



Etude

Les métiers du numérique : les besoins en recrutement et les métiers en tension en Nouvelle-Aquitaine

Etude réalisée par Afpa prospective en 2020 dans le cadre de ses missions nationales de service public.

1

INTRODUCTION

- OBJECTIFS DE L'ÉTUDE
- AVANT PROPOS
- MÉTHODOLOGIE

2

ENQUÊTE : LES BESOINS EN RECRUTEMENT EN NOUVELLE AQUITAINE

- LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT EXPRIMÉES PAR LES ENTREPRISES
- DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DE NATURES DIVERSES
- ZOOM SUR DEUX DISPOSITIFS DÉPLOYÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE

3

DE L'ENQUÊTE A L'ANALYSE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

- LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE
- LES MÉTIERS EN TENSION CIBLÉS

4

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI : FOCUS SUR LES METIERS EN TENSION

- DÉVELOPPEUR (NIVEAU INGÉNIEUR)
- LES MÉTIERS DE LA DATA (DATA SCIENTIST, DATA ANALYST, INGÉNIEUR DATA)
- LES MÉTIERS DE LA CYBER SÉCURITÉ (NIVEAU INGÉNIEUR)

1

INTRODUCTION

- OBJECTIFS DE L'ÉTUDE
- AVANT PROPOS
- MÉTHODOLOGIE

La difficulté de recrutement de certains profils numériques est un constat partagé par les professionnels de la branche numérique et d'autres secteurs économiques. Sur le simple périmètre du numérique, l'OPIIEC présentait en 2019* pour la région Nouvelle-Aquitaine un indice de tension de 0.35** candidats pour 1 poste. Ce constat n'est d'ailleurs pas une spécificité régionale mais nationale. Ces métiers qui font l'objet de difficultés de recrutement sont qualifiés de métiers en tension sur le marché de travail.

La DREETS Nouvelle-Aquitaine (Direction régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) a sollicité l'Afpa Prospective dans le cadre de ses missions nationales de service public pour réaliser cette étude afin d'apporter une analyse sur les constats partagés relatifs aux difficultés de recrutement de certains métiers du numérique et qui concernent plusieurs secteurs économiques.

* Etude prospective sur les métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événementiel en région Nouvelle-Aquitaine – Kyu Lab pour OPIIEC – mars 2019

** Indice de tension. Projection 2018-2023, étude OPIIEC

Objectifs de l'étude

L'objet de l'étude est une analyse sur le constat de tension concernant le recrutement de profils numériques sur un périmètre inter filière en Nouvelle-Aquitaine. L'étude contient en particulier :

- ◆ Des données de tendance concernant les besoins des entreprises en termes de recrutement afin d'estimer leur volumétrie et les qualifier (profils, qualifications, difficultés de recrutement rencontrées).
- ◆ Des données chiffrées sur le marché du travail concernant des métiers qualifiés « en tension ».

Avant propos

Des acteurs économiques associés à l'étude ont défini :

- ◆ La notion de « métier en tension »,
- ◆ La dénomination des métiers analysés.

Le numérique présente une forte particularité sur la multiplication des appellations que l'on peut observer sur un même métier. Ces métiers tels qu'ils sont répertoriés dans les nomenclatures ROME, PCS, FAP peuvent avoir un périmètre trop large ne reflétant pas les appellations utilisées par les entreprises du numérique.

Méthodologie

Enquête et analyse du marché de l'emploi

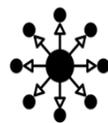
L'étude intègre :

1. Les données issues d'une enquête sur les besoins de recrutement des métiers du numérique auprès des entreprises de Nouvelle-Aquitaine.
2. Les données d'une analyse ciblée du marché ouvert de l'emploi.
3. Des interviews auprès de professionnels du numérique.

ENQUÊTE



Co construction d'un questionnaire sur les besoins de recrutement avec les partenaires de l'étude.



Questionnaire mis en ligne fin 2020
Diffusion de l'enquête par les partenaires auprès de leurs réseaux.



Plus de 100 entreprises répondant à l'enquête.



Groupe de travail constitué de partenaires de l'étude.

MARCHE OUVERT DE L'EMPLOI



Analyse du marché ouvert de l'emploi sur des métiers ciblés par un groupe d'experts du numérique.



Constitution et traitement d'une base de données du marché ouvert par Afpa prospective. Consolidation et validation par un groupe d'experts métier.



Analyse et traitement des offres d'emploi Nouvelle-Aquitaine par Afpa prospective et le groupe d'experts métier.



Groupe de travail constitué d'experts métier.

2

ENQUÊTE : LES BESOINS EN RECRUTEMENT EN NOUVELLE AQUITAINE

- LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT EXPRIMÉES PAR LES ENTREPRISES
- DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DE NATURES DIVERSES
- ZOOM SUR DEUX DISPOSITIFS DÉPLOYÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE

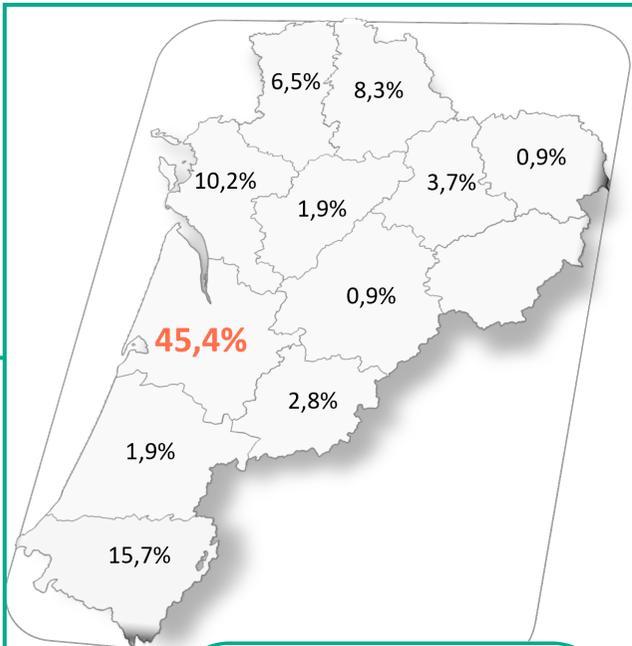
Enquête : Les besoins de recrutement en Nouvelle-Aquitaine

Les intentions de recrutement exprimées par les entreprises



108 entreprises répondantes.

Created by Jean-Philippe Cabane
from Nouat Project

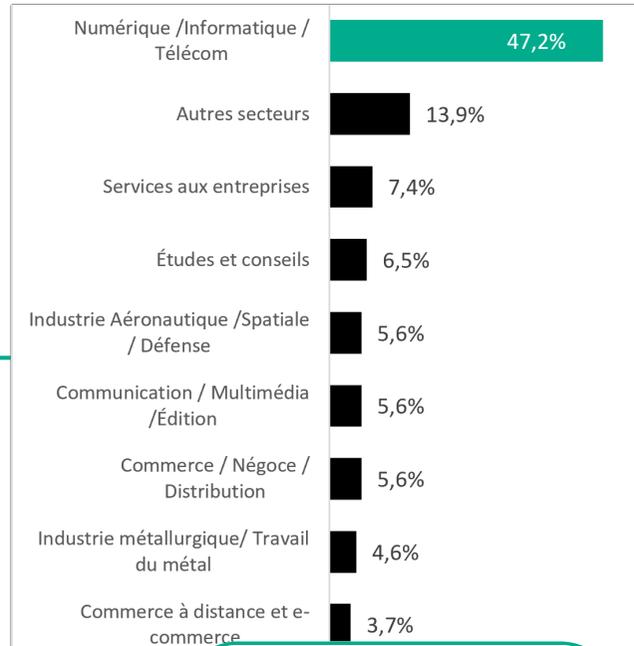


RÉPARTITION DES ENTREPRISES REpondantes

Une part importante des entreprises se situe en Gironde puis dans les Pyrénées-Atlantiques et en Charente Maritime.

Deux entreprises n'ont pas communiqué leur département.

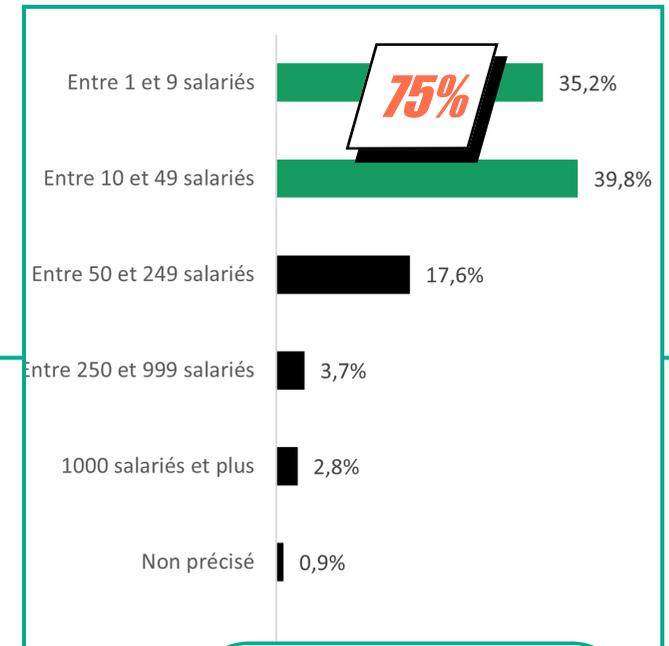
Près de **47%** issues du secteur **Numérique Informatique Télécom.**



SECTEURS D'ACTIVITE DES ENTREPRISES REpondantes

Autres secteurs: enseignement et formation, industrie autre, banque et assurance, électronique et électricité, administration publique et collectivité territoriale, industrie pharmaceutique, autres..

75% des entreprises ont un effectif inférieur à 50 salariés.



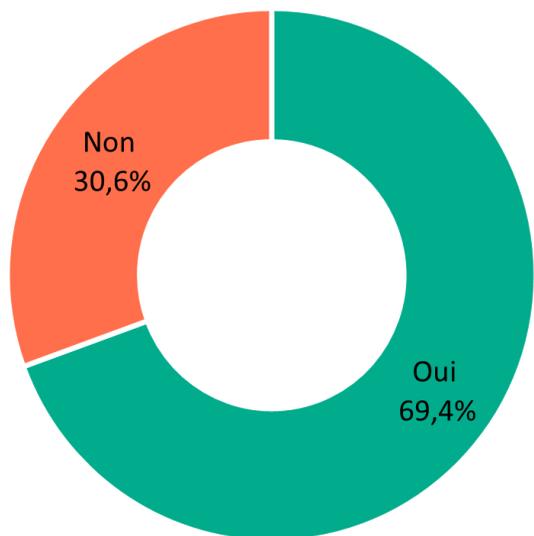
NOMBRE DE SALARIES DES ENTREPRISES REpondantes

Les entreprises répondantes sont majoritairement des TPE-PME dont 75% ont moins de 50 salariés.

Enquête : Les besoins de recrutement en Nouvelle-Aquitaine

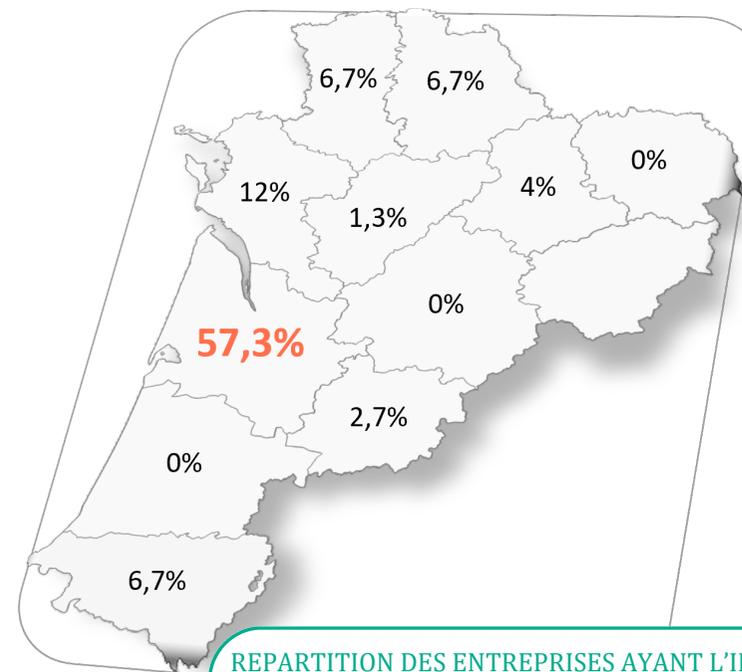
Les intentions de recrutement exprimées par les entreprises

Les entreprises répondantes sont dans une **dynamique de recrutement**, près de **70%** envisagent de recourir à **455 recrutements**. La crise sanitaire a eu un effet sur les recrutements, **69%** sont reportés et 15% sont annulés par les entreprises interrogées.



PROJETS DE RECRUTEMENT FIN 2020 ET 2021

Près de 70% des entreprises répondantes (soit 75 entreprises) ont des projets de recrutement



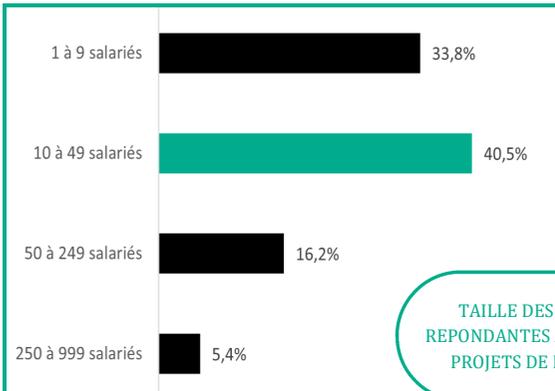
REPARTITION DES ENTREPRISES AYANT L'INTENTION DE RECRUTER

Les besoins sont concentrés dans le département de la Gironde. Le département de la Charente Maritime est en 2eme position avec 12 % des entreprises ayant un ou des projets de recrutement.

Deux entreprises n'ont pas communiqué leur département.

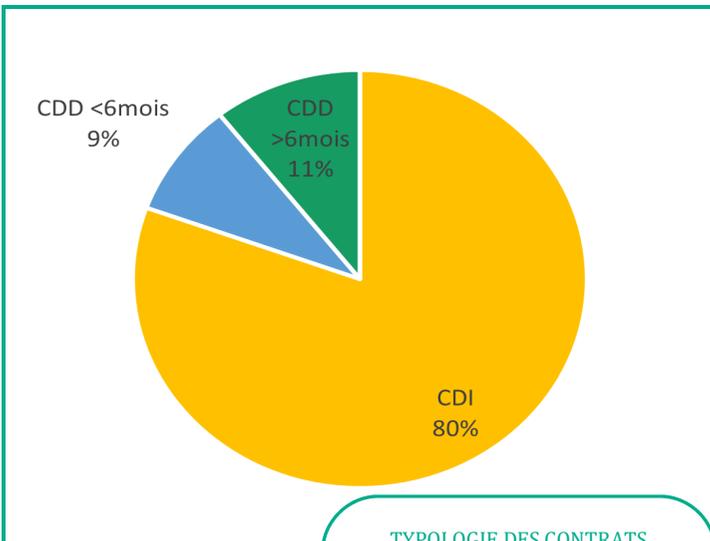
Enquête : Les besoins de recrutement en Nouvelle-Aquitaine

Les intentions de recrutement exprimées par les entreprises



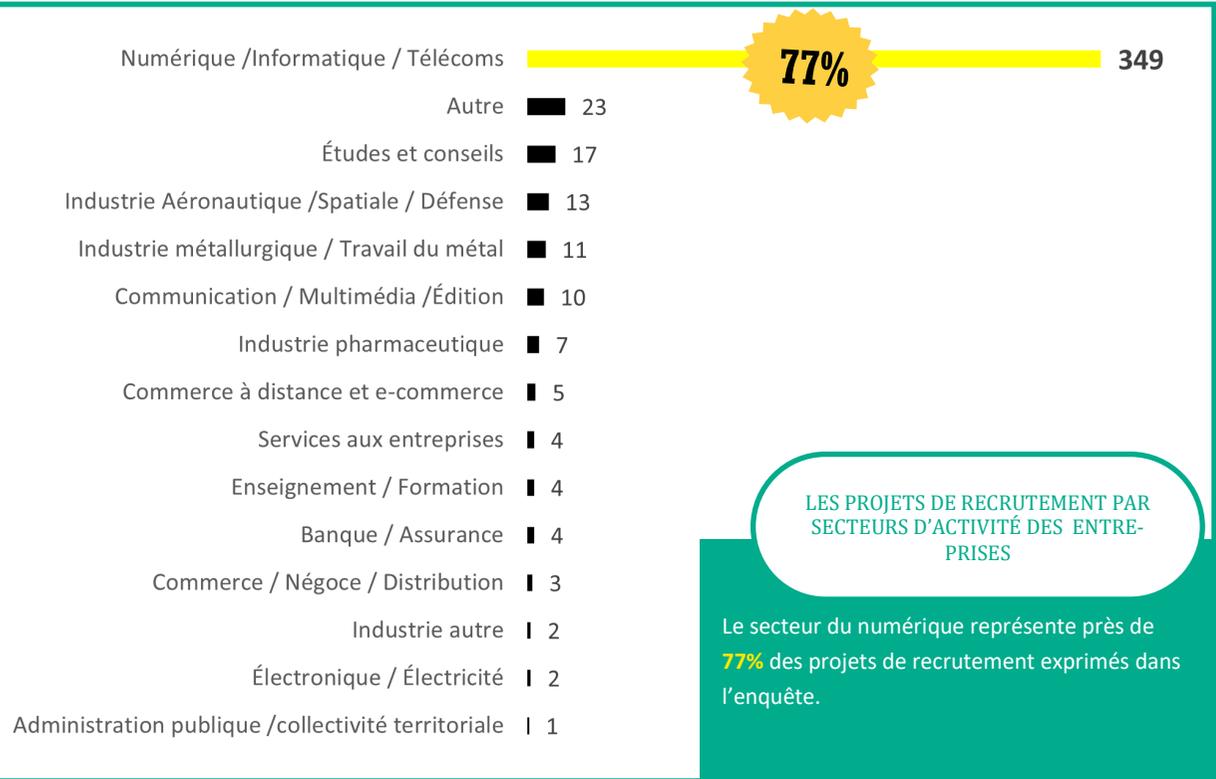
TAILLE DES ENTREPRISES REpondantes AYANT UN OU DES PROJETS DE RECRUTEMENT

Les entreprises ayant entre 250 et 999 salariés représentent **54.5%** des contrats proposés



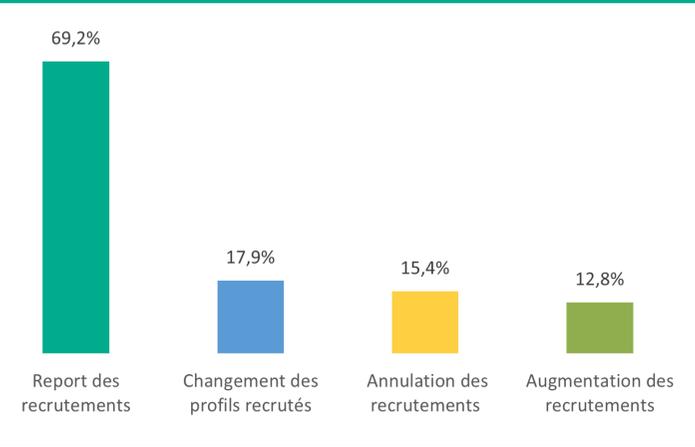
TYPOLOGIE DES CONTRATS PROPOSES

Les besoins des entreprises s'inscrivent dans la durée, les recrutements envisagés sont pour 80% d'entre eux des CDI.



LES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES

Le secteur du numérique représente près de **77%** des projets de recrutement exprimés dans l'enquête.



LES EFFETS DE LA CRISE SUR LES PROJETS DE RECRUTEMENT

On observe une prudence des entreprises qui reportent près de 70% de leurs recrutements.

15% envisagent de les annuler et près de 13% de les augmenter.

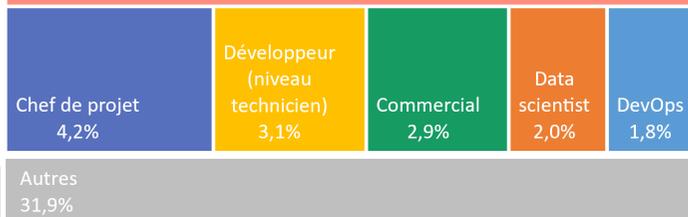
Enquête : Les besoins de recrutement en Nouvelle-Aquitaine

Les intentions de recrutement exprimées par les entreprises

Une dynamique de recrutement portée très fortement par les développeurs (niveau ingénieur) pour lesquels 43 entreprises ont 247 projets de recrutements. Ce seul métier représente **54.3%** des projets de recrutement.

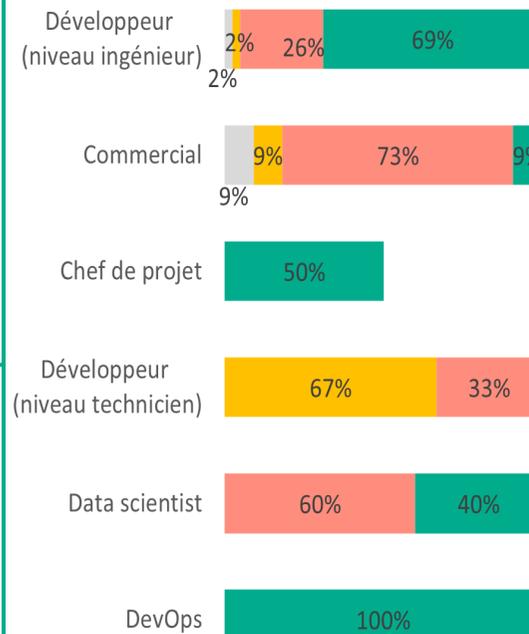
CONTRATS PROPOSÉS PAR LES ENTREPRISES RÉPONDANTES

**Développeur
(niveau ingénieur)
54.3%**



Autres métiers: Designer UX/UI/Ergonomie; Growth hacking; Technicien maintenance; Administrateur de base de données; Administrateur Système; Chef de produit/ product manager; Community manager, Data analyst; Administrateur réseau; Automaticien; CTO– Directeur technique; Développeur logiciel embarqué; Formateur; Graphiste/ Infographiste/ Directeur artistique; Help desk; Intégrateur....

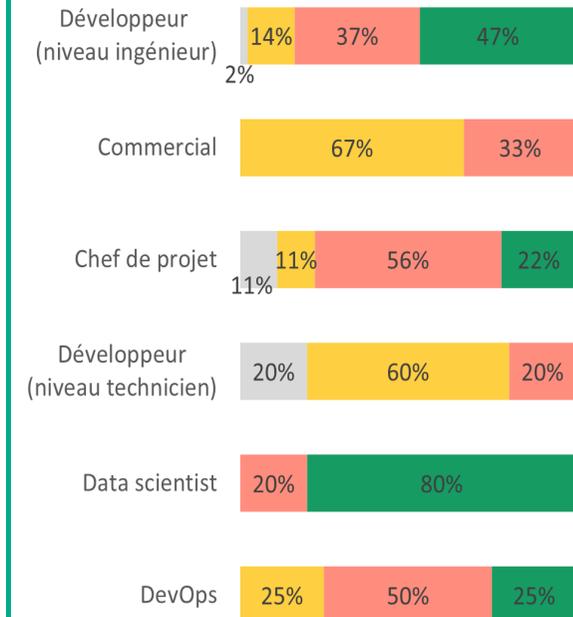
■ Autre ■ Bac +2 ■ Bac +3/4 ■ Bac +5



LES QUALIFICATIONS REQUISES

Les attentes en termes de qualifications sont élevées, elles se concentrent sur un niveau **Bac +5**. Les qualifications minimum souhaitées demeurent sur des niveaux de qualification importants concernant les métiers techniques.

■ Autre ■ Bac +2 ■ Bac +3/4 ■ Bac +5

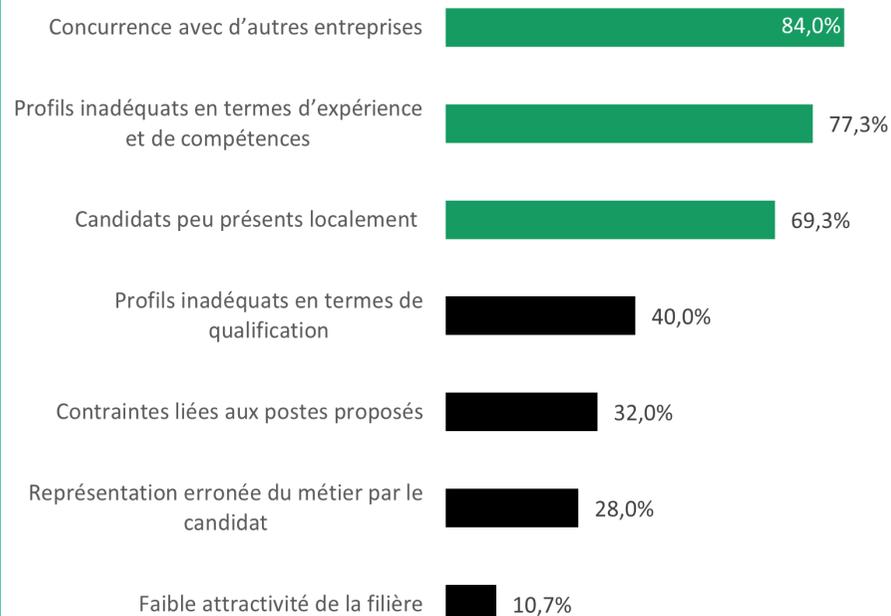


LES QUALIFICATIONS MINIMUM SOUHAITEES

Enquête : Les besoins de recrutement en Nouvelle-Aquitaine

Des difficultés de recrutement de natures diverses

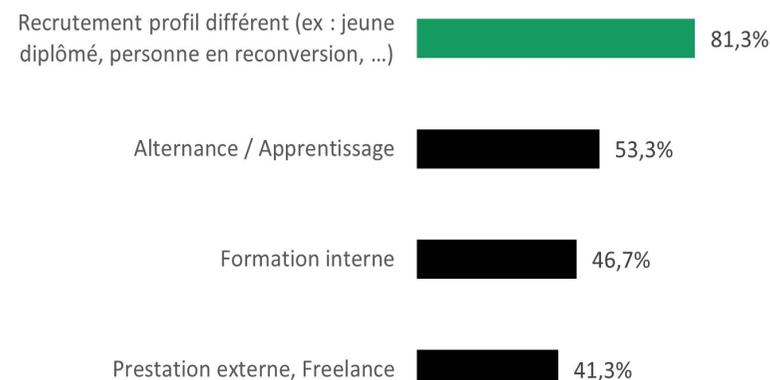
Les tensions en termes de recrutement génèrent une forte concurrence entre employeurs. Le manque de candidats conduit les entreprises à envisager des recrutements de profils différents par rapport à leurs attentes initiales. Le recours à l'alternance est également une solution envisagée par les employeurs. Les professionnels associés à l'étude soulignent que cette modalité de formation et de recrutement représente une alternative intéressante dans un contexte de tension des recrutements.



NATURE DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT

Face à la rareté des candidats expérimentés sur le marché de l'emploi local les employeurs sont confrontés à une forte concurrence entre eux.

Ils estiment recevoir des candidatures inadéquates en termes d'expérience et de compétences détenues.



SOLUTIONS ENVISAGEES POUR PALLIER AUX DIFFICULTES DE RECRUTEMENT

Les employeurs recourent à des candidats nouvellement qualifiés.

Les voies de l'alternance ainsi que la formation au sein de l'entreprise sont des solutions envisagées pour pallier au manque d'expérience des candidats.

Les besoins de recrutement en Nouvelle-Aquitaine

Zoom sur deux dispositifs déployés en Nouvelle-Aquitaine

Les acteurs du numérique (entreprises, clusters, OPCO) en région Nouvelle-Aquitaine ont engagé de façon proactive en partenariat avec les institutions publiques (Région Nouvelle Aquitaine, DREETS et Université de Bordeaux) des actions de formation innovantes afin de répondre aux enjeux de recrutement.

MASTER INGÉNIERIE DE L'INFORMATIQUE

- **Solutions de recrutement visées :**
 - ⇒ Profils différents (bac+3)
 - ⇒ Alternance
- **Caractéristiques du dispositif :**
 - ⇒ Parcours diplômant sur 4 ans, individualisé et alterné
 - ⇒ L'étudiant bénéficie d'un statut de salarié.
 - ⇒ Les entreprises recrutent un salarié en alternance largement présent en entreprise.
 - ⇒ Outil de fidélisation pour recruter les salariés.

Ce dispositif a été construit conjointement par les clusters numériques (Syrpin, Digital Aquitaine et French Tech Bordeaux) et l'université de Bordeaux

ARFSN

ACTION RÉGIONALE POUR LA FORMATION DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

- **Solution pour répondre aux difficultés de recrutement :**
 - ⇒ Formation continue
- **Caractéristiques du dispositif :**
 - ⇒ Adaptation rapide des compétences des salariés des entreprises aux nouveaux besoins du marché.
 - ⇒ Accompagnement des entreprises concernant leur stratégie de formation (ingénierie et sensibilisation).
 - ⇒ Prise en charge financière d'une partie des coûts de formation.

Ce dispositif est soutenu par l'Etat (DREETS), la Région Nouvelle-Aquitaine et l'OPCO Atlas en partenariat avec les clusters numériques (Aliptic, Digital Aquitaine, Pays Basque Digital, SPN et Syrpin).

3

DE L'ENQUÊTE A L'ANALYSE DU MARCHE DE L'EMPLOI

- LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE
- LES MÉTIERS EN TENSION CIBLÉS

Les principaux résultats de l'enquête

Les résultats de l'enquête mettent en exergue :

- ◆ Une dynamique de recrutement des entreprises concernant les métiers du numérique (près de 70% d'entre elles), 75 entreprises sur 108 expriment l'intention de réaliser 455 recrutements.
- ◆ Une dynamique freinée par la crise sanitaire : 70 % des entreprises envisagent de reporter les recrutements, 15% de les annuler. D'autres estiment augmenter leur projet de recrutement de 13 %.
- ◆ Une répartition non homogène de projets de recrutement, concentrés sur le département de la Gironde
- ◆ Une concurrence inter filière en termes de recrutement :
 - ⇒ le secteur Numérique / Informatique / Télécom représente près de 60 % des projets de recrutements ;
 - ⇒ les autres secteurs totalisent 40% des intentions de recrutement.
- ◆ Un besoin important de profil développeur (niveau ingénieur) pour lequel 43 entreprises envisagent de recruter ce profil ce qui représenterait 247 projets de recrutement soit 54% de la totalité des projets de recrutement (455).

Les métiers en tension ciblés par le groupe de travail

Les experts du groupe de travail ont identifié des métiers particulièrement en tension. Aussi, la deuxième partie de l'étude s'attache à mettre en perspective les résultats de l'enquête, les interviews des experts, et le marché du travail au travers de l'analyse d'offres d'emploi au cours de la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020 concernant les métiers de :

- ◆ Développeur (niveau ingénieur)
- ◆ La data : data scientist, data analyst, ingénieur data
- ◆ La cybersécurité (niveau ingénieur)

Ces métiers sont considérés « en tension » par le groupe de travail selon trois critères (non cumulatifs) :

- ◆ Un nombre très limité de candidatures pour une offre d'emploi
- ◆ Un temps de recrutement assez long
- ◆ Une forte inadéquation entre le profil recherché et celui des candidats

4

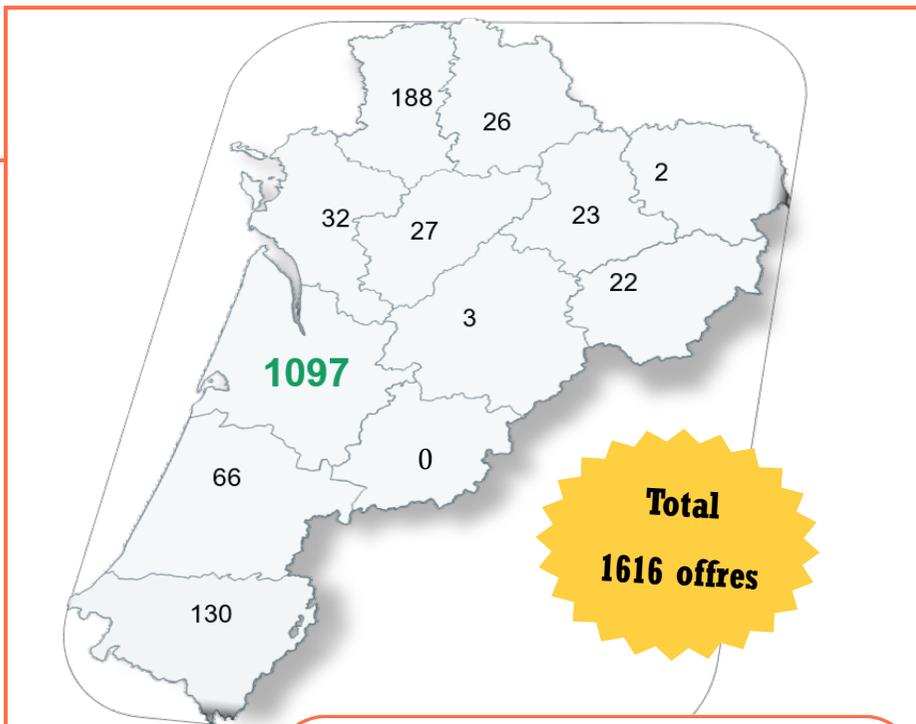
LE MARCHÉ DE L'EMPLOI : FOCUS SUR LES MÉTIERS EN TENSION

- DÉVELOPPEUR (NIVEAU INGÉNIEUR)
- LES MÉTIERS DE LA DATA (DATA SCIENTIST, DATA ANALYST, INGÉNIEUR DATA)
- LES MÉTIERS DE LA CYBER SÉCURITÉ (NIVEAU INGÉNIEUR)

Le marché de l'emploi : Focus sur les métiers en tension

Développeur (niveau ingénieur)

Le métier de développeur (niveau ingénieur) profite d'une dynamique de recrutement qui le place au 1er rang des métiers recherchés dans l'enquête (présentée précédemment) auprès des entreprises en Nouvelle-Aquitaine ainsi que l'analyse du marché de l'emploi ou encore les travaux menés par l'OPIIEC. Rappelons que les intentions des entreprises consultées dans l'étude représentent **54,3%** pour le seul métier de développeur (niveau ingénieur).



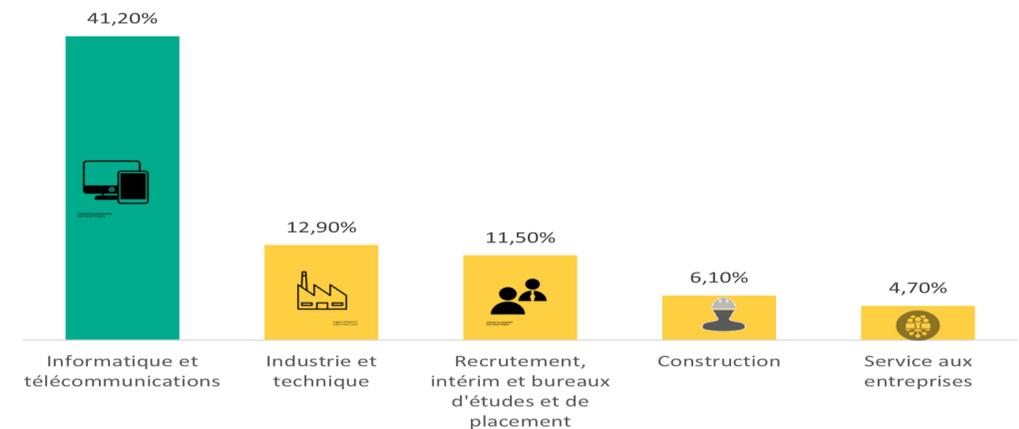
Source : Marché de l'emploi

REPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI

Quatre départements se partagent une part importante des recrutements (la Gironde, les Deux-Sèvres, les Pyrénées-Atlantiques, et les Landes) . La Gironde génère 68% des offres.

LE POINT DE VUE DES EXPERTS

« Les développeurs niveau ingénieur, dont le métier est en tension permanente, représentent la majorité des recrutements de développeurs effectués par les ESN et les entreprises. Au-delà de leurs compétences techniques, indispensables, et de leur diplôme, ils doivent aujourd'hui mettre en avant leurs soft skills qui feront la différence à la lecture du CV ou lors de l'entretien avec un recruteur. » Stéphane Giraud—Cabinet AXILIA



Source : marché de l'emploi

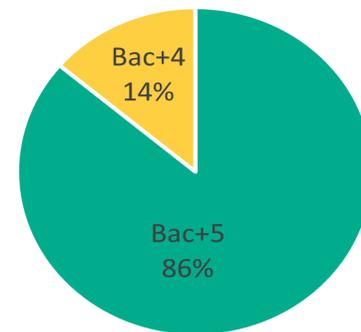
SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES RECRUTANT

La part des entreprises n'ayant pas précisé leurs secteurs d'activité est de 12.9%.

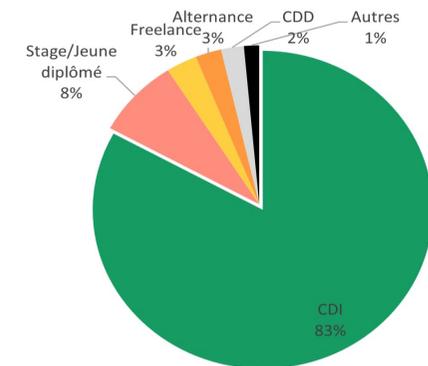
Le marché de l'emploi : Focus sur les métiers en tension

Développeur (niveau ingénieur)

- Le secteur de **l'Informatique et des Télécommunications** prédomine avec **41%** des offres d'emplois .
- Les **autres secteurs d'activité** représentent **59 %** des offres d'emploi.
- Le secteur l'Informatique et des Télécommunications est concurrencé notamment par l'Industrie, la Construction, le Service aux personnes.
- Le métier requiert des qualifications pointues, de type **BAC +5**, les conditions d'emploi sont stables plus de **80 %** de CDI.
- Rappelons que les intentions de recrutement des entreprises consultées dans l'enquête portent le métier de développeur (niveau ingénieur) au 1er rang des besoins exprimés.
- Les conditions de recrutement du marché de l'emploi sont comparables aux intentions de recrutements des entreprises consultées dans l'enquête (84% des contrats proposés sont en CDI).



Source: marché de l'emploi



Source: marché de l'emploi

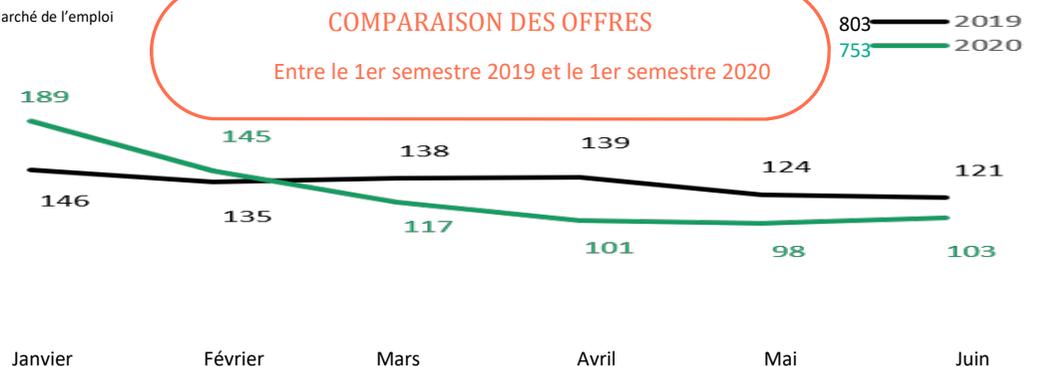
DIPLÔME REQUIS POUR LE METIER DE

TYPOLOGIE DES CONTRATS PROPOSES

Source : Marché de l'emploi

COMPARAISON DES OFFRES

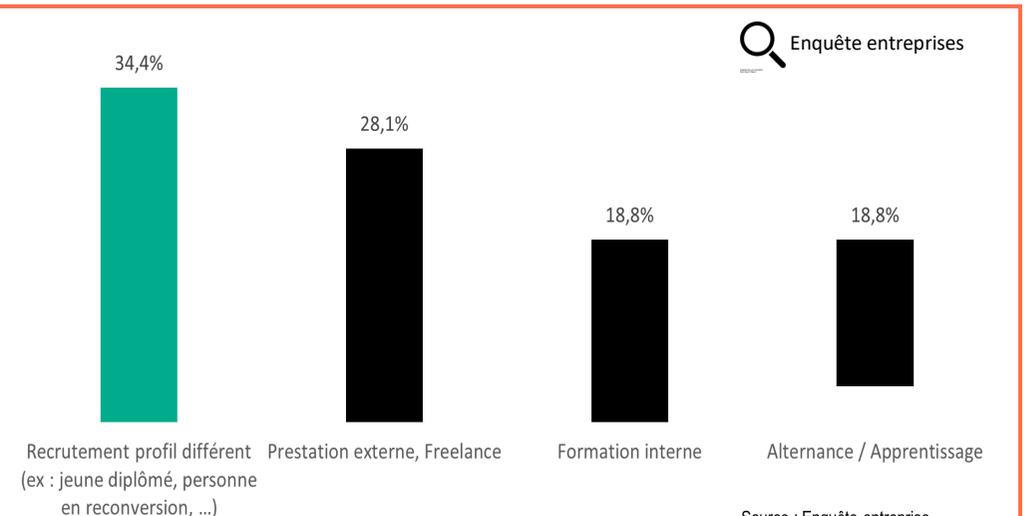
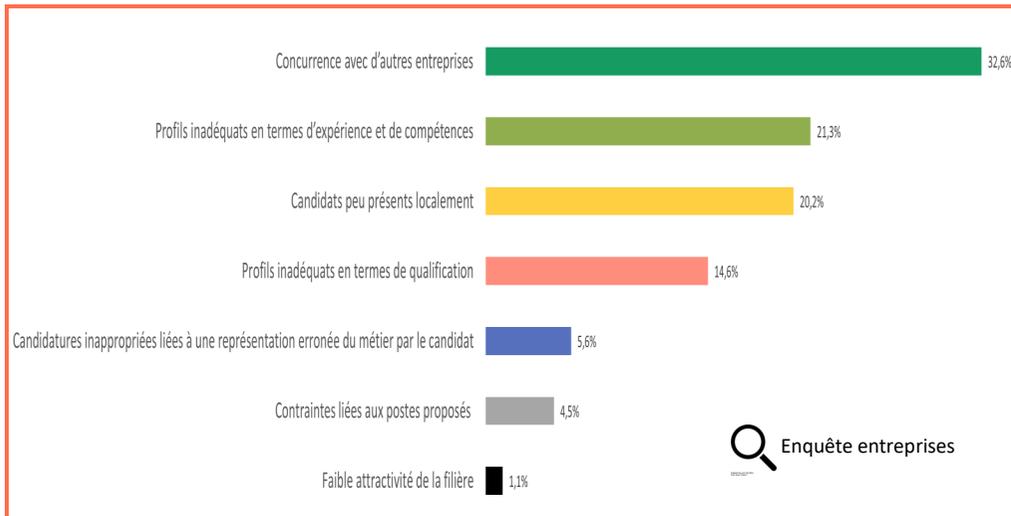
Entre le 1er semestre 2019 et le 1er semestre 2020



Une dynamique de recrutement ralentie par la période de confinement (mars avril 2020). L'effet a perduré en mai et juin (-21% et -15%). Le 1er semestre 2020 en comparaison à celui de 2019 marque une diminution de 6 % des offres d'emploi.

Le marché de l'emploi : Focus sur les métiers en tension

Développeur (niveau ingénieur)



NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

LES SOLUTIONS ENVISAGÉES

La concurrence inter entreprise est la première difficulté exprimée par les entreprises. Cette concurrence dépasse le cadre de la filière numérique. Les entreprises évoquent également l'inadéquation des profils et le manque de candidats localement. Pour pallier aux difficultés de recrutement, celles-ci cherchent à diversifier les profils et recourent notamment à des profils moins expérimentés, des jeunes diplômés, à de la mobilité interne ou encore à l'alternance.

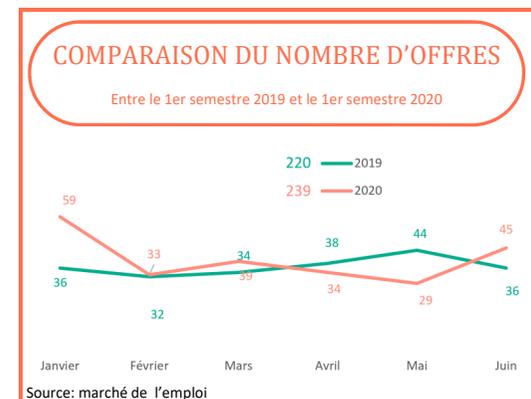
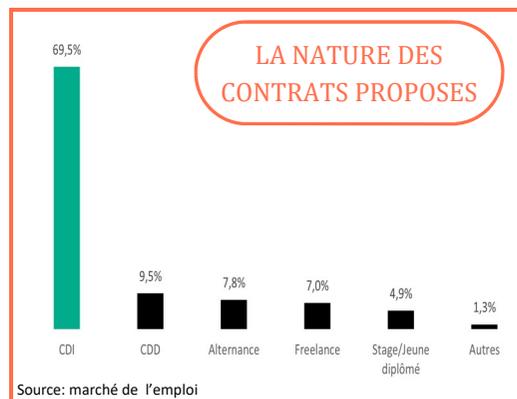
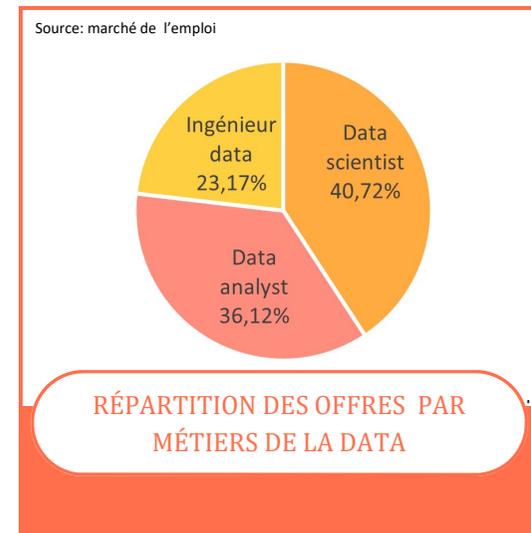
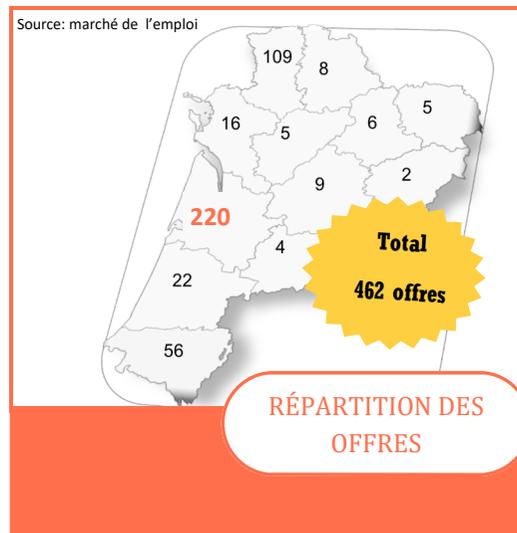
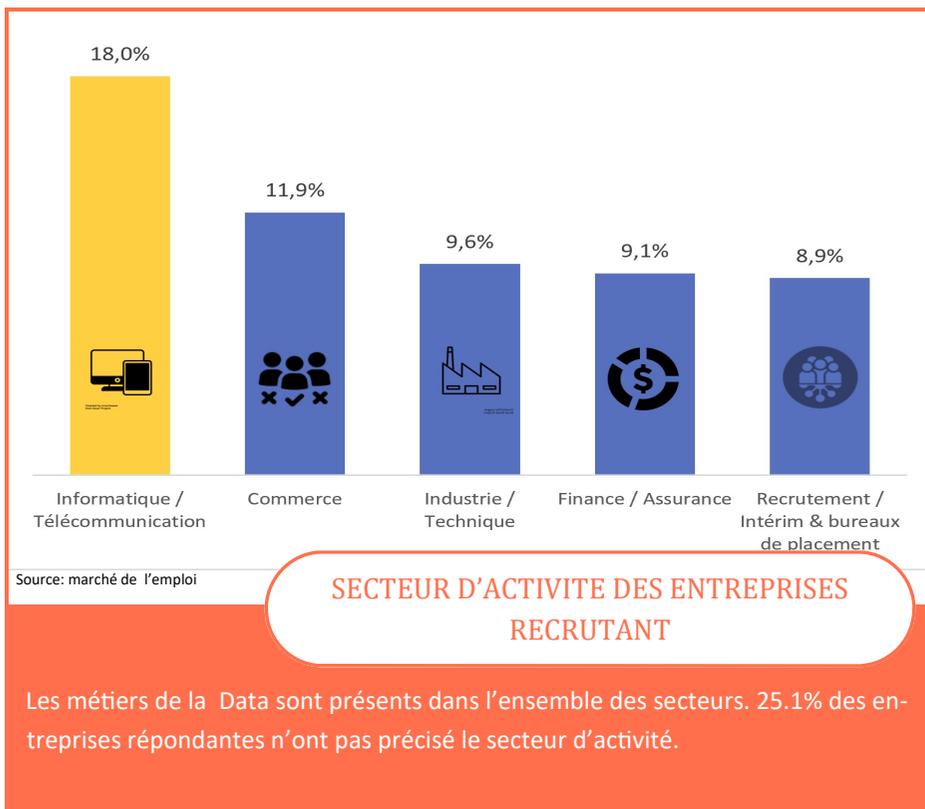
LE POINT DE VUE DES EXPERTS

Les professionnels associés à l'étude voient dans l'alternance un moyen de palier aux manques de candidats. Celle-ci leur permet d'étoffer leur équipe avec des candidats qu'ils forment aux spécificités de leur entreprise.

Le marché de l'emploi : Focus sur les métiers en tension

Les métiers de la Data (Data Scientist, Data Analyst, Ingénieur Data)

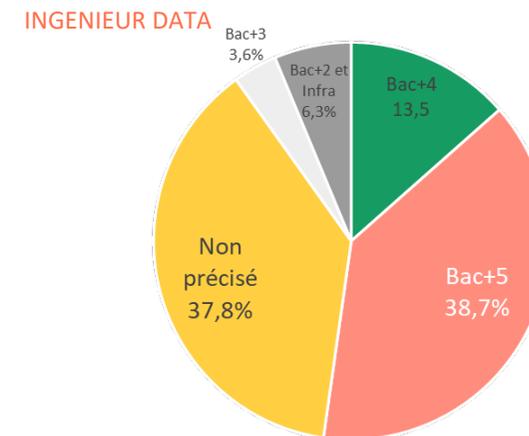
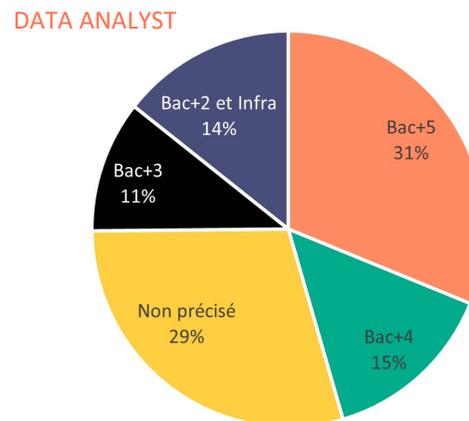
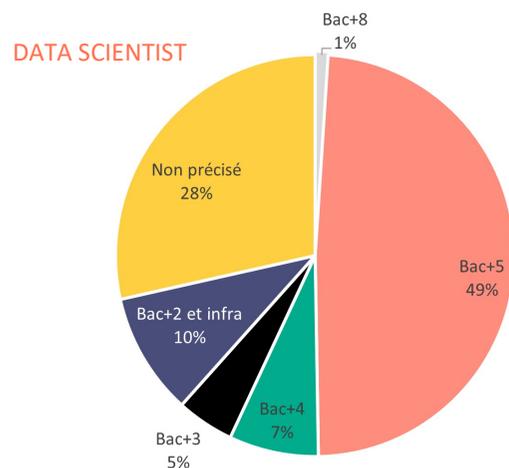
- Les métiers de la data ont été qualifiés en tension en raison des difficultés de recrutement rencontrées notamment sur les métiers de data scientist, data analyst et ingénieur data.
- L'analyse du marché du travail (sur la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020) a été réalisée sur ces trois métiers.
- Plusieurs secteurs se partagent le marché de l'emploi ce qui favorise la tension pour ces métiers



Un début d'année 2020 très dynamique légèrement ralenti durant la période de confinement puis un redémarrage en juin 2020 (+9 offres). La dynamique du marché du travail au 1er semestre 2020 demeure positive (+19 offres en comparaison avec 2019) malgré la crise sanitaire. Les recrutements se font majoritairement dans le cadre de CDI (près de 70%) .

Le marché de l'emploi : Focus sur les métiers en tension

Les métiers de la Data (Data Scientist, Data Analyst, Ingénieur Data)



Source: marché de l'emploi

LES NIVEAUX DE QUALIFICATION

Les métiers de la data ne requièrent pas de façon systématique un Bac +5. Les attentes des employeurs en termes de niveaux de qualification sont hétérogènes, un grand nombre d'employeurs ne précisent pas le niveau requis.

LE POINT DE VUE DES EXPERTS

Concernant le métier de data analyst « Un Bac +5 n'est pas forcément justifié, de très bonnes formations Bac +3 telle que la licence Pro conviennent très bien. Il est attendu par l'employeur des compétences doubles : l'écoute et la compréhension des besoins métiers, et la maîtrise d'outil de data visualisation. » A l'inverse , « Un niveau BAC+ 5 est justifié pour data scientist. Il y a beaucoup de jeunes candidats Ces jeunes diplômés ont un profil trop théorique, ils manquent de pratique des outils. Il est parfois difficile de les intégrer dans l'entreprise. Les employeurs attendent des profils expérimentés. En réponse à ce besoin, l'alternance gagnerait à être développée dans le cursus universitaire. L'AFPR est un outil mobilisé lors des recrutements pour faciliter l'immersion du candidat et prendre du temps pour le former. » Jonas Pasquet—KEREON INTELLIGENCE.

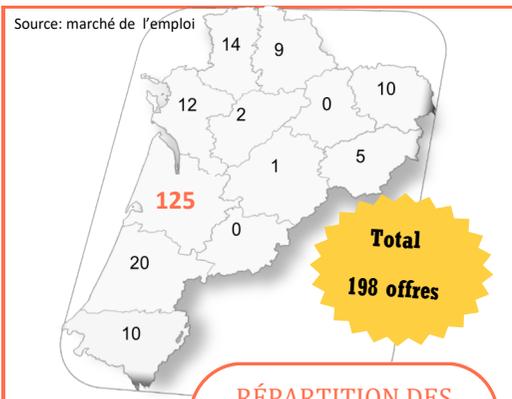
Data ingénieur « est un métier nouveau et très technique. Il mérite d'être revalorisé, pour intéresser les candidats qui postulent aux postes de data scientist. Il a une pénurie de candidat., c'est un métier qui « a le vent en poupe ». Le déploiement des projets data et leur maturité nécessitent de nombreuses de compétences d'ingénieur data pour les développer et les maintenir dans leurs conditions opérationnelles ». Jonas PASQUET - KEREON INTELLIGENCE.

Le marché de l'emploi : Focus sur les métiers en tension

Les métiers de la cyber sécurité (niveau ingénieur)

Les professionnels de la cyber sécurité témoignent d'une forte tension sur les métiers de la cyber sécurité :

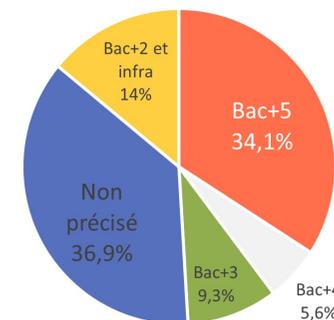
- L'accélération de la transition numérique des entreprises et le développement des attaques et menaces des systèmes d'information des entreprises renforcent les besoins de recrutement de ces métiers.
- Les autres secteurs d'activité internalisent également ces compétences qui accentuent la tension sur le marché du travail.
- Les experts témoignent d'un marché caché du travail très actif avec une concurrence forte entre les entreprises face au manque de profil.



RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI

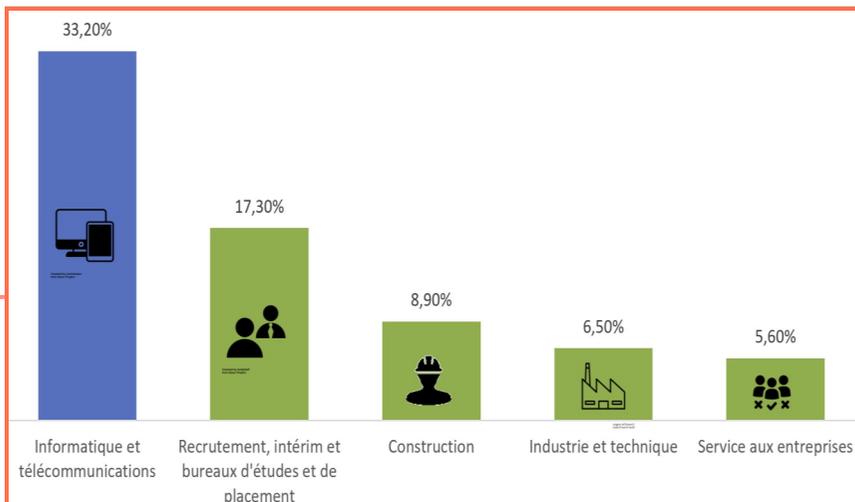
Les offres sont principalement concentrées en Gironde.

Source: marché de l'emploi



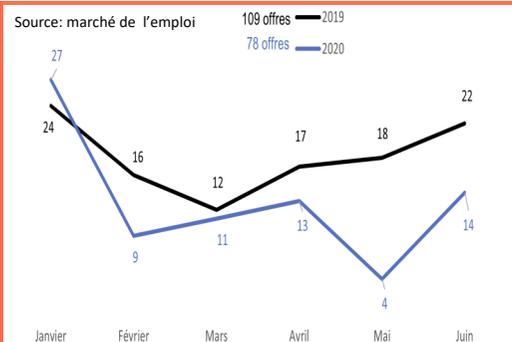
NIVEAU DE QUALIFICATION

Les employeurs attendent des niveaux Bac +5 ou des compétences maîtrisées de niveau ingénieur. Ils ne précisent pas la qualification attendue dans les offres.



SECTEUR D'ACTIVITE DES ENTREPRISES RECRUTANT

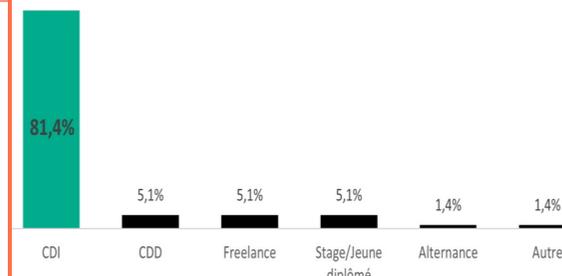
Le secteur d'activité Informatique et Télécommunications regroupant notamment les ESN et les experts de la filière cyber sécurité représente 1/3 des offres d'emploi.



COMPARAISON DU NOMBRE D'OFFRES

Une baisse significative de 28% des offres sur la période de la crise sanitaire.

Source: marché de l'emploi



NATURE DES CONTRATS

Les emplois proposés offrent des conditions stables (81 % de CDI).

Le marché de l'emploi : Focus sur les métiers en tension

Les métiers de la cyber sécurité* (niveau ingénieur)



Administrateur
de solution de
sécurité



Architecte
cyber sécurité



Auditeur de
sécurité
technique

Source: marché de l'emploi

LES METIERS LES PLUS RECHERCHÉS DE LA CYBERSECURITE

*Catégorisation des offres d'emploi selon le référentiel de l'ANSSI.

Les autres métiers représentent 16%: Analyste réponse aux incidents de sécurité, Opérateur analyste SOC, Cryptologue, Spécialiste en développement sécurité, Intégrateur de solution de sécurité, Consultant en cybersécurité, Chef de sécurité projet, Gestion des incidents et crise de sécurité, RSSI, Responsable du SOC.

LE POINT DE VUE DES EXPERTS

«Une part importante du marché de l'emploi est cachée (les recrutements s'opèrent souvent par débauchage chez la concurrence).

Des développeurs peuvent évoluer vers la cybersécurité dès lors ils font preuve de curiosité, de débrouillardise.

L'appétence, la curiosité et les qualités relationnelles sont requises.

L'alternance est une solution au manque d'expérience. L'AFEST est également une réponse pour former les nouveaux collaborateurs qui disposent des potentiels et de velléité dans le domaine de la cybersécurité.»

Christophe MAILLET - ADACIS et Stéphane GIRAUD - AXILIA.

- ADI Nouvelle-Aquitaine
- Agri Sud-Ouest Innovation
- ALIPTIC / French Tech Limousin
- ALPHA RLH
- Aquitaine Robotics
- ATLAS
- Cap Métiers
- Cinov It
- Clusir Nouvelle-Aquitaine
- Digital Aquitaine
- Ester Technopole
- ETIC 47
- French Tech Bordeaux
- French Tech Lot et Garonne
- French Tech Pau Béarn
- Le Village By CA
- Naos
- Niort Numéric
- Pays Basque Digital
- Pole Aerospace Valley
- Région Nouvelle-Aquitaine
- SPN / French Tech Atlantic Valley
- Syntec Numérique
- Syrpin
- Technopole de La Rochelle
- Technopole du grand Poitiers
- Technopole Helioparc
- Technopole Pays Basque
- Technowest
- Unitec

Commanditaire de l'étude : La DREETS Nouvelle-Aquitaine