

[TENDANCES NUMERIQUES en Pays de la Loire & Bretagne : marché de l'emploi toujours en tension]

À l'initiative de l'association ADN Ouest, avec le soutien des acteurs locaux et régionaux, l'Observatoire Régional des Compétences du Numérique (ORCN) a pour mission de dresser un état des lieux de la filière numérique*, sur les enjeux de recrutement, de formation et de besoins en compétences.

Etat des lieux de l'économie du numérique au niveau national en 2022

Les faits marquants sont divers : une hausse de la croissance du secteur de 7,5%, une augmentation des cyber attaques dans les entités moins protégées, l'entrée en vigueur de deux lois visant à protéger les utilisateurs des contenus illicites et à lutter contre les pratiques anti-concurrentielles, le développement des mondes virtuels et du métavers qui ralentit, l'IA générative qui à l'inverse décolle.

De grandes tendances 2022 sont visibles : les technologies les plus demandées concernent le cloud, l'intelligence artificielle, le traitement de la data et la cybersécurité ; **quatre régions se distinguent par leur dynamisme (Bretagne, Pays-de-Loire, Nouvelle-Aquitaine, bassin lyonnais) ;** les start-ups parisiennes ont actionné de fortes levées de fonds pour concurrencer directement les régions.

«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 »

relate David Beaurepaire, directeur délégué HelloWork.

Un marché encore en tension : focus sur les deux régions Bretagne & Pays de la Loire

Un sentiment de pénurie palpable : un sentiment semblable à celui d'avant-crise Covid de 2019 est perçu par 56% des entreprises, les deux régions confondues, alors même que le taux de chômage y est bas avec des zones de plein emploi des cadres. En Bretagne, un millier de postes seraient non pourvus faute de candidats.

Un recrutement en hausse : *«L'enjeu principal des entreprises du secteur reste le recrutement face à la pénurie de talents»* confirme Béatrice Abadie, déléguée régionale Ouest OPCO Atlas. 27 100 embauches ont été actées en 2022, soit une croissance de 25% par rapport à 2021. Pour 2023, les estimations tablent sur 25 000 embauches, soit une diminution de 8% d'intentions d'embauches.

Les fonctions les plus recrutées : Il est observé une forte augmentation des demandes dans les fonctions exploitation, production support en Pays de la Loire (plus légère en Bretagne). Les métiers liés au développement sont très recherchés (39 % des offres en informatique), ainsi que ceux liés à la gestion de projets (14 %), aux infrastructures et systèmes informatiques (12 %).

Des critères de recrutement moins exigeants : En Pays de la Loire, 44 % des prestataires et 51% des entreprises utilisatrices indiquent avoir fait évoluer leurs critères de recrutement (en Bretagne 15 % des prestataires et 23 % des entreprises utilisatrices). Dans les deux cas, ce sont les mêmes critères qui ressortent comme ayant évolué : le salaire d'embauche revu à la hausse et le niveau d'expérience revu à la baisse.

La feuille de route pour 2023 : s'adapter

Les attentes des candidats : *“L'Ouest devient une terre de la Tech et de nombreuses entreprises se sont installées en 2022. On sent néanmoins que les attentes des candidats se sont encore durcies : ils sont devenus beaucoup plus exigeants”* témoigne Céline Brunie, Talent Business Partner chez Micropole Ouest.

En Pays de la Loire comme en Bretagne pour intégrer une entreprise prestataire, l'enquête ORCN indique les attentes premières d'un candidat comme étant l'environnement de travail (41%), le télétravail partiel (39%), les pratiques managériales (37%). Pour intégrer une entreprise utilisatrice, il s'agit plus des missions du poste (43%), de la marque employeur (28%), du niveau de rémunération (25%). Les dirigeants RH indiquent d'ailleurs percevoir cette volonté d'un meilleur pouvoir d'achat, dictée par le contexte économique et l'inflation. *“On sent que la baisse du pouvoir d'achat inquiète et la rémunération redevient le cœur du sujet depuis la mi-2022. Les prétentions à l'embauche des jeunes qui sortent d'école explosent et sont équivalentes à des salaires parisiens !”* analyse Céline Brunie.

Par ailleurs, des salariés qui négocient ou qui n'hésitent plus à changer d'entreprise, qui demandent plus de souplesse dans le travail, plus de valeurs RSE, un management de proximité, une responsabilisation en interne sont devenus monnaie courante.

Des modes de recrutement diversifiés : Aujourd'hui, pour répondre à leurs besoins en numérique, en Bretagne comme en Pays de la Loire, les entreprises utilisatrices font appel pour 47% à de la ressource interne, pour 40% à des ESN (Entreprises de services numériques), pour 8 à 10% à des freelances.

Concernant ces derniers, *“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”* analyse Ludivine Tabart-Combrisson, directrice région ouest chez Malt, plateforme de freelancing où les métiers de l'IT représentent 40 % des freelances inscrits. *«Nous travaillons avec des freelances en fonction des périodes de charge»* indique d'ailleurs Julien Souhandjian, même si, dans certaines entreprises, *“ça n'est pas la culture”* comme souligne Céline Brunie.

Les managers RH indiquent devoir se montrer plus rapides dans leur prise de décision, peaufiner leur expérience collaborateur et marque employeur, diversifier les canaux de recrutement (cabinet de recrutement, contact écoles, cooptation, communication réseaux sociaux) et les profils recrutés. Céline Brunie loue la séniorité :

“Un senior, par son expérience, va contribuer à la montée en compétences des jeunes, et par son recul orienter les prises de décision ».

De même pour un profil en reconversion qui *“reste une bonne solution (...)”. Je note des évolutions chez les recruteurs sur ce point : elles ont une approche plus inclusive et n'hésitent pas à aller chercher des profils qu'elles n'avaient pas l'habitude de recruter. (...) Ça amorce un début de changement de paradigme”* analyse de son côté Béatrice Abadie.

Les leviers de la formation : Les entreprises d'une manière générale, prestataires comme entreprises utilisatrices, jugent utiles d'établir de nouveaux partenariats avec les écoles pour le sourcing de candidats, alternants et stagiaires. 34 % des prestataires et 20 % des entreprises utilisatrices souhaiteraient co-construire avec les écoles de nouveaux contenus de formation.

Quant à l'alternance, elle est perçue comme un *“levier formidable de recrutement”* selon Julien Souhandjian. *“Un alternant qui se sent bien dans l'entreprise a toutes les chances de prolonger en CDI”* ajoute le responsable digital. Par ailleurs, l'alternance continue de se déployer : 840 000 apprentis recrutés en 2022 en France, dont 60 000 dans le numérique (3 700 en Pays de la Loire et 2 350 en Bretagne). Plus de 70 % des prestataires bretons ou ligériens ont recruté un alternant en 2022, et plus de 40 % des entreprises utilisatrices.

La formation représente donc un enjeu crucial pour s'adapter aux besoins. À noter que l'État a maintenu le FNE-Formation créé en 2020 pour faciliter les financements, soit un investissement de 145 M€ au niveau national (5,7 M€ en Pays de la Loire et 4,3 M€ en Bretagne, pour 9 000 bénéficiaires).

Par ailleurs, certaines entreprises indiquent développer leur propre centre de formation en interne, comme VM, qui a créé sa “Herige Academie”, et parce que *“nos métiers ne seront pas les mêmes dans cinq ans, que les marchés évoluent rapidement, nous nous devons tous d'être toujours au top !”* détaille la Talent Business Partner de Micropole Ouest qui a aussi créé son propre centre de formation.

Et demain ?

Pour 2023, 75 % des prestataires prévoient d'augmenter leurs effectifs en Bretagne, contre 58 % dans les Pays de la Loire. Côté entreprises utilisatrices, 41 % affirment qu'elles augmenteront leurs effectifs à trois ans en Bretagne, contre 37 % en Pays de la Loire.

En revanche, 56 % en Pays de la Loire et 40 % en Bretagne envisagent de rester à l'identique. Et 6 % en Bretagne prévoient de réduire leurs effectifs d'ici à trois ans.

L'enquête complète de l'ORCN de mai 2023 : <https://orcn.fr>

L'ORCN - Observatoire Régional des Compétences du Numérique

L'ORCN est né de l'initiative de l'association ADN Ouest avec le soutien de la Région Pays de la Loire, de la DREETS Pays de la Loire, de Nantes Métropole, de la Ville et de l'Agglomération La Roche-sur-Yon, de Angers Loire Développement, de la Région Bretagne, de Rennes Métropole et de Brest Métropole. Il a pour mission de dresser un état des lieux de la filière numérique, sur les enjeux de recrutement, de formation et de besoins en compétences.

Dans un contexte généralisé de transformation digitale de l'économie, il permet aux acteurs du territoire de disposer de ses travaux, régulièrement enrichis et actualisés, pour leur permettre de renforcer le pilotage de leur stratégie numérique en ressources humaines.

<https://orcn.fr/>



ADN Ouest

Plus grand réseau de professionnels du numérique du Grand Ouest depuis plus de 30 ans, l'association oeuvre au quotidien pour représenter et développer la filière numérique en Pays de la Loire et en Bretagne.

Avec plus de 660 structures adhérentes et 4 300 membres situés sur l'ensemble du territoire, ADN Ouest constitue un réseau unique de partage et d'échange pour tout l'écosystème local.

Grâce à une centaine d'événements annuels portés par ses membres et des projets menés sur l'innovation, l'emploi et la formation, la transition numérique et la RSE, ADN Ouest contribue au dynamisme et au développement de la filière numérique en Bretagne et Pays de la Loire.

<https://www.adnouest.org/>



CONTACTS PRESSE :

Violaine Marin

vmarin@com-4.fr / 06 22 82 27 44

Sébastien CRUZ

scruz@com-4.fr / 02 40 73 50 51

<https://www.com-4.fr/>

**OBSERVATOIRE
RÉGIONAL**
DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

* Rapport ORCN 2023

[NOS PARTENAIRES]

