

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 ?

Synthèse nationale



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

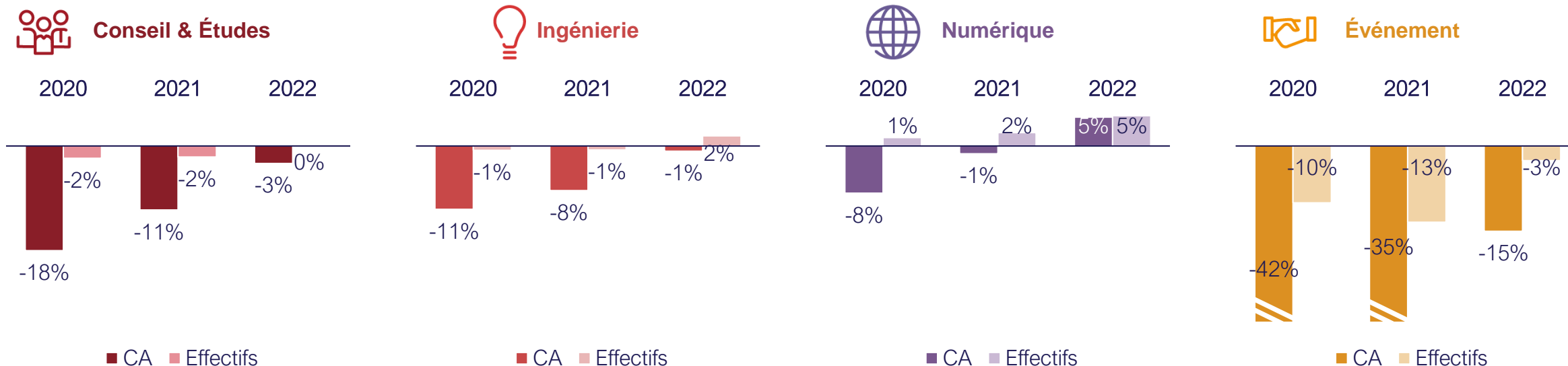


3 | ÉTUDE INTERSECTORIELLE | LES PERSPECTIVES DE CROISSANCE PAR SECTEUR DE LA BRANCHE

Tous les secteurs de la branche sont touchés par la crise sanitaire, 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

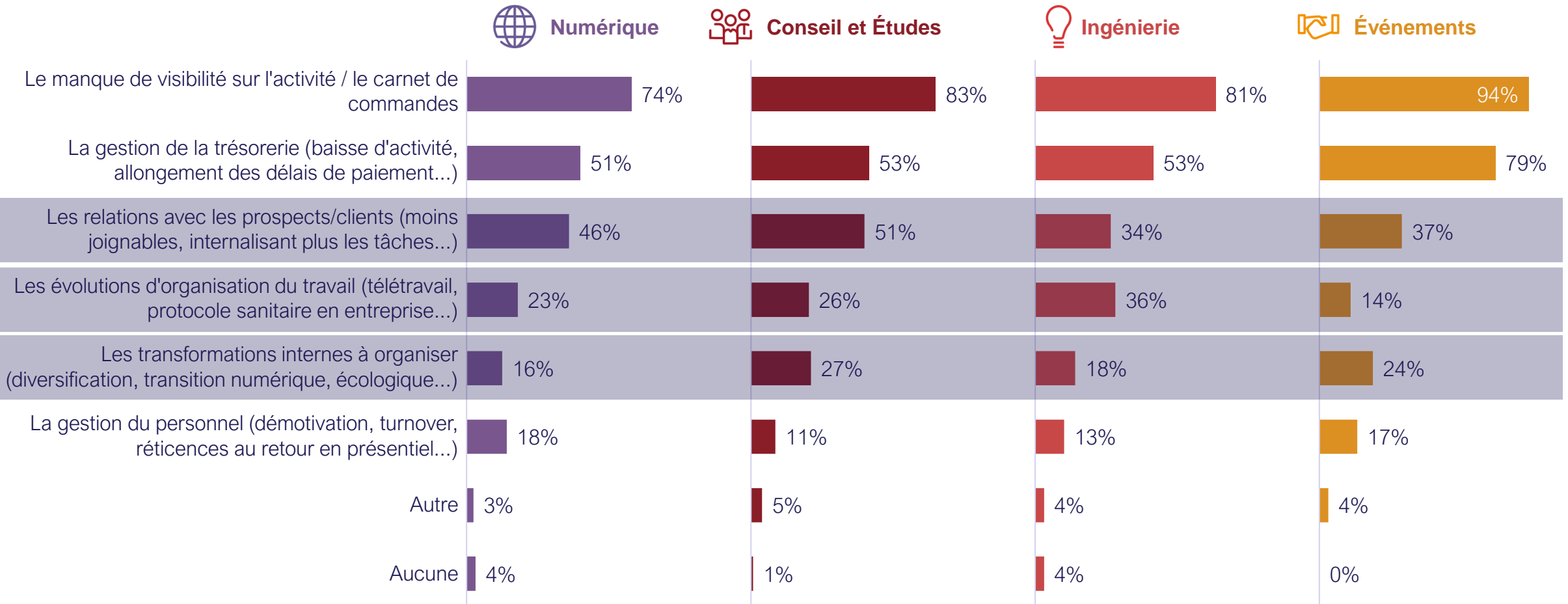


- Les entreprises du numérique entendent conserver leurs effectifs malgré une perte d'activité significative en 2020, pour renouer avec les niveaux de 2019 dès 2021.
- Les entreprises du conseil et des études, mais aussi de l'ingénierie, envisagent plutôt un retour aux niveaux de 2019 à partir de 2022.
- 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.

4 | ÉTUDE INTERSECTORIELLE | LES DIFFICULTÉS DANS LA BRANCHE PAR SECTEUR

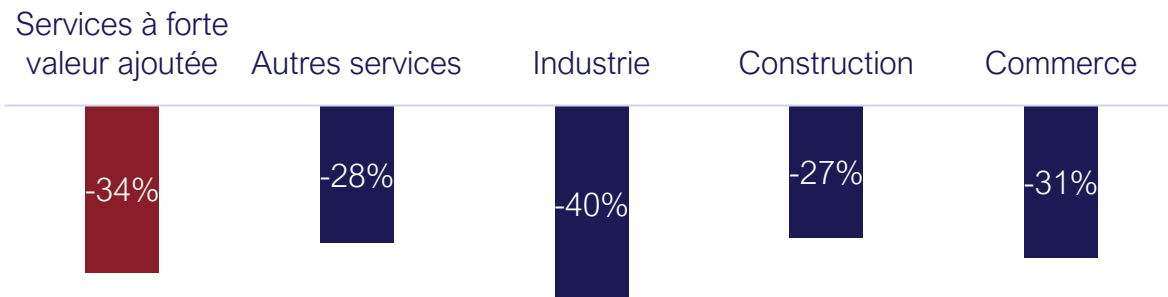
Après le manque de visibilité sur l'activité et la trésorerie, la difficulté principale des entreprises du numérique et du conseil est la relation avec les clients, tandis que les ingénieries se concentrent sur l'organisation du travail et les entreprises de l'événement sur les transformations internes.

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

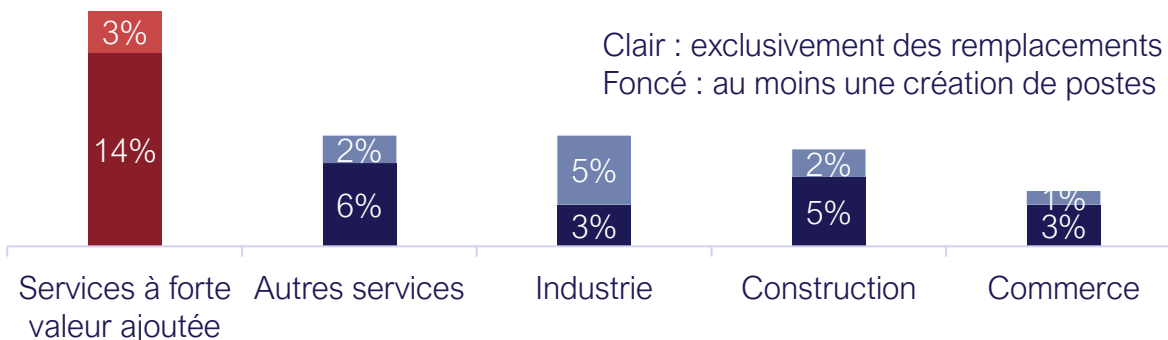


Les métiers de la branche sont fortement touchés par les baisses d'offres d'emploi.

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.

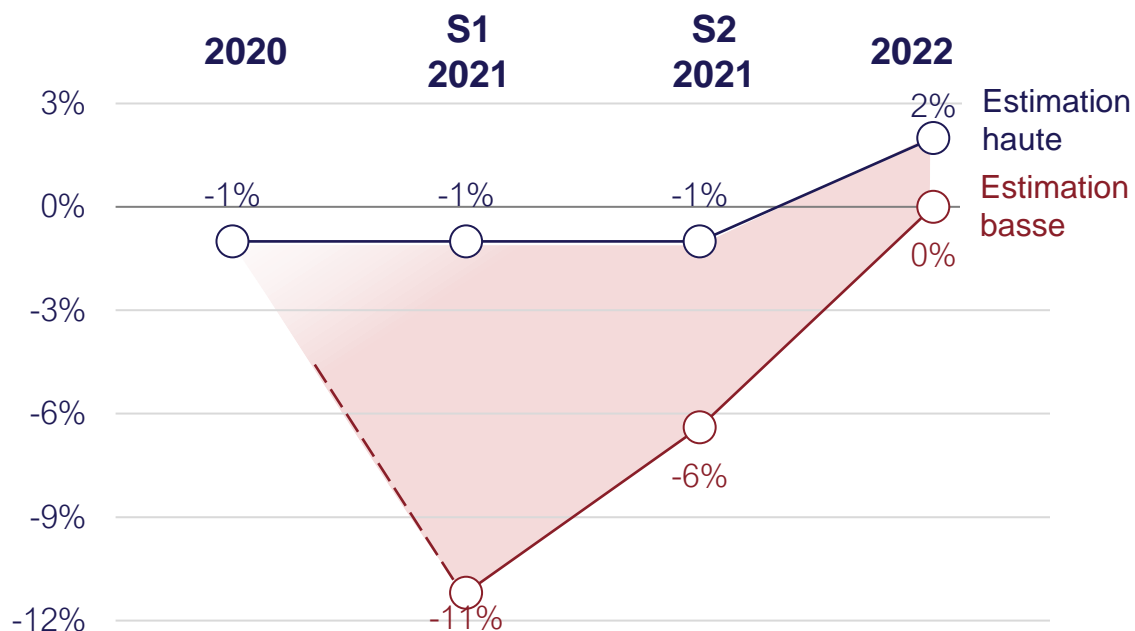
- Les recrutements de cadres en 2020 sont en baisse de 30 à 40% par rapport à 2019 (entre 170 000 et 200 000 postes) et le nombre d'offres d'emploi global a diminué de 33% sur janvier-septembre 2020 (par rapport à 2019).
- Ces baisses de recrutement sont dues à la difficulté pour les entreprises de retrouver 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 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.

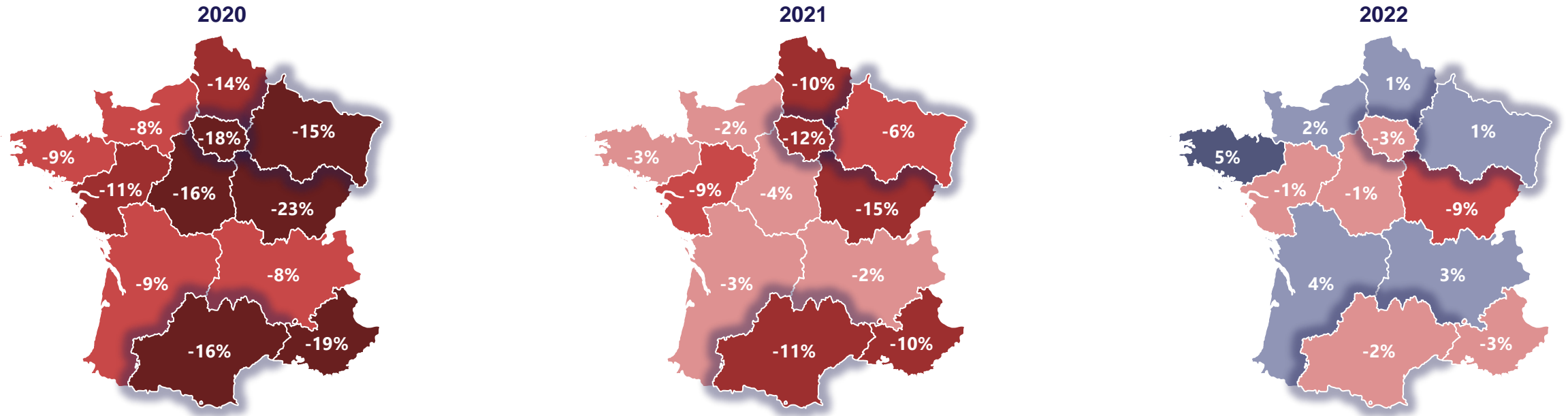
Pour l'emploi dans la branche, il est possible d'estimer un scénario catastrophe avec un déficit net d'emploi de 50 000 à 140 000 emplois en 2021.

- 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.

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



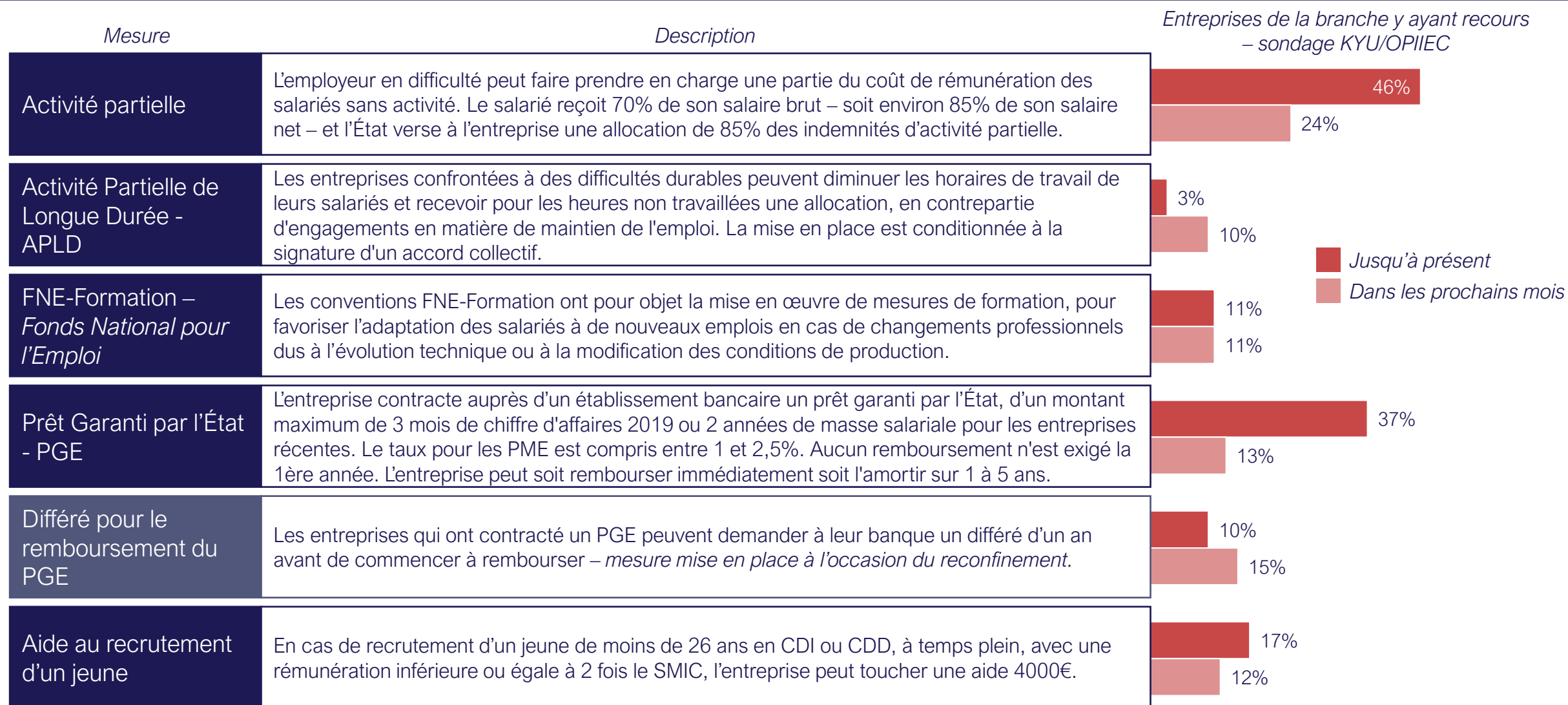
Les prévisions d'activité des entreprises de la branche par région reflètent les tendances régionales pour l'ensemble des secteurs.

- 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.

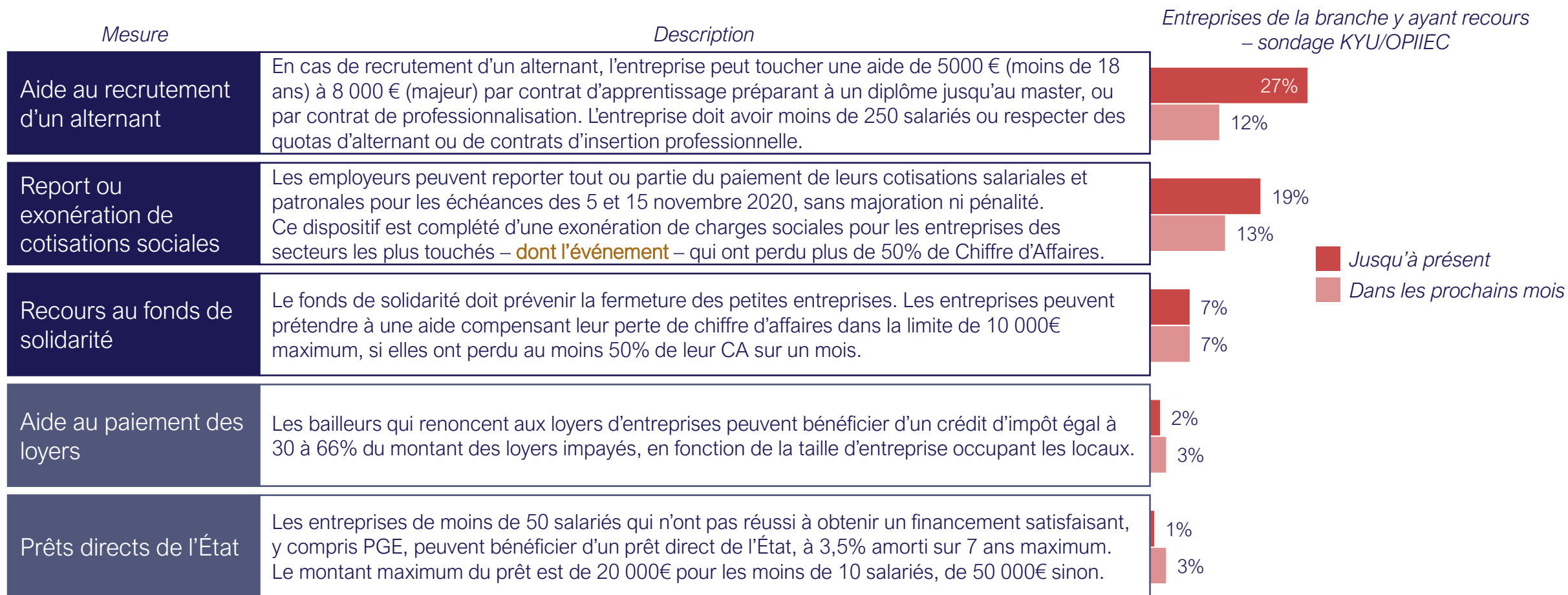
LES STRATÉGIES MISES EN ŒUVRE FACE À LA CRISE



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.

11 | 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



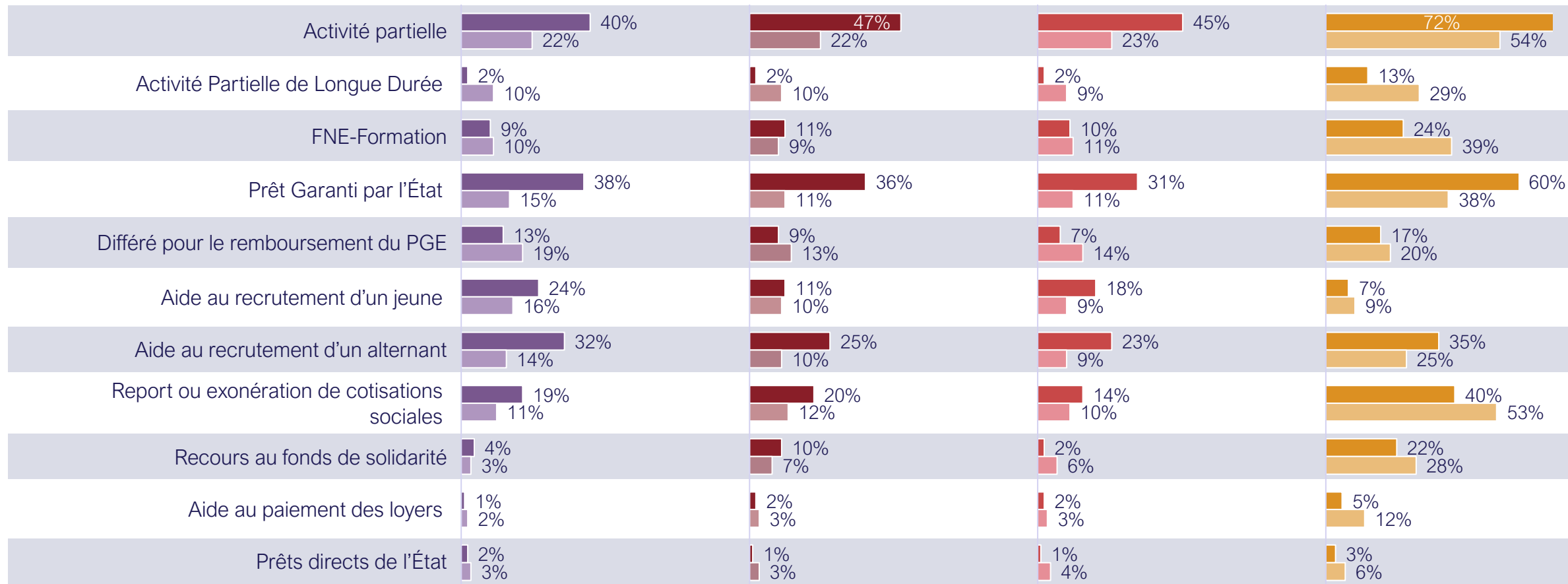
Conseil et Études



Ingénierie



Événements



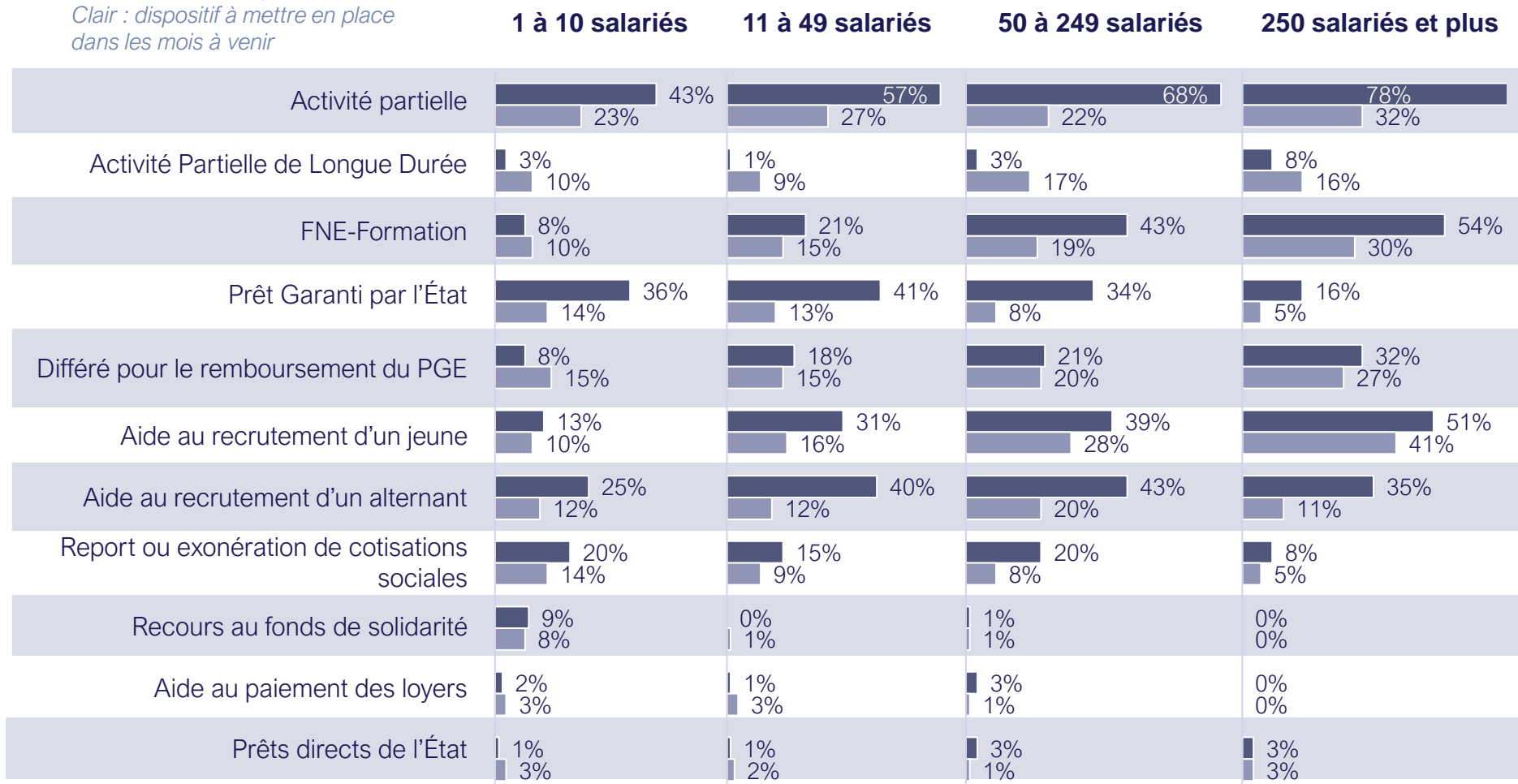
12 | ÉTUDE INTERSECTORIELLE | LE RECOURS AUX DISPOSITIFS DE SOUTIEN AU SEIN DE LA BRANCHE

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

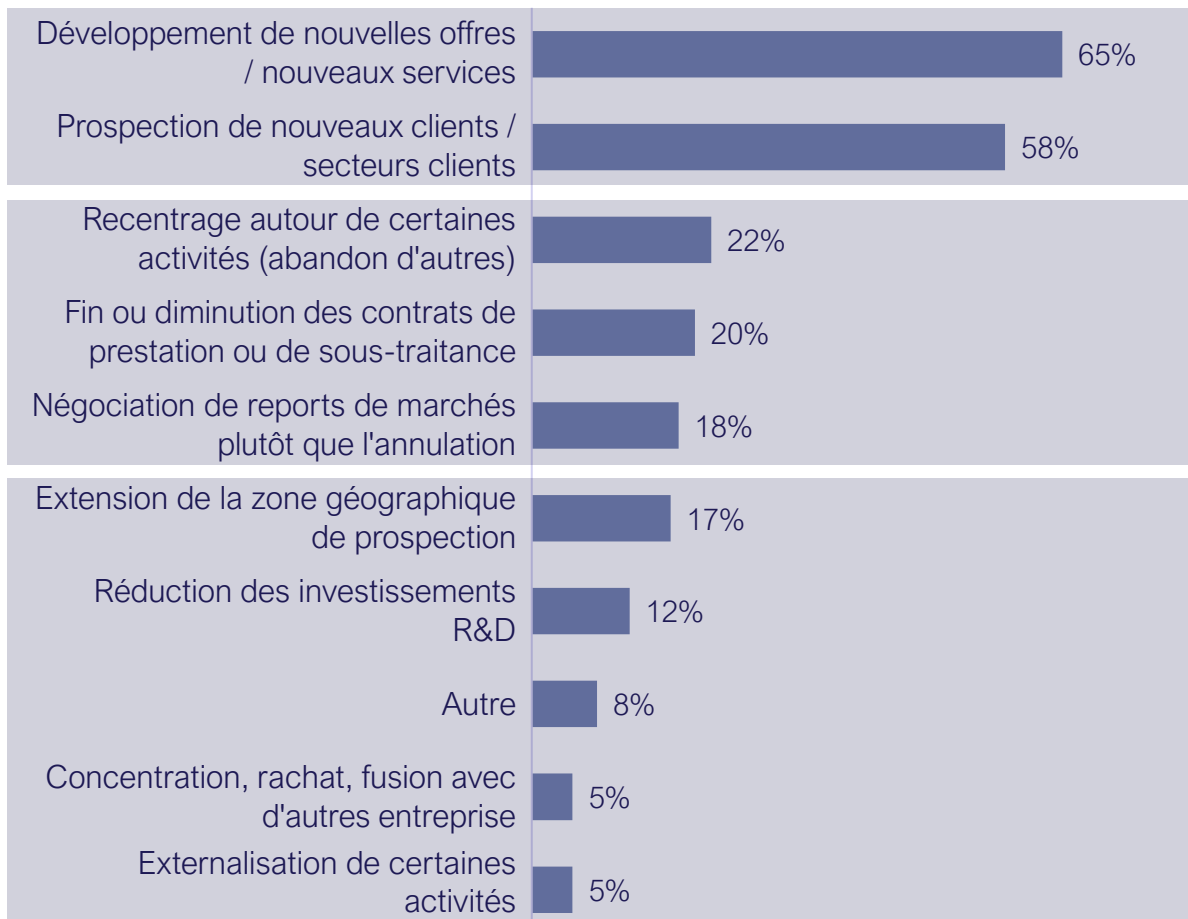


- Les TPE, moins informées et/ou structurées ont davantage de mal à mobiliser les dispositifs de soutien, alors même qu'elles disposent de moins de trésorerie et que nombre de gérants non salariés se retrouvent en position (non soutenable dans la durée) de compenser en ne se rémunérant plus.
- Le FNE 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.

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.

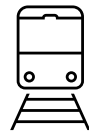
La prospection vers de nouveaux secteurs clients



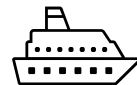
Bancaire



Santé / Pharmacie



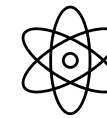
Ferroviaire



Naval



Défense



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.

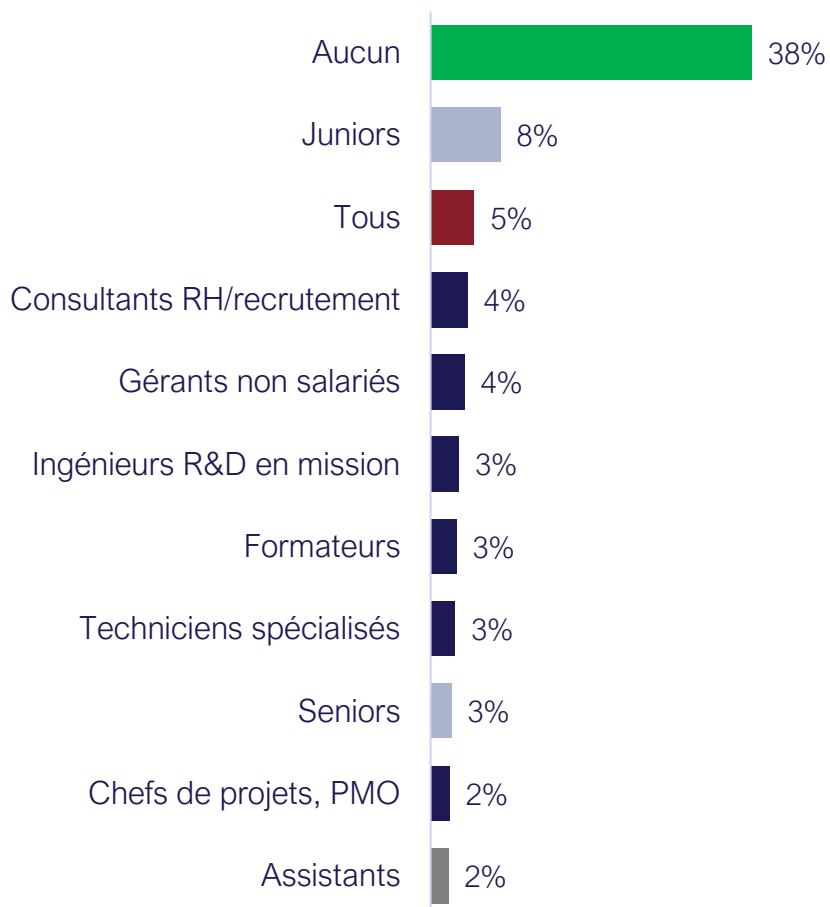
FOCUS SUR LES MÉTIERS, LES COMPÉTENCES ET LES AIRES DE MOBILITÉ



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.**

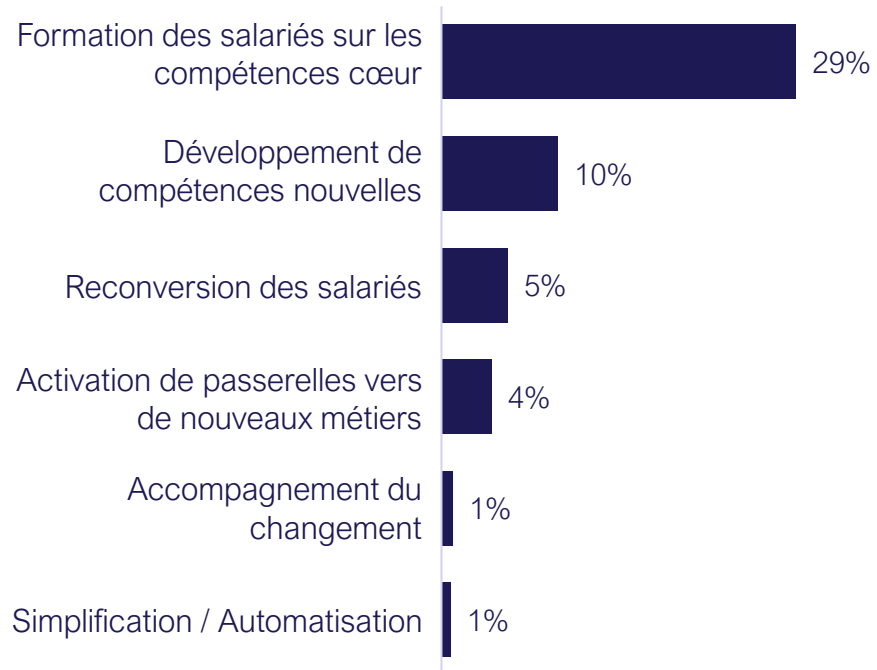
Les entreprises sont également nombreuses à identifier les seniors ET les juniors comme des profils en risque.

- 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 :

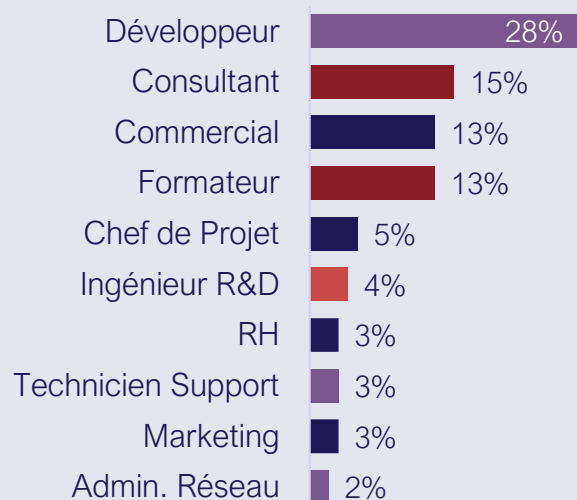
- Formation aux outils digitaux / numériques pour les profils qui ne peuvent plus se permettre de ne pas être au niveau.
- Formation au travail en distanciel dans le contexte du télétravail.
- Formation à la prospection / commerce pour conquérir de nouveaux clients.
- Formation à de nouvelles technologies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

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

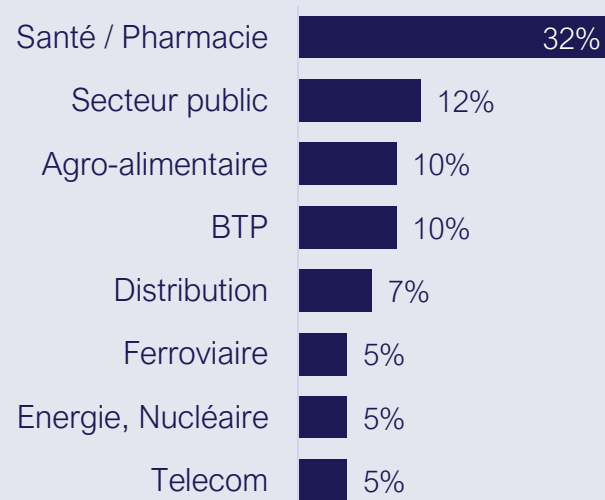
- Dans un contexte d'incertitude, la polyvalence sectorielle apparaît comme le meilleur moyen d'être positionné sur les secteurs et les technologies qui seront les plus porteurs lors de la reprise de l'économie.

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

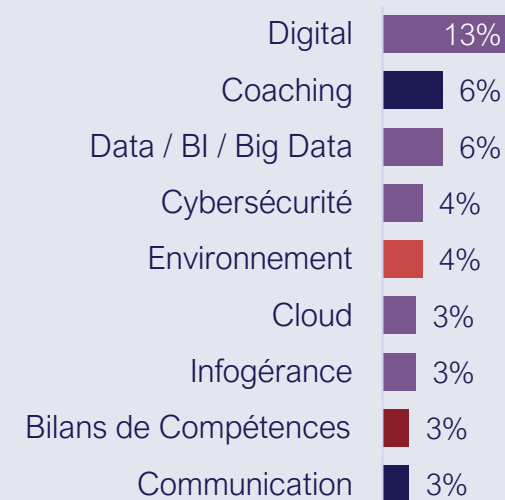
Principaux métiers qui se maintiennent ou qui sont en croissance dans la branche – Questionnaire KYU/OPIIEC



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



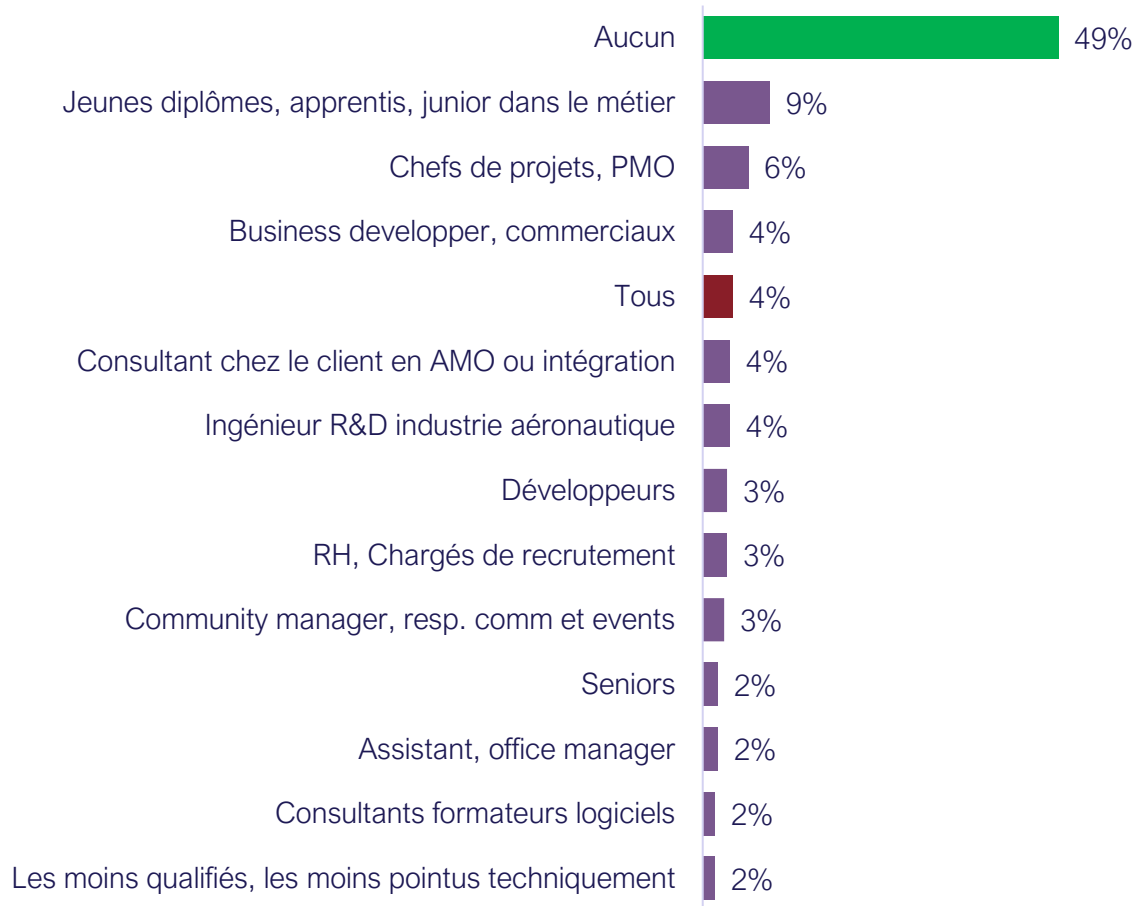
Les entreprises de la branche qui identifient des métiers qui se maintiennent voire continuent à se développer ont principalement cité :

- 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**.

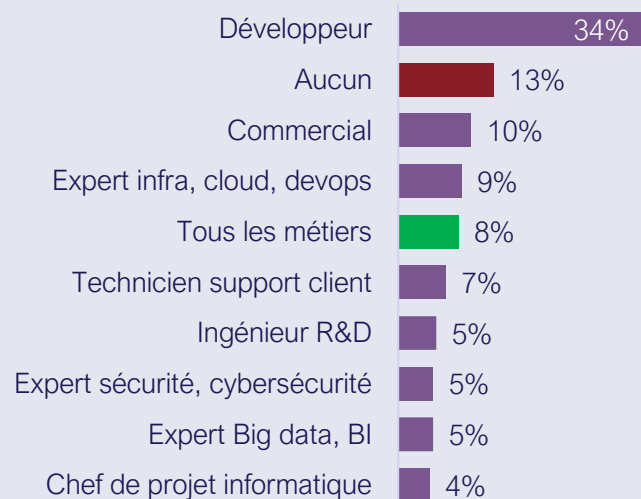
En termes de métiers, ce sont **les profils plutôt fonctionnels (chefs de projets, consultants AMO, professional services...)** qui semblent les plus impactés par **l'arrêt des projets (compétences métiers plus facilement réinternalisables par les clients)**. On observe une prime à l'expertise technique.

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

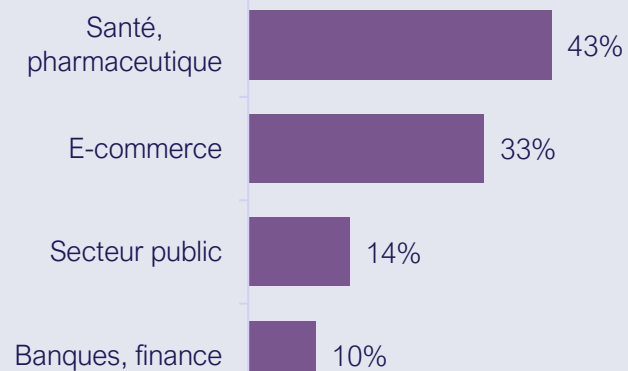
Enfin, la situation des ingénieurs R&D spécialisés dans l'aéronautique est préoccupante et les entreprises de Conseil en Technologies cherchent des voies de reconversion tant la reprise pourrait être lointaine.

Le profil type porteur dans le numérique.

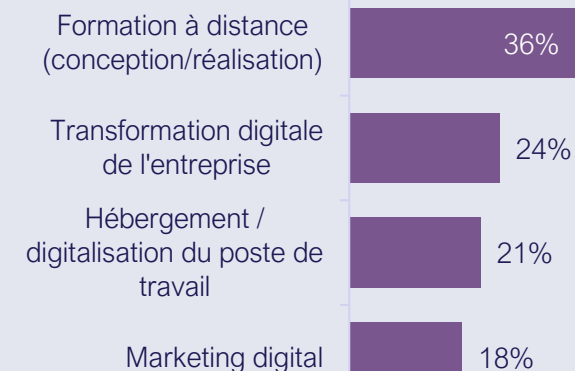
Principaux métiers qui se maintiennent ou qui sont en croissance – Questionnaire KYU/OPIIEC



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



Principales offres porteuses pour les entreprises – Questionnaire KYU/OPIIEC



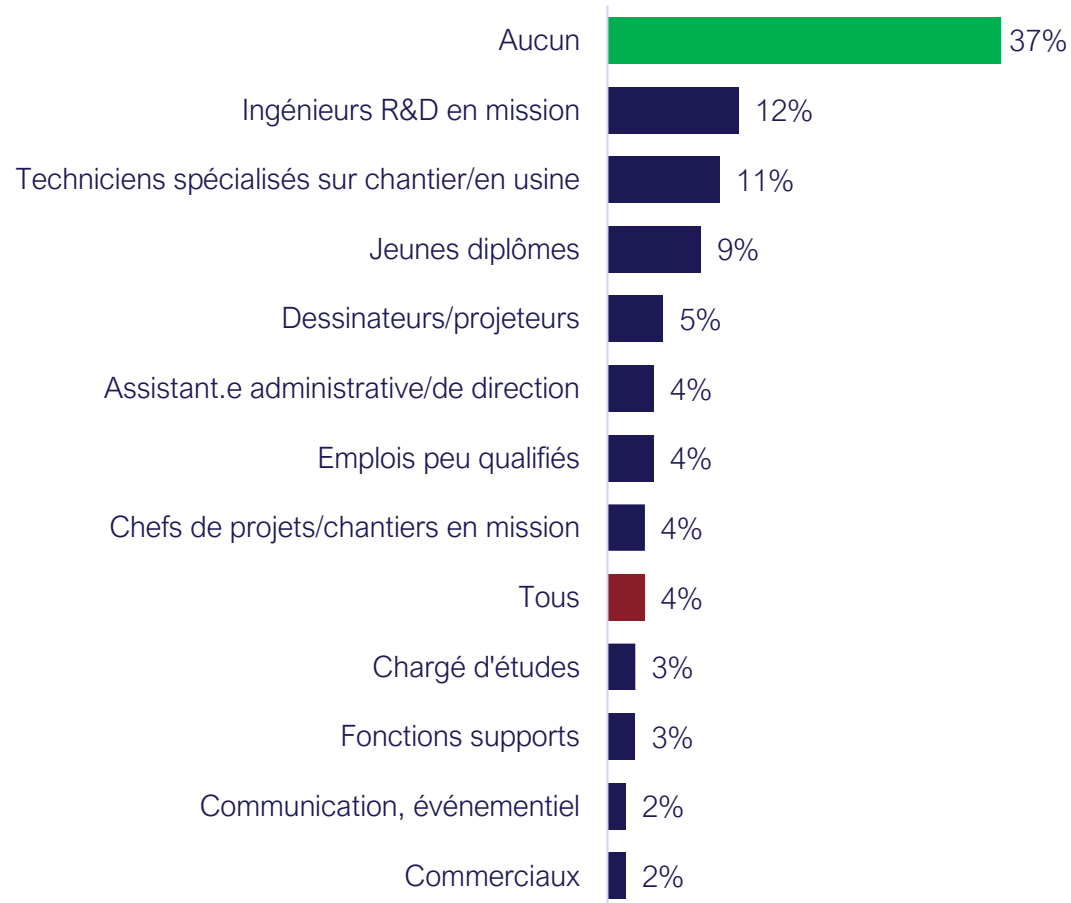
Les entreprises de la branche qui identifient des métiers qui se maintiennent voire continuent à se développer ont principalement cité :

- 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.

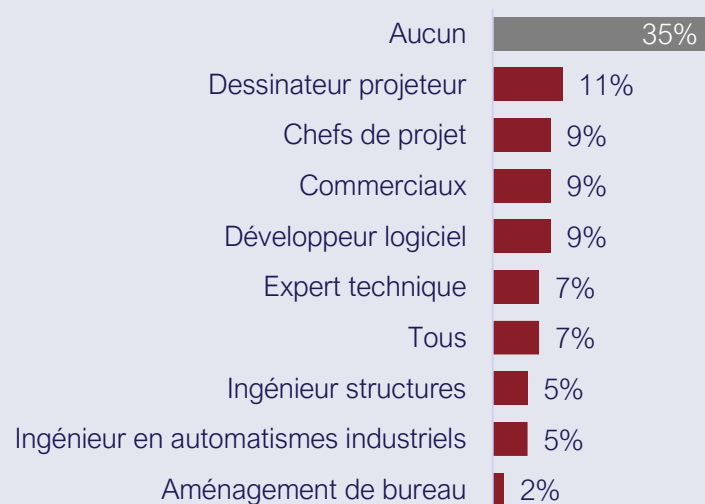
De même, les profils de techniciens spécialisés, les chefs de projets et les dessinateurs projeteurs souffrent de l'arrêt de leurs chantiers ou projets. Parfois, cela s'ajoute à la nécessité d'être présent sur site, ce qui n'est pas compatible avec les contraintes des confinements successifs.

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.

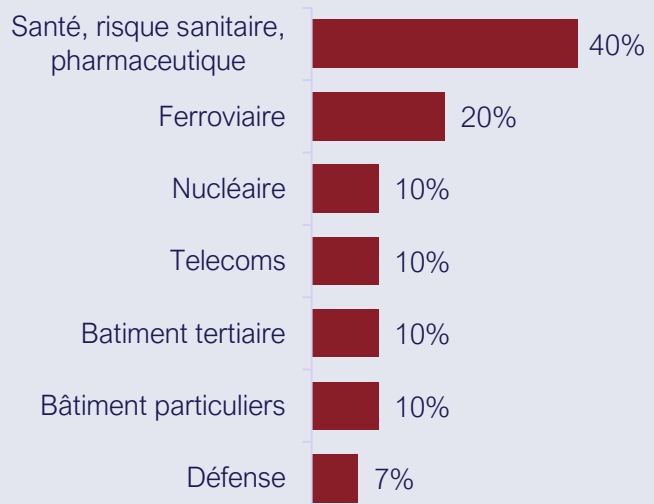
Enfin, du fait de la généralisation du travail à distance, de la digitalisation des pratiques, nombre de professionnels assistants administratifs ou de direction sont menacés à leurs postes.

Le profil type porteur dans l'ingénierie.

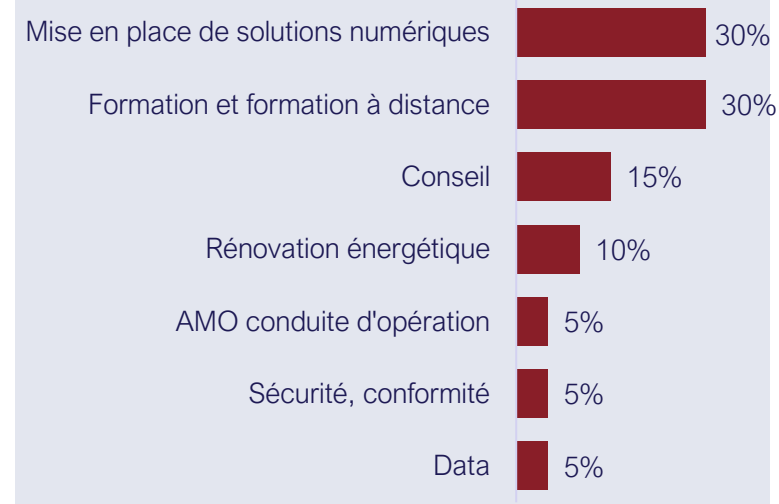
Principaux métiers qui se maintiennent ou qui sont en croissance – Questionnaire KYU/OPIIEC



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



Principales offres porteuses pour les entreprises – Questionnaire KYU/OPIIEC

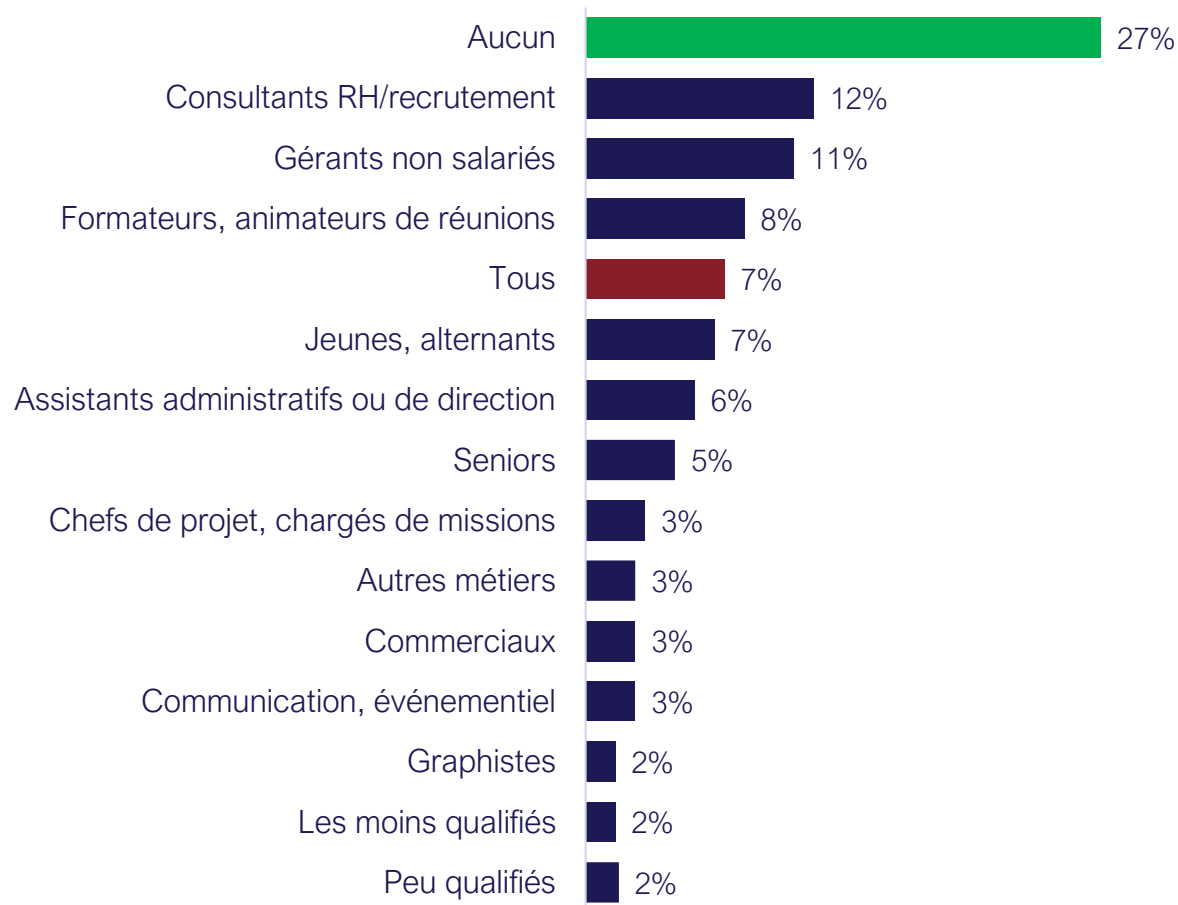


Les entreprises de la branche qui identifient des métiers qui se maintiennent, voire continuent à se développer ont principalement cité :

- 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.

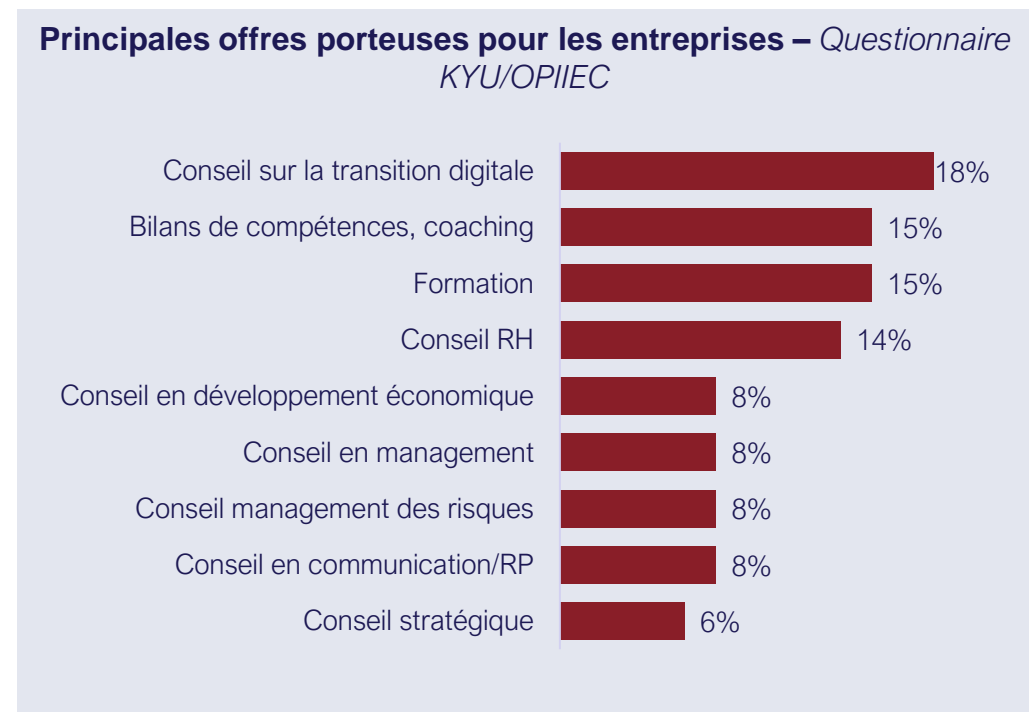
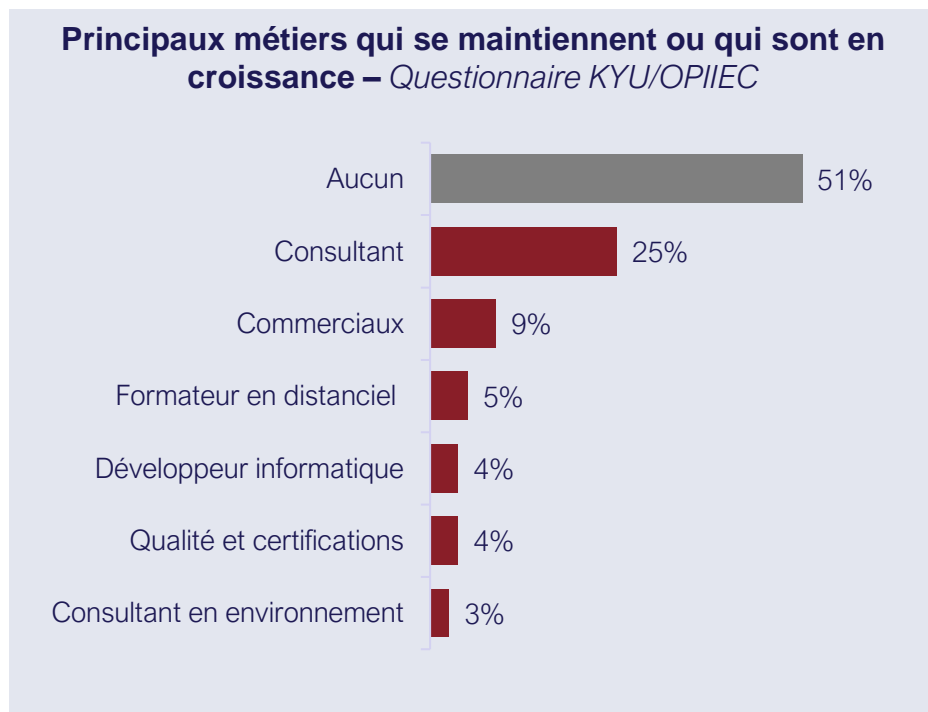
L'activité de formation, même si le FNE Formation a été largement mobilisé par les clients, a été ralentie, dès lors qu'elle s'appuyait sur des modalités d'animation en présentiel (soit la large majorité des actions de formation). Les formateurs en ressortent fragilisés, avec des perspectives incertaines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

Le profil type porteur dans les études et le conseil.



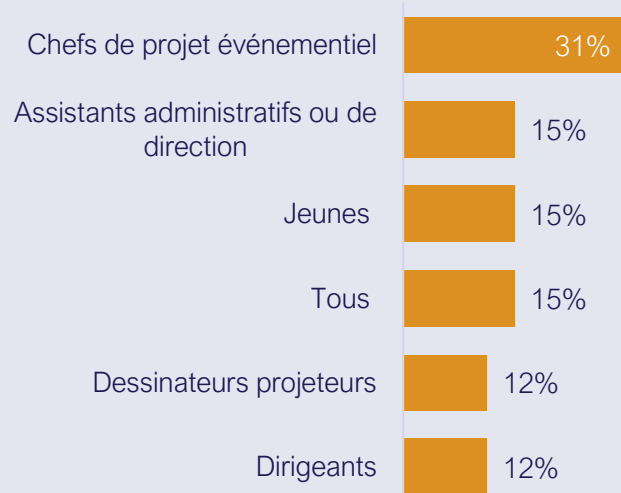
Les entreprises de la branche qui identifient des métiers qui se maintiennent, voire continuent à se développer ont principalement cité :

- 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.

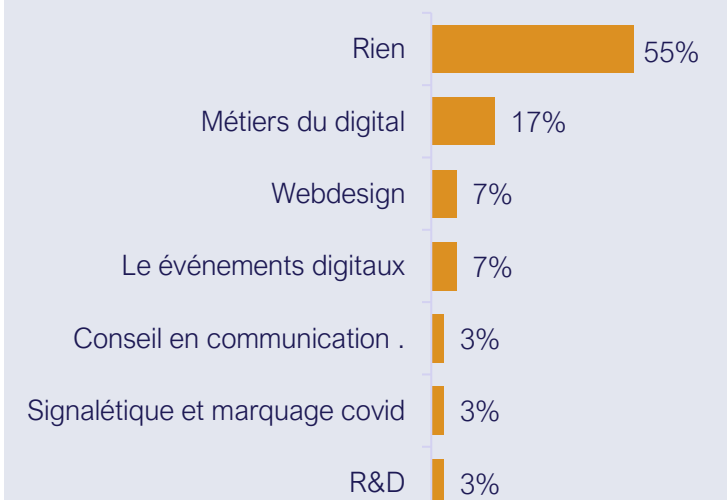
Principaux métiers en difficulté – Questionnaire KYU/OPIIEC



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.

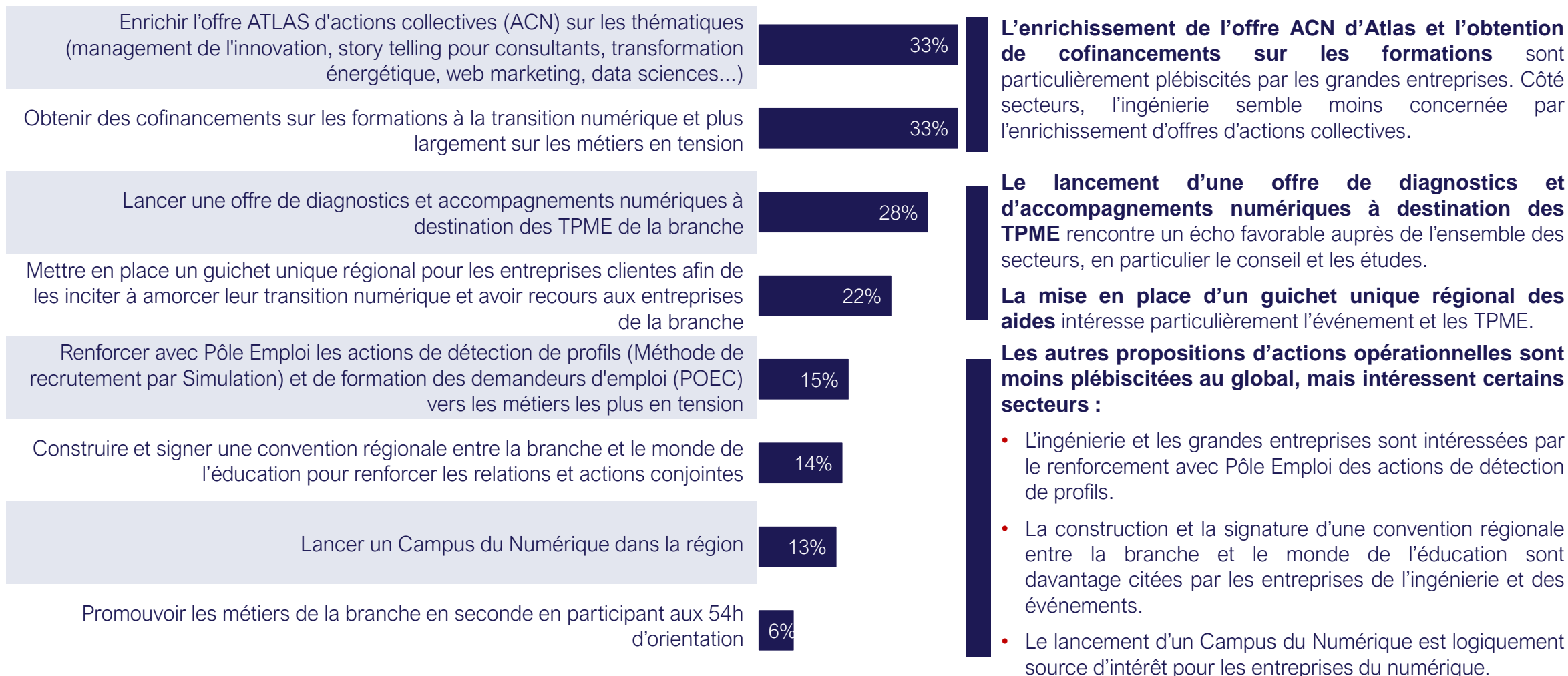
Les enjeux de fidélisation des salariés et de développement de l'attractivité sont surtout mis en avant par les grandes entreprises et les secteurs du numérique et de l'ingénierie, qui rencontrent traditionnellement des difficultés de recrutement.

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.

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



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 - [Progress bar with 4 bars] + **IMPACT** - [Progress bar with 4 bars] +

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

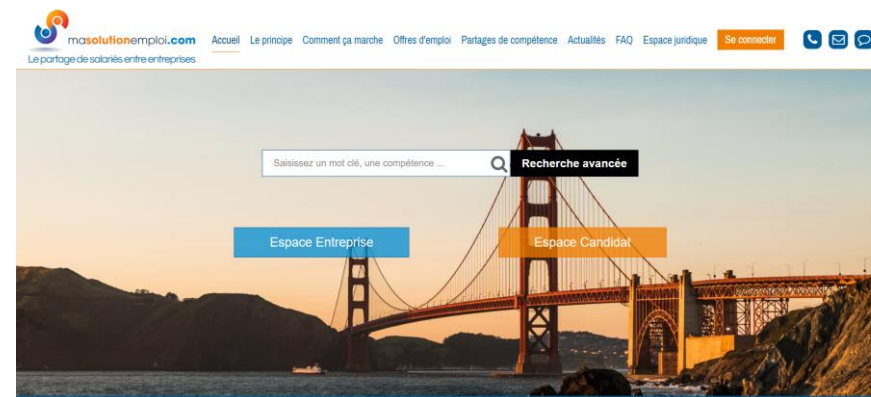
- À l'échelle régionale, recenser auprès des entreprises de la branche les besoins pressants en compétences d'une part, et la mise à disposition des compétences d'autre part.

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

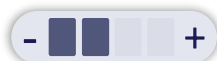
- Élaborer des offres de diagnostics-action orientés « relance » : diagnostic de positionnement marché, d'opportunité de diversification, de stratégie de prospection / stratégie commerciale...
- Élaborer des offres d'accompagnement RH et en ingénierie de formation, avec un suivi particulier des plans 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





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 ?

Synthèse nationale

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
