

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE «ÉTUDE DES BESOINS EN EMPLOI-FORMATION-COMPÉTENCES DES MÉTIERS CŒURS DU NUMÉRIQUE »

SECTEURS PRODUCTEURS DE SERVICES NUMÉRIQUES

ARRONDISSEMENT DE ROUEN CATEF DU 12 DÉCEMBRE 2018

**ANTICIPER LES BESOINS POUR ADAPTER
LES ACTIONS EMPLOI-FORMATION-COMPÉTENCES DU TERRITOIRE**

ÉLÉMENT DE CONTEXTE ET DE PROBLÉMATIQUE

Révolution numérique de l'économie

=> développement rapide du secteur producteur des TIC.

=> tension sur le marché de l'emploi.

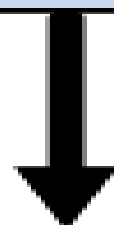
- Qu'en est-il sur l'arrondissement de Rouen ?
- Quels sont les besoins des entreprises en emploi, compétences et formation ?
- Quels sont les prérequis pour y accéder et quelle est l'offre de formation sur le territoire ?

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET PRINCIPAUX ENJEUX

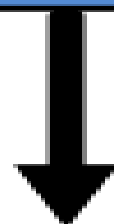
- **Étude-diagnostic des besoins et attentes emploi-formation-compétences des ESN de l'arrondissement de Rouen.**
- **Anticiper les besoins et adapter les actions emploi-formation.**

MÉTHODE

ÉTAPE 1
CADRAGE-LANCEMENT ET INGÉNIERIE



ÉTAPE 2
RECUEIL DES DONNÉES DE TERRAIN



ÉTAPE 3
FINALISATION

PRINCIPAUX RÉSULTATS

- 49 participants soit un taux de participation de 22%
- Les **perspectives économiques** à deux ans sont jugées **bonnes**.
- Les établissements se déclarent globalement **préparé aux évolutions** du secteur.

179 projets de recrutement dans les 2 ans à venir.

50% concernent les **professionnels de la programmation et/ou du développement**:

- **développeurs** (48 projets)
- **ingénieurs études et développement** (31 projets)

Anticipation d'une augmentation dans les 2 à 5 ans.

- **Des difficultés de recrutement liées :**
 - À la pénurie de candidats,
 - À une formation insuffisante ou inadéquate,
 - Au manque d'expérience.

Ouverture à des profils non spécifiquement formés aux métiers du numérique est **difficilement envisageable.**

- **Plus facile** pour commerce, direction et management, interfaces et créations numériques.
- **Plus difficile** pour les familles professionnelles les plus techniques. Éventuellement **développeurs, ingénieurs avant-vente et consultants MOA.**

Les conditions d'ouverture à des profils non initialement formés.

- **Aptitudes intellectuelles**
- **Capacité d'apprentissage**
- **Passion**
- **Expérience professionnelle**
- **Alternance**
- **Prise en charge financière**

- La satisfaction au regard de l'offre de formation varie selon les familles professionnelles.
- **Non satisfaction :**
 - les professionnels de l'expertise et du conseil,
 - les professionnels de la sécurité informatique.

De l'**intérêt** pour :

- le partenariat entre grandes entreprises et TPE-PME,
- l'alternance,
- à l'adaptation des formations et des solutions favorisant la polycompétence.

Des **besoins d'information** pour:

- l'investissement,
- la R&D.

PRINCIPALES PISTES D'ACTION

Axe 1

Orientation vers le secteur et ses métiers

- Campagne locale sur les besoins du secteur.
- Actions de découvertes des métiers.
- Repérage des profils à potentiel pour le secteur mais non spécifiquement formés.
- Favoriser la rencontre entre professionnels du secteur, professionnels de l'orientation et les publics jeunes ou en reconversion.
- Identifier les freins à l'orientation et construire des messages persuasifs.

Axe 2 **Renforcer l'employabilité**

- Développer la coopération entre entreprises et prescripteurs pour réduire l'inadéquation profils et postes.
- Préparer les candidats.
- Accompagner durant l'emploi.

Axe 3 Optimiser l'offre de formation

- Améliorer la satisfaction par rapport au dispositif de formation.
- Favoriser les dispositifs qui permettent de développer et valoriser l'expérience terrain.

Axe 4

Accompagner les évolutions et le développement des entreprises

- Accompagner les entreprises dans la connaissance et la mise en œuvre de solutions innovantes.
- Faire connaître et mobiliser les offres de services existantes pour accompagner les entreprises dans leur problématique RH et connaissances des évolutions
- Faire valoir les atouts du territoire pour lutter contre l'attraction parisienne

Axe 5

Mobiliser autour du projet territorial

- Proposer un groupe de travail inter-entreprises pour les volontaires.
- Relayer les problématiques relatives à l'attractivité du Territoire, identifiées par les entreprises, auprès des acteurs compétents.
- Organiser la gouvernance du plan d'actions, solliciter les acteurs et structurer la démarche.

Les suites envisagées

- Hiérarchiser les axes de travail et les actions dans chacun d'eux.
- Choisir les actions prioritaires
- Élaborer un plan d'action et le mettre en œuvre.