

# Enquête terrain de l'Observatoire Régional des Compétences Numériques

Pays de la Loire - 5<sup>ème</sup> édition

2<sup>ème</sup> semestre 2018

# Sommaire

1. Echantillon
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
4. Compétences disponibles sur les 6 derniers mois
5. Prospective sur les 3 ans à venir
6. Questions complémentaires

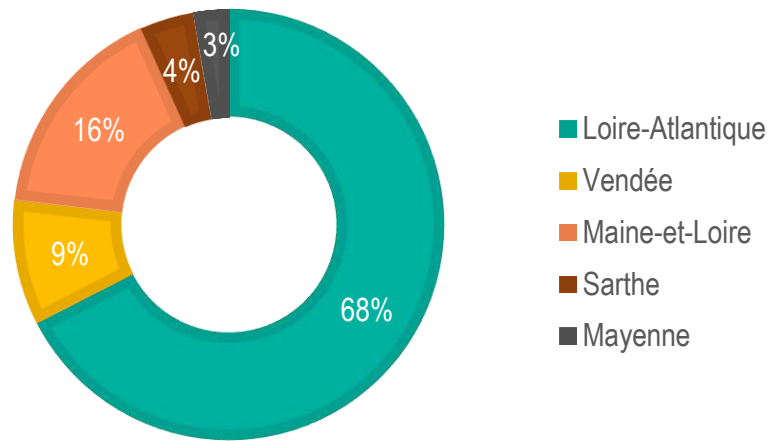
# 1. Echantillon

Les répondants

# Echantillon

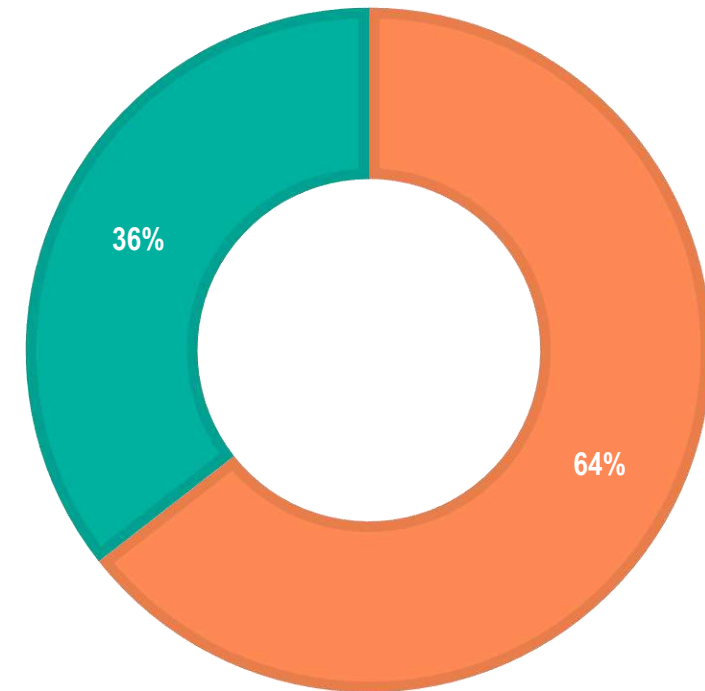
- 298 réponses complètes
- 68% d'entre elles sont de Loire-Atlantique (201)
  - 172 sur Nantes Métropole
  - 16 sur le bassin de Saint-Nazaire (la CARENE)
  - 39 sur Angers Loire Métropole

## RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE



## ECHANTILLON

■ Entreprise prestataire ■ Entreprise utilisatrice

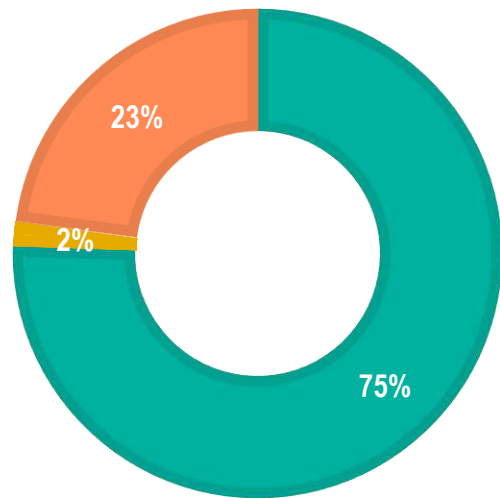


# Echantillon

## Entreprises Prestataires (192)

### FONCTION DES RÉPONDANTS

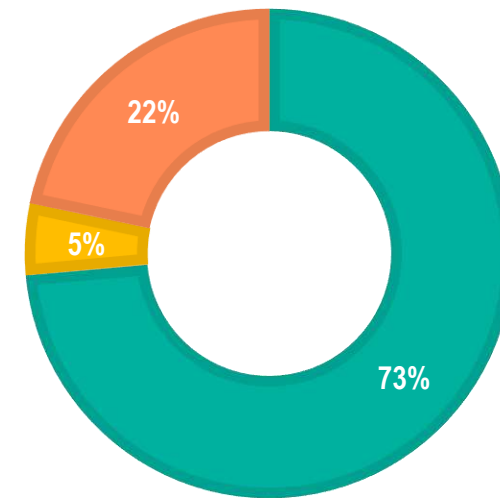
■ Dirigeant ■ Responsable RH ■ Autre fonction de Direction



## Entreprises Utilisatrices (106)

### FONCTION DES RÉPONDANTS

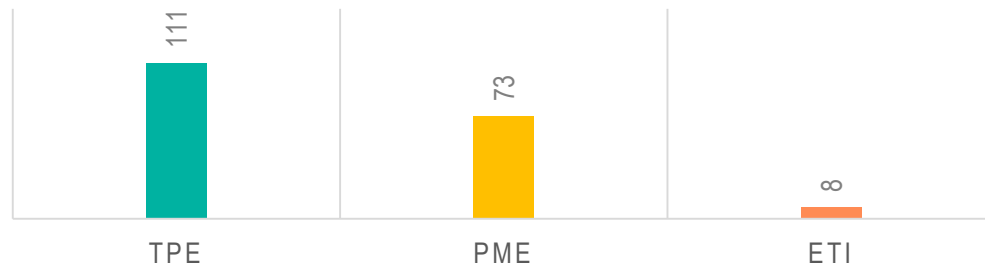
■ DSI ■ Responsable RH ■ Autre fonction de Direction



# Echantillon

## Entreprises Prestataires (192)

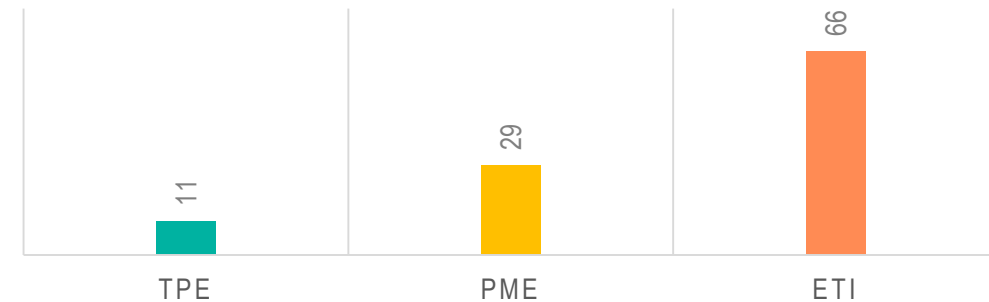
### TAILLE D'ENTREPRISE



- ≈ 96% sont des entreprises < 250 personnes
- Un peu plus de la moitié des prestataires sont des TPE < 10 personnes

## Entreprises Utilisatrices (106)

### TAILLE D'ENTREPRISE



- Environ 62% d'ETI > 250 personnes

### Effectifs numériques

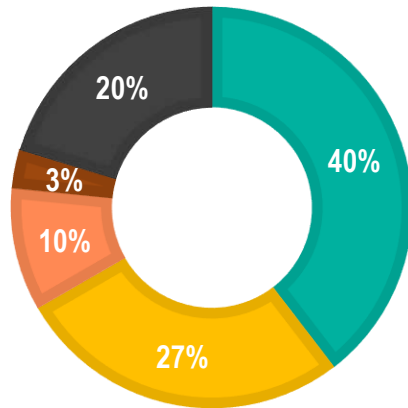
- < 10 personnes : 56%
- 10 à 49 personnes : 33%
- > 50 personnes : 11%

# Echantillon

## Entreprises Prestataires (192)

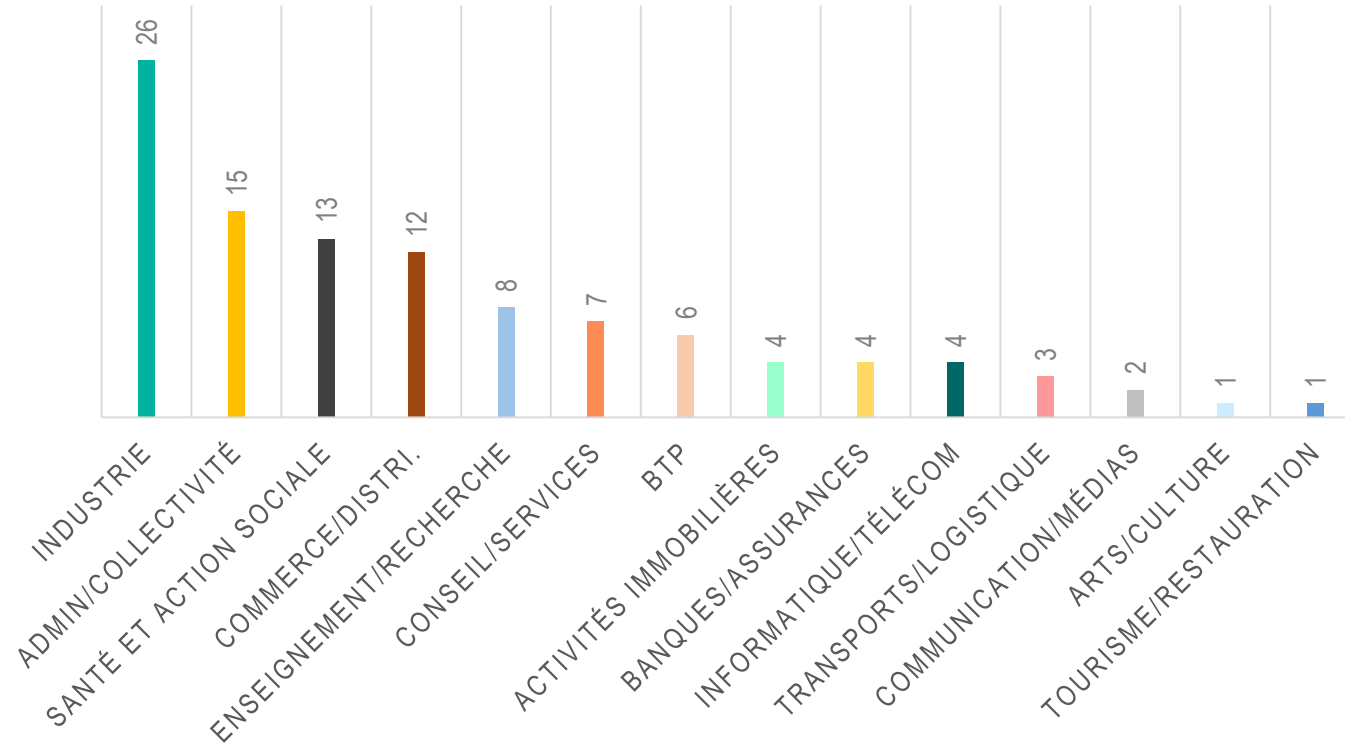
### SECTEUR D'ACTIVITÉ DU NUMÉRIQUE

- SSII/ESN
- Edition de logiciels
- Conseil en Technologie
- Services de Télécommunication
- Prestataire Web / Marketing Digital



## Entreprises Utilisatrices (106)

### SECTEUR D'ACTIVITÉ



# 2. Rétrospective

a. Evolution des effectifs sur les 6 derniers mois



# Evolution des effectifs numériques

Sur les 6 derniers mois

47% (+4%) ont augmenté leurs effectifs.

Au total 61% ont embauché : 139 pour « grandir » et 41 pour maintenir leurs effectifs.

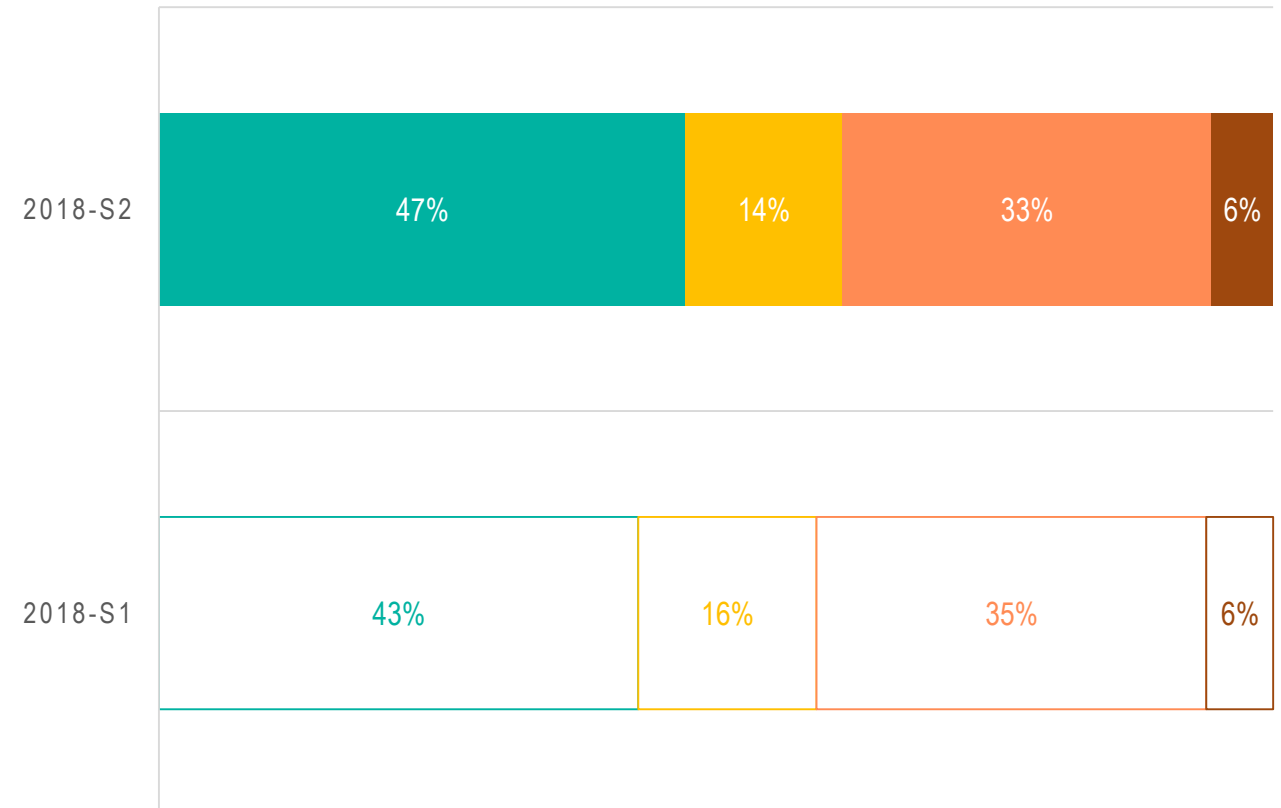
33% (-2%) les ont maintenu sans turnover.

Sur la période, 6% (stable) les ont réduit.

Soit environ 1400 embauches sur les 6 derniers mois dont 33 personnes âgées de plus de 55 ans. 16% (-8%) des personnes embauchées sont des femmes.

## ÉVOLUTION GLOBALE

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

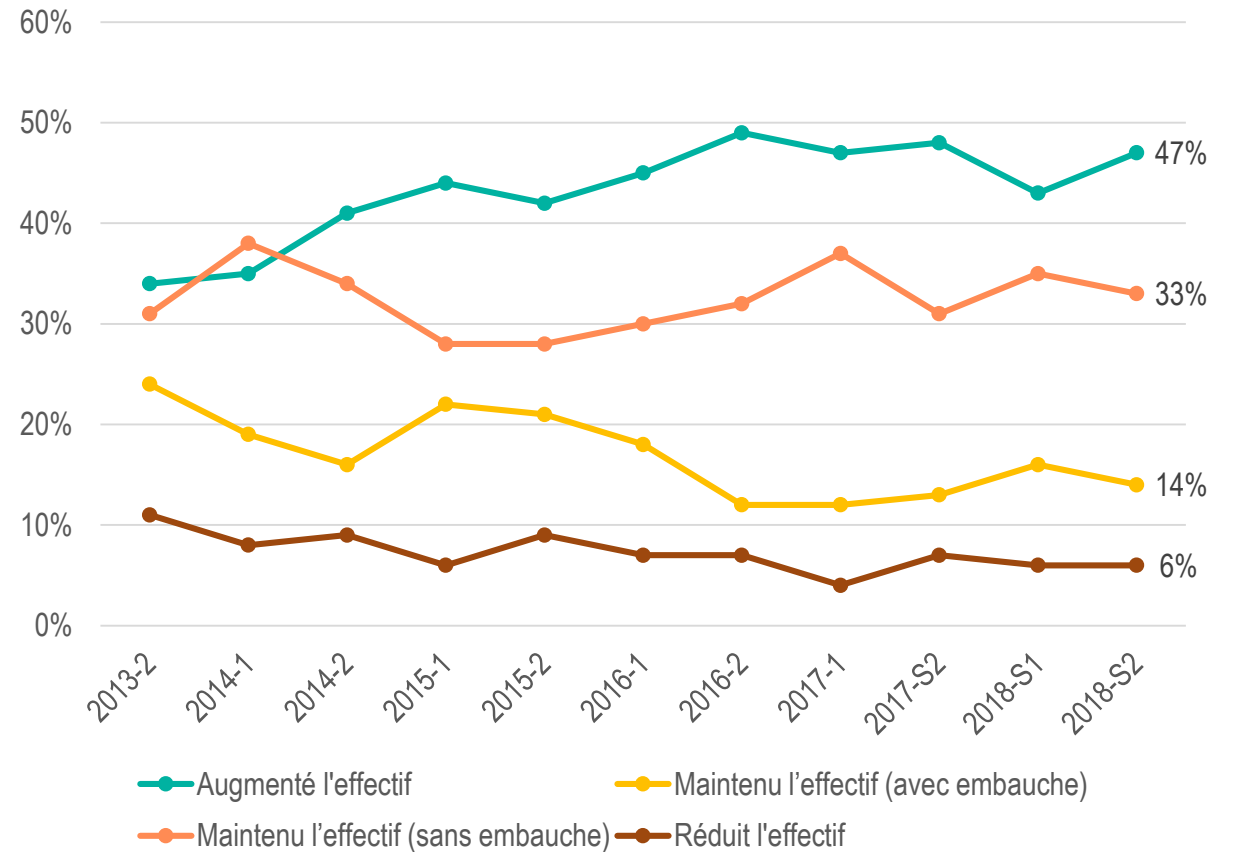


# Evolution des effectifs numériques

Sur les 6 derniers mois

Sur les 5 dernières années (source BaroJOB®), on constate que l'indicateur se maintient depuis fin 2014 avec un % d'entreprises augmentant leurs effectifs, stabilisé entre 40% et 50%.

Evolution sur les 5 dernières années



# Evolution des effectifs numériques

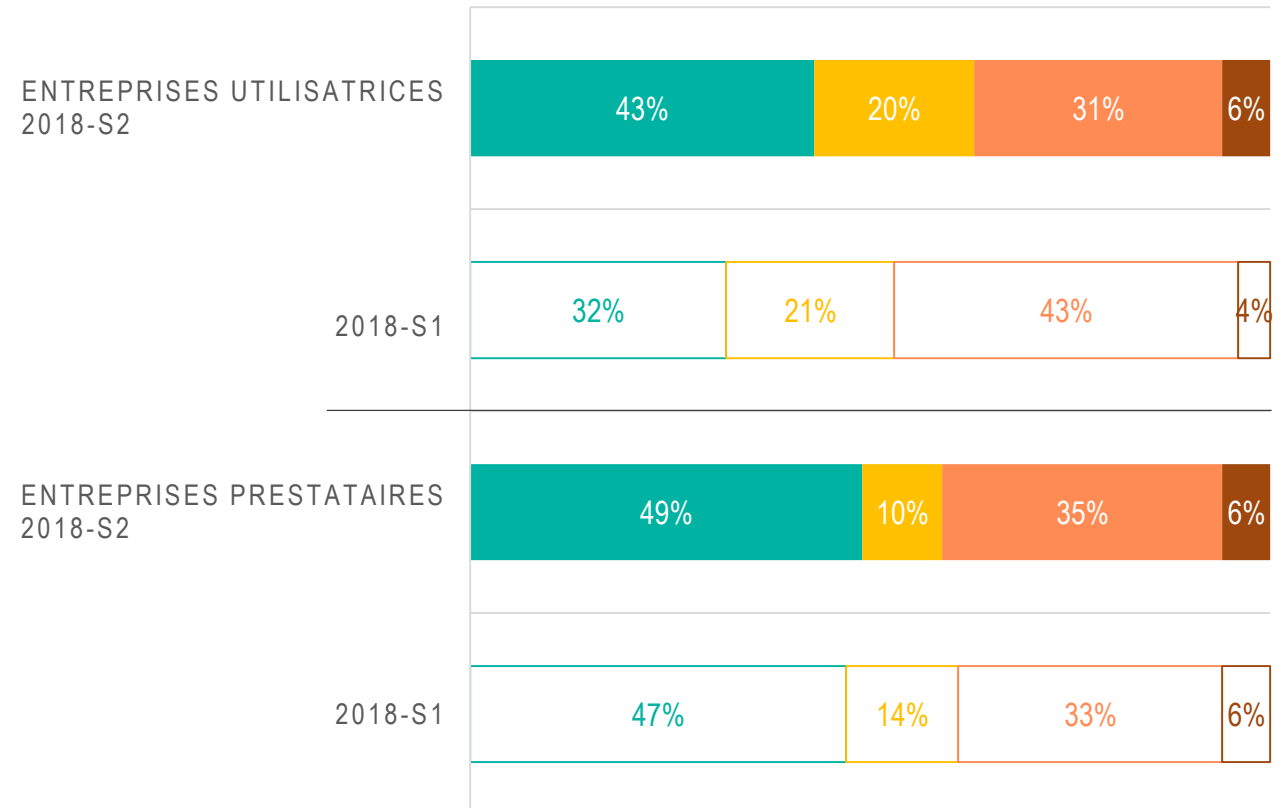
Sur les 6 derniers mois

Les prestataires ont plus augmenté leurs effectifs que les entreprises utilisatrices puisque 49% (+2%) l'ont fait contre 43% (+11%) pour ces dernières.

Malgré une baisse, le maintien des effectifs reste fort pour 51% (-13%) des entreprises utilisatrices. Et la réduction des effectifs sur la période semble légèrement à la hausse (+2%).

## ÉVOLUTION PAR TYPE

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



# Evolution des effectifs numériques

## Sur les 6 derniers mois

La Loire Atlantique et le Maine et Loire représentent ≈85% des répondants de l'échantillon ce qui explique que leurs résultats soient proches de la moyenne régionale, puisqu'ils influent fortement dessus.

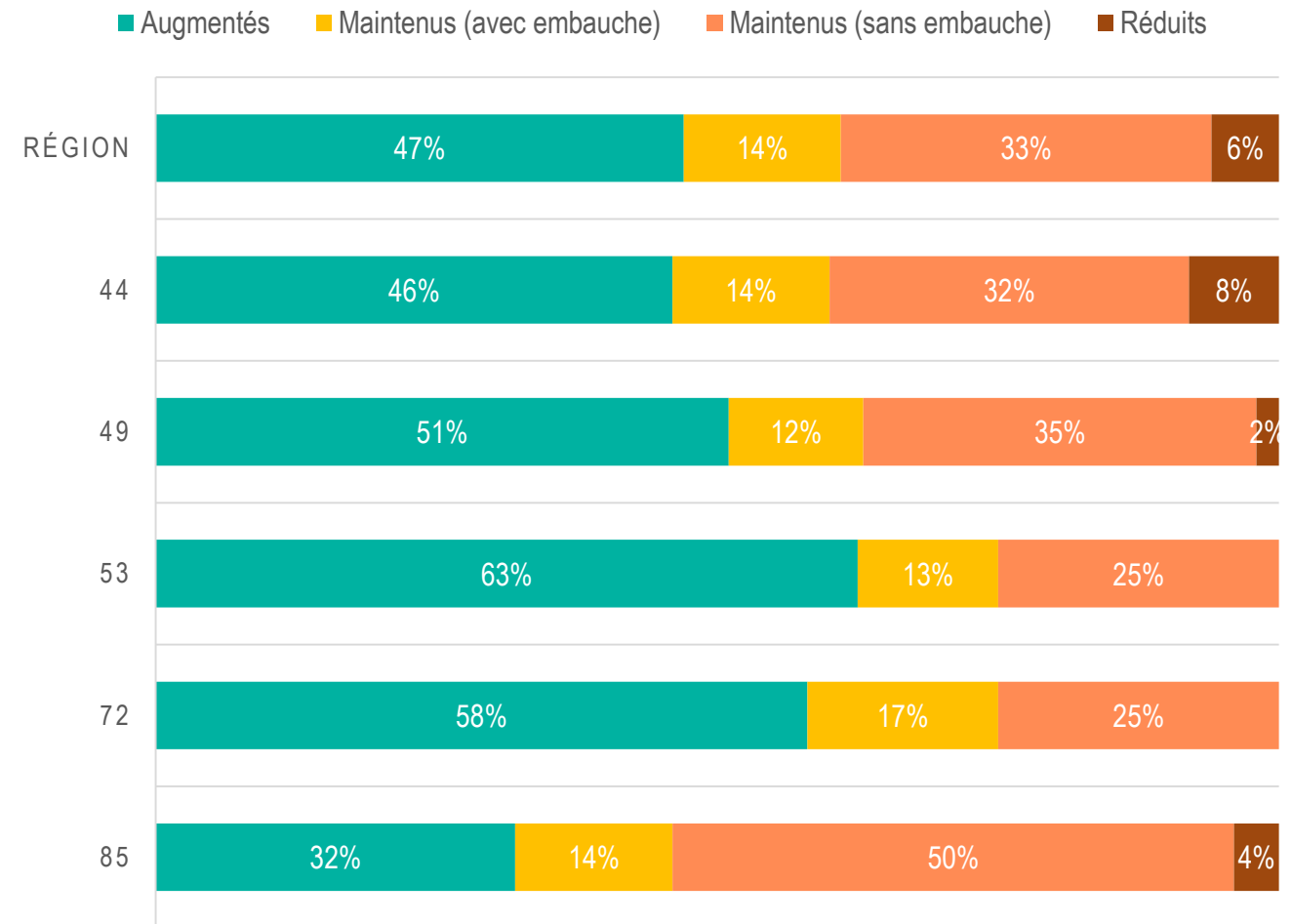
On note une hausse des embauches avec 51% (+10%) des entreprises angevines ont augmentés leurs effectifs et 12% (+1%) les ont maintenus avec embauche. Pour les ligériens, 1% de plus ont augmenté leurs effectifs et +2% les ont réduits.

Pour les autres départements de la Région, on note une certaine volatilité des chiffres liée à l'échantillon qui est encore à consolider : ainsi en Mayenne, 75% (+8%) des entreprises répondantes ont embauché.

58% (+25%) des entreprises sarthoises ont embauché pour « grandir » et toutes les autres ont maintenu leurs effectifs.

En Vendée, 46% ont embauché : 32% (+7%) pour grandir et 14% (-3%) pour se maintenir.

## ÉVOLUTION PAR DÉPARTEMENT



# Evolution des effectifs numériques

Sur les 6 derniers mois

Entreprises Prestataires (192)

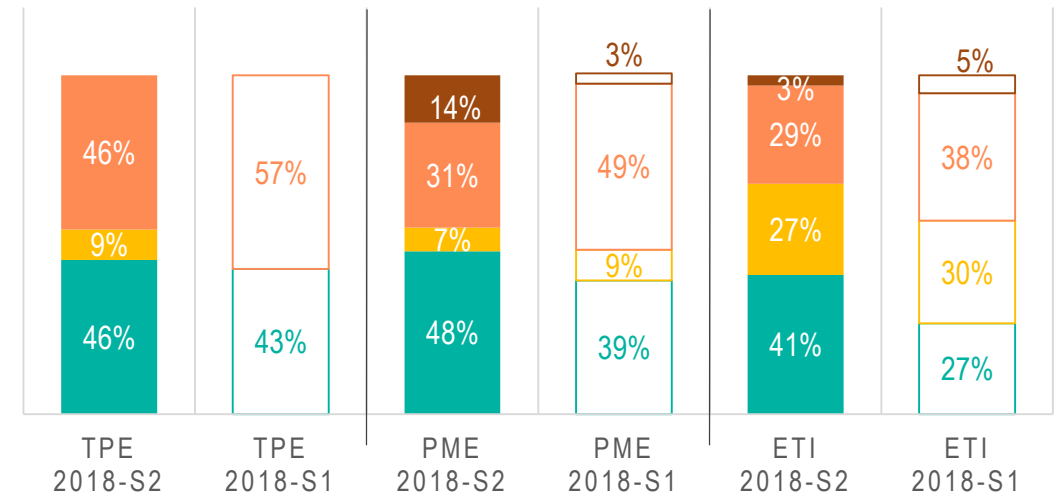
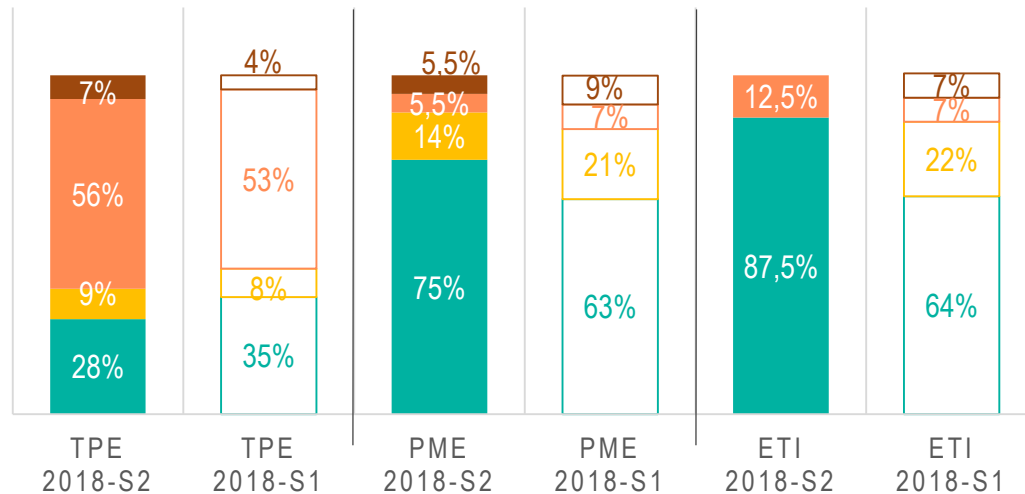
Entreprises Utilisatrices (106)

## ÉVOLUTION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

## ÉVOLUTION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

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

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



# Evolution des effectifs numériques

Sur les 6 derniers mois

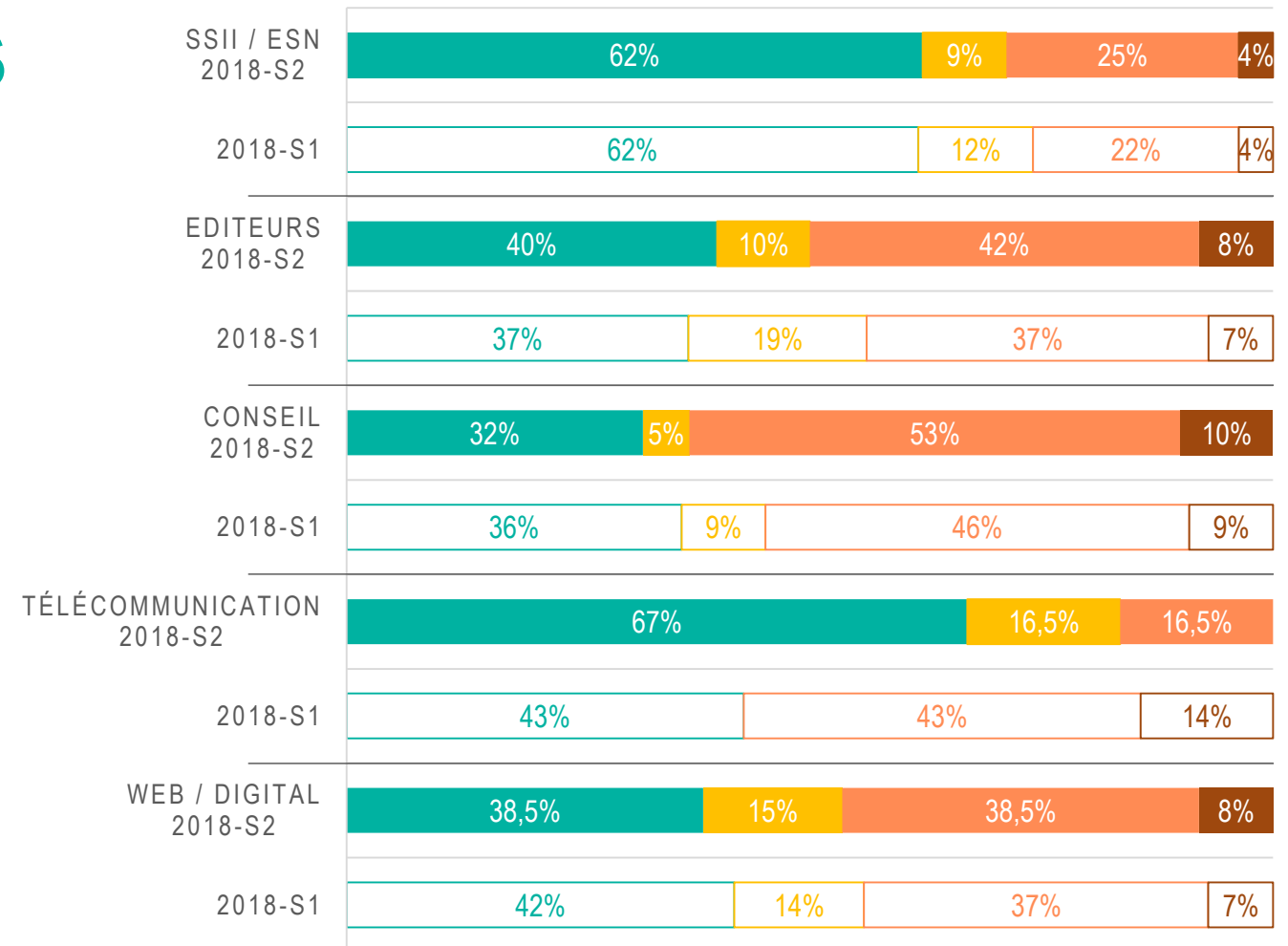
A l'exception des entreprises de télécommunication où l'on observe une forte hausse des embauches (+40%), moins d'entreprises prestataires ont embauché sur le semestre, mais on observe un maintien des effectifs plus important.

Peu de changements pour les SSII/ ESN, contrairement aux prestataires du web digital et du conseil où il y a un faible ralentissement.

Mais rappelons le, le niveau moyen reste très élevé avec presque un prestataire sur deux qui déclare avoir augmenté son effectif pour faire de la croissance.

## FOCUS ENTREPRISES PRESTATAIRES

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



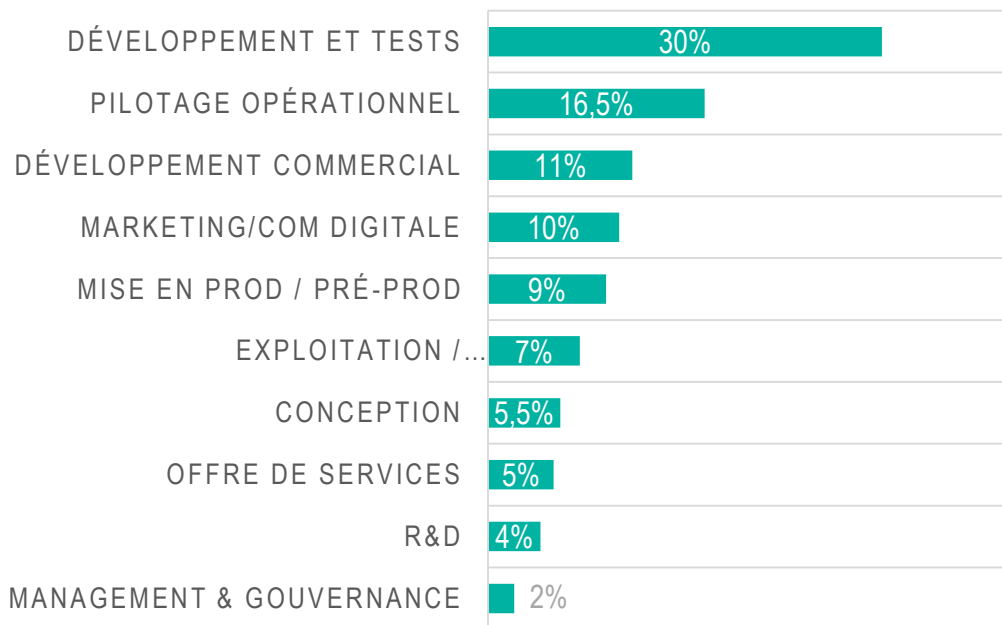
# 2. Rétrospective

b. Nature des recrutements sur les 6 derniers mois

# Recrutement par fonction

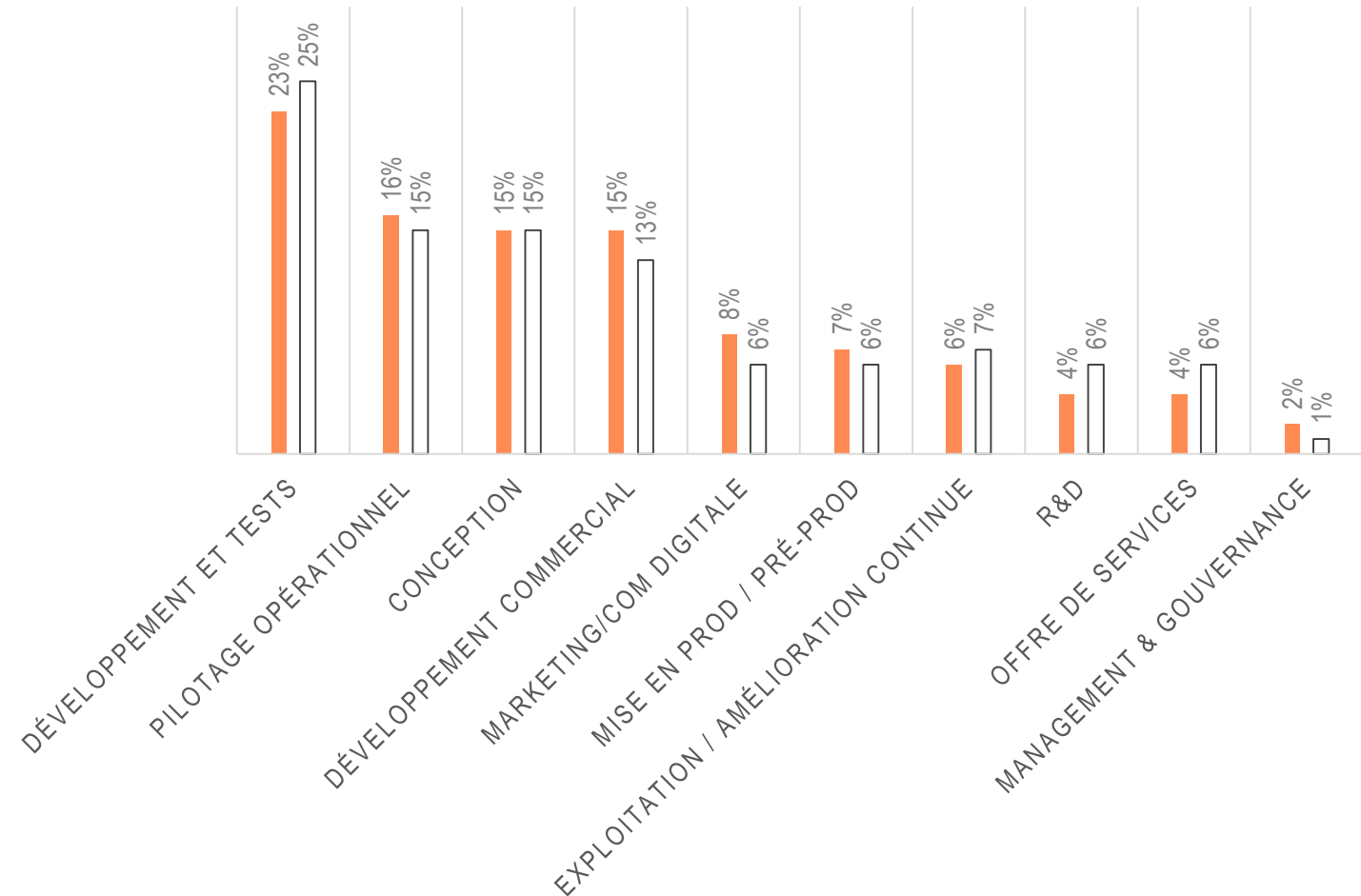
Sur les 6 derniers mois

## FONCTIONS RECRUTÉES CHEZ LES PRESTATAIRES (PRIORITÉ 1)



## FONCTIONS RECRUTÉES CHEZ LES PRESTATAIRES (TOUTES PRIORITÉS CONFONDUES)

■ 2018-S2 □ 2018-S1

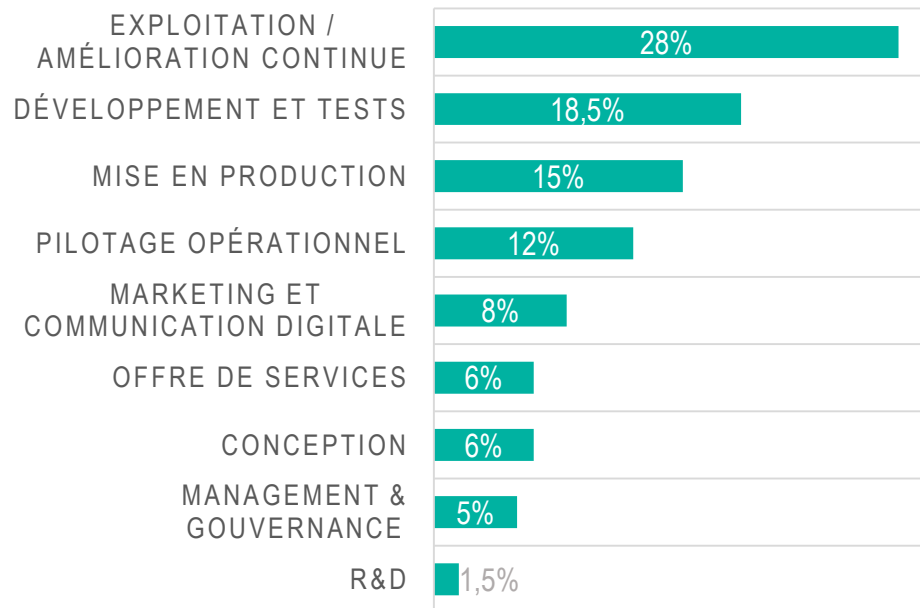




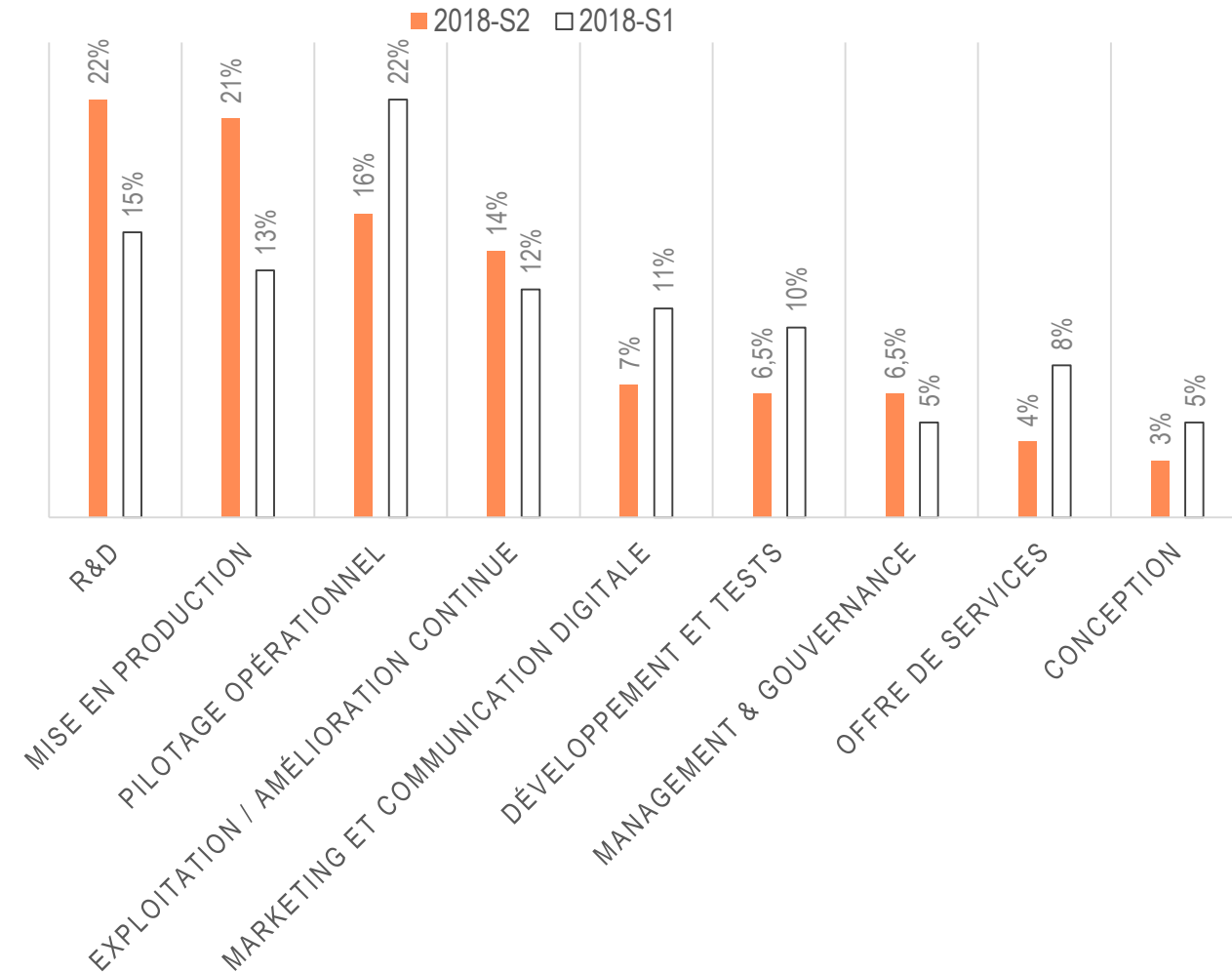
# Recrutement par fonction

Sur les 6 derniers mois

## FONCTIONS RECRUTÉES CHEZ LES ENTREPRISES UTILISATRICES (PRIORITÉ 1)



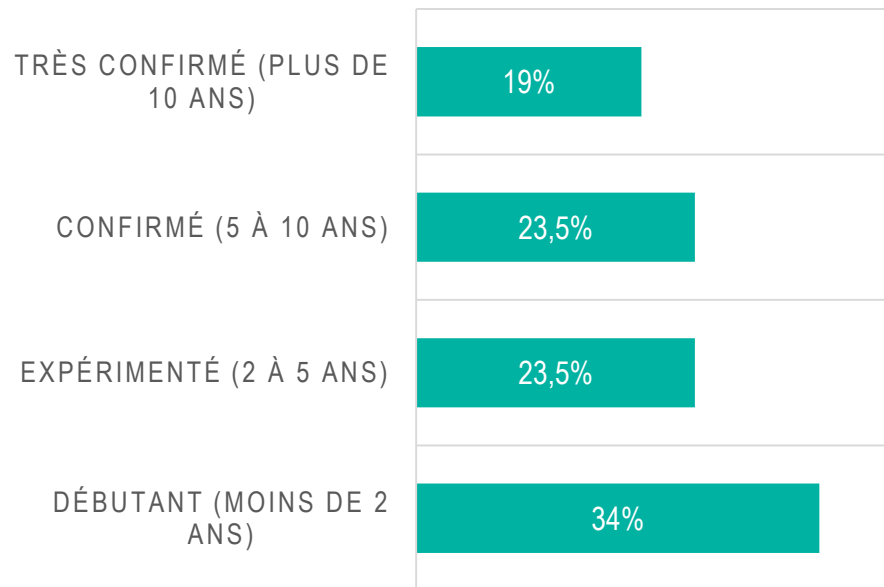
## FONCTIONS RECRUTÉES CHEZ LES ENTREPRISES UTILISATRICES (TOUTES PRIORITÉS CONFONDUES)



# Profils des recrutés

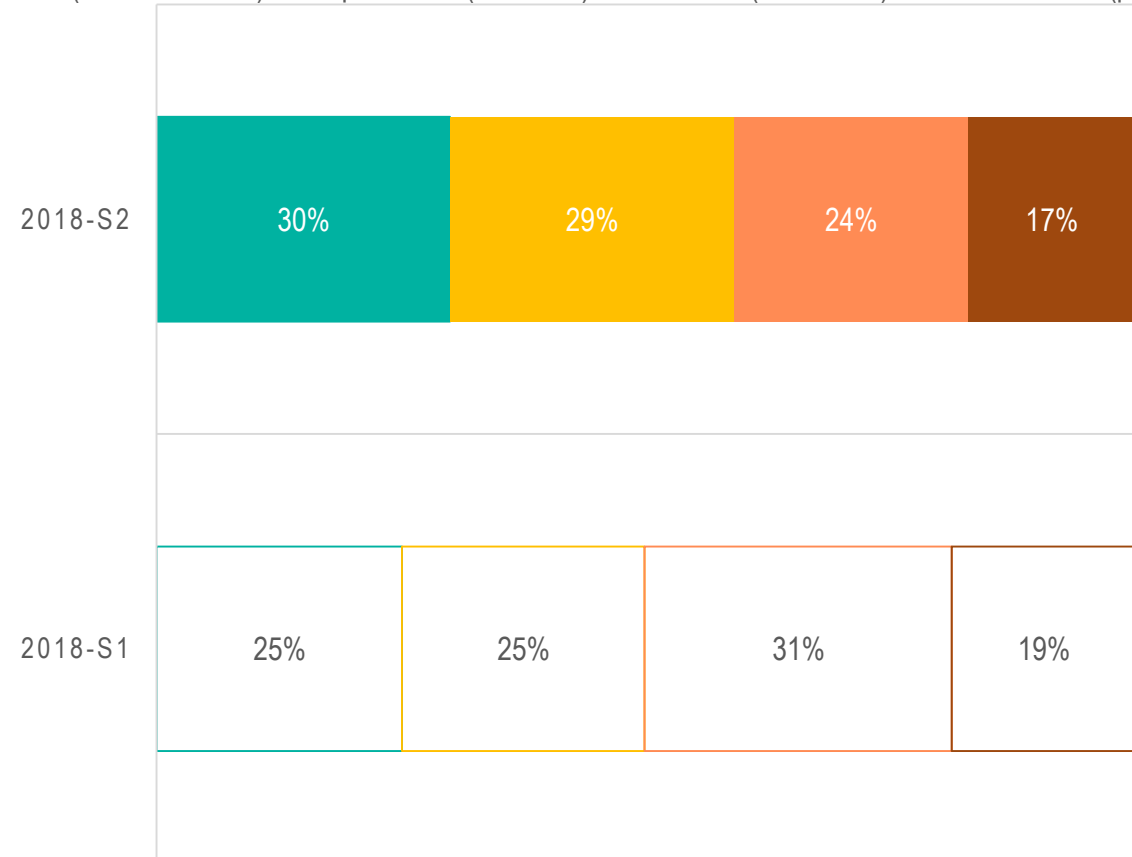
Sur les 6 derniers mois

## 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 des recrutés

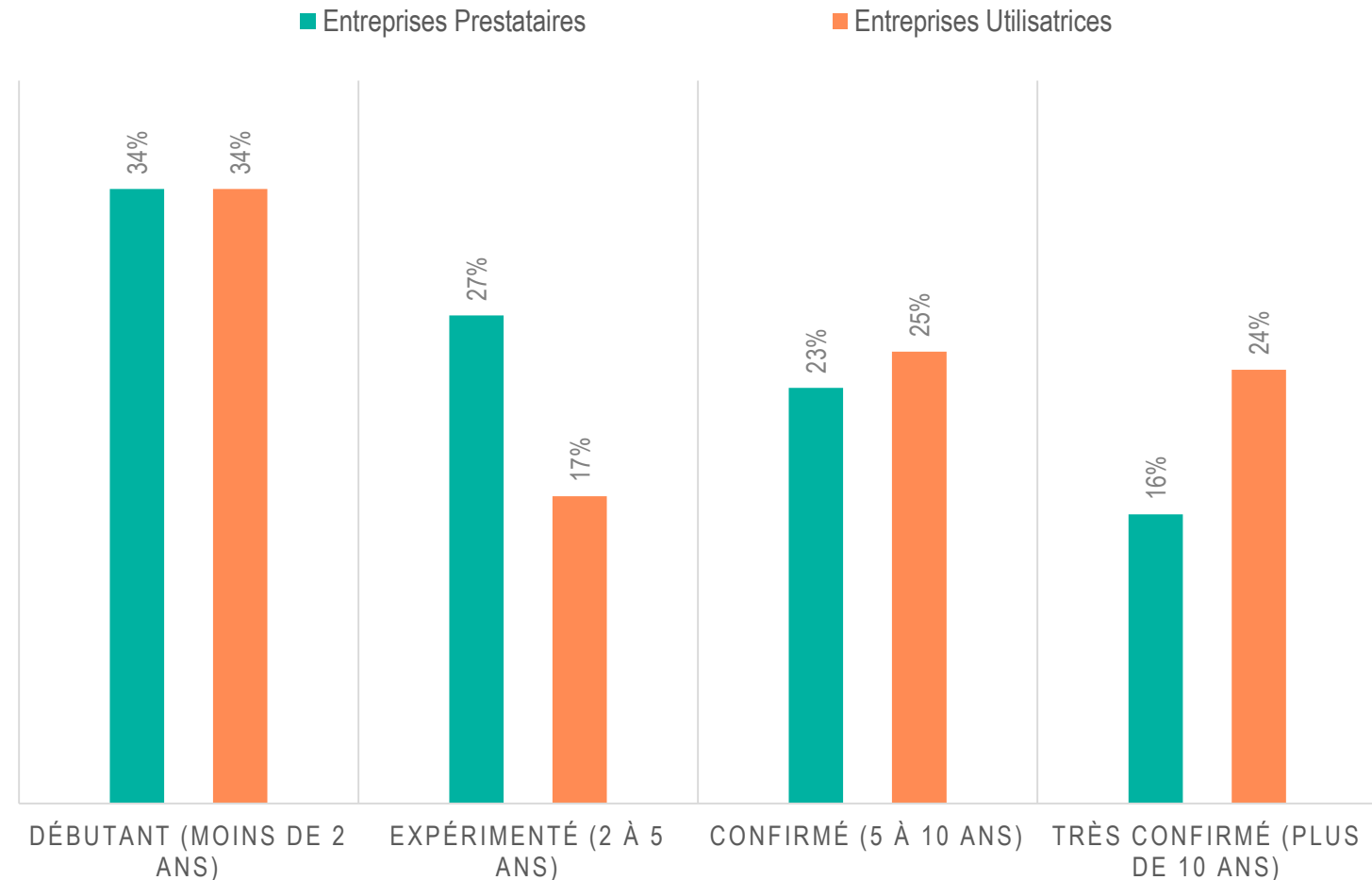
Sur les 6 derniers mois

En première intention, 34% des entreprises prestataires ou utilisatrices ont embauché des profils débutants.

Les prestataires ont également favorisé des profils expérimentés (2 à 5 ans), là où les entreprises utilisatrices ont privilégié des profils confirmés (5 à 10 ans) ou très confirmés (plus de 10 ans).

A noter 23% des prestataires ont également eu recours en priorité à des profils confirmés.

## PROFIL DES RECRUTÉS (PRIORITÉ 1)

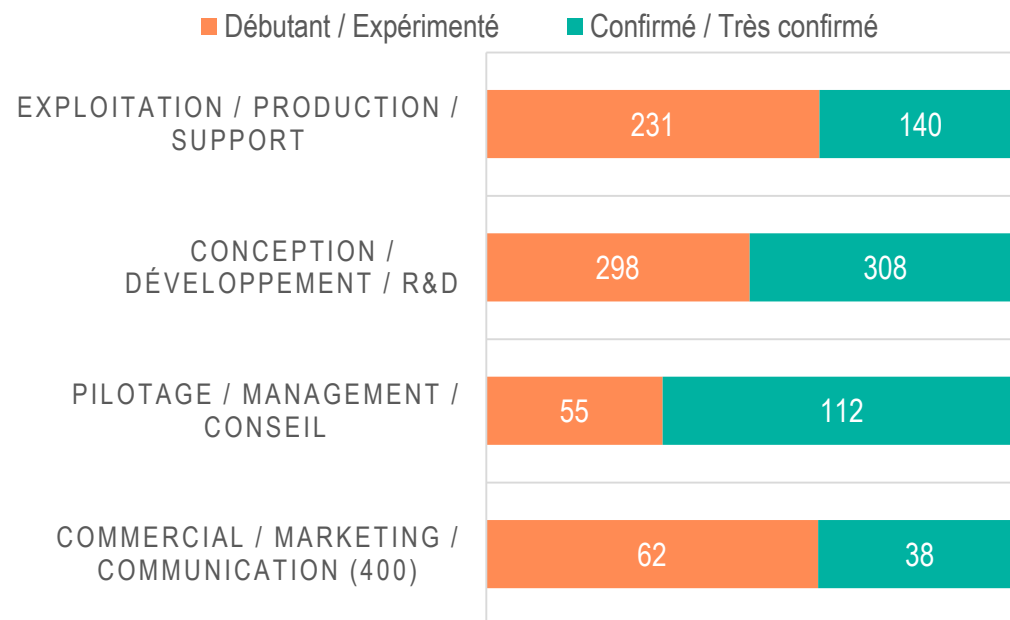


# Profils et fonction(s) des recrutés

Sur les 6 derniers mois : 1434 recrutés

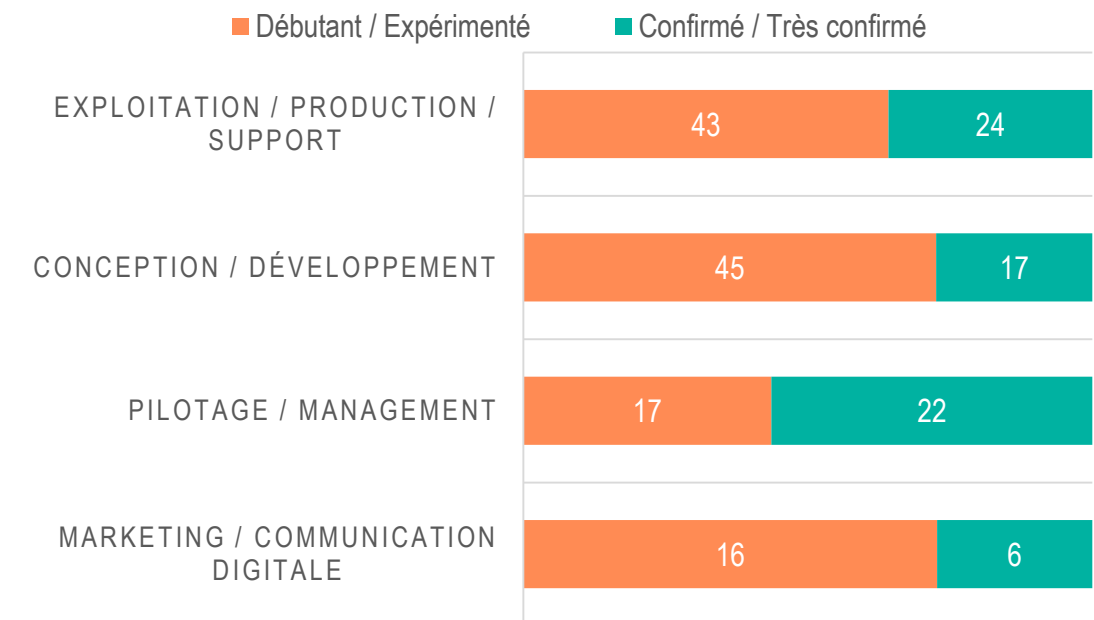
## Entreprises Prestataires

### LES RECRUTÉS (1244)



## Entreprises Utilisatrices

### LES RECRUTÉS (190)



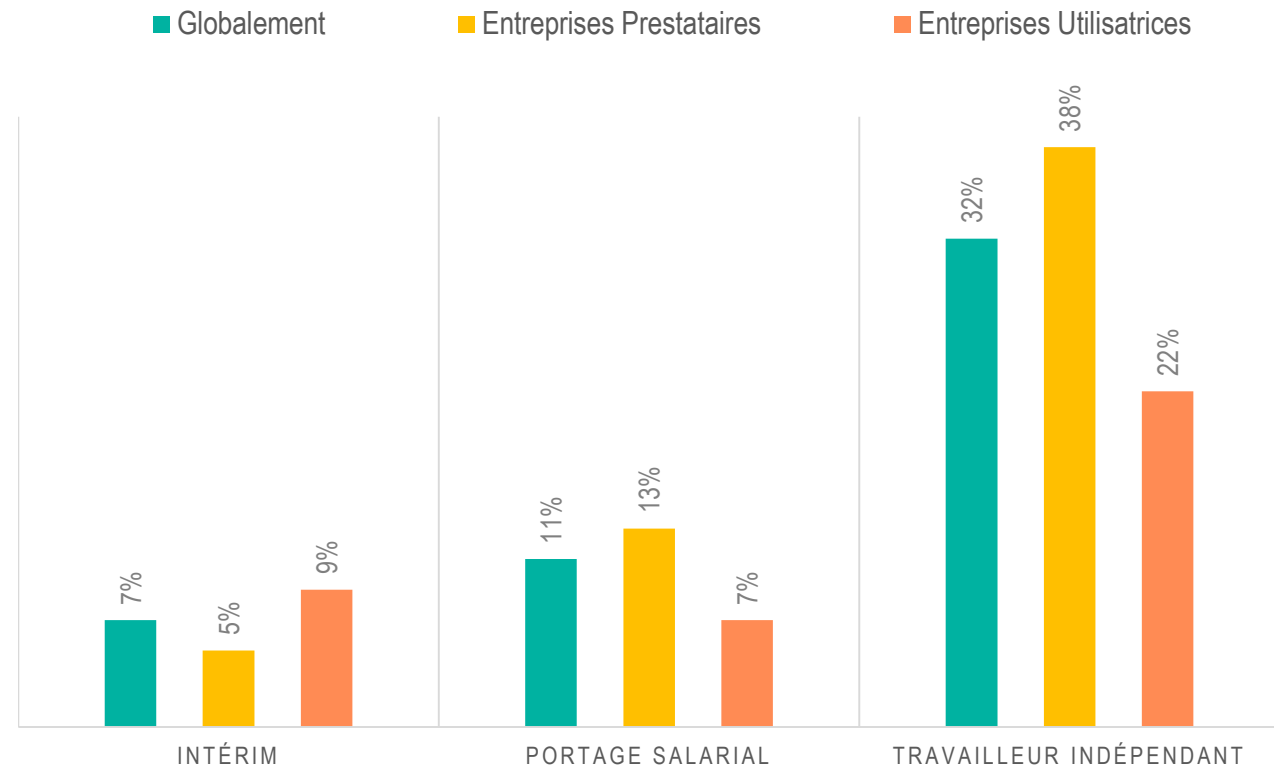
# Les ressources extérieures

Sur les 6 derniers mois

Globalement, 32% (-5%) des entreprises interrogées ont eu recours à un travailleur indépendant sur la période écoulée. 11% (+3%) au portage salarial et 7% (stable) à de l'intérim.

Les entreprises utilisatrices et prestataires ayant eu recours à des ressources extérieures choisissent en priorité des travailleurs indépendants, respectivement à 22% (+3%) et 38% (-6%). Les prestataires font appel ensuite au portage salarial (13%), alors que les entreprises utilisatrices favorisent légèrement l'intérim (9%).

## RESSOURCES EXTÉRIEURES



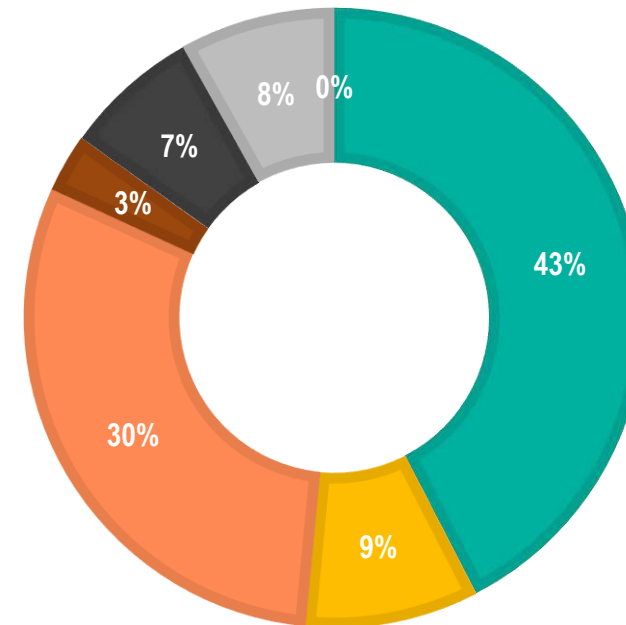
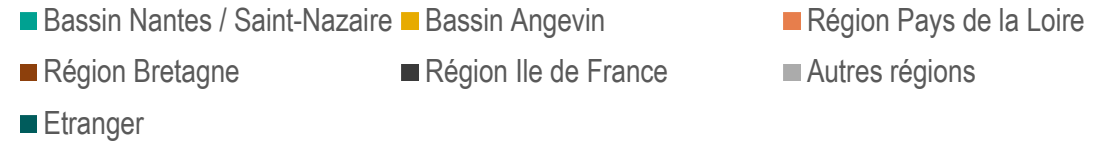
# Provenance des recrutés

Sur les 6 derniers mois

43% (-4%) proviennent du Bassin de Nantes / Saint-Nazaire, 9% (+2%) du Bassin Angevin et 30% (+4%) du reste de la région Pays de la Loire.

Sur la période, 7% d'Ile de France et 3% sont bretons.

## L'ORIGINE DES RECRUTÉS



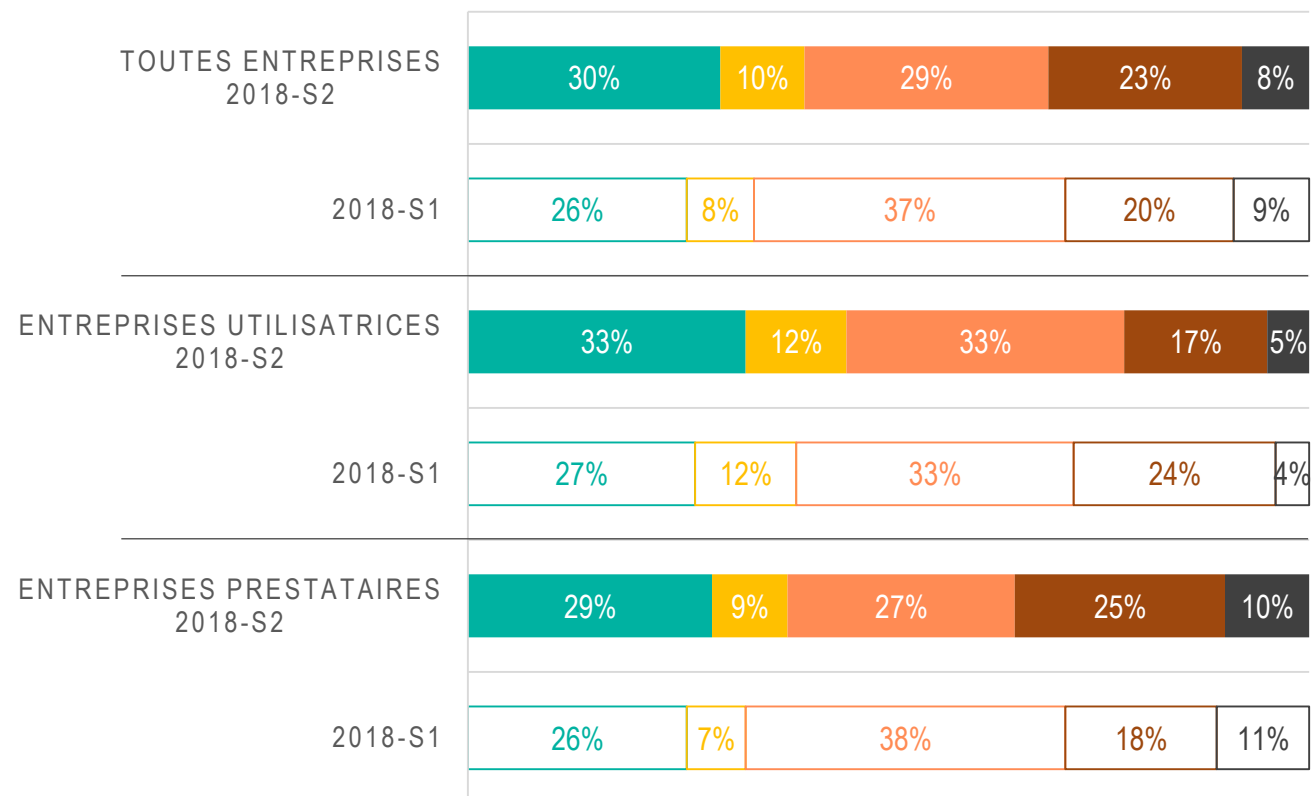
# Etablissements d'origine des recrutés

Sur les 6 derniers mois

Les établissements d'origine des recrutés sont principalement l'Université (IUT, licence pro, MIAGE, Polytech ...) et les écoles d'ingénieur.

- 12% (stable) des entreprises utilisatrices ont recruté des BTS, 9% (+2%) des prestataires l'ont fait.
- ¼ (+7%) des prestataires ont des nouveaux collaborateurs issus des établissements de formation professionnelle. Ils représentent 17% (-7%) des recrutements des entreprises utilisatrices.
- Chez les prestataires, 27% (-11%) des recrutés proviennent d'écoles d'ingénieurs. A contrario ils représentent toujours 1/3 des recrutements pour les entreprises utilisatrices.

## ÉTABLISSEMENT D'ORIGINE



# Recrutement par fonction

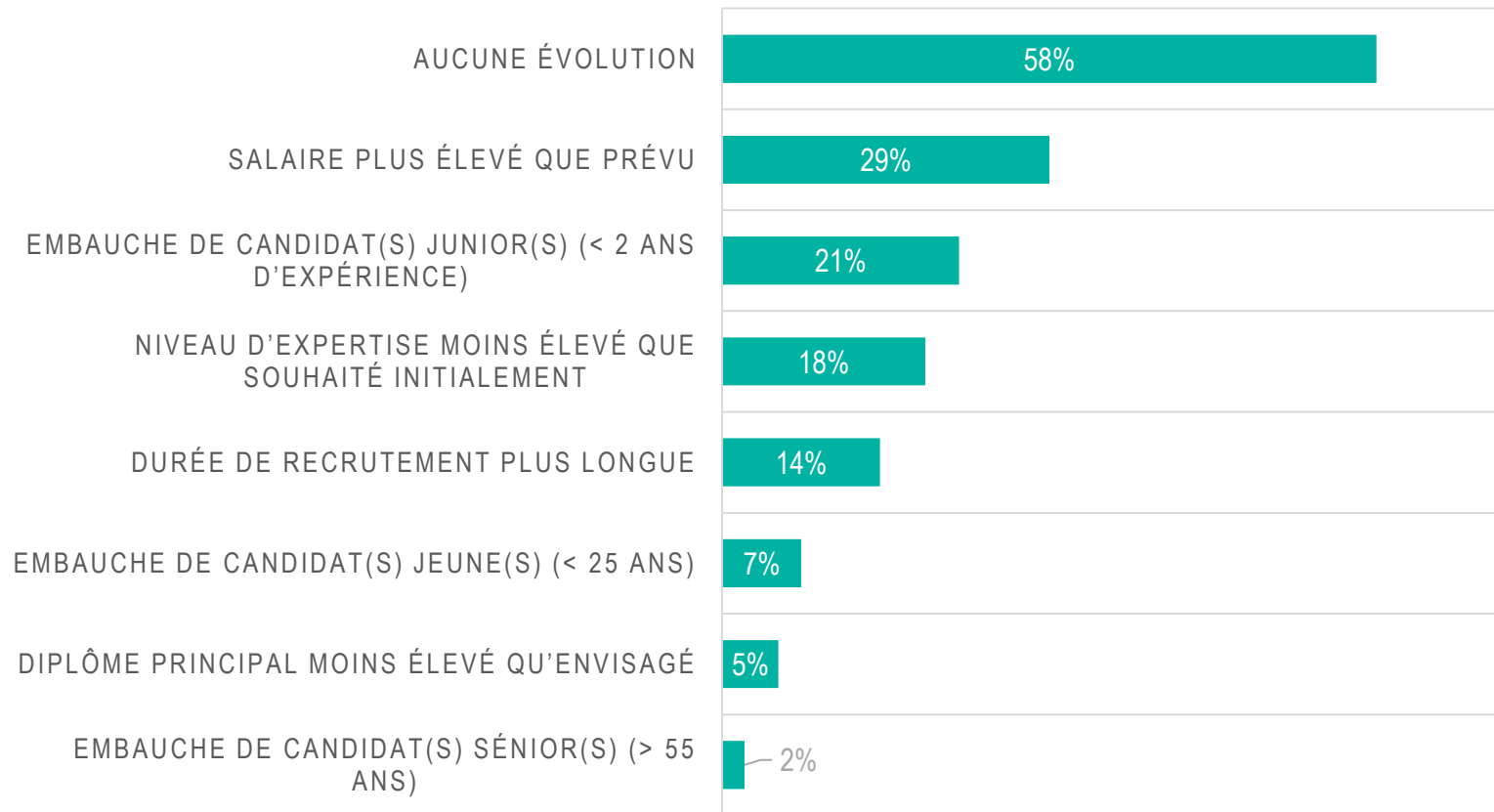
*Sur les 6 derniers mois*

58% (+26%) des entreprises n'ont pas modifié leurs critères de recrutement. (53% (+23%) chez les prestataires, 69% (+32%) chez les entreprises utilisatrices)

29% (+5%) indiquent avoir dû recourir à des salaires plus élevés que prévu, 18% (+4%) se sont résolus à accepter un niveau d'expertise moins élevé que souhaité initialement.

21% (+11%) ont embauché des candidats juniors alors que ce profil n'était pas initialement recherché.

## EVOLUTION CRITERES DE RECRUTEMENT





# 2. Rétrospective

c. Stages et alternances sur les 6 derniers mois

# Contrats en alternance et stages

Sur les 6 derniers mois

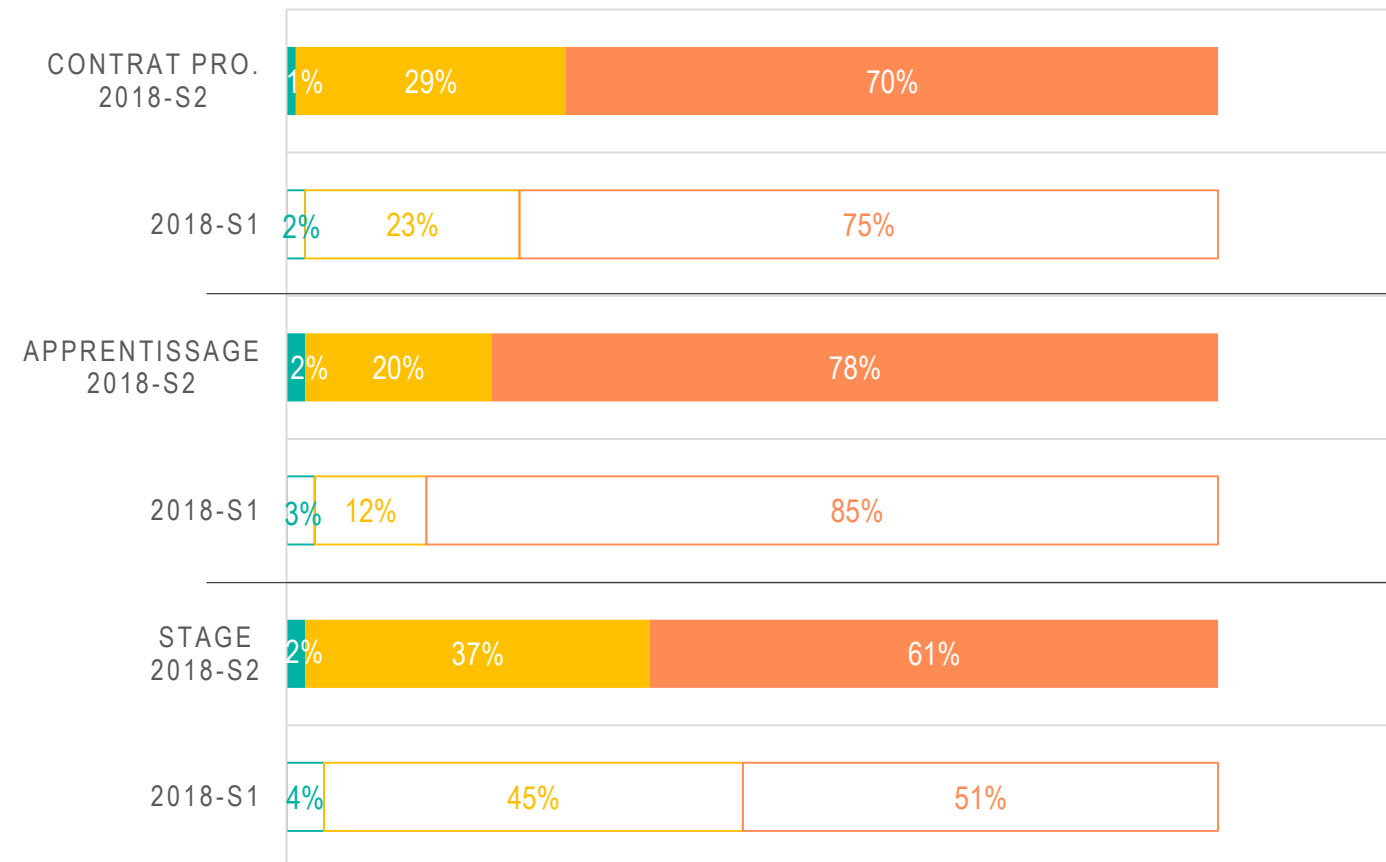
39% (-10%) des entreprises ont accueilli un ou plusieurs stagiaires au sein de leur établissement sur ce dernier semestre.

30% (+5%) ont accueilli des contrats Pro et 22% (+7%) des contrats d'apprentissage.

- 39% (-14%) des entreprises prestataires ont accueilli au moins un stagiaire, et tout autant d'entreprises utilisatrices (-3%).
- Les prestataires accueillent un peu plus de contrats de professionnalisation que les entreprises utilisatrices.

## CONTRATS ALTERNANCE ET STAGES

■ Plus de 5 ■ 1 à 5 ■ Aucun



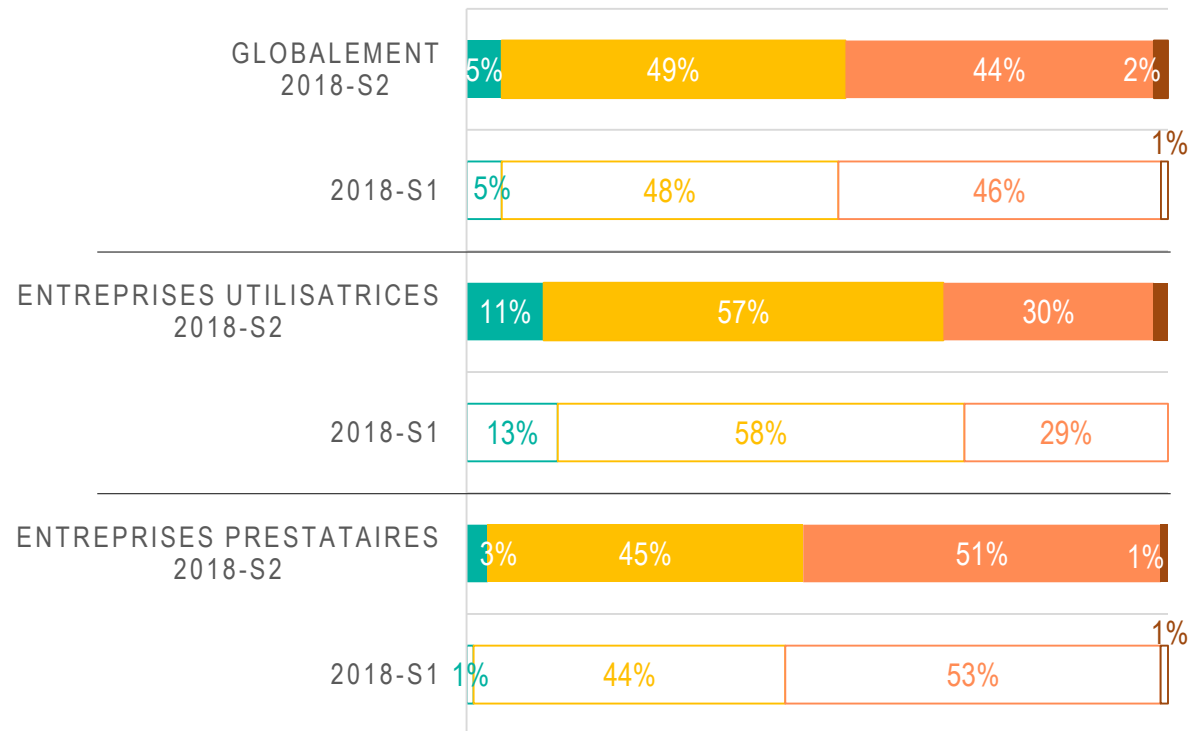
# Contrats en alternance et stages

Sur les 6 derniers mois

## Profils des alternants

### ALTERNANTS RECRUTES

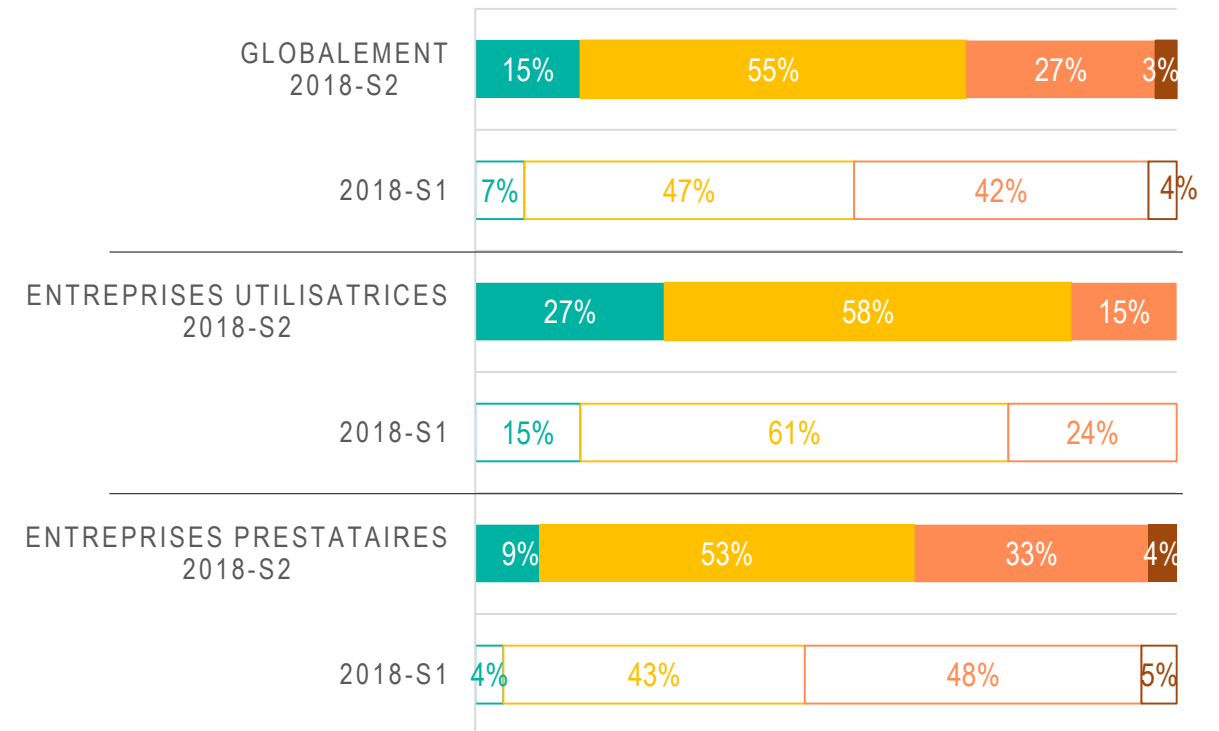
■ Bac ■ Bac +2/3 ■ Bac +4/5 ■ Bac >5



## Profils des stagiaires

### STAGIAIRES RECRUTES

■ Bac ■ Bac +2/3 ■ Bac +4/5 ■ Bac >5



# Alternances transformées en emplois

Sur les 6 derniers mois

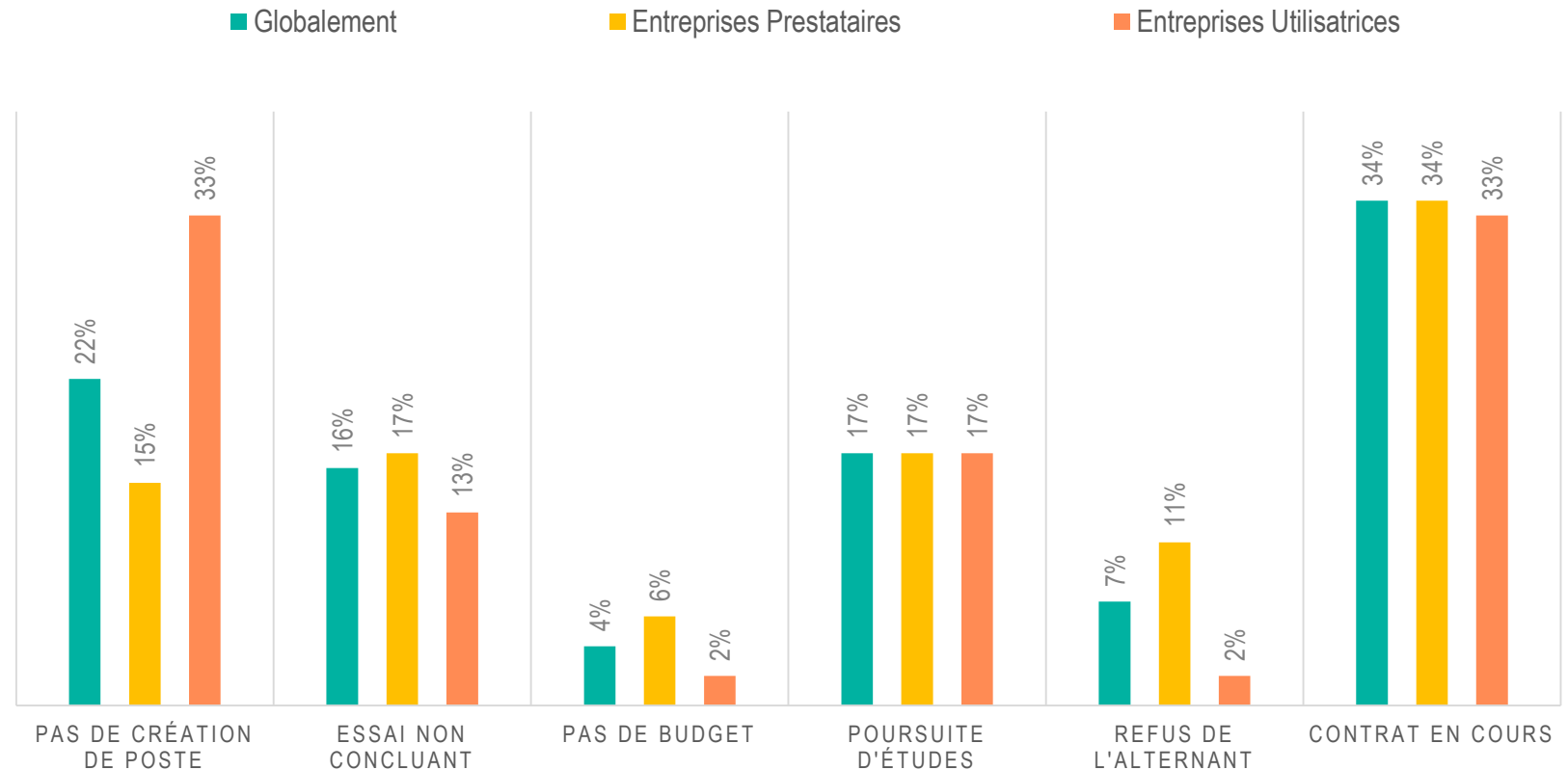
## RAISON NON TRANSFORMATION

Environ 27% (-8%) des contrats d'alternance ont été transformés en emploi :

- 36% (-12%) chez les entreprises prestataires
- 11% (-1%) dans les entreprises utilisatrices.

Les raisons de non transformation sont légèrement différentes entre les entreprises utilisatrices qui pour 33% (-5%) indiquent ne pas avoir de création de poste, et les prestataires qui pointent plutôt pour 17% soit des essais non concluants (-3%) soit des poursuites d'études (-4%), voire encore pour 11% (-3%) des refus des alternants face à une proposition d'embauche.

A noter que 34% (+9%) des contrats sont encore en cours.



# 2. Rétrospective

d. Compétences des recrutés sur les 6 derniers mois

# Compétences des recrutés

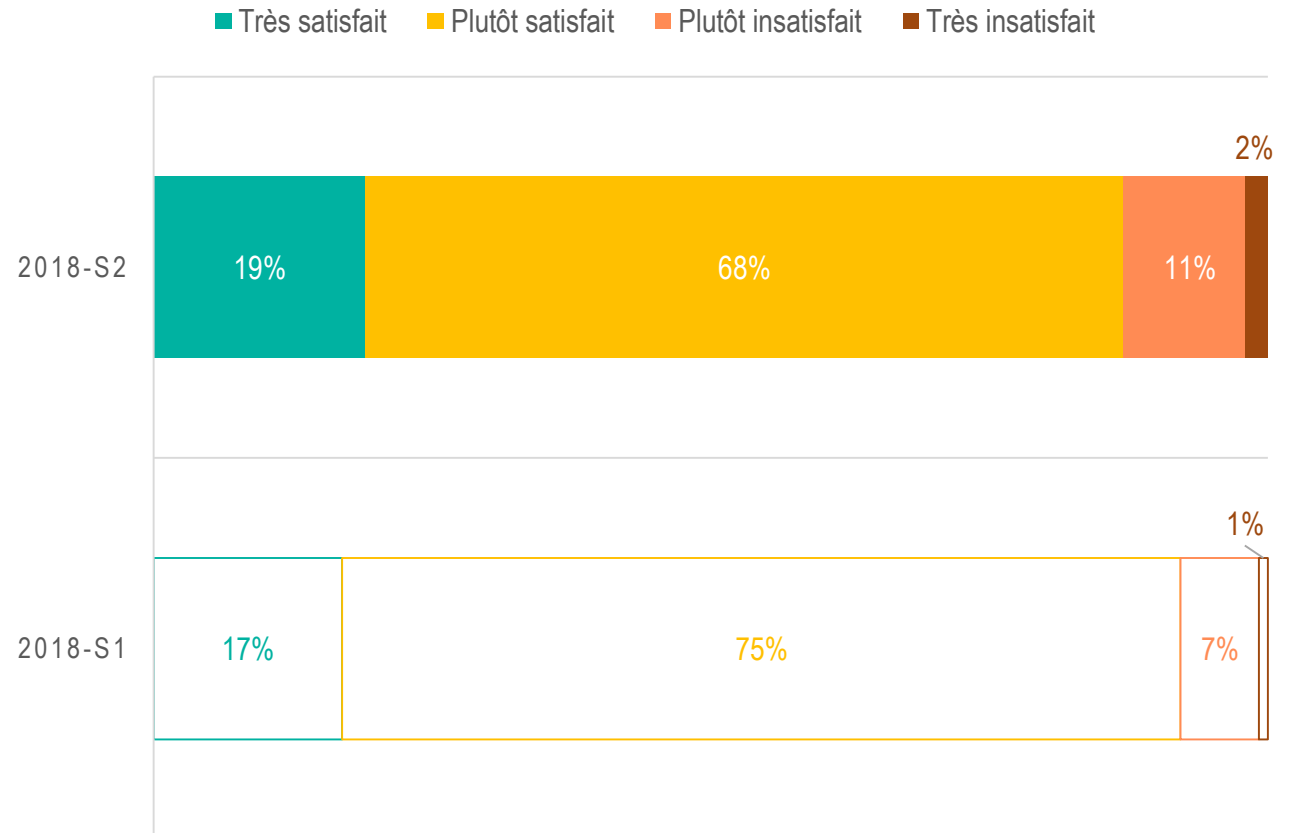
Sur les 6 derniers mois

87% (-5%) des entreprises sont satisfaites des débutants et 1<sup>ères</sup> expériences recrutés sur ce dernier semestre.

19% (+2%) des entreprises sont même très satisfaites.

- Les entreprises utilisatrices sont satisfaites à 93% (stable), les entreprises prestataires le sont à 85% (-6%)
- Chez les prestataires, les agences web sont les plus satisfaites (94% (+8%)), là où les éditeurs sont les plus insatisfaits avec 25% de mécontents.

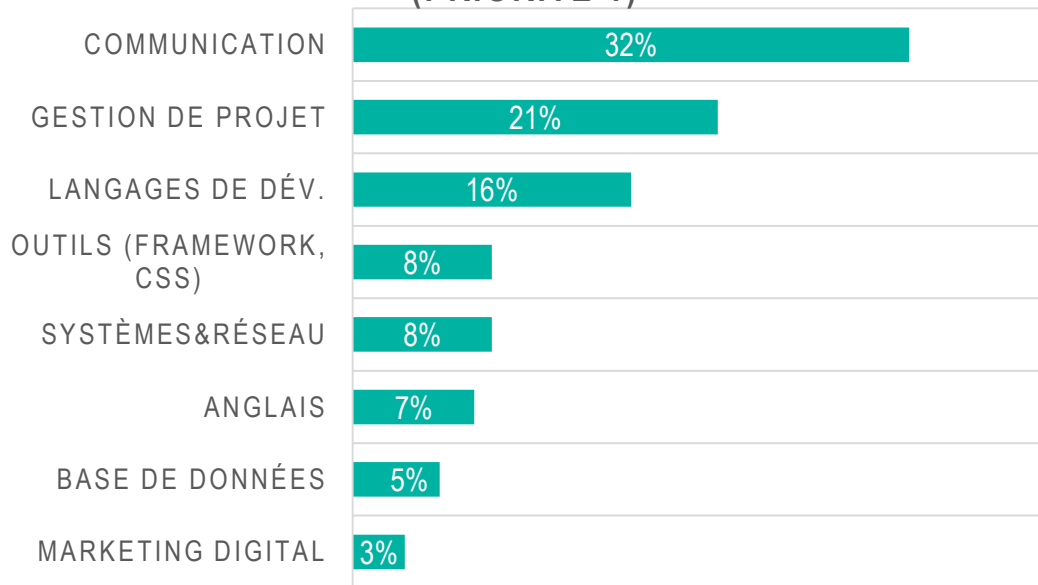
## SATISFACTION DES RECRUTÉS (DÉBUTANTS ET 1ÈRE EXPERIENCE)



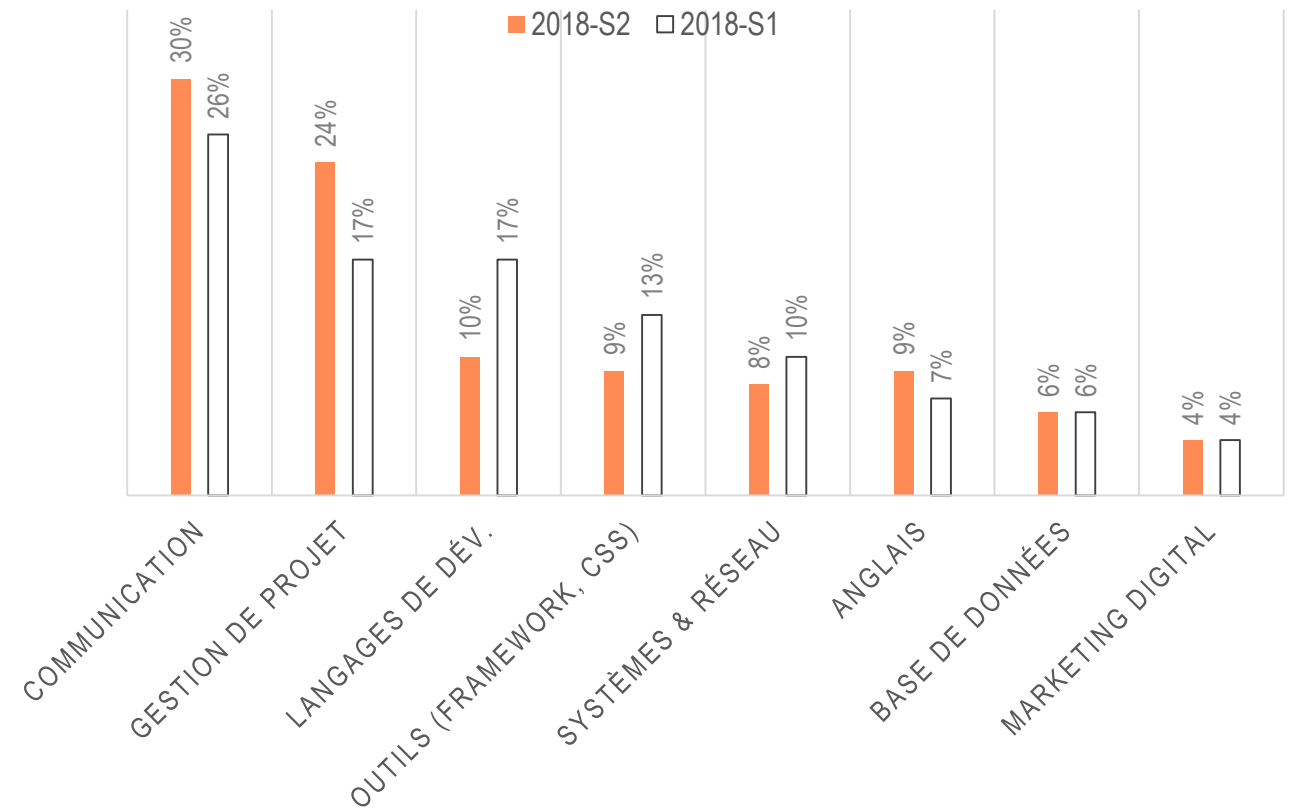
# Compétences des recrutés

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

59% (+3%) pensent augmenter leurs effectifs.

Au total 73% (+1%) vont embaucher : 170 pour « grandir » et 41 pour maintenir leurs effectifs.

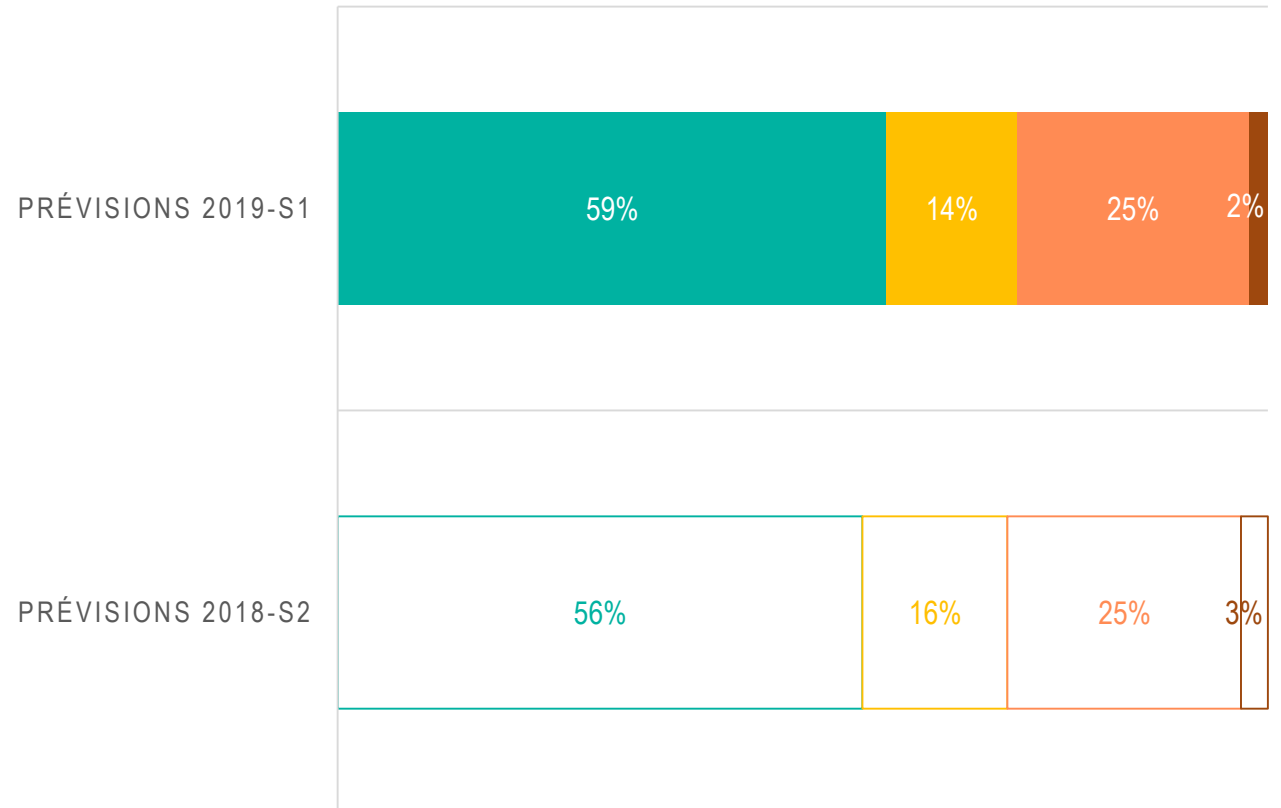
39% (-2%) vont les maintenir, sans turnover pour plus de 3/5 d'entre elles.

Sur la période à venir, seulement 2% (-1%) envisagent de les réduire.

Soit un peu moins de 1350 embauches envisagées par 211 entreprises sur les 6 prochains mois.

## ÉVOLUTION GLOBALE

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

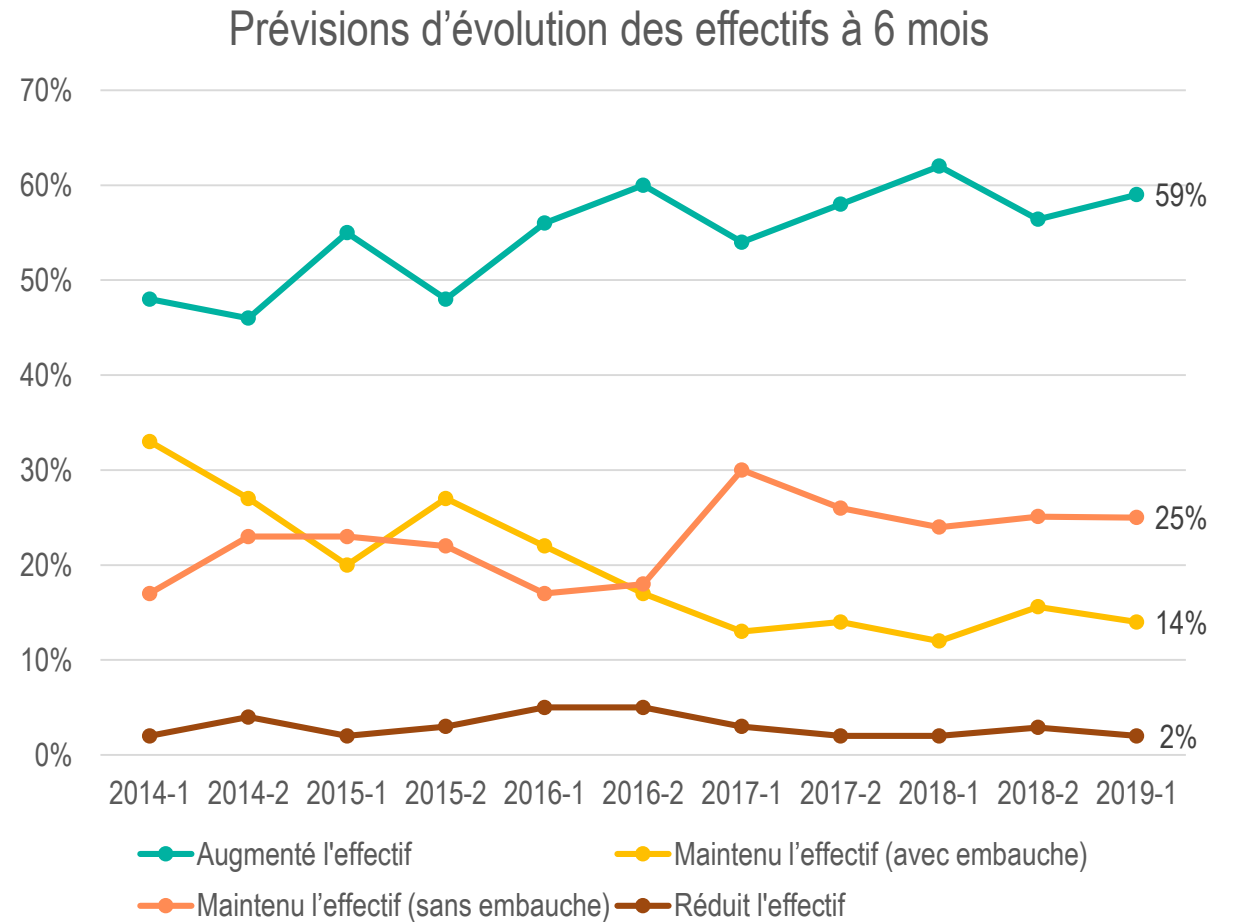


# Evolution des effectifs numériques

Sur les 6 prochains mois

Sur les 5 dernières années (source BaroJOB®), on constate que l'optimisme dans les prévisions est une constante.

Plus de 50% des entreprises interrogées maintiennent leurs prévisions à l'embauche.



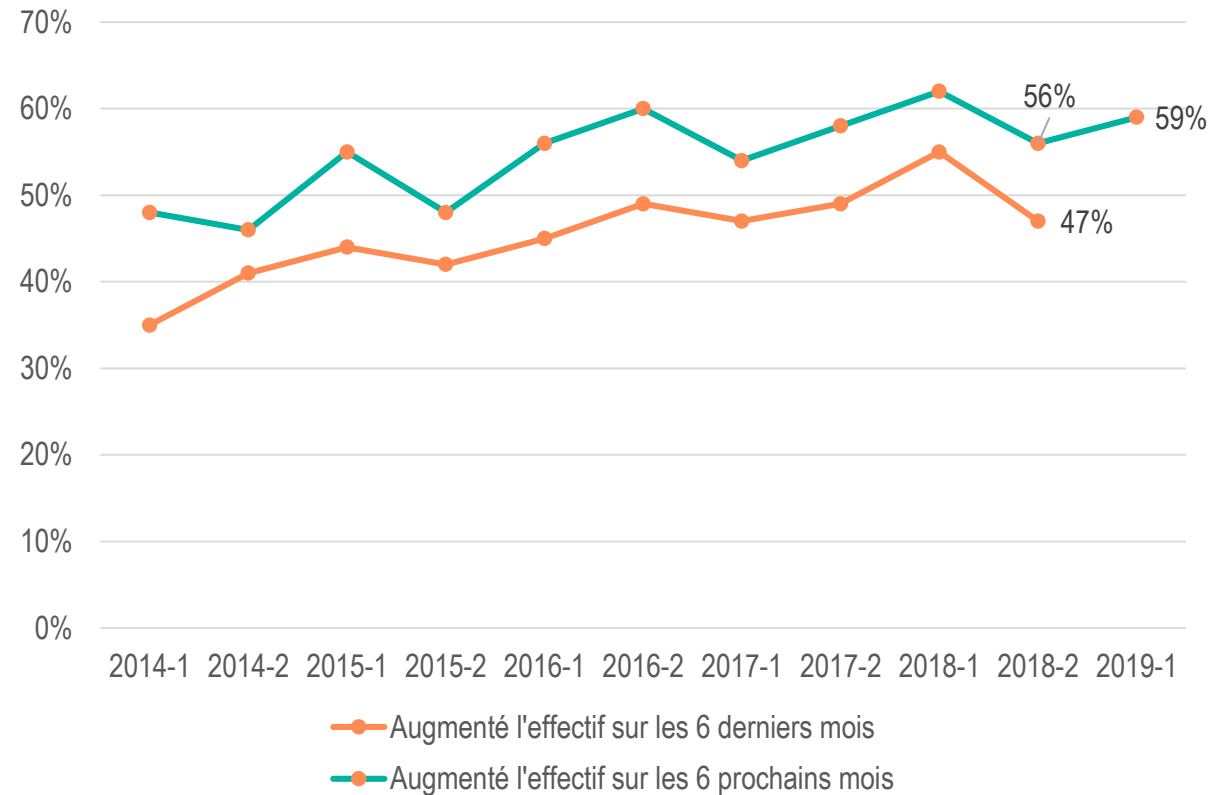
# Evolution des effectifs numériques

*Comparaison entre les intentions et la réalité déclarée 6 mois plus tard*

Depuis 5 ans les entreprises sont optimistes sur les prévisions à 6 mois de l'évolution de leurs effectifs.

Cependant, on observe +10% à +15% d'écart entre les prévisions et la réalité déclarée 6 mois plus tard.

Écart prévision/réalisé sur l'augmentation des effectifs à 6 mois



# Evolution des effectifs numériques

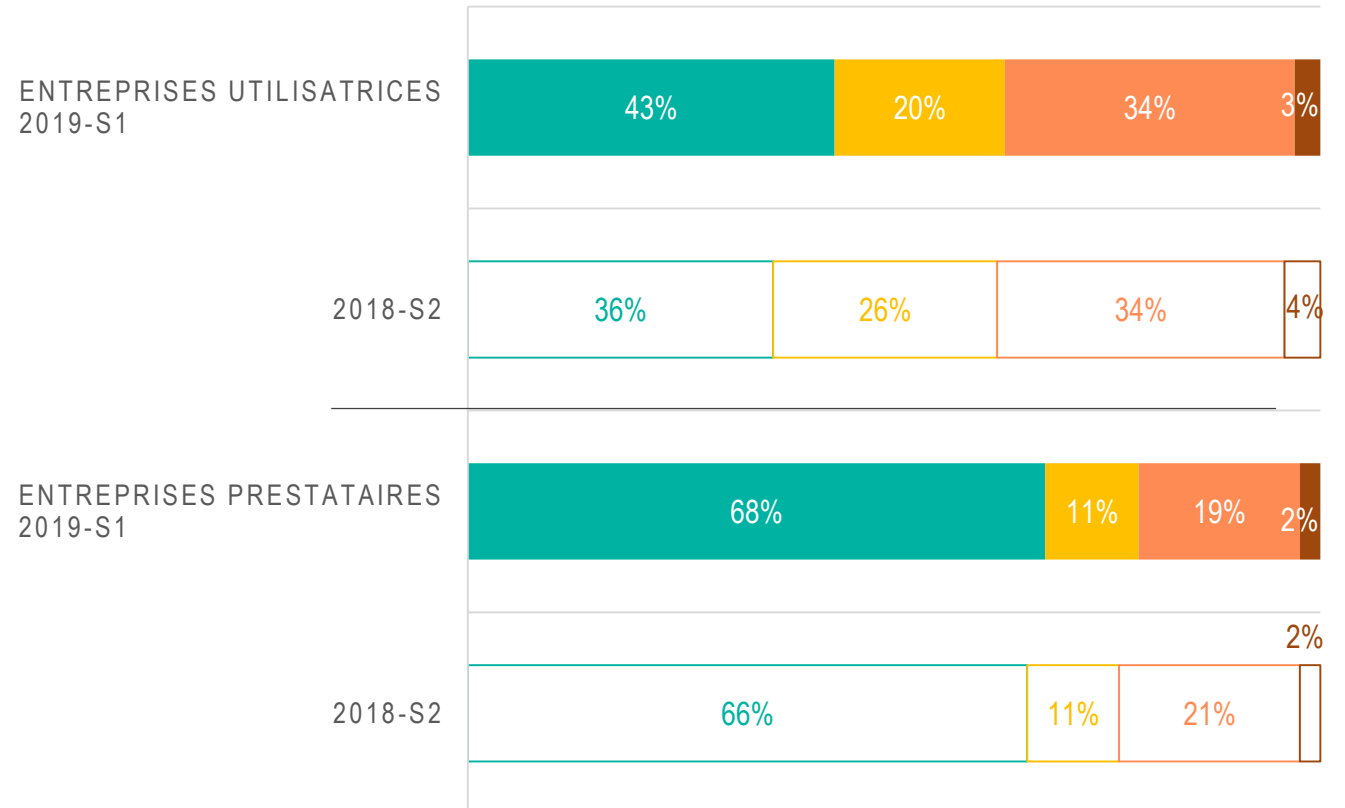
Sur les 6 prochains mois

43% (+7%) des entreprises utilisatrices prévoient d'augmenter leurs équipes dans le numérique. Et 3% (-1%) estiment devoir les réduire, 54% (-6%) les maintiendront, sans turnover pour 34% des répondantes.

Les prestataires prévoient de conserver un haut niveau d'emploi avec encore 68% (+2%) d'entre eux qui envisagent de grandir et seulement 2% (stable) de les diminuer.

## ÉVOLUTION PAR TYPE

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



# Evolution des effectifs numériques

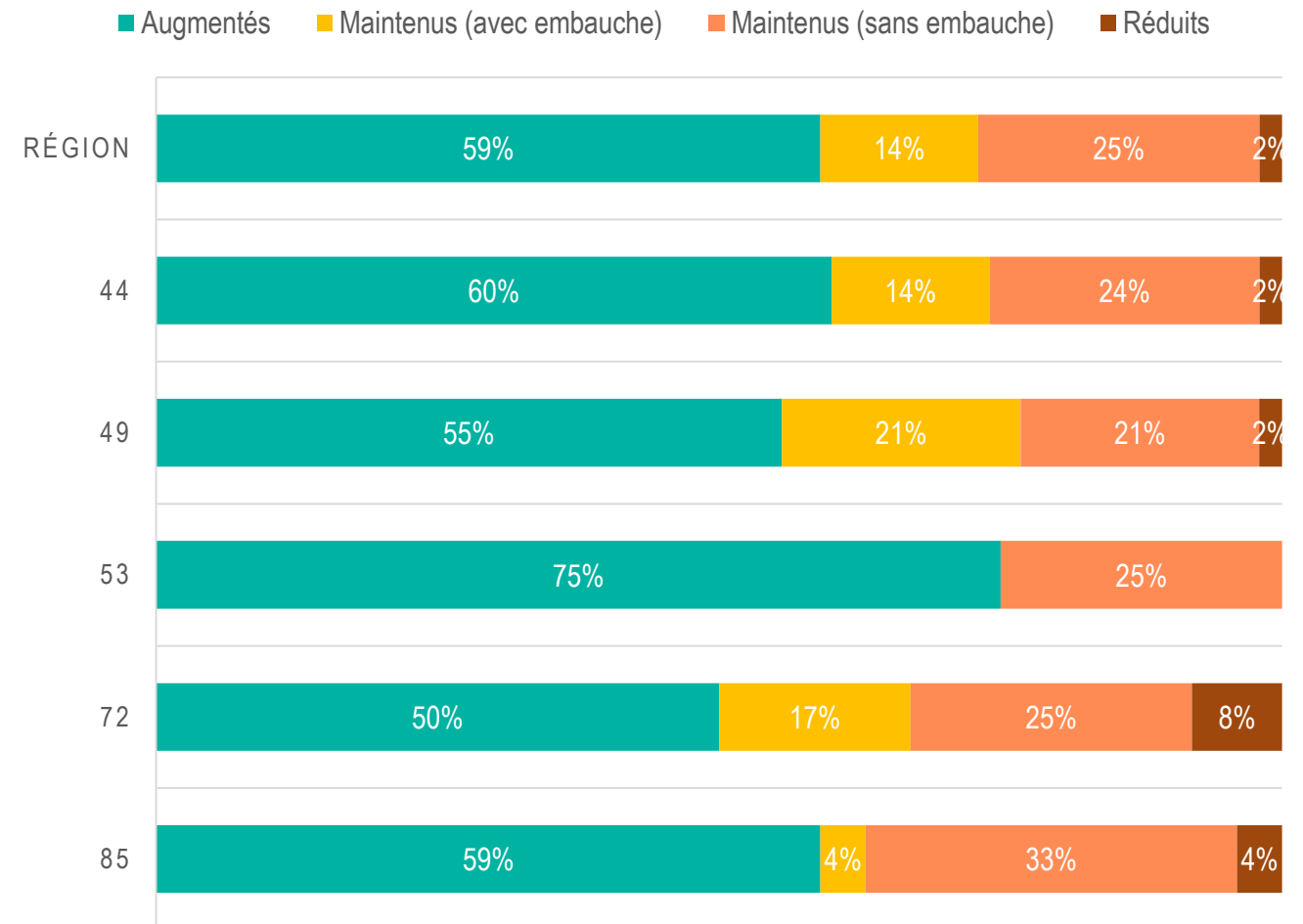
Sur les 6 prochains mois

A l'exception de la Mayenne, on note à nouveau sur ce semestre une harmonisation des intentions : avec 50% à 60% des entreprises des départements de la Région Pays de la Loire qui prévoient d'augmenter leurs effectifs.

En Loire-Atlantique, 74% (+3%) envisagent d'embaucher soit pour grandir soit pour maintenir leurs effectifs. 76% (+6%) dans le Maine et Loire.

En Mayenne, aucune des entreprises interrogées ne prévoit de réduire ses équipes numériques (stable). En Vendée, une baisse des prévisions avec 63% (-24%) des entreprises qui pensent pouvoir ou devoir embaucher.

## ÉVOLUTION PAR DÉPARTEMENT



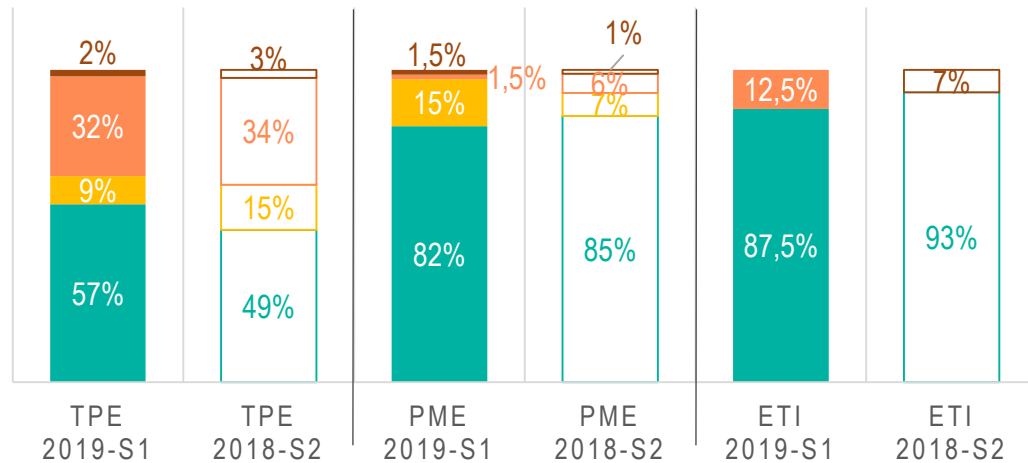
# Evolution des effectifs numériques

Sur les 6 prochains mois

## Entreprises Prestataires

### ÉVOLUTION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

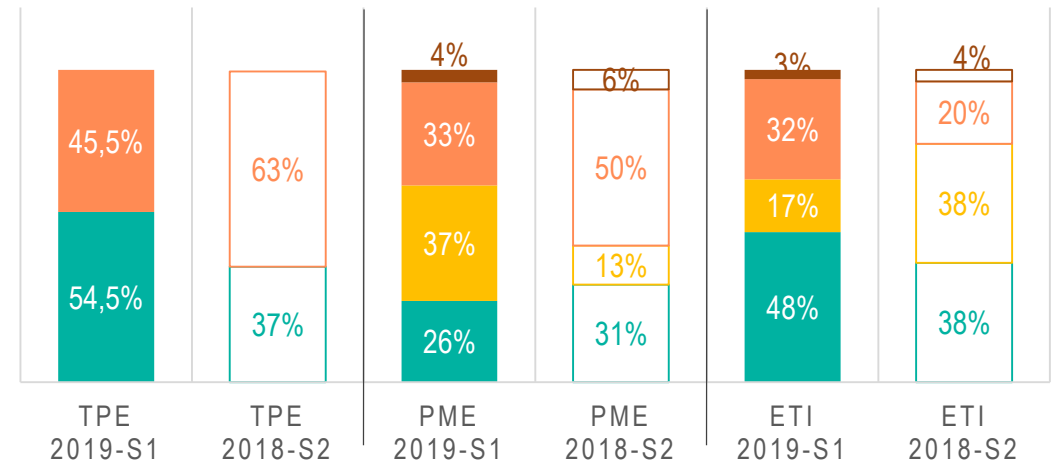
■ Augmentés ■ Maintenus (avec embauche)  
 ■ Maintenus (sans embauche) ■ Réduits



## Entreprises Utilisatrices

### ÉVOLUTION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

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



# Evolution des effectifs numériques

Sur les 6 prochains mois

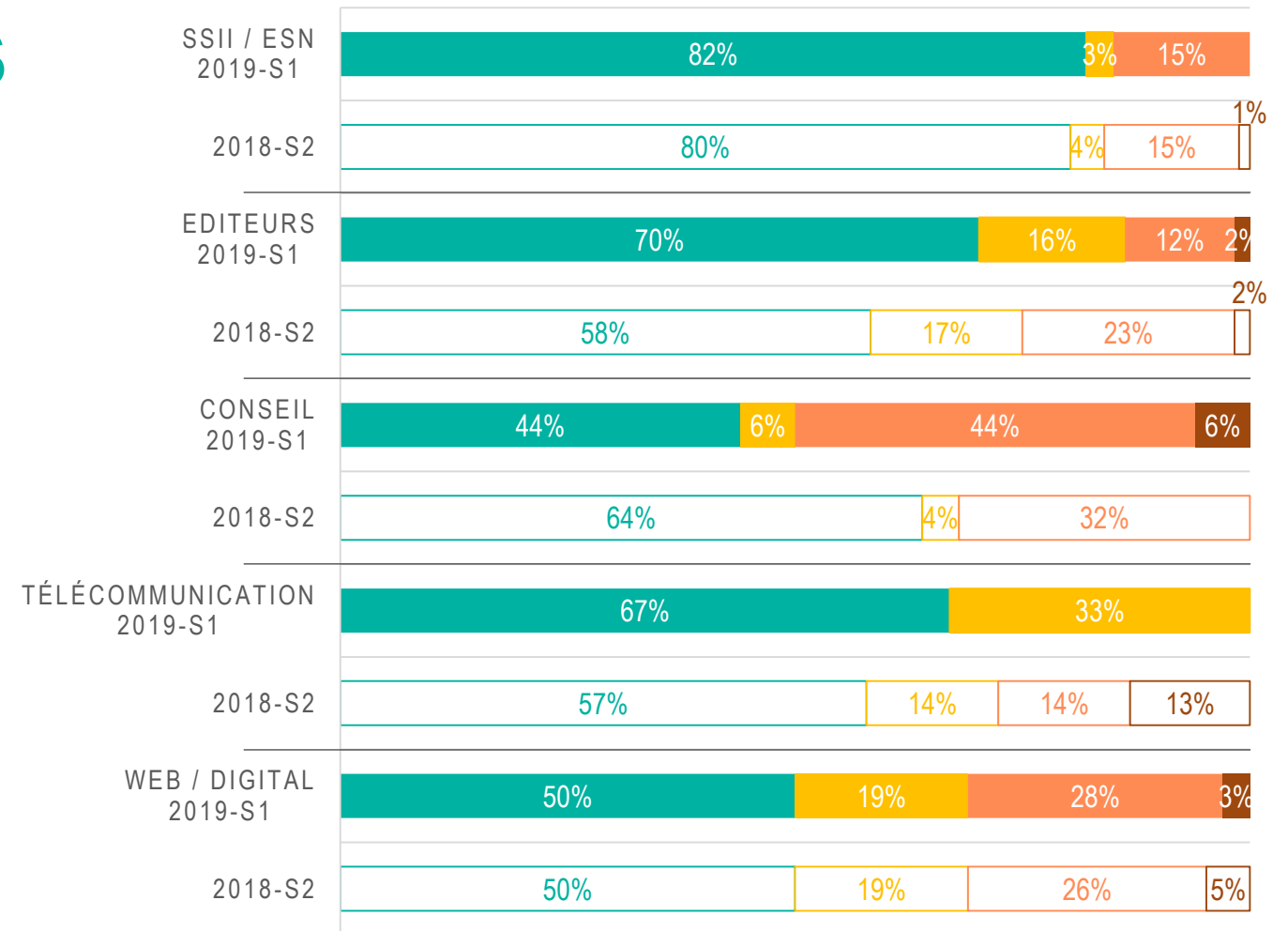
En hausse dans la plupart des domaines, les prestataires sont plus nombreux à prévoir de grandir, à l'exception du Web qui se stabilise et du Conseil qui montre un repli.

68% des prestataires envisagent néanmoins d'augmenter leurs effectifs, tiré par la locomotive des SSII/ESN dont 82% (+2%) l'envisagent. Viennent ensuite les éditeurs qui à 70% (+12%) prévoient d'embaucher pour « grandir ».

Petit resserrement dans les services de conseil avec 44% (-20%) qui l'envisagent. Elles sont aussi celles qui prévoient de réduire le plus leurs effectifs avec 6% (+6%).

## FOCUS ENTREPRISES PRESTATAIRES

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



# 3. Perspective

b. Nature des recrutements sur les 6 prochains mois

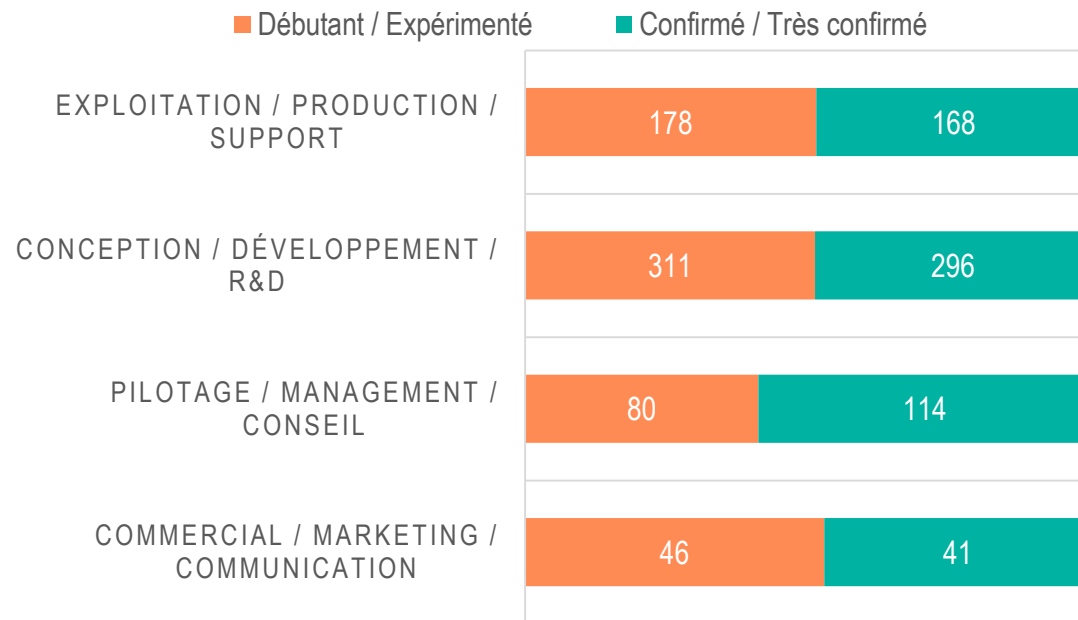


# Profils et fonction des futurs recrutés

Sur les 6 prochains mois : 1333 recrutés

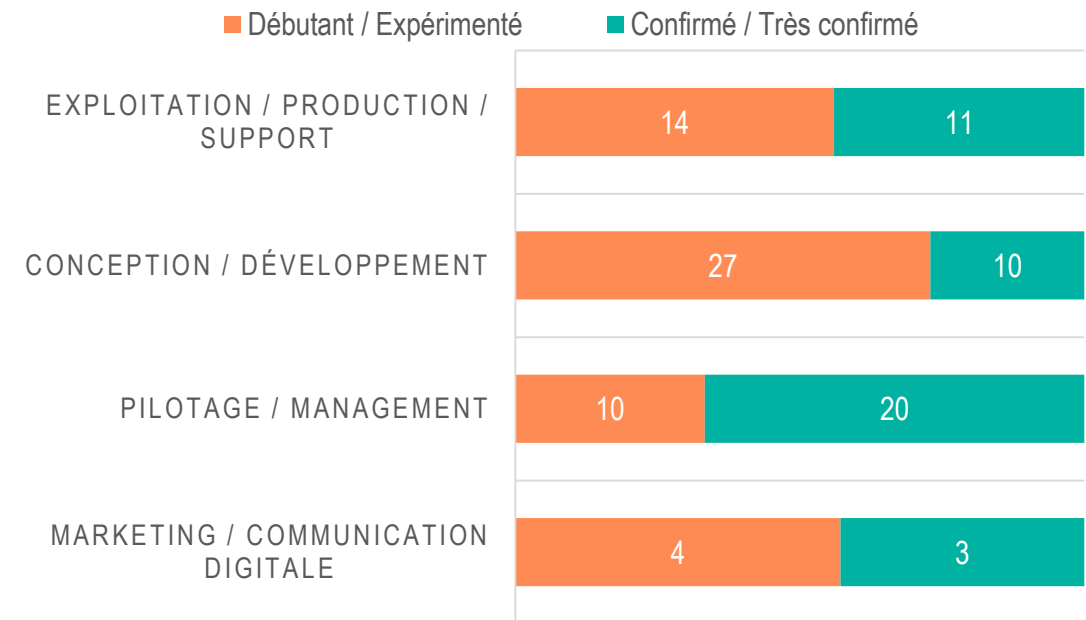
## Entreprises Prestataires

### LES RECRUTÉS (1234)



## Entreprises Utilisatrices

### LES RECRUTÉS (99)



# Canaux de recrutement utilisés

## Tendance globale

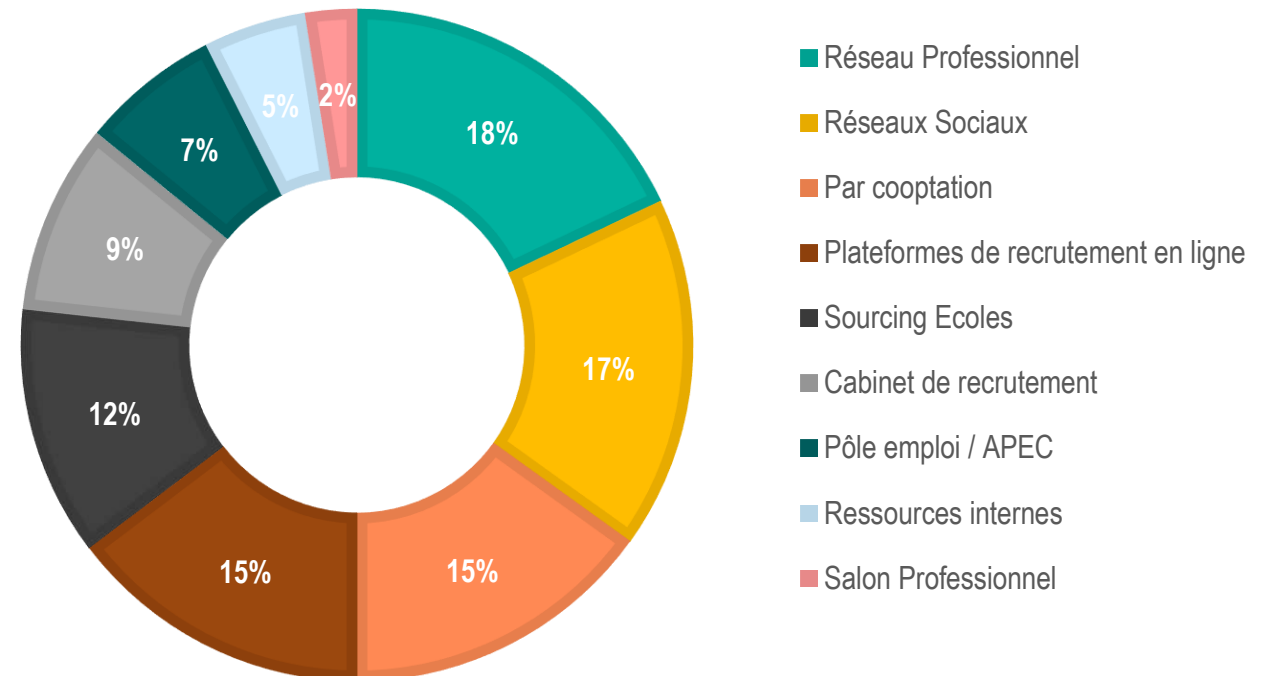
Le canal de recrutement le plus utilisé reste le réseau professionnel avec 18% (-1%). S'en suivent pour 17% (+1%) les réseaux sociaux, puis pour 15% (-1%) la cooptation et 15% (+3%) les plateformes de recrutement en ligne.

Vient ensuite le sourcing écoles pour 12% (stable).

Les cabinets de recrutement sont moins utilisés (-3%), tout comme Pôle emploi/APEC (-2%).

Les salons professionnels restent un canal de recrutement très peu utilisé.

## CANAL DE RECRUTEMENT (TOUTES PRIORITÉS CONFONDUES)



# Canaux de recrutement

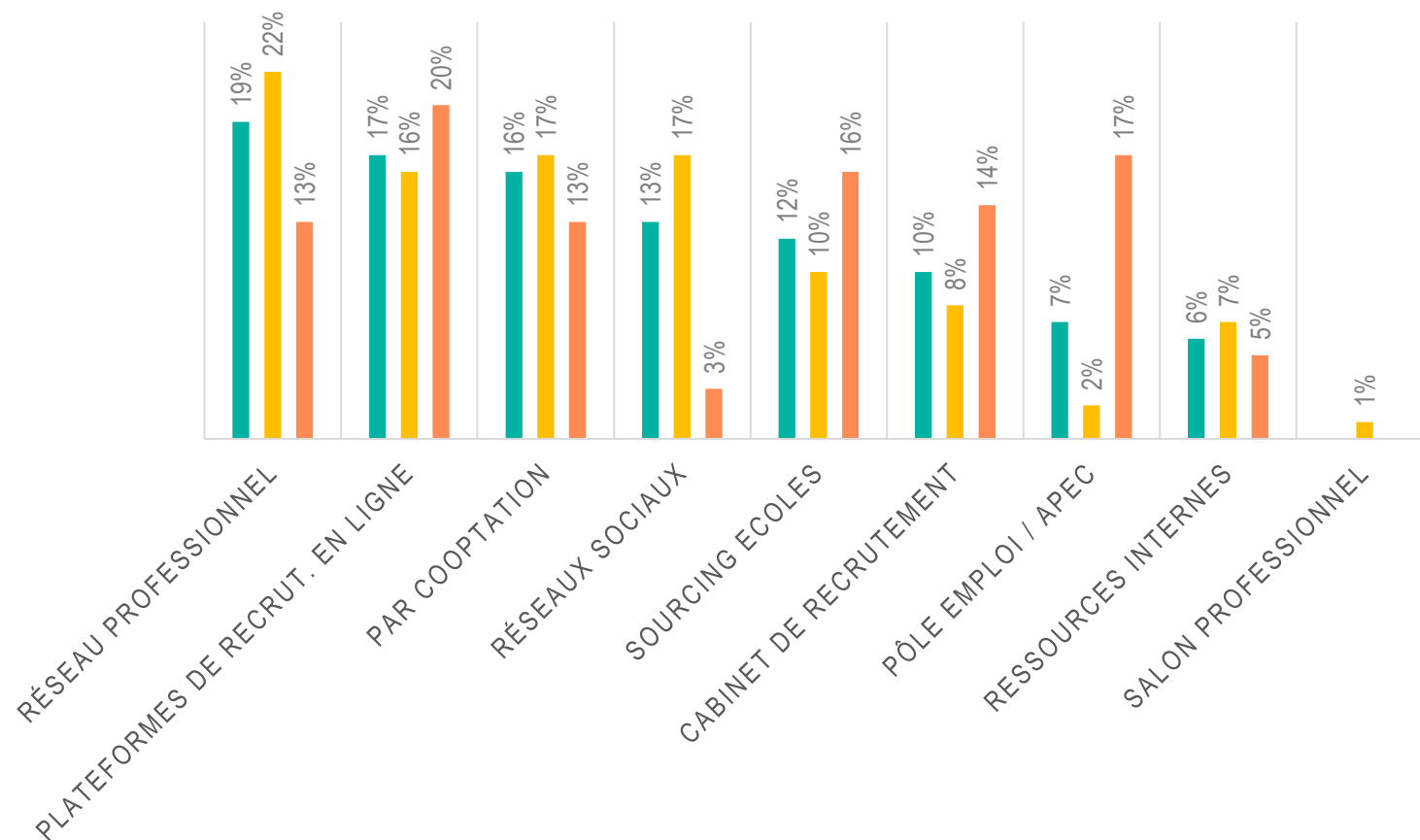
Par type d'entreprise

En première intention, les entreprises interrogées utilisent à 19% (stable) le réseau professionnel puis les plateformes de recrutement en ligne à 17% (+3%), la cooptation à 16% (+1%), les réseaux sociaux à 13% (stable).

- Pour les prestataires, les réseaux professionnels sont utilisés en priorité 1 puis viennent la cooptation (-2%) et les réseaux sociaux (stable). Pour 16% (+4%) les plateformes de recrutement en ligne sont le canal prioritaire.
- 20% (-2%) des entreprises utilisatrices comptent en priorité 1 sur les plateformes de recrutement en ligne, 17% (+6%) sur pôle emploi ou l'APEC et 16% (+7%) sur le sourcing des écoles.

## CANAUX DE RECRUTEMENT (PRIORITÉ 1)

■ Globalement ■ Entreprises Prestataires ■ Entreprises Utilisatrices



# 4. Compétences disponibles

Sur les 6 derniers mois

# Compétences disponibles

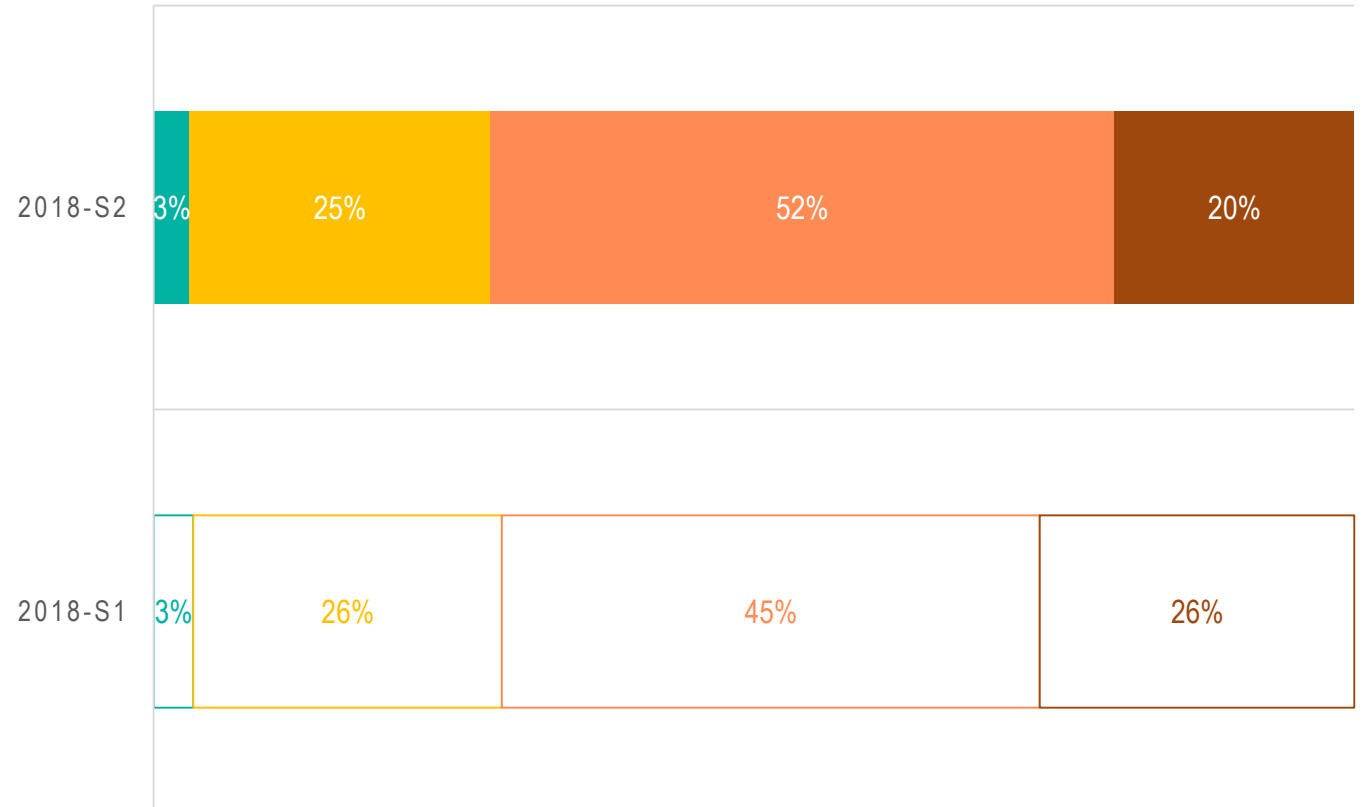
*L'adéquation profil des candidats avec les recherches des entreprises*

Lors de leurs recrutements 72% (+1%) des entreprises n'ont pas eu suffisamment de candidats dont le profil était adapté à leurs recherches.

- Pour les entreprises prestataires, 75% (-1%) ont aussi eu ce sentiment. 53% (+7%) n'ont pas vraiment eu assez de candidats en adéquation à leurs attentes et 22% (-8%) pas du tout.
- Pour les entreprises utilisatrices qui ont recruté, 34% (-7%) trouvent que les profils étaient en adéquation avec leurs attentes.

## ADÉQUATION PROFIL ET ATTENTE

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



# Compétences disponibles

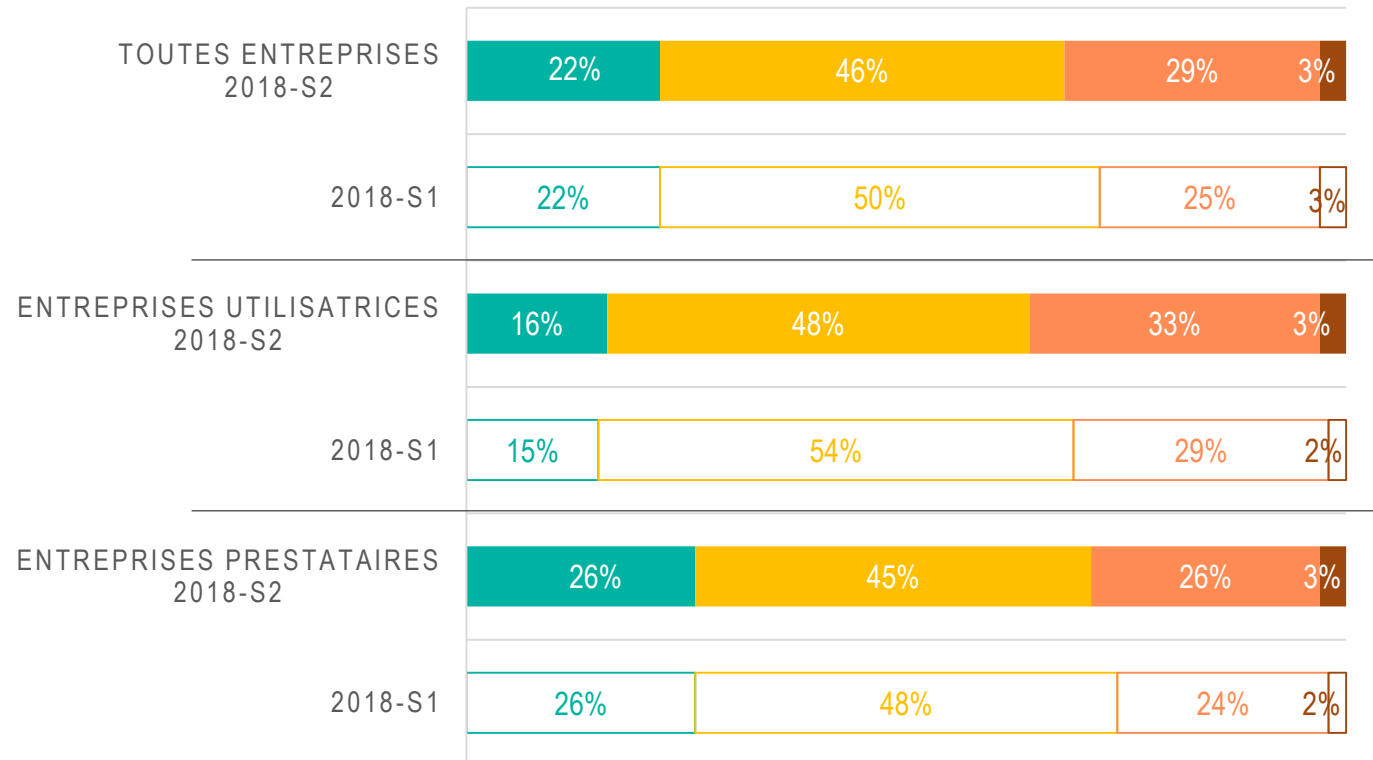
Sur le territoire

68% (-4%) des entreprises interrogées perçoivent une pénurie de ressources numériques sur le territoire.

- Cette pénurie est ressentie un petit peu plus fortement par les prestataires, 71% (-3%), que par les entreprises utilisatrices du numérique, 64% (-5%).

## RESSENTI DE PÉNURIE

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

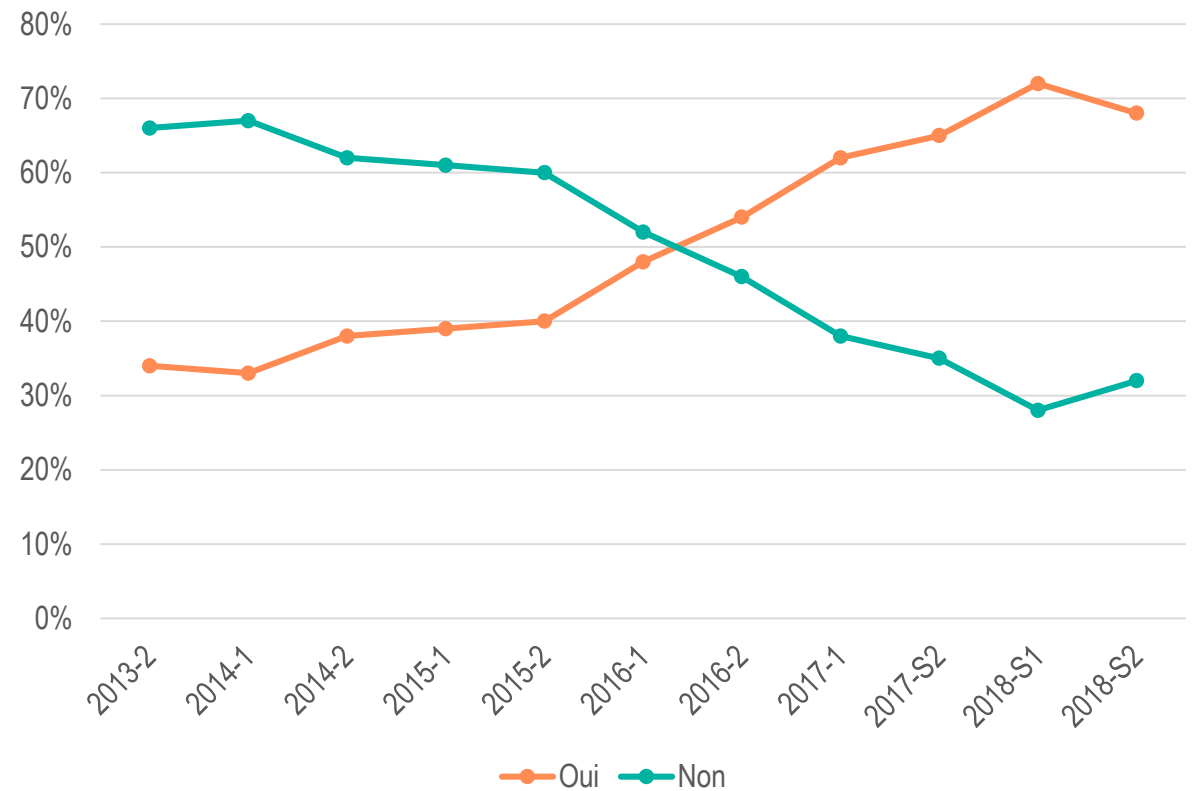


# Compétences disponibles

## Sentiment de pénurie

Sur les 5 dernières années (source BaroJOB®), on constate que le sentiment de pénurie reste très élevé, même si pour ce semestre, il est un peu moins perçu par les entreprises des Pays de la Loire.

Evolution du sentiment de pénurie



# Compétences disponibles

## Sur le territoire

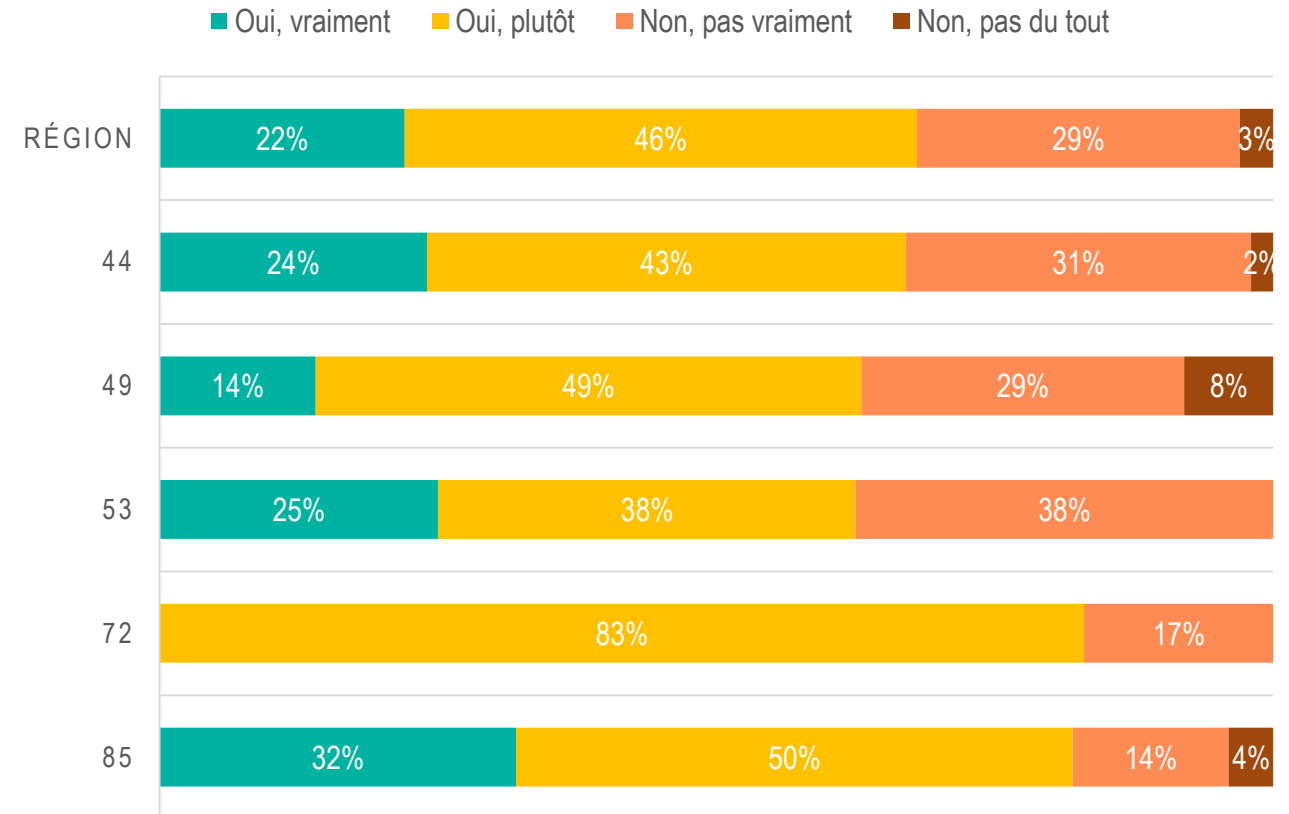
Dans tous les départements des Pays de la Loire, plus de 60% des entreprises perçoivent une pénurie de ressources numériques sur leur territoire.

Cette perception de pénurie est toujours le plus fortement ressentie en Sarthe par 83% (+2%) et en Vendée par 82% (+2%).

En Maine et Loire et en Mayenne, ce sentiment de pénurie est le moins marqué, même s'il reste élevé à 63%.

A noter une diminution de ce mauvais ressenti de 5% sur la Loire Atlantique qui comptent le plus d'emplois à pourvoir sur la Région.

## RESSENTI DE PÉNURIE PAR DÉPARTEMENT





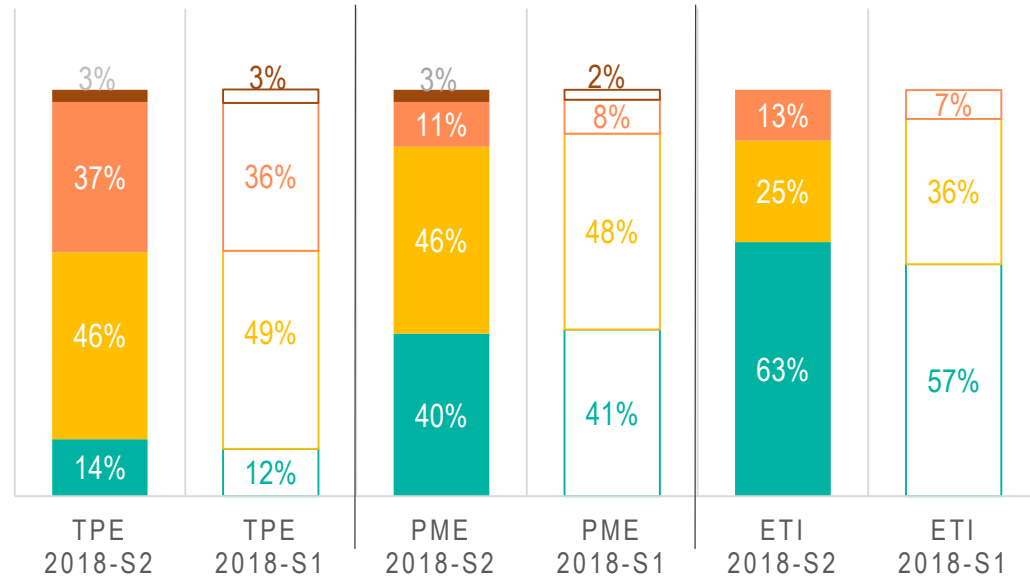
# Compétences disponibles

Sur le territoire

Entreprises Prestataires

## RESSENTI DE PÉNURIE

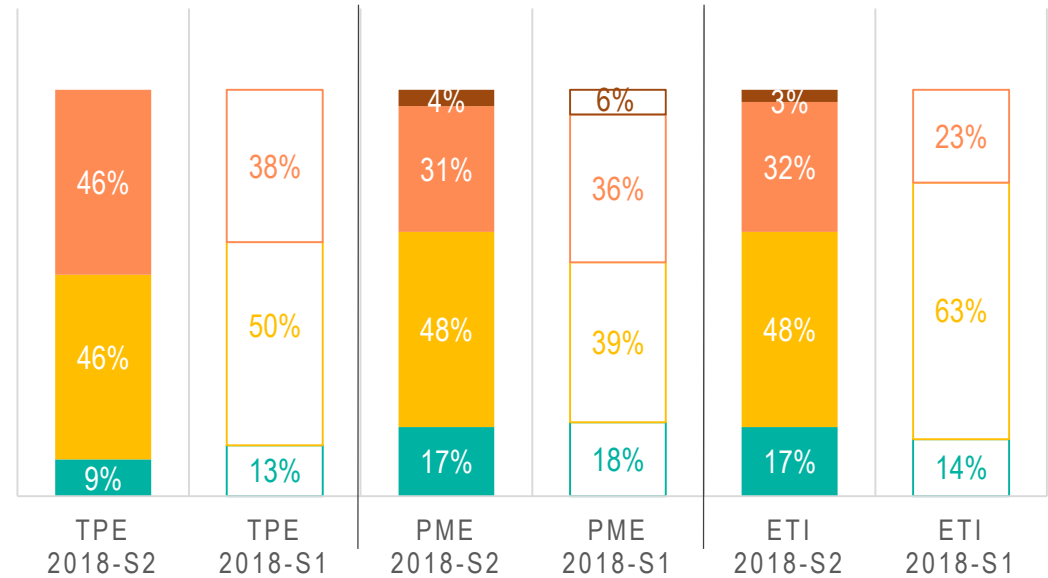
■ Oui, vraiment ■ Oui, plutôt ■ Non, pas vraiment ■ Non, pas du tout



Entreprises Utilisatrices

## RESSENTI DE PÉNURIE

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



# Compétences disponibles

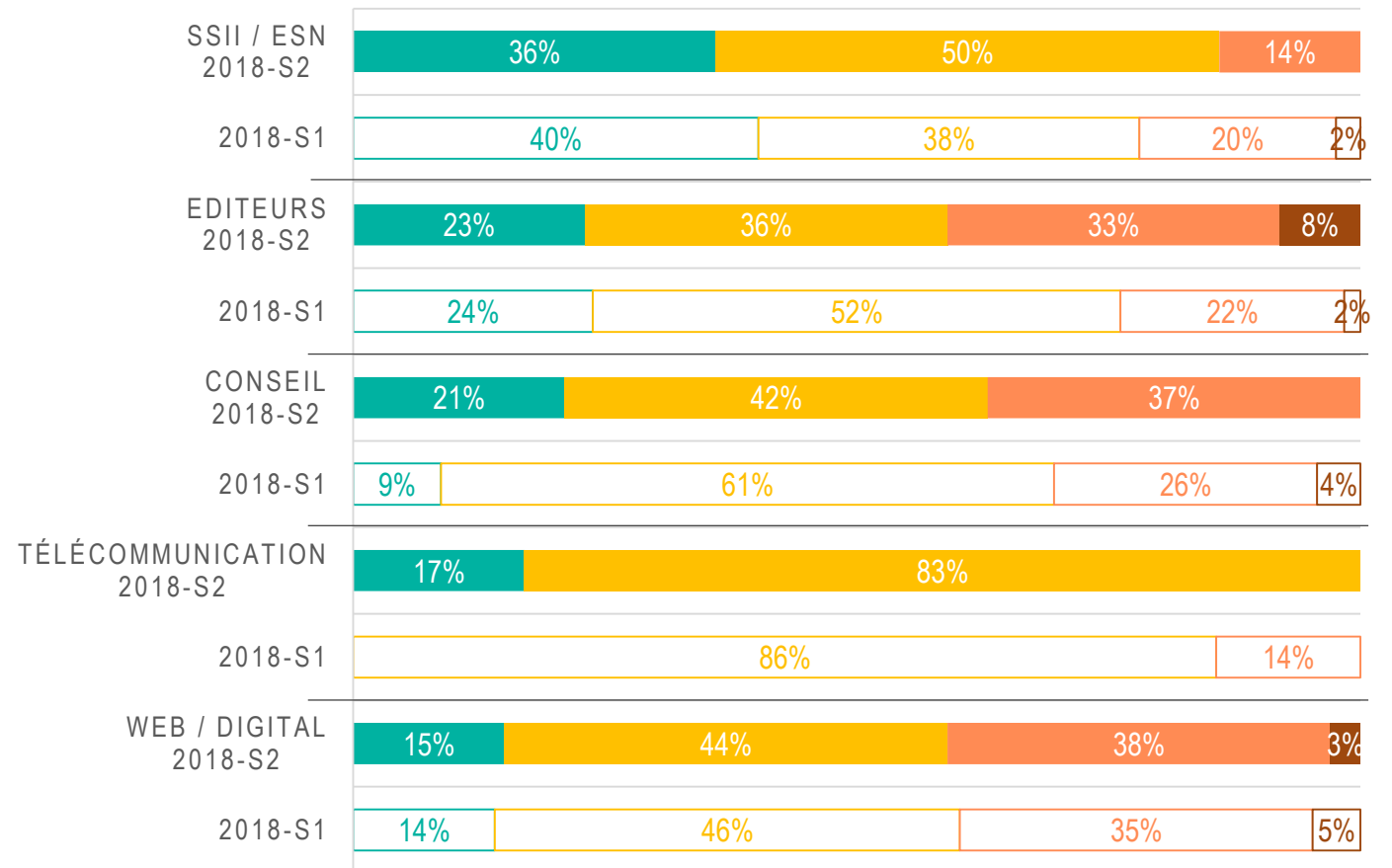
## Sur le territoire

Chez les prestataires, les domaines qui ressentent le moins la pénurie sont les éditeurs (-17% d'insatisfaits), les sociétés de conseil (-7%) et les agences web (-1%).

A contrario pour 86% (+8%) des ESN/SSII et 100% (+14%) des sociétés de télécommunication, il y a une pénurie de ressources numériques marquée.

## RESSENTI DE PÉNURIE FOCUS PRESTATAIRES

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

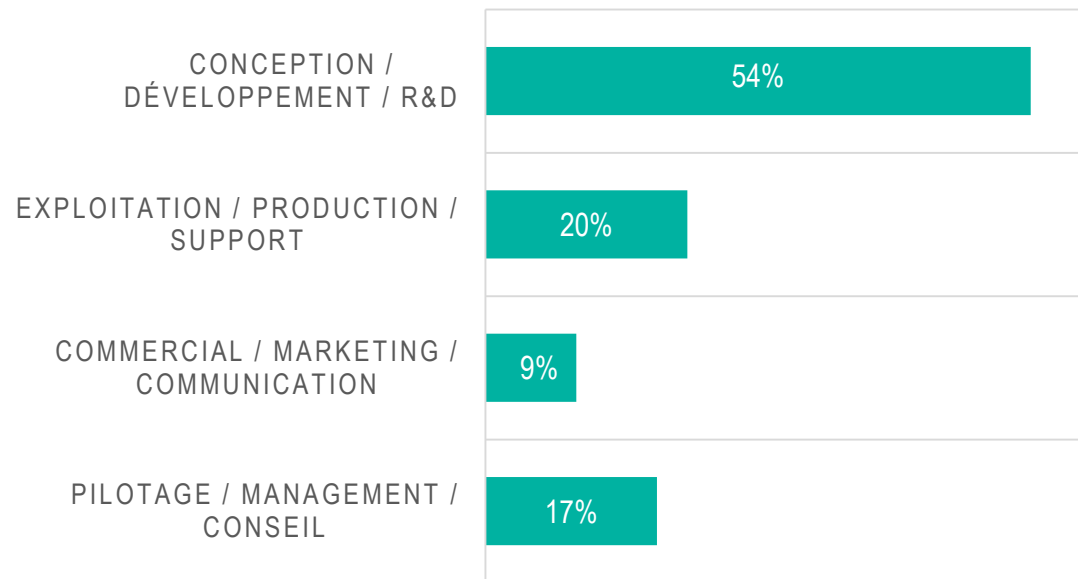


# Compétences disponibles

Sur le territoire

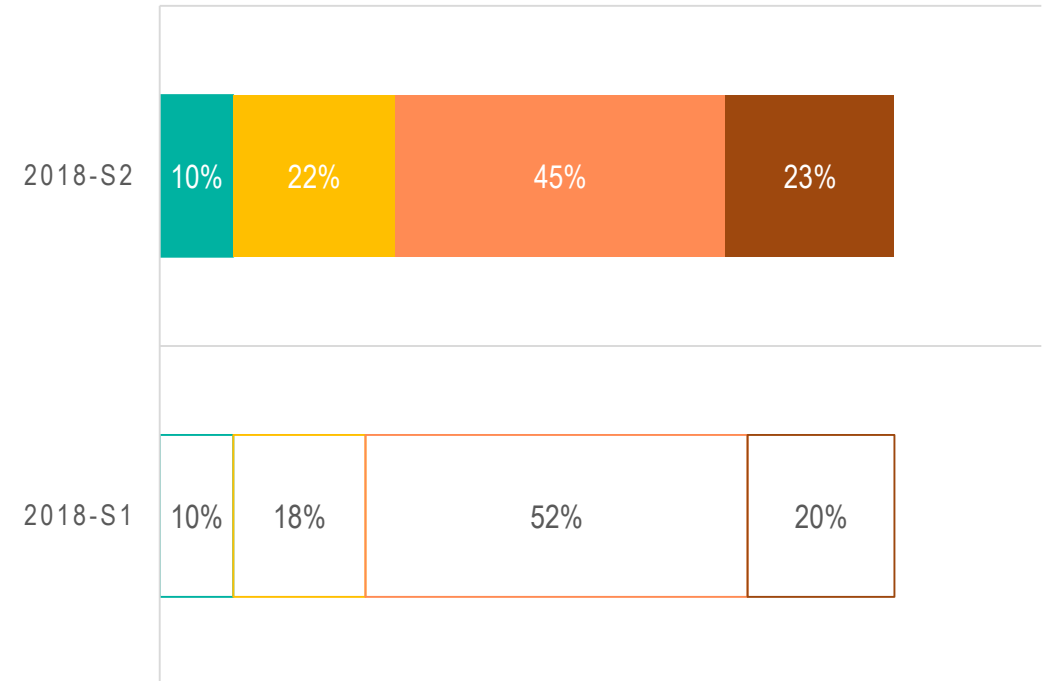
Entreprises Prestataires

## PÉNURIE PAR FONCTION (PRIORITÉ 1)



## PÉNURIE PAR FONCTION (TOUTES PRIORITÉS CONFONDUES)

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

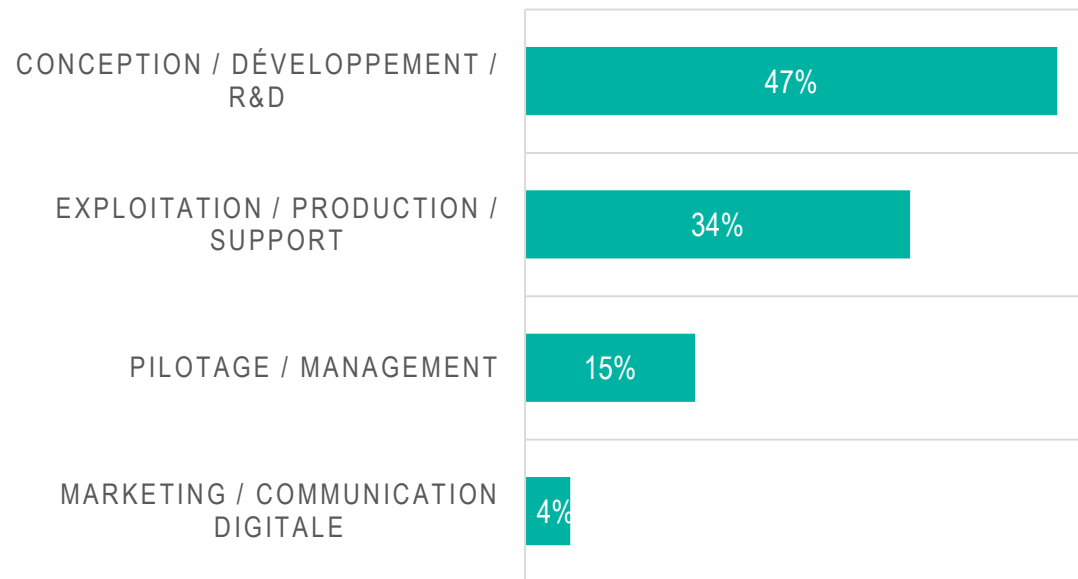


# Compétences disponibles

Sur le territoire

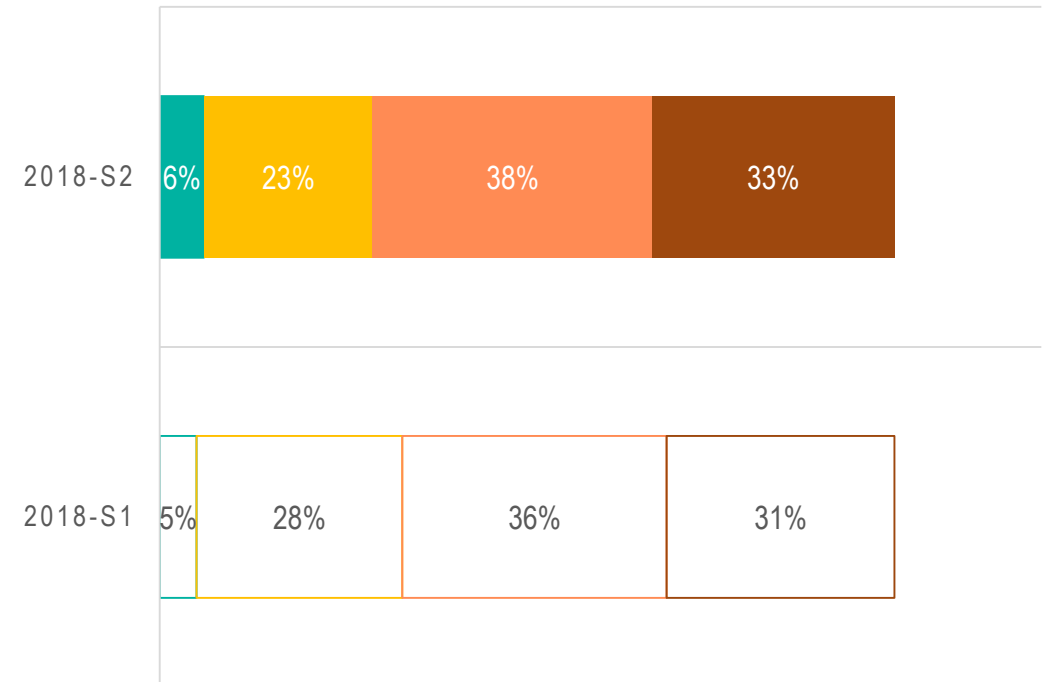
Entreprises Utilisatrices

## PÉNURIE PAR FONCTION (PRIORITÉ 1)



## PÉNURIE PAR FONCTION (TOUTES PRIORITÉS CONFONDUES)

■ Marketing / Communication digitale  
■ Conception / Développement  
■ Pilotage / Management  
■ Exploitation / Production / Support



# 5. Prospective

Sur les 3 ans à venir

# Evolution des effectifs numériques

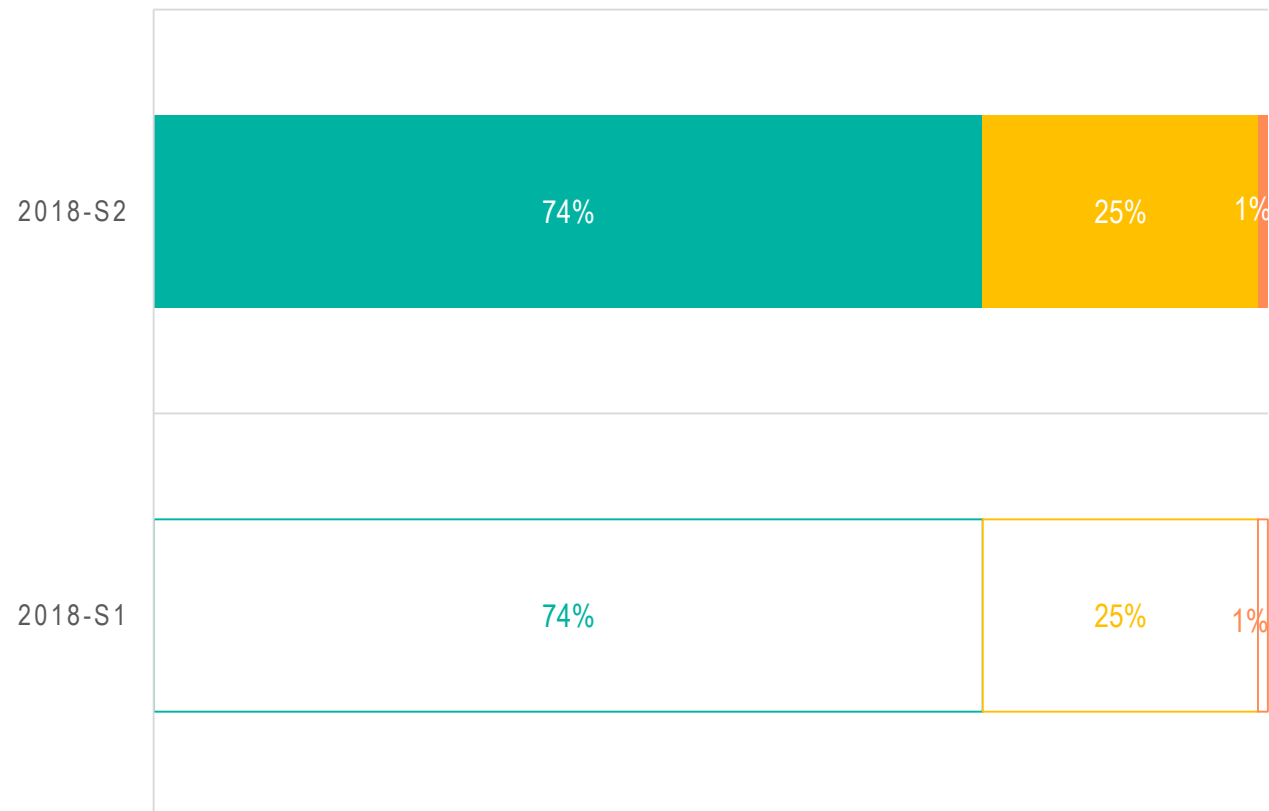
Sur les 3 ans à venir

74% (stable) pensent augmenter leurs effectifs sur les 3 ans à venir.

- Les prestataires ont de meilleures prévisions puisque 85% (stable) pensent « grandir » alors que seulement 53% (+2%) des entreprises utilisatrices l'envisagent.
- 1% (stable) des prestataires pensent réduire leurs effectifs dans les 3 ans à venir.
- 44% (-3%) des entreprises utilisatrices prévoient que leurs ressources numériques resteront à l'identique.

## ÉVOLUTION PRÉVUE

■ Augmenter ■ Rester à l'identique ■ Diminuer



# Evolution des effectifs numériques

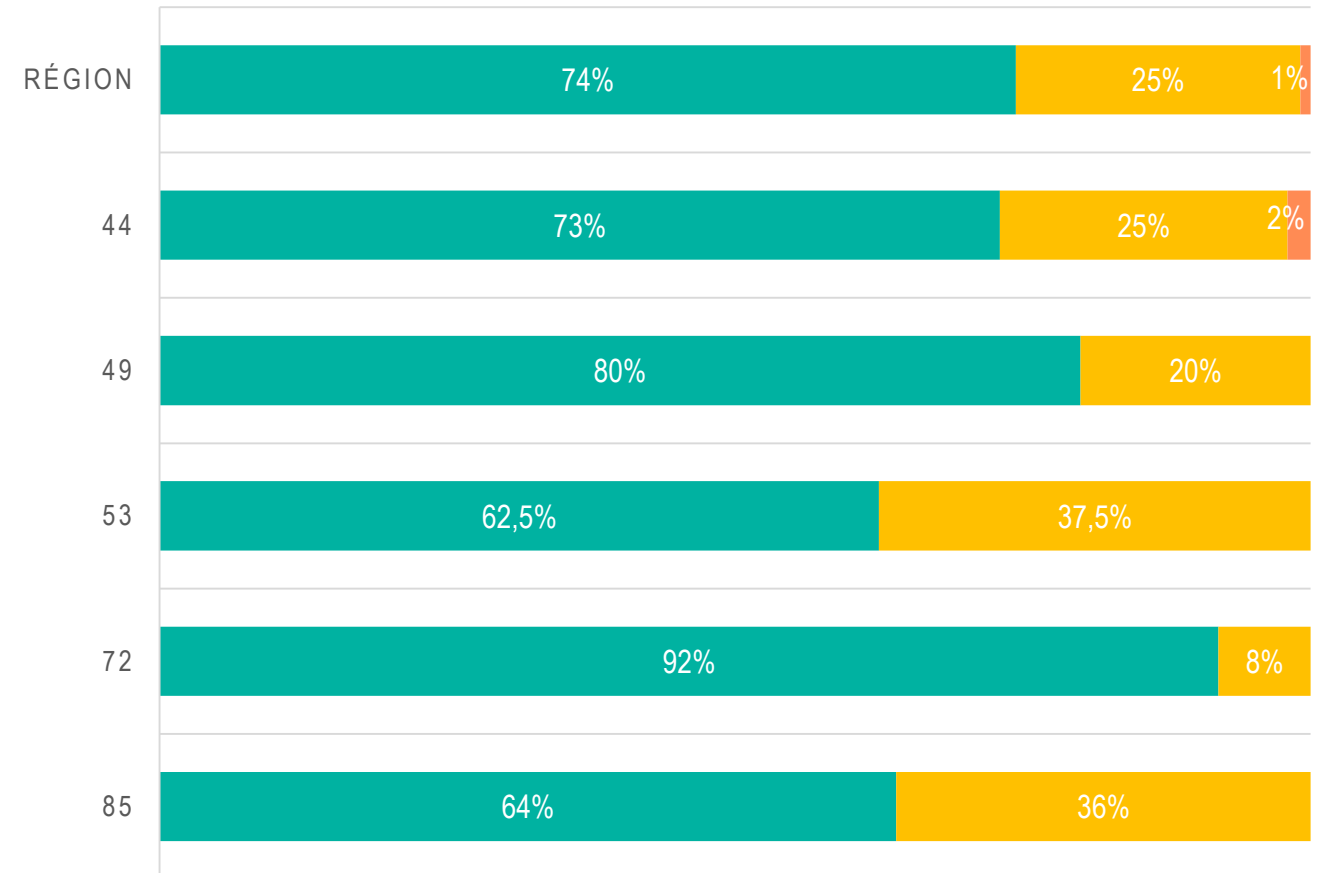
*Sur les 3 ans à venir*

Une évolution toujours très positive perçue par tous les départements qui envisagent à plus de 60% d'embaucher. Une légère diminution des prévisions d'embauche pour les entreprises vendéennes et mayennaises.

- Seules quelques entreprises ligérienne envisagent une diminution à horizon 3 ans.

## ÉVOLUTION PAR DÉPARTEMENT

■ Augmenter ■ Rester à l'identique ■ Diminuer



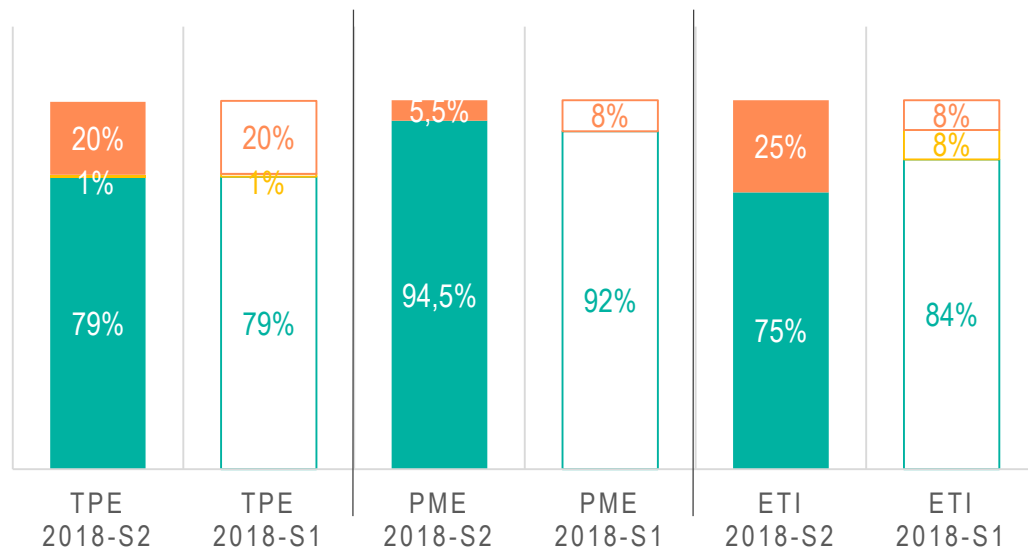
# Evolution des effectifs numériques

Sur les 3 ans à venir

## Entreprises Prestataires

### ÉVOLUTION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

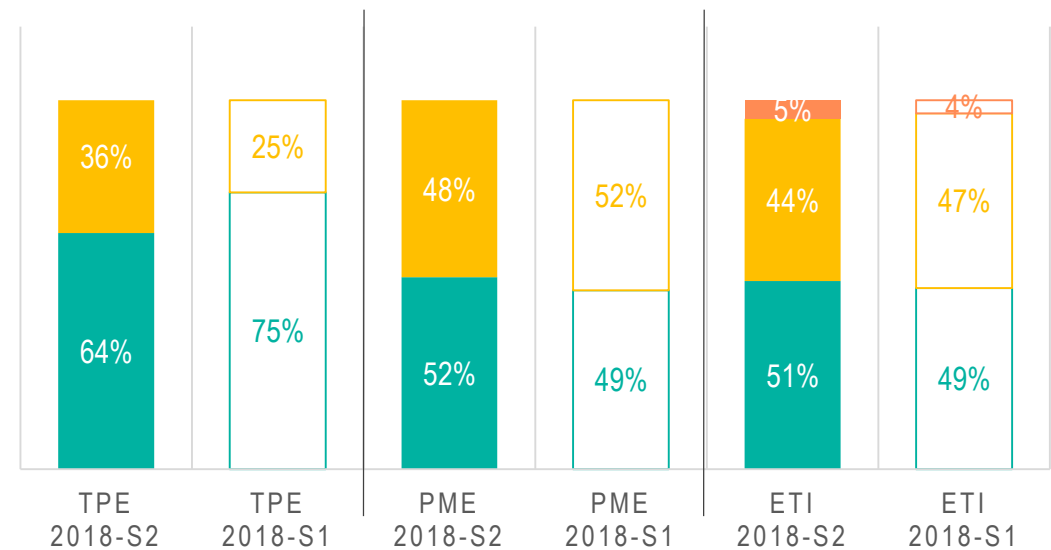
■ Augmenter ■ Rester à l'identique ■ Diminuer



## Entreprises Utilisatrices

### ÉVOLUTION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

■ Augmenter ■ Rester à l'identique ■ Diminuer





# Evolution des effectifs numériques

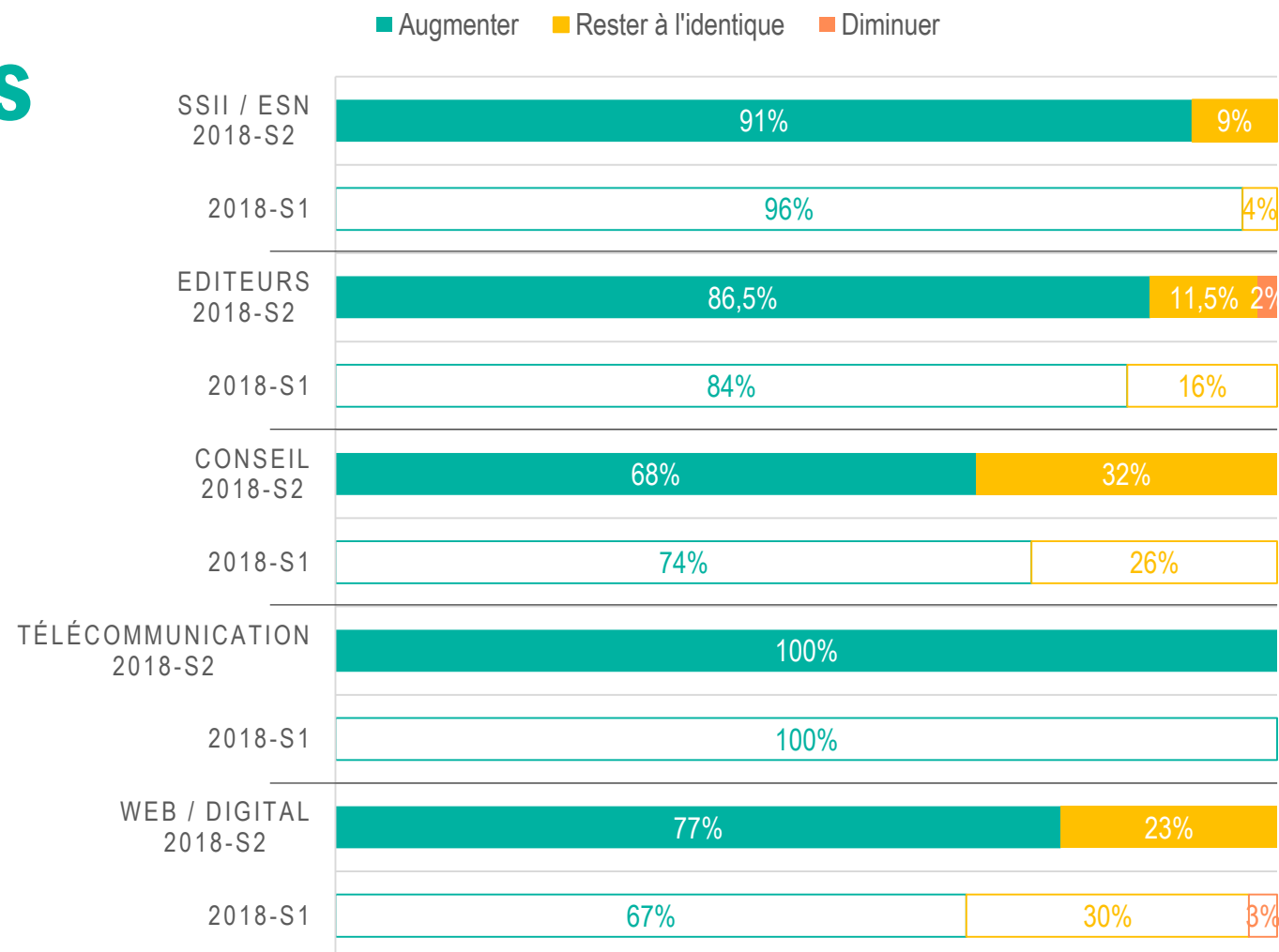
*Sur les 3 ans à venir*

La tendance perçue est toujours très bonne pour les ESN/SSII et les éditeurs puisque respectivement 91% (-5%) et 86% (+2%) d'entre eux envisagent une augmentation des effectifs sur les 3 ans à venir.

68% (-6%) des sociétés de conseil pensent augmenter leurs effectifs, et 32% (+6%) pensent les préserver.

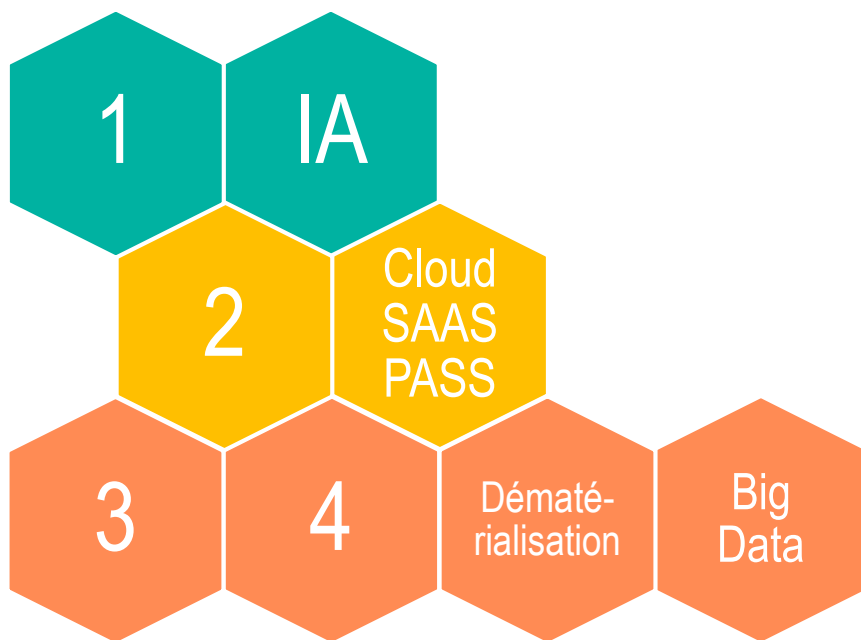
77% (+10%) des agences web pensent « grandir » et toutes les autres envisagent de rester à l'identique dans les prochaines années (-7%).

## FOCUS ENTREPRISES PRESTATAIRES



# Principales technologies attendues

Dans les 3 ans à venir



2018-S2



2018-S1



# Principales technologies attendues

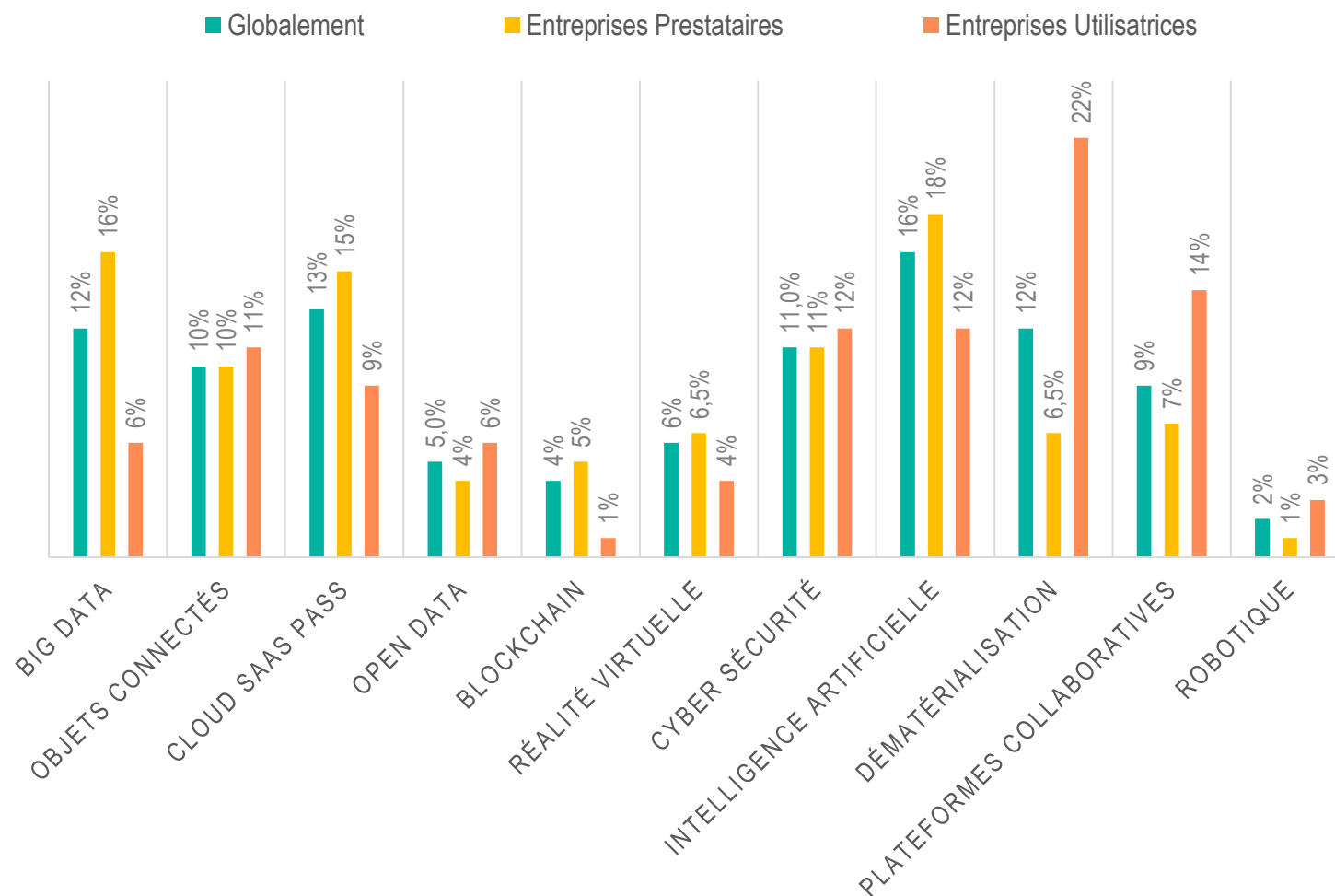
*Dans les 3 ans à venir*

L'Intelligence Artificielle est la technologie la plus attendue par les prestataires 18% (-1%), alors que la dématérialisation reste celle qui l'est pour les entreprises utilisatrices à 22% (+2%).

Viennent ensuite pour ces dernières, les plateformes collaboratives pour 14% (-4%), la cyber sécurité pour 12% (stable) et l'intelligence artificielle pour autant d'entre elles (+6%).

16% (+2%) des prestataires pensent que le Big Data, 16% (+2%) que le cloud et 11% (stable) que la cybersécurité seront les technologies incontournables dans les 3 ans à venir.

## TECHNOLOGIES INCONTOURNABLES



# 6. Questions complémentaires

Les candidats en reconversion professionnelle

# Emploi des personnes en reconversion

## Fonctions du numérique les plus « favorables »

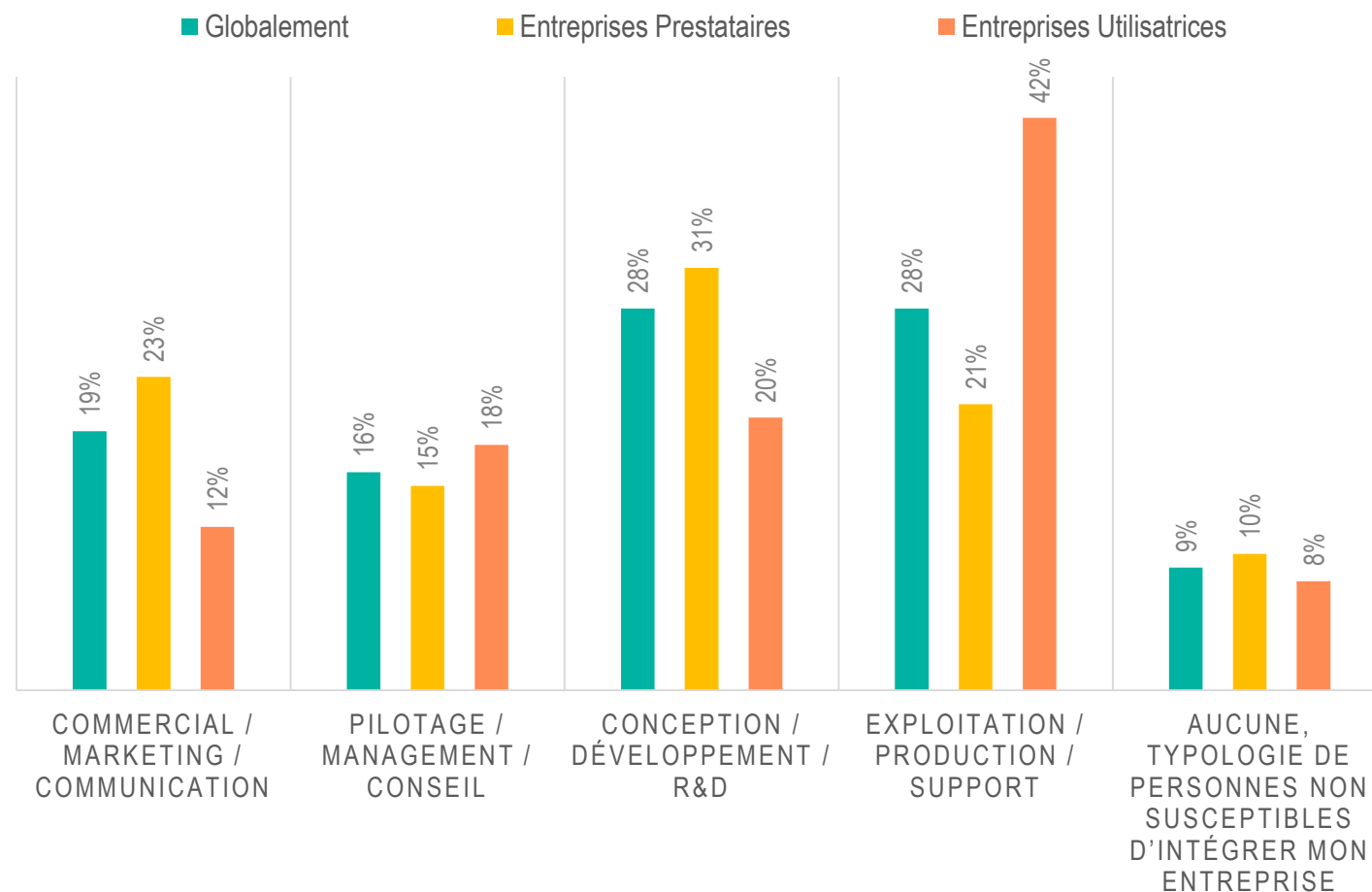
Pour 28% des répondants, la conception, le développement et la R&D ainsi que l'exploitation, la production et le support sont les fonctions les plus favorables pour rejoindre les entreprises de la filière du numérique.

Cependant, la vision des prestataires et des entreprises utilisatrices n'est pas totalement semblable. Les prestataires estiment principalement plus favorable la conception et développement (31%). Alors que pour les entreprises utilisatrices ce sont l'exploitation, la production et le support qui le sont à 42%.

Pour 19% des entreprises répondantes viennent ensuite les fonctions du commercial, du marketing et de la communication.

A noter qu'environ 10% des entreprises indique que ces candidats ne représentent pas une typologie de population susceptibles d'intégrer leur entreprise.

## FONCTIONS FAVORABLES CANDIDAT EN RECONVERSION



# Emploi des personnes en reconversion

## Leurs atouts

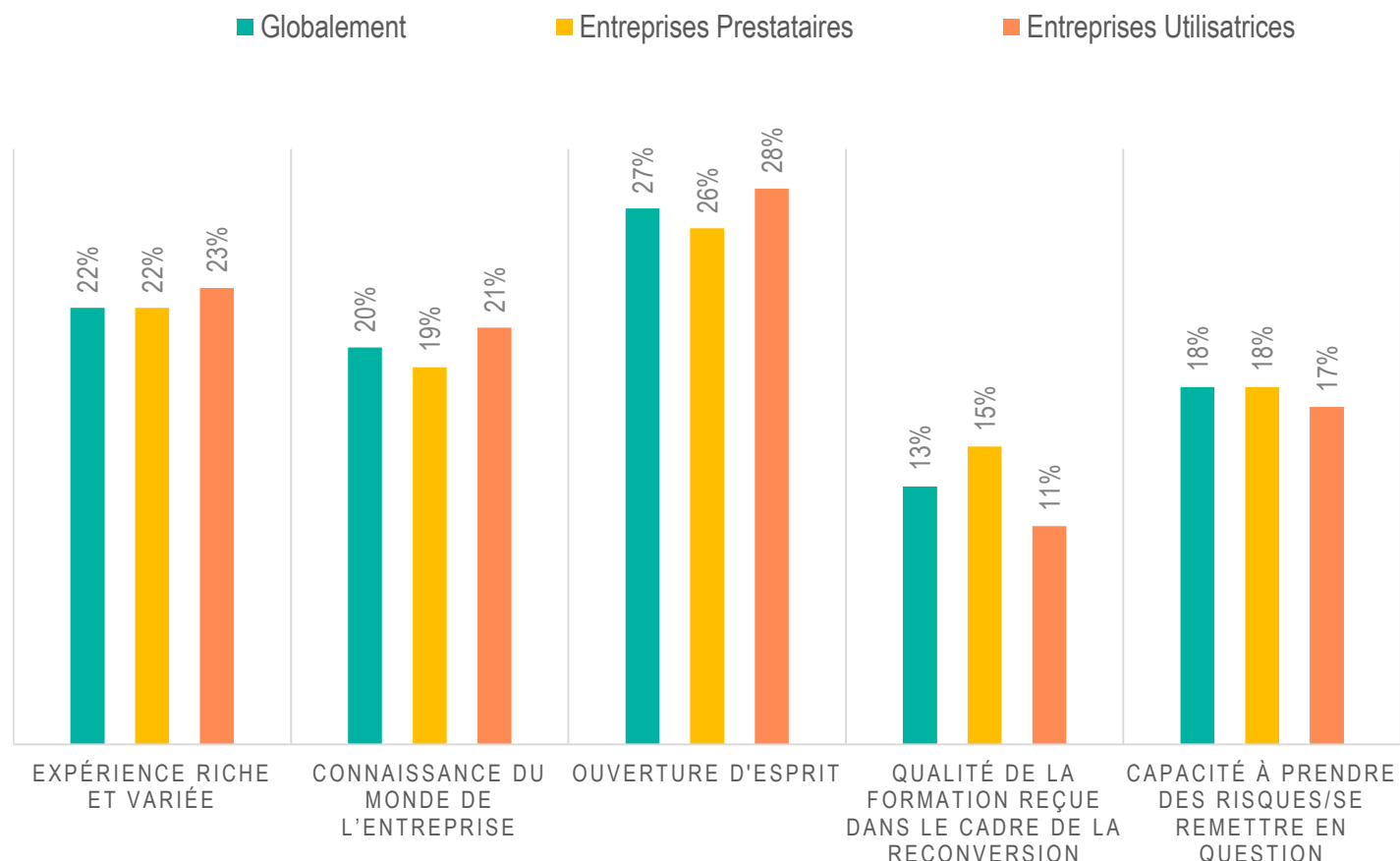
Pour 27% des répondants, c'est l'ouverture d'esprit qui constitue le principal atout d'une personne en reconversion professionnelle.

Viennent ensuite l'expérience riche et variée et la connaissance du monde de l'entreprise.

La formation technique des personnes en reconversion, même récente n'est pas forcément un atout supplémentaire.

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

## ATOUTS D'UN CANDIDAT EN RECONVERSION



# Emploi des personnes en reconversion

## Les freins

Pour 28% des répondants, c'est un salaire trop élevé alors que leur expérience dans le domaine IT est trop limitée qui constitue le principal frein au recrutement d'une personne en reconversion professionnelle.

Ensuite, les compétences limitées de ces candidats dans les technologies actuelles sont aussi un frein perçu par les répondants à 26%.

Viennent ensuite à quasi égalité, le manque d'autonomie sur le post (22%) et une possible résistance au changement (21%).

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

## FREINS D'UN CANDIDAT EN RECONVERSION

