



LES MÉTIERS
DU NUMÉRIQUE
en Nouvelle-Aquitaine

Contrat Régional de Filière

Chiffres clés ✦

6^{ème}
région française
(pour le nombre
de professionnels)

5 %
des professionnels
français
(plus de 40 %
en Île-de-France)

83 % de CDI
Cœur de métiers
informatique :
91 %

Etudes et
développement :
93 %

Métiers
commerciaux :
92 %

92 %
de temps complet



Assimilé aux **Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)**, autrement dit aux activités contribuant à produire des biens et services en lien avec le processus de numérisation de l'économie, le numérique regroupe principalement les **métiers de l'informatique et des télécommunications** (« segment dur »). Mais il est plus transversal et englobe aussi des secteurs connexes, qui placent ces technologies au cœur de leur activité ou les utilisent comme support incontournable :

- des secteurs dont l'existence est directement liée à l'émergence des TIC (services, médias et contenus en ligne, e-commerce, jeux vidéo...), dont les métiers sont profondément transformés et où une adaptation des compétences est nécessaire (« segment périphérique »).
- des secteurs (santé, éducation, transport, banque/assurance...) qui s'appuient sur les outils numériques, sans changer le contenu de leurs emplois (« segment diffus »).

Les métiers du numérique seront ici assimilés aux **métiers des Entreprises de Services du Numérique (ESN), sociétés d'Ingénierie et de Conseil en Technologies (ICT), éditeurs de logiciels et entreprises de jeux vidéo**⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Bien que périphériques dans ce document, les télécommunications sont intégrées au périmètre statistique.

Emploi

36 700 professionnels en Nouvelle-Aquitaine
soit 1,5 % de l'emploi régional

Source : INSEE, Recensement de la population 2018



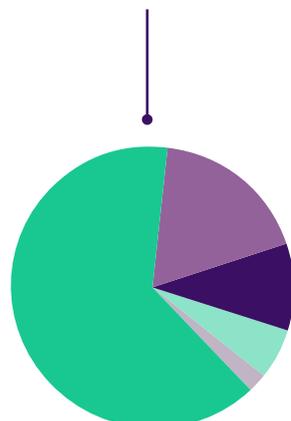
27 400
exercent un métier
informatique
75 %



5 900
travaillent dans les
télécommunications
16 %



3 400
proposent des prestations
informatiques,
y compris d'infographie
9 %



- **64 % Etude et développement** : développeur, analyste programmeur, data scientist...
- **18 % Maintenance et support** : administrateur réseau, administrateur de bases de données, assistant aux utilisateurs...
- **10 % Exploitation** : responsable infrastructures, responsable systèmes, réseaux et sécurité, responsable sécurité de l'information...
- **6 % Commerce** : consultant avant-vente, chef de produit, chargé d'affaires, commercial, technico-commercial...
- **2 % Gestion de projet** : responsable de projet, directeur de projet, chef de projet...

Une dynamique de croissance supérieure à la moyenne

+ 1,9 %*



Métiers de l'informatique
et des télécommunications

*Taux de croissance annuel moyen 2013-2018

+ 0,3 %



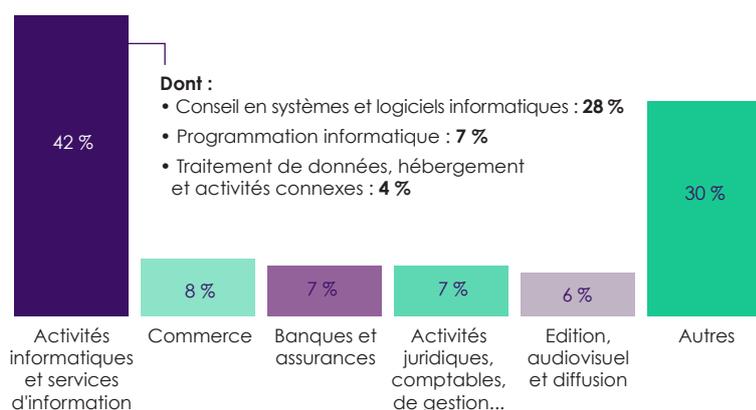
Tous métiers
confondus

L'organisation en mode projets contribue à l'essor du statut d'indépendant.

Un marché de l'emploi segmenté

Près de 3 emplois informatiques sur 5 hors secteur

Les métiers de l'informatique sont multisectoriels et offrent donc des possibilités de mobilité vers d'autres secteurs (commerce, banque...).



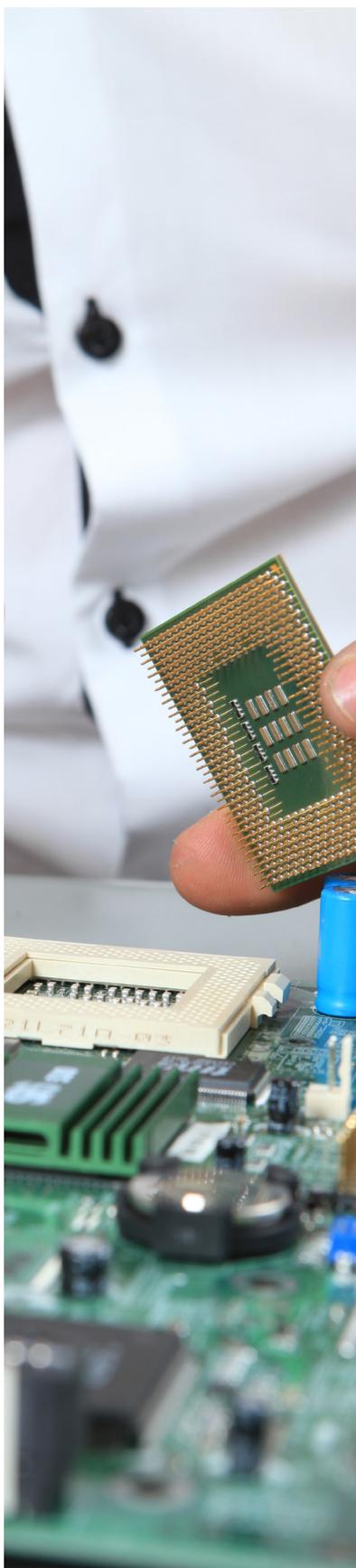
Au niveau national, tous secteurs confondus, **3 établissements sur 5 expriment le besoin de développer leurs compétences numériques**. Les compétences liées à la **sécurité informatique** sont parmi les plus recherchées, dans l'informatique et les télécommunications, mais également dans les activités scientifiques et techniques (comptabilité, services juridiques...), les activités financières et d'assurance et le commerce de gros. Avec le développement de l'internet des objets (IoT), **les entreprises automobiles et aéronautiques comptent parmi les plus gros diffuseurs d'offres d'emploi sur les métiers de la cybersécurité** (architectes, ingénieurs sécurité...).

Les besoins en analyse de données massives ou en programmation/configuration de logiciels sont concentrés sur quelques secteurs (information/communication, activités scientifiques et techniques, activités financières et d'assurance, industrie hors agro-alimentaire), de même que les besoins en marketing numérique, plus spécifiques aux services marchands et au commerce.

Selon une enquête initiée par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et le Conseil régional et réalisée par Cap Métiers auprès de plus de 1 500 Néo-aquitains en formation supérieure dans le numérique, **l'industrie constituerait le 1^{er} secteur visé, notamment par les hommes, suivie de la santé et de la communication, plus équitablement choisies par les femmes et les hommes.**

Source : Cap Métiers Nouvelle Aquitaine, Représentations et processus d'orientation générés dans la filière numérique en Nouvelle-Aquitaine, 2022.





Une concentration territoriale des emplois de l'informatique

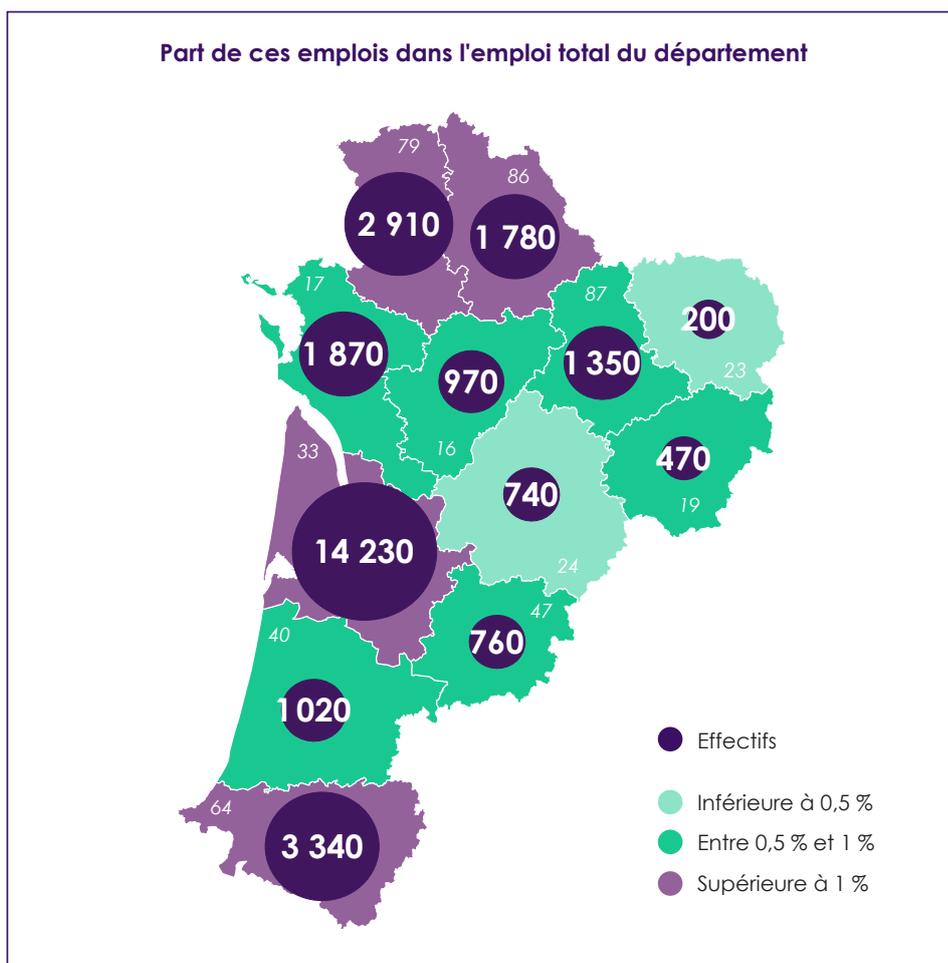
La Gironde, 1^{er} employeur

- **Gironde** : près de la moitié des emplois de l'informatique
- **Gironde et Deux-Sèvres** : surreprésentation de l'informatique dans l'économie locale (2 % de l'emploi total contre 1 % en moyenne)
- Progression du volume d'emplois sur les 5 dernières années : **Creuse** (+ 6,5 % / an), **Gironde** (+ 3,4 % / an), **Pyrénées-Atlantiques** (+ 2,3 % / an)
- Diminution du volume d'emplois sur les 5 dernières années : **Vienne** (- 2,3 % / an), **Corrèze** (- 2 % / an), **Dordogne** (- 1,7 % / an).

Répartition des emplois informatiques par département

16	17	19	23	24	33	40	47	64	79	86	87
3 %	6 %	2 %	1 %	2 %	48 %	3 %	3 %	11 %	10 %	6 %	5 %

Part de ces emplois dans l'emploi total du département



Des métiers numériques jeunes et masculins



23 %
de femmes
contre 49 % tous
métiers confondus

Taux de féminisation supérieur dans :



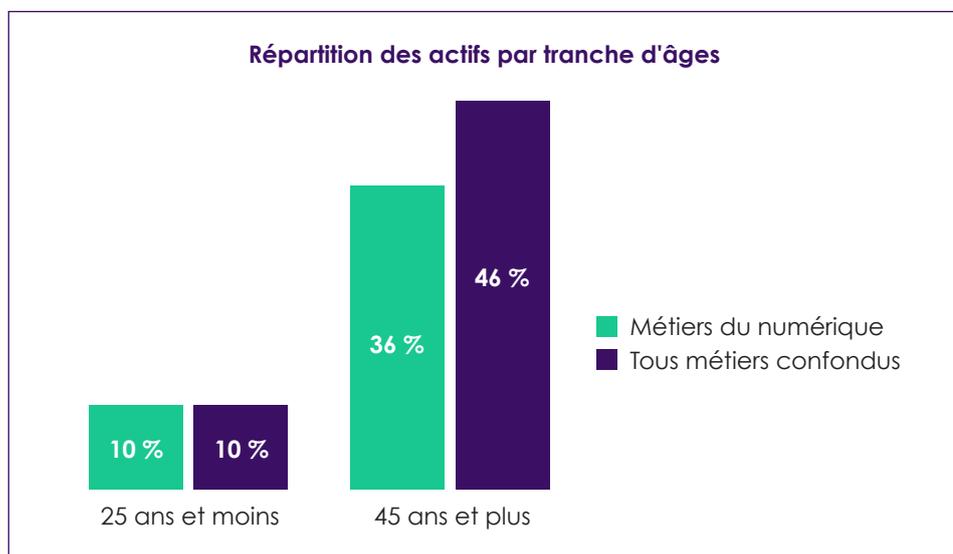
Les métiers commerciaux
41 %



L'exploitation informatique
30 %

28 %
d'alternantes
contre 38 % tous
secteurs confondus

33 %
des embauches
contre 58 % tous secteurs confondus
Près de 50 % dans les Services d'Information



Taux de 25 ans et moins supérieur dans :



L'exploitation informatique
21 %



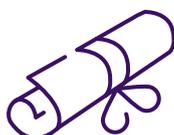
Les métiers commerciaux
14 %

Un niveau de qualification particulièrement élevé

- Deux fois plus de professionnels du numérique issus de l'enseignement supérieur : 77% contre 39% tous métiers confondus.
- Plus de 50 % ont, à minima, un Bac +3.
- Une proportion de niveaux supérieurs en hausse de 10 points en 5 ans.

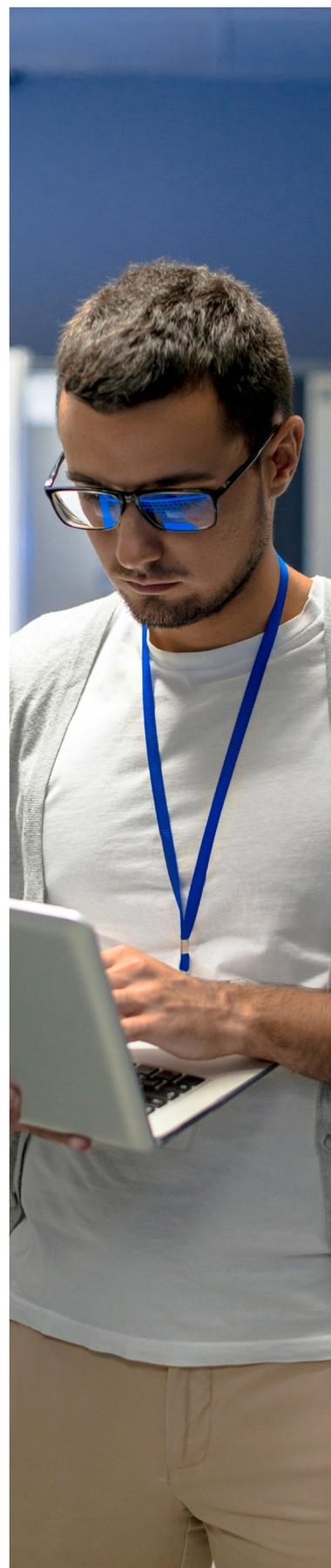
- de 30 ans

81 % de niveaux supérieurs
dont 62 % de Bac +3 et plus



30 ans et +

76 % de niveaux supérieurs
dont 48 % de Bac +3 et plus





7 100 déclarations d'embauche (hors intérim) dans le secteur numérique en 2020

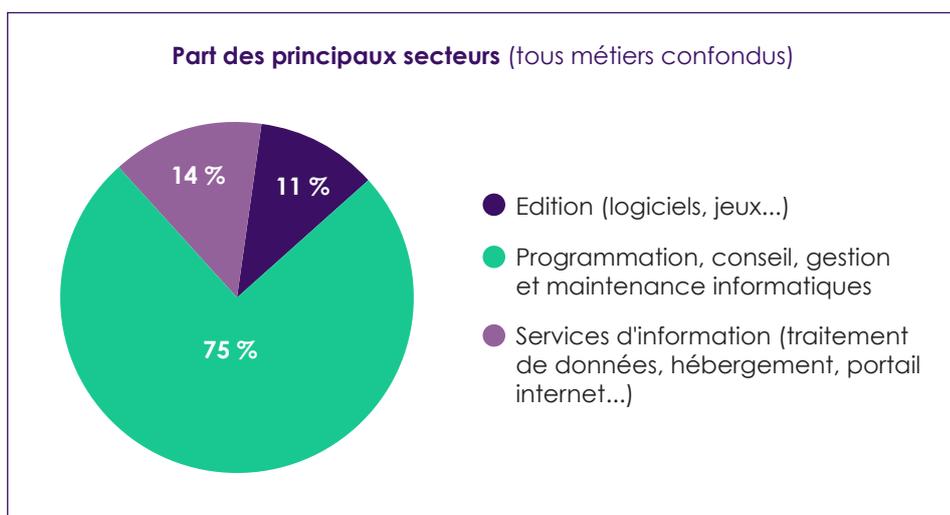
Soit 0,5 % des intentions régionales

+ 19,6 % entre 2016 et 2020 (contre - 15,4 % tous secteurs confondus), intentions en hausse :

- dans la programmation informatique (440 embauches supplémentaires)
- en Gironde (+ 520) et dans les Landes (+ 430)

67 % de CDI (contre 18 % tous secteurs confondus)

32 % concernent les moins de 25 ans



Source : URSSAF, DPAE 2020

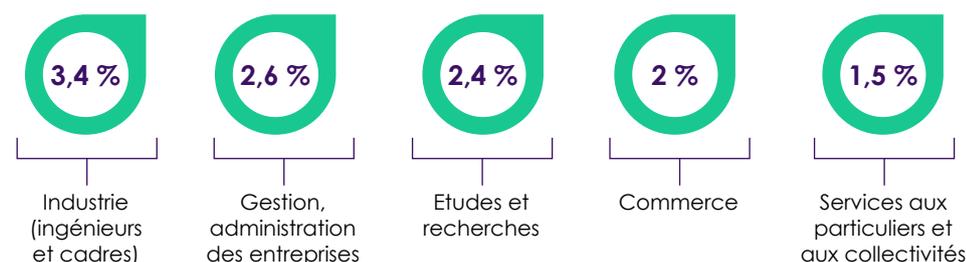
Chiffres clés ❖

Près de
1 professionnel de l'informatique et des télécommunications sur 4 a changé de métier entre 2010 et 2015

Parmi eux, **18,5 % ont changé de domaine professionnel**

Pas de problématique de vieillissement, mais un fort turn-over

Les principaux changements de domaine professionnel



Note de lecture : Parmi les 18,5 % de professionnels de l'informatique et des télécommunications ayant changé à la fois de métier et de domaine entre 2010 et 2015, 3,4 % ont intégré le secteur industriel (données nationales).

Avec à peine **9 % de mobilités ascendantes**, le choix de changer de domaine professionnel ne répond visiblement pas à un objectif de carrière. La **forte mobilité** s'explique par la **rareté de la ressource** et l'**opportunité des salariés** en termes de rémunération et de conditions de travail (télétravail, CSE...). Près de **la moitié de ceux qui ont changé de domaine estiment que leurs conditions de travail se sont améliorées**. Ce taux s'élève à 43 % parmi ceux qui ont changé de métier.

Du fait de la pyramide des âges, **les départs en retraite sont proportionnellement moins nombreux dans cette famille** que pour l'ensemble des professions.

Source : DARES, Enquête FQP 2010-2015

Recrutements et besoins en compétences

De réelles perspectives de recrutement...

D'ici quelques années, les besoins en recrutement porteront tant sur des **thématiques « grands projets »** (industrie du futur, transition énergétique/réseau électrique intelligent, villes et bâtiments intelligents, mobilité/véhicule autonome, objets connectés) que sur des **thématiques « digitales et tactiques »** (sécurisation des systèmes, gestion et exploitation des informations).

En Nouvelle-Aquitaine, les entreprises du numérique recherchent essentiellement :

- des **développeurs** (web/mobile, applications...)
- des **data engineer, data scientist, data analyst**
- des **ingénieurs/architectes/administrateurs infrastructures et systèmes et experts sécurité**, pour concevoir et optimiser les systèmes d'information. Le développement des attaques renforce les besoins sur les métiers de la cybersécurité (architecte cybersécurité, administrateur de solution de sécurité, auditeur de sécurité technique).
- des **chefs de projet et consultants** (assistance à maîtrise d'ouvrage...)
- des **technico-commerciaux, commerciaux et chargés d'affaires**

...mais des tensions prégnantes et d'origines diverses

- **Déficit d'attractivité des métiers**, notamment auprès des femmes
- **Insuffisance des candidatures** (indice de 0,35 candidat pour 1 poste, en 2019, selon l'OPIIEC)
- Pénurie d'étudiants formés aux métiers du numérique amplifiée par une **forte concurrence**, qu'elle alimente en retour :
 - **Concurrence intrasectorielle** (primes de cooptation).
 - **Concurrence intersectorielle**. D'autres secteurs internalisent ces compétences numériques. L'étendue de la région, la diversité de ses activités et la densité d'entreprises de taille intermédiaire, souvent peu dotées en équipes informatiques, offrent un large panel clients à ces métiers.
 - **Concurrence des donneurs d'ordre**, qui n'hésitent pas à utiliser les ESN comme des intermédiaires officieux de recrutements, notamment à travers des missions ponctuelles.
 - **Concurrence des plateformes digitales** de mise en relation donneurs d'ordre -freelances.
 - **Concurrence étrangère** (fuite des cerveaux).

*Cette pénurie est également accentuée par l'émergence d'un **vivier caché** de candidats potentiels : les recrutements s'opèrent souvent par **débauchage** chez les concurrents/prestataires.*

*Les candidats font jouer la concurrence et **tirent les salaires vers le haut**, nuisant aux capacités d'embauche de certaines structures.*

- **Inadéquation des profils en termes d'expérience et de compétences** en lien avec un niveau d'exigence élevé (profils expérimentés combinant expertise technique et compétences douces) et un renouvellement rapide des technologies.
- **Temps de recrutement particulièrement long.**

Les besoins régionaux à court terme (BMO)

3 900 projets de recrutement sur les métiers de l'informatique en 2021 :

- **1 920 ingénieurs et cadres** (49%), essentiellement des ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement et des chefs de projet
- **1 580 techniciens** (techniciens d'études et développement informatique, dont webmasters et programmeurs, et techniciens de production et exploitation de systèmes d'information)
- **400 employés**

Des projets majoritairement concentrés sur le bassin d'emploi de

Bordeaux (56%) ; 13% sur Niort, où les ingénieurs et cadres d'études, R&D comptent parmi les 10 métiers les plus recherchés.

70 % de recrutements jugés difficiles (contre 52 % tous métiers confondus) :

- **80 % pour les ingénieurs, cadres d'études, R&D et chefs de projet**
- **84 % sur Agen**
- **81 % sur Poitiers et Angoulême**
- **77 % sur Bordeaux**

Source : Pôle emploi, BMO 2021

Les perspectives de recrutement à moyen/long termes (Proj'EM)

Selon les projections d'emploi réalisées avec l'outil Proj'EM (Cap Métiers) à partir des tendances passées, il faudrait environ **1 260 entrées annuelles** dans la famille professionnelle des **ingénieurs de l'informatique**, pour compenser chaque année les **530 départs en cours ou fin de carrière** et satisfaire aux **730 postes créés**.

Pour les **techniciens de l'informatique**, l'outil prospectif estime les entrées à **1 000/an** (940 départs + 60 créations de poste)



Face à ces difficultés de recrutement, les entreprises doivent se montrer ingénieuses, tant dans les canaux de recrutement employés (*sites d'offres d'emploi, réseaux sociaux professionnels, forums spécialisés, écoles...*), que dans les avantages mis en avant (*intérêt des projets, développement des compétences...*). Elles envisagent parfois le recrutement de profils différents par rapport à leurs attentes initiales (*jeunes diplômés, alternants, personnes en reconversion, salariés formés en interne*).

Des critères de sélection davantage axés sur les compétences comportementales

En complément du socle technique nécessaire, les candidats sont désormais attendus sur des compétences plus transversales et doivent donc allier savoir-faire et savoir-être.

Savoir-faire

- **Compétences techniques poussées dans une ou plusieurs technologies-clés ou émergentes** (intelligence artificielle, big data, cloud, IoT, sécurité, conception 3D/BIM...) et maîtrise de l'anglais professionnel. **Le niveau de qualification recherché est élevé (Bac +4/5)**, quel que soit le domaine. Pour autant, **un Bac +2 peut suffire**, dès lors qu'il est **compensé par une certaine expérience, pas nécessairement longue**. Pour exemple, les ESN disent manquer de **techniciens informatiques de niveau BTS/DUT**.



- **Développeur**: le niveau attendu varie selon l'activité et la taille des entreprises. **Les ESN exigent généralement un Bac +5** (diplôme d'ingénieur privilégié, pour un poste polyvalent, en relation avec le client, notamment dans les grandes entreprises ; diplôme universitaire pour un poste axé sur du développement pur), mais face aux difficultés de recrutement, **un Bac +3/4 peut être accepté**.

En plus d'une bonne technicité, **les entreprises de l'édition de logiciels** accordent de l'importance à la vivacité d'esprit et la créativité et **peuvent recruter à niveau Bac +2/3**. **L'expérience vaut ici moins que l'actualisation des savoirs**.



- **Métiers de l'intelligence artificielle et de la donnée** : **maîtrise des différents environnements**, en local ou dans le cloud, **systèmes d'exploitation** (Linux, Windows...), **langages de programmation** (C, C#, C++, Java, Python, R, Scala...) et **bases de données** (SQL/NoSQL). Des **connaissances en statistiques** (tests, méthodes de segmentation et de régression, logiciels de calculs et de modélisation...) sont indispensables. En termes de niveaux de qualification, les attentes des employeurs sont hétérogènes et **un Bac +5 n'est pas systématiquement requis**.

- **Data engineer** : **Bac +5** en informatique, statistiques ou data science **ou Bac +2 assorti d'une expérience** en développement et manipulation de données.
- **Data scientist** : expertise en algorithme et machine learning⁽²⁾. **Bac +5** avec une double compétence mathématique/informatique (diplôme d'ingénieur ou master en statistiques, data science ou économétrie, avec une spécialisation en informatique). Au moins **3 ans d'expérience** souhaités.
- **Data analyst** : maîtrise des outils d'analyse de données et de datavisualisation (PowerBI, Tableau...). **Bac +3** (licence pro en statistiques ou datamining). Une **première expérience réussie** peut être demandée.

⁽²⁾ Champ de l'intelligence artificielle permettant aux ordinateurs d'apprendre et de résoudre des tâches à partir de données, sans avoir été programmés pour le faire.



- **Métiers de la cybersécurité** : **Bac +5** ou compétences maîtrisées de niveau ingénieur (cryptographie, contrôles d'accès, pare-feu...). Un minimum de **4 ans d'expérience** peut être exigé pour exercer certains métiers tels qu'architecte sécurité.

Notons qu'en Nouvelle-Aquitaine, l'intelligence artificielle et la data concentreraient 26 % des métiers visés par les étudiants actuellement en formation dans le numérique et la cybersécurité 5 %. Ces deux familles de métiers seraient plus largement plébiscitées par les hommes.



- **Fonctions managériales** : **compétences techniques, méthodologiques et humaines**. Les **capacités de planification, budgétisation et évaluation** sont essentielles. La **connaissance des protocoles, réglementations et normes** constitue un atout. Des **compétences en conduite d'équipe et de projet** sont également déterminantes pour l'organisation du travail et la répartition des tâches. Le **leadership** et la **capacité de coopération** sont des qualités fondamentales. L'accès à ces métiers suppose une **expérience longue dans plusieurs domaines** afin de posséder une double compétence informatique/gestion.



- **Fonctions commerciales** : compétences dans le domaine des affaires, complétées par de solides **connaissances techniques**.

- Dans les ESN, une **double expertise technologique et « métier »**, voire une spécialisation-métier (*aéronautique, IAA...*) est parfois nécessaire : la connaissance du secteur applicatif du client et la compréhension des enjeux associés sont primordiales pour développer une solution répondant parfaitement au besoin ou produire des recommandations.
- **Maîtrise de méthodologies innovantes** en matière de management, **gestion de projet** ou stimulation de la créativité (*méthode Agile, Scrum, Kanban, Lean, cycle en V...*).

Savoir-être

Les entreprises n'embauchent pas toujours en interne, mais recourent à des sociétés de services ou des consultants indépendants, amenés à intervenir dans des contextes et sur des sujets extrêmement variables. Ils doivent alors faire preuve d'une grande **capacité d'adaptation**.

Conscientes de la **rapidité d'évolution des technologies**, les entreprises préfèrent miser sur des **profils agiles, curieux** et capables de s'adapter très vite, tout en sachant créer des opportunités commerciales.

Avec la transversalité des projets, la multiplication des interlocuteurs et l'essor des méthodes de travail basées sur une plus grande co-construction avec le client, les **qualités relationnelles, d'écoute et de communication** et la **pédagogie** sont devenues nécessaires.



Adaptabilité



Sens du service



Curiosité



Compétences relationnelles



Agilité intellectuelle



Capacité d'écoute



Capacité d'apprentissage



Force de proposition



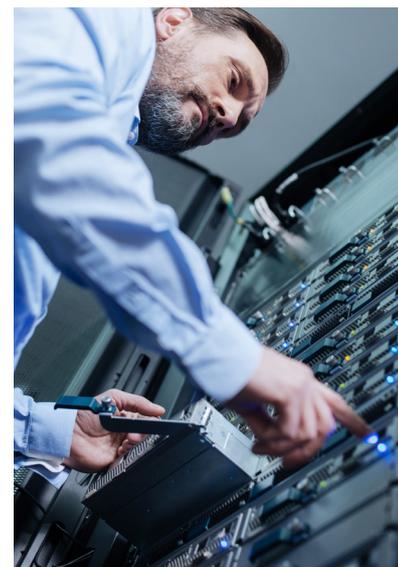
Mobilité géographique



Capacité à évoluer dans un environnement multiculturel



Créativité



Jeux vidéo : un secteur dynamique mais encore confidentiel

Au niveau national, plus de 60 % des entreprises ont embauché en 2020. **500 à 800 nouveaux emplois** ont ainsi été créés, dont **480 à 650** dans le développement.

La Nouvelle-Aquitaine est la **3^{ème} région française en nombre d'entreprises de jeux vidéo** (10,5 %) et l'une des plus demandeuses en métiers (développeurs, game designers...). Les entreprises recherchent à la fois d'**excellents techniciens** et de **bons créatifs**. Dans un domaine où les projets sont souvent internationaux, parler anglais est une nécessité. Il faut aimer travailler en équipe. La passion est souvent de mise.

A noter : le design et les jeux vidéo représenteraient 6 % des métiers visés par les étudiants actuellement en formation dans le numérique en Nouvelle-Aquitaine.

Source : OPIIEC



Formation

Formation initiale : une offre insuffisamment attractive et des contenus parfois inadaptés

La **problématique d'attractivité** se joue dès le lycée avec un **manque d'intérêt et de connaissance des métiers**, carrières et formations qui y mènent par les jeunes.

L'**offre de formation n'est pas toujours adaptée aux besoins des entreprises**, avec des volumes de formés à augmenter (les poursuites d'études assèchent encore un peu plus le vivier disponible) et/ou des **créations/rénovations de programmes à envisager**, notamment sur les thématiques suivantes :

- **E-santé/santé prédictive** (télémédecine, prévention des risques...)
- **Mobilité/véhicule autonome** (transports intelligents, électronique analogique, photonique...)
- **Certification et traçabilité** (technologie blockchain⁽³⁾...)
- **Digitalisation des processus** (nouveaux modes d'organisation collaborative...)
- **Villes et bâtiments intelligents** (cybersécurité, gestion des énergies, gestion des profils utilisateurs...)
- **Transition énergétique/réseau électrique intelligent** (gestion du stockage, informatique industrielle appliquée aux questions énergétiques...)

La formation est parfois **déconnectée du monde professionnel, trop généraliste, trop théorique, pas suffisamment approfondie** : manque de modules spécifiques (IoT, conception 3D/BIM...) et de formations à des outils précis (logiciels CAO, outils Microsoft...).

⁽³⁾ Technologie sécurisée de stockage et de transmission d'informations sans intermédiaire.



Près de 3 600 formés*



Voie scolaire

2 220 formés

hors enseignement supérieur
dont 9 % de femmes



Apprentissage

1 350 formés

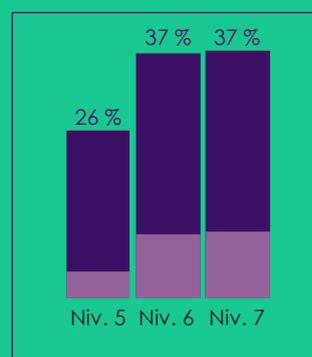
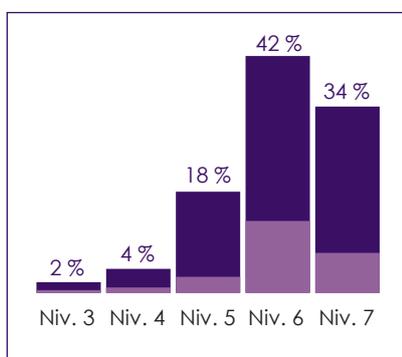
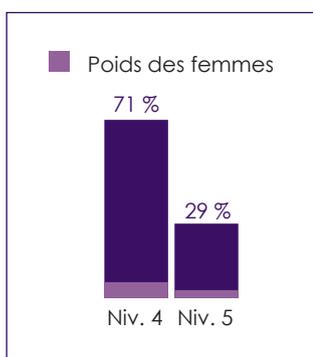
dont 18 % de femmes



Enseignement supérieur

3 660 formés*

hors écoles d'ingénieurs
dont 23 % de femmes



Top 5 des formations préparées

1. Bac techno Systèmes d'information et numérique
2. Bac pro Systèmes numériques (option réseaux informatiques et systèmes communicants)
3. BTS Services informatiques aux organisations (option solutions logicielles et applications métiers)
4. Bac pro Systèmes numériques (option audiovisuels, réseau et équipement domestiques)
5. BTS Services informatiques aux organisations (option solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux) et BTS Systèmes numériques (option informatique et réseaux)

Top 5 des formations préparées

1. Titre Responsable en ingénierie systèmes et réseaux
2. Titre Expert informatique et systèmes d'information
3. Diplôme d'ingénieur 3IL
4. Licence pro Métiers des réseaux informatiques et télécommunications
5. Titre Responsable en ingénierie des logiciels

Top 5 des formations préparées

1. Licence Informatique (14 % de femmes)
2. Master Informatique (18 %)
3. DUT Informatique (13 %)
4. DUT Génie électrique et informatique industrielle (4 %)
5. DUT Métiers du multimédia et de l'internet (29 %)

*En année terminale de formation, à la rentrée 2020 (voie scolaire), au 31/12/2020 (apprentissage).
Source : Ministère de l'Education nationale, BCP

*En année terminale de formation, à la rentrée 2020.

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur, Open data



L'alternance, une formule encore peu utilisée par les entreprises du numérique

Le secteur compte beaucoup de prestataires de services, pour lesquels il est difficile de proposer des alternants peu expérimentés aux clients.

Dans un contexte de tension et face au manque d'expérience, le recours à l'alternance constituerait pourtant une alternative intéressante, permettant d'étoffer les équipes en place, en formant aux spécificités de l'entreprise.

1 030 contrats d'alternance signés en 2020

par des établissements dont l'activité relève du champ numérique, quelle que soit la formation préparée

(2 % des contrats régionaux)

150 contrats
de professionnalisation

(15 %)

880 contrats
d'apprentissage

(85 %)

Deux principaux secteurs employeurs :

- Conseil en systèmes et logiciels informatiques (36 %)
- Programmation informatique (34 %)

49 % de Bac +5

(contre 13 % tous secteurs confondus)

Source : DREETS, Extrapro et DECA 2020

Formation des salariés : être en phase avec les évolutions technologiques tout en palliant les difficultés de recrutement

L'immaturation et l'évolution constante de certaines technologies (*intelligence artificielle, IoT, fabrication additive...*) obligent les salariés à mettre à jour leurs compétences, vite obsolètes. D'où l'importance de la formation continue/interne, en complément de l'autodidaxie.

Exemples de métiers en mutation, dont les compétences doivent s'adapter aux attentes du marché et à la réglementation et pour lesquels une remise à niveau peut être nécessaire pour rester employable : architecte/urbaniste (*applications/logiciels, technique, fonctionnel*), administrateur de bases de données, Délégué à la Protection des Données (DPO), consultant CRM/ERP⁽⁴⁾...

Les difficultés de recrutement accroissent cette nécessité de former les salariés en place, notamment dans le cadre de l'ARFSN⁽⁵⁾ et plus spécifiquement du dispositif AFEST (*Action de Formation En Situation de Travail*). La montée en compétences est très développée pour fidéliser les collaborateurs (notamment les femmes) et/ou les faire évoluer vers des fonctions où ces difficultés sont plus marquées. L'AFEST permet également de former de jeunes diplômés aux méthodes de travail et outils de l'entreprise.

Les formations gagneraient toutefois à intégrer plus de pratique.

⁽⁴⁾ CRM signifie Customer Relationship Management (*gestion de la relation client*). ERP signifie Enterprise Resource Planning (*planification des ressources de l'entreprise*).

⁽⁵⁾ Depuis 2017, 183 entreprises ont été aidées et 1 120 salariés (dont environ un quart de femmes) ont été formés dans le cadre de l'ARFSN (*Action Régionale pour la Formation des Salariés du Numérique*).

Zoom sur la formation des demandeurs d'emploi

On constate tout d'abord une **distance importante entre les organismes de formation et les entreprises. Les formations à destination des demandeurs d'emploi sont trop courtes et trop généralistes** : les profils polyvalents ne conviennent pas nécessairement aux ESN. Le **niveau de qualification** des demandeurs d'emploi est également **trop faible**.

Un travail en amont sur le sourcing et la mobilisation d'organismes de formation recommandés par les entreprises permettrait sans doute une montée en gamme de ces formations et une meilleure employabilité de leurs bénéficiaires en fin de cursus.

1 400 candidatures enregistrées en 2020
sur une action de l'offre régionale de formation (HSP/PRF)

- **Près de 30 % de candidatures émises par des femmes** (contre 48 % en moyenne).
- **Surreprésentation des moins de 35 ans** (plus de 60 % des candidatures contre 50 % tous domaines confondus).
- Près des trois quarts des candidats ont au moins un niveau Bac à l'entrée en formation. Parmi eux, **36 % ont un niveau supérieur** contre 15 % en moyenne.
- Les formations sur lesquelles les demandeurs d'emploi sont positionnés relèvent majoritairement du **développement informatique** (web/mobile, applications, logiciels...).





Siège social
Centre régional Vincent Merle
102 avenue de Canéjan
33600 Pessac

Site La Rochelle
88 rue de Bel-Air
17000 La Rochelle

Site Limoges
13 cours Jourdan
87000 Limoges

Site Poitiers
Tour Toumai
60 bd du Grand Cerf
86000 Poitiers

cap-metiers.pro
cap-metiers.fr

Suivez-nous ! @capmetiers



Toute utilisation des informations de ce document doit indiquer la mention " Cap sur l'essentiel 2022 - Les métiers du numérique en Nouvelle-Aquitaine ". IPNS - Ne pas jeter sur la voie publique
Photos : Adobe Stock - Edition Mars 2022

Retrouvez les publications

par filière régionale, territoire ainsi que sur les thèmes d'étude suivants :

VAE, alternance, égalité professionnelle, parcours des demandeurs d'emploi, parcours d'orientation et handicap

- sur le site cap-metiers.pro à la page Observatoire Régional Emploi Formation
- en scannant le QR-code ci-dessous



Atlas^{OPCO}

SYRPA

CINOV
NUMERIQUE

ALIPTIC
France ITES



Urssaf
Au service de notre protection sociale

pôle emploi

RÉGION ACADÉMIQUE
NOUVELLE-AQUITAINE
Liberté
Égalité
Fraternité

RÉGION
Nouvelle-
Aquitaine

RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

UNION EUROPÉENNE

l'Europe
s'engage
en Nouvelle-Aquitaine
Fonds Social Européen