

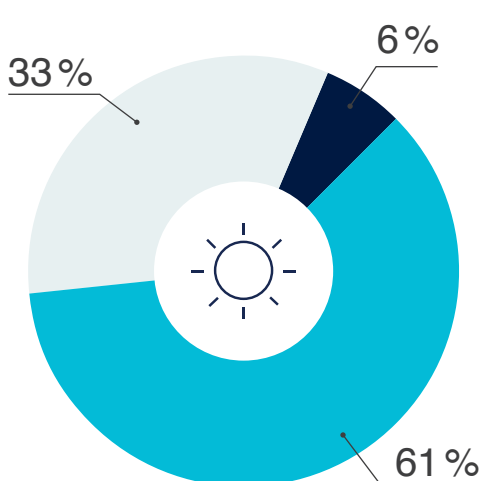
PERSPECTIVES D'ACTIVITÉ 2021

61 %

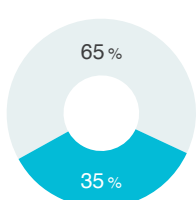
des entreprises ont des perspectives d'activité **positives**

Perspectives

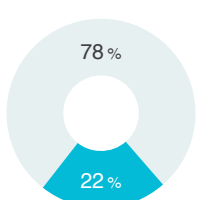
- Positives
- Neutres
- Négatives



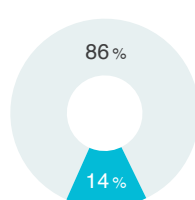
Les principaux secteurs concernés



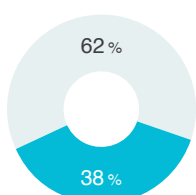
Conseil, R&D, études pour l'industrie



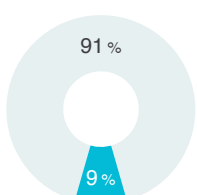
Éditeurs de logiciels



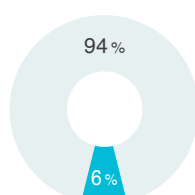
Opérateur télécom



ESN et service IT



Autres



Autres services (hors ESN) dont Banques et Assurances y compris service Transports

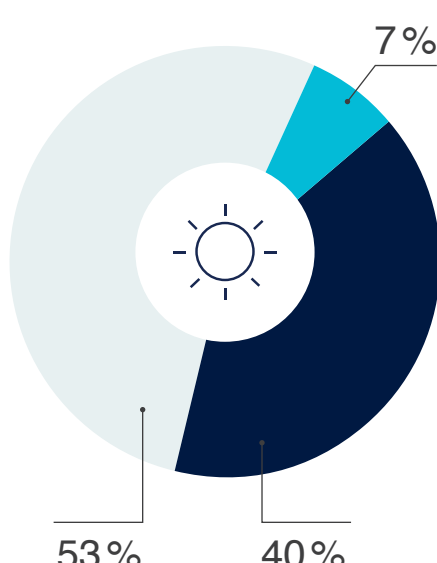
PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT 2021

40 %

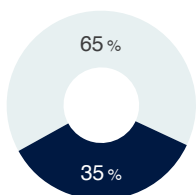
des entreprises ont des perspectives de **recrutement** supérieures à 2020

Perspectives 2020

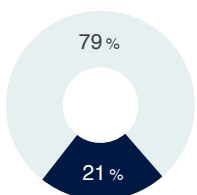
- Supérieures
- Identiques
- Inférieures



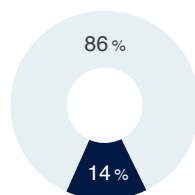
Les principaux secteurs concernés



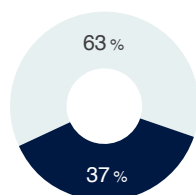
Conseil, R&D, études pour l'industrie



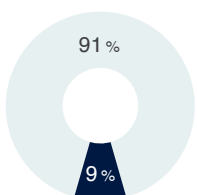
Éditeurs de logiciels



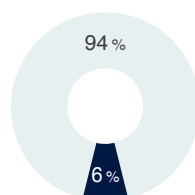
Opérateur télécom



ESN et service IT

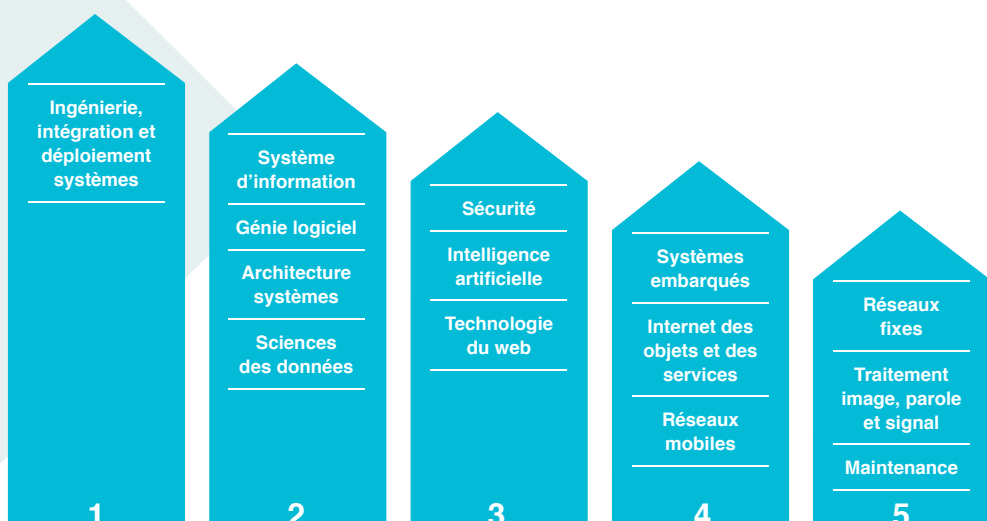


Autres



Autres services (hors ESN) dont Banques et Assurances y compris service Transports

COMPÉTENCES LES PLUS DEMANDÉES EN 2020



INDICATEURS 2021

64 %

des entreprises ont intégré dans leurs activités le concept d'Industrie du Futur

81 %

des entreprises ont intégré le développement durable comme facteur d'attractivité

13^e BAROMÈTRE DES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE 2021

ACTIVITÉ, RECRUTEMENT ET COMPÉTENCES-CLÉS

Baromètre exceptionnel pour
une année exceptionnelle



13^e BAROMÈTRE DES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE 2021

Tendances métiers du numérique

Aperçu des projections 2021

L'Institut Mines-Télécom, établissement public d'enseignement supérieur et de recherche, se positionne à l'intersection des sphères académique et économique. Ancré dans les territoires avec un réseau de 8 grandes écoles, 2 écoles filiales et d'incubateurs, il se trouve au cœur d'un écosystème innovant dédié aux sciences de l'ingénieur et du numérique. À ce titre, chaque année, l'IMT interrogeait les entreprises participant à ses forums afin de collecter des informations pour le Baromètre de ses métiers. Le contexte de l'année 2020 n'a pas permis de procéder aux interviews en face à face. L'IMT a donc lancé un grand questionnaire en ligne unique dédié aux métiers du numérique et de l'industrie relayé par ses écoles et ses écoles affiliées, auquel 85 entreprises ont répondu. Il permet d'identifier les grandes tendances de l'organisation du travail en pleine transformation et du marché du travail. Le panel est représentatif de la diversité du numérique : ESN, entreprises du Conseil, de la R&D et de l'étude pour l'industrie ainsi que des éditeurs de logiciel ont partagé leurs réponses. Dans ce questionnaire, les segments les plus représentés appartiennent à celui des PME/TPE et des entreprises grands comptes.

Le numérique, sésame d'entrée dans la vie professionnelle

Posséder des compétences numériques est gage d'une forte employabilité sous l'effet conjugué de la transformation digitale massive des entreprises et des usines ainsi que des politiques de soutien aux start-up. Ainsi, cabinets conseil et ESN qui ouvrent traditionnellement chaque année, des centaines de postes, se voient concurrencer sur leur terrain. Globalement, nombre d'entreprises sont en train de transformer leur organisation et leur business modèle. Ainsi, le recours à des compétences externes pour mettre en œuvre des projets liés à l'IA et/ou la cybersécurité n'est plus systématique. Cette guerre des talents profite aux jeunes diplômés, presque la moitié du panel affirme éprouver des difficultés à recruter par manque de postulants. Pour Charlotte Gouiard, Responsable RH Tech & Expérience candidats chez Mazars : « **Nous sommes très bien identifiés sur les métiers de l'audit & conseil, mais beaucoup moins sur les métiers Tech. Pourtant, ils représentent l'avenir de nos métiers qui restent complexes et qui peuvent faire l'objet d'un certain niveau d'automatisation des tâches. Nous recherchons, par exemple, des data scientists, des spécialistes en cybersécurité afin d'optimiser et fiabiliser les analyses financières et comptables.** »

Nouvelles attentes sur les compétences

La configuration du marché évolue. Malgré le nombre insuffisant de postulants, les recruteurs se montrent plus exigeants sur la qualité des candidatures et notamment le niveau de maîtrise technique. Les chantiers de digitalisation ont été lancés il y a plusieurs années et les projets deviennent plus compliqués au fur et à mesure que les organisations progressent dans leurs démarches. Les technologies évoluent aussi très vite et les compétences deviennent vite obsolètes. Les jeunes professionnels doivent faire preuve de capacité d'adaptation et mobiliser rapidement des compétences techniques nouvelles tout en pilotant leurs équipes dans des environnements plus complexes. Ils doivent apprendre à apprendre.

Dans cette perspective, les recruteurs soulignent l'importance d'une expérience à l'étranger pour appréhender des nouvelles méthodes de travail et développer leurs soft skills en consolidant par exemple l'anglais et en apprenant une autre langue. Considérés comme « un plus » auparavant, les soft skills deviennent toujours plus déterminants dans un processus de recrutement. Avec une nouvelle organisation du (télé) travail qui s'est mise en place en quelques semaines, la communication tient une place plus importante. Le futur manager doit être sensibilisé pendant sa formation à ces problématiques et s'adapter à ce nouveau contexte. Dans cette perspective, le double diplôme est de plus en plus valorisé.

Un marché de l'emploi ralenti, mais des recruteurs attentifs à leur marque employeur

Le marché de l'emploi se maintient, mais ses acteurs se montrent circonspects. Certaines entreprises du panel recrutent, essentiellement dans le conseil, pour répondre à une activité en hausse. L'avancement dans les processus de digitalisation et de dématérialisation a déterminé la réussite des basculements massifs en télétravail. Le secteur de la bancassurance qui avait déjà mis en place ces processus, s'est montré réactif. À l'inverse, l'industrie et les services ont eu besoin d'un temps d'adaptation. Ainsi, beaucoup estiment que la crise sanitaire a rebattu les cartes en créant de nouvelles opportunités selon les marchés visés. Au-delà de l'effet rebond pour rattraper les projets mis à l'arrêt pendant le premier confinement, cette période inédite a facilité les innovations dans la relation client et modifié la relation à l'espace de travail. Les entreprises de grande taille accueillent plus volontiers ces changements. Elles ont conscience des nouvelles attentes des jeunes générations qui désirent une organisation du travail hybride qui s'inscrit dans une démarche responsable. D'ailleurs, plus de la moitié des répondants a déjà engagé des actions concrètes autour du DDS et une grande partie considère que c'est important de l'inclure dans sa posture, indépendamment de son cœur de métier.

« **Nous sommes persuadés que les jeunes générations en recherche de ce type de démarche, ont beaucoup à nous apporter. Elles peuvent nous aider à renforcer et surtout innover en matière de RSE en concevant des nouvelles méthodes organisationnelles** » selon Charlotte Gouiard. Les entreprises se montrent exigeantes sur la qualité des candidats, mais elles ont amélioré de leur côté leur marque employeur en optimisant leurs dispositifs de recrutement et d'onboarding. Par exemple, là où il fallait répondre à de longs questionnaires, le candidat postule en quelques clics.

Permettre à chaque collaborateur de trouver son rôle

Les entreprises poursuivent leur stratégie d'ouverture auprès des candidats atypiques à l'image de Mazars comme le souligne Charlotte Gouiard : « **En 2020, nous avons reçu 60 000 candidatures contre environ 45 000 l'année précédente. Ces chiffres ne s'expliquent qu'en partie par la crise, aujourd'hui nombre de candidats envisagent leur carrière en termes de rebond. Ils sont donc plus ouverts au marché. Nous sommes en phase avec cette nouvelle approche et nous embauchons des profils plus atypiques. Nous avons, par exemple, recruté un candidat ayant des compétences en marketing digital qui avait un projet de création de start-up mais souhaitait acquérir chez nous les connaissances financières indispensables à la réussite de son projet. Nous nous positionnons clairement comme un tremplin de carrière.** »

Les profils les plus recherchés

Les métiers que les entreprises du panel proposent démontrent la diversité des parcours et des carrières lorsqu'un candidat maîtrise les outils numériques. En tête des tendances 2021 se trouvent les métiers des études et développement logiciels & réseaux ainsi que de l'ingénierie, l'intégration & le déploiement système. Un peu moins de la moitié des interrogés s'intéresse à des profils experts en architecture & ingénierie. Conséquence immédiate de la crise sanitaire, les réseaux et infrastructures numériques sont très sollicités avec le télétravail généralisé, la maintenance a donc fait une spectaculaire hausse et représente une véritable tendance métier.

Le big data continue sa progression d'année en année au coude à coude avec les fonctions de conseil. Les métiers de la production se classent devant ceux de l'audit et la finance qui sont en pleine mutation. À côté des fonctions techniques cœur de métier, les entreprises embauchent également des commerciaux et quelques postes en marketing.

Des spécialités pour faire la différence

Les systèmes d'ingénieur d'études et de développement, ingénieur analyste, architecte en systèmes et réseaux, chef de projet informatique... sont quelques-uns des métiers du moment. Dans cette perspective, les spécialités les plus en vogue concernent l'ingénierie, l'intégration et le déploiement de systèmes devant les systèmes d'information. Arrivent ensuite le génie logiciel et l'architecture système qui sont à part égale devant le big data. L'intelligence artificielle occupe une place de choix dans les tendances 2021. En effet, beaucoup d'entreprises ont passé la phase de Proof of Concept -POC- et commencent à industrialiser leur processus reposant sur l'IA. L'actualité confirme également régulièrement l'importance de la sécurité et les entreprises valorisent cette spécialité.

Enquête réalisée par la Direction des formations de l'IMT auprès de 70 entreprises partenaires des écoles de l'IMT (IMT Atlantique, IMT Lille Douai, IMT Mines Albi, IMT Mines Alès, Institut Mines-Télécom Business School, Mines Saint-Étienne, Télécom Paris, Télécom SudParis, EURECOM, InSIC) ou entreprises partenaires de son réseau d'écoles (ENSEIRB-MATMECA Bordeaux, TELLÉCOM Physique Strasbourg, TELLÉCOM Saint-Étienne, TELLÉCOM Nancy, SIGMA, ESIGLEEC, ENSG Nancy, ENSSAT, ENIB, ENSEEIHT).