



[RAPPORT ANNUEL]

#Pays de la Loire & Bretagne – 2020



**OBSERVATOIRE
RÉGIONAL**
DES **COMPÉTENCES NUMÉRIQUES**



[AVEC LE SOUTIEN DE]

Pays de la Loire



Bretagne



Merci aux partenaires qui ont contribué à diffuser l'enquête :

Adit Technopole, Aldev, Anticipia, ANDRH, Atlanpole, Audelor, les CCI bretonnes et ligériennes, La Cantine, Défi Emploi Pays de Brest, ENI, Greta, French Tech Brest +, French Tech Saint-Nazaire La Baule, Laval Mayenne Technopole, Le Palace, Le Pool, Ouest Média Lab, Pole Images et Réseaux, Syntec, Vendée French Tech.

Retrouvez tous les documents sur le site : <https://orc.n.fr>

[POINTS CLÉS]

- > L'année 2020 a été une année particulière : sur fond de pandémie et de confinements, la transformation numérique s'est faite à marche forcée, aussi bien dans la sphère privée que professionnelle.
- > Le présent rapport de l'ORCN s'interroge sur l'incidence de ce contexte sur la filière numérique dans l'Ouest (Pays de la Loire et Bretagne).
- > Avec **8 100** embauches réalisées en 2020 en Pays de la Loire et 6500 en Bretagne (estimation globale), on constate une forte baisse des recrutements en 2020 : -52% en Pays de la Loire, -30% en Bretagne.
- > La surprise positive est venue de l'alternance qui, boostée par les aides de l'Etat, a fait un bond de 20 % dans l'Ouest.
- > Au moment où prestataires et utilisateurs ont répondu à cette étude (fin 2020), les intentions de recrutement pour 2021 semblaient certes moins optimistes qu'avant la crise, mais elles restent néanmoins positives.

[SOMMAIRE]

#1

< Économie
du numérique >

#2

< Recrutements
en 2020 >

#3

< Formation
en 2020 >

#4

< Projection
en 2021 >

#5

< RSE
et Numérique
responsable >

**OBSERVATOIRE
RÉGIONAL**
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES



Pilotage de l'étude

ADN Ouest

Coordination & Rédaction

Céline Bruniau | *ADN Ouest*

Cyril Marchal | *ADN Ouest*

Olivier Forcet | *Rhumb Consulting*

Florence Jarry | *Journaliste indépendante*

Comité de pilotage

Gwenola Kerglonou | *ICAM*

Sabrina Blanchet | *Externatic*

Nathalie Blitte | *Bitoo*

Denis Fourrier | *Abaka*

[PÉRIMÈTRE]

La filière numérique

Les enquêtes menées pour le compte d'ADN Ouest en région Pays de la Loire et en Bretagne visent à observer et analyser les principales tendances sur le champ des métiers et compétences de la filière numérique. Le périmètre retenu pour définir cette filière est composé de deux types d'entreprises :

- > Les entreprises de secteurs d'activités liés directement au numérique : les entreprises « prestataires »
- > Les entreprises de tout secteur d'activité intégrant un pôle numérique (DSI, direction digitale, etc.) : les entreprises « utilisatrices »

Entreprises numériques (« prestataires »)

- > Dans le but de se concentrer sur les compétences et savoir-faire spécifiques au numérique, le périmètre retenu se concentre sur les entreprises d'au moins un salarié des secteurs d'activités du cœur de l'activité de la filière numérique : informatique, édition logiciel et télécoms, reprenant ainsi les définitions retenues lors des candidatures au label « Métropole French Tech ».
- > Ce périmètre est également utilisé par les principaux partenaires d'ADN Ouest (AURAN et Carif-Oref)
- > On peut estimer que **1 300 entreprises ligériennes et 900 entreprises bretonnes** correspondent à cette définition
- > **378** entreprises prestataires ont été interrogées en ligne et par téléphone fin 2020.

Entreprises non numériques (« utilisatrices »)

- > La numérisation et la digitalisation impactent l'ensemble de l'économie et transforment les métiers historiques.
- > Il paraît donc essentiel d'inclure dans la filière numérique les entreprises ayant intégré la composante digitale dans leur cœur d'activité.
- > On peut estimer que **11 000 entreprises ligériennes et 8 700 entreprises bretonnes** correspondent à cette définition
- > **226** entreprises utilisatrices ont été interrogées en ligne et par téléphone fin 2020

[ÉLÉMENTS DE METHODE]

L'enquête ORCN
2020 a été
réalisée par
l'institut d'études
et de sondages
TMO Régions

568 réponses
collectées
en Pays de la Loire
et en Bretagne

Systeme de pondération

- > Afin d'assurer la représentativité des résultats, les réponses des prestataires et des utilisateurs ont été pondérées (selon leurs caractéristiques de taille, de secteur et de lieu d'implantation).
- > De même, le poids respectif des prestataires et des utilisateurs, selon le nombre d'entreprises, associations, administrations, a été pris en compte.
- > Ainsi, tous les résultats ici présentés sont pondérés afin de retrouver une image représentative des prestataires et utilisateurs. Seules les données en volume correspondent à des données brutes, non pondérées, donnant les réponses « directes » des unités répondantes.



[ÉLÉMENTS DE METHODE]

568 réponses collectées entre le 5 novembre 2020 et le 12 janvier 2021 (523 réponses réputées complètes et 45 réponses également prises en compte avec un questionnaire significativement complété).

L'enquête précédente avait permis de collecter 505 questionnaires (dont 200 par téléphone)



300 réponses collectées par téléphone



268 réponses collectées en ligne
161 adhérents
107 réponses issues des partenaires



255 réponses mono régionales Bretagne



279 réponses mono régionales Pays de Loire

34 réponses bi-régionales

	Bretagne	Pays de Loire	Cumul
Prestataires	160	216	376
Utilisatrices	129	97	226
Total	289	313	602

#1

< Économie du numérique >

2020 : des plus, des moins

> Dès février 2020, c'est le choc de l'apparition de la COVID-19: salons professionnels annulés, approvisionnements perturbés, production stoppée, magasins fermés, gel de nombreux projets numériques jugés non prioritaires...

> Les usages professionnels liés au numérique s'accroissent : généralisation du télétravail et de l'usage de la visioconférence, mise en place à marche forcée de la dématérialisation (facturation, logistique, solutions en mode SAAS, etc.), essor de la télémédecine

> Les usages privés liés au numérique s'ancrent dans le quotidien à une vitesse incroyable, des poches de résistance « tombent » : achats en ligne, paiements sans contacts, billetterie dématérialisée, généralisation de l'éducation à distance, utilisation de la visio pour des apéros à distance entre amis ou en famille...



La filière numérique résiste plutôt bien, en Bretagne mieux qu'en Pays de la Loire

> Béatrice Abadie
> Déléguée régionale Ouest, OPCO Atlas

« Face à la crise sanitaire, la filière numérique résiste plutôt bien. Paradoxalement, la crise a été un accélérateur des démarches de transformations numériques*. En 2020, la principale mission des entreprises du numérique a été d'accompagner la transformation digitale des organisations sur la mise en place du télétravail et des services e-commerces. Les confinements et les restrictions sanitaires ont accéléré l'investissement des entreprises dans le digital. L'enjeu des entreprises prestataires est aujourd'hui de conserver leurs effectifs, car elles ont eu beaucoup de peine à recruter sur leurs métiers en tension dans les années précédentes.

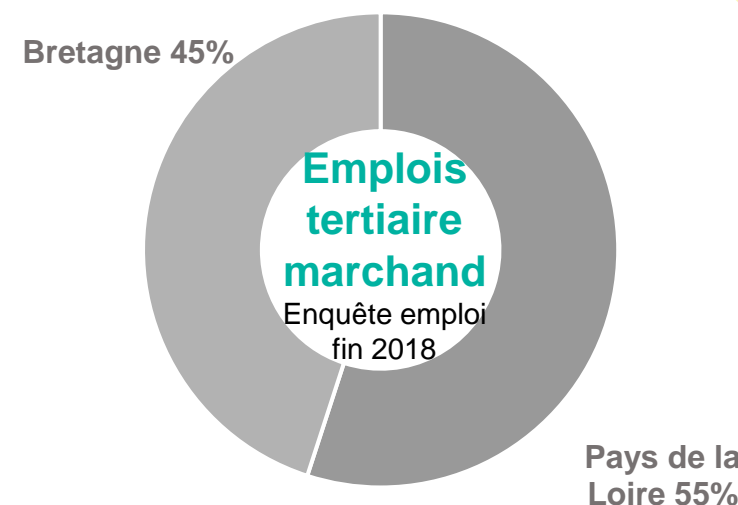
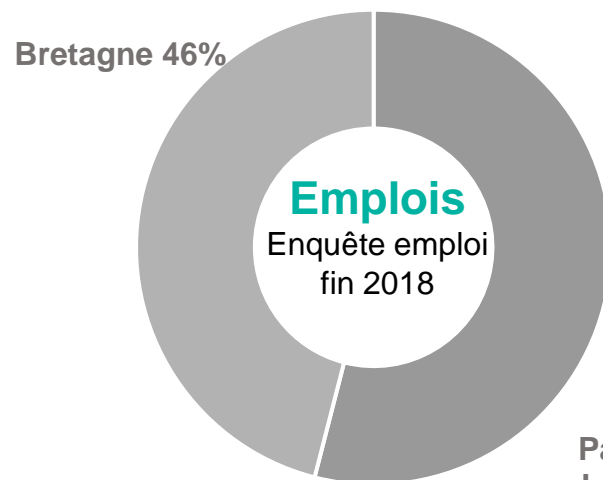
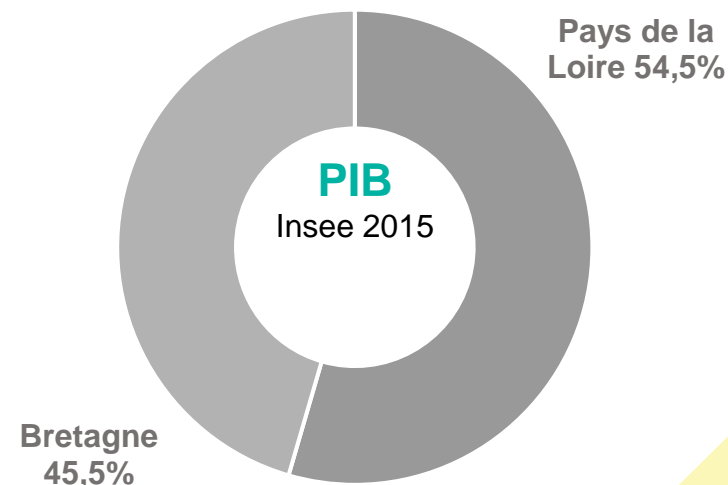
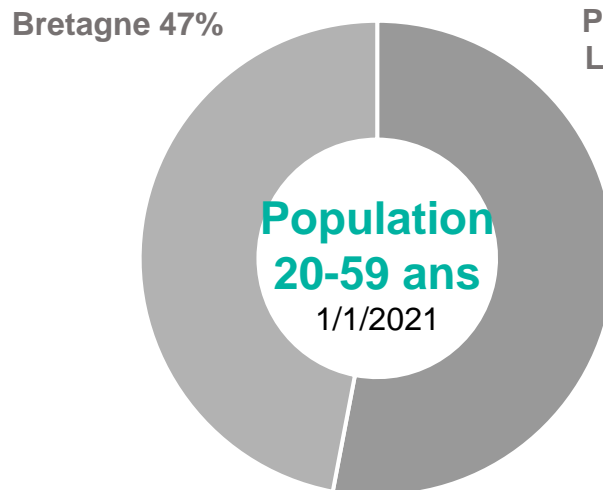
Toujours selon l'étude Opiiec**, les régions les plus fortement touchées ont été celles où les entreprises du numérique dépendent de secteurs industriels, comme c'est le cas pour les Pays de la Loire où l'aéronautique a été touchée de plein fouet. D'autres régions semblent moins touchées, car plus diversifiées. C'est notamment le cas de la Bretagne. Mais ces deux régions font partie de celles où les entreprises du numérique devraient le mieux s'en sortir ».

On peut également noter la baisse historique de l'intention de recrutements de cadres de 30 à 40 % au 4e trimestre 2020, selon l'APEC. Pour autant, certaines entreprises, notamment dans le numérique, continuent à prévoir des recrutements et anticipent des difficultés à trouver des candidats. En effet, certaines compétences restent difficiles à trouver. C'est notamment lié au ralentissement de la mobilité des cadres en poste, plus frileux à bouger ».

Source* : [Etude « Grand Angle » de Syntec Numérique](#)

Source** : [Etude Opiiec, décembre 2020.](#)

Source*** : [Etude APEC: Intentions de recrutement et de mobilité des cadres - Baromètre du 4e trimestre 2020](#)



< Économie du numérique >

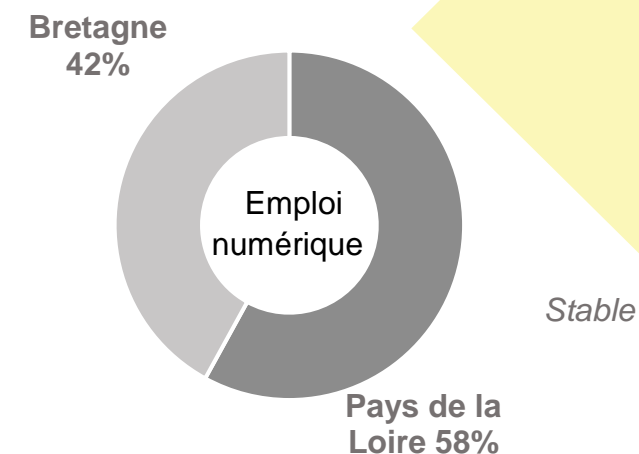
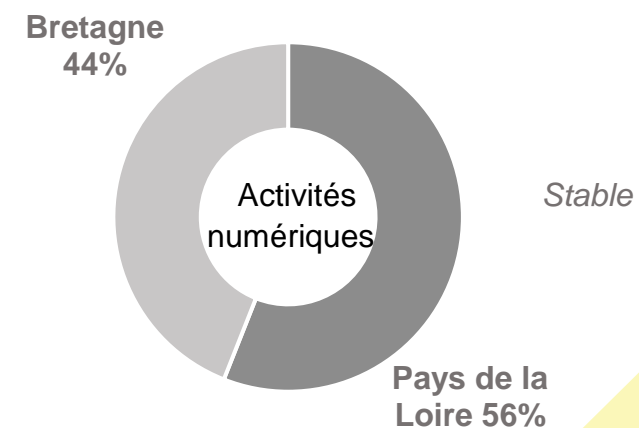
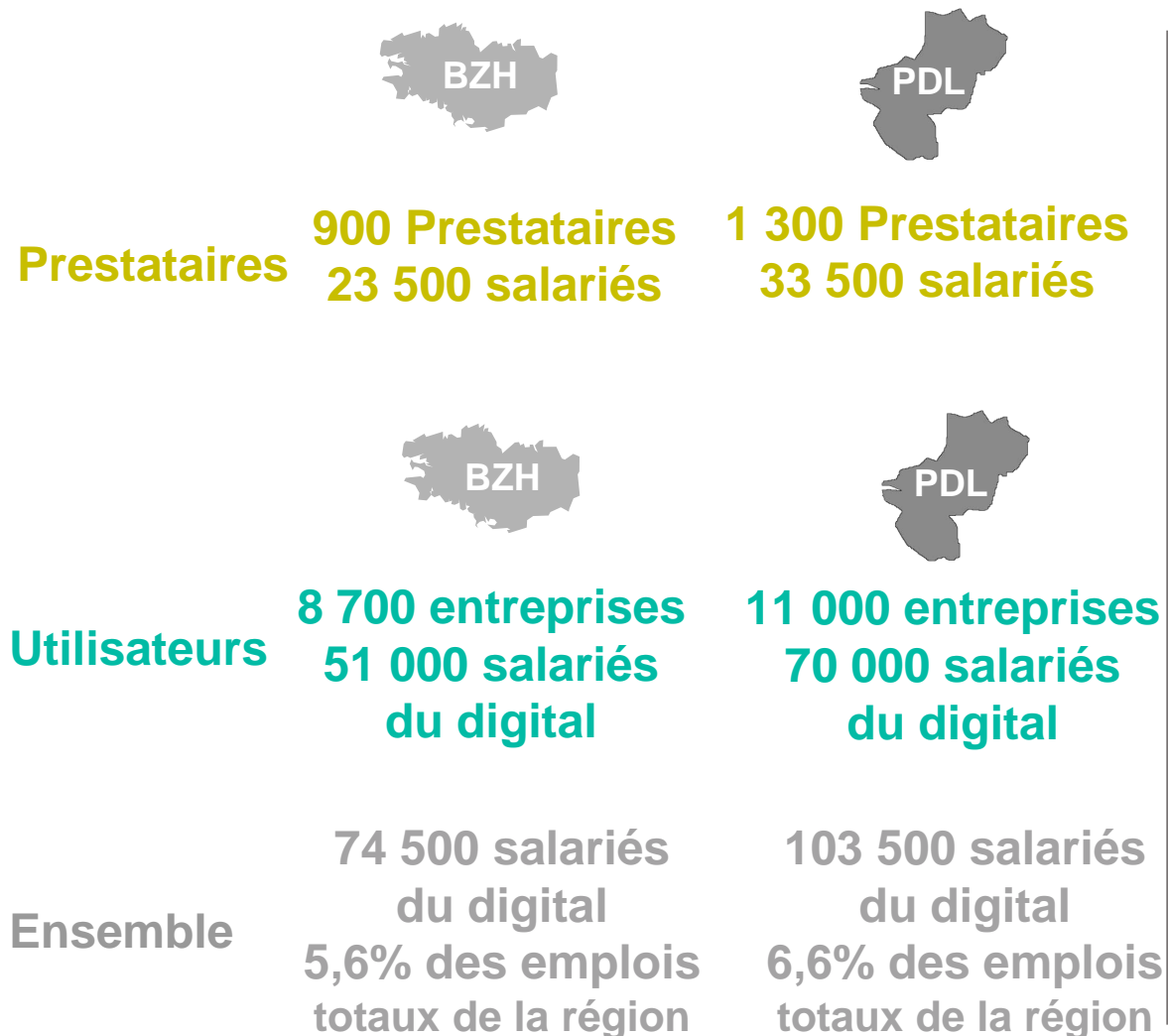
Estimation des effectifs du numérique en PDL et BZH #1

Des effectifs du numérique en hausse

> Les activités numériques sont localisées pour 56% en Pays de la Loire et 44% en Bretagne.

> La Bretagne représente 42% de l'emploi numérique des deux régions, les Pays de la Loire 58%. Ce résultat étant stable sur la période.

> En reprenant les effectifs estimés fin 2019, les recrutements et les départs estimés en 2020, on en déduit que les effectifs totaux du numérique fin 2020 sont en progression de 1,4 % en Bretagne et de 2 %.



< Économie du numérique >



81 % d'hommes

19 % de femmes (stable par rapport à 2019)

72 % dans une entreprise utilisatrice

37 % dans une entreprise de 10 à 49 salariés

Qui travaille dans le numérique et où?

#1



77 % d'hommes

23 % de femmes en poste (22 % en 2019)

78 % dans une entreprise utilisatrice

35 % dans une entreprise de 10 à 49 salariés

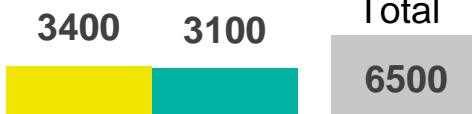
#2

< Recrutements >

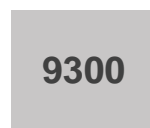
Nombre de recrutements prévus et réalisés



Embauches 2020



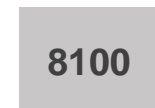
Embauches 2019



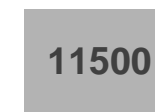
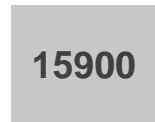
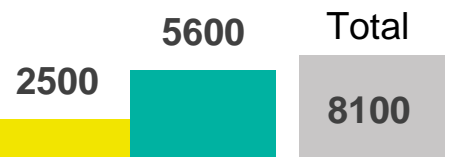
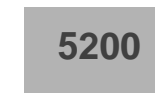
Des embauches en baisse



Intentions 2020 indiquées en 2019



Intentions 2021 indiquées en 2020



Prestataires
 Utilisateurs

Source* : Rapports ORCN Pays de la Loire 2020 et Bretagne 2020

> En cumulant les deux profils d'entreprises, on observe un fort recul des embauches en 2020, comparées aux embauches de 2019, tant en Bretagne (-30%) qu'en Pays de la Loire (-52%).

> Ce recul se retrouve fortement sur les intentions 2019 et les embauches effectuées 2020 : en Pays de la Loire (-49%) et en Bretagne (-20%). Les intentions 2021 par rapport aux embauches 2020 sont, en revanche, en progression très nette pour les Pays de la Loire (+42%) alors qu'elles sont en recul en Bretagne (-20%).

< Recrutements >

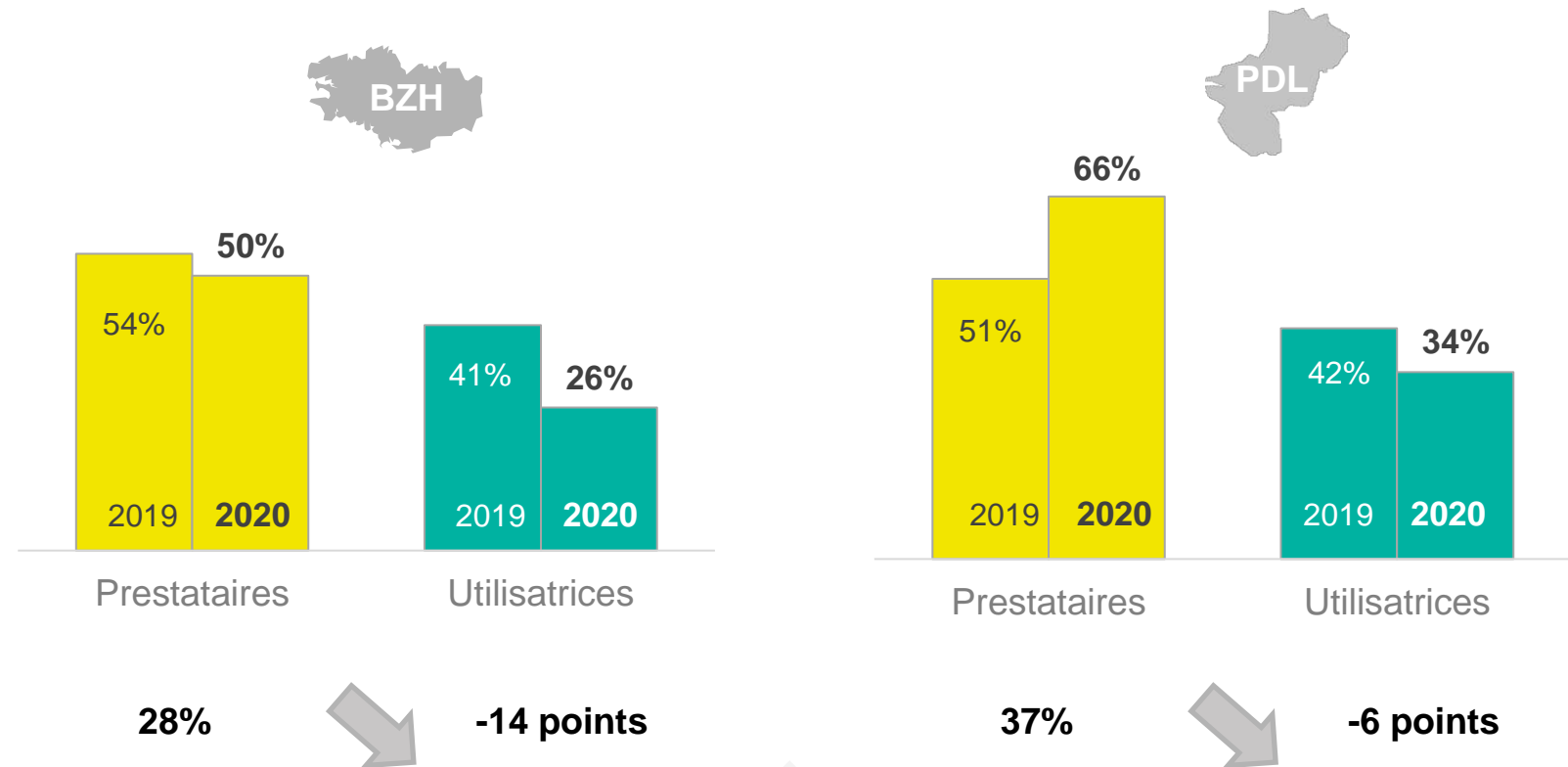
Une baisse des entreprises qui ont recruté

#2

> 28% des entreprises bretonnes ont procédé à au moins un recrutement numérique en 2020, soit 14 points de moins qu'en 2019 (42%).

> 37% des entreprises ligériennes ont procédé à au moins un recrutement numérique en 2020, soit 6 points de moins qu'en 2019 (43%).

> Sur la base du seul indicateur de la part des entreprises qui embauchent, le recul a été sensiblement plus important en Bretagne qu'en Pays de la Loire.



< Recrutements >

Impact direct de la crise sanitaire sur le recrutement

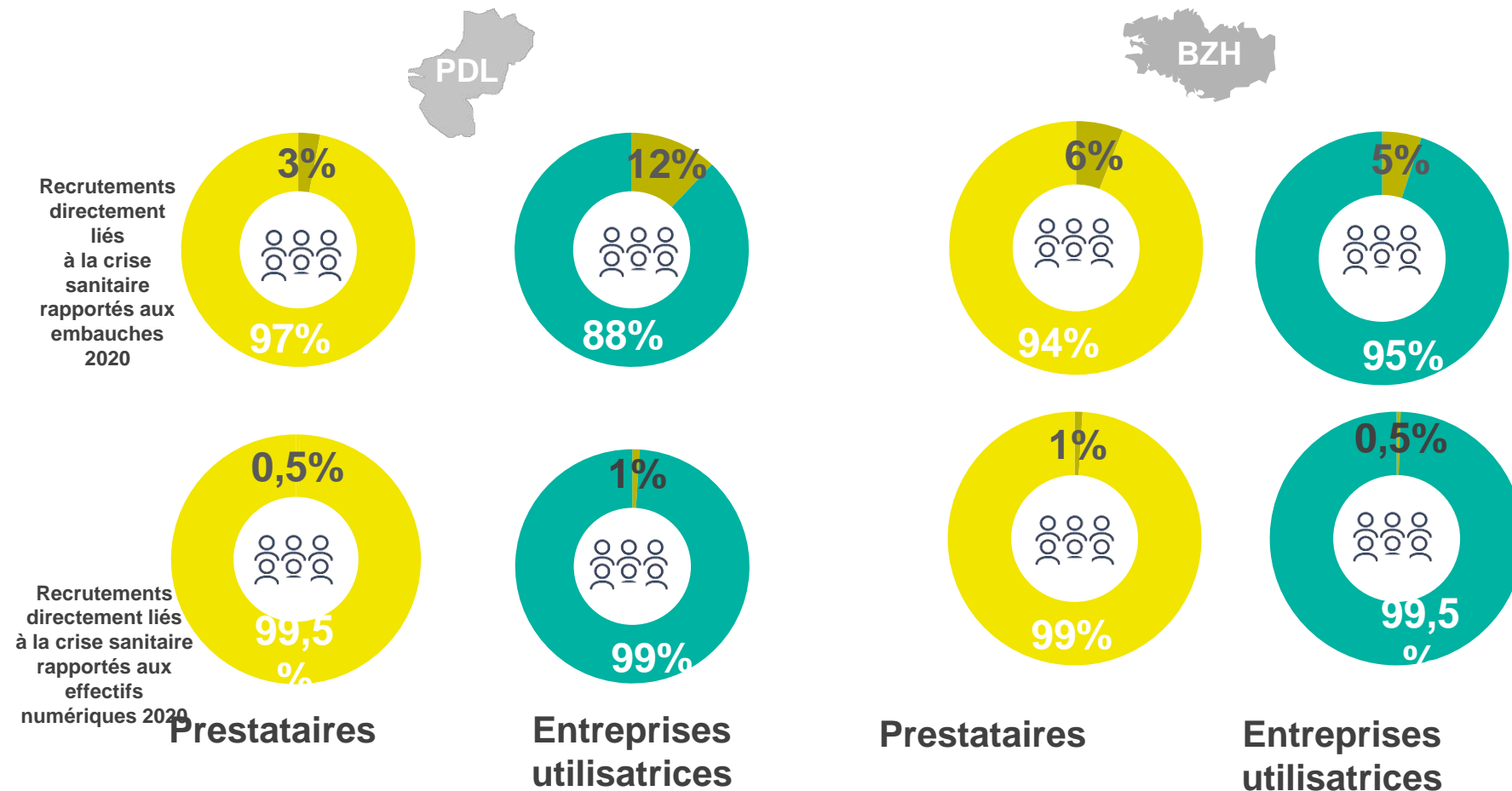
#2

Pas de création de postes en lien avec la digitalisation poussée

> La digitalisation renforcée de l'activité économique en réponse aux confinements a pu laisser penser que la Covid-19 pourrait provoquer des créations de postes. Ce phénomène semble avoir été marginal.

> En Pays de la Loire* : seuls 10% des prestataires et 6% des entreprises utilisatrices indiquent une hausse de leurs recrutements liée à la Covid-19. On peut estimer que seuls 9% des recrutements ont eu pour origine la crise sanitaire.

> En Bretagne: seuls 12% des prestataires et 4% des entreprises utilisatrices indiquent une hausse de leurs recrutements liée à la Covid-19. On peut estimer que seuls 6% des recrutements ont eu



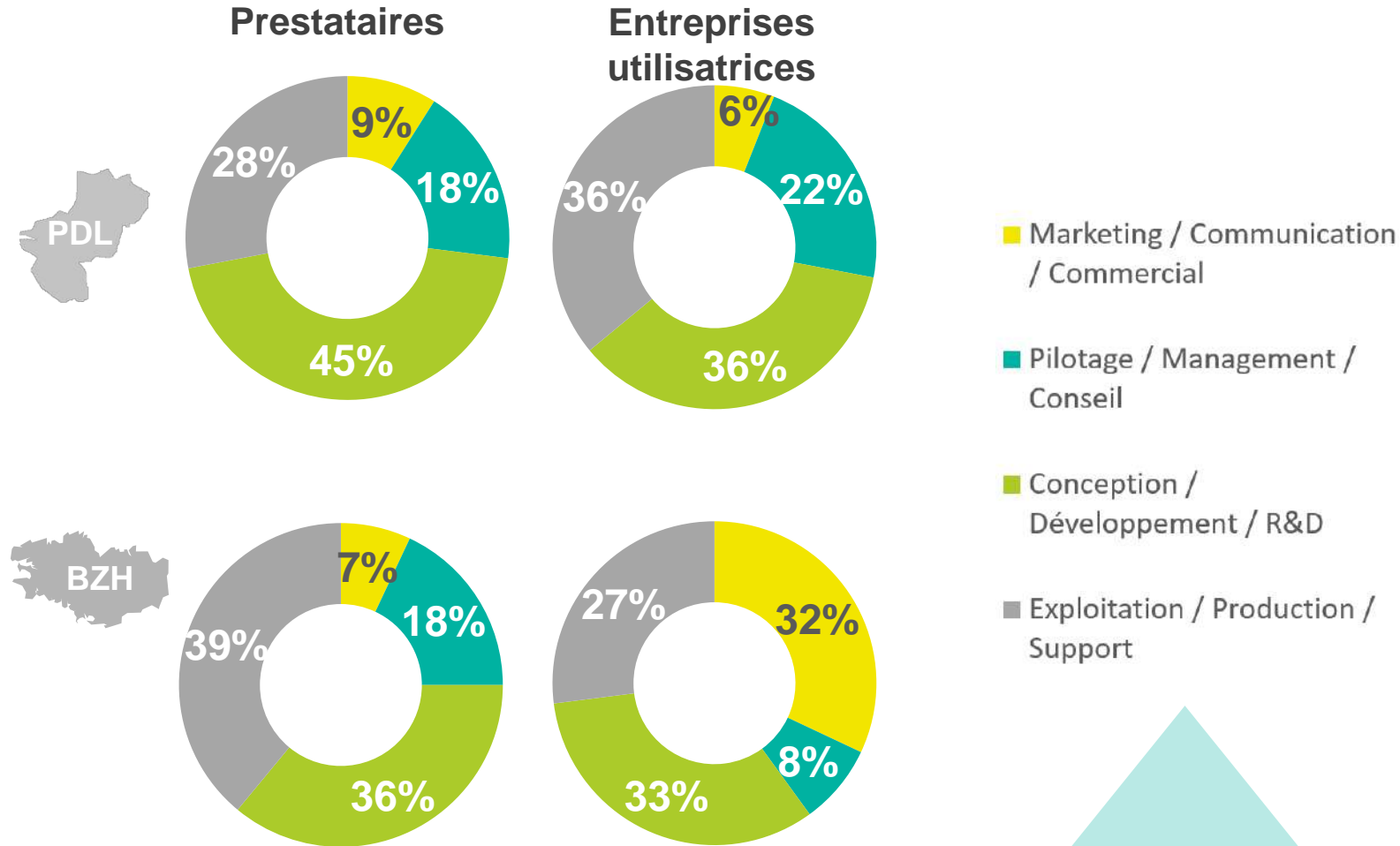
< Recrutements >

Le profil Développeur recherché, le secteur de l'e-santé porteur

- > Le profil type qui a le vent en poupe pour la branche numérique semble rester le développeur qui travaille pour l'industrie de la Santé, selon l'étude de l'Opiiec*.
- > Selon cette même étude, les métiers qui se maintiennent, voire continuent à se développer, sont ceux de Développeur, Consultant, Chef de projet, Ingénieur R&D. 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.
- > 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. Dans le numérique, une entreprise sur deux n'identifie aucun métier ou profil en risque.
- > 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, la situation des jeunes devrait être compliquée dans les prochains mois.

Les fonctions les plus recrutées

#2



< Recrutements >

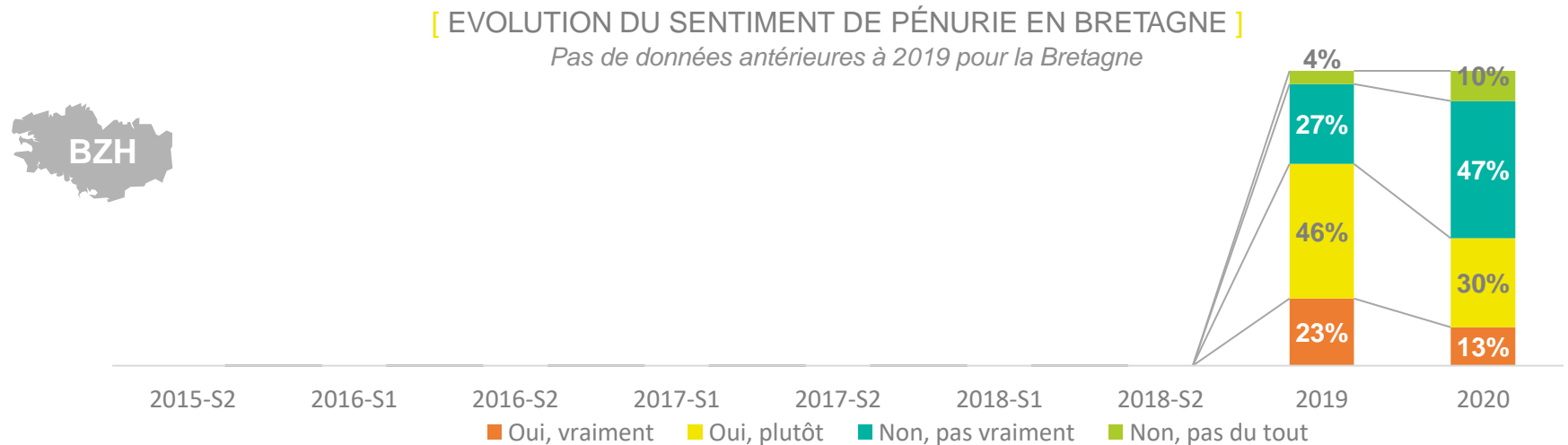
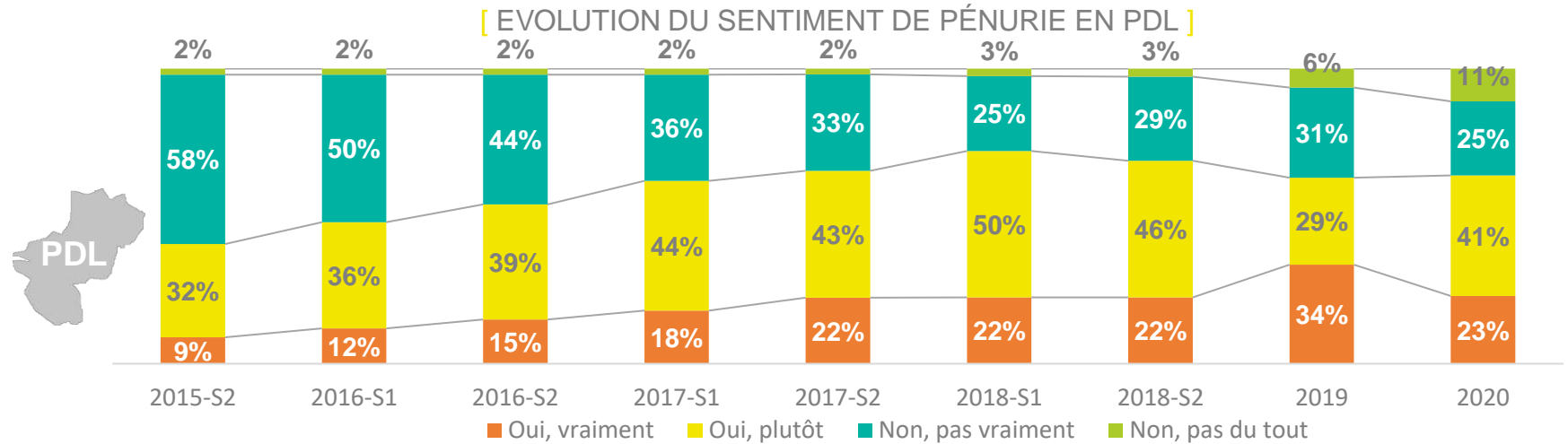
Pénurie : un sentiment mitigé #2 selon les régions

Un sentiment plus fort en Pays de la Loire

> Le sentiment de pénurie est presque toujours sensiblement plus élevé en Pays de la Loire qu'en Bretagne et il est plus marqué pour les prestataires comparativement aux entreprises utilisatrices.

> En Bretagne*, entre 2019 et 2020, le sentiment de pénurie est en fort recul alors que la baisse du taux d'embauche est « réduite ». Partant d'une situation moins tendue, le moindre recul des embauches suffit à réduire la tension sur le marché de l'emploi.

> En Pays de la Loire*, l'indice de pénurie recule mais dans une moindre importance comparativement à la Bretagne alors que le taux d'embauche est en retrait plus marqué. Les entreprises ligériennes semblent se placer en position d'attente pour leurs



< Recrutements >

Le profil des recrutés en 2020 en PDL et BZH #2



66 % + de 5 ans d'expérience chez les prestataires, contre **41 %** chez les utilisatrices.

57 % niveau Bac+5 chez les prestataires, contre **42 %** chez les utilisatrices.

15% de candidatures féminines chez les prestataires (7% en 2019) contre **7 %** chez les utilisatrices (11 % en 2019).



49 % + de 5 ans d'expérience chez les prestataires, contre **67 %** chez les utilisatrices.

55 % niveau Bac+5 chez les prestataires **et** chez les utilisatrices.

16% de candidatures féminines chez les prestataires (10% en 2019) contre **19 %** chez les utilisatrices (14 % en 2019).

< Recrutements >

Les freelances toujours une variable d'ajustement

#2

Les ressources externes en renfort

> Les prestataires ligériens sont sensiblement plus nombreux à recourir à des ressources extérieures que leurs homologues bretons, constat observé en 2019 et 2020, bien que l'écart se soit réduit.

> Pour les autres entreprises, les deux régions montrent des résultats relativement identiques, avec une progression de 6 points dans les deux cas. La stabilité des emplois des entreprises utilisatrices semble avoir été accompagnée par une légère progression du recours aux ressources extérieures.



BZH

Prestataires en 2019

37%

Prestataires en 2020

40%

Utilisatrices en 2019

46%

Utilisatrices en 2020

52%



PDL

Prestataires en 2019

62%

Prestataires en 2020

56%

Utilisatrices en 2019

50%

Utilisatrices en 2020

56%

< Recrutements >

Les fonctions les plus recrutées

#2



Gérer les urgences et la cybersécurité

- > Florent Letourneur
- > Happy to meet you

« L'enjeu premier de mes clients était de se recentrer sur leur cœur de métier, avec des priorités: gérer les urgences et la cybersécurité par la mise en place de protocoles adaptés au travail à distance. A l'annonce du premier confinement, nous n'avons pas eu d'annulation de recrutements, mais des reports. Les candidats en poste, en surcharge de travail, n'avaient pas de temps à consacrer aux entretiens. Puis, d'avril à juillet, c'est reparti très fort avec de nombreux recrutements urgents dans les métiers de l'infra, de la cybersécurité, du DevOps de la data. Et un recentrage des profils plus expérimentés, immédiatement opérationnels et disponibles pour travailler sur des projets urgents. Sur les métiers de l'infra, les profils seniors, voire très seniors (+ de 55 ans) en ont bénéficié. Depuis septembre, on assiste à un retour à la normale. Avec des demandes sur architectes, datas, tous les profils de Développeurs (Back End, Full Stack, Front End). Avec un retour en grâce des développeurs Front End suite à la mise à jour majeure de Google en mai 2021 : le SIO va être influencé par l'expérience utilisateurs ».



Une forte baisse des recrutements et une évolution des besoins

- > Stéphane Daniel et Caroline Jousset
- > Pôle emploi Pays de la Loire



« En 2020, nous avons assisté à une baisse significative des recrutements et à une logique augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, sur la filière numérique. À partir du mois de mars, la diminution des recrutements a été massive, avec 50 % d'offres en moins par rapport à la même période en 2019. C'était particulièrement visible chez des prestataires, touchés de plein fouet par la crise sanitaire avec une forte augmentation des salariés en "intercontrats".

Depuis la fin d'année, les entreprises recrutent à nouveau, mais pas forcément sur les mêmes profils ni les mêmes métiers que précédemment. En effet, la baisse des recrutements a quelque peu freiné la dynamique engagée sur la diversification des recrutements (profils, niveau de diplôme, expérience) avec souvent, un recentrage sur les profils expérimentés et diplômés. Concernant les métiers recherchés, l'impact du télétravail, du renforcement de l'utilisation des services à distance et la perte d'activités modifient en partie la demande des recruteurs.

Les besoins sont donc désormais beaucoup plus nombreux sur tous les métiers de l'infra et du support en général (maintenance et réseaux, helpdesk, etc.). La crise a fortement mis en lumière le manque de profils qualifiés disponibles sur ces métiers. Par ailleurs, et c'est assez logique, c'est le métier de Business Developer qui est en fort développement, la baisse des commandes intensifiant le besoin de prospecter ».



Des enjeux de recrutement exacerbés

> ERIC Laurent
> DSI LNA Santé

« Pendant le premier confinement, nous avons dû accompagner 250 personnes au télétravail, une organisation qui n'était pas dans la culture de notre entreprise, par équité avec les équipes des EHPAD et établissements de Soins de suite). Mais nous étions prêts ! Autres constats de cette crise : l'essor de la télé médecine pendant le premier confinement, la mise en place de la communication à distance entre les résidents des EHPAD et leurs familles et l'usage intensif des visioconférences pour accompagner et soutenir les équipes des établissements de santé.

Côté recrutements, les enjeux ont été exacerbés. Nous avons déjà des difficultés à recruter dans les postes Infra (Administrateur Système et Réseaux, Responsable de Production, Responsable du Support, Technicien Support), pour des profils expérimentés (+ 10 ans pour les responsables, 2 à 5 ans pour les administrateurs et techniciens). Si nous ne mettons pas la priorité sur les diplômes, nous sommes particulièrement regardants sur l'expérience, qui doit être à la fois approfondie et variée, et surtout sur le savoir-être : prise d'initiative, autonomie, collaboration.

Pour 2021, notre objectif est de poursuivre nos recrutements pour stabiliser les équipes, de nous préparer à la gestion des identités numériques en interne et surtout d'accueillir de nouveaux établissements au sein du groupe. Par ailleurs, avec Ma Santé 2022, une révolution est en cours dans le système de santé français. Nous déployons les outils qui permettront d'assurer une meilleure coordination des soins : la messagerie sécurisée de santé, le Dossier Médical Personnalisé, l'Identité Nationale de Santé, et bientôt l'Espace Numérique de Santé ».



Des recrutements stables

> Véronique Chuche
> DSI Restoria

« 2020 a été, pour nous, sous le signe de la mise en place du télétravail. Notre métier, c'est avant tout la restauration collective. Et le travail à distance n'était clairement pas dans notre ADN. D'une petite population de nomades, nous sommes passés, en mars du jour au lendemain, à la mise en place du télétravail pour 70 personnes à équiper et à accompagner. Pendant ce temps, nos équipes de production continuaient à cuisiner sur site (pour les maisons de retraite surtout). Il a fallu accompagner tout le monde avec un service informatique de sept personnes. Nous avons géré au mieux l'achat de matériel et le budget. Avec un constat lié au jeu de l'offre et de la demande : les revendeurs de matériel étaient en rupture d'approvisionnement pour le milieu de gamme. Résultat, notre budget était insuffisant sauf à faire le choix d'acheter du matériel plus haut de gamme. Côté recrutements, l'équipe est restée stable en cette année particulière. En 2021, nous aurons des besoins dans les fonctions support ».

< Recrutements >



Prioriser certains projets digitaux et arbitrer

- > Jérôme Champenois
- > DSI et Responsable Innovation Keolis

« Avec les deux confinements de 2020, nous avons subi une grosse baisse de fréquentation des transports en commun sur Rennes et son agglomération, de l'ordre de -40 à -50 % par rapport à la normale. Nous devons malgré tout maintenir le service de transport public. Cette situation a naturellement généré une forte baisse de nos recettes, ce qui nous a obligés à adopter une approche plus regardante par rapport à certains projets et expérimentations, à les prioriser ou à procéder à des arbitrages. Ce qui a, en revanche, progressé, c'est la vente à distance et la demande de cartes billettique (carte KorriGo) en ligne. Cela a été multiplié par 10 et ceux qui ont pris l'habitude de faire ces démarches en ligne continueront probablement à le faire.

Dans le département SI, l'un des profils recherchés est celui de Product Owners. Un maillon essentiel pour accompagner les métiers, favoriser l'écoute utilisateur, récupérer les avis sur le terrain, etc. En 2021, nous aurons toujours des enjeux autour du digital client et également autour du digital interne pour fournir plus d'outils aux collaborateurs sur le terrain. Avec nos deux lignes de métro automatiques, nous avons aussi un gros enjeu sur la cybersécurité. Sans oublier l'évolution vers les solutions cloud (avec un modèle financier qui doit trouver sa place dans l'équation contractuelle de la délégation de service public) et le sujet de la Data autour de la mobilité ».

Retour sur l'année 2020 #2



Un carnet de commandes exceptionnel

- > Anthony Fromenteau
- > Directeur Capgemini Ouest, à Brest

« Pour 2020, on annonçait une année record avec une prise de commandes exceptionnelles et l'intégration d'Altran. Le confinement n°1 est venu bouger les lignes, de manière différente en fonction du niveau de maturité de nos clients : il y avait ceux qui étaient à l'aise avec le télétravail et les autres. Chez nous, nous étions habitués au travail en mode déporté. Nous avons réussi à assurer la continuité des applicatifs sans souci. Mais nous avons aussi assisté à l'arrêt brutal de nombreux projets et à la mise en inter-contrats de nos équipes. En Bretagne, nous avons été relativement épargnés, car nos clients sont dans des secteurs d'activité moins impactés (secteur public, bancaire, assurances et mutuelles).

Nous avons déterminé un ambitieux plan de recrutement sur la région Ouest et nous n'avons pas gelé nos recrutements sur certains profils cibles, dont celui de leader technique (3 à 5 ans d'expérience, formation ingénieur). En revanche, nous nous sommes heurtés à la difficulté de sourcer les candidats. L'incertitude n'était pas propice à la mobilité. En 2019 : c'était la chasse et tout le monde cherchait les mêmes profils. En 2020, ces profils n'ont pas bougé de leur poste. Avec le télétravail, nous avons saisi de nouvelles opportunités de recrutement avec des profils intéressants localisés partout en France. Peu importe, désormais, le lieu géographique ! L'autre point positif, c'est que nous n'avons pas constaté de flambée des rémunérations comme en 2019 ».



Pas de baisse des rémunérations

> Florent Letourneur
> Happy to meet you

« L'autre effet du confinement a été l'arrivée massive de Parisiens. En 2019, ils étaient entre 15 à 20 %. Depuis mai 2020, c'est monté jusqu'à 35 %, voire 40 %. Mais cela n'influence pas le niveau de rémunérations, car la plupart savent qu'ils doivent faire un compromis entre qualité de vie et prétentions salariales. Ce qu'on peut dire sur le plan des rémunérations, c'est qu'on ne constate pas de baisse des rémunérations, mais simplement une progression ralentie par rapport aux autres années. Inutile d'imaginer, pour les recruteurs, de voir les rémunérations baisser !

Du côté des candidats, les attentes se sont durcies avec la volonté toujours plus affirmée d'équilibrer vie pro-vie perso. On ne reviendra pas en arrière sur le télétravail. Certains clients étaient contre, mais aujourd'hui, ils n'ont plus le choix ! Les candidats sont d'accord pour 3 jours en présentiel, rarement plus ».

En Pays de la Loire, 81% des prestataires ont attribué un salaire plus élevé que prévu lors de leur recrutement, contre 43% en Bretagne.*

Selon le baromètre APEC*, l'impact sur les rémunérations des cadres se retrouve sur la part variable de la rémunération (profils commerciaux), et sur la participation et l'intéressement. Par ailleurs, les cadres moins mobiles en externe ont moins bénéficié d'une évolution salariale.

Selon LeMagIT***, le salaire moyen aurait continué à progresser légèrement en un an. Avec la bascule vers le Cloud et la transformation numérique à marche forcée, ceux qui s'en tirent le mieux seraient les Architectes, avec une hausse de 10% de leur rémunération.

En septembre 2020, PageGroup** publiait ses prévisions de rémunération pour 2021, avec une tendance générale favorable aux salaires élevés. Selon cette étude, les métiers dont le salaire augmentera le plus sont : Ingénieur systèmes & réseaux/ cybersécurité, Ingénieur data/réseaux (Cloud...) et Chef de projet digital.

*Source : ORCN Pays de la Loire 2020 et Bretagne 2020

**Source : [Enquête APEC](#) septembre 2020

***Source : [Michael Page : étude de rémunérations 2021. Page 115 et suivantes](#)

****Source LeMagIT (mars 2021) : [étude menée au niveau européen avec les sites ComputerWeekly et ComputerWeekly.de](#)

#3

< Formation >



Le choix d'un autre type d'alternant

- > **Véronique Chuche**
- > DSI Restoria

« Nous avons réussi à recruter un alternant en septembre 2020. En revanche, si les autres années, nous embauchions plutôt un BTS SIO (deux ans), cette année, nous avons réduit la durée avec un profil en Licence Pro réseaux et télécommunication (1 an). Pour le recrutement de nos alternants, nous sommes en lien direct avec les écoles qui flèchent des profils. Et nous sommes rarement déçus ! La particularité de 2020 a été de recruter ces jeunes en visio. Les candidats étaient très stressés. Bien plus que les autres années. C'est plus compliqué de déterminer si le profil correspond dans ces conditions, notamment au niveau du savoir-être nécessaire pour le support aux utilisateurs. L'autre particularité a été de réussir accompagner notre alternant à distance, ce qui n'est pas évident : cela demande de l'autonomie et des points de rencontre réguliers pour lutter contre l'isolement ».



Un effet booster

- > **Béatrice Abadie**
- > Déléguée régionale Ouest, OPCO Atlas

« La grande surprise positive de l'année a été le boom de l'apprentissage. En juin, nous étions assez inquiets, car persuadés que l'alternance allait chuter : on annonçait une chute de l'ordre de 30 % sur les contrats d'apprentissage. En réalité, ce n'est pas du tout ce qui s'est passé ! Les entreprises qui ont embauché un apprenti majeur sont vues verser une prime de 8 000 €. Ces incitations à l'embauche par l'État ont eu un véritable effet booster. Au final, nous avons comptabilisé une hausse globale de 30 % si l'on intègre les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation, avec une progression de 60 % sur le contrat d'apprentissage ! Comparé au secteur de l'industrie, traditionnellement grand recruteur d'apprentis, on partait de loin dans le numérique. Reste à voir si cela va continuer, lorsque les aides vont s'arrêter ».

France : +40 % d'apprentissage

- > En 2020, la dynamique de croissance de l'apprentissage se poursuit malgré la crise sanitaire: en France, 495 000 contrats d'apprentissage (dont 31 561 en Pays de la Loire et 29 952 en Bretagne) ont été recensés dans le secteur privé, soit une progression de 40 % par rapport à l'an passé.
- > Le secteur de l'IT est classé parmi les 10 premiers secteurs qui recourent à l'apprentissage.

< Formation >

Le recours à l'alternance en Bretagne et en Pays de la Loire

#3

+ 20% en Pays de la Loire
et + 18% en Bretagne

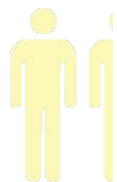
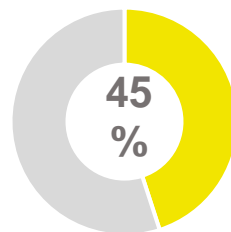
> En Pays de la Loire et en Bretagne, l'année 2020 a été marquée par une très forte progression du nombre de prestataires ayant eu recours à l'alternance: + 20% chez les prestataires ligériens, + 18% chez les prestataires bretons*.

> Ce phénomène est à rapprocher des mesures financières visant à favoriser l'apprentissage : à compter du 1^{er} juillet 2020, l'aide à l'embauche d'un apprenti est portée à 5 000 euros quand une entreprise engage un mineur et à 8 000 euros pour un adulte.

> Pour les entreprises utilisatrices, cette proportion est demeurée stable entre 2019 et 2020.

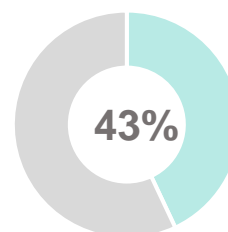
> Si, chez les entreprises prestataires bretonnes et ligériennes, la moyenne des **embauches en CDD ou CDI est stable entre 2019 et 2020**, avec une légère progression à noter en Pays de la Loire, le bilan est moins encourageant du côté des entreprises utilisatrices.

Prestataires



1,3

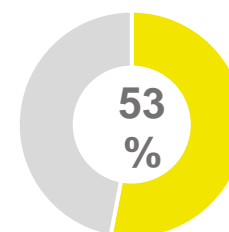
Utilisatrices



0,7

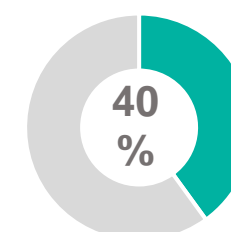
Recours à l'alternance lors des 12 derniers mois

Prestataires



2,0

Utilisatrices



1,1

Nombre moyen de nouveaux alternants accueillis pour les entreprises concernées

47%

1,6

2019 : 1,6%
STABLE

56%

0,2

2019 : 0,8%
-0,6

Part des entreprises ayant connu une fin de contrat d'alternance (parmi celle employant des alternants)

Nombre moyen d'alternants embauchés en CDD ou CDI

46%

1,4

2019 : 1,2%
+0,2

63%

0,4

2019 : 0,8%
-0,4

< Formation >



Du côté des demandeurs d'emploi

> **Stéphane Daniel et Caroline Jousset**
> Pôle emploi Pays de la Loire



« Pôle Emploi a poursuivi ses efforts en matière de formation afin d'être prêts au moment de la reprise économique. En effet, nous avons la conviction que le secteur du numérique poursuivrait ses recrutements en 2021 et c'est de surcroît une filière qui attire toujours de nombreux candidats. Nous avons donc maintenu un volume de formations important (850 formations numériques en 2020, au-delà des formations financées par le Conseil Régional). On peut notamment noter un taux d'insertion dans l'emploi après formation élevé : entre 70 et 95 %.

On peut par exemple noter les initiatives concernant les métiers de techniciens Helpdesk, de business Développement (avec des profils marketing et commercial), de data Analysts et d'administrateurs de réseaux. Nous avons également mené une action avec Génération France pour la formation au métier de la relation client. Par ailleurs, nous portons avec force le dispositif régional Invest in Digital People aux côtés d'ADN Ouest, ce qui doit nous permettre de plus et mieux recruter sur le territoire Ligérien et ainsi accompagner la filière numérique dans son développement ».

Focus (reconversion) : Invest in Digital People

#3

Ce sont eux qui en parlent le mieux

« Après une carrière en tant qu'ingénieur hydraulique à des postes différents et avec des postes à l'étranger, j'ai eu envie d'opérer un virage professionnel. J'avais l'impression d'avoir fait le tour. Rapidement, mon intérêt s'est porté sur le secteur du numérique et vers le métier de développeur, car j'ai une forte appétence pour la technique et pour la résolution de problèmes. Avant le job-dating, j'ai fait de l'autoformation en ligne. Puis j'ai réussi le processus de recrutement et j'ai intégré cette formation d'un excellent niveau. À 47 ans, j'étais le plus âgé parmi les treize candidats de la première promotion de Invest for Digital People ». **Jean-Michel Lucas, en formation chez SII**

« Nous sommes ravis de l'arrivée de Jean-Michel et nous sommes très satisfaits des premiers mois de collaboration. Le contexte sanitaire ne nous a pas permis d'intégrer Jean-Michel comme nous l'avions imaginé. Cela étant, il a, dès son arrivée, intégré les équipes de la DSI. Il intervient sur le développement et le déploiement de notre nouveau système d'information RH, architecture micro-services, stacks Java et Angular, dans la continuité de la formation suivie à Centrale Nantes. Nous nous sommes engagés sur un plan de montée en compétences de 18 mois afin qu'il soit pleinement autonome et opérationnel. L'accompagnement d'un profil en reconversion est une véritable philosophie et suppose une véritable adhésion des équipes ». **Tony Leray, Responsable RH SII Atlantique**

« L'intérêt de ce dispositif, c'est la force du collectif et la dynamique de recrutement collégiale. On donne sa chance à tout le monde et cela correspond aux valeurs de notre entreprise ». **André Roussel, DSI La Poste**

64 candidats ont assisté à la réunion de présentation

54 candidats ont participé au Job Dating

13 candidats ont été retenus, dont deux femmes

De 19 à 47 ans. Certains n'avaient pas le bac, jusqu'au niveau bac+8

En savoir plus : [site ADN Ouest](https://www.adn-ouest.com)



« Depuis mars 2020, 100 % de nos cours se font à distance, sans aucune interruption. Notre équipe de formateurs a été formée à l'outil et à l'animation Teams et tous nos étudiants ont été accompagnés sur le suivi des cours. Chaque semaine, notre défi était de conserver le lien avec nos étudiants. Nous avons, pour cela, multiplié les points individuels avec eux, tant pour le suivi des cours que pour la recherche de stages. Sur ce point, au départ, les entreprises se sont montrées frileuses et prudentes. Puis, les offres se sont développées. Au final, 99 % de nos étudiants ont trouvé une alternance ou un stage ». **Christina Gréau, Directrice MyDigitalSchool**



« Pendant le premier confinement, 100 % des cours étaient effectués en distanciel avec les « outils maisons », mais aussi pas mal de débrouille quand les outils plantaient, car notre système n'était pas fait pour supporter une telle charge (utilisation de Discord ou de Mattermost en complément). Le deuxième confinement a été mieux préparé. Jusqu'au niveau Licence professionnelle (bac+3), nos étudiants en recherche d'alternance ont trouvé des entreprises avant la mi-juillet, conséquences directes des mesures d'aides qui allaient alors jusqu'à bac+3. Pour les étudiants à bac+4 et 5, le printemps a été compliqué, que ce soit pour trouver des stages ou des terrains d'alternance. L'annonce de l'élargissement des mesures d'aides pour les entreprises jusqu'à bac+5 durant l'été a permis de combler ce retard et tous les étudiants ont trouvé des entreprises entre août et fin septembre. La demande des entreprises était même supérieure au nombre d'étudiants en recherche ». **Guillaume Riou Université Rennes 1**



« Si la recherche d'alternance a finalement été peu impactée par la crise sanitaire, celle des stages a nécessité nettement plus d'énergie. Au printemps, plus de 80 % des étudiants avaient un stage... mais tous n'ont pas débuté leur stage début avril comme prévu. Nombre d'entre eux ont été annulés ou reportés à "l'après-confinement" pour éviter de devoir débiter le stage totalement à distance. Grâce à un fort accompagnement du responsable des stages, tous les étudiants en informatique ont pu faire un stage, même si certains ont été un peu plus courts que prévu. Du côté du recrutements de nos futurs étudiants, nous organisons des rencontres « virtuelles » (comme le seront, par exemple, nos portes ouvertes), nous communiquons sur les réseaux sociaux et mettons en relation étudiants, enseignants et visiteurs intéressés. Il est plus compliqué, en revanche, d'organiser des démonstrations et autres ateliers participatifs, importants pour donner envie aux jeunes. Mais nous avons eu un peu de chance à Laval : notre événement Girls'R'Coding de fin octobre s'est terminé quelques heures seulement avant le second confinement ! ». **Vincent Barré, directeur adjoint formation numérique IUT Laval**

< Formation >



Les entreprises ont continué à former

> Béatrice Abadie,
> Directrice Opco Atlas

« Pendant le premier confinement, nous avons assisté à un coup d'arrêt net des demandes de formations continues. Puis, avec la mise en place du dispositif FNE (Fonds National de l'Emploi) pour financer les coûts de formation pour les salariés en activité partielle — dont la gestion a été déléguée aux OPCO — l'activité est repartie en flèche ! Cela était combiné à un dispositif exceptionnel appelé "BE COVID 19" mis en place, en mars 2020 à la demande de la Branche, pour couvrir les dépenses de formation à distance des salariés qui n'étaient pas en activité partielle. Ce dispositif financé par Atlas s'est éteint en juillet 2020, car l'intégralité de l'enveloppe de 7 M€ était consommée. Il a fallu accompagner les entreprises qui ont profité intelligemment de ce temps-là pour former leurs salariés. En quelques jours, nous avons dû fournir un gros travail pour repérer toutes les formations qui pourraient être dispensées à distance. On peut dire que les entreprises ont joué le jeu de la formation de leurs équipes ».

La formation des collaborateurs secouée pour la crise

#3

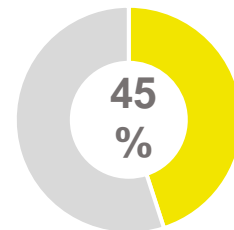
Quelle formation des équipes numériques en 2021 ?

Globalement, une entreprise du numérique sur deux envisage des formations pour ses collaborateurs en 2021. Les prestataires ligériens se situent à un niveau sensiblement supérieur (environ les trois quarts). Là encore, la situation très tendue pour ces entreprises pourrait expliquer le recours plus fréquent aux formations, celles-ci étant mobilisées comme outil de fidélisation.

On note néanmoins un fort recul des intentions de formations pour les prestataires bretons.

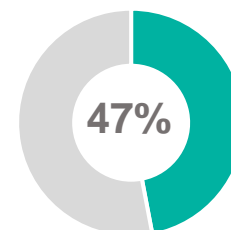


Prestataires



-13 points
par rapport à 2019

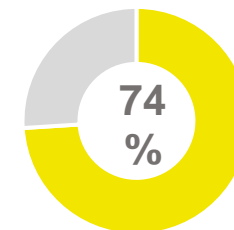
Utilisatrices



-5 points
par rapport à 2019

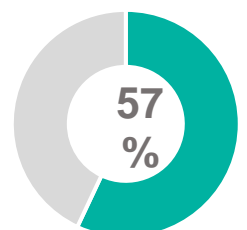


Prestataires



Stable
par rapport à 2019

Utilisatrices



+6 points
par rapport à 2019

Source : Enquête ORCN (2020)

#4

< Projection >

< Projection >

Des perspectives à 3 ans optimistes

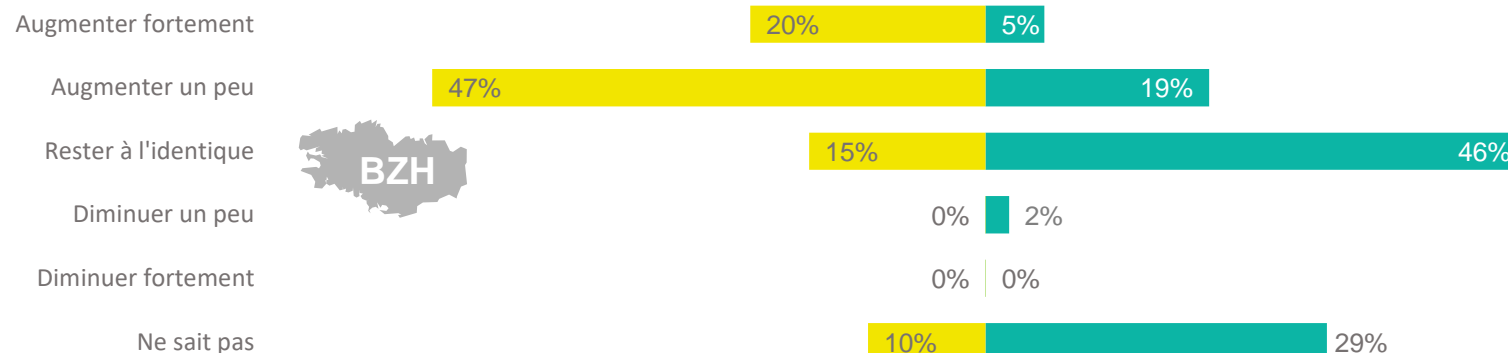
> Malgré la crise sanitaire, les perspectives d'embauches à moyen terme sont demeurées stables par rapport à l'enquête précédente, plaçant cette période de pandémie comme un phénomène ponctuel. À 3 ans, l'emploi devrait croître pour plus des deux tiers des prestataires, avec une dynamique plus forte en Pays de la Loire qu'en Bretagne.

> Pour les entreprises utilisatrices, les perspectives de croissance sont plus réduites que celles des prestataires. Mais là encore, la situation ligérienne est plus favorable que celle de la Bretagne.

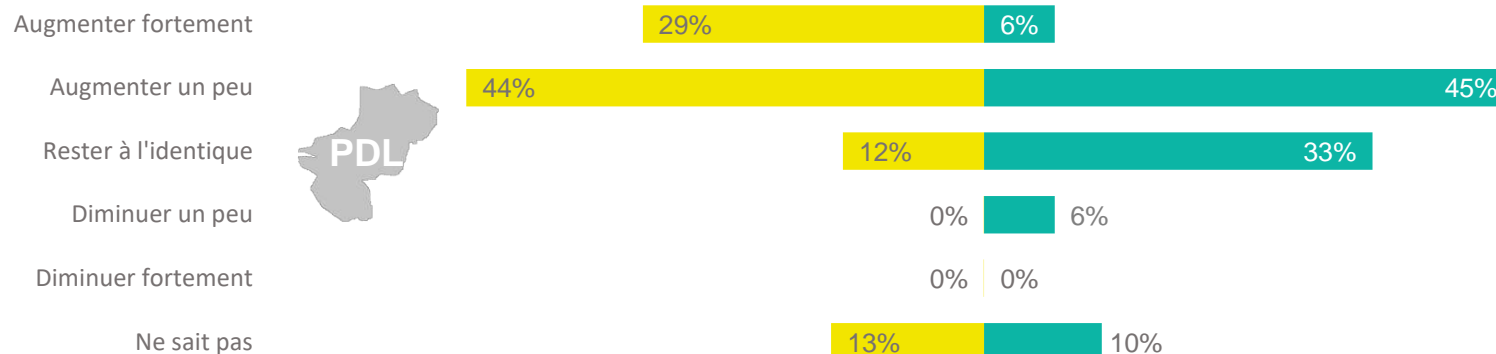
Recrutement : les perspectives restent stables à trois ans #4

Prestataires  Utilisateurs 

[INTENTIONS DE RECRUTEMENTS DANS LES 3 ANNEES A VENIR EN BRETAGNE *]



[INTENTIONS DE RECRUTEMENTS DANS LES 3 ANNEES A VENIR EN PAYS DE LA LOIRE*]



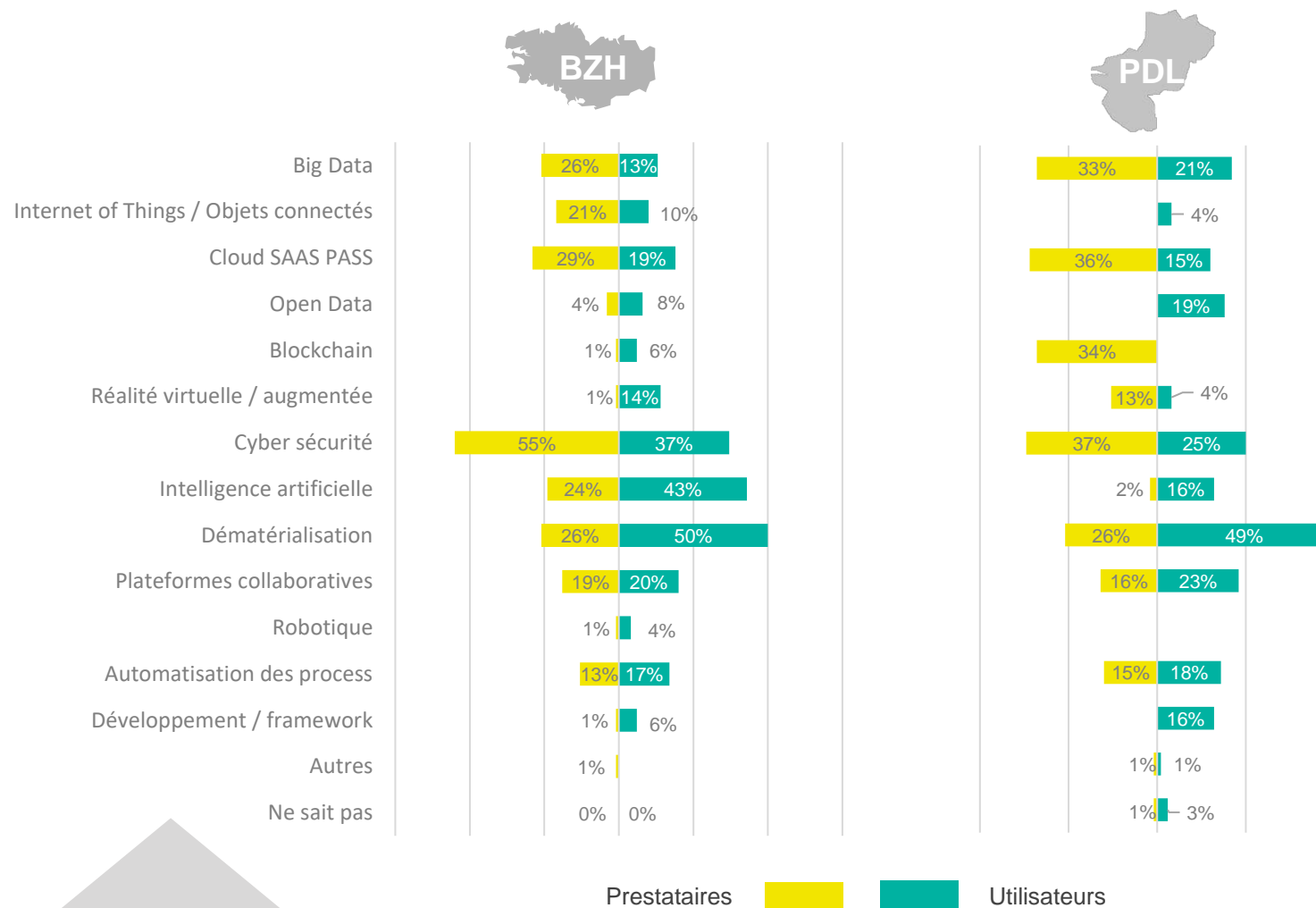
Source* : Enquête ADN Ouest (2020). 2 315 recrutements de profils numériques prévus en 2020 par les 278 entreprises interrogées

< Projection >

Technos : dématérialisation et cybersécurité toujours au top #4

Des tendances locales similaires

- > La crise sanitaire a accéléré l'usage du numérique, mettant en avant le besoin d'investir dans des technologies devenues stratégiques
- > Pour les prestataires ligériens ou bretons, la priorité est donnée à la cybersécurité, suivi par le Cloud SAAS PASS. Viennent ensuite le Big Data, la dématérialisation et, pour les Ligériens, la technologie Blockchain, qui semble moins intéresser les Bretons.
- > Du côté des entreprises utilisatrices en revanche, c'est la dématérialisation qui arrive en pole position, suivie par l'intelligence artificielle en Bretagne et par la Cybersécurité en Pays de la Loire net en Bretagne. Les plateformes collaboratives ont toujours le vent en poupe, dans les deux régions.



< Projection >



> Florent Letourneur
> Happy to meet you

Ça repart fin 2020

« Depuis novembre, nous n'avons jamais eu autant de travail. Je suis optimiste et je reste convaincu qu'il y aura de nombreuses opportunités. Maintenant, c'est aux employeurs de proposer de la valeur et d'être réactifs dans leurs recrutements. Les experts techniques vont continuer à trouver l'emploi de leurs rêves, mais ils vont rester très exigeants sur la promesse de l'employeur. Les entreprises se sont mises en ordre de marche pour le travail à distance et la cybersécurité. Elles vont maintenant recruter pour les projets d'avenir et rechercher des profils datas, cybersécurité (l'ANSSI va délocaliser à Rennes), tous les profils développeurs au sens large et les architectes, un des mieux payés. Les soft skills sont toujours autant attendus : autonomie, travail en équipe, confiance... ».



> Anthony Fromenteau
> Directeur Capgemini Ouest, à Brest

Optimiste pour la suite

« En ce début d'année, on sent une vraie reprise avec une forte digitalisation des entreprises sur de nombreux sujets tels que le e-commerce (click and collect), le télétravail, les applicatifs mobiles sur tablettes, y compris pour les TPE. Nos sujets de développement vont surtout se faire autour de l'intelligence artificielle, de la data et du Cloud. Ça s'est accéléré. Les clients sont entrés dans une logique de réduction des coûts. Nous allons avoir besoin d'architectes de solutions cloud ».

Quelles perspectives demain?

#4



En 2021, l'enjeu, c'est l'humain

> Caroline Guivarch
> Directrice Recherche Marketing Développement Innovation du Groupe Jean Hénaff

« 2020 aura été l'année de l'accélération numérique dans le groupe Jean Hénaff. La digitalisation était inscrite dans nos objectifs généraux depuis 2 ans, mais ce contexte de crise a favorisé son déploiement dans l'ensemble des services. Notre plateforme collaborative interne a permis un décloisonnement, a favorisé le travail collaboratif et le partage d'information. Sur le thème du télétravail, nous avons décidé début 2020 de tester 2 jours par mois. Notre schéma a volé en éclat dès le mois de mars avec un passage massif en télétravail de tous les postes où cela était possible. Heureusement, nous étions prêts sur un plan matériel et organisationnel. Ce changement pourtant majeur de nos modes de travail s'est ainsi bien passé et nous a permis de nous concentrer sur d'autres conséquences de la crise. Enfin, sur le développement du e-commerce, nous avons lancé notre activité en juin, ce qui ne nous a pas permis d'en profiter autant que les acteurs déjà installés. Néanmoins, nous commençons à voir les bienfaits de notre stratégie, notamment grâce à nos boutiques qui sont un bon appui pour recueillir et utiliser les data. Là encore, la crise a accéléré un phénomène qui aurait été beaucoup plus lent à mettre en place dans un autre contexte. Pour 2021, l'enjeu, c'est désormais l'humain : comment reconstruire le lien humain quand l'entreprise fonctionne avec encore beaucoup de télétravail ? Comment accompagner les équipes dans la digitalisation en ne laissant personne sur le bord de la route ? Comment continuer à construire une relation clients forte ? Ces sujets sont au cœur de nos réflexions aujourd'hui ».

#5

< RSE et Numérique responsable >

< Numérique responsable et RSE >

Sortie de crise: vers un numérique responsable?

#5

Une bonne conscience de l'impact environnemental du numérique

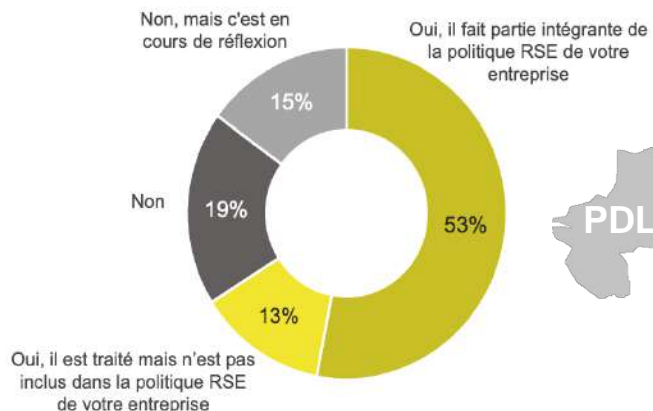
> **En Pays de la Loire**, 66 % des entreprises prestataires prennent en compte l'impact environnemental et sociétal du numérique dans leur entreprise (15 % en cours de réflexion sur le sujet) / 52 % des entreprises utilisatrices (18 % en cours de réflexion sur le sujet).

55 % des prestataires et 50 % des entreprises utilisatrices peuvent être considérées comme fortement sensibles à la RSE.

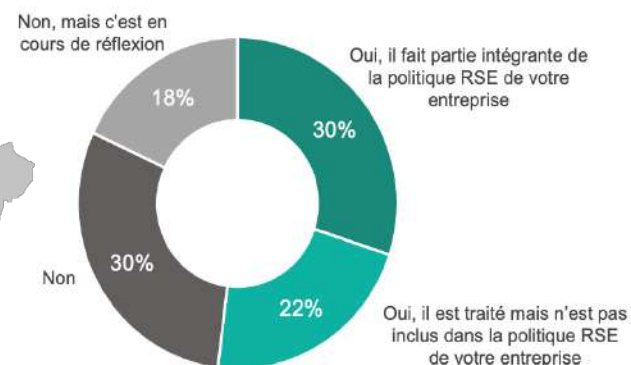
> **En Bretagne**, 53 % des prestataires ont une stratégie numérique responsable au sein de l'entreprise (20 % en cours de réflexion sur le sujet) / 45 % des entreprises utilisatrices.

42 % des prestataires et 33 % des entreprises utilisatrices peuvent être considérées comme fortement impliquées dans la RSE numérique.

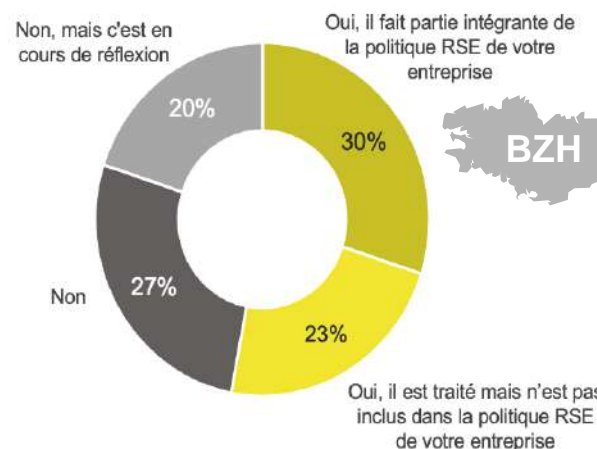
Prestataires (n=210)



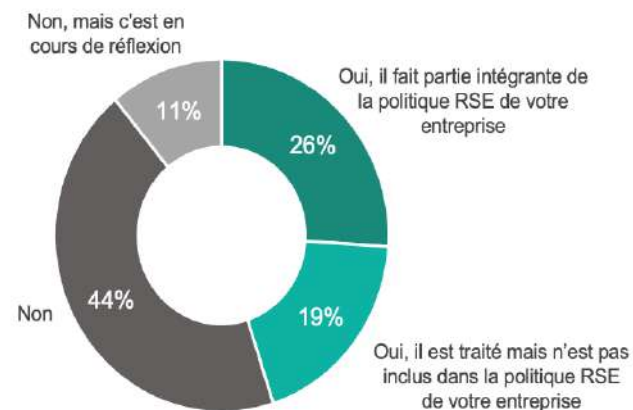
Utilisatrices (n=94)



Prestataires (n=153)



Utilisatrices (n=125)



Source : Enquête ORCN (2020)



www.orcn.fr



[#ORCN](https://twitter.com/ORCN)



orcn@adnouest.fr

**OBSERVATOIRE
RÉGIONAL**
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

