

PANORAMA 2024

des compétences numériques

PAYS DE LA LOIRE ET BRETAGNE



OBSERVATOIRE
RÉGIONAL
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES



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



avec le soutien de

[SOMMAIRE]

#1

< Économie
du numérique >

#2

< Recrutements :
la tension reste
forte, mais ça
s'améliore >

#3

< Les femmes
dans le
numérique >

#4

< Le recours
à l'alternance
se stabilise >

#5

< Et demain ? >

#6

< Numérique
responsable :
les consciences
s'éveillent >

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

Béatrice Abadie | Atlas Opco

Stan Desailly | ADP

Sabrina Duval | Provavancia

Jérôme Gabillaud | ENI Ecole informatique

Alexandrine Grohs | APEC

Yvonnick Loidreau | Externatic

Kevin Micheneau | CESI Brest

David Remaud | Num&RES

Céline Rolland | OHP RH

Franz Jarry | ADN Ouest

Conception & Réalisation

Agence Kromi | www.kromi.fr

Panorama 2024

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

[NOS PARTENAIRES]



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 :

Afpa, Aldev, ANDRH 35, ANDRH 22, Angers French Tech, APCOM, Atlangames, Atlanpole, AudéLor, Brest Métropole, CARENE, CCI Côtes d'Armor, CCI Finistère, CCI Ille-et-Vilaine, CCI Le Mans Sarthe, CCI Maine-et-Loire, CCI Mayenne, CCI Morbihan, CCI Nantes St-Nazaire, CEFii, Clarté, DEFIS Emploi Pays de Brest, ENI, Epitech, EPSI, ESAIP, ESEO, French Tech Brest Bretagne Ouest, French Tech Saint-Nazaire La Baule Pornic, Icam, _icilundi, Innozh, Institut Marie-Thérèse Solacroup, La Cantine Numérique Nantes, Lannion-Trégor Communauté, Laval Mayenne Technopole, Le Mans Innovation, Le Mans Tech, Le Pool, LOCO Numérique, MyDigitalSchool, Nantes Métropole, Nantes St-Nazaire Développement, NAPF, OMNES Education - Campus Rennes Bretagne, Opco Atlas, Open campus, Ouest Médialab, Pays de Morlaix, Pôle EMC2, Pôle Images & Réseaux, Polytech Nantes - Nantes Université, Région Pays de la Loire, Simplon, Solutions&Co, SPI Numérique, Syntec, Technopole Anticipa Lannion Guingamp, Université Angers, Université Bretagne Sud, Université de Bretagne Occidentale, Vendée French Tech, Village by CA Ille-et-Vilaine, Village by CA Côtes d'Armor, Village by CA Finistère, Vipe, We network, West Web Valley.

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

Panorama 2024

**OBSERVATOIRE
RÉGIONAL**
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

[NOS PARTENAIRES]



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



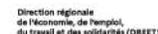
[CE QU'IL FAUT RETENIR]

- > 2023 a marqué une période de transition pour le marché de l'emploi dans le numérique. Bien que ce secteur reste parmi les plus dynamiques en termes de croissance, la cadence des recrutements s'est stabilisée. Si le **taux de recrutement 2023 se maintient à un niveau élevé** (14 % dans les Pays de la Loire et 16 % en Bretagne), le **sentiment de pénurie a, quant à lui, reculé de 4 % cette année**, alors qu'il était en constante hausse depuis 2020.
- > **Les effectifs continuent néanmoins d'augmenter**, tant en Bretagne que dans les Pays de la Loire, avec 216 000 salariés estimés dans le digital, contre 201 000 en 2022. Pour la deuxième année consécutive, les embauches de 2023 ont été plus soutenues en Bretagne (+20 %) qu'en Pays de la Loire (+4 %). On peut y voir les frémissements d'un rééquilibrage entre les deux régions, dans un paysage qui reste néanmoins toujours plus favorable aux Pays de la Loire (59 % des emplois numériques).
- > **Du côté de l'égalité femmes-hommes**, l'Ouest est encore loin d'atteindre la parité, mais on note une timide amélioration. La part des femmes au sein des équipes digitales bretonnes et ligériennes (25 %) atteint et dépasse très légèrement, cette année, la moyenne nationale (24 %).
- > **Sur le plan de l'alternance**, on observe un plateau après une explosion continue entre 2019 et 2022. Les résultats de l'enquête ORCN sont fortement contrastés entre les deux régions.
- > **Le numérique responsable infuse peu à peu dans les organisations** : 69 % des répondants ligériens et 66 % des répondants bretons se disent concernés par la problématique du numérique responsable. Ce sujet fait d'ailleurs partie des sujets de formations prioritaires financés par l'organisme collecteur, l'OPCO Atlas.

Panorama 2024

**OBSERVATOIRE
RÉGIONAL**
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

[NOS PARTENAIRES]



[PÉRIMÈTRE]

La filière numérique

Les enquêtes menées pour le compte d'ADN Ouest en régions Pays de la Loire et 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 liées 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 au 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 980 entreprises bretonnes** correspondent à cette définition

> **268** entreprises prestataires ont été interrogées en ligne et par téléphone entre janvier et mars 2024.

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 et organisations ayant intégré la composante digitale dans leur cœur d'activité. On retient ici celles comptant au moins 10 salariés, et dont au moins une personne est en charge du numérique.

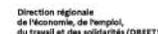
> On peut estimer que **8 800 entreprises ligériennes et 6 900 entreprises bretonnes** correspondent à cette définition

> **187** entreprises utilisatrices ont été interrogées en ligne et par téléphone entre janvier et mars 2024.

Panorama 2024

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

[NOS PARTENAIRES]



[ÉLÉMENTS DE METHODE]

L'enquête ORCN 2024
a été réalisée par
l'institut d'études et
de sondages



455 réponses
collectées
en Pays de la Loire
et en Bretagne

Systeme de pondération

- > Afin d'assurer la représentativité des résultats, les réponses des prestataires et des utilisateurs ont été pondérées (selon leurs caractéristiques de taille).
- > De 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 refléter une image représentative des prestataires et utilisateurs. Seules les données en volume correspondent à des données brutes, non pondérées, donnant les réponses « directes » des unités répondantes.

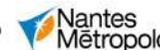
Panorama 2024

**OBSERVATOIRE
RÉGIONAL**
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

[NOS PARTENAIRES]



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



[ÉLÉMENTS DE METHODE]

455 ⁽¹⁾ **réponses collectées** entre le 4 janvier et le 8 mars 2024 : 447 réponses réputées complètes et 7 réponses également prises en compte avec un questionnaire significativement complété.

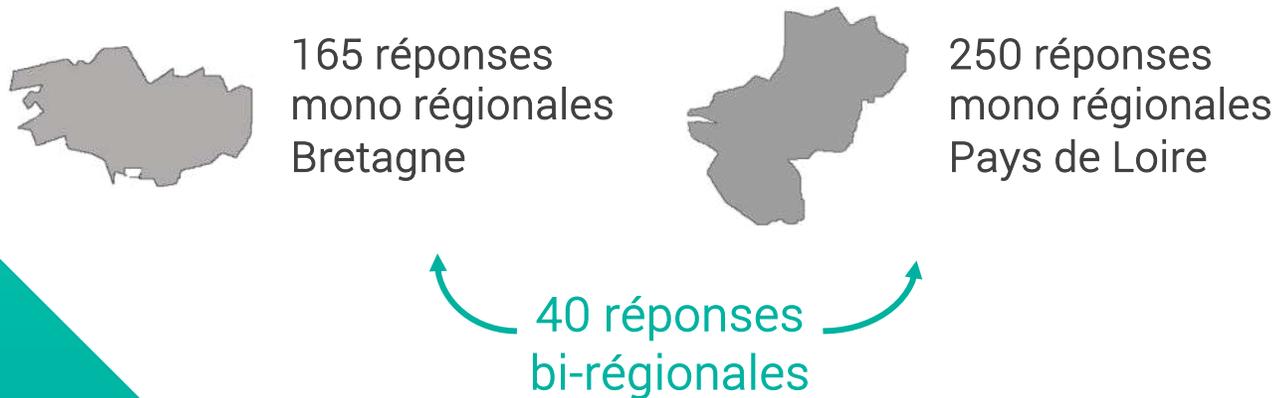
L'enquête précédente (ORCN 2023) avait permis de collecter 585 questionnaires (dont 294 par téléphone), l'ORCN 2022 reposant sur 536 questionnaires (dont 290 par téléphone) et l'ORCN 2021 sur 568 questionnaires (dont 300 par téléphone).



248 réponses collectées en ligne
232 adhérents ADN Ouest
10 réponses issues des partenaires
6 réponses en ligne suite à un contact téléphonique



207 réponses collectées par téléphone



Nombre de réponses des établissements intégrant une équipe digitale

	Bretagne	Pays de Loire
Prestataires	118	184
Utilisatrices	87	106
Total (2)	205	290

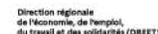
(1) $165 + 250 + 40 = 555$

(2) $165 + 40 = 205$ / $250 + 40 = 290$

Panorama 2024

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

[NOS PARTENAIRES]



#1

< Économie du numérique >

Panorama 2024

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

< Économie du numérique >

Les tops

> Les promesses de l'ordinateur quantique font des émules en France : après Pasqal, en janvier, qui avait levé 100 millions d'euros, c'était au tour de SiQuance (ex-Quandela) de sécuriser 50 millions de financements en novembre.

> L'European Accessibility Act (EAA) encadre l'accessibilité des produits et services numériques pour les personnes handicapées, soulignant l'engagement de l'Union européenne envers l'inclusion numérique.

Les flops

> Les entreprises innovantes françaises ont levé 5 milliards d'euros de moins qu'en 2022. Le département de la Loire-Atlantique a enregistré un montant de levées de fonds de 177 millions d'euros en 2023, en nette baisse par rapport au record de 636 millions d'euros de 2022.

> Le nombre d'attaques par rançongiciel porté à la connaissance de l'ANSSI est supérieur de 30% en 2023 à celui constaté sur la même période en 2022*.

> Le monde des jeux vidéo mondial a été marqué par une vague de licenciements importante***.

Les faits marquants en 2023

#1



« Un marché 2023 dynamique, mais turbulent »

- > Éric Gras
- > Spécialiste de l'emploi chez Indeed France

« En 2023, et début 2024, l'emploi dans le secteur du numérique a souffert et des entreprises américaines comme Google, eBay, et d'autres ont supprimé des milliers d'emplois. Ce phénomène ne serait pas simplement lié à une question de contexte économique, mais plutôt à l'effet post-pandémie de COVID-19. En effet, de nombreuses entreprises, surtout américaines, avaient connu une phase de recrutement intense, parfois excessive, en réponse à une reprise économique marquée par des périodes de stop-and-go et par l'essor des modes de consommation numérique. L'année 2023 et le début de 2024 amorcent donc une phase de régulation des excès passés.

En Europe, l'Allemagne a enregistré une baisse des volumes d'annonces d'emploi dans l'IT de 11,7 %, tandis que le Royaume-Uni a subi une chute de 46,9 %.

La France s'en sort mieux et bien que la baisse y soit moins marquée (la French Tech a créé plus de 36 000 emplois en 2023****), les données indiquent néanmoins une diminution des annonces d'emploi dans les secteurs informatiques. Ainsi, en février 2024, 3,7 % des offres d'emploi dans le domaine de l'informatique publiées sur Indeed étaient situées en Bretagne et 4,1 % en Pays de la Loire. Si ce pourcentage peut sembler faible en termes absolus, il reste néanmoins important au regard du volume total des offres d'emploi publiées sur la plateforme Indeed.

Pour 2024, les recruteurs semblent maintenir des intentions d'embauches relativement élevées et deux tiers des entreprises françaises se sentent confiantes pour l'année 2024 en raison d'une demande accrue pour leurs produits ou services liés aux nouvelles technologies***** ».

< Économie du numérique >

Les effectifs progressent dans les deux régions

#1

Des effectifs en hausse de 7,5 %

> On estime à plus de 216 000 le nombre de salariés dans le digital travaillant dans l'Ouest en 2023 (88 400 en Bretagne et de 127 600 en Pays de la Loire). Ils étaient environ 201 000 l'année précédente, ce qui représente une croissance nette de 7,5 % de l'emploi digital (en 2022, cette hausse était similaire). Cette tendance peut être qualifiée de « dynamique sereine », moins heurtée, moins tendue.

> Comme l'an passé, les activités numériques sont localisées pour 56 % dans les 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 %.

> Parmi l'ensemble des personnes travaillant sur un poste dédié au numérique dans les deux régions, 67 % travaillent chez les entreprises utilisatrices, 33 % chez les prestataires.



+ 7,5%
en un an

216 000 salariés du digital

dont 67 % au sein d'entreprises utilisatrices

> Pays de la Loire : 84 200 / Bretagne : 60 200

et 33 % au sein d'entreprises prestataires

> Pays de la Loire : 43 400 / Bretagne : 28 200



+ 0,45%
en un an

17 980 entreprises du digital

15 700 entreprises utilisatrices

> Pays de la Loire : 8 800 / Bretagne : 6 900

2 280 entreprises prestataires

> Pays de la Loire : 1 300 et Bretagne : 980

#2

< Recrutements:
Ça reste intense,
mais ça se stabilise >

Panorama 2024

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

< Recrutements >

Un sentiment de pénurie moins fort pour les prestataires que pour les entreprises utilisatrices

> Dans les Pays de la Loire, en 2021, 23 % de l'ensemble des entreprises employant des compétences digitales déclaraient ressentir un **très fort sentiment de pénurie** de compétences. En 2023, ce résultat est en léger repli, passant à 21 %.

> On constate une baisse du taux de postes non pourvus chez les employeurs ligériens. Ainsi, 50 % des postes ne trouvaient pas de candidats en 2022, contre 33 % en 2023.

> En Bretagne, en 2021, plus de 34 % de l'ensemble des structures employant des compétences digitales déclaraient ressentir un très fort sentiment de pénurie de compétences. En 2023, ce résultat est en net repli, passant ainsi de 34 % à 15,5 %. Pour les seuls prestataires, le sentiment de forte pénurie est en net recul. Si, en 2019, 51 % d'entre eux rapportaient un fort sentiment de pénurie, ils ne sont plus que 15 % en 2023.

> Néanmoins, en Bretagne, le nombre de postes non pourvus est en hausse. En moyenne, les prestataires ont 1,3 poste non pourvu soit une hausse de 30% par rapport à 2022. Les entreprises utilisatrices ont 0,5 poste non pourvu, soit une progression de 60% par rapport à 2022. Le nombre moyen de postes non pourvus, par entreprise bretonne, rejoint la situation ligérienne.

Le sentiment de pénurie en repli par rapport à 2022

#2



**LE POURCENTAGE
D'ENTREPRISES QUI
RESSENTENT UNE
PÉNURIE DE
RESSOURCES**

52 %
en Bretagne
et Pays de la Loire
contre 56 % en 2022

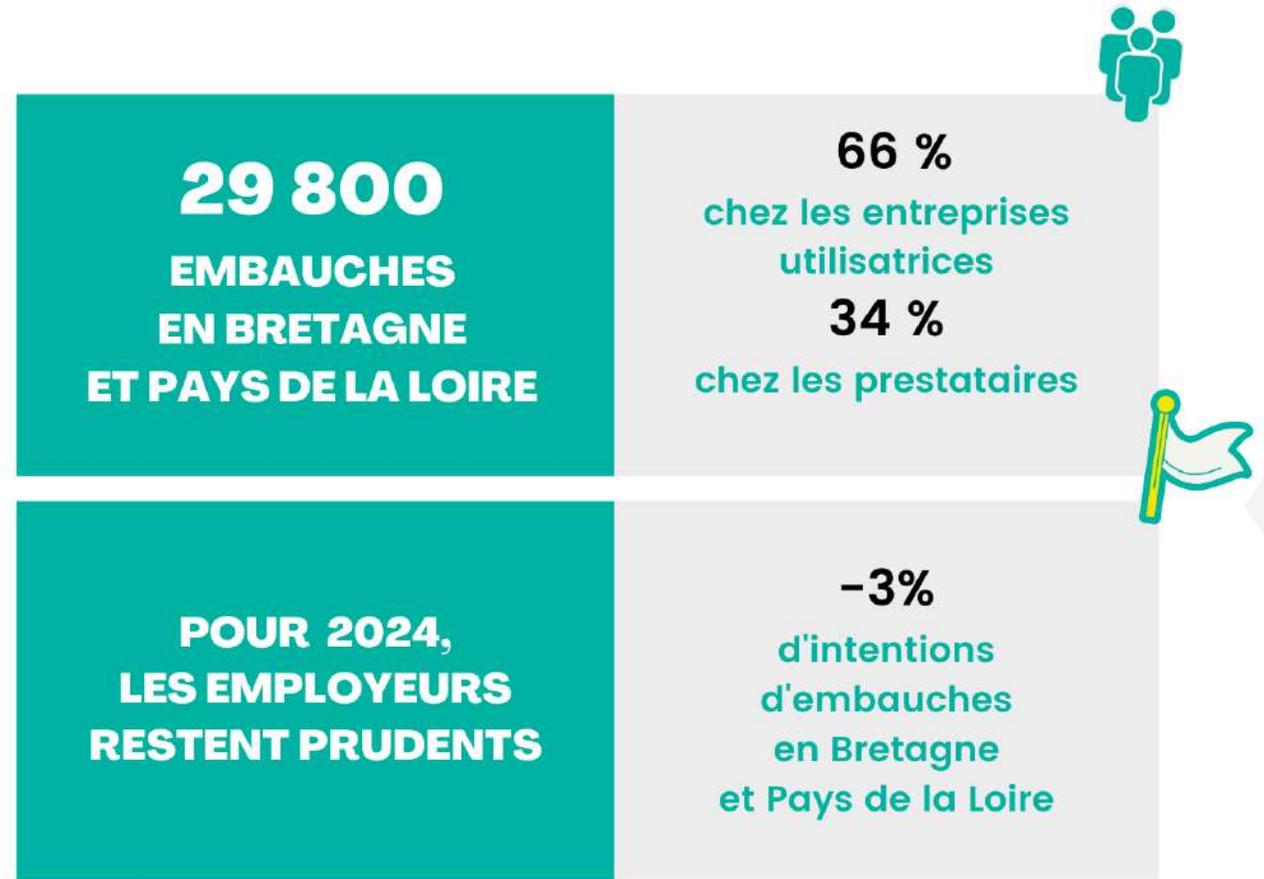
< Recrutements >

Les embauches continuent, mais moins fortement en 2023

- > Observant une porosité entre les marchés de l'emploi du secteur numérique en Bretagne et dans les Pays de la Loire, il est intéressant de cumuler les volumes des deux régions. Ainsi, 29 800 embauches ont été réalisées en 2023, ce qui représente une hausse de 10 % par rapport à 2022. On note néanmoins un ralentissement par rapport à 2021, où la croissance était de 25 %.
- > Les intentions d'embauches prévues pour 2024 marquent un tassement par rapport aux intentions d'embauches en 2023 : -3 %. Une tendance qui doit être interprétée avec prudence, car on constate au fil des enquêtes que les volumes d'intentions d'embauches sont régulièrement en dessous des embauches réelles, particulièrement en Bretagne.
- > Pour 2024, les employeurs (prestataires et entreprises utilisatrices) envisagent ainsi un taux de recrutement de 11 % pour les Ligériens et de 12 % pour les Bretons, soit un peu moins qu'en 2023, reflétant néanmoins une croissance toujours soutenue.

Bretagne et Pays de la Loire :
+10 % d'embauches en 2023

#2



< Recrutements >

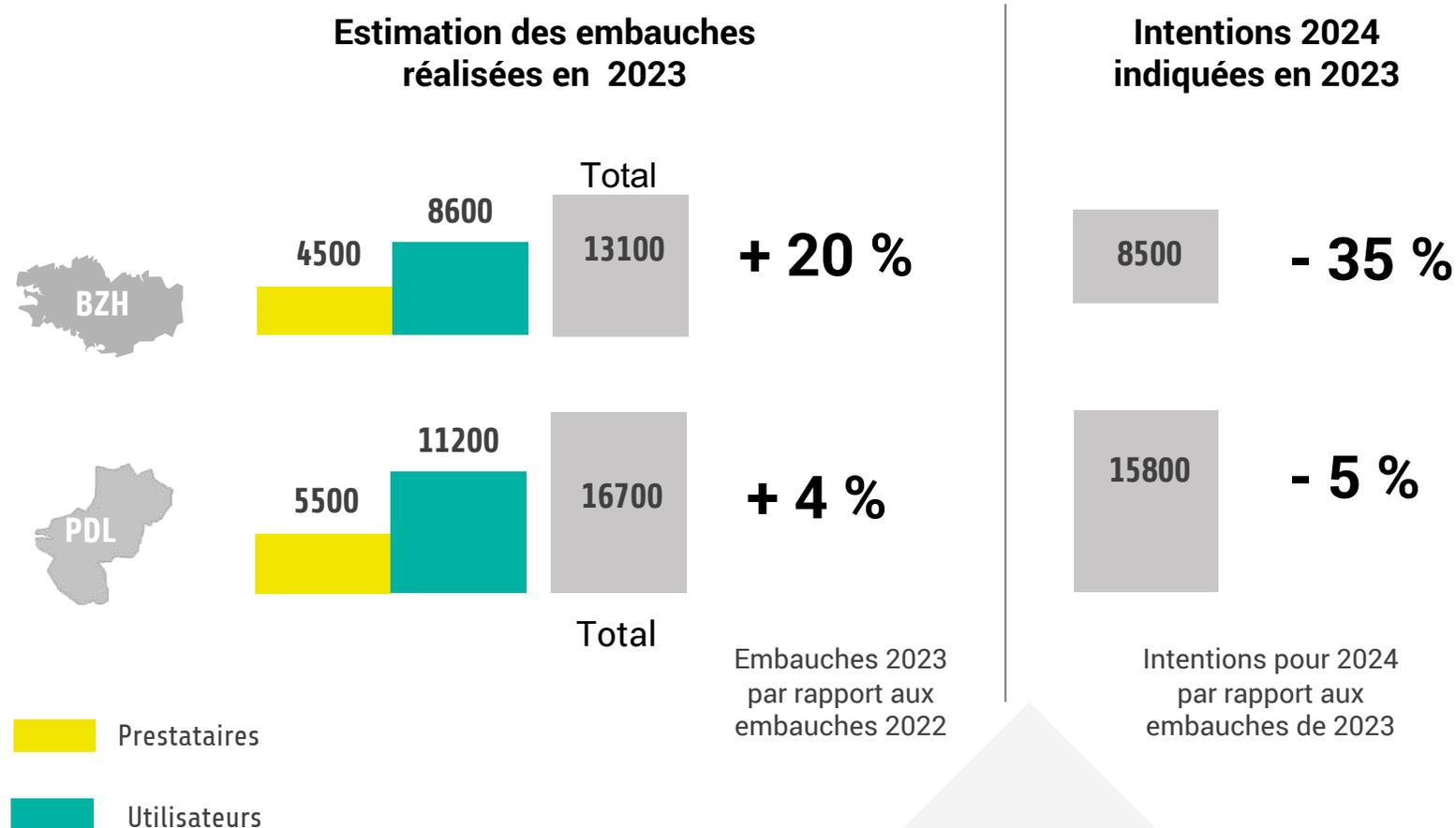
Un saut d'embauches en Bretagne

> En Bretagne, les embauches réalisées en 2023 ont été nettement supérieures aux embauches réalisées en 2022, alors qu'elles ont été plus ténues pour les employeurs ligériens (+4 %). Ce sont surtout les entreprises utilisatrices bretonnes qui ont réalisé un saut d'embauches : 8600 en 2023, contre 6800 en 2022. Si le nombre d'embauches total est de 13 100, la création nette d'emploi est estimée à 6000. Dans les Pays de la Loire, les embauches n'ont augmenté que très légèrement, tant pour les entreprises utilisatrices (+200 embauches) que pour les prestataires (+400 embauches) par rapport à 2022. Si le nombre d'embauches est de 16 700, la création nette d'emploi est estimée à 8900.

> Pour 2024, les entreprises ligériennes prévoient, pour la première fois, une légère diminution des embauches (-5 %), tandis que les entreprises bretonnes s'avèrent plus pessimistes (-35 %). Une tendance qui doit être interprétée avec prudence, car les employeurs bretons sont traditionnellement plus prudents dans leurs prévisions d'embauches. En effet, on constate au fil des enquêtes que les volumes d'intentions d'embauches de ces derniers sont régulièrement nettement en dessous des embauches réelles.

Embauches en détail par régions

#2



< Recrutements >



« Pour nos chantiers d'envergure, nous avons besoin de profils pointus »

> Thaïs Ringot
> Directrice des systèmes numériques au CHU de Nantes

« En 2023, le CHU de Nantes a engagé plusieurs projets numériques d'envergure : le remplacement de notre système d'information en imagerie médicale, ainsi que celui en laboratoire, et le remplacement d'un outil central dans la gestion administrative des patients, incluant la cotation et le codage des actes médicaux, ont été lancés. Par ailleurs, la mise en place du groupement hospitalier de territoire du 44 a nécessité la convergence des SI de 13 établissements, avec le besoin, notamment, d'unifier les dossiers numériques des patients.

L'autre grand chantier numérique a concerné la préparation de la future ouverture du nouvel hôpital sur l'île de Nantes. Cette tâche monumentale a impliqué la collecte des besoins auprès de nombreux groupes de travail métier, ainsi que l'élaboration d'un plan d'équipement numérique en collaboration avec eux. Enfin, nous avons travaillé au renforcement de la sécurité de notre système d'information, en réponse à des cyberattaques et des incidents informatiques survenus.

Pour gérer l'ensemble de ces chantiers, nous disposons d'une équipe dédiée de 130 personnes. Nous avons effectivement rencontré quelques difficultés de recrutement. Les postes vacants allaient de l'infrastructure à la cybersécurité, en passant par la gestion de projet ».

La tension reste forte à Nantes #2



« A Nantes, la pression reste forte sur les talents expérimentés »

> Eddy Kervevan
> Directeur du centre technologique Accenture Brest

« L'année 2023 a marqué la première année complète d'activité pour le centre de Brest. Si l'on se concentre sur un niveau très local, nous avons observé une croissance assez soutenue. En effet, nous avons eu l'occasion d'organiser notre inauguration et de célébrer nos 100 premiers recrutements, ce qui représente une étape significative.

Avant de prendre la décision de nous installer à Brest, nous avons réalisé différentes études dans diverses régions, en tenant compte d'indicateurs tels que le nombre de talents formés chaque année, le nombre de talents déjà présents, la présence des acteurs clés du numérique et nous avons également pris en considération la qualité de vie. La Bretagne et Brest en particulier répondaient à tous les critères que nous avons définis. En effet, la combinaison d'une excellente qualité de vie, d'une offre de formation de qualité et d'un bassin dynamique a fait de Brest une ville prometteuse pour notre installation.

Du côté de Nantes, la pression de la concurrence reste assez forte et continue de créer une tension sur les talents expérimentés. Pour ceux qui sortent d'école, nous avons constaté une telle augmentation du coût du logement au cours des dernières années que cela rend les choses compliquées pour l'installation de jeunes talents ».

< Recrutements >



« Plusieurs points de rupture ont caractérisé 2023 »

- > Norjahann Bessaoud
- > Directrice recrutement et conseil RH chez Happy to meet you

« Nous approchons de la fin de la période d'euphorie qui avait caractérisé les années 2021 et 2022. Après la crise COVID, ces années ont été extrêmement fructueuses, marquées par une augmentation significative des levées de fonds et des opportunités de recrutement. Cependant, la période d'euphorie, qui a amené à des investissements exceptionnels pour bon nombre de startups, a cessé pour laisser place à plus de rationalité et donc moins d'embauches.

Si le secteur de l'emploi dans le numérique demeure très dynamique dans l'Ouest, avec un taux de chômage très bas, principalement pour les cadres*, on assiste à un autre point de rupture par rapport aux années précédentes : la qualité de vie à Rennes et à Nantes n'est plus perçue de la même manière qu'auparavant. Autrefois considérées comme des villes où il faisait bon vivre, elles ont perdu un peu de leur attrait. Si cette tendance se poursuit et qu'il n'y a pas de changement politique significatif, il est probable que la situation continue de se détériorer. Le marché immobilier, particulièrement tendu à Rennes et à Nantes, contribue également à cette perception. Les villes comme Brest ont du mal à susciter l'enthousiasme chez les candidats extérieurs : pour recruter des profils IT, il faut souvent cibler des personnes ayant des liens avec le Finistère, ce qui limite le vivier de candidats ».

Des régions moins attractives ? #2



« Une mobilité réduite vers la Bretagne et les Pays de la Loire »

- > Éric Gras
- > Spécialiste de l'emploi chez Indeed France

« En 2023, la mobilité des travailleurs semble se réduire vers la Bretagne et les Pays de la Loire.

Historiquement, ces deux régions attiraient de nombreux Parisiens, mais les coûts de déplacement et les prix de l'immobilier ont considérablement augmenté, rendant les déménagements moins accessibles et moins attrayants.

Ainsi, même si le coût de la vie reste moins élevé dans des régions comme Nantes, les défis liés au déménagement ont réduit le nombre de personnes disposées à franchir le pas et à s'établir dans ces régions ».

- > Au palmarès des métropoles les plus attractives de France pour les salariés, Rennes est placée 8^e, suivie de près par Nantes (9^e)**.
- > Nantes offre néanmoins davantage d'offres d'emploi dans le secteur du numérique que sa consœur Rennes***.

< Recrutements >

> Les résultats de l'enquête ORCN montrent une forte appétence des employeurs pour les fonctions de conception, développement, R&D. Suivent les métiers en lien avec l'exploitation, la production et support, puis les postes en lien avec le pilotage, le management, le conseil.

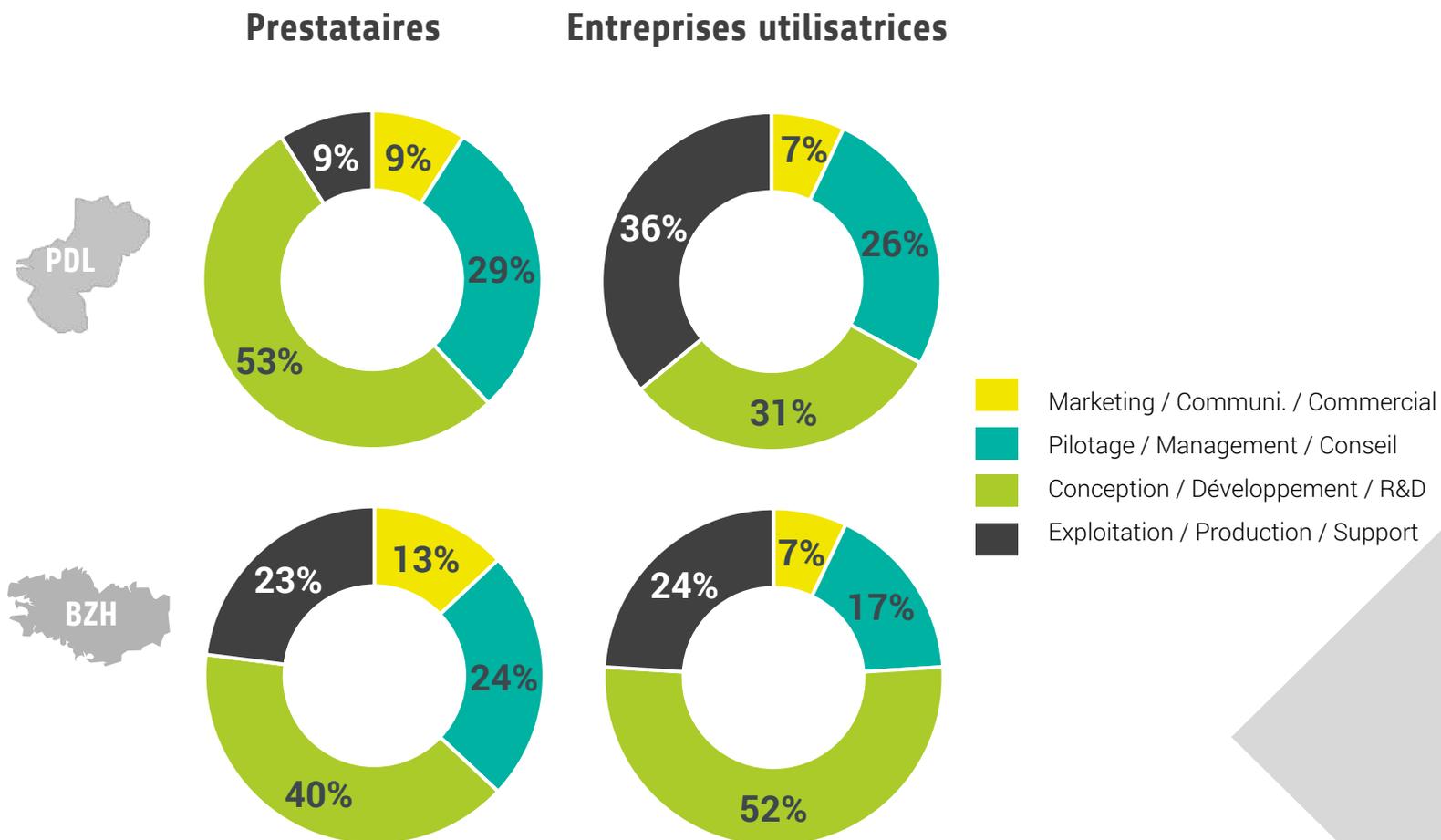
> La Grande École du Numérique (GEN)* rapporte que, début 2024, les métiers les plus recherchés dans le domaine de l'IT restent le management de projets, l'ingénierie des systèmes et le e-commerce, tout comme en janvier 2023. Cependant, les développeurs et les professions liées à l'IoT connaissent une baisse marquée, en lien avec la crise des startups.

> Une analyse des offres d'emploi IT publiées sur l'ensemble des jobboards révèle une baisse générale de 32 % depuis début 2023, mais cette tendance n'impacte pas uniformément les différentes professions du secteur. Par exemple, les ingénieurs systèmes, chefs de projets digitaux et chargés e-commerce maintiennent leur position dans le trio de tête tout au long de l'année. Les conseillers en support technique et les responsables SEO ont, quant à eux, gagné en popularité pour atteindre respectivement la 4^e et la 5^e place au 1^{er} janvier 2024, alors qu'ils ne figuraient pas dans le top 10 début 2023.

> Au national, les métiers en ingénierie systèmes, architecture technique et Cloud ou Data recensent 2 à 4 fois plus d'offres que de candidats.

Conception, développement, R&D toujours en tête des embauches

#2



Source : Rapports ORCN Pays de la Loire et Bretagne 2024

< Recrutements >

Les fonctions les plus recrutées

#2



« Une forte concurrence sur les métiers techniques »

> Anne-Frédérique Chagnon
> Chargée du recrutement chez Accenture

« Les recrutements ne sont pas devenus plus faciles en 2023, en particulier pour les profils avec plusieurs années d'expérience. Il y a une forte concurrence notamment sur les métiers techniques, tels que les développeurs, spécialistes de la maintenance d'applications, ainsi que les profils de Business Analyst.

Les méthodes de travail ont changé, avec un rythme de travail soutenu, des équipes de taille réduite et une forte exposition des collaborateurs à la relation directe avec le client. Il est donc plus difficile pour nous d'intégrer des profils débutants dans ces équipes. Mais cela ne nous empêche pas de recruter une part toujours importante de profils juniors, avec l'idée de les accompagner et de les voir évoluer vers des profils plus expérimentés. Cette part de profils juniors reste importante et notre expérience nous permet de trouver le juste équilibre entre les profils expérimentés et les nouveaux talents pour créer des équipes performantes ».



L'ingénieur avec 4 à 5 ans d'expérience toujours aussi convoité

> Norjahann Bessaoud
> Directrice recrutement et conseil RH chez Happy to meet you

« En 2023, les métiers qui ont suscité le plus d'intérêt ont été les profils dans le domaine de la cybersécurité, DevOps, les spécialistes du Cloud, ainsi que les métiers liés à la gestion des données. La tendance générale a été, comme toujours, de rechercher des ingénieurs avec environ 4 à 5 ans d'expérience. Toutefois, devant la rareté de ces profils, certaines entreprises ont dû se tourner vers des profils plus juniors avec, par exemple, deux ans d'expérience en alternance. Nos clients restent exigeants pour leur recrutement, tantôt sur le niveau d'études, tantôt sur un niveau d'expertise. En cas de difficulté avérée, nous leur conseillons de trouver des compromis sur les modalités contractuelles ou d'investir sur de la formation. ».



« Nous n'avons pas compromis nos exigences »

> Thaïs Ringot
> Directrice des systèmes numériques au CHU de Nantes

« Étant donné la complexité du domaine hospitalier et le besoin de compétences spécialisées, nous recherchons principalement des candidats expérimentés. Les profils les plus difficiles à trouver étaient ceux possédant une expertise technique pointue, notamment dans le domaine des bases de données et de la gestion de l'identité des systèmes informatiques professionnels. Malgré nos efforts, certains postes sont restés vacants, mais nous n'avons pas compromis nos exigences en termes de diplômes ou d'expérience, recherchant principalement des profils confirmés, notamment dans des domaines complexes comme la gestion de projet, l'infrastructure et la cybersécurité ».

< Recrutements >

Côté rémunération: ça semble se stabiliser

#2



« Notre grille salariale exclut les surenchères »

> Eddy Kervevan
> Directeur du centre technologique Accenture Brest

« Chez Accenture, nous avons un système de grille salariale, ce qui signifie que nous ne pouvons pas proposer de surenchères salariales lors du recrutement. Nous devons rester cohérents par rapport au marché pour éviter la création d'une bulle salariale malsaine.

En 2023, nous avons constaté des déséquilibres dus à des profils rattachés à des antennes parisiennes qui travaillent à distance. Ces situations peuvent créer des tensions en termes de salaires, avec des exigences salariales incompatibles avec nos offres. Cependant, cela ne me semble pas être une solution pérenne, encore moins vertueuse ».



« La situation est un peu moins tendue qu'en 2022 »

> Norjahann Bessaoud
> Directrice recrutement et conseil RH chez Happy to meet you

« Cette année-là, nous avons véritablement ressenti l'effet post-COVID, avec une forte affluence de Parisiens cherchant des opportunités ici. Nous avons participé à ce mouvement en recrutant divers profils, ce qui a contribué à une certaine hausse des salaires. Cependant, cette course effrénée s'est quelque peu calmée en 2023. Du côté de Rennes, on observe une augmentation relativement stable, suivant de près la courbe de l'inflation. Même si des vagues de licenciement surviennent, notamment dans les startups, nous sommes confrontés à un secteur où il y a pénurie de développeurs. Cette tension est bien perçue par les candidats qui en sont conscients. Peut-être que cela changera en 2024 avec l'incertitude économique ».



« Nous avons peu de marge de manœuvre sur les salaires »

> Thaïs Ringot
> Directrice des systèmes numériques au CHU de Nantes

« En tant qu'hôpital public, nous sommes assez contraints sur les rémunérations, avec peu de marge de manœuvre pour répondre à des attentes très spécifiques. Nous devons respecter des grilles salariales strictes et des valeurs qui s'appliquent à un grand nombre de professionnels, ce qui rend compliquées les exceptions. Le problème se pose notamment quand des candidats possèdent une expérience significative, mais un niveau de diplôme inférieur à celui qui est requis. Il devient alors difficile de les positionner sur les grilles de la fonction publique hospitalière. Nous travaillons en collaboration avec la direction des ressources humaines pour nous aligner davantage sur les exigences salariales du secteur, afin de ne pas perdre de bons candidats, et nous explorons des pistes telles que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience. Nous disposons aussi d'une Commission d'équivalence qui permet à certains professionnels de bénéficier d'une reconnaissance de leur expérience en vue d'une évolution de carrière, même sans le diplôme requis ».

< Recrutements >



« Donner envie à nos équipes de venir au bureau »

> Anne-Frédérique Chagnon
> Chargée du recrutement chez Accenture

« Même si cela remonte un peu, les transformations opérées pendant la pandémie, notamment en termes de télétravail et d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, sont désormais ancrées dans les habitudes et les attentes des jeunes talents du numérique.

Ce qui était initialement perçu comme une contrainte est devenu une attente constante. Nous avons mis en place un accord télétravail très flexible, mais nous organisons régulièrement des activités afin de favoriser la connaissance mutuelle et les rencontres entre les collaborateurs et leur donner envie de venir au bureau : partage d'informations, rencontres informelles, moments ludiques... En effet, il est essentiel pour chacun de trouver le bon compromis entre le télétravail et les atouts du lien social en entreprise pour assurer une progression efficace, en particulier pour les débutants ».

Télétravail : trois ans après les confinements, où en est-on ?

#2



« L'absence de lien social peut impacter la qualité du travail »

> Norjahann Bessaoud
> Directrice recrutement et conseil RH chez Happy to meet you

« Nous rencontrons encore beaucoup de candidats qui veulent travailler entièrement à distance, y compris dès la fin de leurs études. Même des développeurs situés dans la même ville que l'entreprise cherchent parfois des opportunités de travail à distance à temps plein.

D'autres reviennent néanmoins sur cette position, réalisant qu'une absence de lien social peut impacter leur qualité de vie au travail, entraîner une déconnexion et un moindre sentiment d'appartenance à l'entreprise. Cela peut aussi entraîner, pour les plus jeunes, une stagnation dans leur progression professionnelle*.

En revanche, on constate une demande plus fréquente aujourd'hui, c'est le temps partiel avec un salaire similaire. Si, pour les recruteurs, rogner sur le niveau de diplôme requis ou accepter le travail à distance devient plus facile aujourd'hui, en revanche, il semble y avoir moins d'ouverture à la flexibilité des horaires chez certains employeurs qui refusent de mettre en place des politiques de ressources humaines différenciées selon les métiers au sein de leur entreprise, pour assurer une justice sociale.

Pour limiter cette déconnexion, il peut être judicieux d'organiser des rencontres régulières en personne, même dans des villes intermédiaires, afin de maintenir le lien entre les salariés et de favoriser la communication ».

< Recrutements >



« La reconversion :
une alternative
en zone tendue »

> Lucie Godey
> Déléguée Régionale Bretagne
OPCO Atlas

« La reconversion est une source d'intérêt majeure pour les entreprises, tout particulièrement dans des régions comme la Bretagne ou les Pays de la Loire, où les niveaux de chômage sont parmi les plus bas de France.

Ces profils en reconversion font généralement preuve d'une certaine maturité, d'une réflexion profonde sur leur projet professionnel et d'une expérience acquise dans d'autres domaines.

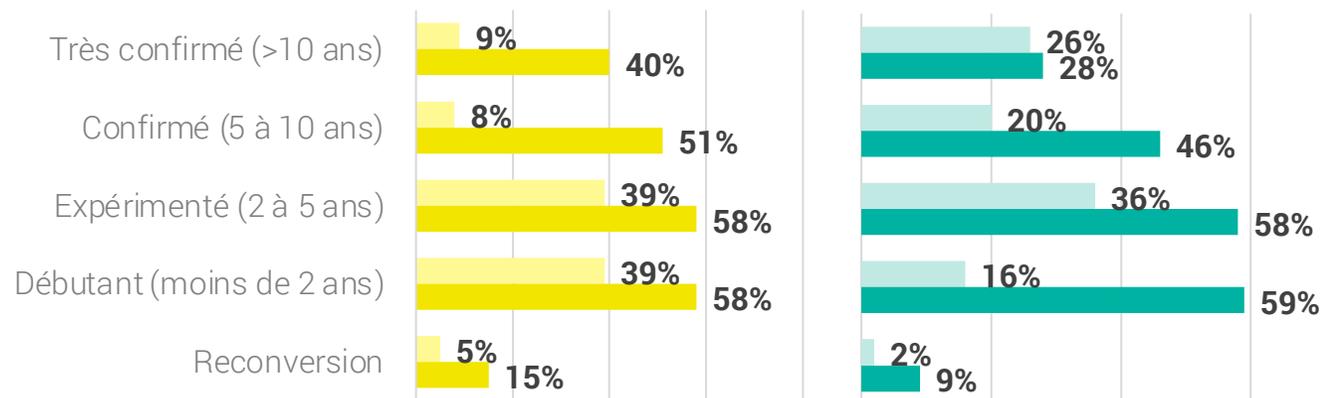
De plus, ils sont souvent moins affectés par les écarts générationnels qui peuvent parfois créer des tensions dans le milieu professionnel. Ils ont, par ailleurs, tendance à être particulièrement investis lorsque leur travail a du sens pour eux ».

L'expérience est toujours recherchée, la reconversion fait des adeptes

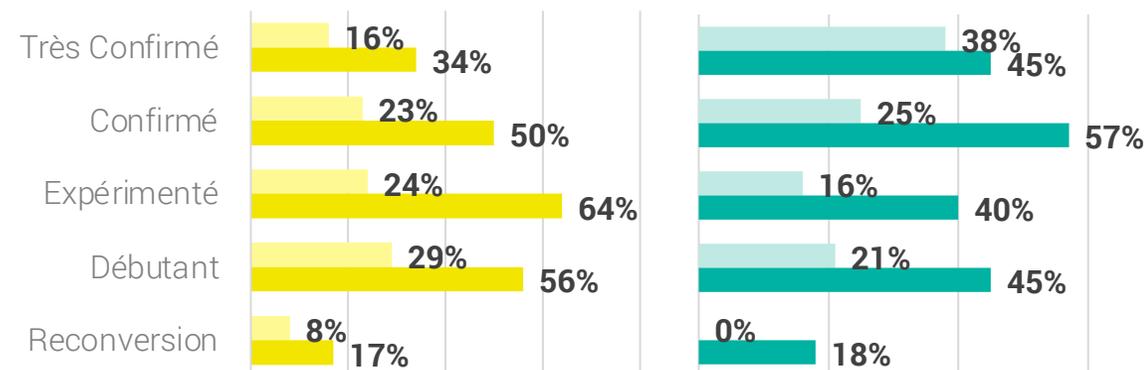
#2

[Prestataires]

[Entreprises utilisatrices]



Source : Rapports ORCN
Pays de la Loire et
Bretagne 2024



■ Première réponse
■ Cumul des 3 réponses

Lecture : Le questionnaire posait la question des principaux niveaux d'expérience recrutés. Parmi les prestataires ayant recruté, 9 % répondent, en premier lieu, avoir recruté des personnes très confirmées. En cumulant les réponses données, quel que soit leur ordre, 40 % de ces prestataires déclarent avoir recruté des personnes très confirmées.

< Recrutements >



« 50 % des recrutements étaient des profils en reconversion »

> Eddy Kervevan
> Directeur du centre technologique
Accenture Brest

« Une cinquantaine de nos recrutements, sur les 100 effectués, a été réalisée avec des profils en reconversion, grâce à différents programmes de formation et d'inclusion que nous avons mis en œuvre en collaboration avec les acteurs locaux de l'emploi et de la formation.

Ces programmes visaient à former les candidats sur des sujets tels que le développement Java, les tests logiciels et la customisation autour de SAP. Nous avons proposé des formations sur mesure, y compris une formation partagée entre nos équipes de Nantes et Brest pour les tests logiciels. Il est intéressant de souligner le nombre élevé de candidatures reçues en très peu de temps et, surtout, la qualité de ces candidatures.

Je pense que nous n'avons pas à nous inquiéter quant à la disponibilité de talents dans le domaine du numérique. L'objectif est plutôt de réussir à les attirer, à les fidéliser et surtout à les aider à se développer ».

Reconversion : l'accompagnement de ces profils est un engagement

#2



« Des reconversions en interne au sein du CHU »

> Thaïs Ringot
> Directrice des systèmes numériques au CHU de Nantes

« Nous avons recours à des profils en reconversion, mais principalement en interne au sein du CHU. Un exemple concret est celui de professionnels de la santé qui se reconvertissent en prenant des rôles de référent métier ou même de responsable applicatif au sein de notre équipe. Par exemple, un infirmier peut devenir responsable applicatif pour un logiciel utilisé en réanimation. Dans ce cas, il est chargé d'accompagner les équipes, de gérer les incidents ou les demandes liés à ce logiciel, créant ainsi une hybridation entre les métiers hospitaliers et ceux du numérique.

Idem du côté de l'administration des applications : des personnes qui travaillaient aux admissions sont passées à des rôles liés aux services numériques. Un cas particulier est celui de notre équipe chargée des habilitations au sein de la direction des services numériques. Cette équipe gère les autorisations d'accès aux différents logiciels métiers, et nous avons deux personnes en reconversion au sein de cette équipe, dont une qui avait une expérience antérieure dans les cuisines.

Leur formation se fait souvent par l'observation et l'apprentissage, avec un accompagnement des cadres d'équipe et des dispositifs d'acculturation au numérique pour aider ces professionnels à s'adapter à leur nouveau rôle ».

#3

<Les femmes dans le numérique>

Panorama 2024

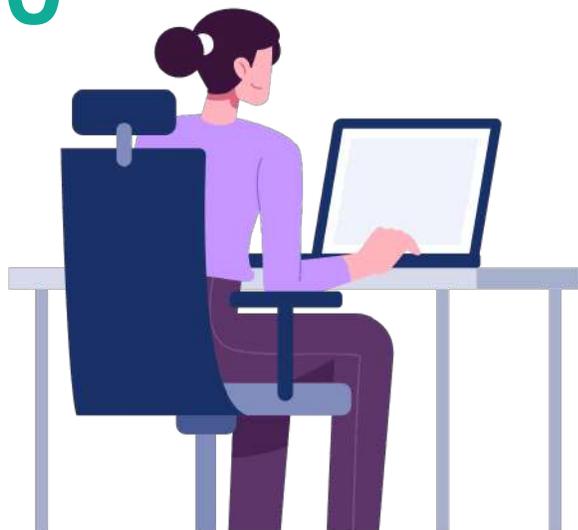
**OBSERVATOIRE
RÉGIONAL**
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

< Femmes & numérique >

Le profil des femmes dans les numérique en 2024

24%*

en France



25% en Bretagne

et dans les Pays de la Loire**

59% -de 40 ans (55% pour les hommes)*

69% bac+5 et plus (62% pour les hommes)*

61% cadres (70% pour les hommes)*

Les domaines de métiers où elles travaillent :

36% Informatique et SI (Ingénierie d'application / Développement)*

29% Communication (8% pour les hommes)*

21% Management et stratégie*

#3

< Femmes & numérique >

Les femmes plus présentes dans les effectifs des prestataires

La place des femmes dans les métiers techniques en réelle hausse

- > Dans les Pays de la Loire, la place des femmes dans les métiers du numérique tend à s'améliorer. Alors qu'en 2021, 22 % des embauches concernaient des profils féminins, l'année 2023 a connu une amélioration, avec une proportion de 26 %. Cette progression est plus rapide au sein des prestataires, avec une part des emplois féminins passant de 22 % à 27 % sur la même période. Ces comportements vertueux devraient à terme infuser auprès des entreprises utilisatrices.
- > En Bretagne, la proportion de postes féminins au sein des équipes digitales n'a progressé que d'un point entre 2021 et 2023 pour les prestataires alors que, pour les entreprises utilisatrices, l'amélioration est un peu plus sensible, passant de 25 à 28 %.
- > Aussi bien en Bretagne que dans les Pays de la Loire, les femmes sont assez présentes dans les métiers techniques : 58 % chez les prestataires répondeurs et 63 % chez les entreprises utilisatrices répondeuses. Selon l'Insee**, en France, 35 % des femmes occupent un poste technique.



63 % occupent un métier technique* dans les entreprises utilisatrices (58 % chez les prestataires)

30 % des recrutements* chez les prestataires étaient des femmes, contre 27 % chez les entreprises utilisatrices.

DÉFINITION : par métier technique, on entend métiers liés au développement et tests, conception et R&D, infrastructures et services, expertises techniques

#3

< Femmes & numérique >

Des candidatures féminines encore trop peu nombreuses



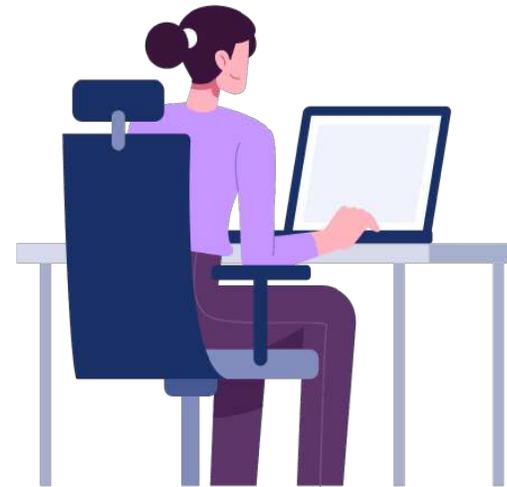
« 18 % d'étudiantes en formation initiale »

- > Jérôme Gabillaud
- > Directeur adjoint ENI École

« Notre école a mis en place plusieurs initiatives visant à encourager davantage de jeunes filles à s'orienter vers les métiers du numérique.

Nous avons notamment développé des partenariats avec d'anciennes stagiaires qui occupent désormais des postes dans le secteur informatique. Elles interviennent régulièrement devant des élèves, principalement aux niveaux collège et lycée, pour partager leur expérience et témoigner de leur parcours professionnel. Ces interventions ont pour objectif de montrer aux jeunes filles que réussir dans le domaine de l'informatique est une possibilité concrète, et non une exception.

En ce qui concerne les effectifs actuels, environ 18 % des étudiants sont des femmes. Ce taux est légèrement plus élevé dans les formations de reconversion professionnelle. Les initiatives mises en place commencent à porter leurs fruits, mais il reste encore du travail pour atteindre une plus grande diversité dans le domaine de l'informatique ».



18%

des candidatures* reçues par les prestataires en Bretagne étaient féminines (contre 10 % en 2021)

19%

des candidatures* reçues par les prestataires dans les Pays de la Loire étaient féminines (contre 15 % en 2021)

< Femmes & numérique >



> Anne-Frédérique Chagnon
> Chargée du recrutement
chez Accenture

« À Brest, en 2023, nous avons recruté 50 % de femmes dans notre effectif, y compris dans des métiers dits techniques. Toutefois, les candidatures féminines restent souvent moins nombreuses que celles des hommes.

Nous agissons pour promouvoir la diversité et attirer davantage de femmes en mettant en place différentes actions : des interventions auprès des scolaires pour sensibiliser les jeunes aux métiers du numérique, des participations à des événements dédiés... L'objectif est de montrer que ces métiers sont accessibles à tous. En investissant dans la diversité et en promouvant une culture inclusive, nous développons des solutions innovantes et créatives qui bénéficient à l'ensemble de nos collaborateurs et de nos clients ».



> Thaïs Ringot
> Directrice des systèmes
numériques au CHU
de Nantes

« Nous observons une répartition relativement équilibrée d'environ 60 % d'hommes et 40 % de femmes au sein de notre équipe, ce qui est plutôt rare dans le secteur du numérique.

Notre équipe compte 130 personnes, auxquelles s'ajoute environ une trentaine de prestataires en régie, dont un nombre assez important de femmes. Elles sont surtout présentes dans les métiers liés à la gestion de projets et moins dans des domaines plus techniques ou de l'infrastructure ».

Ça bouge... ...mais encore trop lentement

#3



> Éric Gras
> Spécialiste de l'emploi
chez Indeed France

« Dans le secteur du numérique, la France accuse toujours un retard significatif dans la représentation des femmes aux postes de direction des entreprises de l'IT, avec seulement 17 % des postes de comités de direction occupés par elles.

Dans le cadre de la mission French Tech, un pacte de parité* a été signé en 2021, engageant 700 startups à promouvoir la parité dans leurs effectifs. Deux ans après la signature de ce pacte, nous constatons des progrès encourageants : 85 % des dirigeants des startups signataires sont engagés dans des objectifs de parité (28 % de femmes dans les conseils d'administration, 38 % dans les comités exécutifs, 43 % de femmes managers et 45 % de femmes dans l'ensemble des équipes) ».



> Lucie Godey
> Déléguée Régionale
Bretagne OPCO Atlas

« Il est indispensable d'attirer les jeunes filles dès le collège vers ces secteurs, en mettant en place des actions de sensibilisation adaptées. Il faut rendre les métiers du numérique plus attrayants pour elles et leur faire sentir qu'elles y ont leur place.

Nous mettons en avant des parcours de femmes lors de nos événements pour montrer qu'elles peuvent réussir dans ce domaine, mais il reste un travail important à réaliser à ce niveau. Pour preuve, l'étude Gender Scan 2024**, souligne la baisse de la proportion d'étudiantes diplômées dans les domaines des sciences et technologies depuis dix ans. La filière numérique connaît une augmentation plus positive de ses effectifs, mais cela ne suffit pas à faire face à la demande du marché ».

#4

< Le recours à l'alternance se stabilise >

Panorama 2024

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

< Formation >

Moins d'entrées en alternance réalisées en 2023

> Dans les Pays de la Loire, l'alternance est en recul global, avec une baisse de 15% des embauches d'alternants. Ce recul est lié à une forte baisse des recrutements d'alternants chez les prestataires et ce, malgré une stabilité chez les entreprises utilisatrices. Les volumes de recrutements d'alternants observés en 2023 retrouvent les niveaux de 2019.

> En Bretagne, l'alternance est en progression sensible sous la seule impulsion des entreprises utilisatrices, les prestataires affichant des niveaux stables par rapport à 2022. Ainsi, au niveau régional, les embauches d'alternants ont progressé de 25%. On peut y voir, là encore, la situation spécifique des entreprises utilisatrices bretonnes, en demande forte de compétences.

> En ce qui concerne le niveau d'études des alternants recrutés, le niveau d'exigence est plus marqué chez les prestataires qui ont recruté à 60% des profils ayant un bac +4 et plus, alors que les entreprises utilisatrices sont plus promptes à embaucher des alternants au niveau bac+2/3.

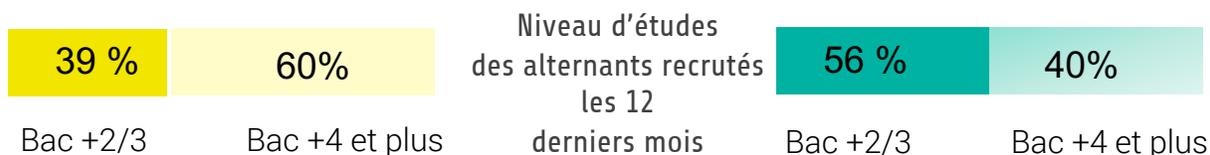
L'alternance en recul global

#4



- 15%
d'alternants
en Pays de la Loire

+ 25%
d'alternants
en Bretagne



 Prestataires
 Utilisateurs

Source** : Rapports ORCN Pays de la Loire et Bretagne 2024

< Formation >



« On observe un plateau en 2023 »

- > Lucie Godey
- > Déléguée Régionale Bretagne OPCO Atlas

« Entre 2019 et 2022, le nombre de contrats en alternance a explosé, avec une augmentation de 227 % en Bretagne et de 225 % au niveau national, notamment dans l'enseignement supérieur. En Bretagne, le supérieur représente désormais plus de la moitié des contrats en alternance, ce qui témoigne d'une évolution significative due à la réforme. Cependant, depuis 2022, on observe une stabilisation des chiffres, voire un plateau en 2023. Bien que de nombreuses entreprises continuent à recruter en alternance, la volumétrie des contrats semble se maintenir à un niveau similaire à celui de l'année précédente. Cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Il est possible que certaines entreprises aient atteint leurs limites en termes de capacité à accueillir de nouveaux alternants. La situation économique générale peut également influencer le recrutement en alternance, les entreprises adoptant une attitude plus prudente en période d'incertitude économique. Malgré ces facteurs, il est important de souligner que l'alternance reste un mode de recrutement attractif pour de nombreuses entreprises, avec des taux d'insertion élevés et une réelle valeur ajoutée pour la formation des jeunes ».

Source* : OPCO Atlas 2022

Regards croisés sur l'alternance

#4



« Cinq alternants prévus pour 2024 »

- > Thaïs Ringot
- > Directrice des systèmes numériques au CHU de Nantes

« L'alternance est une pratique que nous expérimentons et apprécions au sein du CHU de Nantes de manière générale, et au sein de la direction des Services Numériques (DSN) en particulier. Actuellement, nous accueillons plusieurs alternants pour des missions allant de l'infrastructure au centre de service, en passant par la gestion de projet.

Cette expérience est très positive pour nous : cela nous permet de former les alternants en amont, afin qu'ils soient opérationnels dès que des postes se libèrent. De plus, ils apportent un regard frais et une énergie différente à nos équipes.

En 2022, nous avons deux ou trois alternants, tandis qu'en 2023, nous sommes passés à cinq. Cette tendance devrait se maintenir dans les années à venir, avec cinq alternants prévus pour l'année 2024 ».



« L'alternance toujours prisée par nos étudiants »

- > Jérôme Gabillaud
- > Directeur adjoint ENI École

« L'alternance reste une option très prisée, tant par les étudiants que par les employeurs. Cette popularité s'explique par plusieurs facteurs. D'abord, pour les étudiants, l'alternance représente un moyen d'accéder à des études supérieures sans supporter de coût financier important, puisqu'elles sont financées par l'employeur. De plus, l'alternance offre aux étudiants la possibilité de gagner en autonomie plus rapidement tout en acquérant une expérience professionnelle précieuse.

Du point de vue des employeurs, l'alternance représente un moyen efficace de recruter et de fidéliser de nouveaux talents. En offrant des contrats en alternance, les entreprises ont la possibilité de former les jeunes aux compétences spécifiques dont elles ont besoin, tout en évaluant leur adéquation avec la culture et les besoins de l'entreprise. Cela facilite le processus de recrutement et réduit les risques liés à l'intégration de nouveaux employés ».

< Formation >

Plus de 1800 formations au numérique en Bretagne et Pays de la Loire

> La Grande École du Numérique agrège l'ensemble des formations au numérique disponibles* en Bretagne et en Pays de la Loire dans son moteur de recherche disponible sur son portail Internet.

> La Bretagne, qui compte près du double du nombre de formations par rapport aux Pays de la Loire (1034, contre 788), se positionne ainsi à la 6^e place derrière l'Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, l'Occitanie, les Hauts de France et la Nouvelle-Aquitaine. La région Pays de la Loire se place, quant à elle, à la 7^e position.

> L'offre de formations la plus représentée tant en Bretagne que dans Pays de la Loire porte sur le marketing digital (198 en Bretagne et 173 en Pays de la Loire). Suivent les formations au développement (respectivement 152 et 161). Dans les Pays de la Loire, la 3^e catégorie de formation touche aux systèmes et réseaux, tandis qu'en Bretagne, cette position concerne les formations au graphisme et design.

> Alors que les besoins augmentent, le nombre de formations en cybersécurité est assez inégalement représenté sur le territoire de l'Ouest : il y en aurait 49 en Bretagne, contre seulement 24 dans les Pays de la Loire...

Focus sur l'offre de formations

#4



« 12 % d'actions de formation en plus en 2023 »

> Lucie Godey
> Déléguée Régionale
Bretagne OPCO Atlas

« Nous avons observé une augmentation significative de 12 % du nombre d'actions de formation en 2023, en particulier grâce à l'impact du FNE-Formation mis en place au cours du second semestre de 2020. Ce dispositif a permis de mobiliser environ 3 millions de financements, notamment pour des thématiques telles que la transition numérique et écologique.

En revanche, le montant global des engagements financiers a connu une tendance à la baisse. Cette diminution peut être attribuée en partie à des modifications dans les conditions de prise en charge, notamment dans la branche des bureaux d'études où un plafonnement du financement par action de formation a été mis en place.

Parmi les formations demandées, certaines se démarquent particulièrement. En Bretagne, on observe ainsi une forte demande pour des formations de longue durée, diplômantes, principalement dans les domaines du développement web et mobile, ainsi que de la conception et du développement d'applications système et réseau. En parallèle, les actions de formation plus courtes ont également été populaires en 2023, notamment dans le cadre de nos actions collectives (catalogue campus Atlas, POEC) ».

#5

< Et demain? >

Panorama 2024

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

< Projection >

Les effectifs vont continuer d'augmenter, mais moins fortement

- > D'ici à trois ans, en Bretagne comme en Pays de la Loire, 67 % des prestataires prévoient d'augmenter leurs effectifs, un chiffre stable par rapport à l'an dernier.
- > En Pays de la Loire et en Bretagne, 27% des prestataires prévoient de laisser leurs effectifs à l'identique. L'an dernier, les Bretons n'étaient que 13%, à affirmer ce choix, contre 32% pour les Ligériens.
- > Côté entreprises utilisatrices, en Bretagne, 35 % affirment qu'elles augmenteront leurs effectifs à 3 ans (41% en 2022), contre 41 % en Pays de la Loire (37% en 2022).
- > 47 % des entreprises utilisatrices en Pays de la Loire et 53 % des entreprises utilisatrices en Bretagne envisagent de rester à l'identique.

les perspectives d'embauches restent stables à trois ans

#5

**EFFECTIFS
À 3 ANS**

67%
des prestataires
projetent une
augmentation

< Projection >



> Eddy Kervevan
> Directeur du centre
technologique
Accenture Brest

« En 2024, nous poursuivrons les embauches »

« En ce qui concerne les embauches, nous prévoyons de maintenir le rythme des recrutements de talents expérimentés et débutants, à Nantes et à Brest, en 2024. Ces embauches concerneront principalement des profils liés au développement, aux tests, à la business analyse, ainsi qu'aux métiers fonctionnels.

En 2024, la migration vers le cloud reste un enjeu majeur, malgré l'idée répandue selon laquelle tout le monde aurait déjà basculé vers cette technologie. Certains clients peuvent en effet être réticents en raison de considérations économiques, de souveraineté ou de fiabilité du service ».



> Norjahann Bessaoud
> Directrice recrutement
et conseil RH chez
Happy to meet you

Les incertitudes demeurent

« Concernant les prévisions pour 2024, nous sommes confrontés à une incertitude constante. Le marché breton est quelque peu au ralenti sur ce premier semestre. Chaque mois, nous nous demandons ce qui va se passer et si le marché va reprendre. Actuellement, le marché reste très tendu, avec de nombreuses entreprises souhaitant internaliser leurs activités. Pour nous, il est difficile de prédire si les entreprises continueront à recruter à un rythme soutenu comme en 2022. Il est probable que nous restions sur la même trajectoire qu'en 2023 ».

Quelles perspectives demain?

#5



« De grands chantiers en 2024 »

> Thaïs Ringot
> Directrice des systèmes numériques
au CHU de Nantes

« Pour nos chantiers en 2024, nous avons plusieurs perspectives à aborder, notamment en ce qui concerne les recrutements et les projets en cours. Actuellement, nous cherchons à pourvoir un poste vacant dans le domaine de la gestion d'IAM (Identity and Access Management).

En termes de prévisions d'embauches, nous anticipons des départs en retraite pour la fin de 2024 et le début de 2025, principalement pour des postes de responsables applicatifs. Ces postes exigent une connaissance approfondie des logiciels métiers spécifiques à nos services, et nous chercherons à maintenir un équilibre entre les profils internes, tels que les professionnels de santé, et les profils techniques en informatique.

Concernant les grands chantiers de 2024, nous poursuivons nos efforts en matière de cybersécurité et de numérisation des processus internes. Nous avons également des projets spécifiques tels que la numérisation des lames utilisées en anatomopathologie et le remplacement des dossiers patients dans les services de néonatalogie, de réanimation pédiatrique et d'obstétrique. Nous travaillons également sur l'amélioration des processus administratifs pour les patients, notamment à travers la mise en place de bornes d'accueil numériques, la préadmission en ligne et le développement d'un portail patient plus complet. Ces initiatives visent à simplifier le parcours des patients et à réduire la consommation de papier dans nos processus ».

< Projection >

Cloud, cybersécurité et IA ont le vent en poupe

> En France, la maîtrise du cloud, l'expertise en cybersécurité, le data management font partie des compétences techniques les plus recherchées. L'IA tend, naturellement, à s'immiscer, à tous les niveaux*.

> En Bretagne, pour les prestataires, dans le trio de tête des technologies d'avenir à développer, on trouve respectivement l'IA non générative (36 %), suivie du développement logiciel (33 %) et de l'IA générative (32 %).

> Dans les Pays de la Loire, les technologies d'avenir s'affichent dans un ordre différent : le développement logiciel caracole en tête des réponses (40 %), suivi du développement web (28 %) et, à égalité, l'IA générative (26 %) et la gestion de la data (26 %).

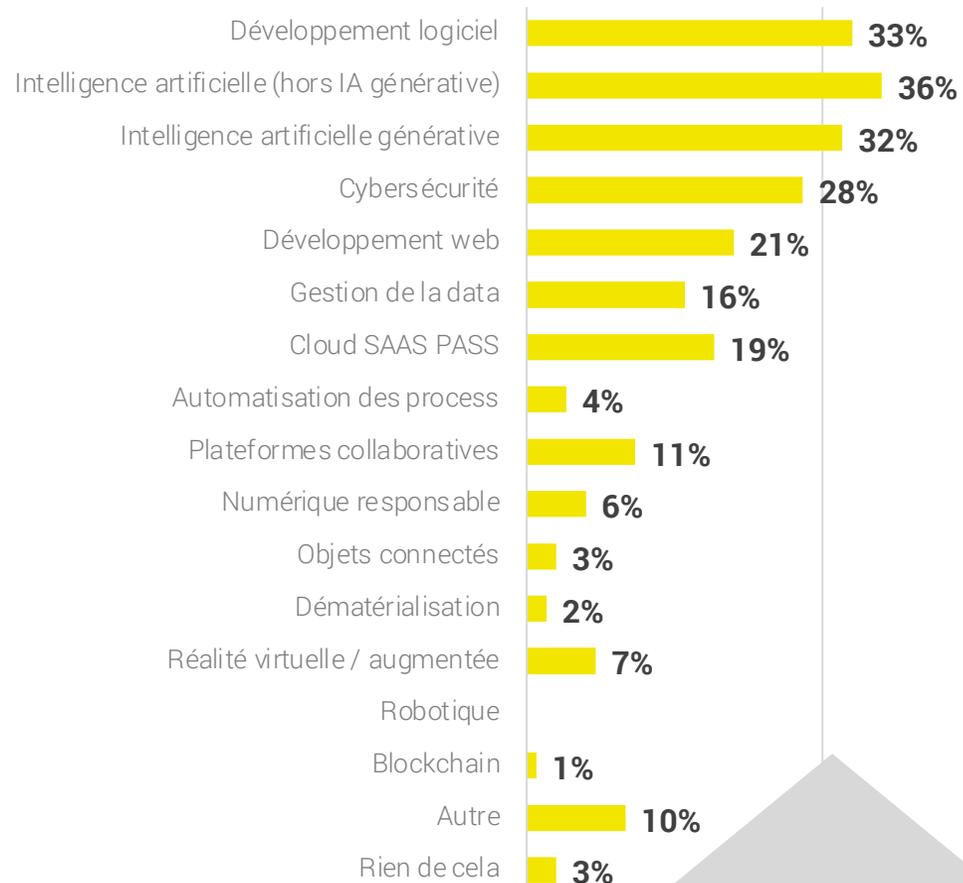
> Partout, on constate ce qui semble être un désintérêt des prestataires bretons et ligériens pour les technologies en lien avec la réalité virtuelle ou augmentée (2 %) et la Blockchain (1 %).

Les technologies d'avenir selon les entreprises prestataires

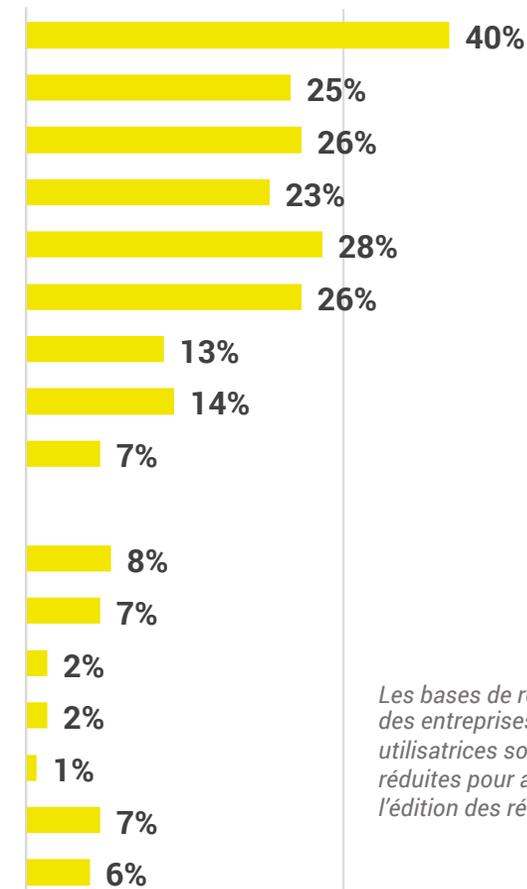
#5



[Prestataires]



[Prestataires]



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

#6

< Numérique responsable :
les consciences
s'éveillent >

Panorama 2024

**OBSERVATOIRE
RÉGIONAL**
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

< Numérique responsable >

Une prise de conscience s'amorce

Le numérique responsable infuse dans les organisations

- > Sur la base de l'ensemble des ESN bretonnes et ligériennes, 14 % indiquent qu'elles disposent de compétences en écoconception pour les métiers du développement et 15 % qu'elles vont rechercher ces compétences au travers de formations.
- > De nouvelles expertises émergent pour répondre aux enjeux de sobriété numérique* : responsable Numérique Responsable/RSE, CSO (Chief Sustainability Officer) et auditeur carbone. Des initiatives au sein des entreprises, telles que des Fresques du numérique, des hackathons et des conférences sur le Numérique Responsable, contribuent à la formation des salariés.
- > En 2023, selon une étude de l'APEC**, 56 % des cadres expriment des difficultés à envisager un emploi dans une entreprise qui ne s'engage pas dans la réduction de son impact environnemental, tandis que 68 % n'envisagent pas de rejoindre une entreprise dont l'activité est perçue comme néfaste pour l'environnement.



73%
des prestataires estiment que le numérique responsable est important

LE NUMÉRIQUE RESPONSABLE EN BRETAGNE ET PAYS DE LA LOIRE

53%
des entreprises utilisatrices pensent que le numérique responsable est important

< Numérique responsable >



« Un intérêt croissant de nos équipes pour l'accessibilité numérique »

> Eddy Kervevan
> Directeur du centre technologique Accenture Brest

« Nous observons une plus grande appétence pour les sujets liés au numérique responsable en interne. Alors qu'auparavant peu de personnes s'exprimaient sur ces questions, aujourd'hui, nous constatons un intérêt croissant, notamment en ce qui concerne l'accessibilité numérique. Les développeurs front-end, par exemple, intègrent désormais ces notions de manière plus naturelle dans leur travail.

Nous proposons à nos collaborateurs des parcours de formation allant de la sensibilisation à la spécialisation. Cela inclut aussi la manière de concevoir nos solutions logicielles. Par exemple, dans le domaine du retail en ligne, nous proposons des solutions pour réduire les retours produits grâce à des technologies qui aident les utilisateurs à choisir la bonne taille de vêtement. Nous travaillons également avec des fournisseurs de cloud et des data centers qui favorisent l'optimisation énergétique et l'utilisation d'énergies renouvelables, tout en tenant compte des enjeux locaux, tels que l'impact sur les ressources en eau ».

Une prise de conscience s'amorce

#6



« Le numérique responsable fait partie des financements prioritaires »

> Lucie Godey
> Déléguée Régionale Bretagne OPCO Atlas

« Le numérique responsable fait partie des sujets de formations prioritaires financées par l'OPCO Atlas et le Fonds FNE a spécifiquement orienté ses ressources vers cette thématique, avec des conditions de prise en charge très avantageuses pour les formations de sensibilisation à la transition écologique, du type Fresque du Climat, Fresque du numérique.

Nous observons actuellement une tendance à l'émergence de nouveaux métiers intégrés au sein de grandes organisations ou à la transformation de métiers existants pour intégrer des préoccupations environnementales. Par exemple, nous voyons émerger des postes de responsables de l'unité Green IT, ainsi que des métiers liés aux tests environnementaux, avec des compétences spécifiques dans le web design, l'interface utilisateur design, l'infrastructure et le cloud, ainsi que l'écoconception.

Ce qui est intéressant à noter, c'est que selon les retours que nous recevons des recruteurs : le numérique responsable devient un levier de recrutement crucial, en particulier pour attirer les jeunes générations. En effet, les candidats cherchent des entreprises qui prennent leur responsabilité environnementale au sérieux et qui contribuent activement aux grands enjeux de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ».

< Numérique responsable >



« Plusieurs axes de travail identifiés »

- > Thaïs Ringot
- > Directrice des systèmes numériques au CHU de Nantes

« Nous avons mis en place une démarche de numérique responsable au sein du CHU. Elle englobe divers aspects, comme la gestion des serveurs, ainsi que la réflexion sur le sens que nous donnons à notre utilisation du numérique. Nous avons notamment identifié plusieurs axes de travail. Tout d'abord, nous nous concentrons sur la gestion de l'infrastructure, en cherchant à réduire notre consommation d'électricité et à optimiser nos ressources de stockage. Nous avons également lancé une initiative visant à sensibiliser nos collaborateurs à la gestion responsable des boîtes mail, compte tenu du nombre important de boîtes mail utilisées au sein du CHU. En ce qui concerne le matériel informatique, nous étudions l'acquisition de matériel de seconde main et nous avons mis en place un système de recyclerie interne. Enfin, nous nous efforçons de limiter le gaspillage et d'adopter des pratiques plus responsables dans notre utilisation du numérique au quotidien ».

Une prise de conscience s'amorce

#6



Le Green IT séduit les candidats

« Les attentes des candidats ont complètement changé ces dix dernières années, et en particulier, depuis la crise COVID. Les candidats recherchent du sens, de l'engagement et une vision RSE des entreprises ».

- > Norjahann Bessaoud
- > Directrice recrutement et conseil RH chez Happy to meet you



« Le numérique responsable est une culture qui se diffuse tout au long de nos formations »

« Il est impératif de sensibiliser les jeunes à travailler de manière éthique. Nous abordons ce sujet sous différents angles : écologie, accessibilité des programmes à tous, égalité homme-femme et prise en compte du handicap.

- > Jérôme Gabillaud
- > Directeur adjoint ENI École

Nous avons adopté une approche progressive en intégrant ces notions tout au long de nos formations, plutôt que comme une surcroupe. Cela implique de revoir nos cours et de les enrichir avec des éléments de numérique responsable, de sécurité, etc. C'est un processus discret, mais efficace, qui se diffuse progressivement dans nos cours, sans nécessairement apparaître comme des modules spécifiques.

L'objectif est que ces bonnes pratiques deviennent une évidence pour les étudiants au fil de leur formation ».



< Retrouvez [les enquêtes complètes](#) de l'ORCN en ligne

A voir aussi : la restitution 2024 sur [Youtube](#) >

Panorama 2024

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