés.
- Le groupe Lacroix renforce sa présence en BFC en investissant près de 20M€ dans un **nouveau centre de production**, à Branges. Prévu pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2020, le groupe envisage de créer à terme une centaine d'emplois.
- 250k€ ont été investis par le CP3E dans le cadre du rachat de la Faïencerie de Charolles.

### Perspectives de recours à la branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●
●	●	●	●

À la frontière avec la région Auvergne-Rhône-Alpes, et traversée par les lignes à grande vitesse (TGV et autoroute), le territoire entre Chalon-sur-Saône et Mâcon bénéficie d'une proximité avec de nombreuses zones d'activité. Industrie, agriculture et culture animent l'écosystème local avec à la fois des investissements productifs, d'infrastructures et de tourisme.





CONTEXTE  
RÉGIONAL

## PORTRAIT DES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉS DE BOURGOGNE-FRANCHE- COMTÉ ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES





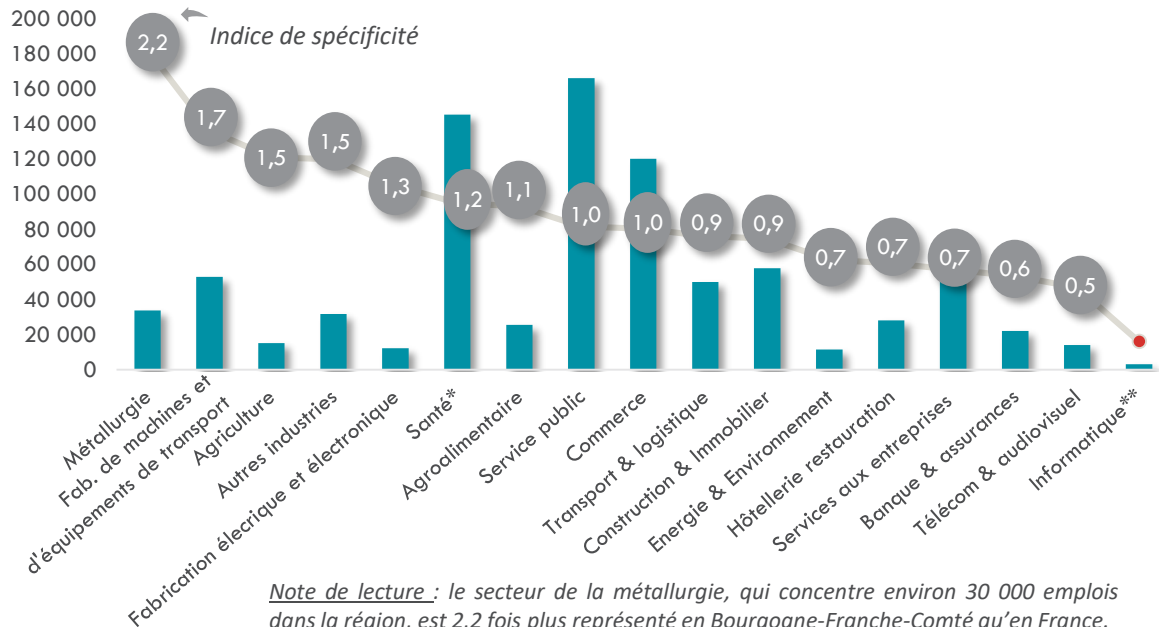
# DÉMARCHE ET MÉTHODOLOGIE

6 secteurs d'activités étudiés dans cette section : métallurgie, fabrication d'équipements de transport, agriculture et agroalimentaire, santé, énergie, service public et construction.

## Effectifs salariés

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

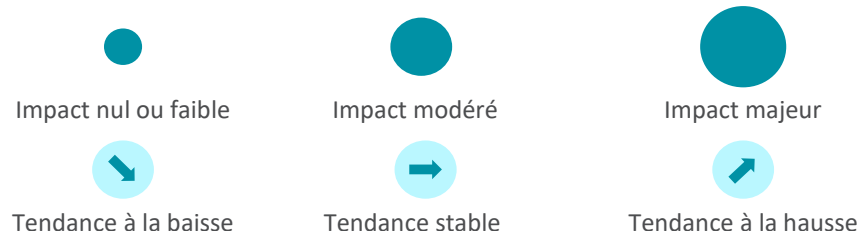
Source INSEE CLAP, données 2015



## Choix des secteurs d'activité

- L'analyse qui suit porte sur **6 secteurs d'activité spécifiques et/ou très influents pour la branche en Bourgogne-Franche-Comté**. Ils sont étudiés un à un pour permettre une analyse fine des spécificités du territoire régional : métallurgie, fabrication d'équipements et de matériaux de transport, agriculture et agroalimentaire, santé, service public et construction. Ils ont été sélectionnés selon leur niveau de spécificité locale et leur poids parmi les clients des entreprises de la branche.
- À ces études approfondies s'ajoute une analyse rapide de la filière Bois de par l'activité importante dans ce domaine dans la région.
- Le secteur de l'énergie sera illustré par un cas d'étude sur General Electric.
- Chaque secteur est étudié de manière contextuelle puis prospective, de sorte à identifier les défis majeurs du secteur et les perspectives de recours à la branche qu'il peut impliquer.

## Perspectives de recours à la branche



## Indice de spécificité sectorielle

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





# MÉTALLURGIE : PANORAMA

Première région industrielle de France, la Bourgogne-Franche-Comté excelle dans la transformation des métaux.

1 200 établissements

33 000 salariés

Indice de spécificité

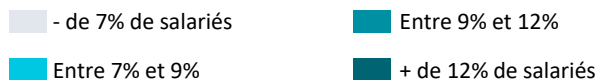
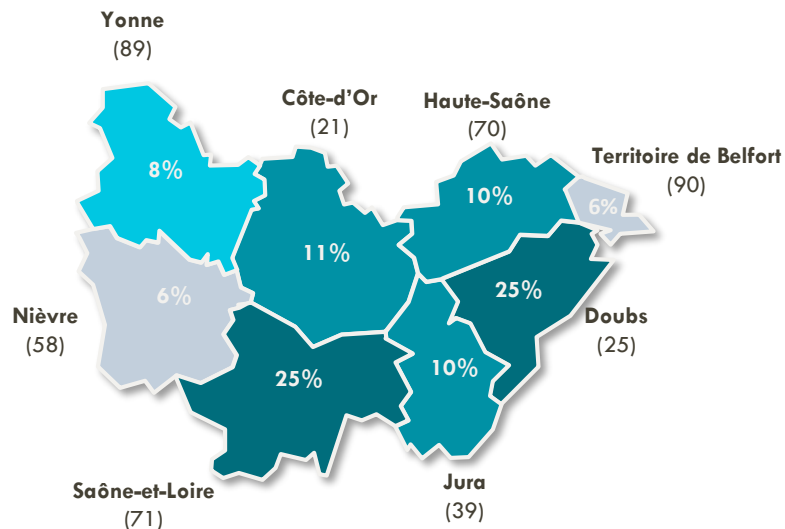


3,7 Mds de CA  
Source INSEE & ACOSS

## Contexte et Enjeux

## Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE CLAP au 31/12/2015



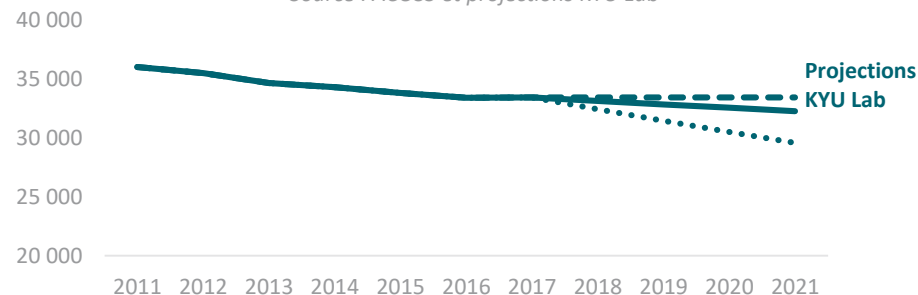
### Principaux employeurs régionaux

- Aperam Stainless
- Framatome (ex-Areva NP)
- Industeel France ArcelorMittal
- Mannesmann Stainless Tubes
- R. Bourgeois
- Valinox

- Le secteur de la métallurgie est le plus spécifique de la région. Il concentre **près de 4% des emplois en BFC contre moins de 2% des emplois nationaux**.
- La **moitié des effectifs régionaux du secteur sont employés dans les départements de la Saône-et-Loire et du Doubs**, avec notamment la présence de grands groupes au Creusot comme **Framatome et Industeel**.
- Les 3 filières qui regroupent un plus grand nombre de salariés sont la **mécanique industrielle** (16% des salariés), le **découpage-emboutissage** (12%) et la **sidérurgie** (9%) (source : ACOSS 2015-traitement Efiqip pour l'Emfor)
- De nombreuses entreprises sont des équipementiers et ont donc une **activité forte de sous-traitance**. Elles dépendent alors de la bonne santé de leurs donneurs d'ordres (transport, énergie...) locaux, nationaux, voire internationaux.
- Le secteur est confronté à divers enjeux, à la fois **économiques, technologiques et démographiques** avec notamment le rééquilibrage de sa pyramide des âges. Une **montée en compétences et en qualification** est à assurer dans le secteur.

## Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab







### FACTEURS D'ÉVOLUTION

- L'outilier / découpeur **R. Bourgeois** a investi **20M€ pour agrandir et équiper son usine** de Besançon de sorte à répondre aux demandes du secteur automobile en voitures hybrides et électriques. Une cinquantaine d'embauches sont prévues (*opérateurs, électromécaniciens, techniciens qualité*).
- Entre 2020 et 2022, Alstom démarrera la conception et la fabrication de 100 motrices pour les TGV de nouvelle génération, appelés Avelia Horizon. Il s'agit d'une bonne nouvelle pour les sous-traitants locaux, comme **Mécanique Baumoise de Précision. MBT**, spécialiste reconnu de l'usinage de précision investit depuis plusieurs années, notamment dans des machines à commandes numériques et des centres d'usinage 5 axes.
- En 2019, le fabricant d'outillage professionnel **Diager** a injecté **8,5M€** dans l'agrandissement de son site de production de Poligny (Jura). Le **bâtiment devrait être autonome en énergie** et la chaîne de production réorganisée pour répondre aux principes du Lean Manufacturing.
- **Waltefaugle**, 5<sup>e</sup> charpentier métallique de France, a commencé l'extension de son site à Dampierre-sur-Salon (Haute-Saône). Attendu pour fin 2020, le site accueillera une ligne de production plus performante et vise une rationalisation des flux. Une dizaine d'embauches sont prévues.
- À Besançon, **Augé Microtechnic Group** investit près de **2M€ dans 2 lignes ultra-robotisées** afin d'honorer un contrat avec l'équipementier Valeo, dont les commandes progressent en valeur et en volume. Une 3<sup>ème</sup> ligne pourrait être construite dans les années à venir.

### Perspectives de recours à la branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement





# SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Après la crise et un ralentissement des commandes, l'activité redémarre et encourage les entreprises de la métallurgie à investir et rénover leurs lignes de production.



## OPPORTUNITÉS

- ✓ Les gains de productivité des entreprises peuvent être importants grâce à la mise en place d'équipements et de processus type Industrie du Futur. Cela doit permettre de flexibiliser l'outil de production, tout en conservant des coûts unitaires de production comparables à la production de masse. Si cette révolution industrielle est de plus en plus courante dans les plus grandes entreprises – ce qui ne signifie néanmoins pas que ces dernières n'ont plus de besoins en prestations numériques, d'ingénierie et de conseil – les ETI et les TPE/PME sont souvent moins avancées sur ce sujet, leurs capacités d'investissement étant souvent plus faible. Ils représentent autant de clients potentiels pour être **accompagnés sur des diagnostics numériques par exemple afin de leur démontrer l'intérêt et de les conseiller sur les équipements et technologies à implémenter** (*automatisation et robotisation de la production, lean, intégration des objets connectés, utilisation du big data, de la réalité virtuelle, de la fabrication additive...*)
- ✓ Le développement de **l'écoconception**, pour réduire les impacts environnementaux et les coûts de fabrication, ainsi que de **nouveaux alliages plus légers et moins consommateurs de matières premières et d'énergie**, impliquent un travail d'innovation et d'ingénierie important que les entreprises de la branche peuvent accompagner.
- ✓ **Davantage d'entreprises métallurgiques de la région font de la sous-traitance pour des entreprises du secteur médical**, pour qui les besoins augmentent avec le vieillissement de la population. Afin de développer des solutions innovantes, les entreprises du secteur pourraient augmenter leurs recours à des professionnels de la branche, notamment dans le domaine des microtechniques et de l'ingénierie de précision.

## Secteurs concernés



### Légende



## RISQUES

- Il y a un certain nombre de secteurs/donneurs d'ordres régionaux qui semblent moins porteurs aujourd'hui : **l'aéronautique** (normes imposées complexes et nécessitant de nouvelles certifications), **l'horlogerie et le luxe** (confrontés à une baisse de la demande chinoise et russe) et **la lunetterie** (souffrant de la réforme du remboursement des montures et concurrencée par l'Asie). **Les sous-traitants travaillant avec ces secteurs connaissent ainsi une baisse de revenus et pourraient être moins susceptibles d'avoir recours aux entreprises de la branche dans les années à venir.**
- Les entreprises donneuses d'ordres n'ont pas toujours recours à des entreprises **régionales** du numérique, de l'ingénierie ou du conseil, **mais parfois à des entreprises nationales ou internationales, du fait de politiques achats nationalisées ou du fait de « profils parisiens recrutés arrivant avec leurs propres habitudes en termes de prestataires mobilisés ».**





# FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS ET DE MATÉRIAUX DE TRANSPORT : PANORAMA

La spécificité du secteur est ancienne et liée à l'implantation de grands donneurs d'ordres (équipementiers et constructeurs) dans la région

1 000 établissements

42 000 salariés

Indice de spécificité

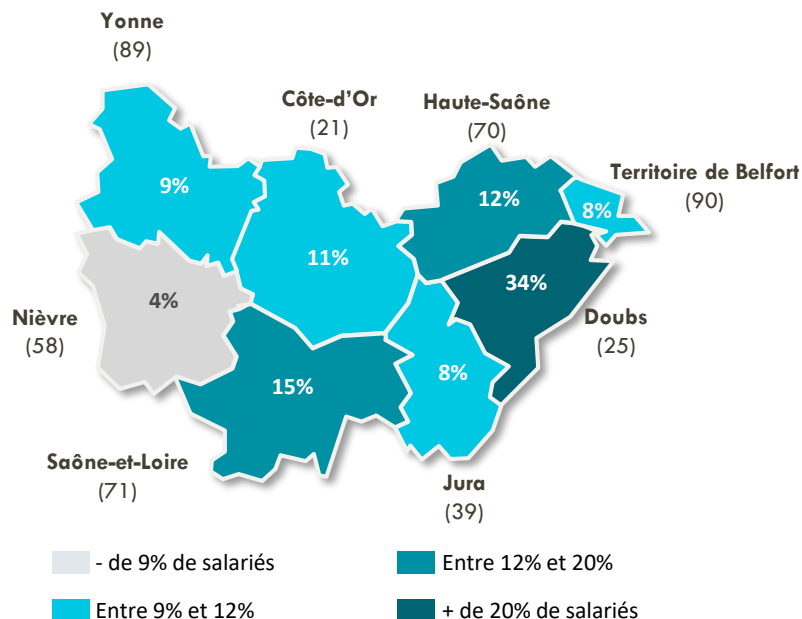


8,1 Mds de CA  
Source INSEE & ACOSS

## Contexte et enjeux

### Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE CLAP au 31/12/2015



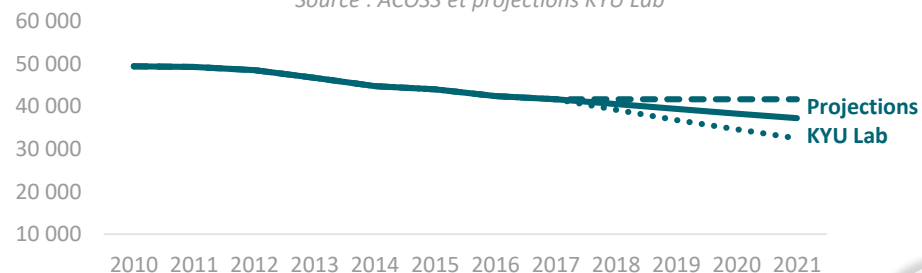
### Principaux employeurs régionaux

- Alstom Transport
- Peugeot-Citroën Automobiles
- Faurecia
- Schrader
- FTP Powertrain technologies
- SKF Aerospace France
- Jtekt Automotive

- La Bourgogne-Franche-Comté représente **7% des effectifs nationaux** du secteur de la fabrication des équipements et de matériaux de transport. Avec un niveau de spécificité fort, **ce secteur est surreprésenté dans la région par rapport au territoire national.**
- Avec 53 000 salariés, soit 6% des salariés du territoire, le secteur de la fabrication des équipements de transport est le **6<sup>ème</sup> plus gros employeur de la région.** (source INSEE)
- Plus d'un tiers** des effectifs sont localisés dans le **Doubs**. Ceci s'explique notamment par la spécificité de la zone de Belfort-Montbéliard dans l'industrie automobile, avec en particulier la présence d'Alstom, Faurecia et PSA.
- Le secteur de la fabrication d'équipements est principalement structuré autour de **différentes activités liées à l'automobile** qui regroupe 90% des effectifs. Ensuite, la **construction de locomotives et de matériel ferroviaire** roulant concerne 5% des effectifs du secteur alors que la **construction aéronautique et spatiale** ne regrouperait que 3% des effectifs seulement (source ACOSS 2008-2015).
- L'innovation dans ce secteur est soutenue par un **écosystème institutionnel important** (Pôle Véhicule du Futur, Cluster AéroTech...).

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

Source : ACOSS et projections KYU Lab



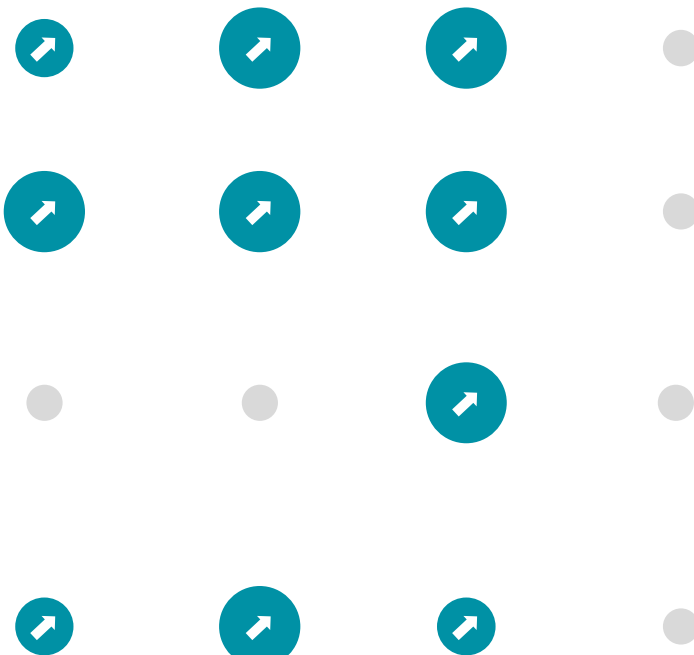


### FACTEURS D'ÉVOLUTION

- **Faurecia a choisi d'investir 25M€** dans son usine de Bavans (Doubs) afin de créer son centre d'expertise mondial sur les réservoirs à hydrogène. **Ce site devrait ouvrir ses portes en 2020 et employer 50 ingénieurs et techniciens.** La région a voté une **subvention de 4,9M€** pour soutenir le projet.
- **PSA a lancé un investissement total de 200M€** afin de reconditionner et optimiser son site de Sochaux. La première pierre du projet, appelée « **PSA 2022** », représente un investissement de **33M€ pour construire une nouvelle ligne de presse transfert grand gabarit.**
- Le site PSA de Vesoul (centre logistique mondial de pièces de recharge) ne cesse d'accroître ses effectifs et sa production. Dans ce contexte, **le groupe a annoncé un plan RH pour basculer l'activité du site de Hérimoncourt (Doubs) vers celui de Vesoul (Haute-Saône).** Sur les 200 salariés du site, la majorité devrait être transférée à Vesoul. Des études sont en cours afin d'établir le sort site de Hérimoncourt.
- **Alstom a inauguré un nouveau centre d'essais ferroviaires sur son site de Belfort** (la voie d'essais n°51) afin de pouvoir acheminer des trains de nouvelle génération. Ce nouvel équipement cofinancé par la région permet à l'industriel de s'engager dans la diversification de ses activités, en développant des services de maintenance du matériel ferroviaire roulant. Ce site compte actuellement 80 salariés, mais **l'objectif serait d'atteindre 150 employés d'ici quelques années.**

### Perspectives de recours à la branche

Numérique      Ingénierie      Études et Conseil      Événement





# SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

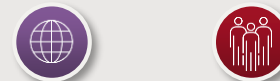
La branche doit faire face à de nombreux enjeux liés aux nouveaux modes de consommation du transport



## OPPORTUNITÉS

- ✓ La région dispose d'un **tissu institutionnel** dédié au secteur de la fabrication d'équipements de transport (centres de recherche spécialisés et pôles de compétitivité – Pôle Véhicule du Futur, AEROμTECH) qui **favorise la recherche et l'innovation**. Cet écosystème catalyse le lancement de nombreux projets pouvant nécessiter des prestations en numérique, ingénierie et conseil, plutôt portées sur **la conception et le pilotage d'usine lié à son automatisation**.
- ✓ Les secteurs de la fabrication d'équipements et de matériaux de transport connaissent actuellement de nombreux **changements organisationnels** (plan RH, fusions, restructuration...) et **transformations numériques** (robotisation, automatisation des process...) qui génèrent des besoins en prestations notamment pour les entreprises de conseil (en organisation, management, changement) et pour les entreprises du numérique afin d'accompagner ces changements.
- ✓ Le secteur du transport, en général, fait face à **des enjeux majeurs en termes écologiques** (gestion optimisée de la consommation énergétique, développement d'énergies propres...) et **technologiques** (véhicules autonomes, intelligence artificielle...). Les industriels équipementiers doivent alors proposer des solutions pour adresser ces enjeux, qui constituent autant de recours possibles à la branche, en particulier aux prestataires du numérique et de l'ingénierie.
- ✓ **La concurrence internationale se renforce** poussant les acteurs du secteur à innover pour trouver de nouveaux marchés et imaginer de nouveaux modèles économiques. Cela devrait se concrétiser par des besoins en prestations de la branche notamment sur les enjeux de **logistiques**.

## Secteurs concernés



### Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études



Événement



## RISQUES

- Dans les 6 premiers mois de l'année 2019, les ventes mondiales de voitures ont reculé de 7% . Dans un climat de restructurations et de plans sociaux, les constructeurs et les équipementiers sont contraints à réduire leurs investissements. Par conséquent, **les entreprises du secteur automobile pourraient être moins susceptibles de faire recours à la branche**.
- **Le recours aux prestataires peut être freiné par la décision stratégique** des grands donneurs d'ordres de **développer en interne les compétences de la branche**, en particulier en informatique (data scientists, architectes big data...).
- **Les coûts de prestations sont jugés trop élevés par certains clients**, notamment face à des prestataires internationaux (Maroc, Roumanie...).



# AGRICULTURE & AGROALIMENTAIRE : PANORAMA



L'industrie agricole et agroalimentaire (IAA) est particulièrement importante dans la dynamique économique des territoires ruraux.

**2 200** établissements

**22 000** salariés

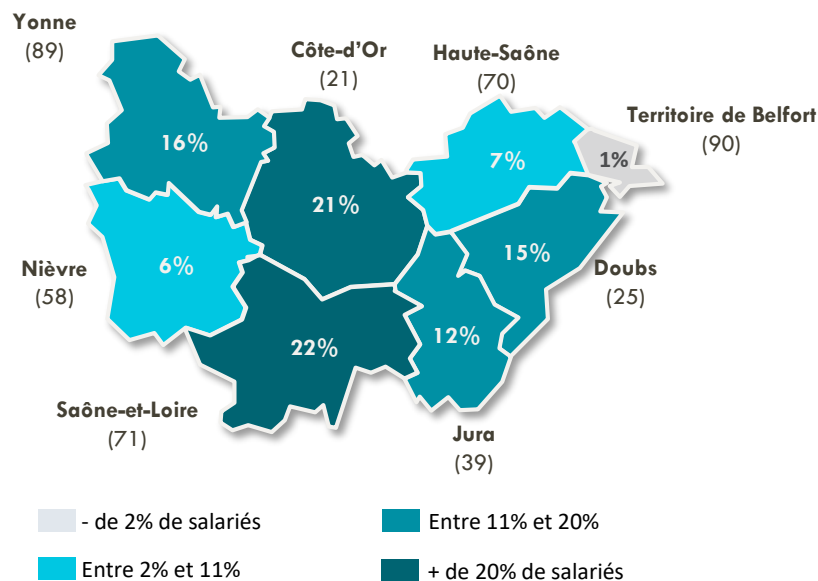
Indice de spécificité **1,3**

**6,6 Mds de CA** (agroalimentaire)  
Source INSEE & ACOSS

## Contexte et enjeux

## Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE CLAP au 31/12/2015



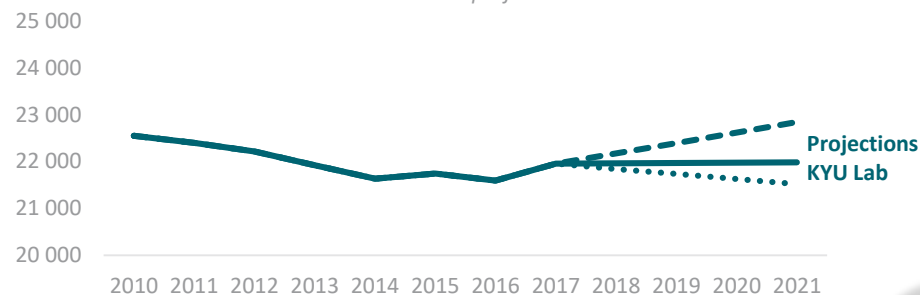
### Principaux employeurs régionaux

- Amora-Maille
- Daunat Bourgogne
- Erhard Pâtissier Glacier
- Euroserum
- Florette Macon
- Fromageries Belles
- LDC Bourgogne
- Régilait
- Senagral
- Yoplait France

- Les **secteurs agricole et agroalimentaire** représentent au total 5% de l'emploi salarié en Bourgogne-Franche-Comté, contre 4% au niveau national (source INSEE CLAP).
- 3 filières, en particulier, font la renommée de l'économie agricole et agroalimentaire de la région (source : Agreste - Directe 2019) :
  - La **production laitière et la transformation fromagère** (21% de l'emploi des IAA vs 10% en France).
  - L'**élevage bovin et l'industrie de l'abattage et de la transformation des viandes** (20% de l'emploi des IAA vs 21% en France).
  - La **viticulture et la production des vins** (60% des salariés de l'industrie des boissons vs moins de 40% en France).
- Dans ce domaine, la région se caractérise par un **tissu de petites et moyennes entreprises agroalimentaires** : près de 9 établissements sur 10 ont moins de 10 salariés. (Source : INSEE – Sirene 2017 – DMMO 2016)
- Les entreprises du secteur bénéficient d'un **tissu institutionnel propice à l'innovation** (pôle de compétitivité Vitagora, AgroNov, FoodTech Dijon Bourgogne-Franche-Comté...).

## Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





# AGRICULTURE ET AGROALIMENTAIRE : PANORAMA

Plusieurs évolutions économiques viennent aujourd'hui bousculer l'écosystème des industries agroalimentaires.



## FACTEURS D'ÉVOLUTION

- À la suite des États généraux de l'Alimentation, la **loi pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et une alimentation saine et durable (EGALIM) a été promulguée**. Elle vise à équilibrer les relations entre producteurs et distributeurs et à développer l'agriculture durable. Elle devrait permettre aux agriculteurs de maintenir, voire développer, leur activité.
- Face à **l'éventualité d'un Brexit dur**, les industriels du secteur se préparent à **une possible diminution de leur compétitivité et de leurs marges**.
- Après avoir repris sur liquidation la Chocolaterie de Bourgogne (Dijon) en février 2018, le groupe espagnol Lacasa a annoncé un investissement de **15M€ sur 5 ans**. Cette somme servira à **l'acquisition de nouvelles machines** et à la **modernisation de l'ensemble des lignes de production** afin de les rendre plus flexibles et polyvalentes.
- Le groupe Daunat, spécialiste du snacking, a injecté **3M€** dans son usine à Sevrey (Saône-et-Loire) afin de commercialiser une nouvelle ligne de snacks chauds. Le **recrutement de 52 personnes en CDD et en CDI** est également prévu.
- Pour des raisons sanitaires, **la fromagerie Aux Pieds des Gouttes a annoncé un investissement de 3M€** (dont 1 sur les matériels) dans la construction d'un nouvel ensemble de 1 000 m<sup>2</sup> dédié à l'affinage de pâtes molles.
- **L'ouverture en 2021 de la Cité internationale de la gastronomie et du vin de Dijon** permettra d'augmenter la popularité des Climats du vignoble de Bourgogne (inscrits au patrimoine de l'UNESCO) et de la gastronomie régionale.

## Perspectives de recours à la branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événementiel





# SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Les entreprises du secteur alimentaire font appel à des prestataires pour les accompagner dans leurs transformations (numériques, écologiques...)



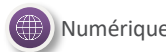
## OPPORTUNITÉS

- ✓ Sur les 8 premiers mois de l'année 2019, la **vente de vin de Bourgogne a enregistré une valeur record à l'export (600M\$)**. Afin de fluidifier leur **logistique**, les entreprises pourraient avoir recours à des prestataires les accompagnant dans le développement des **solutions numériques d'optimisation de la supply chain**.
- ✓ En parallèle, la grande distribution propose des bouteilles régionales de qualité, **dont les ventes ont connu elles aussi un record en début 2019 (120M€ en chiffre d'affaires)**. Le marché national se porte bien et plusieurs domaines beunois et dijonnais mènent une **conversion vers le bio**, voire le biodynamique. La bonne santé de ce marché devrait se traduire par des investissements dans des prestations de services pour **accompagner ce tournant vers l'agriculture biologique**.
- ✓ Le secteur agroalimentaire **démarré sa transition numérique** et des solutions sont déployées dans les **domaines de l'agriculture de précision** (capteurs, logiciels de traitement de données, imagerie aérienne...), de **l'optimisation des chaînes de production** (réalité augmentée...), de la traçabilité des produits (logiciels ERP, RFID...) ou encore de la **stratégie commerciale** (social listening, vente en ligne...). La spécificité et la complexité des solutions existantes génèrent des **besoins forts en expertise dans le domaine de l'intégration système**.
- ✓ Afin de répondre aux nouvelles attentes des consommateurs (sur la qualité des produits, le respect de l'environnement, le bien-être animal...) les entreprises de l'agroalimentaire peuvent faire appel à des prestataires de la branche pour **adapter leurs approvisionnements, leurs produits, et leur gestion des flux de production**.

## Secteurs concernés



### Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études



Événement



## RISQUES

- La **stratégie d'exportation des entreprises est soumise au contexte d'instabilité internationale** (tensions commerciales, évolution du prix des matières premières...). Si la fièvre porcine africaine représente une opportunité d'exportation, le Brexit devrait pénaliser les entreprises du secteur et limiter leurs capacités à faire appel à des prestataires.
- Sur le long terme, les changements climatiques pourraient **provoquer une baisse de la production agricole entraînant une diminution d'activité et du recours aux professionnels de la branche**.
- Enfin, l'IAA doit faire face à une **guerre des prix** toujours plus féroce, combinée à un **ralentissement de la consommation** ainsi qu'à des **difficultés de recrutement** importantes pouvant ralentir les investissements et l'innovation.







# SANTÉ : PANORAMA

Un écosystème performant, dynamique et moteur dans les innovations liées à la Santé

5 400 établissements

80 000 salariés

Indice de spécificité

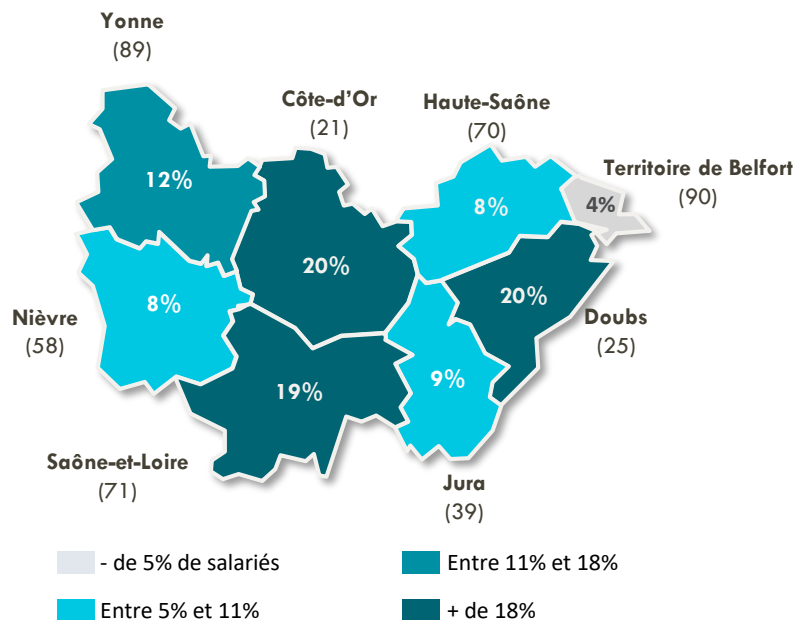
1,2

2 Mds CA

Source INSEE & ACOSS

## Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE CLAP au 31/12/2015



### Principaux employeurs régionaux

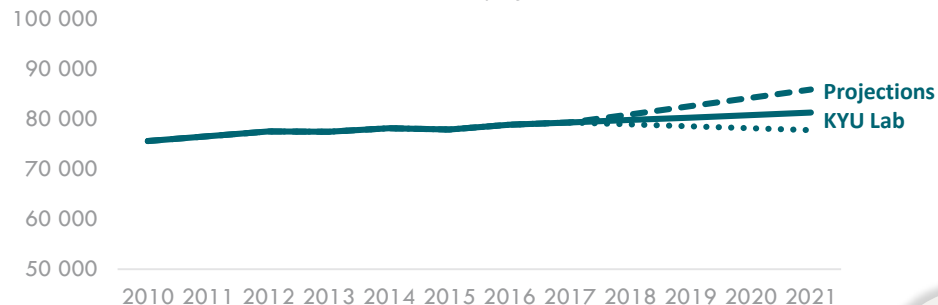
- Dixi Medical
- Groupe Urgo
- Micro-Méga
- Proteor
- Static
- Vétoquinol

## Contexte et enjeux

- Le secteur de la santé en Bourgogne-Franche-Comté représente **16,5% des emplois régionaux** et est le 2<sup>nd</sup> plus gros employeur de la région après le secteur public. Il comprend les industriels, mais aussi les centres hospitaliers universitaires (CHU), les professionnels de santé...
- Les entreprises sont spécialisées en trois principaux domaines : les **technologies médicales** (équipement et matériel de dispositifs médicaux), les **biotechnologies** (prestataires de services pour l'industrie pharmaceutique) et la **pharmaceutique** (notamment des laboratoires).
- La région BFC bénéficie d'un **écosystème de santé complet** : 2 CHU, des campus universitaires, un large tissu de PME et de nombreux centres de recherche (Centre George François Leclerc, le pôle Pharm'Image...).
- En 2016, Besançon obtient le **label French Tech** et intègre le réseau **#Health Tech** pour ses **startups médicales**, venant confirmer le dynamisme du territoire dans ce domaine.
- Tirées par des savoir-faire spécifiques notamment dans les microtechniques, les entreprises du secteur bénéficient d'un tissu favorable à l'innovation autour du **cluster Innov'Health** et de l'**accélérateur d'innovation Propulseur**.

## Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





De nombreux projets et plan de financements publics ont été lancés dans la région et offrent des opportunités pour les entreprises de la branche



## FACTEURS D'ÉVOLUTION

- Le Conseil régional, la DREAL et l'ARS (*Agence régionale de Santé*) ont lancé le **PRSE 3 2017-2021** (3<sup>ème</sup> Plan Régional Santé Environnement). 55 actions structurées autour de 5 axes stratégiques ont été identifiées.
- **50M€** devraient être investis au **CHU de Dijon** pour en faire un **hôpital connecté** au service de la prise en charge des patients : capteurs, solutions de rééducation sur mesure...
- Après 400 brevets mondiaux et 100M€ investis, l'entreprise **Crossject a obtenu le statut de laboratoire pharmaceutique** auprès de l'ANSM (*Agence nationale de sécurité du médicament*). Cela va lui permettre de lancer son **dispositif d'injection de médicament sans aiguille**, laissant entrevoir d'importants futurs bénéfiques.
- Réunissant chercheurs et industriels, le **projet MiMéDI** vise à développer la **fabrication de médicaments innovants** élaborés à partir de cellules. Ces **biomédicaments** représentent une nouvelle solution de traitement pour des maladies graves, comme le cancer. Environ 13M€ ont été investis, majoritairement financés (80%) par le Feder (fond européen).
- CEN Connect a mis au point une **carte numérique** dédiée au **suivi personnalisé** des personnes diabétiques. 150 000 patients pourraient en bénéficier.
- En juillet 2019, le Dijonnais Benvic Europe réalise sa **3<sup>ème</sup> croissance externe** en 6 mois en achetant Modenplast Medical. La société réalise **12M€ de CA**.
- **Dixi Medical** vient de s'associer à une start-up pour développer les **électrodes** de demain, intervenant notamment dans le traitement de l'épilepsie.

## Perspectives de recours à la branche

Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement





# SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Des opportunités qui concernent majoritairement les entreprises du numérique



## OPPORTUNITÉS

- ✓ Le **secteur de la santé converge actuellement vers le secteur du numérique, en témoigne le développement du domaine de la Med Tech dans la région**. Les besoins en prestation et accompagnement en numérique sont importants et très diversifiés : **technologies d'imagerie, data science, cybersécurité...** Cette dynamique actuelle du secteur de la santé est créatrice de nombreuses opportunités pour les entreprises du numérique.
- ✓ Face à la **prolifération des données** dans le secteur de la santé, certaines entreprises ont **besoin d'être accompagnées dans l'organisation de leur accès** aux données ainsi que la **structuration** et la **valorisation** de ces dernières.
- ✓ Le **numérique** est un **axe de développement stratégique** pour l'Agence Régionale de la Santé pour répondre aux difficultés d'accès aux services de santé de certains territoires isolés ou ruraux. Le déploiement d'outils permettant le recours à la **télémedecine** ou à **des dispositifs médicaux connectés, les systèmes de soins ou de surveillance mis en place à distance** sont autant de domaines qui peuvent nécessiter un accompagnement par des entreprises de la branche.
- ✓ Si les entreprises de la santé de la région sont relativement atomisées, une **dynamique de regroupement et de collaboration** est observée par les professionnels du secteur afin de **constituer des solutions agrégées** répondant aux exigences du secteur public. Cette dynamique **favorise les opportunités de recours à de la prestation** par les entreprises de la santé (conseil en organisation et en management, accompagnement RH...).

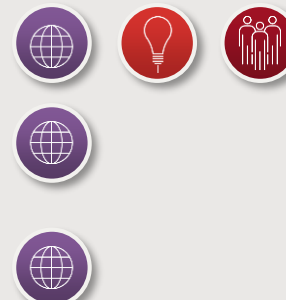
## Secteurs concernés



## RISQUES

- Le **secteur de la santé demeure très réglementé et soumis aux évolutions de la législation** ce qui peut représenter un obstacle au recours à de la prestation et fragiliser les liens avec les entreprises de la branche.
- La **maturité des entreprises du secteur de la santé** dans leur connaissance et leur recours à de la prestation **demeure hétérogène**. Certaines entreprises ne font ainsi appel à des entreprises de la branche que tardivement lors de leurs projets, ce qui ne permet pas d'optimiser la réalisation de la prestation.
- Les **entreprises cherchent des compétences de plus en plus pointues et une connaissance approfondie du domaine de la santé** à mesure que leur maturité numérique croît. Si l'offre en prestation répond pour le moment à leurs besoins, **certaines entreprises de la santé souhaitent internaliser des compétences**, notamment en gestion et analyse de données ou encore en cybersécurité pour mieux adapter ces domaines aux exigences et spécificités du secteur.

### Légende



# SECTEUR PUBLIC : PANORAMA

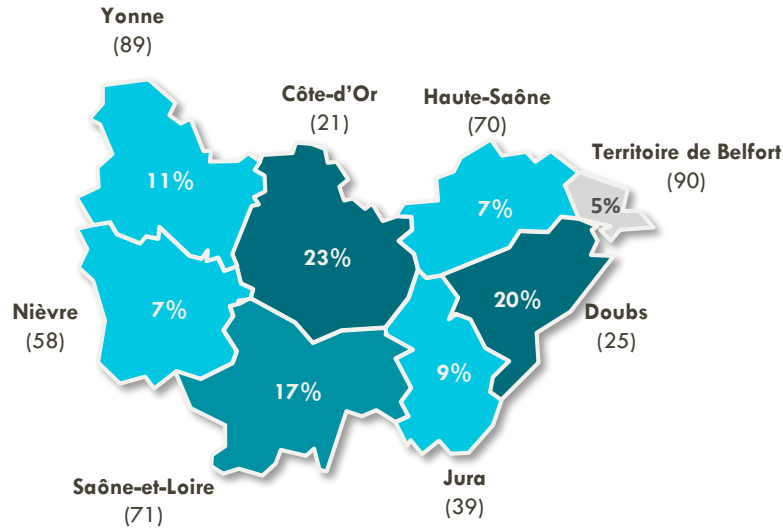
Le secteur public est le premier employeur de la région

 235 000 agents de la fonction publique



## Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE CLAP au 31/12/2015



### Principaux employeurs régionaux

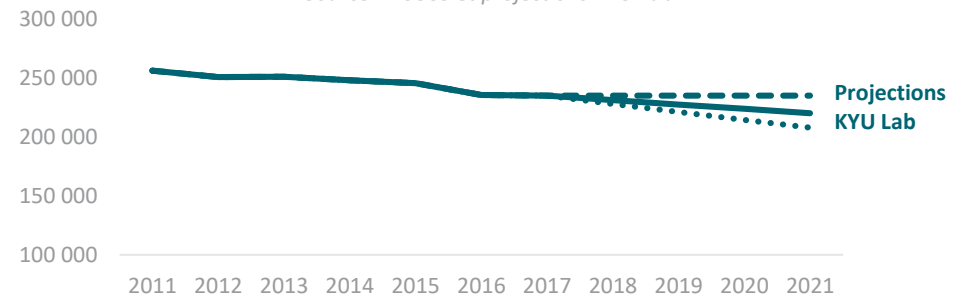
- CHU de Dijon
- CHU Besançon
- Communes
- Conseils départementaux
- Conseil régional
- Université de Bourgogne

## Contexte et Enjeux

- Le service public est le **1<sup>er</sup> employeur de la région**, il représente **19% des effectifs** de la région en 2015. Néanmoins, l'emploi salarié en région dans la fonction publique se replie de 0,3% au premier trimestre 2019 alors qu'il est stable au niveau national (*source Directe 07/2019*).
- Les salariés du secteur public en région **Bourgogne-Franche-Comté** représentent 4% des effectifs nationaux alors que la région concentre 3% de la population active. Ainsi, le **poids du secteur public en BFC est légèrement supérieur au poids de la région par rapport au territoire national**.
- Si la Côte-d'Or concentre **près d'un quart des emplois publics**, le **Territoire de Belfort en accueille quatre fois moins**, laissant apparaître une certaine disparité territoriale. 3 départements concentrent près des deux tiers des effectifs salariés.
- Le secteur public accompagne de nombreux **investissements dans des secteurs porteurs de la région** (industrie automobile, agriculture...) afin notamment de soutenir les initiatives de transition énergétique, écologique et numérique.

## Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab



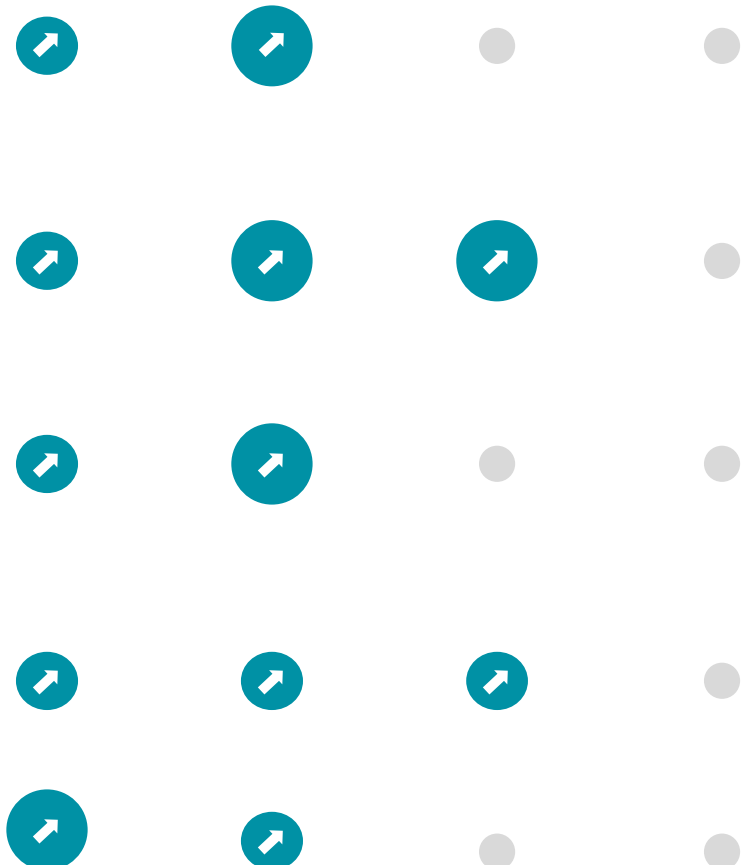


### FACTEURS D'ÉVOLUTION

- En 2019, le **budget transport de la région** a connu une croissance de 46% s'élevant ainsi à **693M€**. Un tiers de cette somme a été investi dans le renouvellement et la modernisation des TER (achat de 18 nouvelles rames Régiolis, travaux sur les lignes des Hirondelles, des horlogers et de la Bresse...). Le développement d'une plateforme web pour toutes les mobilités régionales est également en cours.
- Depuis l'obtention du **label Territoire Hydrogène** en 2016, la région et ses industriels ne cessent d'investir dans des solutions permettant une mobilité durable. À Belfort-Montbéliard, la région mobilise le **pôle « Véhicules du Futur »** sur la question de la filière hydrogène et des **véhicules électriques**.
- La mise en place du **Service public de l'efficacité énergétique (SPEE)** a pour but d'aider les particuliers propriétaires de maisons individuelles, les propriétaires occupants et les bailleurs **dans la rénovation énergétique de leur logement** (changement de chaudière, rénovation globale de niveau Bâtiment basse consommation...). Lancé en 2018 sur 8 territoires de la région, il est en place pour une phase expérimentale de 3 ans. Il permet aux ménages d'être accompagnés dans leurs travaux, mais aussi d'obtenir des aides financières qui peuvent varier selon leurs revenus.
- La région Bourgogne-Franche-Comté a lancé le **Plan régional pour le développement agricole 2017-2022** disposant d'un budget de **5M€** sur 3 ans. L'objectif est de répondre aux difficultés de trésorerie des agriculteurs tout en promouvant une agriculture durable et innovante pour le territoire.
- La transition numérique du service public se fait aussi au niveau de la ville avec le projet de métropole intelligente et connectée (« smart city ») de **OnDijon** qui vise à connecter 24 communes du territoire (budget de 105M€ sur 12 ans).

### Perspectives de recours à la branche

Numérique      Ingénierie      Études et Conseil      Événement





# SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

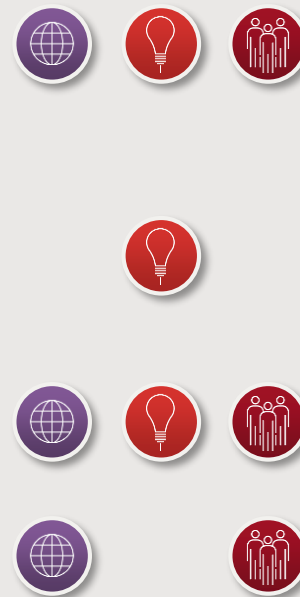
De nombreux projets de modernisation (transports, consommation énergétique...) vont mobiliser les acteurs de la branche



## OPPORTUNITÉS

- ✓ **Les P.I.A** (ou Projets d'Investissements d'Avenir) visent à soutenir l'emploi dans des secteurs clés pour anticiper les défis majeurs dans les années à venir (transition énergétique et numérique, notamment) et mobilisent startups, TPE/PME et ETI du territoire, avec le soutien de l'État et de la région. Le **PIN** (Plan d'Investissement Numérique) se focalise notamment sur les petites entreprises. Toutes ces initiatives devraient faire augmenter le recours aux entreprises du secteur numérique, en particulier dans les petites structures, ce qui devrait démultiplier les projets innovants dans les prochaines années.
- ✓ La région Bourgogne-Franche-Comté travaille à la **modernisation de ses transports** afin de faciliter les déplacements des usagers et de favoriser le développement économique de son territoire. Des travaux sont en cours dans les voies ferrées, dans le réseau routier, mais aussi dans les transports fluviaux. L'ensemble de ces initiatives devraient faire augmenter le recours aux entreprises d'ingénierie de construction pour la **programmation et la conception des projets notamment**.
- ✓ **Les engagements de la région en faveur de la diminution de la consommation énergétique ainsi que l'obtention du label « territoire hydrogène »** ont amené de nombreuses entreprises de différents secteurs (énergie, transports, construction...) à s'intéresser aux énergies renouvelables. Parmi les entreprises les plus innovantes, il y a notamment Faurecia qui vise à faire de son site de Bavans (dans le Doubs) « *un centre technique de référence et d'expertise mondiale dans la technologie fuel cell* ». Cette mobilisation collective autour des énergies alternatives entraîne des besoins croissants dans les domaines de la branche, notamment pour la **conception et l'implémentation de solutions écoresponsables**.
- ✓ Les **administrations publiques réalisent leur transition numérique** et pourraient avoir besoin d'entreprises de la branche pour être accompagnées sur des diagnostics de maturité, intégrer des solutions numériques efficaces et pertinentes...

## Secteurs concernés



## RISQUES

- La baisse de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF), la limitation à 1,2% d'augmentation annuelle des dépenses des collectivités et les différentes incertitudes qui pèsent sur les réformes fiscales à venir (taxe d'habitation et grande réforme de la fiscalité territoriale) **font craindre une diminution des budgets des collectivités qui pourraient provoquer une diminution des projets d'investissements territoriaux et donc une baisse des commandes aux entreprises de la branche.**

### Légende





# CONSTRUCTION : PANORAMA

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

**10 960** établissements

**79 904** salariés

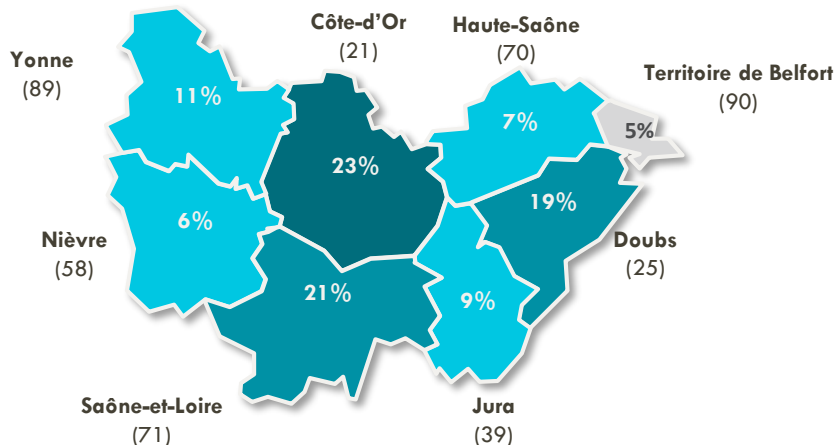
Indice de spécificité



**6,5 Mds CA**  
Source INSEE & ACOSS

## Répartition géographique des effectifs du secteur

Source INSEE CLAP au 31/12/2015



- de 6% de salariés	Entre 18% et 22%
Entre 6% et 18%	+ de 22% de salariés

### Principaux employeurs régionaux

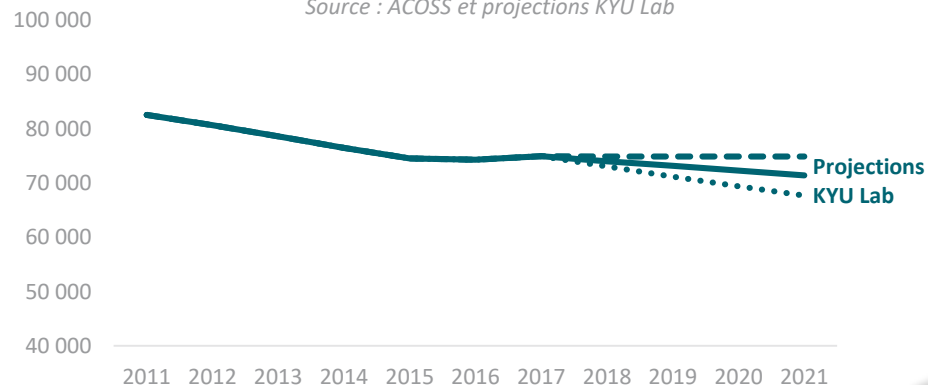
- Bouygues
- Colas
- Eiffage Eurovia
- Vinci

## Contexte et enjeux

- 12% des effectifs salariés de la région Bourgogne-Franche-Comté travaillent dans le secteur BTP et immobilier. C'est le **2<sup>e</sup> secteur employeur dans la région** (hors secteur public).
- Trois départements concentrent près des deux tiers** des effectifs, la Côte-d'Or, la Saône-et-Loire et le Doubs.
- Avec 79 000 salariés, soit 4% des salariés du secteur au national, la **spécificité du secteur égale à la moyenne nationale**.
- Le secteur de la construction doit faire face à d'importants défis pour **réduire l'impact environnemental des bâtiments** (que ce soit dans la construction, l'exploitation ou la maintenance). En effet, le **bâtiment représente 44 % de l'énergie consommée en France**.
- Par ailleurs, le secteur est contraint par un **environnement réglementaire complexe** (règles d'urbanisme, loi littorale, réglementations environnementales...) et évolutif.

## Évolution et projection de l'effectif du secteur

Source : ACOSS et projections KYU Lab





### FACTEURS D'ÉVOLUTION

- La filière construction régionale a connu un **ralentissement continu sur le deuxième semestre 2018**. Sur le dernier trimestre 2018, les autorisations de construction de logements et de locaux ont baissé de 14%.
- Le **recours à l'intérim augmente** de façon continue (+3,1% en 2018). Il représente 5 000 ETP et **reflète l'incertitude des entreprises quant à l'avenir**.
- **De nouvelles réglementations**, notamment sur le thermique (RE 2020), continuent d'apparaître et impactent les obligations des entreprises du secteur. De plus, **des plans nationaux de rénovation énergétique** (14 Mds€ sur 5 ans) **ont été annoncés**.
- **Au rythme élevé de construction s'ajoute la nécessité de « construire mieux »**. Les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (moins 40% d'ici 2030) inscrits au sein de la LTECV favorisent les solutions constructives plus « propres » (recours aux matériaux biosourcés...).
- De **nouvelles technologies se développent également dans le secteur** (fabrication additive, BIM...) même si leur généralisation est encore lointaine.
- En Saône-et-Loire, un « **site technopolitain** » favorisant l'innovation et l'entrepreneuriat en lien avec le tissu industriel local sera réalisé du **printemps 2020 à début 2022, pour 10,2 M€**.
- Dans un contexte de développement de la construction bois, le **bois du Jura décroche son AOC**.
- **Un campus de l'ESTP va s'installer à Dijon**.
- **La cité internationale de la gastronomie et du vin** à Dijon représente un ambitieux chantier sur un terrain de 6,5 hectares avec un ensemble bâti de 70 000m<sup>2</sup> pour un investissement de 200M€

### Perspectives de recours à la branche

	Numérique	Ingénierie	Études et Conseil	Événement







# SYNTHÈSE DES IMPACTS POTENTIELS POUR LA BRANCHE

Un secteur en transformation touché par un ralentissement économique à la fois sur la construction neuve et la rénovation



## OPPORTUNITÉS

- ✓ **Les nouvelles façons de construire auront des conséquences importantes sur le secteur BTP/immobilier (BIM et logements connectés notamment).** Par exemple, l'usage de matériaux biosourcés comme le bois requiert l'accompagnement des entreprises de la branche de sorte à développer les filières concernées.
- ✓ **Les réglementations environnementales et les objectifs de performance énergétique associés complexifient les projets de construction et de rénovation et nécessitent des études amont plus poussées.** Les entreprises BTP/immobilier développent de nouvelles solutions constructives et le recours aux entreprises de la branche pourrait augmenter.
- ✓ **Le développement du BIM** (maquette numérique partagée) **dans la région**, devrait accroître le recours des entreprises de construction à des prestations d'ingénierie, de numérique et de conseil pour traiter des problématiques organisationnelles, d'intégration logicielle, de formation, de gestion de projet, d'assistance à maîtrise d'ouvrage...

## Secteurs concernés



## RISQUES

- **La dynamique de construction ralentit.** Les marchés de construction neuve de logements et de bureaux/commerces sont en repli (notamment avec la suppression des APL, les modifications d'attribution du prêt à taux zéro et le recentrage du dispositif Pinel). Le marché de la rénovation, après 3 trimestres de hausse en 2018, est marqué par un recul de l'activité.
- **Les grandes entreprises du BTP/immobilier internalisent les services de la branche.** Dans une stratégie de remontée dans la chaîne de valeur, les acteurs de grandes tailles développent leurs ingénieries internes pour se positionner sur des prestations à forte valeur ajoutée. Le recours à des prestataires devient plus rare sur des sujets de pointe non pérennes.
- Les **restrictions aux dépenses de fonctionnement des collectivités** et la **suppression de la Taxe d'habitation (TH)** qui représente entre 25 et 30 % du budget des communes (mais qui devra être compensée par l'État...) pourraient potentiellement provoquer la **baisse des commandes aux entreprises et la baisse des projets d'investissements territoriaux** dans les domaines de la construction et de l'aménagement du territoire.

### Légende





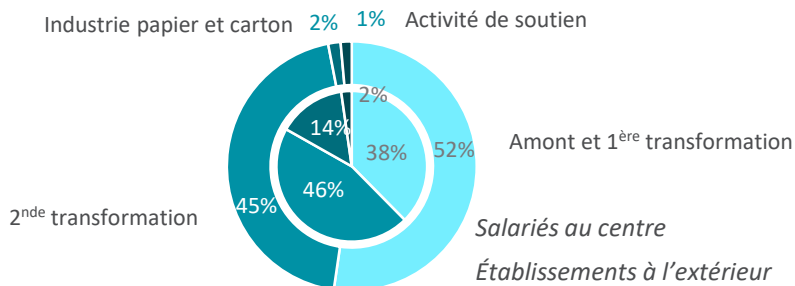
# FILIÈRE BOIS : FOCUS

Focus sur une filière particulièrement présente en région dans différents secteurs : la filière bois.

4 600 établissements

19 200 salariés

## Répartition des établissements et des salariés de la filière selon l'activité principale - Source : Fibois 2017



## Contexte et enjeux

- Avec plus de **1,7M d'hectares de forêt**, la région Bourgogne-Franche-Comté est une des plus boisées de France.
- **Son exploitation se fait aussi bien en tant que matériau qu'en tant que source d'énergie.** La filière recouvre alors toutes les activités contribuant à la gestion de la forêt jusqu'à la fabrication de produits en bois (1<sup>ère</sup> et 2<sup>nd</sup>e transformation) en passant par sa valorisation en énergie.
- En Bourgogne-Franche-Comté, **le bois génère 80% de la production d'énergie renouvelable.**



## OPPORTUNITÉS

- **La stratégie Europe 2020 a permis l'émergence d'un Contrat forêt-bois sur 10 ans (2018 – 2028).** Il constitue la déclinaison régionale du Programme National Forêt Bois (PNFB). Son objectif est de fixer les ambitions de la filière, que ce soit en matière de politique forestière comme de compétitivité des entreprises (marché, emploi, compétences...). Afin de se mettre en conformité avec ce plan, les entreprises de la filière pourront ainsi recourir aux acteurs de la branche.
- **L'obtention par le bois du Jura de l'AOC (appellation d'origine contrôlée)** au printemps 2019 devrait avoir des conséquences positives sur la valorisation du bois du massif jurassien (employant 2 000 personnes). Afin de perfectionner leur image ou se lancer dans de nouveaux marchés, les entreprises du Jura pourront augmenter leur recours aux entreprises du conseil et de l'événement.

## Secteurs concernés



### Légende



## RISQUES

- La filière dépend **de grands groupes, souvent internationaux, dont les centres de décisions se situent hors de France.** Ces entreprises pourraient baisser leurs investissements en France en diminuant également leur recours aux entreprises de la branche.
- **Le marché des meubles en France est en baisse, par conséquent il y a des entreprises qui sont dans des situations budgétaires tendues.** Il y a notamment le fabricant de meubles de Haute-Saône Parisot qui a été placé sous redressement judiciaire. La mauvaise santé de ce marché pourrait limiter les capacités des entreprises du secteur bois à faire appel à des prestataires.





# GENERAL ELECTRIC : FOCUS

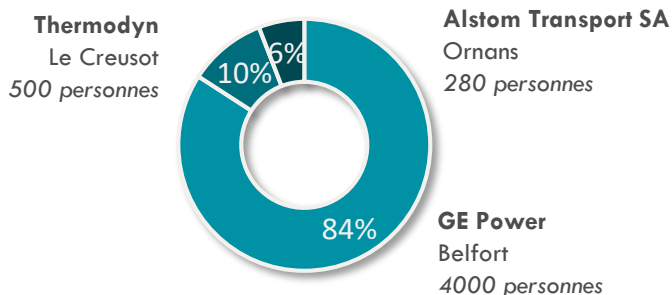
L'impact de la situation de General Electric sur l'écosystème des prestataires régionaux préoccupe.

3 sites

4800 salariés

## Répartition des effectifs dans les sites General Electric de la région

Sources : Le Figaro, l'Est-Républicain, GE Reports 2019



## Contexte et enjeux

- **General Electric Company** est une multinationale américaine opérant dans différents secteurs et **concentrant plus de la moitié de son activité dans la fabrication d'équipements d'énergie**. Sur ces 12 sites en France, la Bourgogne-Franche-Comté en compte 3 :
  - Le site de Belfort, spécialisé principalement dans la production de turbines à gaz, est le plus grand site de la région.
  - Le site du Creusot, où sont produites des machines tournantes pour l'industrie extractive.
  - Le site d'Ornans, fabriquant des moteurs, génératrices et transformateurs électriques.
- Un **plan social** a été annoncé au début de l'été, prévoyant la suppression de 1 000 emplois, revu à la baisse depuis (300 environ). Des négociations sont en cours et un plan social devrait être validé en fin d'année 2019.



## OPPORTUNITÉS

- La SNCF a investi 335M€ dans l'acquisition de 12 nouvelles rames de TGV Océane. La fabrication de ses trains sera confiée aux sites GE de la région : les motrices à Belfort, les bogies au Creusot et les moteurs à Ornans. Ces 3 filiales pourraient nécessiter un accompagnement des entreprises de la branche pour adapter leur charge de travail et mode de production aux nouvelles pièces.



## RISQUES

**General Electric**, au centre de plusieurs controverses (rachat d'Alstom, fraude sur ses comptes...), **est fortement endetté** et a annoncé un plan de suppression de 10 000 postes dans le monde. En Bourgogne-Franche-Comté, le groupe connaît plusieurs crises :

- À **Belfort, environ 300 postes sont menacés** et le centre décisionnel des turbines à gaz risque d'être déplacé aux États-Unis. Cette fermeture enlèverait un marché conséquent aux entreprises de la branche, des impacts sont déjà observés du côté des ingénieries, essentiellement, pour des prestations de dessin 3D, d'ingénierie des fluides, d'installations de turbines...
- La production des moteurs de rames de métro est de plus en plus réalisée en Chine (environ 50% du travail, notamment sur le bobinage). **Les ouvriers du site d'Ornans enregistrent ainsi une baisse dans leurs interventions.**

## Secteurs concernés



Légende

Numérique Ingénierie Conseil et études Événement





Branche  
BETIC



## SITUATION DE LA BRANCHE BETIC EN BOURGOGNE-FRANCHE- COMTÉ ET ÉVOLUTIONS ANTICIPÉES

# SITUATION DE LA BRANCHE

La Bourgogne-Franche-Comté comptabilise essentiellement TPE et de PME au niveau de la branche.

## Projections 2019

par KYU Lab



≈ 11 300 salariés



≈ 1 800 établissements



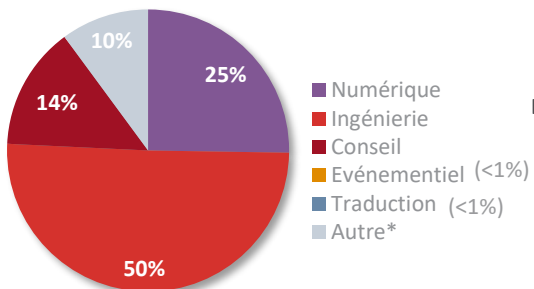
≈ 1,4 Mds€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Chiffres DADS 31/12/2016 : effectifs salariés : 10 724 ; nombre d'établissements : 1 694

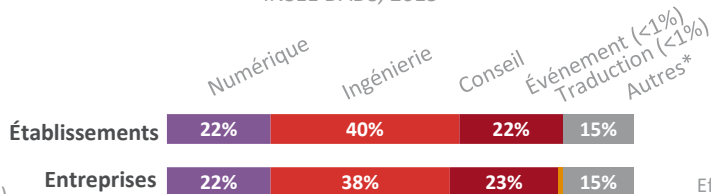
### Répartition des effectifs salariés par secteur de la branche dans la région

INSEE DADS, 2015



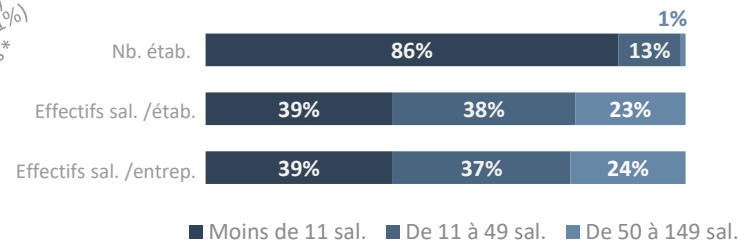
### Répartition des établissements et des entreprises de la branche selon les secteurs dans la région

INSEE DADS, 2015

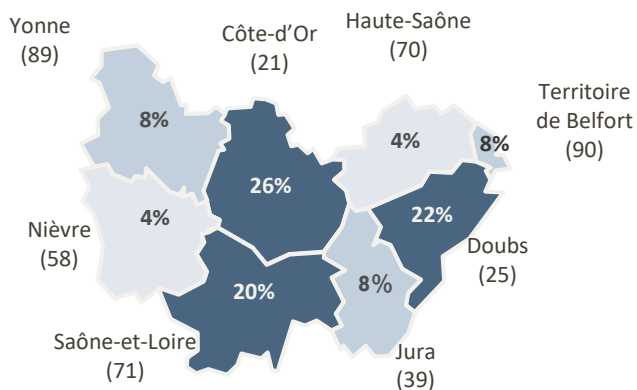


### Répartition des effectifs salariés et des établissements par taille (entreprises et établissements)

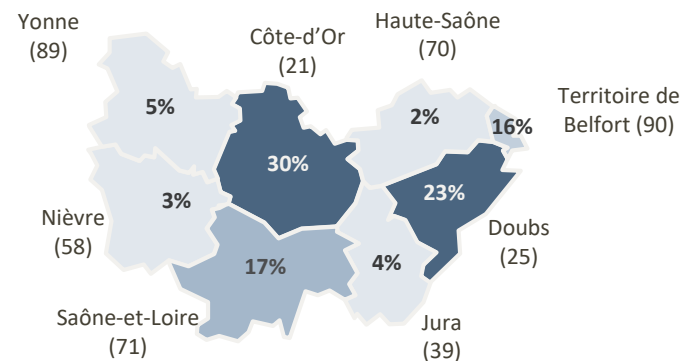
INSEE DADS, 2015



### Répartition des établissements de la branche par département - INSEE DADS, 2015



### Répartition des effectifs salariés de la branche par département - INSEE DADS, 2015



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

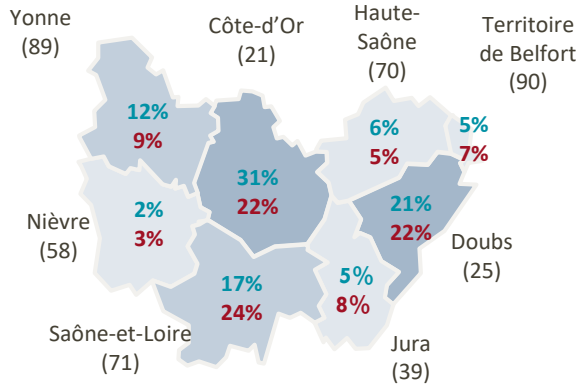


# SITUATION DE LA BRANCHE

La région comptabilise près de deux fois plus de créations d'entreprises de la branche que de radiation

## Créations et défaillances d'entreprises dans la région

Données Data Infogreffe 2018 sur les codes NAF de la branche pour les entreprises avec et sans salariés

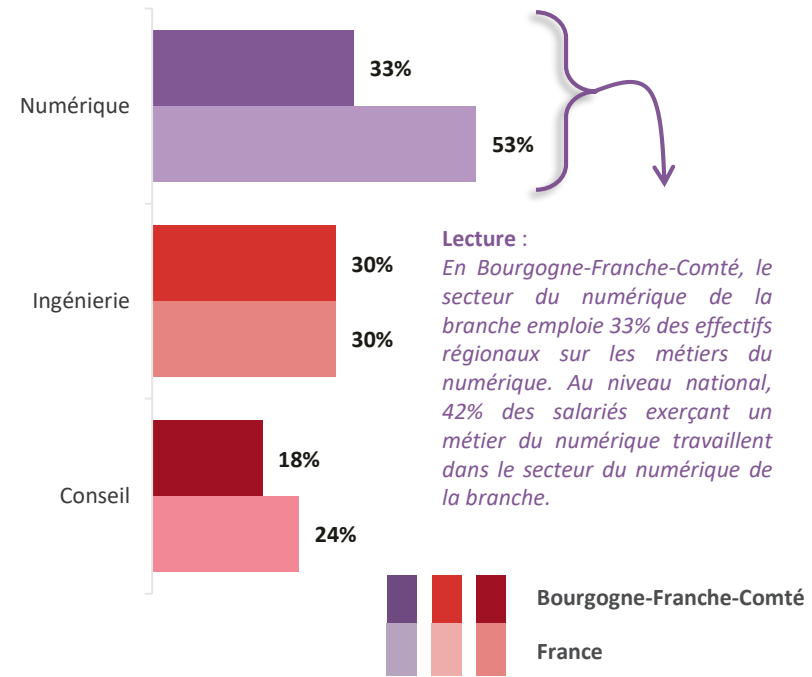


**Créations** (sur un total de 427)  
**Radiations** (sur un total de 237)

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

## Par secteur, part des professionnels exerçant dans des entreprises de la branche plutôt que chez des clients dans la région et en France\*

Source : INSEE DADS 2015



**Lecture :**  
En Bourgogne-Franche-Comté, le secteur du numérique de la branche emploie 33% des effectifs régionaux sur les métiers du numérique. Au niveau national, 42% des salariés exerçant un métier du numérique travaillent dans le secteur du numérique de la branche.

**5 345 créations et 2 876 radiations d'entreprises** en Bourgogne-Franche-Comté en 2018

Parmi lesquelles **8% de créations et 8% de radiations** dans la **branche**

## Une bonne dynamique de création d'entreprises pour la branche

- La branche suit la même dynamique que la région, autant dans les créations que les radiations d'entreprises, et bénéficie donc d'un solde positif.
- 8% des créations d'entreprises de la région le sont sur les secteurs de la branche, alors que les entreprises de la branche en Bourgogne-Franche-Comté représentent 2% (source : portrait statistique national).

Une région où les pratiques d'internalisation des compétences par les clients restent fortes, plus qu'au niveau national, tout particulièrement dans le secteur du numérique..

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



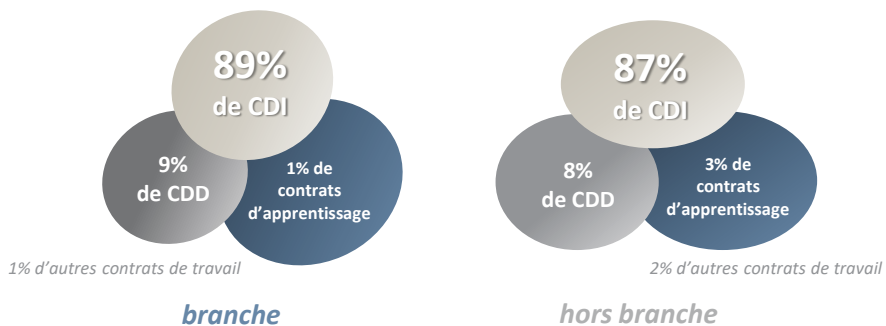


# PROFILS DES SALARIÉS

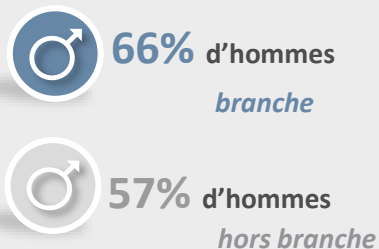
Les salariés de la branche sont davantage des hommes, hautement qualifiés, en CDI

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

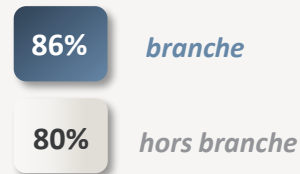
Source INSEE DADS, 2015



## Répartition hommes/femmes



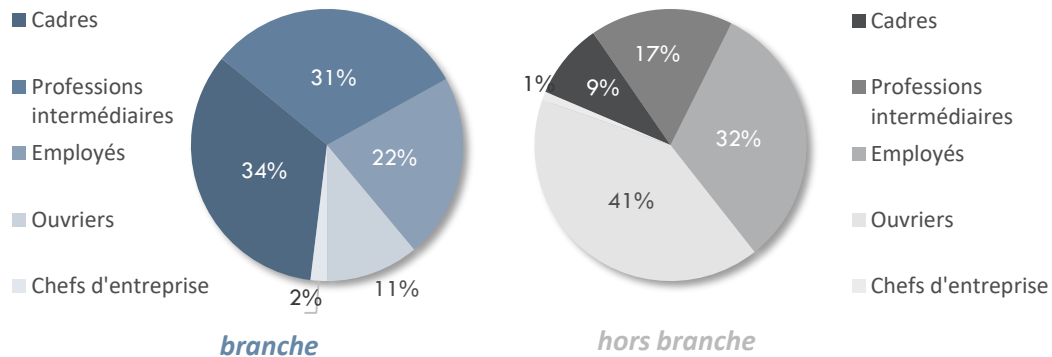
## Part de contrats à temps complet



Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

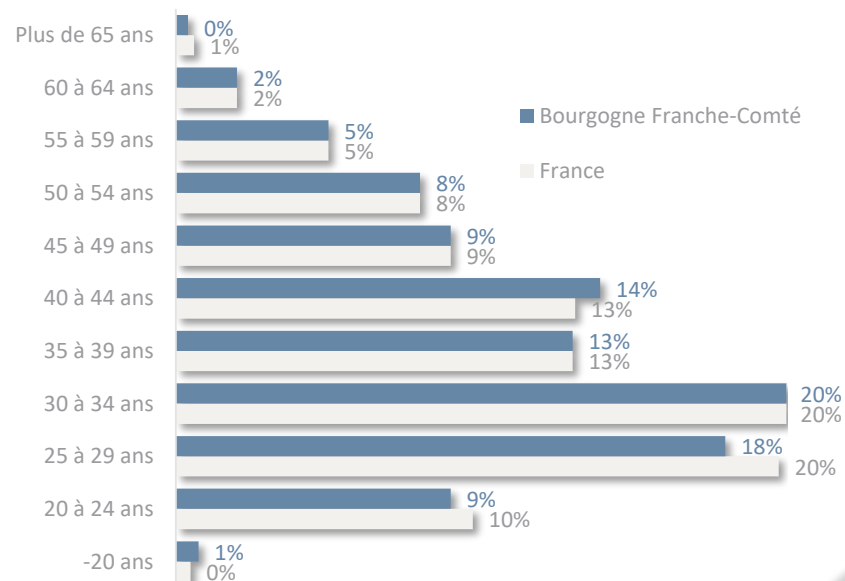
## Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP

Source INSEE 2014



## Pyramide des âges de la branche en région BFC et en France

Source INSEE DADS 2015

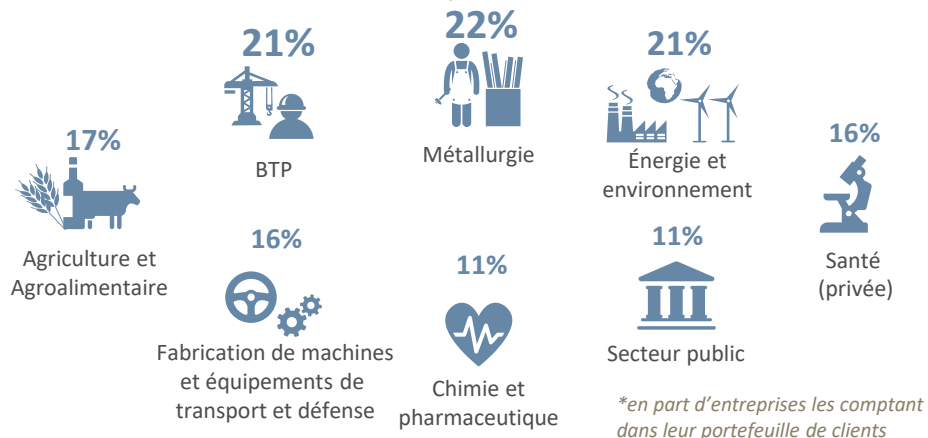


# PRINCIPALES ÉVOLUTIONS POUR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

La métallurgie apparaît comme le premier secteur client pour la branche

## Principaux secteurs clients \*

Source Enquête KYU Lab

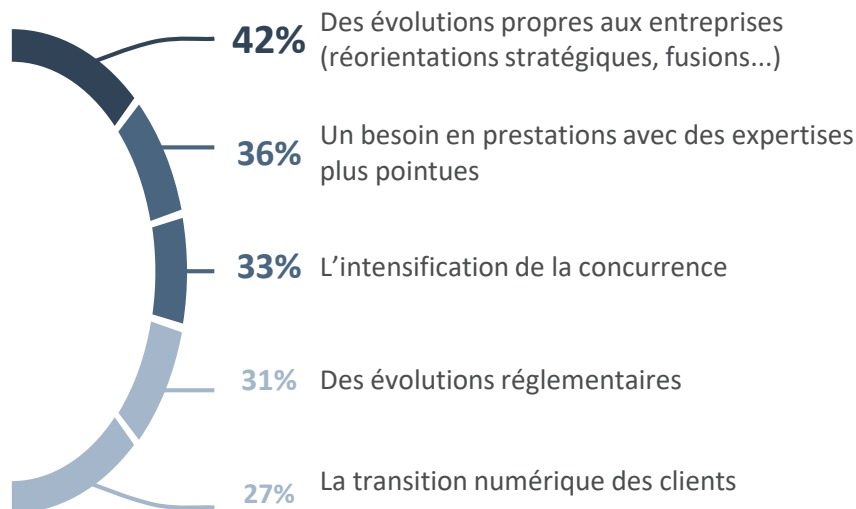


Première région industrielle de France, la métallurgie représente naturellement un client important pour les entreprises de la branche en Bourgogne-Franche-Comté.

- Près d'un quart des entreprises interrogées déclare travailler avec les **industries de la métallurgie**. Dans l'écosystème local, il s'agit notamment de **sous-traitants multi filières**.
- On y retrouve à la fois des **TPE** (environ la moitié selon Opcaim) et des **grands groupes**, pouvant chacun travailler sur des technologies de pointe, des produits finis, comme sur de la « métallurgie dure » (transformation des métaux...).
- C'est un secteur d'activité **peu cité** par les entreprises des autres régions, à l'exception de **l'Auvergne-Rhône-Alpes**, où 19% des entreprises de la branche déclarent travailler avec ce secteur, **5<sup>ème</sup> type de client cité**.

## 5 principales évolutions impactant les entreprises aujourd'hui

Source Enquête KYU Lab



Parmi les clients les plus cités par les entreprises, on retrouve des secteurs plus traditionnels pour la branche

- Par exemple, **une entreprise sur cinq** déclare travailler pour **l'énergie et l'environnement**, **il en va de même pour le BTP**. Ce sont des domaines d'activités souvent mobilisés par **l'ingénierie**, secteur de la branche surreprésenté en région BFC.
- **L'agriculture et l'agroalimentaire** se trouvent également en bonne position grâce par exemple au secteur **viticole**. Les acteurs locaux expliquent que la **présence de grands groupes** également, comme Bigard ou LDC a permis **des innovations technologiques importantes** dans ce secteur, associées de demandes en prestations pour la branche.
- Cette **spécificité industrielle** peut néanmoins se faire aux dépens d'autres secteurs comme le secteur **public** par exemple habituellement cité parmi les 3 premiers secteurs clients (1<sup>er</sup> en Auvergne-Rhône-Alpes, Pays de la Loire et PACA-Corse, 2<sup>nd</sup> en Bretagne, 3<sup>ème</sup> en Hauts-de-France...)



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

Source Enquête KYU Lab

62%

Développement de nouvelles cibles clients

34%

Optimisation de l'organisation interne

33%

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

26%

Réorientation/concentration sur certaines activités de votre offre

22%

Développement de partenariats interentreprises

### Ils en parlent

« Les grandes entreprises régionales ne se tournent pas assez vers le local. Elles ne connaissent pas toujours l'écosystème en présence. Les entreprises ne font pas suffisamment de démarches marketing pour aller chercher de gros clients. »

### La diversification des clients semble être l'enjeu prioritaire pour les entreprises de la branche en Bourgogne-Franche-Comté

- Plus de 3 entreprises sur 5 déclarent vouloir travailler dans les années à venir sur **l'identification de nouveaux clients**. Ceci peut s'expliquer par plusieurs facteurs.
- Certaines entreprises expriment leur **volonté de réduire la dépendance à un secteur client particulier**. Par exemple, des sous-traitants automobiles se tournent vers le secteur de la maroquinerie et/ou du luxe.
- D'autres anticipent **des évolutions stratégiques propres à l'entreprise** (nouveaux services, nouveau positionnement...) les amenant de fait à trouver de nouveaux clients.
- On retrouve ce phénomène **dans plusieurs régions** (Île-de-France, Bretagne, Nouvelle-Aquitaine...), où au moins 50% des entreprises citent le développement de nouvelles cibles clients et/ou d'offres **comme axe de travail prioritaire**.

**Ce mouvement de réorganisation stratégique des offres et services proposés par les entreprises de la branche n'est pas spécifique à la région. C'est une tendance large et de plus en plus forte dans la branche.**

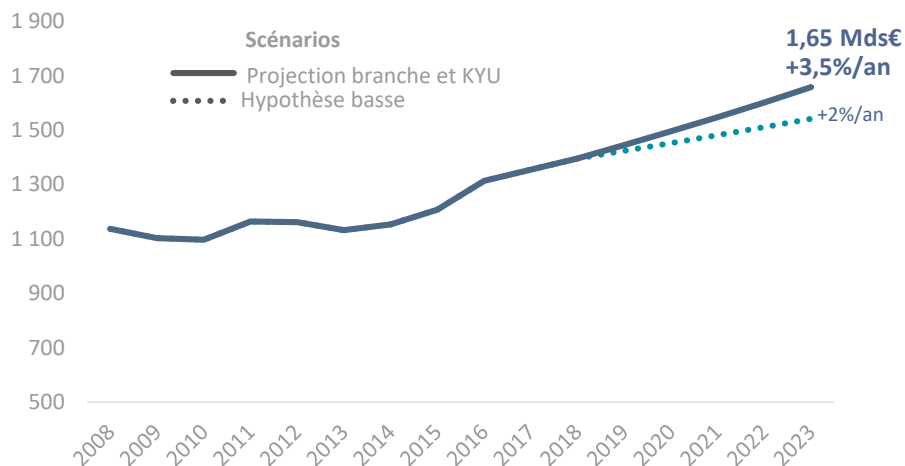
- Si l'on reprend la chronologie des études prospectives régionales, **les évolutions propres aux entreprises (réorientations stratégiques, fusions...)** sont de plus en plus citées comme impactant les activités : 61% des entreprises en Bretagne (enquête réalisée en 2019) vs 14% en Auvergne-Rhône-Alpes et 18% en PACA-Corse (enquêtes réalisées en 2016/2017).
- En Bourgogne-Franche-Comté, les entreprises expliquent souvent être sur des **marchés de niche** et doivent dès lors **se réinventer régulièrement** pour faire face aux nouveaux entrants, à des fluctuations conjoncturelles chez leurs clients traditionnels...

# CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LA BRANCHE

Une croissance marquée sur les dernières années qui pourrait s'accélérer légèrement

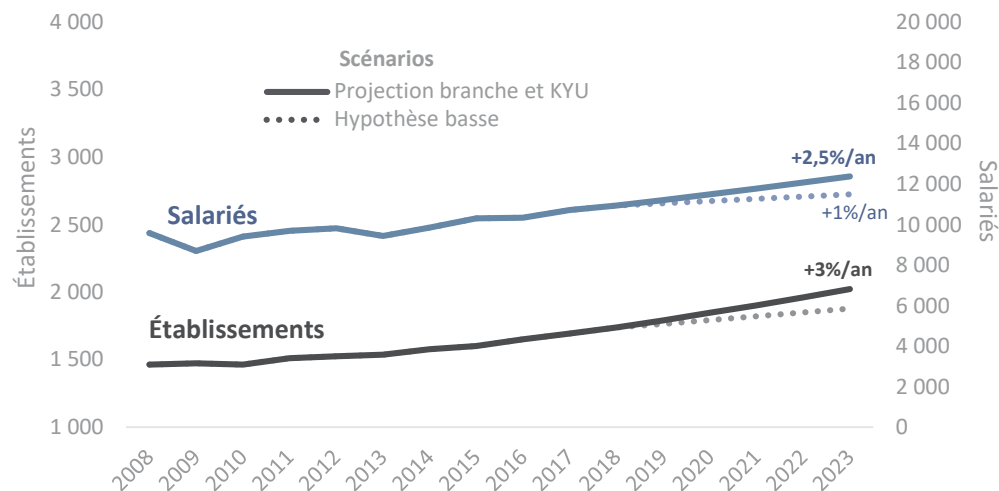
## Évolution du chiffre d'affaires de la branche (en Mds€)

Sources : ACOSS, DARES 2016, INSEE 2019, Enquête KYU Lab 2019



## Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés\*

Sources : ACOSS, DARES 2016, INSEE 2019, Enquête KYU Lab 2019




Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la branche sont **optimistes** et anticipent une **légère accélération de leur rythme de croissance pour les années à venir**. La croissance annuelle du chiffre d'affaires entre 2012 et 2016 s'établissait toutefois déjà à +3,1%.

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par plus de **1 400 emplois nets créés par la branche sur la période 2018–2023 en région Bourgogne-Franche-Comté, soit 290 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de près de 90 emplois sur la période 2012 – 2017, soit déjà près de 200 emplois par an sur cette période.

La branche en région Bourgogne-Franche-Comté en 2023,

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

 **2 000** établissements

 **12 400** emplois

 **1,65 Mds €**

Source ACOSS et Source Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

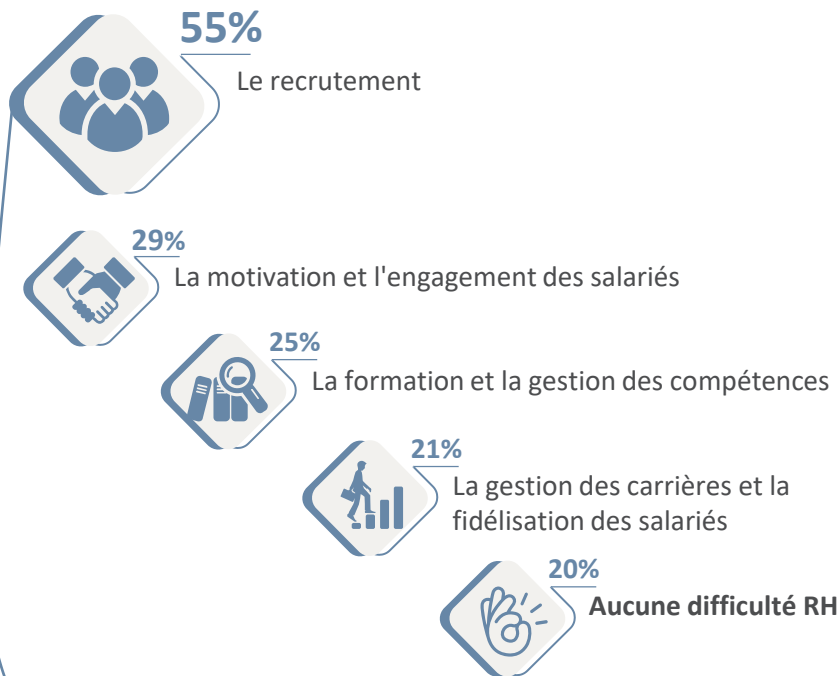
\*Les projections branche s'appuient sur les projections de croissance annuelle de CA anticipée par les entreprises interrogées. Certaines évolutions imprévisibles seraient susceptibles de faire évoluer ces prévisions.

# PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

Plus d'une entreprise sur deux déclare rencontrer des difficultés de recrutement.

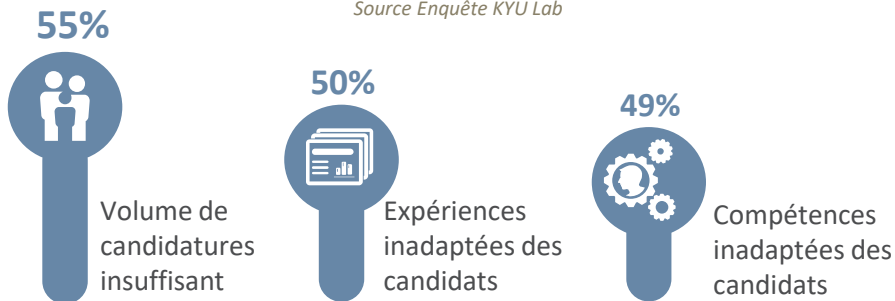
## Les principales difficultés RH rencontrées dans la branche

Source Enquête KYU Lab



## Trois principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

Source Enquête KYU Lab



En comparaison avec les autres régions françaises, les entreprises de Bourgogne-Franche-Comté expriment moins de difficultés RH.

- Si les difficultés liées au **recrutement** sont les **plus citées par toutes les entreprises de la branche**, leur part en Bourgogne-Franche-Comté est moins importante que dans d'autres régions (73% en Pays de la Loire, 63% dans les Hauts-de-France...).
- Aussi, une entreprise sur cinq déclare ne **rencontrer aucune difficulté**, réponse que l'on retrouve rarement dans les autres régions. Ceci peut s'expliquer par la **part importante de TPE, voire de structures unipersonnelles**, qui n'ont pas ou peu de ressources humaines à gérer.

Les principales difficultés exprimées par les entreprises concernent les profils les plus expérimentés et spécialisés, captés par les grandes métropoles à proximité de la région (Paris et Lyon).

- Plusieurs entreprises estiment que des formations existent en région, mais elles ne suffisent pas à **alimenter le stock de personnes disponibles** (« fuite des talents », volumes de formation insuffisants...), notamment dans un marché de plus en plus concurrentiel.
- Les entreprises sont alors disposées à **former des profils plus éloignés** de leurs besoins, dès lors qu'elles estiment que les salariés sont assez **engagés** pour **s'investir dans le développement de leurs compétences**, 2<sup>nd</sup>e et 3<sup>ème</sup> plus grandes difficultés selon elles.

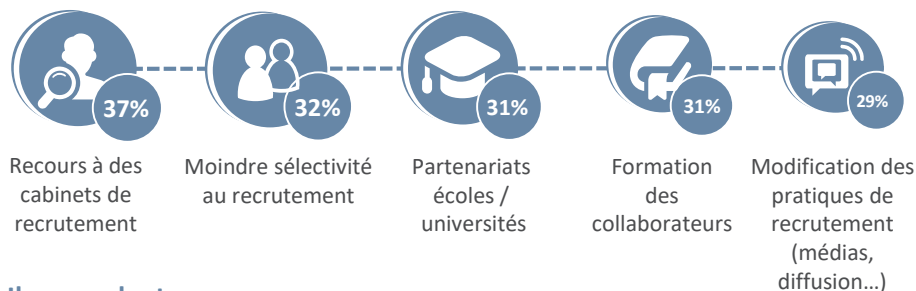
### Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Analyste-programmeur
- « Cadres dirigeants »
- Développeurs informatiques
- Graphistes/webdesigners
- Ingénieurs R&D
- Techniciens (maintenance...)
- Testeurs techniques



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

Source Enquête KYU Lab

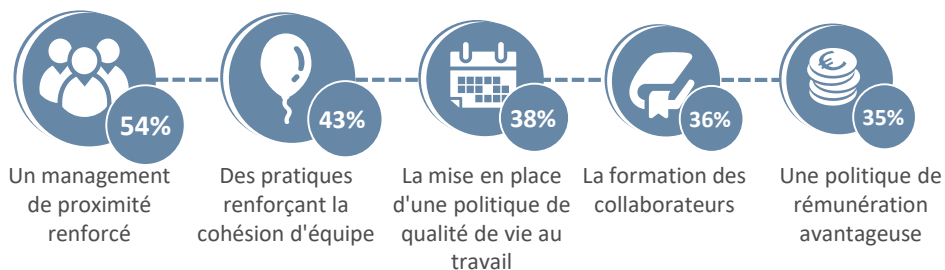


### Ils en parlent :

« En développement informatique, face à la difficulté à recruter, on multiplie la diffusion des offres d'emploi. »

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

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

« Afin d'attirer des cadres, il y a quelque chose qui se met en place. Les entreprises proposent de travailler 4 jours par semaine, généralement du lundi au jeudi, ou que le collaborateur ait au moins une journée en télétravail par semaine. Il y a de bons retours chez ceux qui ont mis ça en place. »

## Les entreprises de la branche n'hésitent pas à se faire accompagner dans leur recherche de recrutement.

- Face aux difficultés de recrutements exprimées précédemment, les entreprises de la branche **diversifient les leviers externes de recrutement** pour attirer des candidats.
- Le recours à des **cabinets de recrutement** – pour les profils plus **expérimentés** - ou à des **partenariats avec les écoles et universités** – pour les juniors – sont des moyens **prisés par les entreprises** de la branche, en région (environ un tiers des répondants), comme en Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire... (entre 30% et 40% également).
- Toutefois, les entreprises expliquent que **ces solutions sont souvent coûteuses** au regard des résultats, souvent décevantes.
- Ainsi, elles sont près de 3 sur 10 à **pratiquer une moindre sélectivité** au recrutement, ceci au profit d'efforts plus grands en **formation**. Elles sont près de 4 sur 10 à déclarer former ses collaborateurs pour y faire face.

## Les principales actions de fidélisation plébiscitées par les entreprises de la branche concernent leur organisation interne

- Que ce soit en termes de management pour plus de la moitié d'entre elles, de cohésion d'équipe ou de qualité de vie au travail, les répondants mettent en avant le **« bon vivre » dans leur entreprise**.
- Les entreprises notent à ce titre une tendance de **« retour » vers des villes à taille moyenne**. Néanmoins, la **Bourgogne-Franche-Comté n'est pas toujours identifiée comme une région potentielle** par les cadres et les profils qualifiés. Un point à travailler...
- Plus d'un tiers des entreprises estiment que la rémunération est également un bon levier de fidélisation, néanmoins, **elles expriment des difficultés pour s'aligner sur les salaires proposés en Île-de-France, en Auvergne-Rhône-Alpes ou encore en Suisse**.

# CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Les métiers et compétences transverses de la branche sont les plus recherchés par les entreprises

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

Source Enquête KYU Lab



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

Source Enquête KYU Lab



La forte représentation de l'ingénierie en Bourgogne-Franche-Comté se traduit par des besoins en métiers et en compétences très orientés sur les nouvelles méthodes et technologies.

- L'industrie et le bâtiment sont très impactés par les nouvelles technologies. Pour répondre à ces évolutions, les entreprises recherchent des compétences en **IoT (Internet of Things)**, **PLM (Product Lifecycle Management)**, **IA (Intelligence, Artificielle)**, **Big Data**... Ces nouveaux outils et méthodes permettent notamment de récolter des données via des capteurs en production, d'analyser ces données et **d'optimiser la production** (organisation, volume, qualité...), la **maintenance** (qui devient prédictive)...
- Si l'ensemble des collaborateurs vont être concernés par cette montée en compétences, les entreprises identifient les **techniciens d'études/de bureaux d'études comme plus fragiles, en premier lieu desquels les dessinateurs/projeteurs. Autres emplois jugés fragiles : les assistants administratifs.**
- Ces technologies nécessitent la mobilisation d'expertises techniques et donc **d'ingénieurs spécialisés (5<sup>ème</sup> métier prioritaire** au recrutement selon les entreprises interrogées), mais aussi beaucoup de **rigueur, « compétence transversale » / aptitude la plus citée** par les entreprises de la branche, avant la **curiosité/capacité d'apprendre et l'écoute client.**

Plusieurs acteurs locaux considèrent que les entreprises de la région n'en sont qu'au début de leur transition numérique.

- Les freins au développement du digital sont à la fois **culturels** (réticences, acculturation, bénéfiques non perçus...) et **techniques** (manque d'équipements, de solutions adaptées...). Les entreprises de la branche doivent dès lors **convaincre leurs clients de l'intérêt de ces nouvelles technologies.** C'est pourquoi le **besoin en profils commerciaux est également très fort** (comme ce que l'on peut observer en Bretagne).
- Dans les autres régions étudiées, **le métier de développeur est généralement cité parmi les recrutements prioritaires.** Ceci peut être le signe que ces régions sont plus avancées dans le déploiement des solutions numériques. Mais c'est aussi lié au poids important ici de l'ingénierie.



NUMÉRIQUE



SECTEUR DU NUMÉRIQUE



# SITUATION DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Les deux tiers des salariés du numérique se concentrent sur deux départements de la région

Projections 2019  
par KYU Lab



~ 3 100 salariés



~ 420 établissements



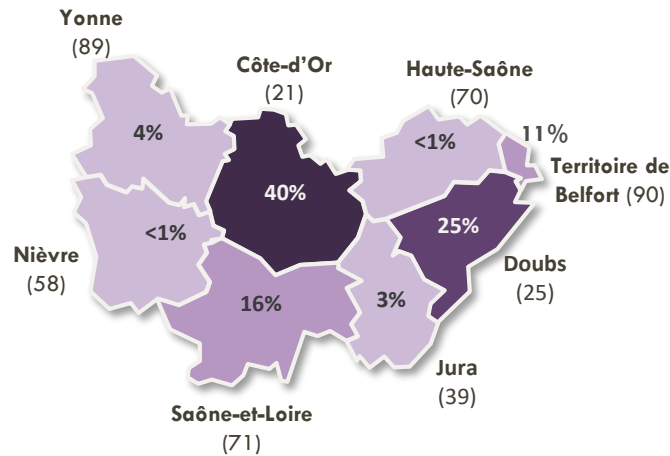
~ 400 M€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés 2 449 – nombre d'établissements : 347

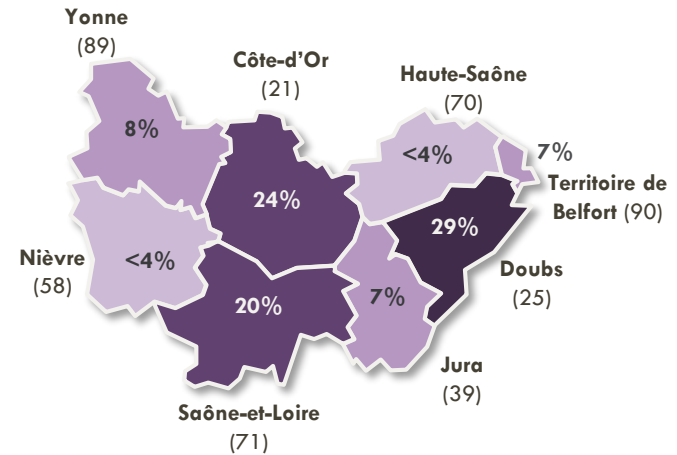
## Répartition des effectifs salariés du secteur par département

Source INSEE DADS 2015



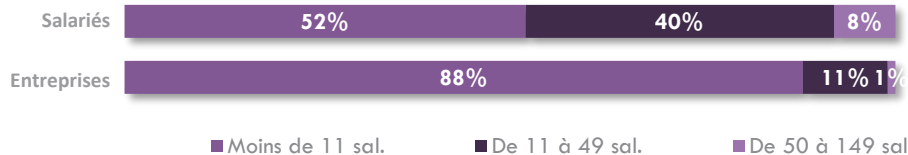
## Répartition des établissements du secteur par département

Source INSEE DADS 2015



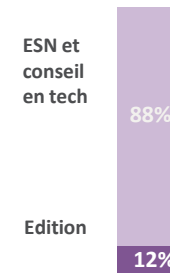
## Répartition des effectifs salariés et des entreprises selon la taille de l'entreprise

Source Collecte Opco Atlas 2015



## Répartition des effectifs salariés par sous-secteurs

Source INSEE DADS 2015





# SITUATION DU SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Le développement informatique en plein essor.

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

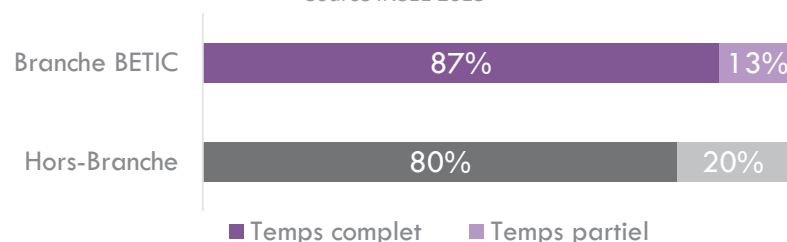
Source INSEE Enquête Emploi en continu de 2015, traitement KYU Lab

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

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

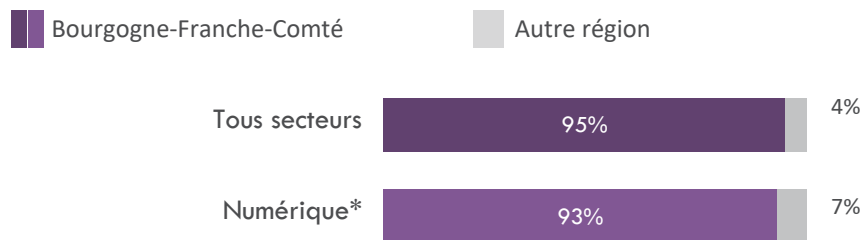
## Répartition des effectifs salariés du secteur dans la région par condition d'emploi

Source INSEE 2015



## Lieu de travail antérieur des salariés du numérique

Source INSEE Recensement de la population 2013, traitement KYU Lab



\*Traitement à partir du NAF88 : Numérique = programmation, conseil et autres activités informatiques

En Bourgogne-Franche-Comté, 93% des salariés travaillant actuellement dans le secteur du numérique y travaillaient déjà pour leur précédent poste. Une tendance proche, mais légèrement plus faible que la tendance régionale tous secteurs confondus (95%).

## CRÉATIONS D'ENTREPRISES

93 créations dans le numérique en Bourgogne-Franche-Comté en 2018

- 43% en Programmation informatique
- 34% en Conseil en systèmes informatiques
- 34% en Côte d'Or

## RADIATIONS D'ENTREPRISES

61 radiations dans le numérique en Bourgogne-Franche-Comté en 2018

- 41% en Conseil en systèmes informatiques
- 34% en Programmation informatique
- 25% en Côte d'Or

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







# PROFILS DES SALARIÉS

Les emplois du numérique sont moins confiés à des prestataires issus de la branche que dans les autres régions françaises.

## SECTEUR DU NUMÉRIQUE DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION

**72%** d'hommes

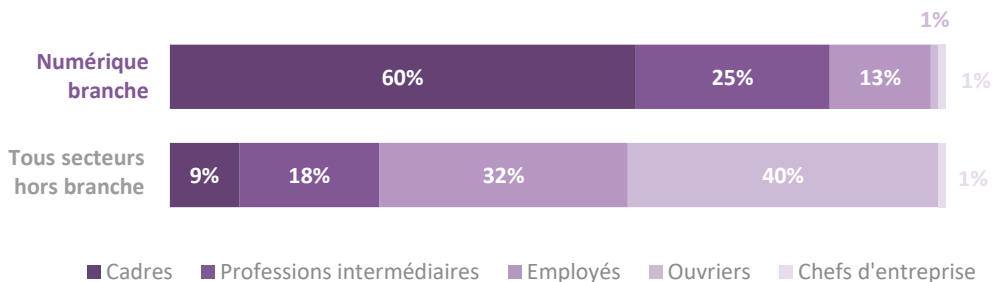
## TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

**57%** d'hommes

Source INSEE DADS 2015

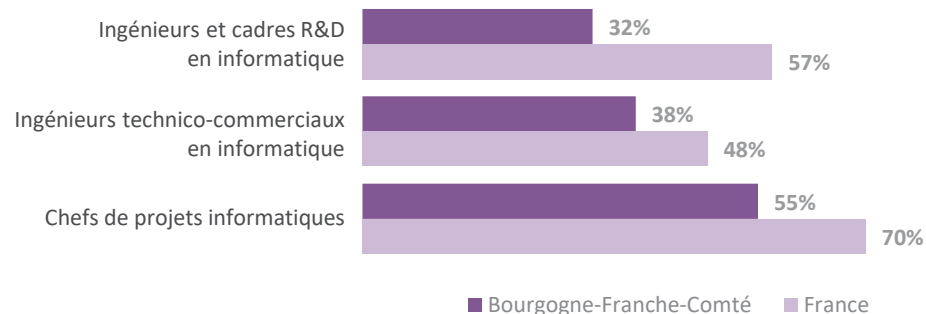
### Répartition des effectifs salariés par CSP dans la région

Source INSEE DADS 2015



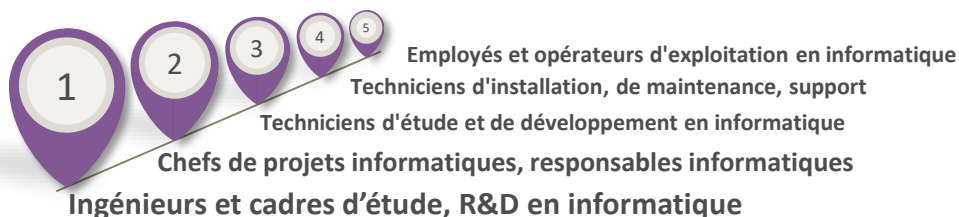
### Le secteur du numérique de la branche emploie 32% des effectifs régionaux sur les métiers d'ingénieurs et cadres R&D en informatique

Source : INSEE DADS 2015



### Top 5 des métiers (selon la nomenclature PCS de l'INSEE) les plus répandus dans le secteur du numérique dans la région Bourgogne-Franche-Comté

Source INSEE DADS 2015



### Les salariés du numérique en région sont majoritairement des cadres et des hommes.

- Près des trois quarts des salariés du numérique sont des hommes, alors qu'ils ne représentent que 57% lorsque l'on considère l'ensemble des secteurs. À ce titre, un travail de promotion du numérique auprès des femmes pourrait être mené.
- Les cadres sont plus de 6 fois plus nombreux dans le numérique que dans l'ensemble de l'économie en région.



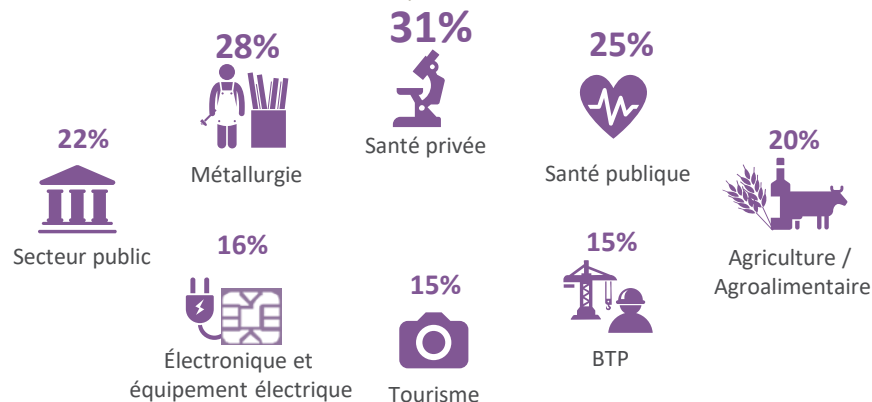


# PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

L'ensemble des secteurs d'activités sont impactés par le numérique

## Principaux secteurs clients \*

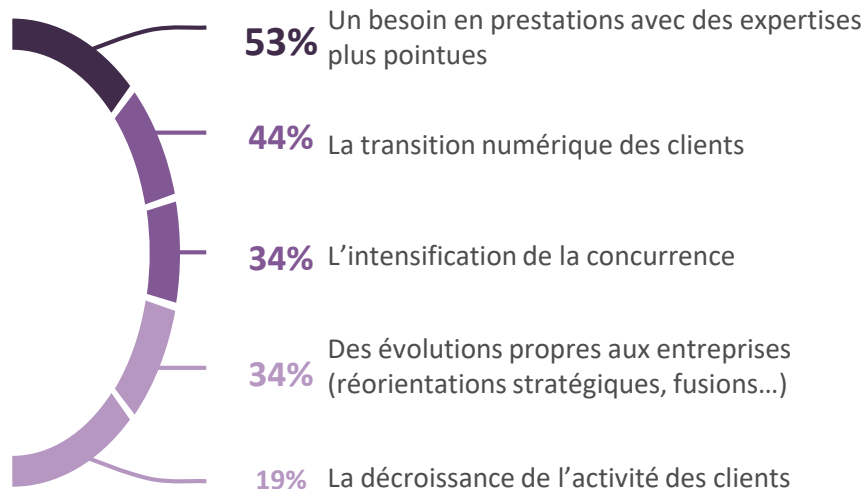
Source Enquête KYU Lab



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

## 5 principales évolutions impactant les entreprises aujourd'hui

Source Enquête KYU Lab



## La santé, premier secteur client pour les entreprises du numérique

- De nombreuses **innovations technologiques** impactent le secteur de la santé, que ce soit sur des **logiciels** comme sur du **matériel médical**.
- La région bénéficie notamment d'une **compétence reconnue dans le domaine des microtechniques**, très mobilisée pour répondre au **besoin croissant de miniaturisation**.
- D'autres spécialisations dans le domaine de la **santé numérique** sont également présentes en région avec notamment la **pharmaco-imagerie** permettant la personnalisation de la médecine portée notamment par le pôle Pharm'Image. Les entreprises de la branche valorisent le **développement de cet écosystème**. Cela pourrait même devenir une spécialité régionale à terme...

## Les entreprises du numérique interviennent dans des secteurs très divers, à partir du moment où des besoins en modernisation sont détectés.

- Les acteurs locaux du **secteur alimentaire** détectent plusieurs opportunités pour le numérique : co-construction et personnalisation des produits, numérisation de l'acte culinaire (*appareils connectés, applications mobiles...*), etc.
- Le **secteur public** se modernise également et soutien de nombreuses initiatives visant à digitaliser le territoire, dont les principales sont :
  - ✓ Le **CAPéCO Numérique** : Contrat d'appui à la performance économique et à l'évolution des compétences
  - ✓ Le **SCORAN** : Stratégie de cohérence régionale pour l'aménagement numérique

Les besoins en matière de numérique risquent de se spécifier dans les années à venir, conduisant les entreprises à développer des expertises de plus en plus pointues.



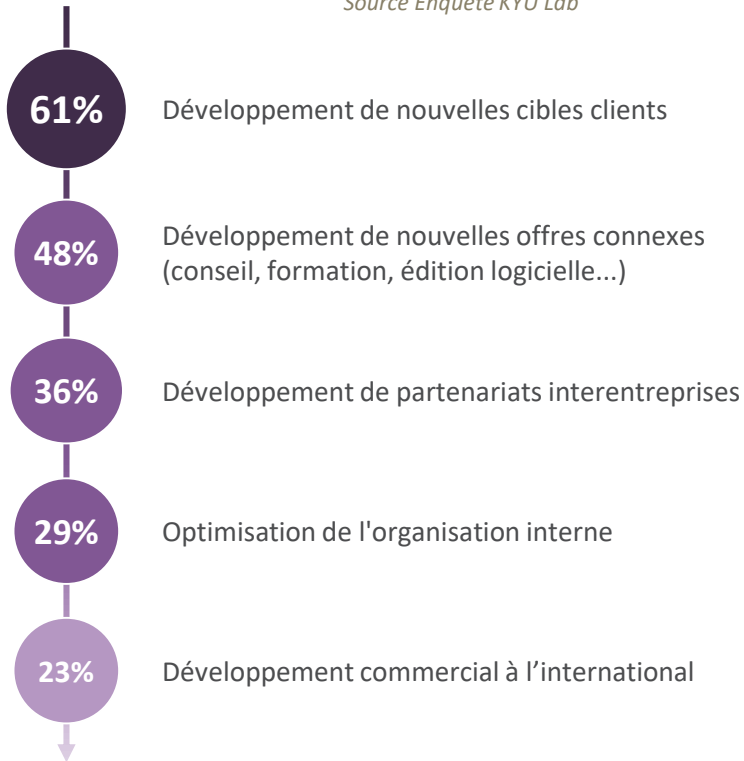


# PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT

Les entreprises du numérique affirment vouloir se développer sur de nouveaux marchés dans les années à venir.

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

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

« Les grandes entreprises régionales ne se tournent pas assez vers les acteurs locaux. Ils ne les connaissent pas ou alors ils mobilisent des circuits déjà établis. Les entreprises du numérique ne font pas non plus de grandes démarches marketing pour aller chercher de gros clients. Les clients locaux leur suffisent. »

Les grands donneurs d'ordre régionaux ne se tourneraient pas assez vers les entreprises locales lorsqu'il est question de transition numérique.

- Plus de trois entreprises sur cinq déclarent vouloir **développer de nouvelles cibles clients** dans les prochaines années.
- Certaines entreprises (19% cf. page précédente) anticipent une **diminution de l'activité chez certains de leurs clients** et doivent dès lors trouver de nouveaux marchés.
- D'autres perçoivent que **les besoins augmentent, mais n'arrivent pas toujours à les capter**. Plusieurs personnes interrogées expliquent que les grands groupes disposent de **prestataires nationaux vers lesquels ils se tournent**, ou que les personnes en charge de ce sujet **mobilisent leur propre réseau**, qui ne se situe pas toujours en région.
- Pour répondre à cet enjeu, l'écosystème se mobilise. **BFC Numérique** a ainsi recruté un **business développeur** dont l'objectif est de **cibler des marchés potentiels** pour les entreprises du numérique.

Certains marchés peuvent sembler inaccessibles pour les entreprises locales.

- **Plus d'un tiers** des répondants déclarent vouloir **développer des partenariats interentreprises**. Cette pratique est assez **spécifique à la région**, qui se compose essentiellement de **petites structures**, souvent **spécialisées sur des marchés de niche**.
- Les partenariats leur permettraient d'accéder à des marchés plus importants et/ou mobilisant différentes expertises.
- Enfin, les acteurs locaux expliquent que certains secteurs sont **culturellement assez éloignés** du numérique (*culture de la mécanique, du « hardware »*) et peuvent être réticents au digital. Ceci **complique les démarches commerciales** des entreprises de la branche, tout en les **rendant indispensables**.



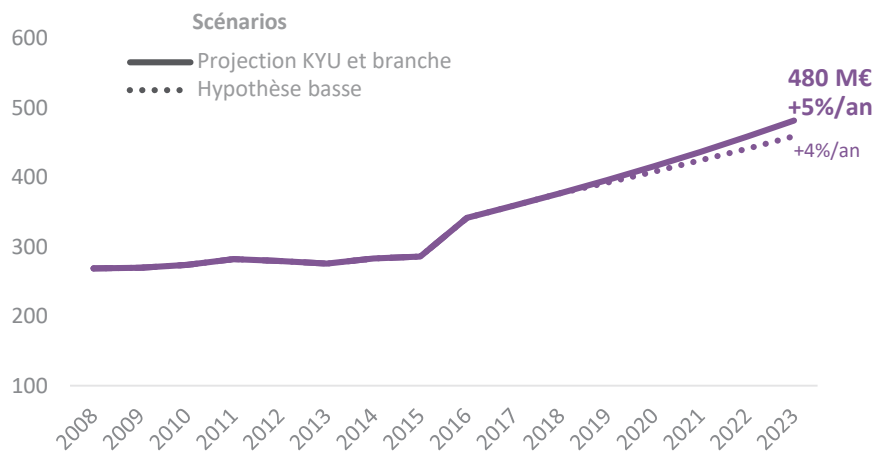


# CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Une accélération de la croissance constatée depuis 2015 qui devrait se poursuivre dans les prochaines années

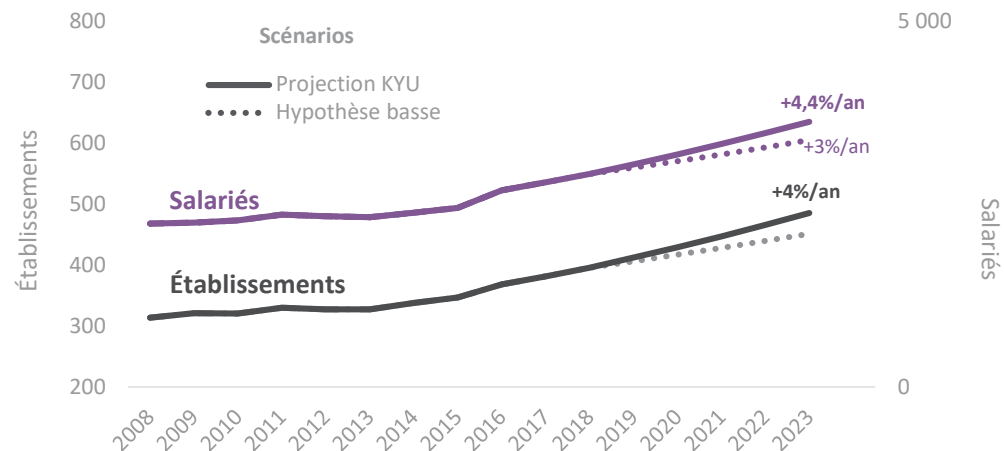
## Évolution du chiffre d'affaires du secteur numérique (en M€)

Sources : ACOSS, DARES 2014, INSEE 2019, Enquête KYU Lab 2019



## Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur numérique\*

Sources : ACOSS, DARES 2014, INSEE 2019, Enquête KYU Lab 2019



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises du secteur numérique sont optimistes et anticipent une légère **accélération de leur rythme de croissance** pour les années à venir. La croissance du chiffre d'affaires entre 2012 et 2016 s'établissait à déjà +5,1% par an. Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **700 emplois nets créés dans la région par le secteur du numérique sur la période 2018 – 2023, soit 140 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de près de 500 emplois sur la période 2012 – 2017, soit près de 100 par an sur cette période.

**Le secteur du numérique en région Bourgogne-Franche-Comté en 2023,**

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

**480**  
établissements

**3 620**  
emplois

**480 M€**

Source ACOSS et Source Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

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



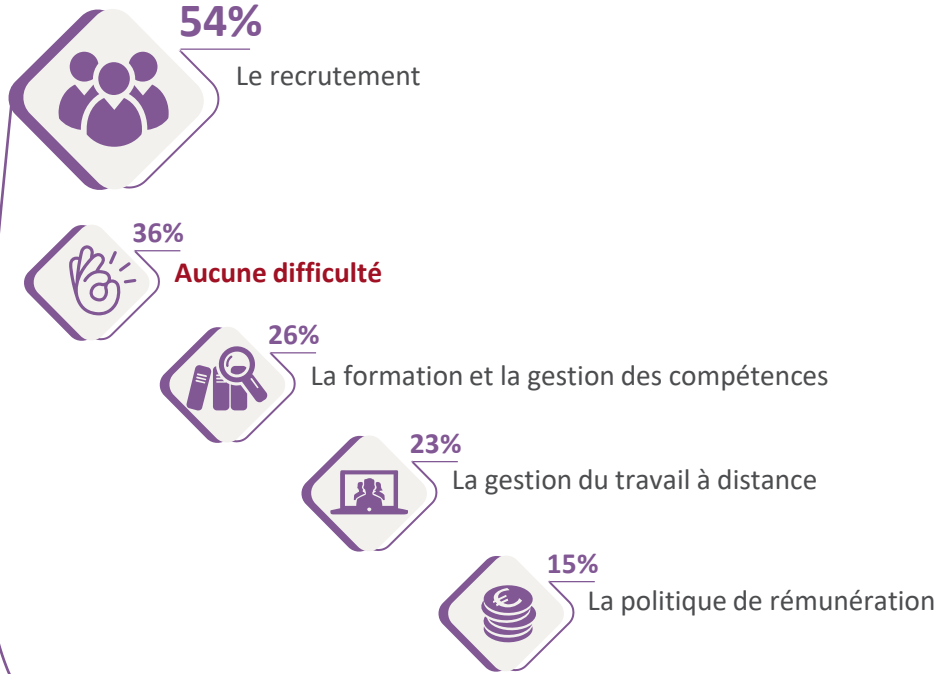


# PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

Plus d'un tiers des répondants déclare ne rencontrer aucune difficulté liée à leurs ressources humaines

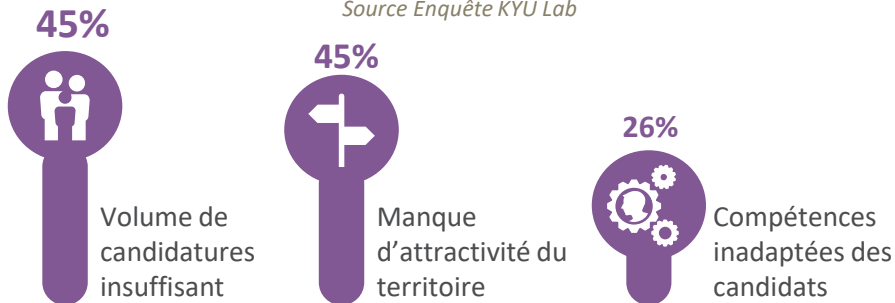
## Les principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source Enquête KYU Lab



## Trois principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

Source Enquête KYU Lab



Les difficultés de recrutement viennent notamment du volume insuffisant de personnes formées...

- Si des **formations en informatique existent**, elles ne répondent pas **toujours aux besoins des entreprises** : niveaux de qualifications pas assez élevés, spécialisations pas toujours en adéquation avec les besoins locaux...
- De plus, le territoire souffre d'un **manque d'attractivité** pour ces profils, qui ne souhaitent pas toujours travailler avec l'industrie selon les entreprises, ou qui préfèrent la notoriété de grandes métropoles.
- Enfin, la **concurrence avec les rémunérations des pays et régions limitrophes**, et notamment la Suisse, complique davantage les politiques de recrutement.

...mais également de problèmes d'adéquation entre les compétences des candidats et des besoins des entreprises

- Certaines entreprises regrettent de ne pas être davantage **consultées dans la constitution des programmes de formation**, quand d'autres, qui le sont, **déplorent, eux, le niveau des élèves formés**.
- Les **évolutions très rapides des compétences numériques** nécessitent par ailleurs des actualisations de compétences avec des **formations fréquentes**, parfois difficiles à trouver pour les entreprises qui travaillent sur des sujets de niche.

### Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Chefs de projet
- Commerciaux
- Data analysts
- Développeurs
- Ingénieurs en développement
- Intégrateurs – testeurs
- Scrum masters
- Testeurs techniques



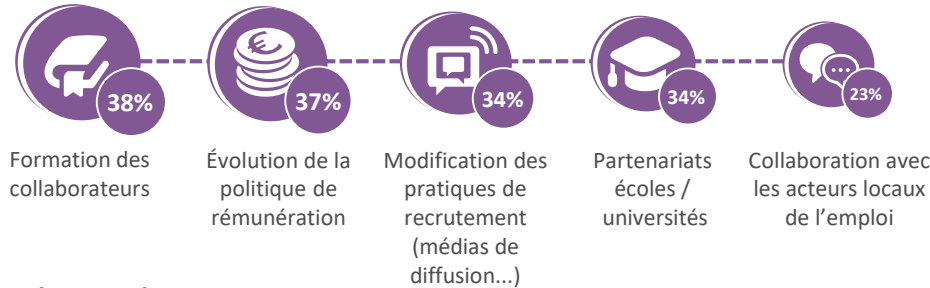


# ACTIONS RH ET ACTIONS DE FIDÉLISATION

Face à la complexité des recrutements, les entreprises privilégient les compétences transverses.

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

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

« Certaines écoles forment sur de la technique pour de la technique, sans se poser de questions sur les raisons pour lesquelles on fait ce qu'on fait. Nous, on recherche avant tout des savoir-être, la capacité d'apprendre, à se mettre à jour, une certaine prise de recul sur ce qu'on doit faire... »

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

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

« On assiste à une surenchère en salaires qu'on ne peut pas suivre. Mais on ne propose pas que du salaire et c'est souvent difficile à valoriser pour les candidats. »

Face au faible volume de candidatures, les entreprises du numérique essaient d'être innovantes pour se démarquer.

- Près d'un quart des répondants déclare **collaborer avec les acteurs locaux de l'emploi**. C'est une pratique que l'on ne retrouve pas souvent dans les autres régions.
- Face au manque d'attractivité de la région, certaines entreprises **organisent des événements de promotion du territoire**, en collaboration avec les métropoles, par exemple, où de potentiels candidats sont invités à passer le week-end en Bourgogne-Franche-Comté.
- La limite de ces collaborations réside en **la capacité qu'ont les acteurs de l'emploi à bien identifier les profils demandés par les entreprises** (qualifiés, avec de l'expérience). Ce point pourrait être travaillé.
- D'autres initiatives ont également été rapportées :
  - ✓ Mobilisation du réseau des collaborateurs (anciens élèves...).
  - ✓ Pratique de **l'holocratie** (système d'organisation fondé sur l'intelligence collective qui permet de disséminer les mécanismes de prise de décision au travers d'équipes auto organisées).

La formation des collaborateurs est un élément important dans le numérique.

- Les **langages et technologies sont en constante évolution**, obligeant les entreprises et salariés à **se maintenir au niveau**. C'est pourquoi les entreprises du numérique valorisent d'autant plus **la curiosité et la bonne capacité d'apprentissage** chez les collaborateurs.





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

Des opportunités de numérisation sur l'ensemble des secteurs d'activités.

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les <b>Med-Tech</b> connaissent un essor avec l'appui de plusieurs pôles et cluster (BFCare, Innov'Health...)</li> <li>Lancement au <b>niveau national du chantier numérique</b> de la Stratégie de Transformation du Système de Santé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestations en cybersécurité</li> <li>Conseil et accompagnement en nouvelles technologies</li> <li>Édition, Intégration logicielle, formation, et AMOA</li> <li>Développement/ exploitation d'applications numériques</li> </ul>	
Fabrication d'équipements de transport, défense	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les enjeux technologiques sont majeurs (IA, maintenance préventive et prédictive...) avec un développement des technologies de l'Usine du futur, des transports de demain (autonomes, propres...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recueil, traitement, gestion et analyse des données</li> <li>Édition, intégration et maintenance d'outils collaboratifs (cloud computing, plateformes...)</li> <li>Prestations en cybersécurité</li> </ul>	
Métallurgie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les enjeux technologiques sont majeurs dans le secteur (déploiement de logiciels embarqués, IA et maintenance prédictive/préventive, véhicules autonomes...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Traitement, gestion et analyse de données</li> <li>Édition et intégration logicielle spécialisée</li> <li>Développement d'applications électroniques embarquées</li> <li>Prestations en cybersécurité</li> </ul>	
Agriculture et Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et une alimentation saine et durable</li> <li>Transition numérique des entreprises du secteur (agriculture de précision, traçabilité...)</li> <li>Nouvelles stratégies commerciales (e-commerce...)</li> <li>Le <b>CAPÉCO Numérique</b> et la <b>SCORAN</b></li> <li>Développement de projets de « Smart City » (gestion intelligente du stationnement...) et des « Territoires d'innovation »</li> <li>Déploiement du très haut débit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recueil, traitement, gestion et analyse des données</li> <li>Édition et intégration logicielle spécialisée</li> <li>Développement web et e-commerce</li> </ul>	
Secteur public	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le développement de projets de « Smart City » (gestion intelligente du stationnement...) et des « Territoires d'innovation »</li> <li>Déploiement du très haut débit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Édition, intégration logicielle et maintenance d'outils collaboratifs (cloud computing, plateformes...)</li> <li>Automatisation/optimisation de procédés IT</li> <li>Développement/exploitation d'applications numériques (e-administration)</li> </ul>	
Construction	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les entreprises du BTP/immobilier innovent avec l'utilisation de nouveaux outils numériques (domotique, smart city, BIM qui prend de l'ampleur...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseil et accompagnement en nouvelles technologies</li> <li>Développement de l'impression 3D, par exemple</li> </ul>	





# CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Les besoins en digitalisation dans la région se traduisent par des opportunités de marché pour les entreprises de la branche

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

Source Enquête KYU Lab



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

Source Enquête KYU Lab



Les entreprises du numérique recherchent à la foi des personnes sur des fonctions d'encadrement de projets et des compétences techniques.

- La **double compétence managériale et technique** est un sujet prioritaire pour de nombreuses entreprises du numérique. Elle est notamment liée à leur difficulté à recruter des profils avec de l'expérience, capable de traduire le besoin client en langage informatique.
- Dans les autres régions étudiées, les métiers de **développeurs** sont plus souvent cités comme prioritaires par les entreprises. Ils sont considérés comme « *le fuel de la transformation numérique* » par les entreprises de la région.
- Le fait que **le besoin en commerciaux soit considéré comme prioritaire par rapport au besoin en développeurs** montre que les entreprises du numérique doivent encore **convaincre leurs clients de l'intérêt et des bénéfices de la digitalisation**. Plusieurs acteurs locaux ont d'ailleurs exprimé un **fort besoin en pédagogie et en accompagnement** pour numériser les entreprises locales, souvent éloignés de cette culture.

Les besoins exprimés en termes de compétences traduisent bien la volonté des entreprises de digitaliser l'économie de Bourgogne-Franche-Comté

- Les compétences de développement web et mobile et d'architecture technique SI permettent d'automatiser une organisation. Néanmoins, on voit que les clients ne portent pas encore leur demande, en général, sur des technologies très spécifiques, pointues... (mobilisant de l'IA par exemple, etc.)
- L'exploitation et la maintenance sont des enjeux importants de production pour les industriels. Au regard du tissu économique local en région, les entreprises de la branche dirigent naturellement leurs compétences vers ces sujets afin d'apporter des solutions fonctionnelles et opérationnelles.
- Aucun métier n'a été jugé à risque en termes d'emploi, en décroissance dans le secteur et avec des besoins d'accompagnement en reconversion.





INGÉNIERIE

SECTEUR DE L'INGÉNIERIE



# SITUATION DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

Plus des deux tiers des cabinets d'ingénierie se situent dans les 3 départements les plus industriels de la région.

Projections 2019  
par KYU Lab



≈ 5 150 salariés



≈ 670 établissements



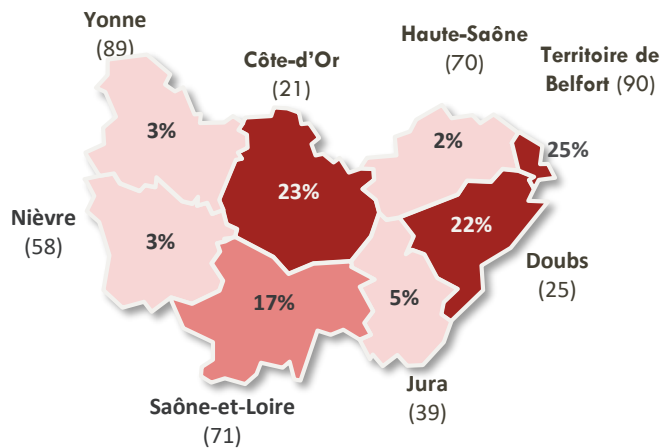
≈ 650 M€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés 4 868 – nombre d'établissements : 629

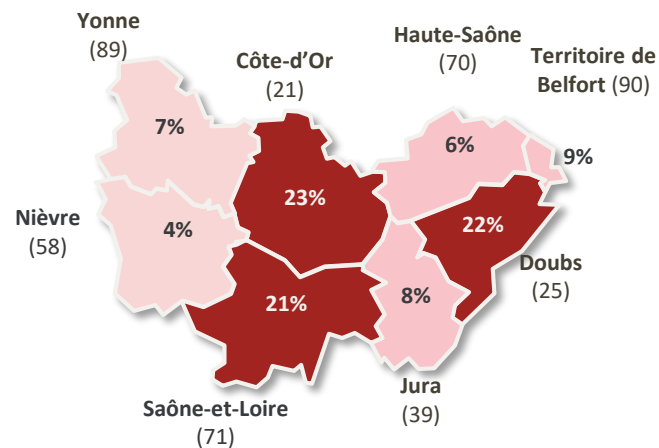
## Répartition des effectifs salariés du secteur par département

Source INSEE DADS 2015



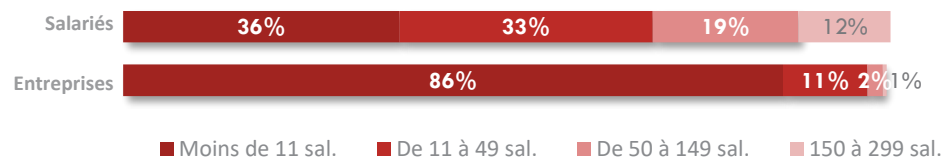
## Répartition des établissements du secteur par département

Source INSEE DADS 2015



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

Source Collecte Opco Atlas 2015






# SITUATION DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

Plus d'un tiers des ingénieurs du secteur reste plus de 10 ans dans leur entreprise

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

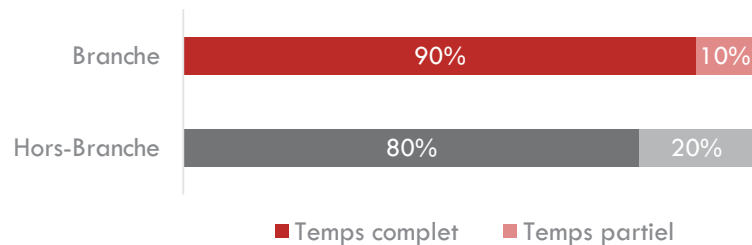
Source INSEE Enquête Emploi en continu de 2015, données France - traitement KYU Lab

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

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

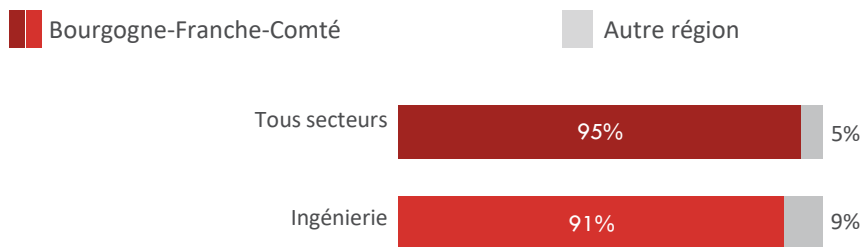
**Répartition des effectifs salariés du secteur dans la région par condition d'emploi**

Source INSEE au 31/12/2014



**Lieu de travail antérieur des salariés de l'ingénierie**

Source INSEE Recensement de la population 2013, traitement KYU Lab





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

En Bourgogne-Franche-Comté, 91% des salariés travaillant actuellement dans le secteur de l'ingénierie y travaillaient déjà pour leur précédent poste. Une tendance proche, mais légèrement plus faible que la tendance régionale tous secteurs confondus (95%).



## CRÉATIONS D'ENTREPRISES

**110 créations** dans l'ingénierie en Bourgogne-Franche-Comté en 2018

 **73% en ingénierie et études techniques**  
 **28% dans le Doubs**

## RADIATIONS D'ENTREPRISES

**74 radiations** dans l'ingénierie en Bourgogne-Franche-Comté en 2018

 **73% en ingénierie et études techniques**  
 **28% en Saône-et-Loire**

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





# PROFILS DES SALARIÉS

Le secteur de l'ingénierie emploie principalement des personnes sur des projets pour les secteurs du Bâtiment et des Travaux publics.

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



72% d'hommes

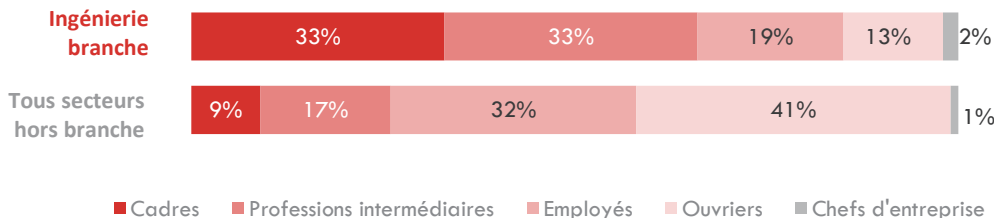
## TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION



57% d'hommes

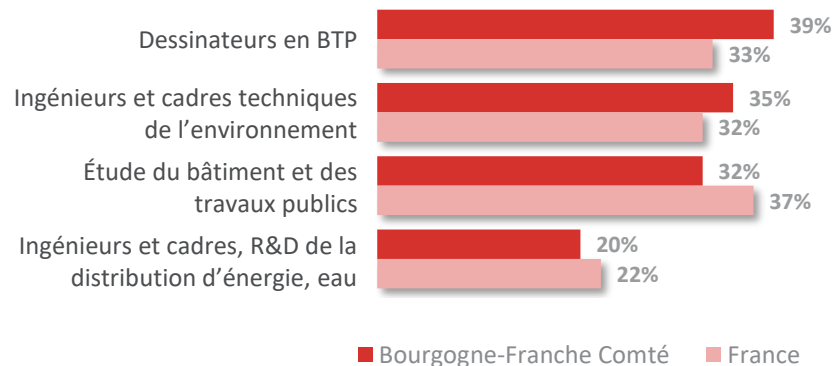
### Répartition des effectifs salariés dans la région par CSP

Source INSEE DADS 2015



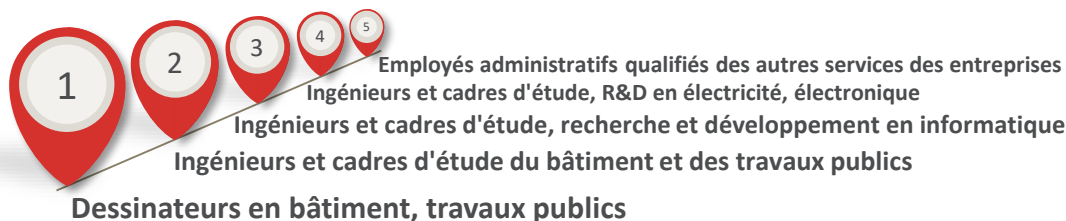
### Le secteur ingénierie de la branche emploie 39% des effectifs régionaux sur les métiers de dessinateurs en BTP

Source : INSEE DADS 2015



### Top 5 des métiers (selon la nomenclature PCS de l'INSEE) les plus répandus dans le secteur de l'ingénierie dans la région Bourgogne-Franche-Comté

Source INSEE DADS 2015



### Les ingénieurs travaillent principalement dans la construction

- Les premiers métiers que l'on retrouve du côté des entreprises de l'ingénierie dans la région sont les métiers associés au projet de construction. Cela souligne le rôle de partenaire identifié de la branche dans ce domaine.
- Ce constat se vérifie moins du côté industriel, où beaucoup de projets sont soit internalisés, soit confiés à des équipes en dehors de la région.



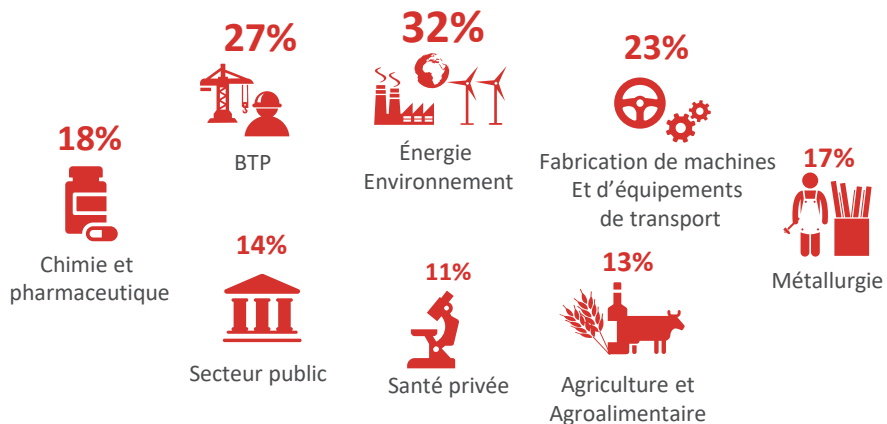


## PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

L'ingénierie subit une concurrence forte, venant à la fois de nouveaux entrants et des clients qui internalisent une large partie de leurs expertises.

### Principaux secteurs clients \*

Source Enquête KYU Lab



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

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

Source Enquête KYU Lab



### Près d'une entreprise d'ingénierie sur trois dans la branche travaille avec le secteur de l'énergie.

- La présence d'acteurs importants en région comme Framatome représente un marché important pour les cabinets d'ingénierie.
- Néanmoins, plusieurs acteurs notent une **tendance des grands donneurs d'ordres à soit délocaliser les études de conception, soit à internaliser ces compétences.**
- L'intensification de la concurrence ainsi que l'internalisation croissante des activités par les clients sont d'ailleurs des phénomènes considérés comme impactant par **un tiers des entreprises interrogées.**
- Les entreprises d'ingénierie de la région travaillent dès lors avec des **secteurs moins classiques pour eux**, comme la **santé**. Secteur important dans la région, le développement de bâtiments connectés notamment représente une opportunité pour la branche.

### Face à une forte concurrence, les entreprises d'ingénierie sont amenées à développer de nouvelles stratégies.

- Plus **d'une entreprise sur deux** envisage des évolutions internes dans les années à venir : réorientation stratégique, fusions...
- Les entreprises travaillant dans l'industrie de **construction** (plus d'un quart des répondants) envisagent le développement **d'expertises sur la robotique et la réalité augmentée.**
- Les entreprises travaillant avec l'industrie de transport (environ un quart des répondants également) appréhendent un développement de **l'interconnexion entre les moyens de transport**, mais aussi entre **l'homme et les machines de production, ce qui devrait générer des projets pour eux.**





# PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR

Dans un marché hyperconcurrentiel, la dépendance des cabinets d'ingénierie à certains clients est un risque important.

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

Source Enquête KYU Lab

63%

Développement de nouvelles cibles clients

37%

Optimisation de l'organisation interne

32%

Réorientation/concentration sur certaines activités de l'offre

23%

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

21%

Développement de nouvelles expertises (sectorielles, techniques ou métiers)

### Ils en parlent :

« La SNCF par exemple externalise sa maîtrise d'œuvre. Elle lance des marchés nationaux et donc seuls les cabinets nationaux, qui peuvent faire des missions à Brest et à Marseille peuvent répondre. Nous on doit faire un regroupement entre une dizaine d'entreprises. »

### De nouvelles opportunités apparaissent dans la région.

- Que ce soit auprès des **clients traditionnels**, comme l'automobile, qui **augmentent leurs capacités de production** et donc le besoin en prestations pour l'organisation de la chaîne de production, sur des enjeux de logistique ou de maintenance...
- ...comme auprès de **nouveaux acteurs importants en région** comme les filières de la **santé, du luxe et de la maroquinerie**, qui se tournent de plus en plus vers des prestataires extérieurs ayant des techniques proches des leurs (microtechniques, travail du cuir...).
- La Bourgogne-Franche-Comté a encore des efforts à faire pour se diriger vers **l'Industrie 4.0**. Les entreprises de la branche expliquent que **les usines intègrent encore peu d'informatique et d'automatismes, dans l'ensemble**, alors que l'ingénierie numérique et industrielle se met en place sur le marché et dans les machines.

**L'enjeu pour les entreprises de la branche sera alors davantage de sensibiliser, convaincre et capter ces opportunités dans un marché hyperconcurrentiel.**

- Près **d'un quart des entreprises** envisage de travailler dans les années à venir sur **leur recherche & développement et le développement de nouvelles expertises**. Ceci semble indispensable pour proposer des services toujours plus innovants et **se démarquer des concurrents**.
- Selon les entreprises interrogées, les donneurs d'ordres locaux font appel à des prestataires nationaux, notamment **parisiens**, mais aussi **internationaux**, dans les pays à plus bas coûts de main d'œuvre.
- **Les marchés se globalisent et les méthodes d'achats évoluent**, favorisant les cabinets nationaux ou contraignant les PME à faire des regroupements pour répondre.



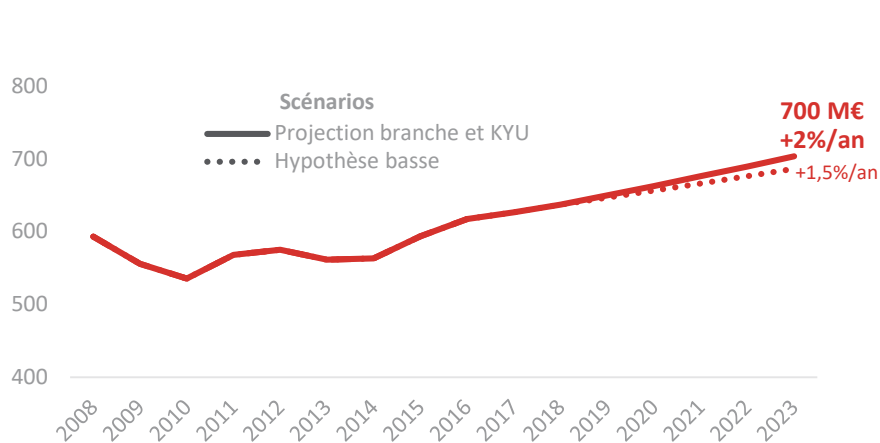


# CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

Un secteur soumis aux aléas conjoncturels qui prévoit néanmoins une croissance continue pour les prochaines années

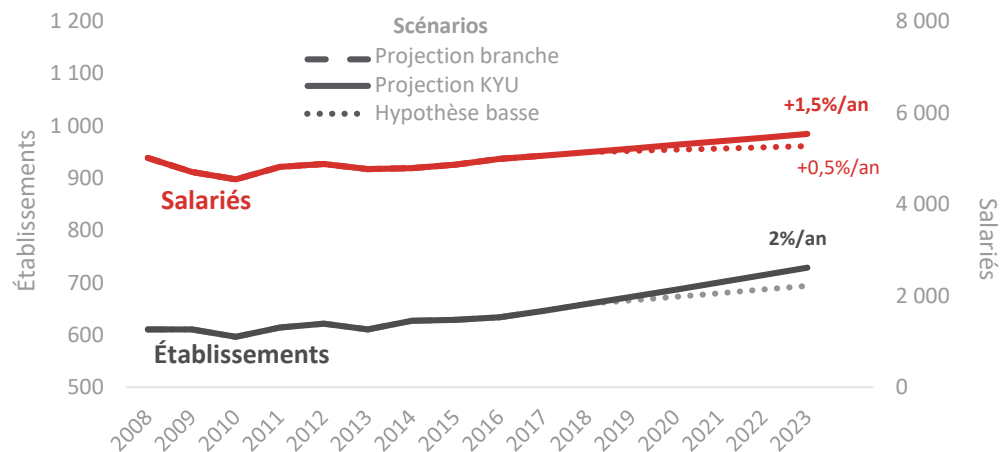
## Évolution du chiffre d'affaires du secteur de l'ingénierie (en M€)

Sources : ACOSS, DARES 2014, INSEE 2019, Enquête KYU Lab 2019



## Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur ingénierie\*

Sources : ACOSS, DARES 2014, INSEE 2019, Enquête KYU Lab 2019



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la branche restent optimistes et anticipent une **légère accélération, de leur rythme de croissance pour les années à venir**. La croissance du chiffre d'affaires entre 2012 et 2018 s'établissait à +1,4% et devrait approcher 2%/an à horizon 2023.

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **400 emplois nets créés par le secteur de l'ingénierie sur la période 2018–2023, soit près de 80 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 200 emplois sur la période 2012 – 2017, soit près de 50 par an sur cette période.

**Le secteur de l'ingénierie en région Bourgogne-Franche-Comté en 2023, sous réserve d'être en capacité de pourvoir tous les postes ouverts**

**730** établissements

**5 540** emplois

**700 M€**

Source ACOSS et Source Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

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



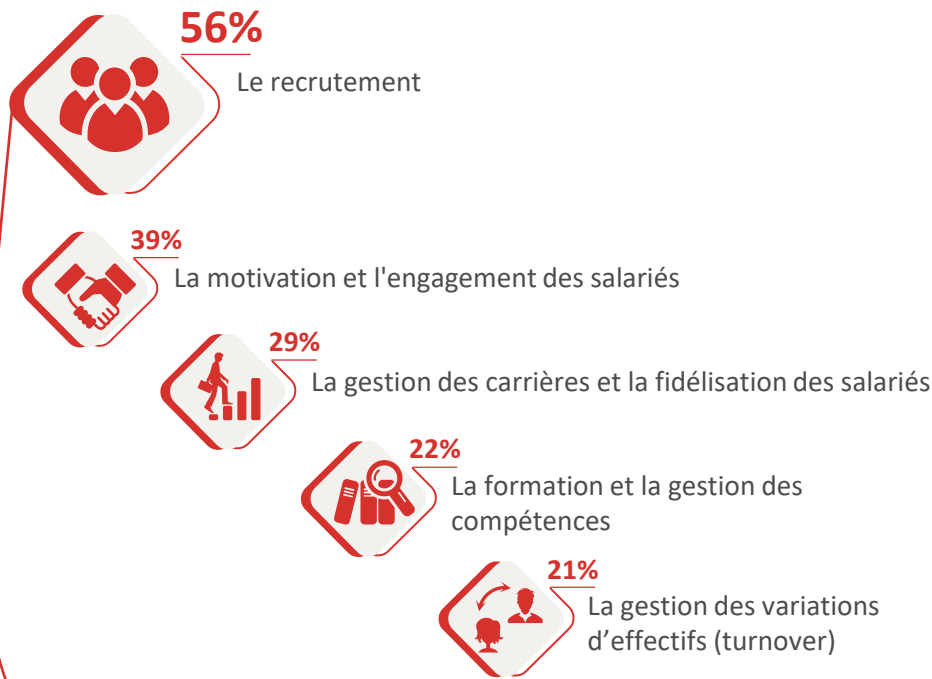


# PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

La forte concurrence dans le secteur de l'ingénierie entraîne de forts enjeux d'attractivité et de rétention des talents pour les entreprises de la branche

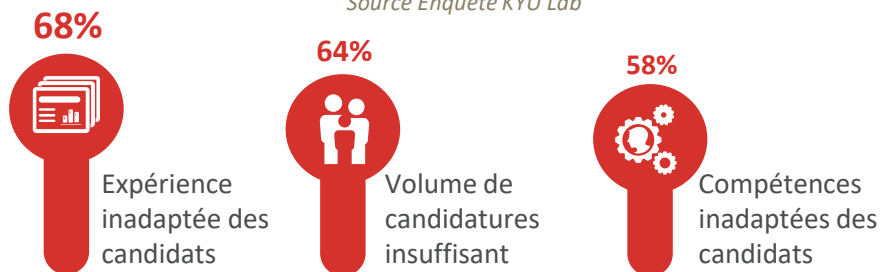
## Les principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source Enquête KYU Lab



### Trois principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

Source Enquête KYU Lab



La majorité des entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, notamment sur les profils les plus qualifiés, rares, voire absents du bassin de recrutement local.

- Les principales difficultés de recrutement exprimées par les entreprises interrogées concernent des **profils expérimentés** pouvant encadrer des équipes. Or, plus des deux tiers des entreprises déclarent que les **expériences des candidats sont inadaptées**.
- Les professionnels expliquent que ce type de profil peut être difficile à attirer en région, car les personnes sont souvent en couple. Leur venue en Bourgogne-Franche-Comté est alors conditionnée par le fait que le ou la conjoint.e trouve également un emploi à proximité. C'est d'autant plus compliqué lorsque cette personne est qualifié.e.
- Enfin, les entreprises regrettent le **manque de grandes écoles d'ingénieurs** dans la région, n'ayant pas permis la formation d'un vivier suffisant. Il est aussi compliqué **d'attirer les jeunes en Bourgogne-Franche-Comté**, car ils souhaitent souvent aller dans des grandes villes.

Les entreprises notent également une concurrence de plus en plus forte sur ce type de profil.

- Dans une dynamique d'internalisation des compétences, les **industriels recrutent également de plus en plus d'ingénieurs**.
- Cette dynamique peut expliquer les difficultés liées au **turnover** rencontrées par une entreprise sur cinq, difficulté que l'on retrouve plutôt sur l'Île-de-France quand on observe les autres régions.

### Métiers aux plus fortes difficultés de recrutement

- Automaticiens / Roboticiens
- Techniciens et ingénieurs spécialisés (structure, électricité,
- électroniciens, qualité...)
- Ingénieurs projet
- Projeteurs







# ACTIONS RH ET ACTIONS DE FIDÉLISATION

Face aux difficultés de recrutement, les politiques de mobilité et de formation semblent privilégiées en région

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

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

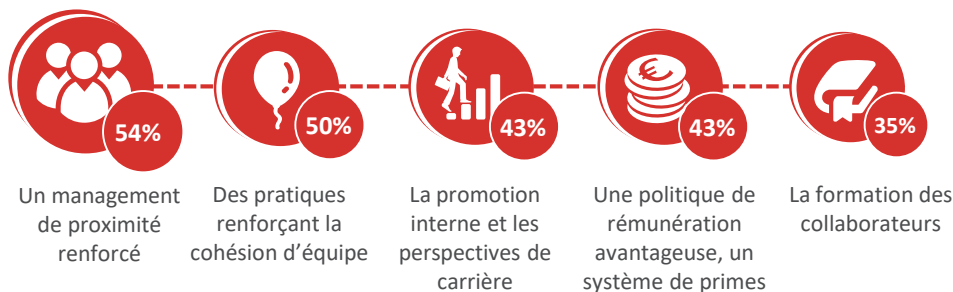
« Les ingénieurs sont introuvables. Nous cherchons des profils très spécialisés qui nécessitent de l'expérience. La partie génie civil et bâtiment attire peu, notamment, car on a eu des fluctuations au niveau économique. »

La concurrence au recrutement avec certains donneurs d'ordres complique les politiques de recrutement des entreprises de la branche.

- Les entreprises interrogées expliquent que les constructeurs souhaitent de **plus en plus disposer des compétences d'ingénierie en interne** afin de pouvoir **piloter leurs équipementiers et sous-traitants**. Ils ont donc les mêmes besoins que les entreprises de la branche.
- Néanmoins, les **donneurs d'ordres sont moins assujettis aux variations d'activités que leurs prestataires**. Les entreprises de la branche, par définition, prennent les charges supplémentaires liées au développement d'activités de leurs clients. Ces derniers offrent donc des situations qui seraient perçues comme plus « stables ».
- Enfin, les interventions des entreprises de la branche sont ponctuelles et spécifiques. Les profils recherchés sont donc plus spécialisés et moins répandus sur le marché.

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

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

« Pour nous, les nouvelles compétences sont l'hydraulique et l'environnement. On a fusionné avec un bureau d'étude pour avoir ces compétences, développer un savoir-faire et former nos ingénieurs techniques dans ces domaines. »

Les entreprises d'ingénierie mobilisent plusieurs leviers pour attirer et conserver leurs collaborateurs.

- Tout d'abord, les entreprises sont nombreuses (43%) à déclarer utiliser le **levier financier** pour fidéliser. C'est le 1<sup>er</sup> levier utilisé en Île-De-France (52% des entreprises), où le **marché est également très tendu**.
- Ensuite, on retrouve des actions propres à l'organisation interne de l'entreprise, avec un **management de proximité et de la formation – solutions souvent mobilisées dans la branche** – mais aussi la **promotion interne**. Cette démarche est plus atypique dans le secteur de l'ingénierie au regard des pratiques dans d'autres régions.
- Certaines entreprises expliquent recruter sur des niveaux BTS et former les personnes via des formations courtes (3 à 5 jours), entre 10 et 15 fois dans leur carrière.





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

Performance énergétique, écoconception, optimisation logistique...

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Construction	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nouvelles réglementations relatives aux <b>performances thermiques</b> (RE 2020), aux <b>risques incendies</b> et aux travaux à proximité des réseaux.</li> <li>Plans publics de rénovation énergétique (14Mds€/5 ans).</li> <li>Développement du BIM parfois exigé dans des appels d'offres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expertise en écoconception.</li> <li>Ingénierie des réseaux, topographie.</li> <li>Accompagnement et formation pour l'intégration du BIM et d'autres technologies comme la fabrication additive.</li> </ul>	
Fabrication d'équipements de transport, défense	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forte compétitivité du secteur engendrant des <b>besoins en modernisation des lignes de production</b> et en <b>amélioration continue des procédés</b>.</li> <li>Développement d'outils et de projets en lien avec l'<b>Usine du futur</b> (robotisation, réalité augmentée...).</li> <li>Diversification des entreprises du secteur se tournant notamment vers les <b>énergies renouvelables</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conception, étude et maintenance d'outillage.</li> <li>Ingénierie domotique/systèmes connectés et automatisme.</li> <li>Ergonomie et lean manufacturing.</li> <li>Calcul et simulation numérique.</li> </ul>	
Métallurgie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évolution des processus industriels, <b>plus robotisés et automatisés</b>.</li> <li>Relocalisation de certaines activités industrielles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recours à la sous-traitance pour trouver des compétences techniques spécifiques.</li> <li>Développement de l'écoconception pour réduire les impacts environnementaux, les coûts de fabrication et les prix de revient.</li> </ul>	
Santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enjeux de sécurité sanitaire : <b>les procédures de traçabilité et de contrôle se renforcent</b>.</li> <li>Développement des <b>Med Tech, de la domotique...</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimisation des procédés industriels.</li> <li>Accompagnement dans l'utilisation des technologies de captation de l'information.</li> </ul>	
Agriculture et Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Nouvelles attentes des consommateurs</b> et exigences réglementaires (traçabilité, transparence...).</li> <li><b>Innovations technologiques</b> transformant la manière de manger et de cuisiner (objets connectés, applications mobiles...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingénierie méthode pour amélioration continue des procédés.</li> <li>Gestion des flux de production et supply chain.</li> </ul>	
Secteur public	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investissements publics pour entretenir et moderniser les voies ferrées (LGV Rhin-Rhône).</li> <li>Projet de déploiement de la fibre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AMOA.</li> <li>Études (courantologie, impact environnemental...) et modélisation.</li> <li>Ingénierie des réseaux, topographie, géotechnique.</li> <li>Contrôles non destructifs.</li> </ul>	





# CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Les entreprises sont à la recherche de compétences techniques et transversales pour répondre à des besoins clients de plus en plus complexes

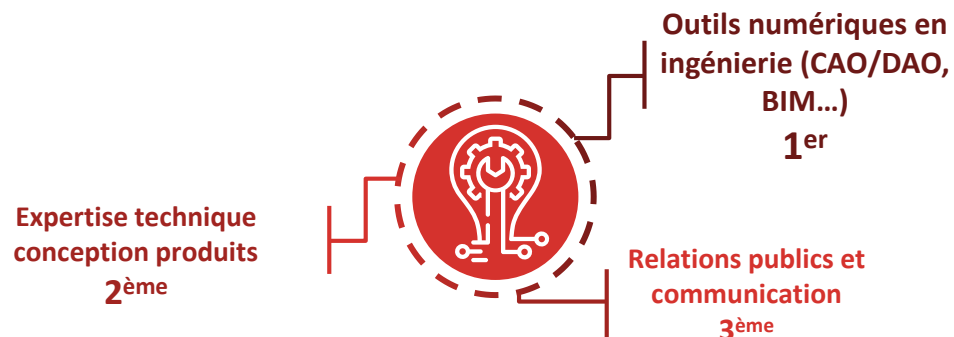
## Top 3 des métiers prévoyant le plus de créations de postes au cours des deux prochaines années

Source Enquête KYU Lab



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

Source Enquête KYU Lab



### Les entreprises d'ingénierie travaillent beaucoup en mode projet et ont des besoins importants sur des métiers de chargés d'études techniques.

- Les entreprises expliquent avoir des **missions de plus en plus complexes, spécialisées...** La partie technique s'accompagne de plus en plus de **démarches administratives, réglementaires, financières...** Les maîtres d'ouvrage n'ont pas ces compétences et demandent alors aux entreprises de la branche de les accompagner sur ces sujets, considérés comme plutôt transverses par les entreprises de la branche.
- Les besoins des entreprises concernent alors des **domaines complémentaires aux missions dites plus traditionnelles** pour le secteur. Par exemple, les entreprises ne cherchent pas nécessairement que des « ingénieurs spécialisés sur l'environnement », mais aussi des ingénieurs généralistes capables de piloter un projet sur l'environnement.
- Pour intégrer ces nouvelles compétences, certaines entreprises n'hésitent pas à se rapprocher, voire **fusionner**, avec d'autres bureaux d'études.

### Les entreprises expriment également des besoins sur des sujets techniques

- Les compétences citées comme prioritaires, par les entreprises de Bourgogne-Franche-Comté, concernent des **sujets techniques : conception de produits, utilisation des outils numériques et en premier lieu le BIM, tout particulièrement pour les dessinateurs/projeteurs**, pour qui il s'agit d'assurer une montée en compétences. Les techniciens, plus largement, sont jugés sur des postes souvent à risque avec un fort besoin de montée en expertise.
- Dans d'autres régions, on retrouve souvent des sujets de management et de gestion de projet, qui arrivent ici plus loin dans l'expression du besoin des entreprises. Viennent ensuite des compétences plus comportementales, comme la communication, éléments importants, car les ingénieurs sont souvent en position de médiation, conduite du changement... ou encore la capacité à apprendre et à transmettre des connaissances pour les mobilités et formations internes.





ETUDES ET  
CONSEIL



SECTEUR DU CONSEIL



# SITUATION DU SECTEUR DU CONSEIL ET DES ÉTUDES

95% des entreprises de conseil en région sont des TPE.

Projections 2019  
par KYU Lab



~ 1 620 salariés



~ 410 établissements



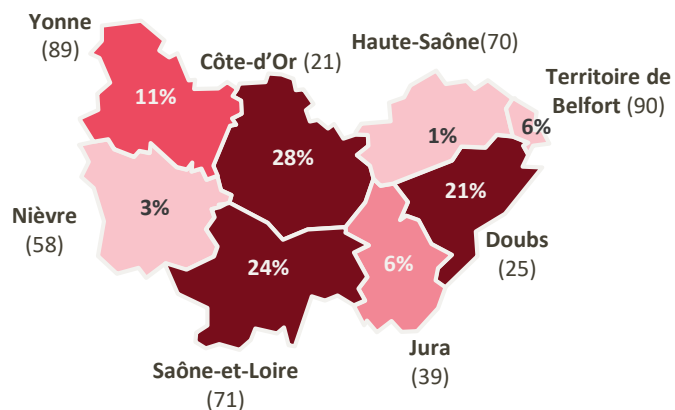
~ 220 M€

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés 1 353 – nombre d'établissements : 345

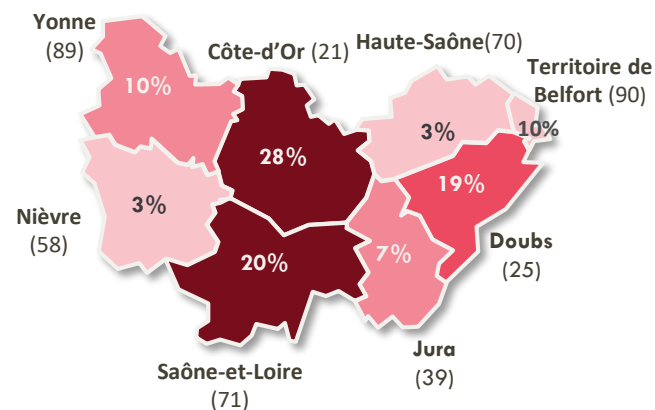
## Répartition des effectifs salariés du secteur par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



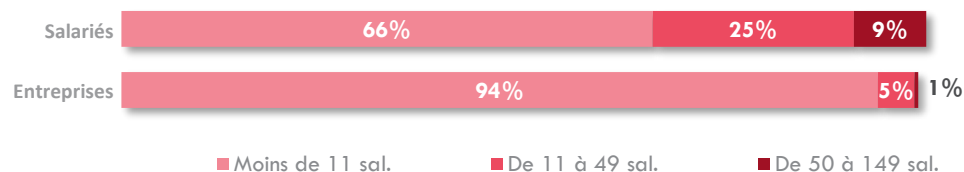
## Répartition des établissements du secteur par département

Source INSEE DADS au 31/12/2014



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

Source Collecte Opco Atlas 2015





# SITUATION DU SECTEUR DU CONSEIL ET DES ÉTUDES

Les créations d'entreprises dans le secteur du conseil sont près de 2 fois supérieures au nombre de radiations, illustrant la dynamique favorable dans le secteur.

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

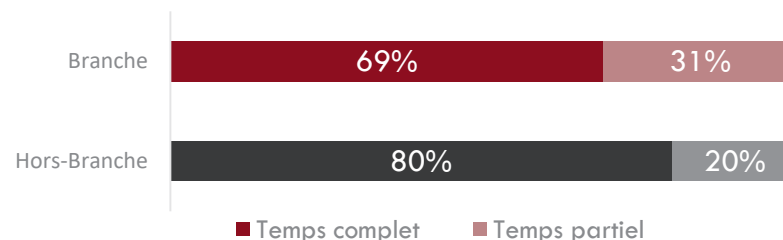
*Source INSEE Enquête Emploi en continu de 2015, traitement KYU Lab*

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

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

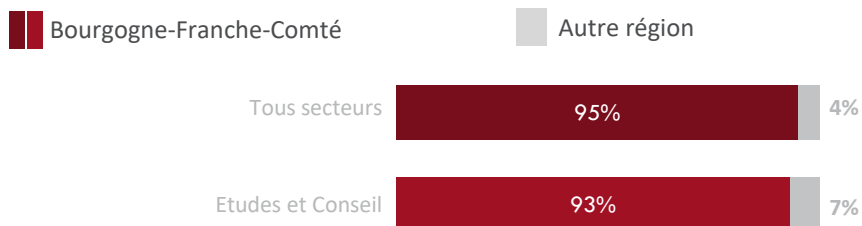
**Répartition des effectifs salariés du secteur dans la région par condition d'emploi**

*Source INSEE 31/12/2014*



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

*Source INSEE Recensement de la population 2013, traitement KYU Lab*



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

En Bourgogne-Franche-Comté, 93% des salariés travaillant actuellement dans le secteur des études et du conseil y travaillaient déjà pour leur précédent poste. Une tendance proche, mais légèrement plus faible que la tendance régionale tous secteurs confondus (95%).

## CRÉATIONS D'ENTREPRISES

**185 créations** dans le conseil en Bourgogne-Franche-Comté en 2018

- 88%** en Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
- 57%** en Loire-Atlantique

## RADIATIONS D'ENTREPRISES

**99 radiations** dans le conseil en Bourgogne-Franche-Comté en 2018

- 91%** en Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
- 24%** en Côte d'Or

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



# PROFILS DES SALARIÉS

Le conseil, secteur où les femmes sont majoritaires.

## SECTEUR DU CONSEIL DE LA BRANCHE DANS LA RÉGION



**54%** de femmes

## TOUS SECTEURS HORS BRANCHE DANS LA RÉGION

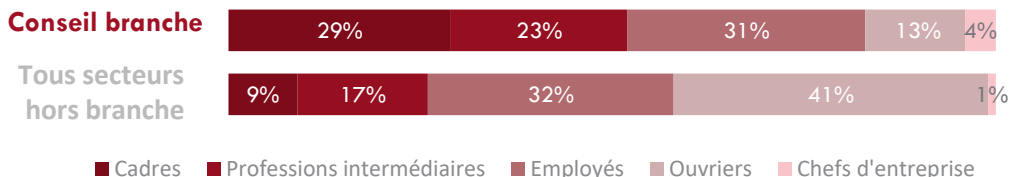


**43%** de femmes

Source INSEE DADS, 2015

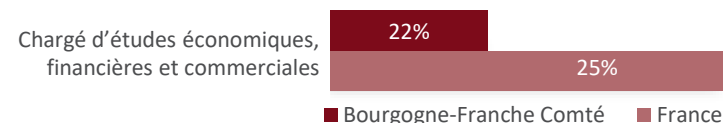
### Répartition des effectifs salariés par CSP

Source INSEE DADS 2015



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

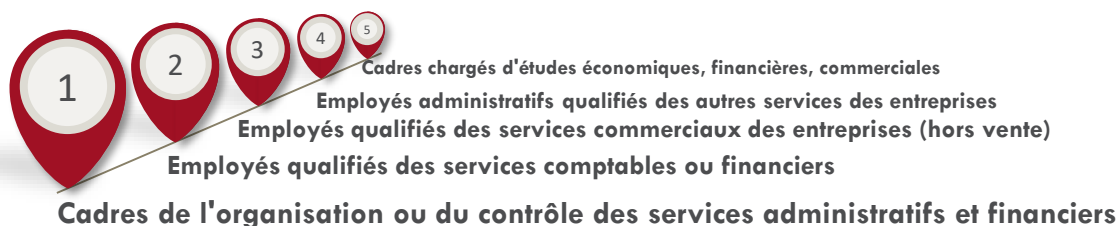
Source : INSEE DADS 2015



Dans la région, **22%** des effectifs salariés sur des métiers du conseil travaillent dans la branche contre **25%** au niveau national

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

Source INSEE DADS, 2015



### Les profils de salariés dans le secteur du conseil et des études sont plus divers

- La répartition femmes-hommes est la plus égalitaire dans ce secteur d'activité au niveau de la branche.
- L'hétérogénéité des CSP provient de la diversité des activités et des types de diplômes et du poids du sous-secteur enquêtes/études qui dispose de salariés relevant de la catégorie de professions intermédiaires.



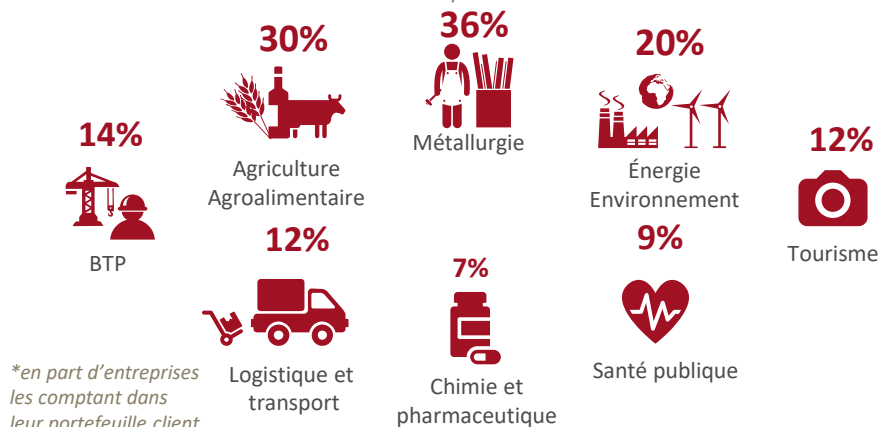


## PRINCIPAUX SECTEURS CLIENTS

Le secteur du conseil peut intervenir auprès de multiples secteurs d'activité

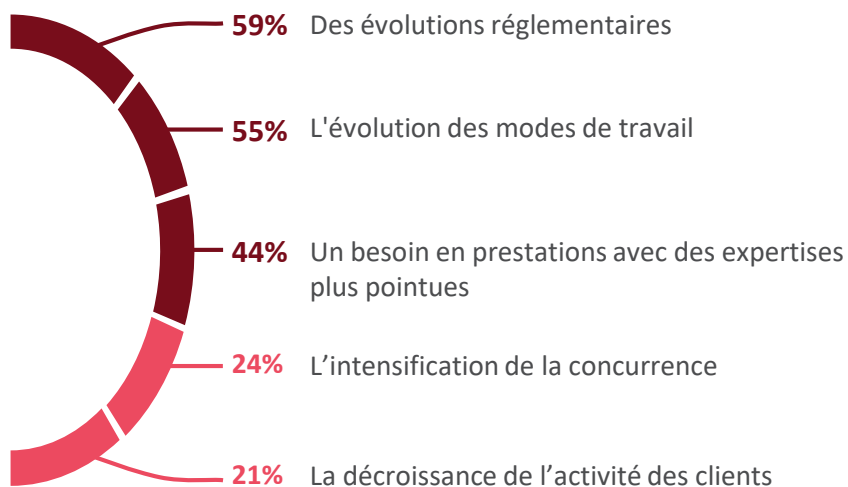
### Principaux secteurs clients \*

Source Enquête KYU Lab



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

Source Enquête KYU Lab



Les cabinets d'études et de conseil accompagnent les entreprises aux changements induits par des facteurs d'évolutions externes.

- Par nature, les entreprises de conseil interviennent davantage sur **des dimensions organisationnelles, en accompagnement du changement**, quand les secteurs du numérique et de l'ingénierie sont plus positionnés sur de l'innovation/conception/exploitation techniques.
- La rapidité avec laquelle **les réglementations** évoluent peut créer des confusions chez les entreprises. Près de 6 entreprises de la branche sur 10 expriment que c'est cet aspect qui impacte le plus leur activité.
- Elles sont également plus d'une sur deux à déclarer que **les évolutions des modes de travail** vont impacter leur marché. **L'apparition du numérique** permet en effet de plus en plus de **travail à distance**. De nouvelles façons de collaborer se développent et les cabinets vont pouvoir accompagner les entreprises à **s'adapter à cette nouvelle organisation** (usage d'outils collaboratif, dématérialisation des réunions...). Ces tendances **influencent les clients** de la branche, **mais aussi les structures mêmes**, qui doivent aussi s'adapter et se mettre à jour.

Les entreprises de conseil doivent développer une expertise de pointe pour se différencier sur le marché.

- Face à la **concurrence des cabinets parisiens ou lyonnais**, qui disposent d'une plus grande notoriété, les cabinets de conseil de la région déclarent devoir **se spécialiser ou se positionner sur des marchés de niches** afin d'être attractifs.
- Les besoins d'accompagnement **concernent davantage les TPE / PME**. En effet, les entreprises interrogées expliquent que les directions régionales de grands groupes présentes en région ont souvent peu de poids sur les stratégies d'entreprises. À l'inverse, les TPME considèrent l'accompagnement par un cabinet comme **un véritable levier stratégique** pour leur déploiement.





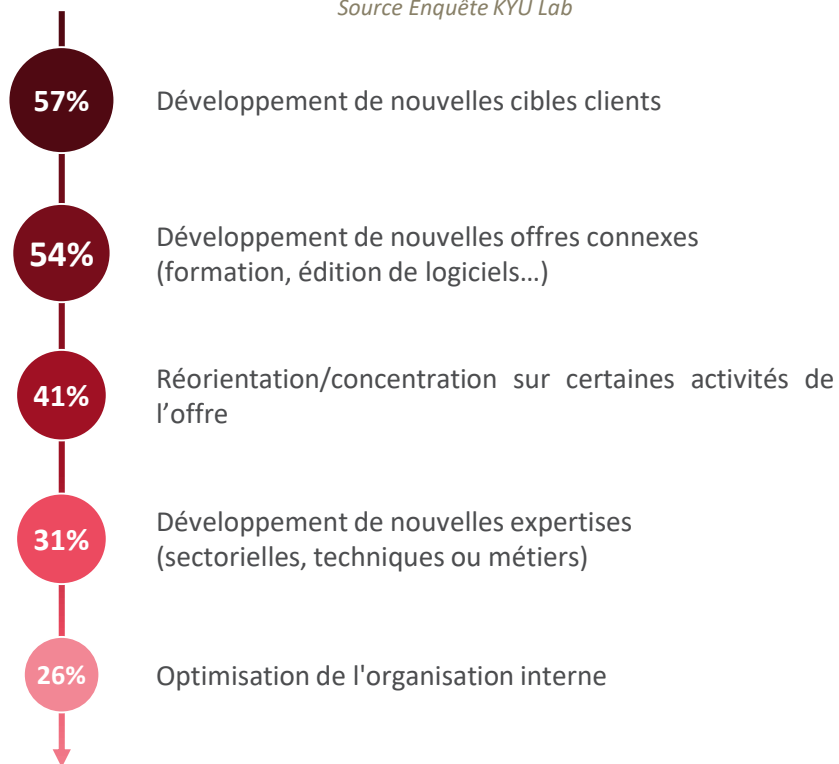


# PRINCIPAUX AXES DE DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR

Afin de concurrencer les acteurs d'autres territoires, les cabinets de conseil locaux développent des positionnements spécifiques et des offres sur-mesure.

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

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

« J'ai fait le choix de travailler avec des cabinets partenaires. On offre un package au client puis on se coordonne avec mon partenaire pour intervenir chacun son tour généralement, ou faire des co-interventions. »

**Les cabinets d'études et de conseil de Bourgogne-Franche-Comté doivent se différencier des cabinets des régions limitrophes, souvent plus connus, en proposant des offres de proximité et des services individualisés.**

- Les cabinets locaux, que ce soit des indépendants ou des PME, déclarent avoir des difficultés pour rivaliser avec la notoriété des **cabinets parisiens ou lyonnais**.
- Certaines entreprises précisent que les **institutionnels** sont encore **plus sensibles au prestige** des cabinets qu'ils mobilisent, favorisant rarement les acteurs locaux.
- Une majorité des entreprises interrogées déclare vouloir **diversifier son offre, afin de proposer des services les plus complets possible**, allant du diagnostic jusqu'à l'accompagnement opérationnel.
- Certains cabinets de conseil deviennent alors également des **organismes de formation référencés au Datadock** et proposent des formations aux clients qu'ils accompagnent.
- On constate que cet axe de travail est classiquement **cité par les entreprises de conseil dans plusieurs régions**, et notamment en Île-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes (respectivement 57% et 43% des entreprises déclarent travailler sur le développement de nouvelles offres connexes).



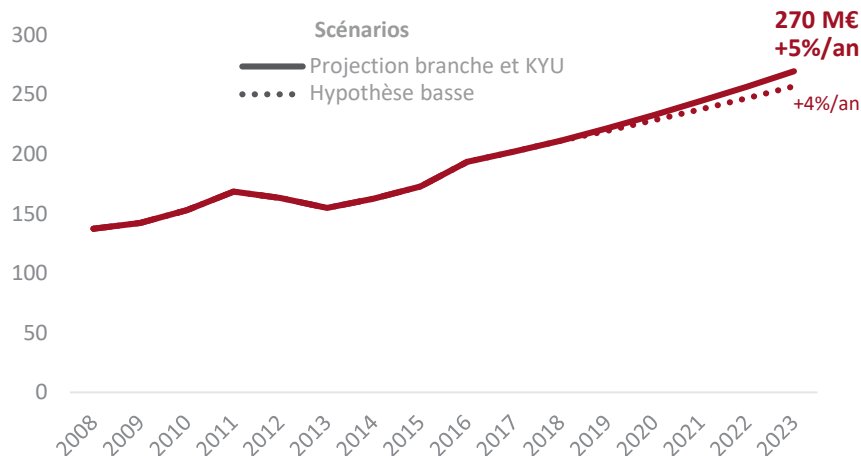


# CROISSANCE ANTICIPÉE SUR LE SECTEUR ÉTUDES ET CONSEIL

Un secteur qui connaît une forte dynamique de croissance depuis 2015 et qui devrait se poursuivre

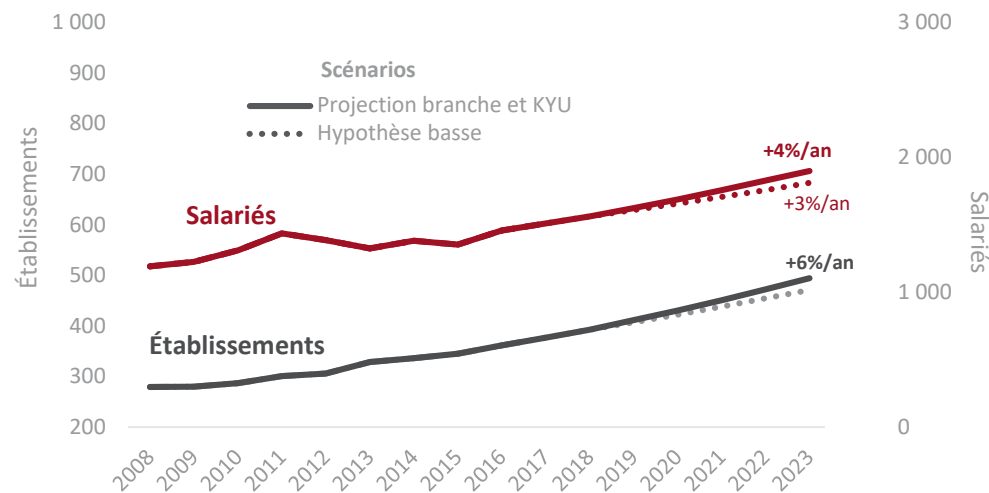
## Évolution du chiffre d'affaires du secteur du conseil et des études (en M€)

Sources : ACOSS, DARES 2014, INSEE 2019, Enquête KYU Lab 2019



## Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur des études et du conseil\*

Sources : ACOSS, DARES 2014, INSEE 2019, Enquête KYU Lab 2019



Malgré un manque de visibilité à moyen terme sur les projets de leurs clients, les entreprises de la branche sont optimistes et anticipent une **légère accélération de leur rythme récent de croissance, pour les années à venir**. La croissance du chiffre d'affaires entre 2012 et 2016 s'établissait à +4,4%.

Cette croissance économique devrait se traduire (si les profils au recrutement sont disponibles et si ces perspectives marché se confirment) par près de **330 emplois nets créés par le secteur des études et du conseil sur la période 2018 – 2023, soit 70 créations nettes par an**, après une augmentation constatée de plus de 25 emplois sur la période 2012 – 2017, soit près de 130 par an sur cette période.

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

**470** établissements

**1 900** emplois

**270 M€**

Source ACOSS et Source Enquête KYU Lab – projection KYU Lab

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



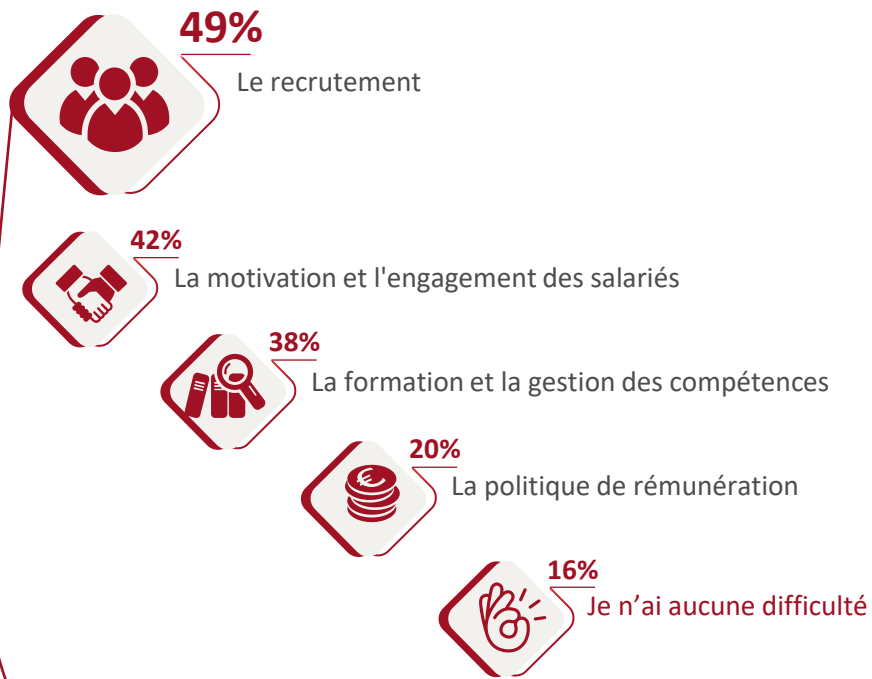


# EN BREF, POUR LE SECTEUR DES ÉTUDES ET DU CONSEIL

À la différence des autres secteurs d'activité de la branche, les entreprises des études et du conseil ne déclarent pas que la région manque de candidats

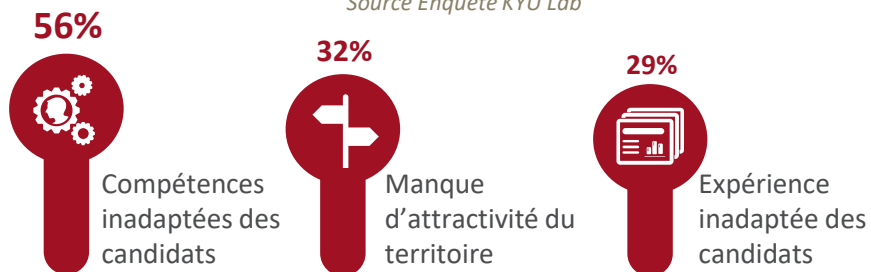
## Les principales difficultés RH rencontrées dans le secteur

Source Enquête KYU Lab



## Trois principales raisons justifiant les difficultés de recrutement

Source Enquête KYU Lab



Plus de 2 entreprises sur 5 considèrent que la motivation et l'engagement des salariés sont une difficulté importante dans leur gestion RH.

- Ce critère est **quasiment au même niveau que les difficultés liées au recrutement**. En comparaison, dans les secteurs de l'ingénierie et du numérique, la part des entreprises citant le recrutement comme difficulté principale est **supérieure de 17 et 28 points par rapport au second critère cité**. Dans les études et le conseil, cette différence n'est que de 7 points.
- Le secteur des études et du conseil est le seul de la branche où les entreprises de certaines régions ne citent pas le recrutement comme difficulté prioritaire :
  - ✓ En Bretagne, elles citent en 1<sup>er</sup> la **politique de rémunération**.
  - ✓ En Île-de-France, elles citent en 1<sup>er</sup> la **motivation et l'engagement**.
- Certaines entreprises interrogées déclarent que **le savoir-être est le critère principal évalué dans leur processus de recrutement**.

L'absence de difficultés liées aux ressources humaines peut s'expliquer par une part importante d'indépendants dans le secteur du conseil.

- Plus de 9 entreprises sur 10 en Bourgogne-Franche-Comté comptent **moins de 11 salariés**. Elles sont dès lors moins confrontées à des enjeux liés à la gestion des ressources humaines.
- Pour obtenir des marchés sur lesquels il leur manque des compétences, les entreprises déclarent pratiquer des **partenariats interentreprises**.



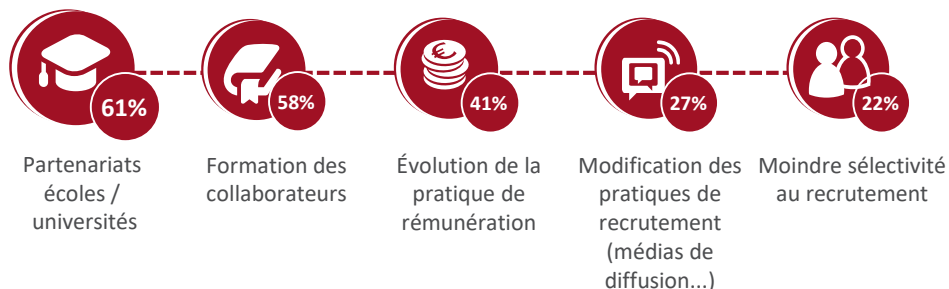


# ACTIONS RH ET ACTIONS DE FIDÉLISATION

Le développement des compétences au cœur des problématiques RH des entreprises des études et du conseil.

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

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

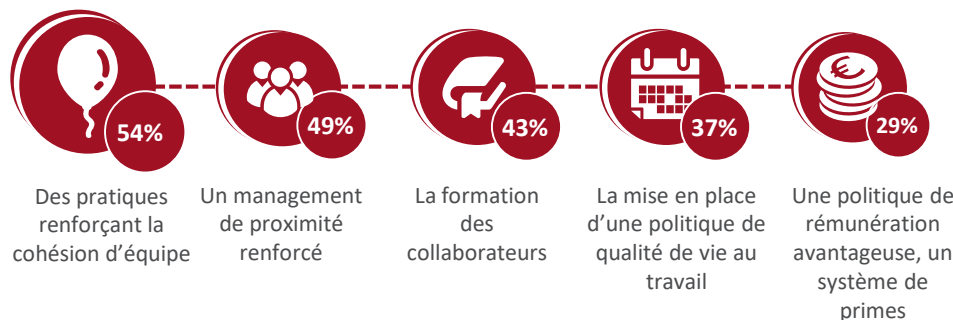
« On commence à avoir une belle marque employeur et à être connu sur Dijon, du coup pour les recrutements, ça aide »

## Les entreprises interrogées ne déclarent pas manquer de formations pour leur secteur d'activité dans la région.

- Plus de trois entreprises sur cinq mobilisent d'ailleurs les écoles et universités de la région pour réaliser leur recrutement.
- Ceci démontre un **bon niveau d'adéquation** entre les formations proposées en région et les besoins des entreprises.
- La **formation** des collaborateurs est utilisée comme **levier de fidélisation** pour près de deux entreprises sur cinq. Cette part est relativement élevée si on la compare avec les autres régions.
- En Île-de-France, où le turnover dans le secteur du conseil est important, en Pays de la Loire ou encore en Bretagne, **seulement 30%** des entreprises déclarent mobiliser la formation comme principale action de fidélisation.

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

Source Enquête KYU Lab



### Ils en parlent :

« On a un parcours d'intégration pour toutes les nouvelles personnes qui rejoignent l'entreprise. Ce sont des formations sur nos outils, pendant 2 semaines sur des demi-journées. »

## Les entreprises interrogées expliquent qu'il faut énormément de polyvalence pour travailler en cabinet de conseil.

- La majorité des entreprises en Bourgogne-Franche-Comté étant des **petites structures**, les consultants se retrouvent rapidement en position de s'occuper des **fonctions support et administratives** en plus de leur domaine d'expertise.
- Ces activités techniques et chronophages peuvent **mettre la rentabilité de l'entreprise en péril**.
- La **gestion administrative et financière** est d'ailleurs identifiée comme étant la 4<sup>ème</sup> compétence prioritaire par les entreprises de la région.





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

Réorganisation, orientations stratégiques, optimisation d'organisation interne, nouvelles offres, nouveaux clients...

SECTEUR	FACTEURS D'ÉVOLUTION	OPPORTUNITÉS POUR LE SECTEUR	POTENTIEL ÉCONOMIQUE
Secteur public	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enveloppe régionalisée du PIA qui permet <b>d'accompagner les TPE/PME dans leurs transitions.</b></li> <li>• Soutien aux projets de « Smart cities » régionaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Accompagnement au changement.</i></li> <li>• <i>Conseil en ingénierie de projet et accompagnement dans les réponses à appel d'offres, appels à projets...</i></li> </ul>	
Agriculture et Agroalimentaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouvelles <b>exigences des consommateurs</b> (traçabilité, bien-être animal...).</li> <li>• <b>Réglementation</b> davantage contraignante sur la traçabilité et l'approvisionnement.</li> <li>• Développement de nouveaux axes stratégiques <b>commerciaux</b> (exportation, vente directe au consommateur...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Conseil en stratégie commerciale et accompagnement à l'exportation.</i></li> <li>• <i>Études de marché.</i></li> <li>• <i>Conseil en supply chain et en opérations logistiques.</i></li> <li>• <i>Conseil en stratégie de communication / gestion de crise.</i></li> <li>• <i>Conseil en ingénierie de projet et accompagnement dans les réponses à appel d'offres.</i></li> </ul>	
Santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À la suite du scandale du Mediator, <b>enjeux sécuritaires importants.</b></li> <li>• Généralisation de la culture du partenariat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Conseil en communication/gestion de crise.</i></li> <li>• <i>Conseil en stratégie commerciale.</i></li> <li>• <i>Conseil en gestion des risques.</i></li> </ul>	
Fabrication d'équipements de transport, défense	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renouvellement du secteur du transport et changements organisationnels (fusions, rachats...).</li> <li>• Nombreuses évolutions technologiques générant des besoins en compétences.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Management de transition, conseil en organisation.</i></li> <li>• <i>Conseil en stratégie commerciale et accompagnement à l'exportation.</i></li> <li>• <i>Conseil en ingénierie de projet.</i></li> </ul>	
Métallurgie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évolution des processus industriels, <b>plus robotisés et plus automatisés.</b></li> <li>• Relocalisation de certaines activités industrielles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Optimisation de processus.</i></li> <li>• <i>Conseil en RH (évolution des compétences).</i></li> <li>• <i>Conseil en logistique.</i></li> </ul>	
Construction	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Développement du BIM et d'autres outils numériques dans la construction</b> qui fait évoluer les modes d'organisation des intervenants sur les chantiers</li> <li>• <b>Nouvelles façons de construire (recours aux matériaux biosourcés)</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Études de marché.</i></li> <li>• <i>Conseil en RH (évolution des compétences).</i></li> <li>• <i>Conseil en innovation et ingénierie de projets.</i></li> <li>• <i>Accompagnement au changement.</i></li> </ul>	





# CRÉATIONS DE POSTES ENVISAGÉES ET COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Le développement commercial en Bourgogne-Franche-Comté passe davantage par les réseaux que par les commerciaux d'entreprise

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

Source Enquête KYU Lab



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

Source Enquête KYU Lab



Les besoins en compétences identifiés comme prioritaires par les entreprises de la branche concernent des compétences cœur de métier pour le secteur du conseil et des études.

- Ces compétences sont également celles qui apparaissent comme prioritaires en Bretagne et en Île-de-France par exemple, mais elles sont différentes en Nouvelle-Aquitaine, en Hauts-de-France ou encore en Auvergne-Rhône-Alpes. Les entreprises de ces trois dernières régions déclarent avoir davantage besoin de **compétences commerciales (vente, prospection...) et marketing**. Cette différence peut signifier que le secteur des études et du conseil est **mieux ancré** dans les premières régions, dont la Bourgogne-Franche-Comté, et **se professionnalise sur son cœur de métier**.
- Les entreprises interrogées expriment des besoins en formation sur la **communication digitale**. Celle-ci intervient à la fois dans le **développement interne des entreprises** (*quelle stratégie mettre en place ? Quels outils utilisés ? Etc.*), mais aussi pour les clients des entreprises de la branche, **de plus en plus demandeurs en région**.

Les entreprises du conseil recrutent aussi bien des chargés d'études que des développeurs ou des ingénieurs...

- Le **champ d'intervention** des cabinets de conseil est assez **large**, notamment dans le cadre du développement d'offres connexes qu'elles plébiscitent (*cf. page 88*). Ainsi les entreprises du conseil n'hésitent pas à **recruter des profils d'horizons très différents**.
- Comme pour les compétences, certaines régions expriment des besoins forts en profils commerciaux. En Bourgogne-Franche-Comté, ce besoin ne ressort pas comme prioritaire. Certaines entreprises expliquent que **le réseau et le bouche-à-oreille** sont les moyens qui fonctionnent le mieux dans leur région, où les clients se connaissent et se rencontrent souvent.





ÉVÉNEMENT

SECTEUR DE L'ÉVÉNEMENT



# PROFIL DES SALARIÉS

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

Projections 2019 par KYU Lab :



≈ **220** salariés



≈ **35** établissements



≈ **60 M€**

Source INSEE DADS, traitement KYU Lab, projections 2019

Chiffres DADS 2014 : Effectifs salariés **200** – nombre d'établissements : **25**

## ÉVÈNEMENT



**48%** de femmes

## RÉGION

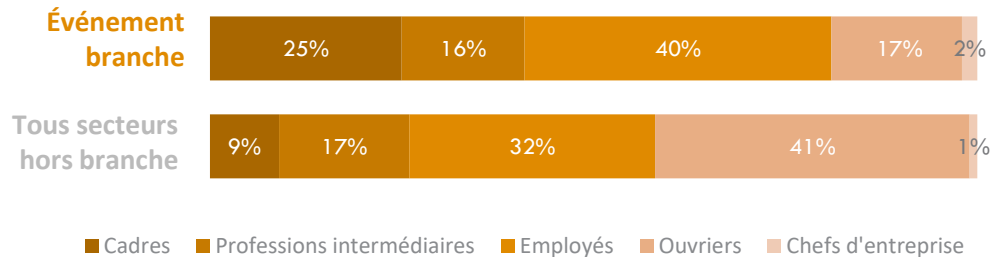


**43%** de femmes

Source INSEE DADS, données au 31/12/2014

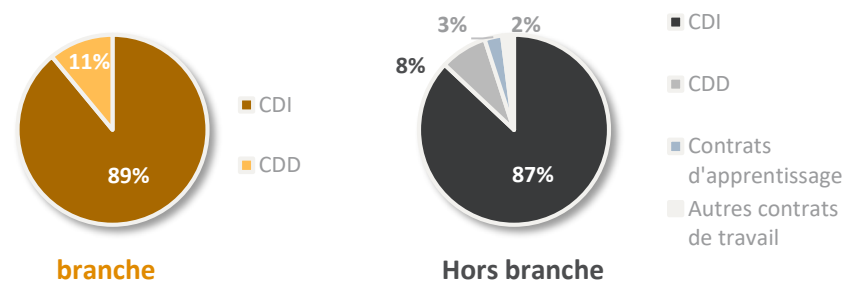
## Répartition des effectifs salariés par CSP

Source INSEE DADS 2015



## Répartition des effectifs salariés du secteur de l'événementiel dans la région par type de contrat de travail

Source INSEE 2014





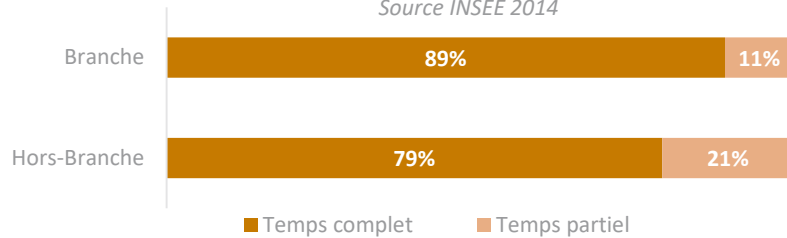


# PROFIL DES SALARIÉS

Les entreprises de l'événement sont peu présentes en région, mais leur nombre devrait s'accroître, car les créations sont près de cinq fois plus importantes que les radiations.

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

Source INSEE 2014



## CRÉATIONS D'ENTREPRISES

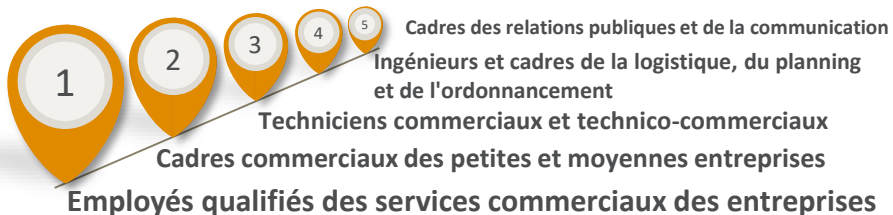
Source : Données DataInfogreffe 2018 sur les codes NAF de la branche pour les entreprises avec et sans salariés

**14 créations** dans le secteur des métiers de l'événement en Bourgogne-Franche-Comté en 2018

- 43% en Côte d'Or
- 21% dans l'Yonne
- 21% dans le Doubs

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

Source INSEE DADS 2015



## RADIATIONS D'ENTREPRISES

**3 radiations** dans le secteur des métiers de l'événement en Bourgogne-Franche-Comté en 2018

- 1 en Côte d'Or
- 1 en Saône-et-Loire
- 1 en Haute-Saône

Code NAF 8230Z - Organisation de foires, salons professionnels et congrès



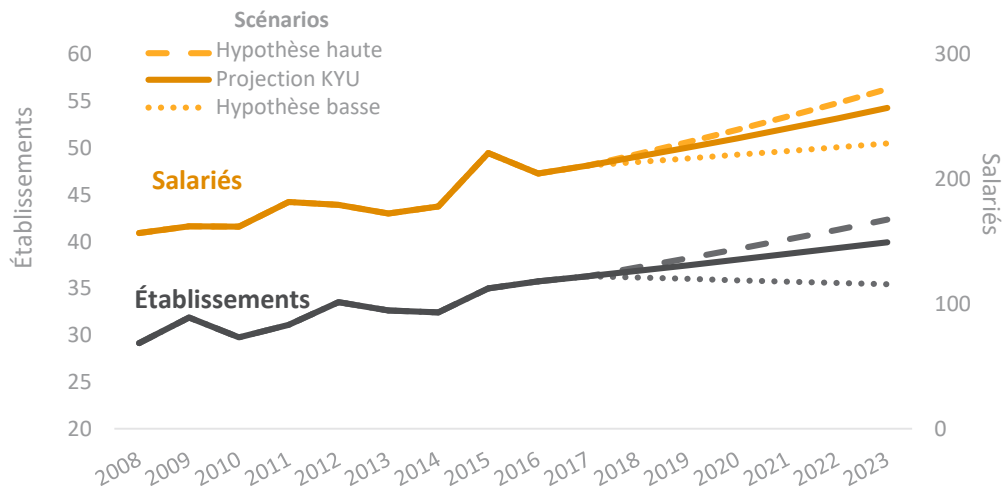


# SITUATION DU SECTEUR DES MÉTIERS DE L'ÉVÈNEMENT

L'événement en Bourgogne-Franche-Comté, un secteur qui devrait être en croissance dans les années à venir

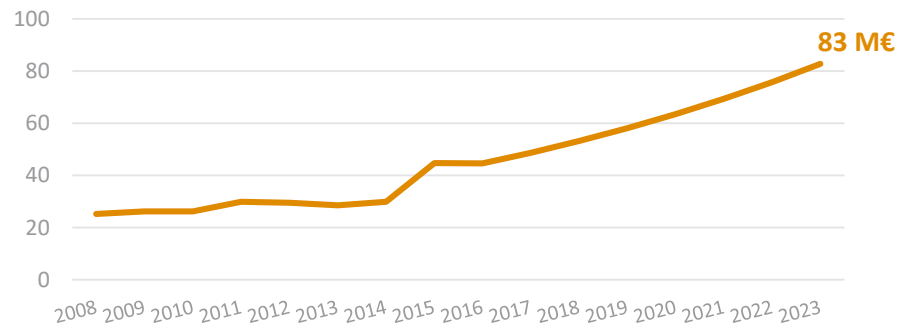
## Historique et projection du nombre d'établissements et d'employés du secteur des métiers de l'événement

Source : ACOSS, DARES, INSEE – Traitement KYU Lab



## Évolution du chiffre d'affaires du secteur de l'événement (en M€)

Source : ACOSS, INSEE – Traitement KYU Lab



## Face aux prévisions de croissance, les difficultés de recrutement devraient s'accroître dans les années à venir

- Les entreprises interrogées déclarent rencontrer des **difficultés de recrutement**, notamment sur les métiers de **dessinateur, projeteur, menuisier**. Des postes restent alors **vacants**, ce qui peut freiner le développement du secteur en région. Selon les entreprises, ces difficultés sont dues :

- ✓ **À la concurrence avec d'autres secteurs** : les entreprises de l'événement recherchent des personnes compétentes sur des technologies ou logiciels type Autocad par exemple pour lesquels la concurrence peut être importante (secteur de la construction notamment).
- ✓ **Au volume de candidatures insuffisant** : ceci pouvant signifier à la fois un déficit de personnes formées, comme un manque d'attractivité du territoire.

- Face à ces difficultés, les entreprises déclarent pratiquer la moindre sélectivité au recrutement et former ensuite les collaborateurs.

## En termes de compétences prioritaires, il s'agirait principalement de développer au sein des équipes en place :

- Des compétences numériques**, notamment en matière de **gestion de la relation client** (présence sur les réseaux sociaux, animation de communautés, entretien d'un lien personnalisé à distance avec les clients, tenue à jour des données du CRM, outils marketing d'amélioration de l'expérience client...).
- Des compétences en **relation publics et en valorisation de la filière** (que représente l'activité et les retombées économiques locales ?) pour être plus soutenus en matière de développement économique.





Branche  
BETIC



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

# FORMATION INITIALE

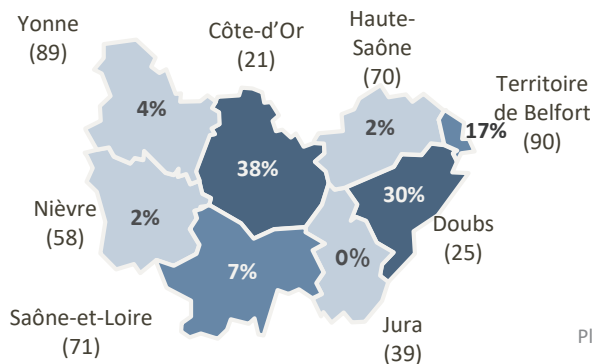
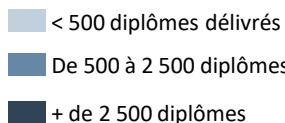
## Répartition géographique et par spécialité

Une forte concentration des diplômés pouvant travailler dans la branche en Côte d'Or et dans le Doubs.

### Répartition géographique des 8 789 diplômés délivrés en 2017 pouvant mener aux métiers de la branche\*

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17

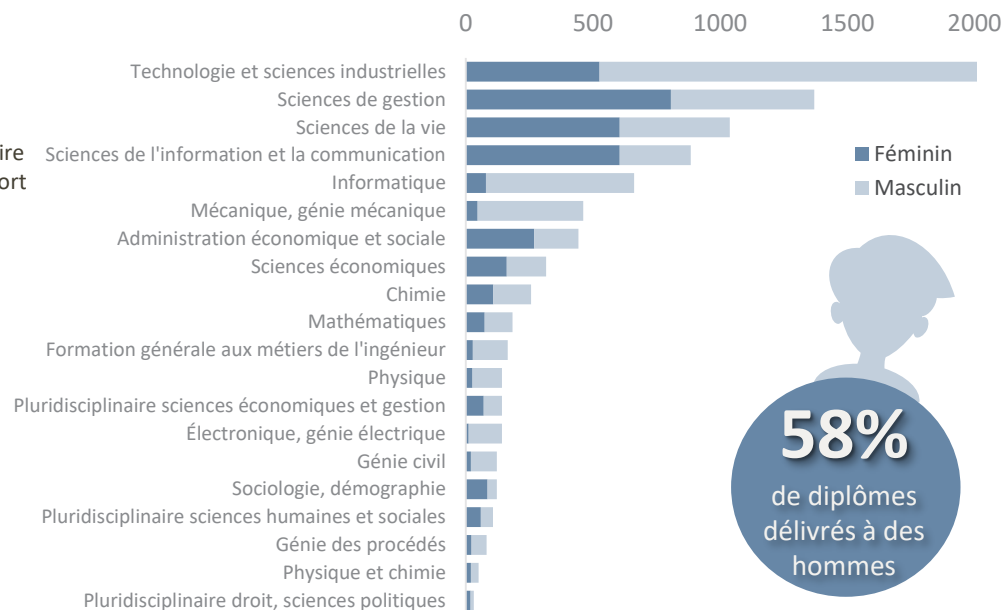
Nombre de diplômés en 2017 : **8 789**



\*Attention, ces chiffres présentent un total potentiel de jeunes diplômés, dont certains peuvent s'orienter vers d'autres secteurs, d'autres métiers, poursuivre leurs études, ne pas convenir aux recruteurs... Par ailleurs, toutes les « Écoles » de la région qui ne sont pas sous tutelle du MENESR ne sont pas comptabilisées ici.

### Ventilation des diplômés délivrés menant aux métiers de la branche

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



**58%**  
de diplômés délivrés à des hommes

- Près d'un quart (23%) des diplômés délivrés dans la région et pouvant mener les étudiants aux métiers de la branche concernent les **technologies et les sciences industrielles**, ce qui converge avec la forte industrialisation de la région.
- Les hommes représentent près des **trois quarts (74%)** des diplômés de cette spécialisation. Ils sont par ailleurs majoritaires dans 12 disciplines menant potentiellement à la branche, et notamment en **électronique et génie électrique (92%)**, en **mécanique et génie mécanique (90%)**, en **informatique (88%)**.
- Les femmes sont majoritaires dans 10 disciplines, notamment en **sociologie (70%)**, en **sciences de l'information et de la communication (68%)** et en **administration économique et sociale (61%)**.
- On constate dès lors que la faible féminisation dans les secteurs du numérique et de l'ingénierie trouve ses racines dès la formation initiale et pas nécessairement dans une moindre capacité à convaincre les étudiantes d'intégrer une entreprise dans la branche lorsqu'elles ont fait des études qui le permettent.

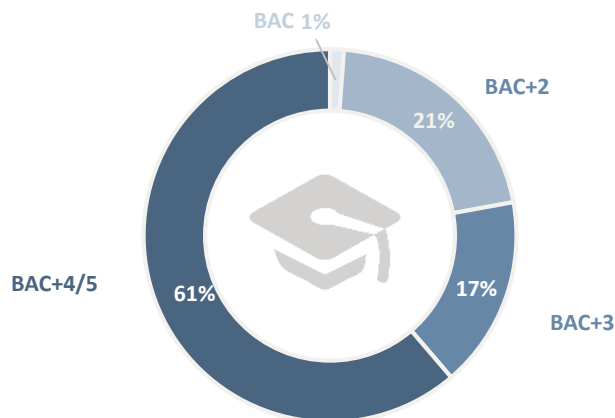
Liste non exhaustive



- La région compte plusieurs écoles spécialisées, proposant notamment des formations de niveau I et II (BAC+3 / BAC+5). On les retrouve notamment à Dijon, Besançon, Belfort, Montbéliard ou bien encore Nevers. Elles restent néanmoins peu nombreuses au regard de la superficie de la région.
- Sur les sujets du numérique, on retrouve le CS2i sur l'informatique pure, l'ESADD à mi-chemin entre une école de Design et une école d'informatique ou encore Digisup sur les sujets de Marketing digital, pouvant être mobilisé par les secteurs du numérique et du conseil.
- À la frontière entre le numérique et l'ingénierie, on peut citer l'exemple d'ESIREM - école supérieure d'ingénieurs en matériaux/développement durable et informatique/électronique - ou d'ESEO, école de la transformation numérique formant des ingénieurs généralistes des nouvelles technologies, de l'électronique au numérique et de la conception des objets connectés à l'analyse du Big Data.
- Enfin sur les sujets d'ingénierie, on retrouve en région un campus Arts et Métiers à Cluny, depuis récemment l'ESTP (École Spéciale Travaux Publics) à Dijon, ou bien AgroSup sur l'agriculture/agroalimentaire.

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

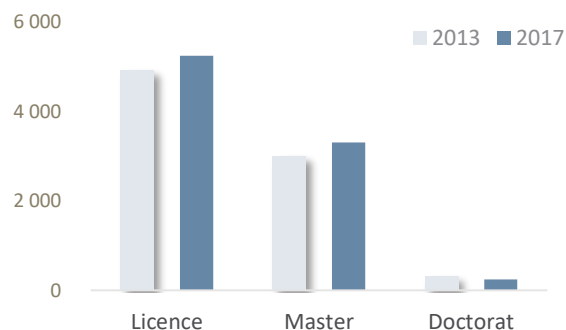
Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2019



### Répartition des effectifs étudiants selon le niveau de formation

(Spécialités pouvant mener à la branche)

Source MENESR



Parmi les offres d'emploi en région, 61% concernent des profils Bac+4/5.

- La **prédominance des emplois qualifiés** dans les recrutements de la branche se retrouve dans de nombreuses régions. Néanmoins, elle est généralement **plus marquée qu'en Bourgogne-Franche-Comté**.
- La part des offres d'emploi concernant les Bac+4/5 est de :
  - 79% en Île-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes ;
  - 84% en Hauts-de-France ;
  - 86% en Bretagne.
- Ceci signifie que la part des entreprises qui recrutent des profils **Bac+2 ou Bac+3 est plus importante** en Bourgogne-Franche-Comté.

61% des effectifs étudiants dans des cursus pouvant mener aux métiers de la branche sont en licence, avec une forte déperdition au niveau Master.

- Or, les offres d'emploi à destination des **Bac+3 sont seulement de 17%**.
- Les effectifs en **Master et Doctorat** représentent respectivement 38% et 3% du total des étudiants formés en région en 2017.
- On constate dès lors un **décalage entre les niveaux de formations des étudiants et les besoins des entreprises**. Ce décalage se retrouve dans plusieurs régions, dans des proportions proches (Bretagne, Pays de la Loire...). **Seule la région Île-de-France présente une part plus importante d'étudiants en Master qu'en Licence** (60% vs 36% en 2017, soit l'inverse de la région Bourgogne-Franche-Comté), laissant penser que les jeunes acquièrent leur premier niveau de formation en région, avant de se poursuivre en Île-de-France, rendant ainsi leur retour en région moins fréquent.
- Le **vivier potentiel total** des diplômés en région est de près de 9 000 jeunes, en légère hausse depuis 2013 (+6%), dont 3 300 en niveau Master (+6%) et 5 200 en niveau Licence (+10%).

La Bourgogne-Franche-Comté est la région comptant dans l'absolu le moins d'apprentis de la branche BETIC en métropole, mais en proportion elle n'est pas en retard.



72% d'hommes

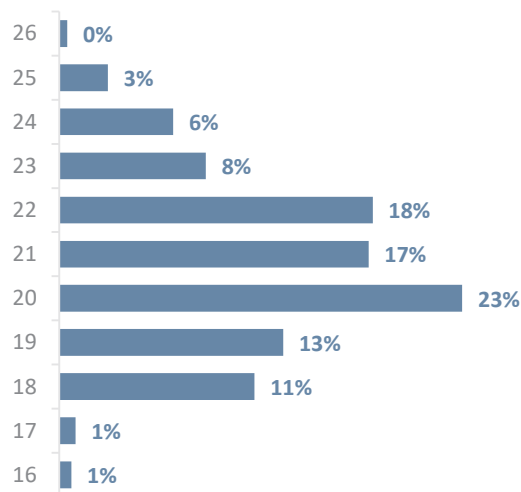


28% de femmes

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

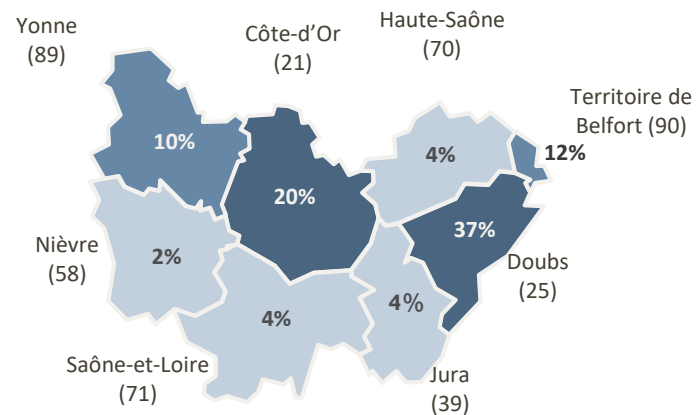
## Répartition des apprentis par âge

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



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

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



Seuls les apprentis de Bourgogne-Franche-Comté, travaillant dans une entreprise de Bourgogne-Franche-Comté, soient environ 250 apprentis

- Entre 2014 et 2017, la branche BETIC a comptabilisé au total environ 22 500 apprentis en France (soit un ratio d'un apprenti pour 42 salariés sur la période) et seulement 450 en Bourgogne-Franche-Comté soit 0,2% (soit un ratio d'un apprenti pour 25 salariés). Si **la région compte donc le moins d'apprentis en métropole**, derrière la Bretagne (500) et la Normandie (530), en proportion elle mobilise l'apprentissage plutôt plus que la moyenne
- En revanche, seulement 57% des apprentis de la région travaillent dans une entreprise de BFC : 21% dans le Doubs et 11% en Côte d'Or. Les autres apprentis de la région sont captés par les entreprises des départements du Rhône (8% des apprentis de la région), des Hauts de Seine (5%) et de Paris (4%).



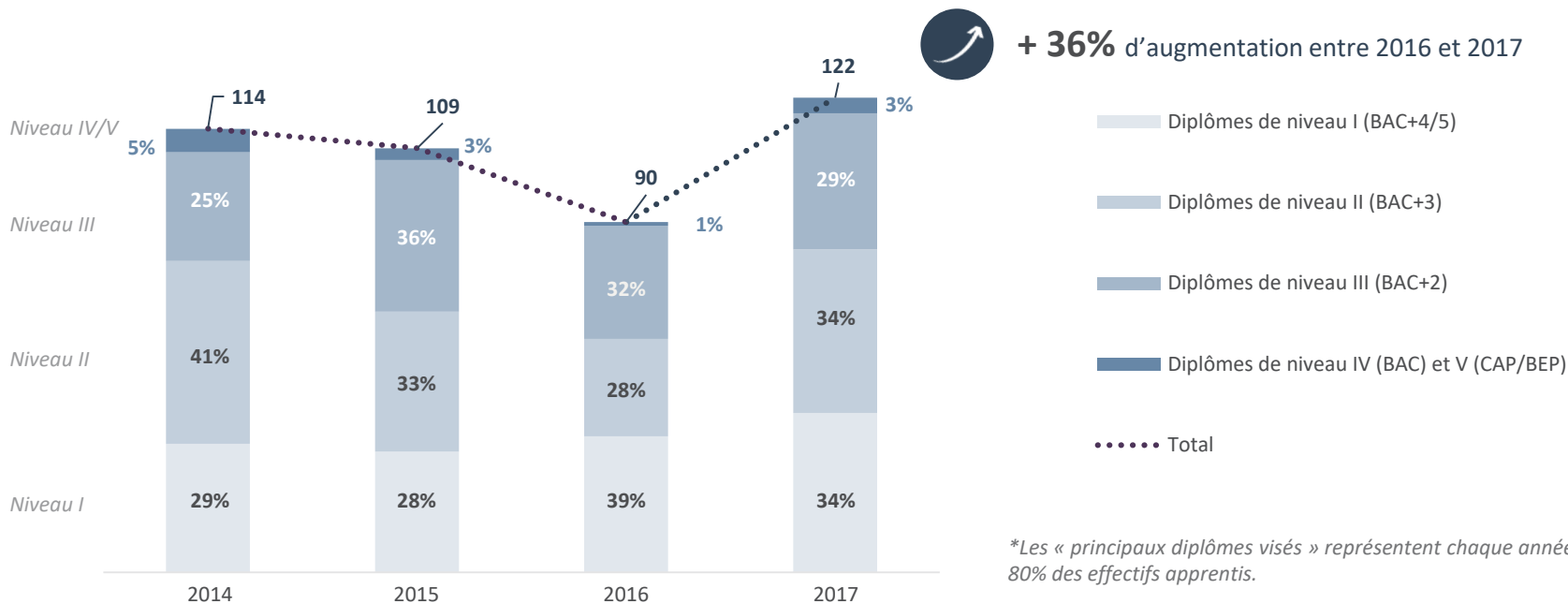


# APPRENTISSAGE

Après plusieurs années de décroissance, le nombre d'apprentis de la région enregistré dans une entreprise de la branche rebondit et augmente d'un tiers en 2017

## Évolution de la part des apprentis en Bourgogne-Franche-Comté pour les principaux diplômes visés\*

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



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

### La région enregistre environ une centaine d'apprentis chaque année dans les entreprises de la branche BETIC

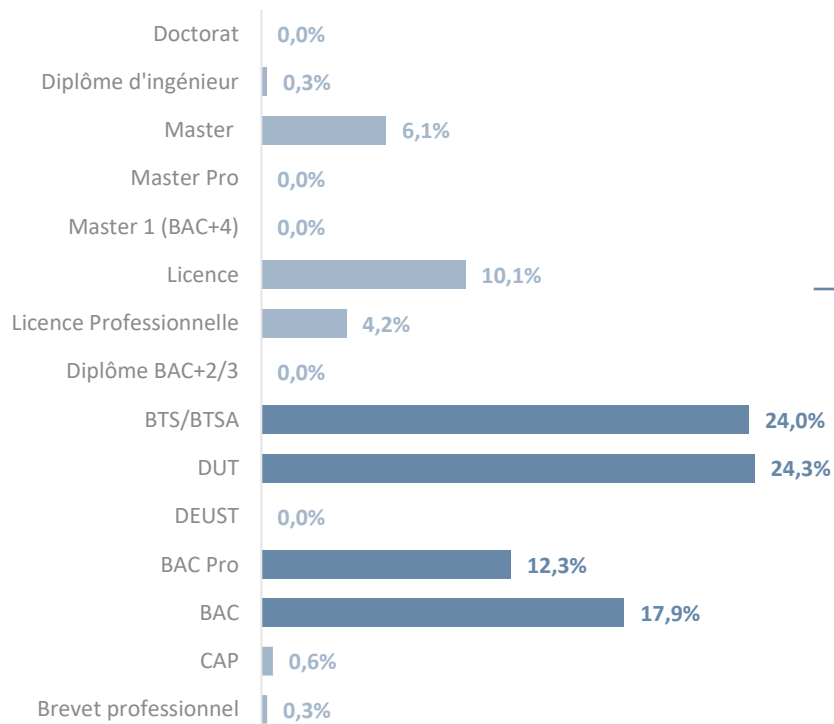
- Plus d'un tiers des apprentis prépare un diplôme de niveau I en Bourgogne-Franche-Comté, alors qu'ils sont près de la moitié en Bretagne sur ce niveau de formation (46% en 2017).
- Cet écart se fait au profit des **diplômés de niveau III en Bourgogne-Franche-Comté**, qui représentent près de 3 apprentis sur 10, alors qu'ils ne pèsent que 2 apprentis sur 10 en Bretagne.
- On note alors que l'apprentissage en Bourgogne-Franche-Comté reste **plus mobilisé sur les niveaux inférieurs au Bac+4**, même si cette tendance ralentit doucement.





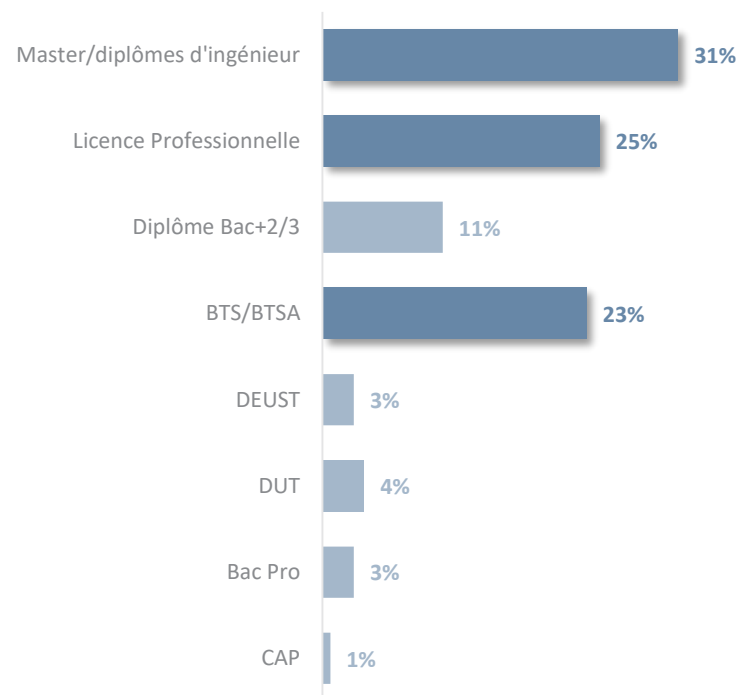
## Répartition des apprentis dans la région selon le niveau de diplôme d'entrée

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



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

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



### Près d'un tiers (30%) des apprentis n'ont qu'un niveau Bac au début de leur apprentissage (Niveau IV)

- Plus de la moitié des diplômes visés par les apprentis de Bourgogne-Franche-Comté sont des **Bac+3 et plus**, permettant d'obtenir un niveau de qualification I ou II.
- La majorité des apprentis sont des détenteurs d'un Bac+2 (BTS/DUT) souhaitant probablement valider un Bac+3 via une licence professionnelle ou un Bac+5.

# ALTERNANCE

## Principaux freins

L'alternance divise. Près de la moitié des entreprises de la branche n'y ont jamais recours, alors que celles qui la mobilisent en sont globalement satisfaites.

Près des trois quarts des entreprises qui ont recours à l'alternance (72%) se déclarent satisfaites de ce mode d'apprentissage.

- Seulement 14% des entreprises ont **souvent** recours à l'alternance, 39% y ont **parfois recours**.
- Parmi les entreprises qui y ont recours, on constate qu'elles sont en grande majorité satisfaites (72%). Elles expliquent que c'est un **bon moyen de former de futurs collaborateurs, surtout dans une période où il devient de plus en plus difficile de recruter**.
- Le taux de transformation moyen des entreprises est d'ailleurs de 46%, ce qui signifie que **près de la moitié des alternants sont recrutés en CDI à la fin de leur formation**.
- Celles qui se déclarent non satisfaites évoquent principalement les difficultés pour **adapter les plannings** aux contraintes des rythmes de l'alternance, ou bien le **manque de motivation** des alternants.

Près de la moitié des entreprises interrogées n'ont jamais recours à l'alternance.

- La principale raison évoquée par les entreprises est **l'inadéquation entre le rythme de l'entreprise et de l'école**, suivie de près par le **coût** trop élevé de l'alternance.
- En effet, les entreprises **regrettent les périodes d'absence** des alternants **au regard de l'investissement financier** qu'ils peuvent représenter. Ainsi, certaines entreprises déclarent que pour quasiment le même investissement, elles peuvent bénéficier d'un salarié à temps plein.
- Les entreprises aimeraient dès lors que **l'alternance soit plus abordable** (*baisse des charges ou hausse des incitations*) et que **les rythmes soient homogénéisés entre l'école et l'entreprise** (année scolaire équivalente à l'année civile, prise en compte des périodes de forte activité...).

### Avez-vous recours à l'alternance ?

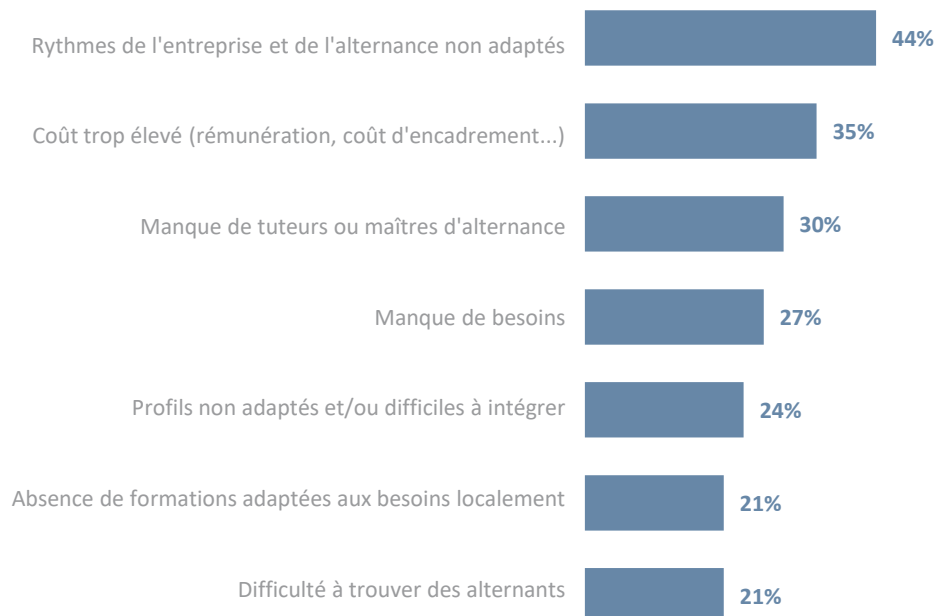
Source Enquête KYU Lab



■ Souvent ■ Parfois ■ Jamais

### Freins limitant le recours à l'alternance

Source Enquête KYU Lab





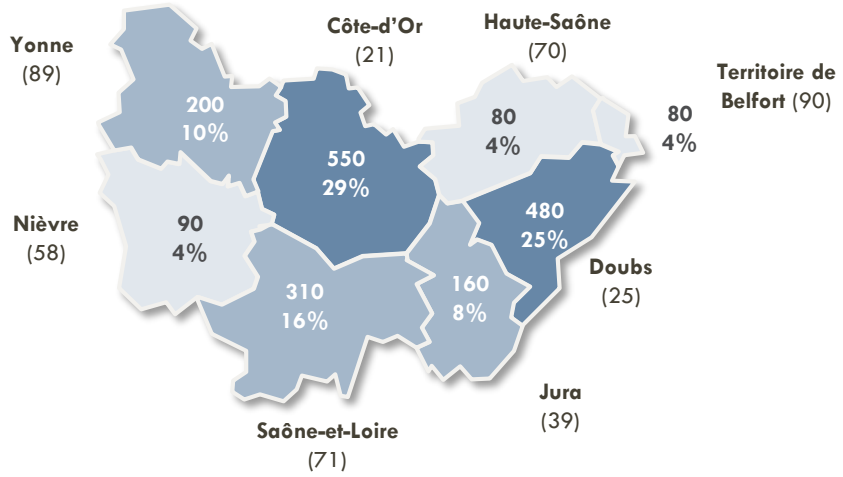
# FORMATION CONTINUE

## Offre et consommation

Une offre de formation continue homogène sur l'ensemble du territoire

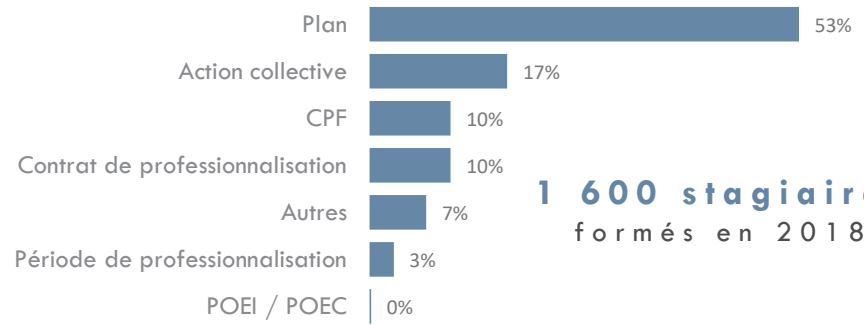
### Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités menant aux métiers de la branche (spécialités déclarées)

Source ministère du Travail - Liste OF 2017



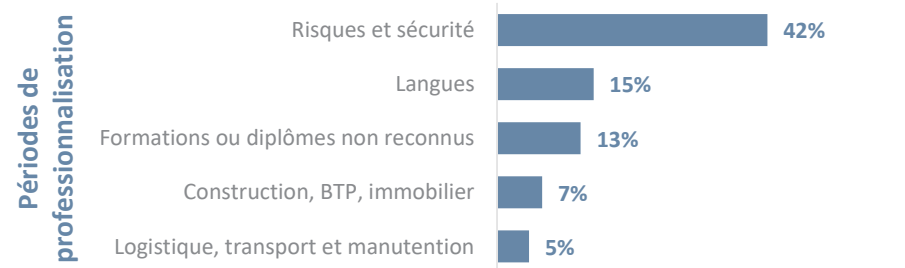
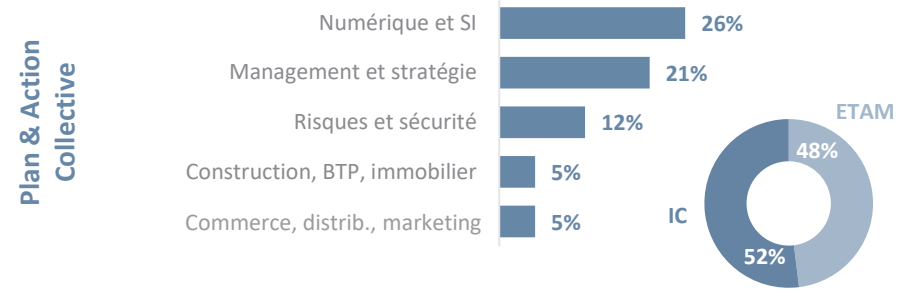
### Ventilation des formations financées par enveloppe

Source : Opco Atlas (en % sur le nombre total de stagiaires 2016 et S1 2017)



**1 600 stagiaires formés en 2018**

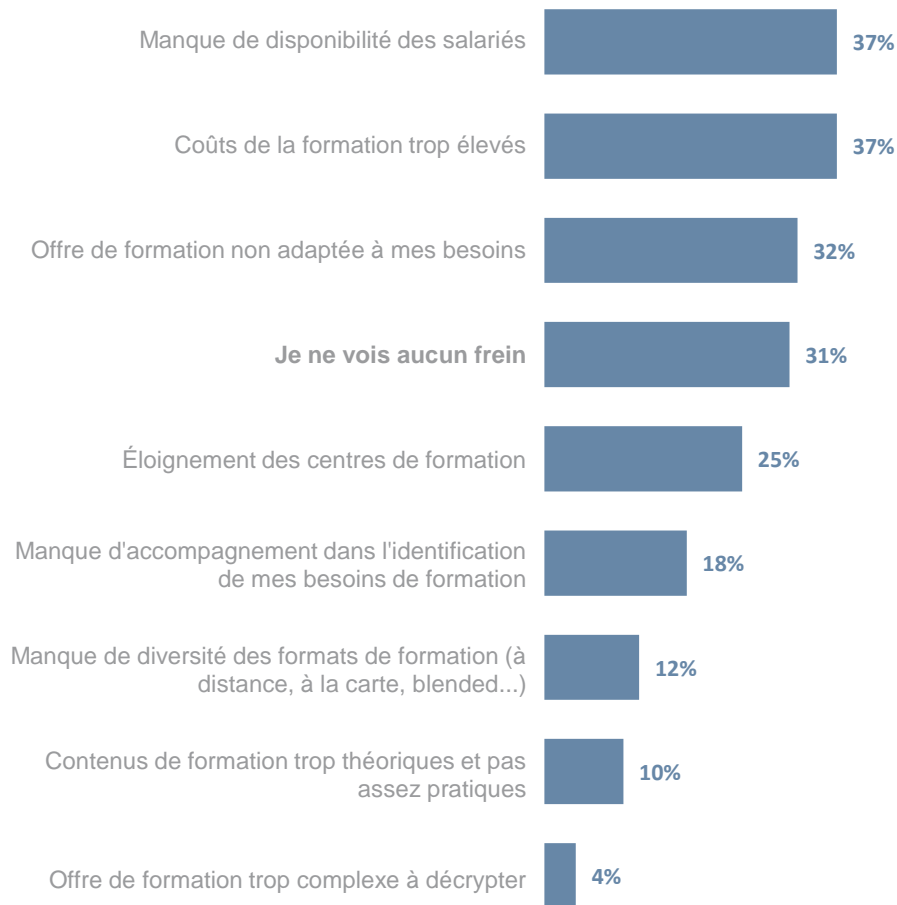
### Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de la branche selon le dispositif - Source Opco Atlas, 2018



3 entreprises sur 10 déclarent ne pas rencontrer de frein limitant leur recours à la formation des salariés.

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

Source Enquête KYU Lab



31% des entreprises interrogées ne voient aucun frein à la formation de leurs salariés.

- Cette part est **identique en Bretagne et de 38% en Île-de-France**.
- Plusieurs entreprises considèrent **qu'il y a de bonnes formations en région**. Il s'agirait dès lors de renforcer l'offre et de développer de nouveaux formats.
- En effet, **le frein principal reste le manque de disponibilité des salariés**. Les entreprises expriment vouloir des formations plus flexibles, utilisant le numérique par exemple, voire le développement des pratiques de formation interne (FEST).

**Le coût est un frein cité régulièrement dans le top 3 des points limitant le plus le recours à la formation.**

- Les entreprises souhaiteraient mieux comprendre les dispositifs et **avoir de meilleures prises en charge** des formations des collaborateurs.
- En plus du **coût de la formation et de l'absence du salarié**, un quart des entreprises notent que les centres de formation sont souvent éloignés. Elles doivent donc **engager des frais de déplacement supplémentaires**.
- Néanmoins, le coût est aussi un frein important pour **un tiers des entreprises d'Île-de-France**, alors que de nombreuses formations sont disponibles dans leur région. Il y a aussi un effet réforme pour certains...

**De nombreuses entreprises expriment un besoin fort en accompagnement.**

- Si l'aspect financier est important, plusieurs entreprises souhaiteraient un **accompagnement dans l'identification et l'analyse de ses besoins, suivi de recommandations clés en main**.
- Par exemple, un sujet complexe pour les entreprises est **l'accompagnement des salariés seniors** vers une réorientation professionnelle.

# PROFILS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Plus de 60 000 demandeurs d'emploi répartis dans 9 familles professionnelles rassemblant des métiers a priori proches de ceux de la branche.

## Répartition des demandeurs d'emploi\* en région Bourgogne-Franche-Comté par famille professionnelle (FAP)

Source Emploi Store décembre 2018



La Bourgogne-Franche-Comté affichait un taux de chômage de 7,5% au 1<sup>er</sup> trimestre 2019, contre 8,4% au niveau national

- La question de l'orientation des demandeurs d'emploi vers les métiers de la branche est donc un enjeu central. Néanmoins, les viviers les plus importants de demandeurs rassemblent des profils peu qualifiés, sur des secteurs éloignés de ceux de la branche BETIC.

La famille de métiers Gestion et administration des entreprises représente plus de 24 000 demandeurs d'emploi qui pourraient potentiellement être orientés vers le secteur des études et du conseil.

- On retrouve dans cette famille des métiers comme les cadres des ressources humaines et du recrutement, les cadres administratifs, comptables et financiers, les dirigeants de TPE/PME et les cadres dirigeants des moyennes entreprises qui **représentent 1 800 demandeurs**. Une partie de ces derniers pourraient bénéficier de **formations passerelles** pour intégrer le secteur Études et Conseil.

La famille de métiers du BTP arrive en 5<sup>ème</sup> position avec 4% des demandeurs d'emploi (près de 19 000), mais peu d'entre eux sont éligibles pour intégrer la branche sans une formation qualifiante préalable. Les métiers les plus proches sont :

- Les ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (env. 750 demandeurs)
- Les dessinateurs en bâtiment (env. 250 demandeurs)

L'industrie de process, l'informatique, les télécommunications, les ingénieurs et cadres de l'industrie rassemblent aussi des métiers proches de ceux de la branche. Une partie de ces demandeurs d'emploi (~18 000) pourraient potentiellement être orientés vers des entreprises de la branche BETIC, après si nécessaire des formations passerelles.

\* Demandeurs d'emploi catégories ABC en Bourgogne-Franche-Comté



Le marché de l'emploi de la branche dans la région connaît dans l'ensemble de plus faibles tensions au recrutement que dans les autres régions françaises.

Légende



Numérique



Ingénierie



Conseil et études

## Évaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles

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

Données annuelles			
<b>Recrutements à réaliser</b>	~ 150	~ 100	~ 80
Créations nettes d'emplois	140	80	70
Départs en retraite	11	23	6
<b>Candidats disponibles</b>	~ 180	~ 1 000	~ 500
Jeunes diplômés	120	777	251
Demandeurs d'emploi en reconversion	60	225	240

## Indice de tension au recrutement

		
<b>1,2</b>	<b>10</b>	<b>6,2</b>
candidat pour 1 poste	candidats pour 1 poste	candidats pour 1 poste

En Bourgogne-Franche-Comté, aucun des secteurs n'a un indice de tension au recrutement inférieur à 1.

- Dans de nombreuses régions, comme la Bretagne, l'Île-de-France ou les Pays de la Loire, **le secteur du numérique présente un indice de recrutement inférieur à 1**, signifiant qu'il y a plus d'offres que de candidats sur le marché.
- Le secteur du numérique dans ces régions est encore plus dynamique, avec des **prévisions de croissance et de départs à la retraite plus importants** (1 600 recrutements à réaliser dans les Pays de la Loire par exemple, soit près de 10 fois plus qu'en Bourgogne-Franche-Comté), sans pour autant avoir un **vivier de candidats beaucoup plus riche** (260 candidats disponibles, soit 1,5 fois plus qu'en région BFC).
- Le secteur du numérique reste néanmoins celui avec la **plus forte tension sur le marché de l'emploi** dans les années à venir en Bourgogne-Franche-Comté, comme dans de nombreuses régions.

Les secteurs de l'ingénierie et du conseil rassemblent, a priori, un fort potentiel de candidats par poste à pourvoir.

- Néanmoins, **les entreprises déclarent rencontrer des difficultés de recrutement**. Elles soulignent la difficulté à recruter des experts dans des domaines pointus, des chefs de projets expérimentés...

### Hypothèses du modèle :

- Créations nettes d'emploi** : modélisation en s'appuyant sur la statistique publique 2008-2017 (branche et secteurs clients) et le sondage mené dans l'étude (environ 80 répondants)
- Départs en retraite** : départ de 20% des effectifs âgés de plus de 59 ans chaque année, soit 226 personnes en Bourgogne-Franche-Comté. Le calcul pour chaque secteur correspond à son poids en matière d'effectifs salarié dans la branche en 2018 (25% pour le numérique, 50% pour l'ingénierie et 14% pour le conseil).
- Jeunes diplômés** : voir enquête Génération 2010 du CEREQ (hypothèse de départ de 45% des étudiants de la région vers d'autres régions pour trouver un emploi)
- Demandeurs d'emploi en reconversion** : La branche est en capacité de recruter sur un métier une part des demandeurs d'emploi équivalente à son poids dans la région



## CONSTAT

## CONSÉQUENCE

## FORMATION INITIALE

- En Bourgogne-Franche-Comté, environ **8 800 étudiants** sont chaque année diplômés d'une formation permettant potentiellement de travailler dans la branche BETIC.
- **6 étudiants sur 10** ont un diplôme de **niveau licence** (Bac+3) et leur nombre augmente au fil des ans, alors que ces profils ne concernent que **17% des offres d'emploi** de la branche BETIC publiées dans la région
- La majorité des diplômés (54%) ont suivi une formation menant plutôt au secteur de **l'ingénierie**.
- La région Bourgogne-Franche-Comté est celle qui comptabilise **le moins d'apprentis** de la branche BETIC sur les 4 dernières années
- 31% des entreprises de la branche ont déclaré mettre en place des **partenariats-écoles / universités** (source *Enquête KYU Lab*), afin probablement de capter au mieux ce vivier potentiel d'étudiants pour leur recrutement
- **L'écart** entre l'offre de formation initiale et les besoins des entreprises s'accroît, en particulier sur **les niveaux de formation proposés et attendus, mais aussi sur le secteur du numérique**, où les besoins en recrutement devraient être importants dans les années à venir.
- Près d'une entreprise sur deux de la branche interrogée déclare **ne jamais avoir recours à l'alternance** (source *Enquête KYU Lab*). Des actions pourraient être mises en place afin **d'inciter cette voie permettant aux jeunes de monter en qualification**.

## FORMATION CONTINUE

- La **répartition de l'offre** en formation continue sur le territoire **correspond bien** à la répartition des salariés de la branche BETIC en Bourgogne-Franche-Comté.
- Néanmoins, plusieurs entreprises n'hésitent pas à aller **se former dans les régions voisines**, dont les offres seraient plus riches et innovantes.
- La majorité des **besoins en formation** pour les salariés sont liés à la **transformation des métiers**, et donc tournés vers de nouveaux usages numériques et des applications logicielles. On constate que le numérique et les SI sont une thématique très consommée par les entreprises de la branche BETIC.
- Globalement, ce sont les spécialités de formation touchant au domaine de l'ingénierie (souvent pointues et transmises en interne) qui sont les moins consommées dans la formation continue dans la région.
  - Construction et méthodes de construction nouvelles (BIM...)
  - Automatisation process agroalimentaire
  - Énergies renouvelables (ingénierie)
  - Écologie et biodiversité (ingénierie)
  - Chaudronnerie, soudage, métallurgie (ingénierie)
  - Solutions cloud (numérique)
  - ...

## DEMANDEURS D'EMPLOI

- La Bourgogne-Franche-Comté affiche un **taux de chômage de 7,5%** au 1er trimestre 2019, contre 8,4% au niveau national
- Le vivier de demandeurs d'emploi éligibles aux métiers des trois principaux secteurs de la branche BETIC en Bourgogne-Franche-Comté s'élève à **environ 500 personnes** (Source *Pôle Emploi, Emploi Store août 2019*).
- La question de **l'éligibilité des demandeurs d'emploi aux métiers de la branche est un enjeu central**, surtout dans la région où **les entreprises recrutent davantage à des niveaux de qualification II ou III** (Bac+2 et Bac+3) – 38% selon l'Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018
- Des cursus de montée en compétences professionnalisants pourraient ainsi être identifiés plus facilement que pour des offres sur des niveaux de qualification I.



NUMÉRIQUE



SECTEUR DU NUMÉRIQUE





# FORMATION INITIALE

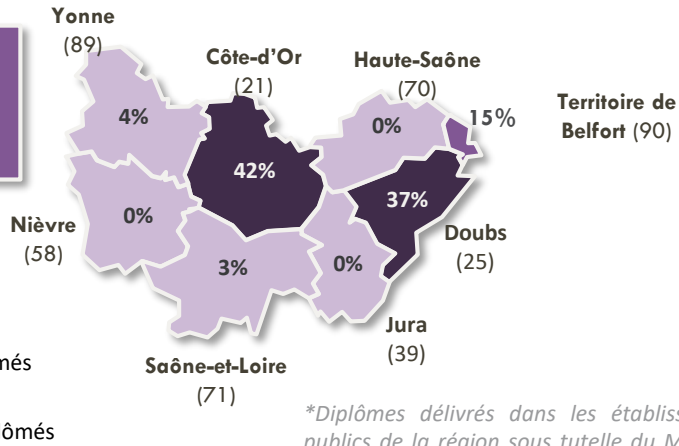
## Répartition géographique et par spécialité

Une forte concentration autour du bassin Dijonnais.

### Répartition des diplômés\* par département

(Niveau BAC+2 et au-delà)

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



Nombre de diplômés en 2017 : **662**

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

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

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



Dont :

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

**88%**  
de diplômés délivrés à des hommes

À ces volumes s'ajoutent des étudiants formés dans d'autres types d'établissements, n'étant pas sous tutelle du MENESR (ex. : CS2I, ESADD, ESEO...). Attention, ce sont des volumes potentiels, ces jeunes diplômés peuvent s'orienter vers d'autres secteurs, d'autres métiers, poursuivre leurs études, ne pas convenir aux recruteurs...

- Les effectifs du secteur du numérique se concentrent dans les départements des Côte d'Or (40%) et du Doubs (25%), au même titre que l'offre de formation en informatique.
- Néanmoins, lorsque l'on regarde la répartition des entreprises sur le territoire, celle-ci est beaucoup plus diffuse, avec notamment 20% des établissements en Saône-et-Loire, département dans lequel il peut être plus difficile de trouver des profils du numérique.
- Dans un secteur où 72% des salariés sont des hommes, la faible représentation des femmes se renforce au niveau des effectifs-diplômés - 12% des diplômées sont des femmes. Compte tenu des fortes tensions au recrutement que connaissent les entreprises du numérique, la problématique de l'attractivité du secteur auprès des femmes est particulièrement importante.



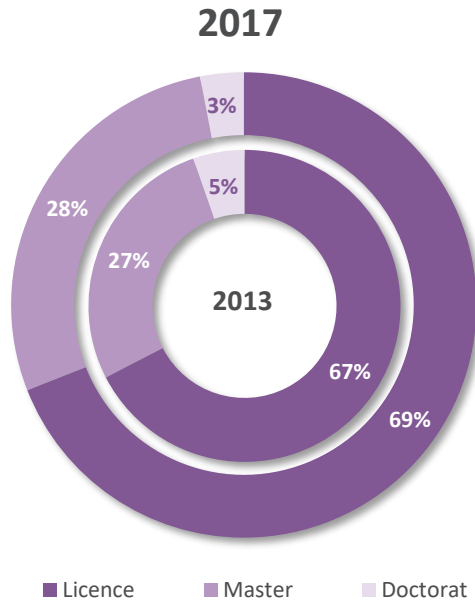


## FORMATION INITIALE - Répartition des diplômés par niveau d'étude

Le nombre de diplômés dans le numérique augmente progressivement, tiré par les formations en licence et master.

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

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



Nombre de diplômés en 2013 :  
**620**



Nombre de diplômés en 2017 :  
**662**

Les effectifs formés en Bourgogne-Franche-Comté au numérique ont augmenté de 7% entre 2013 et 2017.

- Cette **croissance est relativement faible** comparée aux régions de Bretagne (30% - mais le numérique a une place plus importante sur ce territoire) ou des Pays de la Loire (17%). C'est la même qu'en Île-de-France, qui **forme près de 10 fois plus de personnes** au numérique que la Bourgogne-Franche-Comté (7 600 diplômés en 2017).
- **Les licences et les masters sont concernés par cette dynamique** dont les effectifs ont chacun crû de 9% entre 2013 et 2017.
- Les **licences demeurent majoritaires** et représentent plus des deux tiers des diplômes délivrés en Bourgogne-Franche-Comté, quand ils ne représentent que la moitié des diplômes délivrés en Île-de-France ou en Bretagne.

La croissance économique du secteur du numérique dans la région devrait se traduire par **140 emplois nets créés par an entre 2018 et 2023** (cf. projection de croissance KYU Lab).

- Parmi les personnes recherchées par les entreprises du numérique, 64% le sont à un niveau de **Bac+4/5** (Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018). **Environ 90 personnes par an sont ainsi à recruter** par les entreprises sur ce niveau pour répondre à la création nette d'emplois.
- En 2017, 185 personnes formées au numérique en Bourgogne-Franche-Comté avaient un niveau Bac+4/+5 (Source MENESR).
- Néanmoins, la région enregistre un **faible taux d'internalisation des professionnels du numérique** dans la branche (33% contre 53% au niveau national). L'objectif serait alors de **mieux capter ces personnes formées au numérique.**, face à ce déficit théorique de 30 salariés.



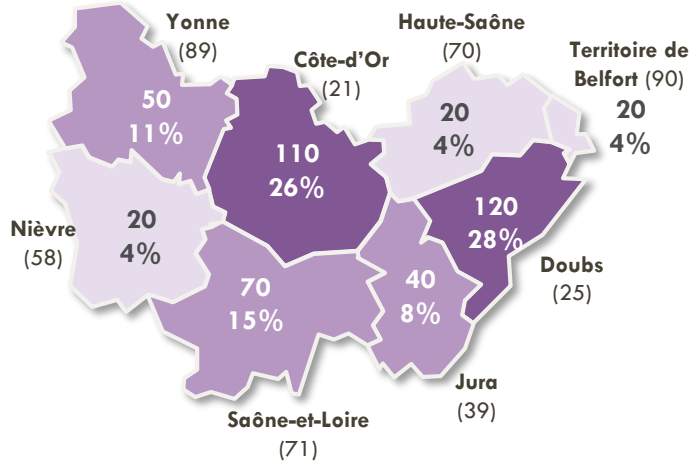


# FORMATION CONTINUE

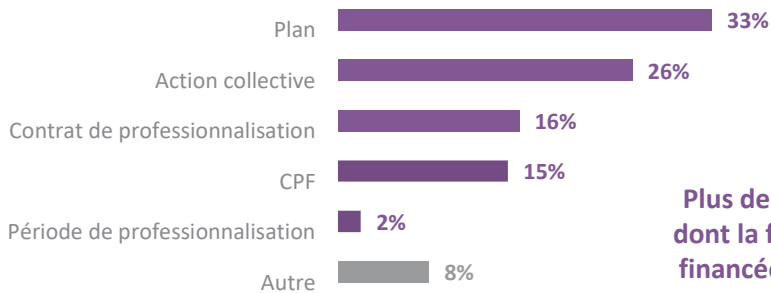
## Offre et consommation

Assez logiquement, les salariés des entreprises du secteur du numérique se forment essentiellement sur des sujets liés au numérique.

**Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités pouvant mener aux métiers du numérique (spécialités déclarées) - Source ministère du Travail - Liste OF, 2017**



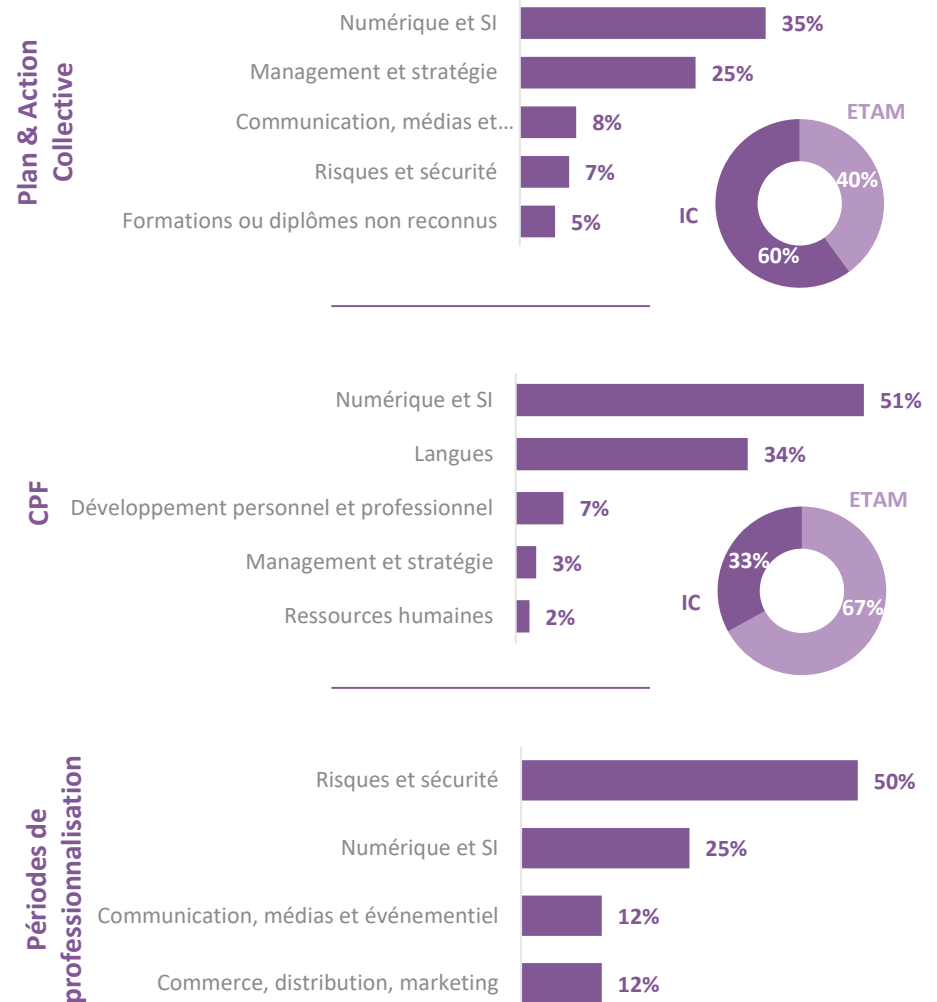
**Ventilation des formations financées par enveloppe**  
Source : Opco Atlas (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



**Plus de 650 stagiaires dont la formation a été financée par Atlas (ex. FAFIEC) en 2018**

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

**Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de la branche selon le dispositif - Source Opco Atlas, 2018**



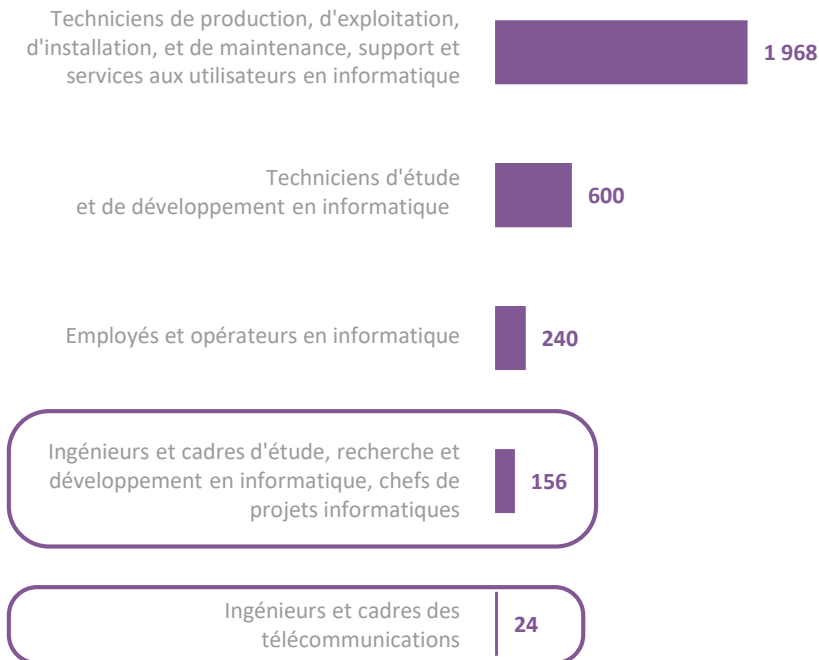


# PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI DIRECTEMENT ÉLIGIBLES

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

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

Source Pôle Emploi, Emploi Store août 2019



Le domaine « informatique et télécommunications » ne représente que 0,6% des demandeurs d'emploi en Bourgogne-Franche-Comté, soit environ 3 000 personnes en août 2019 (total des catégories A, B et C des demandeurs d'emploi).

- Deux métiers correspondent à un niveau de **qualification BAC+5** et sont donc a priori éligibles au recrutement privilégié dans le numérique au sein de la branche dans la région : Ingénieurs et cadres d'études, R&D en informatique et Ingénieurs et cadres des télécommunications (soit environ 180 personnes).
- Sur les 180 demandeurs d'emploi BAC+5 éligibles, on peut émettre comme hypothèse que **33% intégreront effectivement le secteur du numérique\***, soit environ 60 d'entre eux.

Un tiers des entreprises de la branche (34%) recrute également à un niveau Bac+3, qui peut correspondre aux métiers d'employés et de techniciens.

- C'est par exemple le cas des **techniciens de production, d'exploitation en informatique** et des **techniciens d'étude et de développement en informatique, employés et opérateurs en informatique** qui pourront par la suite progresser vers des métiers de chef de projet, de cadres en informatique par exemple...
- Ces métiers représentent un vivier de **2 800 demandeurs d'emploi** en région.
- Ils se rapprochent des profils précédents, mais devront **bénéficier d'une formation supplémentaire** pour monter en qualification.

\*33% des effectifs salariés du numérique travaillent dans des entreprises de la branche (c'est le « taux d'internalisation » des métiers de la branche en Bourgogne-Franche-Comté)



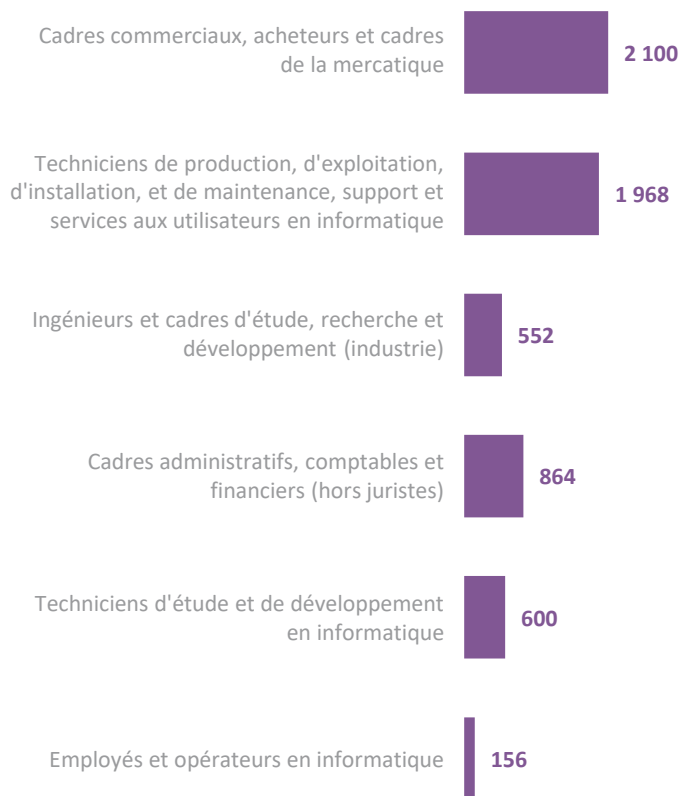


# PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

6 200 demandeurs d'emploi susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur numérique de la branche BETIC.

## 6 200 demandeurs d'emploi susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur numérique de la branche

Source Pôle Emploi, Emploi Store août 2019



\* Données toutes catégories confondues

Les métiers de la liste ci-dessous présentent a priori des compétences proches des besoins des entreprises du secteur. Ils pourraient bénéficier de formations au numérique pour intégrer le secteur. Il est toutefois plus difficile d'estimer un nombre précis pour les profils a priori plus éloignés du secteur.

**Cadres financiers** → **Data Analyst/Scientist**

La **connaissance des secteurs d'activités** donneurs d'ordres ainsi que la bonne **maîtrise des outils de web marketing** permettent d'envisager des passerelles pour certains demandeurs d'emploi. L'acquisition de compléments sur les **bases du développement web** et des **notions de statistique** est à prévoir.

**Techniciens de développement informatique** → **Développeurs Web/Mobile**

La **montée en compétences** des techniciens d'étude et de développement informatique notamment sur **des technologies de codages encore utilisées** par les entreprises (ex. COBOL), **mais désormais peu enseignées** dans les établissements d'enseignement supérieur, constitue une opportunité pour ce public.

**Ingénieurs et cadres d'études** → **Mêmes métiers**

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





Un secteur en forte croissance qui doit faire face à un faible vivier de personnes formées sur des niveaux I.

## Évaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles

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

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

**140** créations nettes d'emplois



**11** départs en retraite



Environ **150** emplois potentiels

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

**120** personnes formées disponibles (BAC+4/5) et captées par la branche



**60** demandeurs d'emploi de niveau BAC+5 éligibles aux métiers de la branche



Environ **180** candidats potentiels de niveau BAC+4/5

Environ 650 personnes ont été formées aux sujets du numérique en 2017, les deux tiers (67%) l'étant sur un niveau licence quand un tiers (34%) des offres d'emploi dans le numérique publiées dans la région sont sur un niveau Bac+3.

- On constate un décalage entre les niveaux recherchés par les entreprises et celui des diplômés de la région.
- L'objectif du territoire semble alors d'augmenter le vivier d'étudiants continuant leur formation en niveau I au sein de la région Bourgogne-Franche-Comté afin d'éviter la fuite des talents.

S'il n'est pas le secteur le plus important actuellement dans la région, le numérique est le secteur de la branche BETIC avec les prévisions de croissance les plus fortes (+4,4% de salariés par an sur les 3 prochaines années).

- Les besoins en profils numériques devraient alors s'accroître dans les années à venir, notamment sur les métiers de commerciaux, d'encadrement de projets ou de développeurs, métiers sur lesquels une formation de niveau I est souvent demandée.
- Les compétences les plus recherchées par les entreprises concernent le développement web, mobile voire d'applications d'entreprises, l'architecture technique SI ou d'autres expertises techniques de conception produits ainsi que l'exploitation et la maintenance informatique.





INGÉNIERIE

SECTEUR DE L'INGÉNIERIE



# FORMATION INITIALE

## Répartition géographique et par spécialité

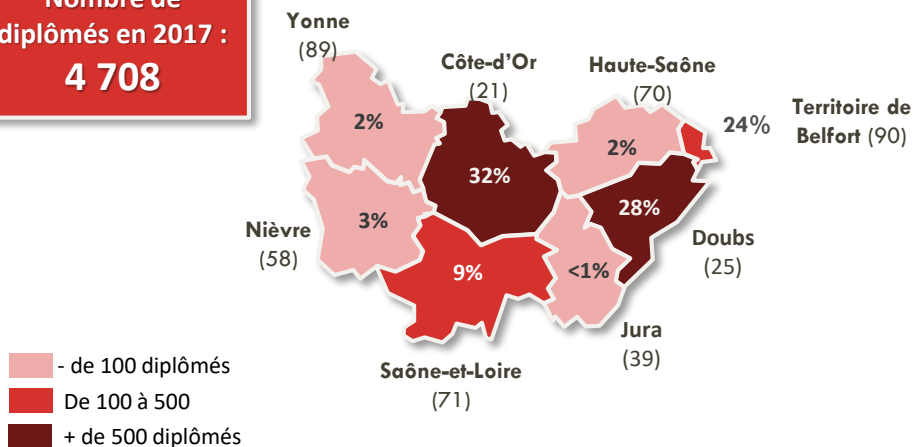
Le secteur de l'ingénierie bénéficie du volume de diplômés le plus important pour la branche dans la région.

### Répartition des diplômés\* par département

(Niveau BAC+2 et au-delà)

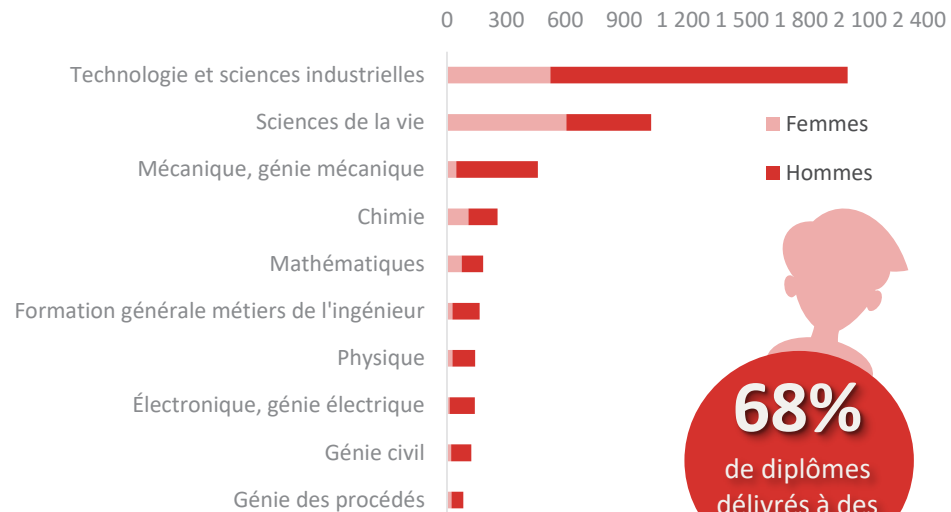
Source MENESR, 2018 sur année 2016-17

Nombre de diplômés en 2017 :  
**4 708**



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

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



**68%**  
de diplômes délivrés à des hommes

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

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

- **54%** des diplômés de formation pouvant mener à la branche BETIC sont dans des formations **menant plutôt au secteur de l'ingénierie, secteur important en Bourgogne-Franche-Comté.**
- Leur répartition sur le territoire est **toujours assez concentrée, mais elle correspond bien à la répartition des effectifs de l'ingénierie** (23% en Côte d'Or, 22% dans le Doubs et 17% en Saône-et-Loire).
- Si les **hommes restent majoritaires** dans ces formations, **leur part est moins importante** que celle au niveau de l'ensemble des salariés du secteur dans la région (72%), voire même que dans d'autres régions comme l'Auvergne-Rhône-Alpes, où l'ingénierie est également un secteur important (76% d'hommes en formation).







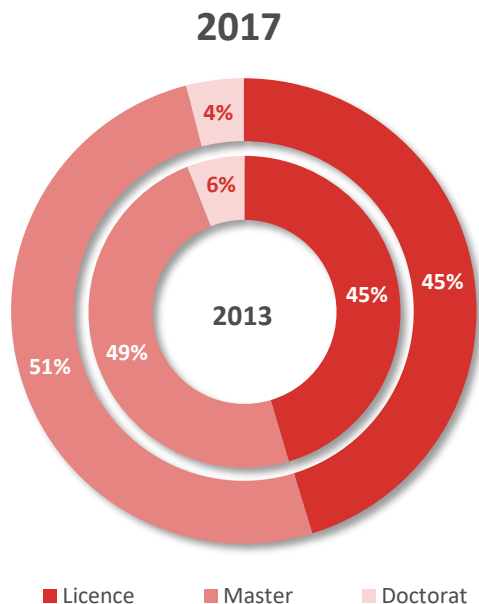
# FORMATION INITIALE

## Répartition des diplômés par niveau d'étude

Un volume de personnes formées qui semble suffisant pour couvrir les besoins des entreprises dans les années à venir.

### Répartition des effectifs formés à l'ingénierie en 2013 et en 2017 par niveau d'étude

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



Nombre de diplômés en 2013 :  
**4 279**



Nombre de diplômés en 2017 :  
**4 708**

Les effectifs formés en Bourgogne-Franche-Comté pouvant intégrer un métier du secteur de l'ingénierie ont augmenté de 10% entre 2013 et 2017.

- Cette croissance est notamment tirée par les diplômés de **niveau master**, leur nombre a augmenté de 15% entre 2013 et 2017, alors que les diplômés de **niveau licence ont augmenté de 10% seulement**.
- **Plus de la moitié des diplômés de l'ingénierie en région ont alors un niveau master**, part importante si on la compare à d'autres régions comme les Pays de la Loire (36% des effectifs formés à l'ingénierie ont un niveau master).

La croissance économique du secteur de l'ingénierie devrait se traduire par **80 créations nettes d'emplois par an entre 2018 et 2023** (cf. projection de croissance KYU Lab).

- 63% des candidats recherchés dans le secteur de l'ingénierie dans la branche sont des **profils BAC+4/5** (source Observatoire Dynamique OPIIEC) ce qui représente environ **50 personnes par an à rechercher à ce niveau**.
- En 2017, **2 390 personnes ont été formées aux métiers de l'ingénierie** dans la région à un niveau BAC+5. Sachant que 30% des salariés sur des métiers de l'ingénierie travaillent dans des entreprises de la branche, ce sont environ **700 personnes formées en BAC+4/5 qui pourraient effectivement intégrer une entreprise du secteur de l'ingénierie, couvrant le besoin quantitatif du secteur** sur ce niveau de formation (bien que les profils soient juniors et ne maîtrisent pas nécessairement des compétences pointues).
- Néanmoins, les entreprises de Bourgogne-Franche-Comté sont en **forte concurrence avec les régions limitrophes** : 82% des offres d'emploi sur le secteur de l'ingénierie en Auvergne-Rhône-Alpes concernent des Bac+4/5, et 86% des offres d'Île-de-France.
- Près d'un candidat recherché dans le secteur sur 3 (29%) sont des **profils Bac+2**, correspondant au niveau technicien qui représente un tiers des salariés de la branche en Bourgogne-Franche-Comté.





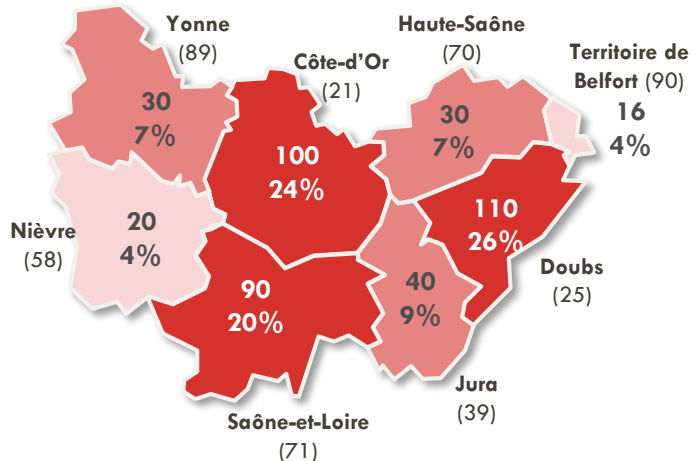
# FORMATION CONTINUE

## Offre et consommation

Des thématiques de formation assez diverses, illustrant la richesse d'expertise au sein du secteur de l'ingénierie.

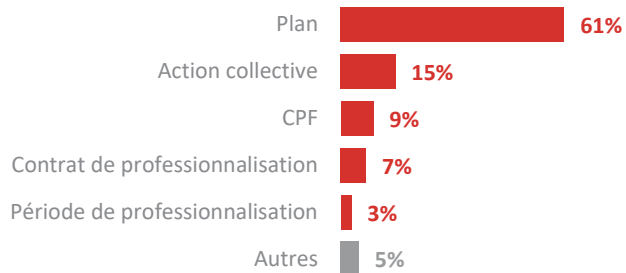
### Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités menant aux métiers de l'ingénierie (spécialités déclarées)

Source ministère du Travail - Liste OF



### Ventilation des formations financées par enveloppe

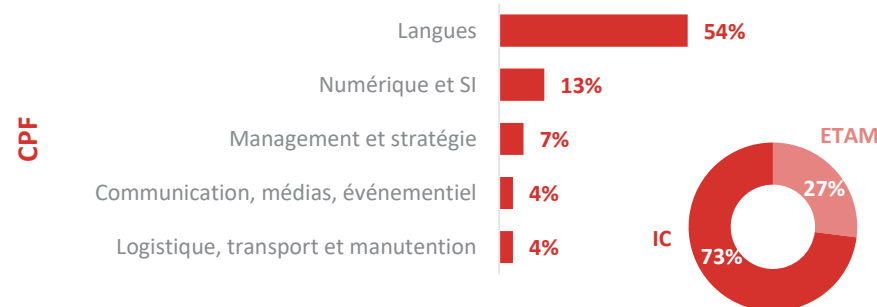
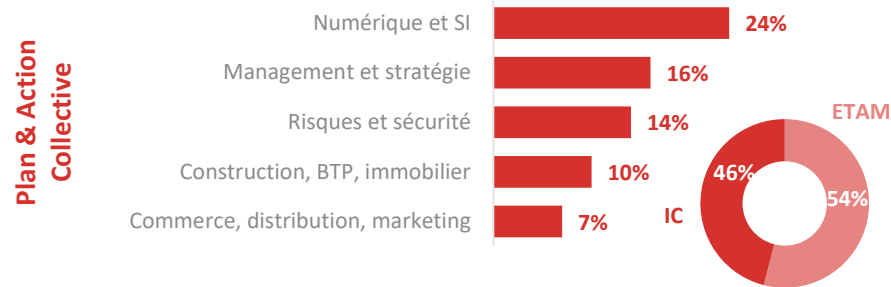
Source : Opco Atlas (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



Plus de 950 stagiaires dont la formation a été financée par Atlas (ex. FAFIEC) en 2018

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

### Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de la branche selon le dispositif - Source Opco Atlas, 2018



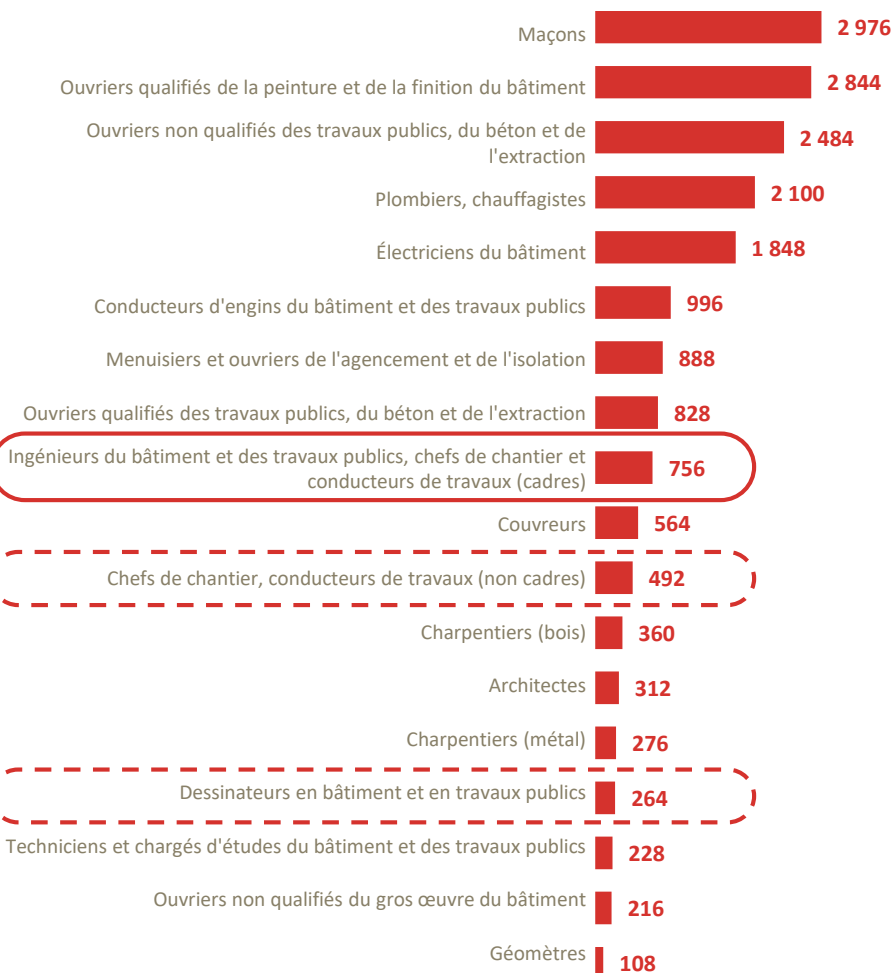


# PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI DIRECTEMENT ÉLIGIBLES

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

## Répartition des 1 500 demandeurs d'emploi\* - FAP Bâtiment, Travaux Publics

Source Pôle Emploi, Emploi Store août 2019



La famille professionnelle « Bâtiment, Travaux Publics » représente 4% des demandeurs d'emploi (18 500 demandeurs d'emploi sur un total de près de 230 000 demandeurs d'emploi en catégories ABC inscrits en août 2019 à Pôle-Emploi en Bourgogne-Franche-Comté).

- Le métier d'ingénieur du bâtiment est a priori éligible aux métiers de l'ingénierie de construction dans la branche. Il représente un potentiel de recrutements d'environ 750 personnes en situation de recherche d'emploi.
- Sur ces 750 demandeurs d'emploi pouvant être a priori intégrés à la branche, on fait l'hypothèse que 30%\* d'entre eux intègrent la branche, soit environ 225 demandeurs pouvant se diriger vers le secteur de l'ingénierie

On pourrait compléter cette cohorte avec des demandeurs d'emploi aux métiers correspondant à des formations plutôt BAC+2 ou BAC+3, correspondant à 29% et 8% des offres d'emploi d'ingénierie dans la région

- On pense alors aux métiers de dessinateur en BTP ou de chef de chantier par exemple.
- Ces derniers pourront se former afin de se spécialiser ou de progresser professionnellement.

\* 30% des salariés des métiers de l'ingénierie exercent dans des entreprises de la branche (source DADS 2014 et traitement KYU Lab)



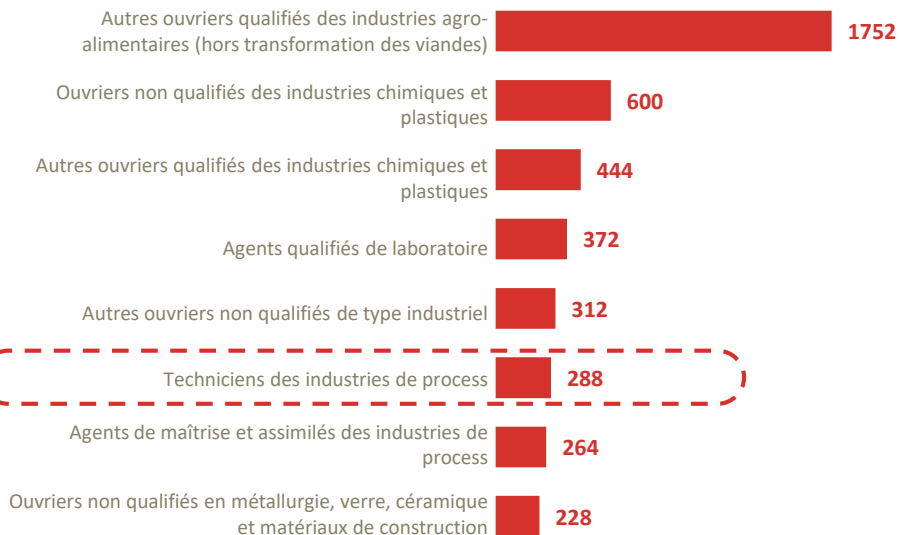


# PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

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

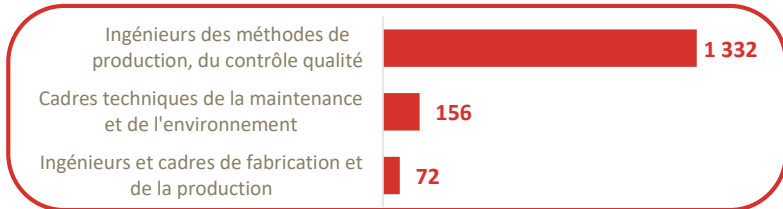
## Répartition des demandeurs d'emploi FAP « Industries de process »

Source Pôle Emploi, Emploi Store août 2019



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

Source Pôle Emploi, Emploi Store août 2019



Les familles professionnelles « Industries de process » et « Ingénieurs et cadres de l'industrie » représentent respectivement 1% et 0,3% des demandeurs d'emploi soit respectivement 4 400 et 1 500 personnes (total basé sur les catégories A, B et C des demandeurs d'emploi).

- Parmi elles, 3 métiers sont a priori éligibles au secteur de l'ingénierie de process de la branche (profils BAC+5, niveau ingénieurs et cadres). Ils représentent un vivier de 1 500 demandeurs d'emploi.
- Sur ces 1 500 demandeurs d'emploi pouvant être a priori intégrés à la Branche, 30%\* pourraient choisir de venir travailler dans la branche, soit environ 450 demandeurs qui se dirigeront probablement vers l'ingénierie de process ou le conseil en technologies

Pour l'ingénierie, on peut ajouter que les profils de techniciens des industries de process correspondant plutôt à une formation BAC+2 ou BAC+3.

- Se rapprochant des métiers du secteur, ils pourraient intéresser des entreprises de la branche, qui sont plus d'un tiers à recruter sur ces profils.
- Aussi, certains cadres techniques maintenance et environnement pourraient être susceptibles de bénéficier de formations permettant d'intégrer la Branche. Il est toutefois plus difficile d'estimer un nombre précis pour ces profils.

Cadres techniques maintenance et env. → Ingénieur spécialisé

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

\*30% des salariés des métiers de l'ingénierie travaillent dans des entreprises de la branche (source DADS 2014 et traitement KYU Lab)





La région Bourgogne-Franche-Comté rassemble un vivier important d'étudiants et de demandeurs d'emploi pouvant potentiellement travailler dans l'ingénierie.

## Évaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles

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

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

**80** créations nettes d'emplois



**20** départs en retraite



Environ **100** emplois potentiels

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

**780** personnes formées disponibles (BAC+4/5) et captées par la branche



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



Environ **1 000** candidats potentiels

**Les problématiques de recrutement dans le secteur de l'ingénierie concernent davantage les profils expérimentés plus que qualifiés, au regard de l'offre de formation initiale présente en région.**

- Face à une **croissance modérée** dans le secteur de l'ingénierie (environ +1,5% de salariés par an dans les trois années à venir), **la croissance du nombre de diplômés devrait suffire** (+10% au global, et +15% sur les niveaux master entre 2013 et 2017).
- L'enjeu sera davantage d'attirer et de retenir des **profils expérimentés afin d'encadrer les profils juniors sortant d'écoles**. En effet, **la pyramide des âges dans le secteur de l'ingénierie est plus équilibrée** que dans les autres secteurs de la branche BETIC, créant de **forts enjeux d'encadrement et de transmission des compétences**.
- **L'adéquation entre les potentiels candidats et les besoins des entreprises** est un enjeu primordial pour le secteur de l'ingénierie en région, pouvant se traduire par des **politiques d'accompagnement à la fois dans l'expression du besoin des entreprises et dans la montée en compétences des salariés** (management de projet, communication, transmission...).





ETUDES ET  
CONSEIL



SECTEUR DU CONSEIL



# FORMATION INITIALE

## Répartition géographique et par spécialité

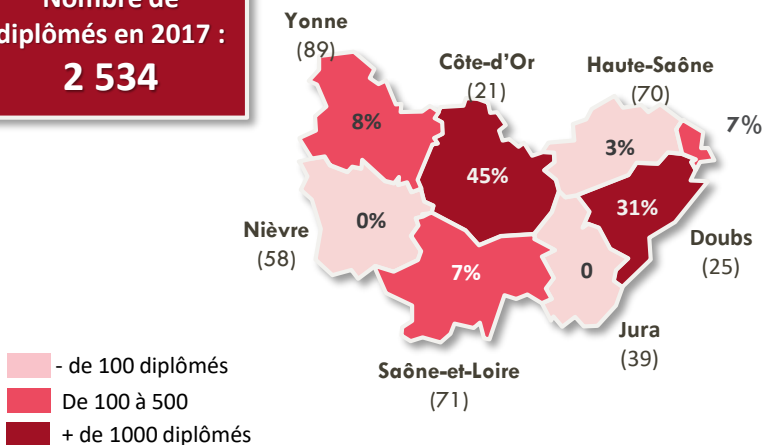
Un vivier potentiel de 2 500 personnes, composé majoritairement de femmes.

### Répartition des diplômés\* par département

(Niveau BAC+2 et au-delà)

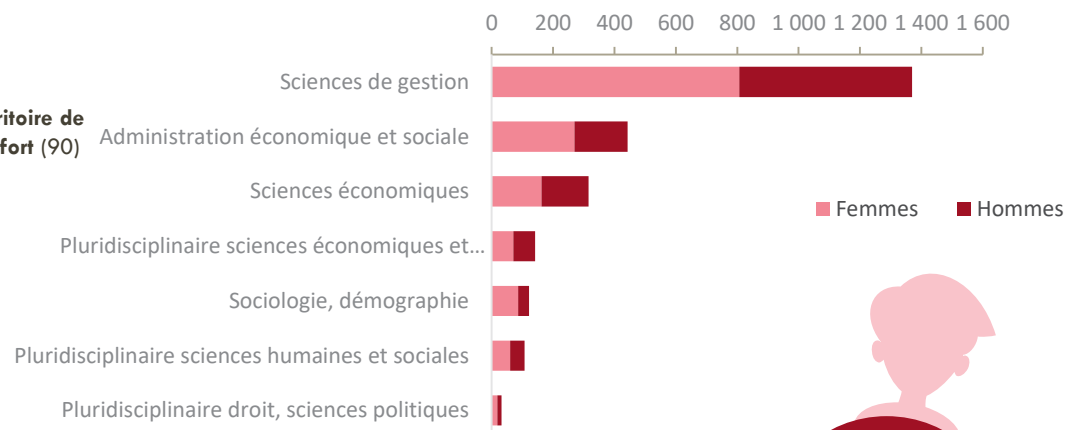
Source MENESR, 2018 sur année 2016-17

Nombre de diplômés en 2017 :  
**2 534**



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

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



**42%**  
de diplômes délivrés à des hommes

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

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

- Les trois quarts (76%) des diplômés proviennent de **2 départements, la Côte-d'Or et le Doubs**, alors que ces départements ne comptent que 49% des salariés du conseil dans la branche.
- Ce déséquilibre se fait au détriment du département de la Saône-et-Loire, qui compte près d'un quart des salariés du conseil





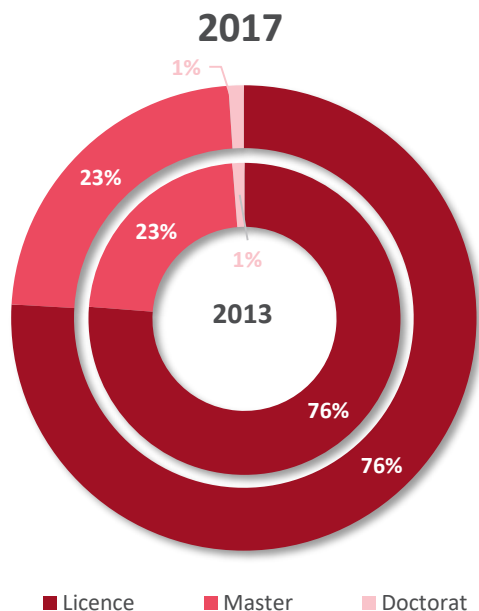
## FORMATION INITIALE

### Répartition des diplômés par niveau d'étude

Le nombre de diplômés sur le secteur du conseil baisse légèrement entre 2013 et 2017.

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

Source MENESR, 2018 sur année 2016-17



Nombre de diplômés en 2012 :  
**2 567**



Nombre de diplômés en 2016 :  
**2 534**

Les effectifs en formation initiale en Bourgogne-Franche-Comté ont diminué de 1% entre 2013 et 2017.

- La répartition des effectifs formés et pouvant accéder au conseil demeure assez stable entre 2013 et 2017 : +1% sur les niveaux master et -2% sur les niveaux licence.
- Plus de **trois quarts** des diplômés de Bourgogne-Franche-Comté ont un **niveau licence**. Cette part est élevée comparée aux autres régions de France : 64% en Pays de la Loire et en Île-de-France ou 61% en Bretagne.
- Les diplômés de la région semblent être **moins nombreux à poursuivre** leurs études sur des niveaux master ou doctorat.

La croissance économique du secteur du conseil et des études dans la région devrait se traduire par **70 créations nettes d'emplois par an entre 2018 et 2023** (cf. projection de croissance KYU Lab).

- La **moitié des personnes recherchées dans le conseil et les études** le sont à **BAC+4/5** (source Observatoire Dynamique OPIIEC) soit **35 personnes/an recherchées à ce niveau**.
- 580 personnes sont diplômées en 2017 à un niveau Master.
- Par ailleurs, 18% des salariés sur des métiers du conseil/des études travaillent dans des entreprises de la branche. Ce sont donc près de **100 personnes** formées à un niveau BAC+4/5 qui devraient **intégrer une entreprise du secteur du conseil** ce qui devrait couvrir les besoins quantitatifs du secteur sur ces niveaux de qualification, uniquement grâce à la formation initiale.
- Toutefois les **profils juniors issus de ces formations peuvent avoir un profil généraliste nécessitant une spécialisation a posteriori** par de la **formation continue** ou par l'expérience acquise en entreprise.





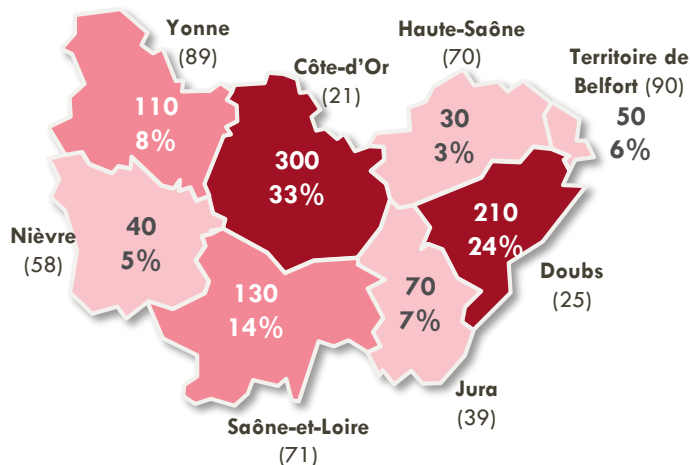
# FORMATION CONTINUE

## Offre et consommation

Les niveaux cadres sont les plus nombreux à se former dans le secteur du conseil, que ce soit sur les CPF ou sur les plans et actions collectives.

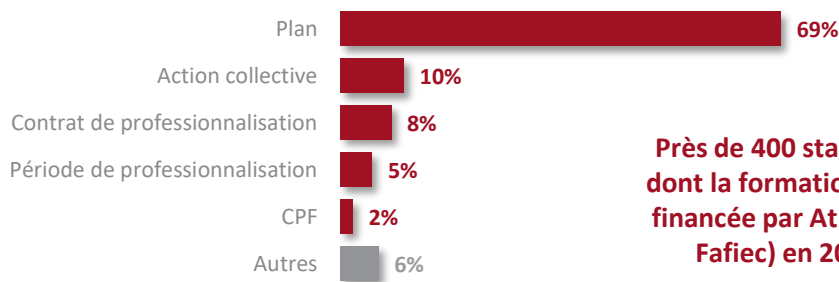
### Cartographie des organismes délivrant des formations continues sur les spécialités menant aux métiers des études et du conseil (spécialités déclarées)

Source ministère du Travail - Liste OF



### Ventilation des formations financées par enveloppe

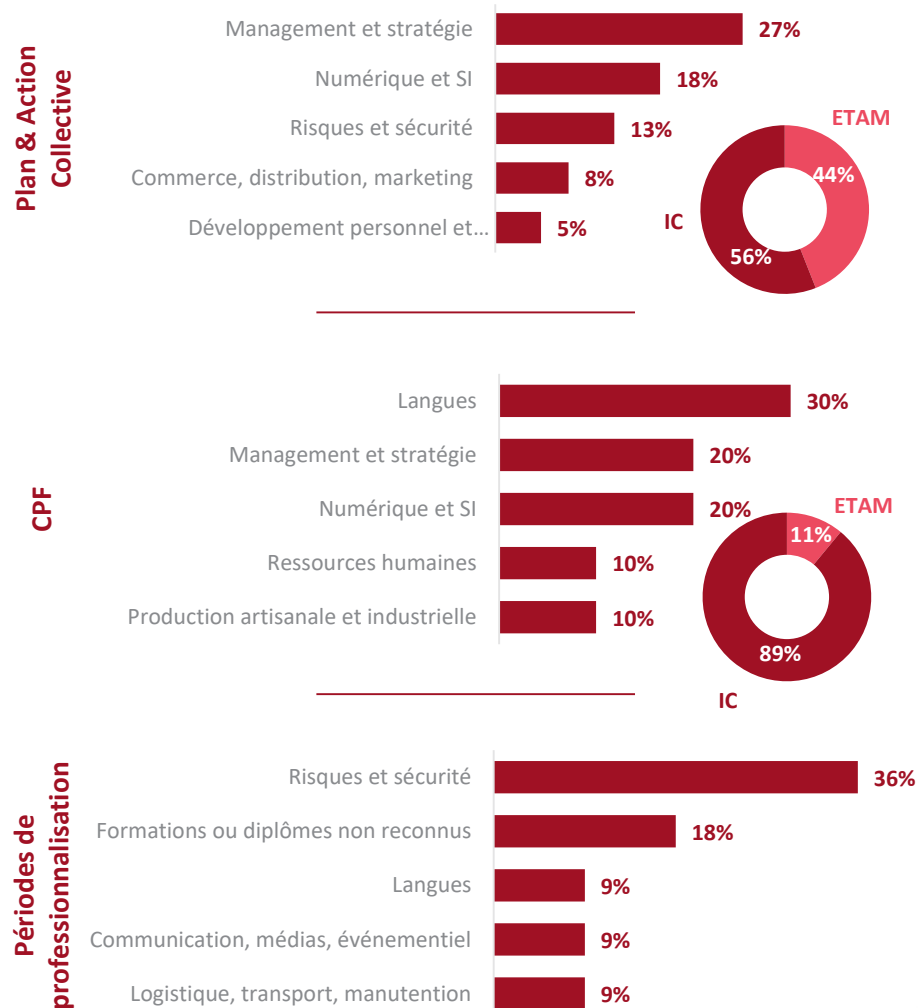
Source : Opco Atlas (en % sur le nombre total de stagiaires 2018)



**Près de 400 stagiaires dont la formation a été financée par Atlas (ex. Fafiec) en 2018**

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

### Principales thématiques de formation continue consommées par les salariés de la branche selon le dispositif - Source Opco Atlas, 2018



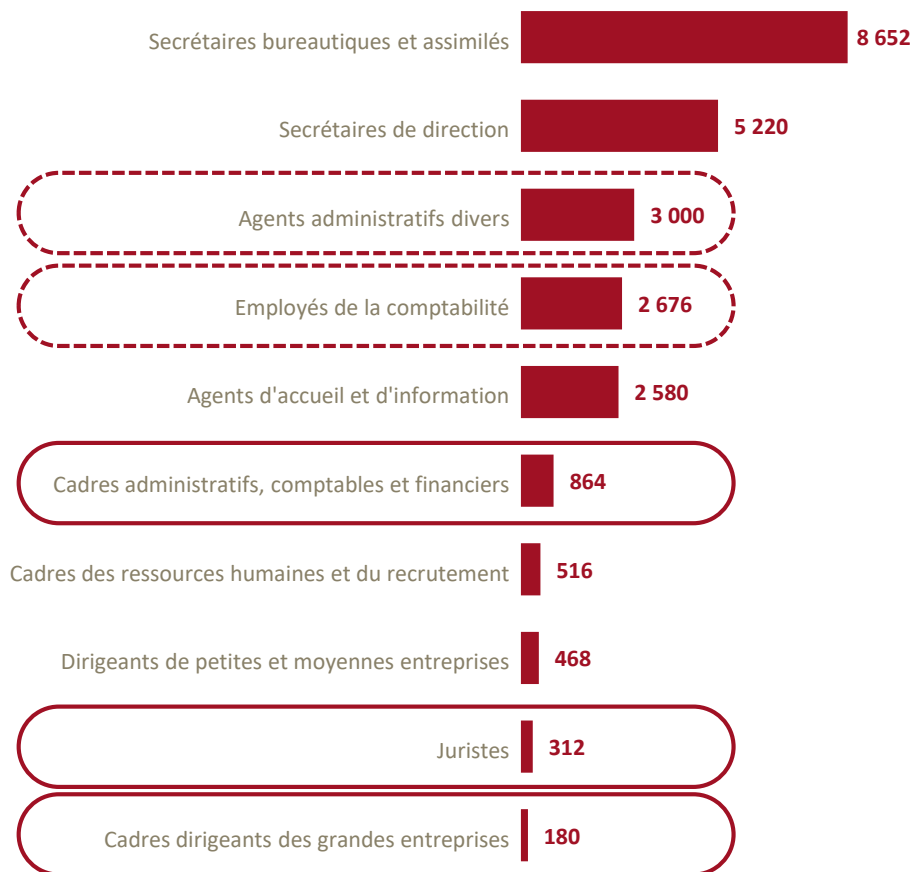


# PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI DIRECTEMENT ÉLIGIBLES

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

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

Source Pôle Emploi, Emploi Store août 2019



La famille professionnelle « Gestion, administration des entreprises » représente 5% des demandeurs d'emploi, soit près de 24 500 personnes (total sur les catégories A, B et C des demandeurs d'emploi).

- On peut noter que 3 métiers de la famille gestion, administration des entreprises sont a priori **directement éligibles aux métiers du conseil et des études** et correspondent à des **profils BAC+5**. Ils représentent au total 1 350 demandeurs d'emploi.
- Toutefois, ces demandeurs représentent seulement des candidats **potentiels** pour le secteur. **Les compétences transversales et le niveau élevé d'étude de ces profils permettent un retour à l'emploi facilité ainsi qu'un large éventail de secteurs employeurs potentiels en dehors de celui du conseil.**

Sur ces 1 350 demandeurs d'emploi pouvant être intégrés à la branche, 18%\* d'entre eux soit environ 240 demandeurs pourraient se diriger vers le secteur du conseil et des études.

- Le métier de **juriste**, profil BAC+5 ou plus, pourrait également être complémentaire aux métiers du secteur, où les aspects réglementaires impactent fortement l'activité, et serait dès lors susceptible d'intégrer la Branche

**Les entreprises du conseil en Bourgogne-Franche-Comté sont néanmoins nombreuses à recruter sur es profils Bac+2 (34%) et Bac+3 (15%).**

- La formation peut permettre d'adapter certains profils d'employés aux métiers du conseil.

\*18% des salariés exerçant des métiers du conseil et des études travaillent effectivement dans les entreprises de la branche



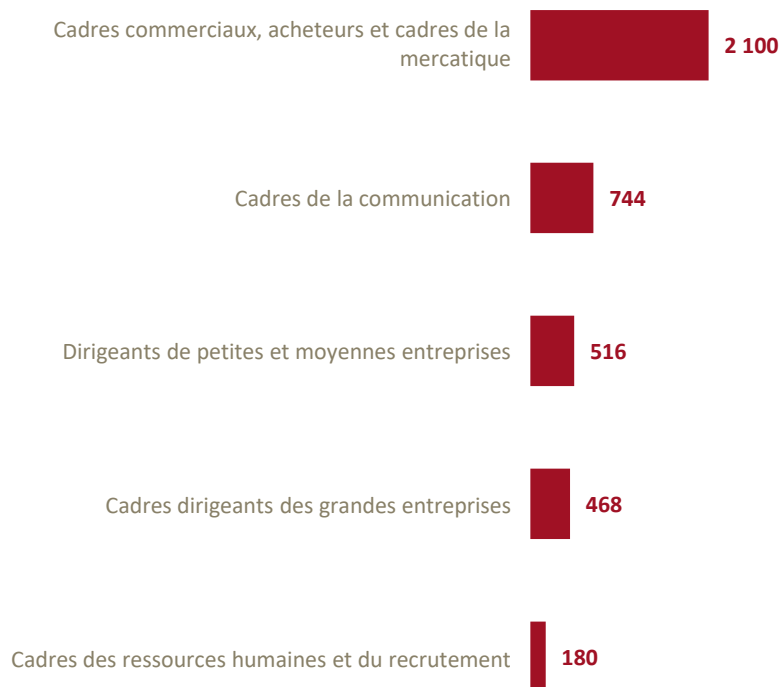


# PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLIGIBLES APRÈS UNE FORMATION

Près de 4 000 demandeurs d'emploi pouvant bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur.

## Effectifs de demandeurs d'emploi susceptibles de bénéficier de formations passerelles pour intégrer le secteur Conseil et études de la branche

Source Pôle Emploi, Emploi Store août 2019



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

**Commerciaux hors branche** → **Chef de projet**

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

**Commerciaux hors branche** → **Commerciaux Branche**

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

**Cadres spécialistes RH, cadres dirigeants des TPE/PME/GE** → **Consultants en management/ en RH/ chargés d'étude**

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





## Évaluation des besoins annuels en recrutement et des candidats disponibles

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

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

**70** créations nettes d'emplois



**10** départs en retraite



Environ **80** emplois potentiels

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

**250** personnes formées disponibles (BAC+4/5) et captées par la branche



**240** demandeurs d'emploi **directement** éligibles aux métiers de la branche



Environ **500** candidats potentiels

### Le secteur du conseil requiert des profils moins spécialisés, lui permettant alors d'avoir un vivier de candidats potentiels plus importants.

- Au regard du poids du secteur du conseil dans la branche BETIC, et des effectifs en Bourgogne-Franche-Comté, **le volume de candidats potentiels dans la région est important** (2 500 jeunes en 2017, tous niveaux confondus), **mais peu spécifique, et difficile à capter pour les entreprises de la branche BETIC** (taux d'internalisation de 18%).
- La **formation continue** représente alors un levier important pour adapter les compétences aux besoins en accompagnement du territoire. Les organismes de formation sont d'ailleurs plutôt bien répartis sur le territoire, et les entreprises mobilisent en priorité des formations en **management et stratégie**, ce qui semble correspondre à cet objectif.



ÉVÉNEMENT

SECTEUR DE L'ÉVÉNEMENT

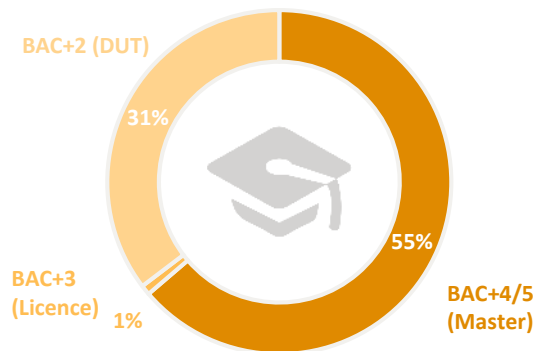


# BESOINS EN RECRUTEMENT ET MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE

Un recrutement diversifié et une bonne attractivité du secteur qui limitent les tensions.

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

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018



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



La région représente **2% des intentions nationales de recrutement** dans le secteur.



**55%** des offres d'emplois émises par les entreprises du secteur dans la région demandent un niveau d'étude **BAC+4/5**.



**48%** des offres d'emplois demandent une formation en **école d'ingénieur**.

Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2017

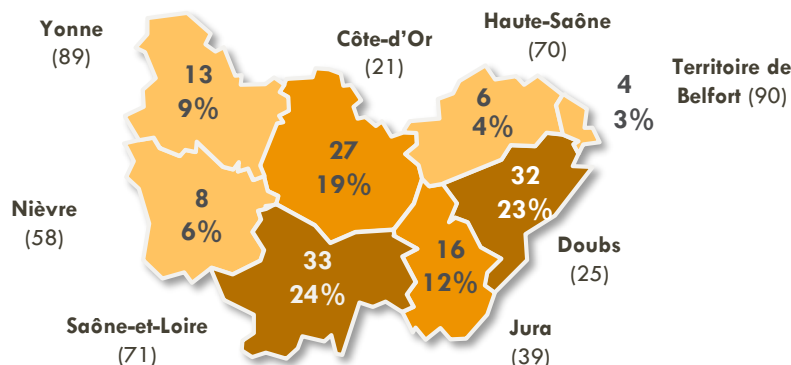
## Source Observatoire dynamique OPIIEC, année 2018

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



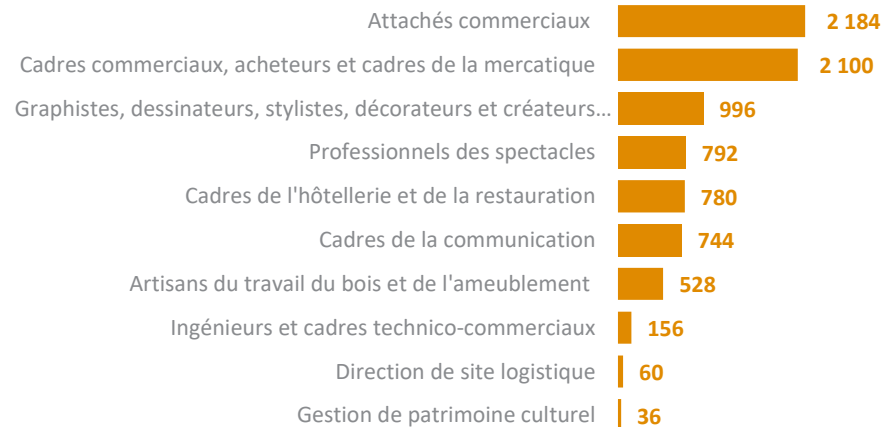
## Répartition des demandeurs d'emploi potentiellement éligibles aux métiers de l'événementiel de la branche par département

Source : Pôle Emploi, Emploi Store août 2019, traitement KYU Lab



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

Source : Pôle Emploi, Emploi Store août 2019, traitement KYU Lab



Sur près de 230 000 demandeurs d'emplois (catégories A, B, C) recensés en Bourgogne-Franche-Comté en août 2019, près de 60 000 étaient recensés sur des FAP proches des métiers de la branche et **8 400 dans l'événement**.



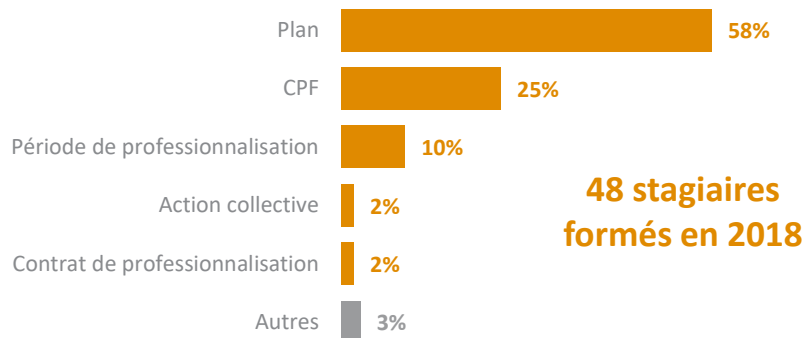


# FORMATION CONTINUE

L'acquisition de compétences numériques semble être la priorité de la formation continue pour les entreprises de l'événement.

## Ventilation des formations financées par dispositif

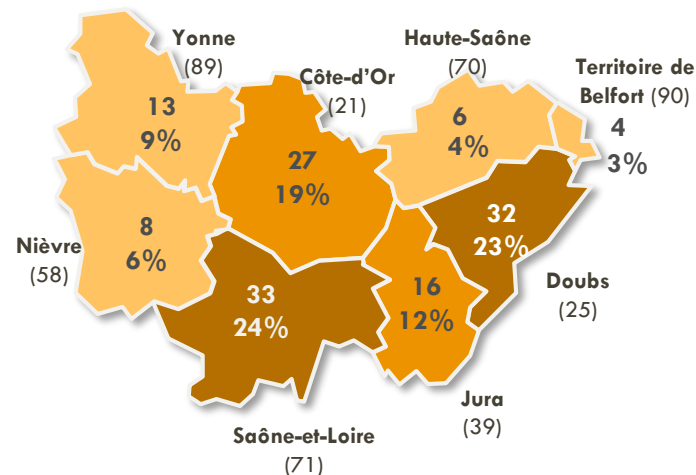
Source : Opco Atlas (en % sur le nombre total de stagiaires 2016 et S1 2017)



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

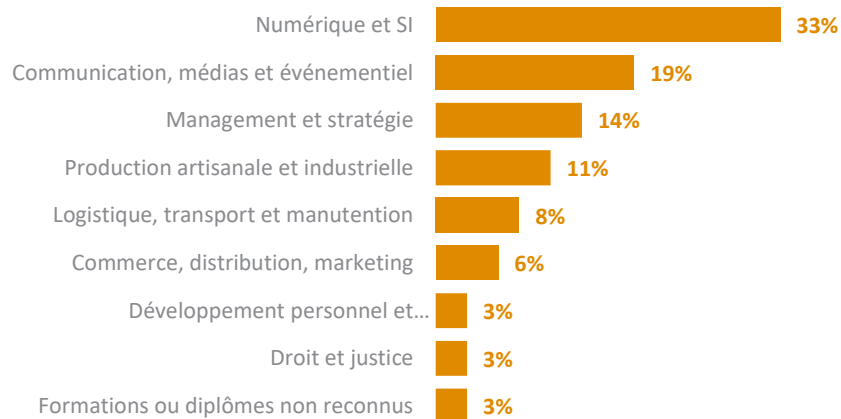
## Cartographie des organismes délivrant des formations sur les spécialités menant aux métiers de l'événement (spécialités déclarées)

Source ministère du Travail - Liste OF



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

Source Opco Atlas, 2018



\*Données ACN et contrat de professionnalisation non significatives



**66%** stagiaires hommes

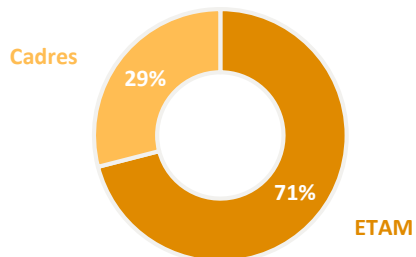
Source Opco Atlas, 2018



**34%** de stagiaires femmes

## Répartition des stagiaires formés par CSP

Source Opco Atlas, 2018





Branche  
BETIC



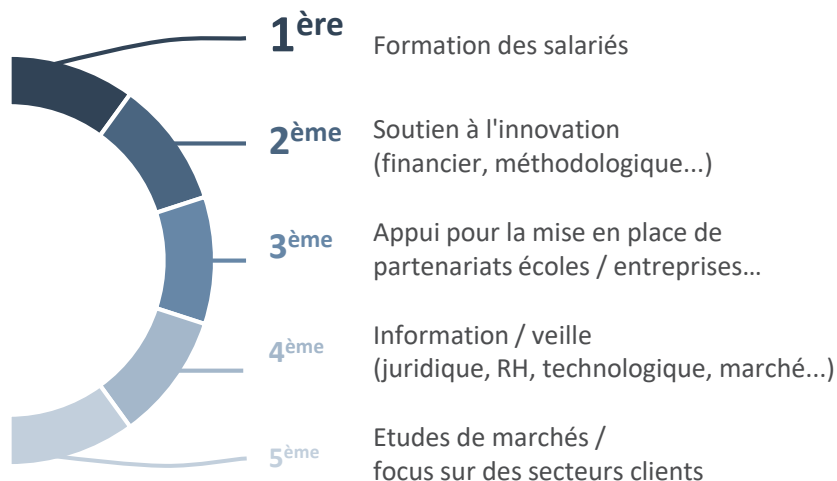
PISTES D'ACTION



# NATURE DES SOUTIENS ATTENDUS PAR LES ENTREPRISES

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

Source Enquête KYU Lab



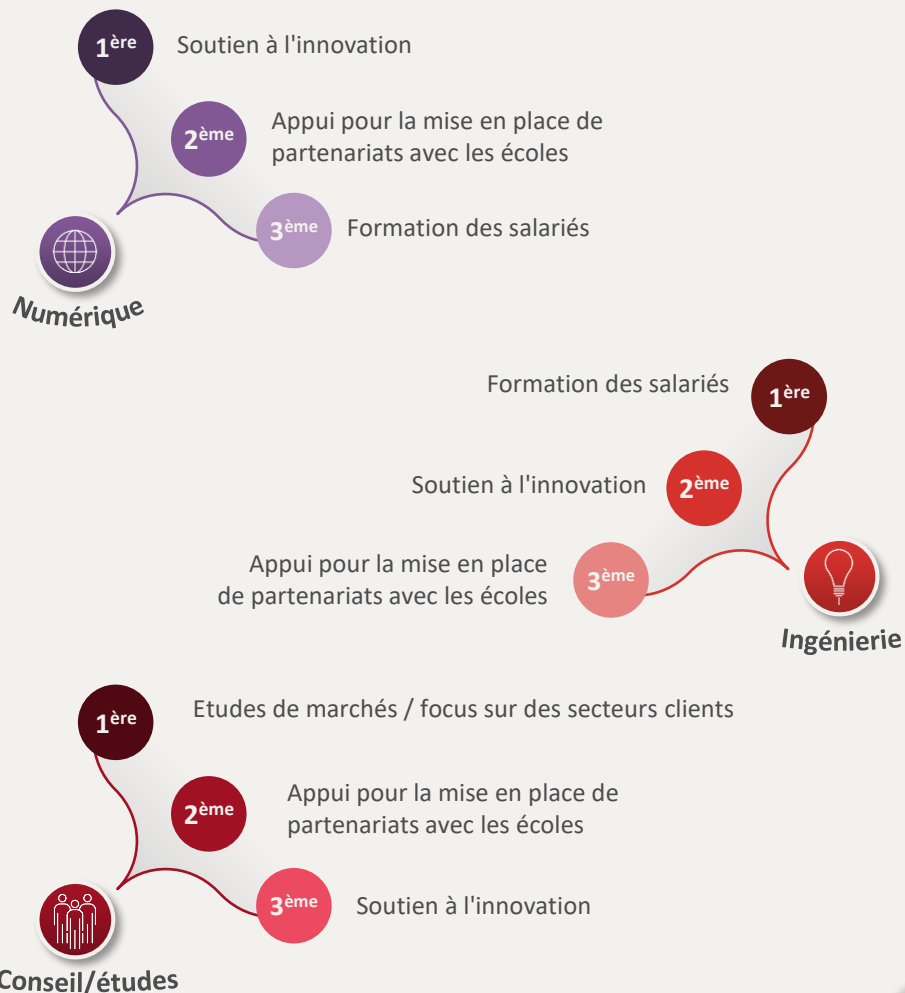
### Des attentes fortes en matière de formation des salariés.

- Si les attentes des entreprises de la branche sont assez diverses, le **besoin en formation des salariés est prioritaire selon les entreprises**, notamment dans le secteur de l'ingénierie.
- De la même manière que dans les Pays de la Loire ou en Bretagne, le **besoin de soutien à l'innovation** (soutien financier, méthodologique au développement de l'activité...) est la deuxième priorité des entreprises de la branche.
- Les besoins en matière d'études de marché, d'information et de veille d'informations sont jugés secondaires par les entreprises.

Des entreprises qui mettent en avant la formation et le soutien à l'innovation.

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

Source Enquête KYU Lab





# LES OBJECTIFS PRIORITAIRES À ADRESSER DANS LA RÉGION

4 grands objectifs ayant fait l'objet de réflexions sur les actions à mener pour les atteindre

## Augmenter le nombre de TPME qui s'engagent dans un projet de transition numérique, de façon accompagnée

### CONSTATS :

- En Bourgogne-Franche-Comté, les entreprises de la branche citent la **transition numérique de ses clients comme 5<sup>ème</sup> facteur impactant** leurs activités. C'est généralement le 1<sup>er</sup> facteur cité par les entreprises de la branche dans les autres régions.
- Plusieurs entreprises de la région expliquent que certains donneurs d'ordres locaux mobilisent des prestataires hors Bourgogne-Franche-Comté, quand d'autres tardent à se lancer dans leur transformation numérique.

## Attirer dans la région plus de profils cadres expérimentés

### CONSTATS :

- De façon générale, la **Bourgogne-Franche-Comté semble rencontrer moins de difficultés de recrutement que les autres régions** : 55% des entreprises interrogées déclarent en avoir (73% en PDLL ou 63% en Hauts-de-France).
- Les principales difficultés de recrutement exprimées par les entreprises concernent **les profils expérimentés** (50% des entreprises interrogées), c'est particulièrement vrai dans l'ingénierie.
- Les tensions les plus fortes concernent **les chargés d'études techniques, les chefs de projet** et sur le numérique, secteur avec la plus forte croissance de salariés dans les années à venir, les **développeurs**.

## Augmenter le volume de formations de niveau I et favoriser la première embauche en région et dans la branche

### CONSTATS :

- En 2018, **61% des offres d'emploi** de la branche en BFC concernent **des profils BAC+4/5**. Or en 2017, seulement **38% des diplômés** ayant suivi une formation pouvant mener aux métiers de la branche ont un **Master**.
- Ce décalage est d'autant plus fort dans le secteur du **numérique** (28% des diplômés ont un Master pour 64% d'offres d'emploi).
- Le secteur du numérique, dans lequel le **taux d'internalisation en région n'est que de 33%** (vs. 53% au national), devrait créer 140 postes par an (soit 50% du besoin). Or, les diplômés en informatique ne représentent que 8% des diplômés de formation pouvant mener aux métiers de la branche.

## Accompagner les entreprises de la branche sur leur stratégie commerciale et marketing pour se développer en région et en dehors

### CONSTATS :

- 62% des entreprises de la branche BETIC souhaitent **développer de nouvelles cibles clients** (61% pour les entreprises du numérique).
- Selon les entreprises interrogées, l'évolution la plus importante pour les prochaines années vient **d'évolutions propres aux entreprises elles-mêmes** (réorientations stratégiques, fusions...).
- Le métier de **commercial / avant-vente** est le 3<sup>ème</sup> métier prioritaire pour les entreprises de la branche (2<sup>nd</sup> pour les entreprises du numérique).

Soutenir la formation interne (action sur l'AFEST en cours au niveau de la branche)



### Augmenter le nombre de TPME qui s'engagent dans un projet de transition numérique, de façon accompagnée

#### QUESTIONS :

*Rappel des secteurs clés en région : Santé, Métallurgie, Fabrication d'équipement de transport, Construction, Secteur Public, Agroalimentaire, Energie.*

- Parmi eux, lesquels vous semblent prioritaires? Quels sont les principaux arguments pour les convaincre à se lancer dans leur transition numérique ?
- Quels dispositifs de communication et de sensibilisation pourraient être mis en place au niveau de la région (*quels canaux de diffusion, vers quels publics...*) ?
- Comment accompagner les salariés de la branche à mieux promouvoir ces projets (*formation en communication/marketing, outils...*) ?

### Augmenter le volume de formations de niveau I et favoriser la première embauche en région et dans la branche

#### QUESTIONS :

*La part de formations de niveau I semble faible, surtout dans le numérique.*

- Des opportunités ont été identifiées notamment sur la transition numérique de la Santé et de l'Industrie. Quelles formations proposer ? Pour qui... ?
- Les entreprises identifient que certains publics pourraient être fragilisés par les évolutions de marché (*technicien de l'ingénierie ou dessinateur projeteur par exemple*). Comment la branche peut-elle les accompagner vers une montée en compétence/qualification (*modalités de formation, accès, prérequis...*) ?
- Et comment reconverter vers la branche d'autres techniciens ? Comment reconnaître leurs expertises, les former... ?

### Attirer dans la région plus de profils cadres expérimentés

#### QUESTIONS :

*Les entreprises de la branche en BFC devraient créer environ 300 emplois pas an dans les 3 années à venir, avec des tensions sur les profils expérimentés et sur les métiers de chargé d'études techniques, chef de projet, commercial et développeur sur le secteur du numérique.*

- Quels sont les secteurs d'activités et bassins d'emploi qui représentent des viviers potentiels intéressants pour les entreprises de la branche de BFC ?
- Quels sont les canaux de communication et événements à privilégier pour attirer ces profils ? Quels messages pour l'attractivité régionale ?
- Quelles actions mettre en œuvre collectivement pour les attirer ?

### Accompagner les entreprises de la branche sur leur stratégie commerciale et marketing pour se développer en région et en dehors

#### QUESTIONS :

- Quels sont les aspects qui vous semblent importants de diagnostiquer (*adéquation des offres, web marketing, prospection commerciale, fidélisation...*) ? À quelles questions cet accompagnement devra-t-il répondre ?
- Quel serait le format d'accompagnement à privilégier (*guide d'auto positionnement, accompagnement personnalisé...*) ?
- Quel système de veille serait le plus pertinent et utilisé par les entreprises de la branche pour anticiper les évolutions du marché ?
- Comment mieux intégrer le numérique dans l'offre des entreprises et dans les compétences des collaborateurs (*formations aux possibilités, logiciels, méthodes...*) pour orienter et mieux répondre au marché ?

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

**1**

### Accompagner la transition numérique des entreprises de la branche, mais aussi de leurs clients TPME en favorisant le recours aux entreprises de la branche

- Proposer aux entreprises de la branche la possibilité de bénéficier d'un diagnostic et d'un accompagnement à la transition numérique.
- Concevoir, mettre en ligne et promouvoir un guichet unique des acteurs intervenant sur la transformation numérique en BFC pour expliquer au client de quoi il s'agit, les bénéfices constatés... et donner de la visibilité aux prestataires locaux.

**2**

### Attirer dans la région plus de profils cadres expérimentés et plus d'étudiants

- Construire une marque employeurs de Bourgogne-Franche-Comté et en faire la publicité en IDF dans une dynamique de valorisation des métiers de la branche pour attirer des profils expérimentés.
- Lancer une action de promotion en BFC sur les études dans les filières techniques, notamment auprès des jeunes femmes, et nationalement sur l'attractivité des études en BFC.

**3**

### Compléter l'offre de formation et renforcer la relation entreprises-enseignants-enseignements pour mieux répondre aux besoins des entreprises en BFC

- Construire et signer une convention régionale entre le rectorat et la branche pour dynamiser les relations « Enseignant-enseignement/Entreprises » et « Entreprises/Écoles ».
- Lancer en région BFC un campus d'excellence sur la transition numérique dans la santé, mêlant recherche, formation initiale et formation continue pour les salariés de la branche.



1

## Accompagner la transition numérique des entreprises de la branche, mais aussi de leurs clients TPME en favorisant le recours aux entreprises de la branche

CONSTAT GÉNÉRAL

Les entreprises de la branche en région BFC sont principalement des TPE et des PME. Ces dernières sont parfois peu avancées dans leur transition numérique ce qui peut mettre en risque à terme leur activité (*moins productivité, image de modernité moindre, solutions moins innovantes...*) et les emplois associés. Cela limite aussi leur capacité à bénéficier de l'effet « transition numérique de l'économie », qui est le principal relais de croissance dans les autres régions pour la branche. Accompagner les entreprises et les salariés dans l'évaluation de leur maturité sur le sujet, dans le choix des outils et dans leur bonne appropriation représente donc un enjeu majeur au sein de la région.

En région BFC, les clients grands comptes font peu appel à l'écosystème régional (*politique de référencement national, réseaux parisien et lyonnais de prestataires, appel à des prestataires en nearshore, faible connaissance des compétences disponibles localement...*) et les TPME présentent, dans de nombreux cas, un retard en termes de transition numérique. Cela peut rapidement devenir préjudiciable pour ces entreprises et l'emploi en région, mais cela nuit aussi à l'activité de la branche. Il y a donc un intérêt commun dans la région à les sensibiliser/engager dans cette transition numérique, idéalement avec des projets qui en découlent accompagnés par les professionnels compétents de la région.

1

**Proposer aux entreprises de la branche la possibilité de bénéficier d'un diagnostic et d'un accompagnement à la transition numérique**

2

**Concevoir, mettre en ligne et promouvoir un guichet unique des acteurs intervenant sur la transformation numérique en BFC pour expliquer au client de quoi il s'agit, les bénéfices constatés... et donner de la visibilité aux prestataires locaux**

# ENJEU 1 – PISTE D'ACTION 1

Proposer aux entreprises de la branche la possibilité de bénéficier d'un diagnostic et d'un accompagnement à la transition numérique

## CONSTAT

*De nombreuses TPME de la branche en BFC auraient beaucoup à gagner dans l'adoption de pratiques mobilisant le numérique, que ce soit en termes de productivité, d'efficacité, de créativité, de limitation des erreurs de saisie parfois, de visibilité en ligne... Cela demande de faire un point sur là où elles en sont en termes d'équipements (matériels et logiciels) et de compétences des salariés. Proposer diagnostic et accompagnement en la matière permettrait d'accompagner cette transition.*

## DÉPLOIEMENT

*La branche aurait la responsabilité de structurer les outils et de s'assurer des financements (en cherchant également d'éventuels co-financements FE, DIRECCTE...).*

- 1 La branche, en partenariat avec son OPCO, Atlas, pourrait proposer aux TPME un accompagnement à l'usage du numérique. Celui-ci pourrait suivre les étapes suivantes :
  - Réaliser un autodiagnostic en ligne permettant de mesurer le niveau d'adoption du numérique en fonction du secteur d'activité des entreprises et d'identifier celles souhaitant se faire accompagner dans le cadre d'un audit numérique
  - Mener des diagnostics numériques chez les entreprises intéressées afin d'évaluer le niveau de maturité des outils et des compétences mobilisées sur les différentes tâches et activités : sur les aspects métiers (BIM, PLM...), marketing (présence en ligne), informatique de gestion (ERP, CRM...), etc.
  - Proposer des solutions aux entreprises pouvant améliorer leur usage et celui de leurs salariés des outils numériques et les accompagner dans les premiers pas.
- 2 La région BFC pourrait proposer d'être la région pilote pour ce nouveau dispositif de branche (co-construction, promotion, expérimentation et retours d'expériences dans la région, avant un déploiement plus large).

## Facteurs de succès

1. S'inspirer des travaux des autres branches/OPCO en la matière, ainsi on peut par exemple citer :
  - [Le dispositif d'auto-évaluation d'entreprise sur le numérique créé par le MEDEF et proposé par la branche Textiles-Mode-Cuirs](#)
  - [L'offre de diagnostic \(2j max\) et d'accompagnement numérique \(6j max\) de Constructys](#)
2. S'appuyer sur les organisations professionnelles pour sensibiliser/inciter les entreprises à participer

## Pour aller plus loin...

Il serait aussi possible de promouvoir, voire contextualiser pour la branche, des dispositifs d'auto-évaluation des salariés : [Dispositif public PIX d'auto-évaluation sur le numérique pour les salariés](#)

FAISABILITÉ : - ■■■■ +

IMPACT : - ■■■■ +



### CONSTAT

*Les clients en BFC déclarent avoir du mal à apprécier les compétences disponibles en local et trouver les bons prestataires (qui solliciter pour tel type d'intervention ? Quelles expertises requises ?). Elles plébiscitent la mise en place d'un annuaire de prestataires sur la transition numérique par projet/expertise et situation géographique. Un portail pourrait aller au-delà en illustrant aussi les types de projets, leurs bénéfiques...*

### DÉPLOIEMENT

*La branche aurait la responsabilité de la co-conception avec la région ou la Direccte BFC par exemple du portail, de sa promotion auprès des entreprises de la branche et plus largement au sein de la région.*

- 1 Définir les sections/espaces qui pourraient être intégrés à ce guichet unique des acteurs intervenant sur la transformation numérique en BFC :
  - Espace dédié à la présentation de projets numériques par secteur (*santé, métallurgie, agroalimentaire...*), en illustrant bien les bénéfiques, en y intégrant des témoignages d'entreprises...
  - Espace annuaire des prestataires/offreurs de solutions avec une recherche par type de projet, par expertise et par localisation.
  - Espace financement de vos projets numériques, en présentant les subventions possibles, les démarches à engager pour les mobiliser...
- 2 Sélectionner un prestataire pour développer le portail
- 3 En parallèle, faire des appels à témoignages pour recueillir des retours d'expériences projets et faire un appel à « candidatures » pour se faire référencer dans le portail
- 4 Organiser un grand événement de lancement « *Transition Numérique en BFC* » en invitant les entreprises et fédérations représentantes des secteurs clients de la branche.

### Facteurs de succès

1. S'inspirer et être cohérent avec le portail région/État sur l'Industrie 4.0 prévu pour fin 2020 en BFC
2. Assurer une cohérence avec les initiatives prévues par BFC Numérique et les autres clusters de la région
3. S'inspirer d'autres initiatives proches :
  - [Le portail digital de la région Auvergne-Rhône-Alpes](#)
  - [Le portail de la gestion de déchets de la région Centre](#)

### Pour aller plus loin...

Travailler au déploiement de dispositifs pérennes de cofinancement/subventionnement de tels projets de transformation numérique qui développent l'activité et l'emploi côté client et branche dans la région

FAISABILITÉ : - ■■■■ +

IMPACT : - ■■■■ +



Plusieurs publics sont visés : les étudiants pour augmenter le flux à la base et d'anciens étudiants aujourd'hui professionnels aguerris qui pourraient revenir en région.

## → 2 Attirer dans la région plus de profils cadres expérimentés et plus d'étudiants

CONSTAT GÉNÉRAL

Même si les difficultés de recrutement des entreprises de la branche sont moins marquées en région BFC, elles restent manifestes pour plus de la moitié des entreprises. Qui plus est, elles sont importantes pour les profils expérimentés, en capacité d'encadrer des plus jeunes, de transmettre leurs compétences, de faire bénéficier à l'entreprise de leur expertise et de leur réseau pour accéder à de nouveaux marchés, etc. Ces recrutements sont stratégiques pour les entreprises de la branche, mais elles déplorent la faible notoriété du territoire, qui limite leur capacité à les attirer et à les convaincre de les rejoindre.

Il y a bien entendu aussi la question des étudiants. La branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement crée de nombreux emplois sur le territoire avec une pyramide des âges très jeune. La branche favorise ainsi l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Il y a donc un enjeu important d'orientation des jeunes de la région vers les filières associées de formation, mais aussi d'attraction d'étudiants d'autres régions vers les cursus en BFC. Augmenter les flux vers les formations permettra de mieux les maintenir et d'assurer un volume suffisant de postulants pour des formations visant un niveau 7 (ex niveau I), formations qui manquent aujourd'hui dans la région, notamment dans le numérique.

1

**Construire une marque employeurs de Bourgogne-Franche-Comté et en faire la publicité en IDF dans une dynamique de valorisation des métiers de la branche pour attirer des profils expérimentés**

2

**Lancer une action de promotion en BFC sur les études dans les filières techniques, notamment auprès des jeunes femmes, et nationalement sur l'attractivité des études en BFC**





## ENJEU 2 – PISTE D'ACTION 1

Construire une marque employeurs BFC et en faire la publicité en IDF dans une dynamique de valorisation des métiers de la branche pour attirer des profils expérimentés

### CONSTAT

Les difficultés de recrutement représentent la première problématique RH des entreprises. C'est particulièrement vrai pour les profils expérimentés, experts... Les recruteurs de la branche déplorent le fait qu'il n'y ait pas d'action menée pour développer une image propre et attractive de la région, ils souhaiteraient donc travailler sur une marque employeurs de la région avant de lancer une campagne pour attirer les profils sur les métiers de la branche en région BFC.

En 2018, plus de huit cadres franciliens sur dix voulaient quitter la région parisienne, des articles ont même été publiés sur « comment attirer des cadres parisiens loin de leurs terres ». [La région Bretagne a lancé une telle « offensive »](#) sur les cadres parisiens/d'Île-de-France : « Prolongeant la campagne humoristique « Passez à l'Ouest », cette opération séduction de 300.000 euros [...] s'appuyant sur le slogan « Rennes à 1 h 25 min de Paris » mettra en avant quatre visuels au ton décalé et illustrant les thèmes de la culture et de l'art de vivre, du travail, du marché de l'immobilier, et de la proximité avec Montparnasse. Ceux-ci s'afficheront sur 750 faces, dans les gares, les stations de métro de Paris, dans les rues de la capitale ainsi que dans plusieurs médias nationaux. ». La Bourgogne-Franche-Comté pourrait s'en inspirer pour faire de même.

### DÉPLOIEMENT

La branche aurait la responsabilité de participer à la construction de cette marque régionale et d'être pilote en termes de communication pour valoriser ses métiers au service des besoins en compétences des entreprises.

- 1 Organiser, avec la région, des groupes de travail pour réfléchir collectivement :
  - Aux atouts de la région (qualité de vie et rapport salaire/coût de la vie attractif, patrimoine architectural et naturel, gastronomie et plaisir de vivre...)
  - Aux valeurs et à la promesse employeurs que les entreprises de la région souhaitent mettre en avant. Est-elle structurée autour de labels, comme le label économie sociale et solidaire, d'actions sur l'environnement, de pratiques RSE... ?
- 2 Regarder comment converger vers une marque employeurs BFC et essayer de fédérer les initiatives plutôt que de les multiplier ([MadeInJura...](#)) au risque de diluer le message.
- 3 Organiser une campagne de communication grand public en Île-de-France en illustrant avec les métiers de la branche, quelques chiffres clés...

### Facteurs de succès

1. Étudier toutes les dernières études sur les aspirations des salariés, tout particulièrement des Franciliens.
2. Jouer collectif : s'appuyer au maximum sur l'ensemble des entreprises et professionnels de la branche en région BFC pour relayer les messages, communiquer sur l'opération...
3. Mener ce projet à quelques moments clés (*janvier ou juin par exemple*) sur 3 années consécutives

### Illustration de la campagne bretonne



FAISABILITÉ : - ■■■■ +

IMPACT : - ■■■■ +

## ENJEU 2 – PISTE D'ACTION 2

Lancer une action de promotion en BFC sur les études dans les filières techniques, notamment auprès des jeunes femmes, et nationalement sur l'attractivité des études en BFC

### CONSTAT

*Il est nécessaire pour répondre aux besoins croissants en recrutement des secteurs du numérique et de l'ingénierie, en particulier, d'augmenter dans les prochaines années le volume d'étudiants dans les filières scientifiques et techniques. Cela peut passer par plus de lycéens qui s'orientent, et notamment les jeunes femmes, vers ces cursus et par un flux entrant d'étudiants issus d'autres régions plus important. Augmentant ainsi les promotions dans les premiers niveaux de qualification, il sera plus simple de structurer et pérenniser une offre de niveau I / 7 sur ces domaines dans la région. Aujourd'hui la situation est plutôt la suivante : « Tout plaquer et partir faire ses études à Dijon ? D'après l'étude du Céreq sur la mobilité interrégionale des jeunes diplômés, ce cas est (très) rare. La région la plus attractive pour faire ses études ou démarrer sa carrière reste sans surprise l'Île-de-France. » [Article les Échos](#).*

### DÉPLOIEMENT

*La branche aurait la responsabilité de co-concevoir la campagne, de faire témoigner ses professionnels dans des supports, des événements... et de participer aux actions de communication.*

- 1 Recenser toutes les formations d'excellence en région BFC qui peuvent permettre de faire rayonner les études supérieures en BFC : [ESTP Paris Campus de Dijon](#), [Sciences Po. Campus de Dijon](#), [ENSMIM à Besançon sur le sujet de pointe des microtechniques](#), les [Arts et Métiers Campus de Cluny](#), [l'UTBM à Belfort](#), [l'ISAT sur les transports à Nevers](#), la [Burgundy School of Business à Dijon](#)...

Co-construire et lancer avec elles, le rectorat... 2 campagnes de communication :

- 2 • Une campagne en BFC et dans les régions voisines pour faire la promotion des études en BFC. Trouver un slogan : « BFC, la région pour étudier ! »... Promouvoir en plus des écoles présentes, la vie étudiante, les opportunités professionnelles, l'offre culturelle et sportive, la dynamique économique...
- 3 • Une campagne en BFC, dans les lycées, pour promouvoir les métiers, les possibilités d'emploi et les études dans les filières scientifiques et techniques. Mettre en avant les possibilités dans la branche.

### Facteurs de succès

1. Obtenir l'adhésion des écoles présentes en BFC pour avoir le maximum de relais / de « buzz » autour de la campagne sur une période restreinte.
2. Choisir un moment clé (*période de choix d'orientations à valider avec des experts*).
3. Adopter les médias et les codes communicationnels des jeunes générations.
4. Tester avec un panel de jeunes la campagne avant le lancement.

### Pour aller plus loin...

Publier des articles dans les médias spécialisés type Onisep, Studyrama, L'Étudiant...

FAISABILITÉ : - ■■■■ +

IMPACT : - ■■■■ +





3

## Compléter l'offre de formation et renforcer la relation entreprises-enseignants-enseignements pour mieux répondre aux besoins des entreprises en BFC

CONSTAT GÉNÉRAL

Pour doter les entreprises des compétences adéquates au regard de leurs besoins, il est nécessaire de renforcer le lien avec le monde académique. Il s'agit d'accompagner la montée en compétences des enseignants sur des sujets de pointe pour que les étudiants bénéficient des enseignements adaptés aux évolutions technologiques, de pratiques, réglementaires... Cette plus grande adéquation peut aussi être obtenue par une meilleure et plus systématique intégration des professionnels dans les enseignements. Enfin, le rapprochement de ces 2 mondes favorise l'insertion professionnelle en région, voire des collaborations au-delà pour « toucher » les anciens élèves de ces cursus... premiers professionnels susceptibles de revenir travailler dans la région.

Par ailleurs, l'offre en région pourrait être complétée en proposant quelque chose de pointu et spécifique sur le domaine de la santé. Ce secteur est très porteur pour le numérique, l'ingénierie et le conseil. Faire rayonner nationalement, voire internationalement, le savoir-faire spécifique en matière de transition numérique de la santé de la région serait un réel atout. Les collaborations branche – secteur de la santé en région pourront aussi se renforcer avec des professionnels de la branche mieux formés aux problématiques réglementaires, éthiques... du secteur de la santé.

1

**Construire et signer une convention régionale entre le rectorat et la branche pour dynamiser les relations « Enseignant-enseignement/Entreprises » et « Entreprises/Écoles »**

2

**Lancer en région BFC un campus d'excellence sur la transition numérique dans la santé, mêlant recherche, formation initiale et formation continue pour les salariés de la branche**

# ENJEU 3 – PISTE D'ACTION 1

Construire et signer une convention régionale entre le rectorat et la branche pour dynamiser les relations Enseignant-enseignement/Entreprises et Entreprises/Écoles

## CONSTAT

*Les entreprises souhaitent développer les partenariats avec les écoles, le rectorat de son côté serait favorable à plus de collaboration entre enseignants et entreprises, de sorte à former les enseignants sur la réalité des métiers, sur les nouveaux logiciels, nouveaux langages... utilisés en entreprise. Ces actions permettraient de proposer aux étudiants des enseignements plus en phase avec la réalité des métiers et des besoins des entreprises.*

## DÉPLOIEMENT

*La branche aurait la responsabilité d'élaborer une convention avec le rectorat et éventuellement des accords-cadres avec des écoles de la région qui préparent aux métiers de la branche. Des communications régulières aux entreprises et une réunion annuelle de suivi de cette convention permettrait de la faire vivre.*

- 1 Sonder les entreprises (CPREFP BFC) sur ce qu'elles pourraient vouloir intégrer à cette convention et les inspecteurs de l'Éducation nationale sur cette filière pour valider la faisabilité (rectorat).
- 2 Compléter les idées avec la liste suivante et signer la convention lors d'un événement phare :
  - Possibilité pour les enseignants de venir en immersion en entreprise (découverte du BIM dans l'ingénierie, travail sur les derniers langages dans des entreprises du numérique...), sous la forme de stages de 2 à 3 mois l'été par exemple (contraintes cernées avec les inspecteurs : emploi du temps, disponibilité, prise en charge des salaires...).
  - Organisation régulière de retours d'expérience des professionnels vers les enseignants (demi-journées) et d'actions de formation (notamment sur le BIM).
  - Interventions des professionnels dans les enseignements et dans les jurys.
  - Autorisation d'une communication par an aux alumni pour faire la promotion d'un retour en tant que salarié en région BFC.
  - Organisation d'une séance d'échange annuelle sur l'expression des besoins des entreprises.
- 3 Lancer la phase opérationnelle : recenser les entreprises volontaires pour accueillir des enseignants, recenser du côté des formations les besoins d'interventions de professionnels, assurer les mises en relation...

## Facteurs de succès

1. Impliquer les enseignants et les chefs d'entreprise pour s'assurer que les actions de la convention répondent bien à leur besoin
2. Communiquer abondamment auprès de ces publics sur les possibilités ouvertes et provoquer les rencontres entre les 2 mondes
3. S'inspirer des travaux d'autres régions : [liste complète des conventions et accords-cadres entre rectorat et branches professionnelles en région PACA](#)

## Pour aller plus loin...

Étendre dans un second temps aux écoles, universités...

FAISABILITÉ : - ■■■■ +

IMPACT : - ■■■■ +



## ENJEU 3 – PISTE D'ACTION 2

Lancer en région BFC un campus d'excellence sur la transition numérique dans la santé, mêlant recherche, formation initiale et formation continue pour les salariés de la branche

### CONSTAT

*Le secteur de la santé est en plein développement en région BFC, avec une forte implication du numérique dans sa transformation. Il est vecteur d'innovation au niveau des équipements, des procédés, des usages... et mobilise ainsi les compétences pointues du numérique, de l'ingénierie et du conseil. Des acteurs de pointes (startups, Pôle de compétitivité...) sont déjà présents dans la région et des compétences historiques (comme les microtechniques) peuvent être de réels atouts pour cette filière. Capitaliser sur ces points pour lancer un campus transition numérique de la santé permettrait de faire rayonner la filière et d'accompagner la montée en compétences des professionnels de la branche sur ce sujet.*

### DÉPLOIEMENT

*La branche aurait la responsabilité de participer, sous l'impulsion de la région, par exemple, à la préfiguration et à l'administration de ce campus. Elle pourrait mobiliser ses professionnels, interroger leurs besoins...*

- 1 Mener une étude spécifique sur les forces de la région BFC dans le domaine de la santé et du numérique, à confronter à l'offre déjà existante de campus mêlant numérique et santé. 2 exemples : [le Campus Santé 4.0 du Campus Hospitalo-Universitaire Grand Paris-Nord](#) et [le campus numérique et santé du Grand Dax Agglomération](#). Il s'agit de trouver un positionnement différenciant et porteur pour la région et la branche.
- 2 Réaliser le travail de préfiguration du campus (*offre, lieu(x), rôles et responsabilités des différentes parties prenantes au projet, objectifs en nombre d'élèves, modèle économique...*). Ce dernier pourrait combiner :
  - Pôle de recherche et d'innovation numérique dans le domaine de la santé.
  - Préparation d'un titre de niveau 7 sur la transformation numérique de la santé.
  - Formations courtes pour apprendre à travailler avec les acteurs de la santé (*notions médicales, réglementation, écosystème, questions éthiques...*).
- 3 Lancer et animer le campus.

### Facteurs de succès

1. Impliquer tous les acteurs : BFCare, Innovheath, Pôle des microtechniques, startups régionales de la MedTech et de la HealthTec, écoles, entreprises de la branche...
2. Trouver un positionnement et une idée forte, différenciante, tirant pleinement parti des atouts de la région
3. Lancer les actions progressivement et capitaliser sur les premiers succès

FAISABILITÉ : - ■■■■ +

IMPACT : - ■■■■ +



1

## Accompagner la transition numérique des entreprises de la branche, mais aussi de leurs clients TPME en favorisant le recours aux entreprises de la branche

- Organiser une campagne publicitaire (*médias régionaux, affichage*) dans la région sur les bénéfices de la transition numérique pour les entreprises et les possibilités d'appui en local.
- Proposer aux entreprises de la branche un parcours de formations BIM en « fractionné » (*2 jours de formations, mise en pratique en entreprise, 2 jours de formation, etc.*), notamment pour accompagner la montée en compétences des publics techniciens / projeteurs.



2

## Attirer dans la région plus de profils cadres expérimentés et plus d'étudiants

- Proposer des financements de formations menant aux métiers de la branche dans la région en échange d'un engagement à faire ses 5 premières années professionnelles dans la région une fois diplômé.e.
- Rédiger un guide sur l'attractivité au recrutement pour les chefs d'entreprise en précisant ce qui peut faire la différence (*offrir un week-end de découverte de la ville au couple pour les convaincre ou encore des aides à la mobilité - logement, travail du conjoint...*).



3

## Compléter l'offre de formation et renforcer la relation entreprises-enseignants-enseignements pour mieux répondre aux besoins des entreprises en BFC

- Éditer un baromètre annuel des besoins en compétences dans la branche en BFC et communiquer dessus.
- Ouvrir des formations de niveau 1 sur les domaines électricité et structure en facilitant les passerelles des techniciens (VAE...).

### Autres idées proposées

- Proposer aux entreprises de la branche la possibilité de bénéficier d'un diagnostic et d'un accompagnement commercial et marketing pour mieux adresser les marchés privés.
- Développer les dispositifs de POEC afin d'accompagner les demandeurs d'emploi ou les étudiants en décrochage dans leur montée en compétences vers les métiers de la branche. Au regard des difficultés exprimées par les entreprises (*dans l'enquête et le groupe de travail*), certaines pistes seraient à envisager et à valider par des entreprises volontaires : développeur web, intégrateur-testeur, technicien d'études, d'infrastructure, technicien électricité, électronique et structure...



ANNEXES





### Alternance

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

### BIM (Building Information Modeling)

Technologie d'intégration de la maquette numérique dans le processus de modélisation des projets de construction. Le BIM facilite le coordination des acteurs en présence autour d'un projet de construction en limitant le nombre de saisies des informations relatives à un bâtiment et oriente la mise en œuvre de certains procédés (calculs énergétiques, maintenance, etc.)

### Branche professionnelle

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

### Contrat d'apprentissage (formation initiale)

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

### Contrat de professionnalisation (formation continue)

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

### Période de professionnalisation (formation continue)

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





### Convention Collective Nationale CCN

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

### Indice de spécificité

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

### Zone d'emploi

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

### Acronymes utilisés

<b>ACN</b>	<u>Actions Collectives Nationales</u>
<b>CAO</b>	Conception assistée par ordinateur
<b>CNCP</b>	Commission nationale de la certification professionnelle
<b>CPREFP</b>	Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle
<b>CPRO</b>	Contrat de professionnalisation
<b>CQP</b>	<u>Certificat de qualification professionnelle</u>
<b>DAO</b>	Dessin assisté par ordinateur
<b>ERP</b>	Entreprise ressource planning
<b>ETAM</b>	Employé, technicien et agent de maîtrise
<b>IC</b>	Ingénieur-cadre
<b>OF</b>	Organisme de formation
<b>PPRO</b>	Période de professionnalisation

### Métier émergent

Source *Observatoire Dynamique de l'OPIIEC*

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

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

Source *Observatoire Dynamique de l'OPIIEC*

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

### Métiers en tension vs métiers concurrentiels

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

# NOTES

---

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



## BOURGOGNE-FRANCHE- COMTÉ



Contact sur l'étude :

Pamela MASSARD

*Chef de projets*

01 77 45 95 39

[pmassard@opco-atlas.fr](mailto:pmassard@opco-atlas.fr)

Cette étude a été réalisée par :

