



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

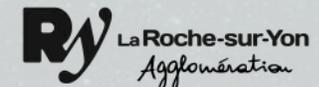
# [RAPPORT ORCN 2021]

# Pays de la Loire et Bretagne

Mars 2022



Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DREETS)



# [ AVEC LE SOUTIEN DE ]

Pays de la Loire



Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

Bretagne



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

Adit Technopole, AFPA, Aldev, Anticipia, ANDRH, Angers French Tech, Atlangames, Atlanpole, Audelor, Brest Métropole, les CCI bretonnes et ligériennes, La Cantine, Clarté, Défi Emploi Pays de Brest, ENI, EPITECH, EPSI, Greta, French Tech Brest +, French Tech Saint-Nazaire La Baule, Laval Mayenne Technopole, Le Mans Tech, Le Palace, Le Pool, Loco Numérique, Nantes Métropole, Nantes Saint Nazaire Développement, Ouest Média Lab, Pôle EMC2, Pole Images et Réseaux, Solutions&Co, Syntec, Valorial, Vendée French Tech, We Network, West Web Valley.

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

# [ POINTS CLÉS ]

- > **L'année 2020 a été une année très particulière** et, fortement chahutée par la crise sanitaire, la filière numérique a été marquée par une forte baisse des recrutements (-52 % en Pays de la Loire et -30 % en Bretagne par rapport à 2019). Sur plusieurs indicateurs et pour avoir une vision plus juste du marché de l'emploi dans le numérique, **il semble donc plus intéressant et plus pertinent de comparer les résultats de l'enquête ORCN 2021 à ceux de 2019, année de référence.**
- > **En 2021, les embauches repartent à la hausse**, avec 13 500 embauches en Pays de la Loire et 8 300 en Bretagne. **Néanmoins, elles restent en deçà du niveau d'avant crise** (en retrait de 10 % en Bretagne et de 15 % en Pays de la Loire par rapport à 2019).
- > Sur les deux métropoles (Nantes et Rennes), **la chasse aux talents est perçue comme plus âpre** par les professionnels des RH, toujours pour les fonctions de conception, développement, exploitation, production, support et les profils ingénieurs Bac+5.
- > Face à des salariés en poste et des candidats de plus en plus exigeants dans leurs attentes, **les entreprises les plus importantes investissent fortement dans « l'expérience collaborateur » pour attirer et retenir les talents.** Conséquence : les petites structures peuvent avoir plus de difficulté à accroître leurs effectifs.

# [ SOMMAIRE ]

#1

< Économie  
du numérique >

#2

< Recrutement >

#3

< Focus :  
l'expérience  
collaborateur >

#4

< Formation >

#5

< Perspectives >

OBSERVATOIRE  
RÉGIONAL  
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES



## Direction de l'étude

Gwenola Kerlonou | ICAM

## Coordination & Rédaction

Jean-Marie Cellette | ADN Ouest

Arnaud Vielle | ADN Ouest

Florence Jarry | Journaliste indépendante

## Comité de Rédaction

Marie Cauchy | Epitech Nantes

Franz Jarry | ADN Ouest

Yvonnick Loidreau | Externatic

Elodie Mesnil | Abaka

Justine Ramilison | Epitech Nantes

Arnaud Vielle | ADN Ouest

## Conception & Réalisation

Agence Kromi | [www.kromi.fr](http://www.kromi.fr)

# [ 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.

> On peut estimer que **1 300 entreprises ligériennes et 900 entreprises bretonnes** correspondent à cette définition.

> 262 entreprises prestataires ont été interrogées en ligne et par téléphone du 18 novembre 2021 au 17 janvier 2022.

## 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 retient ici les entreprises et organisations d'au moins 10 salariés, dont au moins une personne en charge du numérique.

> On peut estimer que **8 800 entreprises ligériennes et 6 900 entreprises bretonnes** correspondent à cette définition.

> 274 entreprises utilisatrices ont été interrogées en ligne et par téléphone du 18 novembre 2021 au 17 janvier 2022.

# [ ÉLÉMENTS DE METHODE ]

L'enquête ORCN 2021  
a été réalisée par  
l'institut d'études et  
de sondages **TMO**

**536** réponses  
collectées  
en Pays de la Loire  
et en Bretagne

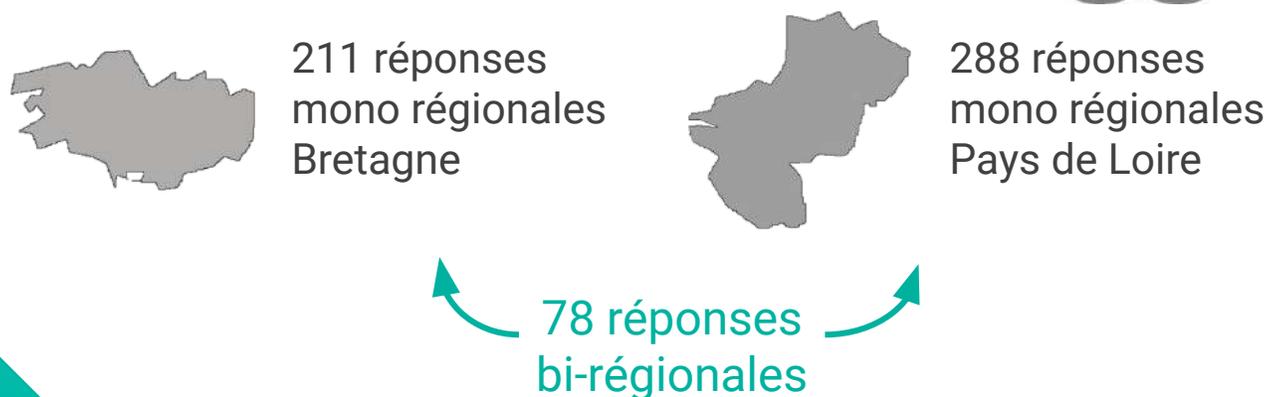
## Système de pondération

- > Afin d'assurer la représentativité des résultats, les réponses des prestataires et des utilisateurs ont été pondérées (selon leurs caractéristiques de taille).
- > De 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. Les résultats extrapolés reposent sur la valeur moyenne (pondérée) multipliée par le nombre total d'entreprises.

# [ ÉLÉMENTS DE METHODE ]

**536 réponses collectées** entre le 18 novembre 2021 et le 17 janvier 2022 : 525 réponses réputées complètes et 11 réponses également prises en compte avec un questionnaire significativement complété.

L'enquête précédente avait permis de collecter 568 questionnaires (dont 300 par téléphone).



**246 réponses collectées en ligne**  
189 adhérents  
35 réponses issues des partenaires  
22 réponses en ligne suite à un contact téléphonique



**290 réponses collectées par téléphone**

Nombre de réponses des établissements intégrant une équipe digitale

	Bretagne	Pays de Loire
<b>Prestataires</b>	<b>119</b>	<b>173</b>
<b>Utilisatrices</b>	<b>130</b>	<b>153</b>
<b>Total</b>	<b>249</b>	<b>326</b>

#1

# < Économie du numérique >

## Tops et flops en 2021

> **Record de levées de fonds pour les start-ups\*** : 11,6 milliards d'euros levés en 2021 (+26 % par rapport à 2020).

> Annonce du **plan France 2030** pour « réconcilier start-up et industrie » et promesse d'investissements de 30 milliards en 9 ans, dont 2,5 milliards dans les recrutements et la formation.

> **Pénurie de composants électroniques** affolant les constructeurs de smartphones, appareils photo, PC, etc. On attend un retour à la normale en 2023.

> **Explosion des cyberattaques\*\*** : scandale du logiciel espion Pegasus, perturbation des services de la ville d'Angers, de la métropole Grand Paris Est, attaques de plusieurs cliniques et groupes hospitaliers... **260 cyberattaques** avec ransomware en France en 2021 recensées sur le portail [cybermalveillance.gouv.fr](https://cybermalveillance.gouv.fr).



## C'est confirmé, la région Ouest a mieux résisté à la crise sanitaire que d'autres régions

> Marie-Laure Collet  
> Présidente de l'APEC, représentante du Syntec

« Dans la filière numérique, comme dans les secteurs, l'État a pleinement joué son rôle avec des mesures de soutien à l'économie : activité partielle, Fonds National pour l'Emploi (FNE), Prêt Garanti par l'État (PGE), aides aux recrutements des jeunes et des alternants. Sans oublier les dispositifs tels que les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelle (POEI) : sur les 8 millions d'euros engagés en France, ce ne sont pas moins de 700 000 € qui ont été injectés en Bretagne, Pays de la Loire et Normandie. Cela s'explique par le fait qu'il existe une telle tension sur les compétences disponibles que nous sommes obligés d'attirer les profils même avant l'embauche.

Après une activité de la branche fortement impactée en 2020 (nous avons avoisiné les -10 %), nous sommes revenus à l'équilibre en 2021 et l'on s'attend à une croissance de 5 % de l'activité en 2022\*\*\*. L'Ouest compte 20 000 salariés dans la filière numérique, soit la 6<sup>e</sup> région de France.

Je tiens à souligner un phénomène marquant en 2021, ce n'est pas tellement des grosses entreprises qui viennent s'installer sur notre territoire, mais plutôt des rapprochements d'entreprises pour faire face au manque de ressources humaines et aux besoins de compétences techniques : des TPE avec des TPE, des PME qui achètent des TPE, des ETI qui avalent des TPE et des PME...

La région Ouest a le mieux résisté à la crise sanitaire. Pourquoi ? Parce que la Bretagne et les Pays de la Loire sont des régions extrêmement dynamiques, où le taux de chômage est plus bas que la moyenne nationale, et que nous avons un tissu sectoriel très diversifié ».

## < Économie du numérique >

# # Estimation des effectifs du numérique en PDL et BZH

# #1

### Des effectifs du numérique stables

> On ne note pas d'évolution dans la répartition des activités numériques dans l'ouest par rapport à 2020\*. Elles sont localisées à 56 % en Pays de la Loire et 44 % en Bretagne.

> La Bretagne représente 41 % de l'emploi numérique des deux régions, les Pays de la Loire 59 %. Ce résultat reste stable par rapport aux années précédentes\*.

> À elles deux, les régions Bretagne et Pays de la Loire comptent près de 190 000 salariés du digital.

### Prestataires



**900 Prestataires**  
**25 200 salariés**



**1 300 Prestataires**  
**37 000 salariés**

### Utilisateurs



**6 900 entreprises**  
**51 700 salariés du digital**

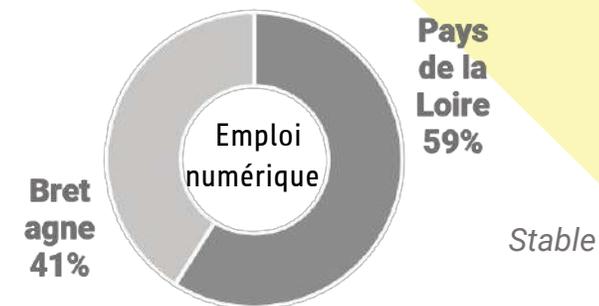


**8 800 entreprises**  
**72 900 salariés du digital**

### Ensemble

**76 900 salariés du digital**  
**5,5% des emplois totaux de la région (1)**

**109 900 salariés du digital**  
**6,7% des emplois totaux de la région (1)**



(1) Emploi régional salarié et non salarié, données Insee / Dares fin 2019 (publication 2021)



**80 % de cadres** *contre 20 % dans l'économie française\**

**93 % de CDI** *contre 75 % dans l'économie française\**

**28 % de femmes** *contre 49 % dans l'économie française \**

**25 % de moins de 30 ans** *contre 12 % dans l'économie française \**

**16 % d'ingénieurs** *contre 3,5 % dans l'économie française \**

< Économie  
du numérique >

# Qui travaille dans le numérique et où?

#1



**78 %** d'hommes  
**22 %** de femmes (19 % en 2019)

**34 %** chez un prestataire  
**66 %** dans une entreprise utilisatrice

Parmi les salariés du numérique des entreprises utilisatrices, **6 sur 10** travaillent au sein d'équipe de 10 personnes ou plus



**76 %** d'hommes  
**24 %** de femmes en poste (23 % en 2019)

**22 %** chez un prestataire  
**78 %** dans une entreprise utilisatrice

Parmi les salariés du numérique des entreprises utilisatrices, **7 sur 10** travaillent au sein d'équipe de 10 personnes ou plus

#2

# < Recrutements >

## < Recrutements >

### Nantes et Rennes victimes de leur succès ?

> L'année 2020 a été une année très particulière, avec très peu de recrutements et, par conséquent, un effet sur le sentiment de pénurie, en baisse marquée par rapport à l'avant crise. Il semble donc plus intéressant et plus pertinent de comparer 2019 à 2021. Il est à noter également que, entre ces deux années, le nombre total de recrutements a diminué. Il est aussi plus pertinent d'analyser les seules réponses « oui vraiment ». **Dans ce cadre et pour les deux régions, le sentiment de pénurie a augmenté d'environ 10 points (+10 % en Pays de la Loire et + 13 % en Bretagne).**

> Alors que Rennes (2<sup>e</sup>) et Nantes (3<sup>e</sup>) se hissent en haut du classement des villes les plus attractives de France selon HelloWork\*\*, la tension sur le marché de l'emploi s'accroît sur ces deux métropoles.



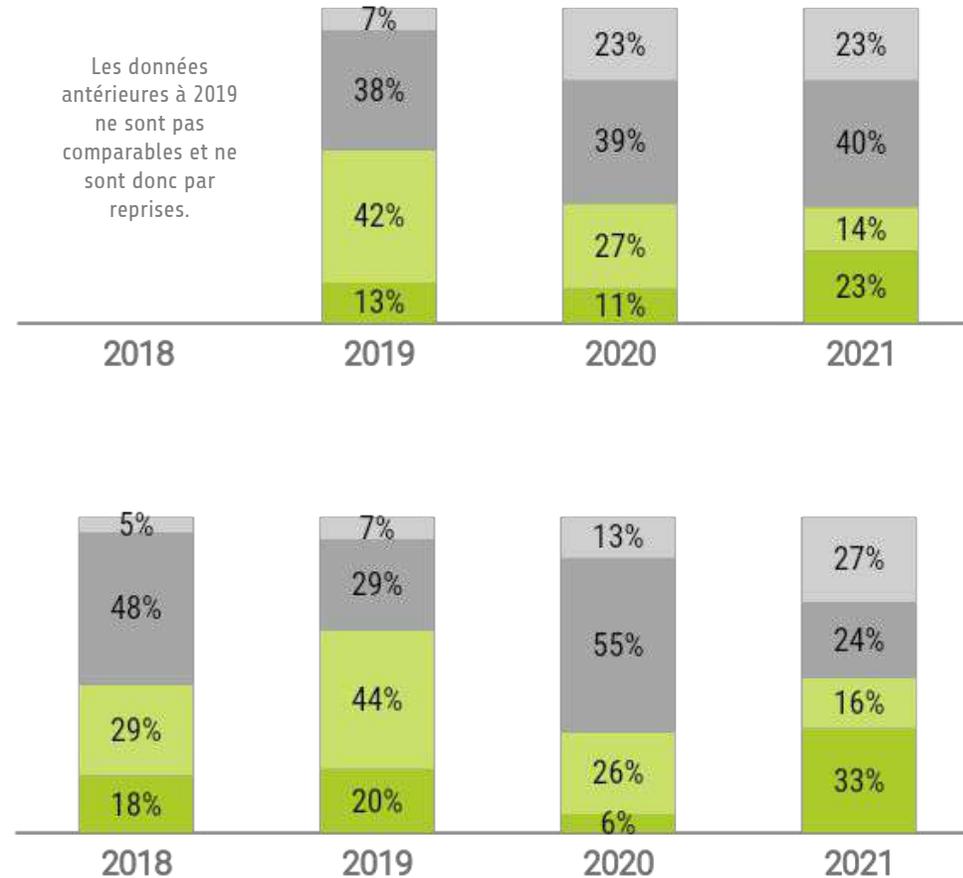
Ensemble pondéré des prestataires et des utilisatrices



Ensemble pondéré des prestataires et des utilisatrices

## # Le sentiment de pénurie de ressources augmente

# #2



Diriez-vous qu'il y a pénurie de ressources numériques sur votre territoire ?

- Oui, vraiment
- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment
- Non, pas du tout

## < Recrutements >



« 2021, l'année de l'explosion du cadre de référence »

- > **Xavier Torpe**
- > Vice-Président de CGI, responsable du Centre d'innovation digitale France

« 2021 a été l'année de remise à plat des pratiques, de relance de la machine, du besoin de retrouver une stabilité après le passage chaotique de 2020. Les entreprises ont été contraintes de s'ouvrir à de nouveaux schémas de fonctionnement, à sortir du cadre de référence. Cela s'est traduit notamment par le télétravail obligatoire qui finalement fonctionne, alors que c'est quelque chose qui pouvait être culturellement fermé auparavant. Le digital a été placé parmi les sujets prioritaires, car la crise sanitaire a démontré que ceux qui n'étaient pas prêts pour le numérique perdaient une certaine voilure de parts de marché. Le premier enjeu majeur dans la filière numérique est de réussir à accompagner la transformation numérique des industriels et des organisations. Pour cela, il faut des personnes formées. Le deuxième enjeu fort est de faire en sorte que les jeunes se dirigent vers le digital. Nous avons besoin d'eux !  
Du côté des recrutements, après la grosse frayeur de 2020, il y a eu un pic en 2021 sur les métiers du numérique, avec un besoin d'efficacité et de rapidité dans le sourcing. L'offre de candidats, dans les circuits classiques, n'étant pas à la hauteur de cette demande, il a fallu trouver des solutions plus agiles, décorrélées des processus plus académiques. Je veux parler là de recours à des POEI (Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelle), de sous-traitance... Le recrutement de juniors ou de profils moins expérimentés nécessite encore plus de profils seniors pour les encadrer. La demande s'intensifie sur ces profils ».

## # La tension reste forte sur les recrutements

# #2



Dans l'Ouest, la demande est supérieure à l'offre de profils

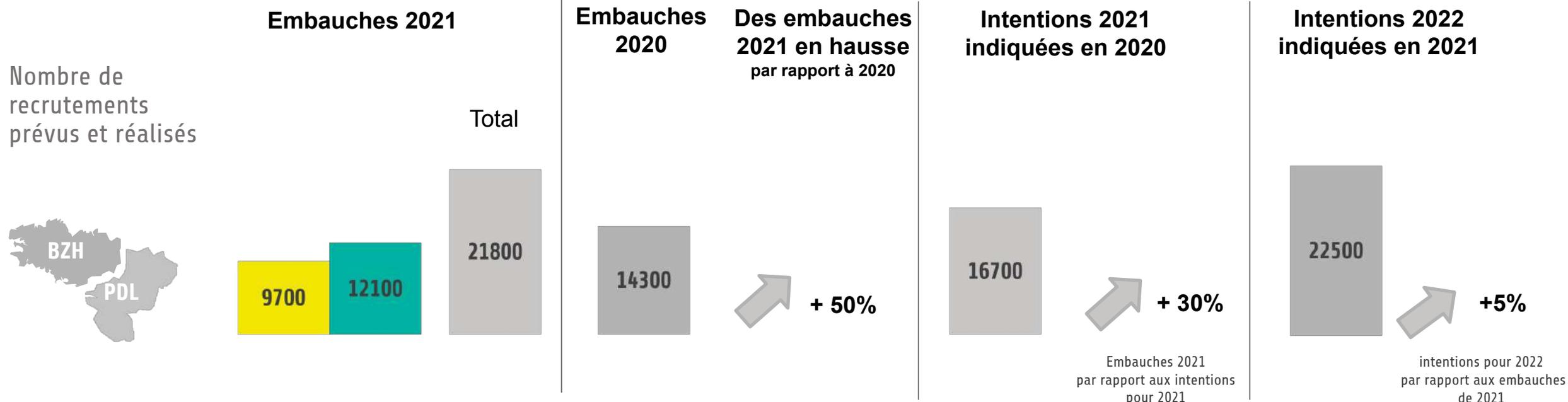
- > **Sabrina Blanchet**
- > Consultante en Recrutement chez EXTERNATIC & INDUSEO

« La tension sur le marché de l'emploi dans le numérique est extrêmement forte dans l'Ouest, surtout pour les métropoles nantaise et rennais. Face à cette demande, on compte beaucoup d'offres d'écoles et de formation : 55 établissements de formation à l'informatique en Pays de la Loire et plus de 7000 places de formations ouvertes chaque année. Malgré tout, le compte n'y est pas ! La demande reste supérieure à l'offre de profils. Début décembre 2021, j'avais relevé, rien que pour Nantes et sa région, 2478 postes sur Ouestjob, 654 sur Apec, 455 Indeed, 528 sur notre plateforme Externatic (et encore, on ne les diffuse pas toutes) et 2402 offres sur LinkedIn. C'est encore plus compliqué pour certaines typologies de clients, comme les banques, les assurances, la défense qui ont moins le vent en poupe, alors que le médical et l'environnement ont plus de facilité à capter les candidats. En effet, les candidats deviennent plus exigeants et aspirent à travailler pour des entreprises qu'ils considèrent comme porteuses de sens.  
En dehors des métropoles, c'est difficile aussi, surtout pour des villes comme Laval ou Cholet. En revanche, Angers semble avoir la côte. C'est même parfois un choix privilégié par rapport à Nantes, car c'est une ville à taille humaine réputée pour sa qualité de vie. Le tissu industriel y est cependant plus restreint.  
On voit beaucoup d'employeurs se détendre sur les diplômes : certains s'ouvrent à des diplômés en deçà du Bac+5 et beaucoup ont joué le jeu de la reconversion professionnelle. En revanche, cela demande un accompagnement plus fort en interne ».

## < Recrutements >

# # Bretagne et Pays de la Loire : +50 % d'embauches

# #2



Source\* : Rapports ORCN Pays de la Loire et Bretagne 2021 (embauches 2020 recalculés sur le nouveau champ)

 Prestataires  
 Utilisateurs

> En cumulant les volumes des deux régions, on observe une forte reprise des embauches en 2021, comparé à 2020 : +50 %, alors même que les intentions d'embauches émises à la même période l'an dernier tablaient sur une augmentation de seulement 30 %. Si l'on se replace dans le contexte de l'époque, à la fin de l'année 2020, on annonçait l'arrivée sur le marché des premiers vaccins, ce qui laissait entrevoir une porte de sortie à la crise Covid-19. Néanmoins, la désorganisation mondiale de l'économie inquiétait encore.

> Pour 2022, les intentions ont été recueillies avant l'incertitude actuelle liée au conflit russo-ukrainien.

# < Recrutements >

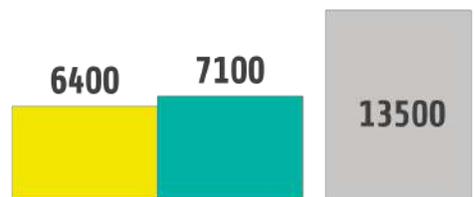
## # Bretagne et Pays de la Loire : les embauches dans le détail

# #2

Nombre de recrutements prévus et réalisés



### Embauches 2021



### Embauches 2020



Des embauches 2021 en hausse par rapport à 2020  
**+ 30%**



Des embauches 2021 en hausse par rapport à 2020  
**+ 70%**

### Intentions 2021 indiquées en 2020



Intentions 2021 indiquées en 2020  
**+ 60 %**



Intentions 2021 indiquées en 2020  
**+ 20%**

Embauches 2021 par rapport aux intentions pour 2021

### Intentions 2022 indiquées en 2021



Intentions 2022 indiquées en 2021  
**-10%**



Intentions 2022 indiquées en 2021  
**+10%**

intentions pour 2022 par rapport aux embauches de 2021

Source\* : Rapports ORCN Pays de la Loire et Bretagne 2021 (embauches 2020 recalculés sur le nouveau champ)

> On observe une forte reprise des embauches en 2021, comparées aux embauches de 2020 : +30 % en Bretagne et +70 % en Pays de la Loire. Elles restent néanmoins en deçà des embauches réalisées avant la crise (pour rappel : en 2019, 9300 en Bretagne et 16 800 en Pays de la Loire).

> Fin 2020, les Bretons étaient plus timorés quant à la reprise des embauches. La situation s'étant bien développée, ils ont davantage embauché que prévu. De leur côté, les Ligériens étaient plus confiants l'an dernier sur la sortie de crise Covid. Ils ont, en fin de compte, moins dépassé leurs ambitions de départ.

## < Recrutements >



**39 %** + de 5 ans d'expérience chez les prestataires, contre **51 %** chez les utilisatrices.

**59 %** niveau Bac+5 chez les prestataires, contre **53 %** chez les utilisatrices.

**17%** de candidatures féminines chez les prestataires (15% en 2020) contre **10%** chez les utilisatrices (7 % en 2020).

## # Le profil des recrutés en 2021 en PDL et BZH

# #2



**37 %** + de 5 ans d'expérience chez les prestataires, contre **33 %** chez les utilisatrices.

**65 %** niveau Bac+5 chez les prestataires, contre **26 %** chez les utilisatrices.

**15%** de candidatures féminines chez les prestataires (16% en 2020) contre **13 %** chez les utilisatrices (19 % en 2020).

## < Recrutements >

# # Des employeurs déçus par le faible nombre de candidatures adaptées

# #2

### Des profils moins adaptés par rapport à 2019

> En 2021, seuls 40 % des prestataires bretons (contre 49 % en 2019) et 30 % des prestataires ligériens (contre 33 % en 2019) estiment avoir reçu des candidatures adaptées à leurs recherches !

> Même constat pour les entreprises utilisatrices ligériennes : seules 36 % d'entre elles (contre 44 % en 2019) étaient satisfaites du niveau des candidatures reçues.

> Le bilan est plus positif du côté des entreprises utilisatrices bretonnes 54 % (contre 34 % en 2019) étaient satisfaites du niveau des candidatures reçues.

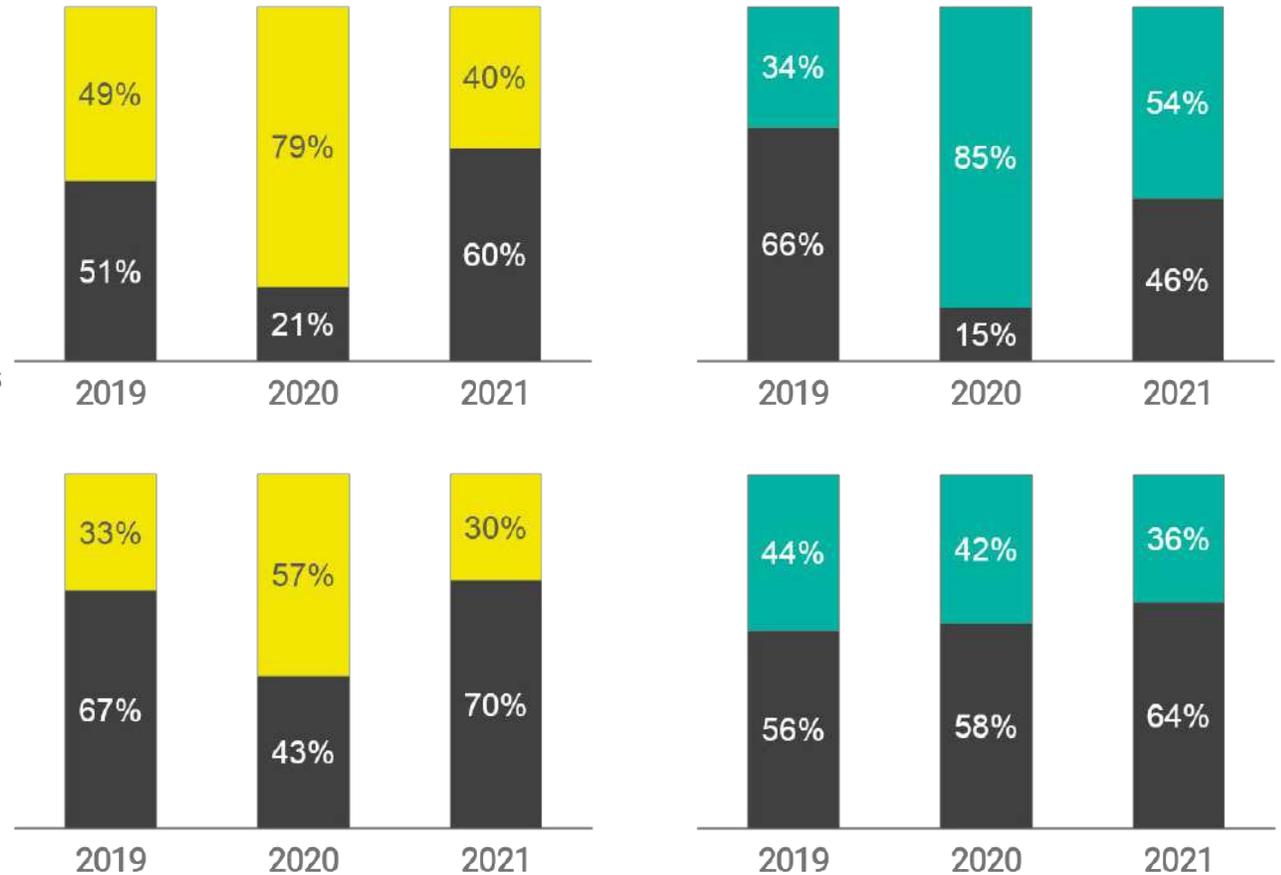


Lors de vos recrutements de profils numériques sur les 12 derniers mois, aviez-vous suffisamment de candidats dont le profil était adapté à vos recherches ?

■ Oui  
■ Non

[ Prestataires ]

[ Entreprises utilisatrices ]



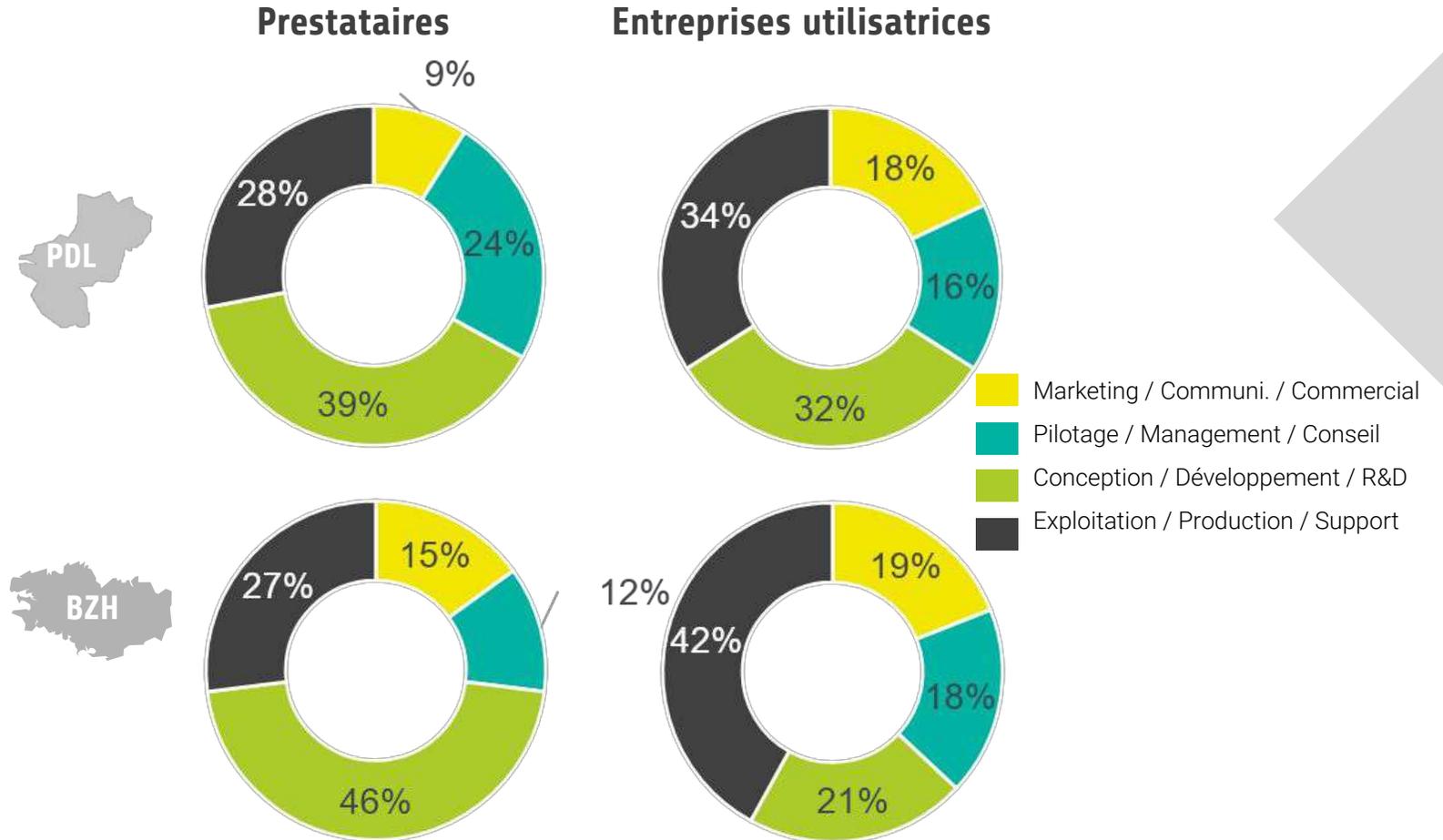
## < Recrutements >

# # Les fonctions les plus recrutées

# #2

## Conception et développement toujours en tête

- > Selon Numeum\*, les éditeurs de logiciels et plateformes peinent à trouver des profils en Recherche et Développement. Les entreprises de services numériques ont une attente particulière vis-à-vis des compétences cloud et cybersécurité, tandis que les ICT (activités d'Ingénierie et Conseil en technologies) sont plutôt en quête de compétences liées à l'analyse de données (Big data, IA...) et de sécurité.
- > Pour Michael Page\*\*, les expertises les plus recherchées sont : le développement (56 %), Infrastructure et réseaux (46 %), Architecture (36 %) et Sécurité du Si (35 %).
- > Selon l'APEC\*\*\*, en 2021, un quart de l'effectif des cadres est polarisé dans des fonctions informatiques et études-R&D.
- > Les projections de l'ORCN pour 2022 confirment l'engouement des employeurs pour les fonctions en conception, développement, R&D (en cumulant les entreprises prestataires et utilisatrices en Bretagne et en Pays de la Loire, cela représente 7 400 créations brutes en 2021 et 9 500 intentions d'embauches en 2022).



Source : Rapports ORCN Pays de la Loire et Bretagne 2021



« La cooptation et notre réputation nous ont permis de recruter des profils Data »

> **Anaïs Babin**

> DSI Groupe Mousset-Je transporte aux Essarts en Vendée

« Ces dernières années, notre Groupe grandit très vite : nous sommes passés de 1500 à 3000 collaborateurs en moins de trois ans, avec de nombreuses acquisitions de sociétés et une stratégie qui vise les 5000 collaborateurs dans les 5 ans. Cette année 2021 a donc été l'année de la sélection et de la validation de projets pour renouveler nos Systèmes d'information (nouveau SIRH, nouveaux outils orientés Cloud pour la gestion de transport et d'entrepôt, dématérialisation, etc.) pour être en mesure de gérer du volume. Nous sommes clairement en train de franchir un cap technologique en ayant en tête notre vision du collaborateur de demain et de son environnement de travail.

Nous appliquons une stratégie de pilotage par la donnée des SI qui nécessite d'internaliser des compétences autour de la data et, en 2021, nous avons embauché deux profils spécialisés : un Responsable Data et Intégration et un Chef de projet Data et Intégration.

Trouver ces compétences n'a pas été une mince affaire, car nous avons reçu un vivier très faible de candidatures. On peut quand même souligner que celles-ci étaient toutes d'une grande qualité. Finalement, les deux personnes recrutées ont été cooptées : le premier par l'un de nos conducteurs à l'occasion d'un barbecue le week-end, l'autre par l'un de mes anciens collaborateurs. On peut donc dire que c'est notre réputation qui a favorisé ces embauches ».



« Dans les ESN, les profils en poste ont recommencé à bouger »

> **Xavier Torpe**

> Vice-Président de CGI, responsable du Centre d'innovation digitale France

« En 2020, avec la crise Covid, nous avons dû fortement ralentir les recrutements et subi l'activité partielle, différemment selon les types de services (Conseil, Intégration, Outsourcing, Solutions logicielles). Très rapidement, nous avons identifié les secteurs résilients et nous avons eu la chance d'amortir les impacts avec des secteurs moins touchés. En 2021, les mouvements de profils entre ESN sont repartis et c'était la foire d'empoigne sur certains profils. Nous avons assisté à des escalades sur les salaires pour glaner de la compétence. Chez CGI, nous n'avons pas eu tant de difficultés que ça pour recruter, car le marché s'ouvrait à nouveau. Les collaborateurs en poste, figés depuis la pandémie, se sont remis à regarder vers l'extérieur et à bouger. Cela a créé un trou d'air et a permis la circulation de bons profils sur le marché de l'emploi. Là où nous avons rencontré le plus de difficulté, c'était pour trouver des profils sur les expertises datas et développeur-concepteur avec 5 à 10 ans d'expérience. Ce que tout le monde recherche actuellement. Nous avons diversifié les sourcing de nos recrutements en regardant du côté des reconversions, des alternants, POEI, etc. ».

#3

# < Focus Expérience collaborateur >

## < Expérience collaborateur >

# # Marque employeur, parcours collaborateur, expérience collaborateur... c'est quoi ?

# #3



« La marque employeur, c'est en quelque sorte la vitrine de l'entreprise pour attirer les profils à l'intérieur. L'expérience collaborateur, ou l'expérience de vie salariée comme je l'appelle, c'est l'intérieur de la boutique pour fidéliser les talents. Il est plus intéressant d'investir dans la boutique que dans la vitrine ».

**Clément Duport**, Président et co-fondateur Anima Néo



« On a eu trop tendance à se focaliser sur le parcours candidat pour attirer les talents, en travaillant la marque employeur. Pour fidéliser, il faut aller au-delà, en réfléchissant aussi au parcours collaborateur une fois qu'il est intégré. L'expérience collaborateur, c'est d'abord une découverte pendant le processus de recrutement, puis c'est une réalité que l'on vit au quotidien en tant que membre à part entière d'une entreprise ».

**Denis Fourier**, Consultant RH chez Abaka



« Ça fait longtemps que l'on parle d'expérience collaborateur. En 2010, on appelait ça uniquement la QVT (Qualité de Vie au Travail), on parlait de libérer les espaces de travail avec de meilleurs équipements des open spaces (équipements sonores, box...)... En réalité, peu importe le nom de ces démarches, du moment que l'on est dans la dynamique de faire attention au cadre de travail de ses collaborateurs, un élément devenu clé pour l'attraction, la fidélisation ou la rétention de talents ».

**Xavier Torpe**, Vice-Président de CGI, responsable du Centre d'innovation digitale France

< Expérience  
collaborateur >

## Salariés et candidats sont plus exigeants

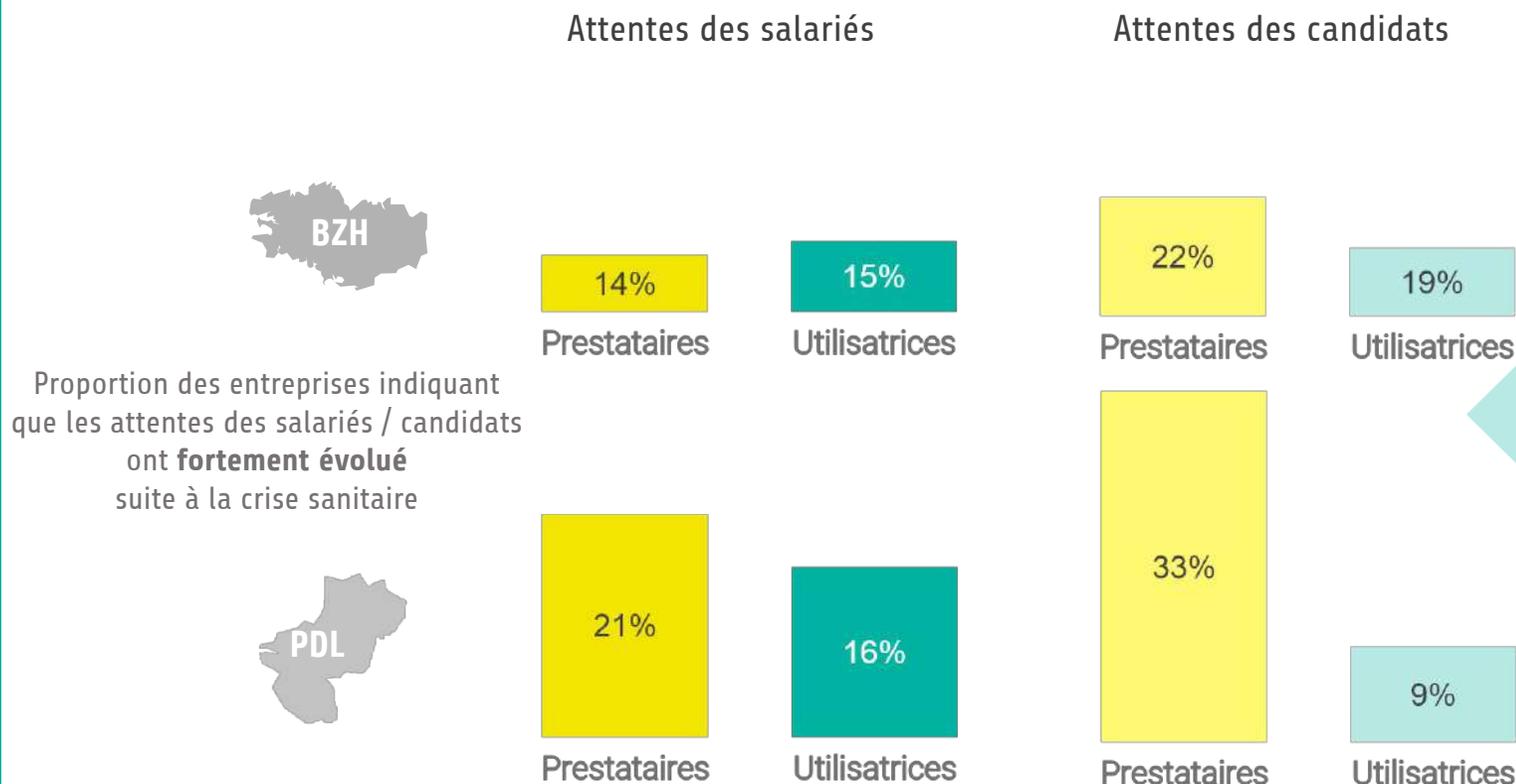
> **21 % des employeurs prestataires ligériens** (14 % des Bretons) ont constaté **une forte évolution des attentes** de leurs salariés suite à la crise sanitaire. Une proportion plus faible du côté des employeurs des entreprises utilisatrices (autour de 15 % pour les deux régions).

> **Un chiffre qui monte à 33 % pour les candidats des entreprises prestataires en Pays de la Loire**, contre 22 % pour les Bretons. Les entreprises utilisatrices semblent moins confrontées à ce phénomène en Pays de la Loire (9 %), nettement plus en Bretagne (19 %).

> Il est intéressant de souligner que, **contrairement aux idées reçues, la hausse du niveau de rémunération n'arrive pas en tête des revendications** des salariés ou des candidats. Parmi les principales attentes des candidats et des salariés, sans grande surprise : **le télétravail (74 % des prestataires et 51 % pour les utilisatrices), l'équilibre vie pro-vie perso, la rémunération, l'environnement de travail...**

# # Salariés et candidats : la crise sanitaire a impacté leurs attentes

# #3



## < Expérience collaborateur >

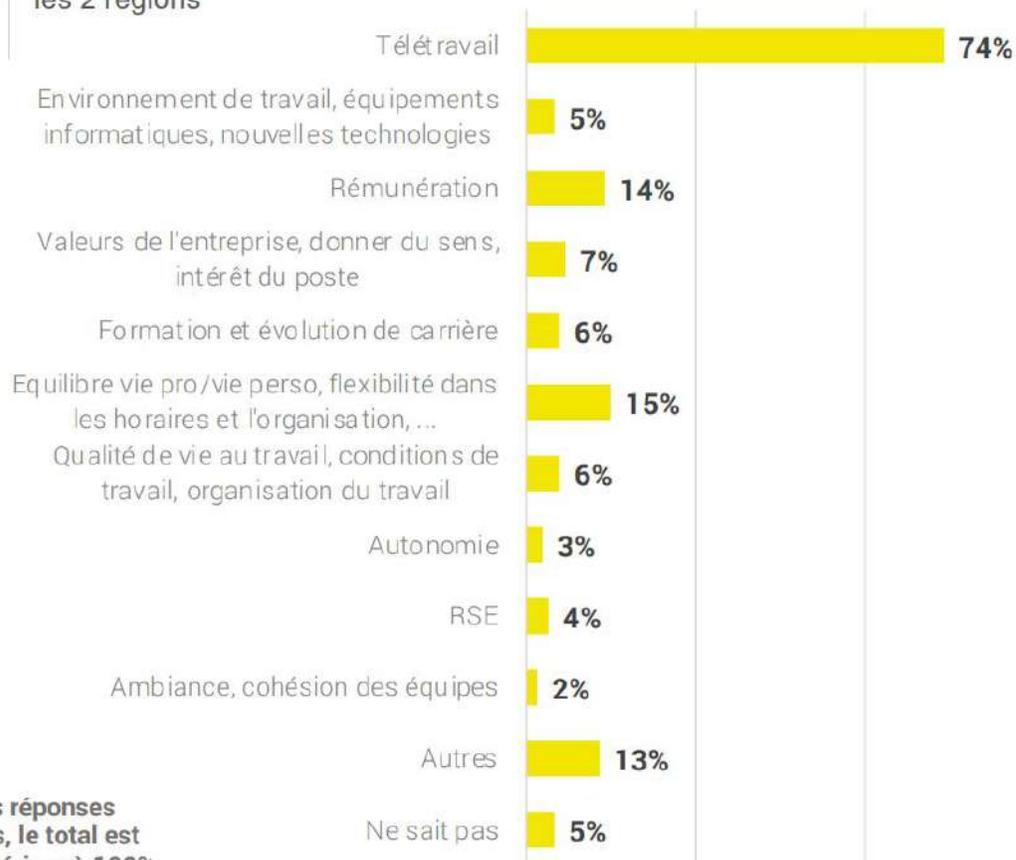
# # Télétravail, équilibre de vie, rémunération, équipements...

# #3



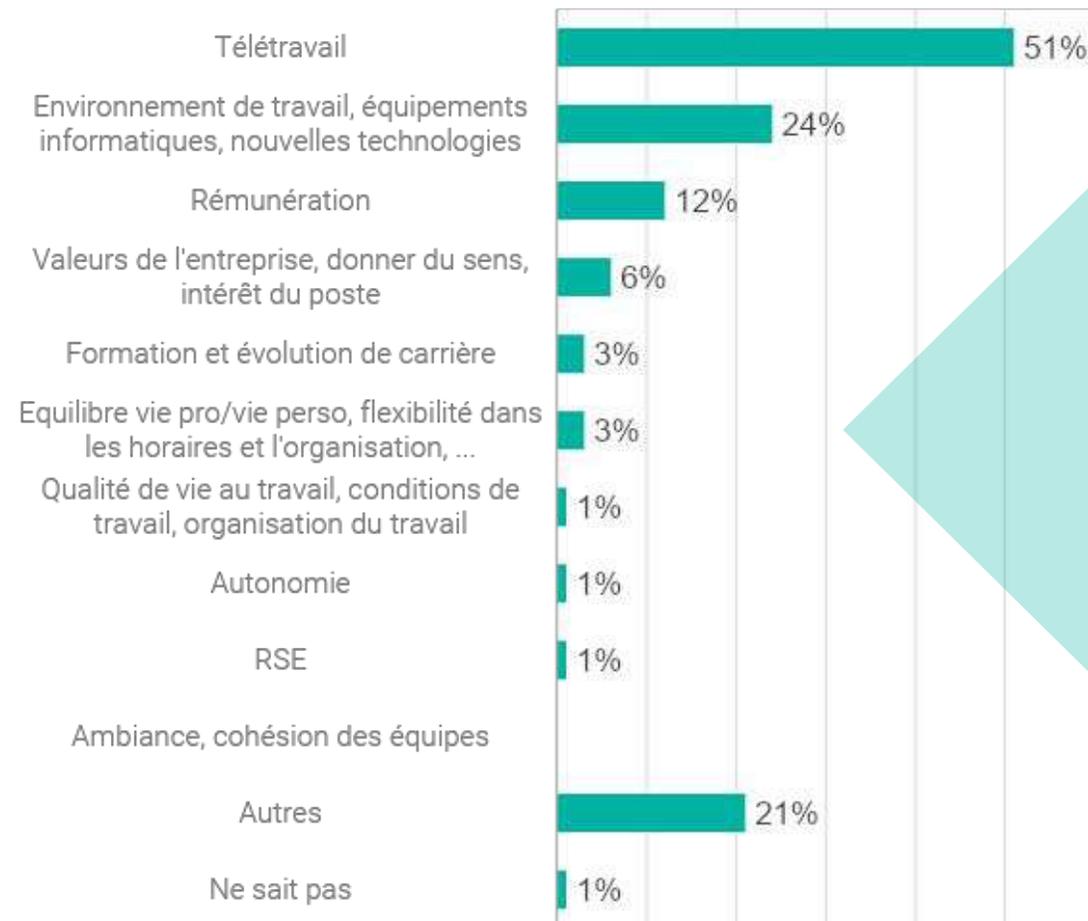
Réponses cumulant les 2 régions

### [ Prestataires ]



Plusieurs réponses possibles, le total est donc supérieur à 100%

### [ Entreprises utilisatrices ]



## < Expérience collaborateur >

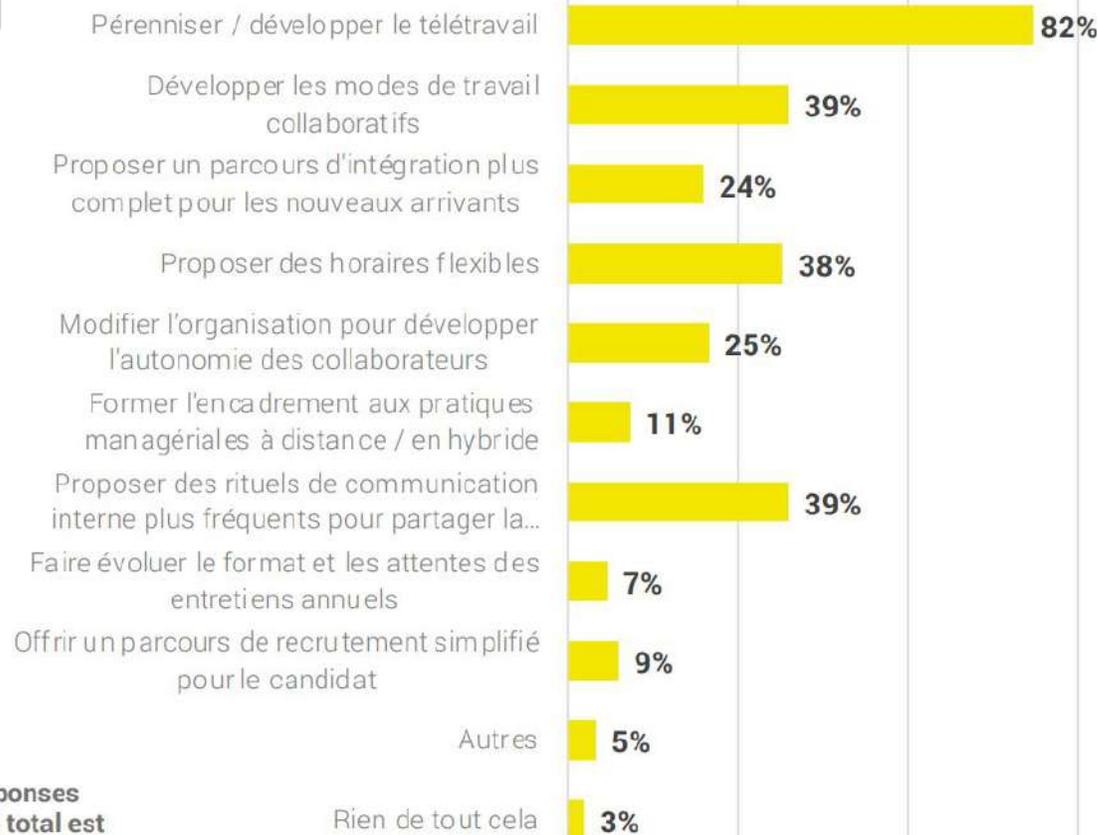
# # En réponse, les employeurs ont mis en place diverses actions

# #3



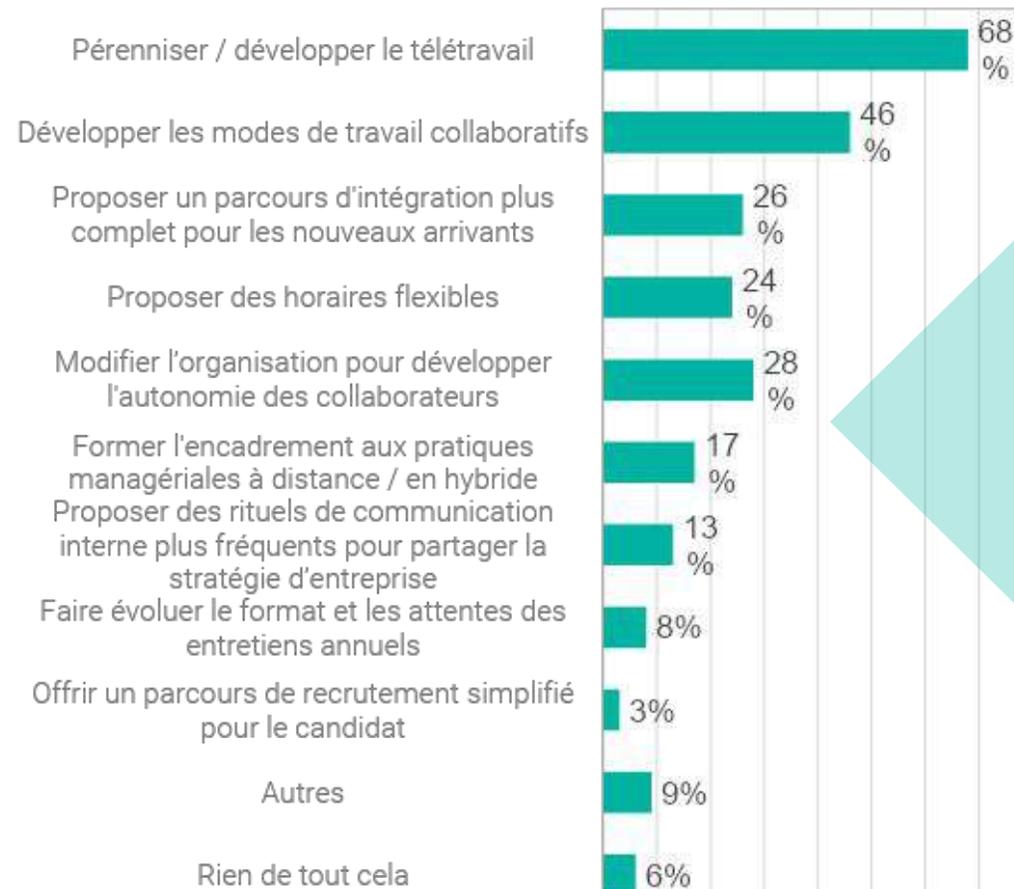
Réponses cumulant les 2 régions

[ Prestataires ]



Plusieurs réponses possibles, le total est donc supérieur à 100%

[ Entreprises utilisatrices ]



## < Expérience collaborateur >



### « Candidats et collaborateurs demandent plus »

- > **Sabrina Blanchet**
- > Consultante en Recrutement chez EXTERNATIC & INDUSEO

« En 2021, nous avons rencontré quelques cas de jeunes ingénieurs sortant d'école, avec des profils techniques, qui se positionnaient entre 38 k€ et 40 k€, tandis qu'un ingénieur avec 8 ans d'expérience peut prétendre à 50 à 55 k€. Ça reste très élevé et c'est compliqué pour les entreprises de s'aligner. Les clients qui ont des grilles de salaire et des politiques salariales strictes sont coincés, car ils ne peuvent pas s'aligner: ils ont besoin de garder une certaine paix sociale au sein de leur organisation. D'autres ne se posent pas de questions et vont prendre position à des salaires qui peuvent être incohérents avec les salaires en place dans leur organisation. On assiste à une surenchère des entreprises: c'est à celui qui va faire la meilleure proposition. Ça peut durer un petit moment...

Les entreprises sont très agressives, y compris pour chasser des profils chez des concurrents. Les candidats sont harcelés pour s'engager vite, signer rapidement. Quand le candidat annonce à son employeur qu'il va quitter son entreprise, celui-ci doit comprendre qu'il va perdre un collaborateur précieux et qu'il va avoir du mal à trouver quelqu'un d'aussi bien pour le même salaire. Il est obligé de concéder une augmentation ou une promotion interne. Si le candidat y trouve son compte, il reste finalement dans son entreprise, sinon...

Les solutions: faire des propositions hors salaire comme offrir des jours de congés supplémentaires, entrer dans l'actionnariat de l'entreprise, généraliser le télétravail, offrir des crèches d'entreprise ou des structures d'accueil pour les enfants, avoir un comité d'entreprise...

## # Du côté des salaires

# #3



### « Les salaires s'embrasent ! »

- > **Xavier Torpe**
- > Vice-Président de CGI, responsable du Centre d'innovation digitale France

« Du côté des rémunérations, on assiste à un embrasement des salaires sur les profils qui ont une expertise. Même si l'on anticipe en proposant une belle augmentation, il y a malgré tout le risque de voir une offre plus importante à l'extérieur. Il faut dès aujourd'hui anticiper des situations complexes et imaginer comment faire en sorte que les collaborateurs en poste depuis dix ans ne se sentent pas dévalorisés par rapport aux nouveaux arrivants trop payés. Pour l'anecdote, c'est la première année qu'un stagiaire tente de négocier sa prime de stage ! Nous n'entrons pas dans ce type de négociation, mais c'est assez révélateur du fait que ces jeunes ont conscience d'être une denrée rare. Mais ils oublient un peu vite la valeur travail ! Il va falloir attendre encore un peu pour que tout ça se stabilise ».



### « Écarts homme-femme : restons vigilants ! »

- > **Marie-Laure Collet**
- > Présidente APEC, représentante Syntec

« Nous constatons, à l'APEC, que malgré tous les efforts des dernières années sur la mixité et la parité, le taux de différence entre le salaire des femmes et des hommes reste de 8 %. C'est directement lié à la mobilité dans l'emploi car, ce qui permet l'évolution salariale, c'est la mobilité interne ou externe. Quand on ne bouge pas, les salaires stagnent. Or on constate que les femmes qui veulent ou ont un enfant restent souvent dans la même entreprise, au même poste, freinant leur évolution. Nous devons rester vigilants sur ces écarts homme-femme et les réduire ».

## < Expérience collaborateur >



« Sur les salaires, la France est un peu à la traîne comparé au reste du monde »

- > **Charles Kim**
- > Responsable « Talent Acquisition » et RH Cédreo

« Les exigences des candidats sur les rémunérations ont augmenté, car les profils techniques avec de l'ancienneté sont très sollicités. Pour attirer les meilleurs, il faut mettre en face de bons arguments et la rémunération en fait clairement partie. Et puis, si l'on compare les salaires de ces profils spécifiques en France par rapport au reste du monde, notamment en Asie ou aux États-Unis, on se dit que, finalement, la France est un peu à la traîne. En 2021, Cédreo a fait grimper les salaires de tout le monde pour s'aligner sur le marché et sur l'inflation.

Ce n'est pas la rémunération qui nous pose problème pour recruter, mais c'est notre niveau d'exigence ! Cela reste difficile de trouver de bons profils, car nous recherchons avant tout des profils autonomes, capables de travailler à distance, parlant bien anglais. Ces profils-là sont rares. Nous souhaitons faire venir les meilleurs chez nous. En revanche, peu importe le diplôme ou l'ancienneté : 5 ou 10 années d'expérience, ça veut tout et rien dire. Ce qui compte, c'est ce qu'a réellement fait cette personne pendant ces années. Idem pour les plus jeunes qui sortent d'école : nous maintenons nos exigences de diplômes, mais nous regardons surtout dans le détail le niveau d'anglais, le niveau d'autonomie...».

## # Du côté des salaires

# #3



« Une vision de partage et de transparence »

- > **Adrien Cruchon**
- > Co-fondateur Shodo Nantes

« La justice sociale est au cœur de notre modèle : nous avons décidé de sortir du schéma où les meilleurs négociateurs sont ceux qui ont toujours les meilleurs salaires et avantages. Nous sommes dans une véritable démarche militante, avec une vision de partage et de transparence. Ainsi, toutes les rémunérations sont basées sur une grille publiée dans les statuts de l'entreprise, accessible librement sur notre site web.

Une transparence qui s'applique aussi sur le volet commercial puisque nous dévoilons à nos clients la marge réalisée par Shodo lors de chaque mission. Celle-ci est fixe et, une fois atteinte, la totalité de la marge supplémentaire est utilisée pour financer des rémunérations variables, des jours de congés ou de veille supplémentaires pour nos membres.

Shodo prône aussi une transparence de la gouvernance. Nous avons établi un pacte social où toutes les parties prenantes à l'écosystème sont en mesure d'appréhender les enjeux auxquels est confrontée l'entreprise. Résultat : nous avons un accueil très favorable de la communauté des développeurs. Nous recrutons principalement par candidatures spontanées et cooptations et nous n'avons pas besoin d'investir massivement pour chercher des talents ».

## < Expérience collaborateur >



### « Les candidats mènent l'enquête »

- > **Elodie Mesnil**
- > Consultante recrutement chez Abaka

« La crise Covid a sans doute accéléré ce phénomène, mais on sent de plus en plus une recherche de sens de la part des candidats. Ils vont particulièrement être sensibles au projet de l'entreprise, son approche sur le développement durable, l'entreprise à mission, etc.

Il faut donner envie au candidat d'embarquer, pas seulement avec des propositions matérielles, mais avec un projet qui va au-delà de la mission proposée et l'inscrire dans quelque chose de plus grand. Ce qui n'est pas facile pour tous les secteurs d'activité...

L'autre point important est que les candidats n'hésitent plus à enquêter sur l'entreprise, via les réseaux sociaux, leurs réseaux personnels. Ils n'hésitent pas à contacter d'anciens salariés pour savoir comment ça se passe vraiment à l'intérieur. Puis ils vont faire la balance entre "je m'y retrouve – je ne m'y retrouve pas". En cas de déséquilibre, ils vont chercher autre chose sans hésiter, surtout dans les secteurs où les offres d'emploi foisonnent comme dans le numérique ».

## # Des candidats sans concession

# #3



### Soigner l'on-boarding des candidats et prendre soin de ses collaborateurs

- > **Denis Fourier**
- > Consultant RH chez Abaka

« Il y a un changement profond du rapport au travail, au temps et à la carrière qui touchent tous les candidats et qui impactent tous les recrutements. Avant d'intégrer une entreprise, les candidats se demandent plus comment ils vont pouvoir s'épanouir ici et maintenant. Ils ne sont pas tous dans l'idée de capitaliser aujourd'hui pour dans 5 ans ou 10 ans !

Le travail sur la marque employeur a longtemps été perçu comme quelque chose de gadget, aussi parce que ça a été traité de façon gadget ! Il fallait donner envie à tout prix, et certains n'hésitaient pas à faire un "marketing candidat" sans trop réfléchir au fond. Il y a eu une fuite en avant, un affichage de choses assez futiles. Ça faisait vite flop ! Sur vendre son entreprise, c'est aller droit vers une désillusion du candidat qui ne restera pas. L'investissement pour le recrutement aura été vain. Or recruter coûte de plus en plus cher, sans compter la frustration des équipes de voir partir quelqu'un ou ce que va dire à l'extérieur ce candidat désabusé... Ça ne se chiffre pas ! Il faut impérativement soigner l'étape de l'on-boarding, avoir des process d'intégration construits (à J-15, J-7, J0, J+7, etc.).

Pour fidéliser ses collaborateurs, il faut se poser une question fondamentale : comment je prends soin au quotidien de mes collaborateurs ? Cela passe notamment par le rôle du manager de proximité. Celui-ci doit avoir envie d'écouter, avoir une appétence et un véritable intérêt pour l'autre. Avec la multiplication du télétravail qui devient la norme dans le numérique, c'est plus compliqué de maintenir ce lien humain qui passe beaucoup par le contact direct, parfois imprévu. L'idéal est de réaliser un panachage entre les temps collectifs pour être en interaction, tisser le lien relationnel, travailler sur les projets communs, manger ensemble... et les temps individuels, davantage dédiés à la production ».

## < Expérience collaborateur >



### « Comprendre pourquoi je me lève le matin »

- > **Mickaël Keromnes**
- > Fondateur et dirigeant Cedreo

« Nous avons recruté un Talent Acquisition manager, Charles Kim, car une erreur de recrutement coûte très cher. Il faut qu'entre le candidat et nous, ça matche et cela passe par une compréhension de nos valeurs et de notre culture d'entreprise. Nous avons également recruté Charles pour travailler sur notre marque employeur et nous rendre plus visibles auprès des candidats. D'autant plus que, généralement, une fois que nous sommes identifiés, nous n'avons pas trop de problèmes à séduire les candidats. Pourquoi ? Parce que nous menons depuis de nombreuses années un travail sur notre raison d'être, nos valeurs. C'est important que chacun comprenne pourquoi il se lève le matin, moi y compris ! C'est un peu tarte à la crème, mais ça donne énormément de sens à tout ce que l'on fait. La philosophie du management doit changer, car l'attente n° 1 des collaborateurs, ce n'est plus la sécurité de l'emploi, mais c'est de savoir quel est l'impact de ce qu'ils font, aujourd'hui et maintenant. Dans cette optique, Cédreo donne, par exemple, six jours par an à ses collaborateurs pour qu'ils s'impliquent sur les sujets à impact de leur choix, selon leur sensibilité (environnement, société, interne, etc.) ».

## # Donner du sens et voir loin

# #3



### « Des employeurs déstabilisés par les demandes des candidats »

- > **Sabrina Blanchet**
- > Consultante en Recrutement chez EXTERNATIC & INDUSEO

« Il faut être conscient que la donne a changé sur le marché et le rapport de force s'est inversé. C'est logique puisque, si certains candidats affichent sur leur profil LinkedIn qu'ils sont ouverts aux opportunités, ils vont être submergés de mails, de SMS, d'appels. Avec parfois jusqu'à 80 sollicitations dans le mois ! Avant, lorsque nous mettions une annonce pour un poste de développeur, nous pouvions recevoir jusqu'à 40 candidats sur une annonce. Aujourd'hui, on peut descendre à deux-trois candidatures maximum ! Et si le process de recrutement est trop long, on risque de perdre le candidat, happé par une autre proposition. Il faut se positionner très vite et cela déstabilise les habitudes des employeurs.

Ils sont aussi souvent troublés par le changement de mentalités des candidats lors de l'entretien de recrutement : ceux-ci pensent davantage à ce que l'entreprise va pouvoir leur apporter, plutôt que ce que, eux, pourraient apporter à l'entreprise. Ils voient loin et réfléchissent à l'après. Comment je vais bonifier mon profil avec ce poste pour la suite de ma carrière ? Comment je vais être formé ? Comment je vais grandir dans cette entreprise pour pouvoir, dans deux ou trois ans, me vendre encore mieux ? Par ailleurs, les candidats ne revoient pas à la baisse leur aspiration à un vrai équilibre vie pro - vie perso, au contraire : horaires souples, télétravail, voire temps partiel. Toutes les entreprises ne sont pas encore forcément prêtes à mettre en place 5 jours de télétravail, mais certaines y viennent. Cela peut faire la différence pour certains candidats.

Et je répète souvent à mes clients de ne pas oublier de soigner l'on-boarding : la première semaine, si vous n'accueillez pas bien votre collaborateur, le candidat n'hésitera pas à appeler la deuxième proposition qu'il a eue. La période d'essai se joue dans les deux sens ! ».

## < Expérience collaborateur >



« Nous valorisons les projets SI en cours »

> **Anaïs Babin**

> DSI Groupe Mousset-Je transporte aux Essarts en Vendée

« Parmi nos postulants, certains étaient particulièrement gourmands en termes de rémunération et posaient plus de questions sur les conditions de travail (temps de travail, législation, télétravail, etc.) que sur l'intérêt du poste. Nous préférons mettre en avant l'autonomie des postes et les projets en cours, particulièrement motivants, plutôt que d'entrer dans la surenchère. Il faudra peut-être que l'on se pose la question un jour mais, pour l'instant, ça fonctionne et nous n'avons pas eu à baisser nos exigences sur les profils. Dans l'échange, avant d'aller chercher les compétences techniques, nous évaluons avant tout la capacité du candidat à s'intégrer dans notre équipe et dans l'état d'esprit du Groupe. Et nous n'hésitons pas à recruter des personnes en reconversion, comme cet ancien agent municipal affecté aux espaces verts qui a ainsi intégré le groupe il y a deux ans au siège ».

# # Embarquer candidats et collaborateurs #3



« Impacter favorablement l'expérience de vie salariée, c'est la base ! »

> **Clément Duport**

> Président et co-fondateur Anima Néo

« L'entreprise est avant tout une aventure humaine, où il faut maintenir le plaisir de travailler ensemble. Si l'on gagne en performance, mais que l'on dégrade l'expérience de vie salariée, ça ne marche pas. En impactant favorablement l'expérience de vie salariée, on a moins de problèmes d'attractivité, car la cooptation fait le travail. Améliorer l'expérience de vie salariée, c'est la base ! Il existe plusieurs leviers d'attractivité comme la notoriété de la marque, la nature du produit et l'aventure vécue par les collaborateurs. Plus ils sont invités à participer à une aventure, plus ils sont engagés affectivement, plus ils sont fidélisés.

Pour être attractif, il faut mettre en cohérence les croyances, les valeurs et les comportements au sein de l'entreprise en commençant par les comportements managériaux. Les messages doivent être clairs : à quoi va-t-on jouer ? Dans quel état d'esprit va-t-on le faire ? Qu'a-t-on envie de vivre ensemble ? Il faut, pour cela, aligner les comportements managériaux à la culture que l'on veut développer, pour faire vivre un état d'esprit aux collaborateurs. Quitte à être clivant ! Je peux citer l'exemple de Netflix qui annonce clairement : "Nous ne sommes pas une famille, nous sommes une équipe de sportifs de haut niveau avec des coéquipiers exigeants". C'est très clivant, mais ils recrutent une population compatible avec leur culture.

Une fois les collaborateurs intégrés à l'entreprise, il faut constamment se réinterroger sur l'aventure qu'on leur fait vivre et à quel point celle-ci est cohérente avec la vision de l'entreprise. Cela peut se concrétiser, par exemple, dans l'expérience proposée aux employés dans et au dehors de l'entreprise (services de conciergerie, télétravail à 100 %, prise en charge de tous les repas, facilités de déplacement, etc.) ».



### « Shodo fait le choix de l'ESN Libérée, loin des objectifs d'hypercroissance »

- > **Adrien Cruchon**
- > Co-fondateur Shodo Nantes

«Shodo est une entreprise libérée qui fait le choix de la croissance raisonnée. Nous poursuivons des objectifs qui ne sont pas ceux de générer de l'hypercroissance. Nous ne prenons que ce dont nous avons besoin pour nous développer sereinement, dans le respect de nos valeurs. Nous recherchons plutôt une croissance au service du bien-être et de l'équilibre vie pro-vie perso de nos collaborateurs. Le capital est ouvert aux salariés à hauteur de 34 % chez Shodo Paris (19 % chez Shodo Nantes) et, ensemble, nous votons les décisions "importantes". En effet, avec un modèle moins générateur en revenus, il nous revient de faire des choix et de prioriser certains investissements : de quelle superficie utile aurons-nous vraiment besoin pour nos prochains locaux, à quel emplacement et à quel budget ? Notre séminaire : quelle destination et quel budget y consacrer ? A-t-on besoin d'une plus grande équipe?

Nous avons fait voter des accords d'entreprises qui contractualisent un mode opératoire communautaire, basé sur la transparence et le partage. Nous y avons acté un fonctionnement et des avantages semblables pour tous nos membres, sans possibilité de discrimination. Nos collaborateurs ont ainsi des congés supralégaux pour respecter l'équilibre vie pro-vie perso, à raison d'une semaine pour nos juniors (0-3 ans d'expérience), 1,5 semaine pour nos confirmés (4-7 ans d'expérience) et 2 semaines pour nos seniors (8 ans et plus). Ils bénéficient de jours d'ancienneté (1 jour par année d'ancienneté dès la première année) jusqu'à 5 jours supplémentaires.

Chez Shodo, nous sommes convaincus que la confiance ne se gagne pas, elle se donne d'emblée. Le microcontrôle prend du temps et de l'énergie sans apporter un quelconque bénéfice. Or les potentiels contrevenants sont toujours minoritaires et ne doivent pas impacter la grande majorité. Ainsi, chacun dispose d'un compte de formation annuelle de 5000 € à utiliser en toute liberté, ainsi que d'une carte bancaire pour régler l'ensemble des dépenses liées au bon exercice de son travail (matériel de bureau, lectures, conférences, etc.). Aucun membre ne doit avoir à avancer des frais sur ses propres deniers pour travailler».

#4

# < Formation >

## < Formation >



« À compétences égales, je préfère le profil de l'alternant »

> **Anaïs Babin**

> DSI Groupe Mousset-Je transporte aux Essarts en Vendée

« En 2021, nous avons recruté deux personnes en apprentissage : matériel et intervention de proximité au siège (infra, matériel, helpdesk...).

J'apprécie les profils qui ont déjà eu un parcours en entreprise, surtout ceux qui ont fait une alternance avant. On voit tout de suite la différence : on voit bien qu'ils ont du recul et qu'ils rattrapent plus vite par rapport aux exigences de l'entreprise. C'est plus compliqué pour ceux qui ont un fort bagage technique, mais uniquement des petits stages. À compétences égales, l'alternant aura plus de facilité à s'intégrer.

J'ai commencé à recruter des alternants dans ma précédente entreprise. Ici, j'ai accentué les recrutements d'alternants. Je constate néanmoins qu'il y a des différences selon les agendas proposés par les écoles. C'est plus simple de confier une mission et d'accompagner une personne formée sur des formats trois semaines en entreprise, une semaine à l'école que sur le rythme d'une semaine à l'école, une semaine en entreprise.

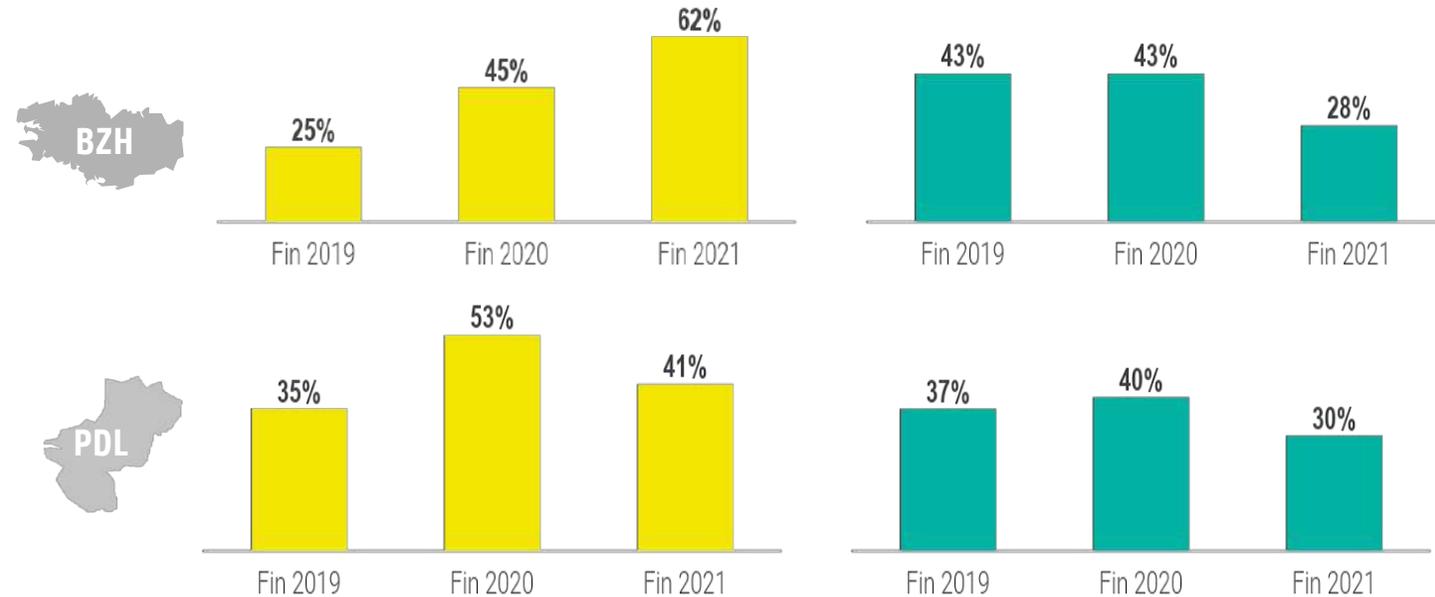
J'apprécie aussi les profils en reconversion. Dans mon poste précédent, j'avais recruté un ancien steward pour un poste de développeur. Il était impliqué et motivé. Les gens qui sont en reconversion ont fait du terrain ailleurs. Ils savent s'exprimer, sont à l'aise. J'aime les profils qui sont allés quelques mois à l'étranger, qui sont sortis de leur zone de confort, avec un esprit d'ouverture. La technique vient naturellement après».

# # Le recours à l'alternance se confirme en 2021

# #4

[ Prestataires ]

[ Entreprises utilisatrices ]



> À la question « employez-vous actuellement ou avez-vous employé lors des 12 derniers mois des personnes en alternance? », 62 % des prestataires bretons répondent « oui » en 2021, contre 45 % en 2020. Un chiffre qui était déjà en forte progression (en 2019, seulement 25 %).

Source : Rapports ORCN Pays de la Loire 2021 et Bretagne 2021

## < Formation >



### Le « juste à temps » de la formation

- > Marie-Laure Collet
- > Présidente de l'APEC, représentante Syntec

« L'enjeu de la filière numérique est de trouver les ressources humaines nécessaires. Cette problématique est intimement liée à la formation initiale la plus adaptée. Dans l'industrie, on parle souvent de cette notion de "Juste à temps". Je pense que ce "Juste à temps" doit être appliqué à la formation. Il faut impérativement continuer à créer et à financer des formations qui peuvent inclure 90 % à 100 % des formés sur le marché de l'emploi et qui favorise la mixité, qu'elle soit sociale, de genres ou d'âges, avec un fort enjeu de féminisation des emplois dans le numérique. Aujourd'hui, seulement 27 % des femmes se trouvent dans des emplois liés au numérique !

Trouver des ressources demande également une communication appropriée, qui parle au plus grand nombre. Et cela nécessite aussi d'effectuer un vrai travail sur la chaîne de valeur éducative, en insufflant une culture du numérique dans l'éducation nationale et la formation professionnelle, avec une attention plus fournie pour la période Bac à Bac+3. Il existe d'ailleurs depuis peu un programme, P-TECH, qui permet d'intégrer aux programmes académiques des cursus relatifs à l'IA, la data et la cybersécurité ».

## # La reconversion, une solution qui fonctionne

# #4



### Invest In Digital People facilite la reconversion de profils atypiques

- > Pauline Chauloux Chargée de mission RH U-Iris
- > Chargée de mission RH U-Iris

« En 2021, U IRIS (entité informatique du Groupement U) a participé pour la deuxième fois au dispositif Invest In Digital People, en partenariat avec Pôle Emploi et ADN Ouest. Cette démarche collective rassemble différents employeurs de la région nantaise (entreprises prestataires et entreprises utilisatrices) ayant un objectif commun : recruter de nouveaux talents en diversifiant les profils et en encourageant la reconversion professionnelle. À l'image de la première promotion de 2020, nous avons axé nos critères de recrutement sur le savoir-être, la maturité du projet professionnel et la capacité d'un candidat à développer ses compétences. Pari gagnant puisque, chez U IRIS, nous avons accueilli 2 développeurs en CDI à l'issue de cette promotion. Plus précisément, nous avons intégré une femme, auparavant responsable qualité en industrie, et un homme issu d'un parcours de technicien support.

La réussite de chaque intégration repose aussi sur l'implication de nos managers et de nos équipes, qui ont su être à l'écoute et enthousiastes à l'idée d'accueillir des profils en reconversion. Cette année encore, nous sommes très satisfaits de ces recrutements : ces profils ont une motivation à toute épreuve et ils apportent un autre regard sur les activités de développement informatique.

L'intérêt de ce dispositif, c'est la force du collectif et la dynamique du recrutement collégial. Je tiens également à souligner le travail fait par Pôle Emploi et par les organismes de formation qui accompagnent les apprenants tout au long du parcours.

Au-delà d'une réponse à des besoins de compétences, IDP est aussi une démarche territoriale pour favoriser l'emploi de personnes en reconversion dans la région. C'est la raison pour laquelle, nous nous engageons de nouveau sur deux recrutements de développeurs JAVA via Invest in Digital People en 2022 ! »

## Des initiatives inspirantes

### > 100 000 entrepreneurs et Numeum

Dans le cadre de ses actions promotions métiers, Numeum et Talents du Numérique s'associent, en 2022, à 100 000 entrepreneurs afin de faire découvrir aux collégiens la culture entrepreneuriale dans le secteur du numérique. 100 000 entrepreneurs est une association qui permet aux jeunes de 13 à 25 ans de rencontrer des entrepreneurs afin de les sensibiliser au monde professionnel et à la diversité des parcours possibles.

### > Un escape game inspirant en Auvergne-Rhône-Alpes ?

Cet escape game itinérant, « Parallaxe 2050 », propose aux lycéennes et lycéens de seconde une expérience ludique pour découvrir la richesse des métiers du numérique et les encourager à s'orienter vers ce secteur. Inspirant, n'est-ce pas ?

## Lycéennes : un manque de confiance dans leur valeur, et pourtant...

Selon l'Observatoire sur la féminisation des métiers du numérique réalisé en 2021 par Epitech\*, 94 % des lycéens pensent qu'il est important d'avoir un très bon niveau dans les matières scientifiques pour être admis et réussir dans une école d'informatique. Or même lorsqu'elles ont plus de 14/20 de moyenne dans les matières scientifiques, les filles sont bien moins nombreuses que les garçons à penser avoir le niveau pour suivre une formation en école d'informatique (43 % contre 78 %), et leurs parents sont du même avis.

## Seules 7 % des adolescentes veulent s'orienter vers le numérique

Réalisée en collaboration avec le Ministère de l'Éducation Nationale et 200 associations à l'international (dont la Grande École du Numérique), la sixième édition de l'enquête Gender Scan\*\* mesure l'évolution de la féminisation dans le secteur des technologies et du numérique. L'enquête montre que contrairement aux garçons, très peu de jeunes filles envisagent spontanément de s'orienter vers le numérique. Seulement 7 % de filles (collège et lycée) envisagent de s'orienter vers le numérique (vs 29 % pour les garçons). Ce sont principalement la peur de ne pas être au niveau et l'image très technique de ces métiers qui freinent les jeunes filles.

## Girls'R Coding\*\*\* : initier les filles à l'informatique

Des stages gratuits d'initiation à l'informatique pour les collégiennes de 13 à 16 ans sont organisés par ADN Ouest. À Nantes, 4 jours de stage ont eu lieu pendant les vacances de la Toussaint. Elles étaient 15 participantes en Pays de la Loire en 2021. À Concarneau et à Rennes, des stages ont été reportés au printemps 2022.

## < Formation >

# # Formation continue : un enjeu d'avenir

# #4

## Des formations dédiées au numérique pour 2022

- > En 2021, **Atlas\***, l'opérateur de compétences des entreprises, salariés et candidats à l'alternance des services financiers et du conseil a accompagné **plus de 2 200 entreprises et plus de 20 000 salariés** dans leurs projets de formation.
- > Dans la continuité des mesures du plan « France Relance », soutenu par les fonds européens, Atlas dispose d'un budget complémentaire pour aider les entreprises en 2022.
- > Atlas a identifié des parcours de formation liés au contexte covid-19 (Management à distance, prospection et vente à distance, Marketing digital, diversification sectorielle, recrutement à distance), mais aussi liés aux mutations (Relation client, politique RSE, Management de l'innovation, **Data science, Cloud et cybersécurité**), ou pour des reconversions (Responsable RSE, **Data analyst/Data scientist, Responsable cybersécurité, UX/UI designer, Développeur informatique**).

Source\* : [Opco Atlas](#)



### « Des formations surtout sur les soft skills »

- > **Anaïs Babin**
- > DSI Groupe Mousset-Je transporte aux Essarts en Vendée

« Aujourd'hui, le principe d'une journée de télétravail par semaine commence à s'inscrire dans la normalité. C'est pour cela que nous valorisons l'autonomie de nos équipes. En 2021, la plupart de mes collaborateurs ont suivi des formations sur des savoir-être, sur des sujets liés à l'organisation, la gestion du temps et des priorités, et tout ce qui touche au travail à distance. Pour la data, une formation a pu être trouvée sur Nantes. Pour moi, les formations autour de la stratégie numérique se trouvaient plutôt sur Paris ».



### « S'y retrouver dans l'offre existante »

- > **Xavier Torpe**
- > Vice-Président de CGI, responsable du Centre d'innovation digitale France

« En 2022, notre vrai sujet RH, ce sera la formation continue de nos collaborateurs. Avant, j'avais un discours qui poussait les collaborateurs à l'autonomie sur leur propre formation. Chez CGI, nous avons un incroyable catalogue de MOOC avec des formations d'un excellent niveau, mais elles sont largement sous-utilisées en interne. Notre challenge est de faire percevoir à nos collaborateurs que ces formations sont disponibles, à portée de main. Mais je me rends compte aujourd'hui que l'entreprise doit les accompagner sur ce chemin ».



### « La formation, clé de l'employabilité »

- > **Marie-Laure Collet**
- > Présidente de l'APEC, représentante Syntec

« On constate que les candidats attendent plus que jamais de l'entreprise qu'elle soit réellement un instrument de formation continue et d'employabilité. Le candidat pose des questions en entretien d'embauche pour savoir ce qui sera mis en œuvre pour faire évoluer ses compétences. Le volet formation continue est devenu un critère différenciant entre deux entreprises ».

#5

# < Perspectives >

## < Projection >

### Les tensions sur le marché de l'emploi risquent de perdurer

> En Bretagne et en Pays de la Loire, à l'échéance de 3 ans, les réponses décrivant une croissance des effectifs numériques l'emportent largement sur les réponses décrivant une baisse. Les tensions sur le marché de l'emploi numérique pourraient donc encore s'accroître.

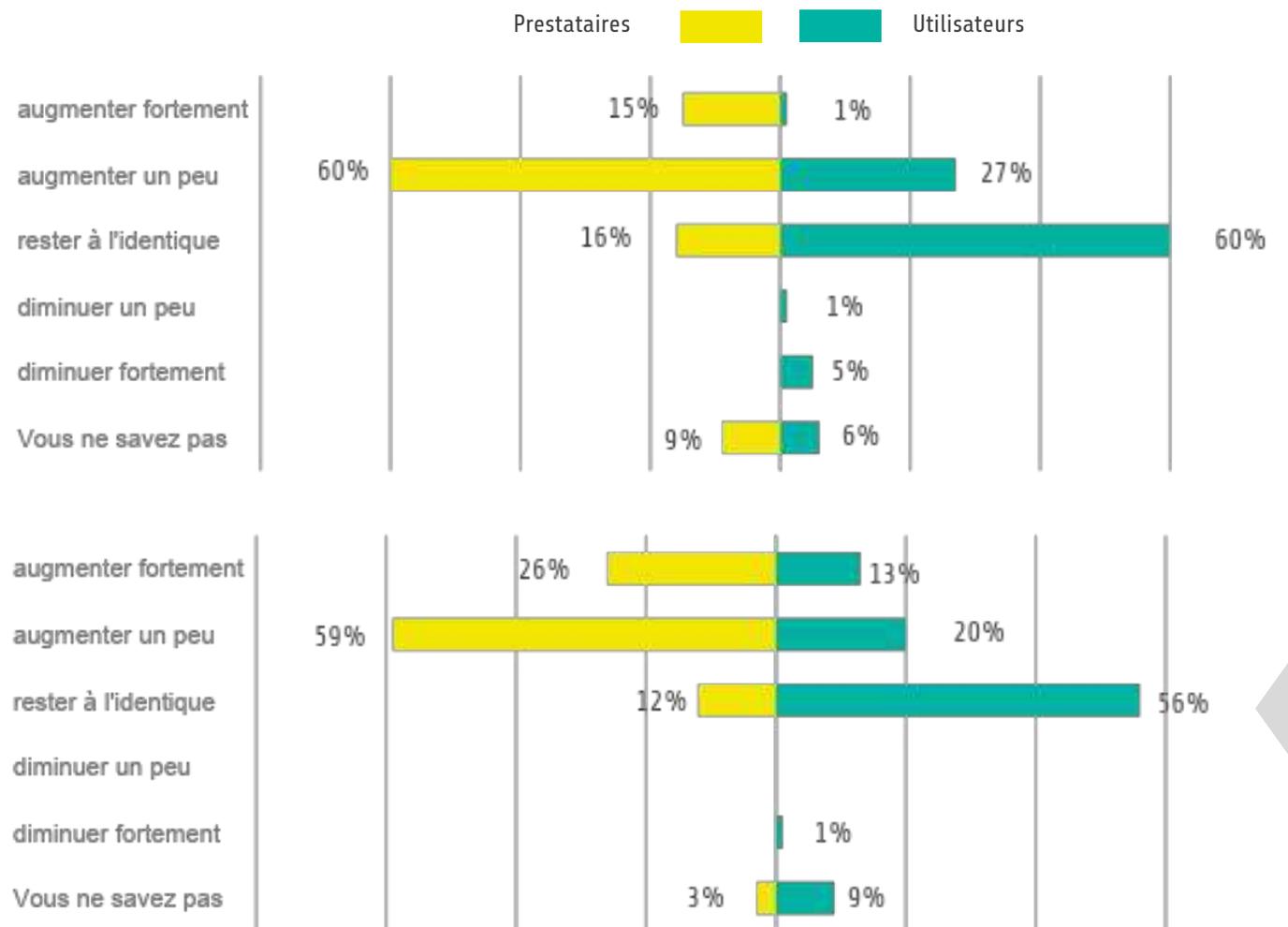
> 75 % des prestataires bretons et 85 % des prestataires ligériens envisagent ainsi d'augmenter leurs effectifs dans les trois années à venir.

> Du côté des entreprises utilisatrices, la majorité des répondants envisagent en revanche de rester à l'identique.



## # Dans les 3 ans, les prestataires prévoient d'embaucher largement

# #5



Source : Rapports ORCN Pays de la Loire 2021 et Bretagne 2021 (sur les 3 années à venir, vos effectifs devraient plutôt...)

## < Projection >

### Sécurité, SaaS, automatisation, dématérialisation...

> Imposés par la croissance des cybermenaces et par la nécessité de protéger des salariés travaillant de plus en plus à distance, les investissements en sécurité resteront très dynamiques.

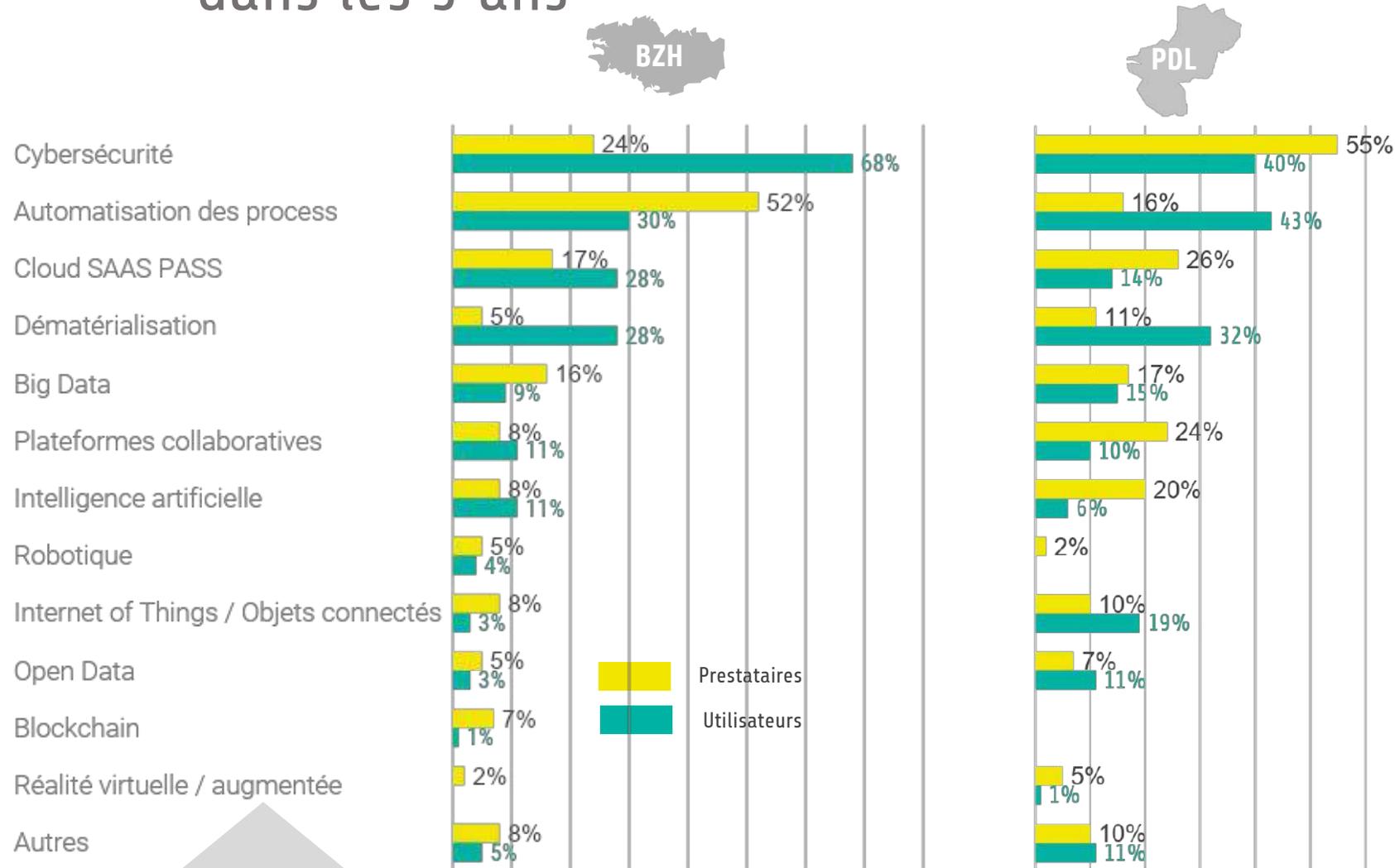
> Accès aux données et aux contenus plus simple, gain de mobilité, meilleure communication entre les services, économies... Les logiciels SaaS ont le vent en poupe et ont de beaux jours devant eux.

> L'arrivée de l'IA générative\*, qui permet à des algorithmes d'exploiter des contenus existants (textes, fichiers audio/vidéo ou images) pour en créer de nouveaux, devrait s'amplifier. Elle existe déjà dans l'industrie pharmaceutique, le design ou l'industrie automobile.\*

> Des solutions de stockage sur ADN\* ? Des start-ups lancent des solutions de stockage d'information numérique sur ADN, un support de conservation qui pourrait être la réponse à la quantité exponentielle de données produites.

## # Le top des technologies utilisées dans les 3 ans

# #5





[www.orcn.fr](http://www.orcn.fr)



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



[orcn@adnouest.fr](mailto:orcn@adnouest.fr)

**OBSERVATOIRE  
RÉGIONAL**  
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

