

[Compétences numériques 2023 : synthèse de l'enquête bi-régionale]

PAYS DE LA LOIRE ET BRETAGNE
ORCN Mai 2023



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

< Un marché de
l'emploi toujours
en tension >

#3

< S'adapter
encore
et toujours >

#4

< La formation,
un levier fort >

#5

< Et demain? >

Direction de l'étude

Gwenola Kerglonou | ICAM

Coordination & Rédaction

Jean-Marie Cellette | ADN Ouest

Arnaud Vielle | ADN Ouest

Florence Jarry | Journaliste indépendante

Comité de Rédaction

Yvonnick Loidreau | Externatic

Céline Rolland | OHP RH

Sabrina Duval | Pro Avancia

Gwenola Kerglonou | ICAM

Conception & Réalisation

Agence Kromi | www.kromi.fr

[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 :

AFFA, Aldev, ANDRH, Anticipia, Angers French Tech, AP COM, Atlangames, Atlanpole, Audelor, Brest Métropole, CARENE, les CCI bretonnes et ligériennes, CEFII, Clarté, Défi Emploi Pays de Brest, ENI, EPITECH, EPSI, ESAIP, ESEO, French Tech Brest, French Tech Saint-Nazaire, La Baule, Greta, ICAM, Ici Lundi, Innozh, La Cantine, Laval Mayenne Technopole, Le Mans Innovation, Le Mans Tech, Le Pool, Loco Numérique, My digital school, Nantes Métropole, Nantes Saint Nazaire Développement, NAPF, Ouest Média Lab, Pôle EMC2, Pole Images et Réseaux, Région Bretagne, Région Pays de la Loire, Simplon, Solutions&Co, Syntec, Université d'Angers, Vendée French Tech, Village 35, VIPE, We Network, West Web Valley.

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

**OBSERVATOIRE
RÉGIONAL**
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

[PROJET FINANCE PAR]



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



[POINTS CLÉS]

- > En 2022, le marché de l'emploi est toujours en forte tension. En Pays de la Loire et en Bretagne, l'économie du numérique n'a pas fléchi, accentuant les besoins en compétences numériques. Par conséquent, **56 % des entreprises ont ressenti un sentiment de pénurie de ressources.**
- > Entre les besoins et le nombre de ressources disponibles, le compte n'y est pas : **25 % à 50 % des embauches n'auraient pas été réalisées faute de candidats.** Un phénomène accentué par la poursuite à marche forcée de la digitalisation des entreprises, par le faible taux de chômage en Pays de la Loire et en Bretagne, ainsi que par la concurrence de start-ups parisiennes qui continuent, avec l'essor du télétravail, à recruter dans l'Ouest.
- > **Le salaire redevient un critère de choix.** Fin 2022 et début 2023, le contexte économique et l'inflation influencent les critères de choix pour les candidats qui semblent placer à nouveau la rémunération au sommet de leur préoccupation. Du côté des collaborateurs en poste, même constat : de fortes négociations salariales ont eu lieu fin 2022 et certains n'hésitent pas à changer d'employeurs pour gagner en pouvoir d'achat.
- > **Les employeurs n'ont pas le choix que d'ouvrir leurs chakras** : recours aux alternants, aux freelances, aux profils en reconversion et aux seniors, récompense de la cooptation, assouplissement du cadre travail, renfort de l'offre de formation continue... Les employeurs écoutent, observent, s'adaptent, innovent...

[PÉRIMÈTRE]

La filière numérique

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

- > Les entreprises de secteurs d'activités 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 du cœur de l'activité de la filière numérique : informatique, édition logiciel et télécoms, reprenant ainsi les définitions retenues lors des candidatures au label « Métropole French Tech ».

> Ce périmètre est également utilisé par les principaux partenaires d'ADN Ouest.

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

> **290** 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 retient ici les entreprises et organisations d'au moins 10 salariés, 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

> **295** entreprises utilisatrices ont été interrogées en ligne et par téléphone début 2023.

[ÉLÉMENTS DE METHODE]

L'enquête ORCN 2023 a été réalisée par l'institut d'études et de sondages



585 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 retrouver une image représentative des prestataires et utilisateurs. Seules les données en volume correspondent à des données brutes, non pondérées, donnant les réponses « directes » des unités répondantes.

[ÉLÉMENTS DE METHODE]

585 ⁽¹⁾ **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 avait permis de collecter 536 questionnaires (dont 290 par téléphone).



291 réponses collectées en ligne

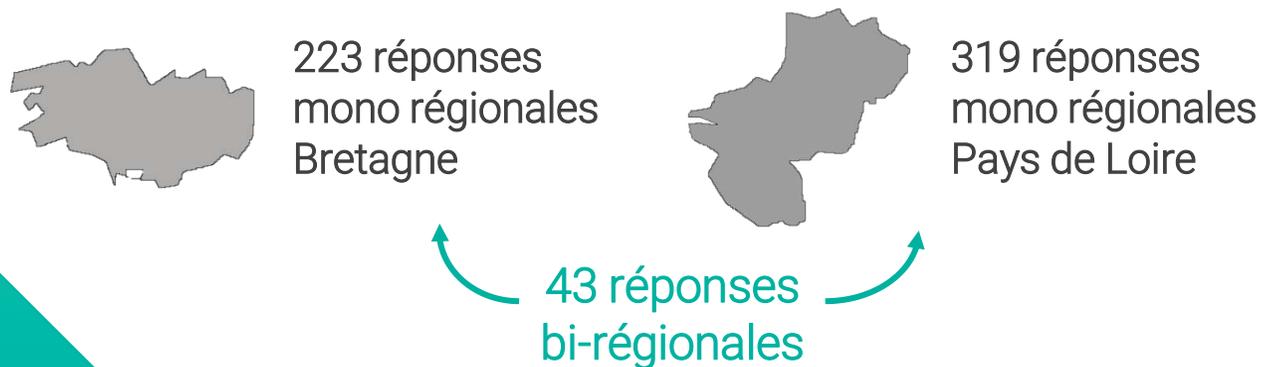
237 adhérents

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
Prestataires	130	198
Utilisatrices	136	164
Total (2)	266	362

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

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

#1

< Économie du numérique >

Tops et flops en 2022

> **282 millions d'euros levés pour les start-ups dans l'Ouest***: 193 M€ en Pays de la Loire (16 opérations en 2022, contre 25 en 2021) et 89 M€ en Bretagne (20 opérations, contre 30 en 2021). Plusieurs start-ups ligériennes ont levé plus de cinq millions d'euros : Lhyfe, Valneva, Healshape, Fairmat ou encore Lisaqua.

> Si le nombre de cyberattaques en France a diminué en 2022 sur les opérateurs publics, à l'exception des hôpitaux, **les cybermenaces se maintiennent à un niveau élevé sur les entités moins protégées et l'espionnage informatique reste élevé***.**

> **Entrée en vigueur du Digital Services Act (DSA) et du Digital Markets Act (DMA)**, deux lois visant notamment à protéger les utilisateurs contre les contenus illicites et à lutter contre les pratiques anticoncurrentielles des géants de la Tech.

> **Des révolutions qui n'arrivent pas** : le succès des mondes virtuels n'est pas au rendez-vous. Le métavers séduit moins que prévu et, avec l'effondrement de FTX, **les cryptomonnaies sont dans la tourmente.**



« L'arrivée des IA génératives : la grande inconnue sur les métiers du numérique »

> Colin de la Higuera
> Nantes Université, spécialiste de l'IA, Porteur chaire UNESCO: Technologies pour la formation des enseignants par les Ressources Éducatives Libres - Nantes (44)

« ChatGPT, Dall-E, Midjourney... Je suis surpris par le niveau de maturité de ces IA génératives. Et l'on en est qu'au début ! Elles vont aller en s'améliorant et vont continuer à apprendre. Aujourd'hui, je ne sais pas dire s'il faut s'inquiéter ou non de ces IA génératives... Une pétition pour un moratoire de six mois sur l'IA a été publiée en mars 2023*. Je l'ai signée, car il faut se laisser le temps de la réflexion autour de trois grands problèmes de société : comment éviter une confusion encore plus grande entre le vrai et le faux ? Comment éduquer à l'IA ? Comment gérer les questions d'éthique qui apparaissent au quotidien ?

Depuis toujours, l'humanité a évolué au fil des évolutions technologiques. Mais de là à savoir si certains métiers du numérique sont en danger, je dis "joker !", car je ne sais pas... Ces IA sont des outils formidables pour faire les choses différemment et plus rapidement. Pour les codeurs, je suis encore partagé : certes, ChatGPT est capable de créer du code très propre, documenté, commenté, etc. Mais il ne va pas innover, il n'est pas encore capable de résoudre un problème, de créer un théorème mathématique, ni de prendre en compte une fonctionnalité particulière ou une expérience utilisateur. Il va falloir qu'un informaticien, un vrai, un humain, reprenne derrière. Pour le moment...

Je ne vois pas, pour le moment, de péril sur le métier de Data Scientist qui nécessite une grande partie de programmation. Mais l'avenir nous le dira, car les choses vont très vite... L'IA est précieuse pour gérer de gros volumes de données et l'humain va pouvoir s'appuyer sur les outils d'IA générative pour écrire du code.

Il est impératif que les entreprises s'emparent de la question de l'IA, car elles sont productrices de données (données sur les clients, sur les process...) qui sont source de richesses. ChatGPT ne change pas cela ! Il faut savoir se saisir des opportunités de l'IA, pour que les managers, les codeurs, intègrent ça dans leurs raisonnements ».

< Économie du numérique >



« La croissance du numérique dépasse les attentes »

> Béatrice Abadie
> Déléguée Régionale Ouest
OPCO Atlas

« En 2022, la transformation digitale reste au cœur des préoccupations des entreprises. Tout le monde "basculé" et le secteur du numérique en bénéficie. De fait, en 2022, la croissance du numérique dépasse les attentes, +7,5 %*, alors que les prévisions tablaient sur 5 %. Dans l'Ouest, les éditeurs de logiciel ont tiré la croissance et sont revenus au niveau d'activité d'avant-Covid. Les technologies les plus demandées ont été le cloud, l'intelligence artificielle et le traitement de la data. Ce dernier constitue un défi essentiel pour la performance des organisations. La cybersécurité porte également la croissance du numérique : jamais les investissements des entreprises clientes n'ont été aussi forts pour sécuriser leur système d'information.

L'enjeu principal des entreprises du secteur reste le recrutement face à la pénurie de talents. Et pour cause ! Les Pays de la Loire et la Bretagne sont deux régions où le taux de chômage est particulièrement bas en France, avec des zones de plein emploi des cadres. En Bretagne, un millier de postes seraient non pourvus faute de candidats ! Les difficultés se sont accentuées par rapport à il y a 3 ou 4 ans et la concurrence est acharnée pour les profils recherchés. De mémoire, on n'avait jamais vu ça ! ».

Source* : [Numeum](#)

2022 : les grandes tendances

#1



« La guerre des compétences se poursuit »

> David Beaurepaire
> Directeur délégué HelloWork

« La Bretagne, les Pays-de-Loire et la Nouvelle-Aquitaine sont, avec le bassin lyonnais, les régions où le marché du numérique est le plus dynamique, tiré par l'attractivité des métropoles. Au niveau de l'emploi, la guerre des compétences s'est poursuivie en 2022 avec des besoins toujours forts sur les métiers liés au marketing digital, devops, cybersécurité, architecture, datas, dans l'Ouest.

Certaines start-ups parisiennes sont venues directement en concurrence avec des acteurs locaux. En effet, celles-ci ont opéré des énormes levées de fonds au premier semestre avec des objectifs de recrutement très élevés. Elles sont venues recruter des talents dans l'Ouest, avec des salaires parisiens, du télétravail, etc. Au second semestre, le financement des levées de fonds s'est tari et ça semble se calmer sur ce point : certaines licornes se séparent même de leurs collaborateurs...

Pour tous les autres acteurs, ça ne se calme pas, au contraire ! Les besoins continuent d'exploser pour répondre aux objectifs des acteurs traditionnels qui entrent dans la transformation numérique à marche forcée ».

< Économie du numérique >

Les effectifs progressent dans les deux régions

#1

Des effectifs en hausse de 7 à 8%

> 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 est 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**.

> Attractivité des métropoles dans l'Ouest, transition numérique et recherche permanente d'une meilleure efficacité dans les entreprises expliquent en partie cette hausse.

Prestataires



900 Prestataires
26 700 salariés



1 300 Prestataires
39 900 salariés

Utilisateurs



6 900 entreprises
55 700 salariés du digital

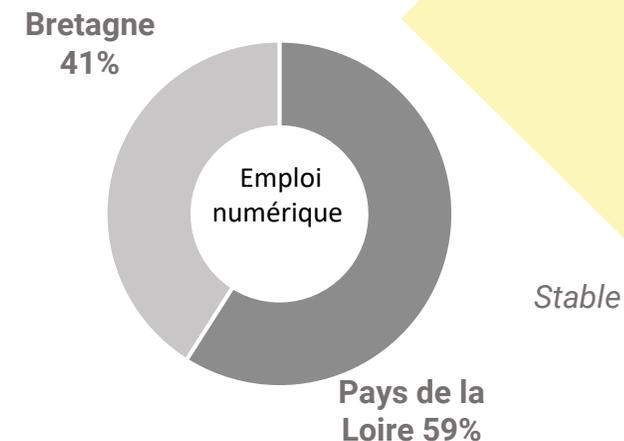
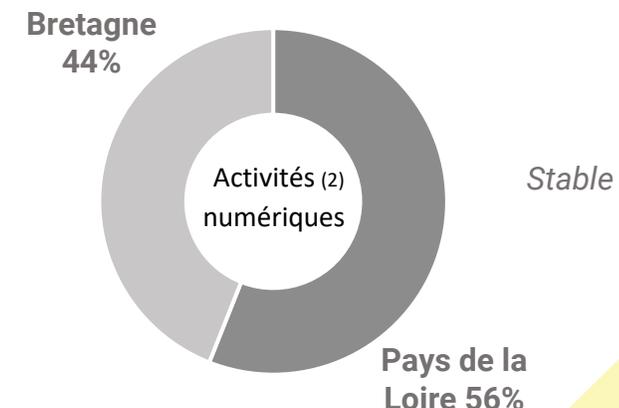


8 800 entreprises
78 800 salariés du digital

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

< Un marché de l'emploi
toujours en tension >

< Recrutements >



« 2022, une période charnière pour le digital chez VM Matériaux »

- > Julien Souhandjian
- > Directeur du digital chez VM Matériaux
- > Une équipe de 8 personnes + 2 alternants

« Nous sommes à une période charnière chez VM, avec la refonte de tous les outils digitaux : site internet, construction du référentiel PIM avec 80 000 références, digitalisation des points de vente pour mettre l'expérience digitale au service du client, étiquetage électronique des produits en points de vente et digitalisation des process en interne.

Au début de l'année 2022, l'équipe digitale était composée de deux personnes et demie ! En un an, nous avons dû rechercher des profils qui n'existaient pas avant chez VM : responsable PIM, chef de projet digitalisation des points de vente, community manager... Notre principale difficulté, c'était nos locaux, situés à L'Herbergement, en Vendée, à 40 min de Nantes. Ça n'attirait pas les profils.

La deuxième difficulté, c'est que je recherchais des profils qui travaillaient dans des ESN ou en agence digitale, des gens qui avaient l'habitude d'être "au service de", des facilitateurs de process. Des profils, aussi, qui n'avaient jamais travaillé dans des entreprises utilisatrices. Cela demande un temps d'adaptation. Aujourd'hui, nous sommes 10 dans mon équipe, débutants et confirmés ».

La tension reste forte sur les recrutements

#2



« Les recrutements ont été plus difficiles en 2022 qu'en 2021 »

- > Céline Brunie
- > Talent Business Partner Micropole Ouest (Nantes et Rennes)

« L'Ouest devient une terre de la Tech et de nombreuses entreprises se sont installées en 2022. Elles peuvent rechercher les mêmes profils que Micropole : des data-ingénieurs et data-analystes, des consultants, des développeurs web, des professionnels de l'architecture, de la cybersécurité, des product owners, des chefs de projets... Si l'on considère que les talents attirent les talents, ça ne pourra être que bénéfique !

On sent néanmoins que les attentes des candidats se sont encore durcies : ils sont devenus beaucoup plus exigeants. En 2022, les jeunes recherchaient de nombreux critères : des projets intéressants et qui font sens, des valeurs sur la qualité de vie au travail, une souplesse sur le lieu de travail, sur la durée et sur les horaires... Mais nous avons su nous adapter.

Ce qui est important, c'est de proposer à nos candidats d'intervenir sur des missions de transformations des entreprises par la data, le digital et le cloud. Ces sujets attirent les candidats, leur offrent une diversité de missions à haute valeur ajoutée et leur permettent de gagner en expertise sur les dernières technologies du marché ».

< Recrutements >

Rennes, Brest et Nantes attirent

> 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 »), tandis que les réponses « oui vraiment » sont stables par rapport à la précédente enquête. Pour les prestataires, le taux d'embauche en 2022 étant en recul, la hausse de l'indice de pénurie tient probablement aux postes non pourvus. Pour les entreprises utilisatrices, le taux d'embauche est, pour sa part, en progression expliquant cette hausse de l'indice.

> 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, l'indice de pénurie est en constante croissance. En 2022, il demeure néanmoins un peu en dessous de sa valeur de 2019. La croissance observée entre 2021 et 2022 est le reflet de l'augmentation du nombre d'embauches, aussi bien pour les prestataires que pour les entreprises utilisatrices.

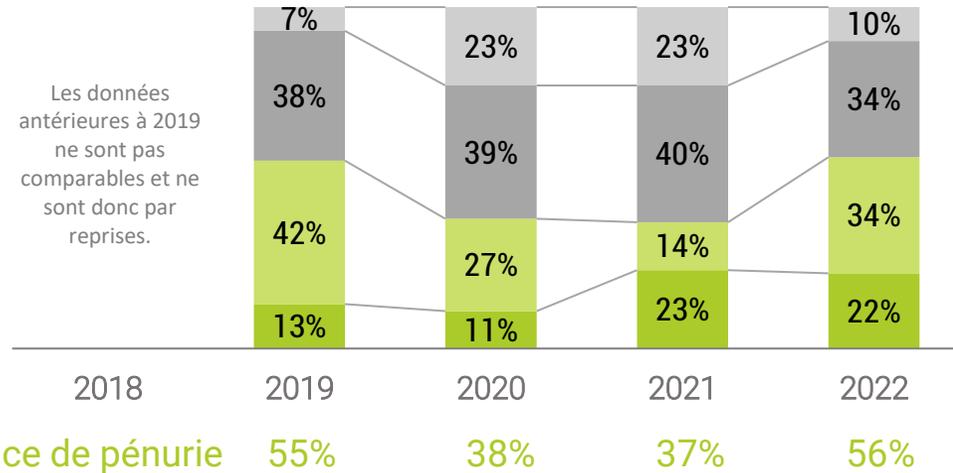
> Au palmarès des métropoles les plus attractives de France, Rennes campe à la 2^{de} place et Brest se hisse à la 3^e place **. Si Nantes rétrograde à la 11^e place, 84 % des habitants considèrent qu'elle est la 3^e métropole « où il est le plus possible de faire carrière ».

Le sentiment de pénurie retrouve son niveau d'avant crise de 2019

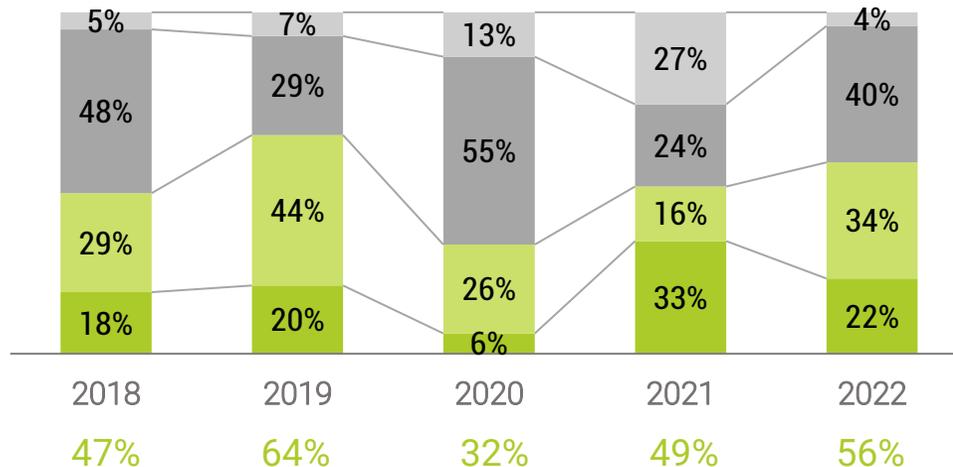
#2



Ensemble pondéré des prestataires et des utilisatrices



Ensemble pondéré des prestataires et des utilisatrices



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

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

< Recrutements >

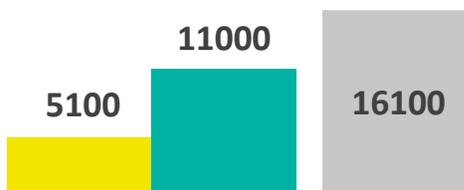
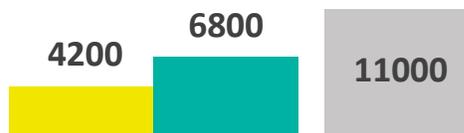
Embauches : +30% en Bretagne et +20% en Pays de la Loire

#2

Nombre de recrutements prévus et réalisés



Embauches 2022

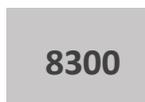


Total

Prestataires

Utilisateurs

Rappel embauches 2021



+ 30%



+ 20%

Des embauches 2022 en hausse par rapport à 2021

Intentions 2022 indiquées en 2021



+ 40 %



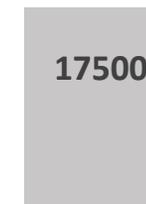
+ 8%

Embauches 2022 par rapport aux intentions pour 2022

Intentions 2023 indiquées en 2022



-30%



+17%

intentions pour 2023 par rapport aux embauches de 2022

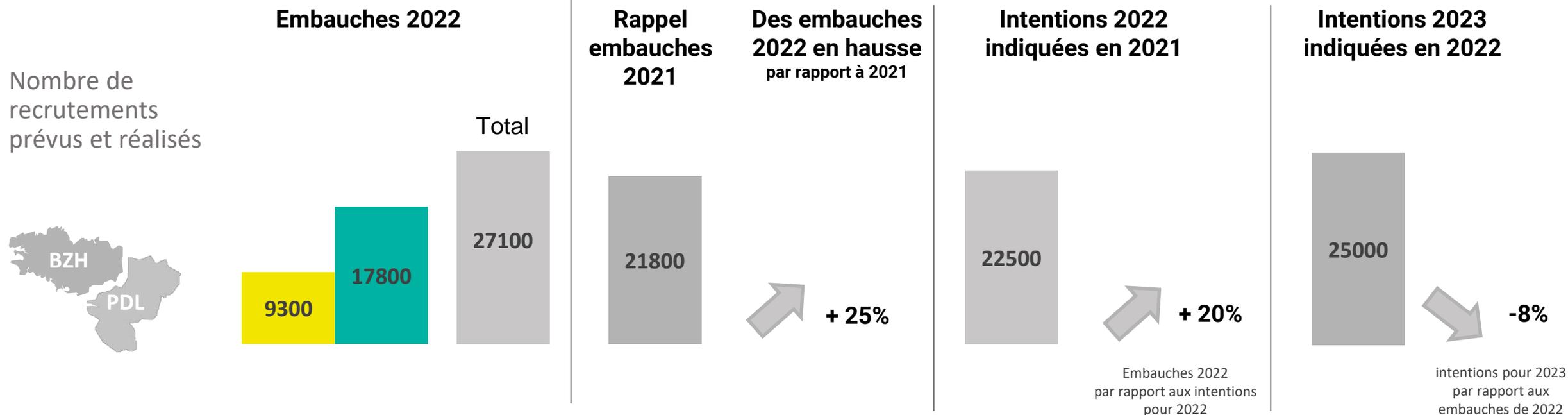
> Pour les deux régions, les embauches 2022 ont été sensiblement supérieures aux intentions indiquées fin 2021. Ce delta d'embauches a été de 40 % pour la Bretagne et de 8 % pour les Pays de la Loire. Il en résulte que, pour les deux régions, le nombre d'embauches 2022 a considérablement dépassé le nombre d'embauches 2021, de 30 % pour la Bretagne et de 20 % pour les Pays de la Loire.

> Pour 2023, les entreprises ligériennes indiquent une nouvelle croissance des embauches (+17 %) alors que les entreprises bretonnes, traditionnellement plus prudentes dans leurs réponses, font part d'une baisse possible de leurs recrutements (-30 %, comme à fin 2021). Rappelons toutefois qu'en Bretagne, les entreprises indiquaient fin 2021 prévoir 7600 embauches pour 2022, alors qu'en réalité le nombre d'embauches s'est élevé à 11 000.

< Recrutements >

Bretagne et Pays de la Loire : +25% d'embauches en 2022

#2



 Prestataires
 Utilisateurs

> Observant une probable porosité entre les deux marchés régionaux de l'emploi du secteur numérique, il est intéressant de cumuler les volumes des deux régions. Un chiffre en cohérence avec les intentions qui avaient été formulées fin 2021 et estimées à +20 %.

> Phénomène nouveau cette année : les intentions d'embauches prévues pour 2023 seraient en recul par rapport aux embauches 2022. Une tendance qui doit être interprétée avec prudence, car on constate au fil des enquêtes que les volumes d'intentions d'embauches 16 sont régulièrement en dessous des embauches réelles.

< Recrutements >

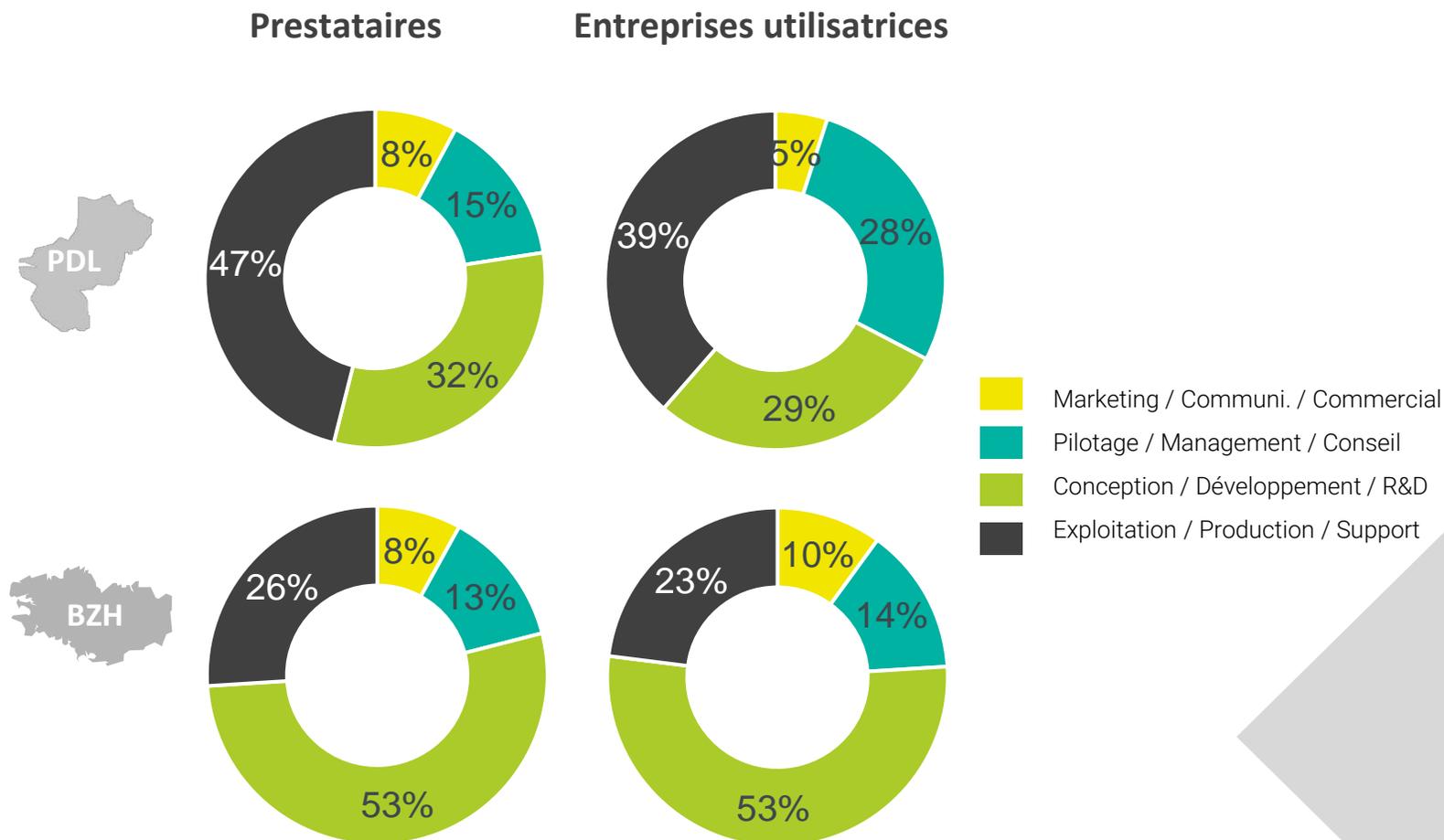
> Les résultats de l'enquête ORCN montrent un bond des fonctions exploitation, production support en Pays de la Loire. Ces résultats doivent cependant être pris avec précaution. Selon Yvonnick Loidreau, consultant recrutement IT du cabinet de recrutement spécialisé Externatic, « on observe certes une montée des demandes sur les fonctions supports / production, mais le doublement semble surestimé ».

> Selon l'APEC**, en 2022, les métiers du développement informatique sont particulièrement recherchés : ils représentent à eux seuls 39 % des offres en informatique. Viennent ensuite les métiers de la gestion de projets informatiques (14 %) et des infrastructures et systèmes informatiques (12 %). Avec une progression de 28 %, les métiers de l'intégration progicielle se situent au 4^e rang des métiers ayant la plus forte progression d'offres d'emploi. Celle-ci concerne principalement des postes de consultants techniques progiciel et d'ingénieurs intégration progiciel.

> Pour Michael Page***, le déficit de candidats est particulièrement notable sur les métiers en ingénierie systèmes, architecture technique et Cloud ou Data où l'on recense 2 à 4 fois plus d'offres que de candidats.

Les fonctions les plus recrutées

#2



Source : Rapports ORCN Pays de la Loire et Bretagne 2023

< Recrutements >

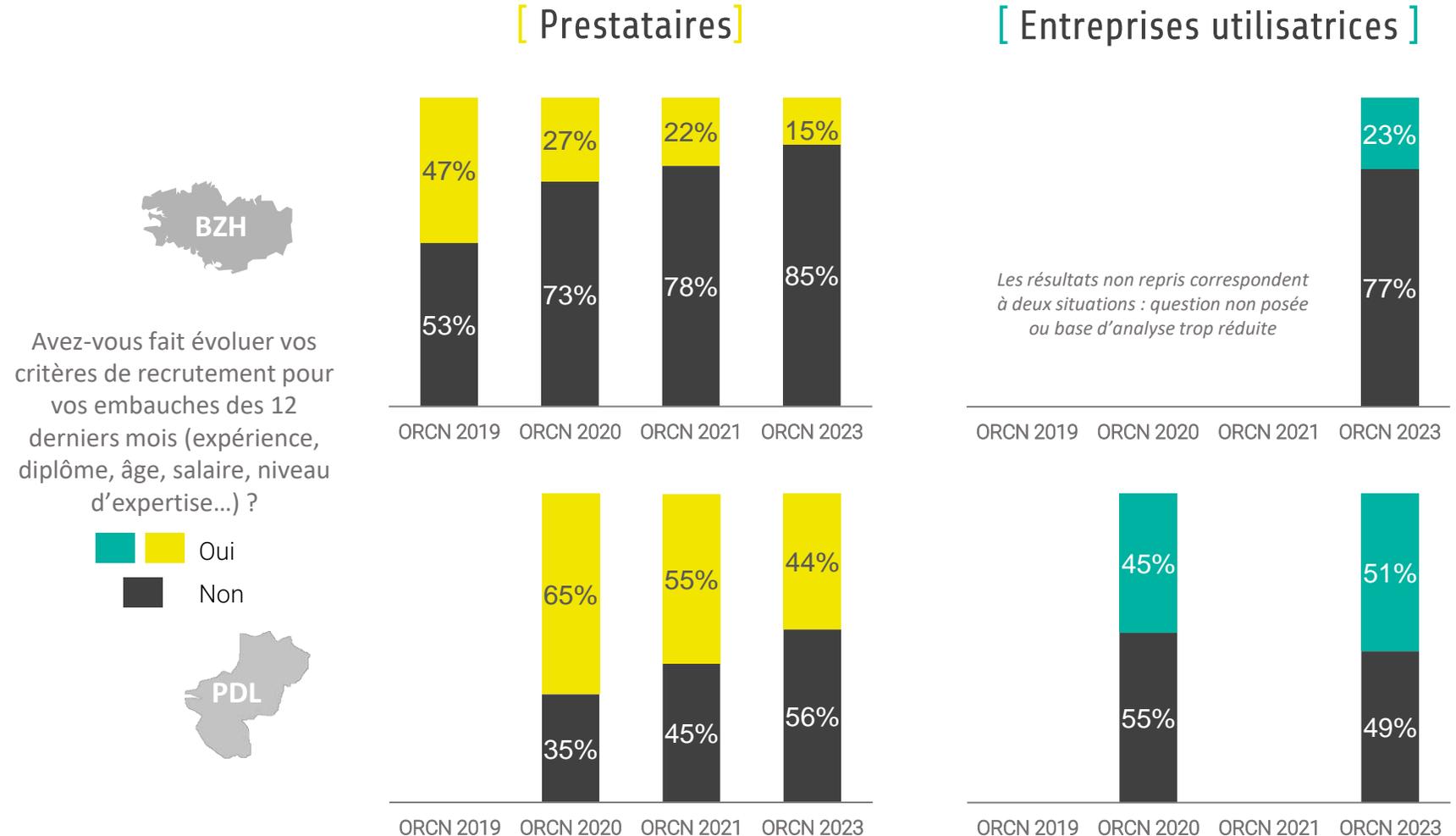
Les critères d'embauche ont évolué dans les deux régions

> En Pays de la Loire, 44 % des prestataires et plus de la moitié des entreprises utilisatrices affirment avoir fait évoluer leurs critères de recrutement. Pour 54 % des prestataires et 46 % pour les entreprises utilisatrices, c'est le salaire d'embauche qui a été plus élevé que prévu. Le niveau d'expérience est le deuxième critère revu à la baisse.

> En Bretagne**, 15 % seulement des prestataires et 23 % des entreprises utilisatrices affirment avoir fait évoluer leurs critères de recrutement. Si ces données restent assez basses comparées aux Pays de la Loire, pour 51 % des prestataires et pour 71 % des entreprises utilisatrices, c'est le salaire d'embauche qui a été plus élevé que prévu ! Le niveau d'expérience est le deuxième critère revu à la baisse pour les prestataires (45 %), tandis que c'est la durée du contrat qui a été plus longue que prévu pour les entreprises utilisatrices (32 %).

Les employeurs revoient leur niveau d'exigence à la baisse

#2



Source : Rapports ORCN Pays de la Loire et Bretagne 2023

#3

< S'adapter encore
et toujours >

< S'adapter >

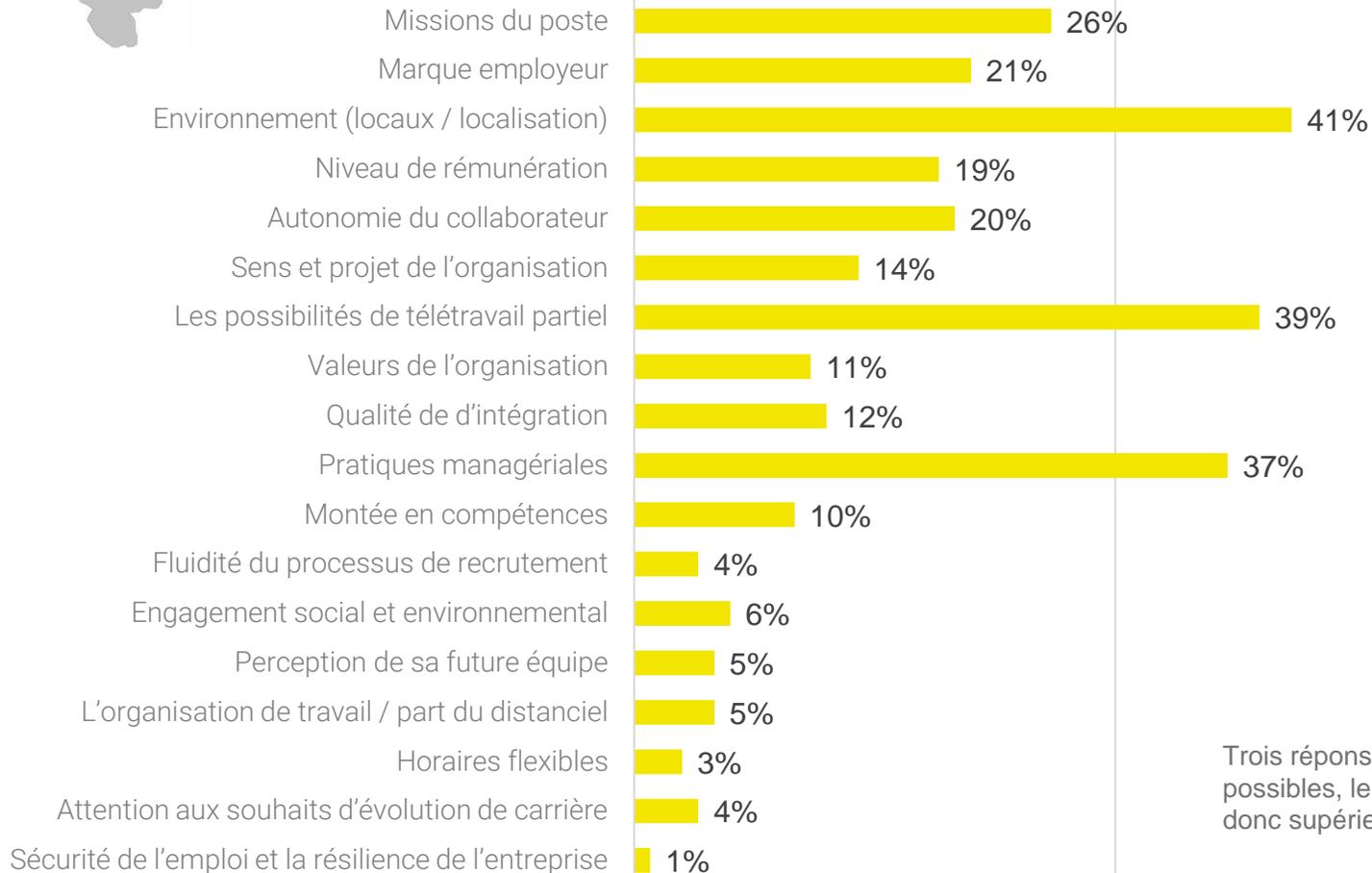
Lieu de travail, télétravail, mission... Ce que les candidats recherchent

#3



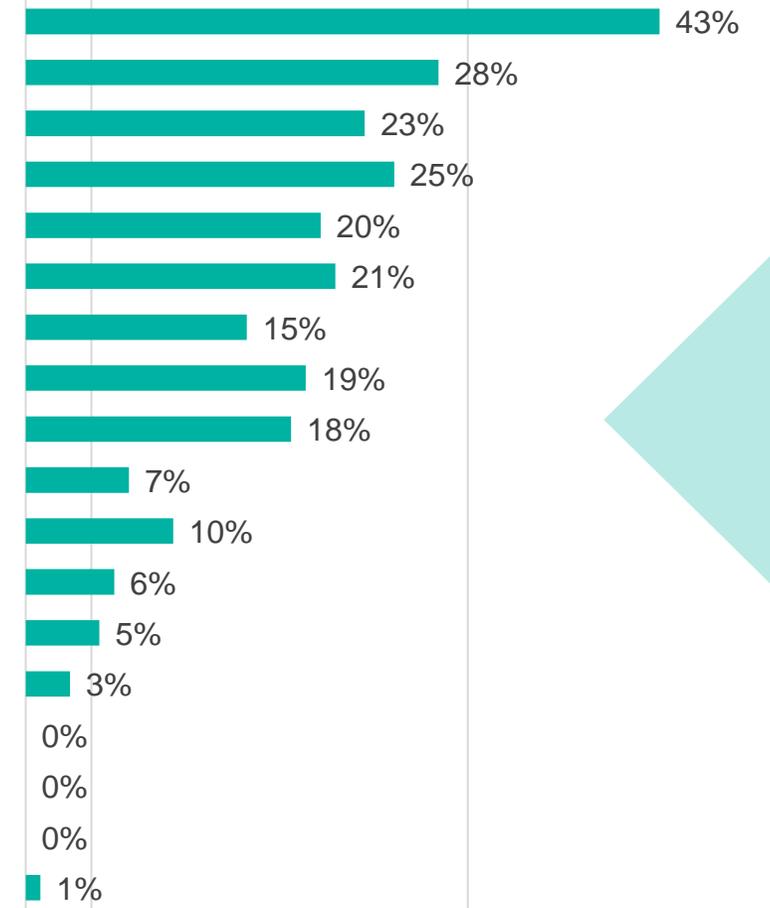
[Prestataires]

(nb réponses = 215)



[Entreprises utilisatrices]

(nb réponses = 125)



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

< S'adapter >

Des attentes toujours fortes des candidats et collaborateurs

#3



« Le salaire doit être affiché sur l'annonce »

- > David Beaurepaire
- > Directeur délégué HelloWork

« Du côté des rémunérations, entre l'inflation et le contexte économique incertain, le premier critère de préoccupation des candidats redevient le salaire, devant la recherche de sens ou les conditions de travail. Les employeurs vont devoir faire preuve de transparence et afficher, sur leurs offres d'emploi, la mention de rémunération. Sur Hellowork, nous nous sommes engagés à ce qu'un maximum d'offres d'emploi affichent désormais la rémunération proposée. Demain, si la rémunération n'est pas mentionnée dans une annonce, nous ajouterons systématiquement une estimation en fonction de la localisation et de la compétence.

La fin d'année 2022 a également été marquée par de fortes négociations salariales des collaborateurs en poste, qui n'hésitent pas à changer d'entreprise pour gagner en pouvoir d'achat. »



- > Julien Souhandjian
- > Directeur du digital chez VM Matériaux

« Encore plus d'attentes des jeunes générations »

« La nouvelle génération, encore à l'école ou jeunes diplômés, a encore plus d'attentes qu'auparavant ! Ils ont envie de travailler 4 jours par semaine, veulent des valeurs RSE très fortes, avec du concret sur la durée. C'est à nous de les convaincre de venir travailler ! Ça n'a pas toujours été simple. Pour séduire ces profils et constituer l'équipe digitale, nous avons adapté notre mode de travail en leur offrant la possibilité de travailler à 50 % dans les locaux nantais du prestataire qui développe notre site internet ».



- > Céline Brunie
- > Talent Business Partner Micropole Ouest (Nantes et Rennes)

« La rémunération redevient le cœur du sujet »

« On sent que la baisse du pouvoir d'achat inquiète et la rémunération redevient le cœur du sujet depuis la mi-2022. Les prétentions salariales des jeunes diplômés explosent et sont équivalentes à des salaires parisiens ! On se doit de respecter une certaine équité et la cohérence, et cela nécessite parfois un peu de gymnastique. En dehors de la rémunération, tous nos collaborateurs en poste ont des attentes fortes sur de nouvelles façons de travailler. Cela nous impose de proposer de nouveaux formats d'animations RH et de multiplier les formats du travail pour garder tout le monde à bord : télétravail, management de proximité et basé sur la confiance, souplesse des horaires de travail, responsabilisation et possibilité d'entreprendre en interne, etc. »

< S'adapter >



« Nous avons déployé toutes nos solutions »

- > David Beaurepaire
- > Directeur délégué HelloWork

« Hellowork a recruté une centaine de personnes en 2022 et prévoit d'en embaucher 150 en 2023, entre Rennes, Bordeaux et Paris. Même si nous avons les meilleurs outils du marché, nous sommes confrontés, nous aussi, à un marché pénurique sur certains métiers. Nous avons déployé toutes nos solutions pour nos besoins : plateforme HelloWork, événements digitaux de recrutement avec Seekube, cooptation avec Basile et nous avons structuré notre communication sur les réseaux sociaux afin d'accroître notre notoriété. L'Île-de-France a été, pour nous, un beau bassin de recrutement, car nos territoires sont attractifs. Nous avons également professionnalisé la cooptation et recruté des alternants, ainsi que des profils en reconversion.

Nous sommes aussi confrontés aux demandes plus fortes des candidats, sur le temps de travail, la semaine de 4 jours... ».

Les employeurs revoient leur façon de recruter

#3



> Céline Brunie
> Talent Business Partner Micropole Ouest (Nantes et Rennes)

« Nous n'attendons pas 48 h pour nous décider »

« Nous avons musclé notre dispositif RH pour atteindre nos objectifs de recrutement dans la région Ouest : nous sommes désormais deux personnes à temps plein et, pour les profils très rares, avec un grand niveau d'expertise ou dans des zones géographiques moins attractives, nous commençons à faire appel à des cabinets de recrutements. Nous avons continué de challenger nos méthodes pour que l'expérience collaborateur soit, de bout en bout, la plus épanouissante et transparente possible (depuis le premier contact jusqu'à l'entretien de départ). Nous sommes aussi plus rapides dans nos réponses aux candidats : on n'attend pas 48 h si un profil nous intéresse, sinon, c'est perdu ! »



> Julien Souhandjian
> Directeur du digital chez VM Matériaux

« Nous avons diversifié nos canaux de recrutement »

« Nous avons aussi été obligés de revoir la façon de recruter. Nous avons travaillé notre marque employeur en perfectionnant notre communication via les réseaux sociaux. Par ailleurs, j'ai privilégié le recrutement par un cabinet de recrutement, par un contact avec les écoles ou par une approche directe, personnalisée, de ma part ou de quelqu'un de l'équipe. La cooptation marche aussi très bien et c'est quelque chose que nous valorisons de plus en plus ».

< S'adapter >

Les DSI, entre ressources internes et ressources externes

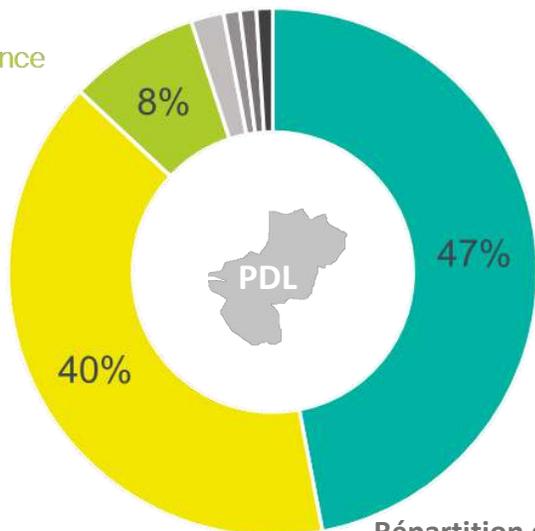
#3

[Entreprises utilisatrices]

(nb réponses = 160)

1% Autres formes de travail
1% Prestations via portage salarial
1% Entreprises de travail à temps partagé
2% Entreprises d'intérim

Prestations de freelance



Ressources internes

Entreprises de services numériques

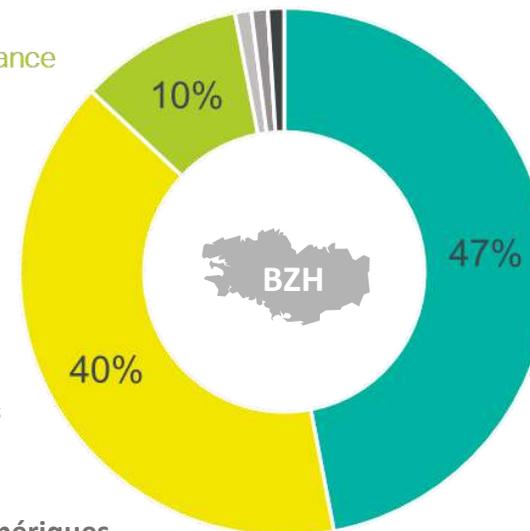
Répartition des coûts en matière de ressources humaines numériques

[Entreprises utilisatrices]

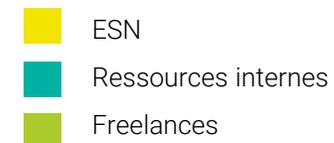
(nb réponses = 136)

1% Autres formes de travail
0% Prestations via portage salarial
1% Entreprises de travail à temps partagé
1% Entreprises d'intérim

Prestations de freelance



Entreprises de services numériques



Source : Rapports ORCN Pays de la Loire et Bretagne 2023

- > Que ce soit en Bretagne ou en Pays de la Loire, les entreprises utilisatrices capitalisent sur leurs compétences numériques internes pour mener à bien leurs missions.
- > Toutefois, dans les deux régions, 40 % des coûts en ressources humaines numériques sont dédiés à des prestations d'ESN et entre 8 % et 10 % à des freelances.

< S'adapter >

Les employeurs diversifient leurs ressources numériques

#3



> David Beaurepaire
> Directeur délégué HelloWork

« Les recruteurs sont obligés de diversifier leurs sources de recrutements et, heureusement, tous les métiers ne nécessitent pas un titre d'ingénieur !

Certaines écoles forment correctement des profils qui arrivent plus vite sur le marché du travail, comme pour les métiers du design, création de contenus, SEO et SEA. On constate aussi que les entreprises se tournent davantage vers les séniors qui ont de beaux parcours professionnels, avec des expériences de gestion de projets complexes, multi-environnement et multi-interlocuteurs ».



> Julien Souhandjian
> Directeur du digital chez VM Matériaux

« Nous travaillons avec des freelances en fonction des périodes de charge. Dans nos métiers de négoce de matériaux, avec le contexte incertain dans lequel nous évoluons et les hausses tarifaires complètement folles sur les matériaux, il nous faut être pragmatiques. Le recours aux freelances permet d'affiner la construction de l'équipe, de s'adapter aux besoins ponctuels, pour avoir aussi plus d'agilité et faire preuve d'une résilience encore plus forte. Je recherche toujours un ou une data-analyste. Je travaille donc, pour le moment, avec une agence prestataire et je partirais peut-être sur un profil junior pour le faire monter en compétences.

Nous capitalisons aussi sur l'alternance. C'est un levier formidable de recrutement : un alternant qui se sent bien dans l'entreprise a toutes les chances de prolonger en CDI. Nos deux alternants avaient le choix entre une start-up ou VM. Ils ont choisi VM pour son terrain de jeu plus intéressant grâce à tous les chantiers en cours ».



> Céline Brunie
> Talent Business Partner Micropole Ouest (Nantes et Rennes)

« Nous misons aussi sur la séniorité, y compris pour les profils de plus de 50 ans. Ça n'a jamais été un frein chez Micropole, car nous avons une culture d'entreprise qui valorise l'expertise et la diversité. Un senior, par son expérience, va contribuer à la montée en compétences des jeunes, et par son recul orienter les prises de décision.

Nous faisons, en revanche, peu appel aux freelances ou à la sous-traitance en général : ça n'est pas notre culture. Nous privilégions la capitalisation, donc les embauches qui s'inscrivent dans la durée.

En 2023, nous prévoyons plus d'embauches qu'en 2022, avec 35 à 40 recrutements prévus dans l'Ouest ! Nous saurons à la fin de l'année si nous avons réussi à atteindre nos objectifs ! »



> Béatrice Abadie
> Déléguée Régionale OUEST OPCO Atlas

« La reconversion professionnelle reste une bonne solution pour recruter. Je note des évolutions chez les recruteurs sur ce point : ils ont une approche plus inclusive et n'hésitent pas à aller chercher des profils qu'elles n'avaient pas l'habitude de recruter, notamment des seniors (+ de 45 ans). Pour les plus âgés (+ 50 ans ou 55 ans), c'est le sujet et les RH s'y penchent sérieusement, car le taux de turnover augmente chez les jeunes (+17 à 25 % selon Numeum). En effet, on a toutes les chances de voir un senior rester plus longtemps dans l'entreprise que les jeunes ! Ça amorce un début de changement de paradigme. On constate, en revanche, qu'il manque encore trop de femmes dans ces métiers : on ne voit pas beaucoup d'amélioration malgré un gros effort de promotion des métiers auprès des jeunes filles... ».



« Sur notre plateforme, les métiers de l'IT représentent 40 % des freelances »

- > Ludivine Tabart-Combrisson
- > Directrice Région Ouest chez Malt

« Alors que nous pensions que les confinements et l'incertitude du contexte économique allaient freiner le nombre de freelances, nous avons 15 000 nouveaux freelances qui s'inscrivent chaque mois sur notre plateforme en France, tous secteurs d'activités confondus. En France, on dénombre environ 1 million de profils indépendants hautement qualifiés et ils seraient 6 millions en Europe. Des chiffres qui ont doublé en 10 ans, depuis la création du statut d'autoentrepreneur. Alors qu'en France, ils représentent 10 % de la population active, aux États-Unis, ils seraient aujourd'hui 35 % et, selon les prévisions, 50 % en 2030. On voit que c'est un marché qui va continuer de croître et, si le verrou du CDI pour obtenir un prêt immobilier sautait, le principal frein disparaîtrait pour que de nombreux salariés osent se lancer ».

Le profil type du freelance IT

« Sur notre plateforme, les métiers de l'IT représentent 40 % des freelances. Ces freelances sont des profils invisibles sur le marché classique du recrutement : ils ne répondent pas aux offres d'emplois sur les jobboards. Ils travaillent pour de grands groupes nationaux avec antennes en région, des ESN, des entreprises locales, des collectivités territoriales, quelques petites structures. La durée moyenne des missions est de 6 mois, voire un an dans l'IT, contre 3 mois dans les autres secteurs d'activité.

Les métiers les plus recherchés sont ceux de développeurs back et front-end, experts en architectures et réseaux, data-analystes, data-scientistes, experts en cybersécurité, chefs de projet, product owners, etc. Malt est largement consulté sur ces profils plus pénuriques. Si la moyenne d'âge sur la plateforme (Source FIE) est de 37 ans, les freelances plus seniors sont également présents sur Malt, notamment sur des postes de managers de transition.

Ce qui attire les entreprises dans le freelancing, c'est la perspective d'attirer des profils avec une expertise pointue, sans être obligé de les embaucher dans un contexte économique incertain. Ils sont qualifiés pour accélérer la transformation numérique des entreprises, car ils peuvent former les équipes et les entraîner dans leur sillage. Pour les profils rares, certains espèrent réussir à convaincre le freelance de signer un CDI chez eux. On ne sait jamais, ça peut marcher, mais ça reste rare ! »

#4

< La formation,
un levier fort >

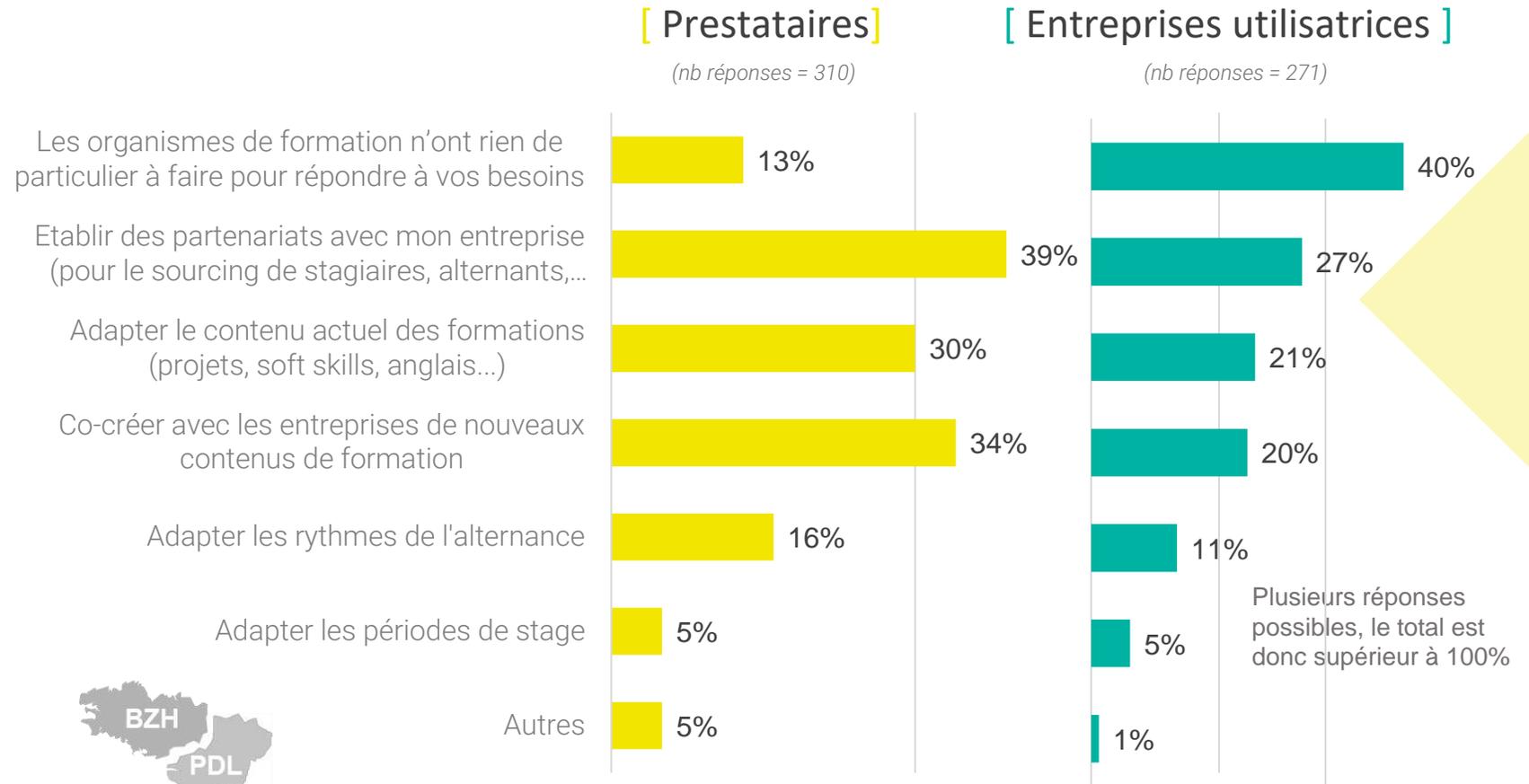
< Formation >

Partenariats et cocréation de contenus de formation

- > Si 40 % des entreprises utilisatrices estiment que les organismes de formation n'ont rien de particulier à faire pour répondre à leurs besoins de recrutement, les prestataires sont un peu plus en demande d'amélioration.
- > Ainsi 39 % des prestataires et 27 % des entreprises utilisatrices aimeraient développer des partenariats avec les écoles et autres organismes pour favoriser le sourcing des stagiaires et des alternants.
- > 34 % des prestataires et 20 % des entreprises utilisatrices souhaiteraient coconstruire avec les écoles et les organismes de formation de nouveaux modules de formation.
- > Adapter les rythmes de l'alternance
- > Adapter les périodes de stage
- > Sur les contenus existants (gestion de projets, soft skills, anglais...), 30 % prestataires et 21 % des entreprises utilisatrices estiment qu'ils pourraient être plus adaptés...

Le regard des recruteurs sur les formations

#5



Réponses cumulant les 2 régions

Source** : Rapports ORCN Pays de la Loire et Bretagne 2023

< Formation >



« Le boom de l'apprentissage se confirme »

- > Béatrice Abadie
- > Déléguée Régionale Ouest OPCA Atlas

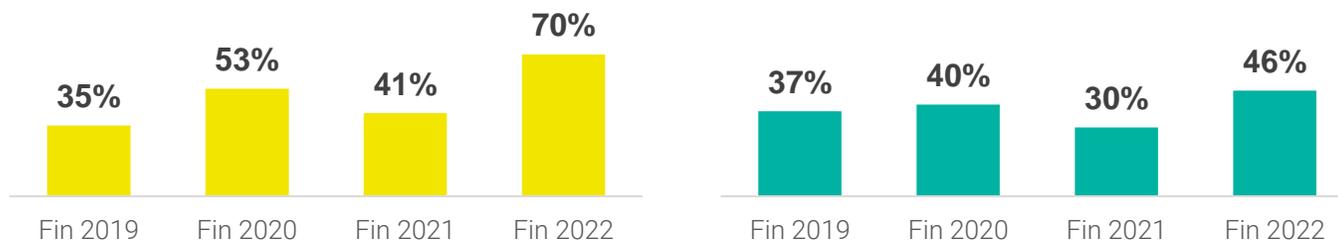
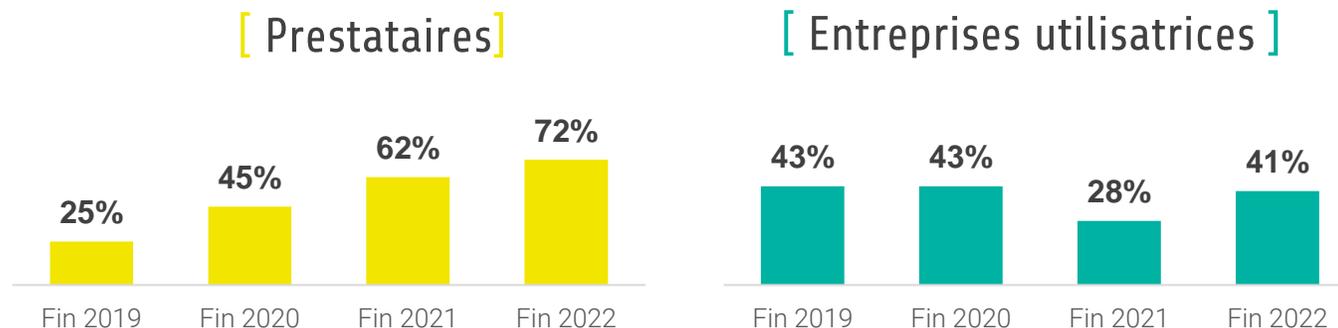
« Partout en France, on assiste à un boom spectaculaire de l'apprentissage dans les études supérieures et il est porté par le numérique ! En 2022, 840 000 apprentis étaient recrutés en France dont 60 000 dans le numérique. Cela représente une multiplication par 2 ou par 3 du nombre d'apprentis depuis 2020.

En 2022, 3700 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés en Pays de la Loire* dans les entreprises du secteur numérique et 2350 en Bretagne.* Il est intéressant de noter que les entreprises accompagnent mieux les tuteurs, en les formant davantage à encadrer les jeunes ».

- > Plus de 70 % de prestataires bretons ou ligériens ont employé des personnes en alternance en 2022, et plus de 40 % pour les entreprises utilisatrices, contre 30 % en 2021. La majorité d'entre eux ont un niveau Bac+2/3**.

L'alternance fait toujours plus d'émules

#3



< Formation >



> Julien Souhandjian
> Directeur du digital
chez VM Matériaux

« De gros investissements dans la formation continue »

« VM a réalisé de gros investissements au niveau du groupe sur la formation continue, en créant notamment sa plateforme de formation interne : la Herige Academie. Dans son catalogue, on trouve des formations génériques sur la cybersécurité, sur la donnée, etc. Nous pouvons aussi y déposer des formations que nous avons réalisées. Pour celles que nous n'avons pas en interne, l'offre de formation locale me semble suffisante sur Nantes avec les acteurs en place ».



> Céline Brunie
> Talent Business
Partner Micropole
Ouest

« Nos équipes se doivent d'être toujours au top ! »

« La formation continue a toujours été encouragée par Micropole et le management, car c'est l'un des moyens de fidéliser nos collaborateurs et de rester un acteur de référence dans nos domaines pour nos clients. Nos métiers ne seront pas les mêmes dans cinq ans, c'est pourquoi nous avons notre propre centre de formation en interne. Les marchés évoluent rapidement, nous nous devons tous d'être toujours au top ! »

La formation continue : un enjeu crucial pour l'avenir

#5



« Faire face aux besoins d'évolution des compétences »

> Béatrice Abadie
> Déléguée Régionale Ouest OPCO Atlas

« La formation est un sujet crucial pour faire face aux besoins d'évolution des compétences des équipes en place. Il est impératif de former des publics qui n'ont pas le profil numérique pour les faire monter en compétence et répondre aux besoins du terrain. Les OPCO ont sourcé des demandeurs d'emploi pour les former à certains métiers du numérique : développeurs Java, data, technicien support helpdesk, marketing digital... Et, selon l'OPCO Atlas, pour les collaborateurs en poste, les formations les plus demandées concernaient tout ce qui touche aux langages informatiques, au développement, aux applications mobiles, aux méthodes agiles, au management de projets...

Heureusement, en 2022, l'État a maintenu le FNE-Formation pour financer plus facilement la formation. Mis en place à l'origine en 2020 pour répondre aux conséquences économiques du COVID-19, ce dispositif s'était poursuivi en 2021. Cela représente un investissement de 145 M€ au niveau national, 5,7 M€ en PDL, 4,3 M€ en BZH. Sur les deux régions, ce sont près de 9 000 salariés de la Branche qui en ont bénéficié.

Nouveauté en 2022 : les OPCO ont reçu comme nouvelle mission de l'État de sensibiliser les entreprises à la transition écologique. Les priorités en termes de formations sont induites aussi par cette mission. Exemples : Fresque du climat, RSE, numérique responsable... Ce volet de formation monte en puissance avec une réelle prise de conscience, mais les demandes de formations sont restées plus anecdotiques ».

#5

< Et demain? >

< Projection >

Recrutement : les perspectives restent stables à trois ans

#5

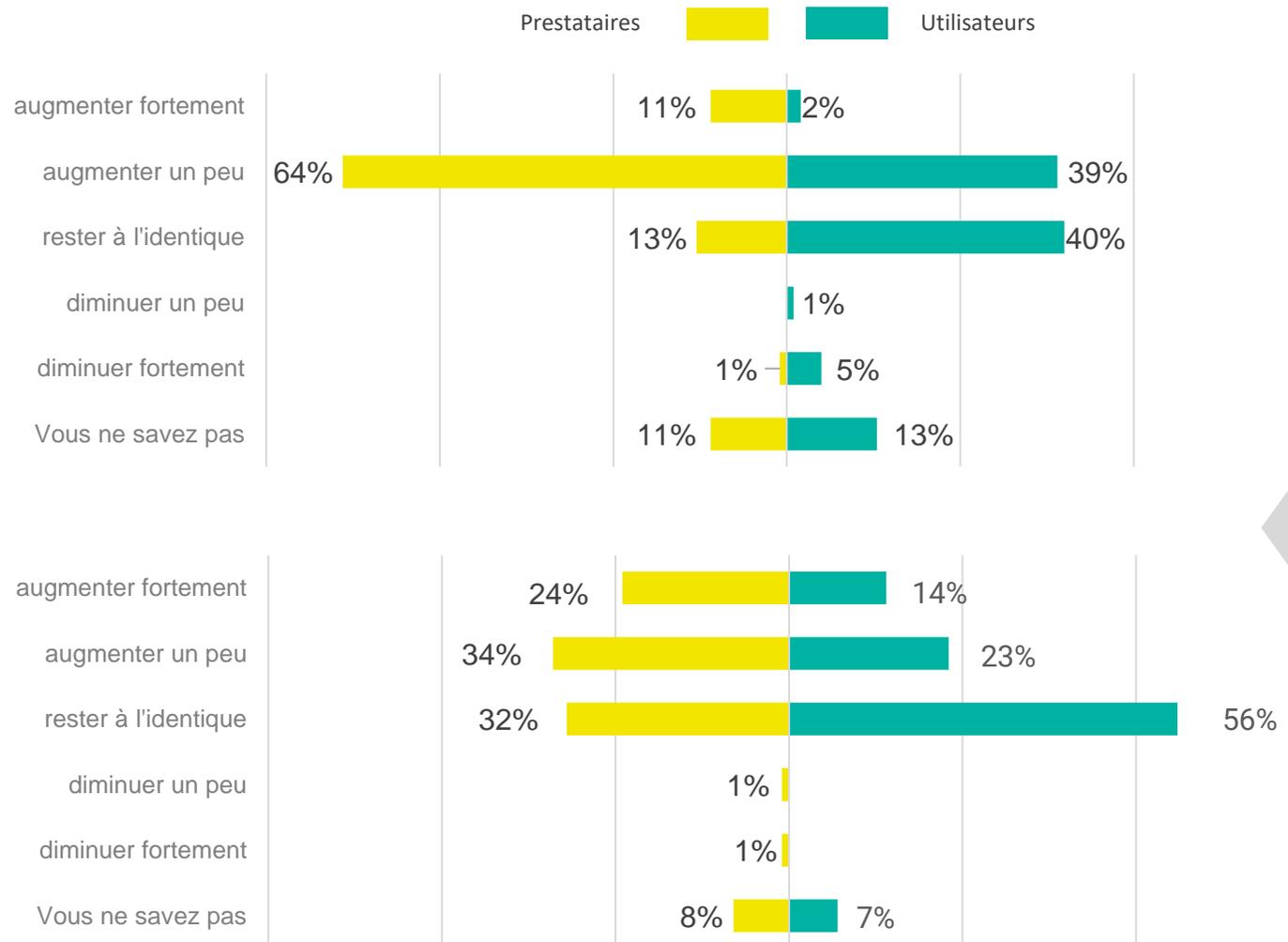
> En Bretagne, 75 % des prestataires prévoient d'augmenter leurs effectifs, contre 58 % dans les Pays de la Loire.

> En Pays de la Loire, les prestataires prévoient d'augmenter moins fortement leurs effectifs par rapport ce qu'ils affirmaient en 2021 : 58 % annoncés en 2022, contre 85 % annoncés en 2021.

> Côté entreprises utilisatrices, en Bretagne, 41 % affirment qu'elles augmenteront leurs effectifs à 3 ans, contre 37 % en Pays de la Loire.

> 56 % des entreprises utilisatrices en Pays de la Loire et 40 % des entreprises utilisatrices en Bretagne envisagent de rester à l'identique.

> 6 % des entreprises utilisatrices bretonnes prévoient même de réduire leurs effectifs d'ici à trois ans ! Il sera intéressant, dans les prochaines enquêtes, d'observer de quelle manière évolue cette tendance.



< Projection >

Les technologies d'avenir selon les entreprises prestataires

#5

La cybersécurité toujours dans le trio de tête

> Pour faire face aux cybermenaces, de plus en plus nombreuses et sophistiquées, les métiers de la cybersécurité seront très disputés, notamment par les grands groupes. Une augmentation du nombre d'offres d'emploi de plus de 30 % a été enregistrée entre 2022 et 2021*. Cette tendance devrait se poursuivre dans les années à venir.

> Les technologies du numérique devraient radicalement changer les compétences indispensables aux professionnels de l'IT. En effet, les technologies du numérique leur feront gagner du temps et ils pourront ainsi se concentrer sur les tâches que l'IA n'est pas capable d'exécuter efficacement. Les compétences socioémotionnelles et les caractéristiques humaines telles que l'empathie, l'intuition et la créativité vont ainsi gagner en importance à mesure que l'adoption de l'IA se répandra plus largement**.

Source*: Michael Page, [étude de rémunérations 2023](#)

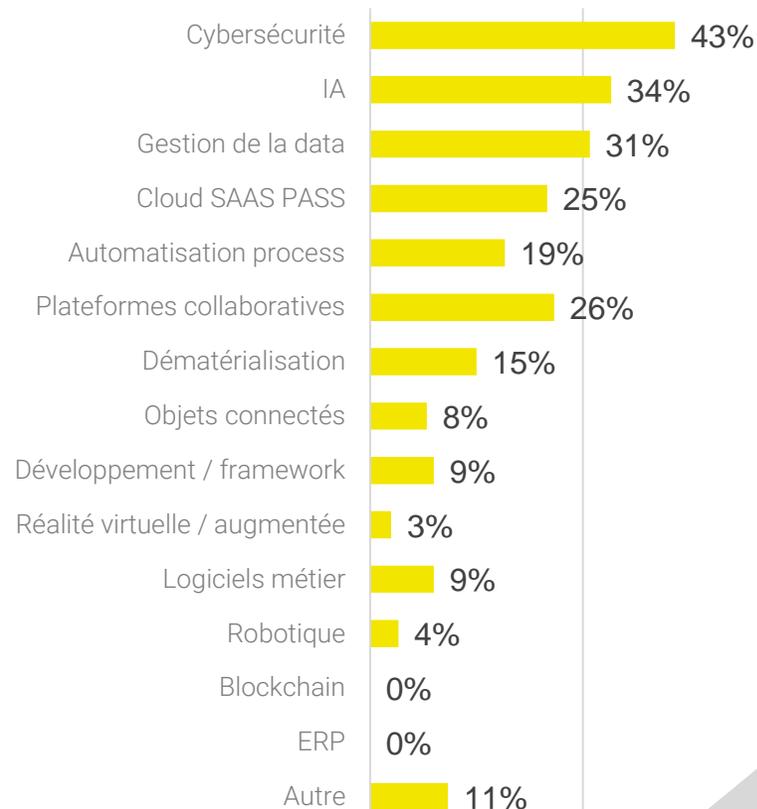
Source**: [rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques \(OCDE\) 2022](#)



BZH

[Prestataires]

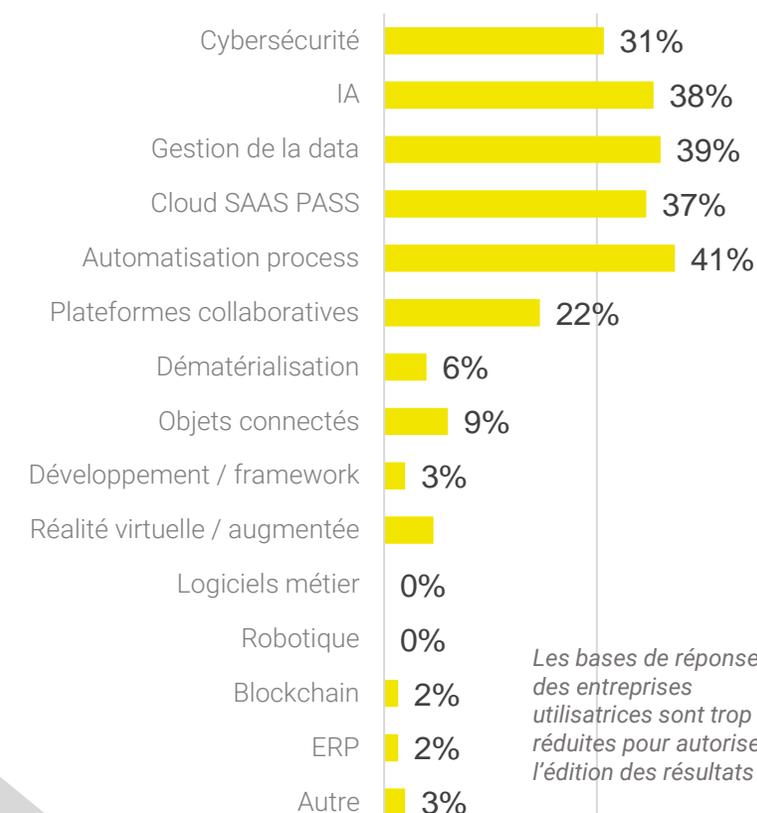
(nb réponses = 31, base réduite)



PDL

[Prestataires]

(nb réponses = 62)



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

Source*: Enquête ORCN 2023



< Retrouvez en ligne >

les enquêtes complètes de l'ORCN :
<https://orcn.fr/etudes-numeriques/>

la restitution avec les témoignages de nos experts 2023
sur Youtube