

Enquête emploi et compétences du numérique en Bretagne 2019



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

Etude pilotée par ADN Ouest, conduite par l'Institut d'études TMO
(Rennes) entre novembre 2019 et janvier 2020 et soutenue par :



[INTRODUCTION]

Sur cette 2eme année d'enquête en Bretagne, ADN Ouest a souhaité conduire l'analyse des résultats en associant les régions Pays de la Loire et Bretagne, avec une méthodologie commune, renouvelée et plus ambitieuse.

L'enquête 2019 a retenu une période de référence de 12 mois, alors que l'enquête 2018 retenait 6 mois. Les comparaisons sont donc délicates pour cette année. Néanmoins des grandes tendances se confirment : pénurie de profils techniques, dynamisme du secteur, manque de mixité, perspectives de développement favorables ...

Comme l'an passé, de structures régionales partenaires nous ont aidé à diffuser cette enquête et nous les en remercions.

ADIT TECHNOPOLE ANTICIPA, ANDRH, AUDELOR, CCI 22, CCI 35, CCI 29, CCI 56, ENI, GRETA, FRENCH TECH BREST + , CAMPUS ACADEMY, LE POOOL, MEDEF, POLE IMAGES & RESEAUX, SYNTEC, TECHNOPOLE ST BRIEUC, VIPE VANNES, WEST WEB VALLEY

Contact : cyril.marchal@adnouest.fr

[SOMMAIRE]

#1

< Effectifs du
secteur
numérique >

#2

< Recrutements
des métiers
numériques >

#3

< Alternance et
stage >

#4

< Intentions de
recrutements >

#5

< Formation
continue des
collaborateurs >

#6

< Tension sur le
marché de
l'emploi
numérique >

#7

< Prospective >

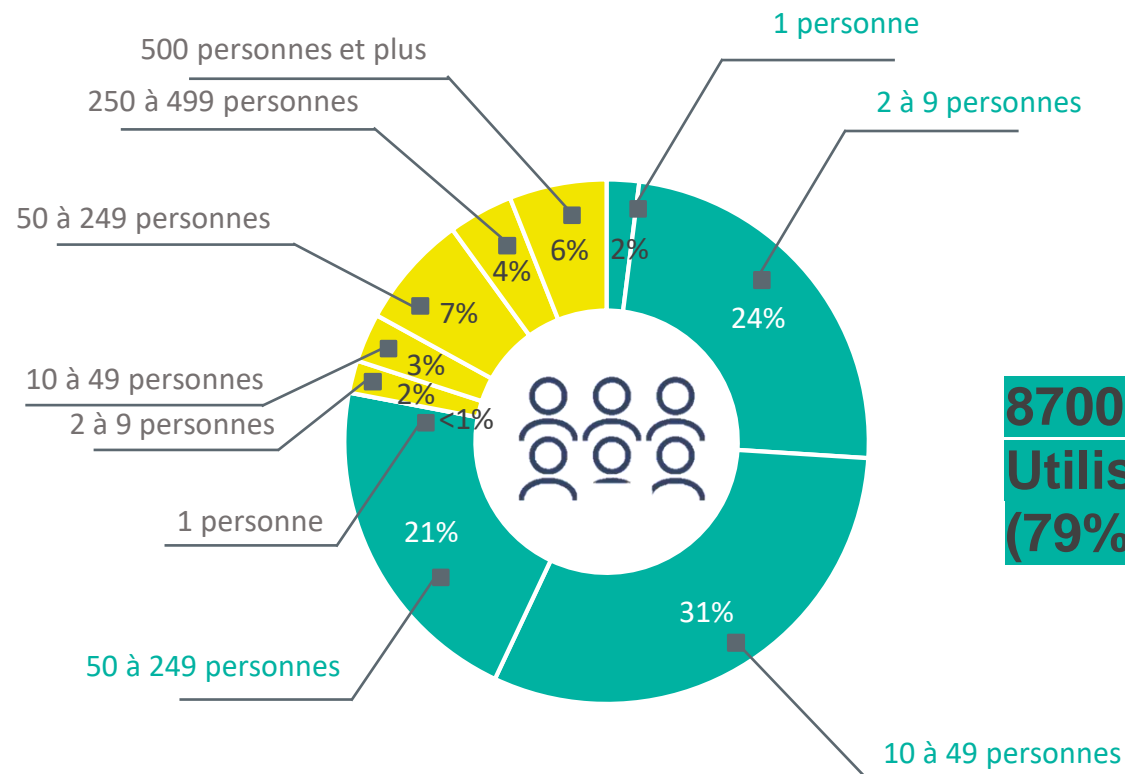
#A

< Annexes >

[FOCUS : 73000 EMPLOIS DANS LE NUMERIQUE*]

Estimation de la répartition des volumes de postes dédiés au numérique en Bretagne selon la taille des équipes numériques et la nature de leur employeur

900
Prestataires
(21%)



Soit 5,5% des emplois dans de la région

8700 **
Utilisatrices
(79%)

(*) estimation
(**) voir périmètre p 14

[FOCUS : 9 300 RECRUTEMENTS DANS LE NUMERIQUE*]



Taux de recrutement (1)

50 %



80% dans une entreprise utilisatrice



76% sur des postes techniques



77 % issue de leur département d'origine



« Les acteurs se sont regroupés dans une logique de réseaux et les initiatives autour de la formation portent leurs fruits... »

Interview de Juliette Muchielli, directrice développement pour le cabinet de recrutement Abaka.

Quels ont été les grands enjeux liés au recrutement en Bretagne 2019 ?

La Bretagne reste attractive et dynamique, avec de grands champions du numérique (Médiaveille, HelloWork...) qui attirent des profils. Les acteurs se sont regroupés dans une logique de réseaux et les initiatives autour de la formation portent leurs fruits (les formations telles que Kercode, la Code Académie...)
Tout cela contribue au rayonnement de notre territoire. Néanmoins, les difficultés de recrutement restent accrues sur les profils ingénieur Bac +4 ou 5, avec 4 à 5 années d'expériences, notamment sur les profils techniques (ingénieurs développeurs, architectes infrastructures systèmes et réseaux).

Quel est votre constat concernant les rémunérations ?

Du côté des rémunérations, c'est toujours l'offre de la loi et de la demande et l'on connaît une inflation sur les salaires. Parfois, on a des surprises, avec parfois du plus 20 % demandé par un développeur qui quitte son employeur pour un poste équivalent. Mais cela reste tout de même anecdotique. Il est important de mettre en valeur d'autres atouts pour capter les profils, en leur parlant « projets » et en démontrant les évolutions possibles dans l'entreprise.

Les employeurs sont-ils prêts à embaucher des profils en reconversion ?

J'entends en effet de plus en plus de dirigeants et de DRH, conscients des difficultés sur le marché, envisager de choisir des profils en reconversion. Ils restent ouverts d'esprit sur les compétences pour accepter des profils différents. Ils ont prêts à mettre en place des moyens internes pour accompagner ces nouvelles recrues et les faire monter en compétence. Certains ont créé des académies en interne pour assurer ces formations (Stage 301, Orange...).

Par quels canaux passer pour recruter ?

Le recrutement aujourd'hui, c'est beaucoup de marketing : des réseaux sociaux, radios, médias en tout genre. On ne peut plus se contenter de passer une annonce, surtout quand on cherche un développeur. Ceux-ci sont harcelés sur les réseaux sociaux plusieurs fois par jour. Le mieux est de trouver d'autres biais pour les toucher, comme passer par Stack Overflow, une communauté open source pour les développeurs, ou encore par la cooptation entre pairs. Je vois aussi apparaître des événements « recrutement » originaux, comme les journées Hacking « Capture the flag » ou encore les « Business game », sorte d'escape game version recrutement. Cette gamification fait partie de l'ADN du numérique et cela attire les candidats.

Quels seront, selon vous, les grands enjeux de 2020 concernant le recrutement ?

Il va falloir que les entreprises sortent le grand jeu pour fidéliser leurs salariés, réfléchir à ce qu'elles veulent mettre en place en interne pour retenir leurs talents. Certains leviers sont encore trop souvent sous-estimés, par exemple la période d'essai qui est pourtant un moment stratégique. Autre enjeu majeur pour 2020 : évangéliser sur les profils différents, faire le choix d'une entreprise inclusive, pour accueillir et former des migrants, des personnes en situation de handicap, des chômeurs longue durée, etc. Cela représente un vivier de recrues qu'il est possible de former et d'accompagner en interne, notamment par le biais des dispositifs POEI ou POEC, encore trop méconnus. Enfin, il faudrait renforcer davantage les liens entre le monde des entreprises et les écoles de formation en favorisant la porosité entre ces deux mondes parfois encore trop éloignés.

[FOCUS : 3 700 POSTES NON POURVUS]

2/3

des entreprises bretonnes employant des effectifs numériques font part d'une **pénurie** de main d'œuvre sur ces métiers



Entreprises qui vont embaucher en 2020

47%



Entreprises faisant évoluer leurs critères de recrutement

43%



Entreprises prévoyant des formations continues

50%

[FOCUS : SOFT SKILLS ET MODE PROJETS]



Les 4 compétences qui manquent le plus aux débutants : la tendance se renforce sur les soft skills.

- 1- Gestion de projets / méthodologie (Agile, ITIL...)
- 2- Relation client
- 3- Communication (orale, écrite)
- 4- Langage de développement

Les 3 principaux domaines de formations envisagés pour les collaborateurs sur les 12 prochains mois :

- 1- Gestion de projets / méthodologie (Agile, ITIL...)
- 2- Systèmes & réseaux
- 3- Langage de développement



**OBSERVATOIRE
RÉGIONAL**
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES



« Le marché est très tendu et il y a souvent deux postes pour un candidat ! »

Interview de Grégory Le Roux, directeur de la BU Altran Ouest et délégué régional Bretagne du Syntec numérique.

Comment s'est portée la filière numérique en Bretagne en 2019 ?

2019 a été une année particulièrement dynamique sur notre territoire, même s'il semble que le dernier trimestre soit un peu ralenti à en croire les acteurs du numérique avec lesquels j'échange régulièrement. Cela est sans doute dû aux changements que rencontrent en ce moment les entreprises des secteurs de la banque et des assurances, impactées par les nouvelles réglementations. Nombreuses sont celles qui font appel à des Entreprises de Service Numérique bretonnes. Mais globalement, les chiffres sont rassurants et confirment une tendance à la hausse en termes d'emplois dans le numérique depuis trois ans : environ 6 à 7 % de croissance et des intentions de recrutements beaucoup plus fortes qu'ailleurs.

En revanche, une majorité des effectifs du numérique sont concentrés en Ille-et-Vilaine et il serait bon de faire rayonner l'ensemble du territoire breton. Ça commence à bouger dans le Finistère, notamment du côté de Brest, avec de nombreuses initiatives impulsées pour favoriser l'attractivité du territoire et des métiers du numérique.

Quels ont été les grands enjeux RH en 2019 ?

Les deux enjeux majeurs RH en 2019, et ce sera encore le cas en 2020, sont les problèmes de recrutement et de fidélisation des collaborateurs. Altran Ouest compte 1500 salariés, dont 600 dans le secteur du numérique et, en 2019, nous avons recruté 550 collaborateurs

dont 250 sur le marché du numérique. Il reste compliqué d'attirer des profils d'ingénieur Bac +4/5 et 2 à 3 ans d'expérience, pour des postes tels que le développement logiciel. Là, le marché est très tendu et il y a souvent deux postes pour un candidat !

Avez-vous recours à la formation en alternance ?

L'alternance est une voie en laquelle je crois particulièrement. Nous « recrutons » des profils ingénieurs techniques et des commerciaux, de préférence en dernière année d'école. Nous veillons à les intégrer dans nos équipes, comme s'ils étaient de nouvelles recrues à part entière..

Nous leur faisons vivre un « Vis ma vie », c'est-à-dire qu'ils sont encadrés par un collaborateur senior pendant un an. Il leur donne de plus en plus de responsabilités. Plus de deux tiers de nos alternants ont été embauchés, chez nous, à l'issue de leur formation

Avez-vous fait évoluer vos critères de recrutement suite à vos difficultés de recrutement ?

Nous avons ouvert nos recrutements à des profils moins diplômés et moins expérimentés. Aujourd'hui, nous embauchons à Bac+2 et nous ouvrons nos portes à des profils en reconversion. La bonne idée reste d'avoir des équipes hétérogènes autour d'un projet : des femmes, des hommes, des plus jeunes, des seniors...

Que mettez-vous en place pour retenir vos talents ?

Côté turn-over, comme la plupart des salariés des entreprises du secteur numérique, certains de nos collaborateurs sont tentés par la concurrence. D'autres se mettent à leur compte, mais ça n'est pas si fréquent, car, en Bretagne, les ESN travaillent peu avec les indépendants. Ce n'est pas une tendance de fond ici, contrairement à ce qui a l'air de se passer ailleurs. Pour fidéliser nos collaborateurs, nous avons bâti le plan « Engage People » avec quelques mesures phares, basées sur la reconnaissance, la formation ou encore la qualité de vie au travail. Nous veillons à ce que nos salariés évoluent dans des cadres agréables, stimulants. Par ailleurs, nous avons mis en place des accords sur le télétravail et nous essayons de promouvoir cette nouvelle organisation du travail en interne. Ça n'était pas la culture de notre entreprise, mais nous savons aujourd'hui que c'est inévitable et bénéfique pour tous.

[FOCUS : TROP PEU DE MIXITE]

50%

des entreprises bretonnes n'emploient pas de femmes dans leurs effectifs dédiés au numérique

22%

De femmes dans les effectifs numériques au global

10%

Seulement de candidatures féminines

8%

Taux d'embauche des femmes



1

Améliorer l'**orientation** des jeunes filles



2

Mettre en avant des **modèles de réussites** féminines



Interview de Cécile Martin, directrice d'1Kubator à Rennes et fondatrice de l'association ESTIM Numérique qui favorise l'inclusion numérique sous toutes ses formes. Elle agit pour que les femmes trouvent leur place dans les métiers du numérique et surtout dans les métiers dits « techniques ».

Constatez-vous que les femmes trouvent mieux leur place dans le numérique qu'avant ?

Malheureusement non, je ne vois pas d'évolution majeure de ce côté-là : beaucoup de femmes se dirigent naturellement vers le marketing digital, mais elles sont une poignée à aller vers la "Tech pure et dure". Et le fossé va continuer à se creuser, car il reste très difficile de convaincre les jeunes d'aller vers ces métiers. J'ai eu un jour une stagiaire à laquelle j'avais confié une mission de création d'un CRM. Elle a été très compétente, avec une excellente capacité de synthèses des informations. Elle avait toutes les compétences pour reprendre des études dans l'analyse de données (data scientist) et j'ai eu beau tenté... Dans les entreprises,

les femmes sont souvent peu impliquées dans la transformation numérique. Je suis moi-même tombée dans le numérique tardivement. Ma formation en sciences-politiques ne m'y prédisposait pas et c'est seulement en 2015 que je me suis immergée dans les métiers du numérique. Je me suis alors aperçue qu'il n'y avait pas besoin d'avoir une formation particulière pour comprendre. Le numérique est un environnement bienveillant où les personnes sont en mode "test and learn", l'outil digital est formidable pour apprendre sans cesse et progresser. Rien n'est insurmontable !

Les employeurs sont-ils prêts à embaucher des profils en reconversion ?

Pour trouver les solutions à mettre en place, c'est plus complexe. Imaginer des quotas, mettre une place une discrimination positive ? Ce n'est pas si simple et cela peut être double tranchant. Notre association ESTIMnumérique mène de nombreuses actions, aussi bien en direction des employeurs que des publics en rupture numérique parmi lesquels on compte les femmes, mais aussi les personnes en situation de handicap, les habitants des quartiers populaires, les seniors... Notre communauté

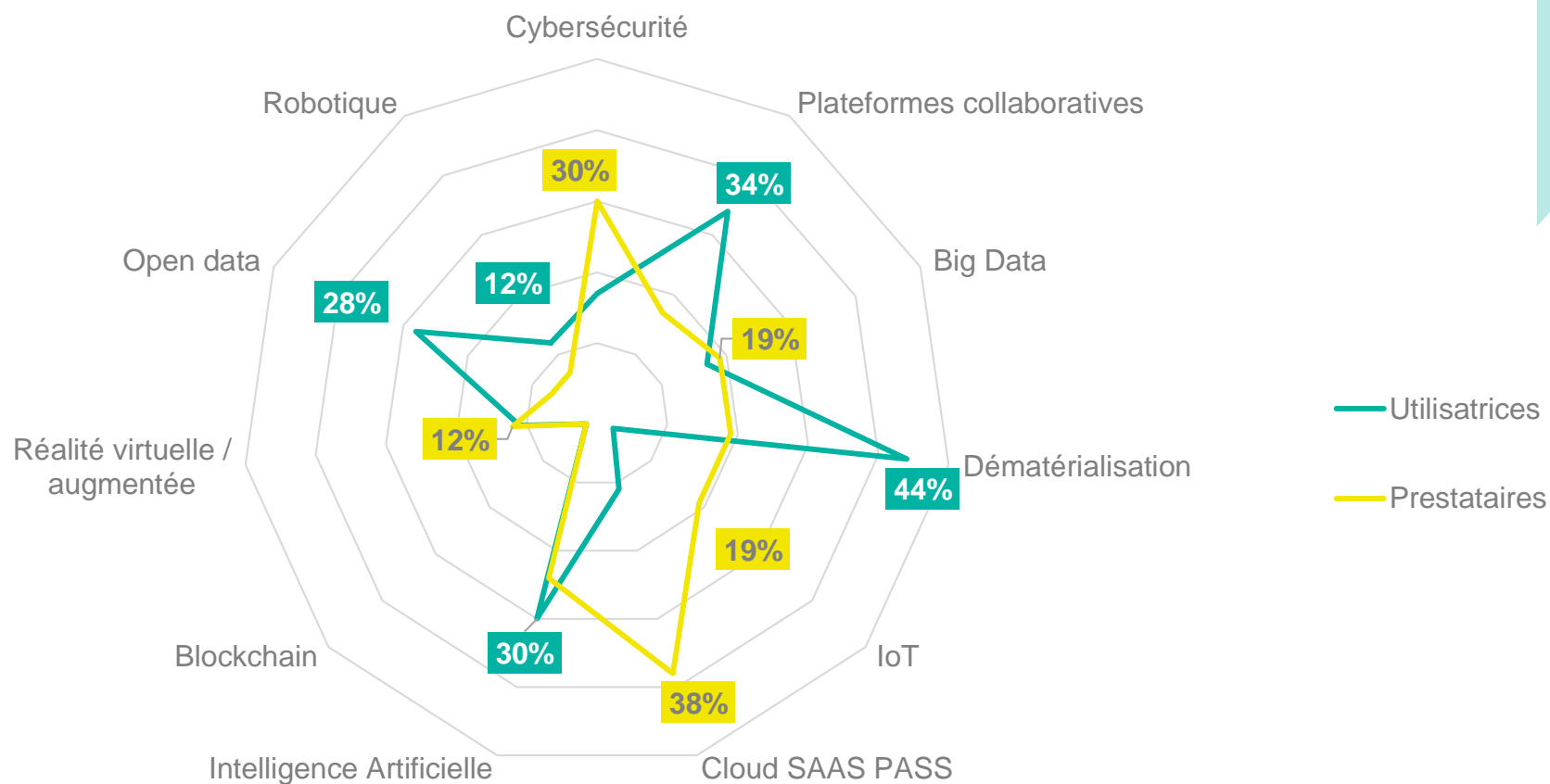
« Si nous ne faisons rien, le fossé va continuer à se creuser »

regroupe 2900 à 3000 personnes sur le territoire de Rennes Métropole. Il est important de provoquer des rencontres en dehors des moments stratégiques que sont les entretiens de recrutements. Souvent trop "formels", ils ne sont pas propices pour faire tomber les barrières et mettre à l'aise les candidates. Pour démystifier la rencontre, nous proposons par exemple des présentations d'un métier du numérique en entreprise pour apporter du concret, suivi d'une visite. Nous organisons également des "Ateliers mixité", avec des conférences sur le sujet du leadership féminin et la compréhension des mécanismes des stéréotypes. Un coach anime des cercles réservés aux femmes pour aborder sur les postures au travail (savoir se vendre, etc.).

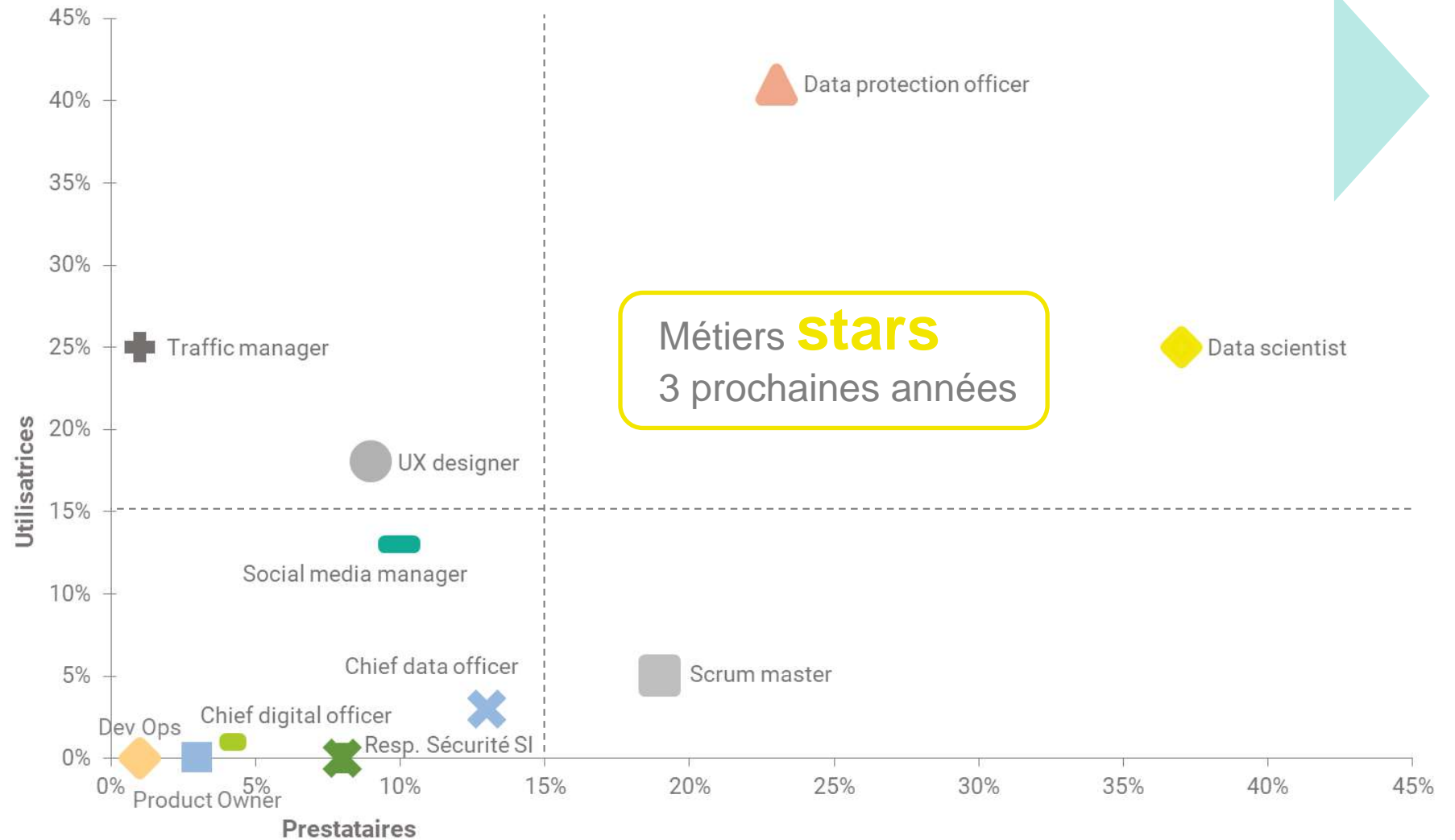
Une fois par an depuis quatre ans, nous dédions une journée dans le cadre de notre événement "Event". Ces conférences gratuites sont ouvertes aux personnes en reconversion, sans emploi ou en poste pour sensibiliser, former, décoder le monde du numérique, que ce soit en matière de compétences, de secteurs d'activités ou de métiers. 350 à 500 personnes y participent chaque année ». Nous déployons désormais notre action sur d'autres départements à commencer par le Morbihan en ce mois de février 2020 puis le Finistère courant 2^{ème} semestre 2020.

Infos sur www.estimnumerique.com

[FOCUS : LES TECHNOS PHARES DES 3 PROCHAINES ANNEES]



[FOCUS : LES METIERS PHARES DES 3 PROCHAINES ANNEES]



[PÉRIMÈTRE]

La filière numérique

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

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

Entreprises numériques (« prestataires »)

- > Dans le but de se concentrer sur les compétences et savoir-faire spécifiques au numérique, le périmètre retenu se concentre sur les entreprises d'au moins un salarié des secteurs d'activités du cœur de l'activité de la filière numérique : informatique, édition logiciel et télécoms, reprenant ainsi les définitions retenues lors des candidatures au label « Métropole French Tech ».
- > Ce périmètre est également utilisé par ADN Ouest pour cette même étude en Pays de la Loire ainsi que par ses principaux partenaires ligériens (AURAN et Carif-Oref)
- > **On peut estimer que 900 entreprises bretonnes correspondent à cette définition**
- > 172 entreprises prestataires ont été interrogées en ligne et par téléphone fin 2019.

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. (commerce, transport, BTP, administration...)
- > **On peut estimer que 8 700 entreprises bretonnes correspondent à cette définition**
- > 97 entreprises utilisatrices ont été interrogées en ligne et par téléphone fin 2019

[ÉLÉMENTS DE METHODE]

505 réponses collectées en Bretagne et en Pays de la Loire dont 304 en ligne et 201 par téléphone

Entre le 5 novembre 2019 et le 10 janvier 2020,

Parmi celles-ci, 227 sont exclusivement localisées en Bretagne, 236 sont exclusivement localisées en Pays de la Loire, 42 sont implantées à la fois en Bretagne et en Pays de la Loire.

Ainsi, **269 réponses concernant exclusivement ou partiellement la Bretagne** ont été prise en compte :

- > 172 prestataires
- > 97 structures utilisatrices

Ces réponses correspondent à 340 équipes numériques implantées localement dans les territoires bretons (cf. annexes) :

- > 238 pour les prestataires et
- > 102 pour les structures utilisatrices

Systeme de pondération

- > Afin d'assurer la représentativité des résultats, les réponses des prestataires et des utilisateurs ont été pondérées (selon leurs caractéristiques de taille, de secteur et de lieu d'implantation).
- > De même le poids respectif prestataires et des utilisateurs, selon le nombre d'entreprises, associations, administration, 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.

#1

< Effectifs du secteur numérique >

< Effectifs du numérique >

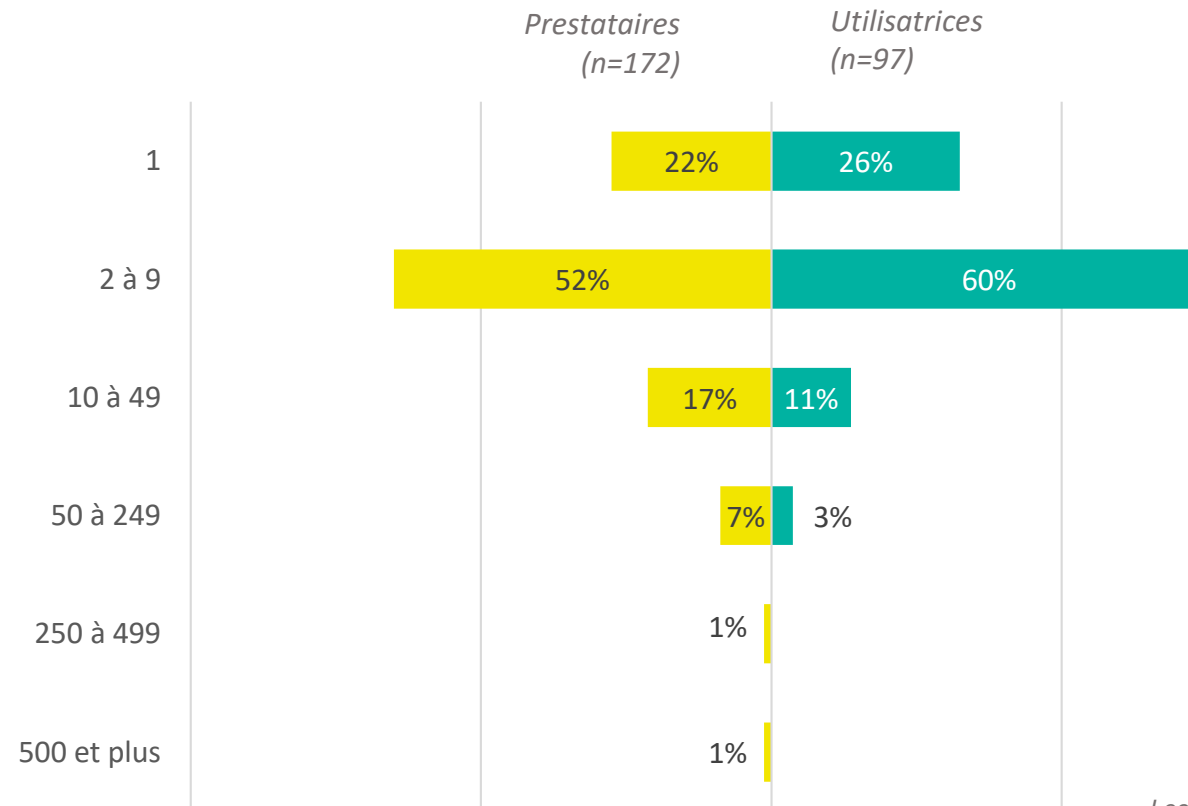
Les prestataires interrogés emploient en moyenne 24.2 personnes, bien que les $\frac{3}{4}$ des prestataires ne correspondent qu'à des structures de 1 à 9 salariés. Quelques gros opérateurs poussent la moyenne vers le haut.

Les unités utilisatrices emploient en moyenne 8,6 personnes dédiées au numérique, soit 4% de leurs effectifs totaux.

Répartition des entreprises et administrations, collectivités, selon le nombre de personnes dédiées au numérique

#1

Répartition des entreprises et administrations, collectivités, ...



Les prestataires interrogés représentent 10 000 salariés, les utilisateurs représentant 1 000 postes dédiés au numérique (données brutes)

Lecture : 22% des entreprises utilisatrices n'emploient qu'un seul salarié dédié au numérique. Les pourcentages sont donnés sur une base 100% pour chacun des deux profils

*Répartition des entreprises
Source : Enquête ORCN (2019-T4)*

< Effectifs du numérique >

#1

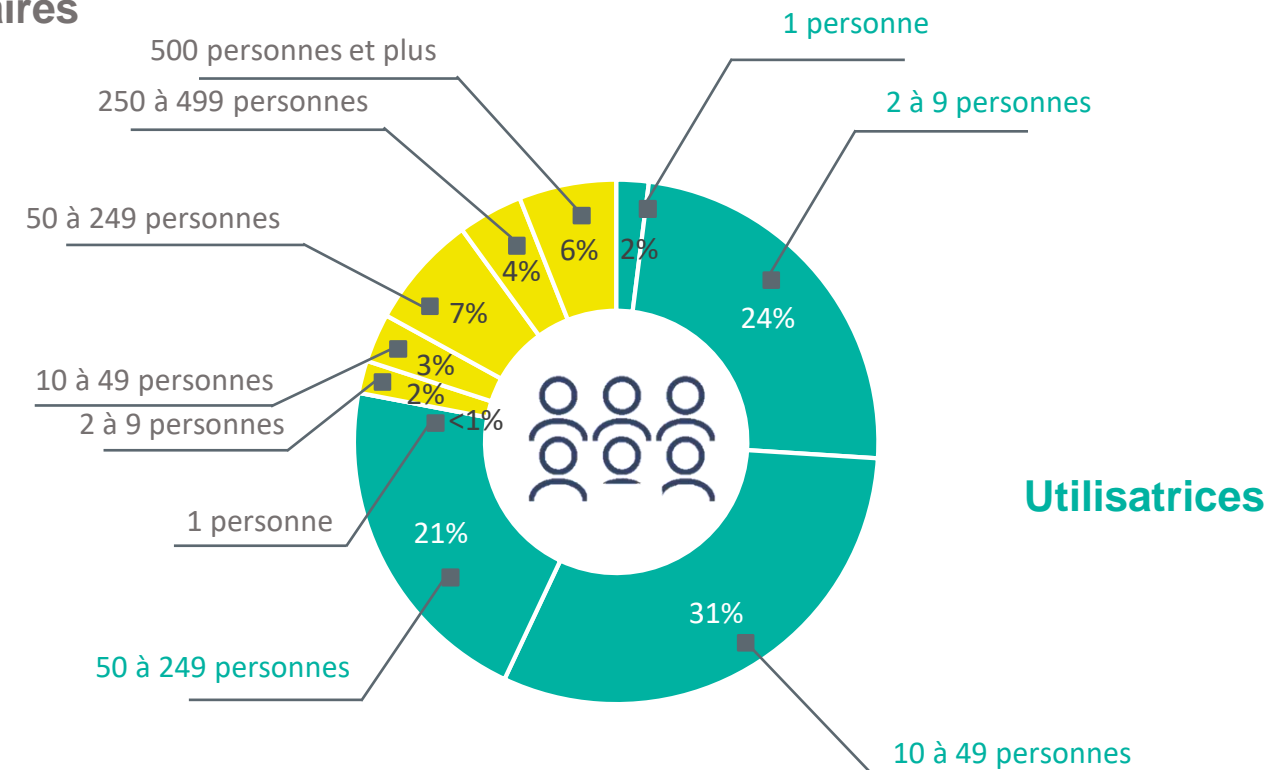
> Effectifs dédiés au numérique

Parmi l'ensemble des personnes travaillant sur un poste dédié au numérique en Bretagne, 21% travaillent chez les prestataires et 79% chez les utilisatrices (chiffres stables par rapport à 2018)

Les « grands prestataires » (équipe de 50 personnes ou plus) concentrent 16% de l'ensemble des postes dédiés au numérique.

Estimation de la répartition des volumes de postes dédiés au numérique en Bretagne selon la taille des équipes numériques et la nature de leur employeur

Prestataires



Lecture : 6% des salariés du numérique en Bretagne travaillent chez un prestataire de 500 personnes et plus

Répartition des emplois
Source : Enquête ORCN (2019-T4)

< Effectifs du numérique >

#1

> Effectifs dédiés au numérique, données extrapolées

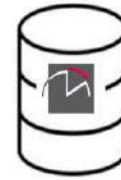
Prestataires : Les travaux sur données Insee indiquent des effectifs moyens de 24,5 personnes.

=> $24,5 \times 900 = 22\ 500$ personnes

Utilisateurs : Les travaux sur données Insee indiquent des effectifs moyens de 149 personnes.

On sait que 3,9% de ces effectifs sont numériques, on en déduit une taille moyenne des effectifs numérique de 5,9

=> $5,9 \times 8\ 700 = 51\ 000$ personnes



24,5

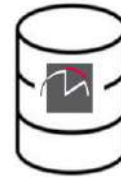
x



900

=

22 500 personnes



149

x



3,9%

x



8 700

=

51 000 personnes

L'annexe fournit une description détaillée des éléments de méthode de détermination du nombre d'entreprises

< Effectifs du numérique >

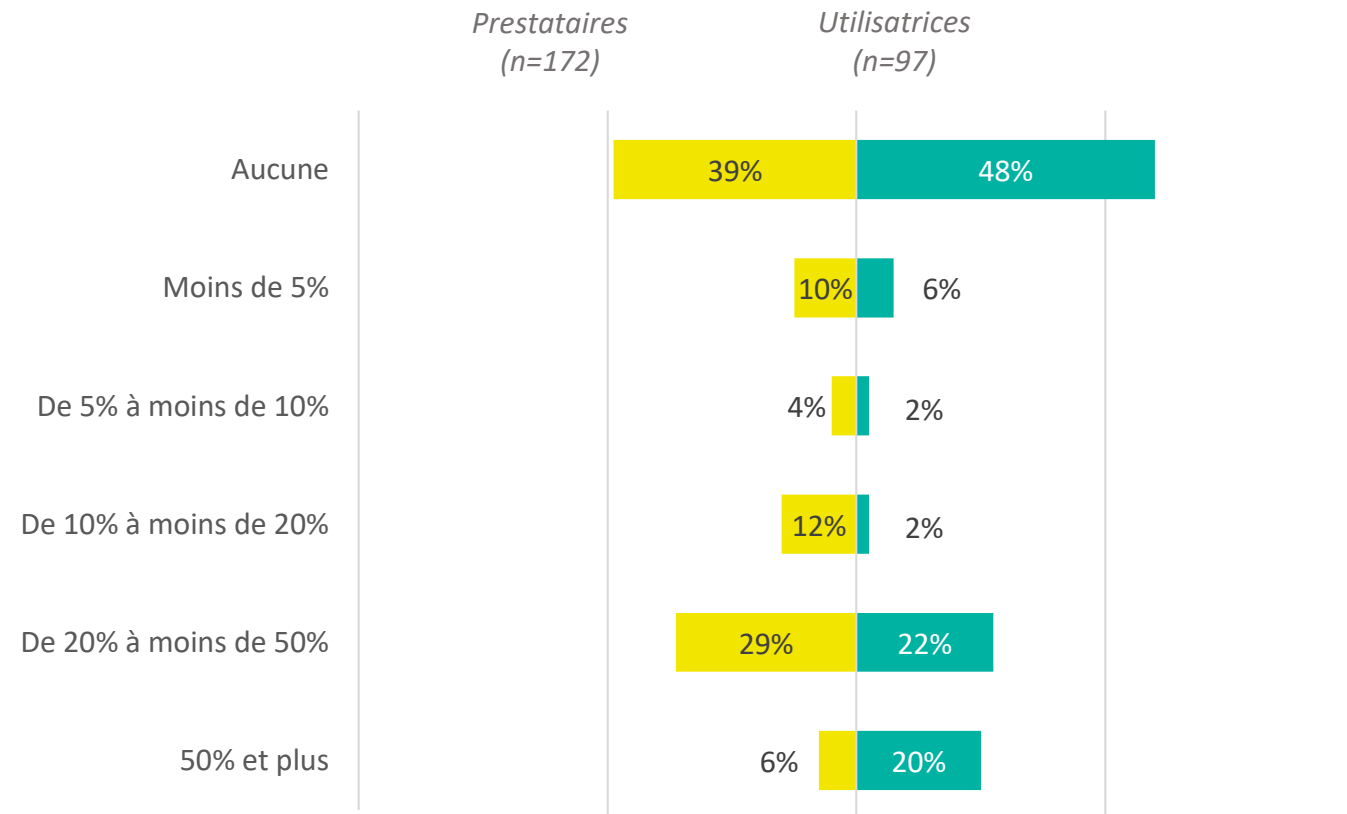
#1

> Part des femmes au sein des effectifs dédiés au numérique

Les deux tiers des prestataires emploient des femmes parmi leurs effectifs numériques. Pour les entreprises utilisatrices, seule une sur deux est dans ce cas.

Cependant au global 22% des postes sont occupés par des femmes (20% pour les prestataires et 23% pour les entreprises utilisatrices)

Répartition des entreprises et administrations, collectivités, selon la part des femmes au sein des effectifs numériques



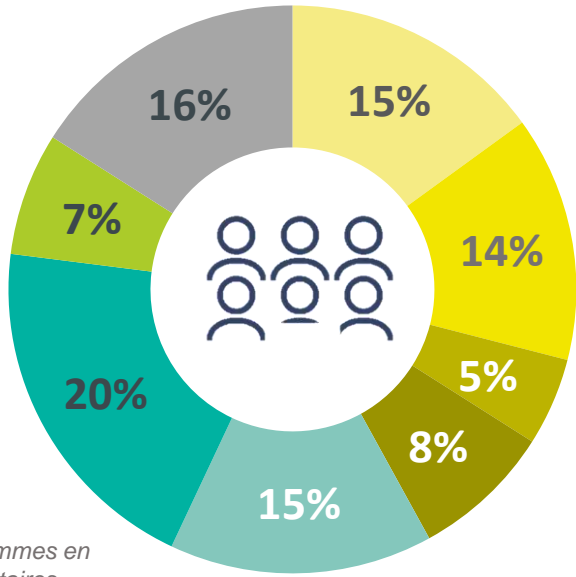
Répartition des entreprises
Source : Enquête ORCN (2019-T4)

< Effectifs du numérique >

#1

> Répartition des postes féminins selon la nature des postes

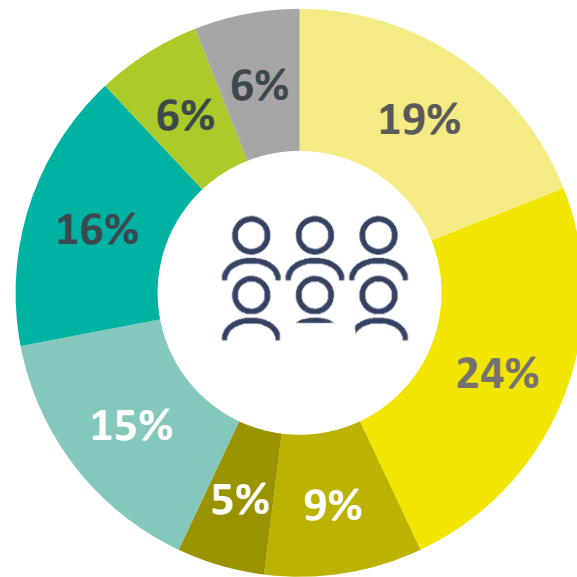
Prestataires



Prestataires (n=168)

Lecture : 15% des femmes en poste chez les prestataires occupent des fonctions liées au développement et test

Entreprises utilisatrices



Utilisatrices (n=54)

- Développement et test
- Conception / R&D
- Infrastructure et services
- Expertise technique (data, sécurité...)
- Webmarketing / Communication
- Pilotage / Management
- Helpdesk / support
- Conseil / commercial



Métiers techniques Autres métiers



< Effectifs du numérique >

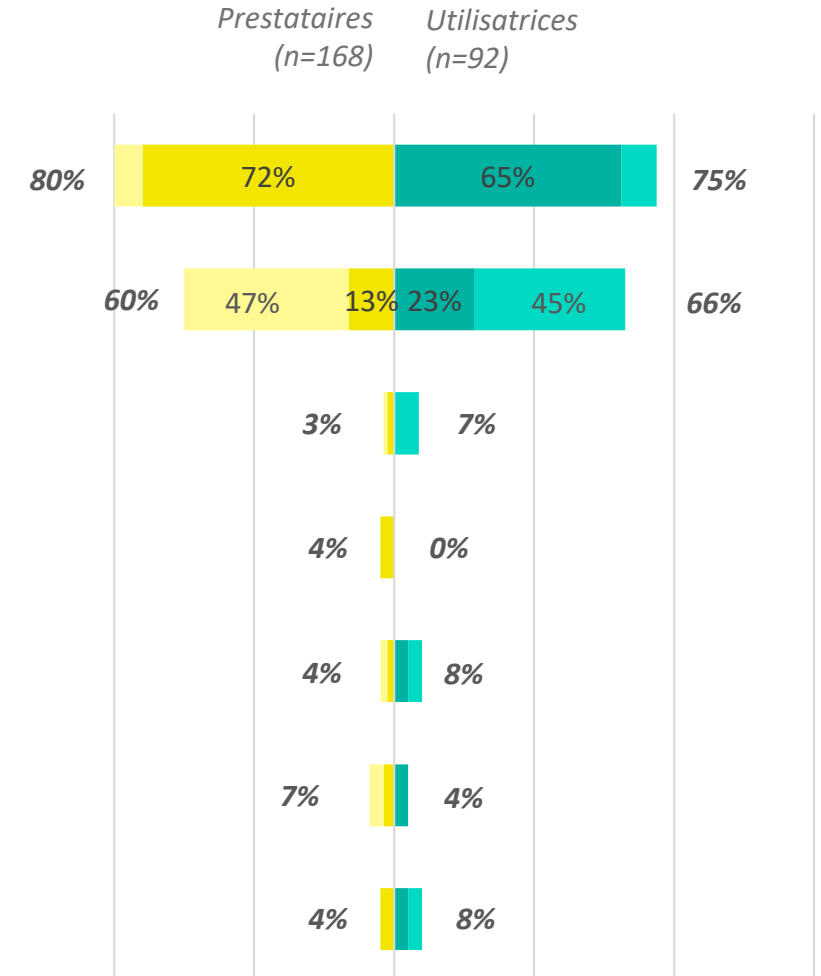
#1

> Part des femmes au sein des effectifs dédiés au numérique

Selon vous, comment pourrait-on rétablir plus de mixité femmes / hommes dans les métiers du numérique ?
Parmi les possibilités suivantes, quelles sont les deux les plus pertinentes ?

En couleur soutenue, la première réponse
 En couleur pâle, la seconde réponse
 % en gras le cumul des deux réponses

- Améliorer l'orientation des jeunes filles vers ces métiers
- Mettre en avant des modèles de réussite féminines
- Imposer par la loi une parité stricte dans les entreprises
- Intervenir lors des formations
- Autre
- Pas nécessaire, la mixité est déjà respectée
- Pas nécessaire, la mixité n'est pas nécessaire



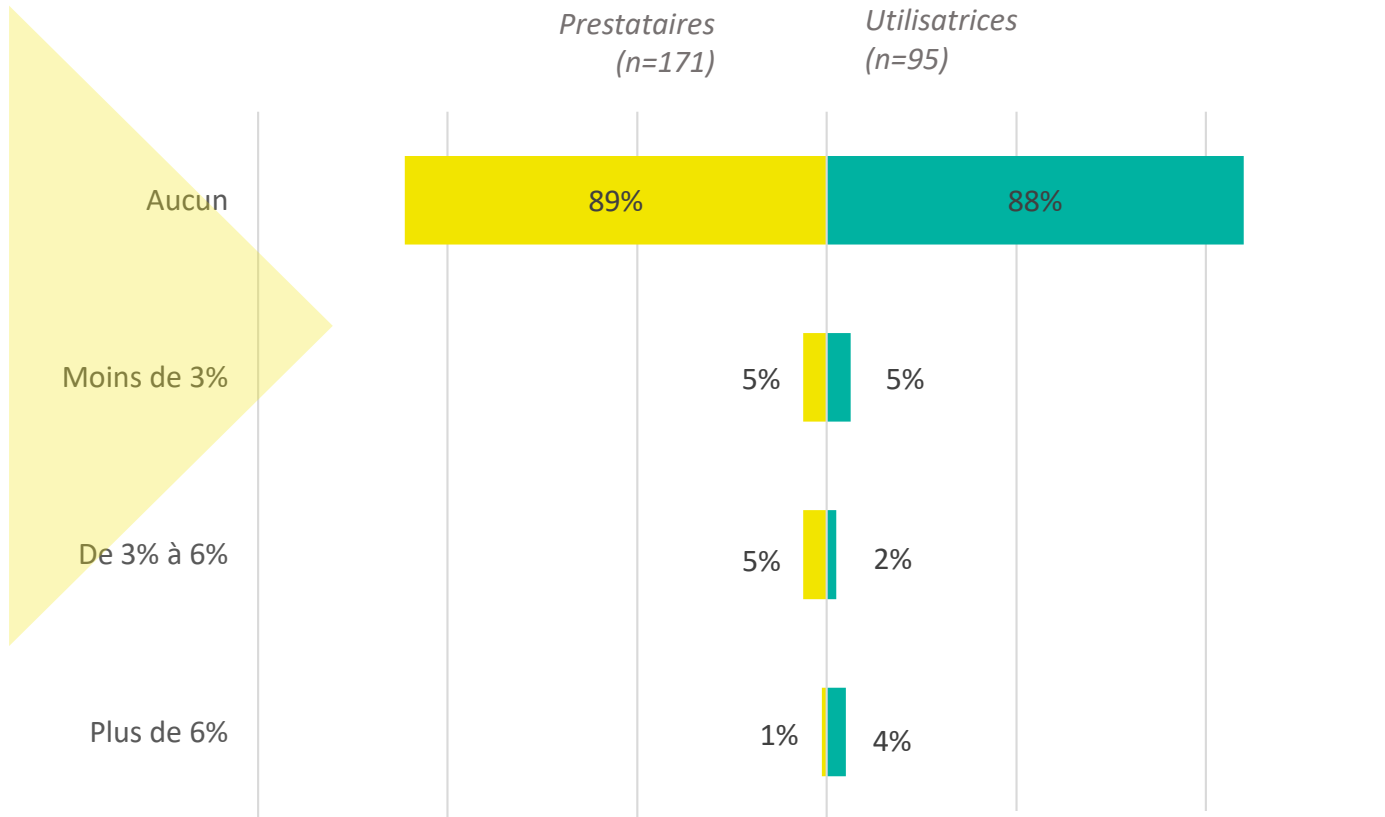
Répartition des entreprises
 Source : Enquête ORCN (2019-T4)

< Effectifs du numérique >

#1

> Part des salariés en situation de handicap au sein des effectifs dédiés au numérique

Répartition des entreprises et administrations, collectivités, ...



Répartition des entreprises
Source : Enquête ORCN (2019-T4)

Sur la seule base des unités employant 20 personnes et plus, 37% des prestataires emploient au moins un salarié en situation de handicap (43% pour les prestataires de 50 salariés et plus). Seuls 4% de ces prestataires dépassent le seuil réglementaire de 6% (5% pour les prestataires de 50 salariés et plus).

Parmi les entreprises utilisatrices de 20 personnes et plus, 15% emploient au moins un salarié en situation de handicap au sein de son service informatique.

< Effectifs du numérique >

#1

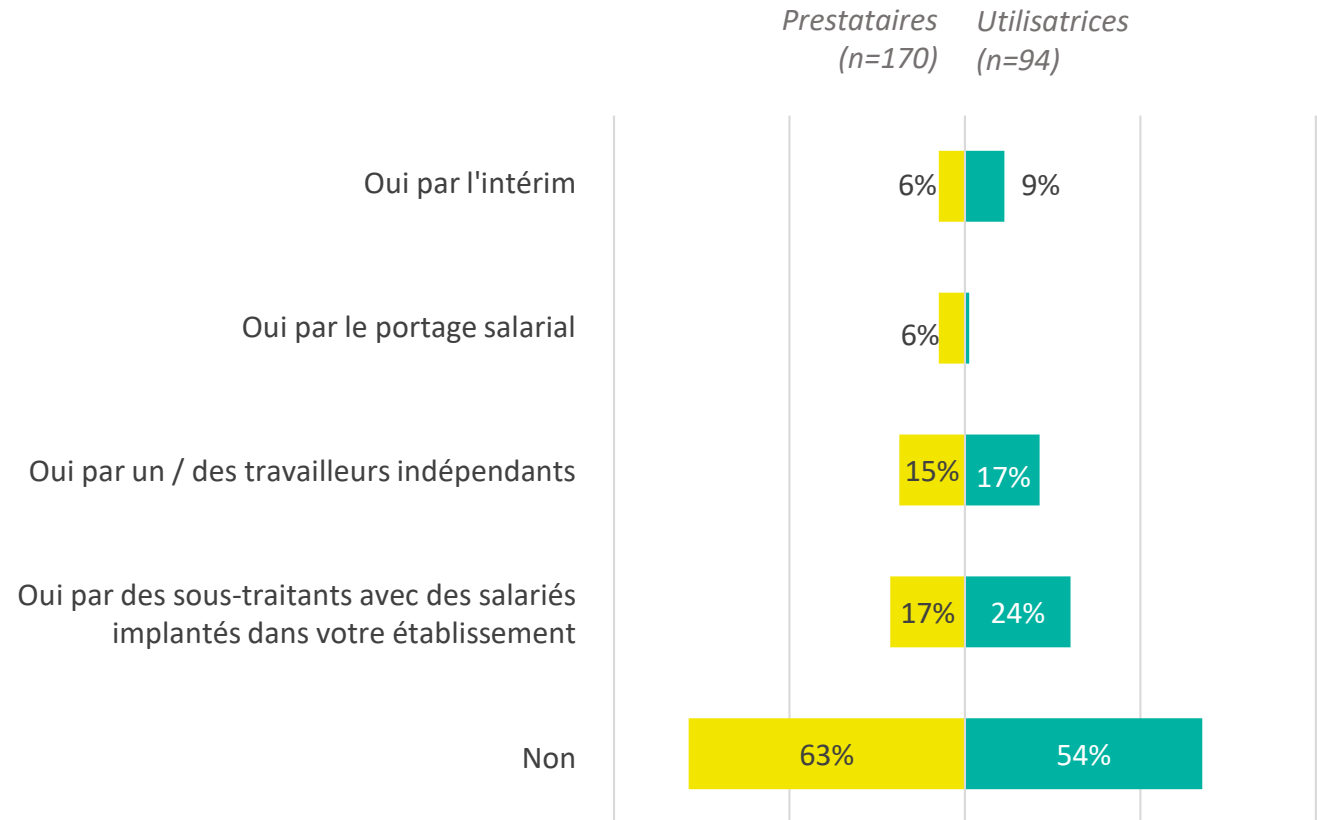
> Recours à des ressources extérieures

37% des prestataires ont eu recours à des ressources extérieures lors des 12 derniers mois.

Ce résultat est de 46% pour les entreprises utilisatrices.

Rappelons que lors de la première enquête, la question était posée lors des 6 derniers mois et non pas lors des 12 derniers mois pour la présente interrogation. Sur la base de 6 mois, le résultat fin 2018 était de 30%.

Pour vos projets numériques, avez-vous eu recours à des ressources extérieures au cours des 12 derniers mois, personnes travaillant au sein de votre établissement ? (plusieurs réponses possibles)



#2

< Recrutements des
métiers numériques
lors des 12 derniers mois >

L'enquête fin 2019 s'est attachée à analyser les recrutements lors des 12 derniers mois. La précédente enquête fin 2018 n'avait pris en compte que les 6 derniers mois. Les résultats ne peuvent donc être comparés qu'avec précaution.

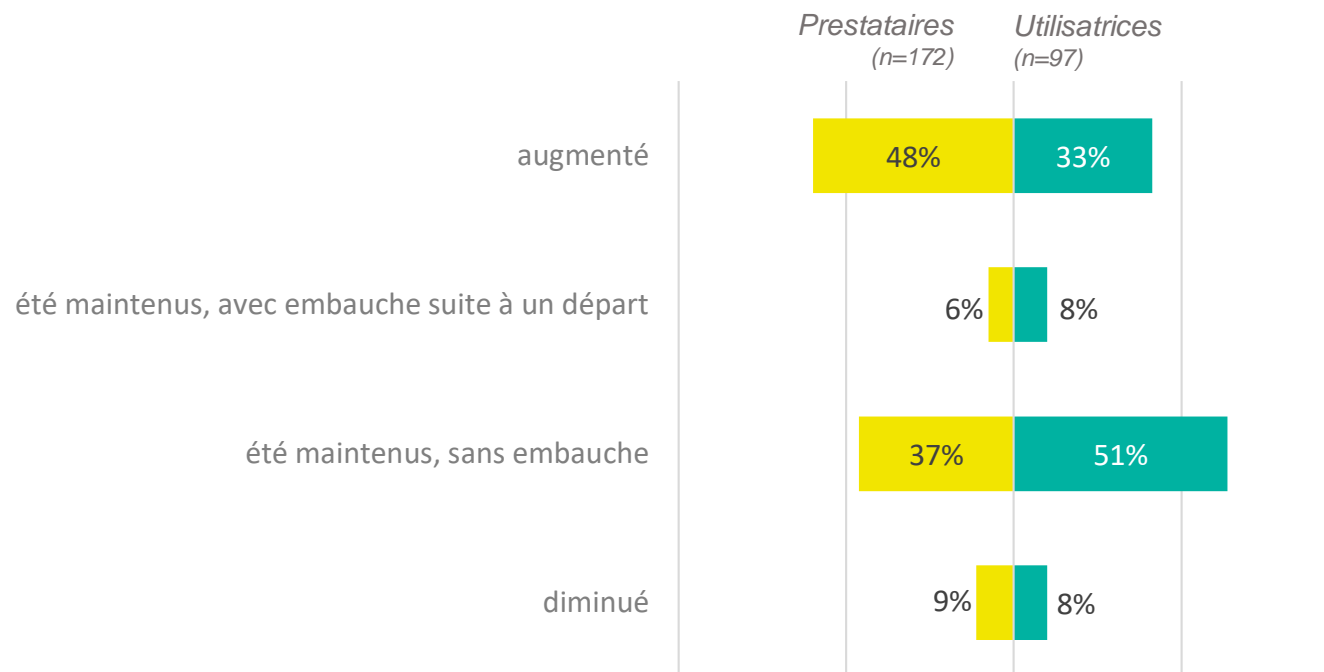
#2

< Recrutements des 12 derniers mois >

54% des prestataires et
41% des entreprises
utilisatrices ont procédé à
des recrutements
(créations de poste ou
remplacement)
lors des 12 derniers mois

En données brutes 114 prestataires et 38
unités utilisatrices ont procédé à des
embauches lors des 12 derniers mois.

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



Répartition des entreprises
Source : Enquête ORCN (2019-T4)

#2

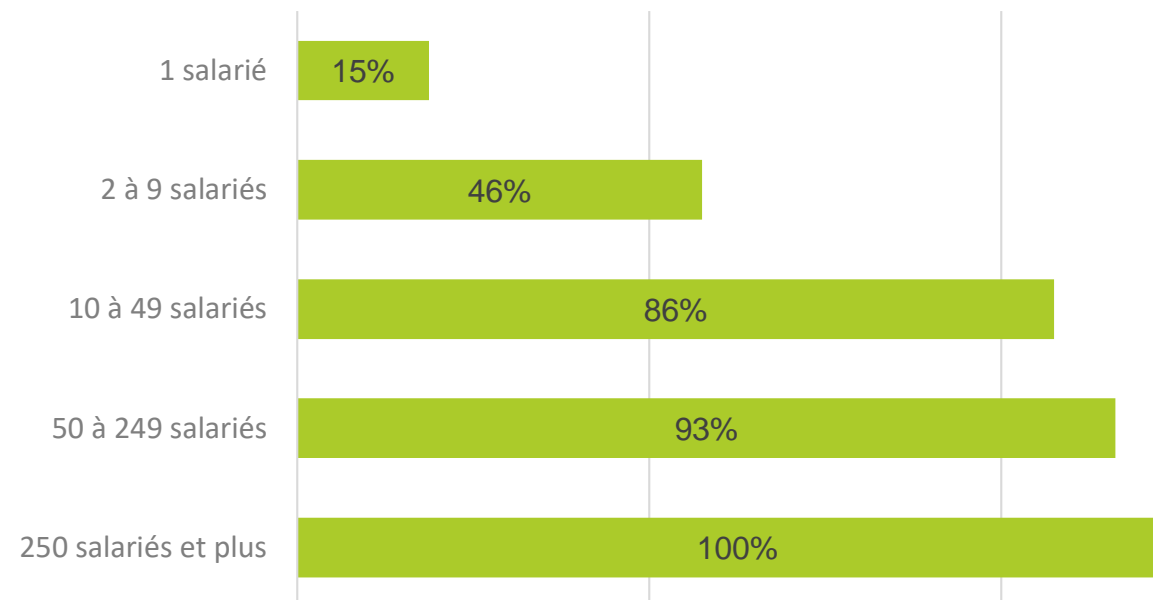
< Recrutements des 12 derniers mois >

> Proportion des unités (prestataires ou utilisatrices) ayant embauché lors des 12 derniers mois selon la taille des équipes digitales...

Globalement, 42% des entreprises prestataires ou des équipes informatiques au sein des unités utilisatrices ont réalisé au moins une embauche lors des 12 derniers mois.

Cette proportion varie très sensiblement selon la taille des équipes :

Prestataires + Utilisatrices (n=269)

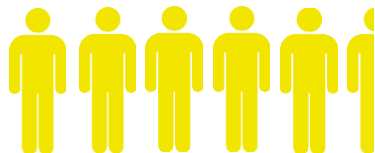


< Recrutements des 12 derniers mois >

#2

Prestataires

2 450 recrutements réalisés
par les répondants de l'enquête
(données brutes)



En moyenne générale :
(unités avec ou sans recrutement),
4,7 personnes recrutées
lors des 12 derniers mois
(intervalle de confiance 2,0/7,3)
dont 11% sont des femmes

Les unités ayant recruté ont embauché
en moyenne 8,6 personnes lors des
12 derniers mois

Taux de recrutement (1)
19 %

Utilisatrices

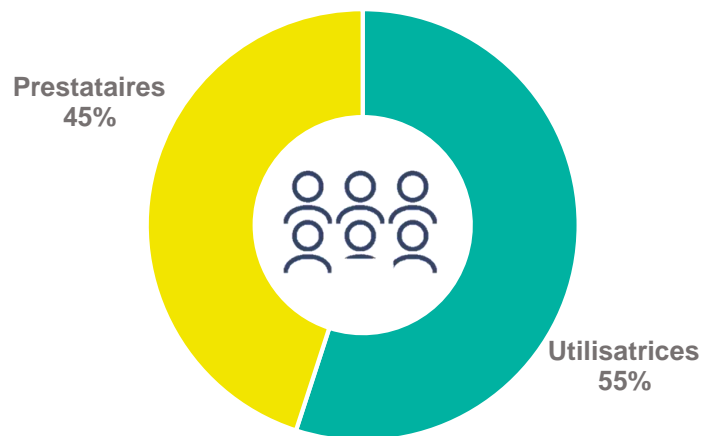
170 recrutements réalisés
par les répondants de l'enquête
(données brutes)



En moyenne générale :
(unités avec ou sans recrutement),
0,9 personne recrutée
lors des 12 derniers mois
(intervalle de confiance 0,4/1,3)
dont 16% sont des femmes

Les unités ayant recruté ont embauché
en moyenne 2,1 personnes lors des
12 derniers mois

Taux de recrutement (1)
10 %



(1) Embauches du numérique rapportées aux effectifs totaux du numérique
(ensemble des entreprises, avec ou sans recrutement)
Source : Enquête ORCN (2019-T4)

< Recrutements des 12 derniers mois >

#2

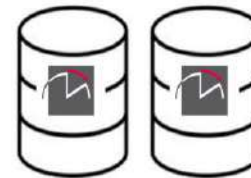
> Extrapolation du nombre de recrutements lors des 12 derniers mois

Le taux de recrutement est appliqué aux effectifs
aux effectifs extrapolés. On en déduit le volume extrapolé de recrutements

Prestataires :

Les effectifs numériques sont estimés à 22 500 personnes

$22\,500 \times 19\% = 4\,200$ recrutements



22 500

x



19% =

4 200 recrutements

Utilisateurs .:

Les effectifs numériques sont estimés à 51 000 personnes

$51\,000 \times 10\% = 5\,100$ recrutements



51 000

x

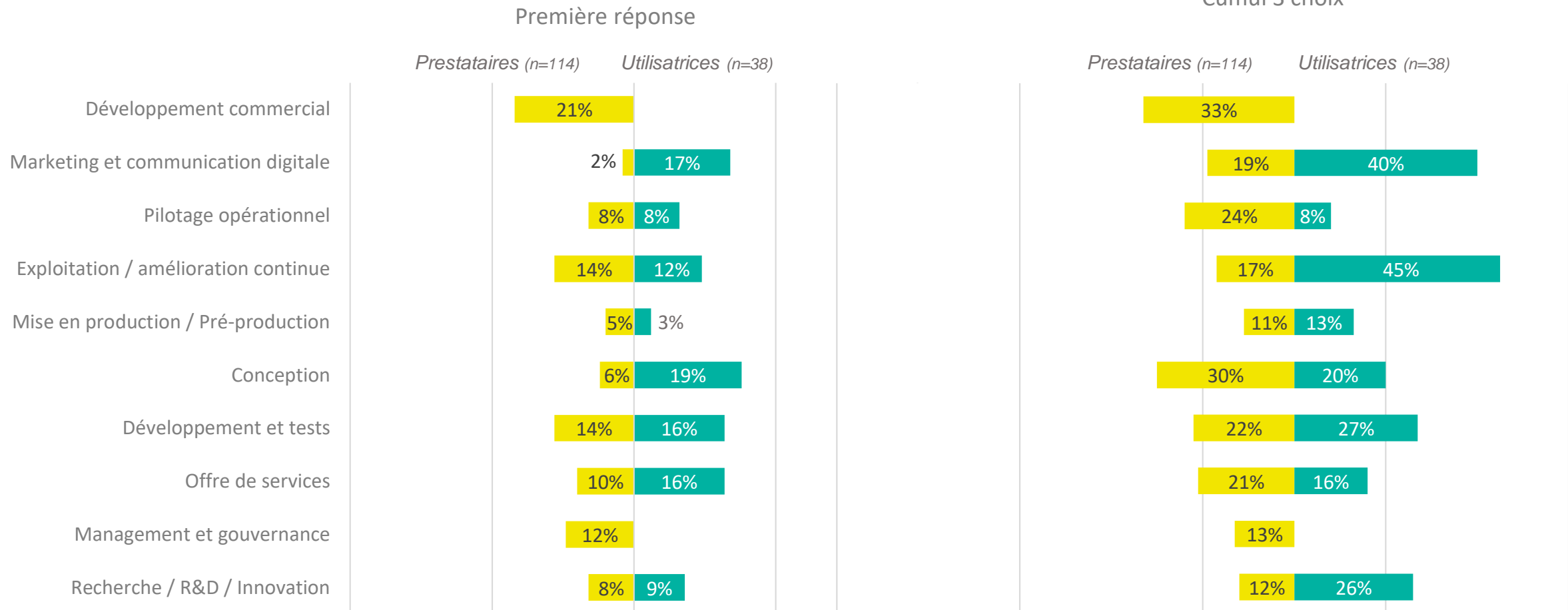
10% =

5 100 recrutements

< Recrutements des 12 derniers mois >

#2

> Dans quelle(s) fonction(s) avez-vous recruté sur les 12 derniers mois ?



Lecture : Parmi les prestataires ayant recruté, 21% indiquent avoir principalement recruté pour des postes de développement commercial. En cumulant les 3 principales fonctions, 33% des ces prestataires ont recruté sur ces postes de développement commercial.

Répartition des entreprises concernées
Source : Enquête ORCN (2019-T4)

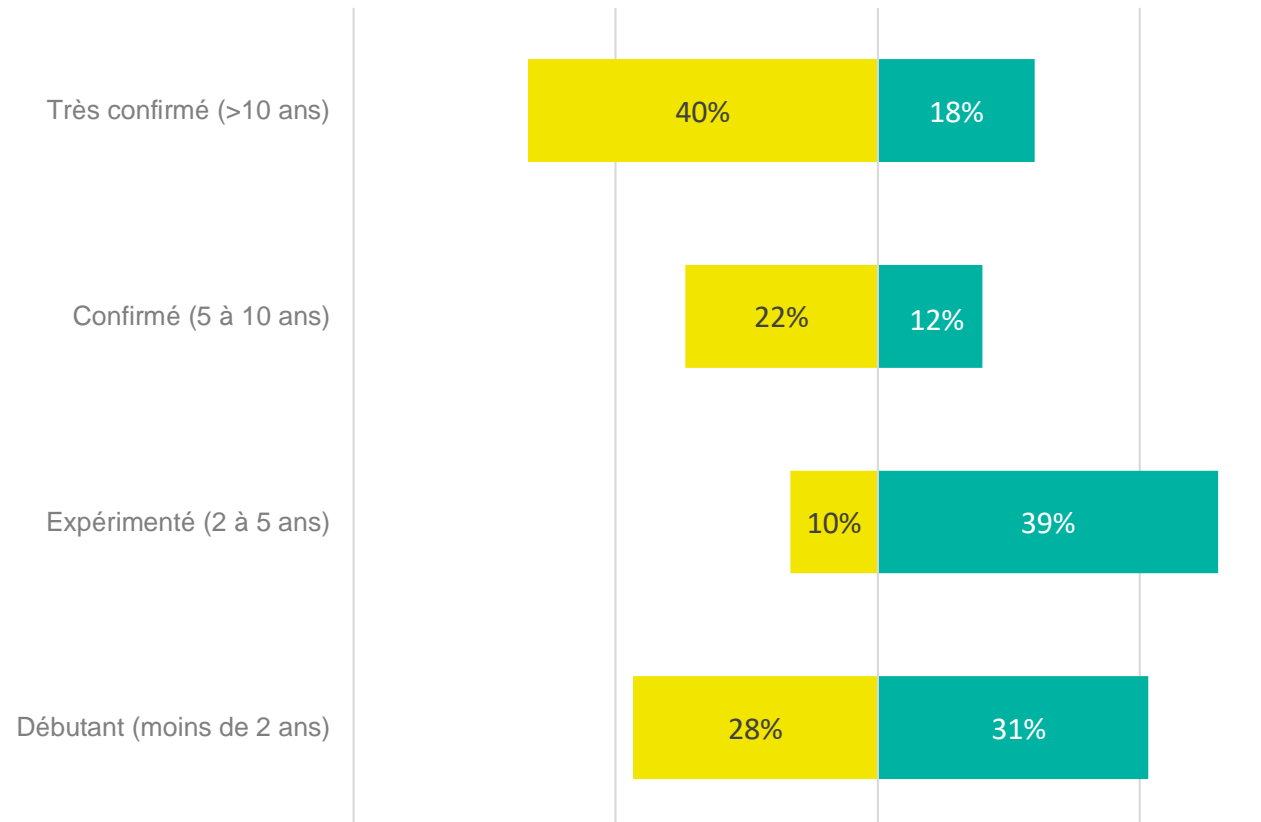
< Recrutements des 12 derniers mois >

#2

> Niveau d'expérience des personnes recrutées

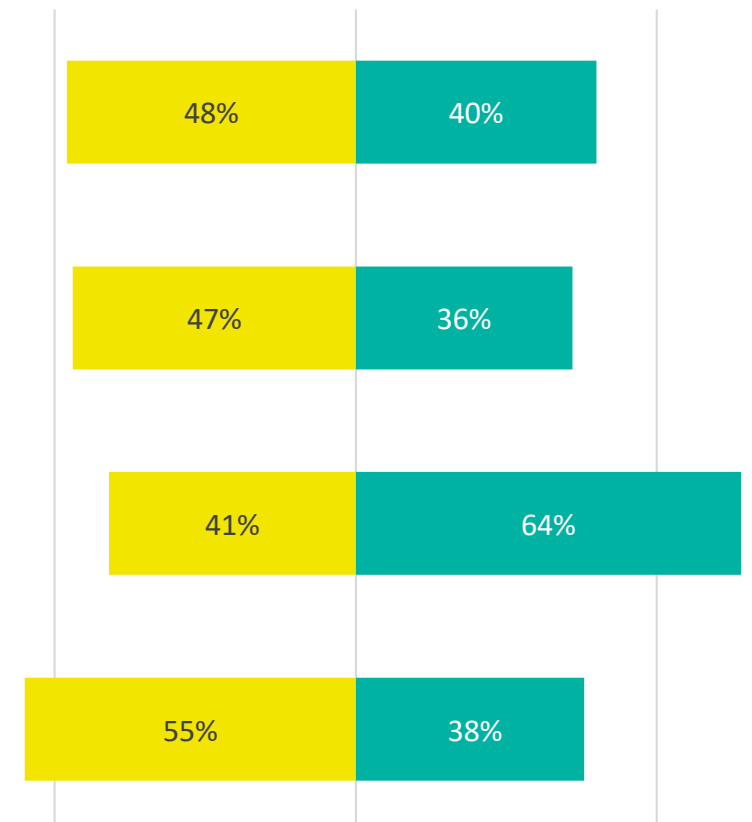
Première réponse

Prestataires (n=114) Utilisatrices (n=38)



Cumul 3 choix

Prestataires (n=114) Utilisatrices (n=38)



Lecture : Parmi les prestataires ayant recruté, 40% indiquent avoir principalement recruté des personnes très confirmées. En cumulant les 3 niveaux d'expérience les plus recrutés, 48% des ces prestataires ont recruté des personnes très confirmées.

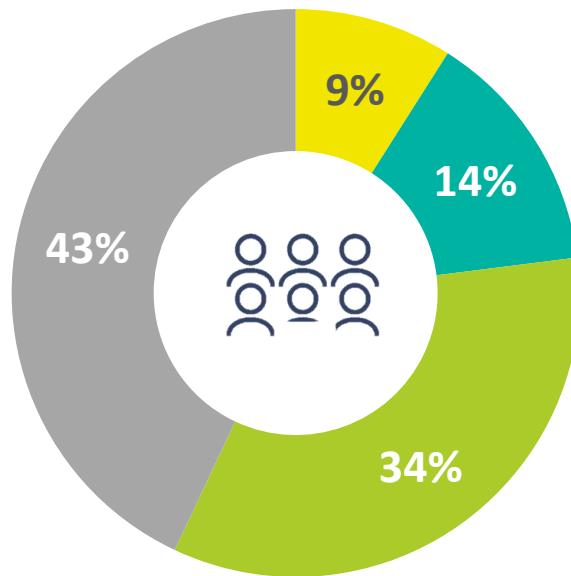
Répartition des entreprises concernées
Source : Enquête ORCN (2019-T4)

< Recrutements des 12 derniers mois >

#2

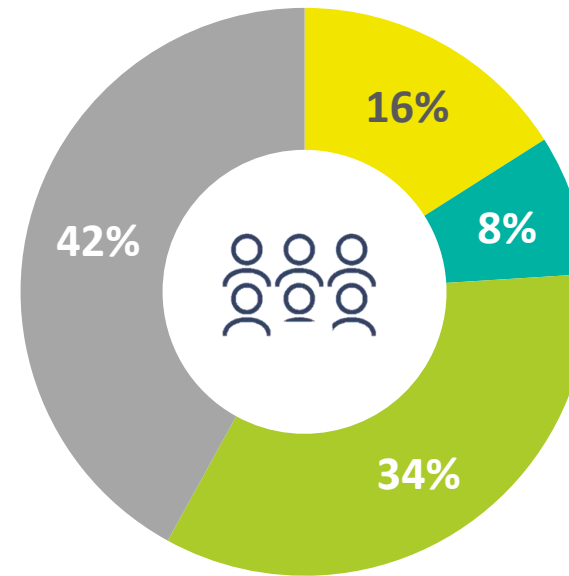
> Répartition des recrutements par grande fonction

Prestataires



Prestataires (n=113)

Entreprises utilisatrices



Utilisatrices (n=35)

- Marketing / Communication / Commercial
- Pilotage / Management / Conseil
- Conception / Développement / R&D
- Exploitation / Production / Support

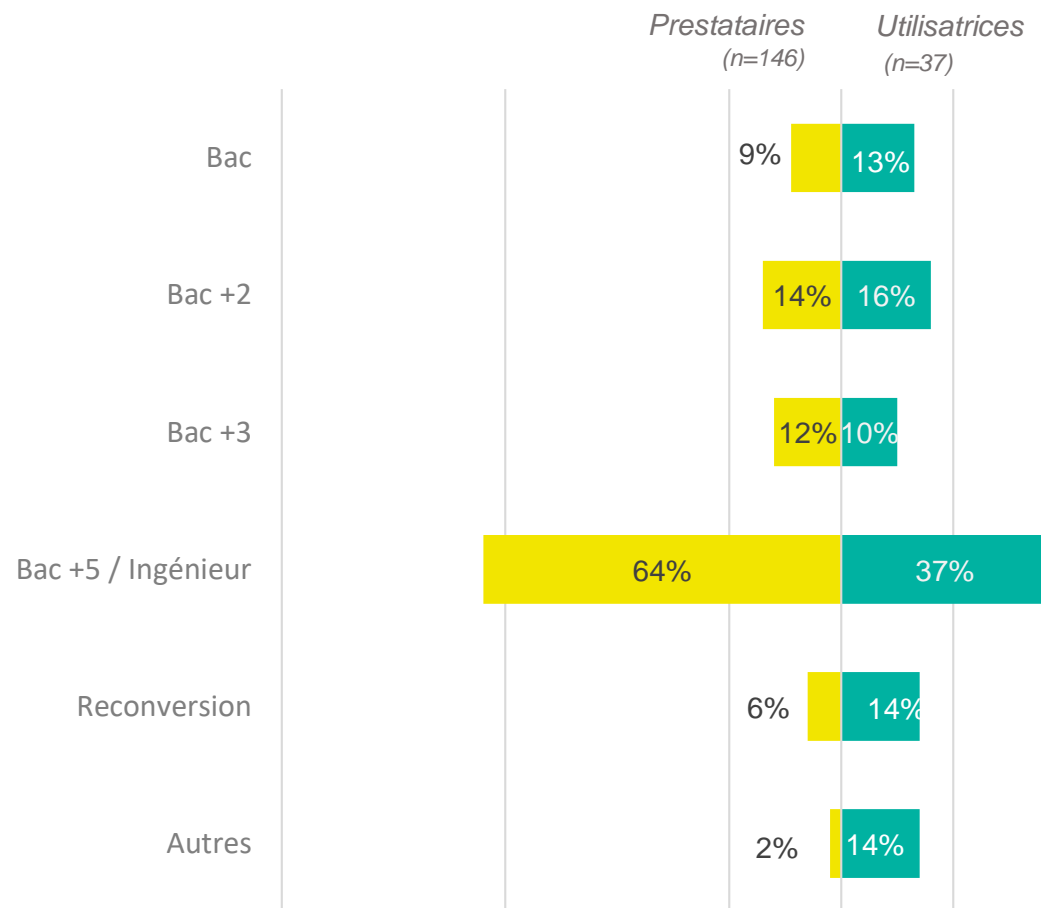
Lecture : 43% des embauches des 12 derniers mois chez les prestataires concernaient des postes liés à l'exploitation, production, support

< Recrutements des 12 derniers mois >

#2

> Principal niveau de diplôme des recrutements (toutes fonctions confondues)

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



Lecture : 64% des entreprises prestataires ayant recruté lors des 12 derniers mois ont recruté principalement au niveau Bac+5 / ingénieur (moyenne pondérée des 4 graphiques suivants)

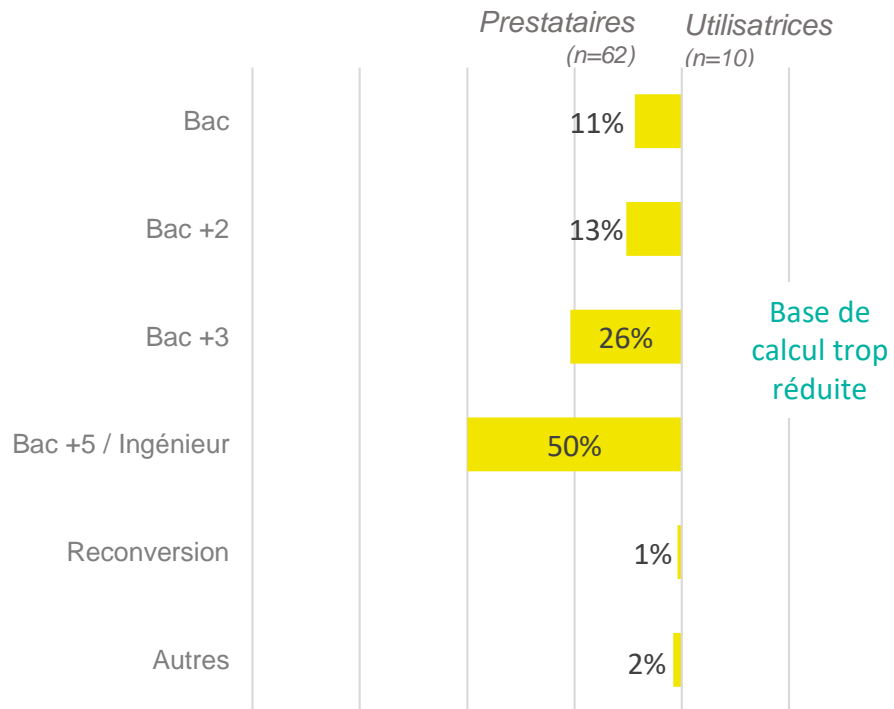
Répartition des entreprises concernées
Source : Enquête ORCN (2019-T4)

< Recrutements des 12 derniers mois >

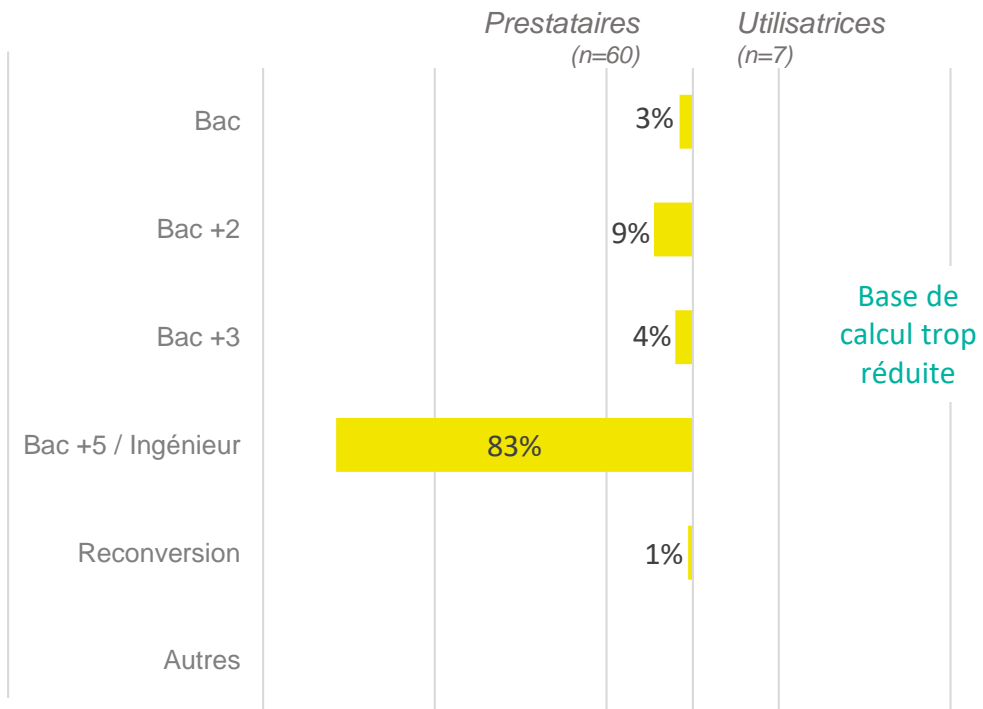
#2

> Principal niveau de diplôme des recrutements par grande fonction (3 réponses possibles)

Commercial / Marketing / Communication



Pilotage / Management / Conseil



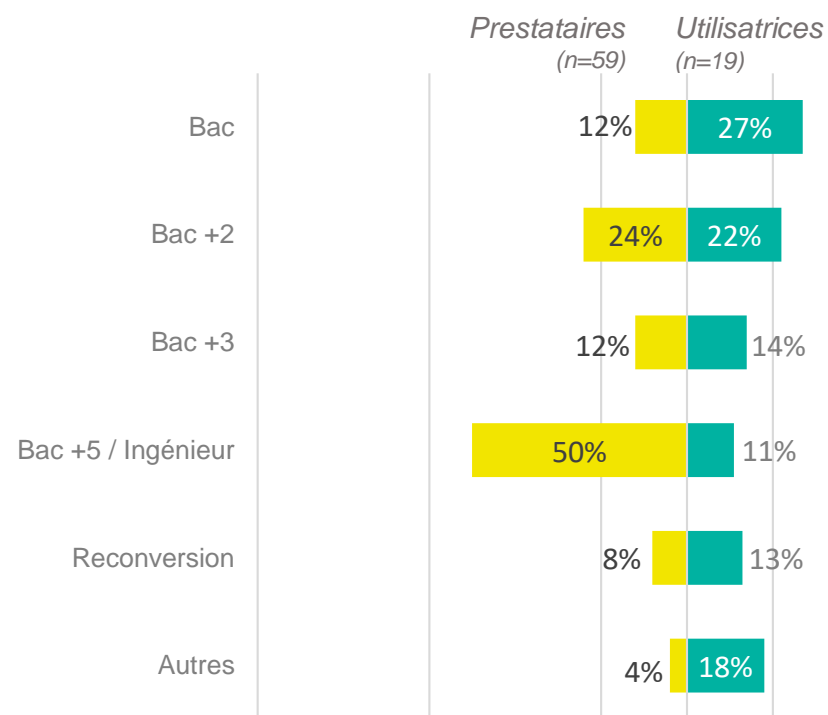
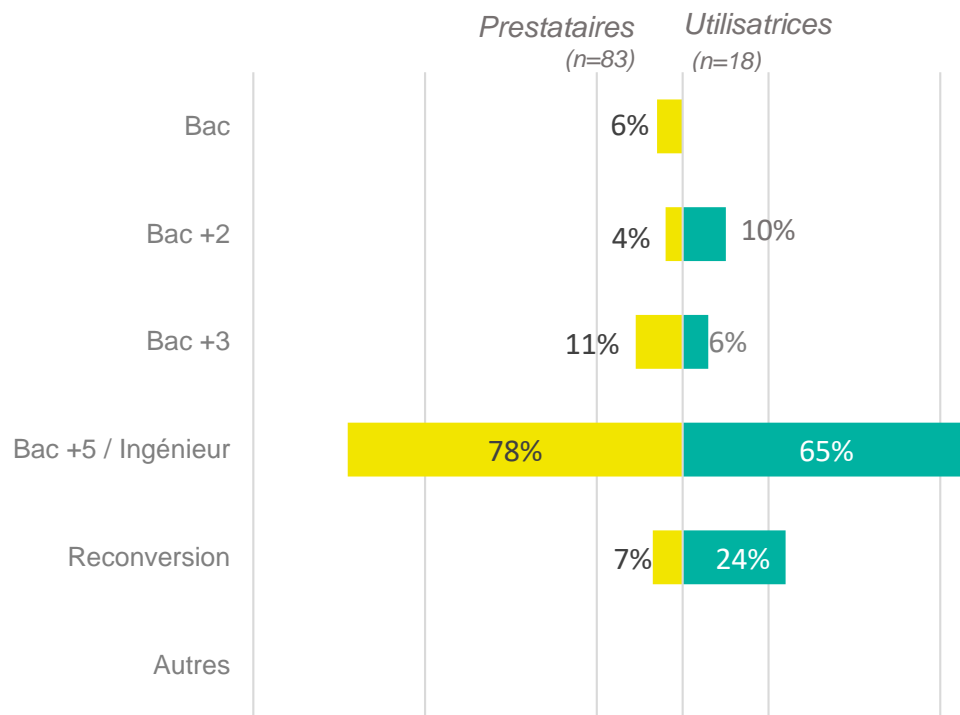
< Recrutements des 12 derniers mois >

#2

> Principal niveau de diplôme des recrutements par grande fonction (3 réponses possibles)

Conception / Développement / R&D

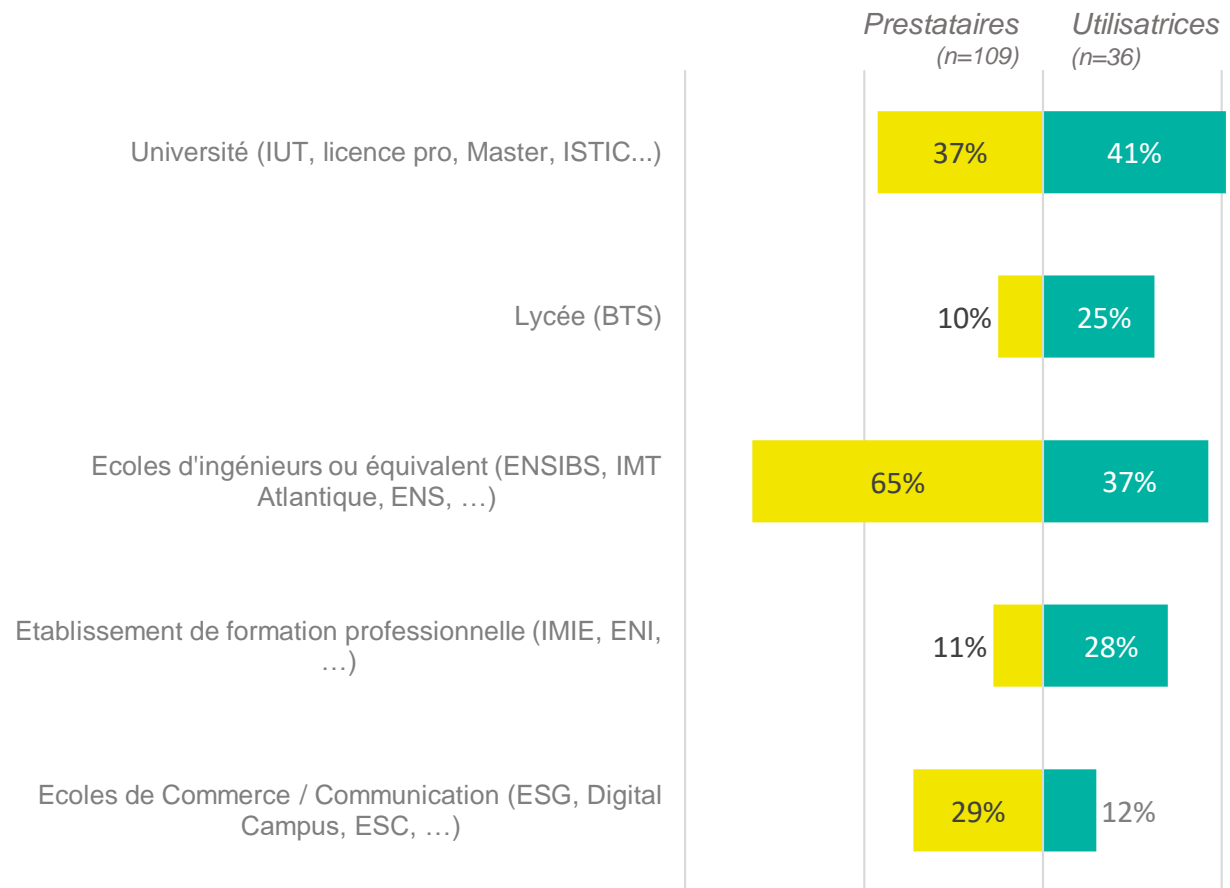
Exploitation / Production / Support



< Recrutements des 12 derniers mois >

#2

> Principale origine de formation des recrutements (plusieurs réponses possibles)



< Recrutements des 12 derniers mois >

#2

On peut estimer sommairement que

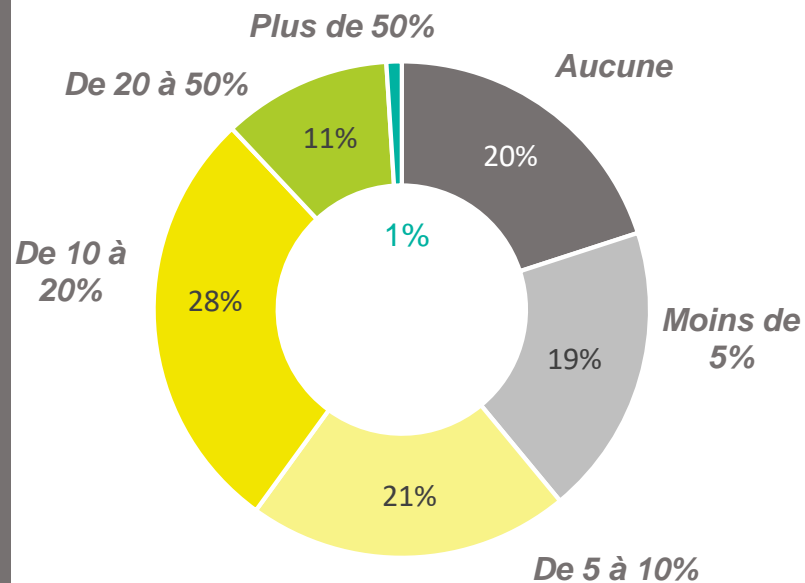
10% des candidatures lors des recrutements chez les prestataires étaient féminines,

14% pour les entreprises utilisatrices

> Candidatures féminines

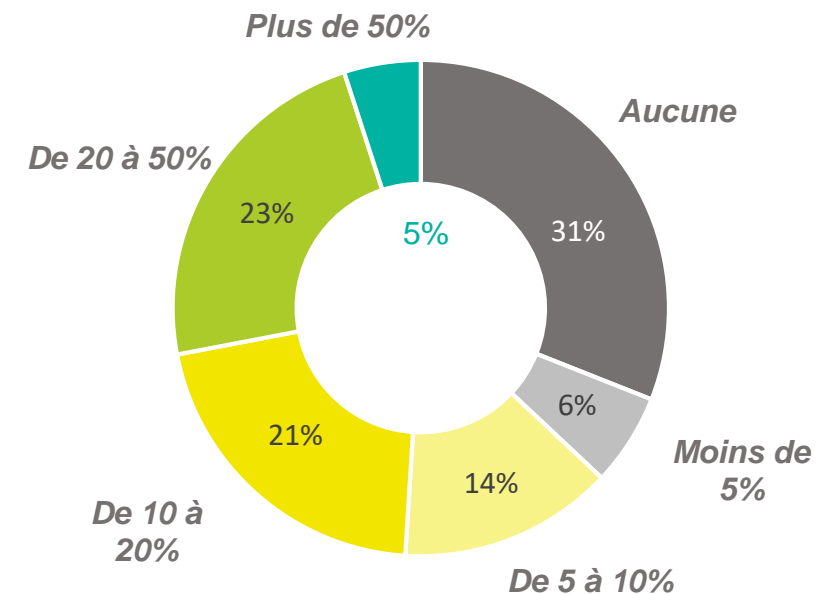
Prestataires (n=112)

Part des candidatures féminines des entreprises prestataires



Utilisatrices (n=38)

Part des candidatures féminines des entreprises utilisatrices



Lecture : 19% des entreprises prestataires ayant recruté lors des 12 derniers mois déclarent avoir reçu moins de 5% de candidatures féminines

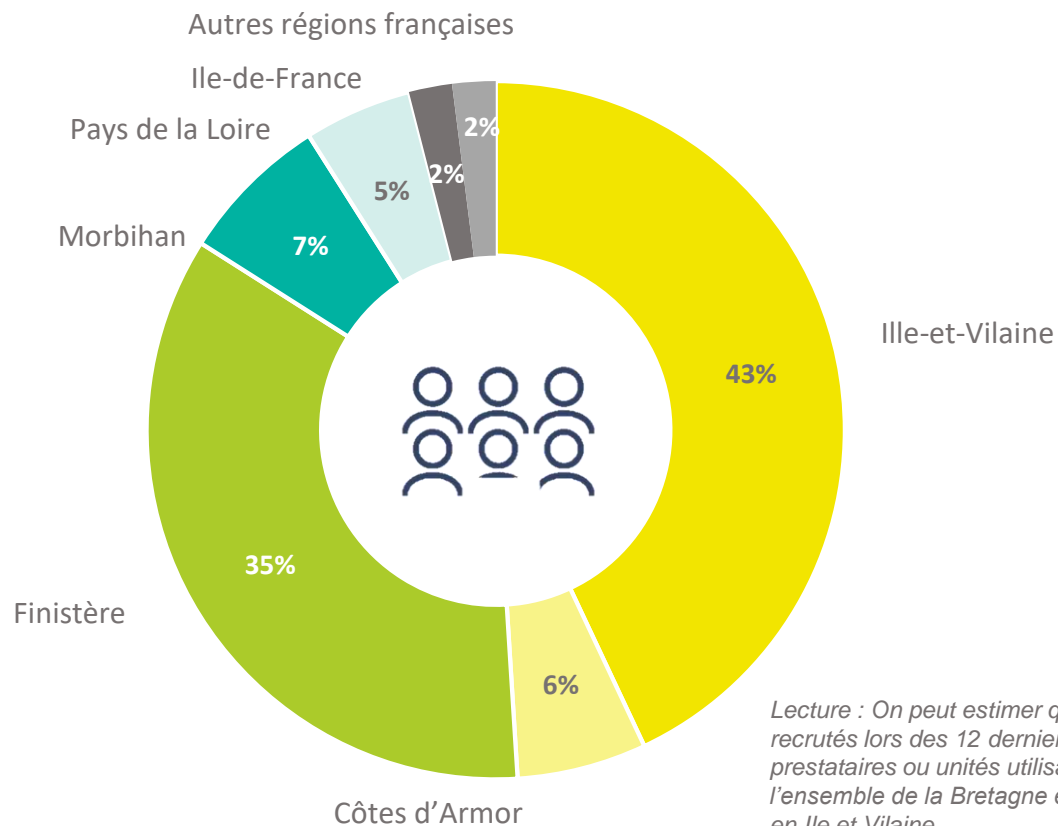
Répartition des entreprises concernées
Source : Enquête ORCN (2019-T4)

< Recrutements des 12 derniers mois >

#2

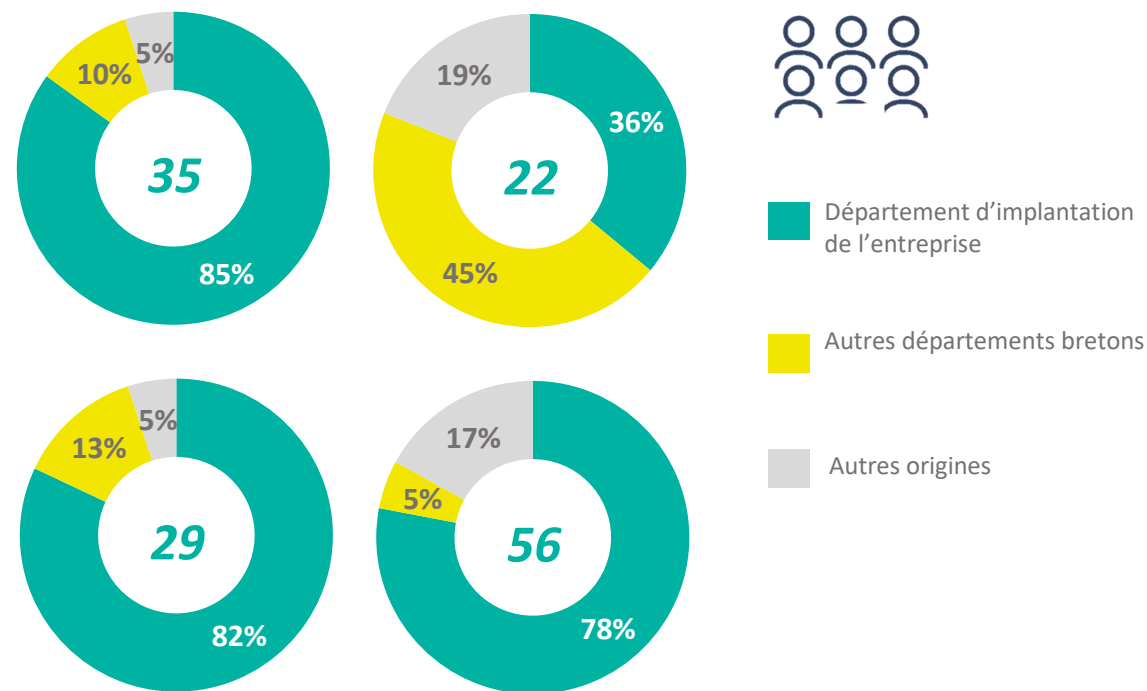
> Estimation de l'origine géographique des candidats recrutés

Cumul Prestataires et utilisatrices (n=141)



Lecture : On peut estimer que 43% des candidats recrutés lors des 12 derniers mois par les prestataires ou unités utilisatrices implantés sur l'ensemble de la Bretagne étaient domiciliés en Ile et Vilaine.

L'analyse de l'origine géographique des candidats recrutés peut également s'envisager selon le département d'implantation de l'entreprise, donnant ainsi une lecture plus fine que la seule répartition régionale



Répartition des recrutements
Source : Enquête ORCN (2019-T4)

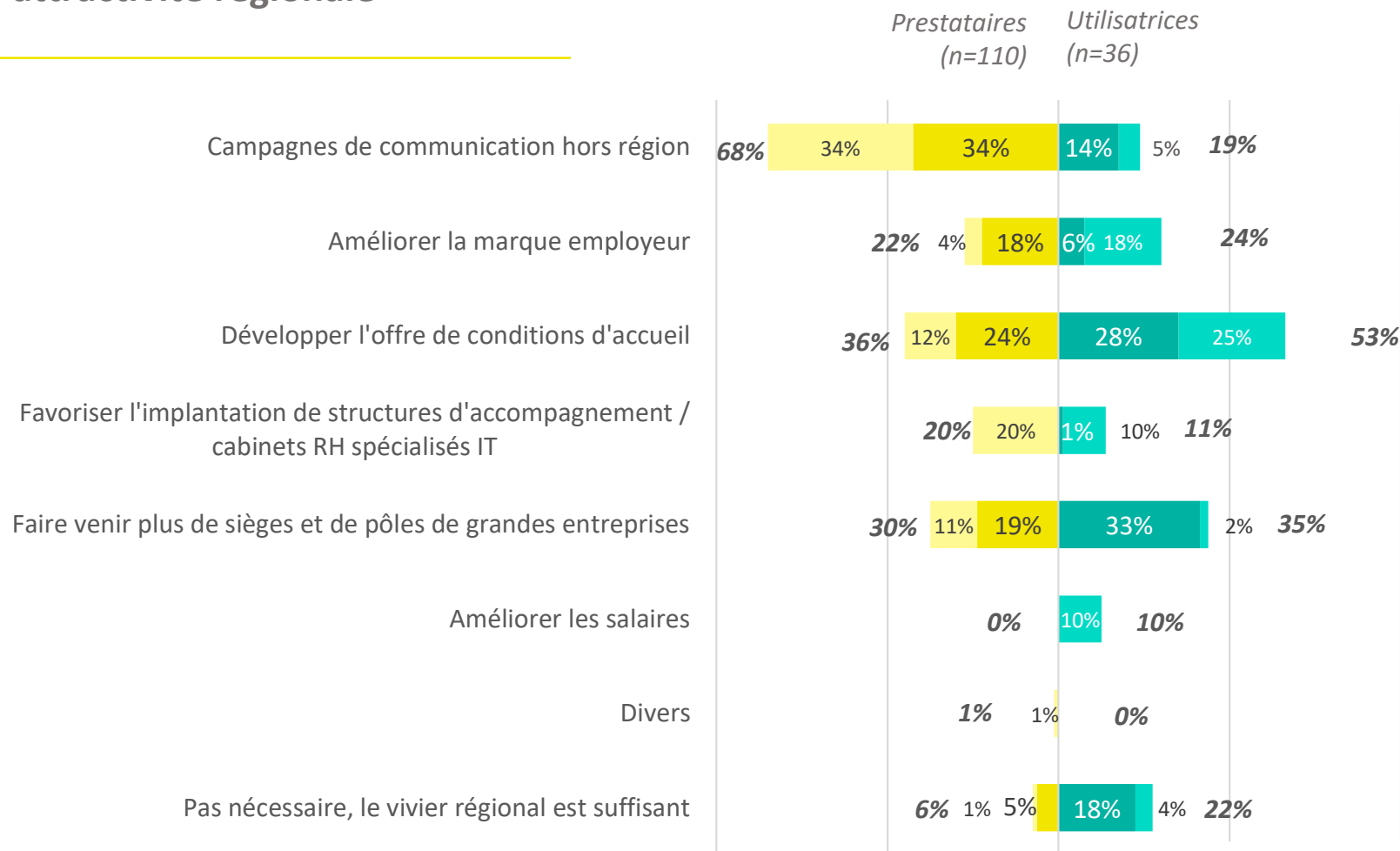
< Recrutements des 12 derniers mois >

#2

> Condition d'amélioration de l'attractivité régionale

Selon vous, comment pourrait-on attirer plus de candidats sur les métiers du numérique venant d'autres régions ? Parmi les possibilités suivantes, quelles sont les deux les plus pertinentes ?

En couleur soutenue, la première réponse
En couleur pâle, la seconde réponse
% en gras le cumul des deux réponses

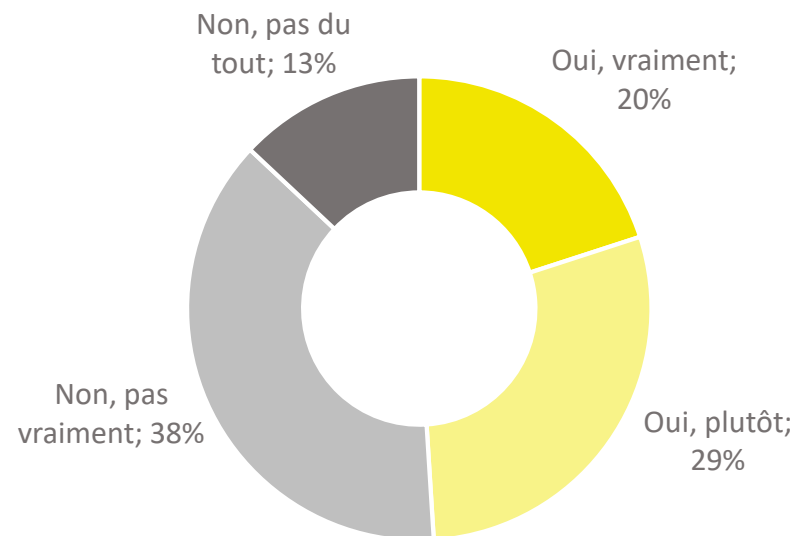


< Recrutements des 12 derniers mois >

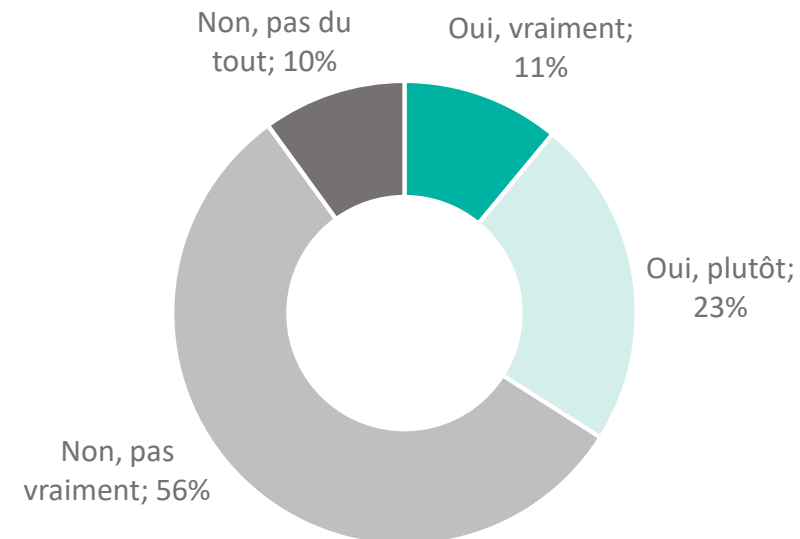
#2

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

Prestataires (n=114)



Utilisatrices (n=38)



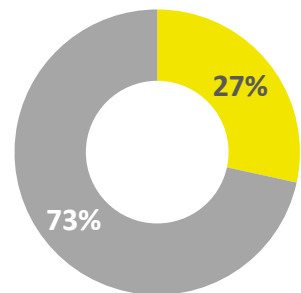
< Recrutements des 12 derniers mois >

#2

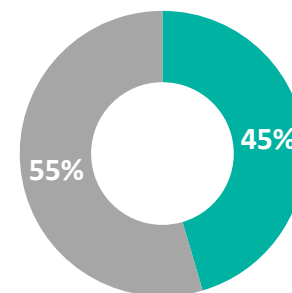
> Evolution des critères de recrutement

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

Prestataires (n=114)



Utilisatrices (n=38)



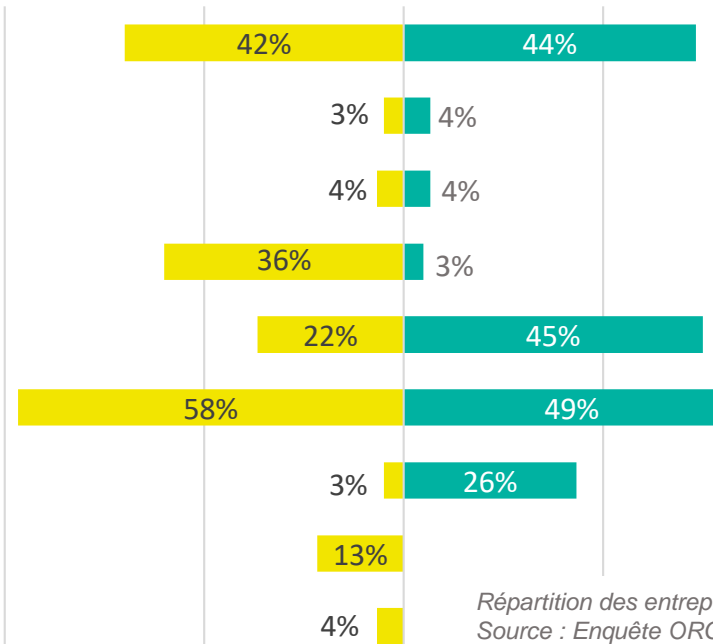
Au global, en agrégeant prestataires et utilisateurs ayant recruté, 43% ont du faire évoluer leurs critères de recrutement. Parmi ces entreprises, 43% ont attribué un salaire plus élevé que prévu, 50% ont recruté un profil moins expérimenté et / ou junior)

Critères de sélection modifiés (plusieurs réponses possibles)

- Embauche de candidat(s) junior(s) (< 2 ans)
- Embauche de candidat(s) jeune(s) (< 25 ans)
- Embauche de candidat(s) sénior(s) (> 55 ans)
- Diplôme principal moins élevé qu'envisagé
- Salaire plus élevé que prévu
- Niveau d'expertise moins élevé que souhaité
- Durée de recrutement plus longue
- Développement de la marque employeur
- Autres

Prestataires (n=36)

Utilisatrices (n=15)



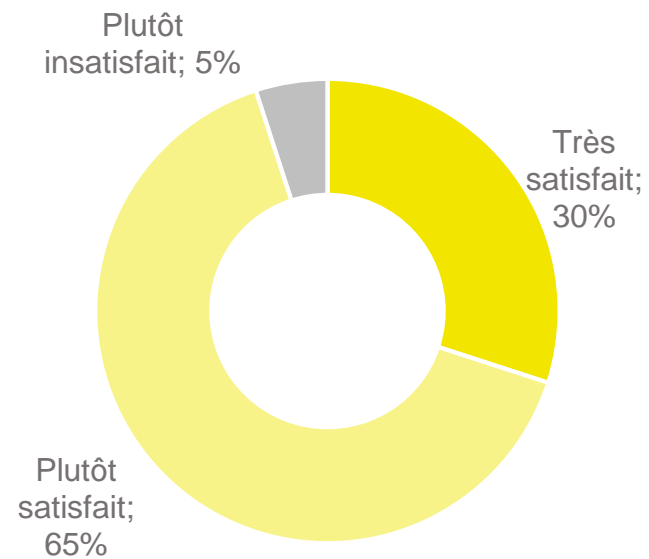
Répartition des entreprises concernées
Source : Enquête ORCN (2019-T4)

< Recrutements des 12 derniers mois >

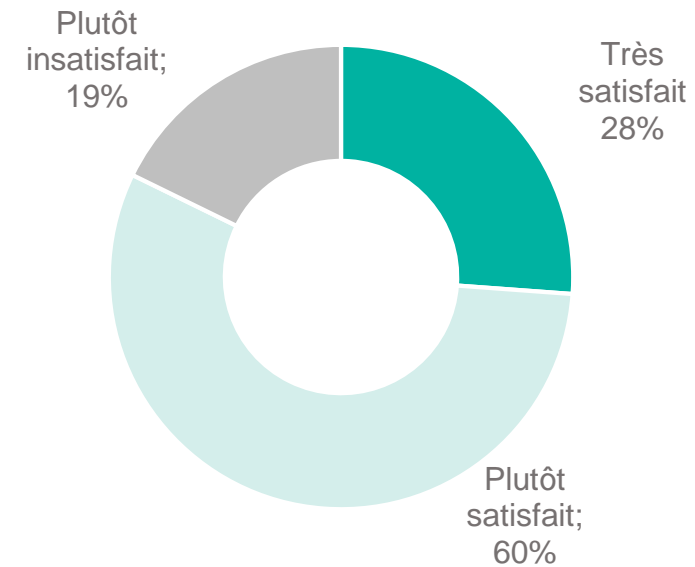
#2

> Satisfaction à l'embauche des personnes
avec une expérience inférieure à 5 ans

Prestataires (n=99)



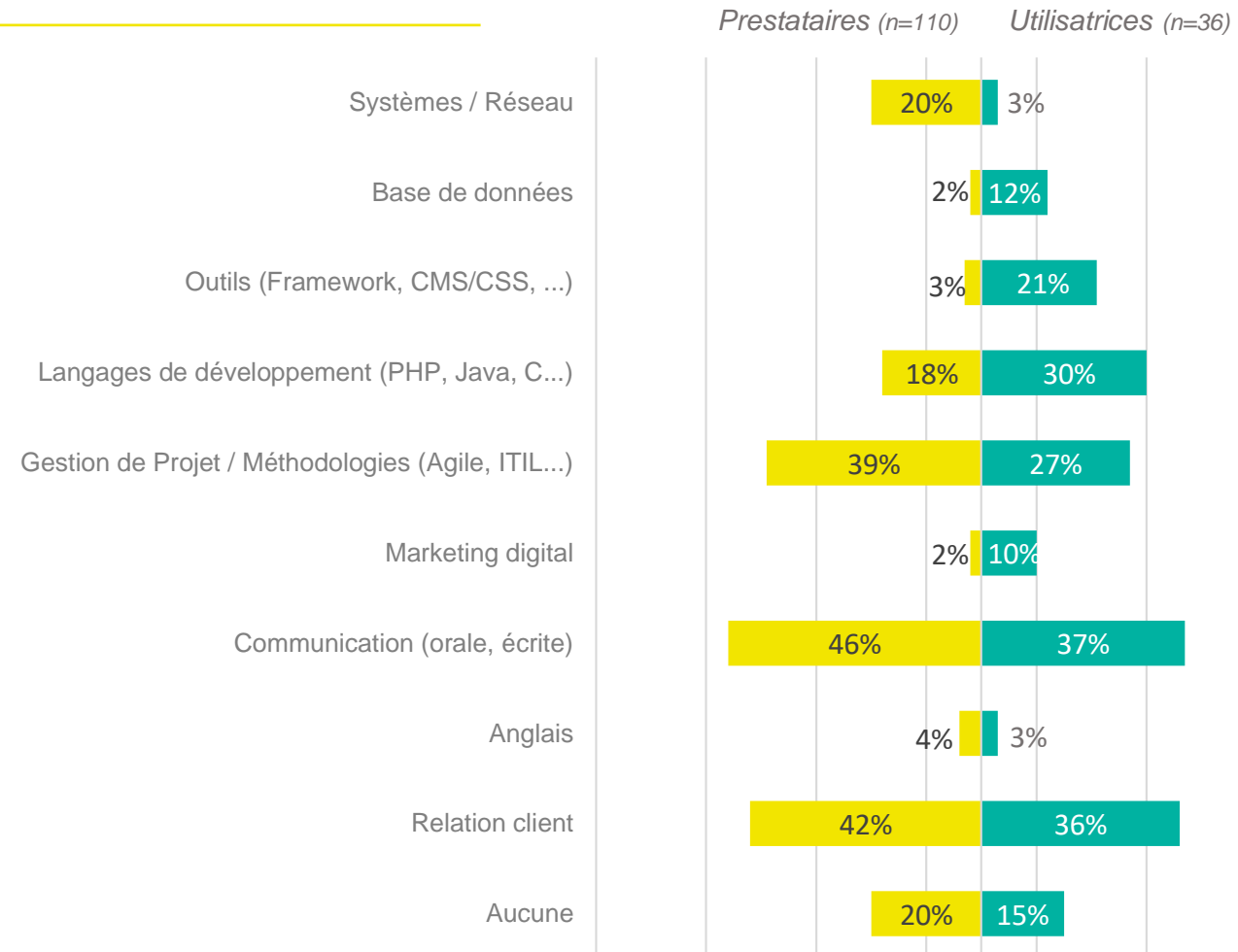
Utilisatrices (n=31)



< Recrutements des 12 derniers mois >

#2

> Quelles sont les trois principales connaissances/compétences qui font le plus défaut aux débutants et/ou aux 1ères expériences ?



#3

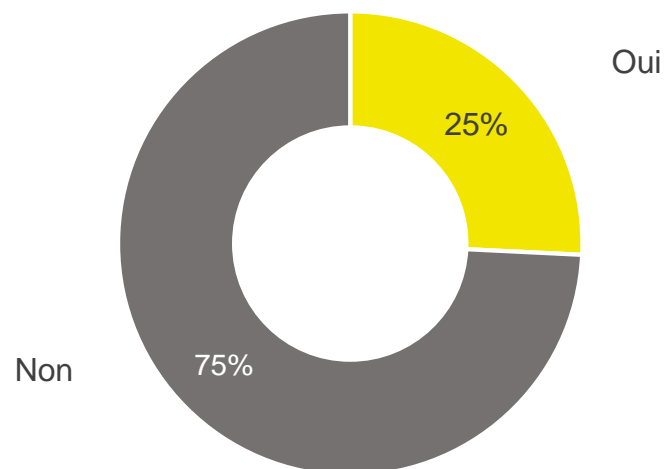
< Alternance et stage >

<Alternance et stage>

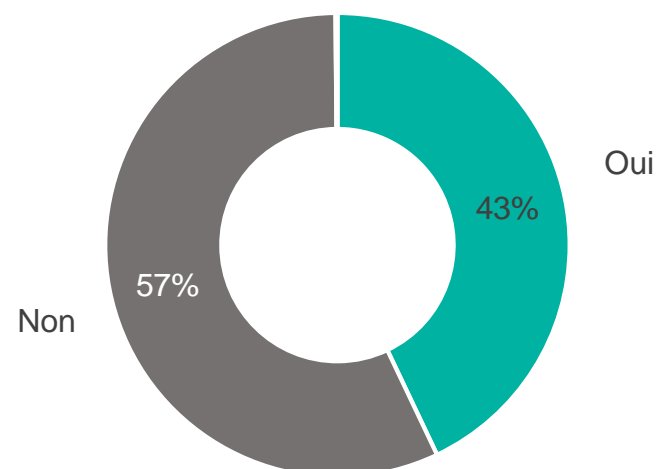
#3

> Employez-vous actuellement ou lors des 12 derniers mois des personnes en alternance (contrat de professionnalisation, apprentissage) ?

Prestataires (n=170)



Utilisatrices (n=94)



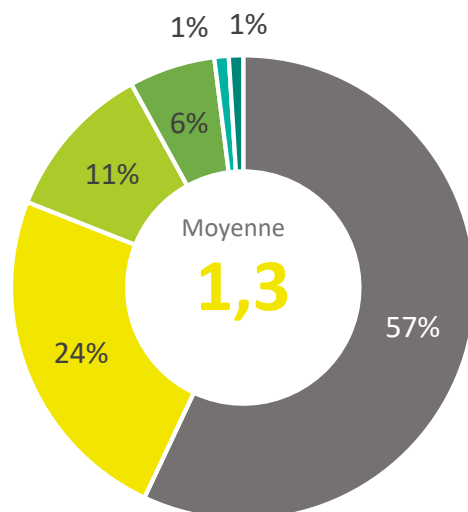
<Alternance et stages>

#3

> Combien de contrats en alternance ou de stage dans les métiers du numérique avez-vous accueilli lors des 12 derniers mois ?

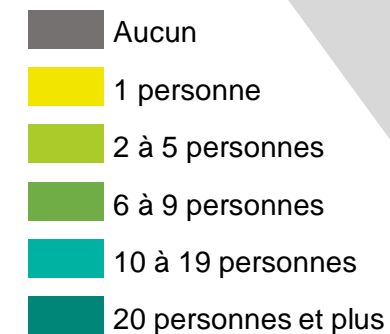
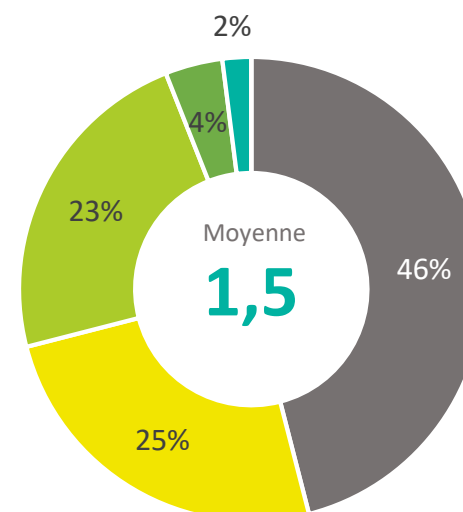
Cumul professionnalisation, apprentissage et stage

Prestataires (n=171)



Lecture : 24% des entreprises prestataires ont accueilli une personne en alternance ou en stage lors des 12 derniers mois

Utilisatrices (n=96)

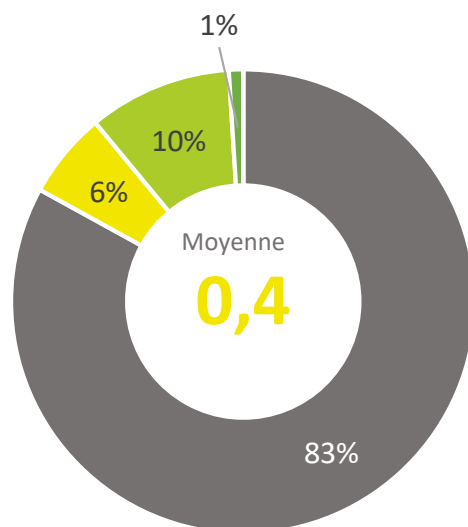


<Alternance et stages>

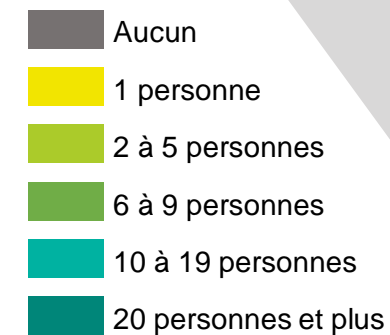
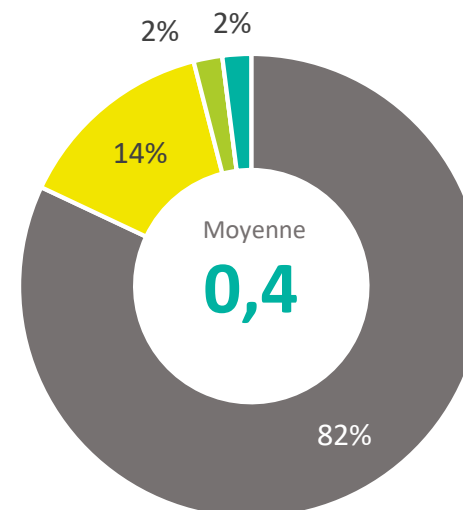
#3

> Combien de contrats de professionnalisation dans les métiers du numériques avez-vous accueilli lors des 12 derniers mois ?

Prestataires (n=171)



Utilisatrices (n=96)

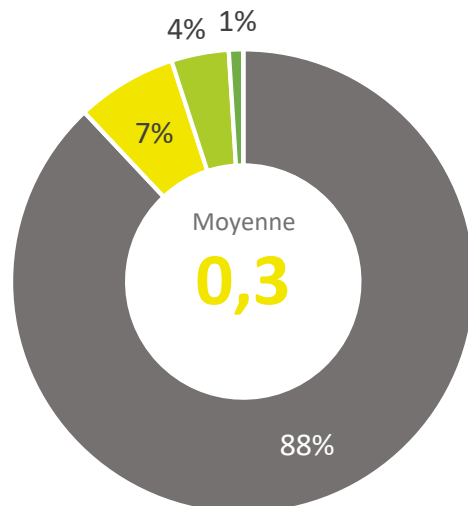


<Alternance et stages >

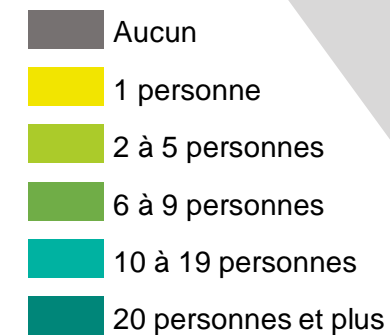
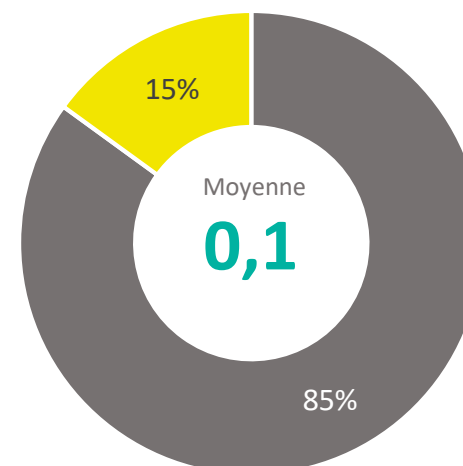
#3

> Combien de contrats en apprentissage dans les métiers du numérique avez-vous accueilli lors des 12 derniers mois ?

Prestataires (n=171)



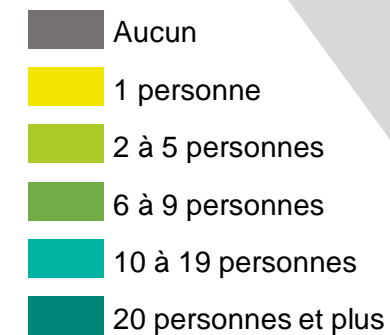
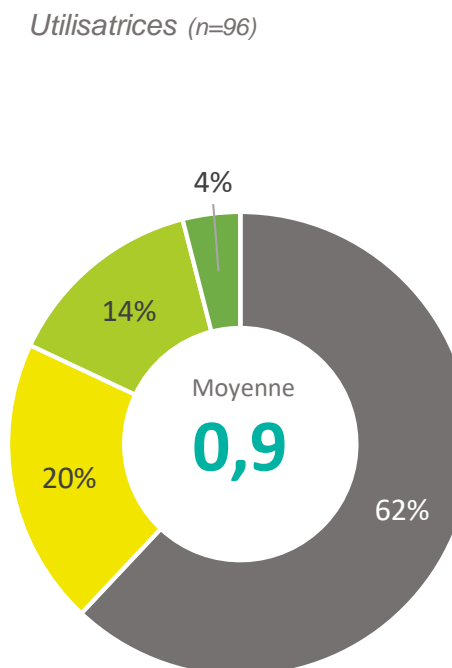
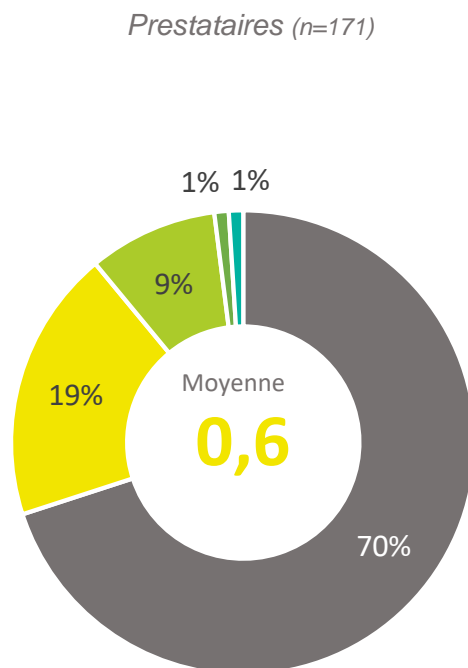
Utilisatrices (n=96)



< Alternance et stages >

#3

> Combien de contrats de stage dans les métiers du numériques avez-vous accueilli lors des 12 derniers mois ?

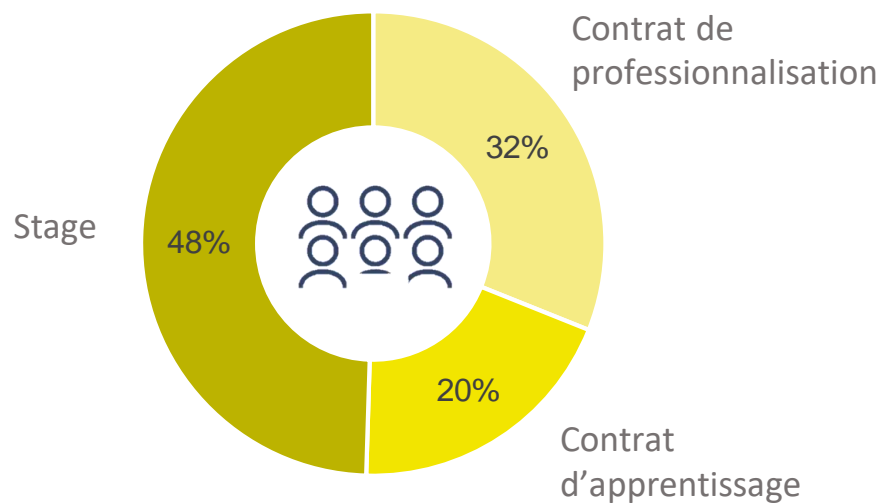


< Alternance et stages >

#3

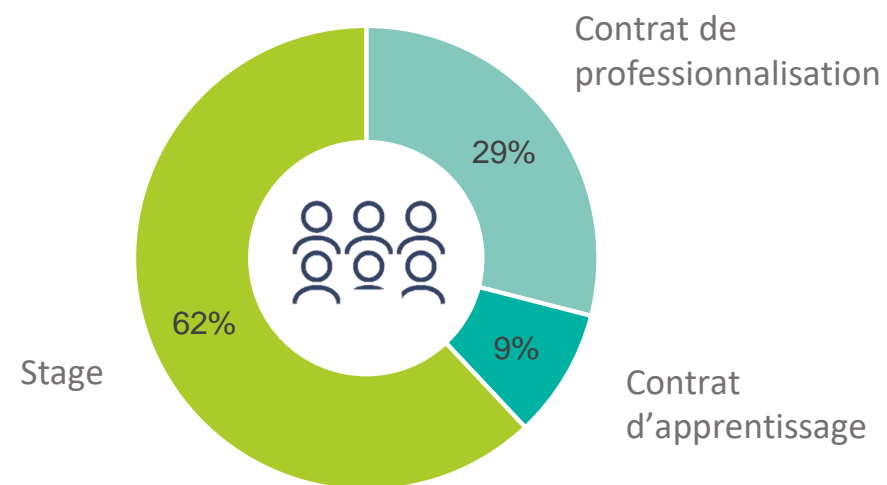
> Répartition des personnes en alternance ou en stage selon la nature du contrat, personnes accueillies lors des 12 derniers mois

Prestataires (n=171)



Lecture : Parmi les personnes en alternance ou en stage, 32% étaient en contrat de professionnalisation

Utilisatrices (n=96)

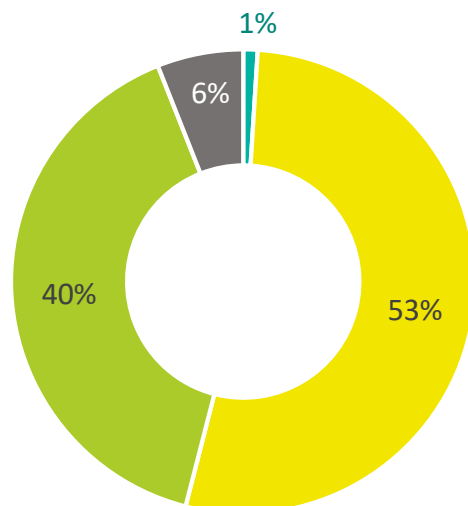


< Alternance et stages >

#3

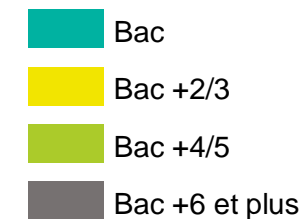
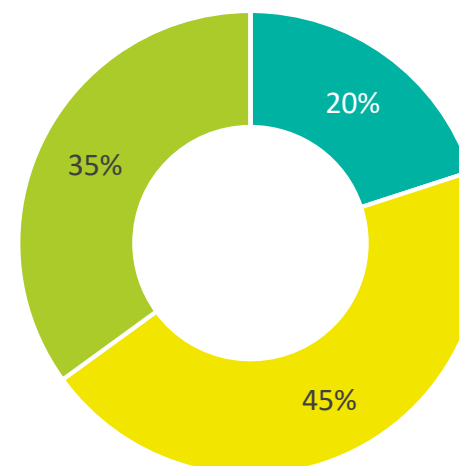
> Quel est majoritairement le niveau d'études de vos alternants recrutés lors des 12 derniers mois ?

Prestataires (n=84)



Lecture : 40% des alternants ont un niveau Bac +2/3

Utilisatrices (n=27)



< Alternance et stages >

> Transformation des contrats d'alternance

#3

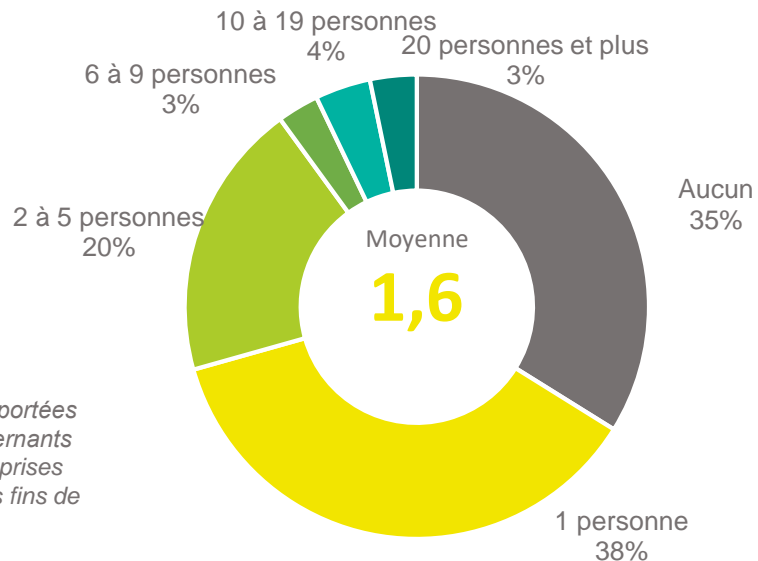
Prestataires (n=78)

68% des entreprises ayant des alternants ont vu des contrats arriver à terme au cours des 12 derniers mois.



Parmi celles-ci :

Nombre de contrats transformé en CDD ou CDI (n=58)



Taux d'embauche (1) **54%**

(1) Embauches d'alternants rapportées au nombre d'alternants totaux des entreprises ayant connu des fins de contrat

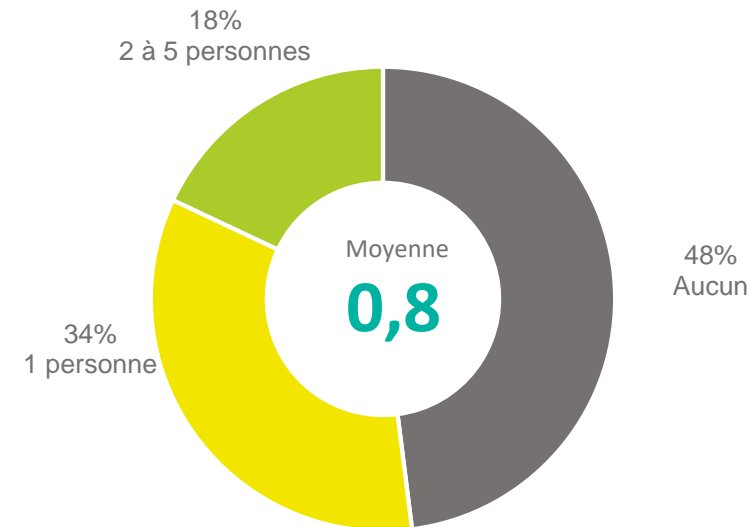
Utilisatrices (n=32)

81% des entreprises ayant des alternants ont vu des contrats arriver à terme au cours des 12 derniers mois.



Parmi celles-ci :

Nombre de contrats transformé en CDD ou CDI (n=20)



Taux d'embauche **56%**

Répartition des entreprises concernées
Source : Enquête ORCN (2019-T4)

#4

< Intentions de recrutements >

< Intentions de recrutements >

#4

L'enquête fin 2019 s'est attachée à analyser les intentions de recrutements lors des 12 derniers mois. La précédente enquête fin 2018 n'avait pris en compte que les 6 derniers mois. Les résultats ne peuvent donc être comparés qu'avec précaution.

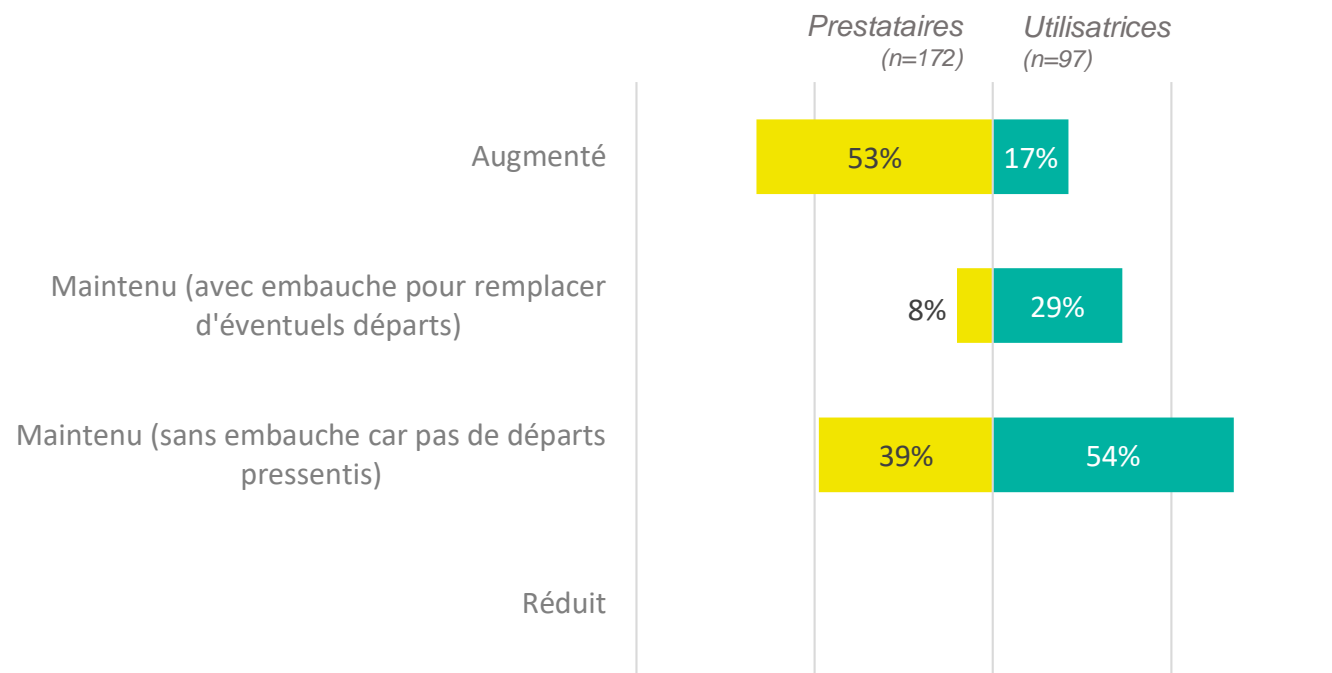
#4

< Intentions de recrutements >

61% des prestataires devraient recruter lors des 12 prochains mois (54% ont effectivement recruté lors des 12 derniers mois).

46% des entreprises utilisatrices devraient recruter lors des 12 prochains mois (41% ont effectivement recruté lors des 12 derniers mois).

> Sur les 12 prochains mois, vous envisagez que l'effectif numérique au sein de votre organisation sera plutôt ...



< Intentions de recrutements >

Prestataires

2 200 recrutements envisagés
par les répondants de l'enquête
(données brutes)



En moyenne générale :
(unités avec ou sans recrutement),
4,6 recrutements envisagés
lors des 12 prochains mois
(intervalle de confiance 1,8/7,1)

Les unités envisageant de recruter
prévoient en moyenne 7,5 recrutements
lors des 12 prochains mois

Taux de recrutement prévisionnel (1)
18 %

Utilisatrices

60 recrutements envisagés
par les répondants de l'enquête
(données brutes)

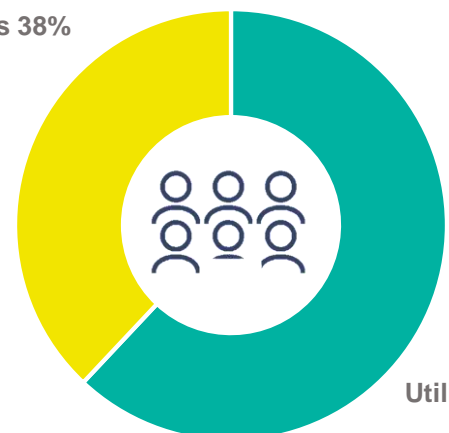


En moyenne générale :
(unités avec ou sans recrutement),
0,7 recrutement envisagé
lors des 12 prochains mois
(intervalle de confiance 0,5/0,9)

Les unités envisageant de recruter
prévoient en moyenne 1,4 recrutement
lors des 12 prochains mois

Taux de recrutement prévisionnel (1)
8 %

Prestataires 38%



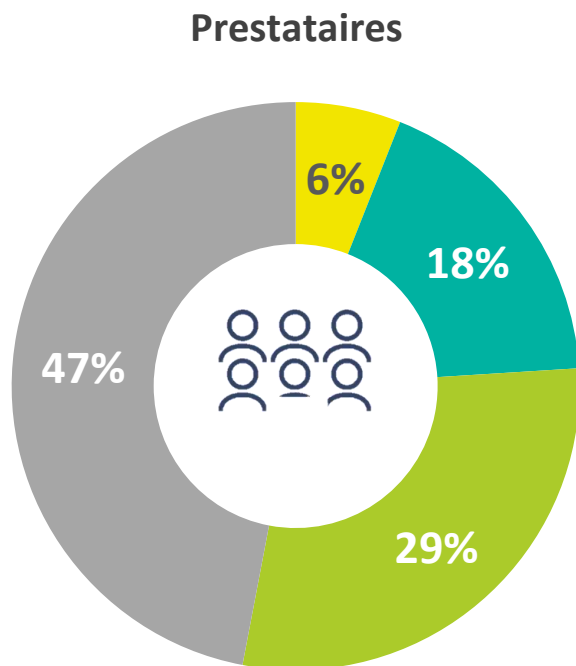
Utilisatrices
62%

(1) Embauches envisagées du numérique rapportées aux effectifs totaux du numérique
(ensemble des entreprises, avec ou sans recrutement)
Source : Enquête ORCN (2019-T4)

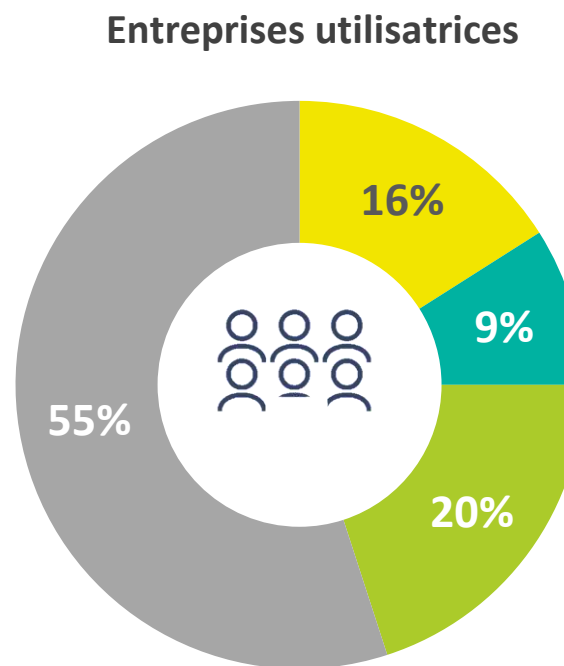
< Intentions de recrutements >

#4

> Répartition des intentions de recrutements par grande fonction



Prestataires (n=127)



Utilisatrices (n=37)

- Marketing / Communication / Commercial
- Pilotage / Management / Conseil
- Conception / Développement / R&D
- Exploitation / Production / Support

Lecture : 47% des intentions d'embauches des 12 prochains mois chez les prestataires devraient concerner des postes liés à l'exploitation, production, support

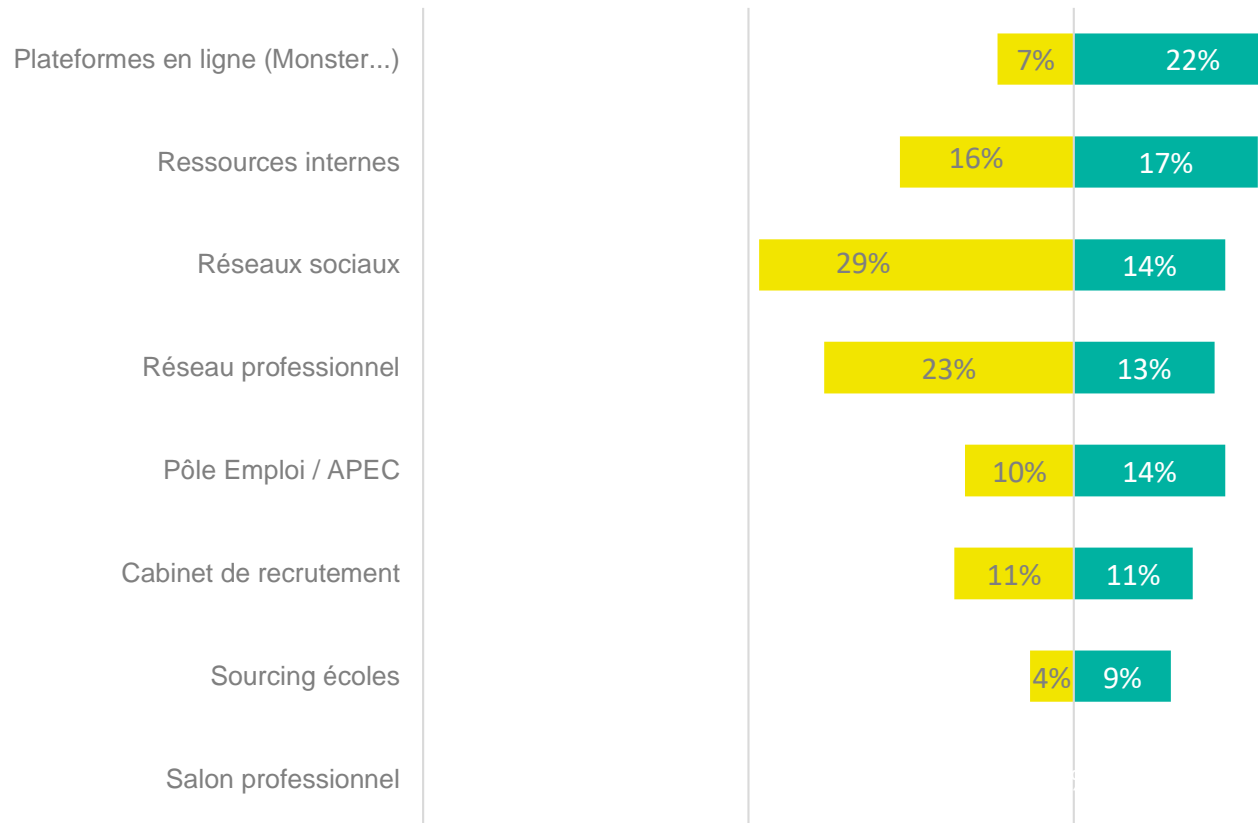
< Intentions de recrutements >

#4

> Principaux canaux de recrutements

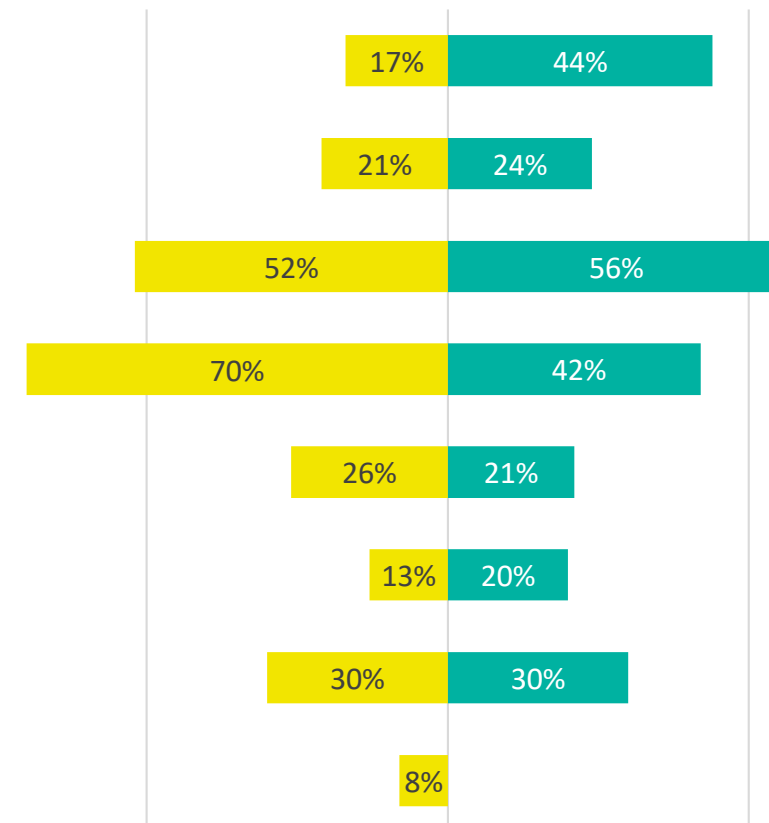
Première réponse

Prestataires (n=121) Utilisatrices (n=38)



Cumul 3 choix

Prestataires (n=121) Utilisatrices (n=38)



#5

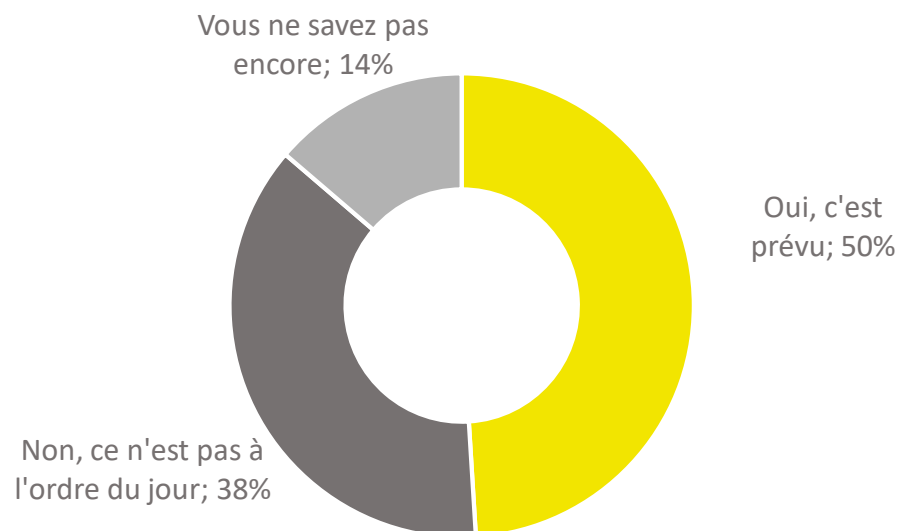
< Formation continue des collaborateurs >

< Formation >

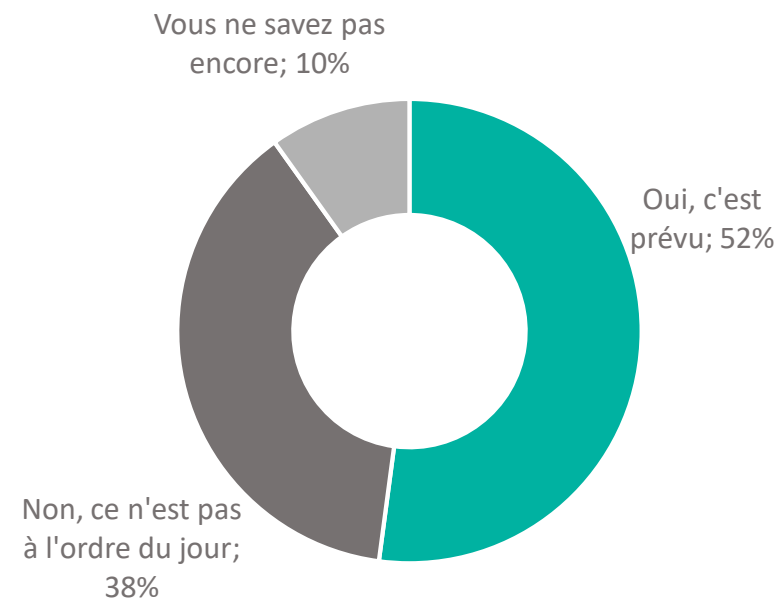
#5

> Prévoyez-vous des formations pour vos collaborateurs numériques dans les 12 prochains mois ?

Prestataires (n=166)



Utilisatrices (n=96)

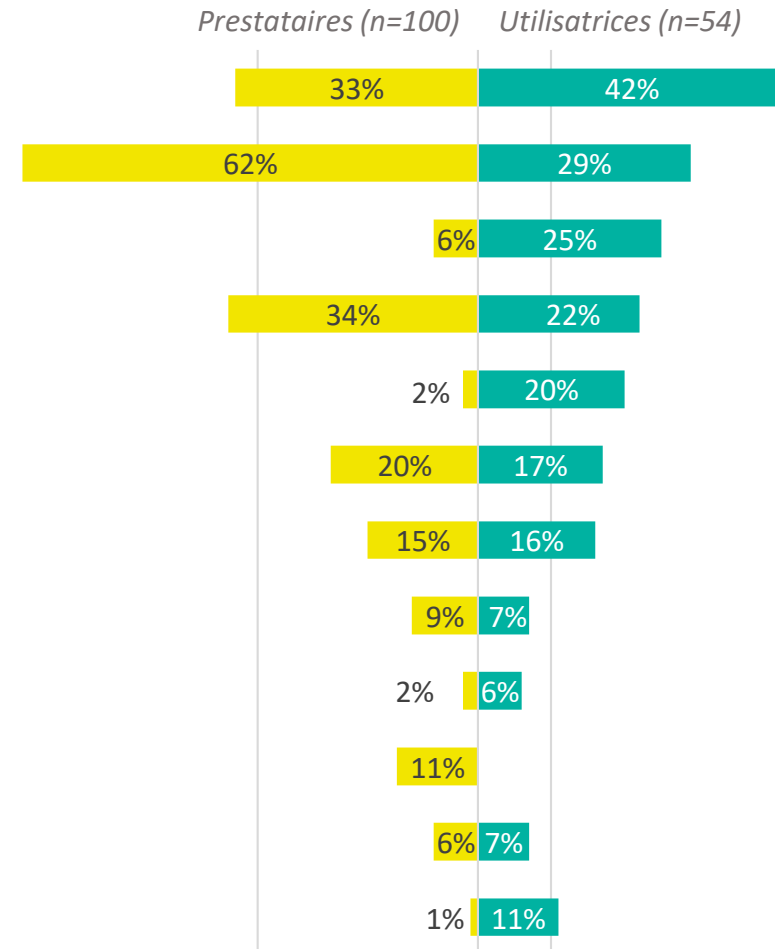


< Formation >

#5

> Quels sont les 3 principaux domaines pour lesquels vous envisagez des formations ?

Systèmes / Réseau
Gestion de Projet / Méthodologies (Agile, ITIL...)
Base de données
Langages de développement (PHP, Java, C...)
Marketing digital
Outils (Framework, CMS/CSS, ...)
Communication (orale, écrite)
Management / gestion
Anglais
Cybersécurité
Autre
Ne sait pas



< Formation >

#5

> Comment, selon vous, les organismes de formation pourraient mieux répondre à vos besoins de recrutements ? (plusieurs réponses possibles)

Co-créer avec les entreprises de nouveaux contenus de formation

Etablir des partenariats avec mon entreprise

Adapter les rythmes de l'alternance

Adapter les périodes de stage

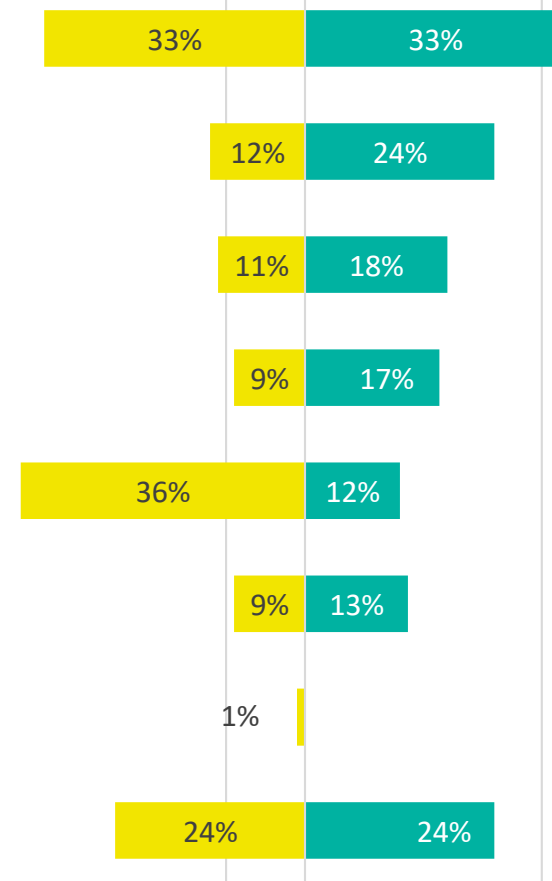
Adapter le contenu actuel des formations

Proposer des études cas lors des formations afin d'identifier les profils intéressants

Autre

Ne sait pas

Prestataires (n=172) Utilisatrices (n=97)



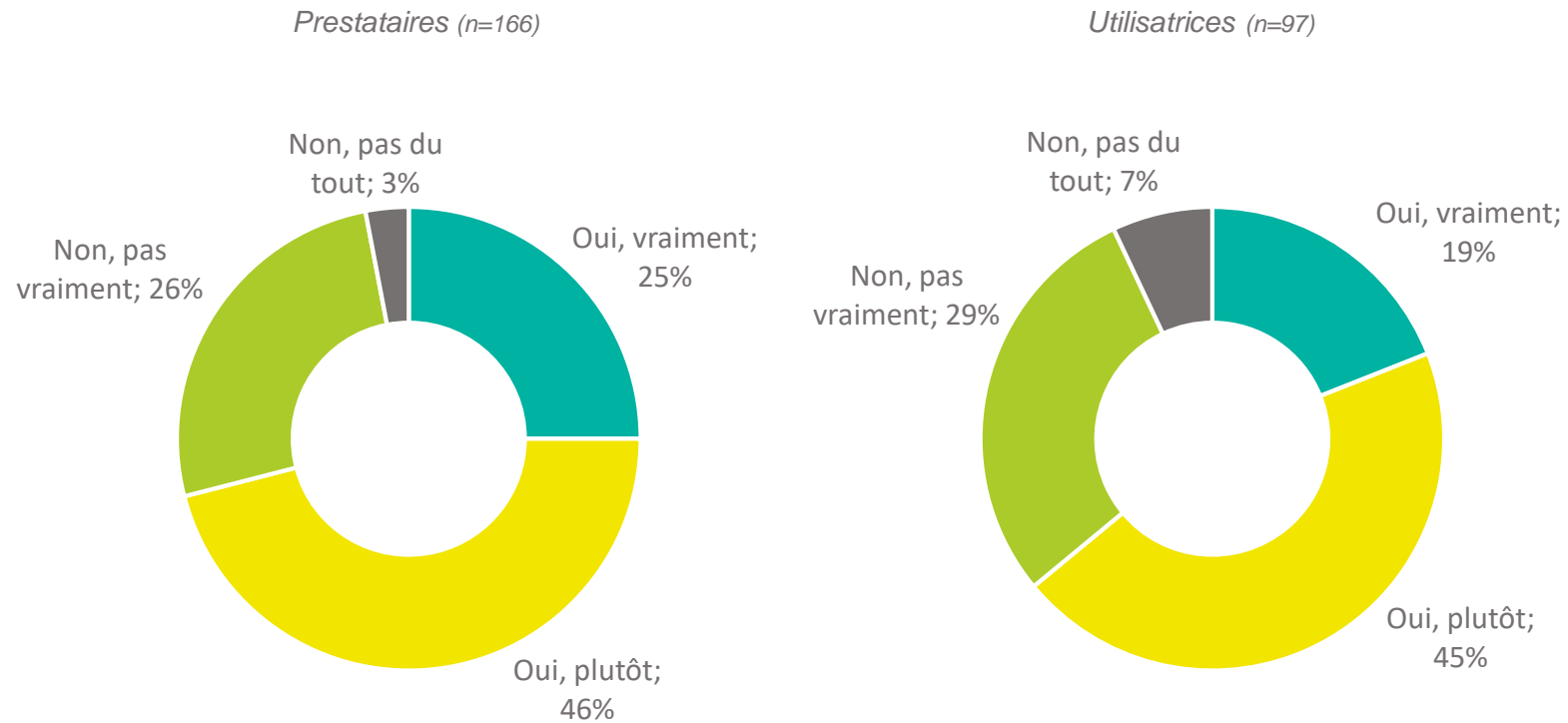
#6

< Tension sur le marché de l'emploi numérique >

< Tension sur le marché de l'emploi >

#6

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



< Tension sur le marché de l'emploi >

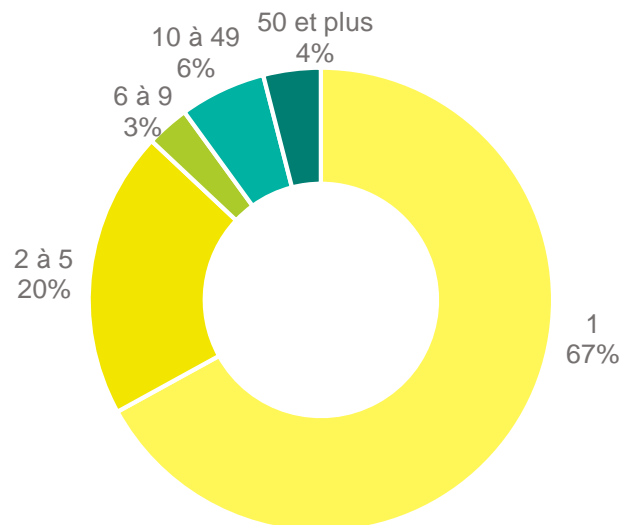
#6

> Postes non pourvus

Prestataires (n=166)

25% des entreprises ont des postes non pourvus pour cause de difficultés de recrutement

Nombre de postes non pourvus (n=69)



Ensemble des prestataires



Aucun poste non pourvu

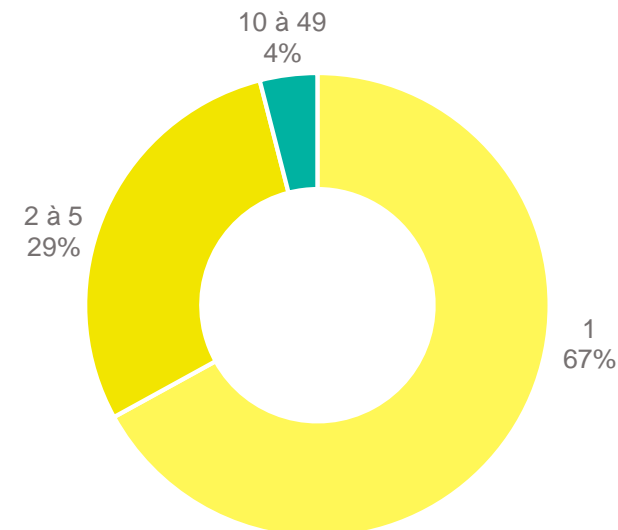
1 à 5 postes non pourvus

6 postes non pourvus et +

Utilisatrices (n=97)

16% des entreprises ont des postes non pourvus pour cause de difficultés de recrutement

Nombre de postes non pourvus (n=14)



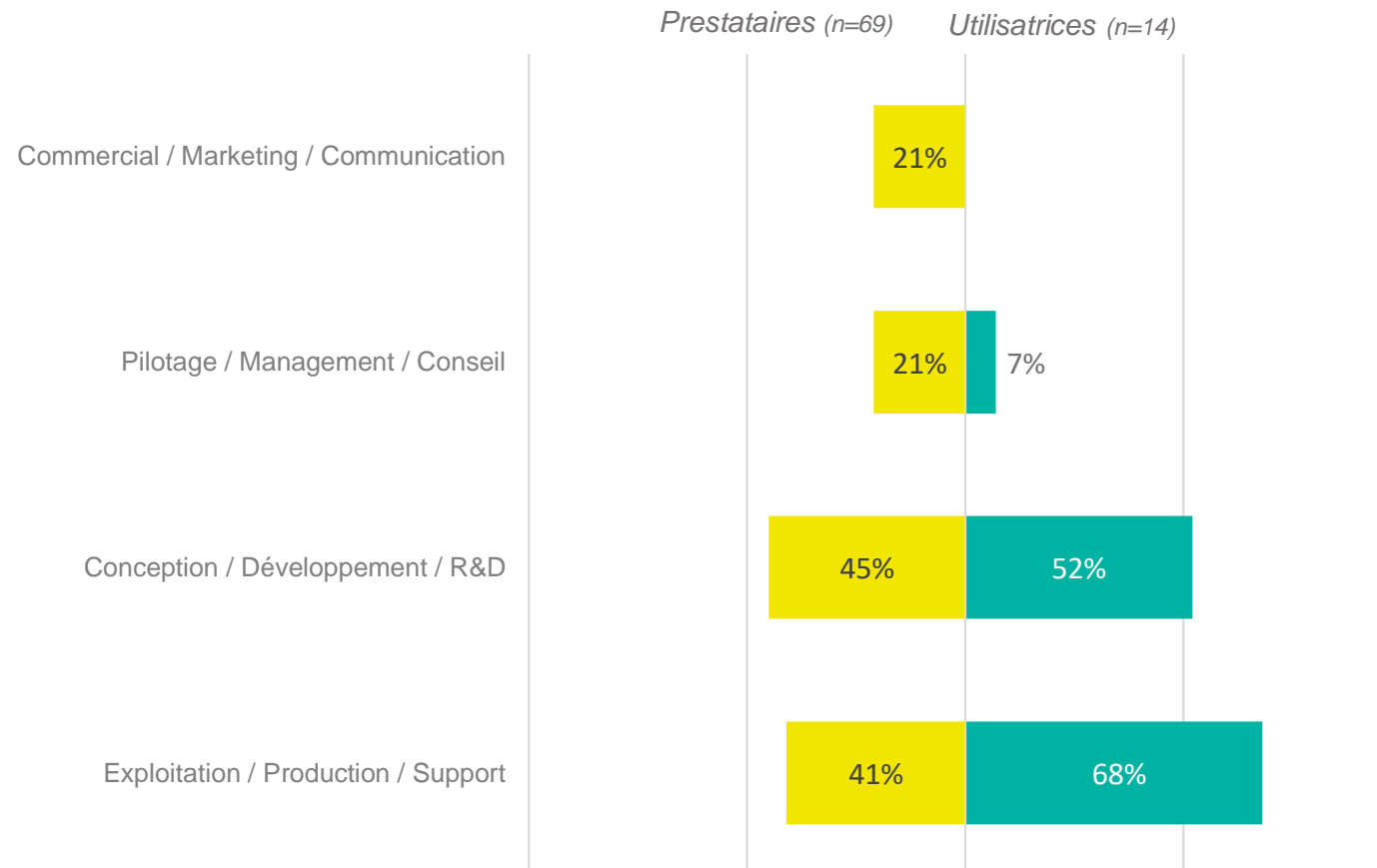
Ensemble des unités utilisatrices



< Tension sur le marché de l'emploi >

#6

> Dans quelle(s) fonction(s) avez-vous principalement des difficultés pour recruter ?



#7

< Prospective >

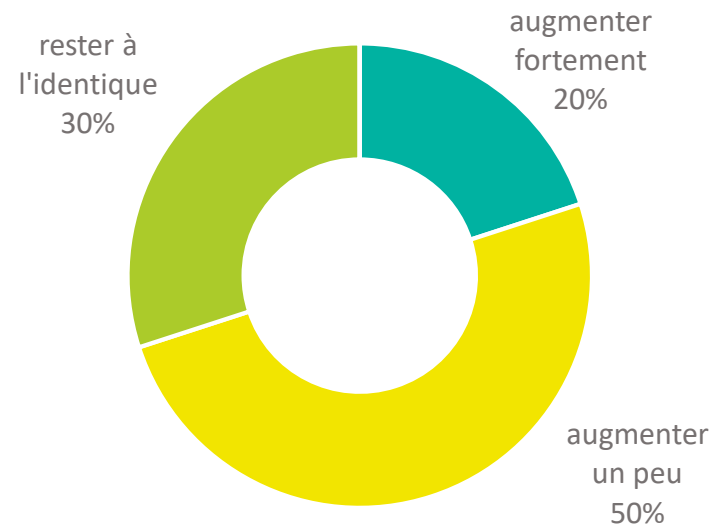
< Prospective >

#7

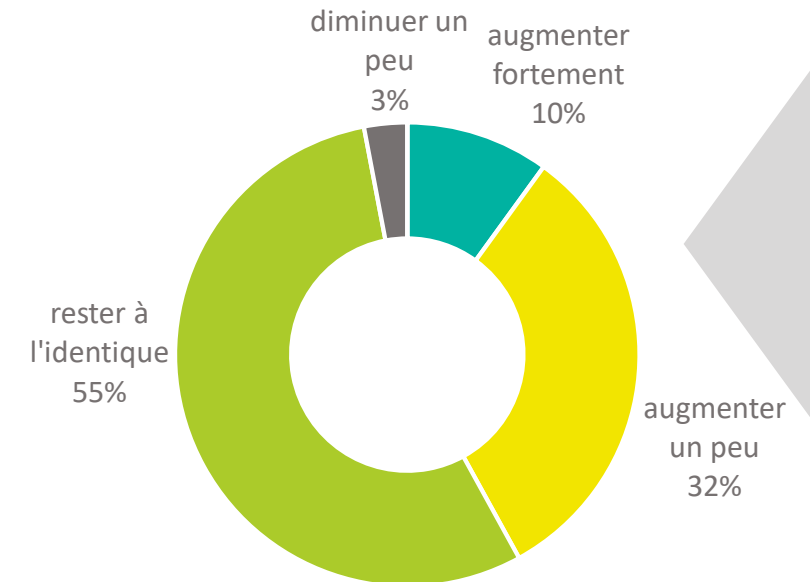
> Sur les 3 années à venir, vos effectifs devraient plutôt ...

A l'échéance de 3 ans, les réponses décrivant une croissance des effectifs numériques l'emportent largement sur les réponses décrivant une baisse. Les tensions sur le marché de l'emploi numérique pourraient encore s'accroître.

Prestataires (n=166)



Utilisatrices (n=96)



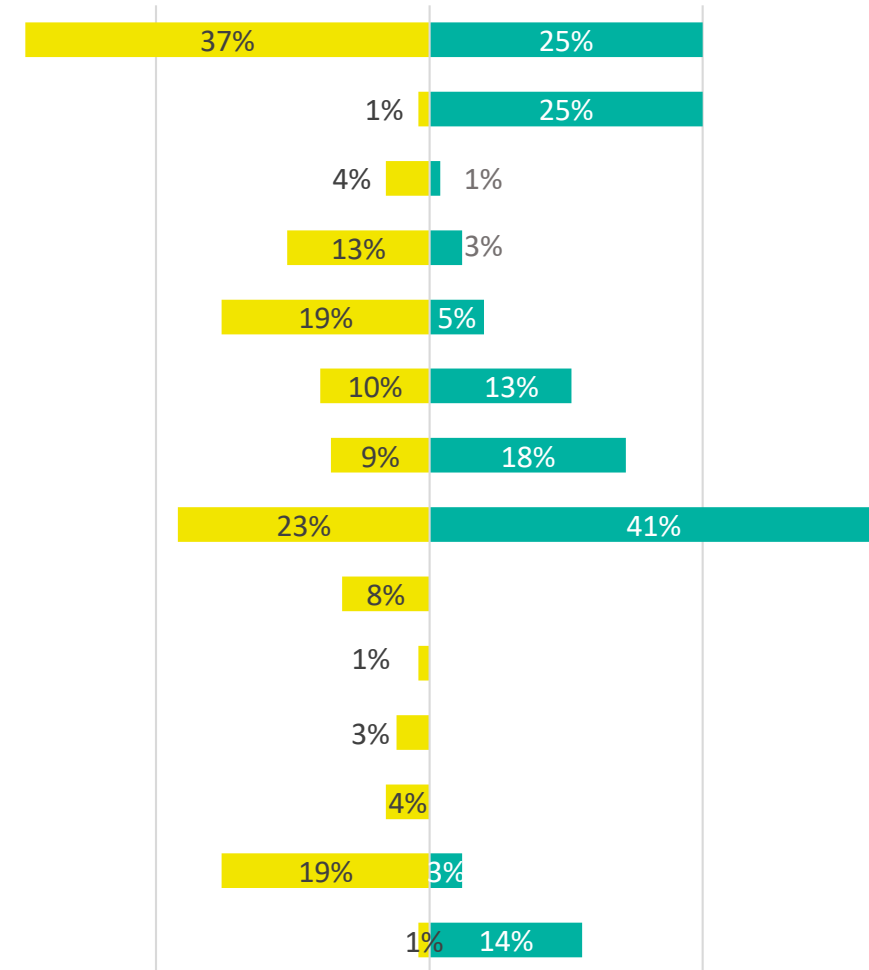
< Prospective >

#7

> Les nouveaux métiers des recrutements des 3 années à venir sur la base des entreprises envisageant de recruter (plusieurs réponses possibles)

Data Scientist
Traffic Manager
Chief Digital Officer
Chief Data Officer
Scrum Master
Social Media Manager
UX Designer
Data Protection Officer
Resp. Sécurité SI
DevOps
Product Owner
Autres
Aucun nouveau métier
Ne sais pas

Prestataires (n=110) Utilisatrices (n=28)

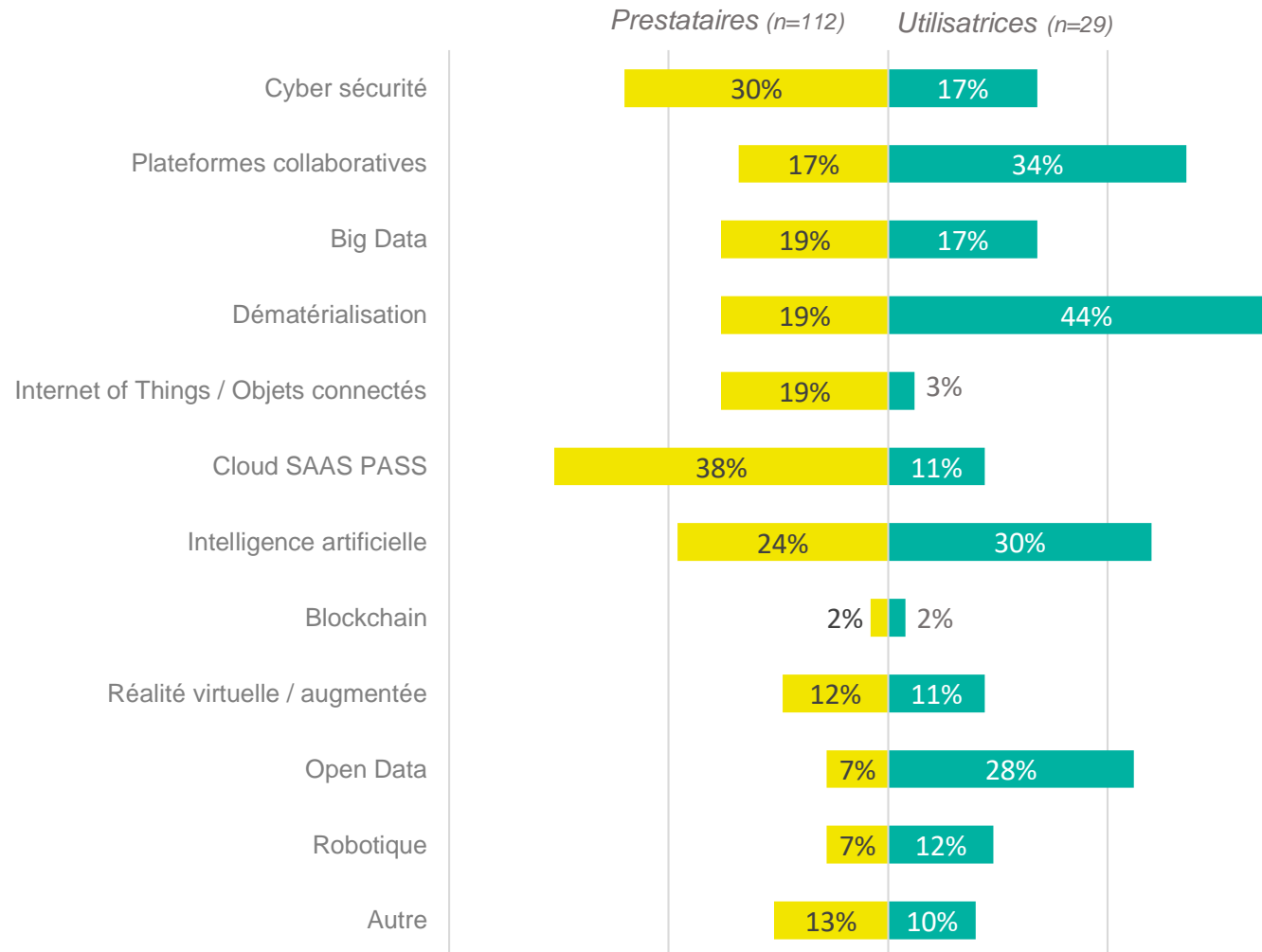


< Prospective >

#7

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

Base des entreprises envisageant de recruter (plusieurs réponses possibles)

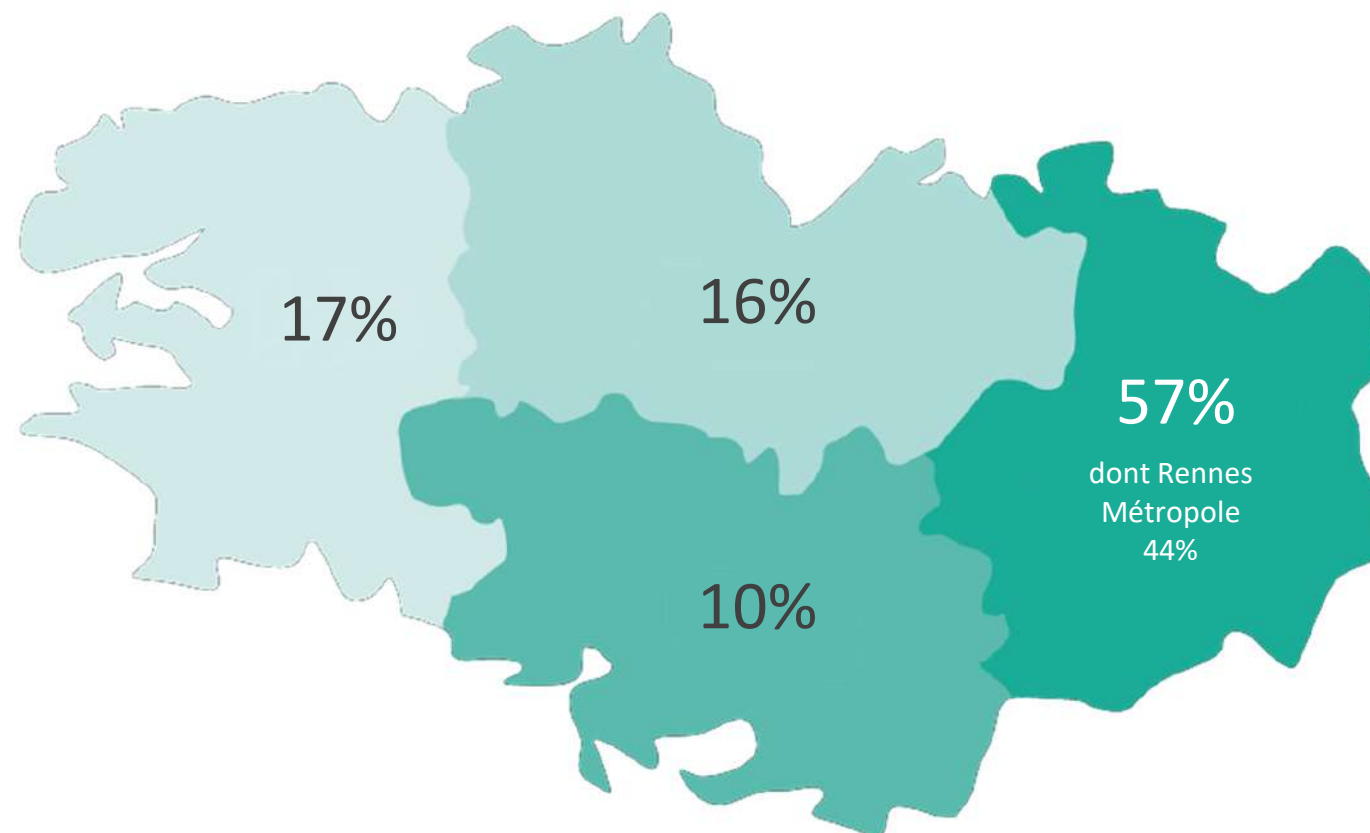


#A1

< Annexe : Éléments de méthode >

[TERRITOIRES]

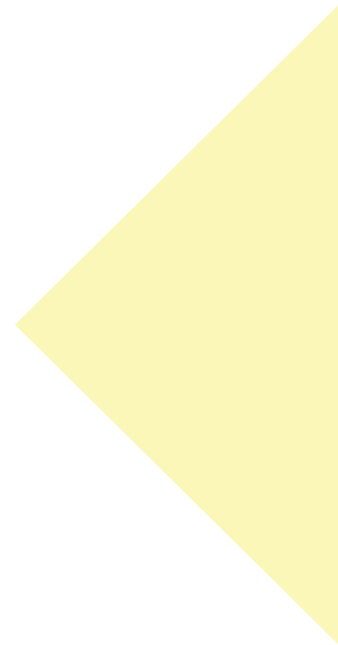
Répartition des réponses collectées – comptabilisation des sièges (269 réponses)



[ÉLÉMENTS DE METHODE]

Le champ analysé pour **Entreprises numériques** (« prestataires ») correspond aux entreprises bretonnes de 1 salarié et plus avec une activité correspondant à l'un des 15 codes APE :

	5821Z
Edition de logiciels	5829A
	5829B
	5829C
	6110Z
Télécommunications	6120Z
	6130Z
	6190Z
	6201Z
Programmation, conseil et autres activités informatiques	6202A
	6202B
	6203Z
	6209Z
Services d'information	6311Z
	6312Z



[ÉLÉMENTS DE METHODE]

Précisions sur les Entreprises utilisatrices (tous secteurs : BTP, industrie, commerce, services, transport, administrations et associations bretonnes) de 50 salariés et plus avec une DSI.

L'enquête en ligne a montré une part significative d'unités de moins de 50 salariés, toutes employant au moins un salarié dédié au numérique (23 unités de moins de 10 salariés, 20 unités de 10 à 49 salariés et 54 unités de 50 salariés et plus).

A partir de l'enquête, on a pu estimer grossièrement que ces « petites » unités concentrent 15% des salariés dédiés au numérique (5% pour les unités de moins de 10 salariés employant des effectifs numériques et 10% pour les unités de 10 à 49 salariés employant des effectifs numériques). Par ailleurs, 57% de ces unités ont embauché dans les métiers du numérique lors des 12 derniers mois ou envisage de le faire dans les 12 prochains mois (55% pour les moins de 10 et 60% pour les 10-49 salariés), soit une proportion similaire à celle des unités de 50 salariés et plus (63%). Ces résultats conduisent naturellement à conserver dans le champ de l'enquête ces « petites unités » qui emploient au moins un poste dédié au numérique.

[ÉLÉMENTS DE METHODE]

Estimation du nombre d'entreprises concernées en Bretagne

	Prestataires	Utilisatrices	Total
Entreprise mono régionale	727	6 802	7 529
Entreprise bretonne avec des établissements ligériens	16	273	289
Unité régionale d'une entreprise extrarégionale	156	1625	1 782
Total	900	8 700	9 600

Calcul et découpage concernant l'estimation des entreprises prestataires et utilisatrices du numérique en Bretagne :

1^{er} cas : l'entreprise n'est composée que d'un seul établissement. Sa réponse est donc naturellement attribuée à sa région d'implantation et, pour les analyses par territoire, à sa zone de localisation. Elle peut être composée de plusieurs établissements, tous implantés dans la région. Son traitement ne pose ainsi pas de difficulté particulière.

2^{eme} cas : l'entreprise a une double implantation Bretagne et Pays de la Loire, une affectation proratisée a été conduite, considérant qu'il existe deux « entreprises », une bretonne, l'autre ligérienne.

3^{eme} cas : l'entreprise a des établissements dans d'autres régions. Le questionnaire ne s'intéressait qu'aux effectifs des régions Bretagne et Pays de la Loire. Ainsi, les effectifs hors Grand Ouest était de facto en dehors du champ d'investigation.

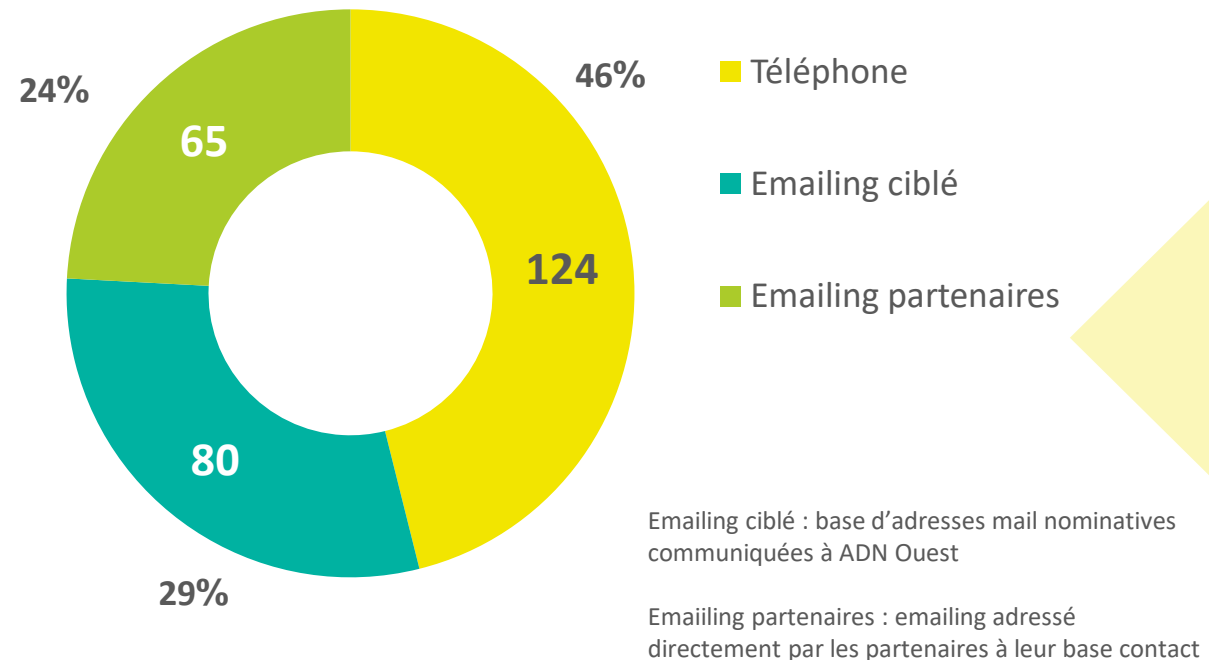
[ÉLÉMENTS DE METHODE]

379 réponses (ou début de réponse) collectées en ligne et par téléphone entre le 5 novembre 2019 et le 19 janvier 2020, dont **269 réponses exploitées** :

172 réponses d'entreprises prestataires soit un taux de sondage de 1/5.

97 réponses d'entreprises utilisatrices soit un taux de sondage de 1/100

> Source des réponses collectées



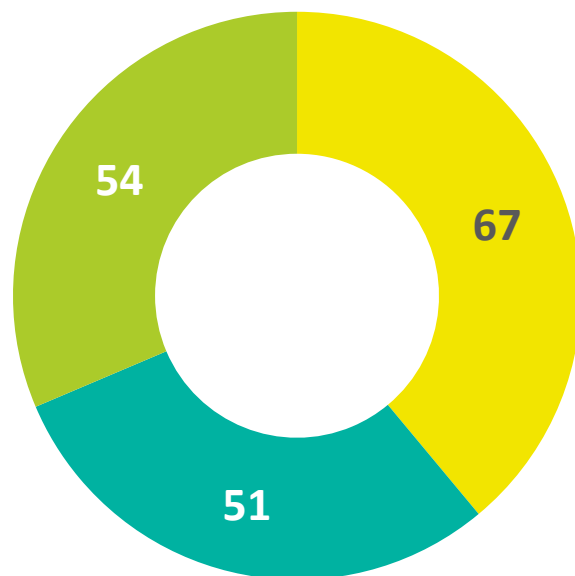
Données brutes non pondérées

100 questionnaires par téléphone devaient initialement être conduits. 104 ont été réalisés auxquels s'ajoutent 20 réponses d'unités intervenant à la fois en Bretagne et en Pays de la Loire.

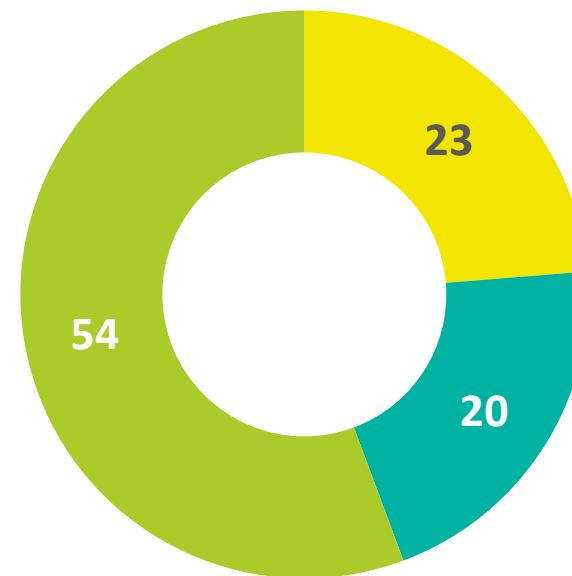
< méthodologie >

> Profil des unités répondantes, selon leurs effectifs salariés totaux

Prestataires



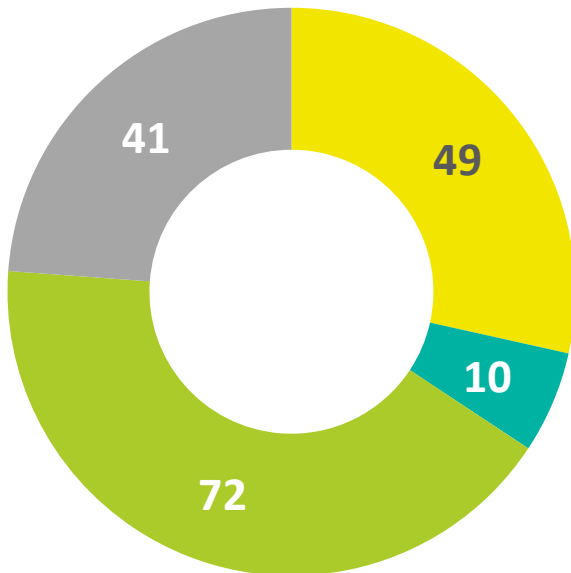
Entreprises utilisatrices



< méthodologie >

> Profil des unités répondantes, selon le secteur d'activité

Prestataires



- Edition de logiciels
- Télécommunications
- Programmation, conseil et autres activités informatiques
- Services d'information

Effectifs salariés totaux

	Moins de 10	10 à 49	50 à 249	250 à 499	500 et plus	Total
Edition de logiciels	16	21	9	3	0	49
Télécommunications	5	3	0	0	2	10
Programmation, conseil et autres activités informatiques	30	17	17	6	2	72
Services d'information	23	14	4	0	0	41
Total	74	55	30	9	4	172

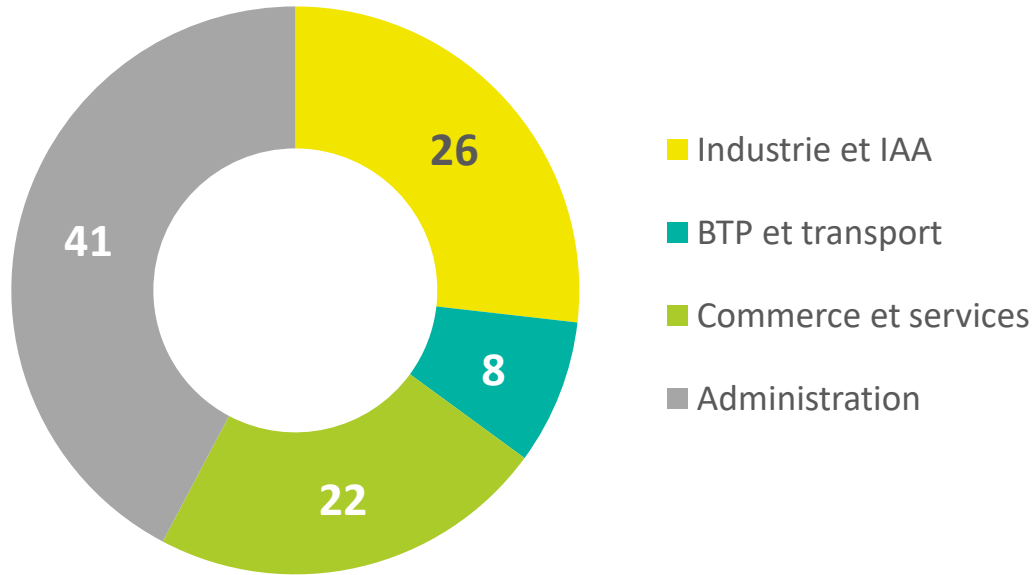
< méthodologie >

> Profil des unités répondantes, selon le secteur d'activité

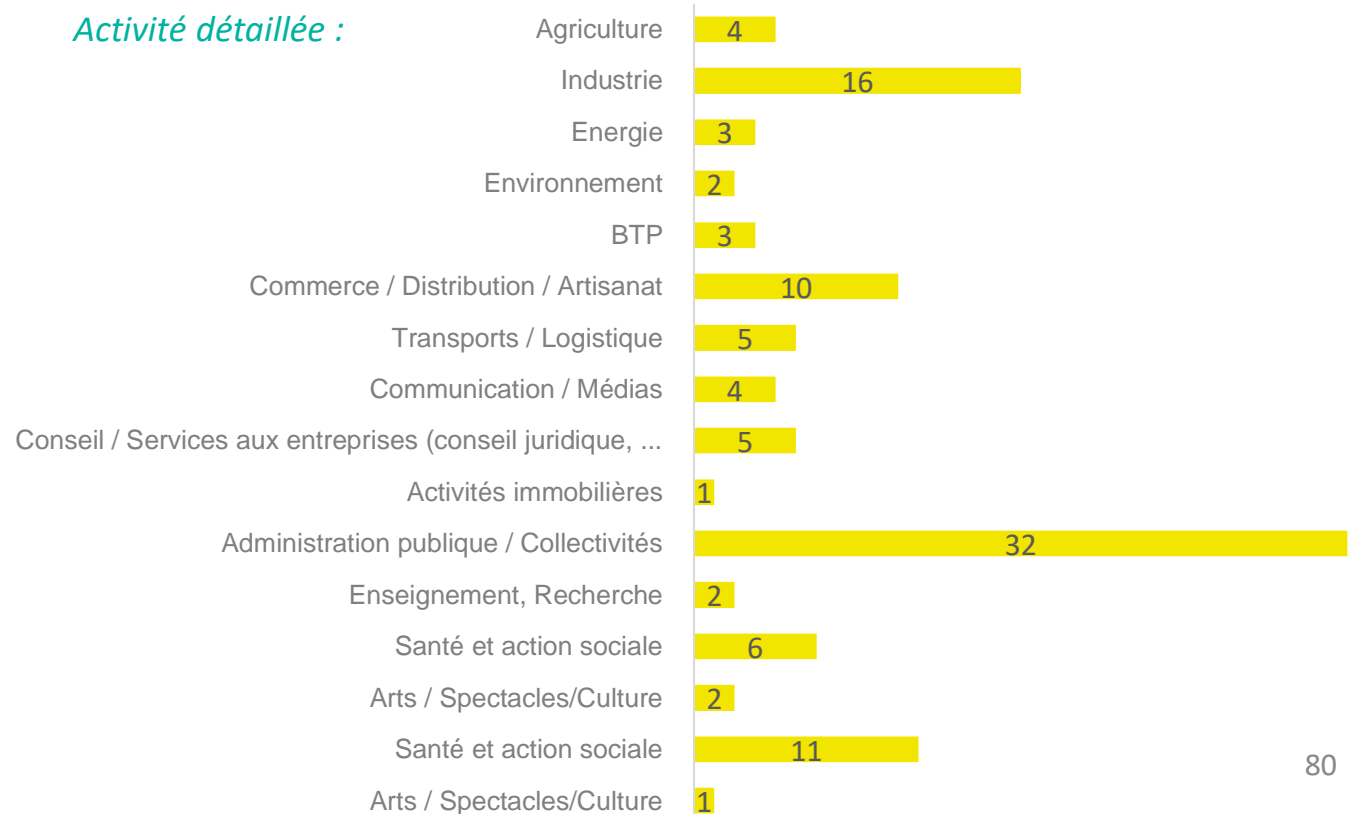
Effectifs salariés totaux

	Moins de 10	10 à 49	50 à 249	250 à 499	500 et plus	Total
Industrie et IAA	6	4	9	1	6	26
BTP et transport	2	1	2	2	1	8
Commerce et services	5	5	6	1	5	22
Administration	10	10	10	4	7	41
Total	23	20	27	8	19	97

Entreprises utilisatrices



Activité détaillée :



[ÉLÉMENTS DE METHODE]

Nombre de réponses collectées directement ou indirectement par territoire

	Prestataires	Utilisatrices	Total
Rennes Métropole	101	31	132
Reste du département de l'Ille-et-Vilaine	30	19	49
Département des Côtes d'Armor	28	27	55
Département du Finistère	46	16	62
Département du Morbihan	33	9	42
Total Bretagne	238	102	340
Total Pays de la Loire	227	117	344
Cumul des deux régions	465	219	684

269 réponses ont été collectées correspondant à 340 équipes numériques implantées localement dans les territoires bretons. Cette notion est assez similaire à celle des établissements disposant d'une équipe numérique. Cependant le questionnaire n'aborde pas directement la problématique du nombre d'établissements mais plus simplement la répartition des effectifs numériques au sein de 13 zones géographiques du grand ouest (dont 5 en Bretagne). Une entreprise implantée dans une zone peut avoir plusieurs établissements dans cette zone. Ainsi, le volume de 340 comptabilise plus précisément le nombre zones d'implantations des équipes numériques des entreprises.