



**OBSERVATOIRE  
RÉGIONAL**  
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

# [ ORCN ENQUÊTE BRETAGNE ET PAYS DE LA LOIRE 2023 ]

# Rapport de l'étude conduite  
au premier trimestre 2023  
(embauches 2022 / intentions 2023)



avec le soutien de



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



# [POINTS CLÉS]

- > Avec environ 27 000 embauches dans les métiers du digital pour la Bretagne et pour les Pays de la Loire, les recrutements de 2022 ont retrouvé leur niveau de 2019, avant la crise sanitaire. Les embauches de 2022 ont été supérieures de 25% à celle de 2021. Cette croissance entre 2021 et 2022 est plus soutenue en Bretagne (+30%) qu'en Pays de la Loire (+20%).
- > Pour les deux régions en 2022, les taux d'embauche demeurent particulièrement élevés, compris entre 13% et 17%.
- > Dans ce contexte, le sentiment de pénurie progresse, entre 2021 et 2022, de près de 20 points en Pays de la Loire pour atteindre 56% et de 7 points en Bretagne pour atteindre le même niveau.
- > Pour autant la part des entreprises déclarant avoir des postes non pourvus semble plutôt orientée à la baisse, demeurant toutefois élevée. 32% des prestataires ligériens déclarent avoir des postes non pourvus fin 2022. Ils étaient 66% dans cette situation fin 2019. 17% des prestataires bretons déclarent avoir des postes non pourvus fin 2022. Ils étaient 25% dans cette situation fin 2019. Pour les entreprises utilisatrices, fin 2022, 13% des unités bretonnes déclarent avoir des postes non pourvus ce chiffre culminant en Pays de la Loire avec un niveau de 30%.
- > Ces postes non pourvus représentent entre 25% et 50% des embauches de 2022.

# [POINTS CLÉS]

- > Pour la région des Pays de la Loire les embauches d'alternants ont connu une croissance de 35% entre 2021 et 2022, cette croissance étant de 13% pour la région Bretagne.
- > Début 2023, entre 7 et 8 prestataires sur 10 envisagent de recruter au cours de l'année 2023. Pour les utilisatrices, on note que 40% des entreprises ligériennes envisagent de recruter en 2023 contre 33% en Bretagne.
- > Ces différentes proportions sont globalement stables par rapport à celles indiquées lors de la précédente enquête avec toutefois un léger tassement pour les prestataires (ligériens et bretons) et une croissance pour les entreprises utilisatrices qui devraient embaucher un peu plus souvent pour faire face aux départs et ainsi stabiliser leurs effectifs.
- > Pour la première fois, l'ORCN a mesuré la part des budgets des entreprises utilisatrices dédiés aux ressources internes et externes. En Bretagne comme en Pays de la Loire, la moitié environ des budgets finance les ressources internes, 40% des budgets alloués aux entreprises des services numériques et 10% des prestations de freelance.

# [ SOMMAIRE ]

#1

< Eléments  
de cadrage >

#2

<dynamiques  
d'embauches >

#3

< Alternance >

#4

< mobilisation  
des  
compétences  
numériques >

#5

< Difficultés  
de  
recrutement >

#6

< Intentions  
et  
prospective >

**OBSERVATOIRE  
RÉGIONAL**  
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

[ PROJET FINANCE PAR ]



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



# [ PÉRIMÈTRE ]

## La filière numérique

Les enquêtes menées pour le compte d'ADN Ouest couvrant les régions Bretagne et Pays de la Loire 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 organisations de tout secteur d'activité intégrant un pôle numérique (DSI, direction digitale, etc.) : les entreprises « utilisatrices » ainsi dénommées par facilité bien qu'elles intègrent également des administrations et des associations.

## 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 de 1 salarié et plus** correspondent à cette définition.
- > 296 entreprises prestataires ont été interrogées en ligne et par téléphone début 2023.

## 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 **8 800 entreprises ligériennes et 6 900 entreprises bretonnes d'au moins 10 salariés** correspondent à cette définition.
- > 289 entreprises utilisatrices ont été interrogées en ligne et par téléphone début 2023.

# [ ÉLÉMENTS DE METHODE ]

**585** <sup>(1)</sup> **réponses collectées** entre le 11 janvier et le 15 mars 2023 : 562 réponses réputées complètes et 23 réponses également prises en compte avec un questionnaire significativement complété.

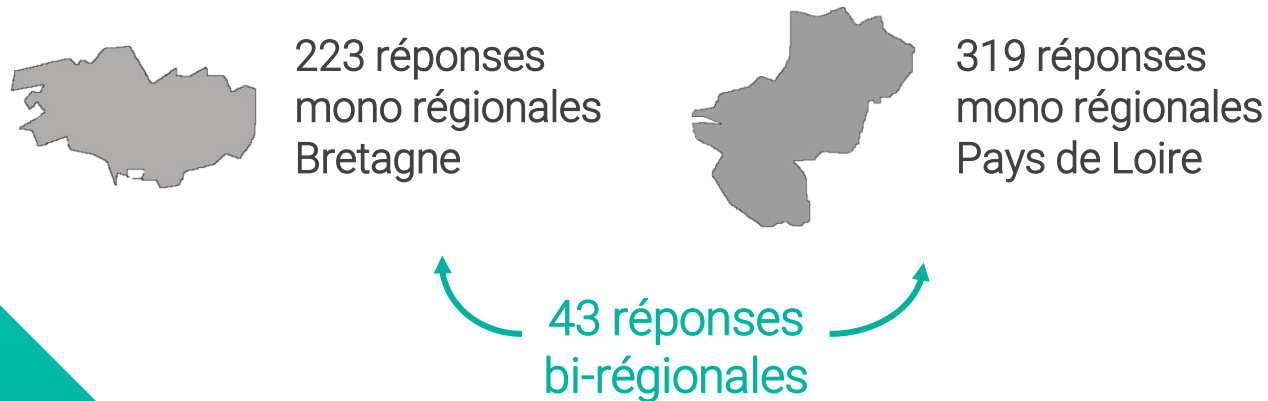
L'enquête précédente de (ORCN 2022) avait permis de collecter 536 questionnaires (dont 290 par téléphone), l'ORCN 2021 reposant sur 568 questionnaires (dont 300 par téléphone).



291 réponses collectées en ligne  
 237 adhérents  
 41 réponses issues des partenaires  
 13 réponses en ligne suite à un contact téléphonique



294 réponses collectées par téléphone



Nombre de réponses des établissement intégrant une équipe digitale

	Bretagne	Pays de Loire
<b>Prestataires</b>	<b>130</b>	<b>198</b>
<b>Utilisatrices</b>	<b>136</b>	<b>164</b>
<b>Total (2)</b>	<b>266</b>	<b>362</b>

(1)  $223 + 319 + 43 = 585$

(2)  $223 + 43 = 266$  /  $319 + 43 = 362$

# [ ÉLÉMENTS DE METHODE ]

## Contour des entreprises

- > Les entreprises ici analysées peuvent avoir classiquement leur siège implanté dans la région des Pays de la Loire ou en région Bretagne et comprendre un ou plusieurs établissements régionaux.
- > Elles peuvent également avoir un siège régional, des établissements régionaux mais également des établissements extrarégionaux (hors grand ouest). Ces derniers sont exclus du périmètre d'analyse de ce rapport.
- > Dernière configuration, des établissements implantés dans la région peuvent être liés à un siège extra régional. Le ou les établissements implantés dans la région des Pays de la Loire ou en Bretagne ne constituent pas un entreprise au sens juridique. Ils sont cependant ici assimilés à une pseudo entreprise avec un « siège régional » sélectionné pour être le plus grand des établissements de la région de cette entreprise extra régionale.
- > Pour les prestataires, il convient de préciser que seules unités régionales employant des effectifs digitaux sont ici pris en compte. Une entreprise francilienne avec des établissements en Bretagne et en Pays de la Loire mais dont les équipes digitales seraient toutes basées à Angers par exemple ne sera prise en compte qu'au seul titre d'une « entreprise » ligérienne.

### 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 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 présentées comme des données brutes, non pondérées, donnent les réponses « directes » des unités répondantes.

Les analyses produites dans ce document décrivent soit des entreprises, soit des salariés.



Afin de dissocier les deux types d'analyse, les comptabilisations de salariés et de recrutements sont signalées par ce pictogramme spécifique.

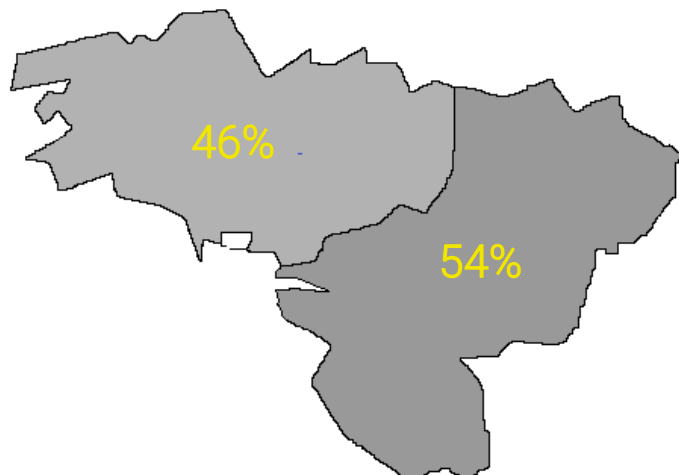
#1

# < Éléments de cadrage >



## < Éléments de cadrage >

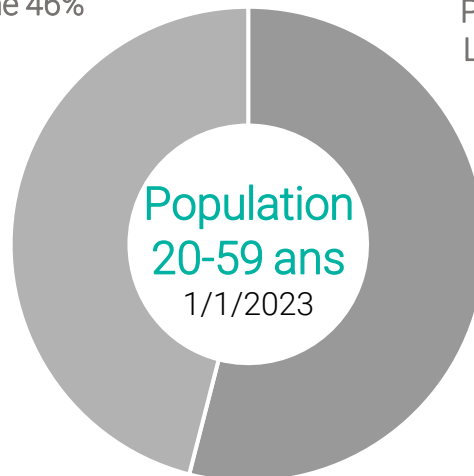
## > Comparaisons générales des deux régions



Moyenne des 4 indicateurs

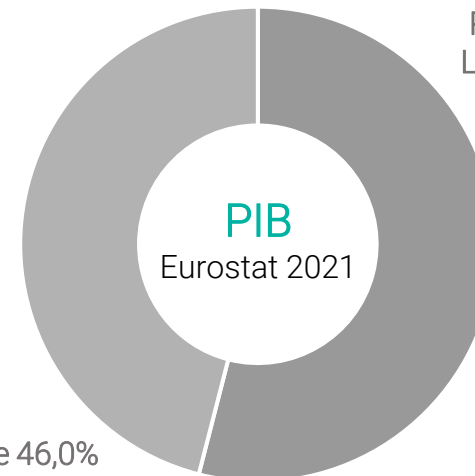
Cette moyenne des 4 indicateurs s'établit précisément à 45,8% / 54,2% sachant que lors du précédent rapport cette moyenne était totalement identique.

Bretagne 46%



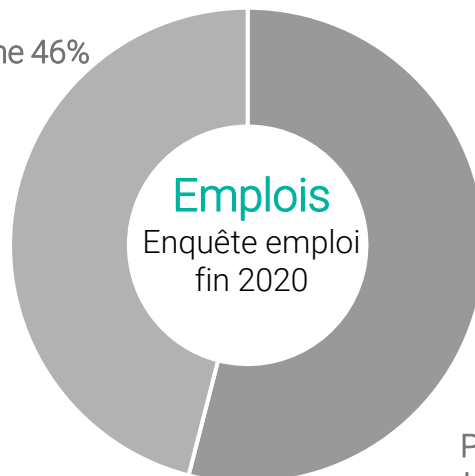
Pays de la Loire 54%

Pays de la Loire 54,0%



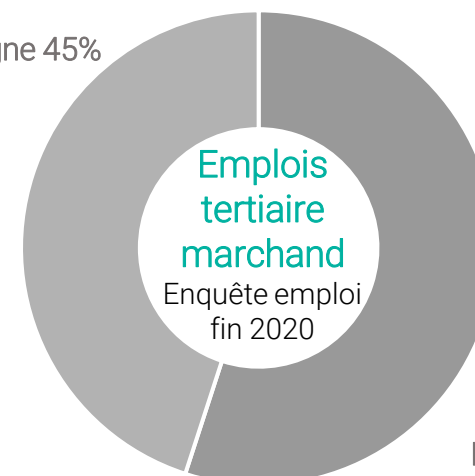
Bretagne 46,0%

Bretagne 46%



Pays de la Loire 54%

Bretagne 45%



Pays de la Loire 55%

Le regroupement des régions Bretagne et Pays de la Loire représente 11% des emplois totaux métropolitains et 10% du PIB métropolitain.

# < 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 41% de l'emploi numérique des deux régions, les Pays de la Loire 59%. Ce résultat étant stable sur la période.

> En reprenant les effectifs estimés fin 2021, les recrutements et les départs estimés en 2022, **on en déduit que les effectifs totaux du numérique fin 2022 sont en progression de 7% en Bretagne et de 8% en Pays de la Loire.**

> Rapportée à la population générale ou à la population en emploi, le secteur du numérique est 22% plus important en Pays de la Loire qu'en Bretagne.

### Prestataires



**900 Prestataires**  
**26 700 salariés**



**1 300 Prestataires**  
**39 900 salariés**

### Utilisateurs



**6 900 entreprises**  
**55 700 salariés du digital**

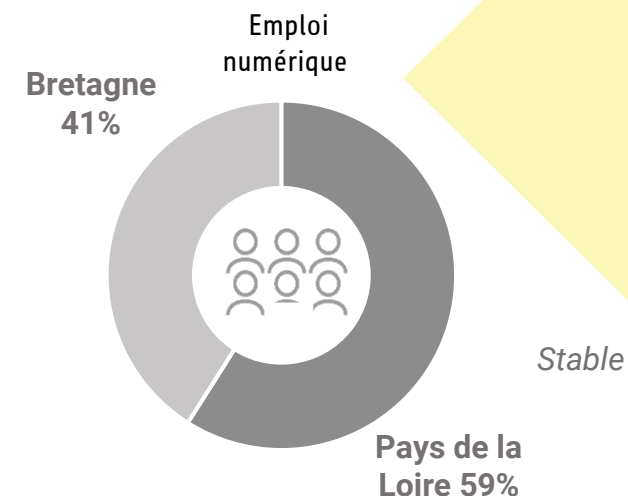
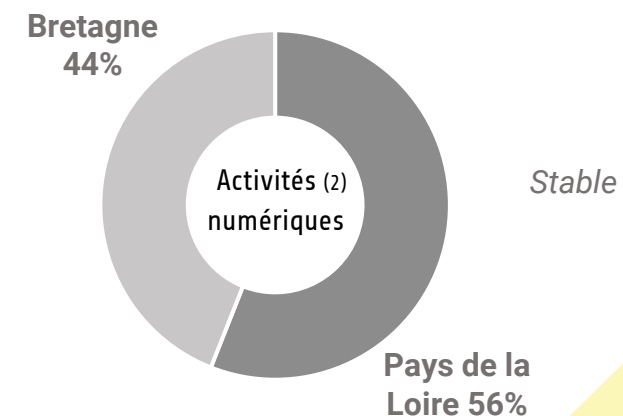


**8 800 entreprises**  
**78 800 salariés du digital**

### Ensemble

**82 400 salariés du digital**  
**5,9% des emplois totaux de la région (1)**

**118 700 salariés du digital**  
**7,2% des emplois totaux de la région (1)**



(1) Emploi régional salarié et non salarié, données Insee / Dares fin 2020 (publication juin 2022)

(2) Nombre de prestataires et d'entreprises utilisatrices

#2

# < Evolution des dynamiques d'embauches >

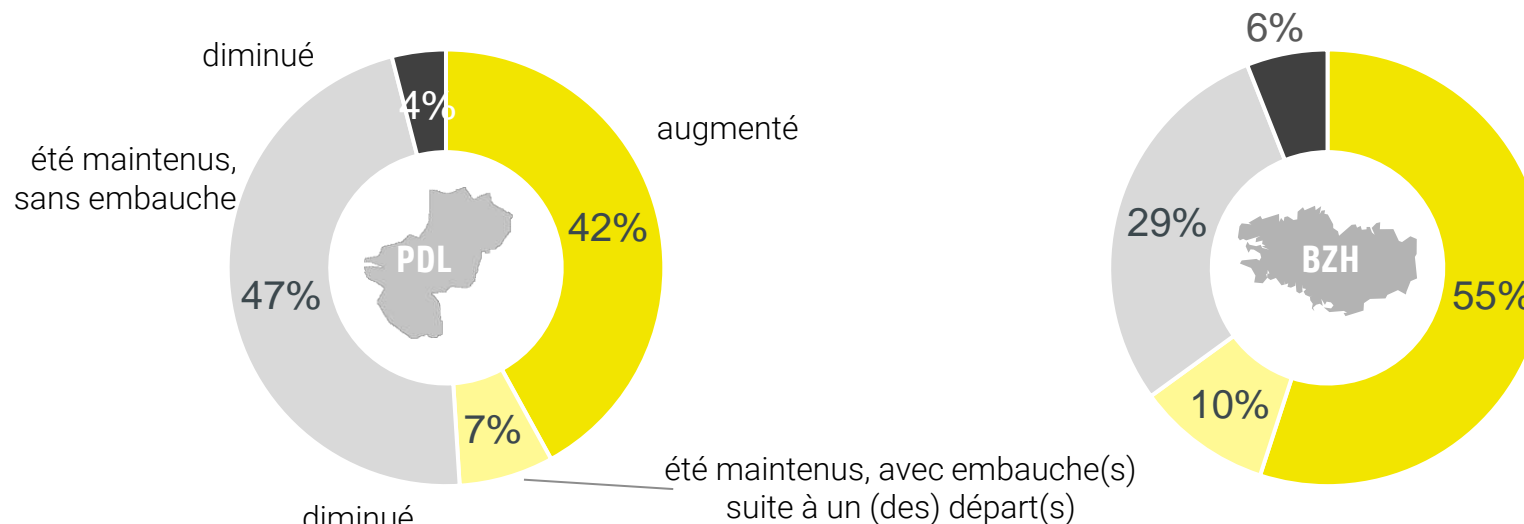
Les recrutements des 12 derniers mois

< Recrutements  
des 12 derniers mois >

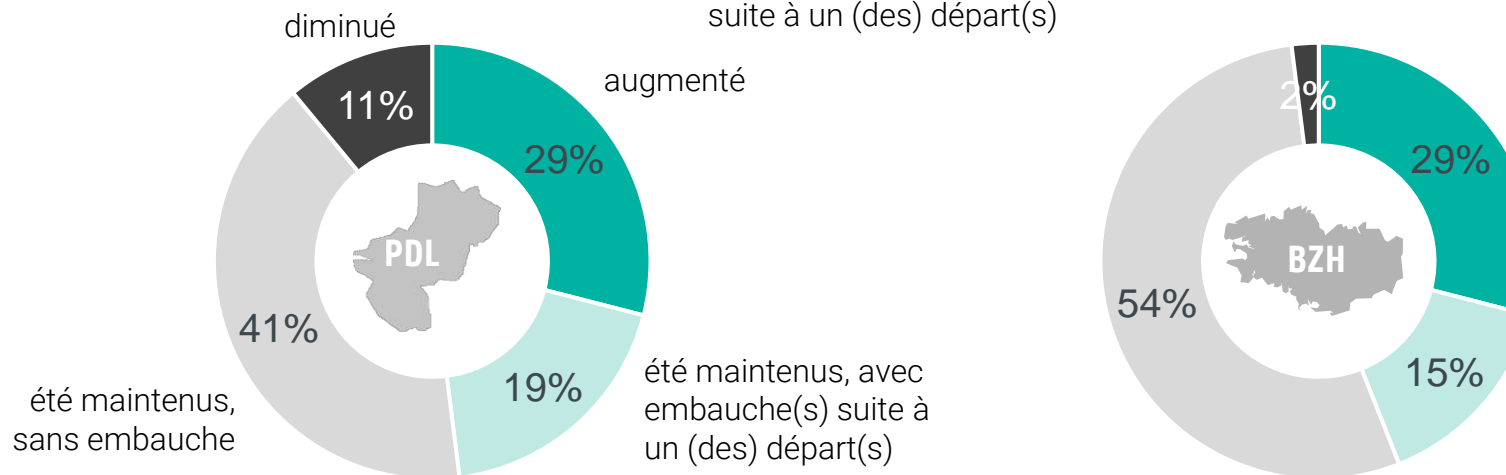
# Sur les 12 derniers mois, les effectifs  
numériques au sein de votre  
organisation ont plutôt ...

#2

[ Prestataires ]



[ Entreprises utilisatrices ]



## < Recrutements des 12 derniers mois >

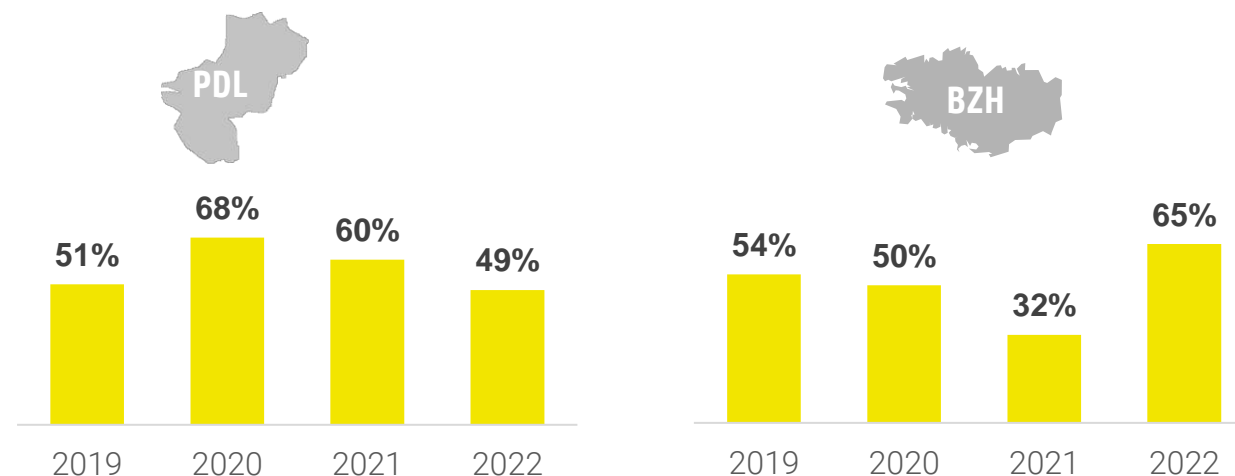
# # Evolution de la part des organisations ayant embauché au moins une personne

# #2

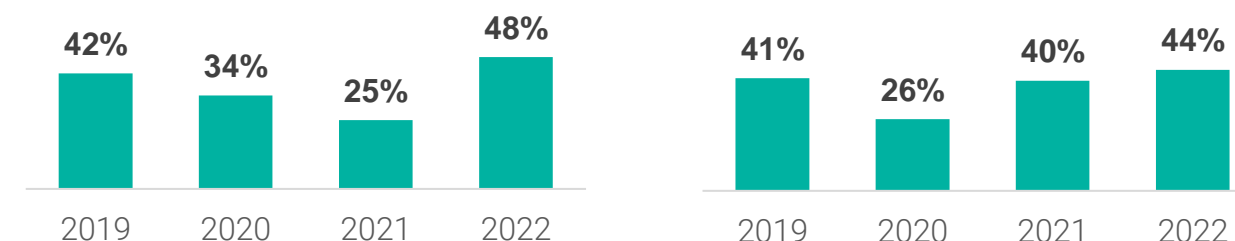
La part des entreprises ayant embauché constitue un premier indicateur de la dynamique d'emploi. Cet indicateur n'est que partiel, l'analyse doit également prendre en compte le nombre moyen d'embauches par entreprise ayant recruté.

On doit toutefois noter que les entreprises utilisatrices des deux régions n'ont jamais été aussi nombreuses à embaucher. Il en est de même pour les prestataires bretons. La tendance est cependant inverse pour les prestataires ligériens qui, après avoir été particulièrement nombreux à recruter, semblent montrer une pause.

[ Prestataires ]



[ Entreprises utilisatrices ]

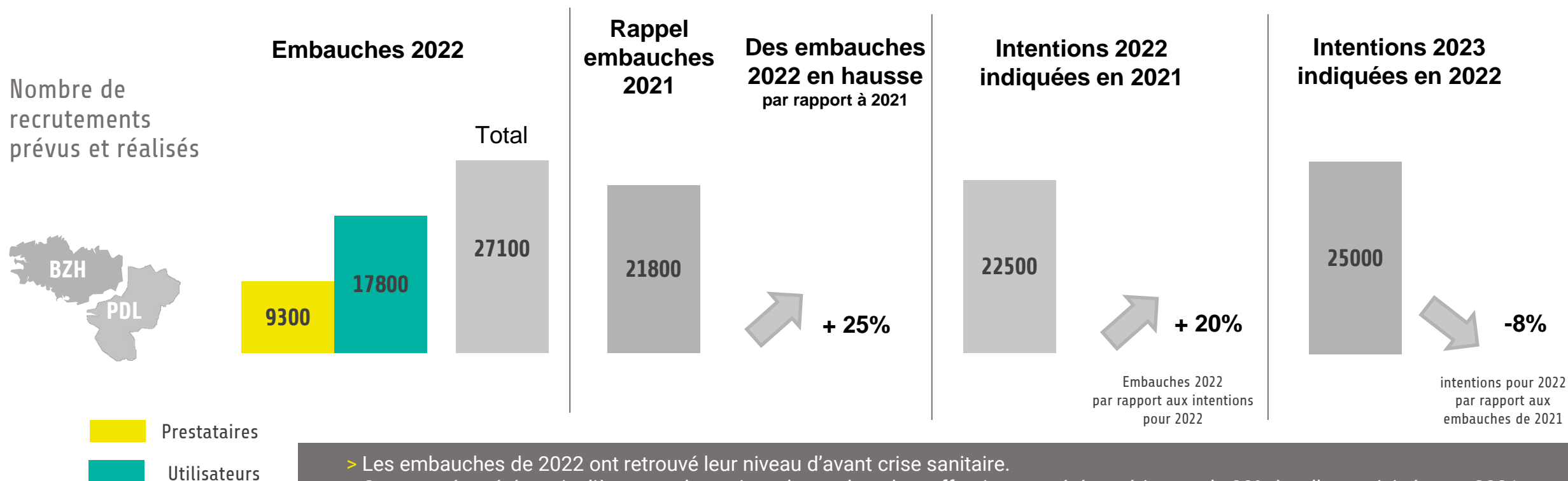


## < Recrutements >

# # Les volumes d'embauches en 2022 retrouvent les niveaux d'avant crise sanitaire

# #2

Observant une probable porosité entre les deux marchés régionaux de l'emploi du secteur numérique, il est sans doute intéressant de cumuler les volumes des deux régions.



- > Les embauches de 2022 ont retrouvé leur niveau d'avant crise sanitaire.
- > Cette année a été particulièrement dynamique, les embauches effectives ont été supérieures de 20% à celles anticipées en 2021 pour 2022. Elles se situent également à un niveau supérieur de 25% comparativement aux embauches effectives de 2021, année de sortie de crise
- > Cependant, les intentions d'embauches prévues pour 2023 seraient en recul par rapport aux embauches 2022. Cette tendance doit être interprétée avec prudence les volumes d'intentions d'embauches étant régulièrement en dessous des embauches réelles.

## < Recrutements >

# # Des embauches en 2022 supérieures aux intentions de 2021

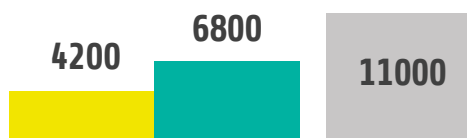
# #2

Nombre de recrutements prévus et réalisés



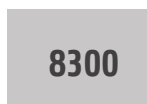
BZH

### Embauches 2022



Total

Rappel embauches 2021



Des embauches 2022 en hausse par rapport à 2021



Intentions 2022 indiquées en 2021



Intentions 2023 indiquées en 2022



Embauches 2022 par rapport aux intentions pour 2022



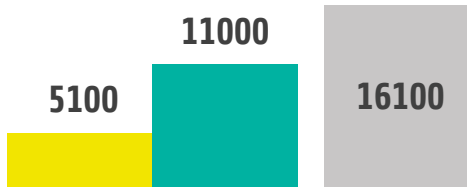
intentions pour 2023 par rapport aux embauches de 2022



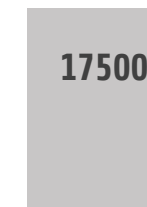
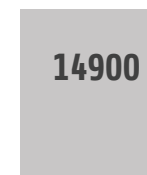
Source : Rapports ORCN 2023



PDL



Total



Prestataires

Utilisateurs

- > 60% des embauches ont été réalisées dans la région des Pays de la Loire, 40% en Bretagne. On retrouve ici le poids des deux régions au sein de l'emploi digital.
- > Les dynamiques d'embauches au sein des deux régions sont partagées de manière similaire. Les taux d'embauche sont identiques dans les deux régions.
- > Cependant, le rebond de 2021 avait été de moindre ampleur en Bretagne. De ce fait, on observe une plus forte progression des recrutements bretons de 2022 comparativement à 2021.

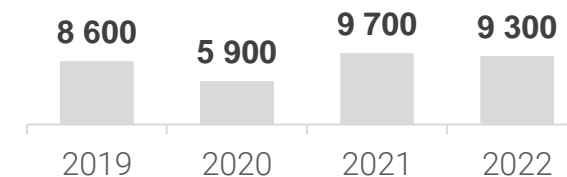
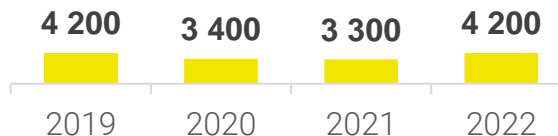
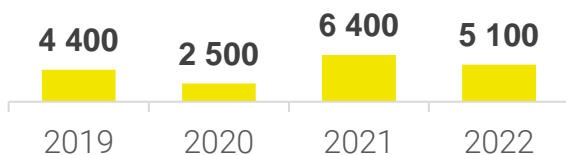
< Recrutements  
des 12 derniers mois >

## # Evolution du nombre de recrutements

# #2

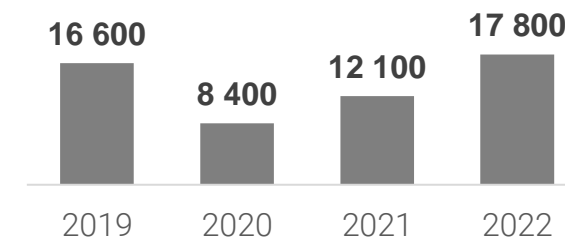
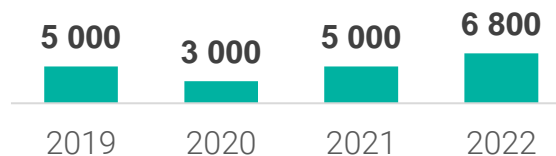
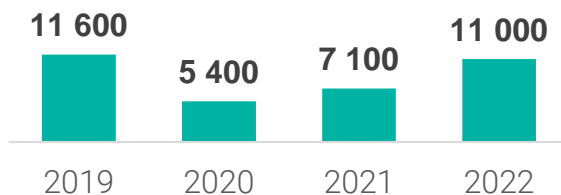


[ Prestataires ]

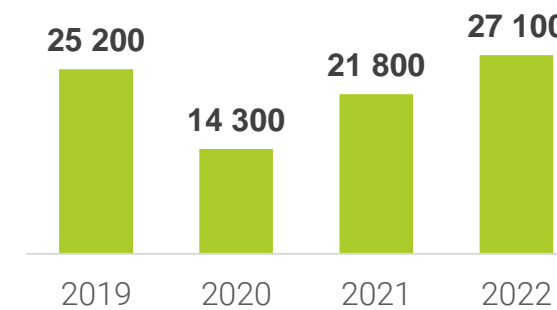
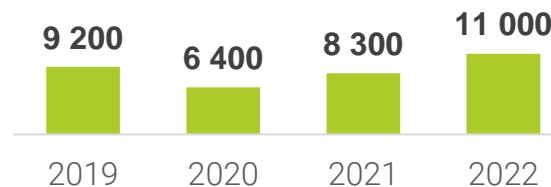
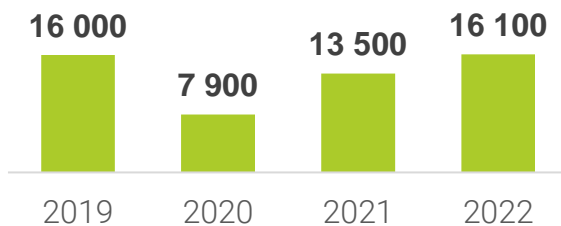


[ Entreprises  
utilisatrices ]

(champ 10 sal & +)



[ Cumul ]





< Recrutements  
des 12 derniers mois >

## # Evolution du nombre de recrutements

# #2

Par extrapolation, les données des différentes enquêtes de l'ORCN permettent d'estimer le volume total d'embauches.

Pour la région des Pays de la Loire, les embauches 2022 des prestataires dépassent de 16% le volume observé en 2019, avant la crise sanitaire. L'année 2022 est cependant en retrait sensible par rapport à 2021, année de très fort rattrapage post covid.

Toujours au sein de la région des Pays de la Loire, les prestataires ont procédé en 2022 à des embauches dans un volume en forte croissance par rapport à 2021 et retrouvent globalement les niveaux de 2019.

Les prestataires bretons ont également retrouvé en 2022 les volumes d'embauches d'avant crise, après deux années en recul sensible.

Enfin, les entreprises utilisatrices bretonnes ont embauché en 2022 environ 6 800 salariés soit un niveau dépassant celui de 2019.

En se cumulant, ces différentes trajectoires montrent des recrutements bretons en plus forte progression que ceux observés en Pays de la Loire, dans une logique de rattrapage de la Bretagne et d'une stabilisation des Pays de la Loire.

Pour les deux régions en 2022, les taux d'embauche demeurent particulièrement élevés, compris entre 13% et 17%.

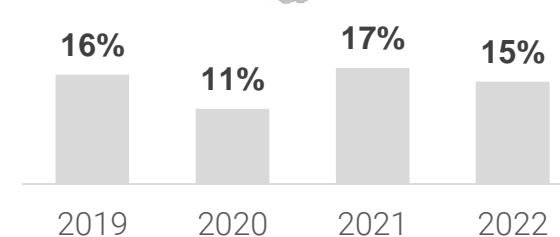
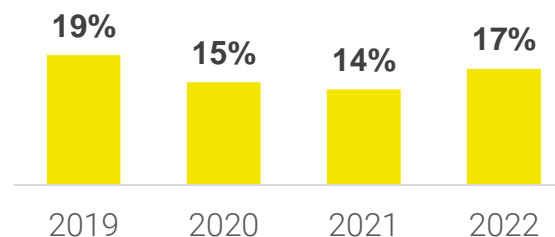
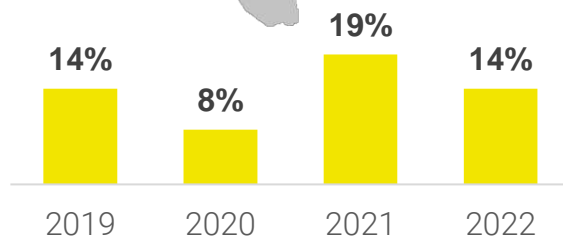
< Recrutements  
des 12 derniers mois >

## # Evolution du taux de recrutement

# #2

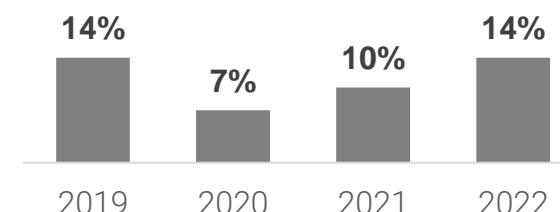
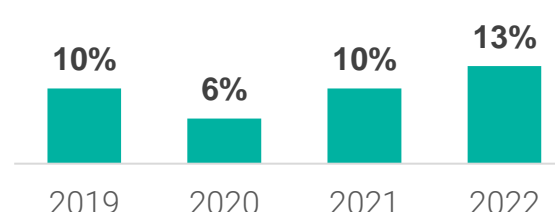
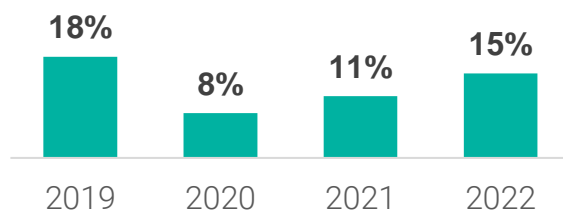


[ Prestataires ]

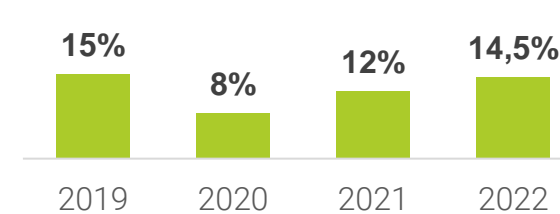
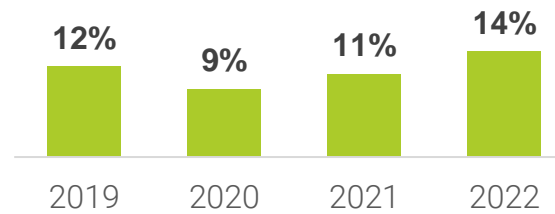
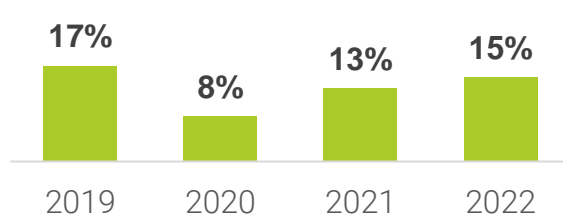


[ Entreprises  
utilisatrices ]

(champ 10 sal & +)



[ Cumul ]



## < Recrutements >

# # Les fonctions recrutées

# #2

La répartition des recrutements selon les grandes fonctions montre des variations erratiques au fil des différentes enquêtes, poussant peut-être l'outil de mesure à ses limites. Les variations doivent donc être interprétées avec prudence. Afin de faciliter l'analyse, on peut traduire ces répartitions en volumes d'embauches par fonction puis comparer la situation 2019 à celle de 2022. Dans ce cadre, on observe plusieurs tendances.

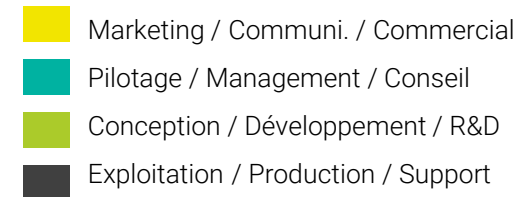
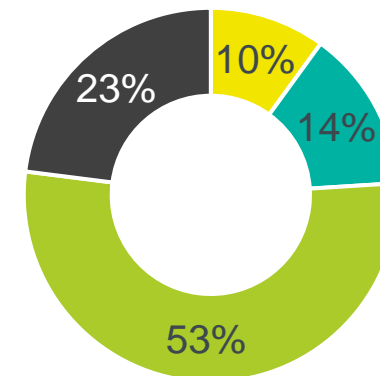
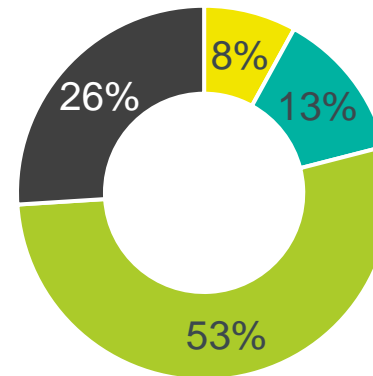
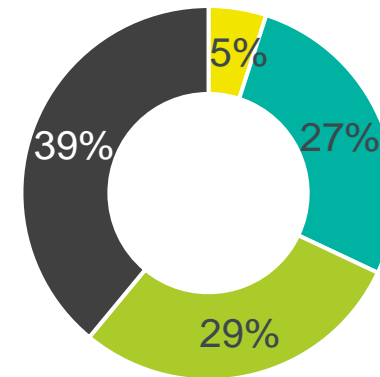
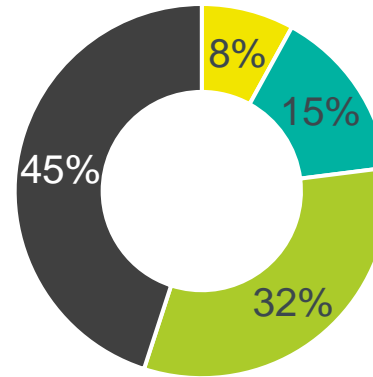
En Pays de la Loire, pour les prestataires et entreprises utilisatrices, les recrutements des métiers d'exploitation, production, support ont connu une très forte progression alors que ceux liés aux métiers de la conception et développement sont en recul.

La situation est inverse en Bretagne avec une progression des métiers de la conception et développement et une baisse de ceux liés à l'exploitation, production, support.

On peut émettre l'hypothèse que le « rattrapage breton » s'opère sur la base des métiers de conception alors que la stabilisation ligérienne implique plus souvent des métiers d'exploitation.

### Prestataires

### Entreprises utilisatrices



## < Recrutements >

# # Les employeurs revoient moins souvent leur niveau d'exigence

# #2

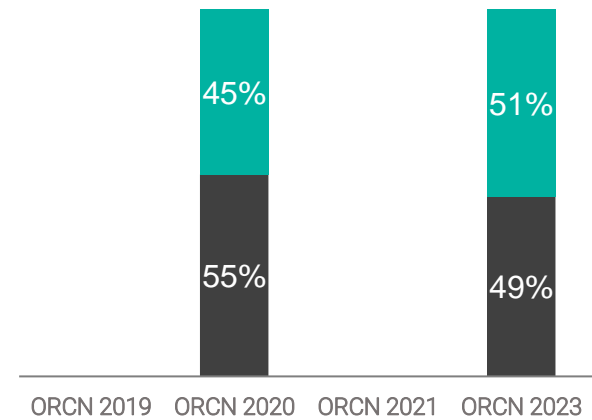
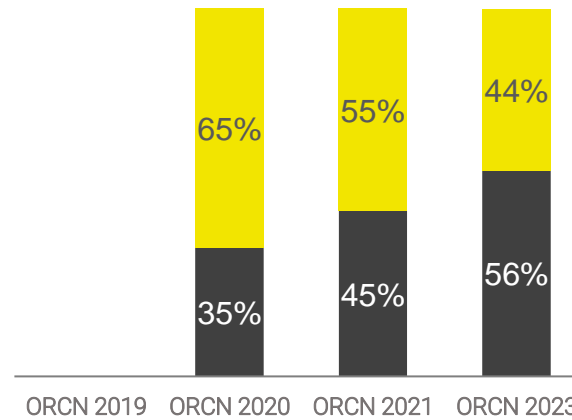
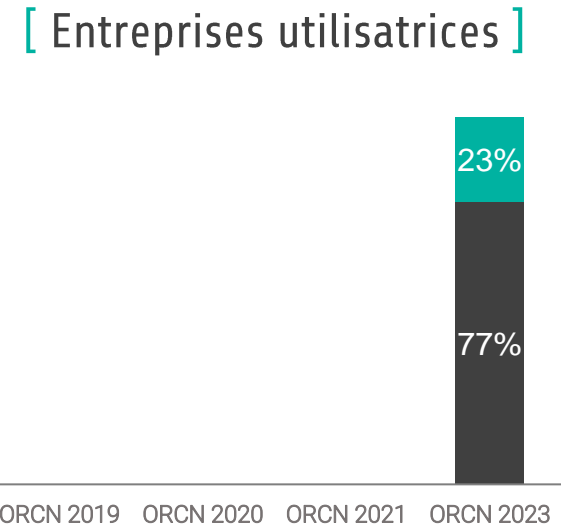
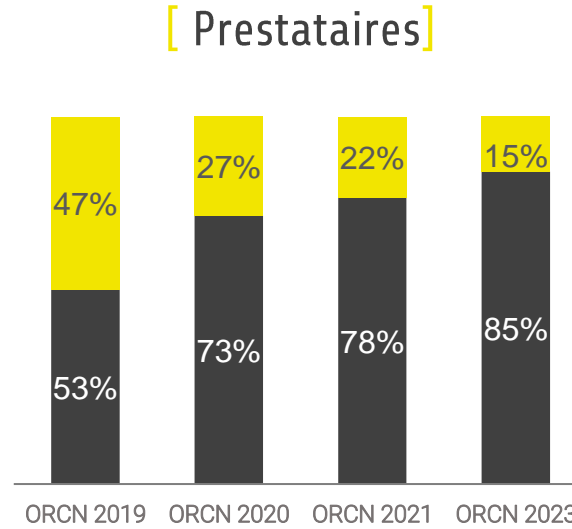
A la question « Avez-vous fait évoluer vos critères de recrutement pour vos embauches des 12 derniers mois ? », les réponses « oui » en Pays de la Loire sont globalement deux fois plus fréquentes qu'en Bretagne. Elles sont toujours très nombreuses pour les prestataires et utilisatrices ligériennes (environ un sur deux). On doit toutefois noter que ces situations sont en recul dans les deux régions et même en recul sensible pour les prestataires bretons.

Les entreprises ayant fait évoluer leurs critères de recrutement ont principalement proposé un salaire plus élevé et / ou ont recruté des juniors.

Avez-vous fait évoluer vos critères de recrutement pour vos embauches des 12 derniers mois (expérience, diplôme, âge, salaire, niveau d'expertise...)?

■ Oui  
■ Non

Les résultats non repris correspondent à deux situations : question non posée ou base d'analyse trop réduite.



## < Expérience collaborateur >

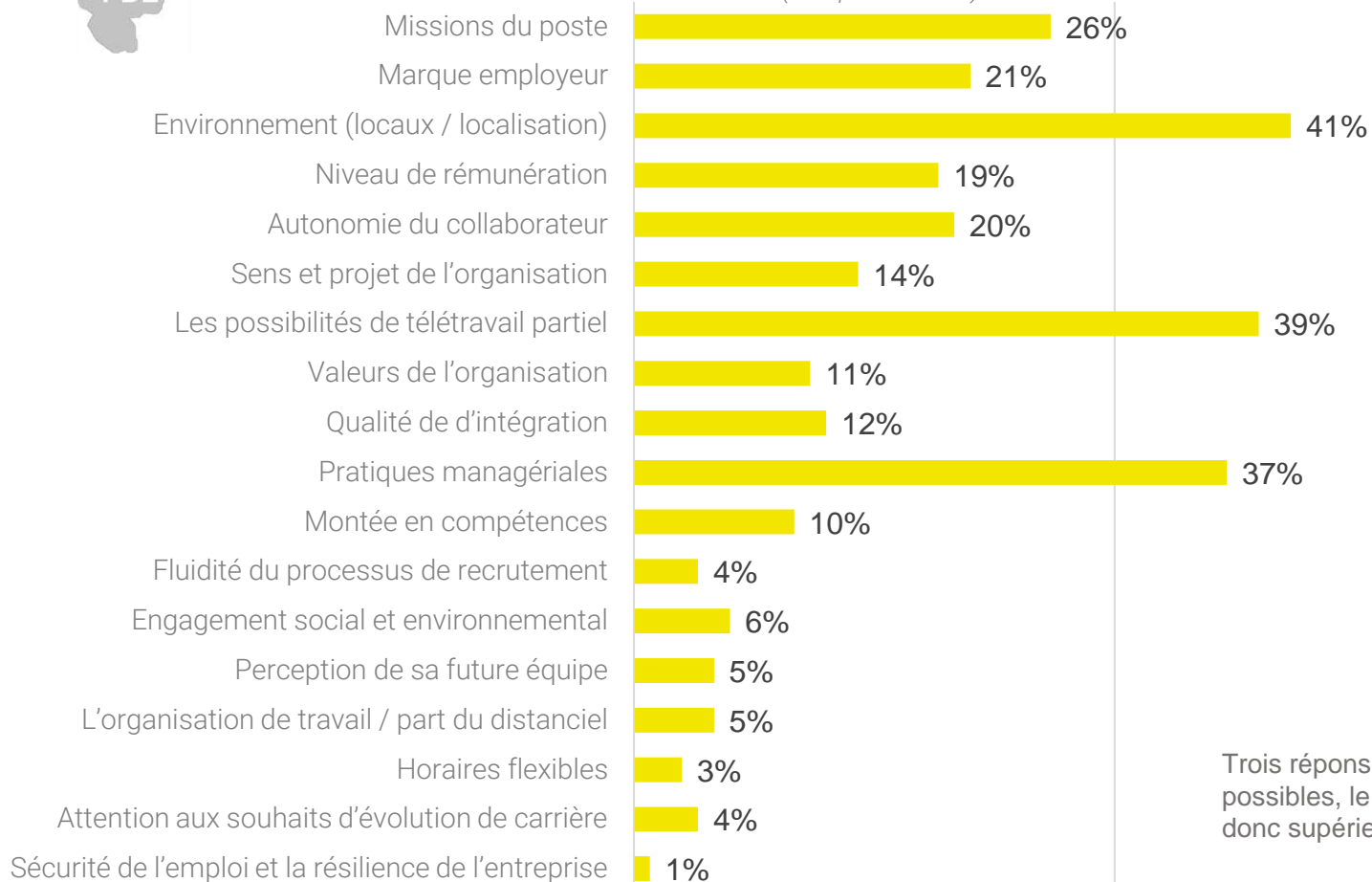
# # Quels ont été les facteurs déterminants pour décider un candidat à accepter de rejoindre votre équipe en 2022 ?

# #2



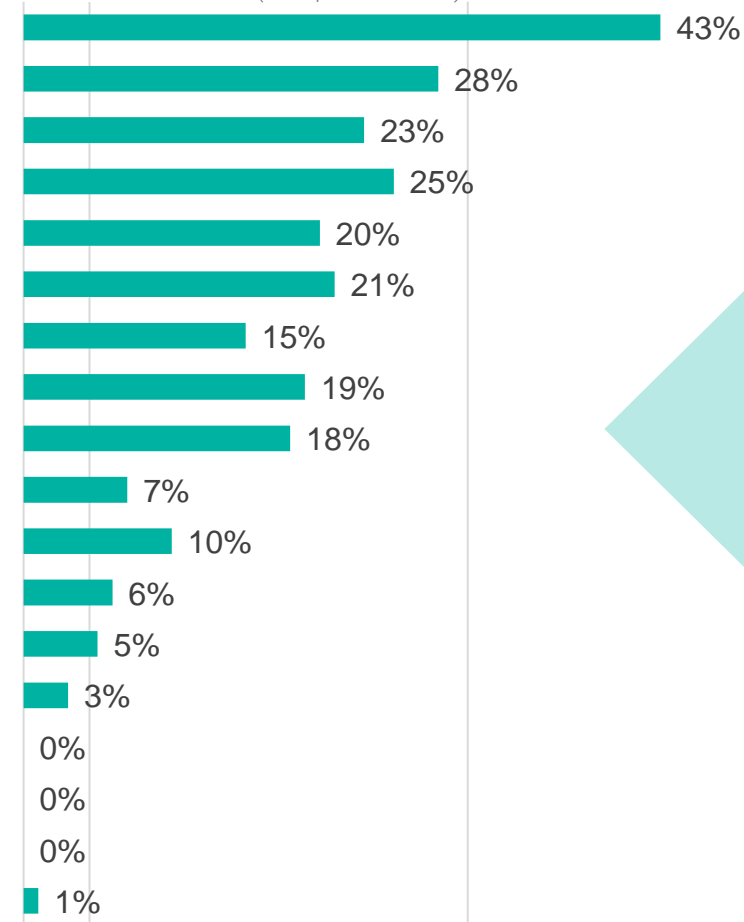
### [ Prestataires ]

(nb réponses = 215)



### [ Entreprises utilisatrices ]

(nb réponses = 125)



Trois réponses possibles, le total est donc supérieur à 100%.

#3

# < Alternance >

## < Formation >

# La tendance forte du recours à l'alternance se confirme

# #3

Proportion d'entreprises employant lors de l'enquête ou lors des 12 derniers mois des personnes en alternance (contrat de professionnalisation, apprentissage) ?

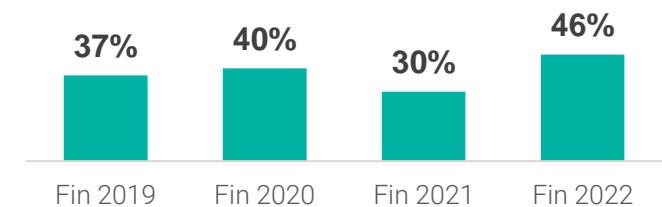
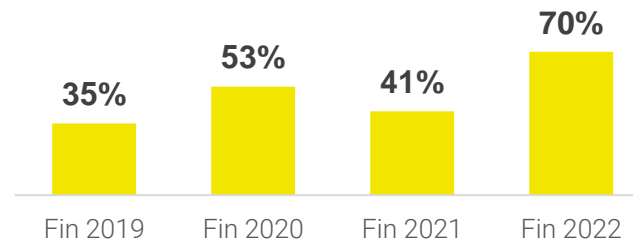
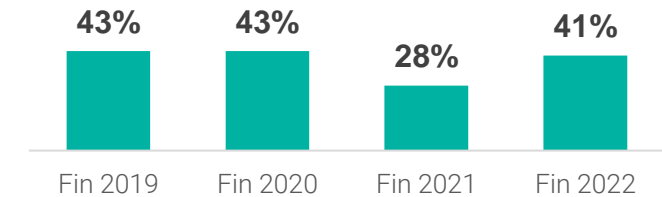
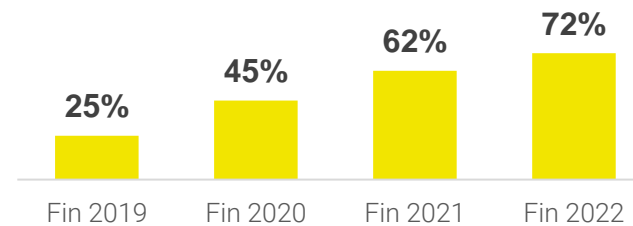
En Bretagne comme dans la région des Pays de la Loire, les prestataires ont notablement augmenté le recours à l'alternance en 2022. La progression est constante depuis 2019. Globalement 7 prestataires sur 10 ont recours à l'alternance.

Pour les entreprises utilisatrices, on observe une tendance générale à la stabilité. Entre 40% et 46% de ces entreprises ont recours à l'alternance.



### [ Prestataires ]

### [ Entreprises utilisatrices ]



## < Formation >

Après avoir analysé la proportion d'entreprises employant des alternants, on s'intéresse ici aux recrutements de nouveaux alternants dans l'année. L'analyse de la part des entreprises ayant embauché de nouveaux alternants donne à voir logiquement des tendances similaires à celles mentionnées pour l'emploi d'alternants.

Pour les prestataires, le développement du nombre d'entreprises embauchant des alternants se traduit par l'arrivée d'unités embauchant peu d'alternants. Ainsi, le nombre moyen d'embauches d'alternants pour les entreprises concernées et orientées à la baisse.

Pour les entreprises utilisatrices, ces nombres moyens sont globalement stables, en dehors de l'année atypique de 2020.

## Les recrutements d'alternants

# #3



Prestataires

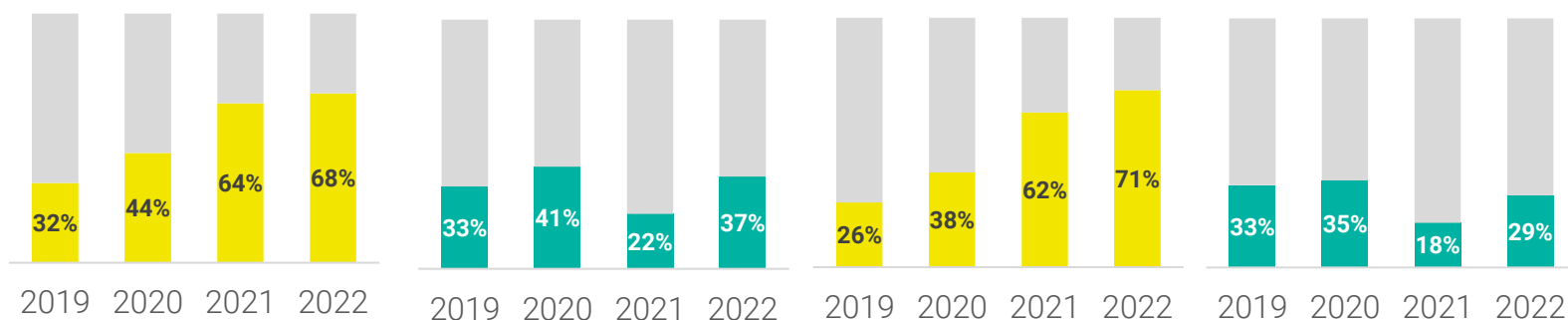
Utilisatrices



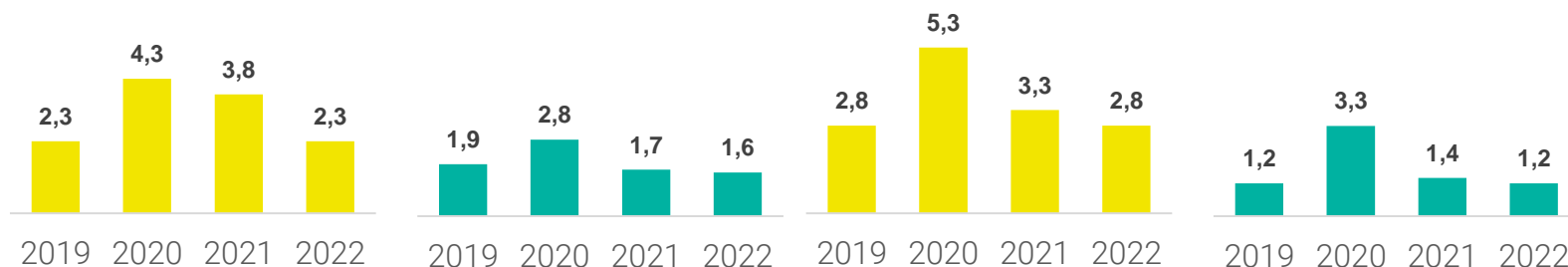
Prestataires

Utilisatrices

Part des entreprises ayant recruté de nouveaux alternants lors des 12 derniers mois



Nombre moyen de nouveaux alternants accueillis pour l'ensemble des entreprises (concernées ou non)





## < Formation >

# La tendance forte du recours à l'alternance se confirme

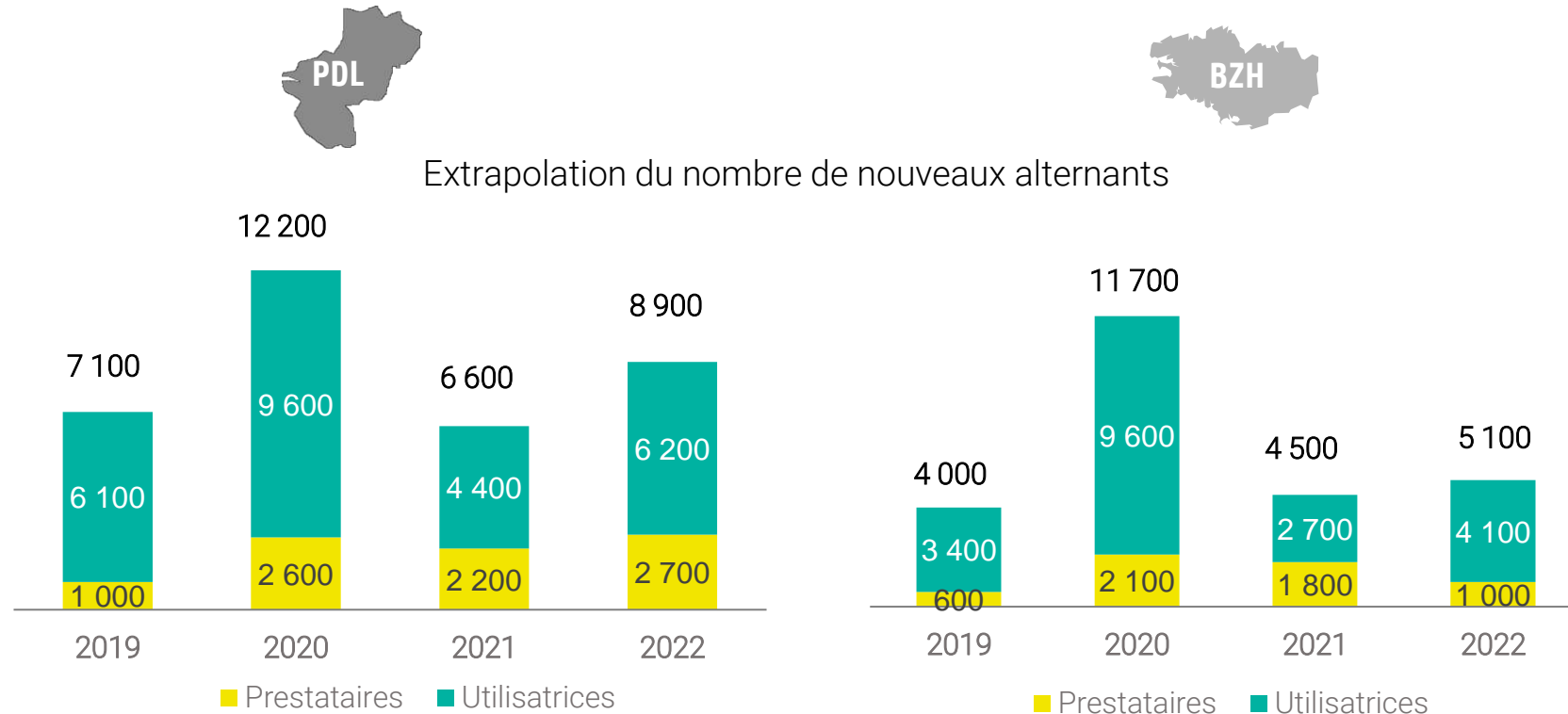
# #3

On peut une nouvelle fois extrapoler les résultats précédents pour les 2 régions. Cet exercice confirme des niveaux élevés de recours à l'alternance.

Pour la région des Pays de la Loire comme pour la Bretagne, les volumes d'embauches d'alternants en 2022 sont sensiblement supérieurs à ceux observés en 2019, avant la crise sanitaire. Précisons cependant que l'année 2020 avait été tout à fait atypique avec des mesures très particulières de soutien massif à l'alternance.

Pour la région des Pays de la Loire les embauches d'alternants ont connu une croissance de 35% entre 2021 et 2022, cette croissance étant de 13% pour la région Bretagne.

Afin de mieux cerner les tendances, on peut se risquer à une estimation extrapolée du nombre annuel de nouveaux alternants.



#4

# < Détection et mobilisation des compétences numériques >

## < Expérience collaborateur >

# # En 2022, avez-vous fait appel aux ressources suivantes pour vos projets numériques ?

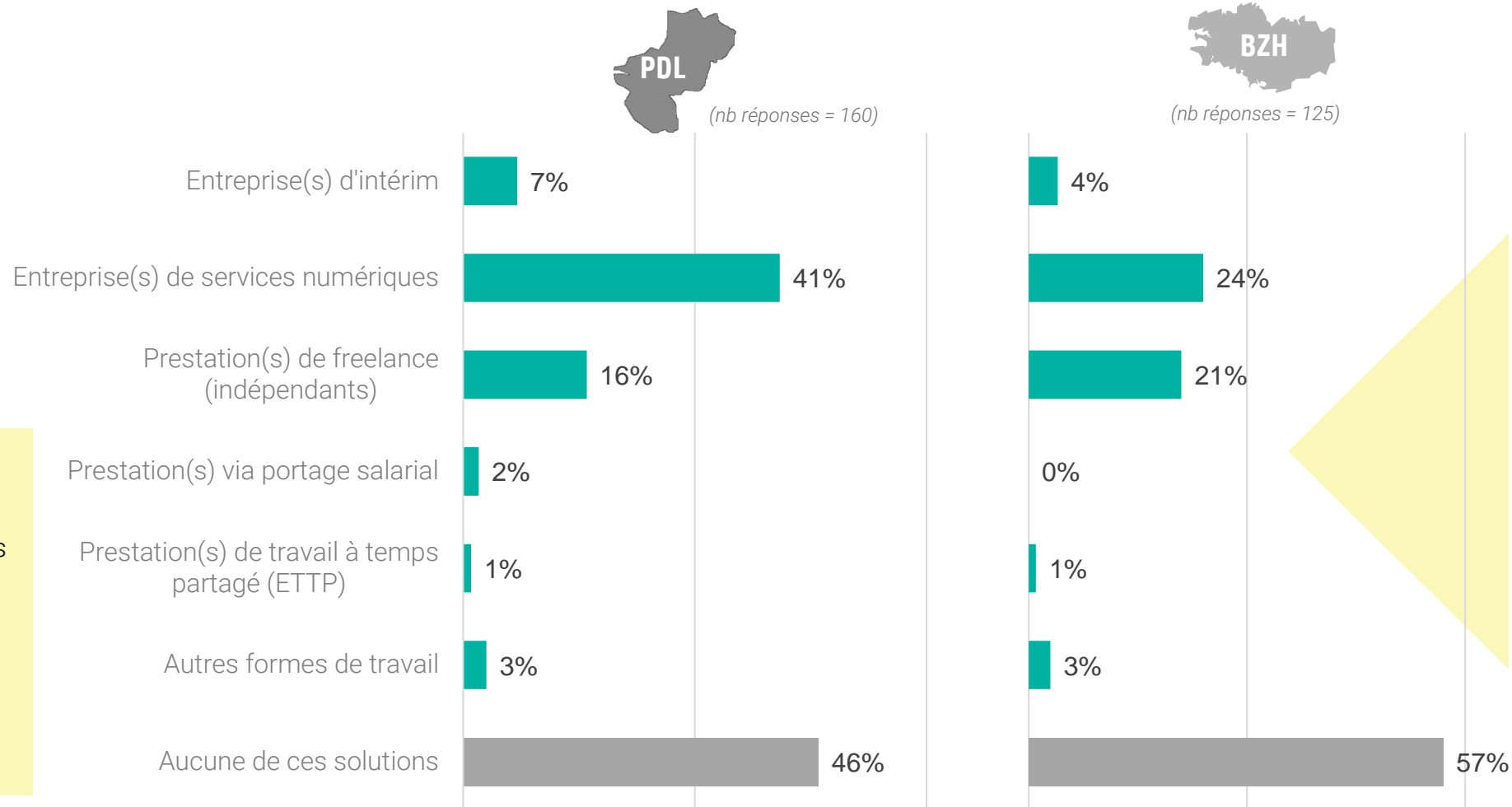
# #4

### [ Entreprises utilisatrices ]

Cette diapositive et la suivante cherchent à évaluer la part des ressources internes et externes mobilisées par les entreprises utilisatrices.

Lecture : En 2022, 41% des entreprises utilisatrices ligériennes ont sollicité des entreprises de services numériques.

Globalement, une entreprise utilisatrice sur deux fait appel à des solutions externes leur permettant de mobiliser des ressources digitales. Cette proportion est cependant plus forte pour les entreprises utilisatrices ligériennes (54%) que pour les entreprises utilisatrices bretonnes (43%). Dans le même esprit, les entreprises utilisatrices ligériennes mobilisent plus fréquemment les entreprises de services numériques que les entreprises utilisatrices bretonnes.



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

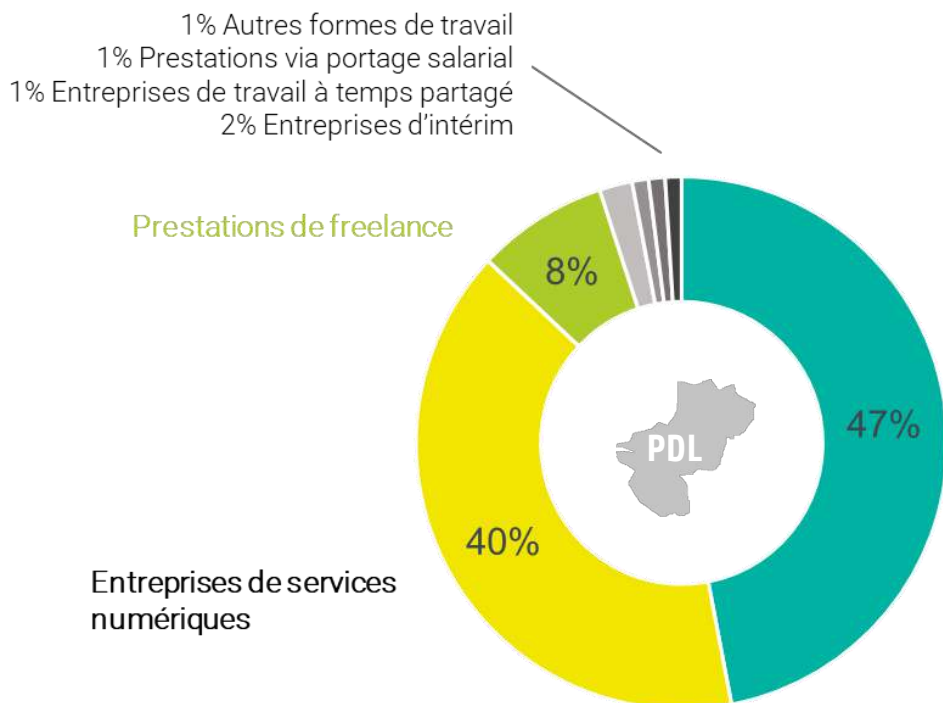
## < Expérience collaborateur >

# # En 2022, comment se sont répartis vos coûts en matière de ressources humaines numériques ?

# #4

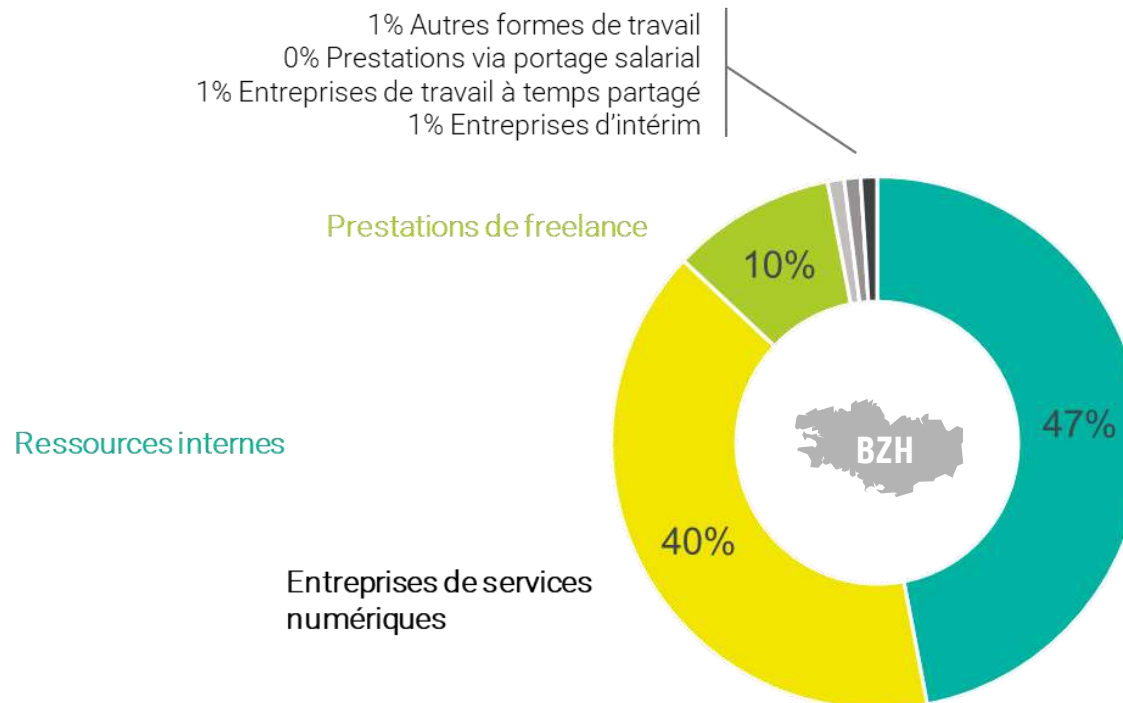
### [ Entreprises utilisatrices ]

(nb réponses = 160)



### [ Entreprises utilisatrices ]

(nb réponses = 136)



Lecture : Pour l'ensemble des entreprises utilisatrices de la région des Pays de la Loire, on peut estimer que les coûts de ressources internes ont représenté 47% des budgets, le recours à des prestations d'ESN 40%, de freelances 8%...

Raisonnant ici en budgets, on observe une similitude des situations régionales. Les budgets des entreprises utilisatrices sont affectés pour moitié aux ressources internes et pour 40% aux entreprises de services numériques. Les différences régionales d'entreprises utilisatrices mobilisant des ressources externes ne s'avère pas suffisamment importantes pour affecter ces grandes masses budgétaires.

#5

# < Difficultés de recrutement >

## < Difficultés >

En Pays de la Loire, l'indice de pénurie progresse de presque 20 points. Il convient toutefois de préciser que cette évolution se porte sur le sentiment intermédiaire de pénurie (« oui plutôt »). Les réponses « oui vraiment » sont stables par rapport à 2021, aussi bien pour les entreprises utilisatrices que pour les prestataires. Pour les entreprises utilisatrices le taux d'embauche est pour sa part en progression expliquant cette hausse de l'indice. En 2022 l'indice a retrouvé son niveau d'avant crise de 2019.



Ensemble pondéré des prestataires et des utilisatrices

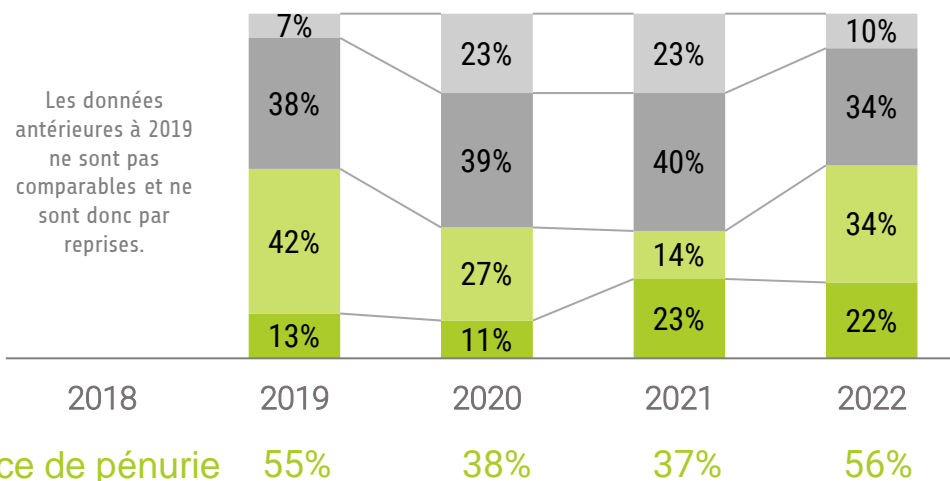
En Bretagne, l'indice avait également connu un niveau maximum en 2019 (64%) pour être divisé par 2 en 2020 lors de la crise sanitaire (32%). Depuis 2020, en 2021 et 2022 l'indice de pénurie était constante croissance. En 2022 il demeure néanmoins un peu en dessous de sa valeur de 2019. La croissance observée entre 2021 et 2022 reflète de l'augmentation du nombre d'embauches aussi bien pour les prestataires que pour les entreprises utilisatrices.



Ensemble pondéré des prestataires et des utilisatrices

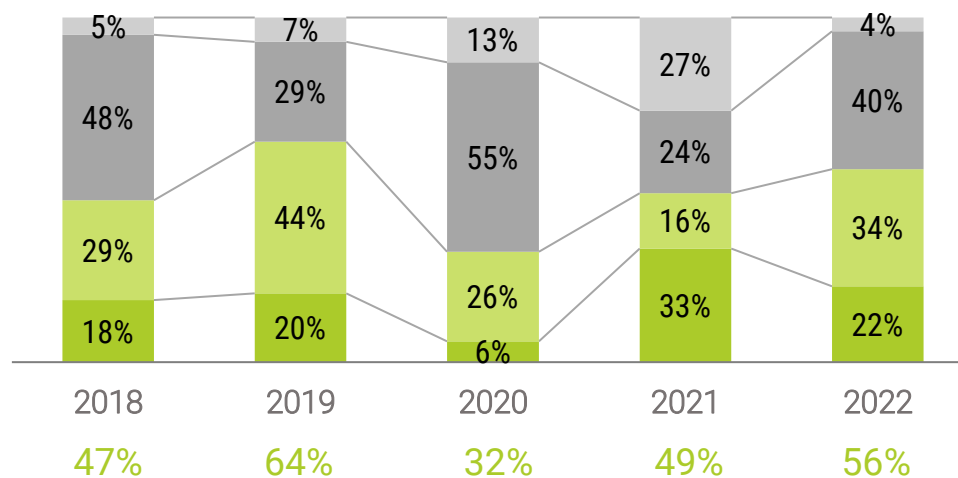
# # Un sentiment de pénurie de ressources

# #5



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

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



# < Difficultés >

# # Postes non pourvus

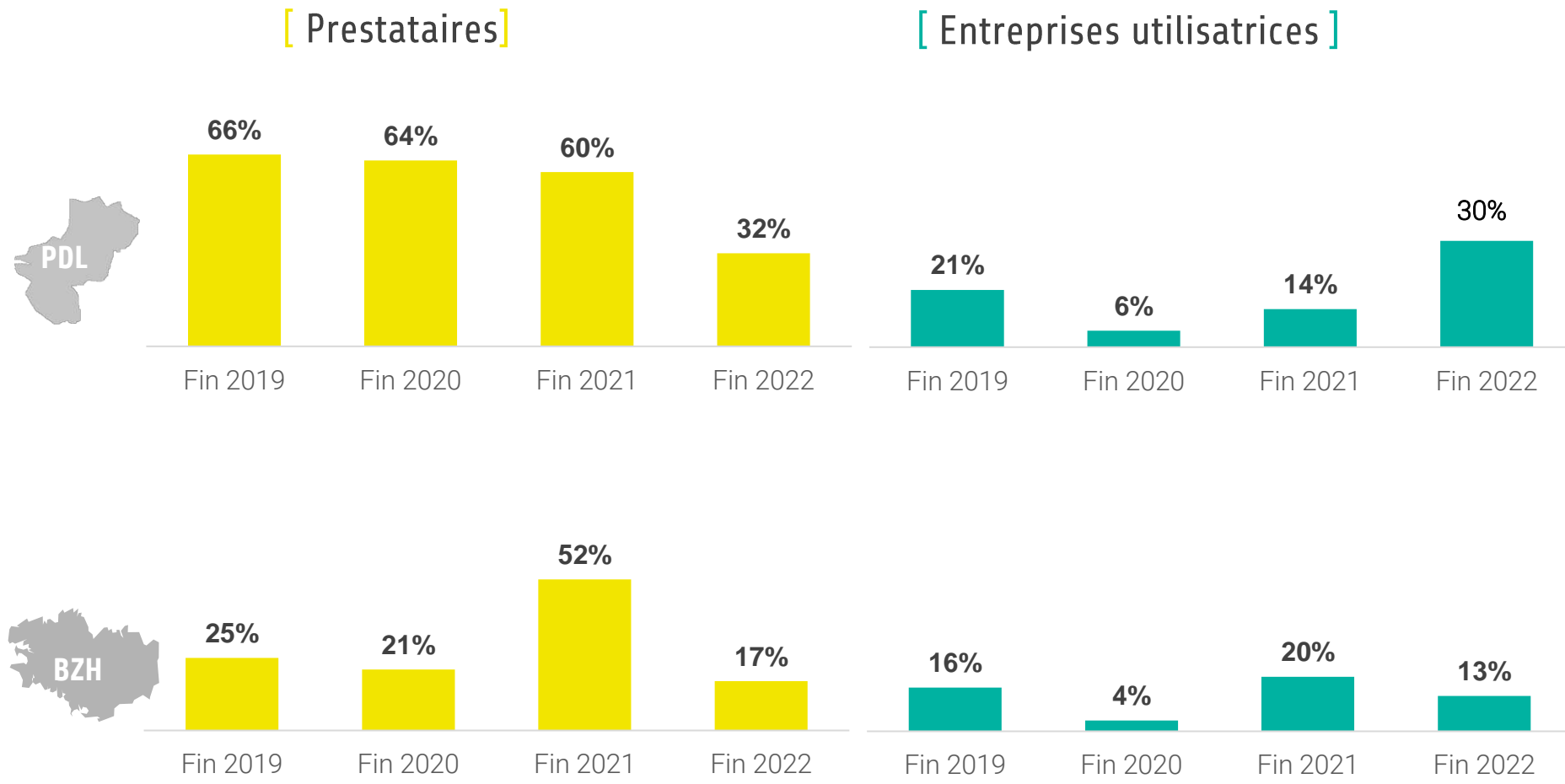
# #5

Pour les entreprises prestataires, on observe une tendance à la baisse des entreprises ayant des postes non pourvus (exception faite d'une situation très atypique en Bretagne pour 2021). La situation en Pays de la Loire semble cependant plus tendue avec 2 fois plus d'entreprises concernées en 2022 comparativement à la Bretagne.

Pour les entreprises utilisatrices, la situation semble également difficile en Pays-de-la-Loire avec 39% l'entreprise concernée en 2022. En Bretagne, seuls 13% des entreprises utilisatrices sont concernées par des postes non pourvus en 2022.

La corrélation entre ces résultats et les résultats du sentiment de pénurie n'apparaît pas totalement établie. Le sentiment de pénurie relève plus d'une perception générale plutôt que d'une situation vécue par l'entreprise.

Proportion des organisations ayant des postes non pourvus



Source : Rapports ORCN 2023

# < Difficultés >

# # Nombre de postes non pourvus

# #5

## [ Prestataires ]

## [ Entreprises utilisatrices ]

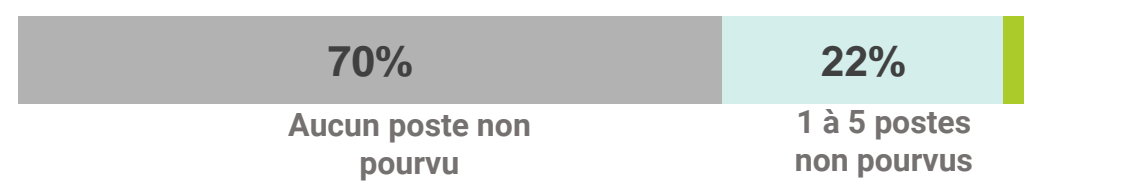


### Ensemble des prestataires



En moyenne, 2,7 postes non pourvus par entreprise, soit l'équivalent de 50% des embauches 2022.

### Ensemble des entreprises utilisatrices



En moyenne, 0,7 poste non pourvu par entreprise, soit l'équivalent de 40% des embauches 2022.

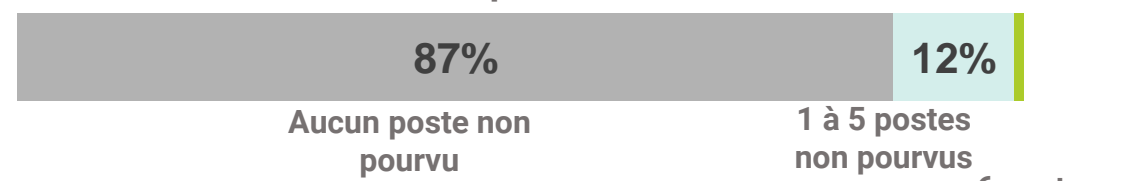


### Ensemble des prestataires



En moyenne, 1 poste non pourvu par entreprise, soit l'équivalent de 25% des embauches 2022.

### Ensemble des entreprises utilisatrices



En moyenne, 0,3 poste non pourvu par entreprise, soit l'équivalent de 30% des embauches 2022.



## < Intentions et prospective >

## < Intentions >

# # Intentions de recrutements lors des 12 prochains mois

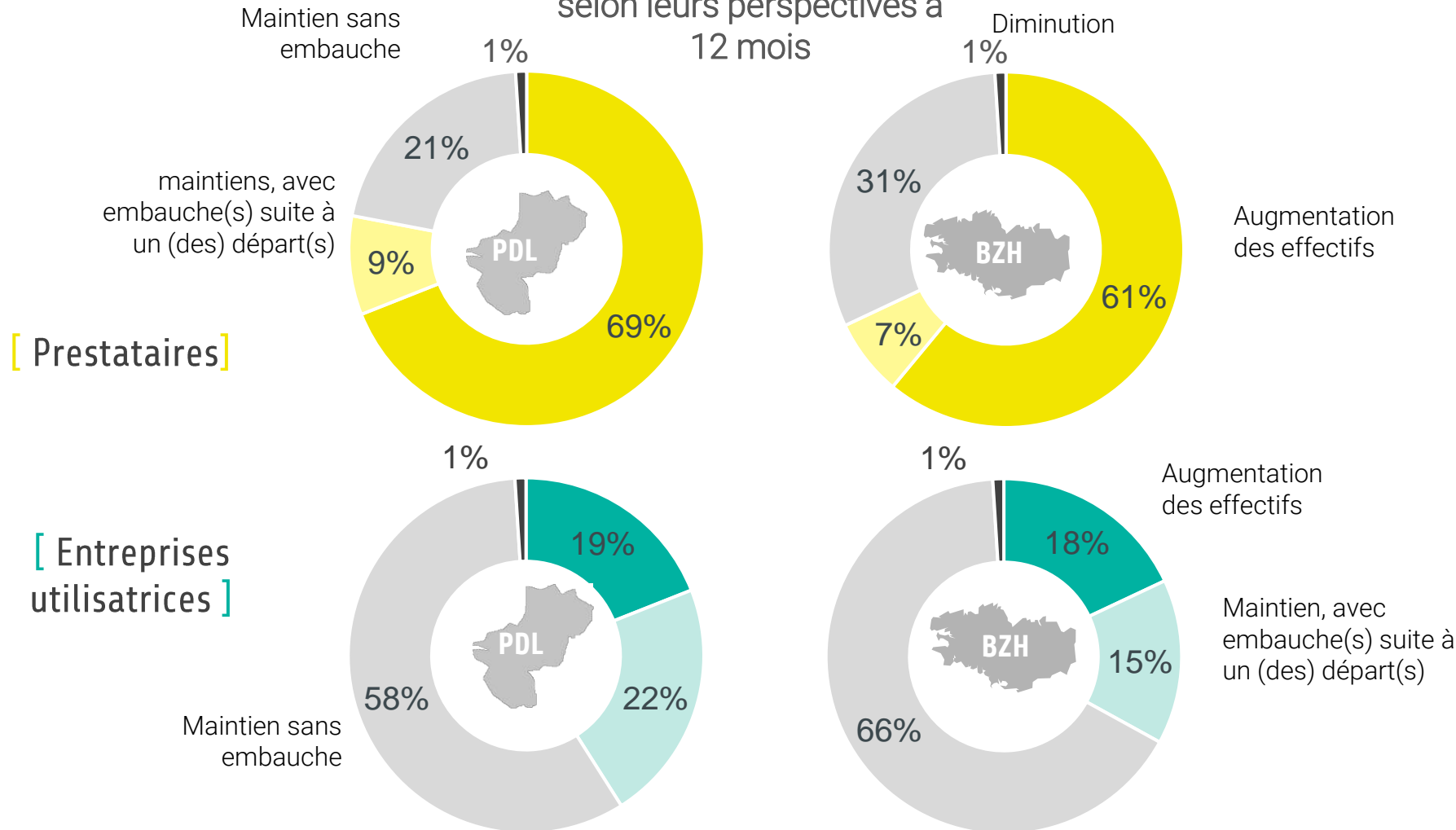
# #6

Début 2023, entre 7 et 8 prestataires sur 10 envisagent de recruter au cours de l'année 2023.

Pour les utilisatrices, on note que 40% des entreprises ligériennes envisagent de recruter en 2023 contre 33% en Bretagne.

Ces différentes proportions sont globalement stables par rapport à celles indiquées lors de la précédente enquête avec toutefois un léger tassement pour les prestataires (ligériens et bretons) et une croissance pour les entreprises utilisatrices qui devraient embaucher un peu plus souvent pour faire face aux départs et ainsi stabiliser leurs effectifs.

Répartition des entreprises  
selon leurs perspectives à  
12 mois



## < Projection >

# # Des perspectives à 3 ans optimistes

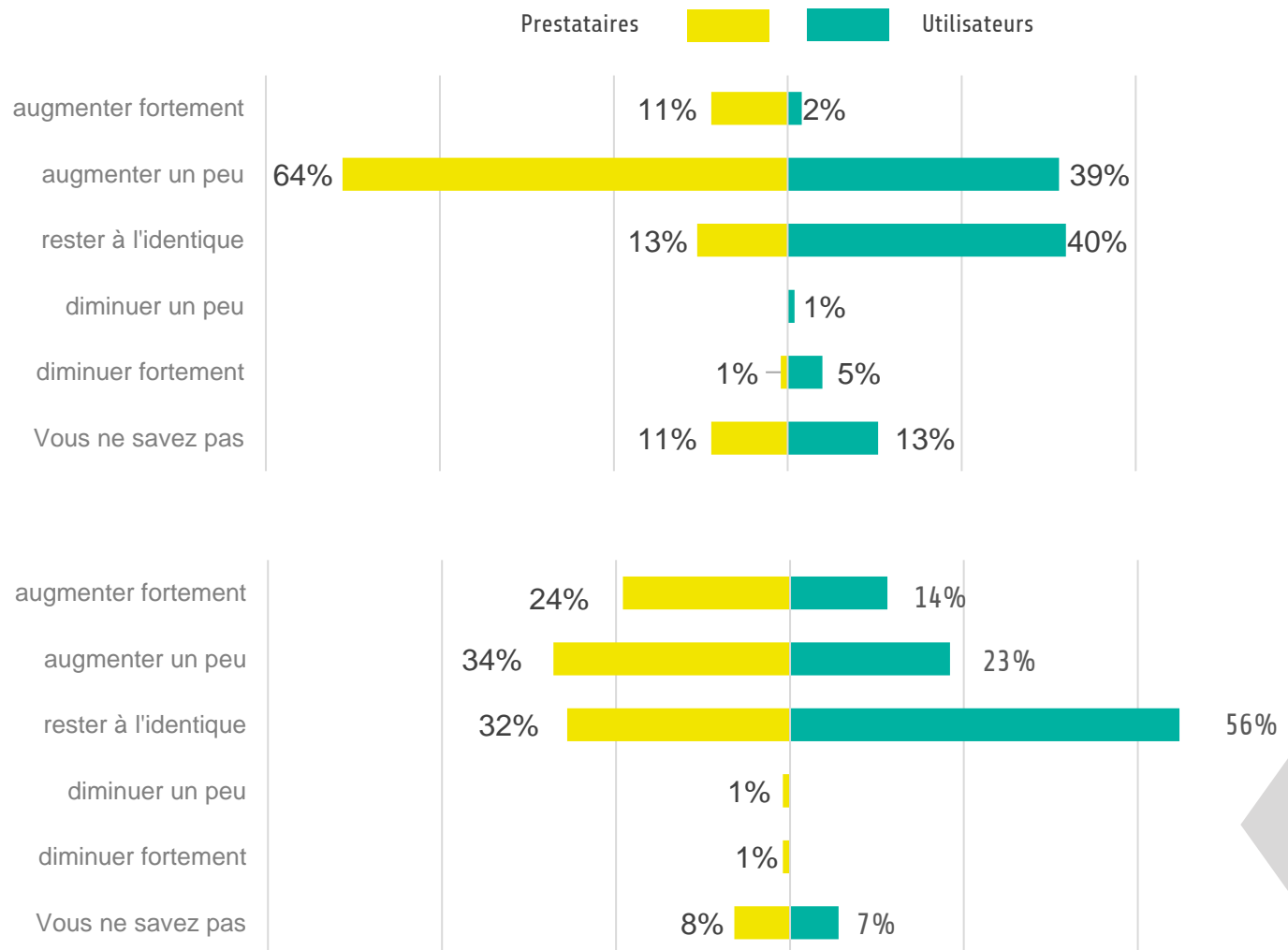
# #6

Pour les trois prochaines années, 3/4 des prestataires bretons envisagent une croissance de leurs effectifs, 6 prestataires sur 10 ligériens étant dans le même état d'esprit.

Pour les entreprises utilisatrices des deux régions, 4 fois sur 10 ces entreprises envisagent une croissance de leurs effectifs.

Au-delà de ce constat, on peut comparer la situation de 2023 à celles de 2019. Pour les Pays de la Loire, la volonté de croissance déclarée lors de l'enquête est en recul par rapport à la situation observée en 2019. La quasi-totalité des prestataires ligériens envisageait à l'époque une croissance, ils ne sont plus que 6 sur 10 dans cette situation en 2023. 55% des entreprises utilisatrices ligériennes envisageaient une croissance en 2019. En 2022 elles ne sont plus que 37%. La fin des années 2010 et le tout début des années 2020 ont été des périodes de très forte croissance pour l'emploi digital dans la région des Pays de la Loire. Les croissances pour les années à venir pourraient être de moindre ampleur.

On n'observe pas ce tassement en région Bretagne avec des réponses relativement similaires entre la situation de 2019 et celle du début 2023.



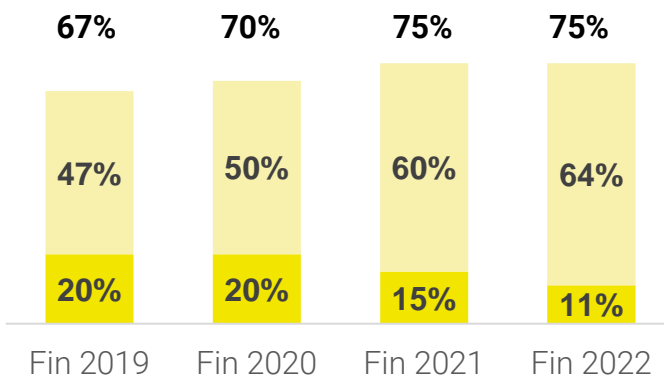
< Projection >

# # Des perspectives à 3 ans optimistes

# #6

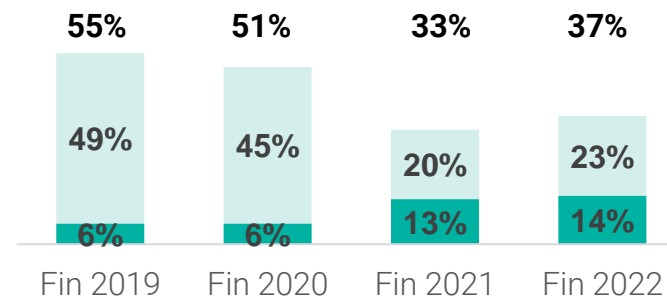
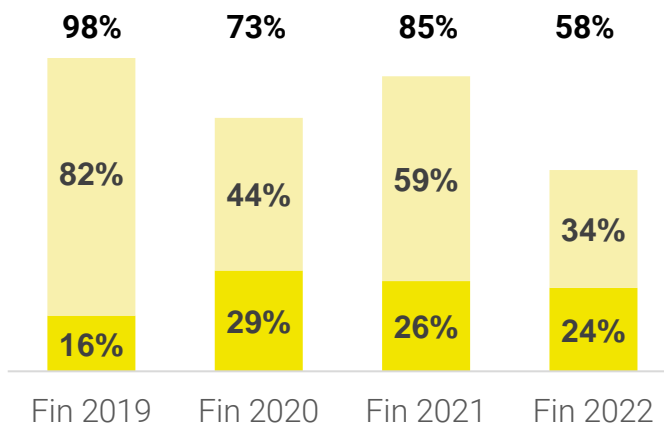
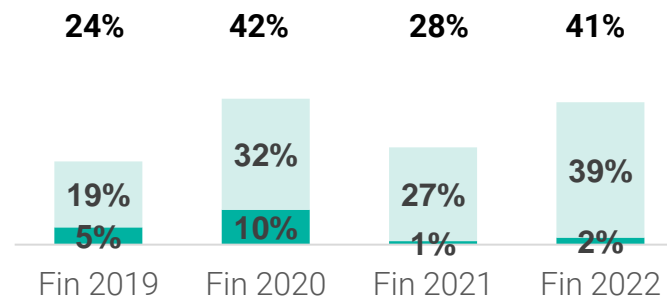
[ Prestataires ]

[ Entreprises utilisatrices ]



Croissance modérée

Forte croissance



< Projection >

# # Technos : dématérialisation et cybersécurité toujours au top

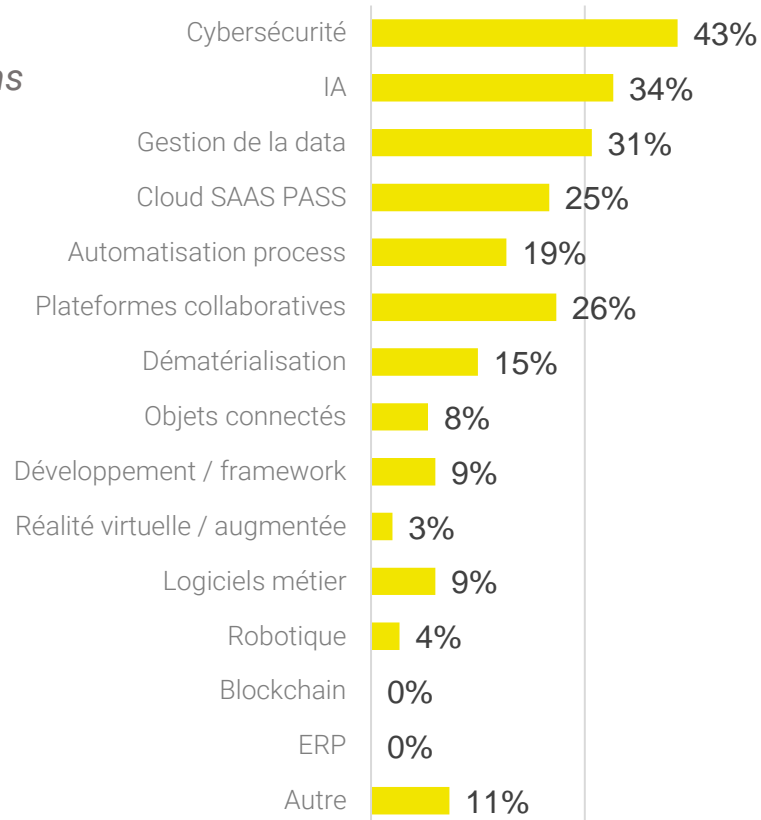
# #6



BZH

## [ Prestataires ]

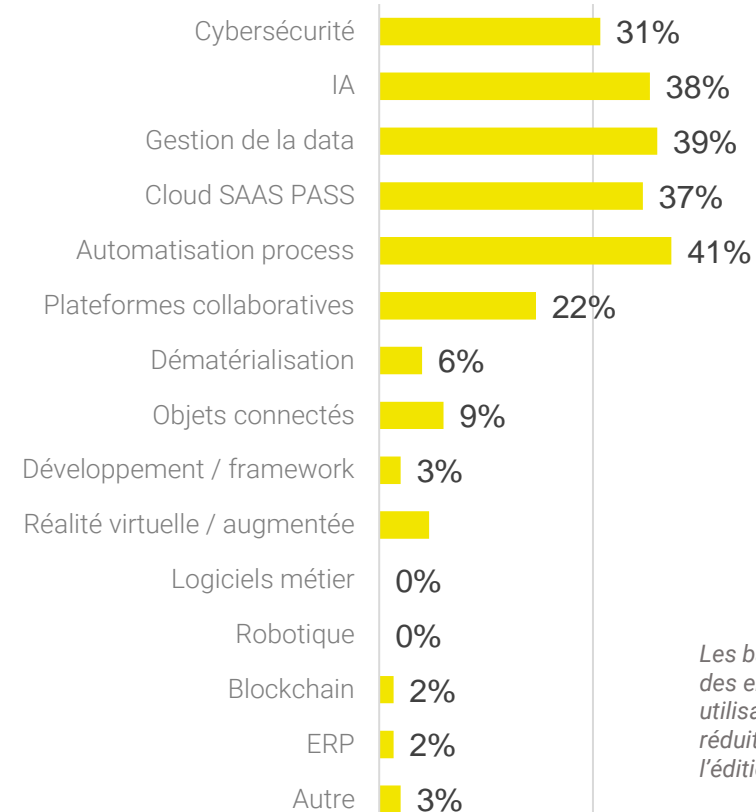
(nb réponses = 31, base réduite)



PDL

## [ Prestataires ]

(nb réponses = 62)



Quelles sont les 3 principales technologies sur lesquelles votre entreprise a prévu d'investir le plus dans les 3 ans à venir ?

Les bases de réponses des entreprises utilisatrices sont trop réduites pour autoriser l'édition des résultats.