

ÉTUDE ET ANALYSE - PROSPECTIVE



Les besoins en compétences des entreprises du numérique en Grand Est



Sommaire

● RÉSUMÉ	3
● AVANT-PROPOS	4
● MÉTHODOLOGIE	4
● INTRODUCTION, CONTEXTUALISATION	5
Les effectifs salariés	5
La dynamique de l'emploi salarié	5
Des difficultés de recrutement croissantes en Grand Est	5
● RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	6
Des recrutements en hausse	6
● LES MÉTIERS RECHERCHÉS	6
● LES COMPÉTENCES DEMANDÉES	7
Les compétences techniques les plus recherchées	7
Les compétences transversales les plus recherchées	8
● LES STRATÉGIES DE FORMATION / RECRUTEMENT	8
Les stratégies de formation des salariés	8
Les stratégies de recrutement	9

Résumé

Le numérique est le secteur qui a **connu la dynamique de recrutement la plus importante** ces 5 dernières années. Une telle évolution a eu pour effet **d'accentuer les difficultés de recrutement** et d'augmenter les **tensions pour les professions les plus qualifiées**.

Selon l'analyse des résultats de l'enquête, **cette dynamique de recrutement devrait se poursuivre** voire s'accentuer. Ce sont les familles de métiers de **l'ingénierie et intégration de solutions logicielles** qui seraient les plus demandées et les plus concernées par les besoins futurs. Quant aux compétences les plus recherchées, elles relèveraient de **la programmation informatique**. Celles de **l'architecture de sécurité informatique** en lien avec le besoin croissant de **cybersécurité** seront elles aussi très demandées par les entreprises du Grand Est.

Pour répondre à ces besoins, les entreprises devront élaborer des stratégies de recrutement/formation adaptées :

- **en développant des politiques de formation interne** encore peu utilisées par certaines des entreprises interrogées
- **en continuant d'accueillir des alternants** (ou stagiaires) au sein de l'établissement
- **en développant le recrutement de demandeurs d'emploi** formés sur les métiers du numérique

La mise en place de ces stratégies de recrutement/formation nécessitera de **conforter la coopération** entre les professionnels et les acteurs publics compétents (Éducation Nationale, Conseil Régional, opérateurs de compétences, etc...).

Avant-propos

L'OREF Grand Est et le Conseil Régional ont collaboré avec l'agence Grand E-Nov+ à l'élaboration d'une enquête visant le secteur du numérique en Grand Est.

Cette enquête régionale a pour objectif d'identifier les besoins actuels en compétences numériques des entreprises du territoire pour adapter l'offre de formation initiale et continue, tout en anticipant ceux de demain.

Cette étude s'attachera à retranscrire les éléments significatifs des réponses au questionnaire, s'articulant autour de l'identification des besoins de recrutements et des solutions potentielles mises en place par les entreprises en réponse à ces problématiques.

Ainsi, après avoir identifié la dynamique passée et celle à venir, une partie sera consacrée aux métiers recherchés. Dans un second temps le document traitera des compétences demandées qu'elles soient techniques ou transversales, pour finir par évoquer les méthodes de formation mises en place dans le but de faciliter les recrutements à venir.

Méthodologie

Les interrogés :



400 entreprises
invitées à répondre



154
répondants



Répartis en 3 secteurs d'activité :

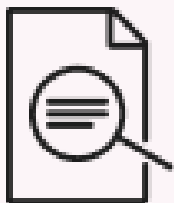
Industrie
Numérique
Banque et assurance



De tailles différentes :

92 PME
59 ETI
3 grands groupes

Un questionnaire en deux parties :



Une première partie générale

+



Une déclinaison par famille de métiers*

*Les 8 familles de métiers du domaine du numérique :

- Ingénierie et intégration de solutions logicielles
- Ingénierie et intégration de solutions numériques industrielles
- Sécurité des systèmes informatique (SI)
- Infrastructure, support et production informatique
- Gestion et valorisation de la donnée
- Télécommunications
- Ingénierie et intégration de technologies créatives (multimédia/jeu) et immersives (web3, metavers...)
- Métiers du futur

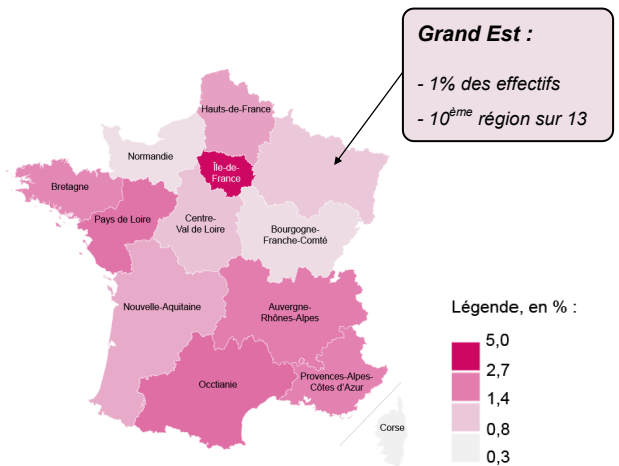
Le numérique en Grand Est : contextualisation

Les effectifs salariés

14 114 salariés composent le secteur de la Programmation du conseil et autres activités informatiques, domaine le caractérisant le numérique. En 2022, ces effectifs ne représentent que 1% de l'ensemble des salariés du Grand Est. Ce poids des effectifs numérique place le territoire à la 10^{ème} position des régions de France métropolitaine.

En comparant avec la moyenne nationale, de 2,6%, on note une sous-représentation des effectifs du numérique en Grand Est. C'est également le cas en comparant le Grand Est à la moyenne France de Province qui est de 1,8%. Cet écart de 0,8 point de pourcentage entre la moyenne en Grand Est et en France de province représente un total de plus de 11 000 salariés.

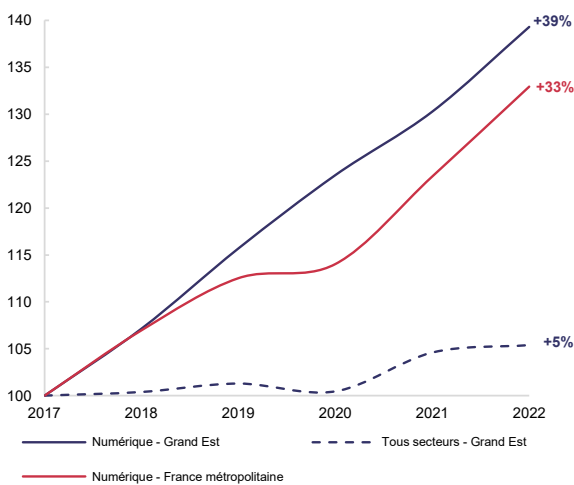
Poids des effectifs salariés du numérique en pourcentage de l'emploi salarié total



Source: Acoos Caisse nationale - 2022

La dynamique de l'emploi salarié

Évolution des effectifs salariés



Source : Acoos Caisse nationale, base 100 - 2017

Ces 15 dernières années, le secteur du numérique a connu en Grand Est, comme au national, une dynamique de recrutement salarié très importante. Depuis 2017, le numérique est même le secteur le plus dynamique. En Grand Est, on constate une hausse de 39% des effectifs salariés entre 2017 et 2022; alors que la dynamique régionale tous secteurs confondus n'était que de +5%.

Notons également que sur la même période, l'évolution nationale de l'emploi salarié numérique est inférieure de 6 points de pourcentage à celle observée en Grand Est. Cet écart s'est davantage creusé entre le 2^{ème} trimestre de l'année 2019 et le 4^{ème} trimestre de l'année 2020.

Malgré cette dynamique favorable au Grand Est, la région reste faiblement dotée en emploi dans les entreprises du numérique

Des difficultés de recrutement croissantes en Grand Est

Cette dynamique de recrutement élevée s'accompagne d'une augmentation des difficultés de recrutement. En effet, depuis 2020, tous les métiers ont connu une hausse des difficultés à l'embauche, particulièrement présentes sur les métiers du numérique.

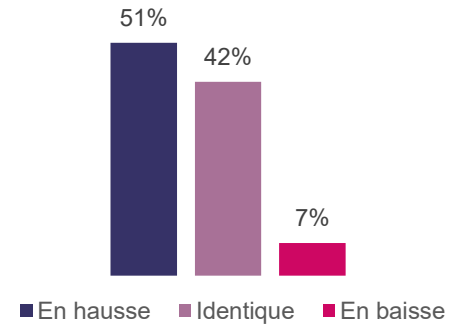
Parmi ces professions, nous constatons que la tension est proportionnelle au niveau de qualification recherché : les ingénieurs de l'informatique sont au 6^{ème} rang des métiers (sur 77) les plus en tension dans la région.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Des recrutements en hausse

Les résultats de l'enquête tendent à nous confirmer que la dynamique d'emploi positive passée perdurera dans le futur. En effet, 90% des interrogés estiment que leurs projections de recrutements seront identiques voire supérieures à celles de l'année passée.

La dynamique de recrutement en 2023 comparé à 2022



Source : Enquête Grand E-Nov+ et Région Grand Est

Les métiers les plus recherchés

Ce sont, en priorité, dans le domaine de l'**ingénierie et intégration de solutions logicielles** que les besoins exprimés étaient les plus importants. En effet, un tiers des réponses concernaient des métiers de cette famille.

C'est ensuite dans le domaine de la **sécurité des SI**, la **gestion et la valorisation de la donnée** puis dans **l'infrastructure, support et production informatique** que les demandes se concentraient, respectivement 21%; 15% et 12% des réponses.

Pour chacune des familles de métiers du numérique, il a été proposé aux entreprises d'identifier leurs priorités en matière de métiers. Ces priorités concernaient les postes à ouvrir dans les 12 prochains mois. Ci-dessous les professions les plus recherchées par les professionnels interrogés, au sein des quatre familles de métiers citées plus haut :

Ingénierie et intégration de solutions logicielles

- Concepteur / développeur
- Chef de projet / Scrum master
- Consultant analyste fonctionnel

Sécurité des SI

- Architectes SI
- Consultant sécurité des SI (gouvernance, conformité, opérationnelle...)

Gestion et la valorisation de la donnée

- Data Scientist
- Data Engineer

Infrastructure, support et production informatique

- Architecte d'infrastructure / de centre informatique
- Administrateur de base de données
- Conseiller support utilisateur



Les compétences demandées

Les métiers prioritaires étant identifiés, se pose la question des compétences. Au-delà des métiers, quels sont les besoins en compétences des entreprises du numérique en Grand Est ?

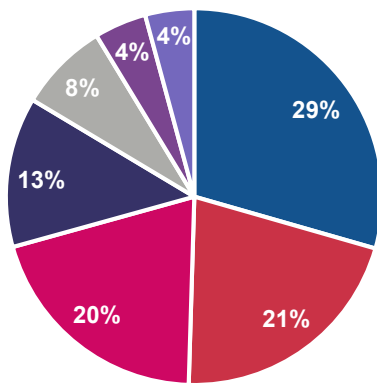
L'exploitation des réponses en texte libre des entreprises, nous a permis d'identifier les compétences recherchées et de les rattacher aux différentes familles de métiers.

L'analyse des réponses a fait ressortir que les répondants recherchent en premier lieu des compétences techniques propres au domaine du numérique mais également des compétences transversales jugées indispensables.

Les compétences techniques les plus recherchées

La moitié des besoins exprimés l'ont été pour des compétences entrant dans le champ des métiers de l'**ingénierie et intégration de solutions logicielles** et de la **sécurité des SI**.

Les besoins en compétences agrégés par familles de métiers



- Ingénierie et intégration de solutions logicielles
- Sécurité des SI
- Infrastructure, support et production informatique
- Gestion et valorisation de la donnée
- Ingénierie et intégration de solutions numériques industrielles
- Ingénierie et intégration de technologies créatives (multimédia / jeu) et immersives (web3, metavers)
- Télécommunications

Source : Enquête Grand E-Nov+ et Région Grand Est

Ci-dessous les compétences recherchées en priorité par les professionnels interrogés sur les quatre familles de métiers les plus citées.

Ingénierie et intégration de solutions logicielles

- Langages de programmation
- Méthodologie / Gestion de projets
- Technologies Cloud

Sécurité des SI

- Architectures et sécurité des SI
- Firewalls, cryptographie, antivirus
- Technologies et stratégies Cloud

Infrastructure, support et production informatique

- Systèmes d'exploitation (Windows, MacOS, Linux, Unix ...)
- Stockage / Virtualisation / Conteneurisation
- Logiciels réseaux (LAN, MAN, SD, WAN ...)

Gestion et la valorisation de la donnée

- Modélisation de base de données
- Outils d'analyse
- Outils de transformation

Les compétences transversales les plus recherchées

Certaines compétences se révèlent indispensables, travailler en équipe, gérer ses priorités dans un délai défini, être à l'écoute et en capacité de synthèse et enfin, être force de proposition.

Toutes ces compétences ont été jugées prioritaires par plus de 90% des votants.

Faire preuve de créativité, gérer son stress et maîtriser une langue étrangère semblent être des compétences moins essentielles selon les professionnels interrogés.



Les stratégies de formation / recrutement

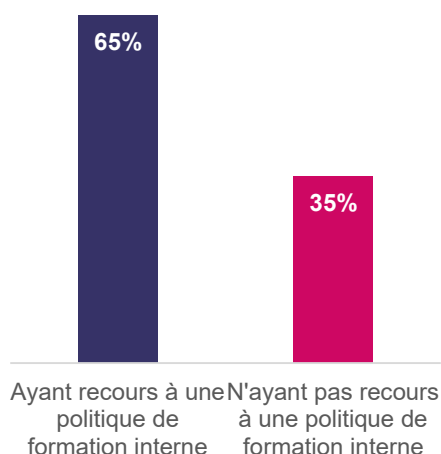
Les difficultés de recrutement peuvent avoir plusieurs sources, insuffisance du nombre de candidats, inadéquation géographique entre l'offre et la demande de travail ou encore inadéquation dans les profils. Face à ces problématiques, plusieurs stratégies sont possibles.

Les stratégies de formation des salariés

La formation interne peut répondre en partie aux difficultés de recrutement citées précédemment. Faire monter en compétences ses collaborateurs (au sein des entreprises) via la formation interne pourrait s'avérer bénéfique dans la résorption des tensions sur le marché du travail.

La formation des salariés est également un moyen de faire évoluer horizontalement les compétences des employés, afin d'adapter leurs savoirs et savoir-faire aux besoins de l'exercice de leurs activités.

La part des répondants ayant développé ou non une politique interne de formation



Selon les données recueillies, 65% des entreprises interrogées ont une politique de formation interne. Des obstacles matériels et d'organisation peuvent freiner le développement de ce type de politique ; on note que la proportion passe à 61% pour les TPE interrogées.

Hormis ses obstacles matériels, il serait pertinent d'approfondir les causes menant à ce résultat. Permettant d'adapter les savoir-faire des salariés à ses besoins, la formation en interne gagnerait à être développée à l'ensemble des entreprises du Grand Est.

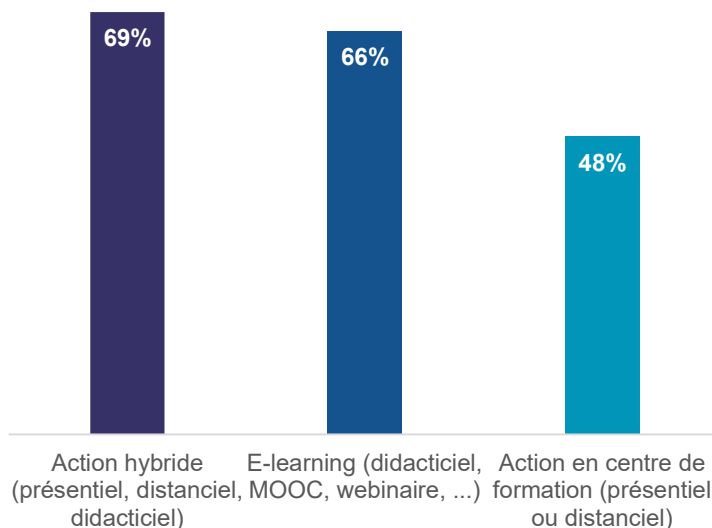
Source : Enquête Grand E-Nov+ et Région Grand Est

Les types de formations internes pratiquées

Parmi les établissements ayant mis en place une politique de formation interne, près de 7 sur 10 optent pour un mode d'action hybride.

Le E-learning, formation complète à distance, est plus facile à mettre en place et correspondant aux évolutions du monde du travail actuelles est privilégié par deux tiers des répondants.

Moins de la moitié, ont recours aux actions spécifiques en centre de formation.



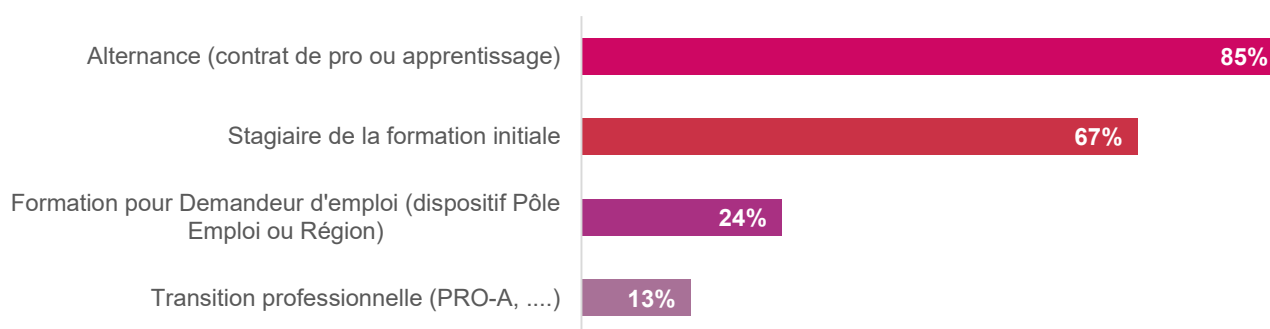
Source : Enquête Grand E-Nov+ et Région Grand Est

Les stratégies de recrutement

Dans le but de réduire les tensions à l'embauche, les entreprises recourent à l'accueil d'alternants (ou stagiaires) et au recrutement de personnel formé.

L'apprentissage et les stages apparaissent comme des leviers efficaces pour professionnaliser et faire monter en compétences de jeunes actifs. En effet, cela peut permettre aux étudiants de débiter leur vie professionnelle et ainsi, d'adapter leurs savoirs théoriques aux réalités techniques des métiers. Cette méthode de recrutement est privilégiée par les répondants : 85% déclarent avoir eu recours à l'apprentissage et 67% aux stages.

Quels types de formations utilisées pour les futurs salariés ?



Source : Enquête Grand E-Nov+ et Région Grand Est

Les réponses des entreprises démontrent qu'elles sont peu nombreuses à avoir eu recours au recrutement de demandeurs d'emploi préalablement formés.

Ces dernières années, la formation des demandeurs d'emploi dans le domaine du numérique a fortement augmenté. On dénombre, en 2022, plus de 1 700 demandeurs d'emploi formés en Grand Est dans le domaine de l'informatique ; soit cinq fois plus qu'en 2015.

Ces formations financées par les acteurs publics de la formation professionnelle (Pôle Emploi, Région Grand Est...) sont variées et accessibles sur l'ensemble du territoire régional.

Les actions mises en place permettent d'élargir l'éventail de compétences des demandeurs d'emploi, elles ont été élaborées en lien avec les professionnels pour répondre à leurs besoins et ainsi s'adapter aux demandes du monde professionnel.



Tableaux de bord

« Éclairer »

Des portraits de territoire à l'échelon régional et infrarégional, des analyses sectorielles ainsi qu'un suivi d'indicateurs clés, des études qualitatives.

Des documents actualisés en continu

+ Médias

« Partager »

Multimédias pour rester informé/connecté

Études et analyses Réflexions prospectives

« Approfondir »

Des informations-clés aisément exploitables pour faciliter et approfondir la réflexion sur un territoire, un secteur d'activité, la formation, un public spécifique...

« Anticiper »

Des éléments prospectifs : tendances perceptibles et défis à venir

Documents outils

« Accompagner »

Des outils pour aller plus loin



OREF Grand Est

www.oref.grandest.fr - Tél. 03 88 15 66 08

Siège de la Région,
site de Strasbourg
1 place Adrien Zeller
67070 STRASBOURG cedex

Hôtel de Région,
site de Châlons
5 rue de Jéricho - CS 70441
51037 CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE



La Région
Grand Est