

# Observatoire Régional des Compétences Numériques Enquête terrain - Carene

Carene - 4<sup>ème</sup> édition

1<sup>er</sup> semestre 2018



# Sommaire

1. Échantillon
2. Rétrospective sur les 6 derniers mois
  - a. Evolution des effectifs
  - b. Nature des recrutements
  - c. Stages et Alternances
  - d. Compétences des recrutés
3. Perspective sur les 6 prochains mois
  - a. Evolution des effectifs
  - b. Nature des recrutements
  - c. La formation continue
4. Compétences disponibles sur les 6 derniers mois
5. Perspectives sur les 3 ans à venir
6. Questions complémentaires

# 1. Échantillon

Les répondants



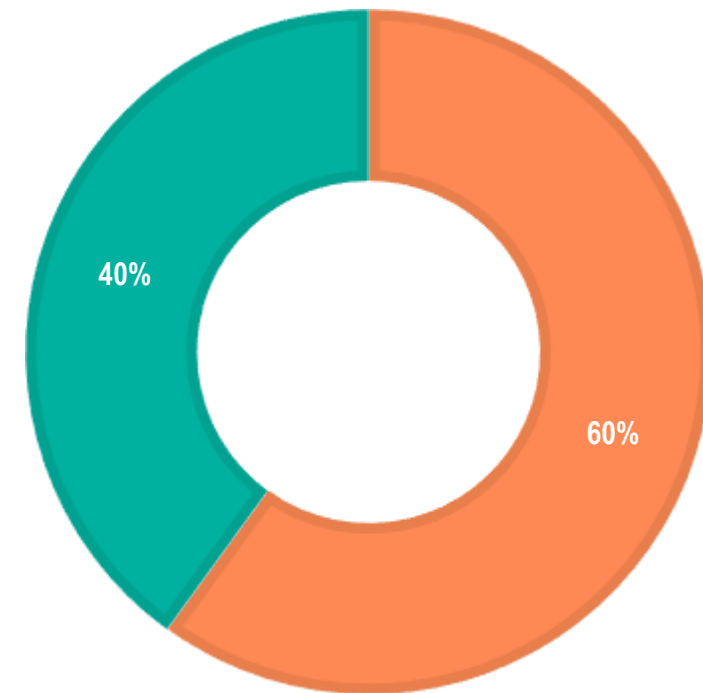
# Représentativité

- 25 réponses complètes
- 15 entreprises prestataires et 10 utilisatrices.
- Pour les prestataires : 13 sont des TPE et 2 des PME.
- Pour les entreprises utilisatrices : 1 TPE, 7 PME et 2 ETI.

En regard de la taille de l'échantillon, la prudence est recommandée dans l'interprétation des résultats présentés ci-après.

## ÉCHANTILLON

■ Entreprise prestataire ■ Entreprise utilisatrice



# 2. Rétrospective

a. Evolution des effectifs sur les 6 derniers mois



# Evolution des effectifs numériques

Sur les 6 derniers mois

28% (+2 pts) ont augmenté leurs effectifs

Au total 40% (-2 pts) ont embauché : 28% pour « grandir » et 12% (-4 pts) pour maintenir leurs effectifs.

60% (+12 pts) les ont maintenu, sans turnover.

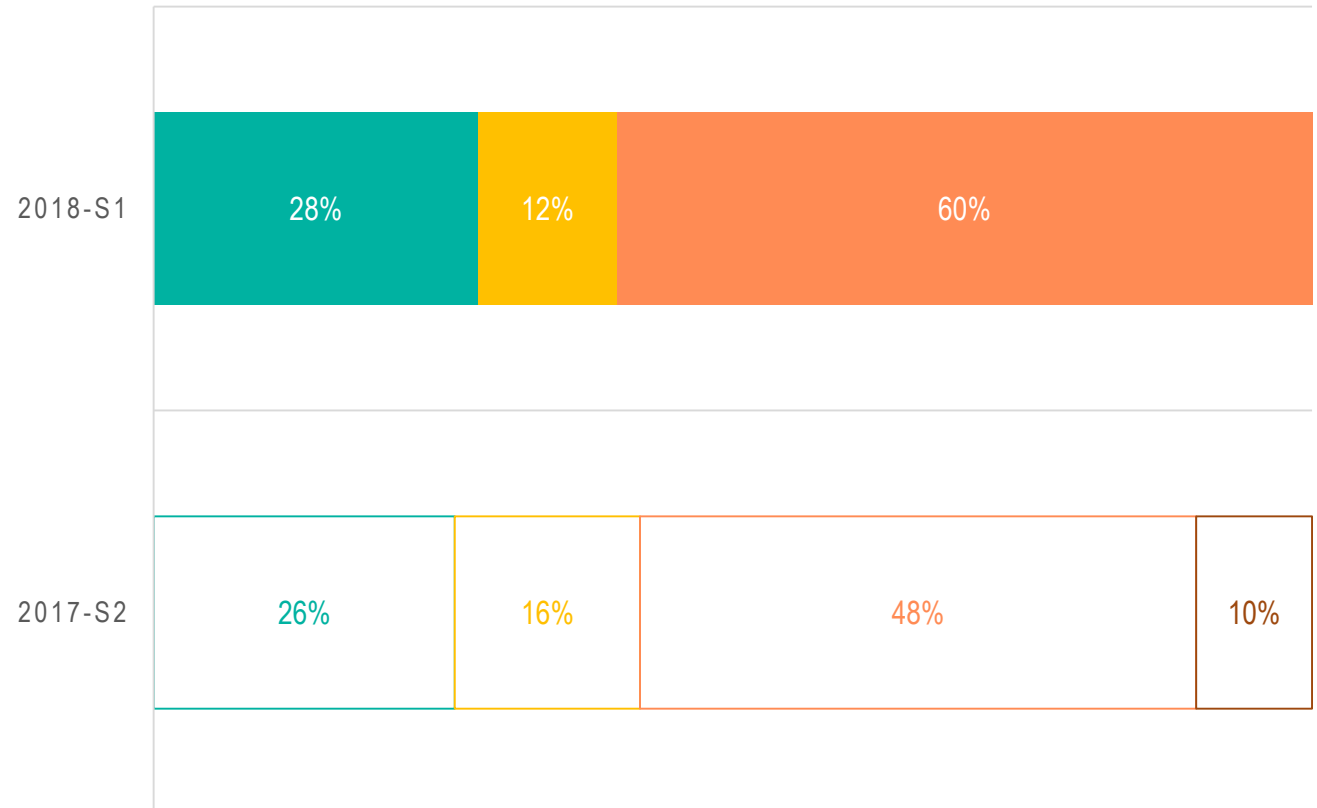
Sur la période, aucune des entreprises répondantes n'a réduit ses effectifs sur ce semestre.

Au global, sur la base du déclaratif des 25 entreprises, c'est un peu plus d'une vingtaine d'emplois créés sur les 6 derniers mois. (estimation)

25% des personnes embauchées sont des femmes et 1 personne de plus de 55 ans a été recrutée.

## ÉVOLUTION GLOBALE

■ Augmentés ■ Maintenus (avec embauche) ■ Maintenus (sans embauche) ■ Réduits



# Evolution des effectifs numériques

Sur les 6 derniers mois

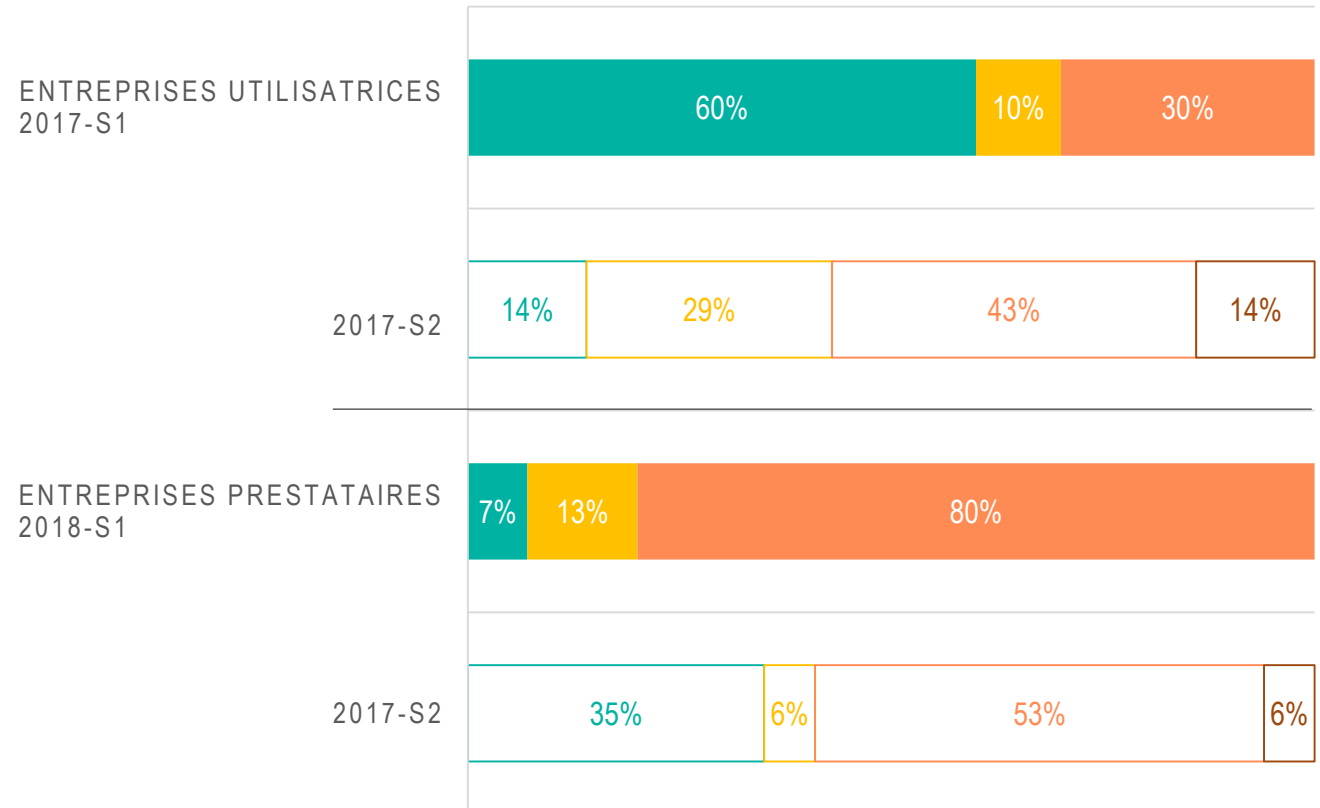
Augmentation des effectifs pour 7% (-28 pts) des prestataires et 60% (+46 pts) des entreprises utilisatrices.

Un maintien des effectifs pour 93% (+34 pts) des prestataires et 40% (-32 pts) des entreprises utilisatrices.

Sur la période, aucune des entreprises répondantes n'a réduit ses effectifs sur ce semestre.

## ÉVOLUTION PAR TYPE

■ Augmentés ■ Maintenus (avec embauche) ■ Maintenus (sans embauche) ■ Réduits



# 2. Rétrospective

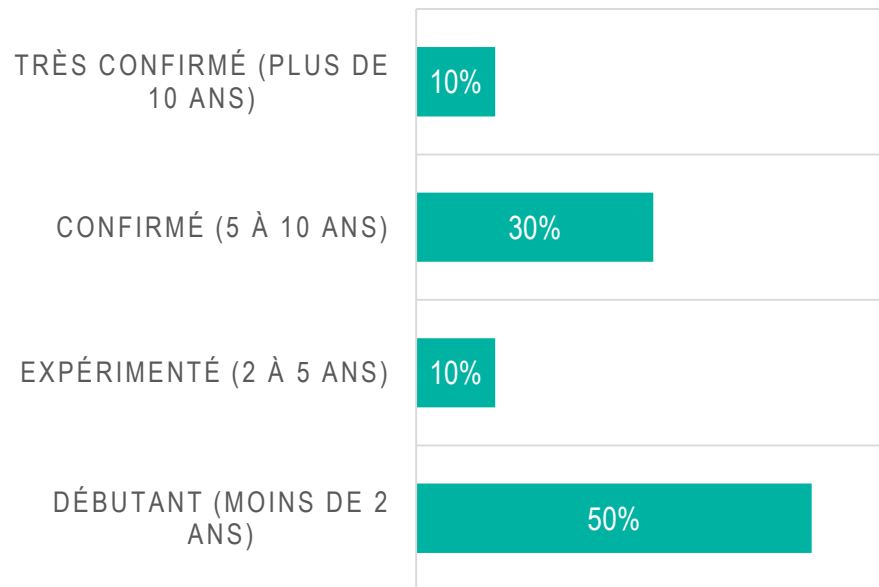
b. Nature des recrutements sur les 6 derniers mois



# Profils des recrutés

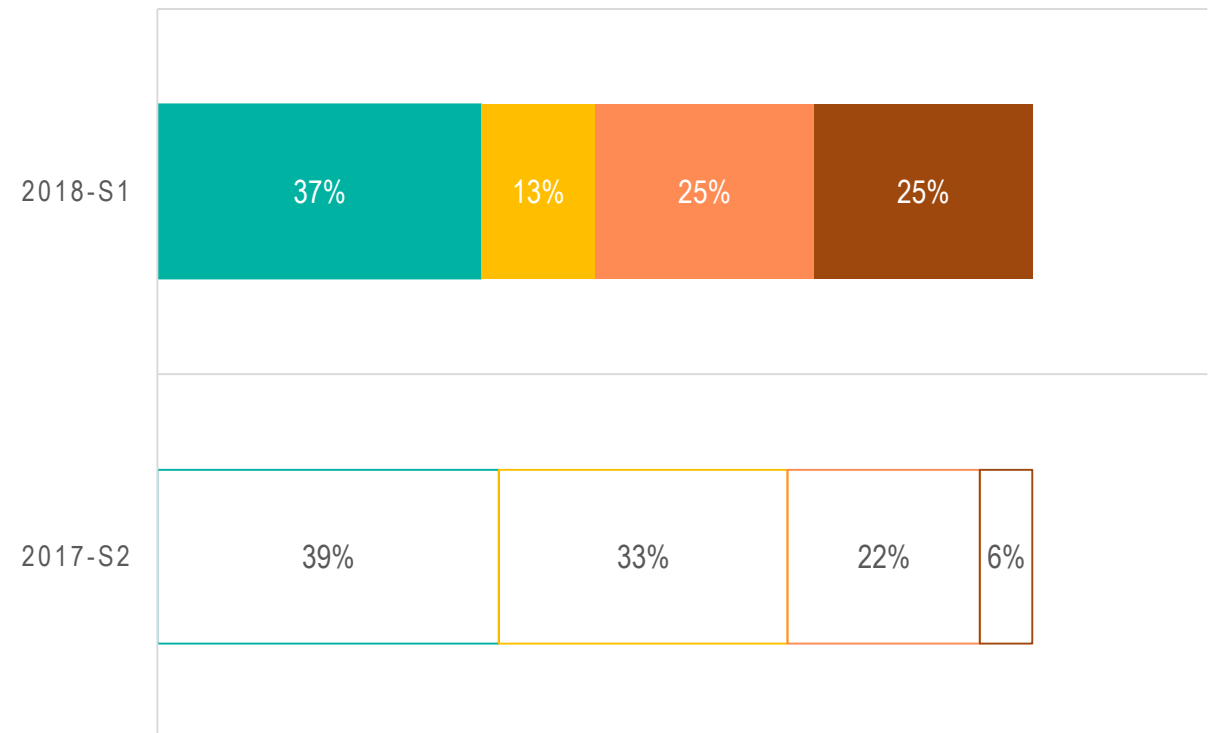
Sur les 6 derniers mois

## PROFILS DES RECRUTÉS (PRIORITÉ 1)



## PROFILS DES RECRUTÉS (TOUTES PRIORITÉS CONFONDUES)

- Débutant (moins de 2 ans)
- Expérimenté (2 à 5 ans)
- Confirmé (5 à 10 ans)
- Très Confirmé (plus de 10 ans)

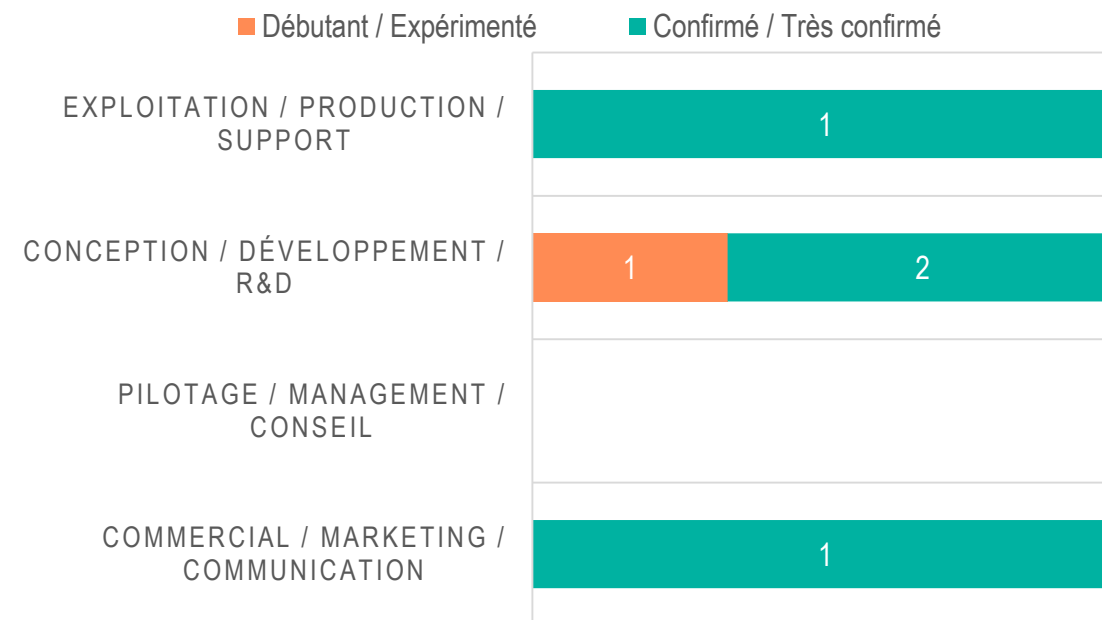


# Profils et fonction(s) des recrutés

Sur les 6 derniers mois : 23 recrutés

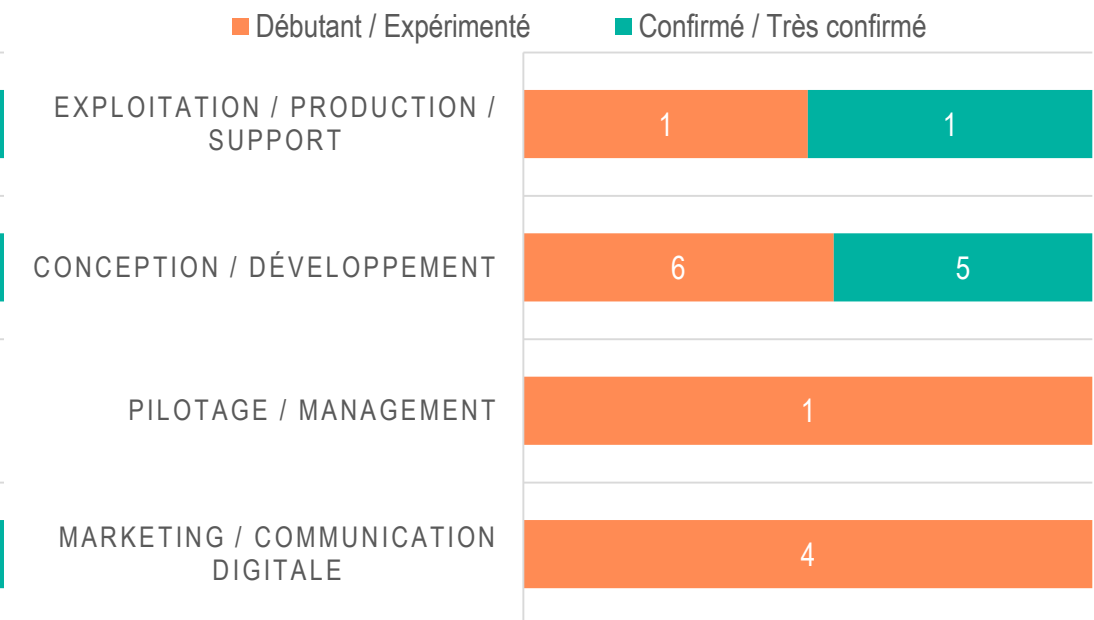
## Entreprises Prestataires

### LES RECRUTÉS (5)



## Entreprises Utilisatrices

### LES RECRUTÉS (18)



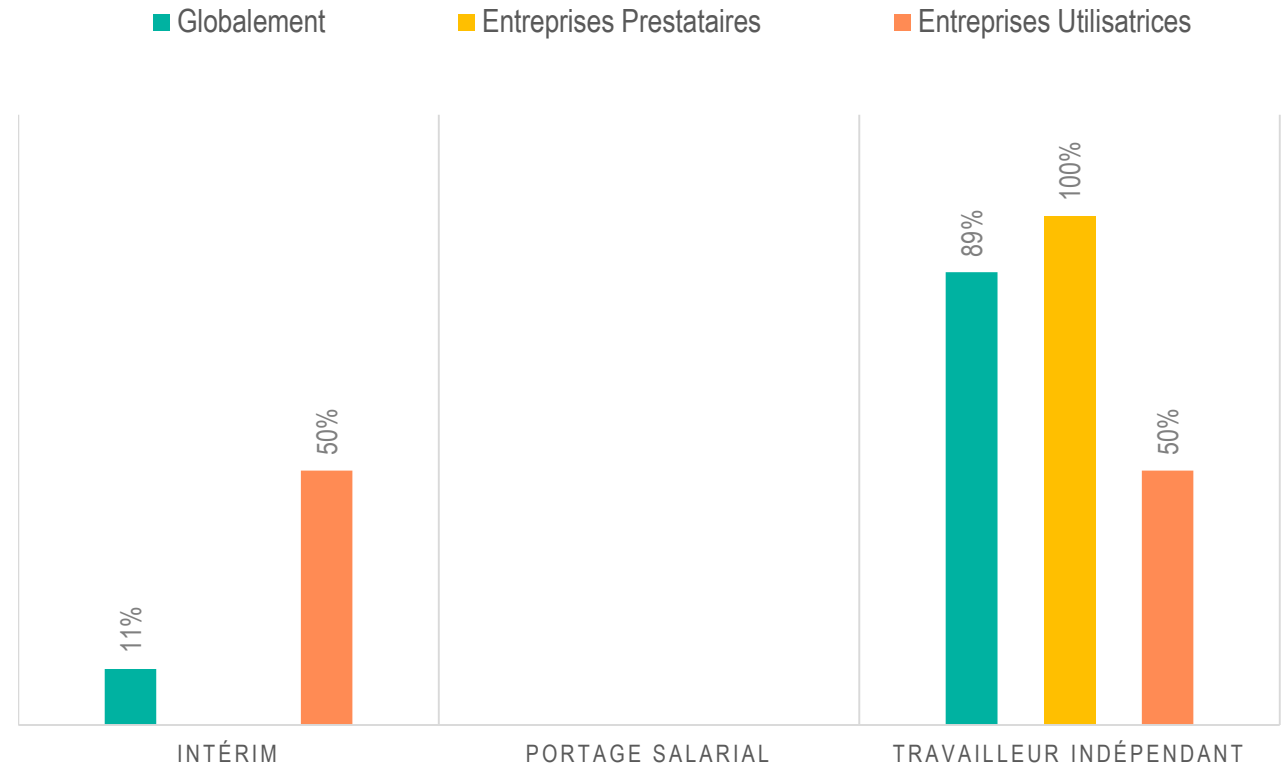
# Les ressources extérieures

*Sur les 6 derniers mois*

Globalement, 32% des répondants ont eu recours à un travailleur indépendant sur la période écoulée et 4% à de l'intérim.

Les entreprises utilisatrices et prestataires ayant eu recours à des ressources extérieures choisissent en priorité des travailleurs indépendants, respectivement à 50% et 100%. Les entreprises utilisatrices font appel ensuite à l'intérim (50%)

## RESSOURCES EXTÉRIEURES



# Provenance des recrutés

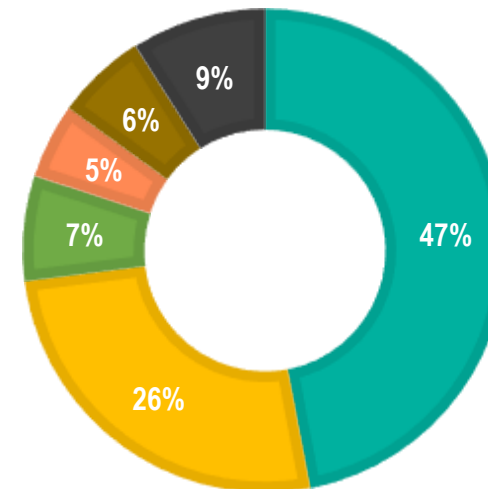
*Sur les 6 derniers mois*

47% des recrutés proviennent du Bassin de Nantes / Saint-Nazaire et 35% du reste de la région Pays de la Loire.

Sur la période, 6% des recrutés proviennent d'Ile de France.

## L'ORIGINE DES RECRUTÉS

- Bassin Nantes / Saint-Nazaire
- Région Pays de la Loire (autre que Bassin Nantes / Saint-Nazaire)
- Bassin Angevin
- Région Bretagne
- Région Ile de France
- Autres



# 2. Rétrospective

c. Stages et alternances sur les 6 derniers mois



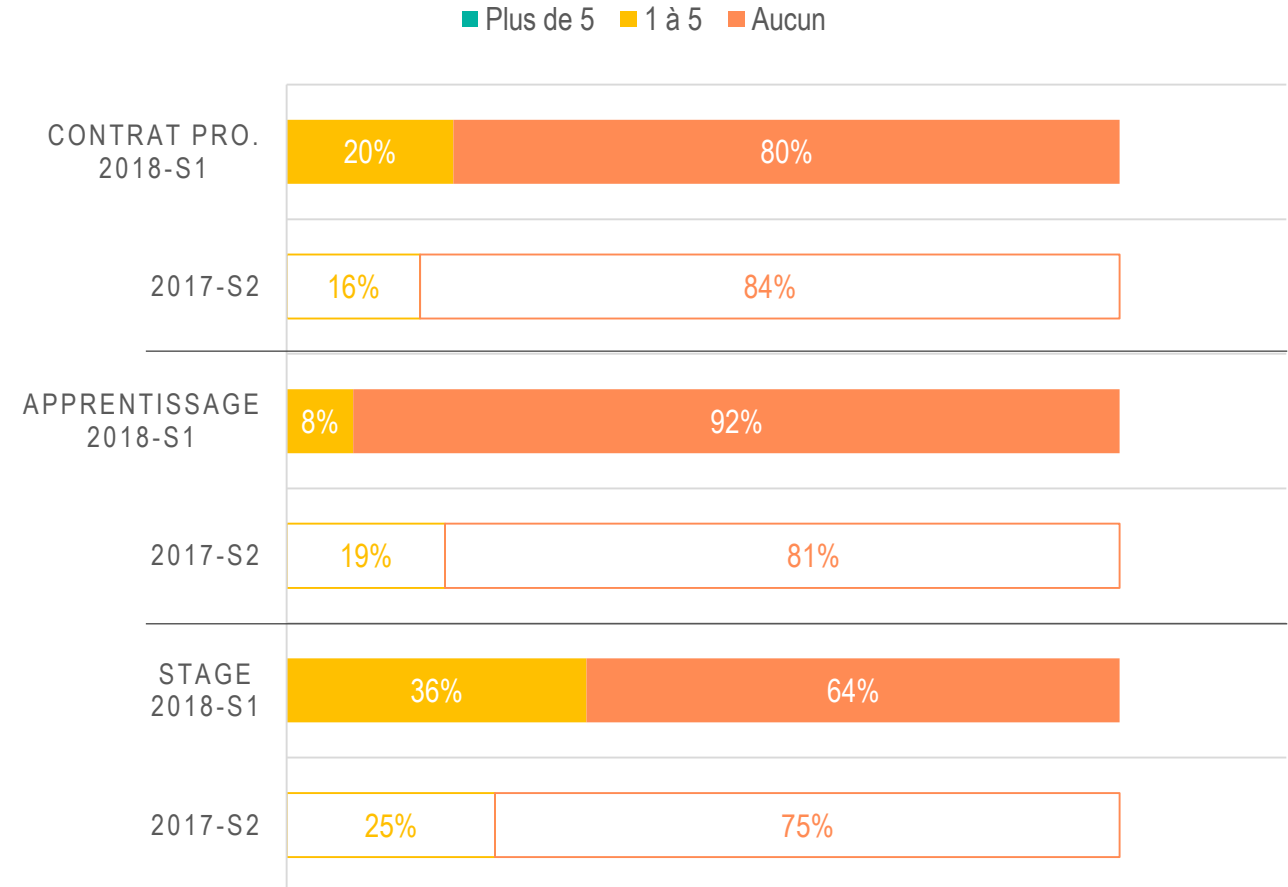
# Contrat en alternance et stages

*Sur les 6 derniers mois*

36% (+11 pts) des entreprises ont accueilli un ou plusieurs stagiaires au sein de leur établissement sur ce dernier semestre.

Pour 20% (+4 pts) des entreprises des contrats Pro et 8% (-11 pts) des contrats d'apprentissage.

## CONTRATS ALTERNANCE ET STAGES

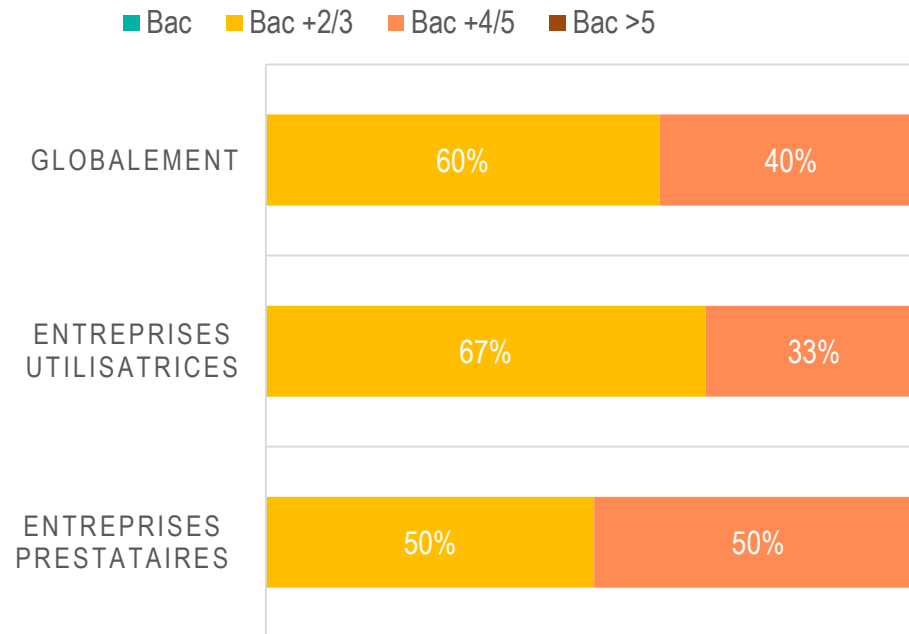


# Contrats en alternance et stages

Sur les 6 derniers mois

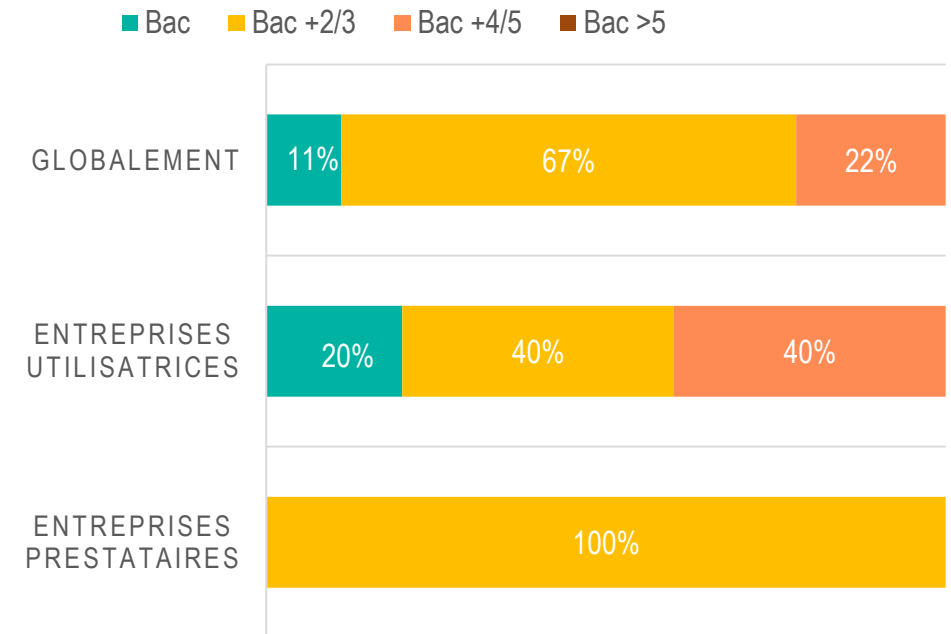
## Profils des alternants

### ALTERNANTS RECRUTÉS



## Profils des stagiaires

### STAGIAIRES RECRUTÉS



# Alternances transformées en emplois

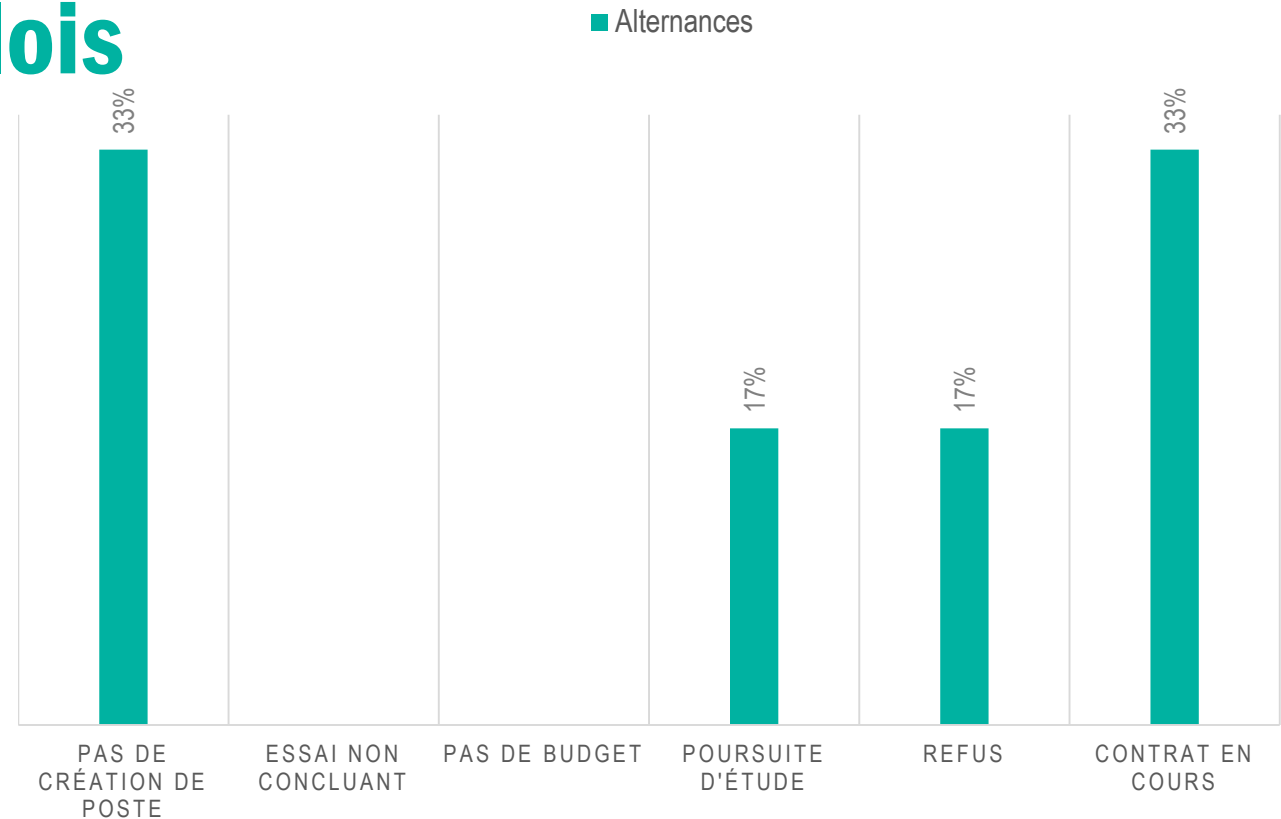
*Sur les 6 derniers mois*

6 entreprises ont eu recours à des alternants mais aucune n'a transformé ces contrats en emploi.

2 d'entre elles indiquent que les contrats sont toujours en cours, 2 n'ont pas de poste à pourvoir.

Pour les 2 restantes, l'une évoque une poursuite d'études, l'autre fait part d'un refus de l'alternant suite à une proposition d'embauche.

## RAISON NON TRANSFORMATION





# 2. Rétrospective

d. Compétences des recrutés sur les 6 derniers mois



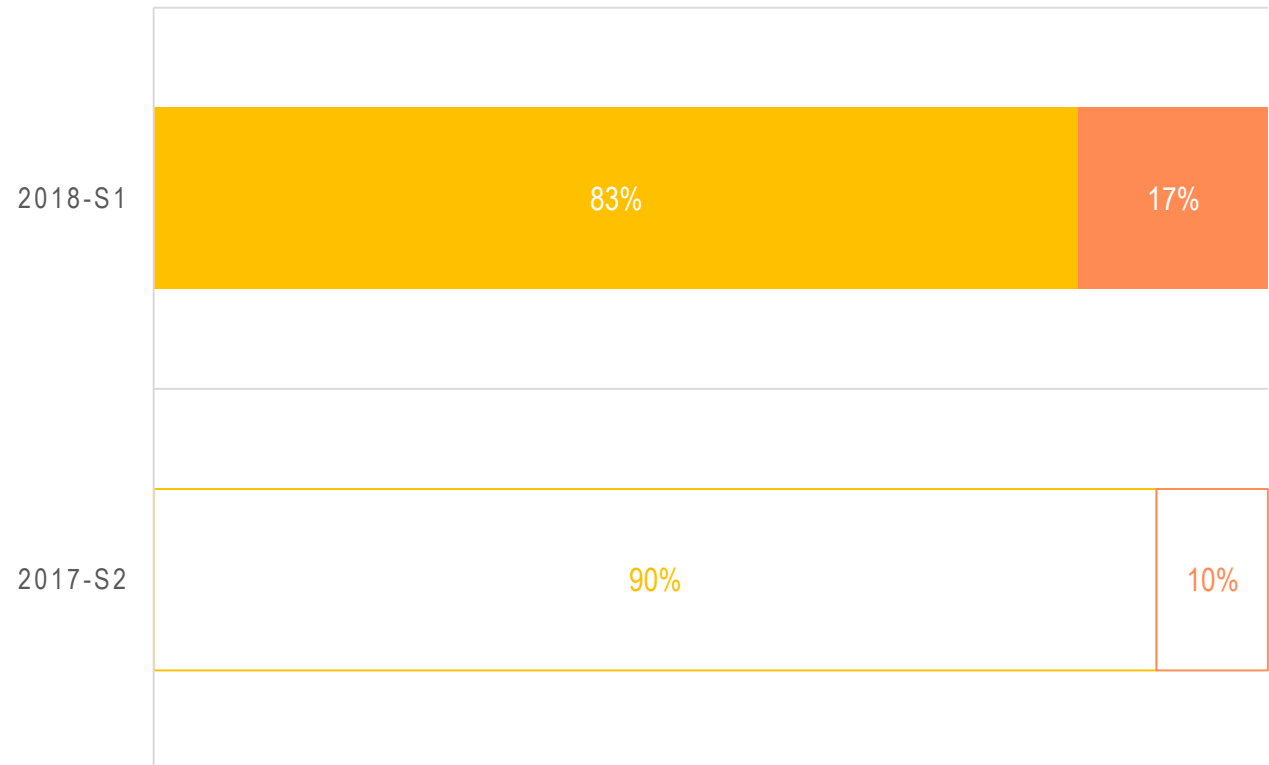
# Compétences des recrutés

*Sur les 6 derniers mois*

83% (-7 pts) des entreprises sont plutôt satisfaites des débutants et 1<sup>ères</sup> expériences qu'elles ont recrutées sur ce dernier semestre.

## SATISFACTION DES RECRUTÉS (DÉBUTANTS ET 1<sup>ÈRE</sup> EXPERIENCE)

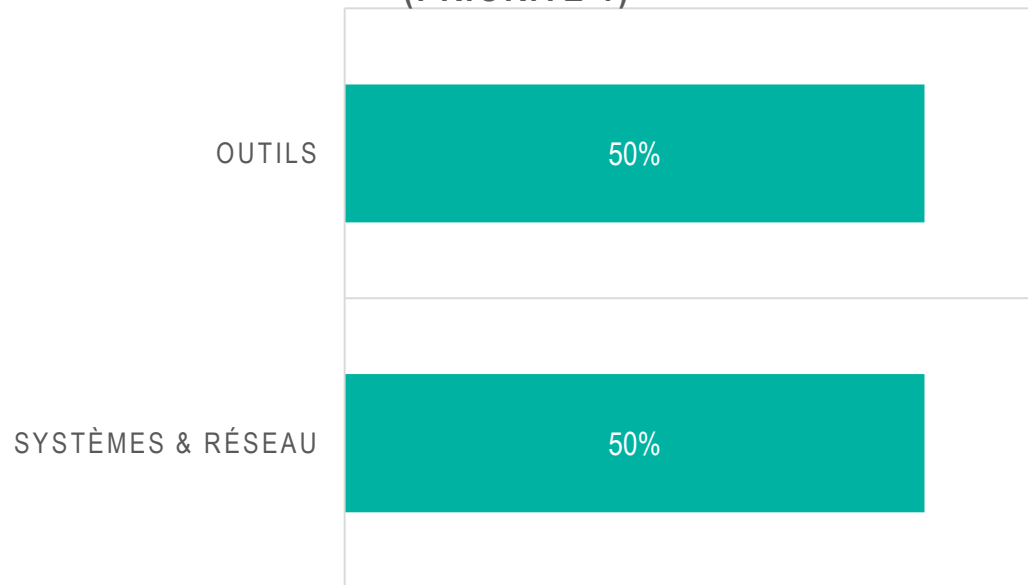
■ Très satisfait ■ Plutôt satisfait ■ Plutôt insatisfait ■ Très insatisfait



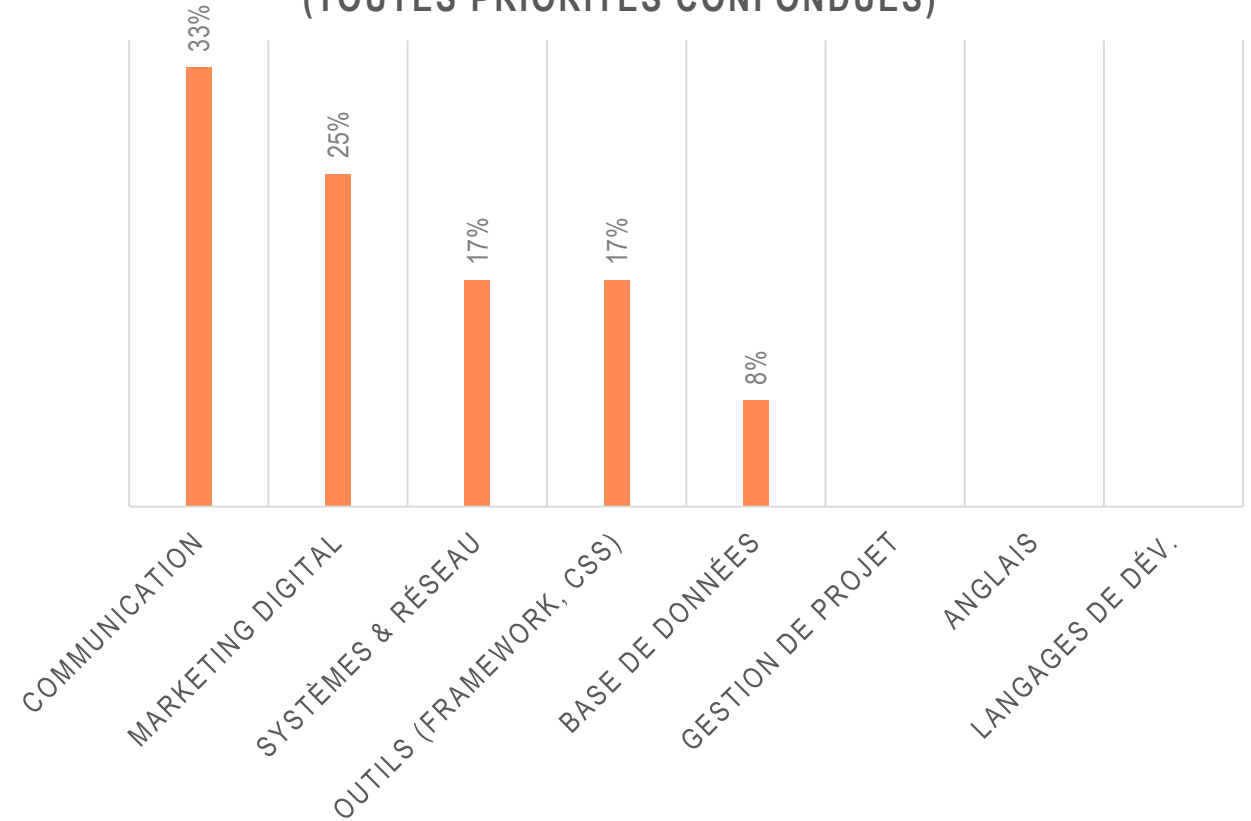
# Compétences des recrutés

Sur les 6 derniers mois

## COMPÉTENCES MANQUANTES DES DÉBUTANTS ET 1<sup>ÈRE</sup> EXPERIENCE (PRIORITÉ 1)



## COMPÉTENCES MANQUANTES DES DÉBUTANTS ET 1<sup>ÈRE</sup> EXPERIENCE (TOUTES PRIORITÉS CONFONDUES)



# 3. Perspective

a. Evolution des effectifs sur les 6 prochains mois



# Evolution des effectifs numériques

Sur les 6 prochains mois

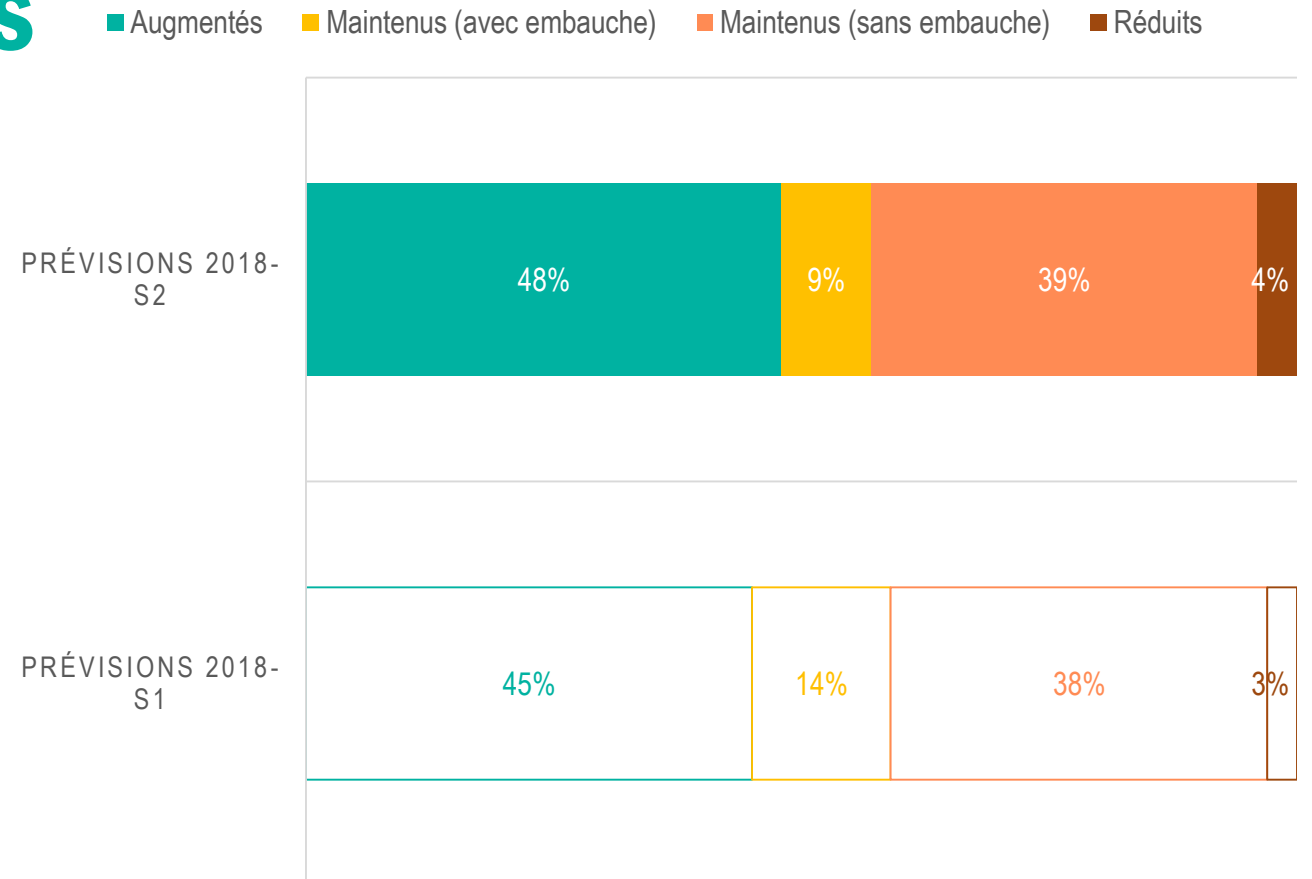
48% (+3 pts) pensent augmenter leurs effectifs

39% (+1 pt) vont les maintenir sans turnover.

Sur la période à venir, seulement 4% (+1 pt) envisagent de les réduire.

Selon les déclarations des répondants environ une quarantaine d'embauches est attendue sur les 6 prochains mois.

## ÉVOLUTION GLOBALE



# Evolution des effectifs numériques

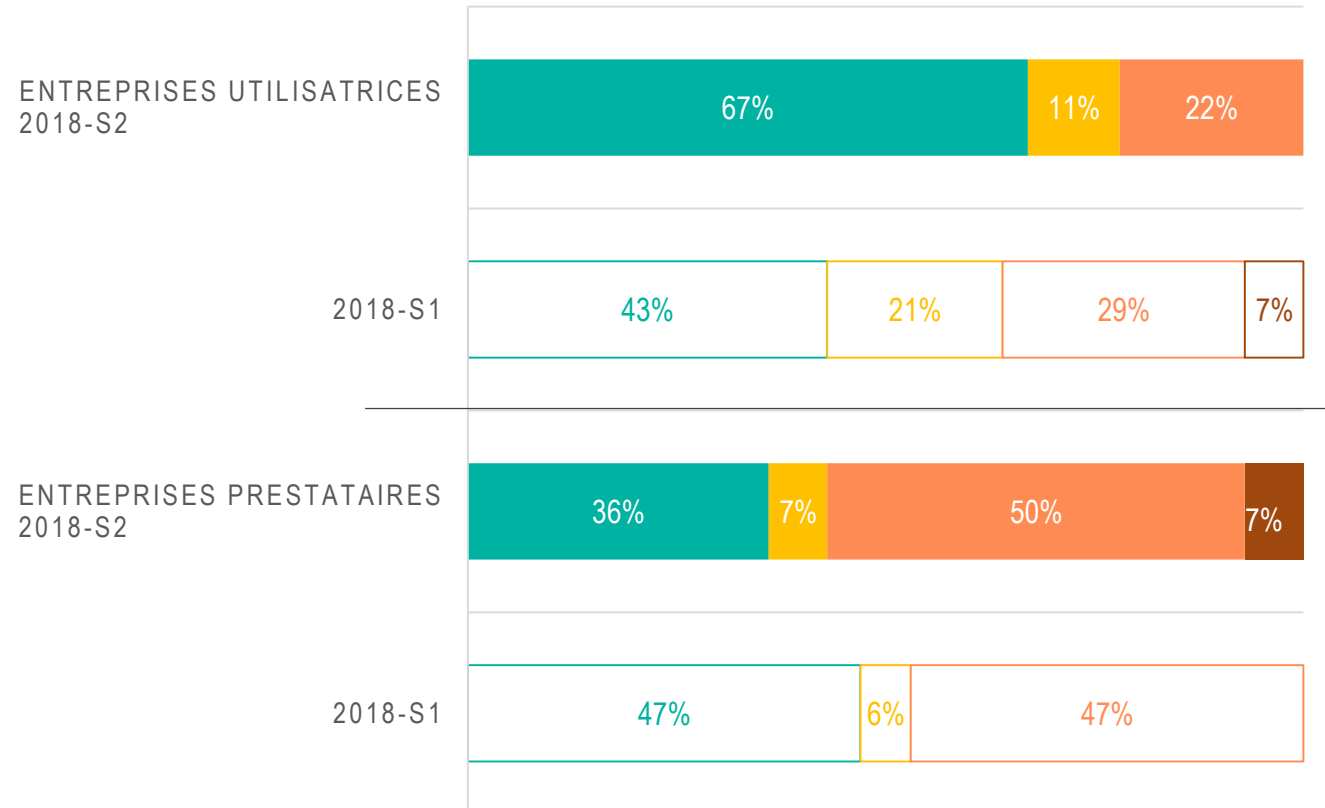
Sur les 6 prochains mois

67% (+24 pts) des entreprises utilisatrices pensent augmenter leur effectifs contre 36% (-11 pts) pour les prestataires.

A noter 7% d'entreprises prestataires comptent réduire leur effectif dans les 6 prochains mois.

## ÉVOLUTION PAR TYPE

■ Augmentés ■ Maintenus (avec embauche) ■ Maintenus (sans embauche) ■ Réduits



# 3. Perspective

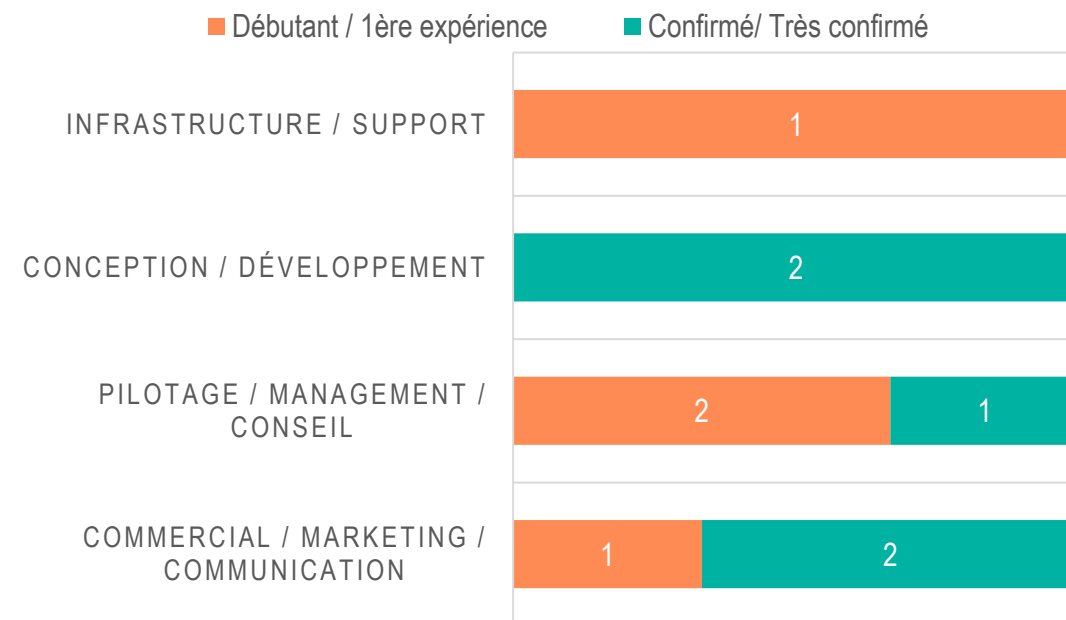
b. Nature des recrutements sur les 6 prochains mois

# Profils et fonctions des futurs recrutés

Sur les 6 prochains mois : 45 recrutés

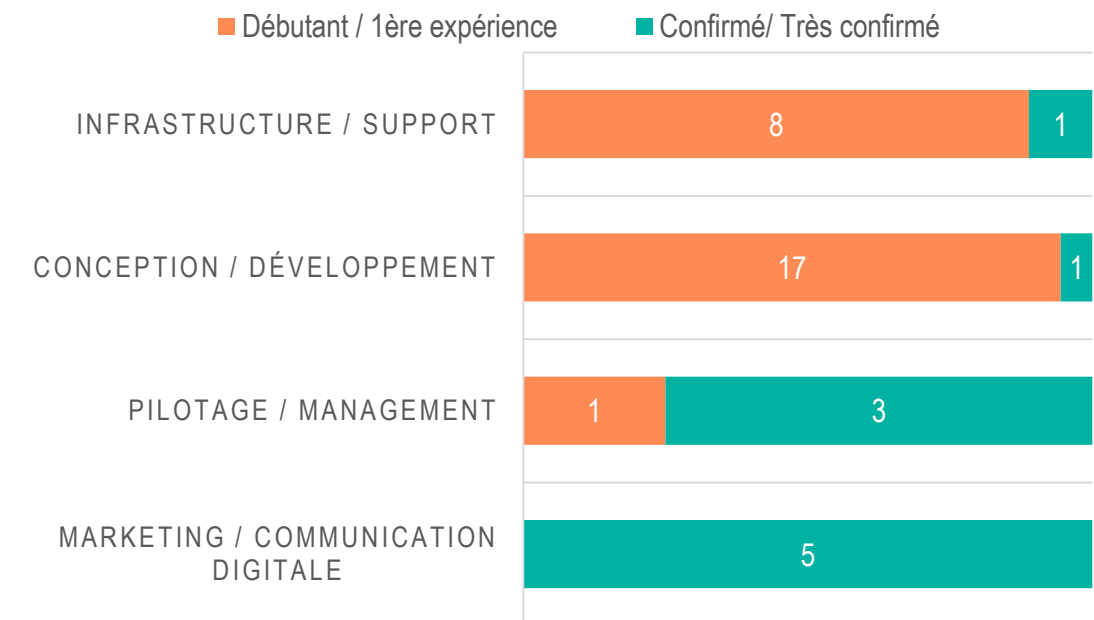
## Entreprises Prestataires

### LES RECRUTÉS (9)



## Entreprises Utilisatrices

### LES RECRUTÉS (36)

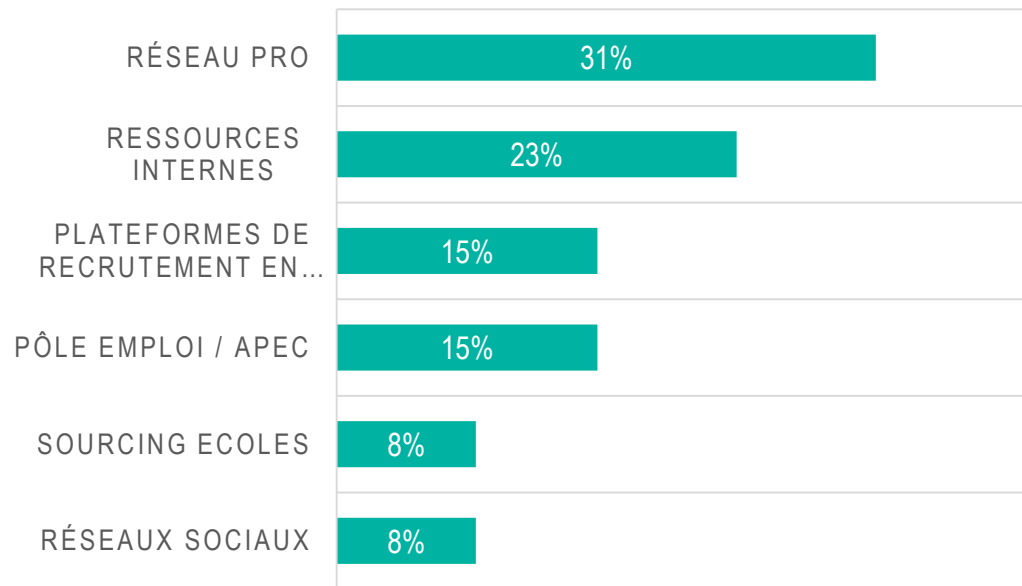




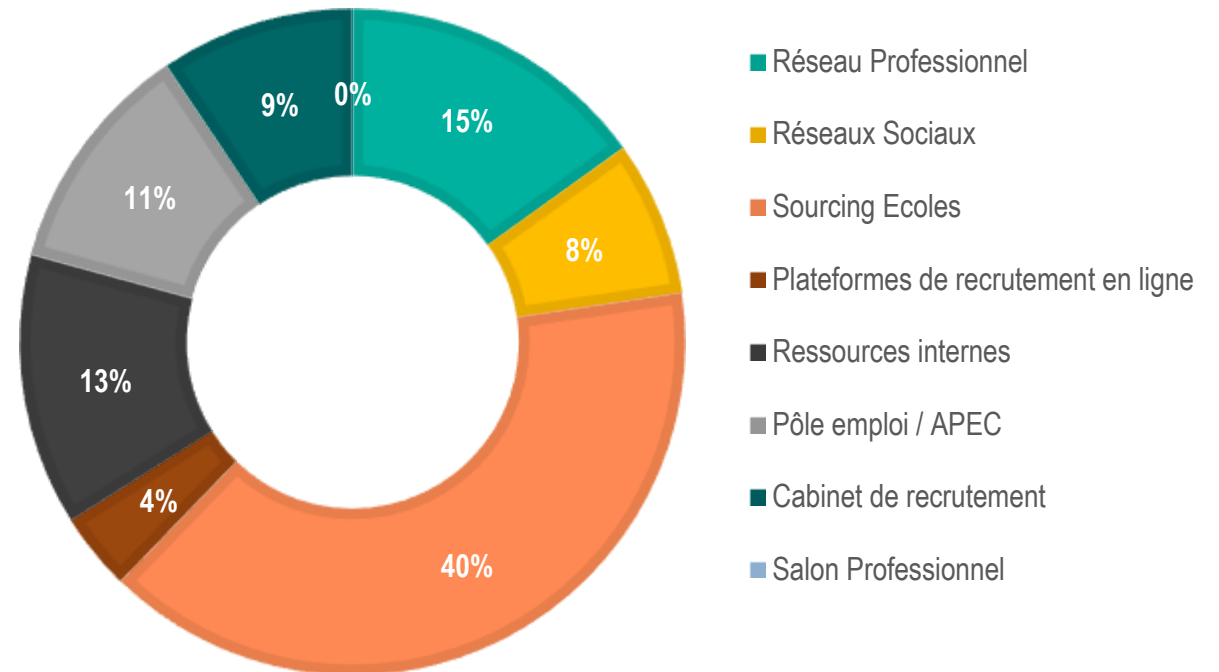
# Canaux de recrutement utilisés

*Tendance globale*

**CANAL DE RECRUTEMENT (PRIORITÉ 1)**



**CANAL DE RECRUTEMENT (TOUTES PRIORITÉS CONFONDUES)**



# 4. Compétences disponibles

Sur les 6 derniers mois



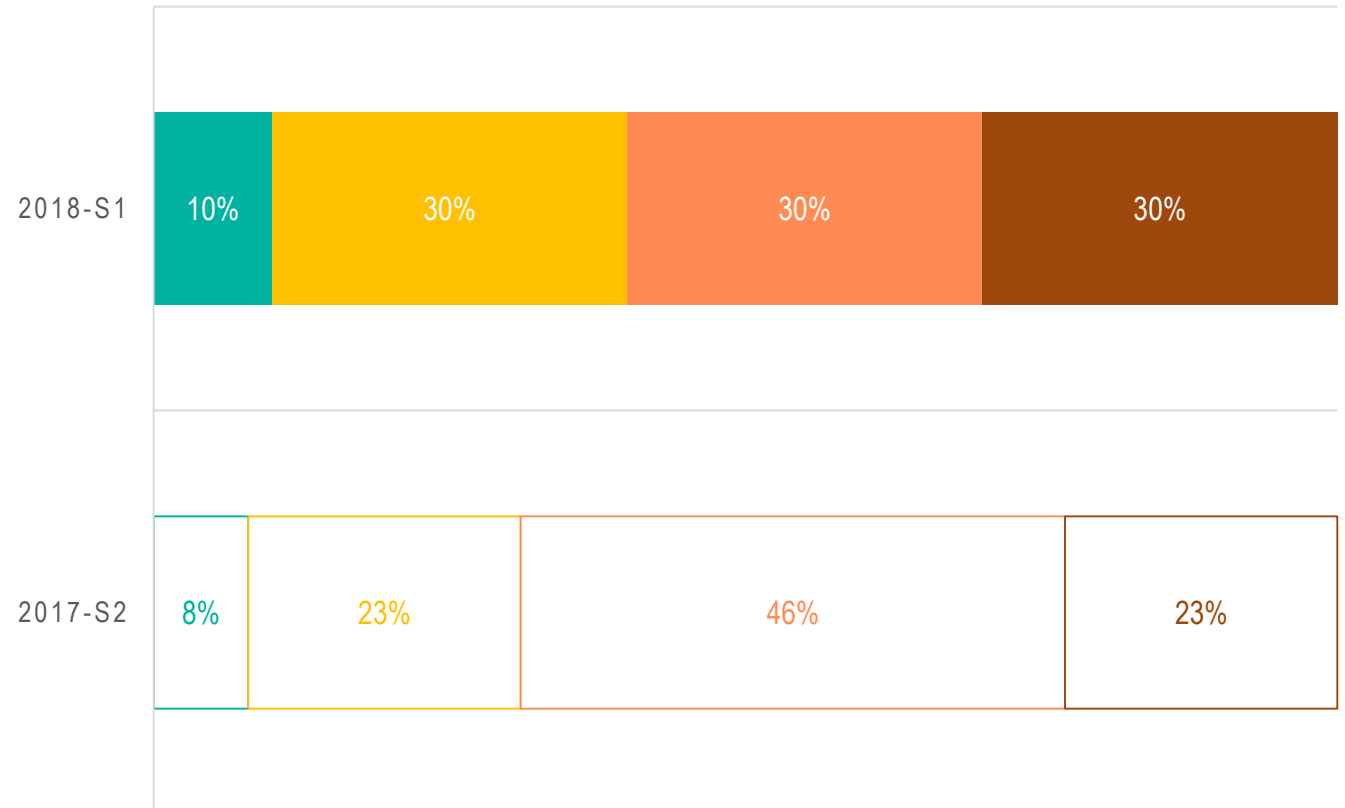
# Compétences disponibles

*L'adéquation profil des candidats avec les recherches des entreprises*

Lors de leurs recrutements 60% (-9 pts) des entreprises n'ont pas eu suffisamment de candidats dont le profil était adapté à leurs recherches.

## ADÉQUATION PROFIL ET ATTENTE

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



# Compétences disponibles

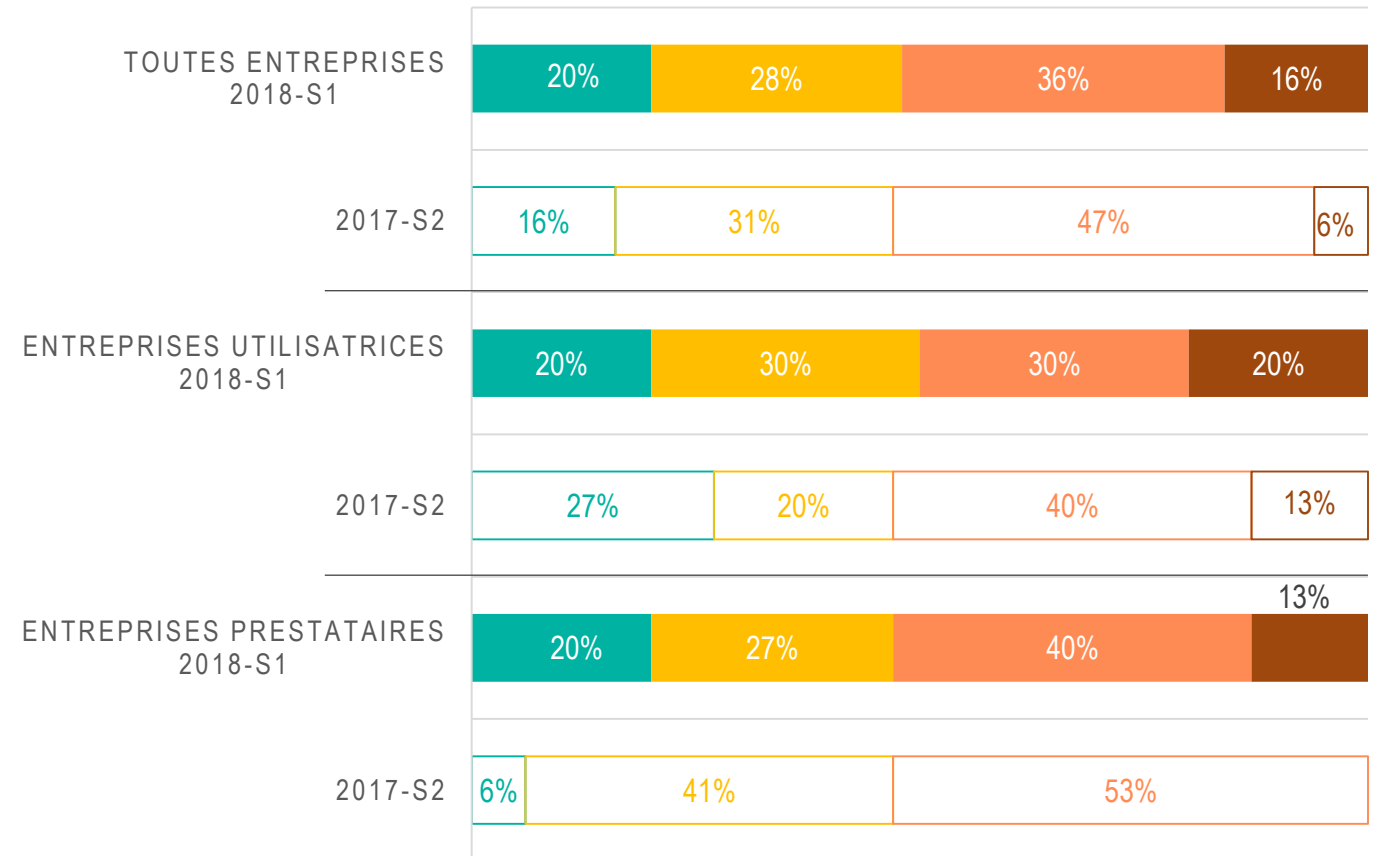
## Sur le territoire

48% (-2 pts) des entreprises interrogées perçoivent une pénurie de ressources numériques sur le territoire.

- 50% (+3 pts) des entreprises utilisatrices la ressentent également.
- 47% (stable) des entreprises prestataires ressentent une pénurie.

## RESSENTI DE PÉNURIE

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

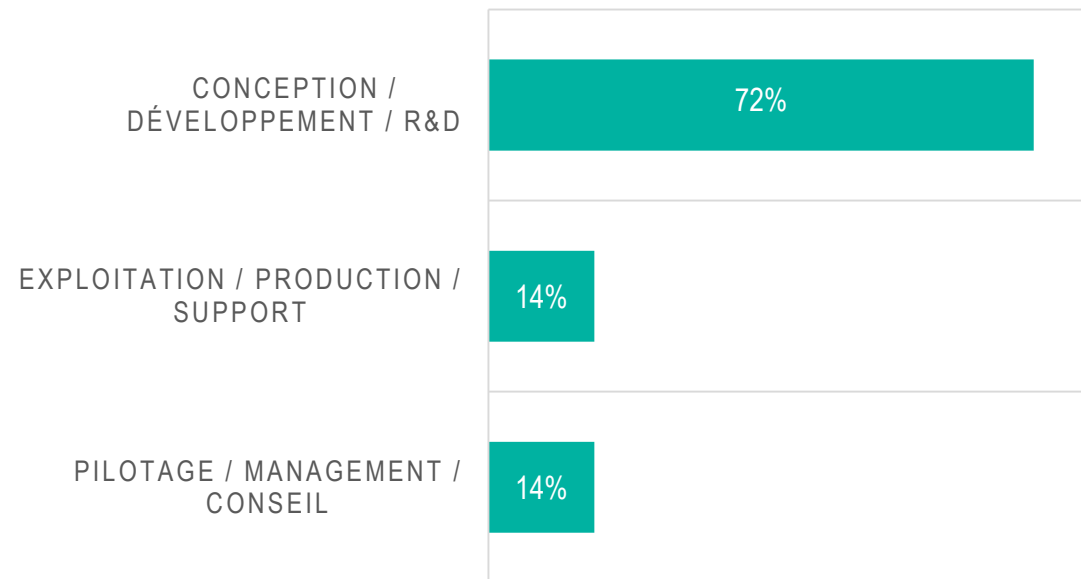


# Compétences disponibles

Sur le territoire

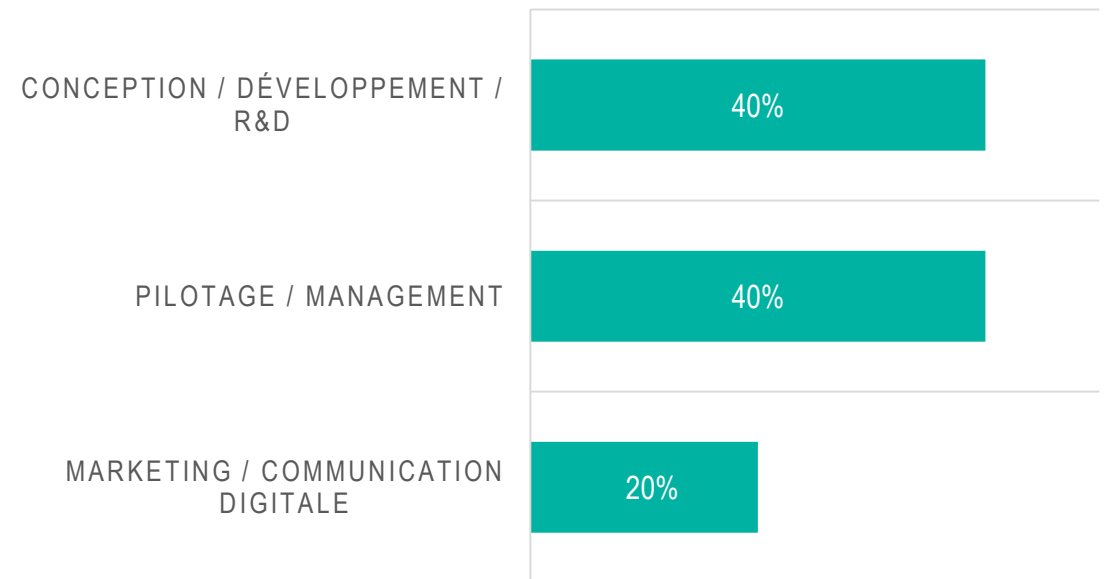
Entreprises prestataires

## PÉNURIE PAR FONCTION (PRIORITÉ 1)



Entreprises utilisatrices

## PÉNURIE PAR FONCTION (PRIORITÉ 1)



# 5. Perspectives

Sur les 3 ans à venir



# Evolution des effectifs numériques

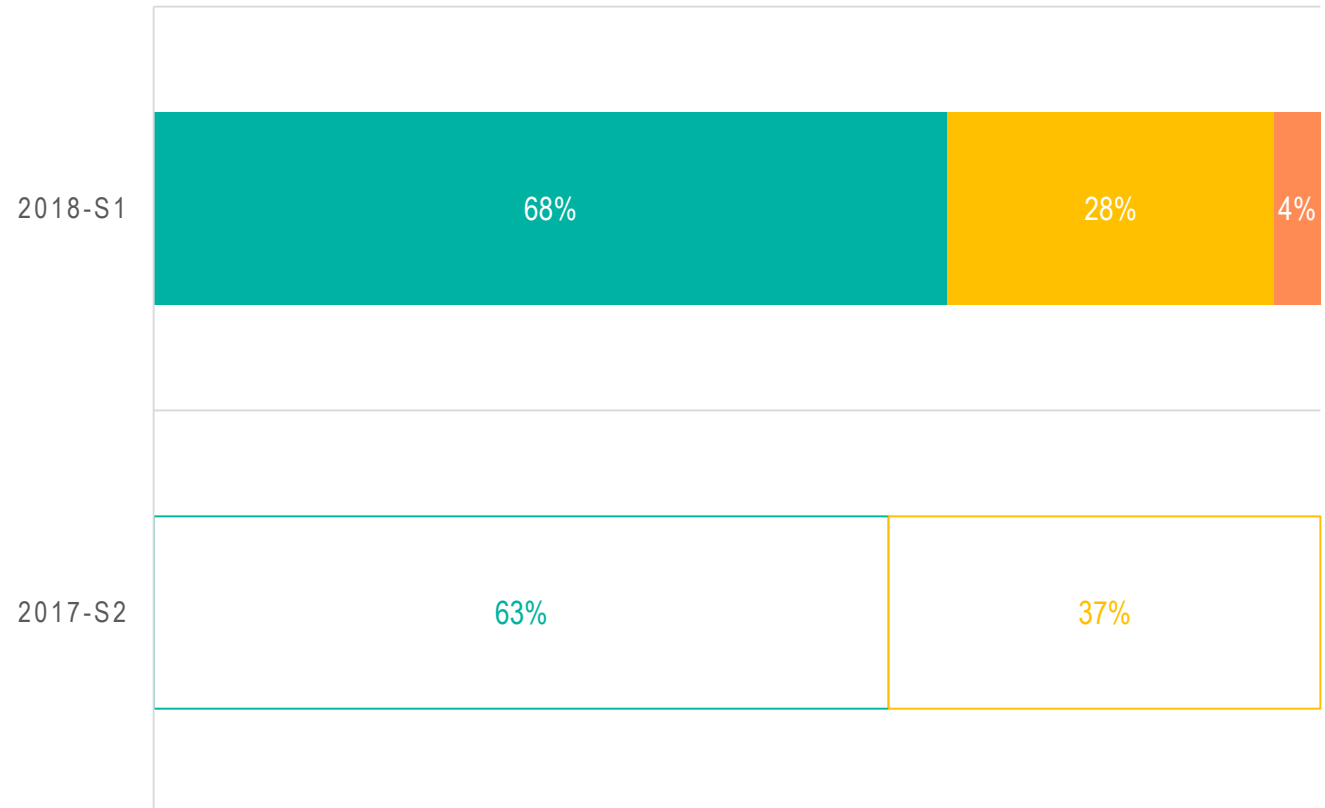
*Sur les 3 ans à venir*

68% (+5 pts) pensent augmenter leurs effectifs sur les 3 ans à venir.

- Les prestataires ont de meilleures prévisions puisque 73% (-9 pts) pensent « grandir » alors que 60% (+20 pts) des entreprises utilisatrices l'envisagent.
- Seules les entreprises prestataires pensent diminuer leurs effectifs sur les 3 prochaines années.

## ÉVOLUTION PERÇUE

■ Augmenter ■ Rester à l'identique ■ Diminuer



# Principaux métiers attendus

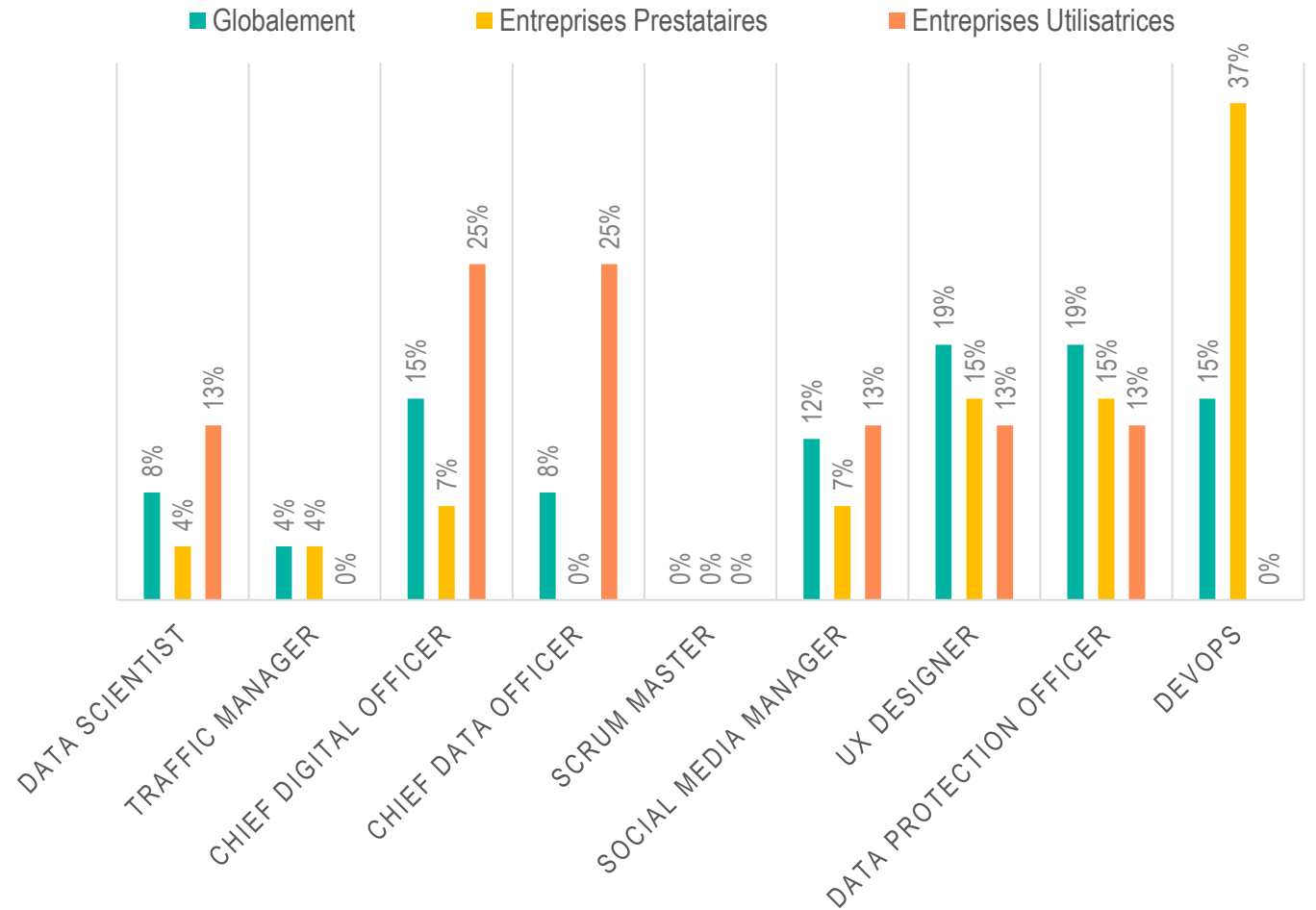
*Dans les 3 ans à venir*

De fortes disparités dans la perception des métiers attendus entre les entreprises prestataires et les entreprises utilisatrices.

Les premières plébiscitent les Devops alors que les seconds se projettent sur les Chef Digital Officer ou Chef Data Officer.



## METIERS ATTENDUS





# Principales technologies attendues

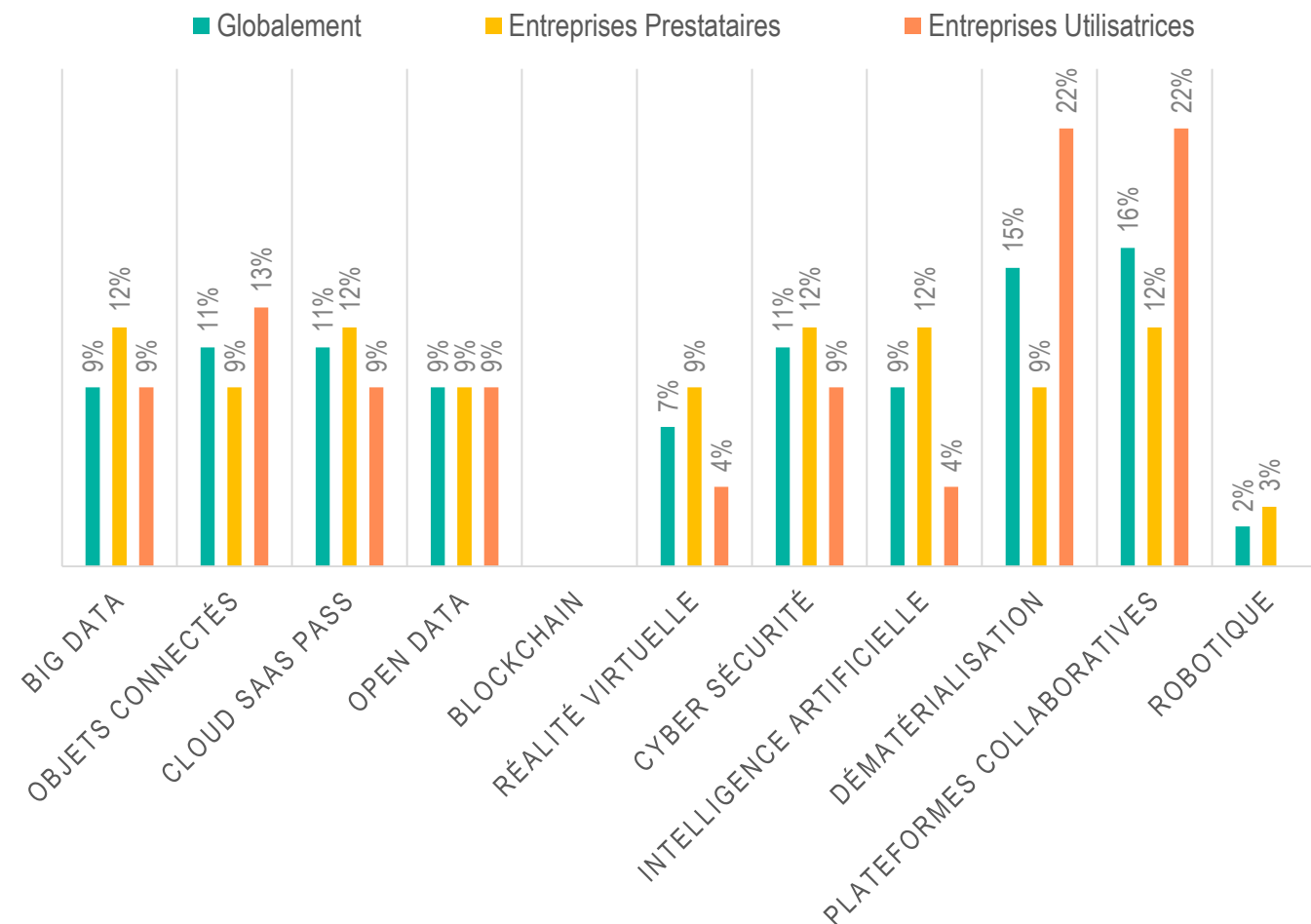
*Dans les 3 ans à venir*

Chez les entreprises utilisatrices, la dématérialisation et les plateformes collaboratives sont principalement attendues.

Rien ne se détache vraiment chez les prestataires, partagés entre le Big Data, la Cybersécurité et l'Intelligence Artificielle.



## TECHNOLOGIES INCONTOURNABLES



# 6. Questions complémentaires

Les effectifs actuels, les partenariats existants et à venir



# Emploi des séniors (+55 ans)

*Fonctions du numérique les plus « favorables »*

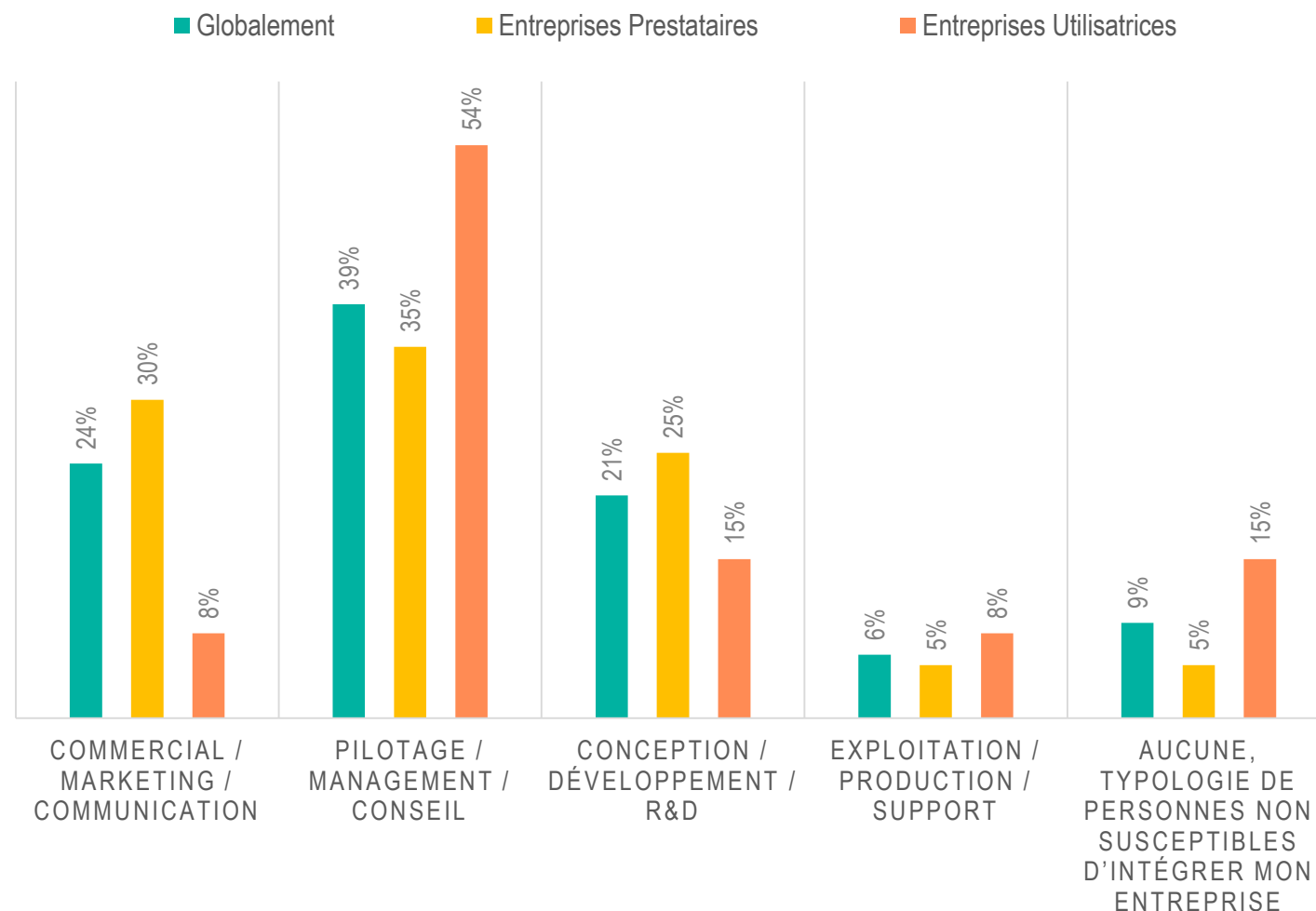
Pour environ 40% des répondants, le pilotage, le management et le conseil sont les fonctions les plus favorables aux séniors pour rejoindre les entreprises de la filière du numérique. C'est encore plus vrai dans les entreprises utilisatrices (54%) que chez les prestataires (35%)

Viennent ensuite les fonctions du commercial, du marketing et de la communication pour 21% des répondants, avec cette fois 30% parmi les entreprises prestataires.

Ce n'est donc pas dans les fonctions techniques que les séniors ont le plus de change de trouver un emploi dans le numérique.

A noter qu'environ 10% des entreprises indiquent que les séniors ne représentent pas une typologie de population susceptibles d'intégrer leur entreprise.

## FONCTIONS FAVORABLES EMPLOI SENIORS



# Emploi des séniors (+55 ans)

## Atouts d'un profil « séniors »

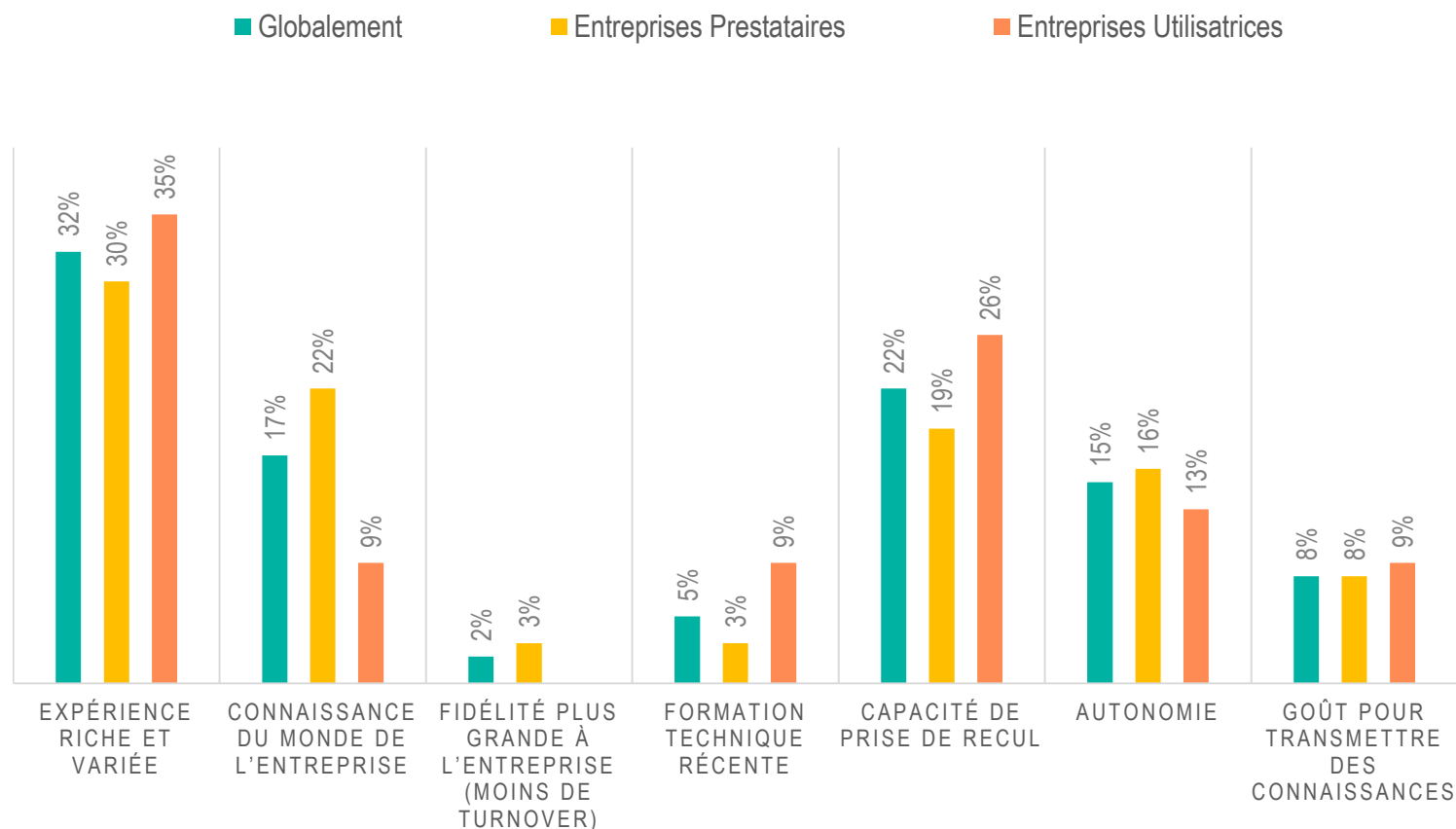
Pour 32% des répondants, c'est l'expérience, riche et variée qui constitue le principal atout d'un profil « séniors » pour être recruté dans une fonction du numérique.

Viennent ensuite la capacité à prendre du recul, la connaissance du monde de l'entreprise et l'autonomie.

La formation technique des séniors, même récente n'est pas un atout supplémentaire, la fidélité ne semble pas non plus être une attente des recruteurs.

La perception des entreprises utilisatrices et des prestataires est plutôt homogène.

## ATOUS D'UN PROFIL SENIORS



# Emploi des séniors (+55 ans)

## Freins d'un profil « séniors »

Pour 32% des répondants, c'est un salaire trop élevé qui constitue le principal frein au recrutement d'un profil « séniors », mais cela n'est pas forcément lié à la filière du numérique.

Viennent ensuite à quasi égalité, le manque de compétences dans les technologies actuelles (26%) et une possible résistance au changement (18%).

Le risque d'un manque de motivation ne semble pas être un frein.

La perception des entreprises utilisatrices et des prestataires est plutôt homogène.

## FREINS D'UN PROFIL SENIORS

