



Observatoire Dynamique

des métiers du Numérique, de l'Ingénierie,
des Études & Conseil et de l'Événement

Note n°4
Emploi – formation, tendances 2nd semestre 2017

Numérique, Ingénierie,
Études & Conseil, Événement

Edition mars 2018



En s'appuyant sur **les données de l'Observatoire Dynamique** des métiers de la branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et Conseil et de l'Événement mises en perspective avec les résultats **d'une écoute du web** et **d'une enquête téléphonique réalisée par BVA** auprès de 405 responsables d'entreprises de la Branche, cette note qualitative a pour vocation de **présenter les principales tendances du second semestre 2017**, au global Branche et par secteur d'activité. Chacune de ces sources de données est détaillée ci-dessous :

L'Observatoire dynamique des métiers de la Branche

Afin de permettre une analyse prospective des grandes tendances de la Branche et de l'évolution des métiers, l'OPIIEC (Observatoire Paritaire des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études & Conseil et de l'Événement) a mis en place en février 2016 un Observatoire dynamique des métiers. Accessible en ligne et mis à jour mensuellement, **l'Observatoire agrège des données de multiples sources et met à disposition, au niveau de chacun des secteurs de la Branche et de chacune des régions, des indicateurs GPEC** regroupés en 4 thématiques (marché, recrutement, compétences, formation).

Plus précisément, l'Observatoire Dynamique des métiers a été réalisé sur la base de collecte et d'analyse de plusieurs sources de données :

- Collecte Fafiec 2016 sur MS 2015
- INSEE Statistique du Marché du Travail (STMT) – 2015
- Etude sociodémographique de l'OPIIEC – 2014
- Offres d'emplois multi-sites (traitement Jobijoba) – 2017 (*Notons qu'une offre d'emploi peu correspondre à plusieurs recrutements et donc que le nombre d'offres d'emplois déposées est à prendre avec précaution*)
- Base des formations financées par le FAFIEC – 2016
- Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : diplômés délivrés – 2014

NOUVEAU L'écoute du web

L'écoute du web est un dispositif de veille mis en place par BVA sur chacun des secteurs composant la Branche (Numérique, Ingénierie, Etudes & Conseil, Événement).

Réalisée sur le 2nd semestre 2017 (de juillet à décembre), elle a pour vocation de rendre compte **des principaux événements ou actualités relatifs au secteur étudié ayant été particulièrement relayés sur la toile**. De fait, cette méthodologie n'a pas pour vocation d'être représentative du point de vue de l'ensemble des entreprises mais à recenser les discours et problématiques les plus présents sur le web et ne saurait s'apprécier à sa juste valeur sans une mise en perspective avec les données issues de l'enquête téléphonique.

NOUVEAU L'enquête téléphonique

L'enquête téléphonique a été réalisée entre le 4 et le 18 décembre 2017 **par téléphone auprès de 405 personnes exerçant des fonctions exécutives dans l'entreprise** sur la base d'un fichier INSEE complété par un fichier de données Fafiec et d'un questionnaire établi conjointement entre l'OPIIEC et BVA.

Un échantillon raisonné destiné à être représentatif des entreprises de la Branche (en termes de taille d'entreprise et de secteur (référence code NAF*)) a été construit par BVA. Les interviews se répartissent comme suit :

	Echantillon Brut		Echantillon redressé	
Total	405	100,0%	405	100,0%
Secteur				
Secteur du Numérique	139	34,3%	144	35,6%
Secteur de l'Ingénierie	125	30,9%	148	36,6%
Secteur Etudes et Conseil	112	27,7%	104	25,6%
Secteur des métiers de l'événement	29	7,2%	9	2,2%
Taille de l'entreprise				
Moins de 10 salariés	208	51,4%	335	82,8%
10 à 49 salariés	121	29,9%	56	13,9%
50 à 249 salariés	55	13,6%	11	2,6%
250 salariés et plus	21	5,2%	3	0,7%

L'enquête avait pour principaux objectifs de connaître le sentiment d'optimisme des interviewés sur l'activité de leur entreprise au cours des 6 prochains mois et la proportion d'entreprises comptant effectuer des recrutements sur cette même période.

Pour plus d'informations sur la Branche

Observatoire Dynamique : <http://observatoire-metiers.opiiec.fr>
 Référentiel Métiers : <http://referentiels-metiers.opiiec.fr/accueil>
 Etudes OPIIEC : <http://www.fafiec.fr/l-observatoire-opiiec/etudes-transversales.html>

* Le code NAF d'une entreprise se rapporte à son activité principale. Elle peut néanmoins en avoir plusieurs.

Les chiffres clés de la Branche

109,5 M_{ds} €

de chiffre d'affaires*



48 Mds €



25,5 Mds €

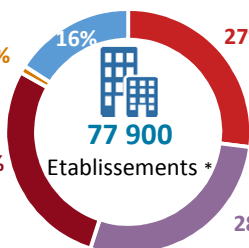


19,7 Mds €



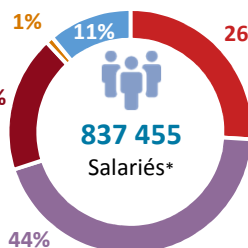
2,2 Mds €

— Numérique — Ingénierie — Etudes & Conseil — Evénement — Autre ***



77 900

Établissements *



837 455

Salariés*



50% des effectifs salariés**

île de France



96% des établissements**



50% des effectifs salariés**

De 0 à 49 salariés



90% des salariés en CDI**

*** Entreprises de la Branche avec un code NAF hors champ conventionnel.

* Source INSEE DADS 2014, retraitement et projection 2016.

** Source : Portrait Statistique de la Branche, février 2018.

Conjoncture économique nationale

L'activité de la Branche s'inscrit dans un contexte de reprise économique : la France a enregistré selon l'INSEE une croissance de l'ordre de 2% en 2017, sa meilleure performance depuis 6 ans. Une tendance positive, même si la France apparaît toujours pénalisée par les chiffres de son commerce extérieur et que la progression du PIB tricolore reste inférieure à celle de ses voisins de la zone euro (2,4% en 2017) et notamment de l'Allemagne (2,6%).

Profitant depuis quelques années d'une conjoncture porteuse sur le plan extérieur (pétrole et taux bas, euro faible) et de mesures économiques telles que le CICE, **les entreprises françaises ont pu reconstituer leurs marges** et peuvent désormais compter sur la vigueur retrouvée de l'économie mondiale et le dynamisme de la demande intérieure. En outre, malgré la fin du dispositif fiscal de suramortissement en avril, **l'investissement des entreprises se maintient et nombre de dispositifs ont été mis en place par l'exécutif pour favoriser l'attractivité des entreprises françaises**. En 2017, le climat des affaires est à son plus haut depuis 2011.

Sur le front de l'emploi, le taux de chômage a reculé de 0,6 point en 2017 par rapport à l'an passé : il est estimé à 9,4% contre 10% en 2016. Au début de l'année 2018, les créations d'emplois dans le secteur privé devraient rester fortes, après 242 000 postes créés en 2017 et 215 000 en 2016.

Tendances de Branche

En France, le climat des affaires est donc à son plus haut de 2011 et cela semble se confirmer pour les entreprises de la Branche à en juger par **le rythme soutenu de créations d'entreprises et de croissance des effectifs**. Ainsi, alors qu'elles ne représentent que 2% des entreprises en France, 15% des créations d'entreprises le sont sur les secteurs de la Branche. Dans le même temps, elles créent environ 18.000 emplois nets par an soit un taux de croissance annuel des effectifs salariés de l'ordre de 3%. A ce rythme, **les effectifs salariés en France pourraient approcher le million en 2020**. En 2017, on comptabilisait plus de 130.000 offres d'emploi proposées par les entreprises de la Branche (contre environ 100.000 en 2016) **essentiellement en Île-de-France** (45% des offres) ou en région Auvergne-Rhône-Alpes (13%).

Les recrutements dans les entreprises de la Branche se font toujours majoritairement en CDI (81%) et auprès de diplômés de niveau Bac + 4 ou Bac + 5 (82%), avec toujours une place de choix pour les diplômés d'Ecoles d'ingénieurs (65%).

En termes de secteurs, l'ingénierie et le Numérique confirment leur spécificité en tant que secteurs de spécialistes : leurs taux d'internalisation (part des recrutements sur un métier donné effectués par les entreprises de la Branche vs hors Branche) sont une nouvelle fois relativement élevés (respectivement 29% et 25%) comparés aux autres secteurs (15% dans l'Événement, 11% dans les Etudes & Conseil) et les formations et expertises requises y sont plus poussées.

Point de vue des chefs d'entreprise

Le regain d'optimisme observé en début d'année 2017 s'est confirmé lors du deuxième semestre 2017 avec des niveaux de confiance affichée conformes à ceux enregistrés lors de la première vague d'enquête : les chefs d'entreprise de la Branche interrogés sont une nouvelle fois **deux sur trois à se déclarer optimistes** quant à la situation de leur entreprise au cours des six prochains mois (65% vs 5% de pessimistes). Par ailleurs, sur cette même période, 36% estiment que leur activité sera en hausse, un sur deux qu'elle restera stable (53%).

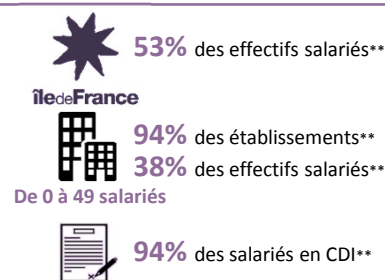
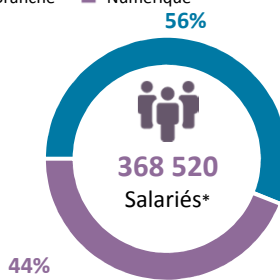
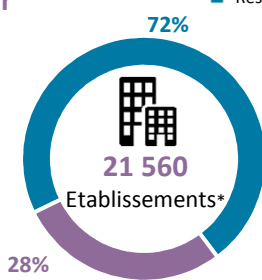
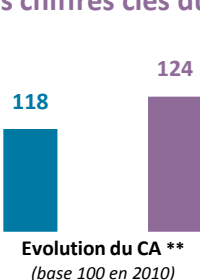
Ce constat est néanmoins à nuancer car l'optimisme apparaît très corrélé à la taille de l'entreprise : les entreprises de moins de 10 salariés, majoritaires dans la Branche, sont plus réservées que les plus grandes. Les chefs d'entreprises de moins de 10 salariés sont notamment moins nombreux à estimer que l'activité de leur entreprise sera en hausse au cours des 6 prochains mois (32% vs 53% dans les PME).

Du point de vue des effectifs, une très large majorité des chefs d'entreprise de la Branche pense qu'ils vont rester stables (72%), 24% qu'ils vont augmenter (19% dans les entreprises de moins de 10 salariés, 46% dans les PME). En outre, **34% des répondants pensent effectuer des recrutements dans les six prochains mois** (28% dans les entreprises de 0 à 10 salariés).

Pour autant, trouver un profil adapté n'est pas chose facile pour les entreprises de la Branche : **47% des chefs d'entreprise interrogés** (tous secteurs de la Branche confondus) **trouvent qu'il est difficile aujourd'hui de trouver les profils adaptés à leurs besoins**.

Signe de cette difficulté à recruter et preuve d'une volonté de fidéliser les salariés, **les répondants déclarent juger prioritaire la formation en interne et ne plus vouloir centrer leurs recrutements sur des diplômés de Bac + 5 et plus (29%)** mais se tourner davantage vers des formations de type Bac + 3 (20%) ou Bac + 2 (22%).

Les chiffres clés du Secteur



* Source INSEE DADS 2014, retraitement et projection 2016.
** Source : Portrait Statistique de la Branche, février 2018.

Données emploi

Sur l'année 2017, les entreprises du secteur du numérique ont fait paraître 36 661 offres d'emploi*, émanant principalement d'établissements situés en Ile-de-France (44%), région qui concentre déjà plus de la moitié des effectifs salariés (53%). L'Ile-de-France reste la 1^{ère} région française recruteuse de profils numériques, suivie du quart sud-est (Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-D'azur, partie est de l'Occitanie) qui concentre un quart des effectifs du secteur et désormais plus de 25% des offres d'emploi.

Dans les entreprises du numérique, le CDI reste la norme (94%) et en 2017, 91% des contrats proposés étaient en CDI. Les profils recherchés sont sensiblement les mêmes qu'en 2016. Les **diplômés de Bac + 4 / 5** (93% des recrutements) et les **diplômés d'écoles d'ingénieurs** (75% des formations demandées dans les offres d'emplois) restent de loin les profils les plus demandés.

S'agissant des métiers plus spécifiquement, **les entreprises du secteur sont toujours majoritairement à la recherche de profils techniques** qui posent, pour la plupart, des difficultés de recrutement : il y a eu en 2017, bien plus de nouvelles offres de développeurs, de responsables sécurité de l'information et de chargés des méthodes outils et qualité qu'il n'y a eu de nouvelles demandes : ce sont les principaux métiers en tension du secteur. **Les taux d'internalisation très forts de certaines activités** (la part des recrutements sur un métier donné effectués par les entreprises de la Branche vs hors Branche est élevée, notamment sur les métiers de développement & tests : 48% et de mise en production / exploitation probatoire : 45%) et **la concurrence entre les secteurs d'activité** peuvent faire partie des éléments explicatifs de cette tension sur **les métiers du secteur**. Certes, les entreprises pourront combler leurs besoins en commerciaux hors de leur Branche (le numérique représente seulement 13% du volume d'offres publiées) mais ce sera beaucoup plus difficile pour leurs besoins en développeurs (48%), en chefs de projet (35%) et en experts techniques (33%).

Faits marquants identifiés sur le net

Transition digitale oblige, ce n'est pas le travail qui manque dans le secteur du numérique (8 400 créations net d'emplois par an**) mais les candidats (chaque année, il manquerait 10 000 diplômés dans la branche, dont une majorité d'ingénieurs), si bien qu'aujourd'hui, **la difficulté à recruter apparaît comme le principal frein au bon développement des entreprises du secteur**.

D'ailleurs, la pénurie des métiers liés au numérique n'affecte pas que les entreprises du secteur, la quasi-totalité des secteurs sont aujourd'hui touchés par la révolution numérique (banque, santé, énergie...) et les besoins de plus en plus forts en techniciens, informaticiens et de chefs de projet pour porter cette transformation. **Face aux besoins, le regard se tourne vers la formation**.

Mais sur quels métiers former ? Les métiers du secteur du numérique sont en perpétuel mouvement ce qui a toujours rendu compliquée la construction d'une grille de métiers. Partant de ce constat, France Stratégie et le CEREQ ont établi une « vision prospective partagée des emplois et des compétences de la filière » distinguant 36 métiers répartis en 9 familles pour qu'à la fois les étudiants, les employeurs et les professionnels puissent s'y retrouver et que la filière gagne en visibilité. Dans le même temps, certains représentants du secteur se mobilisent pour **l'introduction d'un enseignement de l'informatique à tous les niveaux de l'éducation nationale** au même titre que le français ou les mathématiques.

Pour pallier leurs besoins actuels, **certaines entreprises ont déjà commencé à diversifier leurs profils au-delà des Bac + 4 et 5** avec l'ouverture de sessions de recrutement sans CV ou même d'autodidactes, avec toujours pour ambition de renforcer l'égalité professionnelle et d'attirer plus de femmes à l'heure où la part des femmes dans les métiers du numérique est estimée à 26%.

Le point de vue des chefs d'entreprise (échantillon représentatif)

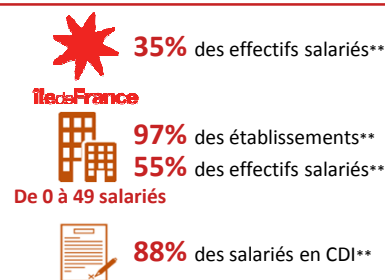
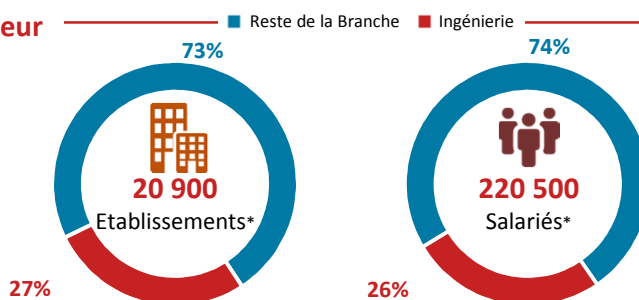
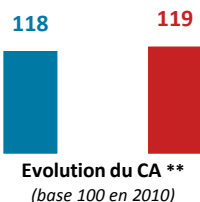
D'un point de vue plus quantitatif, **les chefs des entreprises du numérique interrogés affichent un fort niveau d'optimisme** : ils sont 66% à déclarer être optimistes ou très optimistes quant à l'avenir de leur entreprise (contre 4% de pessimistes) et 42% à estimer que l'activité de leur entreprise va augmenter dans les 6 prochains mois.

Lors des six derniers mois, ils ont déclaré ressentir un accroissement de l'activité, en particulier grâce à la numérisation et à la digitalisation toujours plus poussées des services publics et du secteur bancaire. Ainsi, un chef d'entreprise sur trois compte recruter dans les six prochains mois (36%) faisant augmenter les effectifs d'une entreprise sur quatre (27%).

Comme évoqué, les besoins ne s'orientent plus exclusivement sur des diplômés de Bac +4/5 ou plus (23%), mais aussi des candidats ayant un Bac +3 (24%) ou un Bac +2 (21%) sur des métiers de développeurs (71%) ou plus marginalement de commerciaux (35%) ou de chefs de projet (35%).

Malgré les besoins manifestés, **un chef d'entreprise sur deux (48%) déclare avoir des difficultés à trouver les profils adaptés à ses besoins** (seuls 15% estiment que cela est facile). Les chefs d'entreprise expriment leur volonté de former leurs salariés en interne pour leur faire gagner en capacité d'adaptation et les rendre plus opérationnels, se tourner sur des profils plus technico-commerciaux et développer la marque employeur.

Les chiffres clés du Secteur



* Source INSEE DADS 2014, retraitement et projection 2016.
** Source : Portrait Statistique de la Branche, février 2018.

Données emploi

Le dynamisme du secteur continue en 2017 avec **48 219 offres d'emploi*** comptabilisées. En comparaison avec le reste de la Branche, **les emplois du secteur de l'Ingénierie apparaissent moins concentrés sur la région parisienne** : l'Ile-de-France regroupe 35% des effectifs salariés du secteur (50% dans l'ensemble de la Branche) contre 28% pour le quart sud-est (Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-D'azur, partie est de l'Occitanie) ; une répartition qui devrait rester stable avec 35% des offres d'emploi en Ile-de-France et 26% dans le quart sud-est en 2017.

Les contrats proposés et les profils recherchés sont sensiblement les mêmes qu'en 2016. Le secteur embauche en très large majorité en CDI (84%) et **les diplômés Bac +4/5 sont les plus recherchés** (85% des formations demandées dans les offres d'emplois), **notamment ceux issus d'écoles d'ingénieurs**. Les compétences les plus demandées concernent une nouvelle fois la conception et la production mais également des compétences transverses telles que l'analyse et synthèse ou le leadership.

Les recrutements concernent avant tout des métiers commerciaux ou axés sur la phase de conception / étude (dessinateurs, projeteurs, ingénieurs R&D...). Toutefois, **l'offre rencontre rarement la demande et la plupart des métiers sont en tension** (nettement plus de nouvelles offres que de nouvelles demandes) **car très spécifiques au secteur de l'Ingénierie**. Certes, les entreprises peuvent combler leurs besoins en ingénieurs commerciaux hors de leur Branche (l'Ingénierie représente seulement 14% du volume d'offres publiées) mais cela est beaucoup plus difficile pour leurs besoins en projeteurs (44%), en dessinateurs (42%) ou en ingénieurs R&D (42%).

Faits marquants identifiés sur le net

Après avoir été frappé par la crise économique et avoir accusé une période de faible croissance (1,8% / an entre 2009 et 2014), le secteur commence à repartir avec **3% de croissance économique annuelle moyenne estimée d'ici 2019**. Celui-ci profite d'une accélération de l'innovation dans tous les domaines, de la transformation numérique de l'industrie ainsi qu'à une très forte demande des entreprises qui externalisent une grande partie de leur développement en R&D (investissements estimés à 220 milliards en 2020 vs 130 milliards aujourd'hui).

L'ingénierie est impactée par le développement du BIM, qui entraîne une transformation en profondeur du **secteur de la construction**. Le secteur devrait par ailleurs **profiter à l'avenir de la meilleure santé économique de certains secteurs : l'industrie** notamment, où l'ingénierie contribue à l'essor de l'industrie 4.0 en mettant en œuvre grâce aux outils digitaux des process fiables et innovants pour imaginer des solutions durables; **le numérique**, où les entreprises de l'Ingénierie prennent pied dans des domaines émergents : data Mining, cyber-sécurité, objets connectés, applications informatiques et systèmes d'information.

A l'heure actuelle, **le secteur est fragmenté et est en cours de concentration** : on compte 70 000 prestataires de services d'ingénierie en Europe et aux Etats-Unis alors que 70 % des dépenses de R&D sont effectués par 1 000 entreprises. Le secteur entreprend une consolidation à l'image des géants français qui ont, en 2016 et 2017, multiplié les rachats d'entreprises.

Notons enfin le souhait, pour les entreprises du secteur, **d'attirer davantage le public féminin dans les métiers de l'ingénierie et de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (travaux de l'OPIIEC sur le sujet à retrouver sur <https://www.fafiec.fr/36-l-observatoire-opiiec/446-etude-egalite-pro-hommes-femmes-branche.html>)

Le point de vue des chefs d'entreprise (échantillon représentatif)

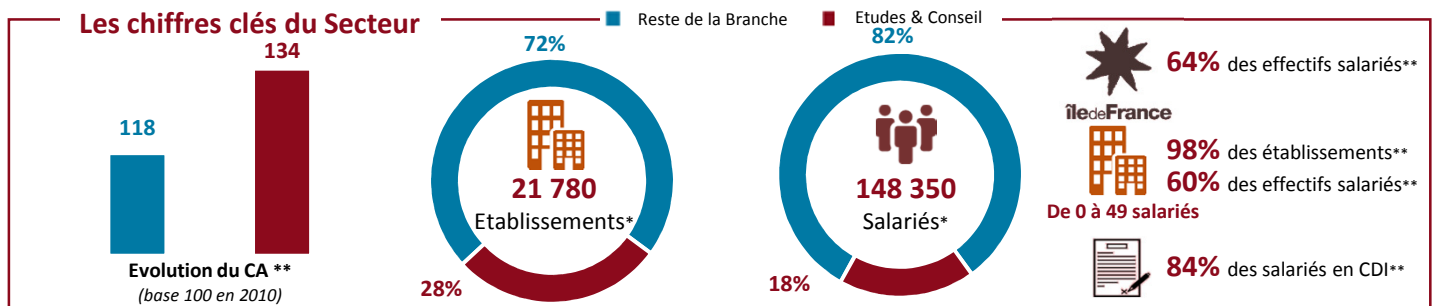
D'un point de vue plus quantitatif, **les chefs d'entreprise du secteur de l'Ingénierie interrogés affichent un optimisme plutôt élevé** : ils sont 63% à déclarer être optimistes ou très optimistes quant à l'avenir de leur entreprise (contre 6% de pessimistes) et 29% estiment que l'activité de leur entreprise va augmenter dans les 6 prochains mois.

En termes de ressources humaines, **un répondant sur trois (32%) déclare qu'il va effectuer des recrutements dans les six prochains mois** faisant augmenter les effectifs d'une entreprise sur cinq (21%). Les besoins en recrutement s'orienteront presque aussi bien sur des candidats ayant un Bac + 4/5 ou plus (37%) que sur des candidats ayant un Bac + 2 (31%) et principalement sur des postes de chefs de projet (35%) ou de chargés d'études techniques (34%).

Malgré les besoins manifestés, trouver un profil adapté à son besoin n'est pas chose facile dans le secteur puisque **44% estiment avoir des difficultés à trouver les profils adaptés à leurs besoins** (seulement 16% trouvent cela facile). Ainsi, en termes de formation, la priorité est mise au développement de la formation en interne (65%).

SECTEUR DES ÉTUDES ET CONSEIL

Note d'analyse qualitative – Tendances du 2nd semestre 2017



* Source INSEE DADS 2014, retraitement et projection 2016.

** Source : Portrait Statistique de la Branche, février 2018.

Données emploi

Sur l'année 2017, les entreprises du secteur des Etudes et Conseil ont fait paraître de 19 454 offres d'emploi*, émanant principalement d'établissements situés en Ile-de-France : sur l'année, la région en totalise à elle seule 66%. **Cette concentration des offres d'emploi devrait venir renforcer la polarisation des emplois du secteur en Ile-de-France, qui recense déjà près des deux tiers des effectifs salariés** (64% contre 50% dans l'ensemble de la Branche).

Dans le secteur, **le taux de salariés en CDI est moins important que dans le Numérique ou dans l'Ingénierie** (84% vs 94% et 88%). Cette proportion pourrait même s'amenuiser puisqu'en 2017, seuls 60% des contrats proposés étaient en CDI (- 5 pts vs 2016), au profit des stages (22%), des contrats en alternance (9%) et des CDD (8%). Concernant les profils recherchés, **les offres s'orientent principalement vers des diplômés de Bac + 4 ou 5** (77% des offres, 82% dans la Branche), mais font toujours une place à des profils moins diplômés : 17% des offres sont de niveau Bac (14%) ou Bac + 2 (3%).

La majorité des salariés se répartit dans des entreprises du conseil en management (27%), de la communication et relations avec les publics (15%) et des études de marchés (15%). En 2017, les entreprises du secteur étaient notamment à la recherche de consultants (/senior) en relations publiques, de directeurs conseil, d'assistants de communication et de responsables de département. Toutefois, **cette offre rencontre difficilement la demande et ces métiers ont du mal à être pourvus** (nettement plus de nouvelles offres que de nouvelles demandes). Pour autant, **les entreprises pourront compter sur des compétences issues d'autres branches**. En effet, les métiers des études et du conseil ont moins tendance à être internalisés (la part des recrutements sur un métier donné effectués par les entreprises de la Branche vs hors Branche est faible : 8% par exemple dans les entreprises d'Etudes marketing et Opinion ou de Conseil en relations publiques) et les entreprises hors branche semblent toujours nombreuses à se doter de cellules études et conseil en interne.

Faits marquants identifiés sur le net

Le secteur du conseil a profité en 2017 d'externalités favorables notamment en raison de la digitalisation qui a engagé les entreprises dans de grands virages en termes de transformation. **Le secteur aurait connu en 2017 une croissance d'environ 12%** et enregistrerait ainsi sa 5^{ème} année de croissance consécutive, dessinant une tendance positive de long terme.

Pour autant, cette croissance profite de manière disparate aux acteurs du marché et **plus fortement aux gros cabinets**, bien référencés chez les clients, profitant d'économies d'échelle (le prix resterait, dans la moitié des cas, l'élément déterminant des appels d'offres) et ayant pu acquérir les technologies porteuses de croissance (data science, big data, cyber sécurité...). L'heure est donc à la **concentration des entreprises et à la constitution de cabinets de taille plus importante**.

Toutefois, les entreprises du conseil font elles aussi face à la menace de l'ubérisation : des plateformes de consultants experts freelance, plus petites et plus agiles, mieux à même d'offrir aux clients des solutions simples d'accès, rapides, efficaces et sur-mesure.

Ainsi, à terme, la transformation du secteur du conseil devrait sans doute faire émerger **un nouvel équilibre où les géants demeureront aux premières loges mais collaboreront progressivement avec les plateformes les plus professionnelles**.

S'allier à ces plateformes d'experts permettra aux grands cabinets de profiter de tous les avantages de la « platform economy » mais aussi de **ne pas rater la vague du freelancing qui touche désormais les profils les plus recherchés** (Data scientists, UX designers, SEO experts, brand managers). A l'heure où le secteur est confronté à une tension sur le marché du travail et où les jeunes talents sont attirés par le modèle des start-up, ces alliances permettront également aux géants d'avoir recours à des expertises manquantes au sein de leur cabinet et d'organiser leurs équipes de manière plus flexible.

Le point de vue des chefs d'entreprise (échantillon représentatif)

Confirmant le sentiment d'optimisme ambiant, les chefs d'entreprise des études et du conseil interrogés sont parmi les plus positifs quant à la situation de leur entreprise au cours des 6 prochains mois : 68% (+ 2 pts vs S1 2017) se déclarent très optimistes ou optimistes (contre un nombre faible de pessimistes : 5%) et 36% estiment que l'activité de leur entreprise va être en hausse dans les 6 prochains mois. On notera tout de même que le sentiment des chefs d'entreprises de moins de 10 salariés est moins optimistes (respectivement 66% et 18%).

Concernant les Ressources Humaines, **un chef d'entreprise sur trois compte effectuer des recrutements dans les six prochains mois (33%) faisant augmenter le nombre de salariés d'une entreprise sur quatre (23%)**.

En termes de recrutement, les besoins s'orientent principalement sur des postes de chargés d'études (37% des répondants souhaitent en recruter au cours des 6 prochains mois) et vers des candidats à haut niveau de qualification, ayant un Bac +4/5 ou plus (55%) laissant toutefois une place aux diplômés de niveaux Bac + 3 (17%) ou Bac + 2 (10%).

Toutefois, trouver un candidat adapté ne sera pas chose facile puisque **44% des répondants estiment que trouver un profil adapté à leurs besoins est difficile aujourd'hui**.

* Une offre d'emploi peut représenter plusieurs recrutements

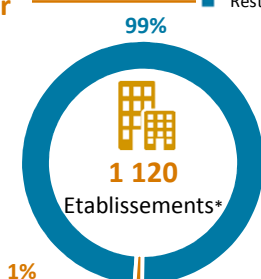
Les chiffres clés du Secteur

118



Evolution du CA **
(base 100 en 2010)

100



43% des effectifs salariés**

Ile de France



97% des établissements**

53% des effectifs salariés**

De 0 à 49 salariés



83% des salariés en CDI**

* Source INSEE DADS 2014, retraitement et projection 2016.

** Source : Portrait Statistique de la Branche, février 2018.

Données emploi

Comme l'année précédente, l'Ile-de-France représente 39% des offres d'emploi pour le secteur de l'Événement. Elle reste ainsi la 1^{ère} région française cherchant à recruter du secteur en 2017 suivie de la région Auvergne-Rhône-Alpes (13% des intentions de recrutement).

Le taux de salariés en CDI reste moins important dans le secteur de l'Événement que dans les autres secteurs de la Branche (83% vs 90% dans l'ensemble de la Branche). Cette proportion de salariés en CDI pourrait néanmoins s'accroître dans les années à venir car 83% des contrats proposés en 2017 étaient en CDI.

Concernant les profils recherchés, **les entreprises de l'Événement s'orientent toujours principalement vers des diplômés BAC + 4 / 5** (72% des offres publiées), mais font encore une place à des profils moins diplômés : 12% des offres concernent des diplômés de BAC + 3 et 13% de BAC + 2. Les diplômés d'école d'ingénieur restent les candidats les plus recherchés, devant les diplômés d'université et de BTS et les compétences les plus demandées sont le réseau, le conseil et l'accueil ainsi que des compétences plus transverses telles que le leadership et le sens du relationnel.

Si la plupart des métiers recherchés par les entreprises restent en tension, les acteurs du secteur pourront compter sur des compétences issues d'autres branches : les taux d'internalisation dans l'Événement sont moins élevés que dans le Numérique ou l'Ingénierie (exceptés les métiers de préparation de l'Événement, les taux d'internalisation des autres activités du secteur sont inférieurs à 15%).

Faits marquants identifiés sur le net

En 2017, les entreprises de l'Événement se devaient de suivre l'évolution de leurs clients confrontés à une hausse de la concurrence et devant satisfaire des consommateurs toujours plus connectés. Pour cela, **elles ont su tirer parti des avantages offerts par les outils digitaux** : optimisation de la phase organisationnelle, réduction des coûts, amélioration de la performance et de la satisfaction clients, créativité avec toujours **pour principaux objectifs de surprendre le public en créant une expérience puissante que les absents ne vivront pas**.

Photo ou video-walling, Webcasts, live-streaming, rediffusions en ligne, bornes interactives, multi-écrans, mapping 3D, réalité virtuelle sont autant d'outils que peuvent utiliser les entreprises du secteur pour **créer le buzz et susciter de l'intérêt avant l'événement, permettre aux participants (devenus acteurs) de coconstruire et de partager l'événement pendant, et construire, après, une communication qui s'inscrit dans le temps tout en bénéficiant de retombées d'informations pour analyser et mesurer l'impact de l'événement** dans un secteur toujours à la recherche d'outils fiables pour mesurer son retour sur investissement.

Dans ce contexte, l'enjeu pour les entreprises est de **se renouveler sans cesse** (les technologies deviennent vite obsolètes), **de ne pas tomber dans la gadgétisation** (la technologie doit apporter quelque chose d'utile), et **éviter la sur sollicitation numérique**, considérée comme un obstacle aux échanges interpersonnels, ou pouvant phagocytter la substance de l'événement.

En somme, les nouvelles technologies devront demeurer au service de l'événement et l'humain rester au cœur des préoccupations des acteurs du secteur.

Le point de vue des chefs d'entreprise (échantillon représentatif)

D'un point de vue plus quantitatif, **les chefs d'entreprise de l'Événement interrogés affichent un optimisme plus mitigé que dans le reste de la branche s'agissant de l'activité de leur entreprise au cours des 6 prochains mois** : seuls 30% estiment qu'elle va être en hausse (vs 36% dans la Branche). Ce n'est pas pour autant qu'ils s'alarment de la situation de leur entreprise au cours de cette même période puisque là, **leur niveau d'optimisme est en phase avec les autres entreprises de la Branche** : 67% des chefs d'entreprise interrogés sont optimistes.

Concernant les Ressources Humaines, **plus d'un chef d'entreprise sur trois compte effectuer des recrutements dans les six prochains mois (40%)**, faisant augmenter le nombre de salariés d'une entreprise sur quatre (23%). Les besoins en recrutement s'orienteront principalement vers des candidats ayant un niveau de diplôme BAC + 2 (22%), BAC (27%) ou inférieur au BAC (25%).

Pour autant, même si les niveaux de qualification souhaités sont moins élevés que dans le reste de la Branche, les chefs des entreprises de l'Événement font eux aussi part de leurs difficultés à trouver les candidats puisque les deux tiers d'entre eux estiment avoir des difficultés à trouver les profils adaptés à leurs besoins (66%).