

Vision prospective partagée des emplois et des compétences

La filière numérique



VISION PROSPECTIVE PARTAGÉE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES LA FILIÈRE NUMÉRIQUE

Rapport du Réseau Emploi Compétences

Rapporteurs

Sandrine Aboubadra-Paully, Nicolas Le Ru
et Marième Diagne (France Stratégie)

Damien Brochier et Joachim Haas (Céreq)



AVANT-PROPOS

Lors de sa séance plénière d'octobre 2015, le Conseil national de l'industrie (CNI) remettait pour la première fois un avis au gouvernement sur les enjeux de l'emploi et de la formation pour l'industrie¹. Les questions centrales étaient les suivantes : comment construire une démarche d'anticipation des besoins en compétences et en qualifications dans un contexte d'incertitude forte ? Comment identifier les mutations économiques et technologiques, et les transitions professionnelles à opérer ?

Pour tenter de répondre à ce défi, le CNI a proposé l'élaboration au sein de chaque Comité stratégique de filière (CSF) d'une « Vision prospective partagée des emplois et des compétences », bâtie non par simulation de scénarios macroéconomiques mais à partir des réalités des stratégies industrielles et territoriales.

Le ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et la ministre du Travail de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ont demandé que cette démarche fasse l'objet d'une expérimentation.

Ce rapport sur la filière numérique est le premier résultat visible de ce travail, conduit dans le cadre d'un partenariat entre le CNI, France Stratégie et le Céreq.

Il aboutit à deux principaux résultats opérationnels : la production d'un répertoire des métiers « cœur du numérique », qui crée un langage commun et partagé entre des acteurs d'horizons divers et donne une vision des métiers en développement à deux ou trois ans ; et la mise en lumière, à partir de cas concrets, d'une nouvelle approche « itérative et en réseau » qui doit fonder la relation formation-emploi.

Le rapport confirme aussi tout l'intérêt du processus innovant mis en place pour cette expérimentation : mode de travail participatif, co-construction, recherche de solutions pragmatiques face à des difficultés d'analyse, travail finalisé sur la production d'une synthèse partagée et appropriable par tous. L'approche par filière a favorisé une

(1) CNI (2015), « [Avis du conseil national de l'industrie sur la formation initiale](#) », 16 octobre.

vision transversale à plusieurs secteurs, permettant de converger vers des repères collectifs indispensables en situation d'incertitude forte sur les évolutions des métiers et des compétences.

Cette « prospective du temps présent » appelle une exigence de suivi, formulée par les acteurs de la filière numérique, car l'enjeu est d'identifier en continu les évolutions de l'emploi, des métiers et des compétences.

Pour consolider la méthodologie, une deuxième expérimentation sera réalisée prochainement sur la filière Valorisation industrielle des déchets, et une démarche similaire sera engagée par la filière Automobile dans le cadre d'un projet soutenu par le Programme des investissements d'avenir sera capitalisée.

Espérons que ces résultats soient utiles aux instances décisionnelles de la formation, de l'emploi et de l'orientation professionnelle, et contribuent à éclairer toutes les parties prenantes.

La qualité de ce rapport est d'abord le fruit de l'engagement assidu de tous les participants au groupe de travail, et des équipes de France Stratégie et du Céreq. Qu'ils en soient vivement remerciés.

Isabelle Martin,
ex-présidente de la Section transversale
Emploi et compétences du Conseil national de l'industrie,
et ancienne membre du bureau du CNI pour la CFDT (2012-2016)



SOMMAIRE

Introduction	7
1. Des mutations qui renouvellent l'approche prospective.....	8
2. Les bases d'une expérimentation sur la filière du numérique.....	9
Chapitre 1 – La filière numérique, filière d'avenir : de quoi parle-t-on ?	11
1. Branche, secteur, filière : quel périmètre d'observation et d'action ?.....	11
1.1. La filière numérique en France : 860 000 salariés et 80 000 indépendants.....	11
1.2. Seule l'activité de programmation et de conseil informatique connaît une nette croissance de ses effectifs en France.....	15
2. La diffusion des technologies sur de nombreux marchés porte la croissance de l'emploi dans la filière	17
3. Des métiers « cœur du numérique » qui se diffusent dans tous les secteurs.....	20
Chapitre 2 – Dresser un répertoire des emplois et métiers du numérique	23
1. Une dynamique positive en termes de création d'emploi... mais avec des inconnues	23
2. Un diagnostic original sur l'évolution des métiers du numérique	27
2.1. Partage des connaissances, des perceptions et des questionnements.....	27
2.2. L'identification de neuf familles de métiers « cœur du numérique »	28
2.3. Descriptif détaillé des familles de métiers	33
Chapitre 3 – Un lien formation-emploi renoué par une approche itérative et en réseau	49
1. Le numérique comme facteur d'insertion et levier d'accès à l'emploi	50
2. Des structures de formation initiale engagées dans des dynamiques de coopération avec les entreprises	53
3. Un engagement multiforme et partenarial des entreprises	57

Chapitre 4 – Comment passer à l’opérationnel ? 61

1. Éclairer les instances décisionnelles de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelle 62
2. Un réseau de lieux ressources en interaction..... 63

ANNEXES

Annexe 1 – Composition du groupe de travail 69

Annexe 2 – Ressources bibliographiques 73

Annexe 3 – Glossaire 77

Annexe 4 – Liste des encadrés, tableaux et graphiques 81

Ce rapport a été rédigé par une équipe composée de membres de France Stratégie et du Céreq (Centre d’études et de recherches sur les qualifications).

- **Sandrine Aboubadra-Pauly, Nicolas Le Ru et Marième Diagne pour France Stratégie** (Département Travail Emploi Compétences).
- **Damien Brochier et Joachim Haas pour le Céreq** (Département Travail, Emploi et Professionnalisation).

Compte tenu de son mode d’élaboration fondé sur une implication continue des membres du groupe de travail, ce rapport peut être considéré comme le fruit d’un travail collectif. Toutefois, son contenu relève de la seule responsabilité de l’équipe conjointe de France Stratégie et du Céreq.



INTRODUCTION

Réaliser des études prospectives des métiers et des compétences constitue pour les acteurs économiques une démarche à la fois de plus en plus indispensable et de plus en plus complexe. Indispensable, car l'organisation des entreprises est confrontée de manière toujours plus intense à la nécessité de s'adapter aux fluctuations des marchés et à l'évolution des besoins des consommateurs, en mobilisant des ressources technologiques et organisationnelles elles-mêmes en pleine transformation. Complexe, car les mutations se sont singulièrement accélérées dans certains pans de l'économie, ce qui impose une réflexion à la fois plus fréquente et davantage partagée sur les compétences professionnelles de la population active.

Le paysage n'est bien entendu pas vierge dans ce domaine de la prospective des métiers et des compétences. Depuis près de trente ans, les organisations professionnelles et syndicales et l'État élaborent des contrats d'études prospectives¹, panoramas très complets sur les transformations technologiques, économiques et sociales ainsi que sur la capacité des ressources humaines à s'adapter à ces évolutions. Par ailleurs, plusieurs exercices de prospective supervisés au niveau national par le groupe Prospective des métiers et qualifications ont été réalisés au cours de ces quinze dernières années en vue de formuler des perspectives d'évolution quantitative des emplois et des métiers sur des horizons de moyen terme. Le dernier de ces exercices, intitulé *Les métiers en 2022*², qui a été publié par France Stratégie et la Dares en 2015, détaille les perspectives d'emploi à dix ans pour environ 80 familles de métiers.

(1) Pour en savoir plus sur [les contrats d'études prospectives](#), voir la page dédiée sur le site du ministère du Travail.

(2) Pour prendre connaissance de ce rapport : www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2022-0.

1. Des mutations qui renouvellent l'approche prospective

Bien qu'utiles pour orienter les décisions des acteurs économiques, des partenaires sociaux et des pouvoirs publics sur le moyen terme, de telles démarches ne répondent pas complètement aux besoins de ces acteurs en matière d'évolution des métiers et des compétences :

- comment mieux articuler une approche prospective fondée sur le temps long avec les nécessaires prises de décision à court terme des décideurs publics et économiques ?
- comment concilier l'impératif de réactivité des entreprises face à la recomposition d'une partie de leurs emplois avec le fonctionnement des systèmes de formation initiale et des organismes de formation continue, sachant que ces systèmes nécessitent un temps d'appropriation pour intégrer ces évolutions dans leurs programmes pédagogiques ?
- comment faire en sorte que des acteurs et des institutions ayant chacun leur propre représentation de ce que sera l'avenir des métiers parviennent à partager leurs connaissances pour décider quelle formation promouvoir à court terme, quelle catégorie de salariés accompagner ou quel métier stratégique valoriser ?

Ces questions recoupent largement celles formulées par le Conseil national de l'industrie dans un avis qu'il a rendu en octobre 2015 (*Encadré 1*) et qui est à l'origine de la demande adressée à France Stratégie de conduire une expérimentation en matière de vision prospective partagée des emplois et des compétences (VPPEC) dans deux filières.

Encadré 1 – Une démarche inscrite dans les travaux du Conseil national de l'industrie (CNI)

Créé en 2010 comme instance permanente d'expertise et de consultation pour le gouvernement, représentative de tous les acteurs de l'industrie, le CNI est composé de 14 comités stratégiques de filière (CSF) qui correspondent chacun à une filière stratégique de l'industrie française. Il a été sollicité par la Grande Conférence sociale de juillet 2014 pour établir des recommandations sur les besoins et les attentes de l'industrie en matière de compétences et de formation.

Un groupe de réflexion transversale (la section thématique emplois compétences), composé de membres issus du monde de l'industrie, de responsables des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et du Travail ainsi que de représentants de régions, a publié en octobre 2015 un « [Avis sur la formation initiale](#) » qui formule une série de six recommandations. L'une d'elles

visé à « élaborer, dans chaque CSF, à partir de réalités et de stratégies industrielles et avec une méthodologie commune permettant de repérer les besoins transversaux et les besoins spécifiques, des « visions prospectives partagées des emplois et des compétences industrielles », appropriables par tous les acteurs (entreprises industrielles, avec une vision englobant industrie et services associés, partenaires sociaux, acteurs de la formation, territoires) ».

Au cours des mois suivants, le CNI a choisi d'expérimenter un processus d'élaboration d'une vision prospective partagée des emplois et des compétences (VPPEC) sur la filière numérique. Il a sollicité France Stratégie et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), organismes publics reconnus pour leur expertise dans le champ de l'évolution des métiers et des compétences. Une équipe mixte de cinq personnes appartenant à ces deux structures a été constituée pour expérimenter cette démarche qui s'est déroulée entre mai et décembre 2016.

Le cahier des charges initial de la VPPEC, tel qu'il était formulé dans l'avis du CNI était le suivant : « Élaborer pour chaque CSF une "vision prospective partagée emplois et compétences" (VPPEC) à partir de réalités et de stratégies industrielles, ancrées sur les territoires, et non par simulation de scénarios macro-économiques. Il s'agit, sur la base d'une méthodologie partagée :

- d'établir à l'usage de tous les acteurs et de tous les publics une référence commune des besoins en emplois et en compétences des entreprises industrielles à court et moyen terme, en termes de tendances (vision à 5 ans actualisée tous les 2 ans), avec une vision nationale articulée avec des visions territoriales ; elles contribueront à donner un accès égalitaire, aux employeurs et aux salariés, à l'information sur une vision prospective, qui sera probablement inexacte dans le temps mais constituera la meilleure analyse partagée des tendances qualitatives et quantitatives à venir ;
- de développer une capacité d'évaluer par branches, filières, métiers, territoires le potentiel d'alimentation des emplois (sorties de jeunes du système éducatif, formation de demandeurs d'emploi, mobilités professionnelles) ».

2. Les bases de l'expérimentation sur la filière numérique

Compte tenu du caractère faiblement prescriptif de la feuille de route fixée à France Stratégie et au Céreq sur la manière de réaliser cette VPPEC, nous présentons un aperçu des axes méthodologiques retenus pour conduire un tel processus. Un rapport exclusivement méthodologique, consacré aux apports et limites de cette expérimentation, est publié en parallèle [à paraître], dans la perspective d'une extension de la démarche à de nouvelles filières industrielles. Trois choix

méthodologiques centraux structurent cette première VPPEC dans la filière numérique.

Un mode de travail participatif et itératif

Pour offrir des garanties maximales de construction d'une vision prospective partagée, un effort particulier a été porté sur la constitution d'un groupe de travail représentant la diversité des acteurs travaillant pour ou au sein de la filière numérique. Ce groupe de travail est ainsi composé de représentants des partenaires économiques et sociaux (professionnels d'entreprises, représentants d'organisations syndicales de branche, responsables d'observatoires de branche), d'experts en analyse des emplois et des compétences aux niveaux national et territorial (chargés d'étude issus d'organismes nationaux, représentants de Carif-Oref) et enfin de cadres des principaux ministères concernés par les thématiques liées à l'éducation, la formation et la professionnalisation. Fondée sur un échange régulier entre ces différents partenaires, la démarche prospective s'est déroulée sur un cycle de sept réunions mensuelles (*voir le détail des séances en Annexe 1*).

Une grande diversité de matériaux

Dans son avis publié en octobre 2015, le CNI a explicitement formulé le souhait de ne pas fonder la démarche VPPEC sur la réalisation de scénarios macro-économiques de projections d'emploi par métier, mais bien plutôt sur des études qualitatives et des diagnostics quantitatifs repérés par les membres du groupe, et sur des auditions de représentants d'institutions et d'organisations ayant une expertise en matière d'évolution des métiers et des compétences dans le numérique.

Une synthèse partagée... et partageable

Pour que les conclusions de cette démarche prospective soient appropriables par les acteurs de la filière numérique et plus largement par les individus et les organisations intéressés par le devenir des emplois et des métiers de cette filière, un effort a été réalisé pour soumettre à la discussion des membres du groupe les travaux intermédiaires, le plan du rapport de synthèse et les principaux résultats. L'objectif n'était pas de produire un rapport « d'experts », qui pourrait paraître détaché de la réalité économique et sociale de la filière analysée, mais bien de construire une référence commune aux acteurs et partenaires de la filière numérique. Une des conséquences d'un tel choix est de suggérer dans la dernière partie du rapport un certain nombre d'instances ou de lieux-ressources où les résultats de cette démarche VPPEC pourraient être mis en débat, afin d'en tester la portée et le cas échéant de la faire évoluer (*voir Chapitre 4*).



CHAPITRE 1

LA FILIÈRE NUMÉRIQUE, FILIÈRE D'AVENIR : DE QUOI PARLE-T-ON ?

1. Branche, secteur, filière : quel périmètre d'observation et d'action ?

Le comité stratégique de la filière numérique (CSF Numérique) du Conseil national de l'industrie rassemble les entreprises des secteurs producteurs de biens et services numériques : industries du numérique (fabrication d'ordinateurs et de matériel informatique, industrie des composants électroniques, fabrication d'équipements électroniques grand public, etc.), services de télécommunications, services informatiques, de l'édition de logiciels et de jeux vidéo, portails internet, services d'hébergement et du commerce et services en ligne.

Suivant cette définition, une prospective des emplois et des compétences de la filière numérique consisterait à anticiper les besoins en emplois et en compétences des entreprises qui exercent l'une des activités listées ci-dessus.

Tout en estimant important de s'approcher au plus près du périmètre du CSF Numérique pour mesurer pleinement les enjeux en termes d'emplois et mobiliser l'ensemble des acteurs de cette filière, le groupe de travail a privilégié une analyse prospective centrée sur les métiers « au cœur du numérique », en mobilisant principalement les partenaires de deux branches professionnelles (télécommunications et services-ingénierie-conseil).

1.1. La filière numérique en France : 860 000 salariés et 80 000 indépendants

Combien de personnes travaillent actuellement dans l'économie numérique ? Répondre à cette question nécessite de faire des choix méthodologiques (*Encadré 2*) : s'intéresse-t-on aux personnes qui exercent un métier lié au numérique ? À celles qui

travaillent dans les entreprises dont l'activité est numérique ? Dans ce cas, comptabilise-t-on l'ensemble des effectifs de ces entreprises ou uniquement ceux qui contribuent à l'activité de production de biens et services numériques de ces entreprises ? Doit-on faire référence à la convention collective à laquelle appartiennent les salariés pour identifier ceux qui participent à l'économie numérique ? Une fois l'approche retenue, quelle liste de métiers, d'activités, de conventions collectives retenir dans les nomenclatures officielles pour le périmètre de l'économie numérique¹ ?

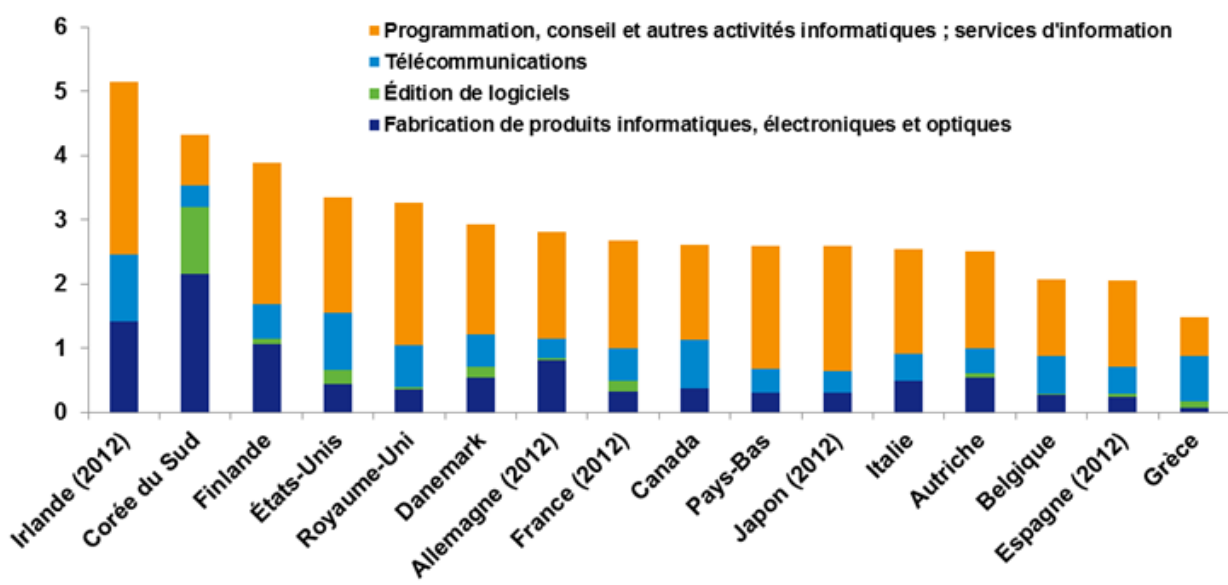
Plutôt que de rechercher un consensus sur la liste des éléments à retenir, il apparaît plus pertinent de mobiliser différents travaux existants (OCDE, Inspection générale des Finances, branches professionnelles, observatoires régionaux, etc.) afin de déterminer un ordre de grandeur du nombre d'emplois concernés.

Il ressort de ces analyses que les entreprises de la filière numérique au sens du Comité stratégique de la filière numérique du Conseil de l'industrie emploient en 2014 environ 700 000 salariés en équivalent temps plein. Une vision plus large de l'économie du numérique (secteur des contenus et supports culturels, commerce de détail, fabrication de câbles et fibres optiques) aboutit à une estimation d'environ **860 000 salariés en équivalent temps plein**. D'autres travaux, notamment régionaux, adaptent ce périmètre en y incluant des activités à fort enjeu dans certains territoires. C'est notamment le cas d'une étude relative à l'Île-de-France, qui inclut dans son champ d'étude la publicité et la communication. En plus de ces effectifs salariés, on peut estimer qu'environ **80 000 personnes exercent ces activités comme indépendants**.

Rapportée au nombre total d'emplois, l'économie numérique – au sens des secteurs TIC de l'OCDE qui est proche du périmètre retenu par le Comité stratégique de la filière numérique du Conseil de l'industrie – emploie une part de salariés similaire à celle observée en Allemagne, au Canada ou aux Pays-Bas (autour de 3 %). Toutefois, certains pays, tels l'Irlande, la Corée du Sud, la Finlande, les États-Unis ou encore le Royaume-Uni, sont nettement plus présents sur ce secteur (*Graphique 1*).

(1) Pour un exposé complet des différentes méthodologies existantes, le lecteur pourra se reporter à l'annexe A intitulée « [Délimitation du périmètre de la filière numérique](#) », disponible sur le site de France Stratégie. Cette annexe présente des chiffres de l'emploi de l'économie numérique selon ces différentes approches méthodologiques.

**Graphique 1 – Part de l'emploi du secteur TIC dans le total des emplois en 2013
(en pourcentage)**



Source : France Stratégie, d'après données OCDE

Encadré 2 – Comment définir le contour d'une activité économique ?

Trois approches coexistent pour identifier les différentes activités économiques qui composent l'économie française.

L'approche par secteur

Un secteur d'activité rassemble les entreprises qui réalisent la même activité principale. Ainsi, le secteur de la fabrication de matériel informatique rassemble toutes les entreprises dont l'essentiel du chiffre d'affaires est généré par cette activité. Son poids économique est alors mesuré en agrégeant le poids économique de ces entreprises. Le nombre de salariés du secteur est donc égal à la somme des salariés employés par les entreprises dont l'essentiel du chiffre d'affaires est généré par cette activité, que ces salariés contribuent à la fabrication de matériel informatique ou à une autre activité (minoritaire) réalisée par ces entreprises.

L'approche par branche

Une branche d'activité regroupe les entreprises et les sous-parties d'entreprises qui réalisent la même activité. Ainsi, la branche de la fabrication de matériel informatique rassemble les entreprises qui réalisent uniquement cette activité et les entités dédiées à la fabrication de matériel informatique au sein d'entreprises qui réalisent plusieurs activités. Le nombre de salariés de cette branche est donc égal à la somme des salariés dédiés à la fabrication de matériel informatique, que

que ce soit l'activité unique de l'entreprise ou l'une seulement de ses nombreuses activités.

L'approche par filière

Une filière d'activité fait quant à elle référence aux interdépendances qui existent entre les entreprises, c'est-à-dire « à l'idée qu'un produit, bien ou service, est mis à la disposition de son utilisateur final par une succession d'opérations effectuées par des unités ayant des activités diverses. Chaque filière constitue donc une chaîne d'activités qui se complètent, liées entre elles par des opérations d'achats et de ventes » (Monfort, 1983). Ainsi, la filière de la fabrication de matériel informatique rassemble à la fois les entreprises qui réalisent cette activité, celles qui réalisent les activités en amont – soit l'ensemble des fournisseurs – et les entreprises en aval – soit les entreprises clientes qui achètent le matériel informatique pour leur propre usage ou pour le revendre. Les liens commerciaux entre entreprises n'étant pas enregistrés et stockés dans une base d'information statistique, la composition d'une filière d'activité peut être approchée au mieux par un regroupement de branches d'activité ayant des liens commerciaux forts, sinon celui de secteurs d'activité ayant des liens commerciaux forts.

La filière du numérique au sens du Comité stratégique de la filière numérique du Conseil national de l'industrie est ainsi composée des secteurs producteurs de biens et services numériques, c'est-à-dire : les industries du numérique (fabrication d'ordinateurs et de matériel informatique, industrie des composants électroniques, fabrication d'équipements électroniques grand public, etc.) ; les services de télécommunications, les services informatiques ; l'édition de logiciels et de jeux vidéo ; les portails internet, les services d'hébergement et le commerce et les services en ligne.

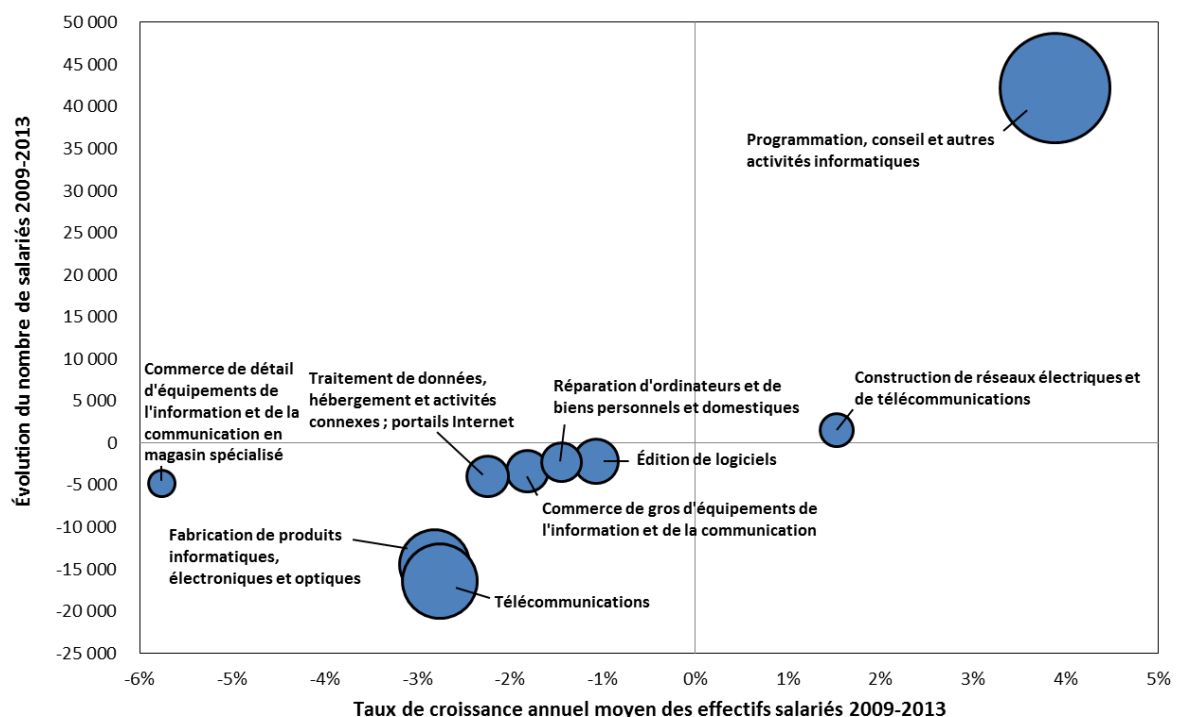
L'approche par filière a connu un certain regain au milieu des années 2000 (Bidet-Mayer et Toubal, 2013) pour définir des politiques économiques dont la stratégie repose sur les coopérations interentreprises (États généraux de l'automobile en 2008, États généraux de l'industrie en 2009, Grenelle de l'environnement en 2007 et 2009).

Si l'approche par filière a un intérêt certain pour l'analyse économique et la définition de stratégies industrielles intégrées, elle présente toutefois certaines limites dont celle qu'une même entreprise ou une même activité peut appartenir à plusieurs filières, étant donné qu'un même produit peut avoir des débouchés multiples.

1.2. Seule l'activité de programmation et de conseil informatique connaît une nette croissance de ses effectifs en France

Aussi surprenant que cela puisse paraître, **les effectifs de la filière numérique au sens du CSF Numérique du Conseil national de l'industrie n'ont pas augmenté au cours des dernières années**. Cela s'explique par des dynamiques très différentes au sein de cette filière. Les activités informatiques – programmation, conseil et autres – ont connu une croissance des effectifs salariés d'environ 4 % par an ces dernières années, les activités de construction de réseaux électriques et de télécommunications enregistrant quant à elles une croissance de 1,5 %. Mais les autres activités de la filière ont vu leurs effectifs décroître : la baisse est de 3 % par an dans les télécommunications (hors construction de réseaux)¹ et dans la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques. Le recul atteint près de 6 % dans le commerce de détail en magasin spécialisé (voir *Graphique 2*).

Graphique 2 – Évolution des effectifs salariés des activités de l'économie numérique*



* Au sens des secteurs TIC de l'OCDE élargis au commerce de détail d'équipements TIC et à l'ensemble de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques.

Lecture : la taille des bulles est proportionnelle au nombre de salariés en 2013 pour le secteur concerné.

Source : France Stratégie, d'après données Insee

(1) Salariés de droit privé et de droit public.

Encadré 3 – Structuration institutionnelle des branches du numérique

Une branche professionnelle représente un secteur d'activité, dont le périmètre est défini par une convention collective qui relève de la négociation entre les partenaires sociaux. Ces représentants des employeurs et des salariés ont une responsabilité essentielle dans la définition et la mise en œuvre de la politique emploi-formation de leur branche professionnelle. Mais leur organisation institutionnelle est plutôt complexe, dans la mesure où plusieurs instances paritaires se partagent les responsabilités et que chaque branche professionnelle a une composition qui lui est propre. Deux branches étaient représentées au sein du groupe de travail VPPEC.

La branche des **Télécommunications** (Conventions collectives 02148 et 05516) est composée de l'UNETEL-RST, le syndicat professionnel qui regroupe les entreprises des télécommunications (34 adhérents), et des cinq syndicats de salariés F3C-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO (fédérations communications ou télécommunications).

La branche des **Bureaux d'études techniques, des Cabinets d'ingénieurs-conseils et des Sociétés de conseils** (Convention collective 01486) – regroupe deux organisations patronales : la Fédération Syntec, composée de plusieurs fédérations dont l'une dédiée aux entreprises du numérique (Syntec numérique), et le CINOV, regroupant également plusieurs syndicats professionnels dont le CINOV-IT, dédié aux TPE et PME du numérique ou de Tech In France, dédié aux éditeurs de logiciels et sociétés internet. Les fédérations des syndicats de salariés membres de la branche sont les suivantes : F3C-CFDT, CFE-CGC Fieci, fédération CGT des personnels des sociétés d'études et de conseil et de prévention, CFTC / CSFV, la fédération des employés et cadres FO.

Au sein de chaque branche, les différentes instances paritaires (générales ou spécifiquement dédiées aux questions emploi formation) sont :

- la commission paritaire de la convention collective nationale - CPCCN (qui fonctionne en commission mixte pour les télécom), négocie la convention collective et les accords de branche, sous l'égide du ministère du travail ;
- la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNE) a une mission d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi et participe à l'orientation de la politique de formation définie par la branche (avec la CPCCN /commission mixte) ;
- la section paritaire professionnelle au sein de l'OPCA (OPCALIA pour les télécommunications, le FAFIEC pour la branche conseil-ingénierie), gère les contributions de la formation professionnelle collectées auprès des entreprises suivant les priorités définies par la CPCCN/commission mixte et la CPNE ;
- l'observatoire paritaire des métiers (Observatoire des métiers des télécommunications, OPIIEC pour la branche conseil-ingénierie) analyse

l'évolution des métiers suivant un programme de travail défini par les partenaires sociaux.

La branche conseil-ingénierie dispose également d'instances régionales, avec les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) et les antennes régionales de l'OPCA.

2. La diffusion massive des technologies porte la croissance de l'emploi dans la filière

Il existe une forte convergence des experts pour anticiper une croissance nette du nombre global d'emplois liés au secteur du numérique. Cette croissance résulterait de l'accélération permanente des innovations technologiques : design, robotique, big data, open data, etc. Ces innovations constituent des leviers de croissance pour de nouveaux marchés et également des supports de transformation importants pour les marchés existants. En forte résonance avec les travaux récents de Cap Digital, pôle de compétitivité spécialisé dans la transformation numérique (Cap Digital, 2015-2016), on peut ainsi identifier onze « grands marchés » qui sont et seront fortement impactés, autant d'un point de vue économique qu'en termes d'emploi, par les transformations technologiques à venir (*Tableau 1*).

Tableau 1 – Les « grands marchés » du numérique

Marché	Transformations technologiques
Médias	Jeu, édition, cinéma, télévision...
Commerce et distribution	E-commerce, services activables à volonté...
Banque et assurance	Ultra-segmentation de la clientèle et approche prédictive...
Communication, publicité	Vente optimisée dans l'espace de publicité, <i>storytelling</i> des marques...
Éducation et formation	Cours en ligne, <i>e-learning</i> ...
Santé et bien-être	Réalité augmentée, télémédecine...
E-tourisme	Évolution des modèles de vente au profit du e-commerce...
Systèmes de transport	Ville connectée, géolocalisation...
Industrie manufacturière	Objets connectés, robotique, simulation/modélisation...
Bâtiment	<i>Building information modeling</i> (BIM) ou modélisation des données du bâtiment
Ménages	Domotique, bâtiments intelligents...

Source : Cap digital, 2015-2016 et groupe de travail VPPEC Numérique, 2017

Dans tous ces domaines, la France compte de nombreuses startups, dont certaines sont des leaders au niveau européen et international (robots de services, marketing en ligne, effets spéciaux, etc.). Cet écosystème d'entreprises est très diversifié : entreprises de service numérique et de télécommunications de taille mondiale, important écosystème de startups, de pôles de compétitivité liés au numérique présents dans plusieurs régions, etc. Il bénéficie d'un niveau élevé de compétences et d'un fort appui des pouvoirs publics (*Encadré 4*). Sa localisation est plutôt urbaine et métropolitaine, ce qui facilite les déplacements et les échanges physiques.

Cet ensemble d'éléments concourt au développement de la filière en France et en particulier en Île-de-France (DIRECTTE Île-de-France, 2016-1), et s'articule à des perspectives positives en termes de création d'emploi.

Encadré 4 – Des politiques publiques de soutien au développement de la filière

L'État et les collectivités locales ont développé de très nombreux dispositifs de soutien au développement économique de la filière et de ses emplois. Quelques exemples illustrent la volonté des pouvoirs publics de soutenir le fort potentiel de croissance de la filière.

- Les **Pôles de compétitivité** sont déjà bien implantés, ils rassemblent sur un territoire des entreprises, petites et grandes, des laboratoires de recherche et des établissements de formation. Les pouvoirs publics nationaux et locaux sont étroitement associés à cette dynamique. Plusieurs pôles sont dédiés au numérique sur le territoire français, comme Cap Digital, en Île-de-France, qui a pour mission de « contribuer à la compétitivité et la visibilité de ses membres, aux niveaux national et international, et à l'attractivité du territoire, en s'appuyant sur la mise en réseau et la collaboration, et en agissant sur les leviers que sont la recherche, l'innovation, l'évolution des compétences, la transformation numérique des entreprises et des marchés, le soutien à la croissance des PME et à la coopération entre PME, grands comptes, laboratoires et financeurs ». www.capdigital.com
- L'initiative **French Tech**, lancée en novembre 2013 par Bpifrance, Business France, la Caisse des dépôts, le ministère des Affaires étrangères, la DG Trésor et le CGI, est structurée autour de trois axes : fédérer l'écosystème de startups français, accélérer la croissance des startups par l'investissement en capital-risque et faire rayonner la French Tech à l'international. www.lafrenchtech.com

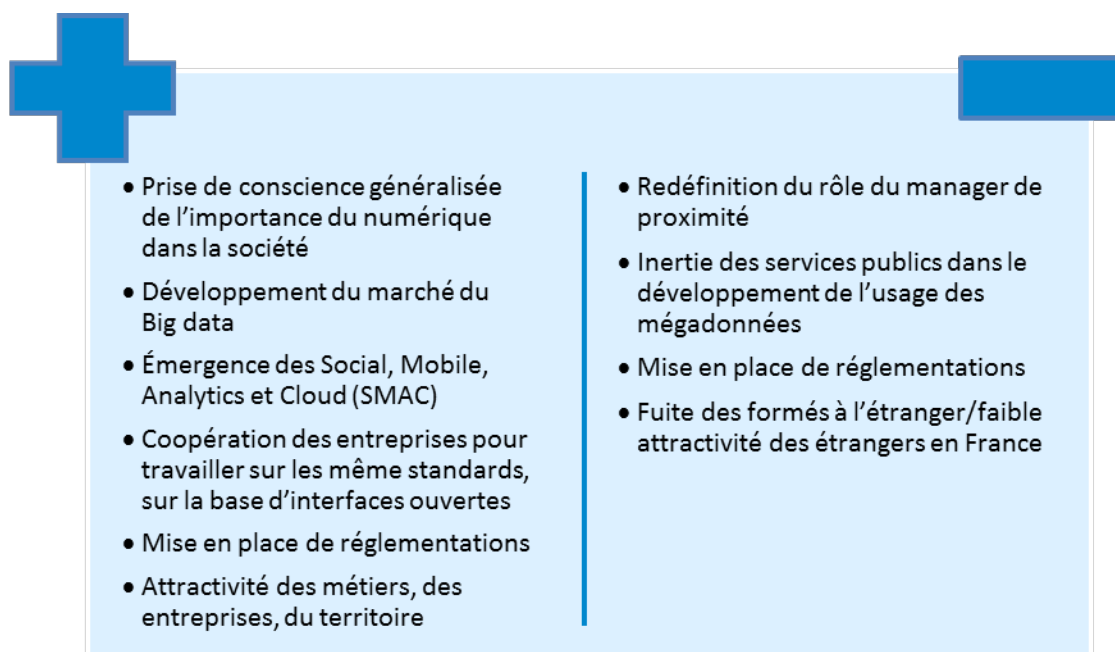
- Le **Plan numérique à l'école**, lancé en 2015 par le président de la République, est destiné à développer des méthodes d'apprentissage innovantes, former des citoyens responsables à l'ère du numérique et préparer les élèves aux emplois digitaux de demain. Il se déploie dans les écoles et les collèges.
<http://ecolenumerique.education.gouv.fr/plan-numerique-pour-l-education/>

Ces perspectives favorables doivent toutefois être légèrement nuancées. Un exercice d'identification des forces/faiblesses et des opportunités/menaces auxquelles sont confrontés les entreprises et les actifs de la filière a été réalisé par le groupe de travail (*Graphiques 3 et 4*). Il a permis de mettre en lumière les atouts, mais aussi les facteurs qui peuvent retarder ou compromettre le développement de la filière et la croissance de ses emplois.

Graphique 3 – Forces et faiblesses de la filière numérique en France



Graphique 4 – Opportunités et menaces sur la filière numérique en France



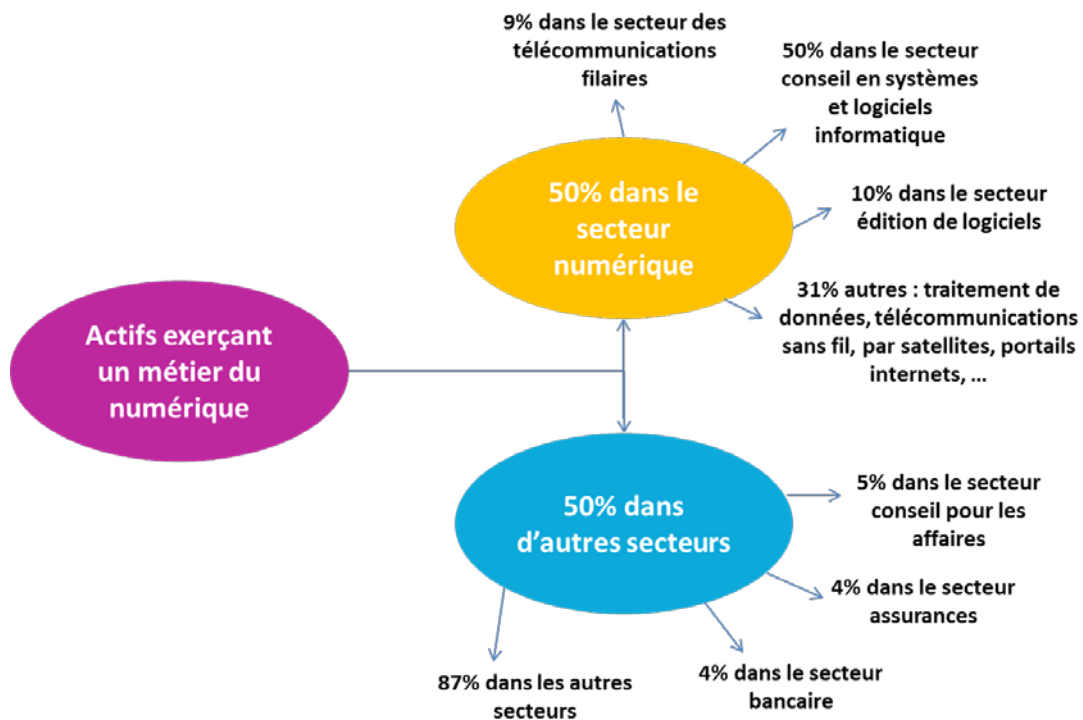
3. Des métiers « cœur du numérique » qui se diffusent dans tous les secteurs

La diffusion des technologies au sein de nombreux domaines souligne combien l'analyse des emplois et des métiers à partir des seuls secteurs d'activité qui composent la filière numérique présente des limites. En effet, une part importante des métiers du numérique est créée hors de ces secteurs dits numériques : la banque-assurance, l'e-commerce, l'e-tourisme, etc. (*Tableau 1*).

L'activité des entreprises de service numérique (ESN), définies par Syntec comme les entreprises « qui aident les entreprises de tous les secteurs à se transformer et à améliorer leurs performances grâce aux outils numériques », pourrait également préfigurer un développement important de métiers « numériques » au sein des entreprises aujourd'hui clientes (dans une logique d'internalisation de ces métiers). Dès lors, où arrêter le périmètre des secteurs à analyser ? Un exemple situe bien la nature du problème : en Pays de la Loire, 50 % des professionnels du numérique « assurent des fonctions support dans une large gamme d'activités, comme les

banques et les assurances, les directions des services informatiques des grandes entreprises, de l'industrie »¹ (Graphique 5).

Graphique 5 – Quels emplois et quels métiers numériques en Pays de la Loire ?



Source : Carif-Oref Pays de la Loire (2016), *Les Métiers du numérique recrutent et recruteront*, série Études et enquêtes, janvier

Ce constat a conduit à privilégier très tôt une analyse des métiers « cœur du numérique », c'est-à-dire qui sont à la fois constitutifs des deux principales branches de la filière numérique (la branche des télécommunications et celle du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'événement) et identifiables dans les activités contribuant à la « numérisation » croissante de nombreux autres secteurs.

(1) Carif-Oref Pays de la Loire (2016), *Les Métiers du numérique recrutent et recruteront*, série Études et enquêtes, janvier.



CHAPITRE 2

DRESSER UN RÉPERTOIRE DES EMPLOIS ET MÉTIERS DU NUMÉRIQUE

1. Une dynamique positive en termes de création d'emploi... mais avec des inconnues

De nombreuses études de prospective convergent sur l'augmentation de l'emploi dans la filière numérique et plus largement pour les professions du numérique, et ce, quelle que soit l'activité des entreprises employeurs (*Encadrés 5 et 6*).

Encadré 5 – Des perspectives favorables de créations nettes d'emplois

L'exercice de prospective des Métiers et Qualifications réalisé par France Stratégie et la Dares, publié en 2015, propose des projections d'emplois par métiers et qualifications à l'horizon 2022 selon la nomenclature des familles professionnelles (FAP). Dans le scénario central, 110 000 emplois seraient créés entre 2012 et 2022 pour les métiers de l'informatique et des télécommunications, soit une croissance annuelle moyenne de l'emploi de 1,8 % (contre 0,7 % pour l'ensemble des métiers).

La Commission européenne a publié en 2014 un rapport intitulé *E-Skills Jobs in Europe*, qui estime également le nombre d'emplois créés pour les « professionnels des technologies de l'information et de la communication » (soit à partir d'une autre nomenclature des métiers). Entre 2012 et 2020, un peu plus de 100 000 emplois seraient créés dans ce domaine, soit un taux de croissance annuel moyen de l'emploi de l'ordre de 1,4 %.

Ces perspectives ne concernent toutefois qu'une part des métiers analysés dans ce document.

**Encadré 6 – Quelques études prospectives récentes
sur le développement de l'emploi dans le secteur du numérique
à l'horizon 2020/2022**

Babet C. (2016), *Portraits statistiques des métiers 1982-2014*, Synthèse.Stat', n° 19, Dares, mars, 687 p.

Carif-Oref Pays de la Loire (2016), *Les métiers du numérique recrutent et recruteront !*, série Études et enquêtes, janvier, 89 p.

Dares et France Stratégie (2015), *Les métiers en 2022*, Rapport du Groupe Prospective des métiers et qualifications, avril, 411 p.

FAFIEC (2013), *Contrat d'études prospectives du secteur professionnel du numérique*, étude réalisée par les cabinets Katalyse et Merlane (Lécole J.-F., Dulong C., Zoroddu M., Lutz M., Mathieu J.-M. et Bonnefous C.), août, 189 p.

FAFIEC (2016), *Étude prospective pour la branche des métiers du numérique en région Île-de-France*, étude réalisée par le cabinet Ambroise Bouteille et Associés pour le compte du FAFIEC et de la DIRECCTE Île-de-France, mai, 408 p.

Empirica (2015), « e-skills in Europe. Trends and forecasts for the European ICT professional and digital leadership labour markets (2015-2020) », *Working Paper* (Hüsing T., Korte W. B. et Dashja E.), novembre.

Toutefois, une analyse comparée de ces études souligne un certain nombre d'incertitudes et de points aveugles.

En l'absence de consensus sur le périmètre de l'économie numérique comme sur la manière de le définir (en termes de familles professionnelles ou de secteurs économiques), les analyses prospectives de créations d'emploi varient du simple au double selon les études recensées. Cette forte incertitude ne doit pas être ramenée à une simple question de méthode, les entreprises du secteur affirmant éprouver elles-mêmes des difficultés pour anticiper des recrutements à l'horizon d'un trimestre. Un membre du groupe de travail a ainsi déclaré : « *La grande hétérogénéité des travaux de GPEC des entreprises du secteur des télécoms rend la synthèse des éléments de prévision de recrutement particulièrement compliquée* ».

Au titre des incertitudes, ajoutons qu'il existe dans le débat public – comme parmi les experts – des controverses importantes sur la définition du changement, donc sur la vitesse d'apparition et de diffusion des nouvelles technologies du numérique : seront-elles des évolutions ou des révolutions ? Plusieurs contributions récentes, notamment le rapport du Conseil national du numérique (*Encadré 7*), montrent que si

certaines considèrent les évolutions actuelles comme s'inscrivant dans une continuité assez forte avec les tendances passées, d'autres n'hésitent pas à qualifier la période actuelle de révolution technologique, organisationnelle et sociale.

Encadré 7 – Contributions récentes sur les effets de la numérisation et de l'automatisation sur l'emploi

Arntz M., Gregory T. et Zierahn U. (2016), « The risk of automation for jobs in OECD Countries. A comparative analysis », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 39, juin.

Babinet G. (2015), *Big Data, penser l'homme et le monde autrement*, Paris, Le Passeur, février, 256 p.

Conseil d'orientation pour l'emploi (2017), *Automatisation, numérisation et emploi, tome 1 : Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi*, janvier, 190 p.

Conseil national du numérique (2016), *Travail Emploi Numérique : les nouvelles trajectoires*, rapport remis à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, janvier, 209 p.

Frey C. B. et Osborne M. (2013), « The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? », *Working Paper*, Oxford Martin School, septembre.

Le Ru N. (2016), « L'effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait et ce qu'on ignore », *La Note d'analyse*, n° 49, France Stratégie, juillet.

Un autre élément d'incertitude réside dans la mesure nette des effets des technologies numériques sur le nombre d'emplois à moyen terme, résultant à la fois des créations et des destructions d'emploi.

Il existe en revanche un consensus sur la nécessité de différencier les perspectives de croissance selon les différentes catégories d'emploi, qu'il s'agisse des catégories socioprofessionnelles, des métiers, des secteurs d'activité et des statuts d'emploi.

Concernant **les catégories socioprofessionnelles**, les experts anticipent le prolongement des différences de croissance observées dans les vingt années passées entre les grandes catégories socioprofessionnelles. Ainsi, les projections de la Dares et de France Stratégie (*Encadré 7*) aboutissent aux mêmes conclusions : ce sont surtout les ingénieurs et cadres techniques de l'informatique qui devraient continuer à bénéficier d'une croissance d'emploi très positive. La croissance des

effectifs des techniciens serait à terme nettement plus modeste, et celle des employés et opérateurs de l'informatique devrait rester stable, voire reculer légèrement.

En ce qui concerne **l'évolution des métiers**, une croissance particulièrement significative est attendue pour le métier de développeur (ou concepteur-développeur, voir *infra*). Cela se manifeste déjà par des tensions chroniques sur le recrutement (Pôle emploi, 2016 ; Carif-Oref Pays de la Loire, 2016 ; OPIIEC, 2016). Principale porte d'entrée dans l'emploi du numérique, ce métier est en effet particulièrement stratégique : les difficultés de recrutement à ce niveau-clé affectent par ricochet d'autres postes et domaines du numérique. Schlechter *et al.* (2016) évoquent d'autres métiers qui se développeront dans la transition numérique : les métiers liés aux réseaux sociaux qui font figure de nouvelles places publiques (*social media manager*), les métiers liés aux solutions Cloud (ingénieurs et architectes Cloud), les métiers de l'analyse de données massives (*data scientist*, *data officer*), les responsables et spécialistes de la cybersécurité.

Si on se focalise sur **les domaines d'activité**, plusieurs observations s'imposent. La première concerne le secteur des éditeurs de logiciels et sociétés internet qui connaît une croissance conséquente de ses effectifs, même en période de faible croissance économique. À l'avenir, ce secteur trouvera un champ de croissance supplémentaire dans son internationalisation, encore peu développée. Il profitera également de l'expansion du « big data », technologie représentant quasiment l'ADN de nombreuses créations d'entreprise. Selon l'étude de prospective du FAFIEC (2013), des réserves de croissance soutenue existent dans des domaines connexes au numérique – ou d'application du numérique – par exemple l'audiovisuel, la communication et plus généralement les services aux entreprises.

Un dernier point sensible pour le numérique concerne les **statuts d'emploi**, avec un accord général sur la dynamique de développement importante des emplois non salariés. Ce constat partagé rejoint des données récentes (DIRECCTE Île-de-France, 2016-2) selon lesquelles la création d'emploi hors salariat, notamment sous statut d'auto-entrepreneur (micro-entrepreneur), contribue très largement depuis une dizaine d'années à la croissance des effectifs. Tout en confirmant cette dynamique, le groupe a considéré que la thématique des non-salariés (travailleurs indépendants, professions libérales, etc.) ne pouvait être traitée de manière superficielle dans le cadre de cet exercice et nécessitait un suivi et un approfondissement ultérieurs (voir *Chapitre 4*).

2. Un diagnostic original sur l'évolution des métiers du numérique

2.1. Partage des connaissances, des perceptions et des questionnements

Les membres du groupe de travail ont cherché à construire un diagnostic partagé de la situation actuelle et de l'évolution probable des métiers du numérique. Le partage de connaissances et de perceptions en la matière a identifié trois dimensions.

Donner une meilleure visibilité aux métiers de la filière

Le fondement de cette démarche prospective est qu'elle doit permettre d'améliorer la lisibilité d'une filière souvent perçue de l'extérieur comme une « nébuleuse ». Peuvent contribuer à cette meilleure lisibilité :

- un listing pratique et pertinent des principaux métiers du numérique ;
- l'identification des évolutions et des enjeux majeurs affectant ces métiers ;
- une traduction compréhensible du vocabulaire technique relatif aux activités couvertes par ces métiers.

Ce besoin de lisibilité de la filière numérique est en partie dû au décalage existant actuellement entre les nomenclatures de la statistique publique (PCS, FAP, ROME, NAF) et les expressions et classifications utilisées par les entreprises, les branches et leurs observatoires. Ce constat a conduit à élaborer collectivement un répertoire des métiers qui constituent le « cœur du numérique ».

Rapprocher des secteurs et des branches jusqu'alors distants

Un deuxième enjeu de taille pour les professionnels concernés est la construction d'une représentation unifiée des métiers du numérique, au-delà des singularités de chaque branche. Ainsi, les représentants des entreprises de services du numérique (ESN/conseil en technologie) et les représentants des télécommunications ont reconnu les similitudes entre un nombre croissant de métiers au sein de leurs branches respectives, notamment au niveau des familles de métiers liées à la conception, au déploiement et à la mise à disposition des services et infrastructures Cloud.

Ouvrir les compétences nécessaires pour intégrer la filière du numérique

Une troisième dimension porte sur la construction d'une représentation élargie des compétences nécessaires pour intégrer les métiers de la filière numérique. Le constat de départ est celui de la place occupée en France par les mathématiques comme discipline faisant office de filtre de sélection dans la formation et dans les recrutements. Selon une récente évaluation internationale des compétences des adultes réalisée par l'OCDE (2013), la France a obtenu des résultats plutôt moyens en « numératie », à savoir la capacité d'utiliser des concepts numériques et mathématiques dans des environnements à forte composante technologique. De tels résultats freinent-ils l'appropriation des technologies numériques par les actifs et le potentiel de recrutements pour des postes nécessitant des compétences numériques ?

Dresser un répertoire des métiers « cœur du numérique » vise précisément à relativiser cette importance des qualifications requises pour occuper un emploi dans le numérique. Il s'agit de démontrer que tous les métiers du numérique ne nécessitent pas d'être « fort en maths », les compétences en codage s'assimilant davantage à l'apprentissage d'une nouvelle « langue ». D'autres qualités moins objectivables, comme l'agilité, la curiosité et la créativité, sont également un atout considérable pour exercer dans ce secteur. La tendance actuelle serait finalement à l'hybridation : adjoindre des compétences numériques à certains métiers non scientifiques à l'origine (marketing, design, etc.), tandis que d'autres métiers techniques se verraient symétriquement imposer l'adjonction de compétences transversales (sociales, créatives, etc.).

2.2. L'identification de neuf familles de métiers « cœur du numérique »

Pour pallier les difficultés liées aux nomenclatures actuelles de la statistique publique, le groupe de travail a identifié, par un recensement d'informations auprès de ses membres¹, les métiers constituant le – ou au moins faisant partie du – « cœur du numérique ». Ce choix de concentrer la réflexion sur un « cœur » fait référence à des analyses consistant à désagréger l'économie en cercles concentriques (voir les analyses mobilisées par l'Inspection générale des Finances, 2012). Plus récemment, c'est un rapport conjoint de plusieurs inspections (Schlechter *et al.*, 2016) qui a décomposé l'économie numérique en un segment numérique « dur » (informatique, télécom), un segment où une adaptation des compétences de certains métiers est

(1) Les détails de la méthodologie utilisée figurent dans un rapport méthodologique sur l'élaboration d'une VPPEC, complémentaire au présent rapport.

nécessaire et un segment de numérique « mou » où les outils numériques sont utilisés sans changer le métier. On peut noter que le même type d'approche a été mobilisé dans son domaine par l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte pour distinguer métiers verts (« cœur »), métiers verdissants et métiers impactés à la marge (CGDD, 2014).

Trente-six métiers ont donc été identifiés, structurés en **neuf familles** (Tableau 2). Pour chacune de ces familles, une analyse a permis de présenter les évolutions et les enjeux respectifs de chacun des métiers qui la composent, en se fondant sur l'ossature des compétences, tâches ou fonctions qui les caractérisent. Mais une évidence s'est imposée au groupe de travail après l'achèvement de cette liste : « *Ce type de travaux n'a d'intérêt que si on peut l'actualiser de manière régulière* ». De là l'idée qui sera reprise plus loin (Chapitre 4) d'actualiser régulièrement cette liste par le biais d'un rendez-vous annuel réunissant *a minima* les représentants des institutions participant à cette démarche de VPPEC.

Quel statut revendiquer pour le répertoire de métiers ainsi créé ? Il ne s'agit pas d'une nouvelle typologie qui prétendrait entrer en compétition avec d'autres nomenclatures des métiers du numérique, dont on peut avoir un bon aperçu dans le rapport de Schlechter *et al.* (2016). Les objectifs sont multiples et visent conjointement à :

- éclairer les acteurs institutionnels demandeurs d'un panorama simplifié de la filière ;
- favoriser l'apprentissage mutuel des acteurs des deux branches du numérique (télécoms et ESN/conseil en technologie) représentées au sein du groupe de travail sur la structuration de leurs métiers respectifs ;
- construire une liste partagée, consensuelle, qui ne résulte pas de l'agrégation des répertoires individuels des différents participants, mais qui constitue la synthèse d'un travail collectif ;
- recenser une liste de métiers qui évite, autant que faire se peut, les focalisations médiatiques (le « buzz ») sur les « nouveaux jobs » du numérique et les simplifications commerciales associant des métiers à des certifications privées¹.

(1) Pour plus de détails, voir l'annexe B « [Les fiches métiers : formation, compétences et emploi](#) », disponible sur le site de France Stratégie. Pour chacun des métiers, une fiche résume la formation nécessaire et les compétences requises, ainsi que les perspectives d'emploi.

Tableau 2 – Répertoire des métiers « cœur du numérique »

Famille de métiers	Intitulé des métiers
Programmation et développements	Développeur Ingénieur étude et développement Architecte logiciel
Métiers de l'intelligence artificielle et de la donnée	Administrateur de bases de données Data analyst Data scientist
Infrastructures, clouds, réseaux et data centers	Technicien Cloud et réseaux Ingénieur Cloud et réseaux Architecte Cloud et réseaux / Urbaniste
Maintenance, assistance et support pour l'exploitation	Technicien de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique
Interfaces utilisateurs et créations numériques	Web designer Designer d'expérience et d'interface Ergonome Directeur artistique Showrunner / Story architect / Transmedia producer
Direction, management et stratégie	Manager de projet Manager d'équipe Responsable de la stratégie et de la prospective Chargé des relations avec l'écosystème Coach agile, product owner Business analyst Directeur des systèmes d'information Responsable sécurité des systèmes d'information
Communication et marketing	Community manager Social Media Manager Marketeur digital Chargé de référencement Analyste de trafic
Commerce	Chargé de clientèle Ingénieur d'affaires / Chargé d'affaires Ingénieur commercial Ingénieur avant-vente
Expertise et conseil	Responsable cybersécurité Consultant / expert métier Expert en protection des données Expert en propriété intellectuelle

Source : groupe de travail VPPEC Numérique, 2017

Quels sont les métiers qui peuvent être considérés comme « cœur du numérique » ? La liste élaborée ne prétend pas être exhaustive et se caractérise globalement par trois éléments attachés à ces métiers :

- ils concernent essentiellement les deux branches d'activités représentées dans le groupe de travail. Il existe donc un biais sectoriel dans la mesure où le secteur des activités du numérique est souvent défini de manière plus large, en incluant également un certain nombre de sous-secteurs de l'industrie manufacturière et du commerce de gros, voire les services de communication et de publicité et le secteur des multimédias (*Chapitre 1*) ;
- ils correspondent à deux catégories : on y trouve bien sûr les métiers du numérique « dur » (informatique, réseaux, télécoms) mais aussi des métiers nouveaux ou qui nécessitent une forte adaptation de leur contenu. Cette deuxième catégorie correspond souvent à des métiers liés à la diffusion dans de nombreux secteurs de l'économie (*Tableau 1*) d'applications initialement portées par les secteurs de l'ESN/conseil en technologie et des télécoms (communication, marketing, données massives, etc.). Comme l'a relevé un membre du groupe, « *on est arrivé à l'idée d'entreprises productrices et utilisatrices du numérique. Du coup, les métiers sont trans-sectoriels* ». Cette problématique de la diffusion des métiers du numérique au-delà de leurs secteurs de référence devra être réexaminée (*Chapitre 4*) ;
- ils répondent à un critère de durabilité : aux yeux des experts qui les ont identifiés, il s'agit de métiers relativement pérennes. Ils sont perçus comme des métiers qui existeront encore dans quelques années, que ce soit des métiers « à gros flux » (avec l'idée de minimiser la prise en compte des « métiers de niche ») ou des métiers émergents et à faibles effectifs qui seront amenés vraisemblablement à prendre de l'importance dans l'avenir. Pour certains, un indice est ici que ce sont des « *métiers sur lesquels on voit déjà des tensions et des pénuries sur le marché du travail* ».

Un dernier point à noter concerne les sources mobilisées pour ce travail. Tout en s'appuyant de manière directe et à titre principal sur les propos et travaux des membres du groupe de travail, l'analyse a également exploité un ensemble de sources complémentaires d'information (*Encadré 8*).

Encadré 8 – Les références mobilisées sur les évolutions des métiers du numérique

Études et Rapports

APEC (2014), *Les métiers en émergence*, Hors-série, Les référentiels des métiers Cadres, 111 p.

Babet C. (2016), *Portraits statistiques des métiers 1982-2014*, Synthèse.Stat', n° 19, Dares, mars, 687 p.

Carif-Oref Pays de la Loire (2016), *Les métiers du numérique recrutent et recruteront !*, série Études et enquêtes, janvier, 89 p.

Dares et France Stratégie (2015), *Les métiers en 2022*, Rapport du Groupe Prospective des métiers et qualifications, avril, 411 p.

FAFIEC (2013), *Contrat d'études prospectives du secteur professionnel du numérique*, étude réalisée par les cabinets Katalyse et Merlane (Lécole J.-F., Dulong C., Zoroddu M., Lutz M., Mathieu J.-M. et Bonnefous C.), août, 189 p.

FAFIEC (2016), *Étude prospective pour la branche des métiers du numérique en région Île-de-France*, étude réalisée par le cabinet Ambroise Bouteille et Associés pour le compte du FAFIEC et de la DIRECCTE Île-de-France, mai, 408 p.

ORM (2016), *Les métiers du numérique en région PACA. Quels besoins en compétences et en formations ?*, Rapport d'étude n° 11 (Chaintreuil L., Inthavong S. et Petrovitch A.), octobre, 76 p.

Pôle emploi (2016), « Le secteur du numérique et ses métiers », *Statistiques, études et évaluations*, n° 16.015, avril.

Schlechter F., Bergmann C., Gaubert-Macon C., Azéma A., Christmann P., Castellazi M. et Laval D. (2016), *Les besoins et l'offre de formation aux métiers du numérique*. Rapport IGAS, IGEN, IGAENR, CGE, avril, 89 p.

Référentiels métiers

Cartographie des métiers du numérique de l'OPIIEC.

Nomenclature des métiers des systèmes d'information du CIGREF.

Médias

Les Échos, 8 décembre 2016, Dossier : les 10 métiers du digital qui décollent.

Site lesjeudis.com : offres d'emploi informatiques par métier.

Site geekfr.com

2.3. Descriptif détaillé des neuf familles de métiers

1. Métiers de la programmation et du développement

Les métiers de la programmation et du développement constituent le centre de la production d'applications et de logiciels. Ils consistent pour l'essentiel à développer et à livrer des applications ou des composants numériques, à agir dans le respect des spécifications et des exigences de conception (qualité, délais), à assurer l'assemblage et l'implémentation des différents composants logiciels nécessaires au fonctionnement des solutions de services, à procéder à la réception et à l'intégration des composants logiciels dans leur environnement d'exploitation et à s'assurer de leur exploitabilité. Par ailleurs, ces métiers concourent de plus en plus à la construction et l'exploitation de plateformes de big data par les éditeurs de logiciels.

Au sein de la programmation et du développement trois métiers se distinguent, correspondant chacun à un niveau différent de responsabilité :

- **le développeur** (aussi appelé programmeur ou codeur) produit les composants logiciels par codage et paramétrage ;
- **l'ingénieur d'étude et de développement** élabore pour l'essentiel les spécifications techniques du travail du codeur, intègre les composants logiciels créés par ce dernier et peut être responsable de la documentation technique du produit ;
- **l'architecte logiciel** (ou architecte applicatif) conçoit les systèmes composés de plusieurs programmes/logiciels, coordonne leur production et est responsable de leur intégration et leur exploitabilité.

Cette division des métiers de la programmation et du développement est typiquement celle mise en œuvre dans les sociétés de taille importante. Certaines grandes entreprises emploient également des qualitiens (ou ingénieurs validation) qui ont pour mission de vérifier la conformité du produit avec les spécifications d'origine et les normes officielles. Dans les petites entreprises, les fonctions de conception, d'intégration ou de production sont souvent fusionnées dans des profils de travail polyvalents, dénommés concepteurs-développeurs, analystes-programmeurs, ingénieurs de développement ou encore développeurs « *full-stack* ».

Pour ces métiers, la réduction des délais de mise sur le marché de logiciels (accélération du développement) et la maîtrise de la qualité (fiabilité, sécurité et traçabilité des programmes) sont deux des grands enjeux qui peuvent contribuer à modifier les compétences recherchées.

Le développement de logiciels s'appuie sur une combinaison d'outils, d'infrastructures, de processus organisationnels et de méthodes de travail. La performance de cette combinaison conditionne la rapidité de mise sur le marché des logiciels. L'adoption, depuis une quinzaine d'années, des principes du *DevOps* implique davantage de comportements coopératifs, l'appropriation d'outils spécialisés et le respect des processus de travail « agiles » afin de permettre d'accélérer le développement des logiciels (*Encadré 9*). Certaines grandes entreprises « réinternalisent » actuellement leurs activités de programmation et de développement, afin d'en assurer la qualité. Le DevOps est ainsi à la fois source de qualité et d'accélération de la production et de la mise sur le marché des logiciels.

Encadré 9 – Approche DevOps et méthodes « agiles » : définitions

Le DevOps est un mot-valise formé de l'anglais *development* (développement) et de l'abréviation *ops* pour *operations* (exploitation). Il désigne une approche visant à mieux faire travailler ensemble deux fonctions de la gestion des systèmes informatiques qui ont souvent des objectifs difficiles à concilier.

Les méthodes « agiles » servent à réduire la durée requise pour la réalisation des projets numériques par le découpage des travaux en étapes courtes et par l'itération des démarches. La phase de conception est volontairement courte pour pouvoir aller le plus tôt possible dans le développement d'un prototype. Celui-ci sera ensuite soumis au client de manière répétée, à intervalles réguliers et courts, pour une adaptation conjointe du livrable. Cette méthode est censée répondre avec souplesse aux demandes (changeantes) du client.

Les profils de compétences recherchés pour les programmeurs et développeurs varient selon la taille et l'activité des entreprises et le type de poste. Ainsi, les entreprises de l'édition de logiciels – où un salarié sur trois, selon l'association Tech In France, exerce un métier de la programmation et du développement – accordent de l'importance (en plus d'une bonne technicité) à la rapidité d'apprentissage, la créativité, la vivacité d'esprit et la capacité d'adaptation à un nouvel environnement. De ce fait, certaines de ces entreprises recrutent parfois des diplômés de niveau Bac + 2/3 ou détectent des talents notamment lorsqu'ils sont en alternance. Les entreprises de services du numérique quant à elles exigent généralement un niveau de diplôme plus élevé : « *Le Bac + 5 est un prérequis et il faut être formé sur les technologies utilisées par les grands comptes clients de ces entités* ». Par ailleurs, les recruteurs ont tendance, notamment dans les grandes entreprises, à privilégier un diplôme d'ingénieur pour un poste plutôt polyvalent (relation client, définition et

réponse au besoin client) ou un diplôme universitaire pour un poste axé sur du développement pur (Carif-Oref Pays de la Loire, 2016).

Des difficultés de recrutement non négligeables et durables existent pour ces métiers. Elles proviennent notamment du renouvellement rapide des technologies de production logicielle, avec des langages de programmation en perpétuelle évolution. En témoigne aujourd'hui la diminution du poids relatif des applications pour PC/web, basées sur des langages comme Java ou C++, en faveur des applications pour mobiles, basées sur Android et IOS. Les difficultés sont liées également à la tendance à recruter des personnes spécialisées sur les technologies propres à l'entreprise ou aux besoins du client et de ses outils informatiques. Le phénomène est amplifié par la forte concentration géographique des entreprises du numérique qui accroît la concurrence entre employeurs lors des recrutements (Carif-Oref Pays de la Loire, 2016 ; FAFIEC, 2016). Toutefois, il existe une multitude de sous-spécialités pour le métier de développeur. Si certains métiers sont en forte tension, d'autres ne le sont pas, notamment des profils plus banalisés, consistant à réaliser des codages pré-spécifiés et cadrés. Malgré les tensions sur le marché de développeurs, les informaticiens qui maîtrisent peu de langages informatiques, qui ne se sont pas formés aux outils en rapide évolution – l'expérience vaut moins ici que l'actualisation des connaissances – ou qui n'ont pas étendu leur champ de compétence à d'autres fonctions en entreprise éprouvent des difficultés pour sortir, le cas échéant, du chômage.

2. Métiers du domaine de l'intelligence artificielle et de la donnée

Pour les entreprises et les administrations, les enjeux de l'usage des « données massives » sont multiples : améliorer l'efficacité de leur marketing, identifier de manière plus efficace les risques et les erreurs, mieux piloter les ressources et les flux (énergie, production, circulation), visualiser en temps réel les évolutions sur le web et sur les marchés, commercialiser les données en tant que telles et les services associés, etc.

Les métiers du domaine de la donnée consistent à stocker, à mettre en forme et à étudier les données digitales pour faire émerger les informations qui ont une valeur pour l'organisation et ses clients. Concrètement, ils sont en charge de la conception, la gestion et l'administration des systèmes de bases de données ainsi que de l'exploitation des données collectées. Dans un rôle d'appui à la décision, ils formalisent des recommandations.

Trois métiers illustrent la « division du travail » dans le domaine de l'intelligence artificielle et de la donnée :

- **l'ingénieur(e) de la collecte et de l'administration des données** (*data steward, data officer, ingénieur datawarehouse*) est responsable de la collecte, la manipulation et la qualité de la donnée. La consolidation des informations issues de sources multiples, disparates et volumineuses est une activité centrale pour la filière des big data ;
- le/la **data analyst** développe et administre des solutions logicielles permettant la mise à disposition des données, leur traitement et leur exploitation. Pour examiner la faisabilité de ses produits, il/elle effectue une première analyse de la donnée ;
- le/la **data scientist** est un(e) spécialiste de l'analyse des données massives provenant de sources multiples. Il/elle maîtrise l'informatique et l'économétrie. Ses exploitations de données apportent une valeur ajoutée au bénéfice du client interne ou externe. Ainsi, il/elle doit bien connaître le secteur du client ou la fonction en entreprise auquel s'adressent ses résultats et recommandations.

La rapidité de l'émergence des métiers de *data analyst* et *data scientist* « s'est traduite par un consensus quasi immédiat dans la définition de ces deux métiers [et l'adoption dans son répertoire RH de métiers du numérique]. Alors qu'habituellement l'apparition d'un métier suit un parcours connu qui peut prendre plusieurs années (...). C'est suffisamment exceptionnel pour être mentionné » (CIGREF, 2015). Cette rapidité s'explique en partie par des tensions élevées sur le marché du travail (FAFIEC, 2016).

Cependant, comme pour tous les métiers traités dans ce rapport, la question de leur combinaison avec d'autres se pose. Les compétences requises pour la maîtrise et la valorisation des big data se cristallisent-elles dans les seuls métiers susmentionnés ? D'autres profils, plus hybrides, ne seront-ils pas amenés à se développer ? La compétence « big data » doit-elle être totalement internalisée en entreprise, avec une chaîne de métiers spécifique ? Ira-t-on plutôt vers des solutions d'organisation où un référent big data dans une entreprise sera amené à solliciter et piloter un service de fournisseurs externes ?

Les réflexions en cours dans le secteur de l'édition logicielle, telles qu'elles ont été exposées lors d'une séance du groupe, illustrent bien la diversité des pistes envisageables. En effet, avec l'utilisation de données massives, ce secteur est amené à réorienter ses équipes et ses métiers pour proposer des offres commerciales pertinentes : « [...] les éditeurs doivent organiser en douceur, sans big bang, la mutation de leurs équipes vers la data. Des profils tels que des ingénieurs des données, des architectes des données vont travailler avec les habituels développeurs, architectes logiciels pour construire et exploiter les

plateformes big data des éditeurs. Les data scientists sont à associer aux équipes en tant que fabricants des traitements algorithmiques entrant dans la conception des offres “data services”. Le product management sera également touché au plus près par la nécessité d’imaginer puis in fine de monétiser des services nouveaux et innovants. Il est sans doute encore un peu tôt, mais à terme il est possible d’envisager la création de fonctions de chef de produit des offres “Data Services” qui piloteront un catalogue d’offres. L’exercice du métier de la vente se voit lui aussi impacté par la digitalisation des pratiques, les vendeurs peuvent s’appuyer sur les data pour orienter la pertinence de leur discours, défendre leurs argumentations. Et pour les plus matures d’entre elles, la nomination d’un chief data officer, à l’image des chief digital officer dans le digital, permettra d’impulser, de faire émerger, de fédérer et de coordonner les plans d’action autour de la data » (un représentant de Tech In France).

3. Métiers du domaine de l’infrastructure, Cloud et réseaux

Les métiers de ce domaine ont pour objet la conception, le développement, l’exploitation et la maintenance des systèmes informatiques. Trois métiers apparaissent au cœur du numérique : technicien *Cloud et réseaux*, ingénieur *Cloud et réseaux* et architecte/urbaniste *cloud et réseaux*. L’informatique dans le nuage (*cloud computing*), en forte expansion, permet de dématérialiser et d’externaliser les ressources requises. Les données, les équipements réseau et les applications sont soit concentrés sur une entité unique de l’entreprise, soit externalisés chez un prestataire spécialisé. L’adjonction du terme *cloud* révèle l’importance, pour ces métiers, de maîtriser cette technologie de délocalisation – sur un ou plusieurs serveurs internes ou externes – de l’infrastructure informatique, *via* un réseau de télécommunications.

Une part grandissante du contenu de ces métiers sera déterminée par cette technologie et nécessitera des connaissances sur le processus d’utilisation externe des services (*software as a service...*), sur les machines virtuelles et de réseaux (architectures de virtualisation...), sur l’interconnexion de plateformes hétérogènes, sur la sécurisation, etc. Perdront en revanche de l’importance certaines parties classiques du domaine des infrastructures/réseaux comme l’administration du parc local d’équipements et de logiciels, le support technique aux utilisateurs et la maintenance.

La vitesse de cette réorientation est toutefois difficile à estimer. Selon l’OPIIEC, si la plupart des entreprises françaises privilégient actuellement la limitation du *cloud* à un mode *intra-muros*, contrôlé par l’organisation, « *plusieurs de nos interlocuteurs*

semblent enclins à penser que les plus importants gisements de croissance sur les activités cloud se situeront dans l'avenir sur la migration sur du cloud externe » (OPIIEC, 2015).

Les **techniciens** sont particulièrement affectés par ces changements technologiques : *« Certains techniciens d'entreprise vont perdre (dans un scénario d'extension du cloud public), mais d'autres vont gagner si on part de l'hypothèse de l'explosion de l'internet des objets et de la robotique qui demandera des techniciens qualifiés d'installation-maintenance. Bien sûr, il est difficile de mesurer l'impact – encore moins les scénarios de formation/mobilité à construire avec le renouvellement nécessaire des compétences »*. Au final, en raison des besoins dans les méthodes (définition de normes, tests, analyse d'incidents), dans les nouvelles technologies et dans les services (conseil et support aux usagers), l'OPIIEC prévoit une stabilisation de la demande en direction de ce métier. De plus, la généralisation du très haut débit et l'installation de la fibre optique sur le territoire nécessiteront des effectifs conséquents en techniciens. Selon un représentant des télécoms au sein du groupe VPPEC, ce secteur estime la part des techniciens parmi les effectifs techniques à 25-30 % (29 % en 2016 sur le périmètre des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des télécommunications).

Les **ingénieurs Cloud et réseaux** sont également affectés par la recomposition de ces activités. Les entreprises misant davantage sur les réseaux virtuels et le Cloud, les ingénieurs se chargent en conséquence du déploiement, du stockage et de la gestion des données dans un environnement virtuel. Dans ce cadre, ils vont devenir décisionnaires sur le choix de la solution cloud/réseau la plus adaptée aux besoins de l'entreprise. De ce fait, ils devraient de plus en plus se muer en gestionnaires de projets, en charge du pilotage d'un ou plusieurs prestataires ou encore de la sécurité, étant donné que les données de la firme ne seront plus nécessairement hébergées dans ses infrastructures propres.

L'architecte/urbaniste s'assure de l'évolution cohérente de l'ensemble du système informatique de l'entreprise. Il l'adapte aux changements de stratégie de la firme et à l'arrivée des nouvelles générations de technologies, l'uniformise suite à des fusions d'entreprises, etc. Le développement du *cloud* interroge la maîtrise du risque de perte d'intégrité du système dans un contexte qui combine mutation technologique, évolutions stratégiques et organisationnelles de l'entreprise et changements dans la disponibilité des données (sécurité, juridique).

4. Métiers des activités de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique

Ces métiers, généralement ouverts aux techniciens ou employés qualifiés débutants, consistent à résoudre à distance les problèmes des clients, à réaliser les actions de télémaintenance nécessaires dans le cadre de la gestion individuelle d'incident ou encore à rétablir sur site le service au client conformément aux dispositions des contrats.

L'assistance opérationnelle sur un registre technique (par exemple la maintenance, qui suppose une compétence de technicien en système d'exploitation, équipements et logiciels) pourrait rester une source importante de valeur ajoutée si le client a besoin d'un véritable accompagnement de la part de son fournisseur. Toutefois, une partie des tâches d'assistance technique tendront de plus en plus à être assurées au niveau du *cloud* et des réseaux, délocalisés à l'étranger (Inde, Europe de l'Est ou Maghreb par exemple), ou effectuées par des programmes ou machines apprenantes. De même, il existe une incertitude sur les métiers d'assistance du type *hot-line* ou *help-desk* dont les tâches pourraient être confiées à des programmes d'autocorrection ou d'auto-assistance guidée ou au contraire se concentrer sur la relation humaine pour la qualité du conseil.

5. Métiers du domaine « Interface utilisateurs et créations numériques »

Ces métiers sont chargés de la création d'une architecture de l'information sur un produit numérique (présentation, animation sur un terminal mobile, un site web, un logiciel, etc.) correspondant à la fois à la stratégie de l'organisation et aux profils et attentes des utilisateurs ciblés. Les métiers correspondants peuvent être classés selon leurs fonctions prépondérantes :

- les métiers du **webdesigner** (ou infographiste) et du **designer d'expérience et d'interface** (UI designer, UX designer) sont plutôt au service des fonctions marketing. Leur mission réside dans la conception et l'optimisation d'une interface en tenant compte des contraintes particulières en matière d'utilisabilité et d'accessibilité. Ils garantissent la conformité du produit aux objectifs de l'expérience-utilisateur ;
- les métiers du **directeur artistique** et du **showrunner** (*story architect, transmedia producer*) sont plutôt au service de la communication. Ils concourent à attirer l'attention des publics à l'aide de l'esthétique et de l'animation multimédia. Le *showrunner* par exemple peut être considéré comme un scénariste qui impulse et dirige la création artistique (d'une série de produits, d'une marque, etc.) sur une base numérique ;

- **l'ergonome** intervient comme expert dans la conception ou l'optimisation des interfaces homme-machine des applications et des sites web ou des logiciels. Il veille notamment à une bonne fonctionnalité des programmes compte tenu des caractéristiques psychophysiques de la personne.

Si ces métiers ne sont *a priori* pas nouveaux, ils trouvent néanmoins un nouveau champ d'activité sur les plateformes numériques. Il existe actuellement une forte demande pour ces métiers, et les débutants sont recrutés parmi les diplômés hors formations numériques. En effet, savoir programmer n'est généralement pas une compétence indispensable pour exercer ces métiers, qui s'appuient sur des logiciels d'application spécialisés.

6. Métiers de direction, management et stratégie

Les managers du secteur numérique sont des moteurs au cœur de la transition numérique des organisations. Leur fonction suppose les « *capacités techniques, méthodologiques et humaines nécessaires pour exploiter les opportunités liées à internet et aux technologies de l'information, dans un contexte de pilotage d'équipes multiculturelles et mondialisées, en optimisant l'efficacité des organisations et des processus, en explorant les nouvelles possibilités de chaîne de valeur, en identifiant de nouveaux business* » (Schlechter et al., 2016).

Les métiers de direction, management et stratégie identifiés par les membres du groupe de travail témoignent des différents enjeux organisationnels auxquels sont confrontés les entreprises du numérique. Ces dernières mettent notamment en œuvre les principes organisationnels suivants :

- une organisation matricielle : le travail est effectué en équipes composées de spécialistes complémentaires. Ce principe est incarné par le **manager de projet** dans sa fonction de chef de projet pour la maîtrise d'œuvre ou pour la maîtrise d'ouvrage ;
- une organisation apprenante et compétente : elle demande une gestion des ressources humaines qui conforte les profils de compétences correspondants et qui procède à la constitution d'équipes de spécialistes adéquates. Ce rôle est dévolu au **manager d'équipe** (ou **resource manager**) ;
- une organisation en veille sur l'amélioration permanente de ses processus : les organisations matures et de taille importante confient le pilotage de cette mission à un acteur spécifique, appelé **coach agile**. Dans les TPE et les startups, cette mission est confiée au **product owner** (appelé également chef de projet agile ou

product manager). En qualité d'agent d'innovation, il conçoit un produit ou un service en méthode agile en coordination avec les développeurs ;

- une organisation en capacité d'évoluer ou de faire évoluer son modèle d'affaire (*business model*) : l'agent pivot qui travaille dans ce sens est le **responsable stratégie**, placé souvent dans un rôle d'entrepreneur ;
- une organisation qui est en mesure de repérer des innovations technologiques, économiques et culturelles et d'évaluer leur exploitabilité par la production numérique de l'entreprise. C'est le métier du **business analyst** ;
- une organisation qui définit et valide ses besoins en matière d'infrastructure informatique et établit le planning de son renouvellement. Cela concerne aussi bien les investissements nécessaires pour tenir compte des sauts technologiques que les arbitrages entre « faire » et « faire faire ». C'est le métier du **directeur des systèmes d'information** ;
- une organisation qui a besoin d'un service d'identification des dangers et de sécurisation de ses ressources numériques et intellectuelles garantissant leur disponibilité et leur confidentialité : cette fonction est assurée par le **responsable sécurité des systèmes d'information (RSSI)** ;
- une organisation qui a besoin d'informations pour trouver toutes sortes de ressources externes essentielles pour son développement : des clients et marchés, des partenaires, des modèles ou expériences, des spécialistes et experts, des technologies, des formations, des aides financières. C'est le rôle du **chargé des relations avec l'écosystème**. Il travaille généralement dans une agence de développement, un incubateur, une chambre consulaire ou une association de grappes d'entreprises.

L'accès à ces métiers demande en règle générale une expérience préalable longue dans plusieurs domaines afin de posséder une double compétence en « gestion » et en « informatique », nécessaire à la réalisation efficiente des missions évoquées. La connaissance des méthodes du travail « agiles », la détention de compétences sociales propices à la coopération et une véritable capacité de leadership sont des dispositions fondamentales pour l'exercice de ces métiers stratégiques.

7. Métiers de la communication et du marketing

Les tâches principales des métiers de la communication et du marketing digital sont « la *fidélisation des utilisateurs des plateformes et services web d'une organisation en procédant à toutes les actions pertinentes d'interactivité*. Ces métiers développent sa présence sur les principaux médias sociaux ; ils procèdent aux actions de création

de “buzz” et de visibilité sur le web, en particulier sur les réseaux sociaux ; ils assurent eux-mêmes la partie animation et communication rédactionnelle ; ils participent à ou gèrent la définition de la stratégie de communication de l’organisation sur les médias sociaux ».

Les métiers de *community/social media manager*, marketeur digital, chargé de référencement et d’analyste de trafic sont typiques de ces activités. Bien qu’en apparence assez récents, ils s’inscrivent dans le prolongement du métier précurseur de webmaster (également précurseur pour certains métiers du domaine « interface utilisateurs et créations numériques »). Ce métier impliquait à l’origine une forte polycompétence liée à la connaissance conjointe des grands principes du développement, du design et de la communication sur le web. L’évolution des usages de la communication sur internet – tout se connecte et participe de plus en plus souvent aux échanges dans les médias sociaux – a conduit à un éclatement de ce métier de webmaster. Les métiers qui en découlent, davantage spécialisés, concourent pour l’essentiel à l’optimisation de la présence des organisations sur le web (entreprises, associations, administrations...) en concevant et en mettant en œuvre des campagnes de communication et/ou de publicité en ligne. Autrement dit, la diversification en métiers spécialisés témoigne de l’enjeu stratégique pour les organisations de tirer profit de la large place publique créée sur et par le web.

- Le **chargé de référencement** (ou SEO, *search engine optimizer*) vise à augmenter l’audience de l’organisme pour lequel il travaille auprès des publics du web (généraux ou ciblés). Pour cela, il met en œuvre et optimise des techniques qui permettent au site de l’organisme d’être bien positionné dans les résultats des moteurs de recherche, accroissant ainsi l’audience et cela, pour un coût inférieur à celui d’une campagne de publicité.;
- L’**analyste de trafic** (ou consultant web analytique, *traffic manager*) fournit des données sur la fréquentation d’un site web. Il utilise des outils d’exploitation des données pour analyser la fréquentation du site. Assez souvent, dans les petites entreprises, il cumule cette activité avec celles de référencement, de pilotage des campagnes publicitaires ou de mise en place de stratégies de communication.
- Le *community/social media manager* (animateur de communautés, *community architect*, manager de communautés) se charge d’assurer sur le web la réputation et l’image de marque de l’organisme et de ses produits/services/programmes. Ces métiers sont désormais de plus en plus distincts : le **community manager** anime pour l’essentiel des communautés d’internautes à travers des discussions et des renseignements, tandis que le **social media manager** met en œuvre la stratégie de relations publiques de l’organisation dans l’univers numérique, en

particulier dans les médias sociaux (Facebook, LinkedIn, Twitter etc.). Pour ce faire, il décrypte les tendances d'opinion sur ces plateformes et gère la communication de l'organisme en cas d'incident ou de crise. La relative nouveauté de ce métier se conjugue avec la forte diversité de ses appellations : *community architect*, *social media architect*, responsable des médias sociaux, stratège en médias sociaux, responsable des animateurs de communautés, architecte en médias sociaux, etc.

- Le **marketeur digital** (*webmarketer*) prépare, met en œuvre et analyse des campagnes de communication commerciale (publicité, etc.) basées sur le web et ses infrastructures. Il existe de nombreuses manières de transmettre des contenus sans engagement financier ou temporel important : créer des vidéos, composer des infographies, accompagner les messages par des créations artistiques, piloter des interventions sur les médias sociaux, concevoir une application mobile, analyser les données clients, sponsoriser des liens, etc.

L'importance grandissante qu'a prise la communication dans l'univers du numérique et ses conséquences sur l'évolution des métiers peuvent être illustrées par la professionnalisation des métiers de *community / social media manager*. Il y a quelques années encore, les tâches relevant de ce domaine correspondaient à des activités de communication sans grandes responsabilités qui étaient souvent confiées à des stagiaires. Dans un premier temps, avec l'apparition des réseaux sociaux, une partie de ces activités a été prise en charge par le responsable en e-réputation. Il s'agit d'un métier spécialisé dans la gestion de l'image de l'organisme sur les réseaux sociaux qui ressemble à celui du *community manager* d'aujourd'hui. De nos jours, ces *community managers* ont été remplacés, pour une partie d'entre eux, par des *social media managers*, au champ de responsabilités plus large et beaucoup plus valorisé du fait de leur rôle de conseiller de la direction au sujet de la politique de communication.

Dans ce contexte de diversification et de professionnalisation de ce domaine, on peut constater une structuration en filière des métiers. L'accès au métier du *community manager*, auparavant ouvert à des profils très divers, a commencé à se structurer (Bac + 2/3, Bac + 4/5). Cette tendance est confortée par l'apparition d'une offre abondante en formations certifiées. Des connaissances techniques approfondies ne sont pas nécessaires au démarrage, mais pour évoluer dans la filière, il faut s'approprier ces connaissances qui apportent un deuxième pilier de compétences. Le *social media manager* constitue l'étape supérieure. L'accès à ce métier demande une expérience de plusieurs années dans le domaine et une formation supérieure en communication/économie/école de commerce. Quant au métier du marketeur, dès

lors qu'il comporte des responsabilités au niveau de la stratégie, il requiert des expériences étendues et variées dans le domaine. Il suppose aussi la connaissance des leviers du marketing et de leurs dérivés dédiés à une application sur le web.

Restent à part dans cette perspective de filière le chargé de référencement et l'analyste de trafic. Ces métiers seraient (encore) accessibles aux autodidactes à condition qu'ils développent une double compétence webmarketing et outils d'application numérique.

8. Métiers du commerce

Les métiers de la fonction commerciale renvoient à l'exploration des besoins du client, à l'élaboration de propositions correspondantes et à la vente « business-to-business » de services et d'applications numériques. Ces métiers détectent des projets et développent le portefeuille clients. Ils procèdent à la qualification détaillée du besoin et animent la réponse commerciale. Enfin, ils procèdent à la présentation de la proposition commerciale au client.

Quatre métiers commerciaux apparaissent au cœur de l'économie numérique. Ils ont en commun de disposer à la fois de compétences dans le domaine des affaires et de solides connaissances techniques :

- ***l'ingénieur d'affaires*** (ou *business developer*, *business manager*, chargé d'affaires) : en tant que responsable du développement commercial, il est une figure clé dans ce domaine. Il a pour mission de développer des propositions commerciales, de gérer les contrats/portefeuilles de clients et de clôturer les ventes. L'accès à ce métier demande une expérience professionnelle étendue et une bonne culture des techniques de l'informatique. Les tensions sur le marché du travail sont chroniquement élevées pour ce métier ;
- ***le chargé de clientèle*** correspond à deux types d'activités. Il renvoie d'une part à des tâches d'administration des ventes, et de l'autre à la responsabilité des relations commerciales avec un sous-groupe de la clientèle. Par exemple, le chargé de clientèle peut assurer la gestion des partenariats avec les clients importants de l'entreprise (« commercial grand compte ») ;
- ***l'ingénieur avant-vente*** est spécialisé dans l'étude approfondie des demandes spécifiques du client et se charge de communiquer le diagnostic à l'équipe de développement de sa maison. Pour être crédible, il doit disposer de connaissances informatiques approfondies ;
- ***l'ingénieur commercial de la donnée*** est spécialisé dans l'acquisition/vente des ressources d'information numérique, du big data, qui sont en forte croissance.

L'observatoire du numérique OPIIEC (2015) rapporte la pratique fréquente selon laquelle les entreprises envoient sur le terrain deux représentants pour vendre une même prestation en lien avec les technologies de rupture en voie de diffusion (par exemple big data), l'un étant commercial, l'autre du domaine technique. Cela indique qu'à la fois les commerciaux du numérique et leurs interlocuteurs chez les clients utilisateurs paraissent dépassés par la complexité des nouvelles technologies. Selon l'OPIIEC, il en ressort pour la fonction commerciale deux enjeux à maîtriser :

- déplacer encore plus le centre de gravité de l'activité vers l'identification et le diagnostic du besoin du client, et l'explication des options pour la solution. D'où l'insistance des experts au sein du groupe VPPEC sur les métiers d'avant-vente et de la donnée ;
- trouver des modèles qui assurent la mise à jour très rapide des connaissances technologiques de la fonction commerciale, dans la mesure où le profil de technico-commercial généraliste, bien établi, ne suffira plus. Le duo commercial/technologue en est un exemple. La double certification ou l'immersion du commercial dans les projets techniques pourrait à notre sens également être examinée.

9. Métiers de l'expertise et du conseil

Les conseillers, consultants et experts en services numériques effectuent des missions et élaborent des solutions pour ou dans des organisations qui souhaitent mener à bien des projets technologiques complexes. Comme l'expliquait un participant au groupe VPPEC, « *ils interviennent le plus souvent en phase amont (conception, validation/qualification, accompagnement de la mise en œuvre) pour éviter au maximum les risques de crise en phase d'exploitation* ». Leurs effectifs sont particulièrement élevés (DIRECCTE Île-de France, 2016-1). L'étude sur le numérique en Île-de-France (FAFIEC, 2016) suggère que la fonction de conseil tend à devenir indispensable parallèlement à la prestation.

Beaucoup d'entre eux travaillent dans une entreprise de services du numérique (ESN, anciennement SSII, société de services en ingénierie informatique) et interviennent comme **consultants** chez des clients. Ils peuvent évoluer vers des missions plus importantes dans leur domaine d'expertise (senior expert), vers le management (pilote d'équipe) ou la direction (responsable d'unité) ou encore vers la mise à leur compte en profession libérale.

Le domaine d'intervention de ce groupe est très large, allant des solutions pour l'architecture des systèmes d'exploitation au développement de logiciels, à la gestion des données (massives), du cloud et des réseaux, à la sécurisation, à la

commercialisation, aux ressources humaines et à la formation, ou encore aux conseils juridiques.

On constate différents niveaux de compétences allant de l'application de consignes à une expertise de haut niveau en passant par une spécialisation dans tel ou tel domaine. Corrélativement à cette différenciation, le traitement peut varier du simple au triple dans un domaine de spécialité donné.

Parmi les métiers de ce groupe, les représentants de la profession ont mis en exergue ***l'expert en protection de données numériques***. Ce métier serait nouveau, en fort développement et très recherché. Cette évolution reflète l'accentuation des risques de vulnérabilité des systèmes informatiques et des bases de données. C'est le résultat de l'introduction, sans interruption, d'innovations à de multiples niveaux. De nos jours, il s'agit notamment de l'accès par différents canaux à l'internet et ses ressources, de l'extension exponentielle des objets connectés par des dispositifs numériques (et de l'accumulation de données massives associées), de la détention de données sur les individus dont le stockage et l'exploitation doivent être particulièrement sécurisés, de la gestion à distance *via* le cloud. S'ajoutent à cela les risques inhérents à la cohabitation de systèmes hétérogènes au sein de l'entreprise et la sophistication des cyberattaques.

L'OPIIEC (2015) s'attend à une croissance particulière de la demande concernant ce type de métiers. Selon une étude du consultant PricewaterhouseCoopers (PwC), *« les entreprises françaises ont subi en moyenne 21 incidents / jour en 2015 (...) Pour faire face, les budgets de sécurité des entreprises ont augmenté dans cette année en moyenne de 29 %, soit autant que les pertes financières estimées imputables à ces incidents (+ 28 %) »* (PwC, cité dans Arlandis et al., 2017).

Un deuxième métier d'expertise/conseil en numérique cité est celui ***d'expert en propriété intellectuelle***. L'importance prise par ce métier renvoie à l'enjeu de la suppression des téléchargements illégaux (films, musique, textes), des actes de piratage devenus légion : en 2011 en France, on a dénombré 18 millions de constats d'infractions par les ayants-droit ou leurs représentants. Ces pratiques exploitent des techniques de téléchargement comme le *streaming* et l'interconnexion des sites (Rapport d'activité 2010 de l'HADOPI). Pour améliorer l'application des droits de propriété intellectuelle, toute une série de législations ont été instaurées au niveau international, européen et national (lois HADOPI en France). La raison pour les entreprises (fournisseurs d'accès à internet et d'autres distributeurs) de solliciter les services d'experts en propriété intellectuelle réside dans leur responsabilisation. Ce sont elles qui doivent se charger de la lutte anti-piratage, les régulateurs ayant décidé

que les entreprises trouvent leurs propres solutions, au lieu de privilégier une conception plus interventionniste. Ainsi, les entreprises doivent prendre des mesures pour détecter promptement l'existence d'activités illégales, voire prévenir efficacement ce type d'infractions, et se mettre en mesure de le prouver en cas de conflit juridique. Des irrégularités en matière de gestion de la propriété intellectuelle peuvent exposer à des responsabilités pénales et notamment entraîner des dommages et intérêts élevés.

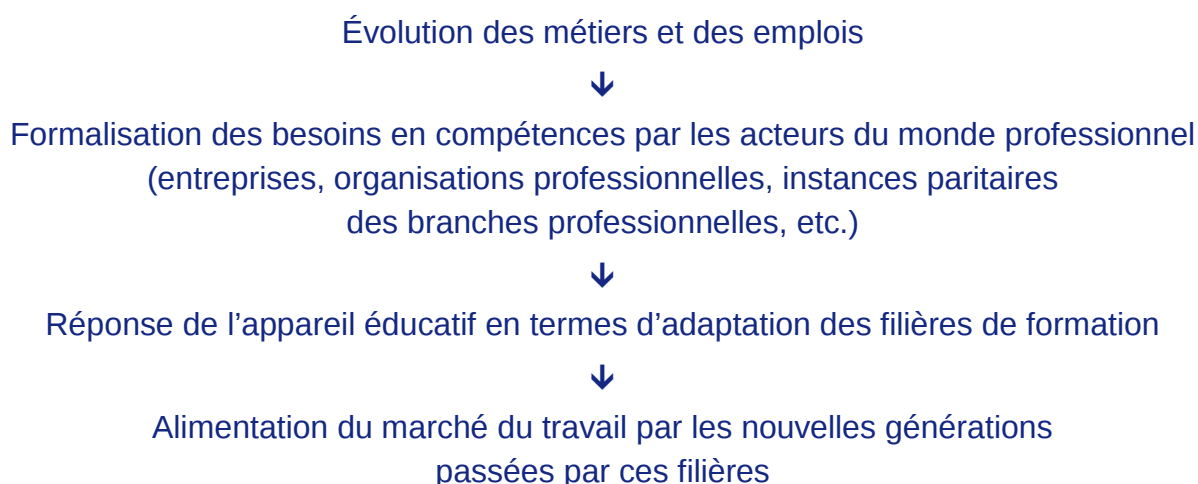


CHAPITRE 3

UN LIEN FORMATION-EMPLOI RÉNOVÉ PAR UNE APPROCHE ITÉRATIVE ET EN RÉSEAU

Exposée à des évolutions technologiques rapides et perpétuelles, la filière numérique nécessite un système de formation reposant non pas sur une succession d'interventions segmentées d'acteurs de la formation et du monde professionnel, mais sur un « **continuum** » **entre la formation et l'emploi, fondé sur une approche itérative et en réseau.**

Le phasage traditionnel, que l'on peut schématiser par l'enchaînement ci-dessous, ne suffit plus à répondre aux enjeux de professionnalisation des jeunes et des actifs de la filière, avec des métiers dont le contenu change au rythme des évolutions technologiques :



Ce schéma séquentiel de la relation formation-emploi ne permet pas l'évolution rapide du contenu des formations alors que certains emplois se voient profondément transformés par les mutations technologiques. De ce fait, de plus en plus de dispositifs créés ou mobilisés pour trouver des solutions aux défis de l'adaptation des hommes et des organisations s'inscrivent dans des montages *ad hoc*, des

coopérations ponctuelles ou des partenariats plus pérennes entre des structures appartenant au système « classique » de formation initiale, à celui de la formation continue, de l'insertion professionnelle et sociale, ou encore des entreprises et leurs organismes-relais que sont les OPCA ou les branches professionnelles.

Trois composantes de la relation formation-emploi traditionnelle sont particulièrement touchées par cette évolution :

- **le monde de l'insertion sociale et professionnelle** où l'apprentissage des technologies numériques donne lieu à plusieurs initiatives particulièrement innovantes pour renouveler la vision des parcours vers l'emploi des personnes qui en étaient durablement éloignées (1) ;
- **les structures de formation initiale** organisent des réponses en développant de nouveaux modes de coopération avec les entreprises, et en intégrant de plus en plus de pratiques de formation initiale et d'actions de formation continue. Une telle dynamique est particulièrement observable dans tout ce qui concerne la formation des techniciens au numérique (2) ;
- enfin, **les entreprises** elles-mêmes peuvent être amenées à s'impliquer fortement dans la formation continue pour résoudre des tensions importantes dans leurs besoins de recrutement. Elles peuvent également être mobilisées sur des problématiques de reconversion de certains salariés touchés par l'obsolescence rapide des compétences constitutives de leurs métiers (3).

1. Le numérique comme facteur d'insertion et levier d'accès à l'emploi

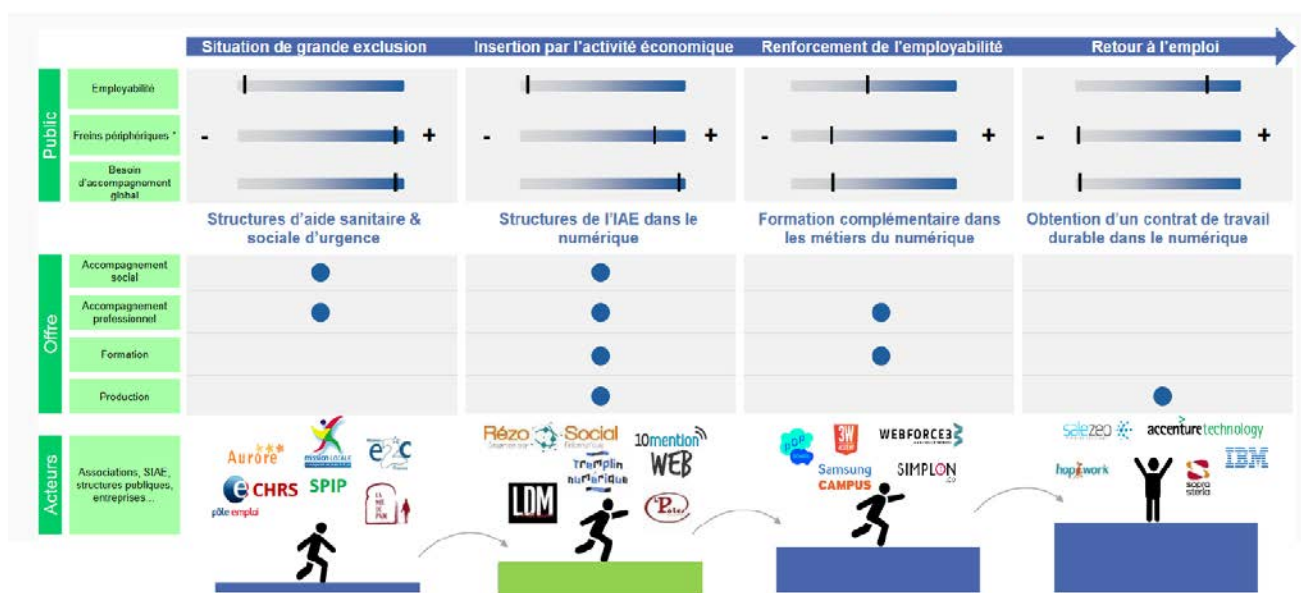
À court terme, la filière numérique continuera à embaucher. Dès lors, des difficultés de recrutement pourraient apparaître pour certains métiers, comme cela s'est déjà produit pour les développeurs (*voir Chapitre 2*). Élargir les recrutements à de nouveaux profils de candidats est un des leviers dont disposent les entreprises pour faire face à ces difficultés. Deux types d'initiatives, visant à organiser l'insertion socioprofessionnelle de personnes éloignées de la formation et de l'emploi via la maîtrise de compétences numériques, ont pris récemment une certaine ampleur : l'insertion par l'activité économique et la Grande École du numérique. À leur façon, ces deux initiatives augmentent le vivier de candidats potentiels.

Des **Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)** ont ainsi engagé des initiatives dans le but de formaliser des parcours d'insertion par le numérique (*Graphique 6*). Pour favoriser le retour à l'emploi de personnes qui cumulent

généralement un ensemble de difficultés sociales et professionnelles (logement, santé, faible niveau de qualification, absence d'expérience professionnelle, etc.), ces structures s'appuient sur la formation en situation de travail. En se formant et en réalisant diverses activités numériques (gestion électronique de documents, création de sites web ou d'applications numériques, montage audio et vidéo, graphisme, développement web, infogérance, développement logiciel, etc.), ces personnes éloignées de l'emploi acquièrent des connaissances, des techniques et des gestes professionnels, tout en bénéficiant d'un accompagnement social et professionnel. Aucun prérequis n'est exigé à l'entrée, si ce n'est « une passion pour le domaine informatique ».

Si elle peut représenter un premier palier pour sortir les personnes d'une situation d'isolement et de précarité et les remettre dans une dynamique d'apprentissage, la formation en situation de travail, au fondement du projet des SIAE, reste cependant dans la plupart des cas insuffisante pour acquérir un niveau de qualification permettant l'accès direct à un emploi ou un métier « cœur du numérique ». Les promoteurs de l'insertion par le numérique en sont conscients et se positionnent clairement comme un palier intermédiaire, un « sas » permettant à des individus d'accéder à des structures leur offrant des formations complémentaires qualifiantes, seules à même de leur ouvrir les portes vers des perspectives d'insertion professionnelle durable (Graphique 6).

Graphique 6 – Le parcours d'insertion sociale et professionnelle par le numérique pour les personnes éloignées de l'emploi



Colombbus – tous droits réservés

Source : Colombbus, novembre 2016 ; www.colombbus.org

C'est surtout sur ce palier du renforcement de l'employabilité que se positionne une deuxième initiative importante et en plein développement : celle de **la Grande École du numérique** (*Encadré 10*). Trop récente pour être évaluée, cette initiative apparaît d'ores et déjà intéressante sur plusieurs aspects. Par la nature et la qualité des dossiers présentés, elle met en évidence une forte demande de la part des publics comme des entreprises, qui émane de l'ensemble du territoire. Elle souligne aussi la forte dose d'innovation au niveau de la pédagogie et des métiers préparés que recèle la mise en place de formations sur et autour du numérique.

Encadré 10 – La Grande École du numérique

La Grande École du numérique (GEN) a été mise en place en 2015 à l'initiative du président de la République. Elle vise à structurer sur l'ensemble du territoire national une offre de formation diversifiée, les « *fabriques du numérique* », afin de « *répondre aux besoins croissants du marché de l'emploi en compétences numériques* » et de « *favoriser l'insertion socio-professionnelle des publics éloignés de l'emploi et de la formation* ».

Au premier semestre 2017, à l'issue du lancement de plusieurs appels d'offres, 268 formations sont désormais labellisées. Chacune d'elles concerne un groupe compris le plus souvent entre 20 et 30 apprenants, dont au moins la moitié doivent être des décrocheurs.

Si la plupart sont des formations dépendant de petites structures locales, d'autres sont intégrées à des réseaux d'écoles nationaux (Simplon, Webforce 3, etc.) ou liées à de grands opérateurs du numérique (CISCO, Google, etc.).

Ces formations préparent à plus de 30 métiers, dont certains métiers « cœur du numérique » (administrateur/trice réseau et sécurité, développeur/se web, etc.), et d'autres que l'on peut plutôt qualifier d'utilisateurs du numérique (ex : préparation d'un certificat de qualification professionnel (CQP) d'animateur/animatrice périscolaire création numérique). Certaines formations sont qualifiantes (accès à un titre, diplôme ou certificat), d'autres non ; leur durée varie de 3 à 24 mois (toutes gratuites pour les apprenants).

Gérée par un Groupement d'intérêt public depuis novembre 2016, la GEN vise à associer une expertise centralisée et une approche très décentralisée, fondée sur une grande variété de solutions au plus près des territoires et notamment des régions.

Sources :

Audition de Daniel Ratier, chargé de la préfiguration du GIP de la Grande École du numérique le 16 novembre 2016

Site : www.grandeecolenumérique.fr

Distinguin S., Marquis F.-X. et Roussel G. (2015), *La Grande École du numérique, une utopie réaliste*, Rapport au Premier ministre, septembre, 207 p.

La réussite de ces deux initiatives repose sur un réseau de partenaires structuré, allant des « prescripteurs sociaux » aux entreprises du numérique. Ces dernières doivent donc être pleinement parties prenantes dans le processus d'insertion. La mise en place de clauses d'insertion dans les marchés publics, le développement de démarches RSE au sein des entreprises pourraient renforcer, par une approche plus volontariste, l'accès de personnes non ou très peu qualifiées aux métiers « cœur du numérique », et répondre à certains besoins des entreprises de la filière.

Malgré quelques trajectoires individuelles marquées par la réussite, l'image d'une filière numérique qui permettrait facilement aux « décrocheurs » d'accéder aux métiers « cœur du numérique » est loin de correspondre encore à la norme.

Les professionnels de la filière restent prudents, jugeant indispensable d'avoir plus de recul pour identifier la suite des parcours individuels après la formation. Il serait également intéressant de mesurer si ces offres alternatives font évoluer les pratiques de recrutement des entreprises, notamment en reconsidérant la place prépondérante qu'elles accordent au diplôme dans leurs critères de sélection.

2. Des structures de formation initiale engagées dans des dynamiques de coopération avec les entreprises

Loin de rester inertes face aux nouveaux enjeux de recrutement que soulèvent les entreprises de la filière du numérique, de nombreuses structures de formation initiale développent de nouveaux modes de coopération avec les entreprises, et intègrent progressivement, en plus des pratiques de formation initiale, des actions de formation continue¹. Une telle dynamique existe notamment pour la formation de techniciens au numérique.

(1) Voir l'Annexe C « [L'offre de formation initiale aux métiers du numérique](#) », disponible sur le site de France Stratégie.

Concernant les formations d'ingénieurs, les besoins en compétences semblent déjà suffisamment identifiés (Schlechter *et al.*, 2016). En revanche, de nombreux recrutements paraissent exiger un profil d'ingénieur, alors que d'autres profils de type technicien pourraient convenir (niveau Bac + 3 pour les développeurs et les designers, issus par exemple de BTS relevant de diverses spécialités informatiques), notamment dans les PME du secteur de l'édition de logiciels.

Des solutions alternatives à la « production » d'ingénieurs ou d'universitaires de niveau Bac + 4 ou Bac + 5 existent, mais elles exigent un certain nombre de conditions.

Tout d'abord, les entreprises et les instances chargées de la formation initiale des techniciens (STS, IUT et en amont lycées professionnels) doivent faire preuve d'un comportement volontariste de coopération. On voit ainsi apparaître progressivement des formes de partage de l'ingénierie pédagogique avec des formations en alternance, des parcours coordonnés, des projets tuteurés et encadrés par des professionnels et surtout des co-constructions de l'offre de formation initiale et continue (*Encadré 11*).

Encadré 11 – Un exemple de coopération entre enseignement supérieur et entreprises du numérique : le programme de formation de l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Villetaneuse

*Départements Informatique, Génie électrique et informatique industrielle,
Réseaux et télécoms*

Le diplôme universitaire de technologie (DUT) est le cœur d'activité de l'IUT : formation de deux années après le baccalauréat avec un volume horaire assez important (1 600 à 1 800 heures). Le programme d'études est découpé en blocs de compétences afin de s'aligner sur des parcours professionnels.

L'IUT propose également des licences professionnelles (qui permettent plus facilement des adaptations locales) et des diplômes universitaires (qui peuvent être adaptés à la demande des partenaires).

À côté de la formation initiale classique ou en apprentissage, l'IUT propose de la formation continue universitaire (qui représente 3 % de la formation continue générale).

Le Centre de relations extérieures pour l'insertion professionnelle (CREIP) de l'IUT de Villetaneuse regroupe les activités de stages, d'apprentissage et de formation continue de l'IUT. Il participe au développement du réseau de l'IUT et surtout au maintien de son maillage territorial qui est très dense. Il renforce les liens entre l'IUT et les entreprises du territoire tout en assurant leur implication

dans le développement de l'offre de formation afin de favoriser l'insertion professionnelle. En outre, l'encadrement pédagogique est assuré par des enseignants-chercheurs appuyés par de nombreux professionnels.

L'institut jouit de relations très étroites avec les entreprises par le biais de conférences métiers, de projets tutorés pour la mise en pratique des acquis universitaires. Une place importante est laissée aux travaux de préparation à l'emploi (ateliers RH et simulations) ; un suivi individualisé des apprentis est assuré.

Les formations sont souvent co-construites avec les entreprises en réponse à des besoins d'emploi. Sur analyse d'indicateurs relatifs à l'emploi (statistiques de Pôle emploi), des partenaires « entreprises » sont identifiés et se voient proposer le montage de formations qui peuvent s'appuyer sur des cursus diplômants ou correspondre à des formations très spécifiques, par exemple :

- le montage d'une certification SDA 21 – SCALA Data Analyst ;
- une licence professionnelle Fibre très haut débit (en lien avec de grosses entreprises du secteur des télécoms : Orange, SFR, etc.).

Le contenu des formations peut être réajusté à l'issue d'une première année de fonctionnement.

Extraits de l'intervention de Pierre Gérard, IUT Villetaneuse (séance VPPEC du 16 novembre 2016)

C'est précisément cet engagement dans des actions de formation continue, en complément des formations initiales « lourdes », qui constitue la deuxième condition d'un meilleur partenariat entre structures de formation et entreprises. Alors que les contenus de la formation initiale ont vocation à durer dans le temps, les technologies du numérique et leurs usages (donc les compétences requises) évoluent très vite. Cette tension crée une bonne opportunité pour un montage en commun d'opérations locales de formation continue (formations complémentaires d'initiatives locales, mentions complémentaires, licences professionnelles, dispositifs de certification, etc.). Toutefois, selon un intervenant issu d'un IUT, le montage d'une formation continue apparaît toujours « *très compliqué au niveau budgétaire* ».

Une troisième condition, qui est plutôt une recommandation aux instances nationales concernées tant elle reste à opérationnaliser sur le terrain, est l'engagement des acteurs du monde de la formation dans ces dynamiques de coopération avec les entreprises. Or, un frein majeur à cet engagement reste le fait que les enseignants-chercheurs sont évalués sur leurs activités de recherche et non sur la pédagogie ou le montage de partenariats.

Une dernière condition est le développement de partenariats entre les structures de formation initiale et continue, quel que soit leur statut (public ou privé) dans des territoires identifiés, pour répondre de la manière la plus ajustée aux besoins des entreprises d'un territoire. Le cas d'un Campus des métiers et des qualifications spécialisé autour de thématiques liées au numérique (*Encadré 12*) souligne la plus-value majeure que représente l'affirmation d'une logique de coopération interinstitutionnelle dans le domaine de la relation formation-emploi.

**Encadré 12 – Un exemple de coopération formation-entreprises
du numérique : le Campus des métiers et des qualifications
« Technologies et usages numériques » en Bretagne**

Au deuxième trimestre 2017, la France compte 77 campus des métiers et des qualifications avec plusieurs thématiques : aéronautique, métallurgie, services aux personnes, numérique et design, etc. Ce dispositif partenarial privilégie une approche territoriale en s'appuyant sur filière identifiée comme à fort enjeu économique et social. Le dossier soumis à labellisation est porté conjointement par l'académie et la région et se fonde sur l'organisation d'un réseau d'établissements d'enseignement au niveau secondaire et supérieur, de structures de formation continue et d'organismes de recherche. Ces partenaires se coordonnent pour construire une offre de formation initiale et continue adaptée aux besoins des entreprises de la filière, pour contextualiser les projets pédagogiques et promouvoir des métiers en tension. L'objectif est de favoriser la lisibilité et la fluidité des parcours de formation, de faciliter l'accès au premier emploi des diplômés et de dynamiser le tissu territorial.

Le campus des métiers et des qualifications (CMQ) « Technologies et usages numériques » à Lannion (Bretagne) est porté par le lycée Le Dantec. Ce CMQ spécialisé sur la « Sécurité numérique et internet des objets » a été créé pour renforcer l'offre de formation aux métiers basés sur les technologies et les usages du numérique, accroître l'attractivité des filières de formation et développer/valoriser les compétences *via* le numérique. Avant la constitution de ce campus, des projections de recrutement ont été effectuées par la Maison de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion (MEFPI) du territoire afin d'identifier les besoins des entreprises. Ces projections suggèrent un besoin potentiel pour des profils Bac + 3 à Bac + 5, mais plus particulièrement au niveau technicien.

Après l'identification de ces besoins, les parties prenantes se sont penchées sur l'évolution de l'offre de formation ainsi que sur la mise en place de nouvelles formations au plus près des attentes des entreprises, autant pour le contenu pédagogique que pour le format (formation initiale, continue, formation à distance, etc.). Une des actions engagées dans ce cadre est le développement de la formation DUT Réseaux et télécommunications en un an, en réponse à un

besoin spécifique exprimé par des entreprises partenaires. Cette formation cible en priorité les salariés en reconversion professionnelle et les demandeurs d'emploi (de niveau Bac +2) et s'appuie sur un engagement fort des entreprises (accueil de stagiaires et d'apprentis).

Un travail sur l'attractivité de la filière et la mixité a également été effectué afin d'ouvrir les métiers du numérique aux lycéennes (de seconde et de première). Un concours de programmation par équipes, *le challenge Ada Lovelace*, a été organisé en partenariat avec des entreprises et institutions à destination des lycéennes. Les élèves ont été encadrées par des tutrices étudiantes à l'ENSSAT et des ingénieures d'entreprises.

Extrait de l'intervention de Floriane Blusseau, Mission relation école-entreprise de l'Académie de Rennes (séance VPPEC du 10 octobre 2016)

3. Un engagement multiforme et partenarial des entreprises

Les entreprises doivent également faire évoluer leur positionnement dans le champ de la relation formation-emploi. Sans présumer d'autres dimensions, on peut percevoir cette évolution à trois niveaux.

Le premier concerne la perception par les entreprises de l'enjeu que représente leur engagement direct dans la construction de compétences numériques, dès lors qu'elles identifient des besoins spécifiques auxquels le système de formation n'est pas en mesure de répondre de manière immédiate. Le cas d'Henix Formation est emblématique d'une telle évolution (*Encadré 13*), à double titre. D'une part, en créant un cursus de formation spécialisé dans l'acquisition de compétences liées aux métiers du test, l'entreprise devient elle-même un acteur de la formation continue. D'autre part, en associant l'OPCA de branche et les pouvoirs publics dans le cadre du dispositif de la Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI), son action s'intègre dans une logique partenariale, à l'image des coopérations propres aux IUT ou aux Campus des métiers et des qualifications.

Par ailleurs, les entreprises – notamment les plus grandes – s'investissent de plus en plus dans la reconversion interne de leurs salariés, et cela de manière permanente. Au gré des évolutions techniques et des choix stratégiques, des salariés peuvent être amenés à voir le contenu de leurs fonctions modifié, ce qui implique de la part de leur entreprise un effort continu pour les accompagner dans l'actualisation de leurs compétences, voire pour leur proposer des fonctions nouvelles (*Encadré 14*).

Enfin, ces évolutions techniques et ces choix stratégiques questionnent la place des managers dans les organisations inscrites dans une « transition numérique ». Souvent déterminants pour la réussite du projet, ces managers doivent porter ce processus de manière proactive, développer les capacités nécessaires pour assurer une organisation agile et exploiter les opportunités permises par les changements technologiques. Disposent-ils pour autant de compétences numériques suffisantes, et ainsi de l'autorité nécessaire pour impulser l'adoption de ces technologies dans leur entreprise ? Sont-ils porteurs de refus ou de déni, attitudes fréquentes dans un contexte de changement, ou en sont-ils les victimes ? Les technologies du numérique, en incitant à la diffusion d'organisations fractales d'équipes auto-organisées, sont susceptibles de remettre en question le rôle des managers. Certains pourraient vivre la numérisation comme un risque, leur rôle de coordination des processus et des équipes étant à terme amoindri. Les entreprises ont donc ici un rôle particulièrement important pour donner les moyens aux managers de passer ce cap parfois difficile¹.

Encadré 13 – L'engagement d'une entreprise dans une dynamique de formation : le cas d'*Henix Formation*

Henix est un cabinet de conseil en système d'information dont les services s'articulent autour de deux métiers : l'assistance à maîtrise d'ouvrage et la qualité logicielle. Face à l'évolution des métiers du test logiciel liée à la multiplication des systèmes d'information, à l'offshoring (délocalisation) des développements et à l'augmentation de la part des tests dans l'informatique, l'institution s'est très vite retrouvée confrontée à une pénurie de compétences sur ce marché. La professionnalisation des métiers de la qualité logicielle est donc apparue comme essentielle pour accompagner le développement d'Henix. Le cabinet a donc créé en 2012 une école de la qualité logicielle dédiée à la reconversion de chercheurs d'emploi et spécialisée dans les métiers du test qui interviennent une fois le développement de l'outil réalisé.

L'école propose une offre *clé en main* (formation et emploi) par le biais de la **Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle** (POEI). Le dispositif prévoit 52 jours de formation alliant cours théoriques et cas pratiques, avec à terme, quatre projets de soutenance en présence des recruteurs. Henix a choisi de recourir à la POEI car il s'agit d'un dispositif sécurisant qui assure, à l'issue de la formation, l'insertion immédiate de l'apprenant au sein d'une entreprise.

Le dispositif global suit plusieurs étapes :

(1) Voir aussi l'annexe D « [Quelques caractéristiques de la formation continue dans le secteur du numérique](#) », disponible sur le site de France Stratégie.

- l'école identifie des entreprises recruteuses ;
- elle sélectionne les candidats en fonction des besoins des entreprises dans le vivier. La formation cible uniquement des demandeurs d'emploi avec un profil Bac + 5 (mais n'ayant pas forcément suivi un cursus en informatique ;
- l'équipe pédagogique propose également un *coaching emploi* à tous les candidats (préparation CV et entretien d'embauche) ;
- une promesse d'embauche est délivrée au candidat avant son entrée en formation ;
- le demandeur suit gratuitement la formation, à plein temps et de manière intensive ;
- à l'issue de la formation, le nouveau collaborateur intègre l'entreprise.

La formation étant gratuite pour le demandeur d'emploi, le coût est supporté par Pôle emploi et le FAFIEC.

Cette sécurité de l'emploi avant même d'être formé et l'opérationnalité immédiate des candidats à la fin de la formation constituent les plus grands attraits du dispositif. Pour les entreprises, le recours à cette école réduit le coût de recrutement, notamment dans les métiers particuliers dont les concepts ne sont pas enseignés dans la majorité des formations du numérique. Les entreprises ont plus de garantie de trouver les profils recherchés en choisissant ce dispositif qu'en ayant recours à un chasseur de têtes ou à des cabinets externes.

Fort de son succès, Henix souhaite déployer ce dispositif de la POEI sur d'autres métiers du numérique. Il s'agira d'identifier les métiers en tension, de référencer une société (cabinet ou entreprise) qui va porter ce dispositif, le promouvoir et participer à l'ingénierie pédagogique et à la délivrance des enseignements. Ce dispositif de formation n'est cependant pas transférable à tous les métiers car les prérequis sont différents d'un métier à l'autre et le format court et intensif n'est pas applicable dans tous les domaines.

Encadré 14 – Le numérique, source d'actions de reconversion interne dans les grandes entreprises

« Le secteur des télécoms connaît des besoins de reconversion professionnelle initiés par la transformation d'un secteur qui devient de plus en plus "logiciel" ».

Un vaste programme de reconversion, en cours chez Orange, permet de proposer à des salariés employés sur des métiers en décroissance dans cette entreprise de se reconvertir vers des métiers en lien avec la transition numérique

de ce secteur : ingénieur en développement logiciel, intégrateur valideur/qualifieur, ingénieur sécurité.

Ainsi, des chefs de projet sont amenés vers des fonctions de développement de logiciels et de systèmes informatiques, une mutation qui inclut l'apprentissage du codage comme une nouvelle langue technique.

Ces initiatives de reconversion sont travaillées en partenariat avec des écoles ou des universités dans le cadre de la formation continue. »

(Un membre du groupe VPPEC)



CHAPITRE 4

COMMENT PASSER À L'OPÉRATIONNEL ?

Cette expérimentation VPPEC a permis de produire un répertoire des métiers « cœur du numérique », qui crée un langage commun et partagé entre des acteurs d'horizons divers et donne une vision des métiers en développement à 2/3 ans. Elle a montré la nécessité d'une approche décloisonnée, « itérative et en réseau » de la relation formation-emploi dans cette filière.

Afin d'assurer la pérennité de ces travaux pour la filière numérique, il paraît indispensable :

- que ce diagnostic soit approprié par les instances décisionnelles de l'Emploi, Formation, Orientation professionnelles (EFOP) au niveau national, régional, local ;
- que des « lieux ressources » s'approprient également et diffusent le diagnostic auprès d'un public le plus large possible et **surtout participent à son actualisation de façon régulière**. Il s'agit d'assurer une veille collective sur l'évolution des métiers, d'approfondir des intuitions identifiées lors de cette première VPPEC et de **contribuer aux nouvelles adaptations nécessaires** pour répondre aux besoins des actifs et des entreprises de cette filière.

Plusieurs pistes ont été proposées pour instaurer une VPPEC dynamique que l'on peut aussi qualifier de « **prospective du temps présent** », dans la mesure où l'enjeu consiste à identifier « en continu » les évolutions de l'emploi, des métiers, des compétences de demain. Les pistes présentées ci-dessous ne concernent que la filière numérique. Leur généralisation à l'ensemble des filières sera étudiée dans un guide méthodologique distinct [à paraître] qui tire les enseignements de cette expérimentation.

1. Éclairer les instances décisionnelles de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

La liste des métiers élaborée par le groupe de travail est un résultat concret dont de nombreux acteurs peuvent se saisir, pour la discuter, l'enrichir, la décliner pour leur propre usage.

- Les instances paritaires emploi-formation des branches de la filière numérique comme celles des branches qui recrutent de plus en plus de métiers « cœur du numérique » sont invitées à se saisir de cette liste.
- De même, étant donné la diffusion large de ces métiers dans l'économie, le COPANEF, en tant qu'instance interprofessionnelle, pourrait contribuer à diffuser ce travail au sein des branches.
- Cette liste pourrait alimenter le processus d'actualisation du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle emploi, comme d'autres référentiels et nomenclatures des métiers.
- Enfin, s'agissant des métiers, la connaissance statistique reste lacunaire. Une évolution de l'appareil statistique pourrait être discutée dans le cadre du CNIS (Conseil national de l'information statistique).

Plus largement, eu égard à l'importance de l'échelon régional dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle, cette démarche VPPEC a pour ambition de nourrir la réflexion des acteurs régionaux et académiques. Ainsi, en plus des rectorats, des conseils régionaux, des DIRECCTE, des COPAREF ou encore des CREFOP (cf. commission Territoires du CNEFOP), les résultats de la démarche VPPEC peuvent contribuer à la réalisation du volet « transition numérique » des Contrats de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), en cours d'élaboration sur l'ensemble des régions.

Dans cette perspective, plusieurs instances nationales sont susceptibles de faciliter la diffusion des résultats de cette expérimentation, parmi lesquelles :

- le **Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP)**, qui, par son organisation quadripartite, est l'une des principales instances nationales susceptibles d'intégrer ce travail dans ses réflexions. Cela peut se décliner par une présentation des résultats de l'expérimentation VPPEC numérique (puis à terme des enseignements méthodologiques de l'expérimentation). La commission Territoires du CNEFOP,

qui capitalise les travaux en cours dans l'élaboration des CPRDFOP qui déclinent un volet « transition numérique », peut assurer une diffusion des résultats de la VPPEC auprès des CREFOP notamment, afin d'alimenter les réflexions des acteurs territoriaux (cf. ci-dessous) ;

- le **Conseil national éducation-économie (CNEE)** pourrait également organiser un échange annuel autour des évolutions de la relation formation-emploi dans les métiers du numérique, en lien avec les travaux menés par le Conseil sectoriel national du numérique mis en place par la DGESIP, et les Commissions professionnelles consultatives (CPC) de la DGESCO. Un rendez-vous annuel pourrait être organisé entre des représentants de la DGESCO, de la DGESIP, des Observatoires de branche concernés par les métiers du numérique, et du GIP de la Grande École du numérique. Il contribuerait à suggérer des chantiers nouveaux et urgents à ouvrir et pourrait produire un relevé de conclusions faisant l'objet d'une large diffusion. La DGEFP qui accompagne les branches avec les dispositifs de Contrats d'étude prospective et les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) pourrait être associée à cette réflexion.

2. Un réseau de lieux ressources en interaction

Les évolutions permanentes des métiers dans le numérique montrent que les solutions optimales pour permettre l'adaptation des compétences des individus reposent en grande partie sur **des espaces où se rencontrent l'ensemble des acteurs qui organisent la relation formation-emploi** (entreprises, branches, intermédiaires de l'emploi, structures de formation initiale, organismes de formation continue, etc.). L'élaboration d'une VPPEC implique nécessairement de ne pas en faire une démarche ponctuelle mais de se positionner dans une logique de continuité du partage d'expériences. La diffusion et l'échange autour du présent rapport au sein de ces différents espaces peuvent constituer un élément intéressant de continuité de la démarche.

Deux enjeux doivent être distingués.

Le premier est **la veille et l'actualisation de la VPPEC**, dans un lieu qui relèverait du niveau national, en associant des acteurs d'horizons variés y compris de niveau régional, à l'image de la composition du présent groupe de travail (partenaires sociaux, entreprises, techniciens des branches, acteurs de terrain, représentants de l'État et des organismes d'étude et de statistique, etc.).

Il serait pertinent d'y associer les acteurs de l'orientation professionnelle (opérateurs du conseil et évolution professionnelle, ONISEP, Centre Inffo, Régions et Service

public régional de l'orientation-SPRO, etc.) et des associations de représentants de familles. Ce lieu serait également chargé d'approfondir certaines questions soulevées lors de cette première VPPEC, notamment :

- comment renforcer la capacité des entreprises à expliciter leurs besoins (métiers, compétences) ? (voir les travaux de Sémaphore pour le Medef) ;
- comment promouvoir des fonctions dédiées au partenariat opérationnel au sein des établissements pour renforcer les rapprochements avec les entreprises et faire de l'ingénierie de formation (IUT, universités, lycées, collèges) ?
- quelles évolutions pour l'action des acteurs « intermédiaires » (OPCA, syndicats professionnels, etc.) ?
- comment renforcer l'attractivité des métiers « cœur du numérique », notamment pour les femmes ?

Il convient d'identifier l'instance, l'organisme (Conseil national éducation-économie, Conseil national de l'industrie, autre) qui pourrait assurer l'animation et la continuité de cette mission de veille et d'actualisation de la VPPEC.

Le second enjeu est l'**expérimentation et la diffusion de pratiques innovantes**. Il s'agit de multiplier les partenariats locaux (IUT, universités, écoles, réseaux d'entreprise, OPCA, etc.) en matière d'enseignement, de formation, de pratiques de recrutement, de mobilité, etc. Cela repose sur une action réciproque des acteurs de la professionnalisation, pour se tourner vers les entreprises et leurs représentants, qui eux-mêmes doivent ouvrir les portes des établissements et être réceptifs aux enjeux de professionnalisation.

Les Campus des métiers et des qualifications numériques ou, sur des secteurs connexes au numérique, les Pôles de compétitivité numérique, ou encore les conseils départementaux du numérique, qui se mettent en place depuis peu (Seine-Saint-Denis, Val-d'Oise) constituent des lieux d'expérimentation et de mise en réseau de ces acteurs.

Au niveau régional, les Carif-Oref, dans le cadre de leur mission d'observation et de prospective, animent des réseaux d'acteurs locaux, et pourraient suivre les initiatives, pour contribuer à l'actualisation de la VPPEC.

* * *

Comme l'ont souligné ses membres, ce qui a été fait au sein du groupe de travail VPPEC numérique « ne constitue pas un travail définitif » mais bien une matière amenée à évoluer, s'enrichir, se confronter à de nouvelles expérimentations (en particulier sur les enjeux de professionnalisation et d'insertion). L'enjeu consiste donc à suivre comment chaque institution ou instance identifiée précédemment s'emparera de ce rapport pour faire vivre cette production collective.

Ce travail « **appelle donc une exigence de suivi** » de la part notamment des représentants de la filière et des représentants institutionnels, afin d'en tirer des conclusions opérationnelles et de les décliner en actions (appropriation de la liste des métiers, rapprochements opérationnels avec des établissements ou organismes de formation, entreprises, etc.).

Ensuite, comme pointé dans le rapport, la rapidité des transformations oblige à « rester modeste », personne n'étant à l'abri d'une erreur d'anticipation. C'est probablement une des avancées de l'approche par filière. Elle favorise l'élargissement de la réflexion à plusieurs secteurs, la production d'observations et d'intuitions communes, et limite le risque d'erreur : « plus on a d'incertitudes sur les évolutions des métiers et des compétences qui y sont associées, plus il est utile d'adopter des approches permettant de **dresser des repères collectifs** », résume un membre du groupe de travail. Cette approche transversale et « trans-sectorielle » a également favorisé une prise de distance progressive des acteurs avec leurs « ancrages » institutionnels.

La production d'une telle « vision » peut constituer enfin une opportunité pour les représentants d'autres branches ou filières. Il serait utile de penser à des points de dialogue entre les secteurs ou filières qui ont ou vont avoir besoin de compétences numériques, et la filière numérique qui a besoin d'autres compétences. Il pourrait ainsi être envisagé un élargissement du rendez-vous annuel de discussion de la VPPEC à de nouvelles branches ou filières impactées par le numérique.



ANNEXES



ANNEXE 1

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Ce rapport s'appuie sur les réflexions et les analyses d'un groupe de professionnels issus d'horizons divers qui a tenu sept réunions entre mai et décembre 2016.

Émilie Bourdu	Chef de projet, La Fabrique de l'industrie
Chantal Caritey	Cheffe de projet « démarches territoriales » ; référente développement numérique et impacts sur l'emploi, DGEFP
Lydie Chaintreuil	Chargée d'étude, Observatoire régional des métiers (OREF de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur)
Pierre Chanceaulme	Responsable de l' Observatoire des métiers des Télécommunications , représentant Unetel-RST
Patrick Cocquet	Délégué général, Cap Digital
Barbara Commandeur	Chargée d'étude, Carif-Oref Pays de la Loire
Olivier Coone	Délégué à la formation, Syntec Numérique , membre du CSF Numérique
Sylvie Dodu	Département du lien formation-emploi, chargée du partenariat avec le monde professionnel, DGSIP
Françoise Farag	Présidente, société Salvia Développement
Frédéric Lainé	Département observatoire de l'emploi, Direction statistiques, études et évaluation, Pôle emploi
Suzanne Lam	Responsable relations partenaires, Henix Formation
Olivier Lelong	Secrétaire fédéral, F3C CFDT
Matthieu Mille	Directeur des études et de l'innovation, Tech In France
Olivier Rodriguez	Département observatoire de l'emploi, Direction statistiques, études et évaluation, Pôle emploi
Nathalie Tessier	Cheffe du bureau de la Formation, de l'Emploi et des Transitions sociales, CGDD

Brigitte Trocmé Adjointe à la sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie, **DGESCO, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**

Ce groupe de travail a en outre accueilli, à l'occasion d'auditions ou de participations ponctuelles :

Carole Aboaf	Adjointe département du lien formation-emploi, DGSIP
Kathleen Agbo	Chef de mission anticipation et développement de l'emploi, DGEFP
David Anglaret	Adjoint à la chef de mission anticipation et développement de l'emploi, DGEFP
Catherine Beauvois	Secrétaire générale du CNEFOP
Ivan Béraud	Ancien secrétaire général F3C CFDT , membre du CSF Numérique
Floriane Blusseau	Campus des métiers et des qualifications
Françoise Brancourt	Chargée de mission professions de conseil et actifs immatériels, Direction générale des entreprises, DGE
Renaud Bricq	Conseiller technique, CNEFOP
Cécile Brousse	Chef du département Métiers et qualifications, Dares
Christine Bruniaux	Chef du département du lien formation-emploi, DGSIP
Julia Charrié	Responsable de projet, France Stratégie
Philippe Charry	Secrétaire général, Fédération FO Com
Audrey Direr	Responsable développement RH, société Smile
Brigitte Doriath	Sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie, DGESCO, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Geoffroy du Manoir	Groupe Aubay (ESN)
Anne Faure	Égalité numérique des territoires, CGET
Marc Laget	Responsable Aménagement numérique des territoires, CGET
Anne-Isabelle Lichterowicz	Directrice Développement des compétences et Orange Innovation School, Orange
Christophe Michel	Chargé d'étude, département Métiers et qualifications, Dares

Catherine Moalic	Responsable de la mission Campus des métiers et des qualifications, DGESCO, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Charles-Louis Molgo	Sous-directeur des mutations économiques, de l'emploi et de l'innovation, CGET
Camille Parra	Responsable Affaires publiques, Tech In France
Jacques Peyrondet	Digital Aquitaine
Benoît Prady	Association Colombbus
Daniel Ratier	Co-créateur de GEN GIP, Grande École du numérique (GEN)
Laetitia Steffen	Chargée de mission, responsable de la communication, CNI
Agnès Zobel	Chef du bureau de la formation et de l'emploi industriel, Direction générale des entreprises

Séances de travail de la démarche de VPPEC Numérique

N°	Thème général de la séance	Date	Principaux sujets abordés
1	Séminaire de lancement	18 mai 2016	Première approche du périmètre de la filière. État des lieux des connaissances sur la relation formation-emploi dans la filière, et recensement des travaux existants.
2	Validation collective de la feuille de route	16 juin 2016	Partage des objectifs et des enjeux. Approfondissement de l'état des lieux et identification des grands enjeux stratégiques.
3	Stratégie et évolutions de la filière	10 juillet 2016	Stratégie et évolutions de la filière : quelles orientations et à quel horizon ? Enjeux économiques et technologiques de la filière numérique, et leurs impacts sur l'évolution des emplois et des compétences.
4	Analyse des besoins en emplois et compétences à court terme	23 septembre 2016	Analyse des besoins quantitatifs et qualitatifs des entreprises (emplois, métiers, compétences, niveau de qualification).
5	Repérage des métiers	10 octobre 2016	Élaboration collective et partagée d'une liste des métiers « cœur du numérique ».

6	Modalités de formation et de professionnalisation	16 novembre 2016	Analyse des modes de formation et de professionnalisation et conséquences sur l'alimentation des métiers « cœur du numérique ».
7	Séance conclusive	16 décembre 2016	Discussion collective des principaux enseignements de la démarche prospective et du plan du rapport final.
8	Réunion de clôture	9 mars 2017	Échange collectif sur une version provisoire du rapport final et retour d'expérience sur la démarche.



ANNEXE 2

RESSOURCES BIBLIOGRAPHIQUES

APEC (2014), *Les métiers en émergence*, Hors-série, Les référentiels des métiers Cadres, 111 p.

Arlandis R.-P., Tessier J., Pannetier C., Didry J. et Stefanescu I. (2017), *Métiers du numérique et diplômes professionnels de niveau IV*, Rapport pour le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction générale de l'enseignement scolaire, février, 83 p.

Arntz M., Gregory T. et Zierahn U. (2016), « *The risk of automation for jobs in OECD Countries. A comparative analysis* », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 39, juin.

Babet C. (2016), *Portraits statistiques des métiers 1982-2014*, Synthèse.Stat', n° 19, Dares, mars, 687 p.

Babinet G. (2015), *Big Data, penser l'homme et le monde autrement*, Paris, Le Passeur, février, 256 p.

Bidet-Mayer T. et Toubal L. (2013), *À quoi servent les filières ?*, Paris, La Fabrique de l'industrie, novembre, 136 p.

Cap Digital (2016), *Marchés et leviers – Cahier de tendances 2015-2016* (plan stratégique de Cap Digital 2013-2018), 44 p.

Carif-Oref Pays de la Loire (2016), *Les métiers du numérique recrutent et recruteront !*, série Études et enquêtes, janvier, 89 p.

CGDD (2014), « *Comprendre l'emploi dans l'économie verte par l'analyse des métiers* », C. Babet, S. Margontier et M. Matus, *Le point sur*, n° 188, juin.

CIGREF (2015), *Nomenclature RH. Version 2015. Les métiers des systèmes d'information dans les grandes entreprises*, octobre, 237 p.

Commission européenne (2014), *E-Skills for Jobs in Europe: Measuring progress and moving ahead*, Final Report, février.

Conseil national du numérique (2016), *Travail, Emploi, Numérique : les nouvelles trajectoires*, Rapport remis à la ministre du Travail, de l'Emploi de la Formation professionnelle et du Dialogue social, janvier, 209 p.

Conseil d'orientation pour l'emploi (2017), *Automatisation, numérisation et emploi, tome 1 : Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi*, janvier, 190 p.

Coulanges J.-P. (2016), « Les 10 métiers du digital qui décollent », *Les Échos*, 9 décembre.

Dares et France Stratégie (2015), *Les métiers en 2022*, Rapport du Groupe Prospective des métiers et qualifications, avril, 411 p.

DIRECCTE Île-de-France (2016-1), « Économie numérique : 80 % des établissements franciliens concentrés en cœur d'agglomération », *Synthèse thématique*, n° 64, mars.

DIRECCTE Île-de-France (2016-2), « L'économie numérique en Île-de-France : une dynamique d'emploi portée par les non-salariés », *Synthèse thématique*, n° 65, mars.

Distinguin S., Marquis F.-X. et Roussel G. (2015), *La Grande École du Numérique, une utopie réaliste*, Rapport au Premier ministre, septembre, 207 p.

Dubois J.-M. et Rousset P. (2017), « Les entreprises du numérique : de l'innovation au renouvellement des compétences », *Bref du Céreq* (à paraître).

Empirica (2015), « e-skills in Europe. Trends and Forecasts for the European ICT Professional and Digital Leadership Labour Markets (2015-2020) », *Working Paper* (Hüsing T., Korte W. B. et Dashja E.), novembre.

FAFIEC (2013), *Contrat d'études prospectives du secteur professionnel du numérique*, étude réalisée par les cabinets Katalyse et Merlane (Lécole J.-F., Dulong C., Zoroddu M., Lutz M., Mathieu J.-M. et Bonnefous C.), août, 189 p.

FAFIEC (2016), *Étude prospective pour la branche des métiers du numérique en région Île-de-France*, étude réalisée par le cabinet Ambroise Bouteille et Associés pour le compte du FAFIEC et de la DIRECCTE Île-de-France, mai, 408 p.

Frey C. B. et Osborne M. (2013), « The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? », *Working Paper*, Oxford Martin School, septembre.

HADOPI, Haute autorité pour la diffusion des œuvres et la protection des droits sur internet (2011), *Rapport d'activité 2010*, 144 p.

IGF (2012), *Le soutien à l'économie numérique et à l'innovation*, Rapport N° 2011-M-060-02, janvier, 421 p.

Le Ru N. (2016), « L'effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait et ce qu'on ignore », *La Note d'analyse*, n° 49, France Stratégie, juillet.

Lugnier M., Plaud A., Bajou B., Beauvalet D., Billiet J.-C., Costa P., Foucault M. et Perez M. (2015), *Affectation des bacheliers technologiques et professionnels dans les instituts universitaires de technologie et les sections des techniciens supérieurs*, Rapport n° 2014-089 de l'Inspection générale de l'Éducation nationale et de l'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche, février, 80 p.

Monfort Jean-Alain (1983), « À la recherche des filières de production », *Économie et statistique*, vol. 151, n° 1, p. 3-12

OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, décembre, 480 p.

OPIIEC (2015), *Formations et compétences Cloud computing et Big data en France*, Étude réalisée par le cabinet Ambroise Bouteille et associés et l'IDATE.

OPIIEC (2016), Chiffres clés du secteur du numérique.

ORM (2016), *Les métiers du numérique en région PACA. Quels besoins en compétences et en formations ?*, Rapport d'étude n° 11 (Chaintreuil L., Inthavong S. et Petrovitch A.), octobre, 76 p.

Pôle emploi (2016), « Le secteur du numérique et ses métiers », *Statistiques, études et évaluations*, n° 16.015, avril.

Schlechter F., Bergmann C., Gaubert-Macon C., Azéma A., Christmann P., Castellazi M. et Laval D. (2016), *Les besoins et l'offre de formation aux métiers du numérique*, Rapport IGAS, IGEN, IGAENR, CGE, avril, 89 p.



ANNEXE 3

GLOSSAIRE

2D	Deux dimensions (ou bidimensionnel)
3D	Trois dimensions (ou tridimensionnel)
ADEC	Action de développement de l'emploi et des compétences
Bac	Baccalauréat
CARIF	Centre d'animation, de recherche et d'information sur la formation
CEP	Conseil en évolution professionnelle
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CGDD	Commissariat général au développement durable
CGE	Conseil général de l'économie
CGET	Commissariat général à l'égalité des territoires
CIGREF	Club informatique des grandes entreprises françaises
CMQ	Campus des métiers et des qualifications
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNEE	Conseil national éducation-économie
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CNI	Conseil national de l'industrie
COPANEF	Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPC	Commission professionnelle consultative
CPCCN	Commission paritaire de la convention collective nationale
CPNE	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
CPREFP	Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnel

CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CREIP	Centre de relations extérieures pour l'insertion professionnelle
CSF	Comité stratégique de filière
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DevOps	software Development and Information Technology Operations
DGE	Direction générale des entreprises
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DGSIP	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EDF	Électricité de France
EFOP	Emploi, formation, orientation professionnelles
ESN	Entreprise de services du numérique
ENSSAT	École nationale supérieure des sciences appliquées et de technologie
FAFIEC	Fonds d'assurance formation Ingénierie et Conseil
FAP	Famille professionnelle
FCIL	Formation complémentaire d'initiative locale
GEN	Grande École du numérique
CIP	Groupement d'intérêt public
GPEC	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
HADOPI	Haute Autorité pour la diffusion des œuvres et la protection des droits sur internet
IGF	Inspection générale des finances
IUT	Institut universitaire de technologie
MEFPI	Maison de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion
NAF	Nomenclature d'activités française
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONEMEV	Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé

OPIIEC	Observatoire paritaire des métiers de l'informatique, de l'ingénierie, des études et du conseil
OREF	Observatoire régional Emploi Formation
ORM	Observatoire régional des métiers
PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PIAAC	Programme for the International Assessment of Adult Competencies
PME	Petites et moyennes entreprises
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collective des chômeurs
POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
PwC	PricewaterhouseCoopers
RH	Ressources humaines
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
RSSI	Responsable sécurité des systèmes d'information
SIAE	Structure d'insertion par l'activité économique
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
SPRO	Service public régional de l'orientation
STI2D	Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable
STS	Section de techniciens supérieurs
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TPE	Très petites entreprises
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAP	Validation des acquis professionnels
VPPEC	Vision prospective partagée des emplois et des compétences



ANNEXE 4

LISTE DES ENCADRÉS, TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Encadrés

Encadré 1 – Une démarche inscrite dans les travaux du Conseil national de l'industrie (CNI)	8
Encadré 2 – Comment définir le contour d'une activité économique ?.....	13
Encadré 3 – Structuration institutionnelle des branches du numérique.....	16
Encadré 4 – Des politiques publiques de soutien au développement de la filière ...	18
Encadré 5 – Des perspectives favorables de créations nettes d'emplois	23
Encadré 6 – Quelques études prospectives récentes sur le développement de l'emploi dans le secteur du numérique à l'horizon 2020/2022.....	24
Encadré 7 – Contributions récentes sur les effets de la numérisation et de l'automatisation sur l'emploi	25
Encadré 8 – Les références mobilisées sur les évolutions des métiers du numérique.....	32
Encadré 9 – Approche DevOps et méthodes « agiles » : définitions.....	34
Encadré 10 – La Grande École du numérique	52
Encadré 11 – Un exemple de coopération entre enseignement supérieur et entreprises du numérique : le programme de formation de l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Villetaneuse	54
Encadré 12 – Un exemple de coopération formation-entreprises du numérique : le Campus des métiers et des qualifications « Technologies et usages numériques » en Bretagne	56
Encadré 13 – L'engagement d'une entreprise dans une dynamique de formation : le cas d' <i>Henix Formation</i>	58
Encadré 14 – Le numérique, source d'actions de reconversion interne des salariés dans les grandes entreprises	59

Tableaux

Tableau 1 – Les « grands marchés » du numérique	17
Tableau 2 – Répertoire des métiers « cœur du numérique »	30

Graphiques

Graphique 1 – Part de l'emploi du secteur TIC dans le total des emplois en 2013 (en pourcentage)	13
Graphique 2 – Évolution des effectifs salariés des activités de l'économie numérique.....	15
Graphique 3 – Forces et faiblesses de la filière numérique en France	19
Graphique 4 – Opportunités et menaces sur la filière numérique en France	20
Graphique 5 – Quels emplois et quels métiers numériques en Pays de la Loire ? ...	21
Graphique 6 – Une représentation de l'insertion par le numérique à travers les différentes étapes du parcours d'insertion sociale et professionnelle de personnes éloignées de l'emploi	51



Directeur de la publication

Michel Yahiel, commissaire général

Directeur de la rédaction

Fabrice Lenglard, commissaire général adjoint

Secrétaires de rédaction

Olivier de Broca, Sylvie Chasseloup

Contact presse

Jean-Michel Roullé, directeur du service Édition/Communication/Événements

01 42 75 61 37, jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr

RETROUVEZ
LES DERNIÈRES ACTUALITÉS
DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



www.strategie.gouv.fr



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)

Les opinions exprimées dans ce rapport engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.



FRANCE STRATÉGIE



Premier ministre

France Stratégie

France Stratégie, laboratoire d'idées public, a pour mission d'éclairer les choix collectifs. Son action repose sur quatre métiers : évaluer les politiques publiques ; anticiper les mutations à venir dans les domaines économiques, sociétaux ou techniques ; débattre avec les experts et les acteurs français et internationaux ; proposer des recommandations aux pouvoirs publics nationaux, territoriaux et européens. Pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile. France Stratégie mise sur la transversalité en animant un réseau de sept organismes aux compétences spécialisées.

Annexe A

Délimitation du périmètre de la filière numérique

Le comité stratégique de la filière « numérique » du Conseil national de l'industrie rassemble les entreprises des secteurs producteurs de biens et services numériques : industries du numérique (fabrication d'ordinateurs et de matériel informatique, industrie des composants électroniques, fabrication d'équipements électroniques grand public, etc.), services de télécommunications, services informatiques, de l'édition de logiciels et de jeux vidéo, portails internet, services d'hébergement et du commerce et services en ligne¹.

S'il est important de s'approcher au plus près du périmètre du comité stratégique de la filière numérique pour mesurer pleinement les enjeux en termes d'emplois et mobiliser l'ensemble des acteurs de la filière, le groupe de travail a souhaité s'intéresser à la manière dont il est possible de définir le périmètre de la filière numérique.

Le numérique étant une technologie qui se diffuse dans l'ensemble de l'économie, il est difficile d'en définir le périmètre et donc d'en mesurer l'importance économique. Plusieurs approches ont toutefois été développées pour mesurer les effectifs, la valeur ajoutée, les investissements en R & D, etc., générés par le numérique. L'approche qui est généralement retenue consiste à définir le périmètre du numérique en référence à l'activité principale des entreprises. Par ailleurs, des approches alternatives existent : retenir les emplois qui sont rattachés à une convention collective liée au numérique, ou ceux qui correspondent à des métiers du numérique, et ce, quelle que soit l'activité de l'entreprise où ces emplois sont exercés. Cette annexe présente les chiffrages de l'emploi de l'économie numérique selon ces différentes approches méthodologiques.

I. Approche selon l'activité principale exercée par les entreprises

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Inspection générale des finances (IGF) et le Carif-Oref Pays de la Loire ont récemment publié des estimations chiffrées de l'emploi dans le numérique en définissant cette dernière en référence à l'activité principale exercée par les entreprises.

I.1. Le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) au sens de l'OCDE

En 2007, l'OCDE a actualisé sa définition du secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) pour intégrer les révisions de la classification industrielle (CITI) et de la classification centrale des produits (CPC), deux nomenclatures des Nations unies révisées en 2006. Menée dans le cadre d'un groupe de travail sur les indicateurs pour la société de l'information, cette actualisation de la définition du secteur des TIC s'appuie notamment sur le principe que « *la production (biens et services) d'une branche d'activité candidate [pour intégrer le périmètre des TIC] doit être essentiellement conçue pour assurer ou permettre les fonctions de traitement et de communication de l'information par des moyens électroniques, dont notamment sa transmission et son affichage* »².

¹ Source : www.entreprises.gouv.fr/files/2016-07-08-rapport-cni-2015-livre.pdf, p 42.

² OCDE, Économie de l'information – Définitions sectorielles fondées sur la classification internationale type par industrie (CITI 4), DSTI/ICCP/IIS(2006)2/FINAL, www.oecd.org/fr/science/sci-tech/38228300.pdf.

Sur la base de ce principe, ce groupe de travail a établi en 2007 une liste des activités économiques du secteur des TIC par référence à la CITI de 2006³. Trois blocs d'activités numériques composent ce secteur des TIC :

- la fabrication des TIC ;
- le commerce de TIC ;
- les activités de services des TIC.

Encadré – Comment définir le contour d'une activité économique ?

Plusieurs approches coexistent pour identifier les différentes activités économiques qui composent l'économie française : l'approche par secteur, par branche d'activité, par métier, par conventions collectives, et celle par filière.

Un **secteur d'activité** rassemble les entreprises qui réalisent la même activité principale. Ainsi, le secteur de la fabrication de matériel informatique rassemble toutes les entreprises dont l'essentiel du chiffre d'affaires est généré par cette activité. Le poids économique du secteur de la fabrication de matériel informatique est alors mesuré en agrégeant le poids économique de ces entreprises. Le nombre de salariés du secteur de la fabrication de matériel informatique est donc égal à la somme des salariés employés par les entreprises dont l'essentiel du chiffre d'affaires est généré par cette activité, que ces salariés contribuent à la fabrication de matériel informatique ou à une autre activité (minoritaire) réalisée par ces entreprises.

Une **branche d'activité** regroupe les entreprises et les sous-parties d'entreprises qui produisent la même activité. Ainsi, la branche de la fabrication de matériel informatique rassemble les entreprises qui réalisent uniquement cette activité et les entités dédiées à la fabrication de matériel informatique au sein d'entreprises qui réalisent plusieurs activités. Le nombre de salariés de la branche de la fabrication de matériel informatique est donc égal à la somme des salariés dédiés à cette activité, que cette activité soit l'unique activité réalisée par l'entreprise ou qu'elle ne soit que l'une des nombreuses activités réalisées par ces entreprises.

Une **filière d'activité** fait quant à elle référence aux interdépendances qui existent entre les entreprises, « à l'idée qu'un produit, bien ou service, est mis à la disposition de son utilisateur final par une succession d'opérations effectuées par des unités ayant des activités diverses. Chaque filière constitue donc une chaîne d'activités qui se complètent, liées entre elles par des opérations d'achats et de ventes »⁴. Ainsi, la filière de la fabrication de matériel informatique rassemble à la fois les entreprises qui réalisent cette activité, celles qui réalisent les activités en amont de cette activité – soit l'ensemble des fournisseurs – et les entreprises en aval – soit les entreprises clientes qui achètent le matériel informatique pour leur propre usage ou pour le revendre. Les liens commerciaux entre entreprises n'étant pas enregistrés et stockés dans une base d'information statistique, la composition d'une filière d'activité peut être **approchée au mieux par un regroupement de branches d'activité ayant des liens commerciaux forts, sinon celui de secteurs d'activité ayant des liens commerciaux forts**.

La filière du numérique au sens du Comité stratégique de la filière numérique du Conseil national de l'industrie est ainsi composée des secteurs producteurs de biens et services numériques, c'est-à-dire : les industries du numérique (fabrication d'ordinateurs et de matériel informatique, industrie des composants électroniques, fabrication d'équipements électroniques grand public, etc.) ; les services de télécommunications, les services informatiques ; l'édition de logiciels et de jeux vidéo ; les portails internet, les services d'hébergement et le commerce et les services en ligne.

L'approche par filière a retrouvé un certain regain au milieu des années 2000 pour définir des politiques économiques dont la stratégie repose sur les coopérations interentreprises (États

³ La nomenclature d'activités française (NAF) révisée en 2008 étant « emboîtée » dans la CITI de 2006, il nous est donc possible de définir le secteur des TIC au sens de l'OCDE par référence à la NAF de 2008. Dès lors, les sources statiques publiques françaises – qui font référence à la NAF de 2008 – sont mobilisables pour estimer les effectifs des entreprises du secteur des TIC tel que défini par l'OCDE.

⁴ Monfort J.-A. (1983), « À la recherche des filières de production », *Économie et statistique*, n° 151, janvier, p. 3-12.

généraux de l'automobile en 2008, États généraux de l'industrie en 2009, Grenelle de l'environnement en 2007 et 2009)⁵.

Si l'approche par filière a un intérêt certain pour l'analyse économique et la définition de stratégie industrielle intégrée, elle présente toutefois certaines limites dont celle qu'une même entreprise ou une même activité peut appartenir à plusieurs filières, étant donné qu'un même produit peut avoir des débouchés multiples.

Enfin, il existe des approches qui ne se fondent pas sur le type d'activité de l'entreprise qui emploie un salarié mais sur les caractéristiques de ce dernier. C'est le cas de l'approche par **métier** qui consiste à retenir tous les salariés qui exercent certains métiers – le plus souvent identifiés en référence à la nomenclature des Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee ou le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle emploi – et ce, quelle que soit l'activité réalisée par leur entreprise. De même, il est possible de délimiter le périmètre d'analyse d'une activité économique en la limitant à l'ensemble des salariés qui dépendent de certaines **conventions collectives**.

Cette approche conduit à un périmètre proche mais néanmoins différent de celui retenu par le CSF Numérique⁶.

En 2014, le secteur des TIC tel que défini par l'OCDE a employé 685 600 salariés en équivalent temps plein⁷. Près de la moitié (47 %) de ces emplois sont dans des entreprises de programmation, conseil et autres activités informatiques, et près du quart (23 %) dans le secteur des télécommunications.

Tableau 1 – Secteur des TIC au sens de l'OCDE et effectifs salariés en équivalent temps plein en 2014

Activité	Effectifs salariés en équivalent temps plein	Code de la nomenclature d'activités française (NAF version 2008)		Effectifs salariés en équivalent temps plein
Activités de fabrication des TIC (OCDE)	59 600	Composants et cartes électroniques	26.1	39 000
		Équipements de communication	26.3	14 100
		Ordinateurs et équipements périphériques	26.2	5 100
		Produits électroniques grand public	26.4	1 400
		Supports magnétiques et optiques	26.8	
Activités de vente des TIC (OCDE)	43 400	Commerce de gros d'équipements TIC	46.5	43 400
Activités de services des TIC (OCDE)	582 600	Programmation, conseil et autres activités informatiques	62.0	319 400
		Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication	95.1	24 200
		Traitement de données, hébergement	63.1	32 900
		Télécommunications	61	154 600
		Édition de logiciels	58.2	51 500
Total	685 600	-	-	685 600

Source : France Stratégie, d'après données Insee, ESANE 2014.

⁵ Bidet-Mayer T. et Toubal L. (2013), *À quoi servent les filières ?*, Paris, La Fabrique de l'industrie.

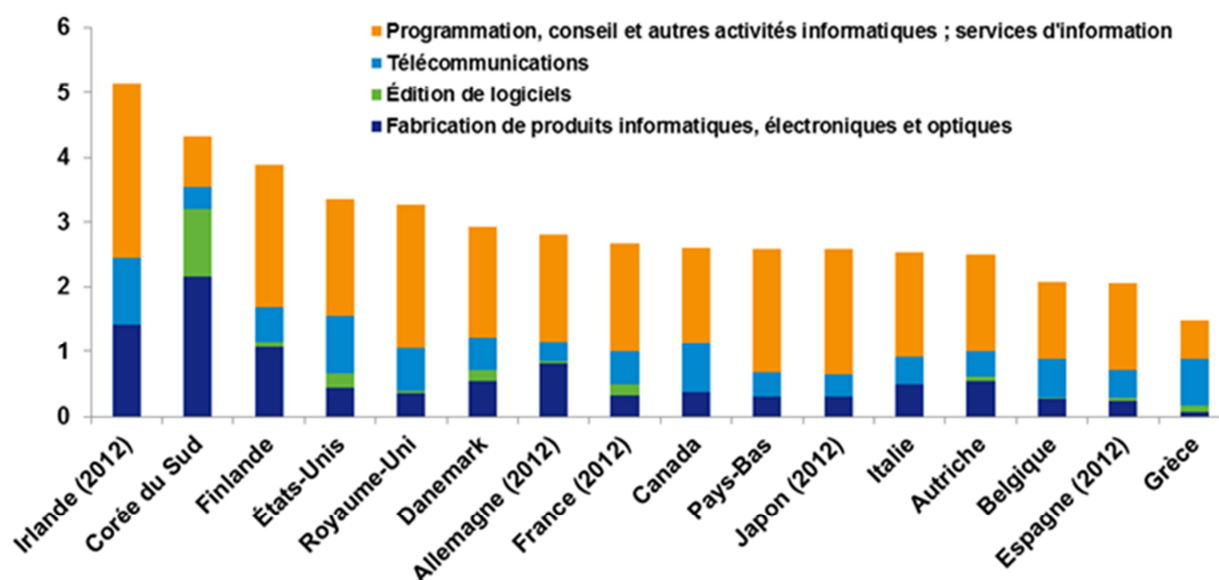
⁶ Source : présentation de la DGE, pour le groupe de travail VPPEC.

⁷ Le rapport *e-Skills in Europe – France - Country Report* de janvier 2014, rédigé pour la Commission européenne, affiche une estimation proche : « *While companies in the ICT sector employ 690,000 people in France, total employment in ICT jobs was 888,000 in 2012* ».

Ainsi défini, le secteur des TIC emploie en France 2,7 % des emplois en 2012, soit une proportion similaire à celle observée en Allemagne, au Canada ou au Pays-Bas⁸. D'autres pays sont toutefois nettement plus présents sur les TIC. C'est le cas de l'Irlande, de la Corée du Sud, de la Finlande, des États-Unis ou encore du Royaume-Uni.

Au sein du groupe de travail sur les indicateurs pour la société de l'information de l'OCDE, les décisions d'inclure ou non certaines activités dans le périmètre des TIC ont suscité des débats⁹. Par exemple, ce groupe d'experts a acté – sans toutefois être le résultat d'un consensus – que le périmètre des secteurs TIC n'incluait ni la fabrication de câbles de fibres optiques, ni celle d'instruments et d'appareils de mesure, d'essai et de navigation et d'équipements, ni le commerce de détail d'équipements TIC. Il est donc possible « d'élargir » le périmètre des secteurs des TIC, qui engloberait en plus des activités retenues par l'OCDE, les activités listées ci-dessus.

**Graphique 1 – Part de l'emploi du secteur TIC dans le total des emplois en 2013
(en pourcentage)**



Source : France Stratégie, d'après données OCDE.

Toutefois, étant donné que la décision d'exclure la fabrication d'instruments et d'appareils de mesure, d'essai et de navigation et d'équipements a conduit le groupe de travail de l'OCDE à modifier sa définition des activités pouvant entrer dans le périmètre des secteurs des TIC, nous ne proposons d'inclure dans ce périmètre élargi que les activités de commerce de détail d'équipements TIC en magasins spécialisés et de fabrication de câbles de fibres optiques. Ces deux activités ont employé 13 600 salariés en équivalent temps plein en 2014.

⁸ OCDE, *Économie de l'information – Définitions sectorielles fondées sur la classification internationale type par industrie (CITI 4)*, DSTI/ICCP/IIS(2006)2/FINAL, www.oecd.org/fr/science/sci-tech/38228300.pdf.

⁹ OCDE, *Économie de l'information – Définitions sectorielles fondées sur la classification internationale type par industrie (CITI 4)*, DSTI/ICCP/IIS(2006)2/FINAL, www.oecd.org/fr/science/sci-tech/38228300.pdf.

Tableau 2 – Activités non retenues dans le secteur des TIC au sens de l'OCDE et effectifs salariés en équivalent temps plein en 2014

Activité	Effectifs salariés en équivalent temps plein	Code de la nomenclature d'activités française (NAF version 2008)	Effectifs salariés en équivalent temps plein
Activités de fabrication des TIC	48 400	Fabrication d'instruments et d'appareils de mesure, d'essai et de navigation	2651 47 000
		Fabrication de câbles de fibres optiques	2731 1 400
Activités de vente des TIC	12 200	Commerce de détail d'équipements TIC en magasins spécialisés	474 12 200

Source : France Stratégie, d'après données Insee, ESANE 2014

Par ailleurs, ce groupe de travail s'est également interrogé sur l'intégration ou non des activités concernant les contenus et supports dans le périmètre des activités du secteur TIC. L'identification de ces activités s'est fondée sur le principe que « *le contenu correspond à un message organisé destiné à des êtres humains et publié dans les médias et par des activités liées aux médias. Sa valeur pour le consommateur ne tient pas à ses qualités physiques, mais à son caractère informationnel, éducatif, culturel ou divertissant* ». Ces activités ont employé 157 800 salariés en équivalent temps plein en 2014.

Tableau 3 : Activités des contenus et supports complémentaires au secteur des TIC au sens de l'OCDE et effectifs salariés en équivalent temps plein en 2014

Activité	Effectifs salariés en équivalent temps plein	Code de la nomenclature d'activités française (NAF version 2008)	Effectifs salariés en équivalent temps plein
Secteur des contenus et des supports (OCDE)	157 800	Édition de livres, de périodiques et autres activités d'édition	581 79 400
		Production cinématographique, vidéo et de télévision	591 41 300
		Enregistrement sonore et édition musicale	592 3 500
		Programmation et diffusion	60 29 300
		Autres services d'information	639 4 300

Source : France Stratégie, d'après données Insee, ESANE 2014.

De ces différents travaux, il est possible d'établir trois périmètres – et donc trois chiffrages pour l'année 2014 des secteurs des TIC :

- au sens de l'OCDE, le secteur des TIC emploie 685 600 salariés en équivalent temps plein ;
- un secteur des TIC « élargi » aux activités de commerce de détail d'équipements TIC et de fabrication de câbles de fibres optiques emploie 699 200 salariés en équivalent temps plein ;
- ce secteur des TIC « élargi » accompagné des activités de contenus et de supports emploie dans son ensemble 857 000 salariés en équivalent temps plein¹⁰.

¹⁰ Certaines études élargissent encore davantage le périmètre de l'économie numérique. C'est notamment le cas de l'étude réalisée par l'Insee Île-de-France, l'Apur, l'IAU Île-de-France et la Direccte Île-de-France en mars 2016. Le périmètre de cette étude a ainsi été enrichi de deux domaines complémentaires à fort enjeu dans la région : la publicité-communication, et les activités industrielles connexes aux TIC (fabrication d'équipements d'aide à la navigation, d'instrumentation scientifique et technique, de matériels optiques et photographiques). Ces activités emploient respectivement en Île-de-France environ 63 000 et 25 000 salariés. www.insee.fr/fr/statistiques/1908413.

1.2. Du cœur de l'économie numérique aux secteurs transformés par la numérisation

L'Inspection générale de finances (IGF) a développé, dans le cadre d'une mission sur le soutien à l'économie numérique et à l'innovation¹¹, une méthodologie pour compléter l'approche de l'OCDE présentée précédemment. Cette méthodologie se fonde sur un « indice global de recours au TIC » de chaque secteur de l'économie, indice établi par l'Insee à partir des résultats des enquêtes TIC.

Sur la base de cet indicateur, l'IGF scinde l'économie en quatre blocs concentriques en fonction de leur degré d'intensité d'utilisation des TIC :

- le cœur de l'économie numérique ;
- les secteurs pour lequel le processus de numérisation a transformé les activités : (édition, audiovisuel, services financiers, publicité, etc.) ;
- les secteurs qui ont dégagé des gains de productivité significatifs grâce à l'intégration des TIC (industrie automobile, industrie chimique, etc.) ;
- enfin, les secteurs peu ou pas touchés par le processus de numérisation (agriculture, pêche, bois, services à la personne, restauration, etc.).

Par cette méthode, le « cœur de l'économie numérique » emploie 786 800 salariés en équivalent temps plein en 2014, après 784 800 en 2013. Le cœur de cette économie numérique se compose d'activités hétérogènes : technologies de base, infrastructures, services de télécommunications, applications et services informatiques, économie du net, etc.¹²

En se fondant sur une décomposition sectorielle de l'économie selon l'intensité de l'usage du numérique, la méthodologie développée par l'IGF permet d'estimer que près de 80 % de l'économie (mesurée par sa valeur ajoutée) est concernée par l'économie numérique.

Tableau 4 : Activités du cœur de l'économie numérique au sens de l'IGF et effectifs salariés en équivalent temps plein en 2014

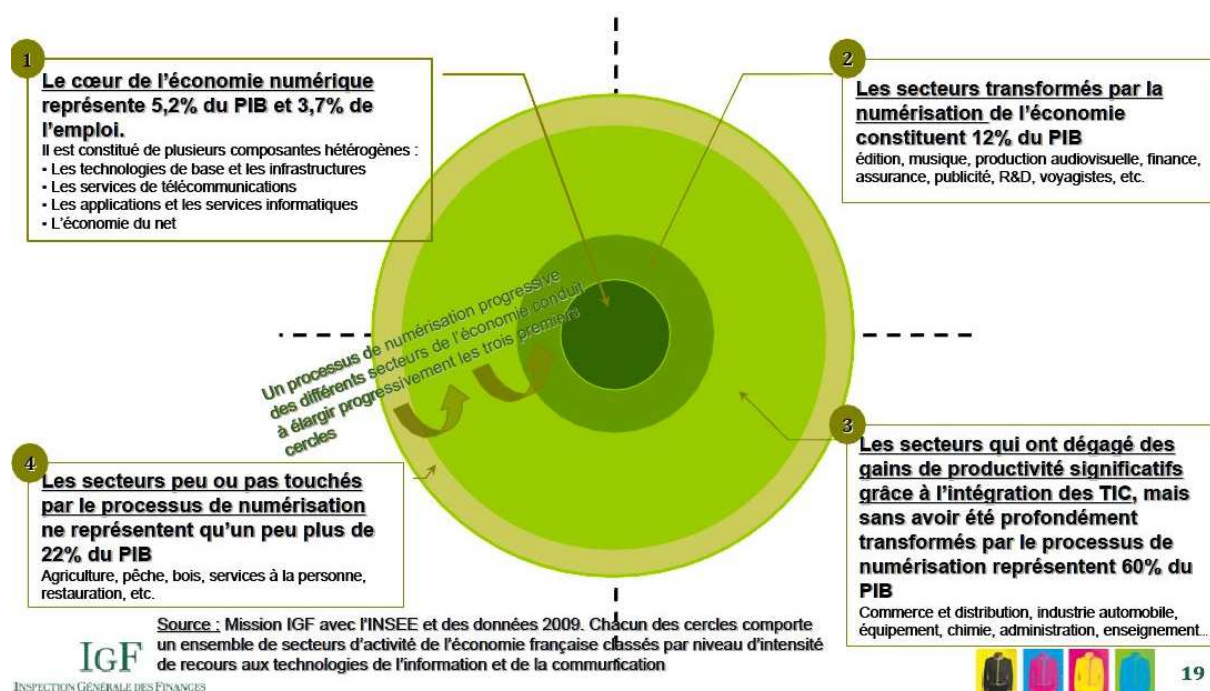
Activité	Effectifs salariés en équivalent temps plein	Code de la nomenclature d'activités française (NAF version 2008)	Effectifs salariés en équivalent temps plein
Cœur de l'économie numérique	786 800	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	26 114 500
		Construction de réseaux électriques et de télécommunications	42.22 23 100
		Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	46.5 43 400
		Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	47.4 12 200
		Édition de logiciels	58.2 51 500
		Télécommunications	61 154 600
		Programmation, conseil et autres activités informatiques	62 319 400
		Traitement de données, hébergement et activités connexes ; portails Internet	63.1 32 900
		Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	95 35 200

Source : France Stratégie, d'après rapport IGF et données Insee, ESANE 2014.

¹¹ Inspection générale des finances (2012), *Le soutien à l'économie numérique et à l'innovation*, www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/124000583.pdf.

¹² Dans son rapport, l'IGF estimait que le « cœur de l'économie numérique » employait 908 000 salariés en équivalent temps plein en 2009, soit 3,7 % de l'emploi total. Il n'a pas été possible, à partir des données disponibles publiquement sur le site internet de l'Insee, de retrouver une estimation proche de celle publiée par l'IGF. Les données publiques relatives à l'année 2009 conduisent à estimer que le cœur de l'économie numérique employait 780 700 salariés en équivalent temps plein.

**Graphique 2 : Décomposition de l'économie française
selon l'intensité de l'usage du numérique**



Source : rapport IGF (2012).

I.3. Le Carif-Oref des Pays de la Loire a mis en perspective son périmètre d'analyse de l'économie numérique avec ceux, davantage « opérationnels » du Syntec et de la labellisation French Tech

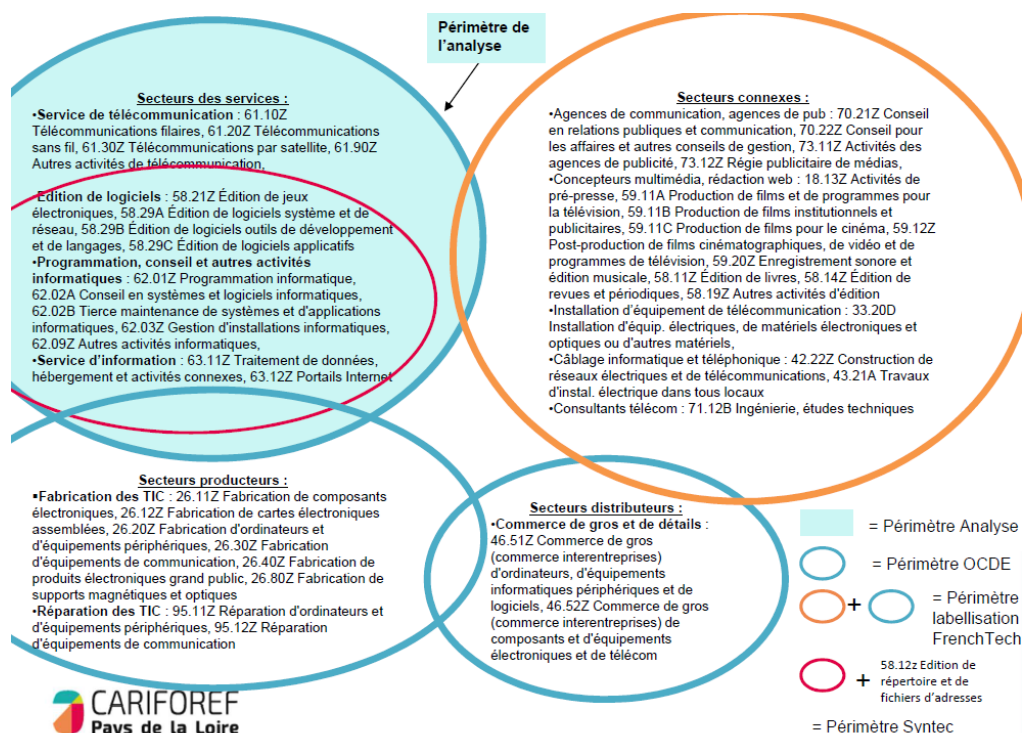
En janvier 2016, le Carif-Oref des Pays de la Loire a réalisé un travail prospectif sur les métiers du numérique dans la région. Pour ce faire, il s'est également intéressé aux secteurs d'activité liés au numérique.

De nouveau, la réflexion du périmètre de l'économie numérique prend appui sur la définition du secteur TIC de l'OCDE. Le Carif-Oref a défini plusieurs périmètres d'analyse possibles :

- le périmètre du Syntec, qui correspond aux activités de services des TIC telles que définies par l'OCDE, hors activités de télécommunications, et auxquelles est ajoutée l'activité d'édition de répertoires et de fichiers d'adresses ;
- le périmètre des services des TIC de l'OCDE¹³, qui est le périmètre d'analyse retenu par le Carif-Oref pour son analyse ;
- le périmètre des TIC de l'OCDE, qui comprend en plus les activités de fabrication et de vente des TIC ;
- le périmètre de la labellisation French Tech, qui correspond aux activités des TIC de l'OCDE auxquelles sont ajoutées de nombreuses activités dites connexes, en lien avec la communication, la publicité, le conseil, la production de médias, l'édition, l'installation d'équipement de télécommunication.

¹³ À la différence que le Carif-Oref Pays de Loire considère l'activité de réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication comme une activité de fabrication de TIC et non, comme l'OCDE, comme une activité de services.

Graphique 3 : Composition de différents périmètres d'analyse de l'économie numérique



Source : présentation du Carif-Oref Pays de la Loire.

Le périmètre retenu par le Carif-Oref Pays de la Loire pour définir le périmètre des activités numériques représente au niveau national près des 560 000 emplois salariés en équivalent temps plein¹⁴.

La région Pays de la Loire compte quant à elle près de 1 300 établissements ayant une activité numérique qui emploient environ 27 000 salariés. Les deux tiers de ces activités numériques relèvent de la programmation et du conseil informatique. L'emploi numérique dans les Pays de la Loire a progressé de 4 % par an entre 2009 et 2014, à l'image de la tendance observée pour les activités de la programmation et du conseil informatique au niveau national¹⁵.

L'analyse réalisée par le Carif-Oref Pays de la Loire permet de mettre en avant les caractéristiques des salariés (sexe, âge, diplôme) de l'économie numérique mais également par métiers ce qui permet d'envisager de définir l'économie numérique, non pas par rapport à l'activité des entreprises mais par des caractéristiques propres au salariés.

II. L'approche par métier

Le Carif-Oref Pays de la Loire a ainsi défini une liste de onze métiers par référence à la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de 2003. Ces métiers ont été regroupés en trois familles : l'étude et le développement en informatique, l'architecte conseil et consultant en infrastructure TIC et enfin les techniciens installation, exploitation, maintenance en TIC. Ces trois catégories rassemblent les métiers non pas en fonction du niveau de qualification (cadre, technicien ou employé) mais en fonction du domaine de l'activité réalisée.

¹⁴ Source : France Stratégie, d'après données Insee, ESANE 2014.

¹⁵ Source : présentation du Carif-Oref Pays de la Loire pour le groupe de travail VPPEC.

Tableau 5 : Métiers du numérique identifiés au sein de la nomenclature des Professions et catégories socioprofessionnelles de 2003

Famille de métiers	Professions et catégories socioprofessionnelles 2003
Étude et développement en informatique	388a - Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique
	388b - Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique
	478a - Techniciens d'étude et de développement en informatique
Architecte conseil et consultant en infrastructure TIC	388c - Chefs de projets informatiques, responsables informatiques
	388d - Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique et télécommunications
	388e - Ingénieurs et cadres spécialistes des télécommunications
Technicien installation, exploitation, maintenance TIC	463a - Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en informatique
	478b - Techniciens de production, d'exploitation en informatique
	478c - Techniciens d'installation, de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique
	478d - Techniciens des télécommunications et de l'informatique des réseaux
	544a - Employés et opérateurs d'exploitation en informatique

Source : présentation du Carif-Oref Pays de la Loire.

Cette liste de onze métiers reprend l'ensemble des professions qui compose le domaine professionnel « M Informatique et télécommunications » de la nomenclature des familles professionnelles de la Dares (cf. graphique 6) ainsi que la profession d'« ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique et télécommunications »¹⁶.

Cette liste de professions retenues par le Carif-Oref Pays de la Loire – ou celle de la nomenclature des familles professionnelles – est trop restrictive pour prétendre délimiter l'ensemble de métiers de l'économie numérique. Son intérêt réside dans l'identification des entreprises où sont exercés ces métiers. En effet, ces onze métiers relèvent des activités informatiques et des télécommunications et peuvent donc être considérés, à ce titre, comme des métiers « du cœur » de l'économie numérique. Pour autant, seule la moitié de ces emplois sont exercés dans une entreprise qui a comme activité principale une activité du secteur numérique (25 % dans le secteur du conseil en systèmes et logiciels informatiques, 5 % dans le secteur de l'édition de logiciel, 5 % dans celui des télécommunications filaires). Les autres actifs qui exercent un métier du numérique travaillent dans de nombreux autres secteurs d'activité, comme le conseil pour les affaires, le secteur bancaire ou encore celui des assurances.

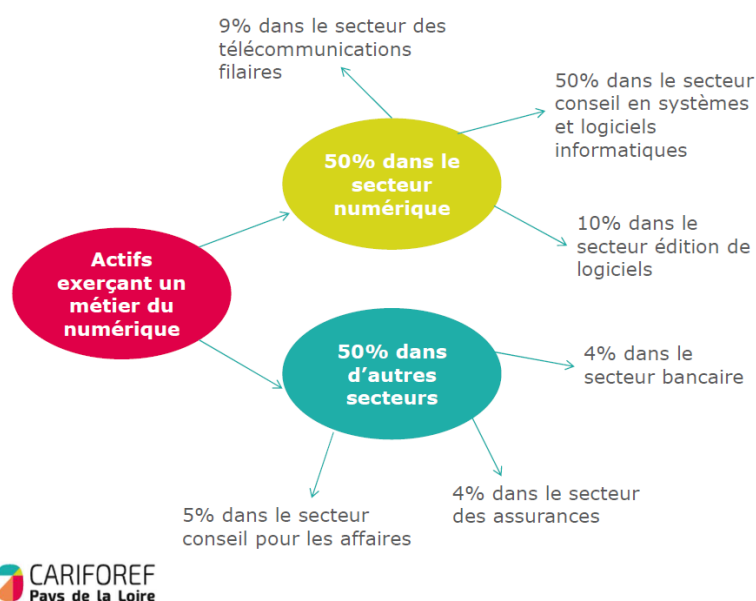
¹⁶ Cette profession est classée dans le domaine « R – Commerce » de la nomenclature des familles professionnelles.

Graphique 4 : Composition des trois familles professionnelles qui composent le domaine professionnel « M Informatique et télécommunications »

FAP	Familles professionnelles FAP-2009	PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles PCS 2003
M	Informatique et télécommunications		
M0Z	Employés et opérateurs de l'informatique		
M0Z60	Employés et opérateurs en informatique	544a	Employés et opérateurs d'exploitation en informatique
M1Z	Techniciens de l'informatique		
M1Z80	Techniciens d'étude et de développement en informatique	478a	Techniciens d'étude et de développement en informatique
M1Z81	Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	478b 478c 478d	Techniciens de production, d'exploitation en informatique Techniciens d'installation, de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique Techniciens des télécommunications et de l'informatique des réseaux
M2Z	Ingénieurs de l'informatique		
M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	388a 388c	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique Chefs de projets informatiques, responsables informatiques
M2Z91	Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique	388b	Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique
M2Z92	Ingénieurs et cadres des télécommunications	388e	Ingénieurs et cadres spécialistes des télécommunications

Source : Dares.

Graphique 5 : Secteurs d'activité où sont exercées les professions numériques



Source : présentation du Carif-Oref Pays de la Loire.

Ces résultats sont cohérents avec la répartition par secteur d'activité des professions numériques calculées à partir des DADS 2013 pour la France entière. Ainsi, 12 % de ces professions sont exercées dans des entreprises des activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques et 5 % dans des entreprises des activités financières et d'assurance.

Tableau 6 : Secteurs d'activité où sont exercées les professions numériques

Code de la nomenclature d'activités française (NAF version 2008)		Pourcentage
Activités informatiques et services d'information	62-63	41,2
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	69-71	12,1
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	45-47	6,9
Édition, audiovisuel et diffusion	58-60	6,7
Télécommunications	61	5,3
Activités financières et d'assurance	64-66	5,0
Activités de services administratifs et de soutien	77-82	4,4
Autres activités		18,5
Total		100,0

Source : France Stratégie, d'après données Insee, DADS 2013.

III. L'approche par les conventions collectives

Les conventions et accords collectifs, négociés par les partenaires sociaux, complètent les règles générales applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés de droit privé fixées dans le code du travail. Ces conventions et accords collectifs peuvent avoir un champ interprofessionnel ou professionnel (dit dans ce dernier cas « de branche »). Elles peuvent également ne concerner que certaines catégories de salariés (par exemple les cadres ou les ouvriers d'une activité particulière).

Ainsi, les salariés d'un même établissement peuvent relever de conventions collectives différentes. Il existe, fin 2016, plus de 1 000 conventions collectives différentes¹⁷.

Le groupe de travail a analysé la possibilité de délimiter le périmètre de l'économie numérique à partir de la liste des conventions collectives. Pour ce faire, il est parti de la délimitation du secteur des TIC de l'OCDE qui se fonde sur les activités principales des entreprises et une table de passage qui présente, pour chaque secteur d'activité, la répartition par convention collective des salariés présents au 31 décembre 2013. Cette table est issue d'une exploitation du fichier exhaustif des déclarations annuelles de données sociales (DADS) retraitées par l'Insee.

Il a par exemple été possible de déterminer la convention collective à laquelle sont rattachés les salariés des entreprises ayant une activité de fabrication des TIC. Trois limites à cet exercice doivent être gardées à l'esprit :

- les données relatives aux secteurs d'activité couverts par le secret statistique ou dont le taux de couverture par les conventions collectives de branche est inférieur à 50 % (« données non diffusables pour ce code APE » en colonne C) ne sont pas disponibles ;
- dans chaque secteur d'activité, une catégorie « autres » regroupe les types de couverture autres que les conventions collectives de branche du secteur marchand

¹⁷ http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/liste_des_idccdec.pdf.

non agricole (statuts, conventions d'entreprises, branches agricoles, salariés ne bénéficiant d'aucune couverture conventionnelle) et les conventions collectives de branches peu présentes dans le code APE (effectif inférieur à 1 % de l'effectif du secteur d'activité). Il s'agit par exemple de codes APE relatifs à l'agriculture ou à l'administration publique.

Ainsi, fin 2013, 73 400 salariés exercent dans une entreprise qui a pour activité principale la fabrication de TIC (composants et cartes électroniques, équipements de communication, ordinateurs et équipements périphériques ou encore produits électroniques grand public)¹⁸. Ces salariés dépendent pour 43 % de la convention collective des cadres de la métallurgie, pour 41 % des autres conventions – territoriales – de la métallurgie.

Tableau 6 : Conventions collectives des salariés du secteur de la fabrication des TIC, en nombre de salariés au 31/12/2013

	Métallurgie Cadres	Métallurgie (branches territoriales)	Bureaux d'études techniques SYNTEC	Commerces de détail papeterie bureau librairie	Fabrication de l'ameublement	Transformation des papiers cartons OETAM	Autres conventions	Ensemble
Composants et cartes électroniques	14 000	22 100	400				7 400	43 900
Équipements de communication	15 700	4 500					2 900	23 200
Ordinateurs et équipements périphériques	1 700	2 700	100	100			400	5 000
Produits électroniques grand public	400	700			< 50	< 50	100	1 300
Supports magnétiques et optiques	n.d.							
Ensemble des activités de fabrication de TIC (OCDE)	31 900	30 100	400	100	0	0	10 900	73 400

Source : France Stratégie, d'après données Dares.

Ce travail a été réalisé pour l'ensemble des activités de vente des TIC – 36 % des 59 600 salariés de ce secteur sont rattachés à la convention collective du commerce de gros – et des services TIC (hors activité de télécom filaire et par satellite) – 75 % des 471 200 salariés de ce secteur sont rattachés à la convention collective du commerce de bureaux d'études techniques (SYNTEC).

À partir de ce travail, il est possible d'identifier l'ensemble des conventions collectives auxquelles sont rattachés les salariés qui exercent dans une entreprise des secteurs des TIC au sens de l'OCDE. Dès lors se pose la question de savoir s'il est possible de délimiter un périmètre pour l'économie numérique uniquement à partir de la liste des conventions collectives.

Au préalable, une table de correspondance du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et des données Insee ont été mobilisées pour répartir les effectifs salariés des secteurs des télécoms filaire et par satellite – estimés à 113 000 salariés – par convention collective.

¹⁸ Ces mêmes activités ont employé 59 600 salariés en équivalent temps plein en 2014 (cf. tableau 1).

Tableau 7 : Conventions collectives des salariés du secteur de la fabrication des TIC, en nombre de salariés au 31/12/2013

IDCC	Conventions collectives	Secteur des TIC de l'OCDE		Ensemble des secteurs
		Effectif salariés au 31/12/2013	Répartition	Effectif salariés au 31/12/2013
01486	Bureaux d'études techniques SYNTEC	360 000	60 %	765 000
00650	Métallurgie cadres	72 000	12 %	413 000
76 codes	Métallurgie (branches territoriales)	45 000	8 %	918 000
00573	Commerces de gros	22 000	4 %	316 000
02148	Télécommunications (hors télécom filaire et par satellite)	20 000	3 %	32 000
01539	Commerces de détail papeterie bureau librairie	10 000	2 %	53 000
01686	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	10 000	2 %	60 000
02098	Prestataires de services secteur tertiaire	3 000	1 %	109 000
-	Autres conventions	60 000	10 %	-
	Ensemble	604 000	100 %	

Source : France Stratégie, d'après données Dares.

Les effectifs du secteur des TIC, au sens de l'OCDE, se concentrent dans un faible nombre de conventions collectives : 60 % de ces salariés sont rattachés à la convention collective des bureaux d'études techniques (SYNTEC) et 20 % dans celles de la métallurgie (pour 12 % cadres et 8 % non cadres). Toutefois, ces conventions collectives comprennent davantage de salariés hors du secteur des TIC que de salariés exerçant dans ce secteur. Par exemple, moins de la moitié (47 %) des salariés rattachés à la convention collective des bureaux d'études techniques (SYNTEC) travaillent dans le secteur des TIC (360 000 sur 765 000 salariés au 31/12/2013). Pour la convention collective des cadres de la métallurgie, ce pourcentage n'est que de 17 %.

L'approche par les conventions collectives n'apparaît donc pas à elle seule pertinente pour délimiter le périmètre de l'économie numérique.

IV. Compléments

A – Près de 80 000 emplois d'indépendants dans le secteur des TIC

Les sources statistiques d'entreprises utilisées ci-dessus ne renseignent que sur les effectifs salariés. Or, les emplois de l'économie numérique peuvent également être occupés en tant qu'indépendants. Il n'existe pas de bases de données administratives qui permettent, de manière publique, de connaître le nombre d'emplois non salariés par secteur d'activité détaillé de la NAF.

Les enquêtes statistiques auprès des individus (recensement de la population, enquête Emploi) permettent quant à elles de disposer de ces informations. Il faut toutefois garder à l'esprit qu'il s'agit d'enquêtes non exhaustives et que les informations collectées sur le statut d'emploi (salarié ou non-salarié) et l'activité de l'entreprise dans laquelle les individus exercent sont déclaratives. Les résultats que l'on en tire peuvent donc être altérés par des erreurs dues à l'échantillonnage, à la non-réponse ou encore à des biais de déclaration.

À partir des enquêtes Emploi, il est possible d'estimer le nombre de personnes qui travaillent dans un secteur d'activité en moyenne au cours de l'année, selon sa déclaration de statut d'emploi (salarié ou indépendant). Ainsi, environ 10 % des travailleurs des secteurs des TIC au sens de l'OCDE ou de ceux du cœur de l'économie tel que défini par l'IGF exercent en tant que non-salariés. Cette proportion est très faible dans certaines activités quasi exclusivement exercées comme salarié (fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, construction de réseaux électriques et de télécommunications ou encore télécommunications) et atteint près de la moitié dans le secteur de la réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques.

**Tableau 8 : Répartition des activités composant le secteur des TIC
selon la part de travailleurs non salariés**

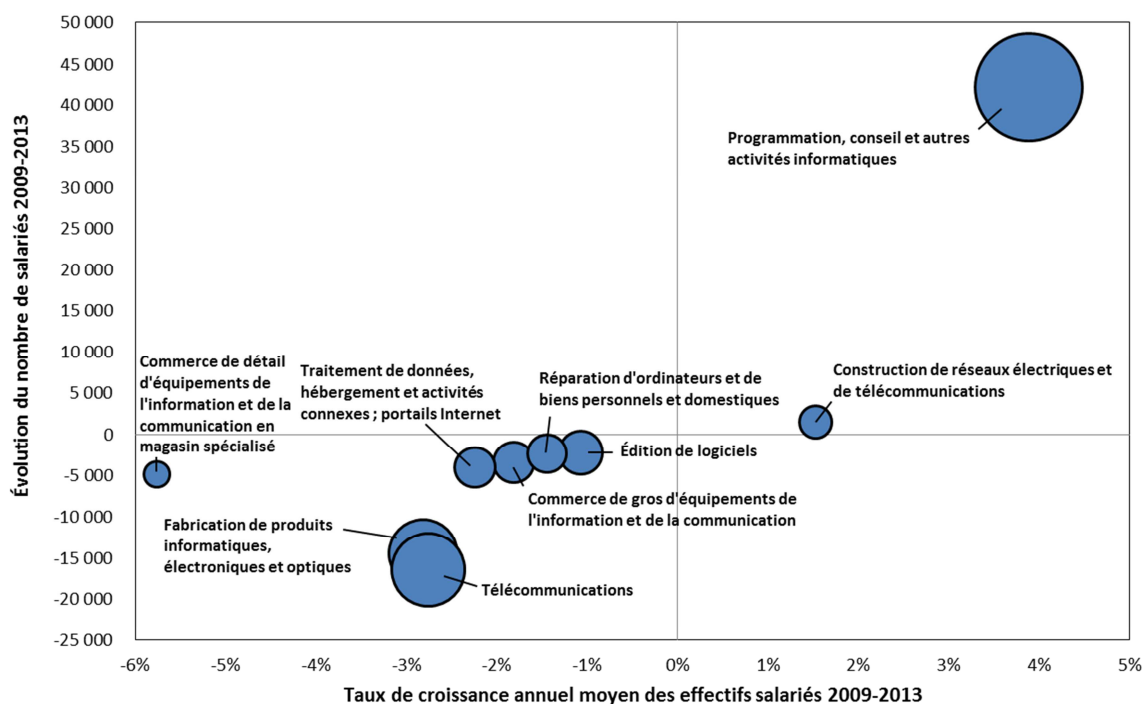
Part de non-salariés	Code de la nomenclature d'activités française (NAF) de 2008	
Moins de 5 %	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	26
	Construction de réseaux électriques et de télécommunications	42.22
	Télécommunications	61
Environ 5 %	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	46.5
	Édition de logiciels	58.2
	Traitement de données, hébergement et activités connexes ; portails internet	63.1
Environ 10 %	Programmation, conseil et autres activités informatiques	62
	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	47.4
Environ 45 %	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	95

Source : France Stratégie, d'après données de l'enquête Emploi.

B – L'emploi salarié a évolué de manière hétérogène dans les différents secteurs composant l'économie numérique

Aussi surprenant que cela puisse paraître, les effectifs de la filière numérique au sens du Comité stratégique de la filière numérique du Conseil national de l'industrie n'ont pas ou que très peu augmenté au cours des dernières années. Cela s'explique par des dynamiques très différentes au sein de cette filière. Si les activités informatiques (programmation, conseil et autres) ont connu une croissance des effectifs salariés d'environ 4 % par an ces dernières années et celles de construction de réseaux électriques et de télécommunications de 1,5 %, les autres activités de la filière numérique ont vu leurs effectifs se réduire (-3 % par an dans les télécommunications – salariés de droit privé et public – et la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, et près de -6 % dans le commerce de détail en magasin spécialisé).

Graphique 6 : Évolution des effectifs salariés des activités de l'économie numérique



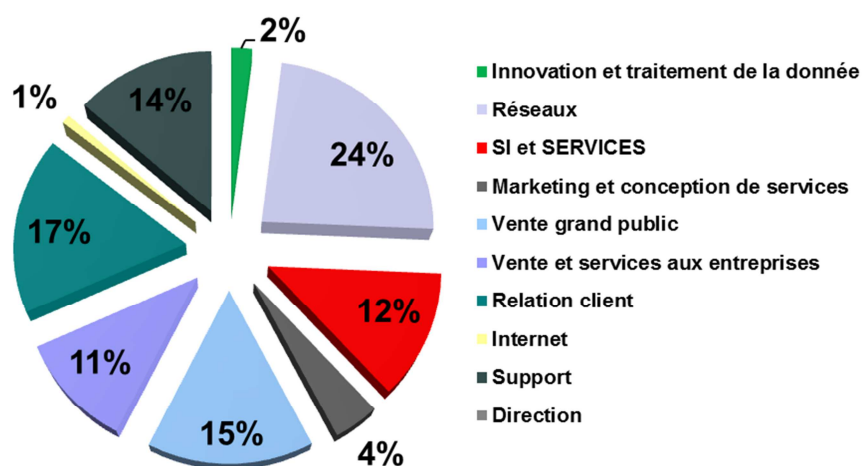
Source : France Stratégie, d'après données Insee.

C – Informations issues des sources professionnelles

Selon l'Observatoire des métiers des télécommunications, la branche des télécommunications compte environ 750 entreprises et emploie 72 000 salariés de droit privé, dont 62 % d'ingénieurs et cadres. Ces salariés se répartissent entre quatre grandes familles de métiers :

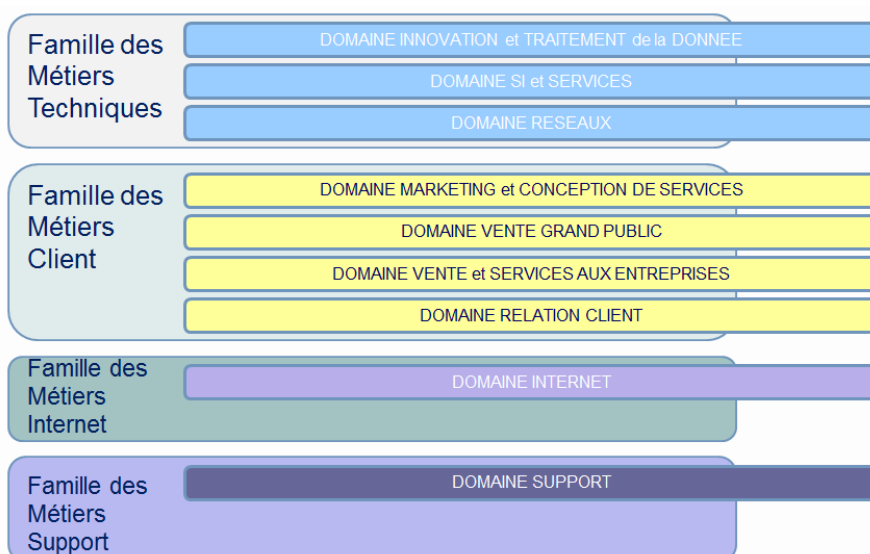
- la famille technique représente 38 % des effectifs ;
- la famille client emploie près de la moitié (48 %) des salariés ;
- la famille support regroupe 14 % des effectifs ;
- la famille internet est encore émergente en termes de codification et reste sous-évaluée autour de 1 %.

Graphique 7 : Répartition des salariés des télécoms par métier



Source : présentation de l'Observatoire des métiers des télécommunications.

Graphique 8 : Quatre grandes familles et neuf domaines de métiers Télécoms



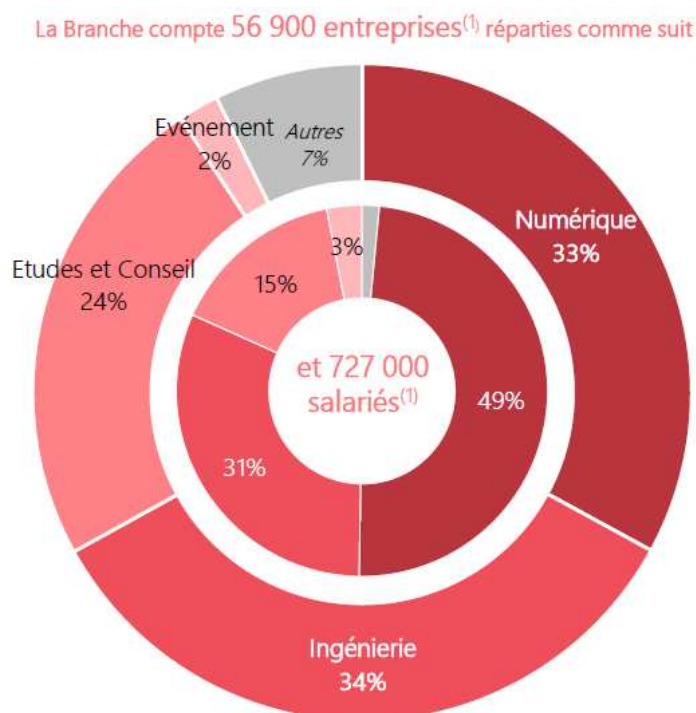
Source : présentation de l'Observatoire des métiers des télécommunications.

Le FAFIEC – organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'événement – réalise quant à lui des études relatives aux entreprises couvertes par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (IDCC 1486)¹⁹. Selon cette approche, le FAFIEC estime que les 56 900 entreprises concernées par cette convention collective ont employé 727 000 salariés en 2014, soit près de 5 % des salariés couverts par une convention collective.

Cette branche rassemble quatre secteurs :

- le numérique au sens de la branche, qui regroupe les éditeurs de logiciels, les entreprises de services numériques (ESN) et le conseil en technologies. Ne sont pas compris par exemple dans le secteur numérique de la branche les fabricants de matériel informatique, d'électronique et les télécommunications ;
- l'ingénierie, qui regroupe les entreprises d'ingénierie de construction et d'ingénierie de process ;
- les études et le conseil, qui regroupe les entreprises d'études, de conseil en stratégie et management, en recrutement, en évolution professionnelle, en relations publiques ;
- l'événement, qui regroupe les entreprises organisatrices d'événements, les prestataires et les sites.

Graphique 9 : Composition de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil



Sources OPIIEC étude Socio-démo 2014 - ⁽¹⁾ Chiffres Fafiec 2015

¹⁹ Par exemple, voir l'Étude prospective pour la Branche des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événement en région Auvergne Rhône-Alpes d'octobre 2016, www.fafiec.fr/images/contenu/menuehaut/etudesfafiec/Etude_prospective_Branche_Auvergne-Rhone_Alpes_-_Rapport_Complet_.pdf.

Rapport du Réseau Emploi Compétences
Vision prospective partagée des emplois et des compétences :
la filière numérique
France Stratégie - Céreq, juin 2017

Annexe B

Les fiches métiers : formation, compétences et emploi

Répertoire des métiers « cœur du numérique »

Famille de métiers	Intitulé des métiers
PROGRAMMATION ET DEVELOPPEMENT	Développeur (multimédia, web, web mobile) Ingénieur études et développement Architecte logiciel
METIERS DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DE LA DONNEE	Administrateur de base de données Data analyst Data scientist
INTERFACES UTILISATEURS ET CREATIONS NUMERIQUES	Web designer Designer d'expérience et d'interface Directeur artistique Ergonome
COMMUNICATION ET MARKETING	Community Media Manager Marketeur digital Chargé de référencement Analyste de trafic
COMMERCE	Chargé de clientèle Ingénieur d'affaires Ingénieur avant-vente

Famille de métiers	Intitulé des métiers
INFRASTRUCTURES, CLOUDS, RESEAUX ET DATA CENTERS	Technicien réseaux et cloud Ingénieur réseaux et cloud Architecte réseaux et cloud
MAINTENANCE, ASSISTANCE ET SUPPORT POUR L'EXPLOITATION	Technicien de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique
EXPERTISE ET CONSEIL	Responsable cybersécurité Consultant/ expert métier Expert en propriété intellectuelle
DIRECTION, MANAGEMENT ET STRATEGIE	Manager de projet Manager d'équipe Responsable de la stratégie et de la prospective Directeur des systèmes d'information Responsable sécurité des systèmes d'information

Les fiches métiers : quelles sources d'information ?

Cette liste des métiers a été réalisée dans le cadre du groupe de travail. Les informations contenues dans les différentes fiches sont issues de plusieurs sources :

- **Une enquête** a été menée auprès des membres du groupe de travail. Il leur a été demandé d'identifier les métiers constituant le *ou au moins faisant partie du cœur du* « cœur du numérique » et d'y affecter les compétences nécessaires ainsi que les évolutions et enjeux respectifs de chacun de ces métiers. Trente-cinq métiers ont donc été identifiés et structurés en neuf familles de métiers.
- **Le portail des métiers de l'internet** mis en ligne par le ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique propose des informations actualisées sur les métiers de l'internet (fiches descriptives des métiers du numérique, une base de données non exhaustive de formations réalisée en partenariat avec l'ONISEP, des ressources complémentaires).
Plus d'informations sur : <http://metiers.internet.gouv.fr/>
- **Le portail interrégional formation emploi** du réseau des Carif-Oref est une plateforme en ligne présentant un formulaire de recherche des formations continues proposées sur l'ensemble du territoire français et qui permet d'identifier les formations potentiellement éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi.
Plus d'informations sur : <http://www.intercariforef.org/formations/recherche-formations.html>

Les fiches métiers : quelles sources d'information ?

Ces fiches métiers ont été réalisées à partir de plusieurs sources citées ci-dessous :

- **Les fiches métiers** réalisées par le Carif-Oref Pays de la Loire
Plus d'informations sur : <http://www.orientation-paysdelaloire.fr/donnees/recherche-metier/par-famille>
- **Les référentiels métiers** de la branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil et de l'événement réalisés par l'Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil et de l'événement (OPIIEC)
Plus d'informations sur : <http://referentiels-metiers.opiiec.fr/liste-metiers/1-digital>
- **Les fiches métiers** réalisées par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC)
Plus d'informations sur : <https://cadres.apec.fr/Emploi/Marche-Emploi/Fiches-Apec/Fiches-metiers/Metiers-Par-Categories>
- **Les fiches métiers** réalisées par l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP)
Plus d'informations sur : <http://www.onisep.fr/Decouvrir-les-metiers/Des-metiers-par-secteur/Informatique-et-reseaux>
- **La plateforme Les Talents du Numérique**, un site d'information sur les métiers et les formations informatiques dans le numérique initié par le Syntec Numérique (orientation/formations, fiches métiers, cvthèque, etc.).
Plus d'informations sur : <http://talentsdunumerique.com/>
- **Les fiches métiers du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME)** qui donnent une description détaillée des métiers : définition, conditions d'accès et d'exercice, activités et compétences, environnement de travail, et des informations sur la mobilité professionnelle qui ont été reprises dans les fiches ci-après dans la partie *Perspectives d'évolution*.
Plus d'informations sur : <http://www.pole-emploi.fr/candidat/les-fiches-metiers-@/index.jspz?id=681>



Programmation et développement



Les métiers de la programmation et du développement constituent le centre de la production d'applications et de logiciels. Selon un descriptif présenté par un répondant, ils « développent et livrent les applications ou les composants numériques dont ils ont la charge, agissent dans le respect des spécifications et des exigences de conception (qualité, délais), assurent l'assemblage et l'implémentation des différents composants logiciels nécessaires au fonctionnement des solutions de services à déployer, procèdent à la recette et à l'intégration des composants logiciels dans leur environnement d'exploitation et s'assurent de leur exploitabilité ». Une des nouvelles activités en forte croissance réside dans le concours de ces métiers à la construction et l'exploitation des plateformes de données massives des éditeurs de logiciels.

On peut distinguer dans ce domaine trois métiers qui représentent en même temps trois niveaux de responsabilité.

- **Le développeur**
 - Le développeur multimédia
 - Le développeur web
 - Le développeur mobile
- **L'ingénieur étude et développement**
- **L'architecte logiciel**

DÉVELOPPEUR MULTIMÉDIA

Le développeur multimédia est un spécialiste mi-technique, mi-crétatif chargé de réaliser des sites internet interactifs et des applications internet riches (appelées aussi « Rich Internet Applications » ou RIA). D'abord technicien, le développeur multimédia doit également être doté d'un fort sens esthétique et bien connaître les règles d'ergonomie.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +2

❖ Formation Initiale

Le métier de développeur multimédia est accessible avec des formations de niveau Bac +2 à Bac +5 (BTS, DUT, Licence, Master ou Diplôme d'ingénieur) en *Sciences, technologies et santé* mention réseaux et télécommunications ou systèmes informatiques et logiciels. Il existe des parcours moins classiques dans la filière *Droit, économie, gestion*, mention Activités et techniques de communication ou encore la filière *Culture et communication* mention création, innovation, informations numériques.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :

<http://www.metiers.internet.gouv.fr/metier/developpeur-multimedia>

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **20 formations** destinées majoritairement aux demandeurs d'emploi, aux jeunes de 16-25 ans et qui sont éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en conception et développement de programmes, en tests et diagnostics, en architecture fonctionnelle SI, en algorithmique et en sécurité informatique.

Maîtrise des langages de programmation, outils et écosystèmes (JAVA, PHP, Web, etc.). Maîtrise de l'anglais,

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Synonymes : Développeur d'applications riches, Développeur Rich media ; Développeur Rich Internet Applications ; Rich media developer.

Perspectives d'évolution : Développeur web ; Direction des systèmes d'information ; Production et exploitation de systèmes d'information.

Statut : Salarié au sein d'une société de services en ingénierie informatique (SSII), dans une agence web ; Indépendant.

DÉVELOPPEUR WEB

Le développeur web effectue la réalisation technique et le développement informatique d'un site web. À l'aide du cahier des charges réalisé par le chef de projet, le développeur web programme les fonctionnalités qui correspondent aux besoins du client pour son site web.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +2

❖ Formation Initiale

Le métier de développeur web est accessible avec des formations de niveau Bac +2 à Bac +5 (BTS, DUT, Licence, Master ou Diplôme d'ingénieur) en *Sciences, technologies et santé* mention réseaux et télécommunications ou systèmes informatiques et logiciels. Il existe des parcours moins classiques dans la filière *Droit, économie, gestion*, mention réseaux et télécommunications ou encore les formations d'école spécialisée.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :

<http://www.metiers.internet.gouv.fr/metier/developpeur-web>

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **262 formations** destinées majoritairement aux demandeurs d'emploi, Une grande part sont néanmoins éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

Il existe aussi des formations gratuites ouvertes à tous dispensées par des écoles spécialisées telles que l'école d'informatique 42, la Web@cadémie, 3W Academy ou encore Simplon. Ces formations intensives aboutissent à des diplômes d'établissement ou des certificats.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en conception et développement de site, en tests et diagnostics, en architecture fonctionnelle SI, en algorithmique et en sécurité informatique.

Maîtrise des méthodes, normes, langages et outils de développement. **Agilité, créativité**, adaptabilité, anglais, auto-apprentissage.

Synonymes : Analyste-programmeur ; Développeur back office ; Développeur back-end.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences
Perspectives d'évolution : Expertise et support en systèmes d'information ; Direction des systèmes d'information ; Production et exploitation de systèmes d'information.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise de services du numérique (ESN), d'une agence Web ; Indépendant.

Environnements porteurs : Utilisation des technologies web dans une grande majorité des applications informatiques et multiplication des outils de développement sous différents systèmes.

DÉVELOPPEUR WEB MOBILE

Le développeur web mobile effectue la réalisation technique et le développement informatique d'applications mobiles. À l'aide du cahier des charges réalisé par le chef de projet web mobile, il programme les fonctionnalités qui correspondent aux besoins du client pour son application mobile. Il peut s'agir d'une version d'un site web adapté à la consultation sur téléphone portable comme d'une application spécifiquement développée pour une tablette numérique.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +2

❖ Formation Initiale

Le métier de développeur web mobile est accessible avec des formations de niveau Bac +2 à Bac +5 (BTS, DUT, Licence, Master ou Diplôme d'ingénieur) en *Sciences, technologies et santé* systèmes informatiques et logiciels spécialité Internet et médias mobiles ou spécialité conception et intégration multimédia. Il existe des parcours moins classiques dans les filières d'école spécialisée.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet ci-après :

<http://www.metiers.internet.gouv.fr/metier/developpeur-web-mobile>

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **95 formations** destinées majoritairement au public sans emploi et une vingtaine éligible au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

Il existe par ailleurs des formations gratuites ouvertes à tous dispensées par des écoles spécialisées telles que l'école d'informatique 42 (de niveau Bac +3 à Bac +5) et Simplon. Ces formations intensives aboutissent à des diplômes d'établissement ou des certificats.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en conception et développement de d'applications mobiles, en tests et diagnostics, en architecture fonctionnelle SI, en algorithmique et en sécurité informatique.

Maîtrise des langages de programmation, outils et écosystèmes pour mobiles. **Agilité, créativité, adaptabilité, anglais.**

Synonymes : Développeur internet mobile, Développeur mobile, Développeur d'applications mobiles, Ingénieur informatique web mobile.

Perspectives d'évolution : Expertise et support en systèmes d'information ; Direction des systèmes d'information ; Production et exploitation de systèmes d'information.

Statut : Salarié au sein d'une agence web ou d'une entreprise utilisatrice ; Indépendant.

Environnements porteurs : Forte progression des applications mobiles et futurs besoins de recrutement dans le développement d'applications pour les objets connectés.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

INGÉNIEUR ÉTUDES ET DÉVELOPPEMENT

L'ingénieur d'étude et de développement élabore pour l'essentiel les spécifications techniques du travail du codeur, intègre les composants logiciels créés par ce dernier et peut être responsable de la documentation technique du produit. Il participe donc à la conception, au développement et aux phases de test des projets informatiques.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +2

❖ Formation Initiale

Le métier d'ingénieur études et développement est généralement accessible avec des formations de niveau Bac +4/+5 (Master ou Diplôme d'ingénieur) en *Informatique*. Il s'agit d'un passage obligé pour les jeunes diplômés. Les diplômés de niveau Bac +2/+3 peuvent également être acceptés. Ce métier peut aussi être accessible avec une expérience professionnelle en informatique, système d'exploitation ou dans un domaine applicatif.

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense 2 formations qui ne sont cependant pas éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en conception et développement d'applications mobiles, en tests et diagnostics, en architecture fonctionnelle SI, en algorithmique et en sécurité informatique.

Maîtrise des langages de programmation, outils et écosystèmes pour mobiles. **Agilité, créativité, adaptabilité, anglais.**

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Synonymes: Ingénieur développement; Ingénieur support technique.

Perspectives d'évolution : Chef de projet ; Architecte logiciel ; Consultant technique ; Administrateur de bases de données ; Ingénieur réseau ; Architecte technique ; Directeur des systèmes d'information.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise utilisatrice, une entreprise de services du numérique (ESN) ; Indépendant.

ARCHITECTE LOGICIEL

L'architecte logiciel est responsable de la conception et de la réalisation des architectures logicielles en fonction des besoins des clients, coordonne leur production et est responsable de leur intégration et leur exploitabilité. Il garantit la sécurité de ses développements. L'architecte logiciel réalise également une veille technologique afin d'anticiper les innovations technologiques et d'assurer la pérennité des solutions logicielles mises en œuvre.

Niveau minimum d'accès : Bac +5

❖ Formation Initiale

Le métier d'architecte logiciel est généralement accessible avec des formations de niveau Bac +5 (Master ou Diplôme d'ingénieur) en *Informatique* au sein d'universités (des formations en architecture logicielle voient le jour), d'écoles d'ingénieur ou d'écoles spécialisées. Devenir un architecte logiciel est également possible avec plusieurs années d'expérience dans le développement de logiciels.

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **11 formations** tout public dont une éligible au compte personnel de formation pour les demandeurs d'emploi.

numérique connaissance
expérience **compétences**

qualification compétences

Connaissances en architecture technique et fonctionnelle SI, en gestion des opérations informatiques, en algorithmique, en assistance à maîtrise d'ouvrage en cadrage projet, en intégration.

Maîtrise de l'anglais, des langages et outils de développement. Adaptabilité, agilité, auto-apprentissage.

Synonymes : Architecte applicatif ; Software Design Specialist.

Perspectives d'évolution : Urbaniste ; Directeur de projet développement logiciels ; Chef d'équipe.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise de services du numérique (ESN) ou d'une société de conseil en technologie ; Indépendant.



Métiers de l'intelligence artificielle et de la donnée



Les métiers du domaine de la donnée stockent, mettent en forme et étudient ces données digitales pour faire émerger des « informations de valeur », intéressantes pour l'organisation et ses clients. Ils traduisent une question générale en un problème informatique et statistique et procèdent à des analyses et simulations. Dans un rôle d'appui à la décision, ils formalisent des recommandations. Selon le recensement du groupe VPPEC ce sont trois métiers qui émergent en lien avec l'usage croissant des données massives.

- **L'administrateur de bases de données**
- **Le data analyst (l'analyste de données)**
- **Le data scientist**

ADMINISTRATEUR DE BASE DE DONNÉES

L'administrateur de bases de données est responsable de la quête, manipulation et qualité de la donnée. Il est en charge de la conception, de la gestion et de l'administration de systèmes de gestion de bases de données. Il garantit la disponibilité et la qualité des données.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +2

❖ Formation Initiale

Le métier de gestionnaire de bases de données est accessible avec des formations de Bac +2 à Bac +5 (BTS, DUT, Licence, Master ou Diplôme d'ingénieur) en *Sciences, technologies et santé* systèmes informatiques et logiciels spécialité Internet et médias mobiles ou spécialité conception et intégration multimédia. Il existe des parcours moins classiques dans les filières d'Arts-lettres-langues, Droit-économie-gestion, Sciences humaines et sociales, Philosophie et sociologie.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet ci-après :

<http://www.metiers.internet.gouv.fr/metier/gestionnaire-de-base-de-donnees>

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **253 formations** qui sont tout public avec une grande majorité ouverte aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Ce métier est enfin accessible par des formations gratuites ouvertes à tous dispensées par des écoles spécialisées telles que Simplon.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissance des techniques de recueil de données, en sécurisation des données, en gestion des bases de données, en modélisation des données, en architecture technique SI.

Maîtrise des outils de nettoyage des données, des outils de scrapping, des bases Hbase, Neo4J et Cassandra, du logiciel de datamining Khiops.

Synonymes : Administrateur des systèmes d'information; Data steward ; Data officer ; Ingénieur data-warehouse.

Perspectives d'évolution : Directeur des systèmes d'information ; Études et développement informatique ; Manager de projet ; Architecte système.

Statut : Salarié au sein d'un service informatique.

Environnements porteurs : Montée en puissance des bases de données et complexification des problématiques techniques liées aux données (sécurité, stockage, rapidité d'accès, etc.).

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

DATA ANALYST

Le data analyst développe et administre des solutions logicielles permettant la mise à disposition des données (sur les clients, les produits, etc.), leur traitement et leur exploitation. Il modélise les données et effectue une première analyse et exploration afin d'avoir une meilleure connaissance des performances de l'entreprise et ainsi mettre à disposition toute information nécessaire aux orientations stratégiques de l'entreprise, généralement en matière commerciale.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +4

❖ Formation Initiale

Le métier de data analyst (analyste de données) est accessible par des formations de niveau Bac +4 à Bac +5 en ingénierie informatique, en marketing ou encore spécialisées en statistiques.

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **9 formations** qui sont tout public dont deux potentiellement éligibles au compte personnel de formation.

numérique connaissance
expérience **compétences**

qualification compétences

Connaissances en analyse de données, en sécurisation et protection des données, en analyse prédictive des compétences en statistique.

Maîtrise des outils du Big Data, des outils Hadoop, Python, MapR. Maîtrise de l'anglais.

Synonymes : Analyste de données; Analyste Big Data; Data miner.

Perspectives d'évolution : Data scientist ; Chief data officer ; Ingénieur de la donnée.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise utilisatrice ou au sein d'une entreprise de services du numérique (ESN).

Environnements porteurs : À l'heure du Big Data, la donnée est désormais un outil stratégique pour de nombreux organismes.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

DATA SCIENTIST

Le data scientist est un spécialiste de l'analyse des données massives provenant de sources multiples. Il maîtrise l'informatique et l'économétrie. Ses exploitations de données sont censées apporter une valeur ajoutée au bénéfice du client interne ou externe. Ainsi, il doit bien connaître le secteur du client ou la fonction en entreprise auquel s'adressent ses résultats et recommandations.

Niveau minimum d'accès : Bac +4

❖ Formation Initiale

Le métier de data scientist est accessible par des formations de niveau Bac +4 à Bac +5 en ingénierie informatique, en marketing ou encore spécialisées en statistiques. Il y a de plus en plus de formations spécifiques

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **25 formations** qui sont tout public dont six potentiellement éligibles au compte personnel de formation.

numérique connaissance
expérience **compétences**

qualification compétences

Connaissances en analyse statistique, en architecture, en programmation et développement, en analyse prédictive (machine learning), en data mining.

Maîtrise de l'anglais, des outils du Big data, des outils de stockage et traitement des données/frameworks, de l'architecture des bases de données décisionnelles (data warehouse).

Synonymes : Scientifique des données.

Perspectives d'évolution : Chief data officer ;
Directeur des systèmes d'information.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise utilisatrice.

Environnements porteurs : À l'heure du Big Data, la donnée est désormais un outil stratégique pour de nombreux organismes au regard de la croissance de ces données et de leur potentiel commercial.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences



Interfaces utilisateurs et créations numériques



Ces métiers sont chargés de la création d'une architecture de l'information sur le Web (présentation, animation) correspondant à la fois à la stratégie de l'organisation et aux profils et attentes des utilisateurs ciblés. Le contenu doit être ordonné et attractif pour les publics visés, sinon la présentation n'obtiendrait pas l'intérêt escompté.

Les métiers correspondants remplacent, en approfondissant les compétences et en étendant le champ d'intervention, le webmaster comme généraliste de la création d'un site web. Ils peuvent être classés selon leurs fonctions prépondérantes :

- Le web designer
- Le designer d'expérience
- Le directeur artistique
- L'ergonome

WEB DESIGNER

Le webdesigner (ou designer d'interfaces web) est chargé de concevoir et de réaliser le design d'une interface web : son métier ne se résume pas à la seule conception graphique car il s'attache avant tout à la formalisation des interactions des pages du site web. Créatif et novateur, il tient néanmoins compte des contraintes spécifiques au support Internet en termes d'ergonomie, d'utilisabilité et d'accessibilité.

Niveau minimum d'accès : Bac +2

❖ Formation Initiale

Le métier de web designer est accessible avec des formations de Bac +2 à Bac +5 (BTS, DUT, Licence, Master ou Diplôme d'ingénieur) relevant essentiellement de la filière *Sciences, technologies et santé* au niveau des universités ou dans les formations d'écoles spécialisées. Il existe des parcours moins classiques dans les filières *Sciences humaines et sociales* mention Activités et techniques de communication, *Culture et communication* mention Création, innovation, informations numériques spécialité design d'interface multimédia et internet.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :
<http://www.metiers.internet.gouv.fr/metier/webdesigner>

Il existe également des formations qualifiantes avec des prérequis en termes de maîtrise de logiciels graphiques.

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **212 formations** dont 200 formations potentiellement éligibles au compte personnel de formation.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Connaissances en architecture fonctionnelle SI, en création d'une interface web, en marketing, en relations publiques et communication, en système de gestion, en graphisme.

Maîtrise des langages frontend (Html, CSS, JavaScript), du prototypage/wireframing, du développement web, des logiciels graphiques, de l'anglais.

Synonymes : Designer d'interfaces web, développeur frontend, Infographiste, Graphiste internet.

Perspectives d'évolution : Analyste Concepteur, Webmaster, Directeur artistique.

Statut : Salarié au sein d'une agence web, dans une entreprise de services numériques ; Indépendant.

Environnements porteurs : Essor des applications web sur mobiles et sur tablettes.

DESIGNER D'EXPÉRIENCE

Le rôle du designer d'expérience (User eXperience Designer – UX Designer) est de prévoir l'usage d'un produit numérique (terminal mobile, site web, logiciel, objet interactif ou service) : ce qu'il permet de faire, ce que l'on voit, ce que l'on ressent et la manière dont on l'utilise. Il établit le profil des utilisateurs types, crée des scénarios d'usage et modélise les principes d'interaction du produit. Au sein d'une équipe interdisciplinaire, il est le garant de l'adéquation du produit avec les objectifs de l'expérience-utilisateur.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +3

❖ Formation Initiale

L'offre de formation pour le métier d'UX designer est émergente et hébergée en majorité par des écoles privées spécialisées. Il s'agit de formations de niveau Bac +5 (Master, Mastère ou Diplôme d'ingénieur) en école de design, d'ingénieur, etc. Il existe également des formations dans le cursus universitaire (Bachelor, Licence professionnelle et Master) en *Sciences, technologies et santé* spécialité Informatique, en *Arts-lettres-langues* spécialité multimédia interactifs, Direction artistique en design et communication visuelle.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet ci-après :
<http://www.metiers.internet.gouv.fr/metier/designer-dinteraction>

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **8 formations** qui sont tout public.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en design visuel, en design thinking, en graphisme, des outils de modélisation et les principes d'interaction dans les projets de conception de services.

Maîtrise des logiciels de création (Photoshop, Illustrator), des langages frontend, de la mise en œuvre du design d'interaction (UX Design), du design produit (UI Design) ou du design sonore.

Synonymes : User eXperience Designer.

Perspectives d'évolution : Web designer.

Statut : Salarié au sein d'une agence de design ; Indépendant.

Environnements porteurs : Développement des nouvelles technologies liées au web (apparition de nouveaux besoins de spécialisation en lien avec l'essor des interfaces tablettes, smartphones et autres objets connectés).

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

DIRECTEUR ARTISTIQUE

Le directeur artistique est plutôt au service de la communication. Il concourt à attirer l'attention des publics à l'aide de l'esthétique et de l'animation multimédia. Il assure la conception et la réalisation graphiques et artistiques des projets numériques.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +2

❖ Formation Initiale

Il existe des formations spécifiques au métier de directeur artistique telles que les masters *Direction artistique en design et communication visuelle*, formations d'école spécialisée en Arts plastiques, Manager de la création graphique. Ce métier est également accessible avec des formations de Bac +2 à Bac +5 (BTS, DUT, Licence, Master ou Diplôme d'ingénieur) en *Communication visuelle, Techniques et activités de l'image et du son* ou encore *Information et communication*.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :

<http://www.metiers.internet.gouv.fr/metier/directeur-artistique-web>

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **plus de 1 000 formations** dont 528 potentiellement éligibles au compte personnel de formation (CPF).

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en détermination d'une charte graphique, en graphisme, communication, en marketing, bonne connaissance des pratiques et usages sur des réseaux sociaux. **Maîtrise** de l'anglais, des logiciels de graphisme (Photoshop, Illustrator, Flash, Flex), des outils de création.

Synonymes : Développeur internet mobile, Développeur mobile, Développeur d'applications mobiles, Ingénieur informatique web mobile.

Perspectives d'évolution : Expertise et support en systèmes d'information ; Direction des systèmes d'information ; Production et exploitation de systèmes d'information.

Statut : Salarié au sein d'une agence web, d'une agence de communication ou dans une entreprise ; Indépendant.

Environnements porteurs : Développement du web 2.0 avec des concepts de plus en plus originaux en termes d'expérience utilisateur.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

ERGONOME

L'ergonome intervient comme expert dans la conception ou l'optimisation des interfaces homme-machine sur les applications, des sites Web ou des logiciels. Sa mission est de veiller à une bonne fonctionnalité des programmes compte tenu des caractéristiques psychophysiques de la personne. Pour cela, il définit l'architecture de l'information, les principes de navigation et la structuration des pages. Il vérifie ses hypothèses en organisant des tests utilisateurs.

Niveau minimum d'accès : Bac +5

❖ Formation Initiale

Le métier d'ergonome est généralement accessible avec une formation de niveau Bac +5 (Master ou Diplôme d'ingénieur) en Informatique, plus spécifiquement en Design d'interfaces, en Interaction homme-machine. Des formations *Sciences, technologies et santé* systèmes informatiques et logiciels spécialité Internet et médias mobiles ou spécialité conception et intégration multimédia. Il existe des parcours moins classiques dans les filières d'école spécialisée.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :

<http://www.metiers.internet.gouv.fr/metier/ergonome-web>

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** ne recense que deux formations tout public et éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en analyses quantitatives et qualitatives, en architecture fonctionnelle, en gestion des ressources humaines, en optimisation des interfaces, en conception d'un site web, en élaboration de questionnaires. **Maîtrise** des langages frontend HTML/CSS, des outils de eye tracking et mouse tracking.

Synonymes : Web-ergonome, Expert en utilisabilité.

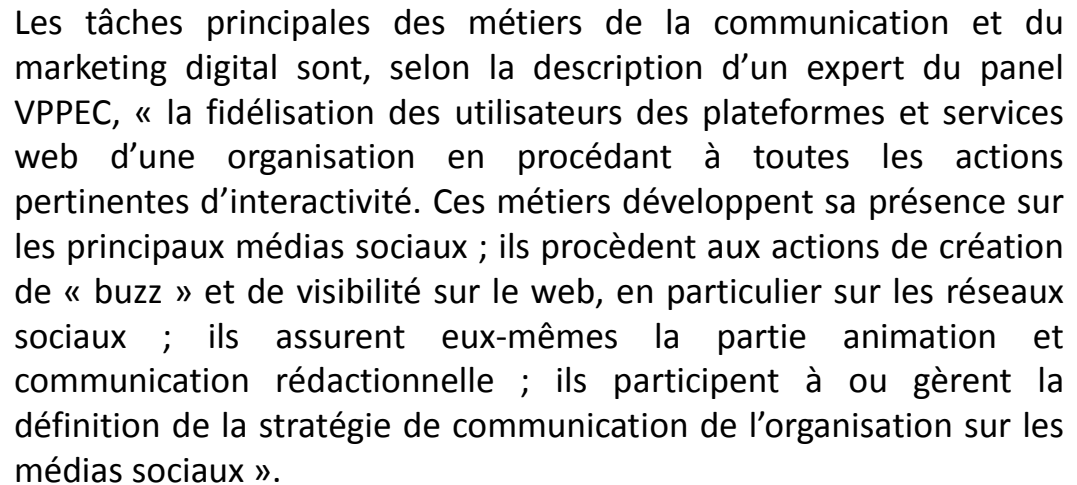
Perspectives d'évolution : Architecte logiciel, Concepteur

Statut : Salarié au sein d'une entreprise, consultant dans une agence Web ; Indépendant.

Environnements porteurs : Il est de plus en plus question de prendre en compte la grande diversité des internautes (âge, besoins, habitudes, handicaps, contraintes techniques, etc.) dans la conception des outils numériques. L'ergonome sera toujours sollicité afin de veiller à la cohérence de l'interface avec les besoins des internautes.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Communication et marketing



- Le community/social media manager
- Le marketeur digital
- Le chargé de référencement
- L'analyste de trafic

COMMUNITY MEDIA MANAGER

Le community/social media manager se charge d'assurer la réputation, l'image de marque, sur le Web, de l'organisme et de ses produits/services/programmes. Il anime des communautés d'internautes à travers des discussions et des renseignements. Le social media manager en revanche est un expert qui met en œuvre la stratégie de relations publiques de l'organisation dans l'univers numérique, en particulier dans les médias sociaux (Facebook, LinkedIn, Twitter, etc.).

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +2

❖ Formation Initiale

Le métier de community manager est accessible avec des formations de niveau Bac +2 à Bac +5 (BTS, DUT, Licence, Master ou Diplôme d'ingénieur) en Animation de réseaux et de communautés, Culture et communication, Sciences humaines et sociales et également en Droit, économie et gestion.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :

<http://www.metiers.internet.gouv.fr/metier/animateur-de-communaute-community-manager>

Il existe également des formations qualifiantes (Master of Business Administration, Diplôme d'établissement) qui ne sont accessibles qu'avec un diplôme de niveau Bac +4, avec des possibilités de dérogation lorsque l'expérience professionnelle apparaît comme significative.

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **766 formations** majoritairement tout public dont plus de soixante-dix éligibles au compte personnel de formation pour les salariés.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances des réseaux/médias sociaux, en animation de communautés, en communication.

Maîtrise des techniques de création et d'édition de contenus digitaux, des outils de création virtuelle.

Autonomie, créativité. Maîtrise de l'anglais.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Synonymes : Animateur de communauté web, Médiateur de conversations interactives, Gestionnaire de communautés, Manager de communautés, Responsable/Animateur de réseaux sociaux.

Perspectives d'évolution : Administrateur de site internet, Chargé de communication web, Responsable de communication externe.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise ; Indépendant.

Environnements porteurs : Essor du web collaboratif, de la blogosphère, des médias sociaux et du webmarketing.

MARKETEUR DIGITAL

Le marketeur digital prépare, met en œuvre et analyse des campagnes de communication commerciale basées sur le Web et ses infrastructures. Toute une boîte à outils est disponible pour transmettre des contenus sans engagement financier ou temporel important : créer des vidéos, composer des infographies, accompagner les messages par des créations artistiques, piloter des interventions sur les médias sociaux, concevoir une application mobile, analyser les données clients, sponsoriser des liens, etc.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +2

❖ Formation Initiale

Il existe des formations de niveau Bac +5 en e-business et webmarketing mais elles ne représentent pas les seules passerelles vers ce métier. Il est également accessible avec d'autres formations de Bac +2 à Bac +5 (BTS, DUT, Licence, Master ou Diplôme d'ingénieur) en Sciences humaines et sociales mention Information et communication, droit-économie-gestion spécialité e-marketing, commerce spécialité marketing, etc.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :

<http://www.metiers.internet.gouv.fr/node/103>

Il existe également des formations qualifiantes (Master of Business Administration) accessibles uniquement avec un diplôme de niveau Bac +4, avec des possibilités de dérogation lorsque l'expérience professionnelle apparaît comme significative.

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **327 formations** destinées majoritairement au public sans emploi dont une vingtaine éligible au compte personnel de formation pour les salariés.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en analytics, marketing digital, connaissance du web et des principes de publicités web et mobiles, en communication, en anglais et en relation client.

Maîtrise des web analytics et des langages web (HTML, CSS, etc.), des logiciels de référencement et de mesure statistique, des outils de communication interne.

Synonymes : E-marketeur, Web-marketeur, Consultant en webmarketing, Consultant en e-marketing, Digital marketing manager, Responsable marketing digital.

Perspectives d'évolution :

Statut : Salarié au sein d'une agence web ou chez l'annonceur, dans une entreprise; Indépendant.

Environnements porteurs : Emergence de nouveaux médias interactifs d'où la nécessité de la mise en place d'actions de communication online.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

CHARGÉ DE RÉFÉRENCEMENT

L'objectif central du chargé de référencement naturel est le gain d'audience de l'organisme pour lequel il travaille auprès des publics (généraux ou ciblés) du Web. Pour cela, il met en œuvre et optimise des techniques qui permettent au site de l'organisme d'être bien positionné dans les résultats des moteurs de recherche. Le volume d'audience en dépend pour une bonne part. Il s'agit là d'une démarche censée être efficace et beaucoup moins onéreuse que le recours à la publicité.-----

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +3

❖ Formation Initiale

Il existe peu de formations diplômantes spécialisées pour accéder au métier de chargé de référencement. Il reste néanmoins accessible avec des formations de Bac +3 à Bac +5 (Licence, Master ou Diplôme d'ingénieur) en Commerce, Services en lignes, Sciences humaines et sociales, E-business, Ingénierie et management de la communication numérique.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :
<http://www.metiers.internet.gouv.fr/metier/consultant-en-referencement-naturel>

Il est également possible d'obtenir des certificats permettant de valider ses compétences en *Search Engine Optimization* (SEO).

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. en architecture technique SI en gestion des opérations informatiques Le **réseau des Carif-Oref** recense **3 formations** ouvertes aux salariés.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances du référencement naturel (SEO) et payant (SEA), des outils de reporting et KPI, en statistiques, en web analytics, en outils de référencement, en utilisation de bases de données et tableurs, des modes d'acquisition (CPC, CPM) et des modes d'attribution (first click, last click). Maîtrise de l'anglais.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Synonymes : Consultant SEO, Référenceur, Consultant en référencement organique, Référenceur naturel, Expert SEO, Spécialiste du référencement naturel.

Perspectives d'évolution : Administrateur de site internet, Chargé de communication web, Responsable de communication externe.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise ou dans une agence web ; Indépendant.

ANALYSTE DE TRAFIC

L'analyste de trafic a pour mission de fournir des données sur la fréquentation d'un site Web. Il utilise des outils d'exploitation des données pour analyser la fréquentation du site. Assez souvent, dans les petites entreprises, il cumule cette activité avec des fonctions complémentaires. Celles-ci peuvent comporter le référencement, le pilotage des campagnes publicitaires et la mise en place de stratégies de communication.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +2

❖ Formation Initiale

Il n'existe pas de formation spécifique au métier de responsable de trafic. Il est néanmoins accessible avec des formations de Bac +2 à Bac +5 (BTS, DUT, Licence, Master ou Diplôme d'ingénieur) en Sciences humaines et sociales mention Information et communication, droit-économie-gestion spécialité métiers de la publicité, commerce spécialité marketing, etc.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :

<http://www.metiers.internet.gouv.fr/node/969>

Il existe également des formations qualifiantes (Master of Business Administration) accessibles uniquement avec un diplôme de niveau Bac +4, avec des possibilités de dérogation lorsque l'expérience professionnelle apparaît comme significative.

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** ne recense qu'une seule formation continue proposant des enseignements sur la génération de trafic.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en analytics, marketing digital, connaissance du web et des principes de publicités web et mobiles, en communication, en anglais et en relation client.

Maîtrise des web analytics et des langages web (HTML, CSS, etc.), des logiciels de référencement et de mesure statistique, des outils de communication interne.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Synonymes : Responsable du trafic ; Gestion de trafic web ; Traffic manager ; Responsable de flux.

Perspectives d'évolution : Web marketeur ; Directeur trafficking.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise, d'une agence web ou d'une régie publicitaire ; Indépendant.

Environnements porteurs : Évolution des pratiques de commercialisation et d'achat (apparition de nouveaux supports d'achat → internet, mobiles, tablettes).



Commerce



Les métiers de la fonction commerciale renvoient à l'exploration des besoins du client, à l'élaboration de propositions correspondantes et à la vente « business-to-business » de services et d'applications numériques. Un répondant à notre enquête précise que ces métiers « détectent des projets et développent le portefeuille clients ; procèdent à la qualification détaillée du besoin et animent la réponse commerciale ; procèdent à la présentation de la proposition commerciale au client »,

Les répondants ont défini quatre métiers commerciaux pivots dans ce domaine. Ils ont en commun de disposer à la fois de compétences dans le domaine des affaires et de solides connaissances techniques :

- Le chargé de clientèle
- L'ingénieur d'affaires
- L'ingénieur avant-vente
- L'ingénieur commercial

CHARGÉ DE CLIENTÈLE

Le chargé de clientèle en ligne a pour fonction de conseiller, gérer et fidéliser un portefeuille de clients à qui il vend des produits et des services sur le web. Il reçoit des appels de la clientèle, la renseigne et la réoriente si nécessaire.

Niveau minimum d'accès : Bac +2

❖ Formation Initiale

Le métier de chargé de clientèle est accessible avec des formations de niveau Bac +2 (BTS, DUT) en *Négociation et relation client* ou en *Techniques de commercialisation*. Il est également possible de compléter cette formation par des licences et masters professionnels.

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **858 formations** dont 359 éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

numérique connaissance
expérience **compétences**

qualification compétences

Connaissances en analyses quantitatives et qualitatives, en architecture fonctionnelle, en gestion des ressources humaines, en optimisation des interfaces, en conception d'un site web, en élaboration de questionnaires.
Maîtrise des langages frontend HTML/CSS, des outils de eye tracking et mouse tracking.

Synonymes : Chargé de clientèle en ligne, Conseiller clientèle Web/Internet.

Perspectives d'évolution : Directeur de clientèle Web/Internet, Ingénieur commercial Web.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise, consultant dans une agence Web.

Environnements porteurs : Apparition d'une nouvelle génération de clients hyper-connectés qui transforme les modèles de la relation client (clients *mobiles*, *zappeurs* et *infidèles*).

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

INGÉNIEUR D'AFFAIRES

En tant que responsable du développement commercial, l'ingénieur d'affaires est une figure clé dans ce domaine. Il a pour mission de développer des propositions commerciales, de gérer les contrats/portefeuilles de clients et de clôturer les ventes. L'accès à ce métier demande une expérience professionnelle étendue et une bonne culture des techniques de l'informatique. Le secteur des télécoms mis à part, les tensions sur le marché du travail sont chroniquement élevées pour ce métier.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +4/5

❖ Formation Initiale

Le métier d'ingénieur d'affaires est accessible avec des formations de niveau Bac +5 (écoles de commerce ou formations universitaires) essentiellement orientées Marketing et Vente. Il existe également des formations qualifiantes (MBA) accessibles à partir de Bac +4 ou de Bac à Bac +3 mais avec une expérience professionnelle dans le domaine.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :
<http://www.metiers.internet.gouv.fr/node/960>

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** ne recense qu'une seule formation menant au métier d'ingénieur d'affaires.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en analyses quantitatives et qualitatives, en architecture fonctionnelle, en gestion des ressources humaines, en optimisation des interfaces, en conception d'un site web, en élaboration de questionnaires.
Maîtrise des langages frontend HTML/CSS, des outils de eye tracking et mouse tracking.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Synonymes : Commercial, Responsable de compte, Chargé d'affaires, Ingénieur commercial.

Perspectives d'évolution : Directeur de clientèle Web/Internet, Ingénieur commercial Web.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise, consultant dans une agence Web.

Environnements porteurs : L'e-business et l'e-marketing sont désormais des outils indispensables pour le bon développement des entreprises.

INGÉNIEUR AVANT-VENTE

L'ingénieur avant-vente est spécialisé dans l'étude approfondie des demandes spécifiques du client et se charge de communiquer le diagnostic à l'équipe de développement de sa maison. Il fait donc le lien entre le client et l'équipe de développement en réalisant les devis, les commandes et les contrats de vente. Pour être crédible, il doit disposer de connaissances informatiques approfondies.

Niveau minimum d'accès : Bac +5

❖ Formation Initiale

Il n'existe pas de formations spécifiques « ingénieur avant-vente ». Le métier est accessible avec des formations de niveau Bac +5 (écoles de commerce/management ou formations universitaires) essentiellement orientées Marketing et Vente avec une spécialisation dans un domaine technique ou industriel. Il est également accessible avec des formations en informatique de niveau Bac +2 à Bac +4 complétées par une expérience professionnelle.

numérique connaissance
expérience **compétences**

qualification compétences

Connaissances en développement commercial, en expertise technique, en architecture des systèmes d'information, en marketing et relation client.

Maîtrise de l'anglais, des technologies Web et des langages objets (J2EE, .net, C++).

Synonymes : Ingénieur pre-sales ; Consultant avant-vente ; Ingénieur technico-commercial.

Perspectives d'évolution : Ingénieur commercial ; Ingénieur d'affaires ; Chef de projet ; Chef de produit technique ; Consultant.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise utilisatrice, consultant dans une agence Web ; Indépendant.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences



Infrastructures, cloud, réseaux

Les métiers de ce domaine ont pour objet la conception, le développement, l'exploitation et la maintenance des systèmes informatiques. Les experts du projet VPPEC ont mis en exergue trois métiers qui font partie du cœur du numérique : technicien, ingénieur, architecte/urbaniste. Dans tous les cas, l'appellation choisie comporte l'ajout jusqu'ici inhabituel du « Cloud » (technicien Cloud, ingénieur Cloud, architecte Cloud). L'adjonction de ce terme signale l'importance, pour ces métiers, de maîtriser la technologie « Cloud ».

Trois métiers ont été identifiés :

- **Technicien Cloud et réseaux**
- **Ingénieur Cloud et réseaux**
- **Architecte Cloud et réseaux**

TECHNICIEN RÉSEAUX/CLOUD

Le **technicien réseaux** assure la maintenance et l'optimisation des réseaux LAN (Local Area Network soit, réseau local) et WAN (Wide Area Network soit, réseau étendu). Il gère les équipements de commutation et de routage. Il est souvent chargé de l'installation et de la configuration des équipements du réseau ainsi que des interventions au niveau du câblage.

Le **technicien cloud** participe à la préparation et à la mise en œuvre des solutions de stockage de données à distance et de leur intégration dans l'architecture système de l'entreprise (installations de serveurs externalisés, déploiement distant de postes de travail).

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +2

❖ Formation Initiale

Le métier de technicien réseaux n'est généralement accessible que par des formations de Bac +2 à Bac +5 (DUT, BTS, Licence professionnelle, Formations d'écoles) spécialisées en Informatique, Réseau et télécommunications, Services informatiques aux organisations (SIO+), Ingénierie des systèmes et réseaux, etc.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :

<http://www.metiers.internet.gouv.fr/node/956>

Le métier de technicien cloud est accessible avec des formations de niveau Bac +2 en informatique et réseaux. Il existe cependant des formations spécialisées dans le cloud computing, mais plutôt au niveau Bac +4/5 (Master, Diplôme d'ingénieur).

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **259 formations** généralement tout public dont 199 formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances du matériel d'un poste de travail, en algorithmique, en programmation informatique. **Maîtrise** des systèmes d'exploitation informatique, des équipements hardware et software, des langages de programmation informatique, des protocoles réseaux, de l'architecture d'applications.

Synonymes : Chargé d'assistance réseaux, Spécialiste réseaux.

Perspectives d'évolution : Responsable en systèmes d'information ; Administrateur de réseau ; Administrateur des systèmes ; Administrateur base de données.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise.

Environnements porteurs : Émergence de nouveaux équipements avec un niveau de complexité plus important et de nouvelles procédures et tests, le développement et l'entretien des réseaux sont un enjeu fondamental pour les entreprises.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

INGÉNIEUR CLOUD/RÉSEAUX

L'**ingénieur réseaux** assure la mise en œuvre, la gestion et l'optimisation des réseaux de communication internes et externes de l'entreprise. En relation avec les équipes d'exploitation, il définit la stratégie d'évolution de l'infrastructure de télécommunications de l'entreprise. Il fournit une assistance technique aux services études et exploitation, ainsi qu'aux utilisateurs.

L'**ingénieur cloud** identifie les besoins de l'entreprise en matière d'infrastructures dématérialisées, assure la mise en place de solutions de stockage de données sur des serveurs installés dans des data centers et leur intégration dans l'architecture système de l'entreprise et réalise la documentation à destination des usagers.

Niveau minimum d'accès : Bac +4/5

❖ Formation Initiale

Le métier d'ingénieur réseau/cloud est plutôt accessible avec des formations de niveau Bac +5 (Master, Diplôme d'ingénieur) en *Informatique, Sciences, technologies et santé* mention physique, informatique, Ingénierie de l'information, etc.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :
<http://www.metiers.internet.gouv.fr/node/997>

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **69 formations** majoritairement tout public dont 56 formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en gestion des opérations informatiques, en infrastructures IT, des normes et procédures de sécurité, en gouvernance SI. **Maîtrise** de l'anglais technique, des outils de gestion et d'administration des systèmes d'exploitation, des technologies et protocoles réseaux, des outils de développement.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Synonymes : Consultant réseaux ; Développeur réseau; Ingénieur Systèmes et Réseaux ; Spécialiste réseau d'entreprise ; Ingénieur solution *cloud* ; Chef de projet cloud.

Perspectives d'évolution : Consultant-expert ; Manager de projet ; Architecte réseaux.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise utilisatrice, au sein d'une entreprise de services du numérique (ESN), au sein d'une société de services en ingénierie informatique (SSI).

ARCHITECTE CLOUD/RÉSEAUX

L'**architecte réseau** est spécialisé dans la conception des réseaux de télécommunications (WAN, LAN, MAN, SAN) d'une entreprise ou d'un opérateur. Il est responsable de l'analyse technique nécessaire à la conception du diagramme de l'architecture du réseau en liaison avec les solutions informatiques définies par ailleurs. Un architecte peut travailler avec les développeurs du système actuel ou d'autres architectes.

L'**architecte cloud** est spécialisé dans la programmation et la mise au point d'algorithmes permettant la mise en place de plateformes *cloud* de même que la gestion de la sécurité des solutions de stockage des données.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +4/5

❖ Formation Initiale

Le métier d'architecte réseau/cloud est plutôt accessible avec des formations de niveau Bac +5 (Master, Diplôme d'ingénieur) en Informatique, Sciences, technologies et santé mention physique, informatique, Ingénierie de l'information, etc. Les sortants de formation de niveau Bac +2 à Bac +3 (DUT, BTS, Licence professionnelle) peuvent également y accéder avec une expérience professionnelle dans le domaine.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :

<http://www.metiers.internet.gouv.fr/node/955>

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le réseau des Carif-Oref recense 197 formations majoritairement tout public dont 99 formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en architecture fonctionnelle et technique SI, des Saas. **Maîtrise** de l'anglais technique, des normes des architectures de virtualisation, des techniques en microélectronique, informatique, câblage, protocole et sécurité, notion de scripting.

Synonymes : Concepteur réseaux, Urbaniste réseaux, Architecte technique, Architecte infrastructures.

Perspectives d'évolution : Architecte logiciel, Consultant avant-vente, Urbaniste.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise de services du numérique (ESN), au sein d'une entreprise utilisatrice ; Indépendant.

Environnements porteurs : Rôle renforcé par de nouvelles problématiques sur les performances, la fiabilité et la sécurité des systèmes d'information.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences



Techniciens de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique



L'assistance opérationnelle sur un registre technique, par exemple la maintenance, qui suppose une compétence de technicien en système d'exploitation, équipements et logiciels, peut évoluer dans des directions différentes. Dans certains cas, elle peut demeurer une source importante de valeur ajoutée si le client a besoin d'un véritable accompagnement de la part de son fournisseur et peut mener à des postes à fortes responsabilités. Mais inversement, une partie des tâches d'assistance technique tendront de plus en plus à être assurées au niveau du Cloud et des réseaux, ou être délocalisées à l'étranger (Inde, Europe de l'Est, Maghreb) ou bien reprises par des programmes ou machines apprenantes.

TECHNICIEN DE MAINTENANCE ET SUPPORT CLIENT

Le technicien de maintenance informatique et support client assure le déploiement, l'entretien et le support sur le parc informatique dont il a la responsabilité. Il établit un diagnostic, apporte une solution aux demandes de ses clients internes et/ou externes et veille au bon fonctionnement de ces solutions. Il peut intervenir sur des domaines techniques ou fonctionnels.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac

❖ Formation Initiale

Le métier de technicien de maintenance informatique et support client est accessible avec des formations de Bac à Bac +2 (Bac professionnel, BTS, DUT). Le Bac professionnel Systèmes électroniques numériques (SEN) permet d'intégrer cette profession, une formation qui peut être complétée par un brevet de technicien supérieur, un diplôme universitaire technologique ou une licence professionnelle en Informatique et réseaux, Électronique et communications, Services informatiques aux organisations, Réseaux et télécommunications ou encore Métiers de l'informatique, entre autres.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :
<http://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Metier/Metiers/technicien-technicienne-de-maintenance-en-informatique>

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense plus de **1 000 formations** au métier de technicien de maintenance informatique.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances du matériel d'un poste de travail, en algorithmique, en programmation informatique.

Maîtrise des systèmes d'exploitation informatique, des équipements hardware et software, des langages de programmation informatique, des protocoles réseaux, de l'architecture d'applications.

Synonymes : Assistant technique clientèle.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Perspectives d'évolution : Chef d'exploitation ; Responsable du parc informatique ; Ingénieur de maintenance ; Technicien télécoms et réseaux.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise utilisatrice ; consultant dans une agence Web ; Indépendant.

8...

Expertise et conseil



Les conseillers, consultants et experts en services numériques effectuent des missions et élaborent des solutions pour ou dans des organisations qui souhaitent mener à bien des projets technologiques complexes. Ils interviennent le plus souvent en phase amont (conception, validation/qualification, accompagnement de la mise en œuvre) pour éviter au maximum les risques de crise en phase d'exploitation. Le domaine d'intervention de ce groupe de métiers est très large, allant des solutions pour l'architecture des systèmes d'exploitation au développement de logiciels, à la gestion des données (massives), du Cloud et des réseaux, à la sécurisation, à la commercialisation, aux ressources humaines et à la formation, ou encore aux conseils juridiques.

Quatre métiers ont été identifiés :

- **Responsable cybersécurité**
- **Le consultant/expert métier**
- **L'expert en protection des données**
- **L'expert en propriété intellectuelle**

RESPONSABLE CYBERSÉCURITÉ

L'expert en cybersécurité est chargé d'assurer la protection des données et la sécurité du site Web. Il doit identifier les points faibles des systèmes et réseaux afin de mettre en échec les tentatives d'intrusion des pirates informatiques (hackers) de même que le vol d'informations. Pour cela, il évalue le niveau de vulnérabilité du site et établit des solutions pour le sécuriser.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +2

❖ Formation Initiale

Il existe des formations spécialisées en sécurité pour les systèmes informatiques et les communications de niveau Bac +5 et Bac +6 proposées par des écoles d'ingénieur. Ce métier est cependant accessible par des formations moins spécialisées de Bac +2 à Bac +5 (BTS, DUT, Licence, Master ou Diplôme d'ingénieur) en *Sciences, technologies et santé* mention Mathématiques et informatique des systèmes, en *informatique*, en *sciences criminelles* mais avec une expérience en sécurité des systèmes d'information.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :
<http://www.metiers.internet.gouv.fr/node/61>

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **49 formations** destinées majoritairement au public sans emploi dont deux qui sont éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi..

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en architecture réseau, en sécurité système, en programmation, en gestion des risques, des principes de sécurisation, en cryptographie et cryptologie.

Maîtrise des systèmes d'exploitation informatique, des équipements, des bases de données, des protocoles réseaux, de l'architecture d'applications.

Synonymes : Ingénieur sécurité web, Expert sécurité web, Expert en cybersécurité.

Perspectives d'évolution : Responsable des systèmes d'information, Directeur des systèmes d'information.

Statut : Salarié au sein une entreprise de services du numérique ou d'une entreprise utilisatrice.

Environnements porteurs : Les entreprises allouent un budget de plus en plus important à la sécurité informatique pour faire face à l'explosion de la cybercriminalité et répondre aux enjeux de protection des données.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

CONSULTANT/EXPERT MÉTIER

Le consultant métier exerce une fonction de conseil et d'accompagnement dans l'expression des besoins du clients, la réalisation d'une étude préalable et l'analyse d'opportunité. Il rédige le cahier des charges, conçoit la solution fonctionnelle, conduit le projet, coordonne les différents acteurs. Il veille au respect des coûts, des délais et de la qualité.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +2

❖ Formation Initiale

Il n'existe pas de formations spécialisées pour exercer le métier. Il est donc accessible avec des formations universitaires, d'écoles d'ingénieur et de commerce mais avec une expérience conséquente dans le secteur informatique.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en architecture fonctionnelle et technique SI, en assistance à maîtrise d'ouvrage et en cadrage projet, en élaboration de solutions logicielles, en expertise de technologies, en marketing.

Maîtrise des méthodes et outils de développement informatique.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Synonymes : Consultant maîtrise d'ouvrage ; Consultant fonctionnel ; Chargé de projet.

Perspectives d'évolution : Chef de projet ; Concepteur ; Responsable architecture ; Urbaniste des systèmes d'information.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise de services du numérique, au sein d'une entreprise utilisatrice ou au sein d'un cabinet de conseil en système d'information et en organisation.

EXPERT EN PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

L'expert en propriété intellectuelle est en charge de la protection des droits en propriété intellectuelle, de l'élaboration et de la négociation des contrats, de la gestion des contentieux et de la prévention des risques. Il détermine les stratégies en matière de défense et de modalités d'exploitation des actifs incorporels (droit d'auteur, droit à l'image, logiciels, brevets, marques, noms de domaine, etc.).

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +3

❖ Formation Initiale

Le métier d'expert en propriété intellectuelle est accessible par des formations juridiques de niveau Bac +4/5 spécialisées dans la protection des droits en propriété intellectuelle (Licence, Master). Les personnes intégrant ce métier sont en général des avocats d'affaires ou des juristes.

❖ Formation continue

Le **réseau des Carif-Oref** recense plusieurs formations proposant des enseignements spécialisés en Droit des technologies de l'information et de la communication, Droit du numérique, des formations universitaires ouvertes aux salariés et demandeurs d'emploi et des certificats de spécialisation.

numérique connaissance
expérience **compétences**

qualification compétences

Connaissances en architecture fonctionnelle et technique SI, en assistance à maîtrise d'ouvrage et en cadrage projet, en élaboration de solutions logicielles, en expertise de technologies, en marketing.

Maîtrise des méthodes et outils de développement informatique.

Synonymes : Avocat en propriété intellectuelle.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise de services du numérique.

Environnements porteurs : La protection de la propriété intellectuelle est devenue un ressort essentiel de la promotion de l'innovation et de la créativité.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

9

Direction, management et stratégie



Les managers du secteur sont des moteurs au cœur de la transition numérique des organisations. Leur fonction demande des « capacités techniques, méthodologiques et humaines nécessaires pour exploiter les opportunités liées à internet et aux technologies de l'information, dans un contexte de pilotage d'équipes multiculturelles et mondialisées, en optimisant l'efficacité des organisations et des processus, en explorant les nouvelles possibilités de chaîne de valeur, en identifiant de nouveaux business » (Schlechter *et al.*, 2016).

Six métiers ont été identifiés dans ce groupe :

- **Le manager de projet**
- **Le manager d'équipe**
- **Le responsable de la stratégie et de la prospective**
- **Le chargé des relations avec l'écosystème**
- **Le coach agile**
- **Le directeur des systèmes d'information**
- **Le responsable sécurité des systèmes d'information**

MANAGER DE PROJET

Le manager de projet informatique conçoit et pilote les projets informatiques, gère et anticipe les risques et aléas sur le projet et anime une équipe dédiée au développement d'une solution informatique adaptée aux besoins des clients. Il contrôle également la qualité des développements et veille au respect des délais et des coûts.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +5

❖ Formation Initiale

Le métier de manager de projet est généralement accessible avec des formations de Bac +5 en école d'ingénieur ou à l'université (Master ou Diplôme d'ingénieur) dans la spécialité *Informatique*.

Il est également accessible par de la certification professionnelle en gestion de projet dans des écoles spécialisées, notamment pour les individus ayant une expérience professionnelle dans le développement et souhaitant se réorienter.

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **20 formations** au métier de manager de projet informatique majoritairement tout public, dont 16 potentiellement éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en pilotage et conduite de projet, en analyse et gestion documentaire, en gouvernance SI, en gestion des risques et conflits, en gestion budgétaire, financière et économique, en architecture fonctionnelle, en gouvernance SI.

Maîtrise de l'anglais, des logiciels de gestion et des outils web.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Synonymes : Chef de projet ; Project leader ; Project manager ; Responsable technique d'application.

Perspectives d'évolution : Directeur des systèmes d'information, Responsable des opérations.

Statut : Consultant externe dans une société de services en ingénierie informatique (SSII) ; salarié au sein d'une entreprise.

MANAGER D'ÉQUIPE

Le manager d'équipe est celui qui est chargé d'affecter les ressources humaines dont il a la responsabilité, sur des projets de l'entreprise. Il identifie les besoins du projet et propose les ressources humaines adéquates. Il se charge également de l'encadrement de l'équipe en vue de l'atteinte des objectifs définis.

Niveau minimum d'accès : Bac +5

❖ Formation continue

Le métier de manager d'équipe est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** recense **25 formations** spécialisées en management d'équipe dont seulement deux formations potentiellement éligibles au compte personnel de formation pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

numérique connaissance
expérience **compétences**

qualification compétences

Connaissances en gestion des recrutements et des ressources humaines, en gestion réglementaire et juridique.

Maîtrise de l'anglais.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Synonymes : Resource manager ; Chargé de staffing ; Responsable d'équipe ; Manager des ressources.

Perspectives d'évolution : Manager de projet.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise.

RESPONSABLE DE LA STRATÉGIE ET DE LA PROSPECTIVE

Le responsable de la stratégie et de la prospective identifie les opportunités de développement de nouveaux business pour le client ou pour une entreprise utilisatrice, analyse les données du marché et de l'environnement afin de mettre au point des recommandations sur la stratégie à mettre en œuvre pour le développement de nouveaux projets

Niveau minimum d'accès : Bac +5

❖ Formation Initiale

Le métier de responsable de la stratégie et de la prospective est accessible avec des formations de niveau Bac +5 (Master), en école de management ou en école d'ingénieur en Informatique et Marketing/Management. La double compétence est nécessaire.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en management, marketing digital, stratégie digitale et d'innovation, business plan, en ingénierie télécom ou IT, en programmation. Capacité d'analyse et de prévision.

Maîtrise de l'anglais.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Synonymes : Responsable d'études stratégiques ; Responsable de programme d'innovation.

Perspectives d'évolution : Vers les métiers du management.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise utilisatrice.

DIRECTEUR DES SI

Le directeur des systèmes d'information (DSI) a pour mission de définir et mettre en œuvre la politique informatique en accord avec la stratégie générale de l'entreprise et ses objectifs de performance. Il doit garantir la continuité du service informatique fourni aux utilisateurs et anticiper les changements et leurs impacts métiers sur le système d'information. Il s'agit donc d'un acteur clé dans l'entreprise dont les missions sont de plus en plus orientées vers le management.

Niveau minimum d'accès : Bac +5

❖ Formation Initiale

Le métier de directeur des systèmes d'information est accessible avec des formations de niveau Bac +5 (Master ou Diplôme d'ingénieur), généralement en *Informatique*. Les détenteurs de diplômes d'écoles de commerce peuvent néanmoins compléter leur formation par une spécialisation en Informatique afin de pouvoir intégrer cette fonction.

Ce métier est également accessible avec des formations de niveau Bac +2 à Bac +4 mais avec une expérience professionnelle significative dans le domaine de l'informatique.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances des systèmes d'information, des normes de sécurité, des principaux langages informatiques et des systèmes d'exploitation.

Maîtrise de l'anglais, des outils de gestion de projets.

Synonymes : Directeur de l'organisation et des systèmes d'information ; Chief information officer ; Directeur informatique et télécommunications ; Business information officer.

Perspectives d'évolution : Directeur général adjoint en charge de l'informatique, la logistique et l'organisation.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise utilisatrice.

Environnements porteurs : L'infrastructure informatique est passée d'une fonction support à une fonction stratégique en accord avec les objectifs de performance de l'entreprise.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

RESPONSABLE SÉCURITÉ DES SI

Le responsable sécurité des systèmes d'information (RSSI) est en charge de la définition de la politique de sécurité des systèmes d'information (définition des objectifs et besoins en matière de sécurité, des procédures, etc.) au niveau d'une organisme ou d'un système spécifique et garantit son application. Il est l'interlocuteur des chefs de projet et des experts sur toutes les problématiques en lien avec la sécurité du SI.

numérique connaissance
expérience **formation**
qualification compétences

Niveau minimum d'accès : Bac +5

❖ Formation Initiale

Le métier de responsable sécurité des systèmes d'information est accessible avec des formations de niveau Bac +5 (Master ou Diplôme d'ingénieur), généralement en Informatique. Les détenteurs de diplômes d'écoles de commerce peuvent néanmoins compléter leur formation par une spécialisation en Informatique afin de pouvoir intégrer cette fonction.

Une liste non exhaustive figure sur le site internet suivant :

[http://www.orientation-pour-tous.fr/?page=recherche&rubrique=formations&facette-domaine=Information,informatique/Informatique/SYSTEME INFORMATION](http://www.orientation-pour-tous.fr/?page=recherche&rubrique=formations&facette-domaine=Information,informatique/Informatique/SYSTEME%20INFORMATION)

❖ Formation continue

Ce métier est également accessible par le biais de la formation continue. Le **réseau des Carif-Oref** ne recense cependant qu'une seule formation au métier de responsable de la sécurité des systèmes d'information destinée aux salariés, aux cadres demandeurs d'emploi et aux licenciés pour motif économique.

numérique connaissance
expérience **compétences**
qualification compétences

Connaissances en gouvernance SI, en architecture technique SI, en gestion des opérations informatiques, en assistance à maîtrise d'ouvrage, en gestion des risques, en droit des technologies de l'information et de la communication.

Maîtrise de l'anglais, des normes et procédures de sécurité, des outils d'évaluation et maîtrise des risques.

Synonymes : Chief Information Security Officer, Expert sécurité du SI, Directeur de la sécurité des systèmes d'information.

Perspectives d'évolution : Directeur de la production informatique, Directeur des systèmes d'information.

Statut : Salarié au sein d'une entreprise utilisatrice ou d'une entreprise de services du numérique (ESN), Salarié en cabinet de conseil spécialisé.

Environnements porteurs : Importance accrue de la question de la sécurité dans un environnement où les données (produits et clients) sont très souvent stratégiques et confidentielles.

numérique connaissance
expérience **emploi**
qualification compétences

Annexe C

L'offre de formation initiale aux métiers du numérique

Les ordinateurs et les logiciels transforment profondément le contenu et la nature des emplois¹. Inscrit dans le quotidien de tous les Français, le numérique est au service de l'ensemble des secteurs d'activité (industrie, culture, multimédias, commerce, éducation, etc.). Il s'agit d'un secteur avec un potentiel de croissance en termes de créations d'emploi très important. En effet, en réponse aux perpétuelles transformations du secteur, on assiste à l'émergence de nouveaux métiers et à la transformation de métiers existants. Afin de tirer profit de ces transformations et faire face aux nouveaux enjeux qu'elles induisent, l'évolution de l'offre de formation aux métiers du numérique est nécessaire en vue de former les actifs à cette transition et développer la capacité d'apprentissage et d'adaptation des individus tout au long de la vie.

I. L'offre de formation au niveau du secondaire

Le numérique, un enjeu international

Au **Royaume-Uni**, depuis 2013 et à la suite du rapport « *Shut Down or Restart* » de la Royal Society (2010), l'informatique est un composant fondamental de la formation scientifique au même titre que la physique, la chimie ou la biologie². Afin de prendre la mesure de l'ampleur du défi qui se présente dans ce domaine, les auteurs du rapport ont réalisé une comparaison internationale à petite échelle des programmes d'études en vigueur à Singapour, au Japon, en Finlande, au Canada (Ontario) et aux États-Unis (Massachusetts). Ce benchmark leur a permis de déterminer à quel âge les différentes composantes de la science informatique et des technologies de l'information sont enseignées dans les pays concernés et de comparer l'appareil éducatif britannique à ces profils-pays.

Les trois composantes identifiées sont les suivantes :

- **la technologie de l'information** : utilisation de pack logiciel, traitement de texte, tableur Excel, présentation ;
- **l'informatique (a)** : utilisation de formules dans les tableurs Excel, compréhension de ce qu'est un « programme » et proposition de solutions, adaptation et construction de programmes, compréhension et/ou construction de réseaux, systèmes de gestion ;
- **l'informatique (b)** : programmation.

¹ Le Ru N. (2016), « [L'effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait et ce qu'on ignore](#) », *La Note d'analyse*, n° 49, France Stratégie, juillet ; OCDE (2016), « [The risk of automation for jobs in OECD Countries. A comparative analysis](#) », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 39, mai.

² The Royal Society (2012), [Shut Down or Restart? The Way Forward for Computing in UK Schools](#), The Royal Academy of Engineering.

Le tableau suivant présente les résultats :

Pays/région	Technologie de l'information	Informatique (a)	Informatique (b)
Finlande	9	14-16	?
Italie	14	14	?
Japon	10-12	12	12
Massachusetts	6	12	14
Monténégro	11	14	15
Ontario	6	14	15
Serbie	7	15	13
Singapour	12	16	16

En se basant sur ces résultats, en moyenne, à 9 ans les élèves savent utiliser le pack logiciel (Excel, Word et Powerpoint), à 14 ans savent utiliser des formules dans les tableurs Excel, construire des programmes et des réseaux et sont familiarisés avec les systèmes de gestion, de même que programmer. L'utilisation des technologies de l'information est plus commune dans les programmes d'études que les aspects techniques en informatique tels que la programmation. Ce qui en ressort aussi est que de nombreux pays sont actuellement en train de réformer les programmes d'études au lycée afin de renforcer l'accent mis sur la science informatique en tant que discipline.

Aux **États-Unis**, seuls trente-trois États permettent aux élèves de comptabiliser leurs cours d'informatique dans leurs notes au niveau de l'enseignement primaire et secondaire. Le *Computer Science Teachers Association* (en partenariat avec 80 universités) a développé un Advance Placement course (cours dispensé au lycée mais permettant d'acquérir des crédits universitaires pour la suite des études) sur les *principes de l'informatique* afin de relancer le contenu informatique dans les programmes d'études du lycée. Cette initiative n'est qu'un aspect d'une alliance plus large, *Computing in the Core*, une coalition qui pense que l'informatique devrait faire partie de l'enseignement de base et qu'il faut améliorer la participation et l'accès des filles et des populations sous-représentées à ces métiers (Google, Facebook, Microsoft, SAS, TechNet, etc.)³. L'objectif est que les efforts ne se concentrent pas uniquement sur les compétences de base en informatique (utilisation de l'informatique dans le cadre d'autres activités pédagogiques) mais d'y ajouter les aspects conceptuels qui fondent les innovations et les études approfondies en la matière (exemple, développer une meilleure compréhension des algorithmes)⁴.

En **France**, selon les programmes d'enseignement définis par le ministère de l'Éducation nationale, la familiarisation au numérique débute dès le primaire avec une consolidation des savoirs au lycée. L'enseignement de l'informatique a été introduit dès la fin des années 1960 dans le second degré avec l'intégration d'une composante informatique dans les programmes d'études et la mise en place d'un enseignement à part entière de la **science informatique**. Les enseignements dépassent le cadre du concept de *digital literacy* (alphabétisation numérique) qui se veut au service des autres disciplines. Il s'agit d'une discipline à part entière caractérisée par un corps de connaissance, un

³ The Code.org Advocacy Coalition, <https://code.org/advocacy>.

⁴ Association for Computing Machinery (2010), [Running on Empty: The Failure to Teach K-12 Computer Science in the Digital Age](#).

ensemble de techniques et méthodes rigoureuses, une manière de penser, un ensemble stable de concepts (programmation, algorithmes, structure des données, architecture, communication, modélisation). L'objectif est la construction des compétences en sciences du numérique dès le second degré et non la simple acquisition des compétences socles.

Dans le cycle 2 (du CP au CE2), les élèves commencent à s'approprier un environnement numérique à travers le traitement de texte, la compréhension d'un dispositif informatique⁵. Dans le cycle 3 (du CM1 à la 6^e), les élèves suivent l'enseignement « Science et technologie »⁶ qui a comme objet de leur faire repérer et comprendre la communication et la gestion de l'information (organisation d'un environnement numérique, découverte de l'algorithme, pack logiciel). À partir du cycle 4 (de la 5^e à la 3^e), les enseignements⁷ comprennent des cours sur la bureautique, l'informatique et la programmation (comprendre le fonctionnement d'un réseau informatique ; écrire, mettre au point et exécuter un programme). Ces enseignements informatiques sont dispensés à la fois dans le cadre des cours de mathématiques et de technologie.

En terminale, quatre formations sont orientées vers les métiers du numérique.

L'offre de formation actuelle

Dans la filière générale

- La spécialité **Informatique et Sciences du Numérique** de la Série Scientifique
 - Dispensée à **13 537 élèves de Terminale** à la rentrée 2014 soit **7,3 %** des 178 140 en Terminale S (contre 6,9% en 2014 - 12 292 élèves)

Dans la série technologique

- La spécialité **Systèmes d'information et numérique** de la série STI2D (Sciences et technologies de l'industrie et du développement durables)
 - Dispensée à **8 889 élèves de Terminale** à la rentrée 2014 soit **30 %** des 29 212 élèves en terminale STI2D
- La spécialité **Systèmes d'information de gestion** de la série STMG (Sciences et technologies du management et de la gestion)
 - Dispensée à **2 618 élèves de Terminale** à la rentrée 2014 soit **3 %** des 66 304 élèves en terminale STMG

Au niveau du baccalauréat professionnel

- La spécialité **Télécommunications et réseaux** du bac Systèmes électroniques numériques
 - Dispensée à **7 350 jeunes** en classe de Terminale à la rentrée 2014

⁵ Bulletin officiel spécial n° 11 du 26 novembre 2015, [Programme d'enseignement du cycle des apprentissages fondamentaux \(cycle 2\)](#).

⁶ Bulletin officiel spécial n° 11 du 26 novembre 2015, [Programme d'enseignement du cycle de consolidation \(cycle 3\)](#).

⁷ Bulletin officiel spécial n° 11 du 26 novembre 2015, [Programme d'enseignement du cycle des approfondissements \(cycle 4\)](#).

Les chiffres présentés dans le graphique ci-dessus sont tirés du rapport « *Les besoins et l'offre de formation aux métiers du numérique*⁸ ».



Plusieurs rapports ont déjà pointé la faible intégration des enjeux numériques dans les formations au niveau du secondaire, illustrée par un faible taux de bacheliers sensibilisés aux sciences du numérique. En effet, sur les 625 650 bacheliers de la session 2014, les auteurs du rapport estiment que 29 035 bacheliers auront reçu une formation aux métiers du numérique, soit seulement 5 % de l'ensemble des bacheliers. Se posent alors de nombreuses questions, notamment celle de la formation des enseignants qui conditionne le développement de l'offre de formation en informatique et au numérique. En réponse à ce constat, le rapport de l'Académie des Sciences et des travaux du CNI

en 2014 recommandent la création d'un CAPES et CAPET d'informatique. À la suite de ces travaux, d'autres initiatives ont vu le jour afin de développer l'offre de formation dans la discipline et d'augmenter sensiblement le nombre de bacheliers qui s'orienteront potentiellement dans les formations menant aux métiers du numérique. À partir de la rentrée 2016, les élèves de première et terminale L et ES de certains lycées peuvent suivre l'option **ISN** (Informatique et sciences numériques) ; et depuis la rentrée 2015, certains élèves de seconde ont la possibilité de suivre un nouvel enseignement d'exploration intitulé **Informatique et création numérique** (ICN) qui se veut une initiation aux outils numériques et qui permettrait la découverte des métiers du secteur.

S'il existe une formation au niveau du supérieur **Humanités numériques**, il n'y a pas d'équivalent au niveau du secondaire d'où l'idée de proposer la création d'un baccalauréat généraliste **Humanités numériques**. Dans le cadre de celui-ci seraient dispensés des enseignements à la croisée des sciences, lettres et sciences humaines et sociales afin de permettre aux élèves de redécouvrir les humanités par le biais des sciences et pratiques du numérique.

II. L'offre de formation initiale supérieure

Les formations aux métiers du numérique sont de plus en plus nombreuses surtout dans un secteur où les connaissances et les compétences sont en perpétuelle évolution. À côté d'une offre publique se construit une offre privée, souvent très spécialisée. Il existe donc une pléthore de formations de niveau post-bac à bac +5.

Les candidats à ces formations ont la possibilité de suivre des formations courtes de type BTS (Brevet de technicien supérieur) ou DUT (Diplôme universitaire de technologie) qui préparent aux métiers de techniciens du numérique (bac +2). Des formations longues existent également au niveau des universités et des écoles d'ingénieur. Les licences préparent à une poursuite d'études soit au niveau d'une licence professionnelle ou d'un master professionnel. Les candidats ont également la

⁸ IGAS, IGEN, IGAENR, Conseil général de l'économie (2016), [Les besoins et l'offre de formation aux métiers du numérique](#), Rapport à la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, au ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique.

possibilité d'intégrer une école spécialisée ou des formations professionnalisantes et rapides dans des centres de formation et sans prérequis de diplôme.

L'estimation de l'offre initiale dans l'enseignement supérieur des formations menant aux métiers du numérique est compliquée car il n'existe pas de nomenclature stabilisée et ne peut se résumer au secteur des entreprises de services du numérique (ESN). Il n'existe pas de nomenclature sur les métiers du numérique susceptible d'être croisée avec les formations de l'enseignement supérieur. Afin d'identifier le nombre d'étudiants dans ces formations, le rapport « Les besoins et l'offre de formation aux métiers du numérique »⁹ privilégie deux approches :

- **une approche disciplinaire** dans laquelle les auteurs du rapport identifient les personnes susceptibles de s'orienter vers les métiers du numérique subdivisés en 3 cercles : les métiers cœur, les métiers transformés, les métiers où le numérique est un support de l'activité ;
- **une approche par diplôme** qui est plutôt une approche par mots clés dans laquelle ont été identifiés les intitulés des diplômes liés au numérique.

En partant de la première approche, ils ont identifié des filières d'étude au sein des établissements publics (universités et instituts rattachés, écoles d'ingénieurs, etc.) sous tutelle du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) en France métropolitaine et dans les DOM-TOM qui pourraient produire des candidats aux métiers du numérique. L'usage du conditionnel est crucial dans la mesure où ces formations peuvent également alimenter d'autres métiers en dehors de la sphère numérique. Les chiffres présentés ci-dessous constituent donc des ordres de grandeur. Les secteurs disciplinaires retenus sont les suivants : Informatique, Mathématiques et informatique, Mathématiques Appliquées et Sciences Sociales, Sciences de l'information et communication, Technologie et sciences industrielles.

Le présent document procède à une actualisation de cette étude effectuée sur l'année universitaire 2013-2014. Les données d'effectifs sont issues du système d'information sur le suivi de l'étudiant (SISE) publiées par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) et de la base de données Reflet du Céreq pour les années universitaires de 2010-2011 à 2014-2015.

Cependant, si ces filières constituent les parcours classiques vers les métiers du numérique, il est important de préciser qu'il existe d'autres portes d'entrée. Des parcours dans les formations de Commerce et du Marketing, du Droit, de l'Économie et de la Gestion peuvent également aboutir à l'exercice d'un métier du numérique. Les écoles de commerce accueillent de plus en plus de candidats dans les spécialisations *web-marketing*, *community management* ou encore *techniques de référencement*. Ces cas ne seront pas traités dans cette analyse !

1. Près de 216 000 étudiants inscrits dans les formations au numérique

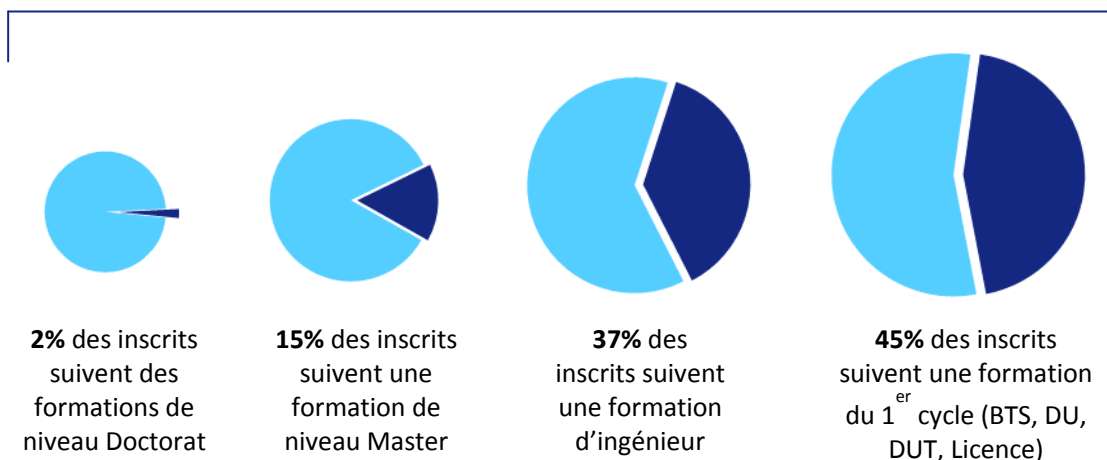
Pour la seule année universitaire 2014-2015, **216 000 étudiants** inscrits dans les établissements publics sous tutelle du MESR suivaient une formation aux métiers du numérique, soit une croissance de 1,3 % par rapport aux effectifs de 2013-2014 (213 000 étudiants).

⁹ IGAS, IGEN, IGAENR, Conseil général de l'économie (2016), *op. cit.*



216 000 étudiants

Suivant une formation aux métiers
du numérique

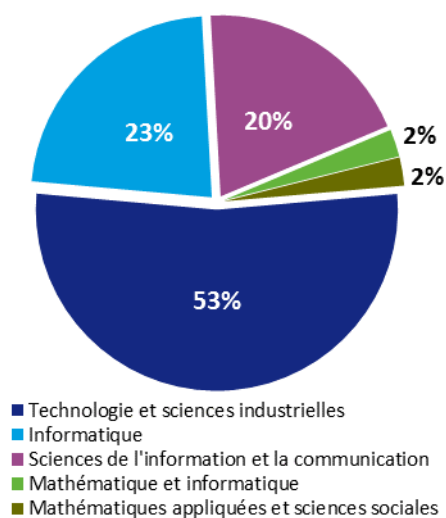


Source : France Stratégie, à partir des données des bases SISE et Reffet

La filière *Technologie et sciences industrielles* comptabilise le plus grand nombre d'étudiants avec 53 % des effectifs, suivie par les formations en Informatique (23 %) et les formations aux Sciences de l'information et de la communication (20 %). 45 % des inscrits suivent une formation du 1^{er} cycle hors formation d'ingénieur (BTS, DU, DUT, Licence), 37 % une formation d'ingénieur et 15 % une formation au niveau Master.

Dans l'ensemble, les effectifs en formation initiale sont en augmentation constante (autour de 2 %) avec une hausse significative pour les formations d'ingénieur (+ 7 000 étudiants) et les licences (+ 4 000 étudiants) sur la période retenue.

Graphique 1: Répartition des inscrits par discipline



Source : France Stratégie, à partir des données
des bases SISE et Reffet

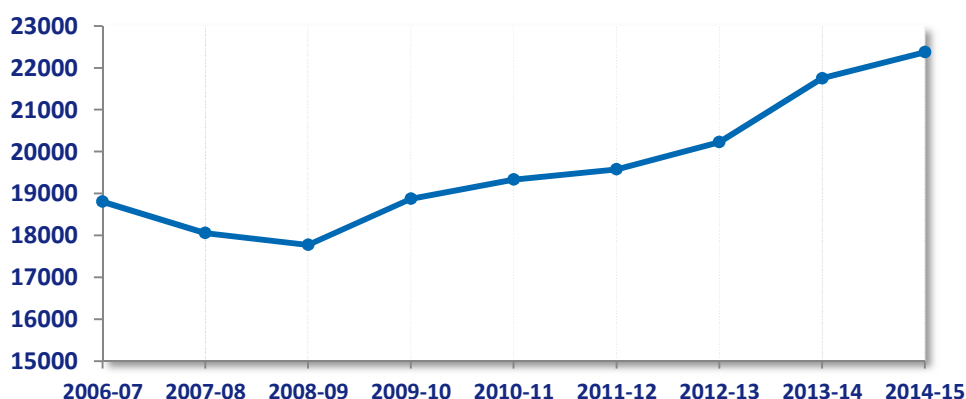
Tableau 1 : Évolution des effectifs en formation initiale par niveau d'études

Niveau d'étude	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	Evolution 2010-2014
Formations d'ingénieurs	74 086	75 946	77 214	79 298	80 892	9%
Licence	27 964	30 008	30 656	31 847	32 314	16%
Autres masters	25 605	26 077	25 648	25 364	25 453	-1%
Diplôme universitaire de technologie	24 930	24 427	24 629	25 308	26 007	4%
Brevet de Technicien Supérieur	20 496	21 195	23 774	24 318	23 417	14%
Licence professionnelle	11 923	11 950	12 225	11 857	11 976	0%
Autres formations	4 385	4 645	5 143	5 649	6 082	39%
Doctorat	5 192	5 156	5 101	4 972	5 058	-3%
Diplômes d'établissement	3 666	4 284	4 013	4 097	4 359	19%
HDR	138	145	111	104	112	-19%
Master enseignement		231	188	274	272	18%
Total général	198 385	204 064	208 702	213 088	215 942	9%

Source : France Stratégie, à partir des données des bases SISE et Reffet

La base de données SISE permet également d'affiner l'analyse au niveau des néo-bacheliers (i.e. orientation des étudiants ayant obtenu leur baccalauréat à la session 2014 et étant inscrits dans les établissements publics de la population retenue pour l'année universitaire 2014). Ces formations attirent de plus en plus de nouveaux bacheliers (Graphique 2) mais cette augmentation est à mettre en regard avec le nombre total de nouveaux bacheliers intégrant les formations sous tutelle du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR).

Graphique 2 : Évolution du nombre de nouveaux bacheliers dans les filières du numérique



Source : France Stratégie, à partir des données des bases SISE et Reffet

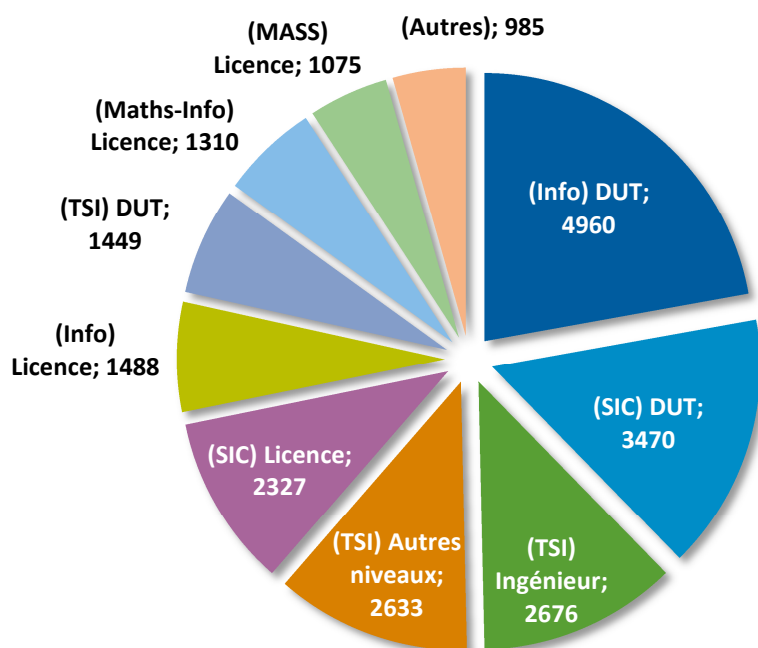
En effet, pour l'année universitaire 2014-2015, seuls 8 % des nouveaux bacheliers inscrits dans les établissements sous tutelle du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) suivent une des cinq disciplines identifiées dans cette analyse comme menant aux métiers du numérique. Une comparaison de cette part (8 %) avec le pourcentage de nouveaux bacheliers de la session 2014 familiarisés au numérique (5 %) montre qu'il y a des bacheliers issus des séries classiques (série scientifique, série technologique) qui intègrent ces formations. Ce ratio dépend également de la région d'inscription. L'Île-de-France (académies de Créteil, Paris et Versailles) accueille le plus grand nombre de nouveaux bacheliers dans ses formations au numérique, suivie par les académies de Lyon et de Grenoble. En prenant en compte le ratio de nouveaux bacheliers inscrits dans les formations au numérique/nouveaux bacheliers inscrits dans les établissements, ces trois académies chutent dans le classement et sont remplacées par l'académie d'Orléans-Tours. Seule l'académie de Grenoble se maintient.

Académie	Nbre de nouveaux bacheliers	Nouveaux bacheliers inscrits dans le Numérique
Ile-de-France	56531	3849
Lyon	18605	1590
Grenoble	10549	1581
Lille	17637	1342
Rennes	13116	1322
Toulouse	13997	1270
Nancy-Metz	9469	1269
Orléans-Tours	8017	1216
Bordeaux	12885	1000
Aix-Marseille	11184	818
Strasbourg	7716	816
Nice	6918	756
Montpellier	11380	663
Besançon	4154	633
Rouen	6996	573
Amiens	5545	552
Clermont-Ferrand	5235	549
Reims	4745	518
Nantes	12701	452
Caen	4806	409
Dijon	5110	392
Poitiers	5512	285
Limoges	2999	188
Corse	789	103
Guadeloupe	1634	74
Polynésie Française	694	70
La Réunion	3700	70
Guyane	588	13
Nouvelle-Calédonie	723	0
Martinique	791	0
Mayotte	245	0
Total général	264971	22373

Académie	Ratio
Besançon	15%
Orléans-Tours	15%
Grenoble	15%
Nancy-Metz	13%
Corse	13%
Nice	11%
Reims	11%
Strasbourg	11%
Clermont-Ferrand	10%
Polynésie Française	10%
Rennes	10%
Amiens	10%
Toulouse	9%
Lyon	9%
Caen	9%
Rouen	8%
Bordeaux	8%
Dijon	8%
Lille	8%
Aix-Marseille	7%
Ile-de-France	7%
Limoges	6%
Montpellier	6%
Poitiers	5%
Guadeloupe	5%
Nantes	4%
Guyane	2%
La Réunion	2%
Nouvelle-Calédonie	0%
Martinique	0%
Mayotte	0%
Moyenne	8%

Source : France Stratégie, à partir des données des bases SISE et Reflet

Graphique 3 : Répartition des nouveaux bacheliers par discipline et par niveau d'étude (2014-2015)



La majorité des nouveaux bacheliers inscrits dans les filières menant aux métiers du numérique se sont orientés vers les diplômes d'université technologique (44 %), principalement dans les formations en Informatique et en Sciences de l'information et de la communication. Ils sont suivis par les licences avec 31 % des effectifs et les formations d'ingénieur essentiellement dans le secteur disciplinaire Technologie et sciences industrielles.

Source : France Stratégie, à partir des données des bases SISE et Reffet

La série scientifique est naturellement la voie royale vers ces formations avec 59 % des étudiants issus de celle-ci. Il existe cependant des disparités selon les filières d'études. En effet, les nouveaux bacheliers inscrits dans la filière *Sciences de l'information et de la communication* sont principalement issus de la série Économique et sociale (ES) et de la série Littéraire (L).

Tableau 2 : Série de provenance des nouveaux bacheliers

	Informatique	Mathématique et informatique	Mathématiques appliquées et sciences sociales	Sciences de l'information et la communication	Technologie et sciences industrielles
Série S	4 141	1 014	816	1 017	6 226
Autres séries technologiques	1 558	112	41	576	748
Série ES	234	76	339	2 008	267
Série L	20	0	1	1 285	26
Séries STMG (ex STG et STT)	219	40	18	649	97
Baccalauréat professionnel	291	68	28	299	159
Dispensés	0	0	0	0	0
Total général	6 463	1 310	1 243	5 834	7 523

Source : France Stratégie, à partir des données des bases SISE et Reffet

Ces formations restent également très peu féminisées. Pour l'année universitaire 2014-2015, seulement 32 % des nouveaux bacheliers inscrits dans les formations menant aux métiers du numérique dispensées dans les établissements sous tutelle du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) sont des femmes. Cette moyenne varie selon les

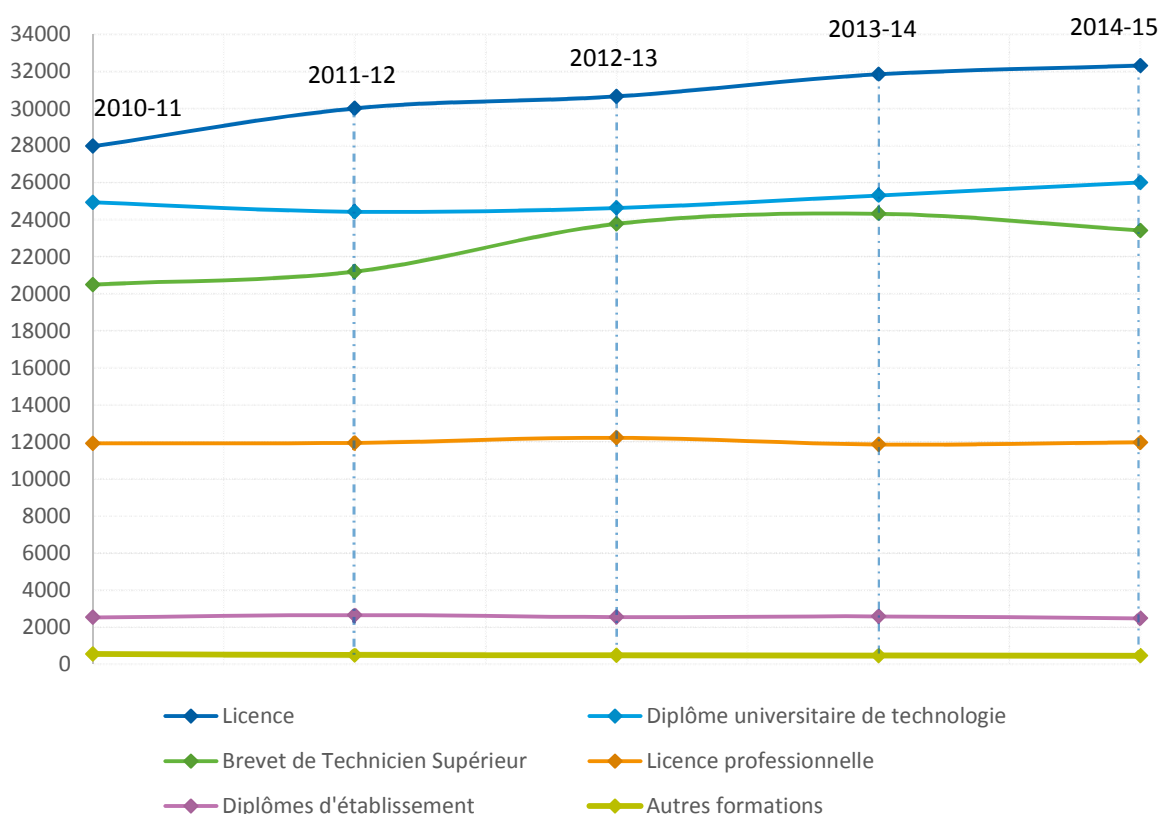
filières. En effet, elle est de 7 % en Informatique contre près de 65 % dans les formations de Sciences de l'information et de la communication.

2. Des formations en deux à trois ans (BTS, DUT, Licences) : une place pour les techniciens ?

Après l'obtention du baccalauréat, plusieurs portes d'entrée s'offrent aux bacheliers souhaitant s'orienter dans les métiers du numérique. Une première possibilité est la formation courte (bac +2, bac +3) qui mène aux métiers de techniciens dans le secteur du numérique. Ce sont des formations très orientées et professionnalisantes telles que les brevets de technicien supérieur (BTS) et les diplômes universitaires de technologie (DUT) qui peuvent aboutir à l'insertion professionnelle ou à une poursuite d'études au niveau d'une licence professionnelle. Le profil *technicien* commence à être très prisé et recherché par les entreprises notamment dans le cadre de la maintenance informatique et même du développement.

Sur l'année 2014-2015, 96 641 étudiants ont suivi une formation de BTS, DUT ou Licence proposée dans les établissements sous tutelle du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ces effectifs sont en évolution constante depuis l'année universitaire 2010-2011.

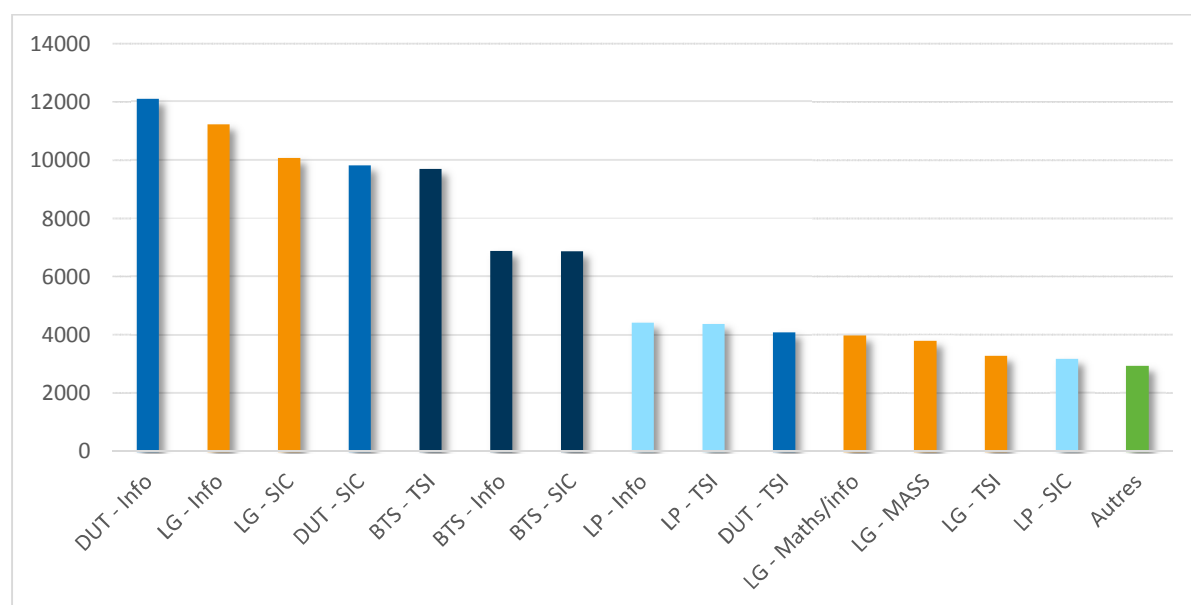
Graphique 4 : Évolution du nombre d'inscrits par niveau d'études



Source : France Stratégie, à partir des données des bases SISE et Reffet

Pour l'année universitaire 2014-2015, les diplômes universitaires technologiques et les licences générales en informatique accueillent le plus grand nombre d'étudiants suivis par les diplômes universitaires technologiques et les licences générales en sciences de l'information et de la communication (Graphique 5). Ils accueillent ainsi 45 % des inscrits de notre échantillon.

Graphique 5 : Répartition des effectifs du 1^{er} cycle par diplôme et discipline



Source : France Stratégie, à partir des données des bases SISE et Reffet

Les licences professionnelles comptabilisent néanmoins un contingent significatif d'étudiants étant donné qu'elles ne sont accessibles qu'au niveau bac +2. Parmi les 97 000 étudiants inscrits dans ces formations, 49 327 sont au niveau bac +2 et 23 897 au niveau bac +3. Nous ne disposons cependant pas des taux de poursuite d'études qui nous permettrait d'identifier les effectifs des DUT/BTS/DEUG qui poursuivent leurs formations dans des licences professionnelles ou générales.

Une analyse par académie de ces données nous permet de constater que si l'Île-de-France accueillait 24 % de ces effectifs entre 2006 et 2014, cette part est en chute en 2014-2015 notamment en raison d'une baisse de 26 % des effectifs dans l'académie de Paris compensée par une hausse des effectifs accueillis dans l'académie de Versailles (36 %). Les académies qui attirent le plus d'étudiants dans ce domaine sont Créteil, Lille, Paris, Rennes, Bordeaux et Versailles (avec plus de 4 000 étudiants dans leurs formations courtes hors BTS).

Tableau 3 : Répartition des étudiants par région et académie

Région (académie)	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Île-de-France	16 705	16 528	16 658	15 989	16 106	17 089	16 877	16 933	15 687
Créteil	7 137	7 312	7 489	6 819	6 317	6 845	6 909	6 798	6 734
Paris	6 528	6 292	6 079	6 082	6 664	6 854	6 640	6 812	4 813
Versailles	3 040	2 924	3 090	3 088	3 125	3 390	3 328	3 323	4 140
Auvergne - Rhône-Alpes	7 641	7 256	7 417	8 244	8 464	8 574	8 995	9 216	10 299
Lyon	3 072	3 030	3 118	3 689	3 658	3 691	3 545	3 580	3 820
Grenoble	2 945	2 624	2 626	2 706	2 683	2 741	2 869	2 910	3 904
Clermont-Ferrand	1 624	1 602	1 673	1 849	2 123	2 142	2 581	2 726	2 575
Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine	7 794	7 788	6 833	6 489	6 730	6 671	6 759	7 266	7 336
Nancy-Metz	4 376	4 286	3 991	3 410	3 491	3 549	3 556	3 866	3 733
Strasbourg	1 926	1 988	1 912	2 064	2 178	2 120	2 111	2 231	2 339
Reims	1 492	1 514	930	1 015	1 061	1 002	1 092	1 169	1 264

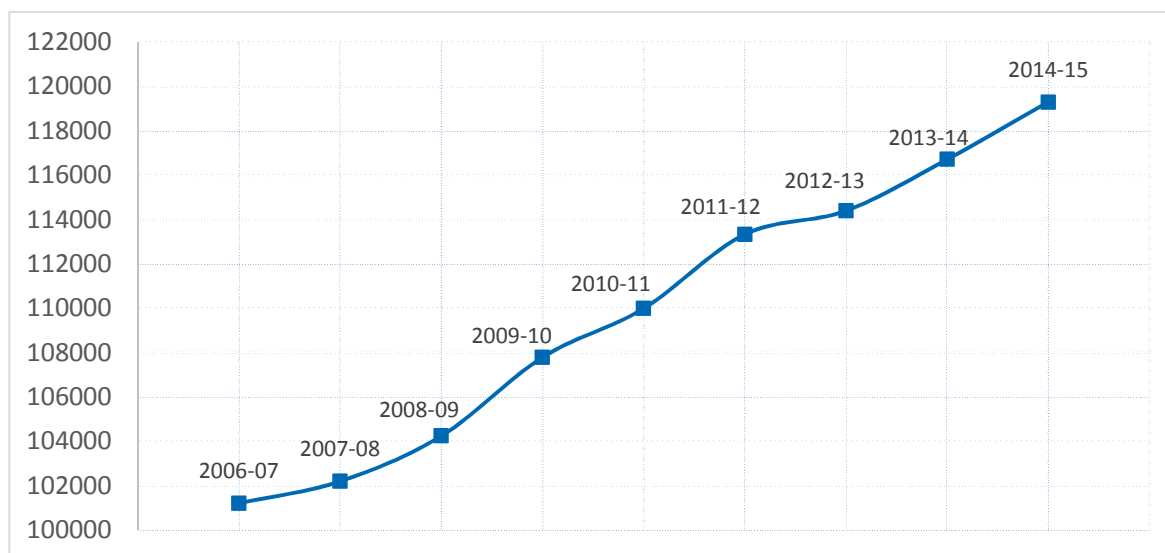
Région (académie)	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8 538	7 862	4 786	5 049	5 147	5 209	5 758	5 609	5 643
Aix-Marseille	5 460	5 078	2 179	2 209	2 144	2 209	2 769	2 848	3 037
Nice	3 078	2 784	2 607	2 840	3 003	3 000	2 989	2 761	2 606
Nord-Pas-de-Calais - Picardie	5 437	5 344	5 012	5 037	5 662	5 846	5 977	6 030	6 045
Lille	4 563	4 441	4 178	4 070	4 737	4 938	4 991	5 000	5 004
Amiens	874	903	834	967	925	908	986	1 030	1 041
Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes	5 027	5 163	5 301	5 661	5 409	5 428	5 408	5 613	5 951
Bordeaux	3 517	3 676	3 649	4 039	3 783	3 733	3 760	3 905	4 041
Poitiers	804	836	980	956	955	1 003	965	1 025	1 160
Limoges	706	651	672	666	671	692	683	683	750
Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées	5 353	4 706	4 910	4 967	5 161	5 460	5 545	5 789	6 321
Toulouse	3 167	3 059	3 045	2 815	2 960	3 088	3 028	3 236	3 372
Montpellier	2 186	1 647	1 865	2 152	2 201	2 372	2 517	2 553	2 949
Bretagne	2 479	2 511	2 830	3 249	3 842	4 332	4 167	4 118	4 207
Rennes	2 479	2 511	2 830	3 249	3 842	4 332	4 167	4 118	4 207
Bourgogne - Franche-Comté	2 774	2 802	2 862	2 910	2 721	2 610	2 744	2 734	2 989
Besançon	1 489	1 522	1 577	1 660	1 547	1 441	1 685	1 726	1 888
Dijon	1 285	1 280	1 285	1 250	1 174	1 169	1 059	1 008	1 101
Normandie	2 387	2 283	2 397	2 561	2 524	2 484	2 505	2 653	2 764
Caen	1 224	1 143	1 269	1 315	1 304	1 267	1 294	1 441	1 496
Rouen	1 163	1 140	1 128	1 246	1 220	1 217	1 211	1 212	1 268
Centre-Val de Loire-Val de Loire	2 147	2 130	2 175	2 300	2 161	2 173	2 347	2 488	2 675
Orléans-Tours	2 147	2 130	2 175	2 300	2 161	2 173	2 347	2 488	2 675
Pays de la Loire	2 230	2 077	1 913	2 158	2 011	1 709	1 906	1 827	1 892
Nantes	2 230	2 077	1 913	2 158	2 011	1 709	1 906	1 827	1 892
Collectivités d'outre-mer	435	465	367	383	354	330	154	207	245
Polynésie Française	373	415	349	361	348	330	154	207	245
Nouvelle-Calédonie	62	50	18	22	6				
Guadeloupe	17	17	16	13	648	706	476	490	317
Guadeloupe	17	17	16	13	648	706	476	490	317
Corse	224	218	215	277	315	281	263	363	356
Corse	224	218	215	277	315	281	263	363	356
La Réunion	194	217	224	244	188	197	234	219	236
La Réunion	194	217	224	244	188	197	234	219	236
Martinique	80	88	91	85	358	326	281	355	156
Martinique	80	88	91	85	358	326	281	355	156
Guyane	45	34	29	66	94	107	131	142	105
Guyane	45	34	29	66	94	107	131	142	105

Source : France Stratégie, à partir des données des bases SISE et Reflet

3. Les formations initiales longues (bac +5) : le statut d'ingénieur, le graal ?

Les universités offrent une pléthore de masters conduisant à des métiers du numérique. A côté de cette offre universitaire en formations menant aux métiers du numérique se développe également l'offre des écoles d'ingénieurs (publiques, privées à but non lucratif ou privées), une offre plus ou moins spécialisée et qui est sanctionnée par un titre d'ingénieur pour les formations habilitées par la Commission des titres d'ingénieurs (CTI).

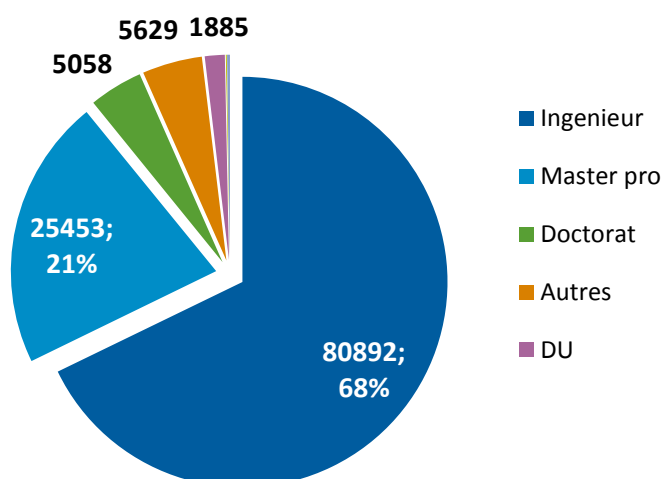
Graphique 6 : Évolution du nombre d'inscrits dans les formations de niveau bac +4 et plus



Source : France Stratégie, sur la base des données SISE et Reflet

Près de 120 000 étudiants sont inscrits dans des formations de niveau master ou plus dans les établissements publics sous la tutelle du MENESR (universités, écoles d'ingénieurs, instituts rattachés, etc.) pour l'année universitaire 2014-2015. Ce chiffre est en constante augmentation depuis l'année universitaire 2006-2007 (Graphique 7) avec une évolution très importante dans les formations d'ingénieurs (+ 20 000 étudiants en moins de 10 ans).

Graphique 7 : Répartition des étudiants de niveau bac +4 et plus par type de diplômes



Source : France Stratégie, sur la base des données SISE et Reflet

Pour l'année universitaire 2014-2015, l'Île-de-France et la région Auvergne-Rhône-Alpes comptabilisent chacune près de 18 % des effectifs suivant une formation au niveau bac +4 ou plus. Les académies de Lyon, Versailles et Toulouse accueillent le plus grand nombre d'étudiants. Dans l'académie de Lyon, l'Institut national des sciences appliquées de Lyon (INSA Lyon) comptabilise la moitié des effectifs de l'académie (soit 5 287 étudiants sur les 10 709 étudiants de l'académie), suivi par l'École centrale de Lyon et l'université Claude Bernard – Lyon 1 (respectivement 1 433 étudiants et 1 191 étudiants). Dans l'académie de Versailles, CentraleSupélec accueille 4 000 étudiants sur les 10 000 étudiants et l'université Paris-Sud en accueille 1 232. Enfin, dans l'académie de Toulouse, l'Institut national polytechnique de Toulouse, l'INSA Toulouse et l'École nationale d'ingénieurs de Tarbes accueillent 80 % des effectifs de l'académie.

Un certain manque de lisibilité de l'offre de formation autour du numérique...

L'adoption du nouveau cadre national des diplômes nationaux définissant quatre catégories (Arts, lettres et langues ; Droit, économie, gestion ; Sciences humaines et sociales ; Sciences, Technologies, Santé) a abouti à la réduction du nombre de libellés des diplômes (au niveau des mentions) passant de 300 à 45 pour les licences, 1 500 à 174 pour les licences professionnelles, 7 000 à 251 pour les masters. Le constat est qu'il existe une faible intégration de la mention numérique dans les nouveaux intitulés. Les auteurs du rapport « Les besoins et l'offre de formation aux métiers du numérique » ont d'ailleurs réalisé un travail de recensement de toutes les mentions des diplômes nationaux relevant du numérique. Ils dénombrent 3 mentions licence, 23 mentions licence professionnelle et 23 mentions master renvoyant au numérique (Tableau 4).

Tableau 4 : Liste des mentions des diplômes nationaux relevant du numérique

3 mentions licence : informatique ; mathématiques et informatique appliquées aux sciences humaines et sociales ; électronique, énergie électrique, automatique.

23 mentions licence professionnelle : cartographie, topographie et systèmes d'information géographique ; métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués ; métiers de l'électronique : microélectronique, optronique ; métiers de l'électronique : fabrication de cartes et sous-ensembles électroniques ; maintenance et technologie : électronique, instrumentation ; domotique ; e-commerce et marketing numérique ; logistique et systèmes d'information ; métiers de l'industrie : mécatronique, robotique ; métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes ; métiers de l'informatique : conduite de projets ; métiers de l'informatique : développement d'applications ; métiers de l'informatique : développement internet et intranet ; métiers de l'informatique : systèmes d'information et gestion des bases de données ; métiers de l'informatique : test et qualité des logiciels ; métiers des réseaux informatiques et télécommunication ; métiers du décisionnel et de la statistique ; métiers du jeu vidéo ; métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web ; métiers de la communication : chef de projet communication ; systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle ; techniques du son et de l'image.

23 mentions master : management des systèmes d'information ; audiovisuel, médias interactifs numériques, jeux ; création numérique ; humanités et industries créatives ; mathématiques appliquées, statistique ; informatique ; réseaux et télécommunications ; calcul haute performance, simulation ; méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises MIAGE ; mathématiques et informatique appliquées aux sciences humaines et sociales MIASHS ; ingénierie de l'image, ingénierie du son ; droit du numérique ; humanités numériques ; traitement automatique des langues ; optique, image, vision, multimédia ; traitement du signal et des images ; électronique, énergie électrique, automatique ; automatique, robotique ; ingénierie des systèmes complexes ; bio-informatique ; information, documentation ; communication, publicité ; sciences de l'information et des bibliothèques.

Source : IGAS, IGEN, IGAENR, Conseil général de l'économie (2016), *op. cit.*

...qui profite aux écoles privées et spécialisées

Le marché de la formation ne se résume cependant pas à cette offre publique ou privée à but non lucratif. De nombreuses écoles proposent des formations entièrement dédiées à l'informatique qui rencontrent un franc succès ces dernières années. Si on retrouve dans cette catégorie des écoles d'ingénieur privées habilitées par la Commission des titres d'ingénieur (CTI) à délivrer des titres d'ingénieur, une grande majorité d'écoles spécialisées proposent des formations sanctionnées par des diplômes d'établissement qui relèvent exclusivement de leur compétence et qui ont l'avantage d'être en phase avec les évolutions que connaît le secteur du numérique (avec une plus grande souplesse que les diplômes d'État). Le lien qu'elles entretiennent avec les entreprises leur permet de proposer des formations professionnalisantes par le biais de stage long et d'assurer un fort taux d'insertion professionnelle des diplômés.

Certaines proposent des enseignements généralistes aux métiers du web tandis qu'une grande part met l'accent sur des formations ciblant des métiers spécifiques dans l'optique de créer des cursus ancrés dans la pratique et permettant une professionnalisation rapide.

4. Les formations gratuites et intensives : le numérique comme levier d'accès à l'emploi ?

La tendance est au développement d'une offre de formation destinée aux publics n'ayant pas le baccalauréat ou aucune compétence dans les métiers du numérique.

Quelques projets innovants



Lancée officiellement le 17 septembre 2016, la **Grande École du Numérique** (GEN) est un label qui a pour but la structuration sur le territoire national d'une offre de formations courtes et qualifiantes aux métiers du numérique qui permette une diversification des publics concernés. L'objectif est double : apporter une réponse aux besoins en compétences numériques et favoriser l'insertion sociale et professionnelle. La GEN vise en priorité les publics éloignés du numérique et de l'emploi et doit donc être accessible à un large nombre d'individus sans distinction académique, économique, sociale ou de genre. Les formations labellisées sont appelées « les fabriques du numérique » et sont au nombre de 222 dont 182 subventionnées. Elles sont courtes et très intensives (en moyenne six mois de cours et deux mois de stage) et prônent des principes pédagogiques en rupture avec une certaine pratique académique : focus important sur l'apprentissage par projet, le mode piscine, etc.



La **web@cadémie** est une école gratuite pour les jeunes filles et garçons sortis du système scolaire sans qualification (décrocheurs). Elle propose 24 mois de formation dont 12 en alternance, au sein d'Epitech.



Simplon.co est un réseau de « fabriques » qui propose des formations gratuites pour devenir développeur de sites web et d'applications mobiles, intégrateur, référent numérique, etc. Les formations s'adressent en priorité aux personnes éloignées de l'emploi.



L'**École 42** est un organisme à but non lucratif financé à titre personnel par Xavier Niel. Elle propose gratuitement des formations dans des locaux sans professeurs. L'inscription à 42 se fait entièrement en ligne, sur test d'entrée sans prérequis (de diplôme ou de connaissance de code).



Créée en 2000, l'association **Colombbus** met le numérique au service de l'éducation des jeunes des quartiers populaires et de l'insertion des populations éloignées de l'emploi. Elle a ouvert un pôle numérique pour l'insertion des Franciliens sans emploi et/ou en difficulté d'insertion. C'est dans ce cadre qu'est née « 10mentionWeb », une agence web sociale et solidaire. Il s'agit d'un chantier d'insertion dans lequel 10 Parisiens éloignés de l'emploi sont formés, encadrés et accompagnés socialement et professionnellement. Ils abordent le développement web et le web design (400 heures de formation) et sont soumis à des situations réelles de travail : en effet, ils répondent à des demandes concrètes de clients. La pédagogie privilégiée est celle du travail par projet, rythmé par de petits hackatons (challenge web de l'ESS). Ces personnes recrutées sont salariées de Colombbus en contrat CDD de 10 mois.

Annexe D

Quelques caractéristiques de la formation continue dans le secteur du numérique

Ce texte présente une sélection des résultats de l'enquête DEFIS (Cnefp/Céreq, cf. encadré) sur les caractéristiques de la formation continue dans les entreprises du numérique. Il se consacre en particulier à une comparaison de l'activité de formation continue :

- entre les entreprises du secteur du numérique et l'ensemble des entreprises privées (tous secteurs confondus) et
- entre les entreprises de différentes tailles du secteur du numérique.¹

Nous tenons à remercier M. Jean-Marie Dubois, chargé d'études au Céreq, pour l'exploitation de l'enquête DEFIS et la mise à disposition des résultats.

La source des résultats : l'enquête DEFIS

La présentation a été élaborée à partir du volet « entreprises » du Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS). Ce dispositif, initié par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (Cnefp), est réalisé par le Céreq et piloté conjointement par le Céreq et le Cnefp.

DEFIS met en relation les actions de formation continue suivies par les salariés et les parcours professionnels. Un panel de 16 000 salariés est interrogé sur une durée de 5 ans (de 2015 à 2019), et les entreprises qui les employaient en décembre 2013 ont été enquêtées en 2015 afin de recueillir des informations détaillées sur le contexte dans lequel les salariés se forment.

Ce volet « entreprises » permet d'analyser le recours à la formation par les entreprises. Cette base comporte 4 529 entreprises représentatives du secteur privé. Elle couvre la France métropolitaine. Tous les secteurs relevant de la sphère privée sont pris en compte, hormis l'agriculture. Des entreprises de 3 à 9 salariés de certains secteurs sont intégrées à l'échantillon, et l'ensemble des secteurs est couvert à partir de 10 salariés.

L'enquête DEFIS inclut 89 entreprises du secteur du numérique (de 10 salariés et plus, déclarés au 31 décembre 2014), représentatives de plus de 4 000 entreprises. Le périmètre de ce secteur a été délimité en référence à la définition de l'Observatoire du numérique OPIIEC : conseil en systèmes informatiques, édition de logiciels, programmation informatique, traitement de données, activités de banques de données, maintenance de systèmes et d'applications informatiques.

¹ Pour une analyse approfondie de certains aspects de la formation continue dans le secteur du numérique cf. Dubois J.-M. et Rousset P. (2017), « Quand les entreprises du numérique innovent sur le renouvellement des compétences », in *Bref du Céreq*, à paraître.

Selon l'enquête DEFIS, en quoi le secteur du numérique se distingue-t-il de l'ensemble des secteurs en termes de formation continue des salariés ?

Par rapport à l'ensemble des entreprises (tous secteurs), les entreprises du secteur du numérique...

- recourent plus souvent à l'autoformation et à l'e-learning ;
- se caractérisent par une plus grande variation des modes de formation (conférences, séminaires, cours, stages, etc. sont plus souvent cités) ;
- font plus souvent un effort de formation particulier en direction des cadres et ingénieurs ;
- privilégient plus souvent les formations concernant l'informatique et les langues ;
- adoptent plus souvent comme objectif de la formation l'accompagnement au changement (technique et technologique) ;
- concluent plus rarement un accord formel entre la direction et les salariés sur la formation ;
- abordent plus souvent dans l'entretien professionnel, les questions liées à la formation dans une perspective élargie : évolution du contenu du travail, besoins de formation, accroissement des compétences, perspectives de mobilité.

Selon l'enquête DEFIS s'observent en outre dans le secteur des décalages classiques entre les petites et les grandes entreprises. En particulier, les petites entreprises du secteur...

- recourent moins souvent à la formation, investissent moins dans la formation (à la fois en % de la masse salariale et en régularité des actions), engagent moins souvent des actions financées par le compte individuel de formation DIF/CIF ;
- procèdent plus souvent à des formations ad hoc. En particulier, le plan de formation, l'appel aux services de formateurs externes, le tutorat formel, le e-learning et la formation en situation de travail sont rarement institutionnalisés ;
- visent, à travers la formation, moins souvent les compétences « support » ou « transverses » (management, commercial, administratif, langues, communication) et se concentrent en revanche particulièrement sur les compétences techniques ;
- utilisent plus rarement l'instrument de la mobilité interne comme moyen d'acquisition de nouveaux métiers ou de nouvelles compétences ;
- intègrent plus rarement la formation comme sujet dans le dialogue social ;
- reçoivent plus rarement la visite de conseillers en formation.