

IMPACTS DE LA COVID-19

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

Analyse nationale



À date, 1 769 répondants à l'enquête nationale et 112 entretiens réalisés

Notification (fin septembre)

	Sept.	Oct.	Nov.	Dec	Janv
Recherche, analyse documentaire (études nationales puis régionales) et formalisation d'une synthèse	██████████				
Proposition de guides d'entretiens et de trames de questionnaire	█				
Préparation de la réunion de cadrage (<i>élaboration des supports de suivi, présentation de l'approche...</i>)	█				

Comité de pilotage #1 – Validation du cadrage (9 octobre)

	Sept.	Oct.	Nov.	Dec	Janv
Réalisation d'une dizaine d'entretiens au niveau national auprès de représentants des secteurs		█			
Lancement d'une enquête nationale auprès des entreprises de la branche sur le Covid-19, ses impacts constatés et anticipés, les besoins qui en découlent...		██████████			
Traitement de l'enquête au niveau national et pour chacune des 3 régions focus			██████████		
Réalisation d'une trentaine d'entretiens par région focus pour interpréter les résultats, approfondir...			██████████		
Formalisation des analyses et rapports			██████████		

Comités de pilotage #2 – Validation de l'état des lieux et des pistes de travail (24 novembre)

	Sept.	Oct.	Nov.	Dec	Janv
Réflexions internes sur les actions possibles (au regard des constats réalisés, des pistes évoquées en entretiens ou dans l'enquête...)				██████████	
Réalisation d'une dizaine d'entretiens avec des partenaires institutionnels, du recrutement et de la formation				█	
Préparation et animation de groupes de travail régionaux sur les conclusions et priorités, et d'un national sur les actions à prioriser et à préciser pour les rendre applicables dans les meilleures conditions (coûts, délais, impacts)				██████████	
Construction des supports de communication et finalisation de l'ensemble des livrables				██████████	

Comité de pilotage #3 – Restitutions finales (COPIL du 5 janvier, commission OPIIEC et CPNEFP)

Les professionnels qui se sont exprimés

1769 répondants à l'enquête dont :

698 Numérique

370 Ingénierie

595 Conseil

72 Événements

92 Grand Est

625 Île-de-France

152 Occitanie

112 entretiens réalisés dont :

11 National

23 Entreprises et 4 institutionnels Grand Est

33 Entreprises Île-de-France

36 entreprises et 5 institutionnels Occitanie

SOMMAIRE

ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DANS LE CONTEXTE DE LA COVID19

IMPACTS ET PERSPECTIVES SOCIO-ÉCONOMIQUES

MESURES MISES EN ŒUVRE FACE À LA CRISE

FOCUS SUR LES MÉTIERS ET LES COMPÉTENCES, LES AIRES DE MOBILITÉ

RÉFLEXIONS STRATÉGIQUES ET PROPOSITIONS D' ACTIONS OPÉRATIONNELLES

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

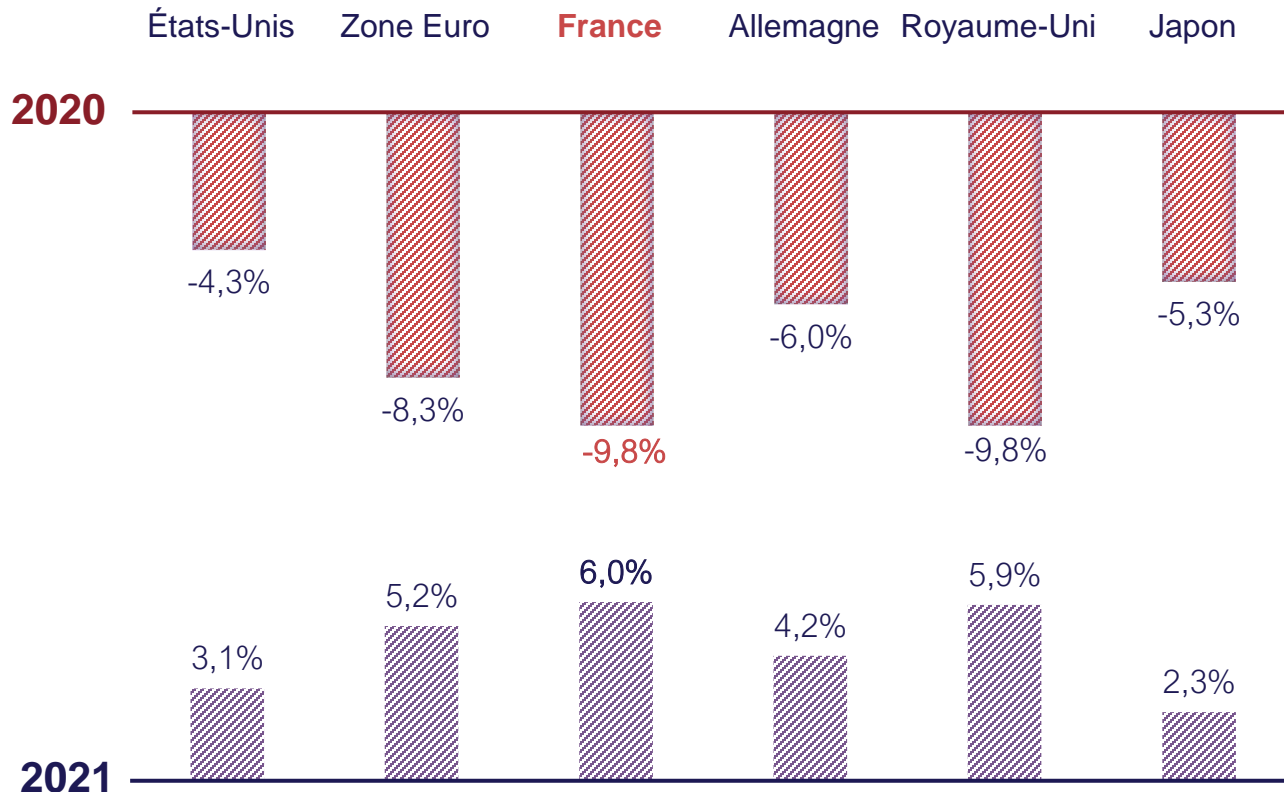
ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DANS LE CONTEXTE DE LA COVID19



La crise du COVID-19 impacte tous les pays, mais de façon différenciée

Perspectives de l'économie mondiale : aperçu des projections (taux de croissance annuels, en%)

FMI, octobre 2020



Dans un contexte de crise sanitaire mondiale, la France fait partie des pays occidentaux les plus durement touchés

- Le PIB mondial devrait reculer de 4,4% en 2020 – *source FMI*.
- Les estimations de baisse pour la France sont au moins 2 fois plus importantes : entre -9% pour l'INSEE et -9,8% pour le FMI.

Plusieurs facteurs expliquent que l'impact soit fort en France :

- La France a mis en œuvre des mesures de confinement plus sévères que d'autres pays – *source OFCE*.
- Les secteurs particulièrement touchés par les mesures sanitaires comme le transport aérien, l'hébergement, la restauration, ou les services de loisirs ont un poids important dans l'économie française – *source OFCE*.

Les perspectives pour l'année 2021 semblent plus favorables

- La France bénéficie d'un bon potentiel de rebond : les secteurs de services hors hébergement et restauration – services de santé, informatiques, de télécommunications, etc. – constituent une part importante de sa Valeur Ajoutée – *source OFCE*.

Les entreprises de la branche, et en particulier le numérique, devraient à terme bénéficier du plan « France Relance »

Le plan « France Relance » représente une enveloppe de 100 Mds d'euros – dont 40 Mds financés par l'Union européenne, pour :

- Retrouver dans 2 ans le niveau d'activité économique d'avant crise
- Préparer la France à l'horizon 2030

Il s'inscrit donc à la fois dans le court / moyen terme, en compléments des dispositifs de soutien à l'économie, mais également dans le long terme

Le plan poursuit 3 objectifs principaux

- Relocaliser certaines industries
- Décarboner l'économie et accélérer la transition écologique
- Créer des emplois

Le numérique tient une place toute particulière dans ce plan « France Relance » avec une enveloppe de 7 Mds d'euros :

- 3,7 Mds pour les start-up et les technologies numériques stratégiques
- 2,3 Mds pour la transformation numérique de l'État, des territoires, des entreprises
- 240 millions d'euros pour l'équipement du territoire en fibre optique
- 250 millions d'euros pour la lutte contre la fracture numérique
- 300 millions pour la formation aux métiers du numérique

Les 3 piliers du Plan France Relance – source : *gouvernement.fr*



30 Mds

Écologie et transition énergétique :

rénovation énergétique des bâtiments, soutien au ferroviaire, hydrogène vert, transports en commun...



34 Mds

Compétitivité et l'innovation : baisses de fiscalité, soutien aux TPE/PME/ETI, PIA, soutien au développement du numérique et de la santé...



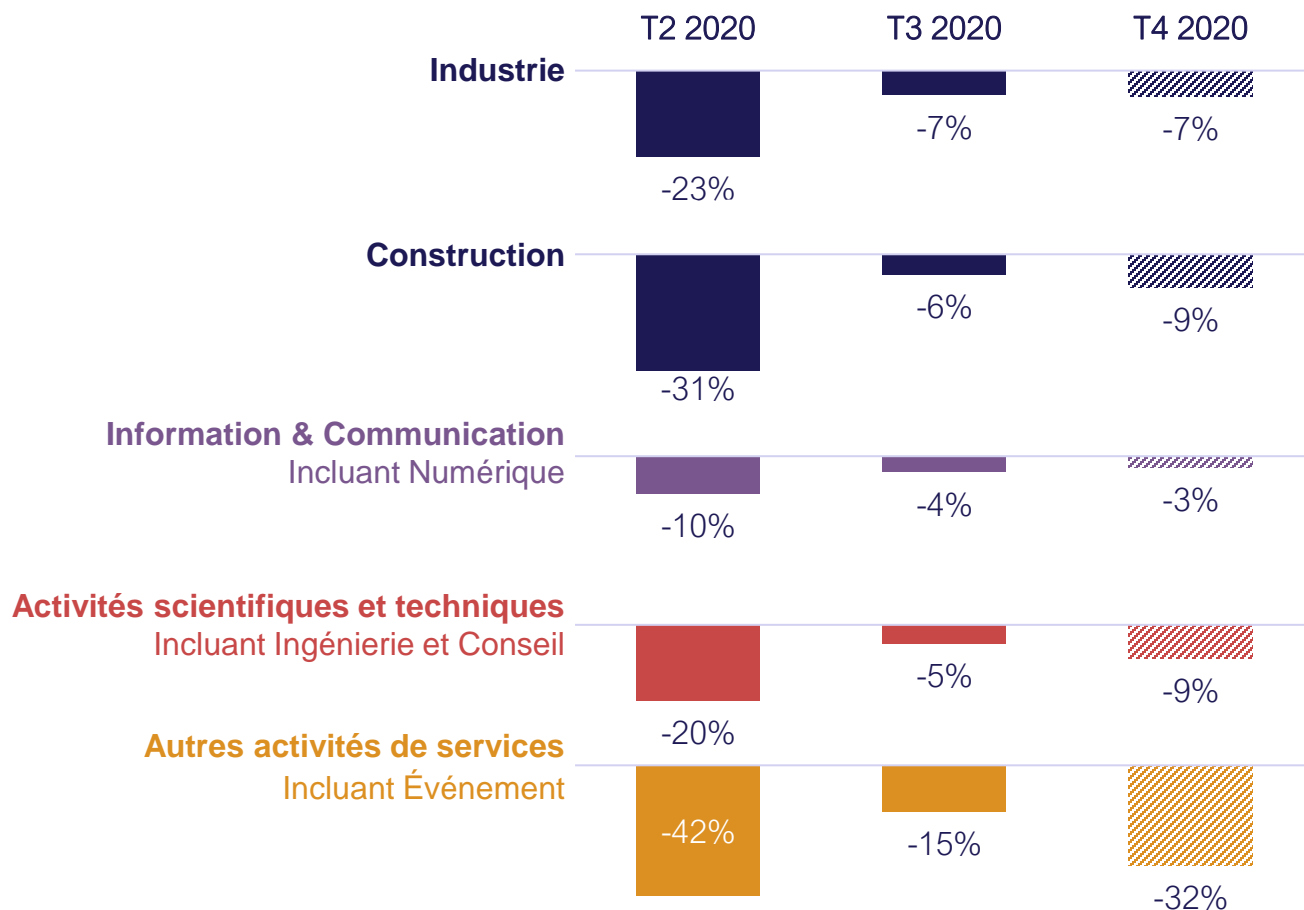
36 Mds

Cohésion sociale et territoriale : emploi des jeunes, formation professionnelle, soutien aux collectivités, au secteur sanitaire et médico-social...

Les mesures sanitaires imposées par la crise ont eu un impact différencié sur le niveau d'activité des différents secteurs

Niveau d'activité par secteur en France

INSEE, 15 décembre 2020, écart par rapport au T4 2019



L'industrie et la construction, qui regroupent de nombreux secteurs clients de la branche, ont été particulièrement touchées au deuxième trimestre.

- L'activité a été particulièrement réduite pendant le confinement.
- Les perspectives pour la fin de l'année 2020 restent faibles.

Les activités qui regroupent les sociétés du numérique ont été davantage préservées. En revanche, celles regroupant les sociétés d'ingénierie ont été plus fortement touchées, notamment au deuxième trimestre.

- La plupart des métiers du numérique ont pu s'exercer à distance pendant le confinement.
- Les perspectives pour la fin de l'année 2020 reflètent celles des secteurs clients.

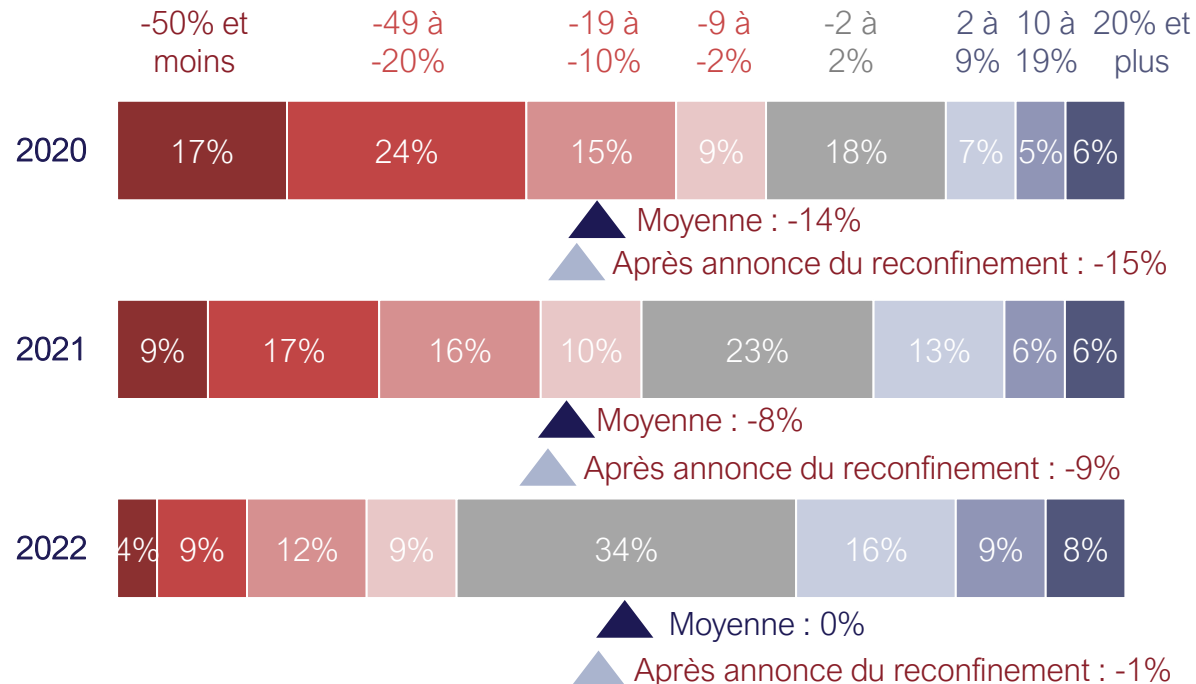
Les autres activités de service sont en revanche très impactées, et ce jusqu'à la fin de l'année 2020.

- En particulier, le secteur de l'événement souffre de l'ensemble des mesures barrières – limitation des rassemblements, distanciation...

Les entreprises de la branche envisagent une crise durable avec un retour au niveau d'avant crise en 2022

Niveau de Chiffre d'Affaires des entreprises de la branche par rapport à 2019

Pourcentage d'entreprises par tranche d'évolution
Questionnaire KYU/OPIIEC



Les entreprises de la branche envisagent un retour aux niveaux de Chiffre d'Affaires (CA) de 2019 en 2022.

- En 2020, **65%** des entreprises de la branche prévoient une perte de CA. Seuls 18% envisagent une croissance.
- En 2021, le CA de **plus de la moitié** des entreprises de la branche devrait rester inférieur à 2019.
- En 2022, **un tiers** des entreprises devrait revenir au niveau de 2019, et **un tiers** devrait retrouver un CA supérieur à celui de 2019.

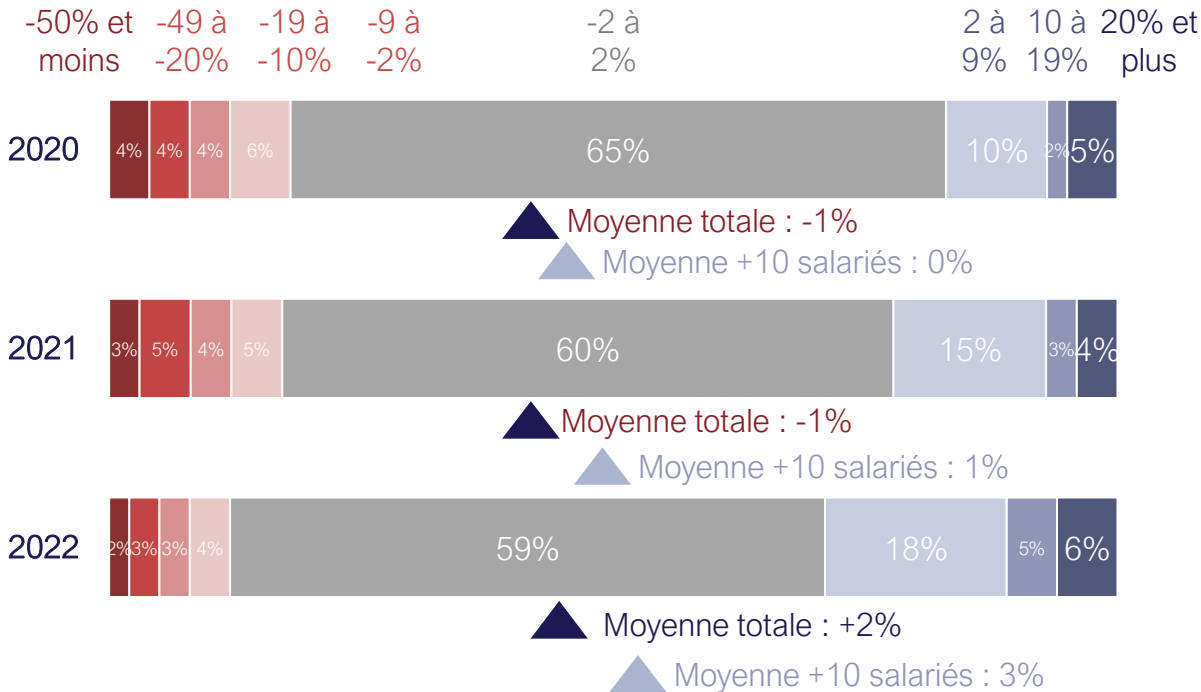
L'annonce du re confinement n'a que peu affecté les prévisions des entreprises.

- Les dirigeants expliquent avoir une réelle difficulté à se prononcer dans un contexte d'incertitude renforcée.
- Les prévisions sur lesquelles ils s'appuient restent celles issues de leurs plans de transformation mis en place mi-2020.

Les effectifs de la branche ne devraient pas, au global, être impactés par la crise

Prévisions d'évolution des effectifs des entreprises de la branche par rapport à 2019 – Pourcentage d'entreprises par tranche d'évolution

Questionnaire KYU/OPIIEC



Malgré les baisses d'activité, la majorité des entreprises précise ne pas prévoir de diminution significative des effectifs.

- Dès 2021, plus d'entreprises (22%) prévoient d'augmenter leurs effectifs que de les réduire (17%).
- Les entreprises bénéficient, en effet, des différentes mesures mises en place, en particulier l'activité partielle, qui permet de maintenir les effectifs.
- Les difficultés de recrutement sur la période récente incitent aussi les entreprises à conserver les compétences pour pouvoir repartir plus vite une fois l'activité revenue.

Un constat qui n'est pas lié au fait que la branche soit composée de petites entreprises sans marge de manœuvre pour réduire leurs effectifs.

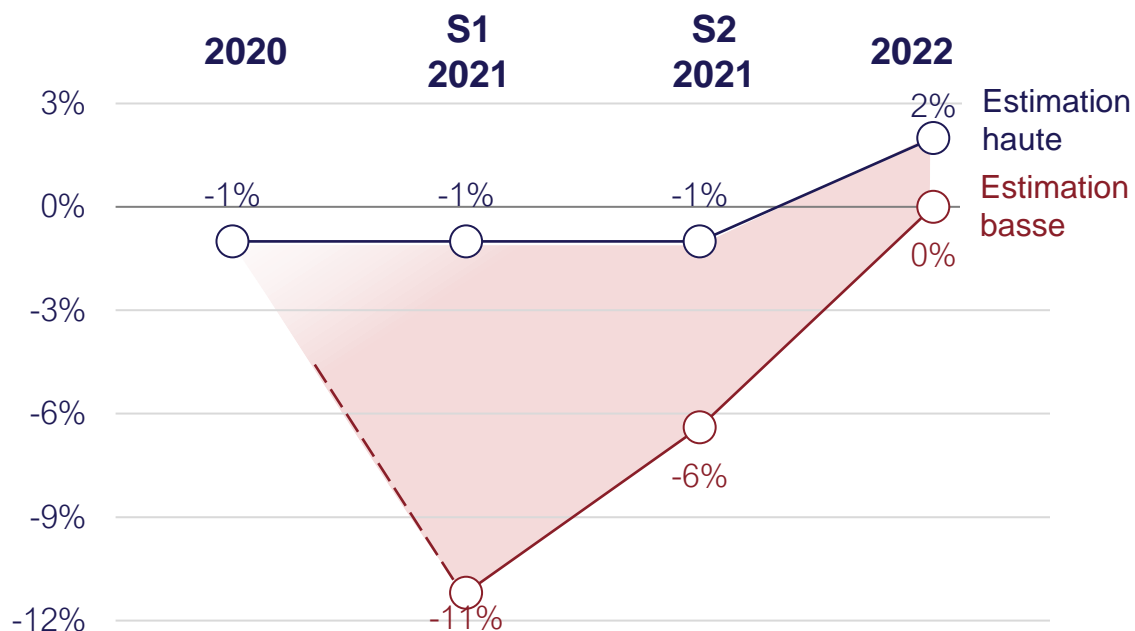
- Les entreprises de moins de 10 salariés représentent 80% des entreprises de la branche.
- Or, les entreprises de plus de 10 salariés sont légèrement plus nombreuses à prévoir des réductions d'effectifs, mais surtout plus nombreuses à prévoir des augmentations, dès 2021.

Les marges des entreprises de la branche devraient donc être impactées malgré un recours à l'activité partielle sur le long terme pour certaines.

- Les coûts liés aux effectifs – salaires, principalement – représentent en effet la principale charge des entreprises de la branche.
- La baisse du chiffre d'affaires n'étant pas suivie d'une baisse des effectifs, les marges devraient donc mécaniquement se réduire.

La volonté affichée des entreprises de préserver leurs ressources humaines ne devrait pas empêcher de nombreux licenciements

Prévisions d'évolution des effectifs des entreprises de la branche par rapport à 2019 – Estimations KYU sur la base du Questionnaire KYU/OPIIEC



Il est possible que la baisse d'effectifs réelle soit plus élevée – plus en corrélation avec la perte d'activité.

- Lors de la crise de 2008, la perte d'activité de -6,6 % dans les Activités Scientifiques et Techniques entre le T3 2008 et le T1 2009 a été suivie d'une baisse de l'emploi de -5,4 % - *source INSEE*.
- Sur cette base, nous estimons que dans le pire des cas, 1 point de perte d'activité pourrait s'accompagner de 0,8 point de perte d'emploi.
- Dans le cas présent, il faut aussi tenir compte d'un effet retard de la baisse d'emploi, puisque les dispositifs de soutien ont largement favorisé le maintien de l'emploi jusqu'à présent, même si de nombreux PSE sont déjà annoncés.

Pour l'emploi dans la branche, il est possible d'estimer un scénario catastrophe avec un déficit net d'emploi de 50 000 à 140 000 emplois en 2021.

- L'effet retard pourrait être observé dès le 1er semestre 2021 – avec la fin des aides et l'augmentation des défaillances d'entreprise. Cet effet retard serait corrigé en partie sur le 2^e semestre 2021.
- Le retour au niveau d'emploi de 2019 se ferait courant 2022 au global pour la branche – la croissance des emplois ne reprendrait qu'après.
- Ainsi la branche pourrait perdre entre 10 000 et 100 000 emplois salariés, avant de les regagner progressivement jusqu'en 2022, notamment du fait de la croissance du numérique qui devrait repartir plus vite.
- Enfin, il convient d'ajouter les créations d'emplois qui n'auront pas lieu du fait de la crise – dans les dernières années la branche créait environ 4% d'emploi salarié par an, soit environ 40 000 salariés.

Les secteurs clients les plus porteurs à l'horizon 2022 sont l'énergie et l'environnement, la santé et le secteur public

Prévisions d'activité dans la branche en fonction des secteurs clients

Niveau moyen d'activité par rapport à 2019 – Questionnaire KYU/OPIIEC

	2020	2021	2022
Agroalimentaire	-15%	-9%	0%
Banque et assurance	-17%	-9%	-2%
Bâtiments et travaux publics	-12%	-6%	0%
Chimie et pharmaceutiques	-17%	-8%	-2%
Distribution	-12%	-5%	0%
Electronique et équipements électriques	-17%	-6%	0%
Energie et environnement	-12%	-5%	1%
Transport, Aéronautique, Auto, Ferroviaire	-19%	-10%	-3%
Logistique et transport	-18%	-10%	-2%
Métallurgie	-14%	-8%	-3%
Plasturgie et caoutchouc	-19%	-2%	2%
Promotion et investissement immobilier	-14%	-6%	0%
Santé	-16%	-7%	1%
Secteur public	-15%	-6%	1%
Télécoms et audiovisuel	-19%	-6%	2%
Tourisme	-19%	-11%	0%
Autres	-14%	-7%	0%

Lecture : les entreprises de la branche qui réalisent une partie de leur activité pour des clients de l'Agroalimentaire devraient réaliser -15% de CA en 2020

L'analyse des niveaux d'activité par secteur client montre qu'aucun secteur client ne permet réellement de maintenir son niveau d'activité de 2019.

- Les tendances sont évidentes pour certains secteurs clients particulièrement touchés : Aéronautique, Automobile, Industrie, Tourisme...
- Pour d'autres secteurs clients réputés mieux résister, la crise semble avoir eu néanmoins un effet en rationalisant le recours aux entreprises de la branche ou parce qu'il devenait compliqué d'intervenir sur site : Banque et Assurance, Chimie et Pharmacie...

Le retour à la croissance est tiré par quelques secteurs clients.

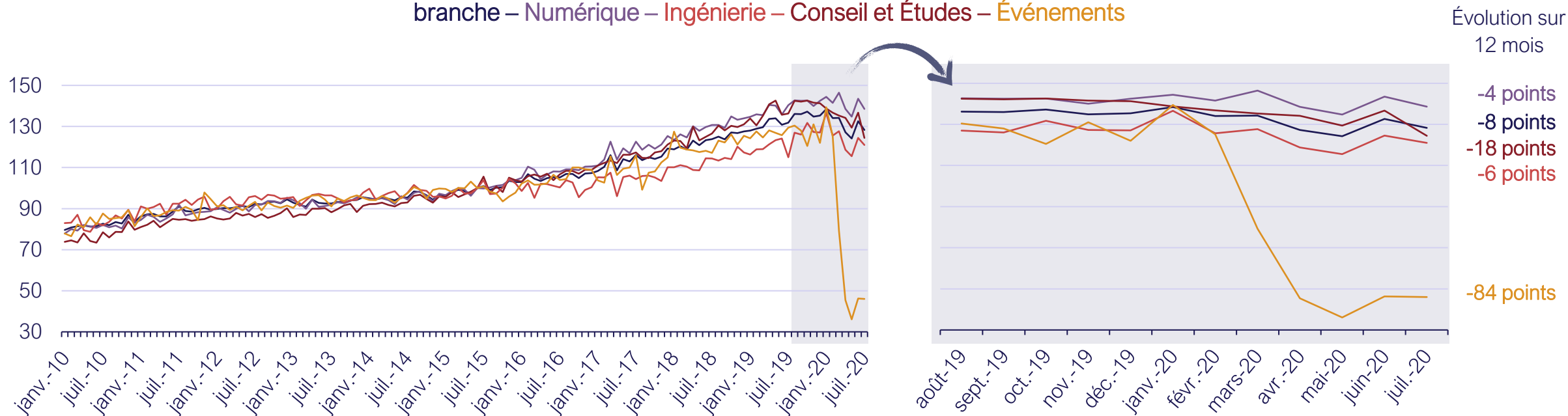
- L'Énergie et l'environnement – qui traduit une préoccupation sociétale actuelle importante et qui devrait être pérenne.
- La Santé – la crise étant d'abord sanitaire, les entreprises de la branche pourraient bénéficier des investissements en santé, même si les services sont aujourd'hui extrêmement mobilisés pour recevoir les patients.
- Le Secteur Public – l'accroissement de la commande publique étant un moyen de limiter les effets de la crise économique, cela devrait bénéficier à terme aux entreprises de la branche, notamment avec le Plan de Relance, la stabilisation des équipes municipales...
- Les entreprises de la branche qui travaillent pour les secteurs Télécoms et audiovisuel, ainsi que Plasturgie et caoutchouc, devraient renouer avec la croissance en 2022, malgré une forte baisse du chiffre d'affaires en 2020.

L'événement est de loin le secteur le plus touché dans la branche – le numérique résiste mieux que l'ingénierie et le conseil

Évolution de l'indice de facturation des entreprises de la branche

Indice de production dans les services, INSEE, octobre 2020 – base 100 = juin 2015

branche – Numérique – Ingénierie – Conseil et Études – Événements



L'« indice de production » de l'INSEE montre une nette détérioration de l'activité économique des secteurs de la branche sur la période récente.

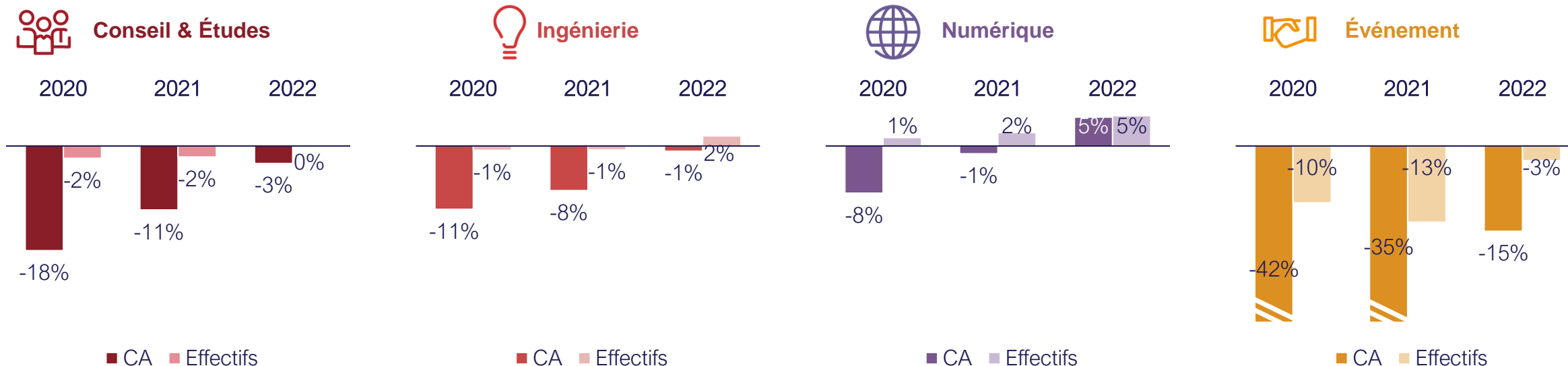
L'ampleur de sa dégradation sur 12 mois dépend des secteurs :

- Le secteur de l'événement a été fortement touché par les annulations – l'indice perd 84 points en 12 mois.
- Le numérique et l'ingénierie étaient globalement engagés sur des projets plus longs et après l'arrêt des projets, la reprise a été assez nette.
- Les missions d'études et de conseil sont généralement plus courtes, l'effet des baisses de prises de commandes depuis mars y est plus visible.

Les perspectives de croissance confirment les tendances récentes, avec un secteur de l'événement très touché et un secteur du numérique qui résiste globalement mieux.

Évolution du chiffre d'affaires et des effectifs dans la branche

Niveau moyen d'activité et d'effectif par rapport à 2019 – Questionnaire KYU/OPIIEC



- Les entreprises du numérique entendent conserver leurs effectifs malgré une perte d'activité significative en 2020, pour renouer avec les niveaux de 2019 dès 2021.
- Les entreprises du conseil et des études, mais aussi de l'ingénierie, envisagent plutôt un retour aux niveaux de 2019 à partir de 2022.
- Dans le secteur de l'événement en revanche, les entreprises prévoient un effet durable de la crise jusqu'en 2022, la filière étant clairement menacée.



Engagé dans une dynamique très positive en 2019, le secteur du numérique n'a pas été épargné par la crise sanitaire.

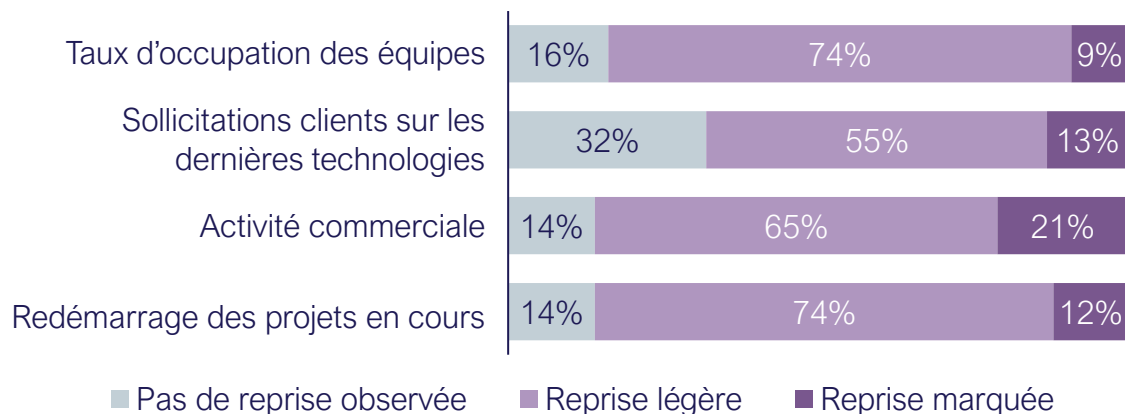
Évolution du chiffre d'affaires dans le secteur

Niveau moyen d'activité et d'effectif par rapport à 2019

Questionnaire KYU/OPIIEC

	2020	2021	2022
1 à 10 salariés	◆ -9%	-2% ◆	◆ 4%
11 à 49 salariés	-5% ◆	◆ 2%	◆ 9%
50 à 249 salariés	-4% ◆ ◆	-3%	◆ 2%
250 salariés et plus		◆ 0% ◆ 3%	◆ 5%

Réponses des dirigeants interrogés sur les premiers signes de reprise en juin 2020 - Baromètre Syntec Numérique S1 2020



Au global, la crise de la Covid représente un coup d'arrêt pour les entreprises du numérique.

- Engagées dans une dynamique très positive avec 4,2% de croissance en 2019, elles devraient connaître une décroissance en 2020.
- D'après Syntec Numérique et avant les effets de la 2^e vague, la crise ramènerait le secteur à un niveau de 54,8 Mds d'euros, contre 58,7 Mds en 2019, soit une différence de 4 milliards d'euros.
- Cette chute d'activité s'explique notamment par le ralentissement des activités commerciales, l'annulation de commandes ou leur mise en attente et l'arrêt brutal des projets en cours.

Les segments de la branche sont touchés de façon différenciée selon le type d'activité et la taille.

- Le conseil en technologies est le plus affecté en raison des difficultés de certains secteurs clefs pour son activité (aéronautique et automobile).
- Les activités de services numériques souffrent fortement des décisions de report ou d'annulation de projets, notamment pour les entreprises plaçant des consultants chez les clients.
- Les éditeurs de logiciel s'en sortent mieux et devraient rebondir dès 2021. Leur activité a été moins impactée par la commande client, à l'exception de l'activité de formation qui enregistre une baisse.
- Les SMACS – Social Mobility-Analytics-Cloud ont au contraire plutôt profité de la crise sanitaire et vont continuer à croître en 2020.
- Les grandes structures ont réinternalisé certaines activités offshore ou sous-traitées, ce qui tend à limiter les impacts. À l'inverse, les TPE/PME subissent le ralentissement des clients et des donneurs d'ordres internes à la branche.



Les entreprises du secteur enregistrent une baisse de leurs prises de commandes et de leur niveau de trésorerie.

Évolution du chiffre d'affaires dans le secteur

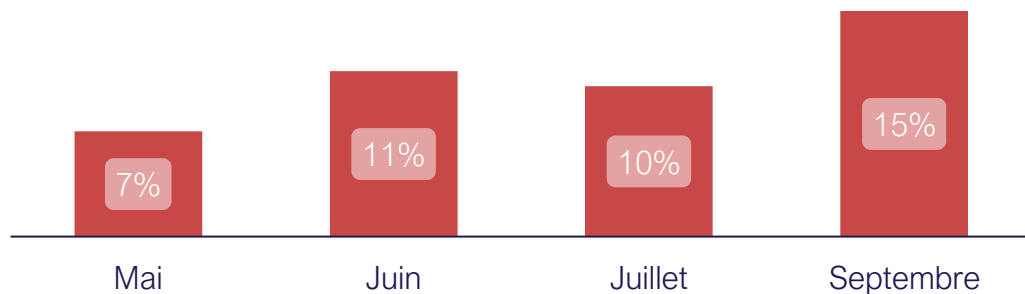
Niveau moyen d'activité et d'effectif par rapport à 2019

Questionnaire KYU/OPIIEC

	2020	2021	2022
1 à 10 salariés	-11% ◆ -8% ◆		-1% ◆
11 à 49 salariés		-9% ◆ -6% ◆	◆0%
50 à 249 salariés	◆-14%		-3% ◆ ◆5%
250 salariés et plus	-13% ◆	-6% ◆	◆0%

1/3 des ingénieries sont confrontées à l'allongement des délais de paiement

Part des ingénieries confrontées à des délais de paiement supérieurs à 30 jours – Baromètre économique de Syntec Ingénierie - septembre 2020



Les entreprises de l'ingénierie ont été particulièrement touchées par la crise sanitaire.

- L'arrêt des projets pendant le premier confinement s'est accompagné d'une chute des prises de commandes liée à l'incertitude des donneurs d'ordres.
- Les difficultés de trésorerie apparaissent, conséquence de la baisse d'activité, mais aussi de l'allongement des délais de paiement.

Le positionnement de l'ingénierie, à l'amont des projets, en fait un indicateur important pour anticiper la situation économique à 6 mois.

- Avant le reconfinement, la majorité des ingénieries ne constataient pas de reprise de l'activité et ce malgré l'annonce du plan de relance en septembre.
- Toutes les activités d'ingénierie sont touchées et en particulier celles du Conseil en Technologie, qui dépendent notamment des secteurs sinistrés que sont l'automobile et plus encore l'aéronautique.

L'ingénierie de construction, en particulier, a souffert d'une diminution des Appels d'Offres publics dans le contexte particulier des élections municipales 2020.

- Les élections municipales se sont étirées dans le temps : le 2e tour a été reporté du 22 mars au 28 juin – ce qui a reporté des prises de décisions.
- Les changements de majorité ont été nombreux, notamment en faveur des écologistes, ce qui a entraîné une remise en question de certains projets sur la base de critères environnementaux par exemple.

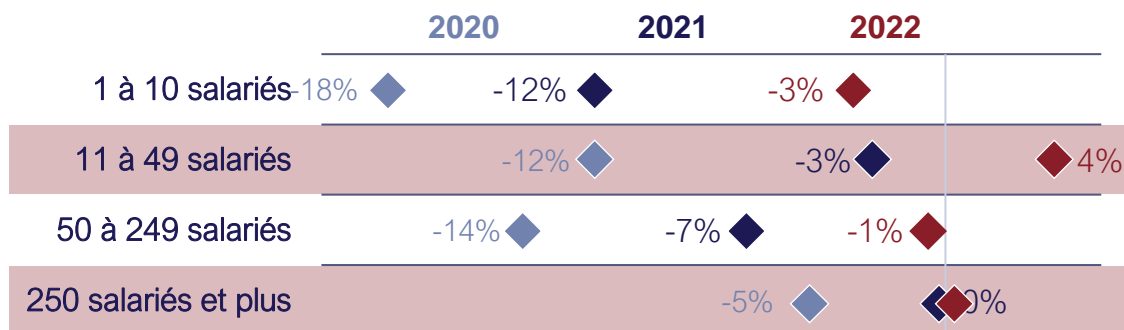


Tous les métiers du conseil sont touchés par la crise sanitaire – ce qui a un impact important sur les embauches de jeunes diplômés.

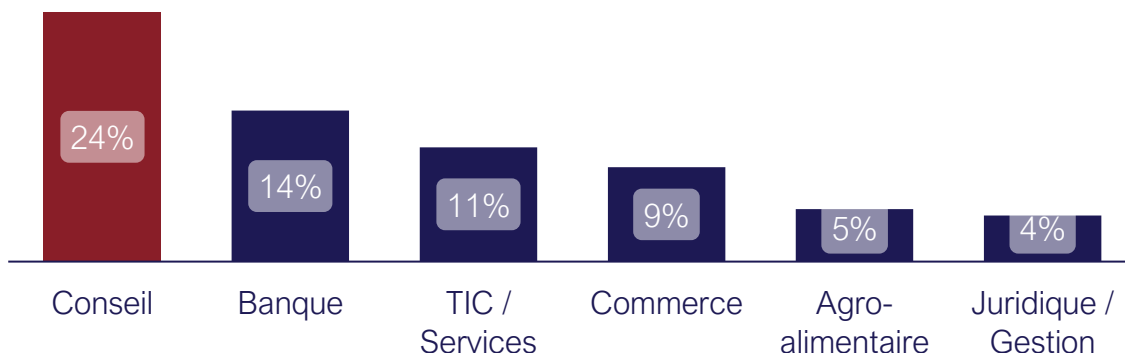
Évolution du chiffre d'affaires dans le secteur

Niveau moyen d'activité et d'effectif par rapport à 2019

Questionnaire KYU/OPIIEC



Principaux secteurs d'embauche des jeunes diplômés de Grandes Écoles – Conférence des Grandes Écoles (CGE) - juin 2020



Les entreprises du conseil et des études étaient dans une dynamique positive avant la crise de la COVID.

- L'ensemble du secteur restait sur une croissance de 6,8% en 2019, et même 8,2% pour les cabinets de conseil en stratégie et management
- Cette dynamique était marquée par une amélioration de la compétitivité perçue.

L'ampleur de la crise sanitaire sur les entreprises du conseil et des études est très importante.

- Le lieu commun du conseil comme « premier poste de dépense à limiter lorsque l'entreprise est en difficulté » se confirme avec les prévisions de perte d'activité.
- Les secteurs les plus touchés par la crise ont drastiquement réduit leurs achats de conseil : transport aérien, tourisme, restauration...
- Les entreprises du conseil en recrutement sont les plus touchées, dans un contexte où les entreprises ont suspendu leurs recrutements.

La crise pourrait transformer la structure des emplois dans les cabinets de conseil et d'études.

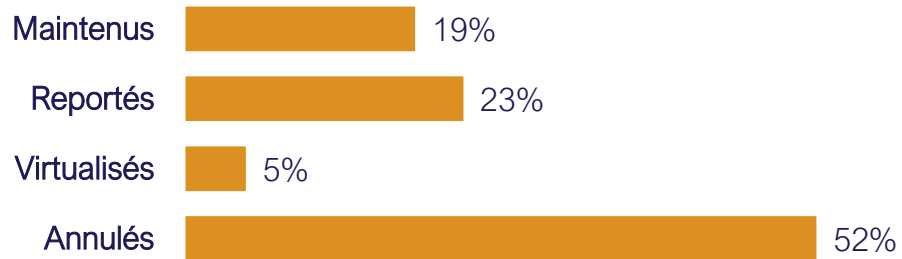
- Le secteur est un traditionnel pourvoyeur d'emplois pour les jeunes diplômés : il embauche près d'un quart des diplômés des écoles membres la Conférence des Grandes Écoles.
- Le secteur était aussi un pourvoyeur de profils expérimentés pour ses secteurs clients comme l'industrie – mais ce phénomène devrait se réduire en 2020.



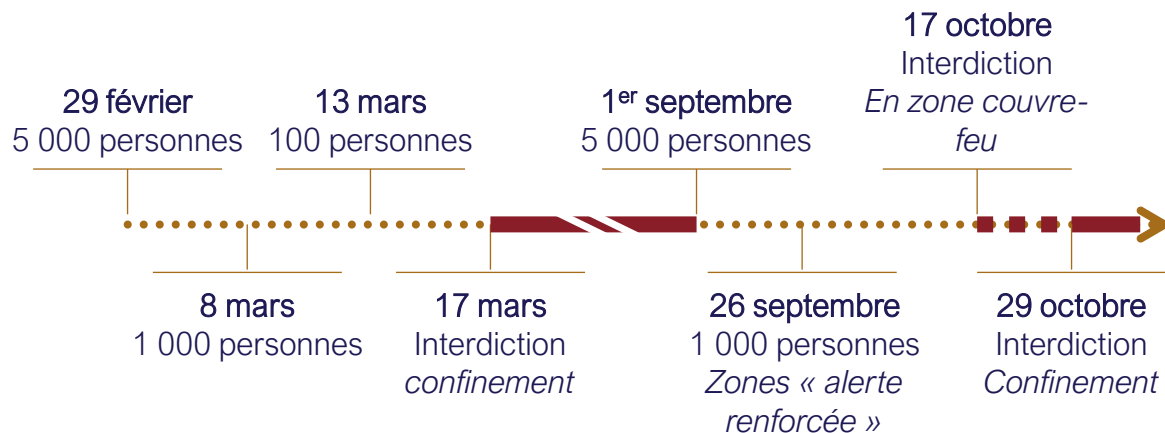
Le secteur est profondément affecté par la crise sanitaire et les perspectives de reprise d'activité demeurent incertaines

Événements reportés, annulés ou maintenus en France en 2020

Échantillonnage de l'UNIMEV pour les Foires, Salons, Congrès, Conventions



Contraintes de jauges imposées aux Événements en France



Les activités du secteur de l'événement sont particulièrement touchées par les mesures prises pour lutter contre l'épidémie.

- Les confinements et le couvre-feu ne permettent pas aux événements de se tenir.
- Les jauges instables et très restrictives (5 000 personnes, 1 000 personnes, 100 personnes maximum, 4 m² par personne) limitent le nombre de visiteurs et les revenus.
- Les règles de distanciation sociale – masque, gel, distance entre les personnes – sont autant de contraintes à la bonne tenue des événements.

L'UNIMEV recense sur son site le statut d'une majorité des événements prévus en France en 2020.

- Plus de la moitié des événements ont été annulés et seulement un cinquième des événements ont pu se dérouler à la date prévue.
- La virtualisation concerne une partie peu significative des événements – quelques sociétés se sont positionnées sur ce créneau.

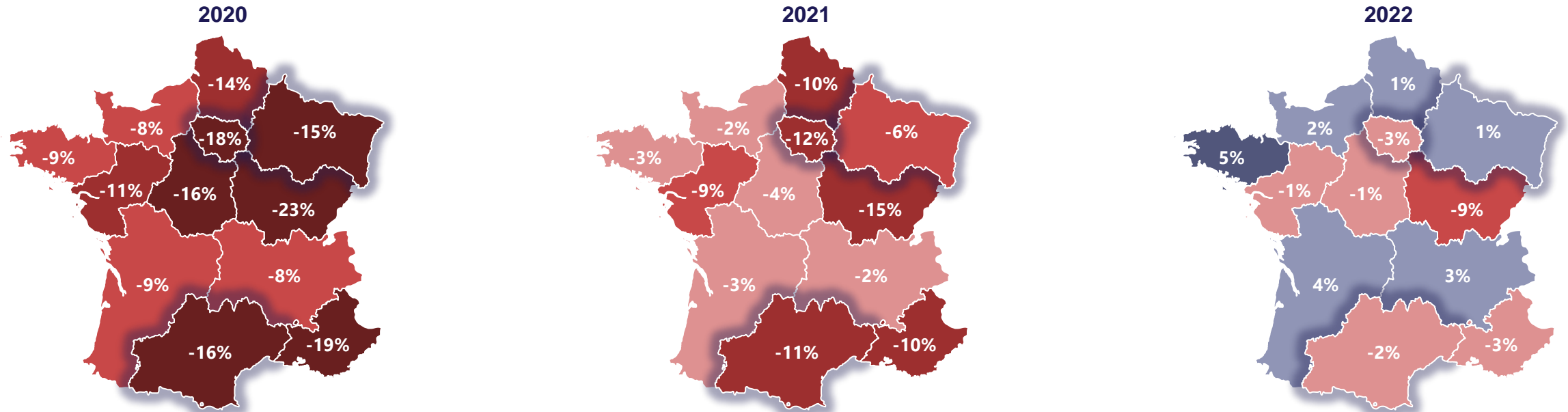
Les perspectives pour l'avenir sont limitées.

- L'absence de visibilité des acteurs économiques est particulièrement préjudiciable au secteur, car les événements se prévoient longtemps à l'avance.
- Les effets sont déjà très visibles sur les entreprises du secteur : Comexposium s'est placé en procédure de sauvegarde en septembre 2020, GL Events annonce une baisse de 25% de la fréquentation des événements qui ont pu se tenir...

Des régions différemment frappées par la crise sanitaire au sein de la branche.

Évolution de l'activité des entreprises de la branche par région

Niveau moyen d'activité par rapport à 2019 – Questionnaire KYU/OPIIEC



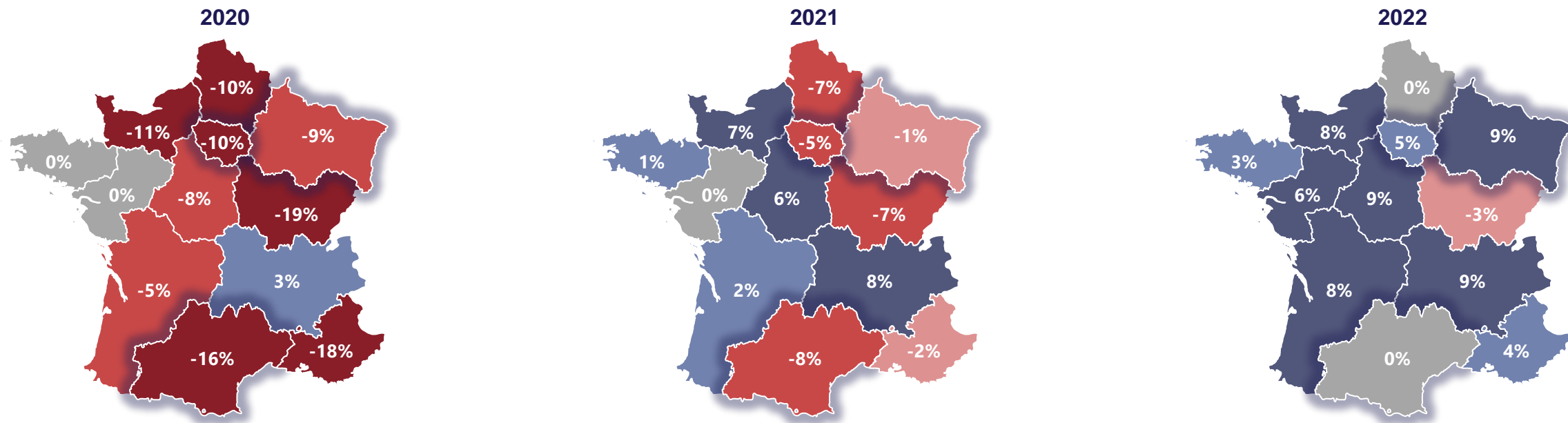
Les prévisions d'activité des entreprises de la branche par région reflètent les tendances régionales pour l'ensemble des secteurs.

- Les régions fortement et durablement touchées sont celles qui dépendent fortement du tourisme – PACA, Île-de-France – et de secteurs industriels particulièrement touchés – Occitanie, Pays de la Loire, Bourgogne-Franche-Comté. Toutefois, au sein même de ces régions, les situations peuvent être très variables. Ainsi la situation autour de Montpellier ne serait pas comparable à celle autour de Toulouse.
- Les régions dont l'empreinte industrielle est plus diversifiée résistent mieux et devraient permettre aux entreprises de la branche de renouer avec la croissance en 2022 – Auvergne Rhône Alpes, Bretagne, Nouvelle-Aquitaine notamment.

L'analyse régionale pour le numérique montre des situations contrastées qui peuvent se présenter selon 4 profils.

Évolution de l'activité des entreprises de la branche par région

Niveau moyen d'activité par rapport à 2019 – Questionnaire KYU/OPIIEC



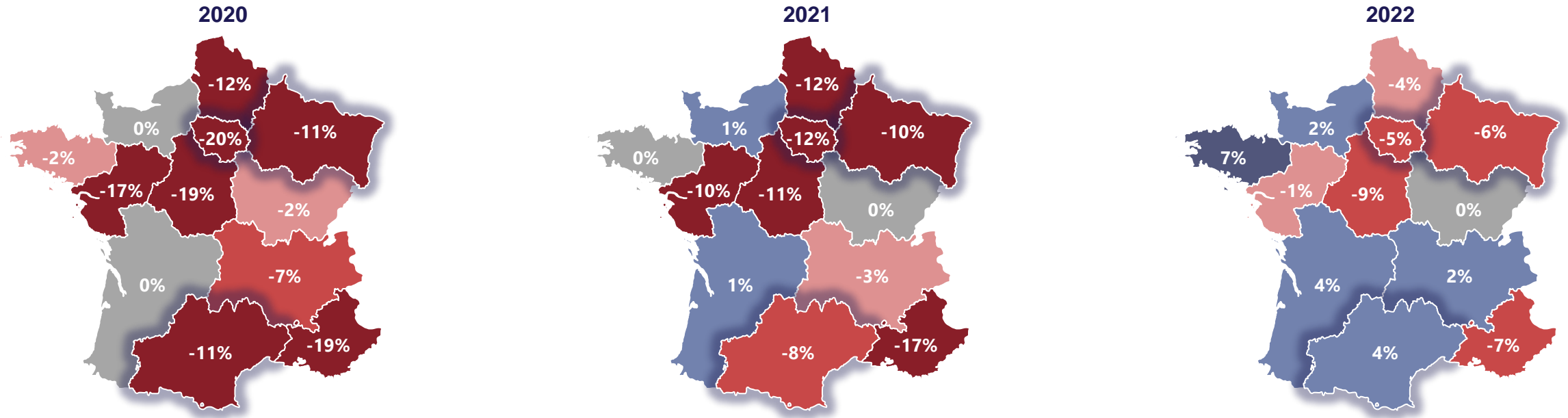
L'analyse régionale des prévisions de croissance des entreprises du numérique fait apparaître plusieurs profils de région :

- Les régions durablement touchées, qui devraient au mieux retrouver les niveaux de 2019 en 2022 : Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France, Occitanie
- Les régions qui devraient encore souffrir en 2021, mais retrouver la croissance en 2022 : Île de France, PACA
- Les régions qui accusent le coup en 2020, mais devraient retrouver de la croissance dès 2021 : Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Centre-Val de Loire
- Les régions où les entreprises devraient le mieux s'en sortir : Bretagne, Pays de la Loire et Auvergne-Rhône-Alpes

L'analyse régionale révèle une France à 2 visages pour l'ingénierie.

Évolution de l'activité des entreprises de la branche par région

Niveau moyen d'activité par rapport à 2019 – Questionnaire KYU/OPIIEC



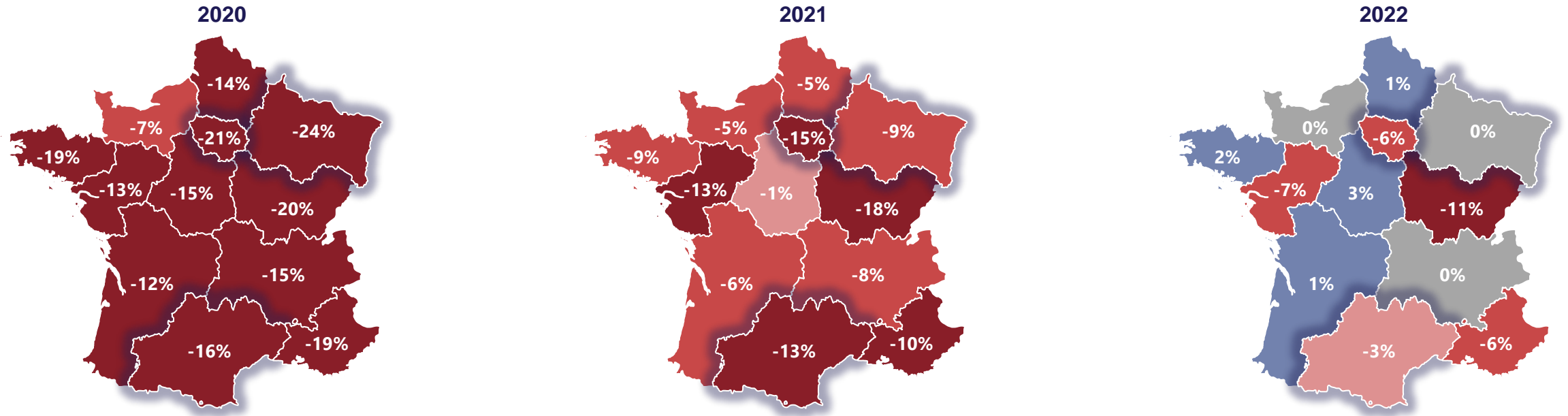
La France des régions présente 2 visages différents quant aux perspectives des sociétés d'ingénierie :

- Les régions où les sociétés d'ingénierie sont les plus touchées, sans retour aux niveaux de 2019 en 2022 : Pays de la Loire, Hauts-de-France, Grand Est, Île-de-France, Centre-Val de Loire.
- À l'inverse, les ingénieries entrevoient de meilleures perspectives, parfois dès 2021 dans les 4 régions suivantes : Nouvelle-Aquitaine, Normandie, Bretagne, Bourgogne-France-Comté.

Les entreprises du conseil et des études sont globalement touchées de la même façon dans l'ensemble des régions.

Évolution de l'activité des entreprises de la branche par région

Niveau moyen d'activité par rapport à 2019 – Questionnaire KYU/OPIIEC



La tendance pour le conseil et les études est très similaire selon les régions

- Toutefois, le retour à la croissance devrait avoir lieu dès 2022 pour la Bretagne, la Nouvelle-Aquitaine, le Centre-Val de Loire et les Hauts-de-France.
- À l'inverse, l'Île-de-France – qui concentre la majorité des emplois et des entreprises du secteur – ainsi que les Pays de la Loire, la Bourgogne-Franche-Comté, PACA et l'Occitanie devraient attendre au-delà de 2022 pour retrouver les niveaux de chiffre d'affaires de 2019.

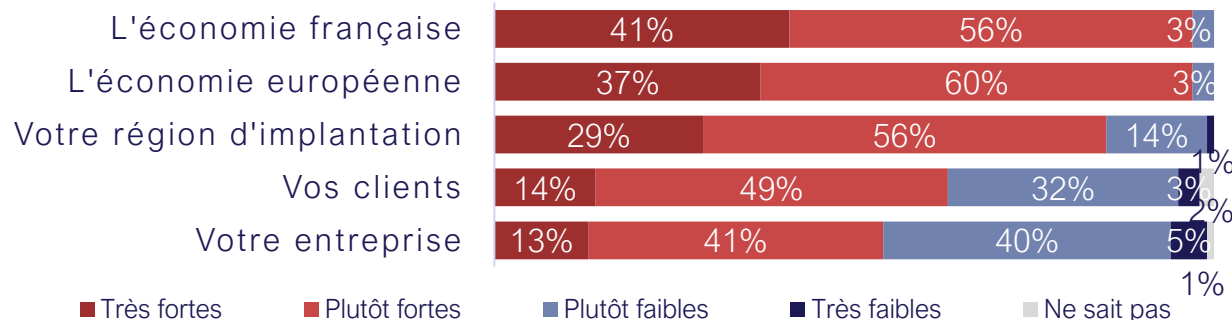
IMPACTS ET PERSPECTIVES SOCIO-ÉCONOMIQUES



Les dirigeants d'entreprises sont globalement inquiets sur la situation économique globale, mais sous-estiment probablement leur propre situation.

Pensez-vous que la crise sanitaire actuelle liée à l'épidémie de Covid-19 aura des répercussions fortes ou faibles sur... ?

Source enquête IFOP/MEDEF auprès des dirigeants français



Les dirigeants, comme les salariés, craignent plus les répercussions de la crise sur l'économie au global que sur leur propre entreprise.

- Cet optimisme pour leur propre entreprise laisse supposer que les dirigeants, comme les salariés, sous-estiment les difficultés auxquelles leurs entreprises seront confrontées.

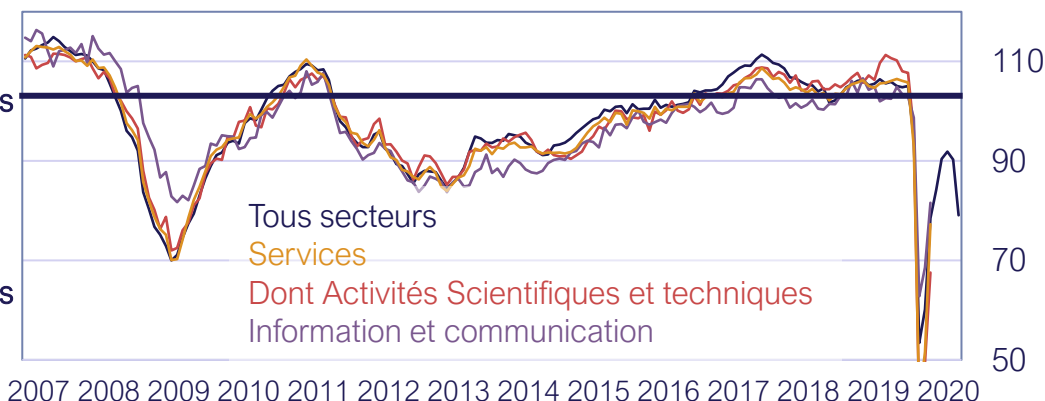
Indice du climat des affaires

Indicateur INSEE calculé à partir des réponses des chefs d'entreprise des principaux secteurs d'activité marchands – Source INSEE

Lecture:

< 100
climat des affaires négatif

> 100
climat des affaires positif

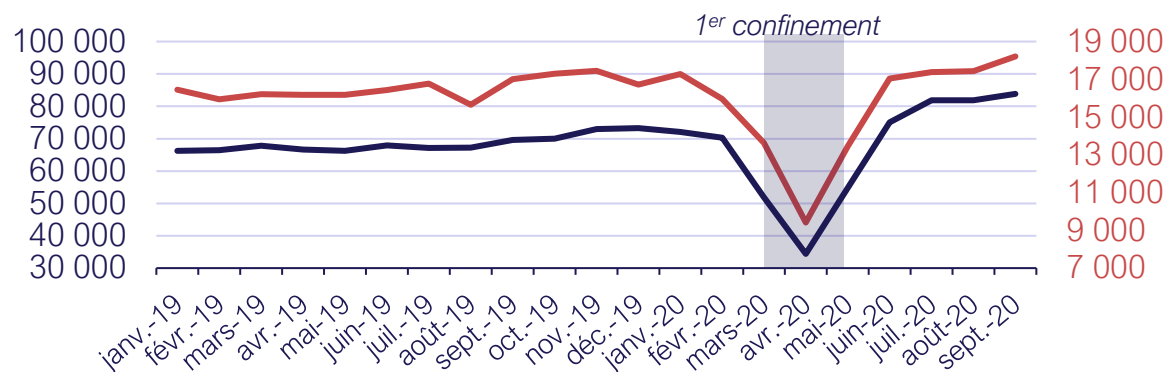


L'indice de climat des affaires de l'INSEE a chuté pendant le premier confinement à un niveau plus bas que lors de la crise de 2008. Il s'est par la suite redressé, avant de replonger en novembre avec le reconfinement :

- Le redressement observé était lié à la reprise d'activité post-confinement et au phénomène de rattrapage.
- Cependant à la rentrée, les perspectives d'avenir restaient incertaines pour les dirigeants, notamment dans les services et l'industrie manufacturière.
- L'indice a à nouveau plongé de 11 points en novembre après l'annonce de la deuxième vague de confinement, particulièrement dans les services et le commerce. Ce recul est toutefois moindre qu'au printemps et l'industrie résiste mieux.

Les créations d'entreprises sont en hausse, et les entreprises en difficulté ont profité des mesures de soutien pour repousser les mises en faillite.

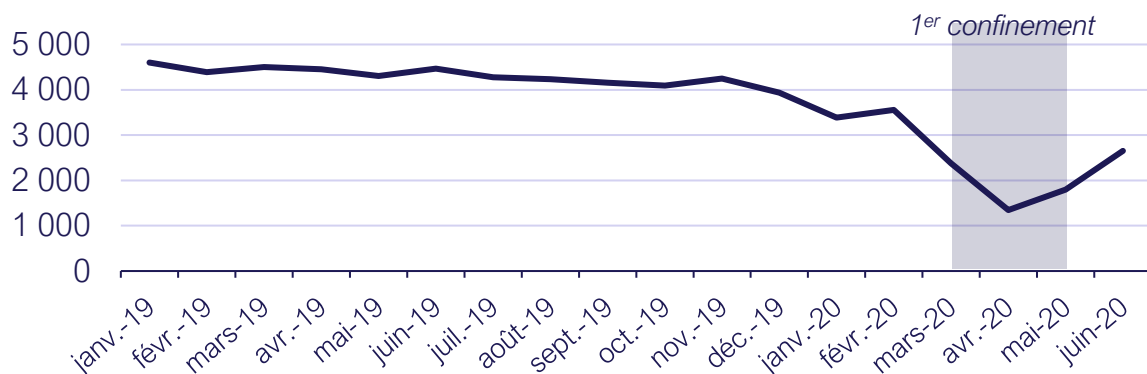
Créations d'entreprises en France – toutes activités / activités de soutien aux entreprises – INSEE, septembre 2020



Les créations d'entreprises en France sont en légère hausse sur les derniers mois, d'après l'INSEE.

- Elles ont marqué le pas pendant le premier confinement, notamment car la plupart des services administratifs étaient ralentis, voire indisponibles.
- Les créations d'entreprises sont reparties sur une tendance légèrement plus positive qu'avant le confinement – les ¾ sont des entreprises individuelles, ce qui traduit souvent une tension sur l'emploi salarié.

Défaillances d'entreprises en France
INSEE, septembre 2020

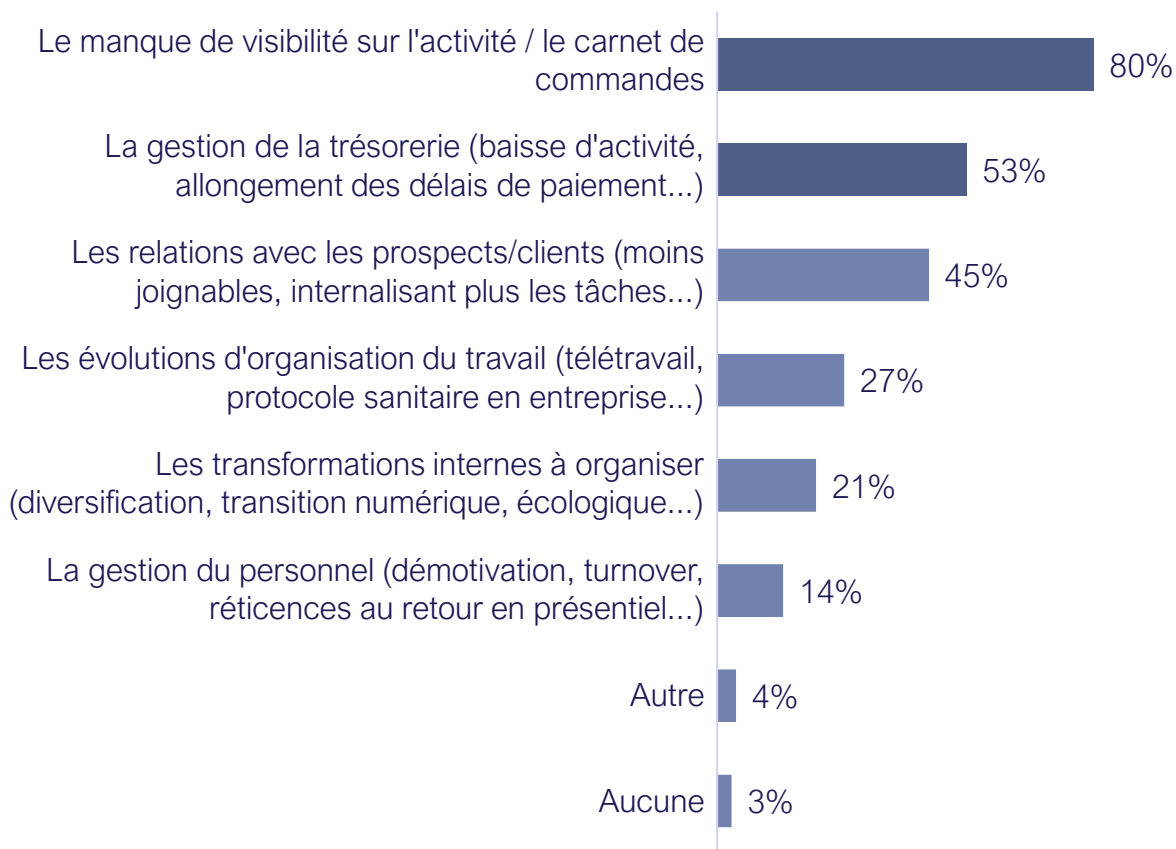


À l'inverse, les défaillances d'entreprises sont à un niveau historique, le plus bas depuis 20 ans.

- Les entreprises ont d'abord profité du moratoire sur les procédures pour faillites, mis en place de mars à août 2020.
- Mais c'est surtout l'effet lié aux différentes mesures de soutien à l'économie, qui permettent aux entreprises en difficulté de maintenir leur activité : activité partielle, Prêt Garanti par l'État, décalage de charges...
- Cependant, le taux de liquidation judiciaire parmi les défaillances est de 75% en 2020, contre 67% en moyenne sur la période récente, ce qui indique que la situation financière des entreprises en défaillance se détériore.
- Les tribunaux de commerce s'attendent dès lors à un pic de défaillances en 2021, lorsque les banques, et les services de l'État feront valoir leurs créances.

La visibilité sur l'activité et la gestion de la trésorerie sont les difficultés les plus anticipées par les entreprises de la branche.

Quelles sont les principales difficultés que vous anticipez pour les 12 prochains mois? – Questionnaire KYU/OPIIEC



Le niveau d'activité et la trésorerie constituent le « nerf de la guerre » et la principale préoccupation des entreprises de la branche.

Elles sont clés pour éviter les défaillances d'entreprises.

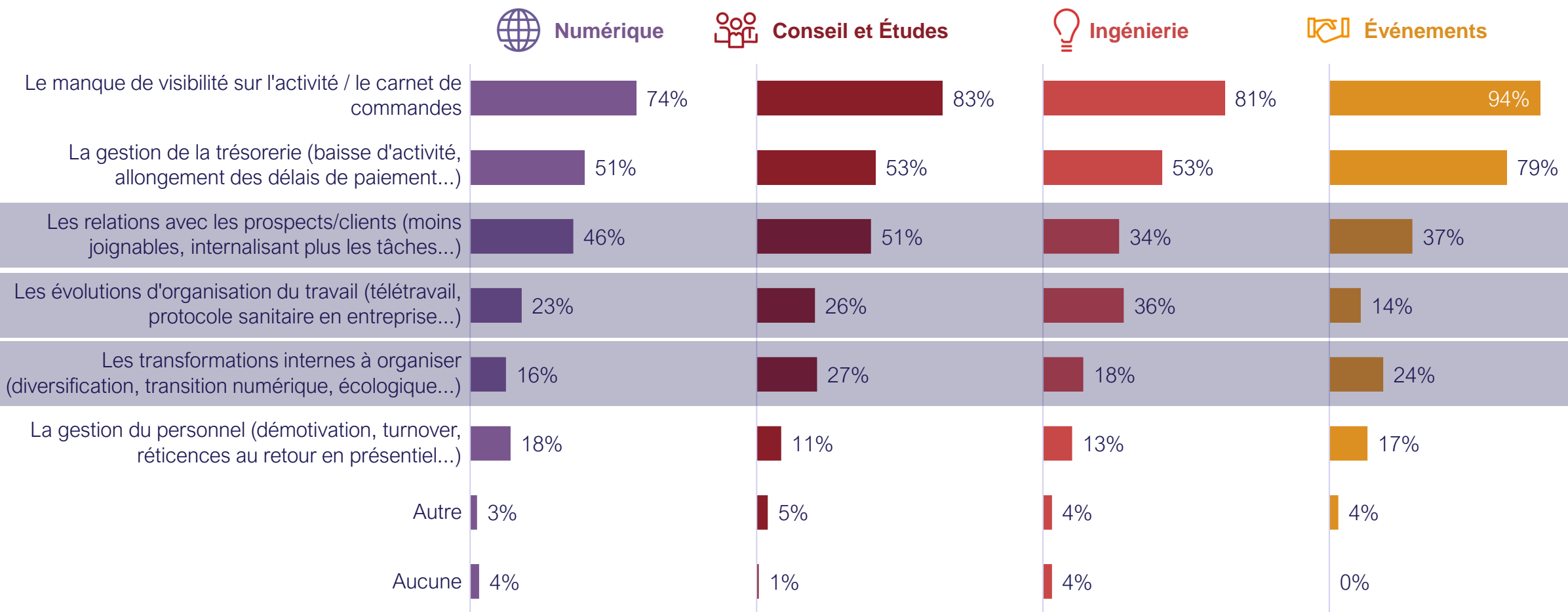
Les relations commerciales sont également une préoccupation forte – notamment dans les secteurs du numérique, du conseil et des études.

L'organisation des règles sanitaires au travail, les transformations des entreprises, et la gestion du personnel arrivent en second rang en termes de préoccupations pour les entreprises.

Néanmoins, elles ont une incidence importante sur les entreprises et les salariés.

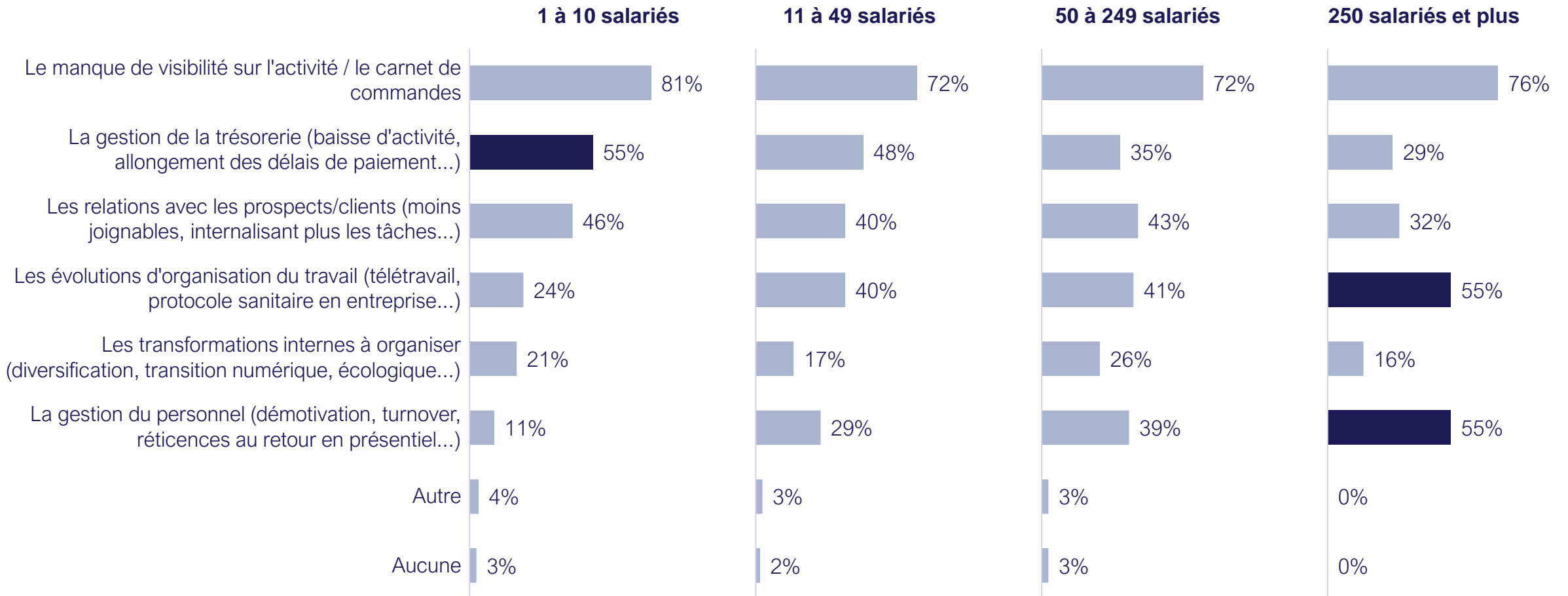
Après le manque de visibilité sur l'activité et la trésorerie, la difficulté principale des entreprises du numérique et du conseil est la relation avec les clients, tandis que les ingénieries se concentrent sur l'organisation du travail et les entreprises de l'événement sur les transformations internes.

Difficultés anticipées par les entreprises de la branche pour les 12 prochains mois – Questionnaire KYU/OPIIEC



Si les très petites entreprises sont davantage touchées par des difficultés liées à la trésorerie et à la relation avec les prospects et les clients, les grandes entreprises semblent aux prises avec les évolutions d'organisation du travail et la gestion de leur personnel.

Difficultés anticipées par les entreprises de la branche pour les 12 prochains mois – Questionnaire KYU/OPIIEC



La crise révèle également l'insatisfaction des salariés quant à leur qualité de vie au travail.

La crise sanitaire révèle un fort taux de mécontentement des ingénieurs, selon une enquête Harris Interactive pour StedY en juillet 2020

33% des consultants ingénieurs se déclarent insatisfaits.

30% envisagent de changer de métier (41% dans l'ingénierie industrielle où la pénurie de main-d'œuvre est déjà présente).

58% estiment que la crise sanitaire a été un élément déclencheur ou un accélérateur de leur aspiration à une meilleure qualité de vie au travail.

L'insatisfaction est causée par un manque de souveraineté dans le choix des missions.

59% des consultants déclarent avoir une souveraineté faible ou nulle dans le choix de leurs missions.

85% des consultants ayant un degré élevé de souveraineté se déclarent satisfaits contre **54%** des consultants n'ayant pas cette liberté.

Quels leviers d'engagement pour les consultants ingénieurs ?

94% des consultants déclarent avoir besoin de se sentir reconnus dans leur expertise, utiles et intégrés aux réflexions.

91% trouvent important l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

90% citent l'autonomie dans l'organisation de leur travail comme condition primordiale pour rester engagés.

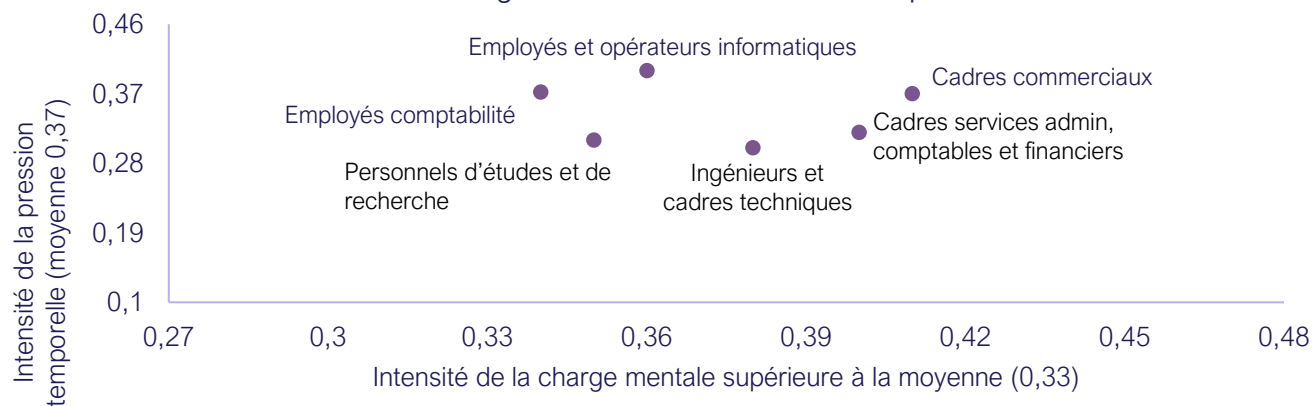
Les décideurs en entreprise également mécontents du modèle traditionnel d'ingénierie externalisée.

40% des décideurs en entreprise déplorent un manque de transparence dans la relation qui les lie aux sociétés prestataires (taux de marge et processus de sélection des consultants).

La crise sanitaire affecte les conditions de vie et les conditions de travail des salariés.

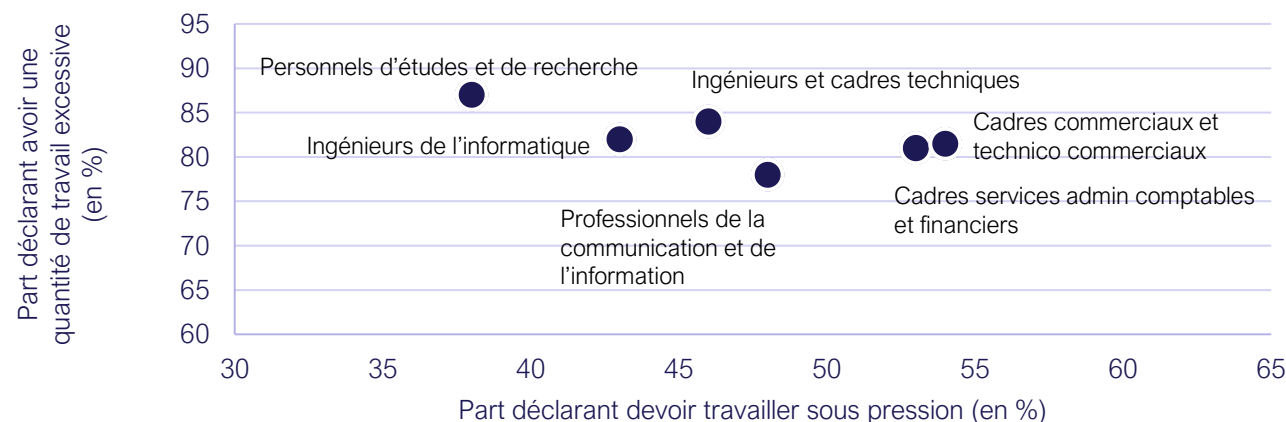
Métiers ayant une charge mentale et une pression temporelle élevée

Source France Stratégie 2020 – Les métiers au temps de la COVID



Intensité du travail des cadres et exposition sectorielle

Source France Stratégie 2020 – Les métiers au temps de la COVID



Au-delà de sa dimension économique, la crise sanitaire affecte aussi les conditions de vie et de travail des employés en créant ou renforçant des risques déjà existants – physiques, hyperconnectivité, psychosociaux, désocialisation, etc.).

Ainsi, certains métiers, présents dans la branche, présentent des vulnérabilités :

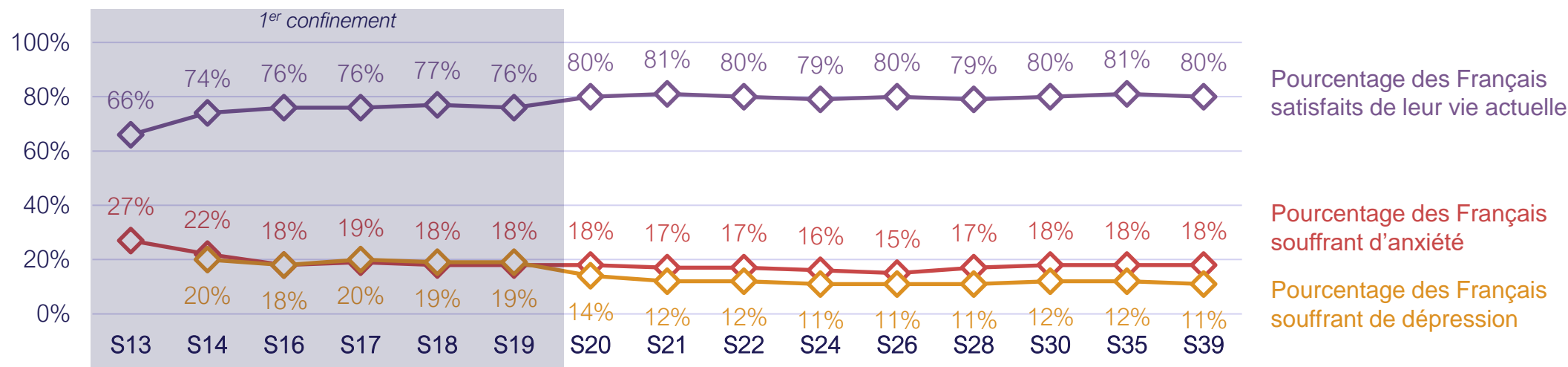
- Les cadres des services administratifs, comptables et financiers, les ingénieurs et cadres techniques, les personnels d'études et de recherche connaîtraient une charge mentale supérieure à la moyenne.
- Les employés de l'informatique et de la comptabilité et les cadres commerciaux cumuleraient charge mentale et pression temporelle supérieures à la moyenne.
- Les ingénieurs de l'informatique et les cadres des services administratifs, comptables et financiers seraient plus de 80% à déclarer avoir une quantité de travail excessive, et entre 40 et 55% à déclarer travailler sous pression.

Les modifications des modes de travail induits par la crise sanitaire ont un impact négatif sur la santé des salariés.

Une enquête réalisée par Malakoff Humanis du 19 juin au 15 juillet 2020 souligne l'accroissement des inquiétudes des salariés sur leur travail et sur leur santé :

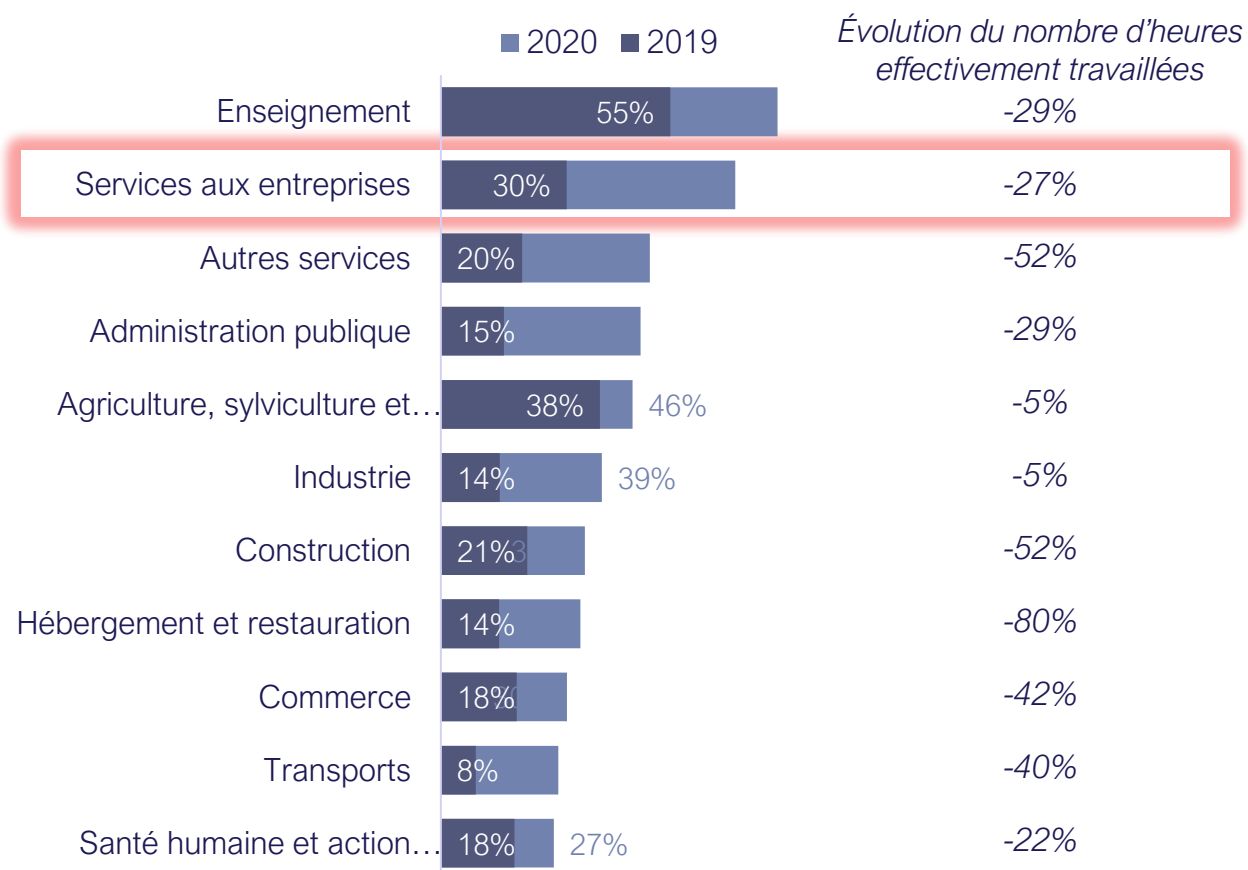


Les indicateurs publiés par Santé Publique France montrent que le confinement renforce les cas de dépression et d'anxiété des Français



Le confinement et les mesures de distanciation sociale ont consacré le recours au télétravail dans la branche.

Pourcentage de salariés ayant travaillé depuis leur domicile, par secteur – INSEE, octobre 2020



Le télétravail a été mis en place massivement dans le secteur des « Services aux entreprises ».

- Le télétravail est une tendance de fond dans l'ensemble des secteurs, en France et dans le monde.
- Mais le secteur des « services aux entreprises » est celui qui a connu la plus forte augmentation du nombre de salariés en télétravail par rapport à 2019.
- Le télétravail a été d'autant plus facile à mettre en place que les entreprises avaient mis en place des outils collaboratifs à distance récemment.

À l'avenir, une plus grande flexibilité semble possible, plus que la généralisation du 100% télétravail.

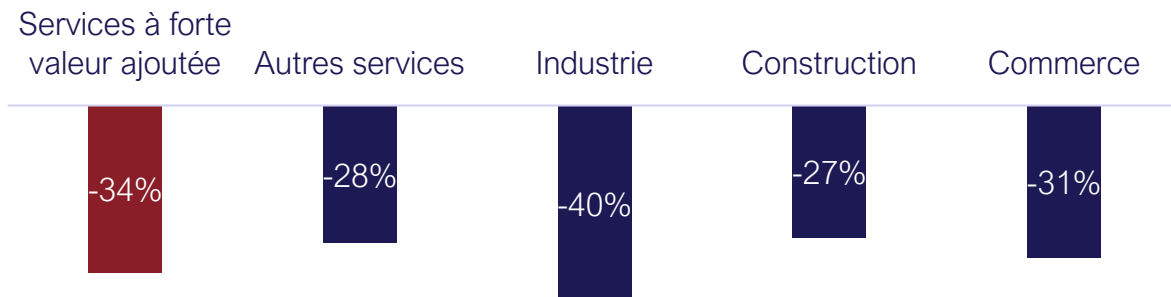
- Certaines entreprises ont annoncé leur conversion définitive au télétravail, dont la plus emblématique est Facebook.
- Mais dans la branche, plusieurs témoignages pointent la perte de sociabilité et le risque d'isolement (notamment des jeunes vivant seuls), la difficulté à séparer les temps professionnels et personnels, les difficultés de certains profils à se responsabiliser, voire la perte de productivité (difficile à chiffrer).

Dans le cadre du développement du télétravail, les entreprises notent qu'un certain nombre de compétences sont désormais nécessaires :

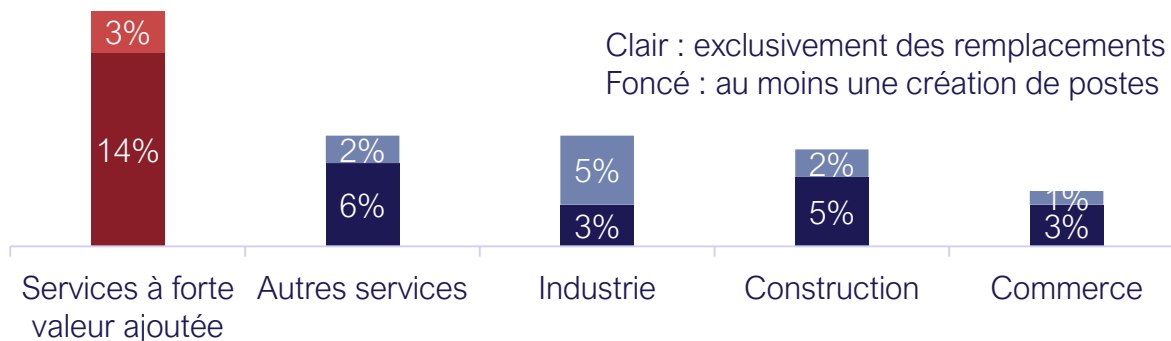
- Négocier et convaincre à distance.
- Manager une équipe en ligne plutôt qu'en présentiel.
- Gérer son temps : autonomie et autodiscipline...

Les métiers de la branche sont fortement touchés par les baisses d'offres d'emploi.

Évolution 2019-2020 du nombre d'offres d'emploi-cadre sur apec.fr par secteur de janvier à septembre 2020 – Baromètre APEC, octobre 2020



Part des entreprises ayant l'intention de recruter au moins un cadre au 4e trimestre 2020 en fonction du secteur d'activité
Baromètre APEC, octobre 2020



L'APEC observe une diminution des offres d'emploi-cadre.

- Les recrutements de cadres en 2020 sont en baisse de 30 à 40% par rapport à 2019 (entre 170 000 et 200 000 postes) et le nombre d'offres d'emploi global a diminué de 33% sur janvier-septembre 2020 (par rapport à 2019).
- Ces baisses de recrutement sont dues à la difficulté pour les entreprises de retrouver leur niveau d'activité et à leur faible visibilité à court terme.
- **Quatre populations apparaissent fragilisées** par la crise : les jeunes diplômés, les cadres en fin de carrière, les cadres demandeurs d'emploi et les salariés de TPE et PME.

Les secteurs de la branche ne sont pas épargnés, malgré des intentions d'embauche plus élevées que dans les autres secteurs.

- Les entreprises des services à forte valeur ajoutée, qui comprennent, entre autres, de nombreux métiers de la branche, sont particulièrement impactées, avec une baisse de 34% des offres d'emploi.
- Cependant, ce sont également celles où les intentions d'embauches sont les plus élevées, avec 17% d'entre elles qui envisagent l'embauche d'au moins un cadre au 4ème trimestre 2020, contre 10% pour l'ensemble des entreprises.

La crise sanitaire fait évoluer les motivations des salariés.

Attentes principales des salariés lorsqu'ils postulent dans une entreprise – Source IFOP septembre 2020



Les salariés expriment des attentes nouvelles vis-à-vis de leurs entreprises.

- 83% des salariés français souhaitent le développement du télétravail, expérimenté par beaucoup depuis le début de la crise sanitaire – *enquête IFOP/AGEFIPH*.
- En parallèle, la situation géographique de l'entreprise et la flexibilité offerte en termes de télétravail et d'horaires supplantent aujourd'hui la recherche de sens comme facteur de choix d'une entreprise.

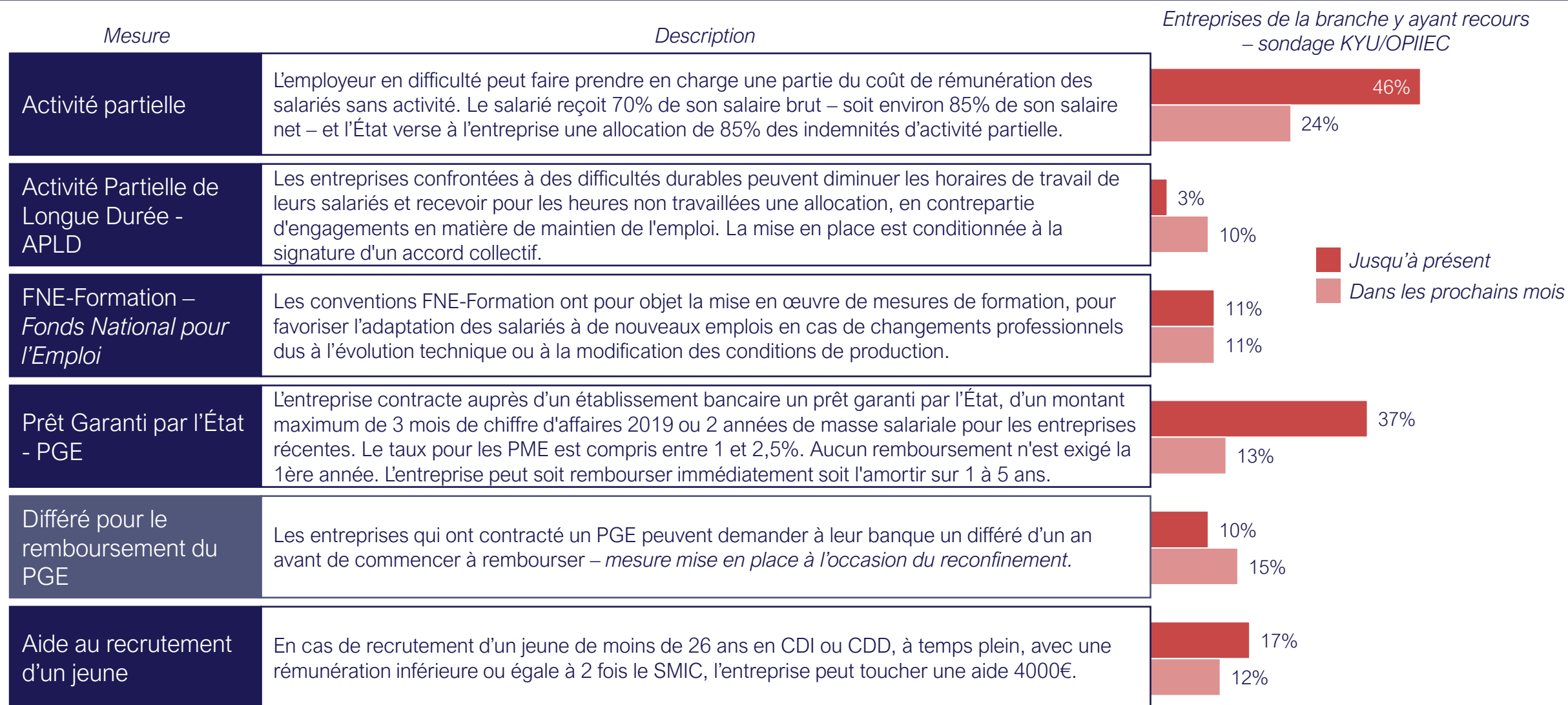
Dans le même temps, les salariés expriment quelques inquiétudes sur le marché du travail et l'économie en général. *IFOP/Cadremploi*

- Ils sont plutôt rassurés sur leur emploi et leur entreprise, mais ils ne le sont pas pour le marché de l'emploi sur leur secteur, leur métier et leur région.
- Mais les inquiétudes restent importantes à l'idée de voir les conditions de travail se dégrader, de perdre son emploi, d'être davantage isolé, de contracter la Covid, etc.

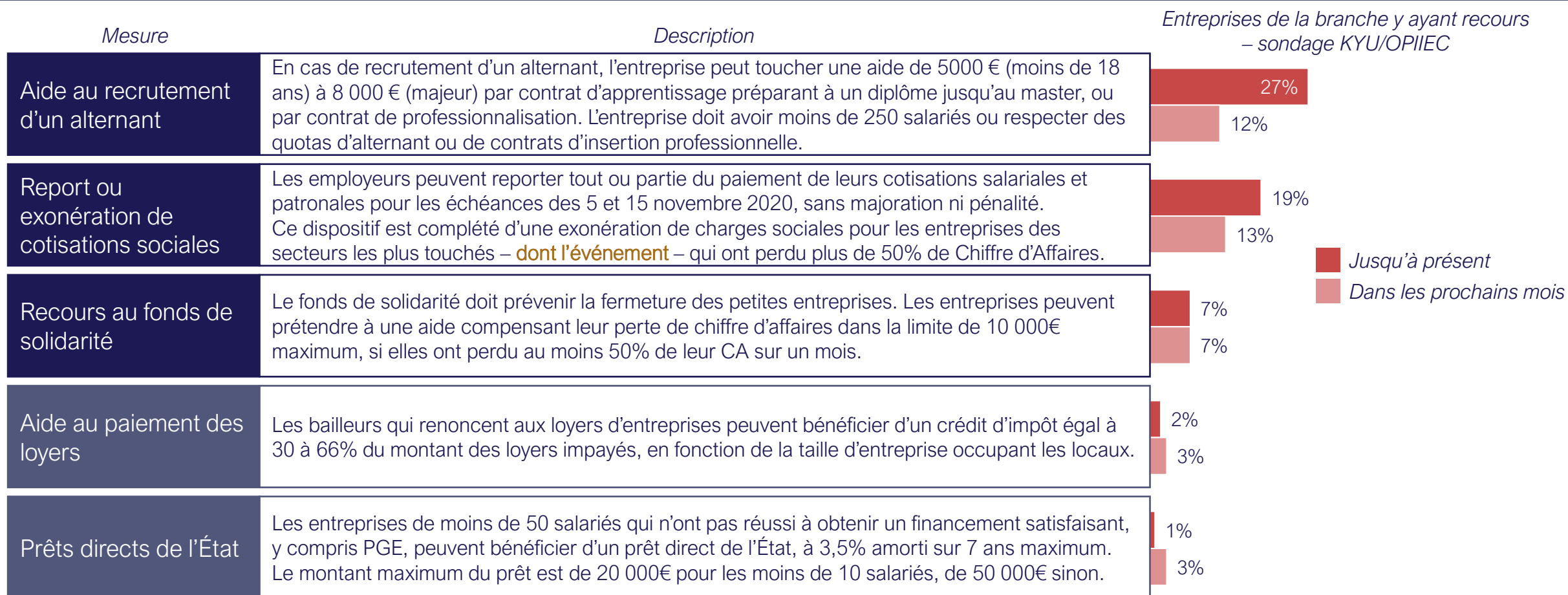
LES STRATÉGIES MISES EN ŒUVRE FACE À LA CRISE



Les entreprises de la branche ont eu massivement recours aux mesures du plan de soutien de 470 Mds d'euros mis en place par le gouvernement.



Les entreprises de la branche ont eu massivement recours aux mesures du plan de soutien de 470 Mds d'euros mis en place par le gouvernement.

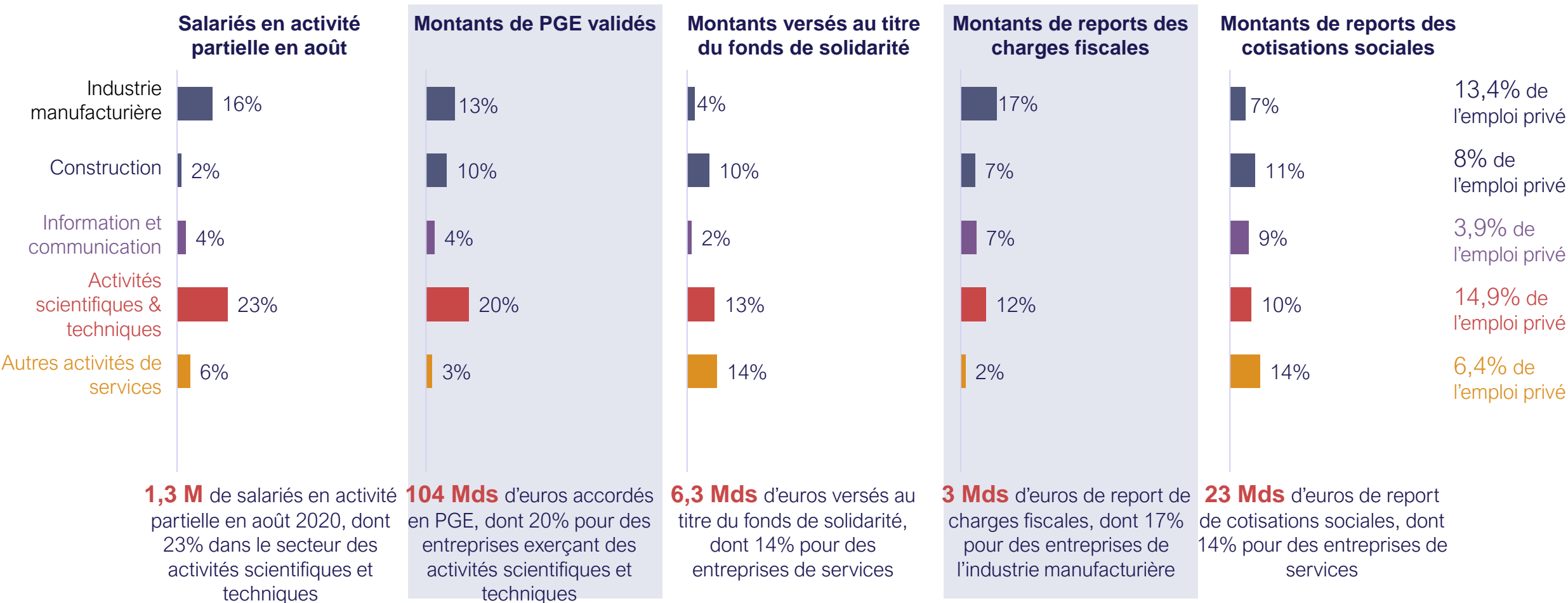


➤ Plusieurs autres mesures sont également disponibles, comme la remise d'impôts directs, la médiation du crédit pour rééchelonner ses crédits bancaires ou encore des dispositifs de soutien aux PME-ETI exportatrices.

La répartition des dispositifs de soutien nationaux dépend du poids économique des secteurs.

Répartition des différents dispositifs d'aide par secteur d'activité (en%)

France Stratégie 15 octobre 2020



13,4% de l'emploi privé

8% de l'emploi privé

3,9% de l'emploi privé

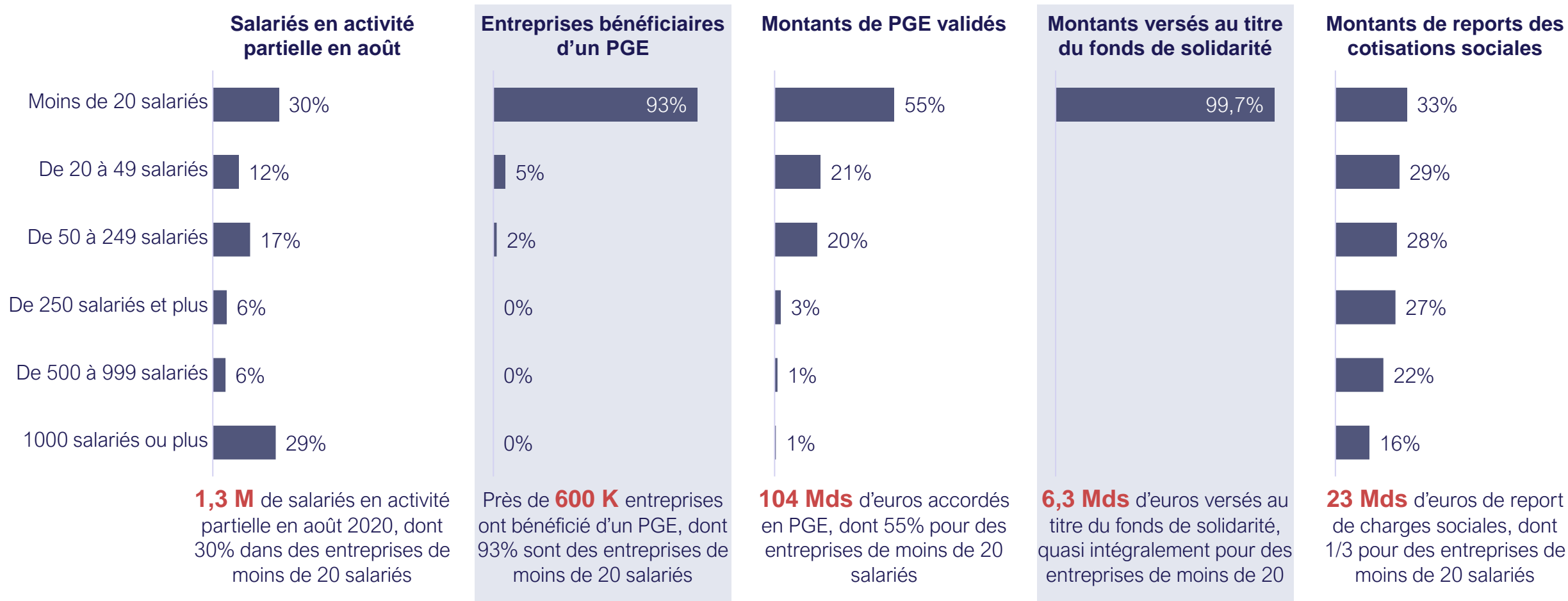
14,9% de l'emploi privé

6,4% de l'emploi privé

Les dispositifs nationaux de soutien sont salutaires pour de nombreuses entreprises, notamment les très petites faisant face à des baisses d'activité drastiques. Elles ont ainsi largement recours au PGE, au report des charges sociales et au fonds de solidarité (qui leur est structurellement dédié).

Répartition des différents dispositifs d'aide par catégorie d'entreprise (en%)

France Stratégie 15 octobre 2020



Les entreprises de la branche ont principalement bénéficié de l'activité partielle, des prêts garantis par l'État et des aides au recrutement.

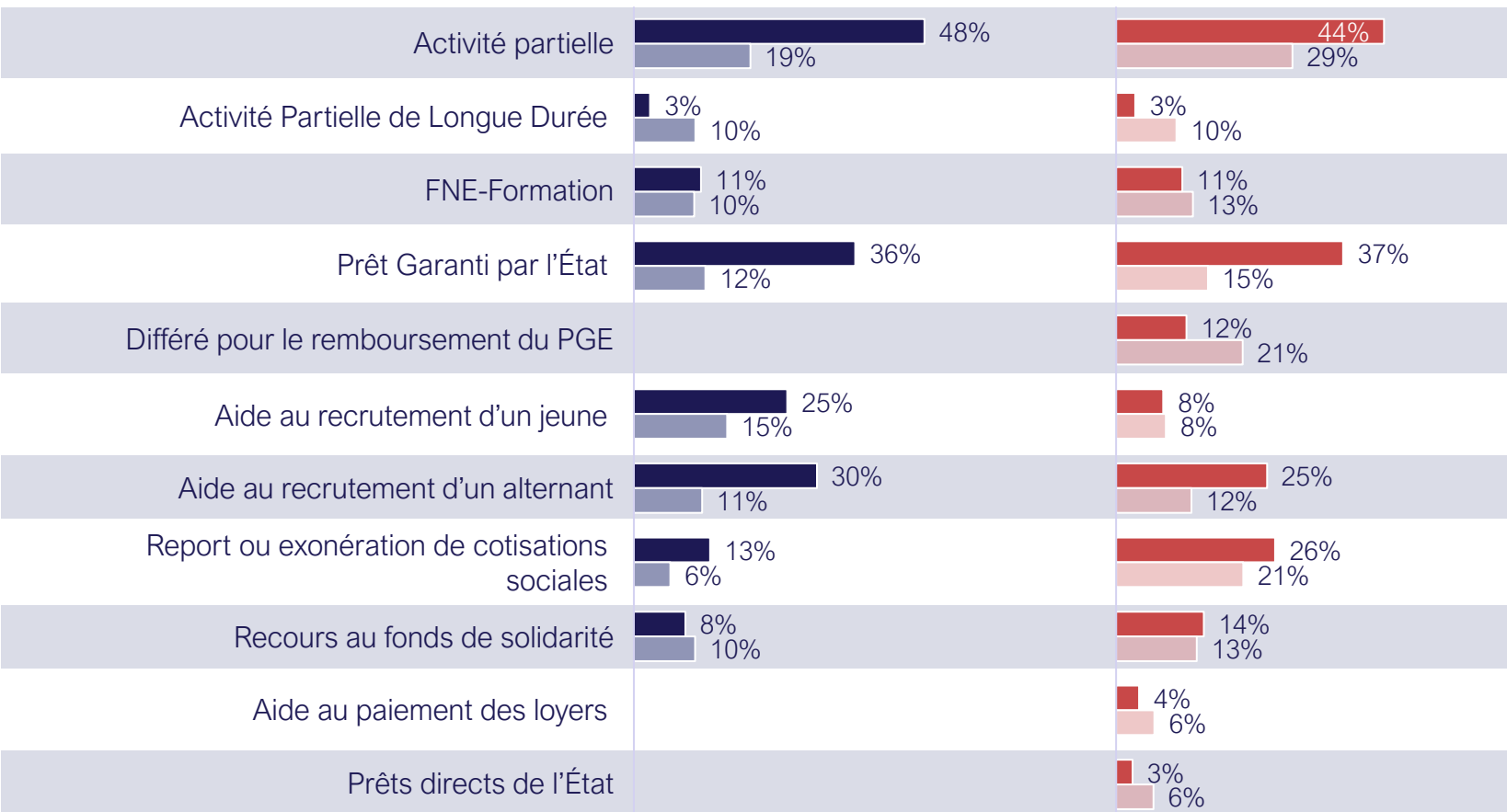
Dispositifs mis en place par les entreprises de la branche – Questionnaire KYU pour l'OPIIEC

Foncé : dispositif déjà mis en place

Clair : dispositif à mettre en place dans les mois à venir

Avant l'annonce du reconfinement
– 29 octobre 2020

Après l'annonce du reconfinement
– 29 octobre 2020



Les entreprises de la branche ont plébiscité les dispositifs suivants :

- L'activité partielle, que près de 30% ont prévu de réactiver avec le reconfinement.
- Le PGE a aussi connu un certain succès dans la branche, avec plus d'un tiers des entreprises qui y ont déjà eu recours, il pourrait concerner au final la moitié des entreprises.
- L'aide au recrutement d'un alternant est également un dispositif plébiscité.

À l'occasion du reconfinement, les entreprises envisagent principalement :

- Le report du remboursement du PGE.
- Un moindre recours aux aides au recrutement d'un jeune.
- Un recours renforcé aux dispositifs de reports ou d'exonération de charges sociales.

Focus sur 2 dispositifs : le FNE-Formation et l'APLD

Le FNE-Formation au sein de la branche

20 042 dispositifs FNE accordés

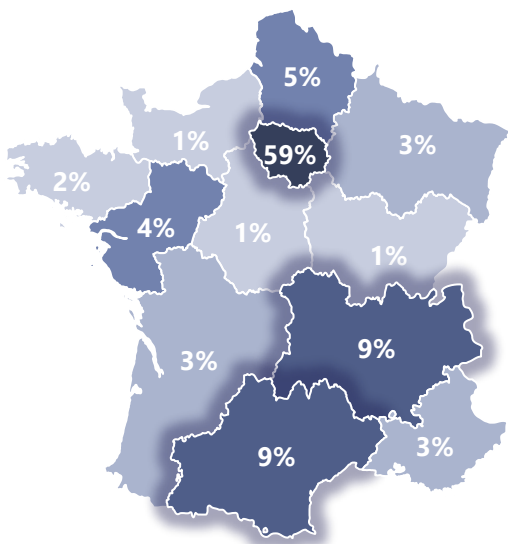
pour

3 839 entreprises

Au 2 décembre 2020

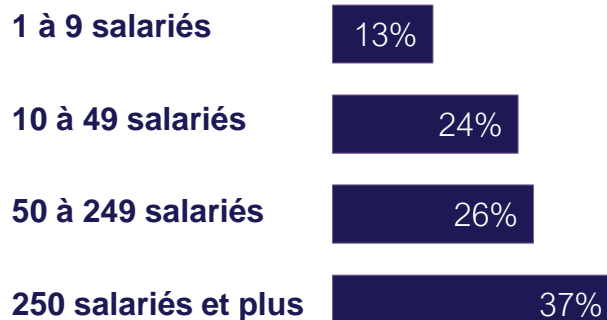
Répartition du nombre de dispositifs FNE accordés par région

– Données ATLAS 2 décembre 2020



Répartition du nombre de dispositifs FNE accordés par taille d'entreprise

– Données ATLAS 2 décembre 2020



Le FNE-Formation, bien que sous-mobilisé par rapport à d'autres dispositifs de soutien, reste plébiscité par les entreprises de la branche en comparaison d'autres branches :

- Sur l'ensemble des secteurs couverts par ATLAS (Assurance, Banque, Conseil, Finance), les « bureaux d'études techniques » concentrent la quasi-totalité des recours au FNE-Formation : 94,9%, soit 20 042 dispositifs accordés et/ou clôturés au 2 décembre 2020 (contre 60 à 70% des salariés et établissements).
- Ce chiffre est à nuancer au regard du nombre d'entreprises concernées : elles sont moins de 4 000 à avoir eu recours au dispositif.
- Les grandes entreprises, plus structurées et disposant de plus de moyens, ont eu davantage recours au FNE-Formation. Seules 13% des entreprises qui y ont eu recours sont des TPE, traduisant des difficultés en termes d'accès à l'information et de mobilisation du dispositif.
- L'Île-de-France, du fait du nombre d'entreprises qu'elle concentre, abrite la majorité des recours au FNE-Formation. L'Occitanie arrive en seconde position, aux côtés de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

L'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) n'est pour l'heure pas privilégiée par les entreprises de la branche :

- Le dispositif d'APLD demande une réflexion poussée de la part des entreprises sur sa mise en œuvre et n'est donc pas facile à mettre en place.
- Cependant, les différentes réformes à venir en janvier 2021 en matière d'activité partielle (baisse de l'indemnisation, réduction de la durée d'autorisation de l'activité partielle...) pourraient conduire à un plus grand recours à l'APLD.

41 | ÉTUDE INTERSECTORIELLE | LE RECOURS AUX DISPOSITIFS DE SOUTIEN AU SEIN DE LA BRANCHE

Le secteur de l'événement fait plus appel aux dispositifs que les autres secteurs – notamment en ce qui concerne les reports de charges sociales et le recours au fonds de solidarité.

Dispositifs mis en place par les entreprises de la branche – Questionnaire KYU pour l'OPIIEC

Foncé : dispositif déjà mis en place

Clair : dispositif à mettre en place dans les mois à venir



Numérique



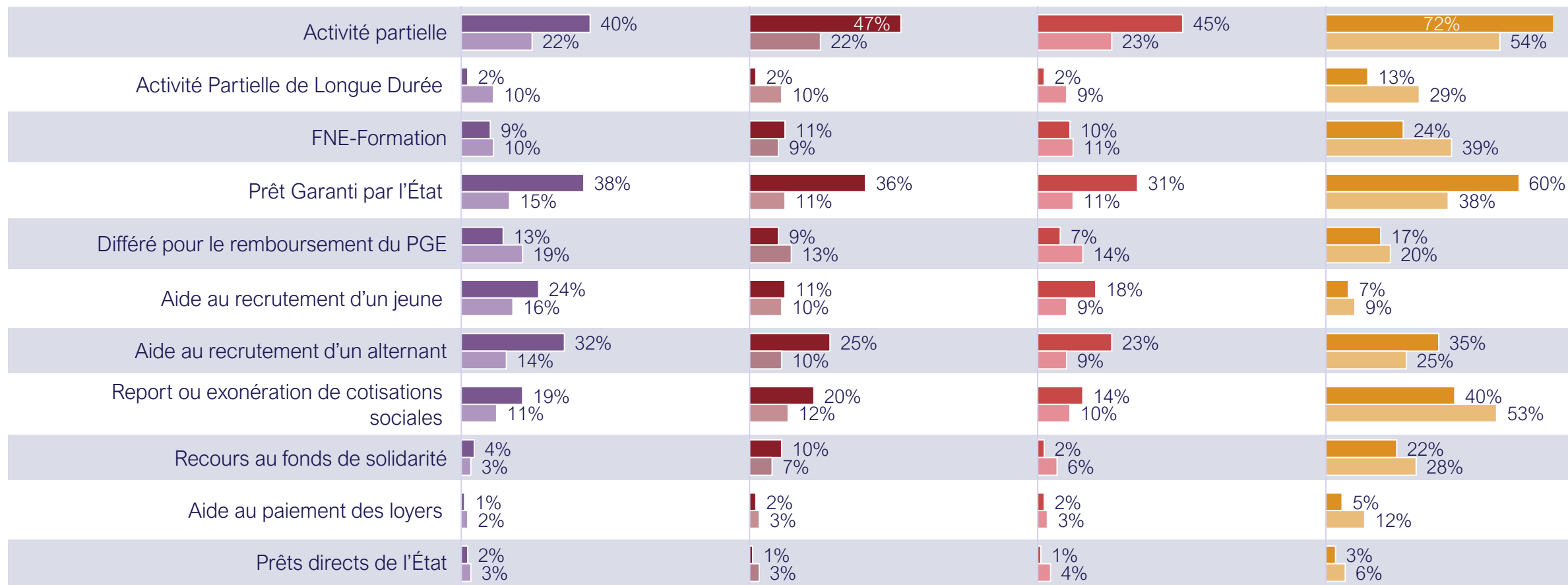
Conseil et Études



Ingénierie



Événements



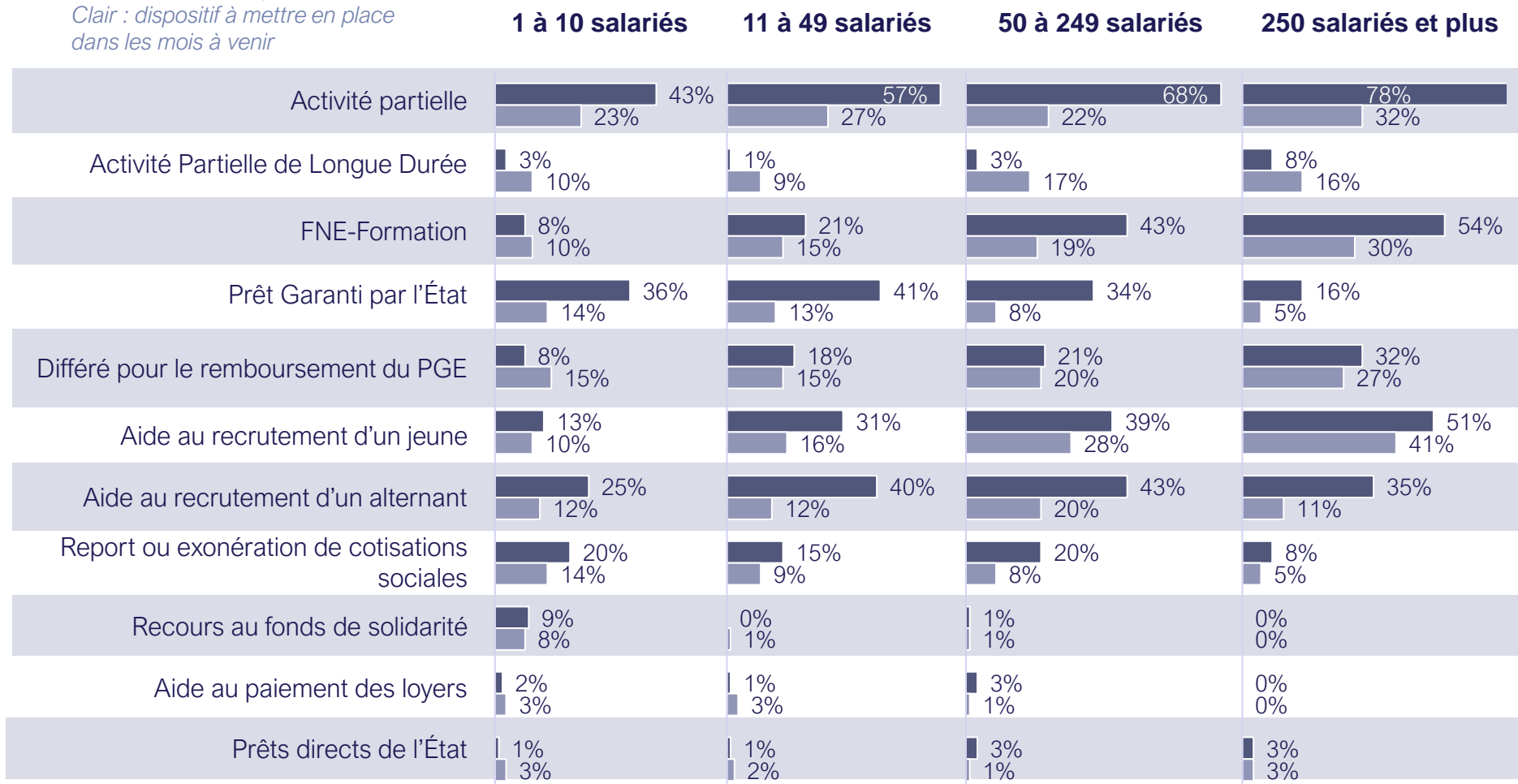
42 | ÉTUDE INTERSECTORIELLE | LE RECOURS AUX DISPOSITIFS DE SOUTIEN AU SEIN DE LA BRANCHE

Au sein de la branche, la tendance nationale est confirmée avec un plus important recours au PGE et aux reports et/ou exonérations des cotisations sociales pour les TPE et PME. Cependant certains dispositifs de soutien comme l'activité partielle et le FNE-formation ont tendance à être moins mobilisés par les plus petites entreprises.

Dispositifs mis en place par les entreprises de la branche – Questionnaire KYU pour l'OPIIEC

Foncé : dispositif déjà mis en place

Clair : dispositif à mettre en place dans les mois à venir

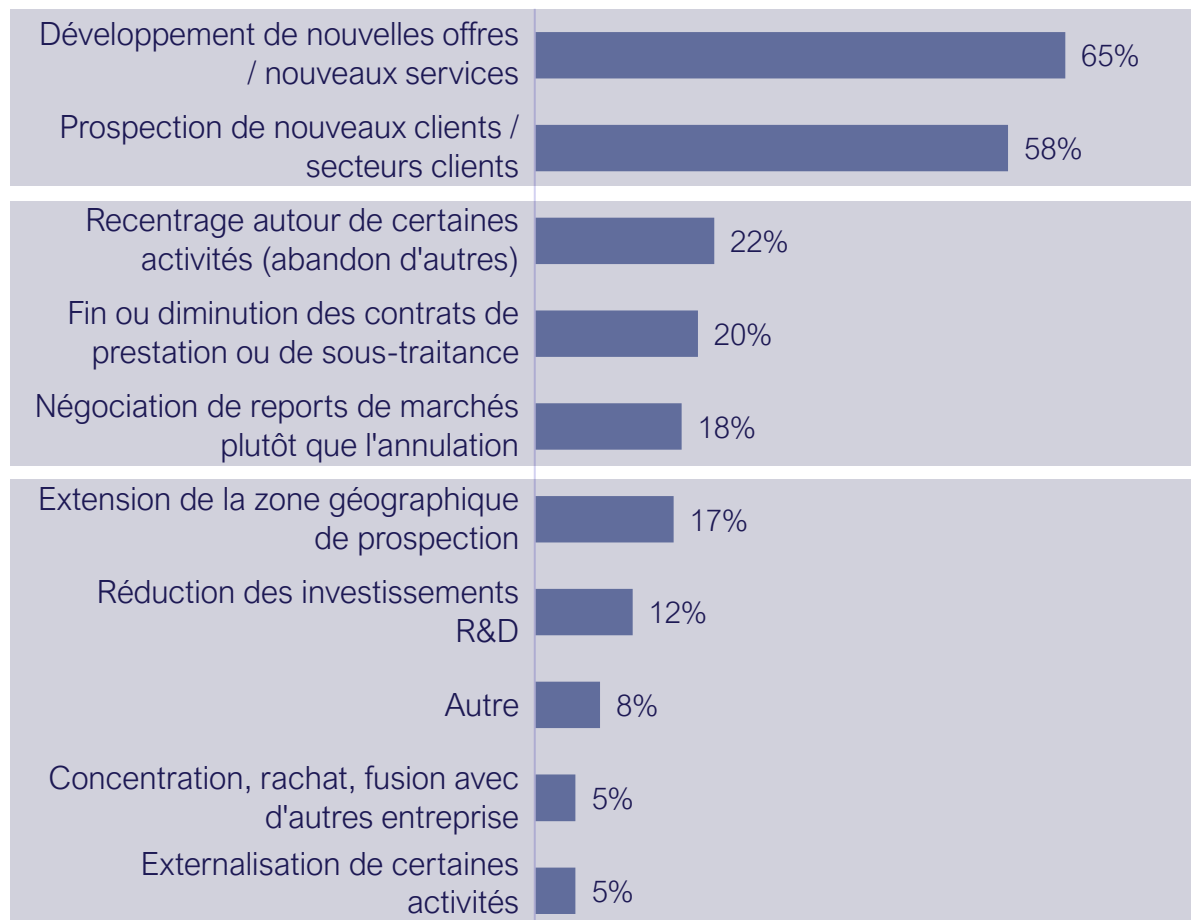


- Les TPE, moins informées et/ou structurées ont davantage de mal à mobiliser les dispositifs de soutien, alors même qu'elles disposent de moins de trésorerie et que nombre de gérants non salariés se retrouvent en position (non soutenable dans la durée) de compenser en ne se rémunérant plus.
- Le FNE formation est particulièrement sous-mobilisé dans les TPE par manque d'information ou de ressources humaines en interne..
- Certaines TPE et PME freinent devant une demande de PGE, avec pour cause le manque de visibilité: ils ne sont pas certains d'être en mesure de rembourser leur dette.
- De nombreux professionnels, gérants de petites entreprises sans salariés s'inquiètent de n'avoir aucune aide ou dispositif de soutien dédié, tout comme les professionnels ayant créé leur structure en 2020.

Face à la crise sanitaire, la stratégie des entreprises de la branche s'est portée sur le développement de nouvelles offres et la prospection de nouveaux clients.

Orientations et réorientations stratégiques mises en place par les entreprises de la branche

Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



2 stratégies « offensives » largement mises en œuvre par les entreprises de la branche. À noter que le développement de nouvelles offres semble moins mobilisé par les entreprises d'ingénierie (45%). Cela peut s'expliquer par la grande spécificité des expertises, qui peuvent être plus difficilement transférables à de nouveaux services. Par ailleurs, la prospection s'avère un levier moindre pour les entreprises de l'événement (43%), puisque l'ensemble de leur activité est stoppée, quel que soit le secteur client.

3 stratégies plus « défensives » sont déployées par environ 1 entreprise sur 5. Les entreprises de l'événement ont eu largement plus recours à la réduction de la sous-traitance et à la négociation de reports de marchés. Face à des difficultés de trésorerie importantes dues à l'arrêt quasi total de leur activité, les entreprises de l'événement tentent en effet de limiter leurs dépenses.

Les autres stratégies sont moins plébiscitées. La réduction des investissements en R&D ne concerne que 1 entreprise sur 8, sauf dans le secteur de l'événement, où il pourrait concerner plus de 1 entreprise sur 4.

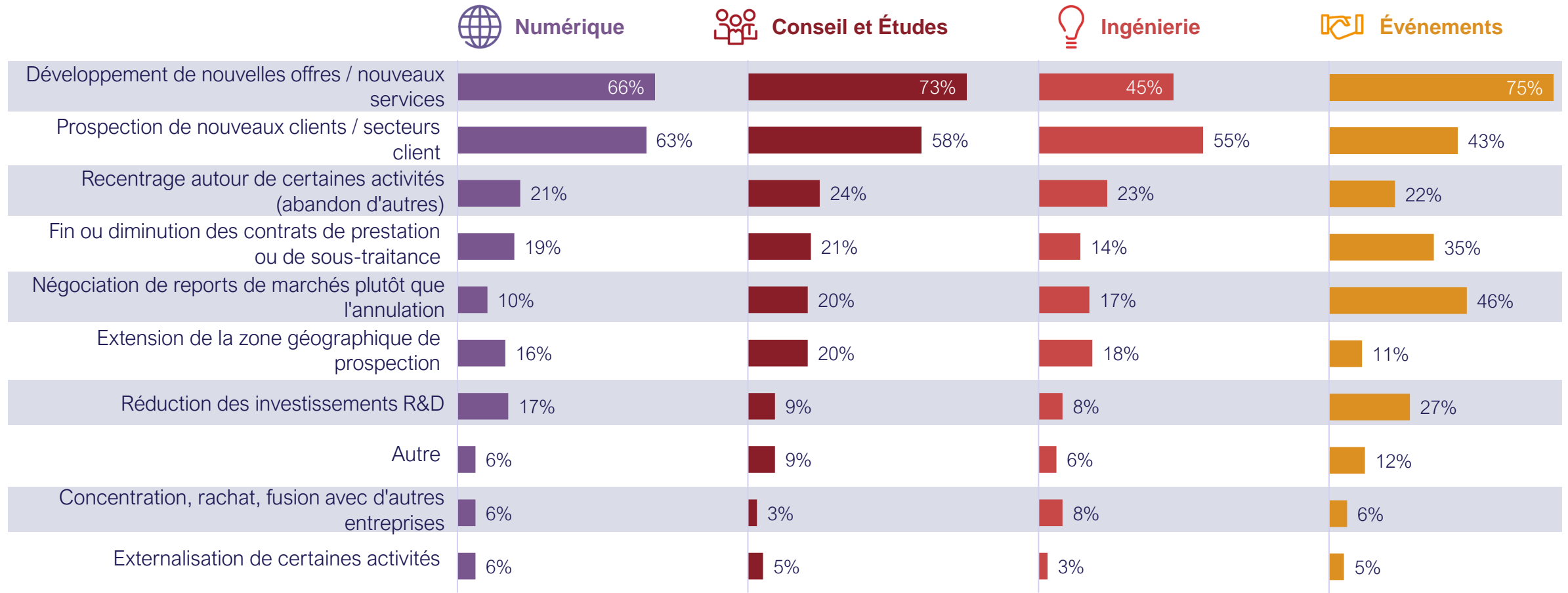
Parmi les « autres » orientations stratégiques, certaines entreprises mettent en place une réinternalisation des activités :

- « Offshore » – cela leur permet d'occuper la main-d'œuvre en France – dont il est plus difficile de se séparer que dans d'autres pays.
- Sous-traitées : cela met à risque les sous-traitants de rang 2 et 3 dans la branche, qui sont souvent des plus petites entreprises.

Pour le moment, aucun phénomène de concentration n'est observé massivement dans la branche, ce que confirme le faible nombre d'entreprises qui l'envisagent.

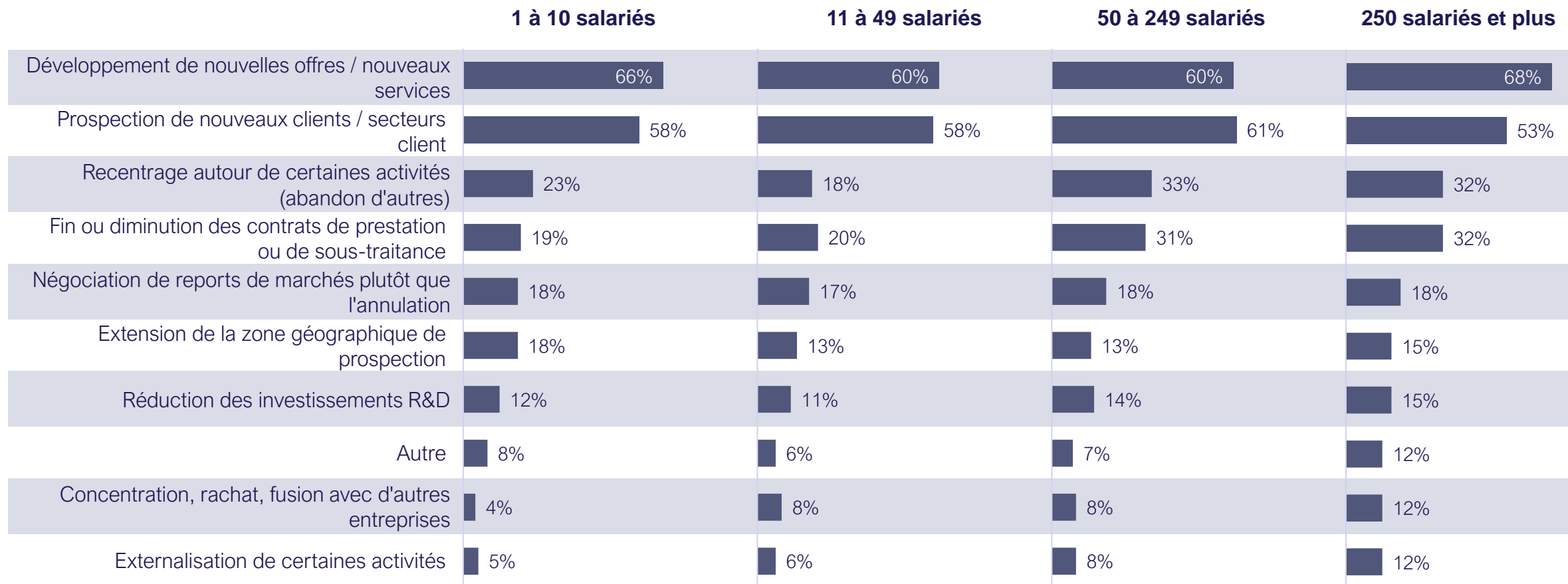
Tous les secteurs se sont orientés vers le développement de nouvelles offres, et la prospection. L'événement a aussi fortement négocié des reports de marchés plutôt que leur annulation.

Les (ré)orientations stratégiques mises en place par les entreprises de la branche – Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



Les entreprises, peu importe leur taille, se sont orientées vers le développement de nouvelles offres et la prospection.

Les (ré)orientations stratégiques mises en place par les entreprises de la branche – Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



Parmi les stratégies de développement de nouvelles offres et la prospection de nouveaux secteurs clients, de grandes tendances se dessinent.

Le développement de nouvelles offres dans la branche



Numérique

Investissement dans les solutions SaaS et Cloud et développement de nouvelles offres associées.

Développement d'offres plus « complètes »: certaines entreprises repositionnent leur offre en développant une partie « conseil » en sus de la partie technique (ex. développement de logiciel).

Développement de nouvelles offres dites « de niche » (ex. offres autour de l'accessibilité web).



Études et Conseil

Digitalisation des activités et développement de nouveaux outils en ligne (ex. formations professionnelles en ligne).

Développement de nouvelles offres de conseil comme la veille stratégique ou celles tournées vers la gestion de crise dans le domaine du conseil en management.



Événements

Basculement vers la digitalisation et les offres en ligne.

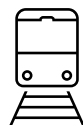
La prospection vers de nouveaux secteurs clients



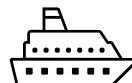
Bancaire



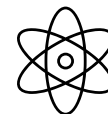
Santé / Pharmacie



Ferroviaire



Naval



Nucléaire



Éolien



Télécommunications

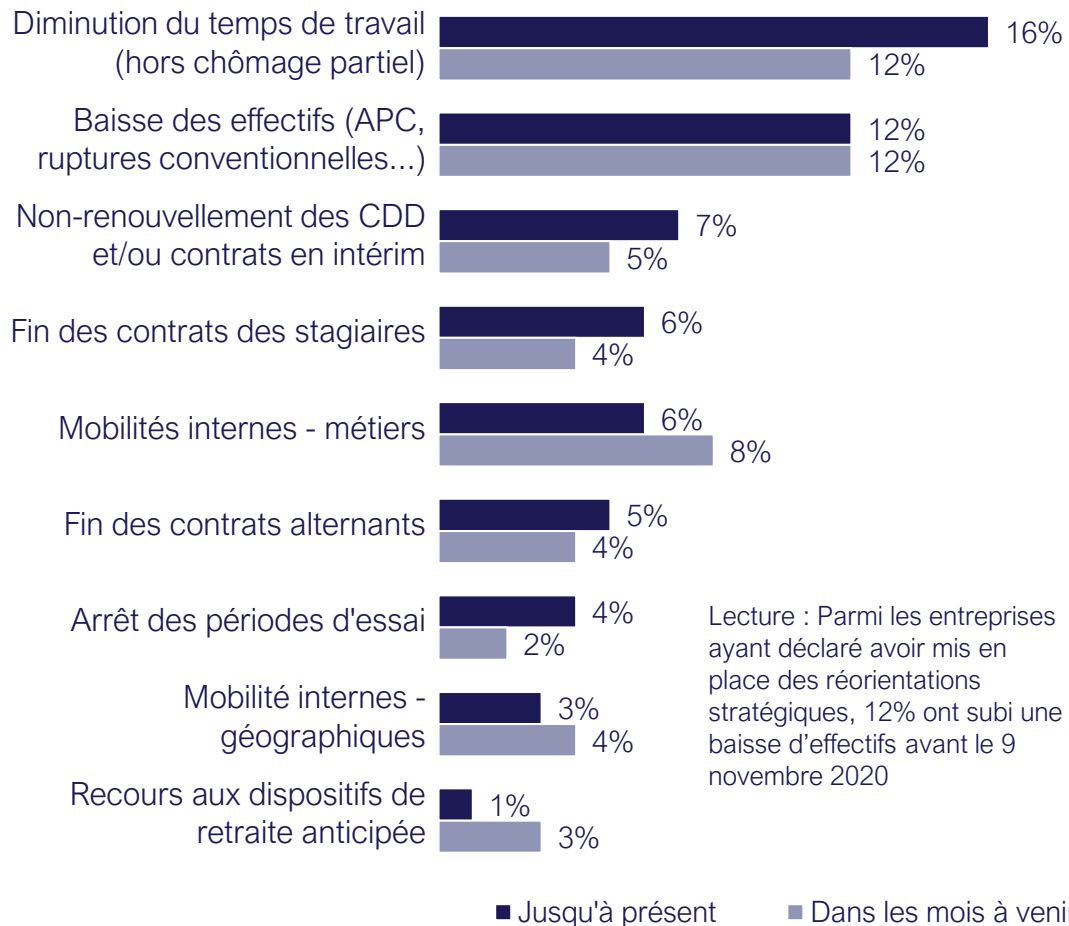
D'une manière générale, on observe également une volonté d'investissement dans les certifications, et une volonté de renforcement des activités en matière de prospection commerciale et de communication, notamment sur les réseaux sociaux professionnels.

À noter qu'il y a peu de disparités régionales entre entreprises en matière de réorientations stratégiques.

Une minorité d'entreprises de la branche souligne des baisses d'effectifs dans un souci de conserver les compétences.

Conséquences des stratégies mises en place par les entreprises de la branche sur leurs ressources humaines ?

Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



Lecture : Parmi les entreprises ayant déclaré avoir mis en place des réorientations stratégiques, 12% ont subi une baisse d'effectifs avant le 9 novembre 2020

La diminution du temps de travail et la baisse des effectifs sont les principaux impacts sur les ressources humaines. À noter que la diminution du temps de travail concerne 1/3 des entreprises de l'événement, et très peu d'entreprises du numérique (8%).

22% des entreprises interrogées ont subi au moins une forme de baisse d'effectifs (non-renouvellement des CDD, fin de contrats, arrêt de périodes d'essai, retraite anticipée, etc.).

L'anticipation des fins de contrats – CDD, intérim, stagiaires, alternants, période d'essai – reste limitée en dehors de l'événement à une entreprise sur 5.

Les entreprises de la branche s'efforcent de conserver leurs ressources en interne pour garder les compétences jusque là difficiles à recruter et être prêtes pour la reprise de l'économie, envisagée à l'horizon 2022.

Enfin, les mobilités internes, que ce soit entre métiers ou géographiques, n'ont pas été activées par beaucoup d'entreprises, mais devraient l'être à l'avenir.

Les impacts sont plus importants pour les entreprises de l'événement, principalement en diminution du temps de travail et des effectifs.

Les conséquences des stratégies mises en place par les entreprises de la branche sur leurs ressources humaines – Questionnaire KYU/OPIIEC

Foncé : conséquences observées avant le 9 novembre 2020 / Clair : conséquences attendues dans les mois à venir



Numérique



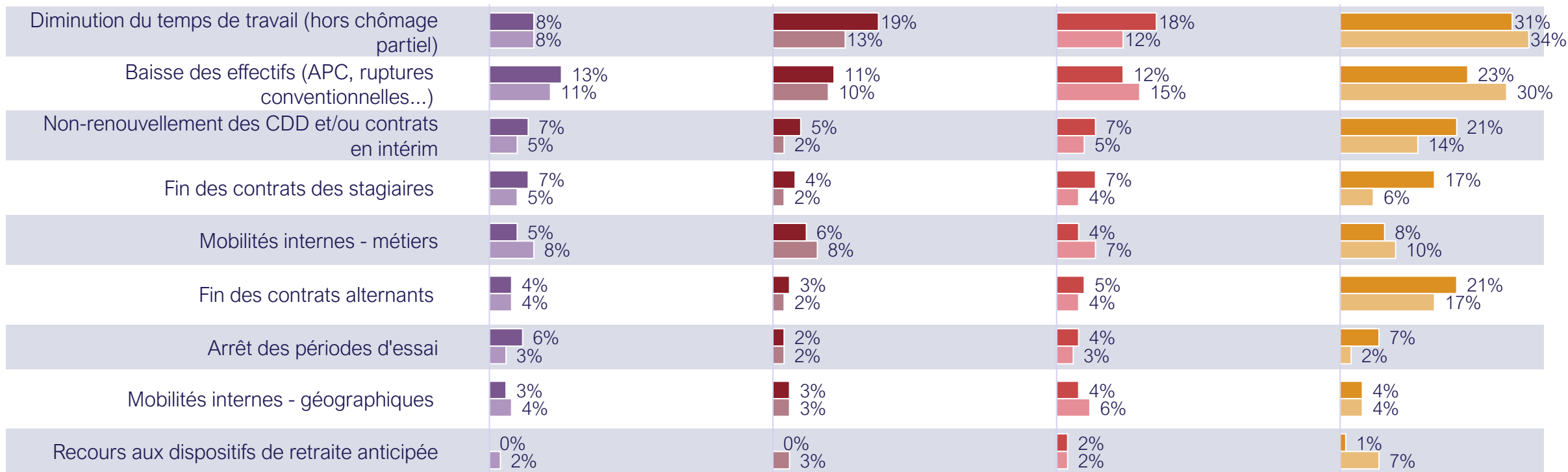
Conseil et Études



Ingénierie



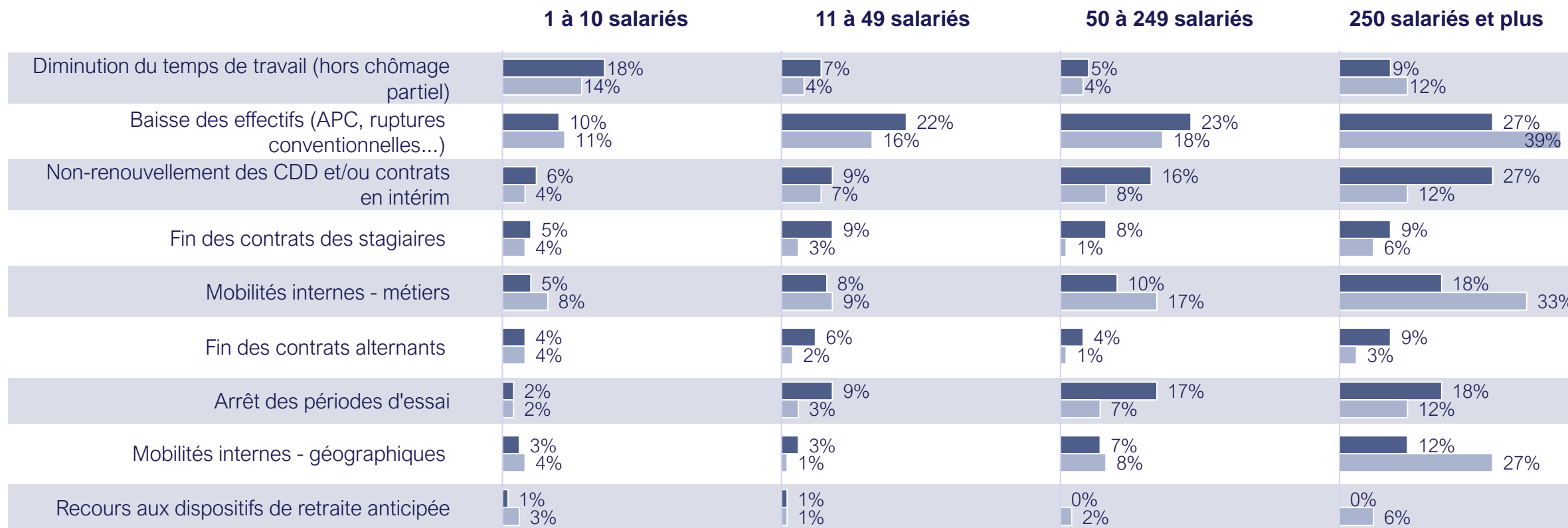
Événements



Lecture : Parmi les entreprises de l'événementiel ayant déclaré avoir mis en place des réorientations stratégiques, 23% ont déclaré avoir subi une baisse d'effectifs avant le 9 novembre 2020

La diminution du temps de travail semble avoir particulièrement touché les TPE. Les moyennes et grandes entreprises sont en revanche plus nombreuses à déclarer une baisse de leurs effectifs ainsi qu'un arrêt des périodes d'essai et le non-renouvellement des CDD et contrats en intérim.

Les conséquences des stratégies mises en place par les entreprises de la branche sur leurs ressources humaines – Questionnaire KYU/OPIIEC
Foncé : conséquences observées avant le 9 novembre 2020 / Clair : conséquences attendues dans les mois à venir



Lecture : Parmi les entreprises de 50 à 249 salariés ayant déclaré avoir mis en place des réorientations stratégiques, 23% ont déclaré avoir subi une baisse d'effectifs avant le 9 novembre 2020.

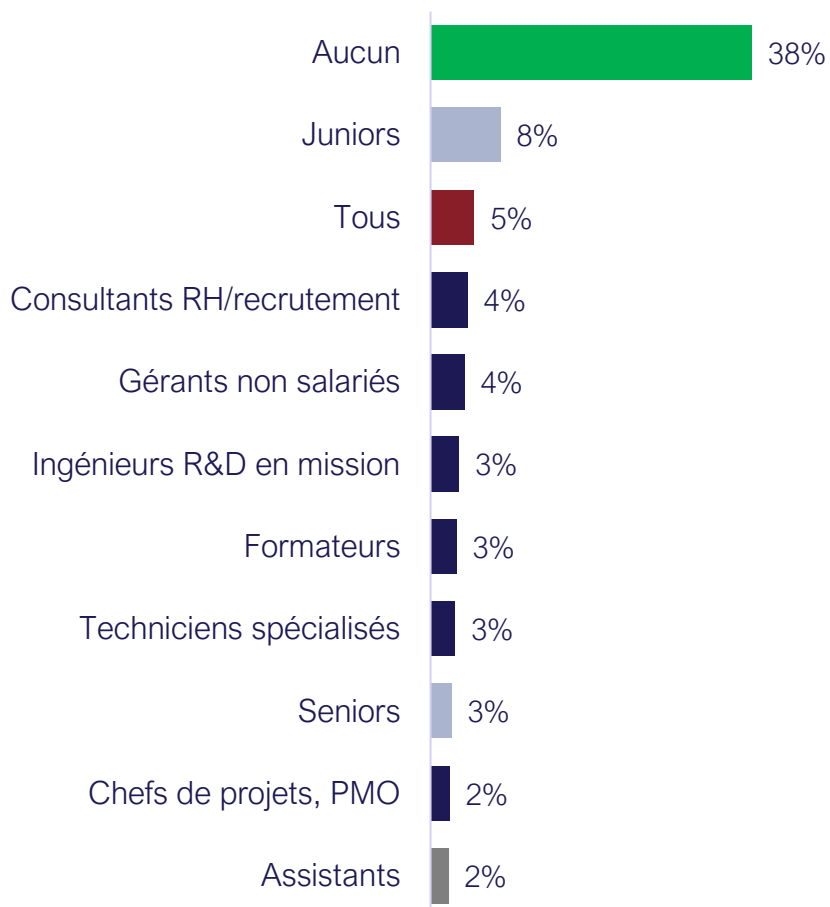
FOCUS SUR LES MÉTIERS, LES COMPÉTENCES ET LES AIRES DE MOBILITÉ



3 entreprises sur 5 identifient des profils fragilisés par la crise. Le profil de salarié le plus à risque qui se dégage est le métier d'Assistant(e).

Principaux profils en souffrance ou en risque dans les entreprises de la branche

Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



Les entreprises de la branche sont très volontaristes pour conserver les ressources – ce qui explique pourquoi près de 40% d'entre elles n'identifient aucun profil en risque. Certaines ne sont également pas en difficulté particulière en cette période. Néanmoins, cela signifie tout de même que **les 60% d'autres entreprises identifient bien des profils fragilisés.**

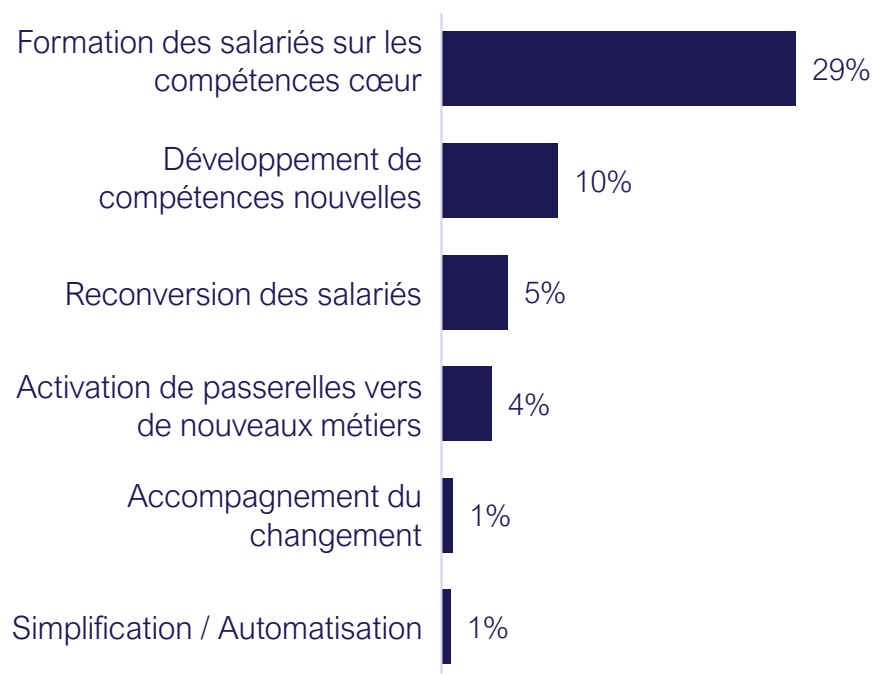
Les entreprises sont également nombreuses à identifier les seniors ET les juniors comme des profils en risque.

- Pour les seniors, il s'agit principalement de s'adapter à de nouvelles technologies, de nouveaux modes de travail... mais aussi de faire face à une concurrence renforcée sur le marché du travail alors même qu'ils présentent généralement des salaires plus élevés.
- Les profils juniors qui sont à risque le sont principalement, car leurs contrats permettent plus facilement de s'en séparer (CDD, alternance, intérim, stage...). Ils arrivent aussi sur le marché du travail dans un contexte beaucoup plus concurrentiel, face à leurs aînés plus expérimentés et à des niveaux de salaires parfois comparables.

Les fonctions d'Assistants administratifs et de direction (~80 000 salariés), et dans une moindre mesure les fonctions support, semblent faire partie des profils les plus en risque : ce sont des profils difficiles à reconvertir vers les métiers cœur de la branche, leur activité est aujourd'hui limitée par un recours croissant aux outils digitaux, à l'automatisation ou à l'externalisation de cette fonction par les grands groupes. Ce constat est partagé par le Forum Économique Mondial dans son rapport sur le futur du travail d'octobre 2020. Ce sont aussi des fonctions transverses aux différents secteurs, remontant ainsi plus aisément dans les résultats.

Les entreprises de la branche ont initié des processus de formation ou de développement des compétences.

Modes d'évolutions professionnelles envisagées par les entreprises de la branche – Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



Près de 30% des entreprises de la branche ont mis ou vont mettre en place des formations pour répondre à la crise sanitaire – les thèmes de formation les plus souvent cités sont les suivants :

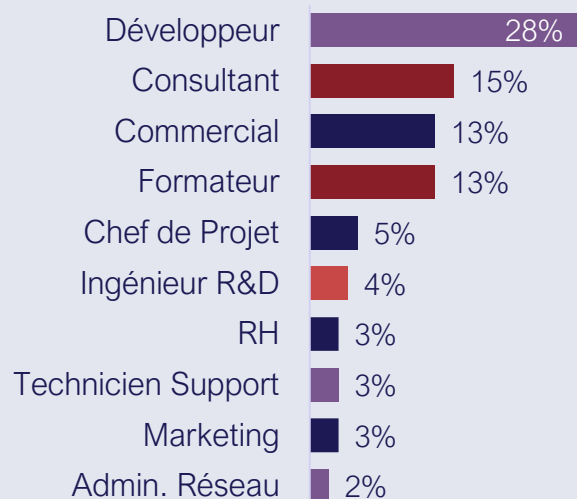
- Formation aux outils digitaux / numériques pour les profils qui ne peuvent plus se permettre de ne pas être au niveau.
- Formation au travail en distanciel dans le contexte du télétravail.
- Formation à la prospection / commerce pour conquérir de nouveaux clients.
- Formation à de nouvelles technologies pour se diversifier.

Les entreprises cherchent surtout à accroître le socle de compétences et la polyvalence de leurs salariés.

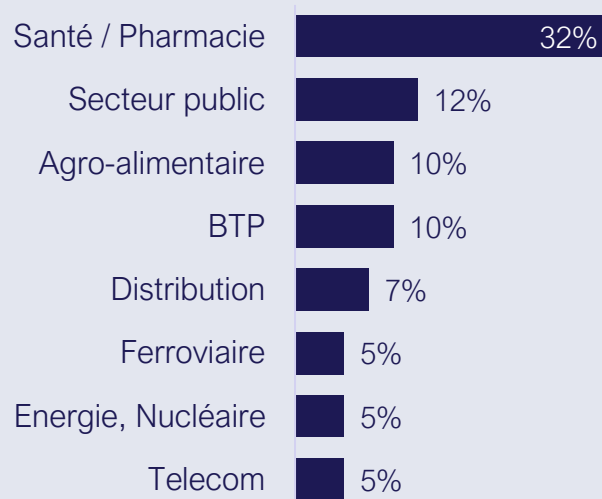
- Dans un contexte d'incertitude, la polyvalence sectorielle apparaît comme le meilleur moyen d'être positionné sur les secteurs et les technologies qui seront les plus porteurs lors de la reprise de l'économie.

Le profil type porteur dans la branche : le développeur qui travaille pour l'industrie de la Santé.

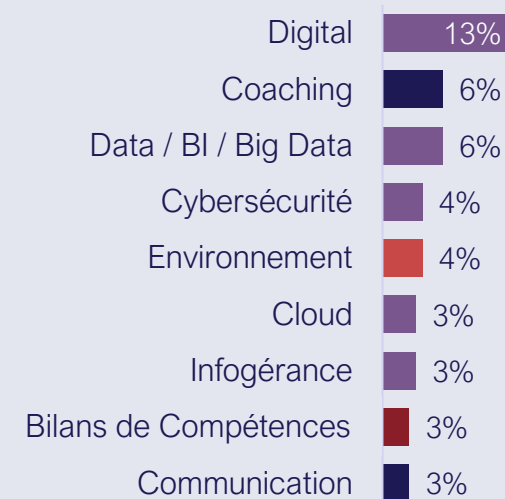
Principaux métiers qui se maintiennent ou qui sont en croissance dans la branche – Questionnaire KYU/OPIIEC



Principaux secteurs d'expertise porteurs pour les entreprises de la branche – Questionnaire KYU/OPIIEC



Principaux thèmes de projets / missions porteurs pour les entreprises de la branche – Questionnaire KYU/OPIIEC



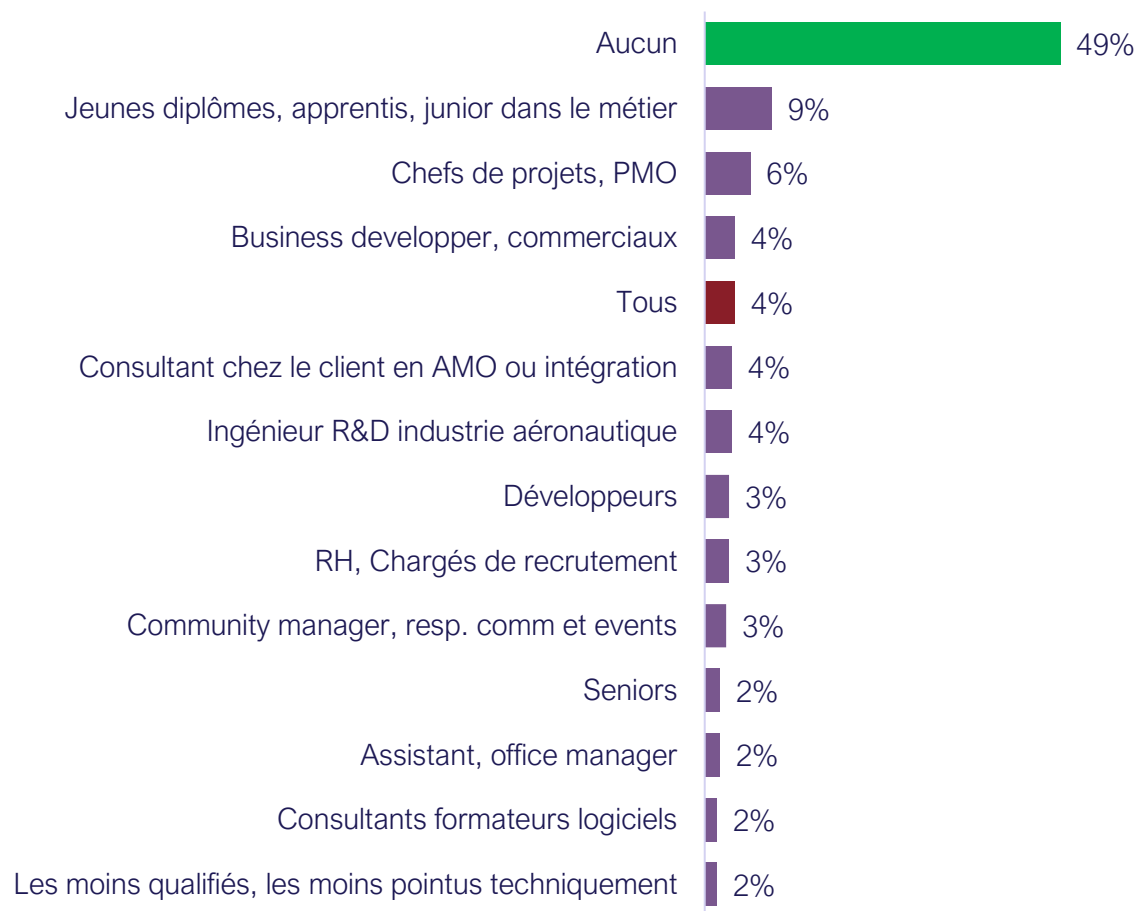
Les entreprises de la branche qui identifient des métiers qui se maintiennent voire continuent à se développer ont principalement cité :

- Les principaux métiers de la branche : Développeur, Consultant, Chef de projet.
- Le métier de Commercial profite du besoin d'aller chercher de l'activité et des nouveaux clients.
- Le métier de Formateur est également porteur dans un contexte où il doit se réinventer pour réaliser des formations à distance.
- Les métiers RH devraient être importants également pour piloter les transitions professionnelles.

Le secteur identifié – de loin – comme le plus porteur est celui de la Santé et de la Pharmacie, tandis que les sujets de missions à privilégier tournent autour du digital, du coaching et de la Data – l'étude « Grand Angle » de Syntec Numérique confirme que la crise a été un accélérateur des démarches de transformations numérique.

Dans le numérique, une entreprise sur deux n'identifie aucun métier ou profil en risque. Les jeunes restent les plus concernés.

Principaux profils en souffrance ou en risque dans les entreprises du numérique – Questionnaire KYU/OPIIEC



Si pour 4% des entreprises du numérique répondantes, tous les métiers sont en risque, **une entreprise sur deux déclare à l'inverse que chez elle aucun métier n'est en risque** (et que dans tous les cas, ils feront le maximum pour garder leurs salariés/savoir-faire).

Pour les entreprises qui déclarent des difficultés constatées ou anticipées sur certains profils, **la question des plus jeunes revient en premier. En concurrence sur un marché plus tendu face à des profils plus expérimentés, avec des contrats récents plus faciles à rompre et avec moins de stages proposés** favorisant l'intégration, leur situation devrait être compliquée dans les prochains mois. Sur la question de l'âge, **les seniors sont également cités**, certains profils pourraient avoir du mal à se positionner sur de **nouveaux environnements technologiques** et dans cette dynamique plus concurrentielle, ils peuvent être pénalisés par des **salaires plus élevés**.

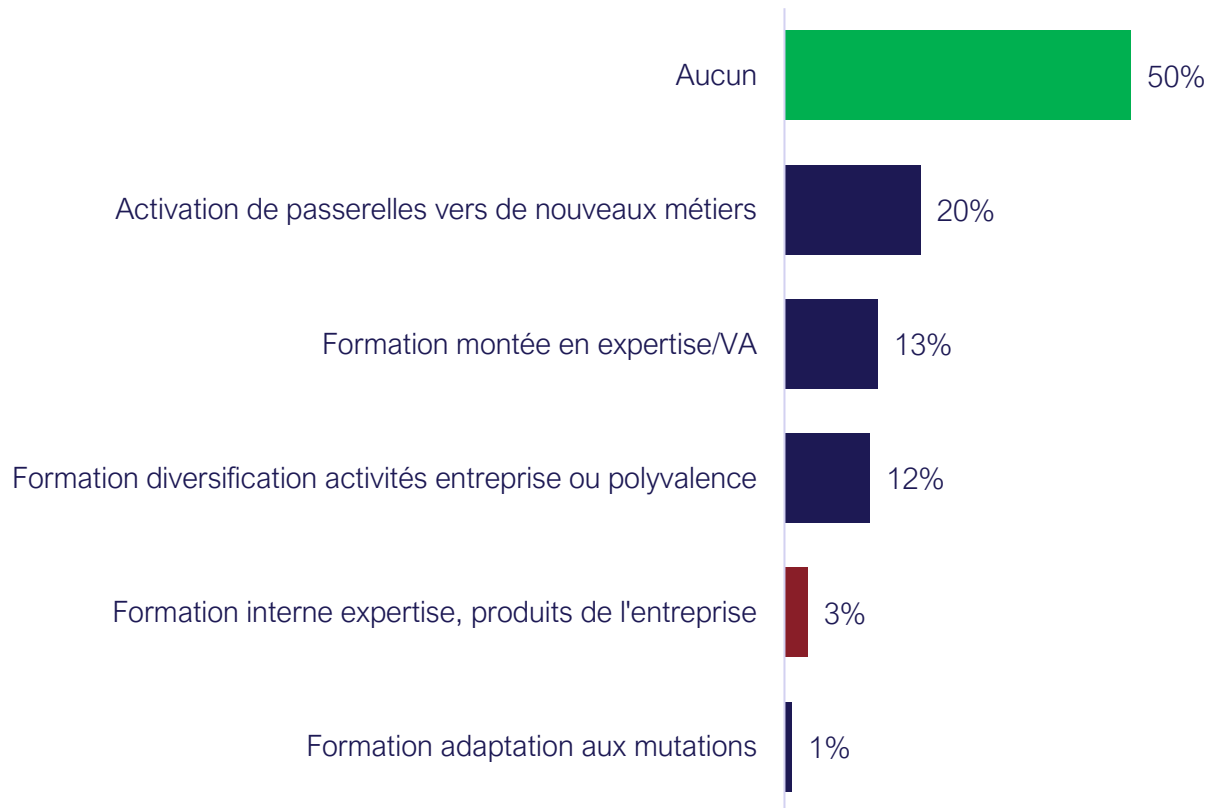
En termes de métiers, ce sont **les profils plutôt fonctionnels (chefs de projets, consultants AMO, professional services...)** qui semblent les plus impactés par **l'arrêt des projets (compétences métiers plus facilement réinternalisables par les clients)**. On observe une prime à l'expertise technique.

Ensuite, on retrouve beaucoup cités **les commerciaux**, très mobilisés, mais qui risquent d'être **pénalisés en termes de rémunération par une part variable importante**.

Enfin, la situation des ingénieurs R&D spécialisés dans l'aéronautique est préoccupante et les entreprises de Conseil en Technologies cherchent des voies de reconversion tant la reprise pourrait être lointaine.

Dans le numérique, les formations pour se diversifier, reconvertir ou accompagner la montée en expertise concernent 50% des entreprises.

Modes d'évolutions professionnelles envisagées par les entreprises du numérique – Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



Une entreprise sur 2 n'éprouve pas la nécessité de former actuellement, ceux qui le font mobilisent beaucoup **le FNE et la formation interne** (dont l'AFEST dans plusieurs entreprises répondantes).

La moitié des formations réalisées ont pour objectif **la montée en compétences des équipes en expertise ou sur des sujets qui permettront à l'entreprise d'adresser de nouveaux marchés ou de gagner en agilité / polyvalence**. Les sujets les plus cités dans le numérique sont les suivants :

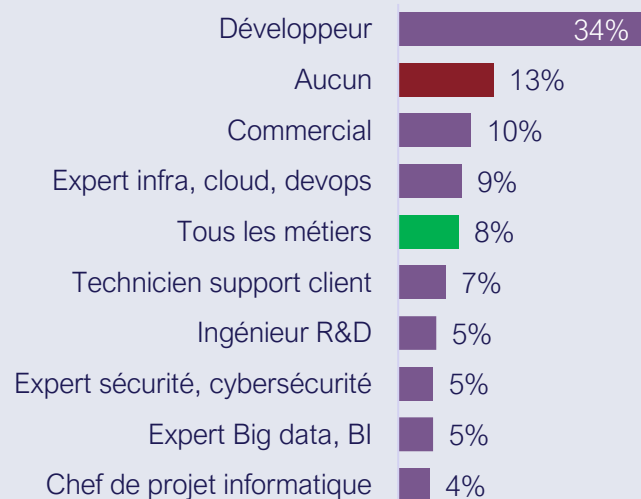
- **Commercial et marketing** (prospection, réseaux sociaux...).
- **Sécurité et cybersécurité.**
- **Gestion d'infrastructures IT, réseaux, téléphonie...**
- **Nouvelles technologies de développement.**

De nombreuses entreprises engagent aussi des formations plus conséquentes pour accompagner des reconversions :

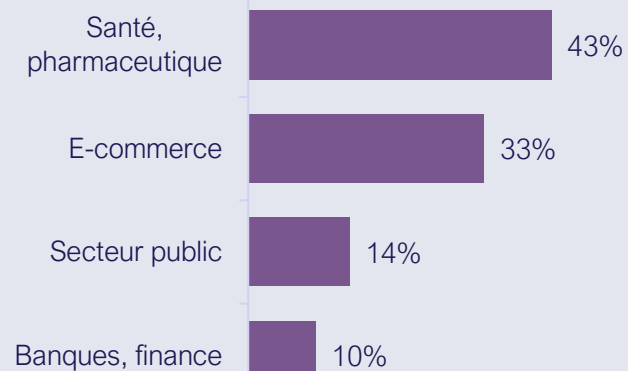
- **En premier lieu vers les métiers de commerciaux**, que les salariés soient à l'origine avant-vente, administratifs, chargés de projets, consultants...
- Ensuite sont citées **les reconversions de profils techniques aéronautiques vers d'autres secteurs** (« de la validation système dans le domaine aéronautique à la validation système et la spécification dans le domaine des bus autonomes », vers « le nucléaire, le bancaire, le pharmaceutique... »).
- Certains consultants sont aussi accompagnés **vers les métiers techniques du développement, des infrastructures ou de la sécurité.**

Le profil type porteur dans le numérique.

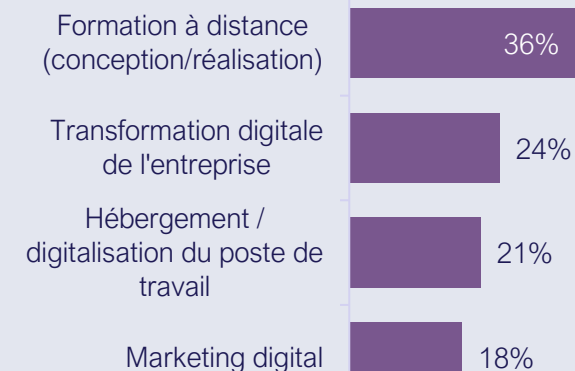
Principaux métiers qui se maintiennent ou qui sont en croissance – Questionnaire KYU/OPIIEC



Principaux secteurs d'expertise porteurs pour les entreprises – Questionnaire KYU/OPIIEC



Principales offres porteuses pour les entreprises – Questionnaire KYU/OPIIEC



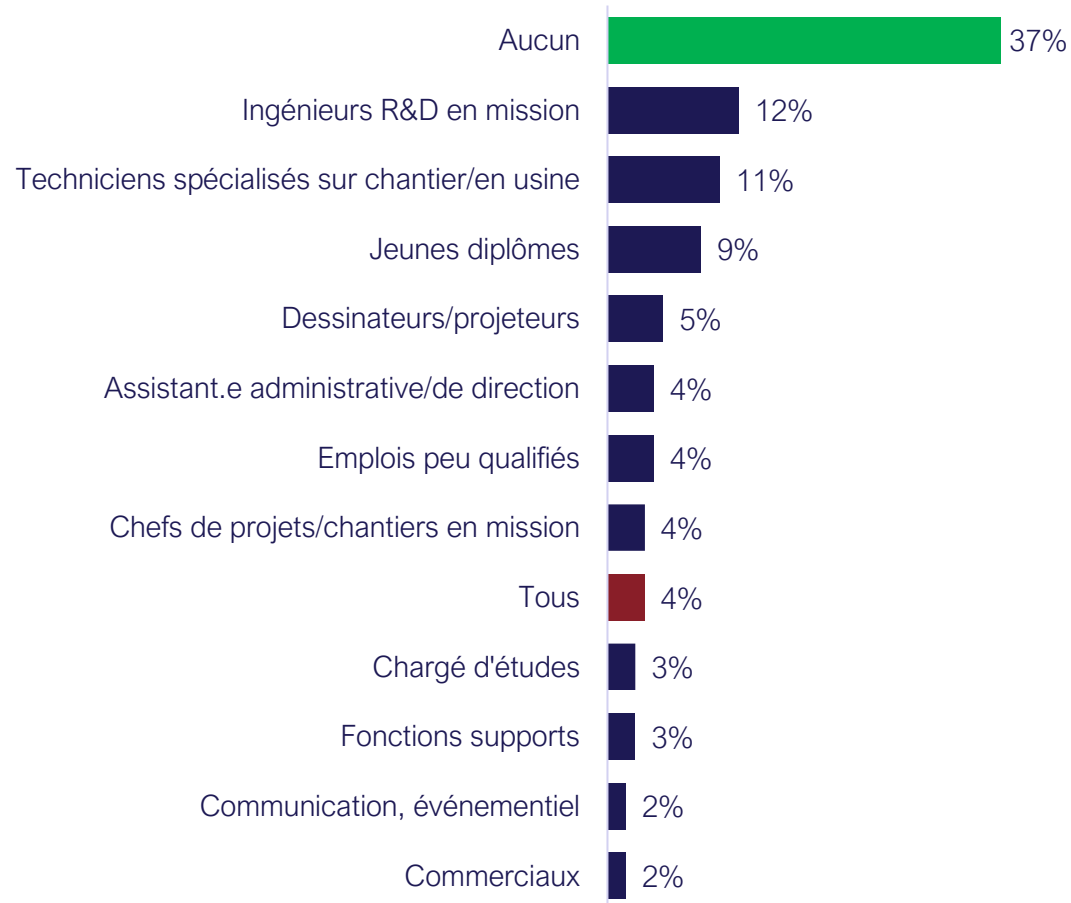
Les entreprises de la branche qui identifient des métiers qui se maintiennent voire continuent à se développer ont principalement cité :

- Les métiers techniques du développement et des opérations : développeur, expert infrastructures/cloud, expert cybersécurité et expert data.
- Le métier de commercial profite du besoin d'aller chercher de l'activité et des nouveaux clients.
- Les métiers du support informatique.

Pour développer leur activité, les secteurs clients de la santé et de l'e-commerce sont très largement cités, ainsi que les activités de formation à distance, de transformation digitale de l'entreprise et d'hébergement.

Dans l'ingénierie, deux tiers des entreprises jugent que certains profils/métiers sont en risque.

Principaux profils en souffrance ou en risque dans les entreprises de l'ingénierie – Questionnaire KYU/OPIIEC



Deux entreprises sur trois déclarent que chez elles, au moins un métier présente des risques en termes de pérennité des emplois, d'obsolescence éventuelle de certaines compétences...

Les ingénieurs R&D, en particulier dans le secteur de l'aéronautique et dans une moindre mesure dans l'automobile ou le secteur pétrolier, sont menacés du fait du ralentissement de ces activités, qui pourrait être durable dans l'aéronautique, et qui préexistait à la crise sanitaire pour le pétrolier. Des reconversions sont en cours ou en réflexion.

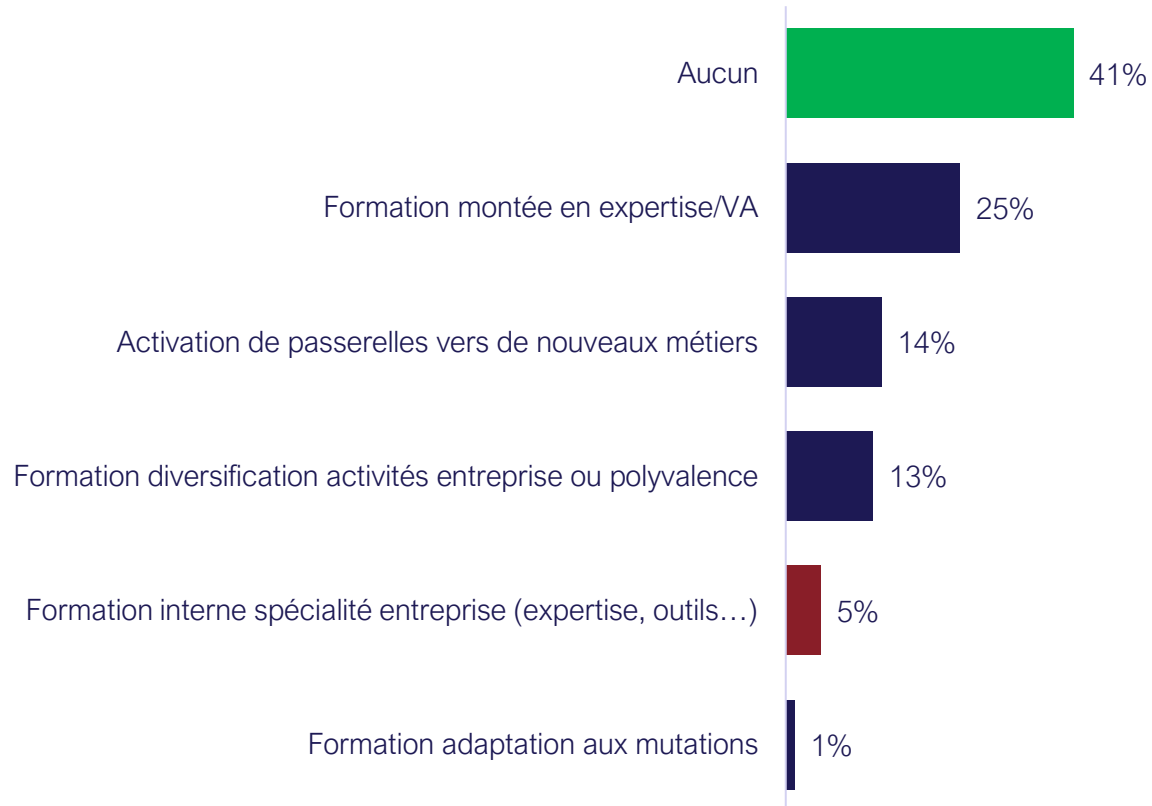
De même, les profils de techniciens spécialisés, les chefs de projets et les dessinateurs projeteurs souffrent de l'arrêt de leurs chantiers ou projets. Parfois, cela s'ajoute à la nécessité d'être présent sur site, ce qui n'est pas compatible avec les contraintes des confinements successifs.

Les jeunes diplômés sont également très fréquemment cités par les entreprises comme des publics qui souffrent et vont souffrir de cette crise. Face à des profils plus expérimentés, sur un marché moins en tension, ils ont du mal à se faire une place.

Enfin, du fait de la généralisation du travail à distance, de la digitalisation des pratiques, nombre de professionnels assistants administratifs ou de direction sont menacés à leurs postes.

Dans l'ingénierie, la montée en expertise et la reconversion des profils, en particulier aéronautiques, priment.

Modes d'évolutions professionnelles envisagées par les entreprises de l'ingénierie – Questionnaire KYU pour l'OPIIEC



2 entreprises sur 5 estiment ne pas avoir besoin ou ne pas avoir le temps de faire évoluer les compétences en cette période. Pour les autres entreprises, un quart d'entre elles a choisi de monter en expertise sur ses métiers pour une plus grande valeur ajoutée aux clients et pour répondre à certains besoins nouveaux. Les sujets les plus cités sont les suivants :

- **Maîtriser de nouveaux logiciels** (de métrologie, de BIM, de simulation numérique...)
- Passer à la maison passive dans une logique de **développement durable** et au **smart building** pour accompagner la transition numérique.
- Développer **l'autonomie** des salariés souvent jeunes.
- Former au **management**.

Les autres forment pour se diversifier ou développer la polyvalence :

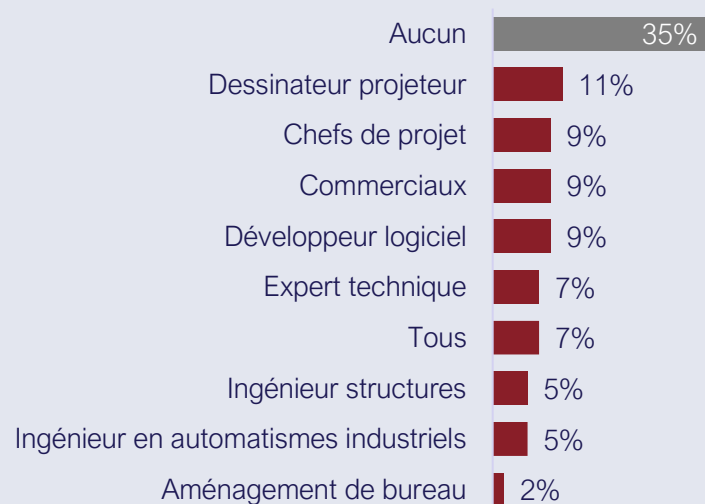
- Développer les **compétences commerciales** pour adresser plus massivement les secteurs encore actifs (naval, nucléaire, ferroviaire...).
- Développer **l'offre sur le numérique** : informatique, téléphonie, cloud...
- Proposer de l'évaluation documentaire à distance, complémentaire à l'audit in situ.
- Etc.

Ce travail passe souvent par des transitions professionnelles vers :

- **Les métiers du numérique** : développement, infrastructures, imagerie pour le bâtiment (montage vidéo...), tests...
- **L'AMO** (pour des OPC par exemple).
- **D'autres secteurs** pour ceux qui n'ont travaillé que dans l'aéronautique

Le profil type porteur dans l'ingénierie.

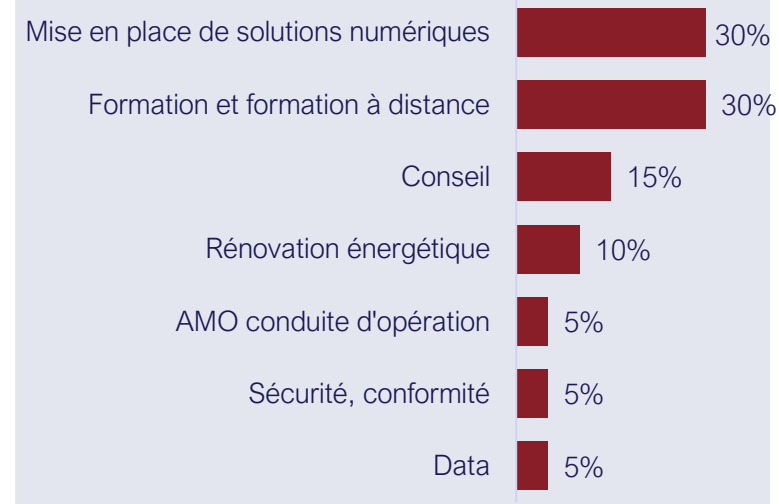
Principaux métiers qui se maintiennent ou qui sont en croissance – Questionnaire KYU/OPIIEC



Principaux secteurs d'expertise porteurs pour les entreprises – Questionnaire KYU/OPIIEC



Principales offres porteuses pour les entreprises – Questionnaire KYU/OPIIEC

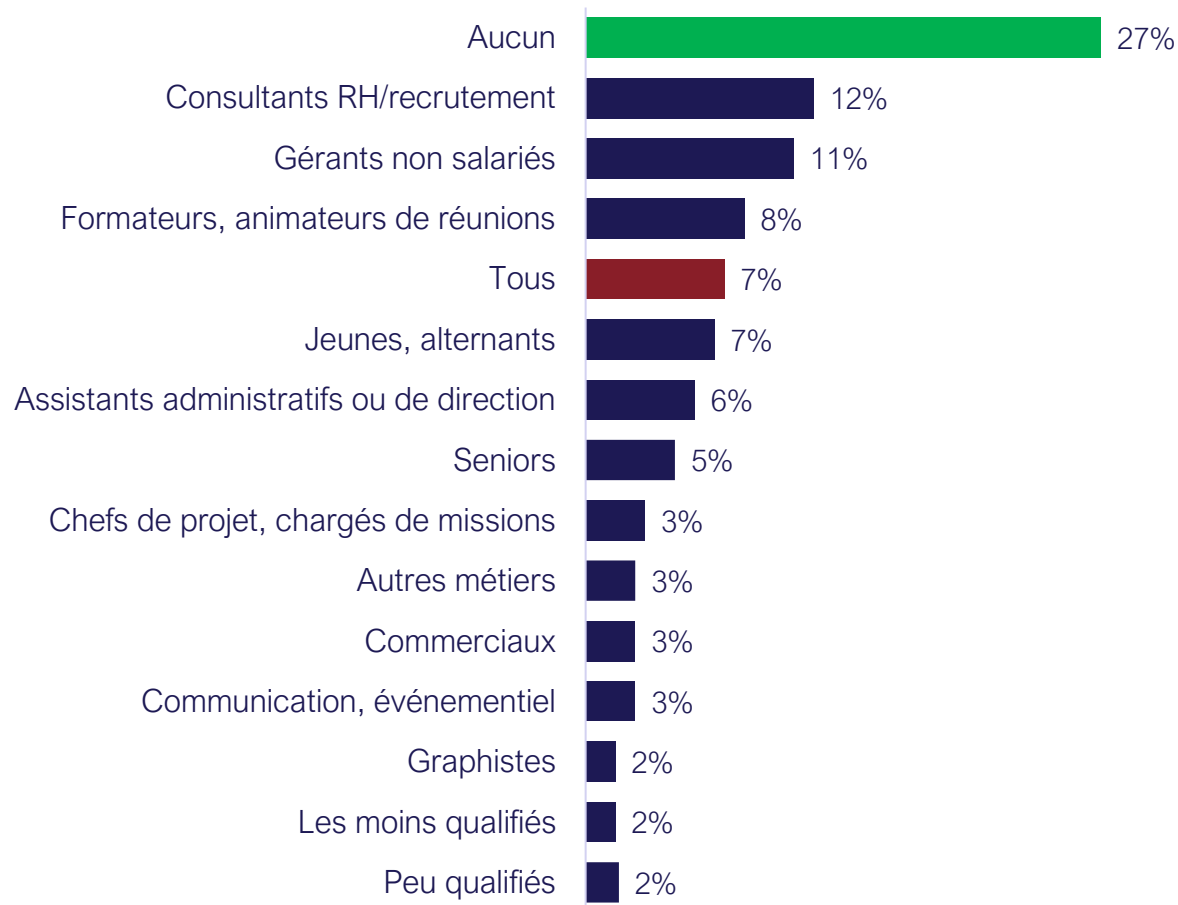


Les entreprises de la branche qui identifient des métiers qui se maintiennent, voire continuent à se développer ont principalement cité :

- Des métiers classiques et nécessaires pour un maximum de projets : dessinateur projeteur, chef de projet, expert technique.
- Le métier de commercial profite du besoin d'aller chercher de l'activité et des nouveaux clients.
- Les métiers du numérique dans le cadre d'un virage vers les activités numériques.
- Les secteurs d'application de la santé, du ferroviaire, du nucléaire de la défense... pour palier la baisse d'activité du côté de l'aéronautique et de l'automobile.

Dans les études et le conseil, 3 structures sur 4 identifient des profils de salariés en risque.

Principaux profils en souffrance ou en risque dans les entreprises des études et du conseil – Questionnaire KYU/OPIIEC



Les consultants en recrutement (parfois plus largement sur les RH) sont particulièrement touchés. Cela s'explique principalement par les fortes incertitudes qui planent sur l'activité, le ralentissement des recrutements qui en découle et la moindre tension au recrutement.

L'activité de formation, même si le FNE Formation a été largement mobilisé par les clients, **a été ralentie, dès lors qu'elle s'appuyait sur des modalités d'animation en présentiel** (soit la large majorité des actions de formation). Les formateurs en ressortent fragilisés, avec des perspectives incertaines également.

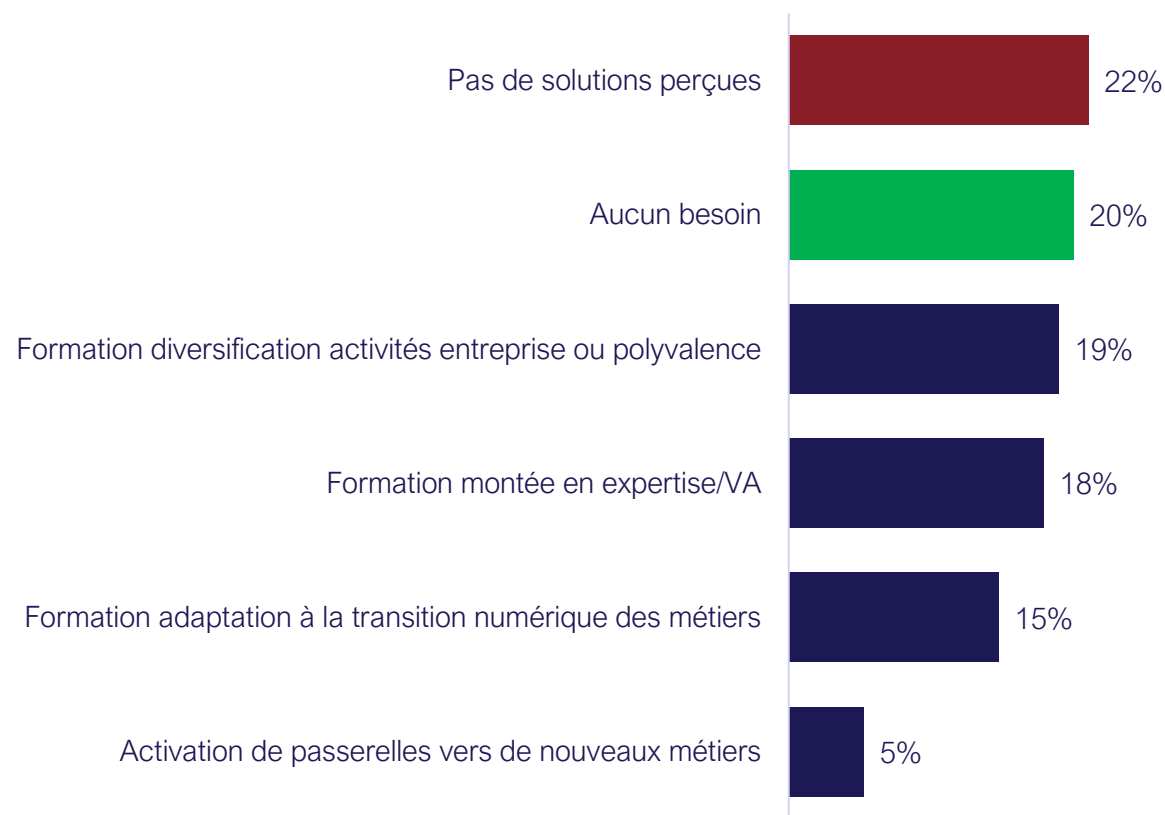
Dans le conseil, le nombre de TPE avec gérants non salariés et le nombre de structures unipersonnelles sont importants. En difficulté pour poursuivre les projets en cours et en signer de nouveaux, **les gérants non salariés font de lourds efforts sur leur rémunération, peu visibles de l'État, mais qui pèsent lourd sur leur capacité à garder pérenne leur structure.**

Les plus jeunes et les plus seniors, dans un contexte de concurrence accrue, de recherche d'expertise, de transition numérique accélérée... peuvent avoir du mal à trouver leur place sur le marché du travail actuel.

Enfin, les assistants administratifs et de direction sont moins sollicités avec la généralisation de la dématérialisation des échanges. Qu'advient-il de ces postes une fois la crise terminée ?

Dans les études et le conseil, la diversification est de mise pour capter de nouveaux marchés.

Modes d'évolutions professionnelles envisagées par les entreprises des études et du conseil – Questionnaire KYU/OPIIEC



Si une entreprise sur cinq n'exprime aucun besoin particulier, une sur cinq également aimerait trouver des pistes de diversification/reconversion des salariés, mais ne parvient pas à identifier de telles pistes viables.

Les entreprises privilégient sinon les formations permettant **une diversification des activités ou des secteurs clients de l'entreprise** :

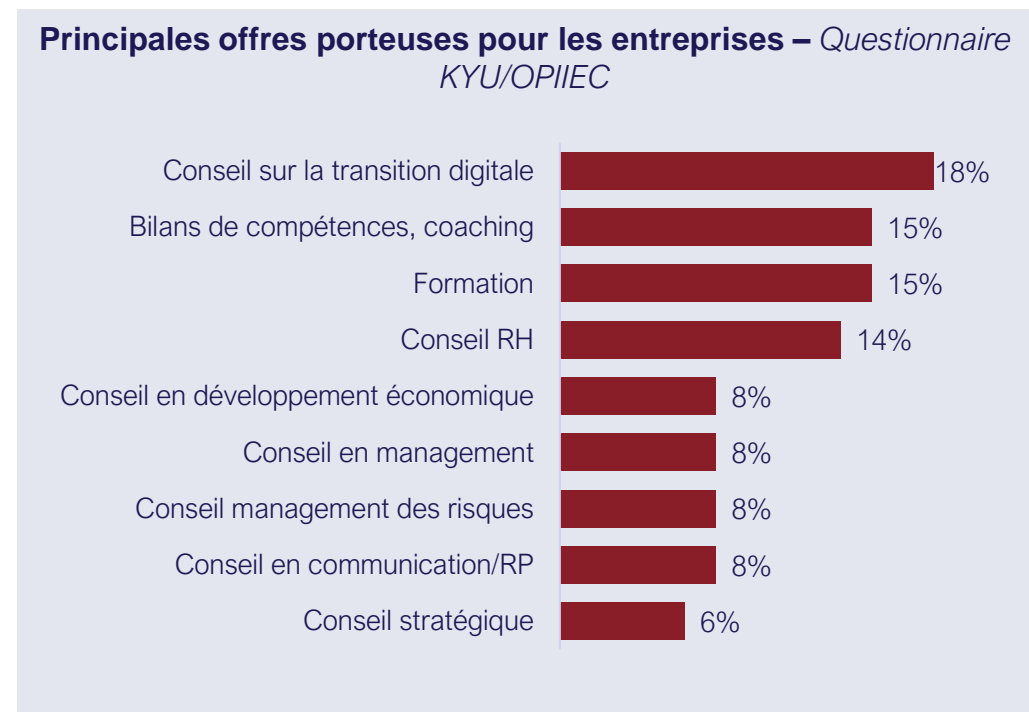
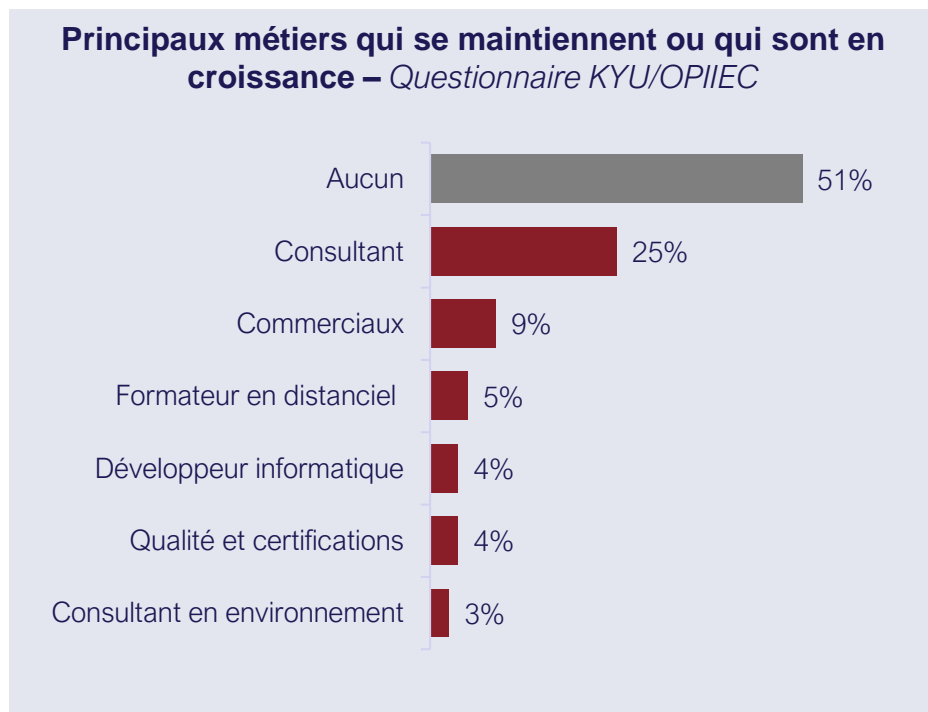
- **La communication et plus largement le marketing digital** (réseaux sociaux, mise à jour d'un site internet, rédaction web, graphisme, montage vidéo...).
- Les formations commerciales pour favoriser la **prospection** de nouvelles cibles.
- **L'audit et la gestion des risques.**
- L'accompagnement du changement et/ou le **coaching**.
- Le conseil sur **la transition numérique, sur la RSE, sur le virage écologique...**

D'autres, déjà sur ces cibles, entendant développer les expertises en maîtrise des impacts environnementaux, déploiement de nouveaux outils...

Mais quelques métiers très impactés par la transition numérique se forment sur des évolutions importantes de leur métier ou se reconvertissent :

- Réorientation vers les métiers de la transition digitale (chef de projet SI, marketing digital...).
- Formateur à distance (ingénierie pédagogique et animation en ligne).
- Développement du conseil en ligne (avec animation d'ateliers à distance...).

Le profil type porteur dans les études et le conseil.



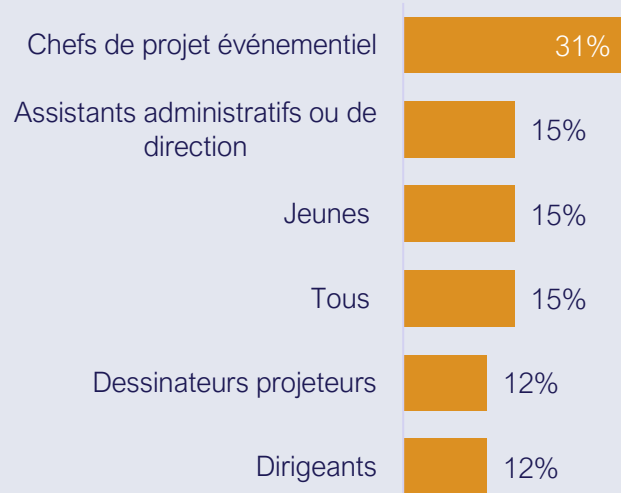
Les entreprises de la branche qui identifient des métiers qui se maintiennent, voire continuent à se développer ont principalement cité :

- Le métier principal de consultant, commun à beaucoup de sous-secteurs du conseil.
- Le métier de commercial indispensable pour prospecter de nouveaux clients.
- Le métier de formateur en distanciel, la formation étant par ailleurs identifiée comme un axe de développement important tant les besoins devraient être soutenus.

Aucun secteur spécifique n'est plébiscité par les entreprises répondantes, mais les offres en conseil sur la transition digitale, en coaching de dirigeant et en accompagnement RH (restructurations, GPEC, développement des compétences...) ressortent assez haut.

Dans l'événement, les chefs de projet événementiel sont très à risque.

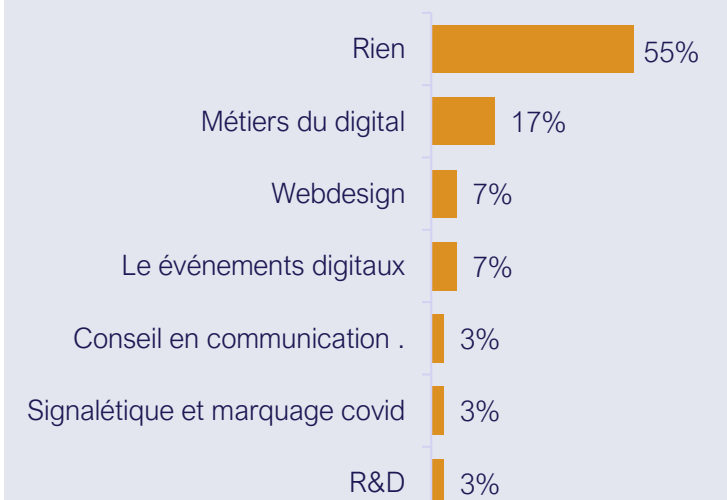
Principaux métiers en difficulté – Questionnaire KYU/OPIIEC



Principales pistes de formation/reconversion – Questionnaire KYU/OPIIEC



Ce qui se maintient, voire se développe – Questionnaire KYU/OPIIEC



Les entreprises de l'événementiel sont en grande difficulté, les chefs de projets événementiels, les assistants administratifs et les jeunes sont particulièrement touchés. Ceux qui entrevoient des pistes pour se diversifier et maintenir au mieux l'activité citent principalement :

- Les métiers du digital et en particulier l'organisation et le support sur les événements virtuels
- Le commerce
- La communication, le marketing et la relation client

RÉFLEXIONS STRATÉGIQUES ET PROPOSITIONS D'ACTION OPÉRATIONNELLES



Les entreprises de la branche attendent majoritairement un accompagnement dans leurs efforts de diversification d'activité et de développement commercial, ainsi que dans leur transition numérique.

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



Les entreprises de la branche attendent majoritairement un accompagnement dans leurs efforts de diversification d'activité et de développement commercial et ce quel que soit leur secteur d'activité. Les entreprises du secteur des événements et les TPME sont particulièrement demandeuses de soutien.

L'accompagnement à la transition numérique concerne les entreprises de toutes tailles et est particulièrement plébiscité par le secteur du conseil et des études.

Le renforcement de l'accès à l'offre de formation et l'amélioration de leur contenu demeurent des enjeux d'accompagnement importants. L'accès à l'offre de formation est particulièrement cité par les secteurs du conseil et des événements et par les grandes entreprises. L'amélioration des formations initiales est suggérée majoritairement par les entreprises de l'ingénierie, suivies de celles de l'événement.

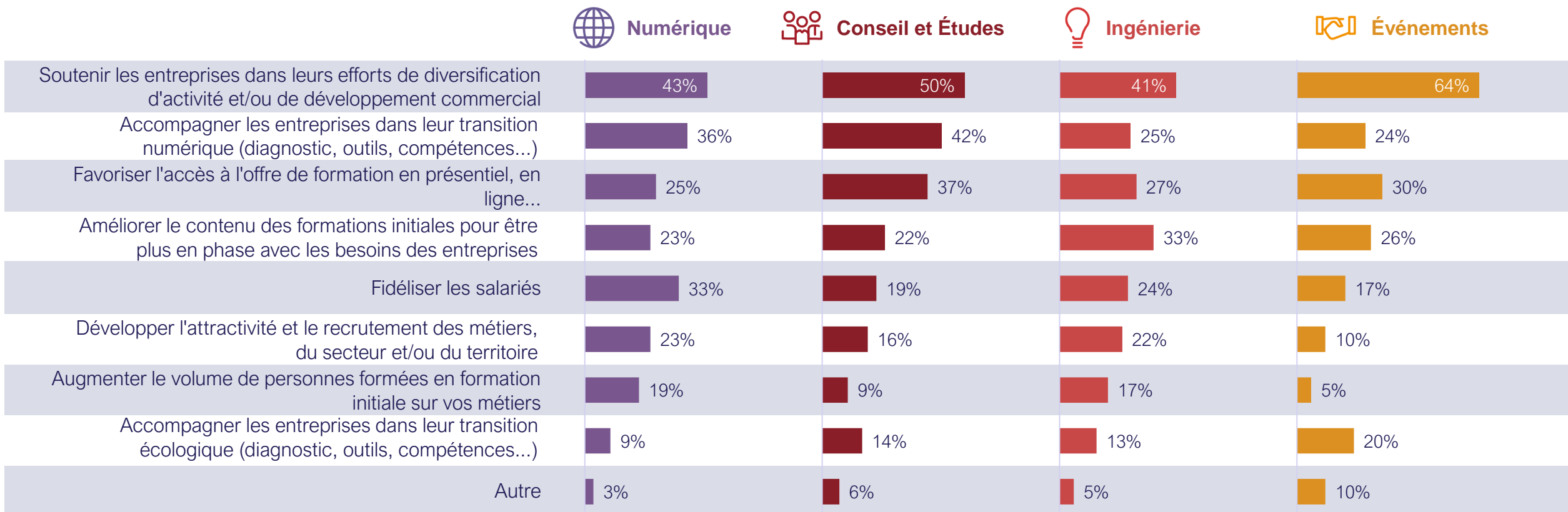
Les enjeux de fidélisation des salariés et de développement de l'attractivité sont surtout mis en avant par les grandes entreprises et les secteurs du numérique et de l'ingénierie, qui rencontrent traditionnellement des difficultés de recrutement.

L'augmentation de personnes formées en formation initiale est globalement peu citée par les entreprises de la branche. Cela demeure néanmoins un enjeu non négligeable pour le numérique et l'ingénierie et pour les grandes entreprises.

L'accompagnement à la transition écologique ne semble pas encore être une priorité pour les entreprises de la branche, à l'exception du secteur de l'événement.

Le soutien aux efforts de diversification d'activité et de développement commercial est important pour tous les secteurs. Le numérique semble aussi préoccupé par la fidélisation des salariés, le conseil par la transition numérique et l'événement par la transition écologique.

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



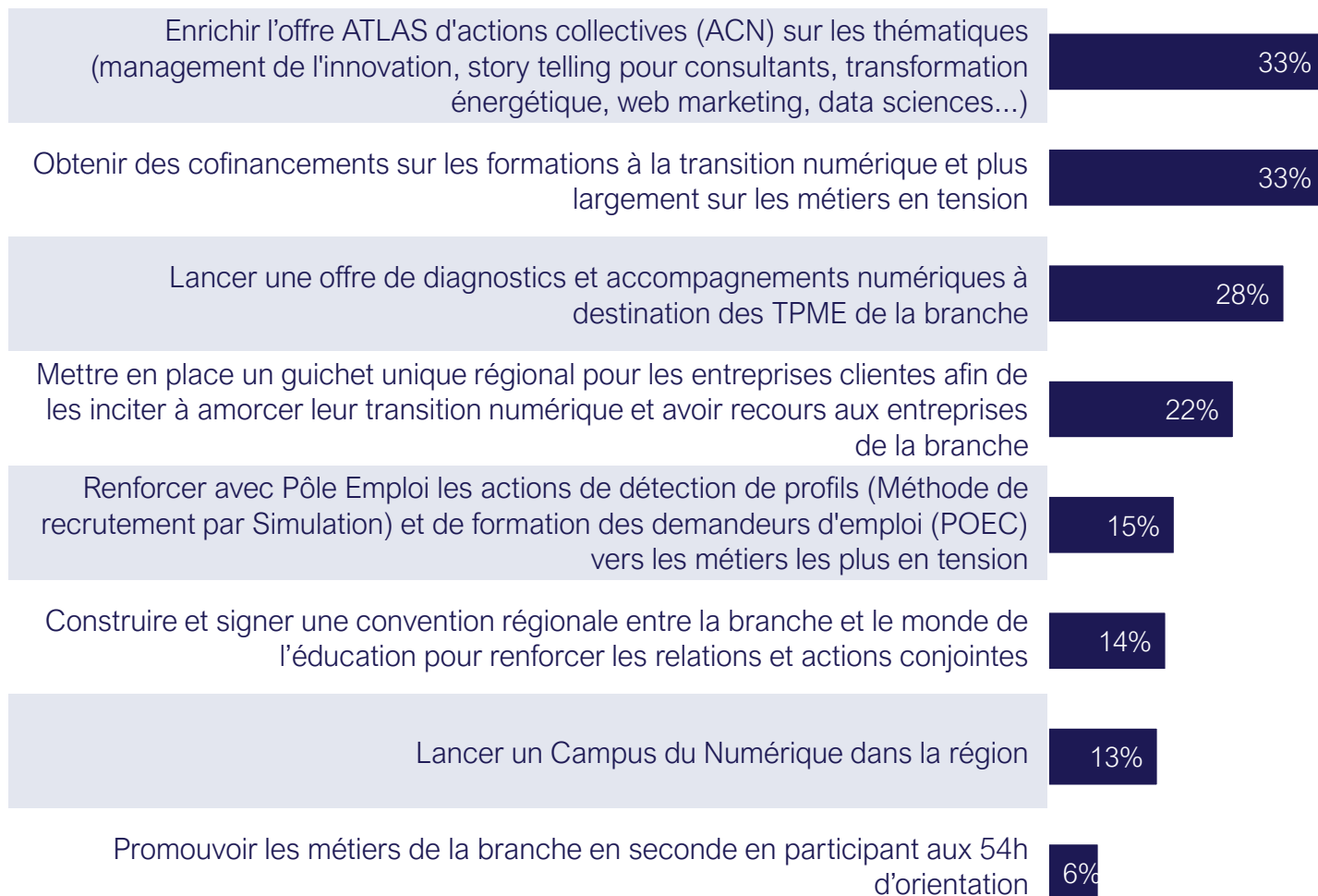
Plus les entreprises sont petites, plus elles expriment leurs besoins d'accompagnement en matière de diversification des offres et de transition numérique. Plus les entreprises sont grandes, plus elles insistent sur les enjeux de fidélisation des salariés, de formation et d'attractivité.

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

	1 à 10 salariés	11 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus
Soutenir les entreprises dans leurs efforts de diversification d'activité et/ou de développement commercial	49%	39%	32%	17%
Accompagner les entreprises dans leur transition numérique (diagnostic, outils, compétences...)	37%	28%	29%	33%
Favoriser l'accès à l'offre de formation en présentiel, en ligne...	30%	30%	32%	53%
Améliorer le contenu des formations initiales pour être plus en phase avec les besoins des entreprises	23%	31%	45%	27%
Fidéliser les salariés	21%	42%	45%	53%
Développer l'attractivité et le recrutement des métiers, du secteur et/ou du territoire	16%	31%	40%	47%
Augmenter le volume de personnes formées en formation initiale sur vos métiers	11%	24%	38%	43%
Accompagner les entreprises dans leur transition écologique (diagnostic, outils, compétences...)	13%	11%	9%	13%
Autre	5%	3%	0%	0%

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

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



L'enrichissement de l'offre ACN d'Atlas et l'obtention de cofinancements sur les formations sont particulièrement plébiscités par les grandes entreprises. Côté secteurs, l'ingénierie semble moins concernée par l'enrichissement d'offres d'actions collectives.

Le lancement d'une offre de diagnostics et d'accompagnements numériques à destination des TPME rencontre un écho favorable auprès de l'ensemble des secteurs, en particulier le conseil et les études.

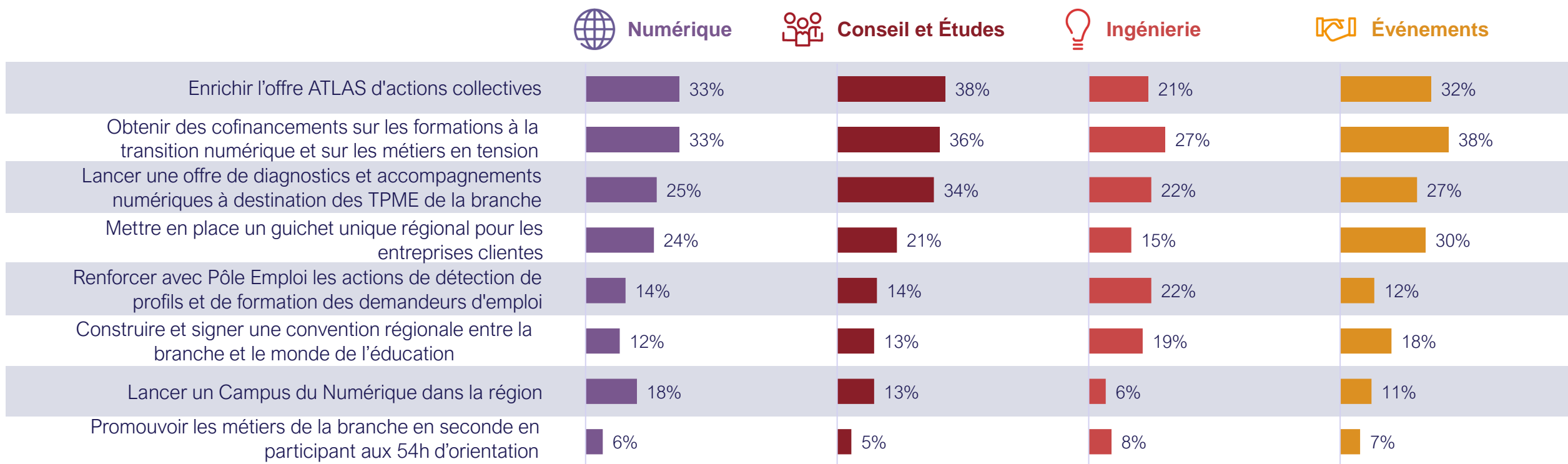
La mise en place d'un guichet unique régional des aides intéresse particulièrement l'événement et les TPME.

Les autres propositions d'actions opérationnelles sont moins plébiscitées au global, mais intéressent certains secteurs :

- L'ingénierie et les grandes entreprises sont intéressées par le renforcement avec Pôle Emploi des actions de détection de profils.
- La construction et la signature d'une convention régionale entre la branche et le monde de l'éducation sont davantage citées par les entreprises de l'ingénierie et des événements.
- Le lancement d'un Campus du Numérique est logiquement source d'intérêt pour les entreprises du numérique.

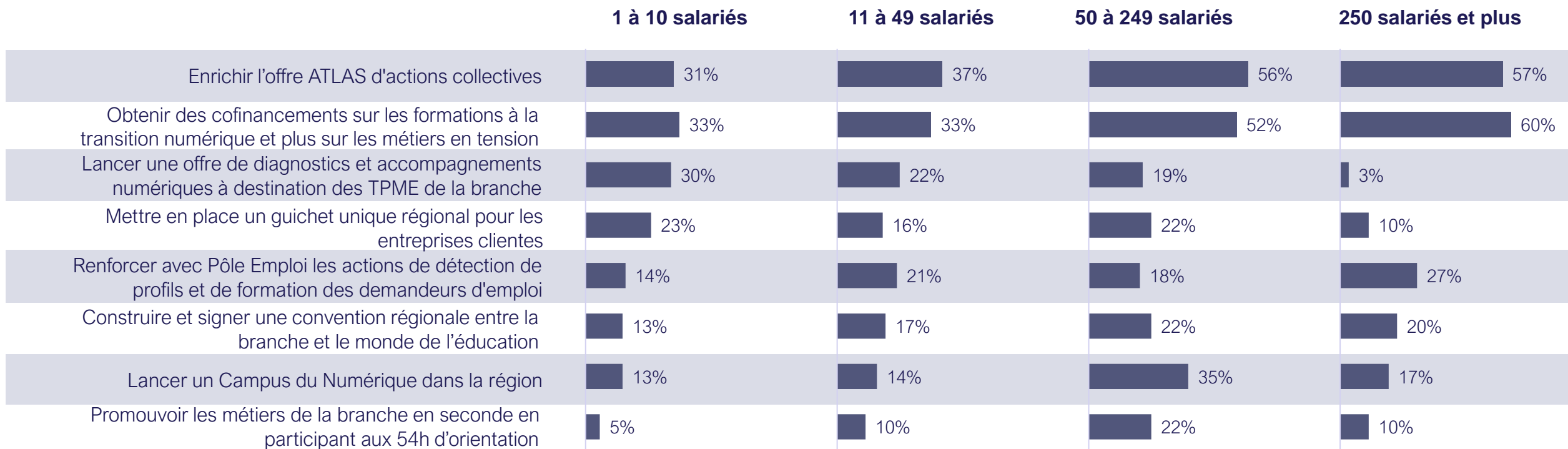
L'obtention de cofinancements sur les formations à la transition numérique et plus largement sur les métiers en tension est une action plébiscitée par l'ensemble des secteurs de la branche. Les autres propositions rencontrent davantage de divergences.

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



Les TPE sont particulièrement intéressées par un accompagnement à la transition numérique et les Grandes Entreprises par un enrichissement de l'offre d'actions collectives ATLAS.

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



Les entreprises de la branche et les institutionnels font ressortir 4 enjeux clés pour la branche.

Enjeux *Constats*

1

Faire face à l'urgence

Les entreprises, notamment les plus petites, n'ont pas une vision claire et complète de l'ensemble des dispositifs de soutien proposés par l'État, l'OPCO, les Régions... De fait, certains dispositifs sont sous-utilisés par certaines catégories d'entreprises. Les entreprises de la branche font également face à des défis liés aux nouvelles organisations du travail induites par la crise et notamment le travail à distance. Certains managers sont particulièrement mal armés.

2

Relancer l'activité

Il s'agit de sortir de la gestion d'urgence et de s'appuyer sur les atouts de la branche pour relancer l'activité :

- Les dispositifs de soutien permettent de maintenir les entreprises en vie, mais le moteur attendu de la relance est l'investissement.
- Les entreprises de la branche disposent de nombreux savoir-faire à mobiliser pour relancer l'activité : conseil en stratégie commerciale, conseil en RH, accompagnement à la transition numérique, initialisation des Grands Projets, gestion des risques, formation...

3

Accompagner les publics en risque

- Les salariés isolés, à la suite de la mise en place du télétravail et surtout de l'activité partielle, notamment de longue durée, peuvent subir une déconnexion de l'entreprise. Une forte démotivation a pu être observée chez certains professionnels de la branche.
- Les jeunes diplômés, pour qui la branche est traditionnellement pourvoyeuse d'emplois, peuvent se retrouver en situation de détresse financière et psychologique. Cette génération pourrait manquer dans les années à venir.
- Les salariés des entreprises de conseil en technologies – ingénierie et numérique – sont particulièrement en risque de perte d'emploi, du fait de la baisse d'activité drastique et du manque de visibilité sur les perspectives de reprise.

4

Accompagner le secteur de l'événement

Le secteur de l'événement présente, dans cette crise sanitaire, un profil très différent. C'est le secteur le plus touché par la crise avec le tourisme, l'hôtellerie et la restauration. Cette crise peut être l'opportunité de définir les événements de demain, dans un monde post-COVID.

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



Dispositif « Transition collectives »

Dispositif de financement par l'État de tout ou partie de la rémunération et de la formation des salariés dont les emplois sont menacés vers un autre secteur, porteur localement.

Objectif reprise

Dispositif gratuit destiné aux TPE-PME. Permet de bénéficier de l'aide d'un expert sur les questions d'organisation du travail, de prévention du risque Covid-19 et des relations sociales.

Plan « 1 jeune, 1 solution »

Lancé le 23 juillet 2020. Il mobilise un ensemble de leviers : aides à l'embauche, formations, accompagnements, aides financières aux jeunes en difficulté, etc.



Numéros verts

- Écoute, soutien et conseils aux télétravailleurs : 0 800 13 00 00 (ministère du Travail)
- Renseigner et orienter vers les aides d'urgence: 0806 000 245 (DGFIP, Urssaf)



Renforcement des fonds
propres des entreprises

**En cours
de
réflexion**

250 millions d'euros prévus par le plan de relance gouvernemental pour abonder les fonds régionaux dédiés au renforcement des « hauts de bilan » des PME et ETI.

**En coordination avec
les Régions**

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



Dispositif CEP « Conseil en Évolution Professionnelle »

Dispositif gratuit d'échanges individualisés entre les salariés cadres et un consultant APEC qui fournit des conseils personnalisés adaptés à leur situation professionnelle.

Programme « Nouveaux Horizons »

À destination des salariés plus expérimentés. Objectif: retrouver un emploi après un an de chômage. Séminaire collectif de 3 fois 2 jours et un accompagnement individuel.

Dispositif « Talents Seniors »

Programme de parrainage de cadres de plus de 50 ans par des acteurs locaux du monde économique, politique et culturel. Initié en PACA et Hauts-de-France.

Objectif « Premier Emploi »

Webatelier gratuit à destination des jeunes diplômés (Bac +3 et plus) ou en cours d'études à la recherche d'un premier emploi, stage ou contrat d'alternance.

#TousMobilisés

Actions concrètes portées par les agences en région: job dating, ateliers de découverte des métiers, sessions de recrutement, visites en centre de formation, salons en ligne, etc.

Accompagnement Intensif des Jeunes (AIJ)

Accompagnement collectif ou individuel pour aider les jeunes à retrouver plus rapidement un emploi. Dans le cadre du plan « 1jeune1solution », les moyens financiers ont été augmentés. Plus de 140 000 accompagnements sont attendus en 2021 (pour 240 000 jeunes).

POEC - Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

Action de formation permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle – 400h de formation en lien avec l'OPCO et temps d'immersion en entreprise.

POEI - Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle ou AFPR – Action de Formation Préalable au Recrutement

Action de formation permettant à un demandeur d'emploi de se former pour acquérir les compétences nécessaires à son recrutement à un poste proposé par un employeur – 400h de formation, en lien avec l'OPCO.



74 | ÉTUDE INTERSECTORIELLE | LES INITIATIVES DE SOUTIEN AU SEIN DE LA BRANCHE

Les syndicats professionnels de la branche se sont mobilisés à l'échelle nationale et en région et ont déployé différentes initiatives en soutien aux entreprises et secteurs les plus fragilisés par la crise sanitaire.

NATIONAL



Parcours FMDCI

**En cours de
déploiement**

Formation pour le Maintien et le Développement des Compétences d'Innovation, à destination des ICT. Objectif: enrichir les compétences des ingénieurs et techniciens R&D, dans le cadre de périodes de formation-action dédiées à des projets d'innovation.

Réflexions autour de la formation des jeunes & personnes en reconversion

**En cours de
réflexion**

Réflexions autour d'un modèle économique permettant d'avoir recours à des équipes d'ingénieurs composées de 1 professionnel confirmé et de 1 ou 2 personnes débutantes, qui seraient subventionnées par l'État. Cela permettrait de continuer à former sans coût additionnel pour le client.

Espace d'informations Covid-19

Mis en place en mars pour accompagner les entreprises : sessions de questions/réponses, tables rondes virtuelles (mesures d'accompagnement, impacts santé des salariés...), FAQ, outils (ex. : simulateur de calcul des indemnités d'activité partielle), tribunes, etc.



OCCITANIE



Cellule de crise C3SO - Cellule de crise Covid Syntec Occitanie

1. Lancement de projets R&D innovants avec Airbus
Portés financièrement dans un premier temps par les entreprises de la branche. Participation de grandes ESN (Alten, Akka ou Capgemini) et de PME régionales du numérique (U-Need, LabSoft).
Objectif: sortir de la sous-traitance pour s'engager dans des projets collaboratifs.

2. Marketing territorial: actions de prospection engagées en direction de secteurs applicatifs hors aéronautique en France et à l'international.

Plateforme « Tesc Force » - Toulouse Engineering Skills Center

Consortium d'entreprises qui mettent à disposition des ressources – 10 000 Ingénieurs et Consultants – pour répondre aux besoins éventuels d'autres entreprises, hors Occitanie, et à l'international.

DIGI'TALENT

Événement proposant des conférences et des échanges sur les métiers du numérique avec des organismes de formation, et des entreprises qui recrutent



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

- 1 Mettre à disposition des entreprises et des salariés une information simplifiée sur les aides accessibles
- 2 Faciliter le prêt de main-d'œuvre entre TPE-PME sur l'ensemble du territoire
- 3 Proposer des offres « relance » dans la branche et aux autres branches
- 4 Proposer des diagnostics stratégiques et d'accompagnement RH via un ADEC
- 5 Organiser le reclassement ou la reconversion des professionnels concernés par un PSE
- 6 Lancer une étude prospective sur le secteur de l'événement

1 Faire face à l'urgence

1 Faire face à l'urgence

2 Relancer l'activité

2/3 Relancer l'activité et accompagner les publics en risque

3 Accompagner les publics en risque

4 Accompagner le secteur de l'événement

Piste d'action 1 – Mise à disposition d'une information simplifiée sur les aides accessibles

CONSTAT

Les entreprises de la branche et notamment les TPE sont peu au fait de l'ensemble des dispositifs de soutien mis à leur disposition, en raison de la multiplication des informations et des évolutions permanentes de ces dispositifs, dues au contexte sanitaire fluctuant et peu prévisible.

Objectif : garantir une meilleure lisibilité des dispositifs d'aide et de soutien pour les entreprises de la branche.

DÉPLOIEMENT

1 Une page internet dédiée

- Recenser sur une page du site internet de l'OPCO l'ensemble des dispositifs disponibles, les liens pour y accéder et les contacts : services de l'État, OPCO, régions...
- Prévoir une page recensant les dispositifs nationaux et une page Régions, recensant les dispositifs régionaux.
- Distinguer les dispositifs dédiés aux entreprises et ceux dédiés aux salariés.
- La page devra être actualisée régulièrement.

2 Des webinaires

- Mettre en place des webinaires, en complément de la page internet.
- Leur objectif : apporter une information collective tout en répondant aux questionnements spécifiques des entreprises.
- Le webinaire serait présenté localement par Atlas, Pôle Emploi, la Région et la DIRECCTE.

3 Pour aller plus loin

- Former les conseillers de l'OPCO à ces aides pour qu'ils puissent appuyer et orienter les entreprises dans leurs recherches
- Proposer un outil en ligne pour orienter les entreprises selon leur secteur, leur taille... vers les aides adéquates.

Illustration



Exemple de la page internet « Objectif Relance » de Constructyts



Constructyts présente sur une page « Objectif Relance », tous les dispositifs disponibles pour aider les entreprises.

Pour chaque dispositif présenté, un lien est disponible vers des présentations plus poussées – sur le site de Constructyts.

FAISABILITÉ



IMPACT



Piste d'action 2 – Faciliter le prêt de main-d'œuvre entre TPE-PME sur l'ensemble du territoire

CONSTAT

Certaines entreprises de la branche continuent à rencontrer des difficultés pour recruter des profils et des compétences sur certaines de leurs activités. À l'inverse, d'autres entreprises disposent de ressources qu'elles souhaitent garder, mais qu'elles ne peuvent pas occuper actuellement. Ces entreprises sollicitent les dispositifs d'activité partielle, néanmoins il serait bénéfique pour les entreprises et les salariés de les maintenir occupés. Le dispositif de prêt de main-d'œuvre existant n'est pas adapté ou semble difficile d'accès pour les TPME.

Objectif : faciliter les prêts de main-d'œuvre entre TPE-PME d'une zone géographique proche ou en inter-régions.

DÉPLOIEMENT

1

Valider les conditions de faisabilité juridique et la complémentarité avec des dispositifs déjà existants

- Étudier l'articulation d'un nouveau dispositif dédié aux entreprises de la branche, avec celui déjà existant de France Industrie Occitanie, dédié aux entreprises industrielles.
- Étudier les conditions juridiques permettant le prêt de main-d'œuvre. À noter qu'une ordonnance du 16 décembre reconduit jusqu'au 30 juin 2021 deux dérogations au droit commun en matière de prêt de main-d'œuvre.

2

Recenser les besoins régionaux

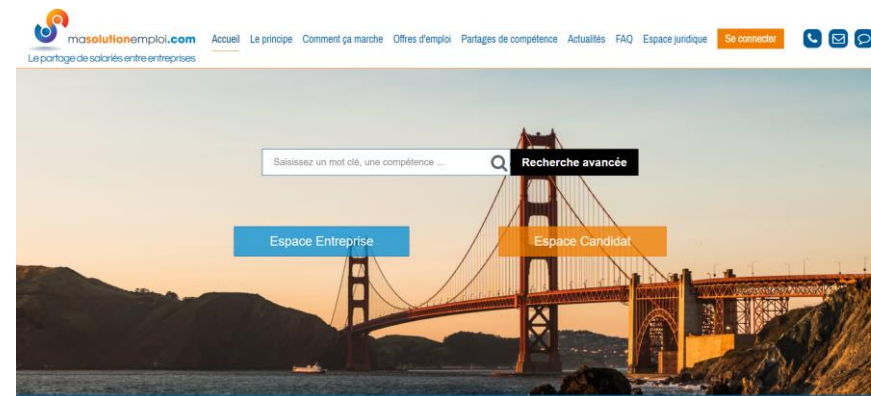
- À l'échelle régionale, recenser auprès des entreprises de la branche les besoins pressants en compétences d'une part, et la mise à disposition des compétences d'autre part.

3

Créer une plateforme

- Création d'une plateforme régionale digitalisée de mise en relation.

Exemple de la plateforme masolutionemploi.com, qui met en relation des sociétés ayant besoin de main-d'œuvre avec d'autres entreprises



Illustration



FAISABILITÉ



IMPACT



Piste d'action 3 – Proposer des offres « relance » dans la branche et aux autres branches

CONSTAT

Les entreprises de la branche disposent de nombreux savoir-faire indispensables à la relance de l'activité économique : conseil en stratégie commerciale et en ressources humaines, accompagnement à la transition numérique, etc. Un recours plus large aux services de la branche permettrait d'une part une relance de l'activité des entreprises proposant de tels services et d'autre part un meilleur accompagnement des entreprises d'autres branches.

Objectifs : promouvoir les savoir-faire des entreprises de la branche et mieux armer les entreprises pour favoriser la relance économique.

DÉPLOIEMENT

1

Élaborer un catalogue de services, missions de conseil et formations orienté « relance »

- Identifier les services et les formations que les entreprises de la branche peuvent mettre à disposition.
- Formaliser un catalogue listant l'ensemble de ces services et missions de conseil orientés « relance ».

2

Se rapprocher des autres branches

- Diffuser et communiquer activement ce catalogue à l'ensemble des OPCO, mais également aux entreprises ayant besoin d'accompagnement – en interne branche et vers les autres branches.

Les besoins prégnants en accompagnement dans le contexte de la crise sanitaire

- Conseil en stratégie commerciale et études de marché
- Accompagnement à la prospection commerciale
- Conseil en Ressources Humaines
- Accompagnement à la Transition numérique
- Initialisation des Grands Projets
- Gestion des risques
- Conseil en management à distance et management en temps de crise

FAISABILITÉ



IMPACT



Piste d'action 4 – Promouvoir des diagnostics stratégiques et d'accompagnement RH via un ADEC

CONSTAT

Pour stimuler la reprise de leur activité et accompagner au mieux leurs salariés, les entreprises de la branche expriment des besoins en accompagnement rapides et peu chronophages, notamment dans leurs efforts de diversification d'activité, de développement commercial, de structuration RH et d'accompagnement en ingénierie de formation, avec un suivi particulier des plans de formation ou de reconversion individuels.

Objectif : permettre aux entreprises l'accès à des diagnostics compétences orientés « relance » et à des offres d'accompagnement en matière de plan de formation et de reconversion, entièrement pris en charge.

DÉPLOIEMENT

1

Étudier les pistes de financement

- Étudier les pistes de cofinancement avec les Direccte, les Régions et l'OPCO Atlas pour des offres de diagnostics-accompagnements de 2 à 6 jours de conseil, notamment via une Action de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC).
- Proposer un dossier type et le communiquer à chaque région.

2

Élaborer les offres

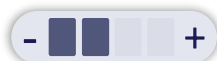
- Élaborer des offres de diagnostics-action orientés « relance » : diagnostic de positionnement marché, d'opportunité de diversification, de stratégie de prospection / stratégie commerciale...
- Élaborer des offres d'accompagnement RH et en ingénierie de formation, avec un suivi particulier des plans de formation ou de reconversion individuels, par exemple dans le cadre du dispositif « Transitions Collectives » :
 - Des secteurs en difficulté (aéronautique, automobile, pétrole...) vers les secteurs porteurs (défense, naval, ferroviaire, énergie, BTP, santé, pharmacie, environnement...)
 - Des métiers en difficultés vers les métiers porteurs (développeur, data scientist, commercial...)

3

Communiquer auprès des entreprises

- Communiquer sur ces offres de diagnostics entièrement finançables auprès des entreprises de la branche, notamment les TPE-PME.

FAISABILITÉ



IMPACT



CONSTAT

Une meilleure connaissance des profils concernés par les Plans de sauvegarde de l'Emploi est nécessaire pour mieux les accompagner et organiser les reconversions. Il est également nécessaire d'identifier les métiers porteurs/en tension à l'échelle des territoires, pour faire la passerelle entre ces métiers porteurs, les profils disponibles et les besoins en formation.

Objectif : mieux anticiper et coordonner le reclassement des professionnels concernés par les PSE.

DÉPLOIEMENT

- 1 Étudier avec la Direccte et Pôle Emploi, comment la branche pourrait avoir accès aux informations sur les PSE en cours de négociation le plus tôt possible – selon quelles contraintes de confidentialité, etc.
- 2 Mettre en place un dispositif qui permet à la branche d'étudier les profils concernés par les PSE : quels sont leurs compétences, leurs niveaux d'expérience... ?
- 3 Identifier régionalement les métiers / secteurs les plus porteurs – sur la base de cette première étude et d'une analyse complémentaire des offres d'emploi non pourvues, des besoins exprimés localement par les entreprises...
- 4 Mettre en place des cursus de reconversion pour les accompagner : mise en relation entre les entreprises en recherche de profils et les salariés concernés par les PSE, identification des compléments de formation nécessaires le cas échéant...

FAISABILITÉ



IMPACT



Piste d'action 6 – Lancer une enquête prospective sur le secteur de l'événement et son avenir

CONSTAT

Le secteur de l'événement est particulièrement touché par la crise sanitaire, du fait des mesures mises en œuvre pour endiguer l'épidémie (fermeture des lieux recevant du public, jauges restrictives, confinements et couvre-feux...) et les entreprises prévoient un effet durable de la crise jusqu'en 2022. Au-delà des aides d'urgence mises en place pour parer aux problèmes de trésorerie immédiats des entreprises, il est nécessaire d'anticiper les transformations à venir dans le secteur, d'identifier les passerelles de reconversion et de faciliter la mobilité des professionnels.

Objectif : accompagner les entreprises et professionnels de l'événementiel dans les transformations de leur activité ou leur reconversion vers d'autres secteurs d'activité.

DÉPLOIEMENT

Lancer, via l'OPIIEC, une enquête prospective sur le secteur en France– l'événementiel du futur, dans un monde post-COVID...

Étudier plusieurs cas d'entreprises du secteur de l'événement en croissance en 2020 et identifier les conditions de leur succès : virage numérique, technologies employées...

Identifier les transformations internes à organiser pour s'adapter aux nouvelles demandes et aux nouveaux besoins (distanciel notamment)

Identifier les passerelles de reconversion au sein de la branche ou vers d'autres branches professionnelles, notamment en s'appuyant sur les études impacts Covid du spectacle vivant, de l'hôtellerie restauration...

Proposer des offres d'accompagnement et de formation pour permettre l'adaptation ou la reconversion des salariés

FAISABILITÉ



IMPACT



1

Enjeu 1 : Faire face à l'urgence

*Autres idées**Périmètre*

Permettre une plus grande fluidité des fonds de l'OPCO, de manière à pouvoir passer d'une ligne budgétaire à une autre sans trop de difficulté.

National

Proposer un accompagnement dédié à la transition numérique des entreprises, avec au préalable un diagnostic pour identifier le périmètre d'intervention nécessaire et les mutations organisationnelles à envisager. Étudier les possibilités de cofinancement entre l'OPCO Atlas, la DIRECCTE et le Fonds Social Européen.

*National
Régional*

Création d'un référencement par l'OPCO Atlas des entreprises du numérique en mesure de proposer des outils et des solutions de formation pour répondre aux besoins urgents des entreprises en matière de transition numérique. L'annuaire des entreprises serait gratuit et facilement accessible sur le site de l'OPCO Atlas, par exemple.

*National
Régional*

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

*National
Régional*

2

Enjeu 2 : Relancer l'activité

*Autres idées**Périmètre*

Mettre en place un forum pour favoriser les groupements interentreprises de la branche particulièrement pertinents dans les actions de relance de l'activité – recenser les entreprises favorables à une collaboration pour répondre à plusieurs aux Appels d'Offres dans des cas de complémentarité de savoir-faire.

National
Régional

Établir un dialogue interbranches : mettre en place des actions déjà conçues par 2 ou plus de branches (comme la métallurgie ou la chimie) avec lesquelles il serait envisageable de construire des ADEC communs adressant des problématiques communes.

National
Régional

Mettre en place des actions de lobbying pour orienter les financements des différents acteurs institutionnels vers les entreprises de la branche qui souffrent de la crise sanitaire et pas seulement leurs clients industriels.

National
Régional

Mettre en œuvre des actions de lobbying pour traiter dans le cadre du plan « France Relance » les problématiques structurelles des infrastructures – *ex : la vétusté des réseaux d'eau, la fragilité de certains ponts, etc.*

National

Mettre en œuvre des actions de lobbying pour limiter les contraintes du code des marchés publics dans les services, à l'image des mesures prises pour les marchés publics de travaux et de fournitures de denrées alimentaires : relever le seuil de dispense de procédure, les seuils de publicité, et réduire les délais de réponse...

National

Organiser des événements virtuels autour de thématiques communes pour faciliter les échanges de bonnes pratiques et le réseautage, en remplacement des salons spécialisés. Promotion des événements via l'OPCO, France Numérique, les syndicats...

National

Organiser également des speed meetings interbranchse à distance ou en présentiel,.

*Autres idées**Périmètre*

Par des actions de lobbying, proposer comme alternative à l'activité partielle des dispositifs de crédit d'impôt permettant de maintenir les salariés en situation de travail, en investissant sur des sujets de fond, la formation, les dispositifs de relance internes à l'entreprise...

National

Par des actions de lobbying, proposer la création de zones franches sur les territoires en difficulté, pour réduire la fiscalité des entreprises sur ce territoire et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

*National
Régional*

Rechercher plus encore de cofinancements pour soutenir l'effort de formation au sein de la branche nécessaire pour les reconversions ou les montées en compétences favorisant les diversifications, la sécurisation des emplois...

*National
Régional*

Mettre en place des actions de lobbying visant à éliminer l'âge plafond conditionnant l'éligibilité à certaines aides. Par exemple, les aides financières à destination des entreprises embauchant des salariés en contrat de professionnalisation sont limitées aux publics de moins de 30 ans. De telles conditions d'âge peuvent freiner les dynamiques de reconversion.

National

Soutenir le financement de la certification de compétences :

- Identifier des thèmes porteurs pour lesquels pourrait être facilitée la certification de compétences
- Un abondement de l'OPCO Atlas pourrait être envisagé dès lors qu'une certification est à la clé

National

3 Enjeu 3 : Accompagner les publics en risque*Autres idées**Périmètre*

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

*Régional
National*

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

*Régional
National*

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

Régional

Mettre en place un dispositif d’accompagnement pour les personnes sans contacts – en télétravail depuis longtemps, ou en activité partielle, notamment de longue durée :

- Une ligne téléphonique d’écoute et de partage d’initiatives, ou de dispositifs de reconversion, gestion du stress
- Des webinaires ou forums en ligne pour partager des projets, des initiatives qui permettent de maintenir les compétences – ex : projets caritatifs, pour de petites associations ou ONG...

*Régional
National*

Diffuser aux entreprises les trois fiches-conseil du ministère du Travail pour aider Direction, managers et salariés de TPE-PME à mettre en œuvre le télétravail dans de bonnes conditions.

*Régional
National*

4 Enjeu 4 – Accompagner le secteur de l'événement

Autre idée

Périmètre

Élaborer un guide, des webinaires ou formations sur les opportunités liées à la digitalisation des pratiques et recensant les initiatives originales des acteurs de l'événement pour maintenir l'activité dans la période – détailler les conditions de mise en œuvre, les facteurs de succès, les risques...

National
Régional



IMPACTS DE LA COVID-19

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

Analyse nationale et focus régionaux

Contact

Pamela Massard

25 quai Panhard et Levassor
75013 Paris

pmassard@opco-atlas.fr

Réalisation

KYU Associés

136 boulevard Haussmann
75008 Paris

www.kyu.fr



Partenaires
