

Le
BIPE

L'écosystème numérique du Grand Nancy : acteurs, stratégies de développement, leviers de soutien à la filière du Grand Nancy et enjeux RH

*Marie-Laetitia des Robert
Directrice associée*

*avec la contribution de :
Ahmed Aït Kaci, Manager
et Hélène Bout, Consultante*

31 mars 2014



BIPE



Contexte & objectifs de la mission



Le
BIPE

Contexte

Une filière porteuse
de promesses

Des entreprises en
attente d'appui

Objectifs

Poursuivre le diagnostic territorial engagé à l'été, par une démarche participative d'observation et d'identification des enjeux de l'écosystème numérique du Grand Nancy actuels et à 2-3 ans

- ▶ **une démarche participative de 4 mois : deux Workshops & une conférence publique de restitution**
- ▶ **des données objectives : une enquête** auprès de l'ensemble des acteurs de l'écosystème numérique (170 répondants), établissements avec salariés et indépendants (novateur)
- ▶ **pour agir** : cerner les enjeux, identifier les leviers d'avenir

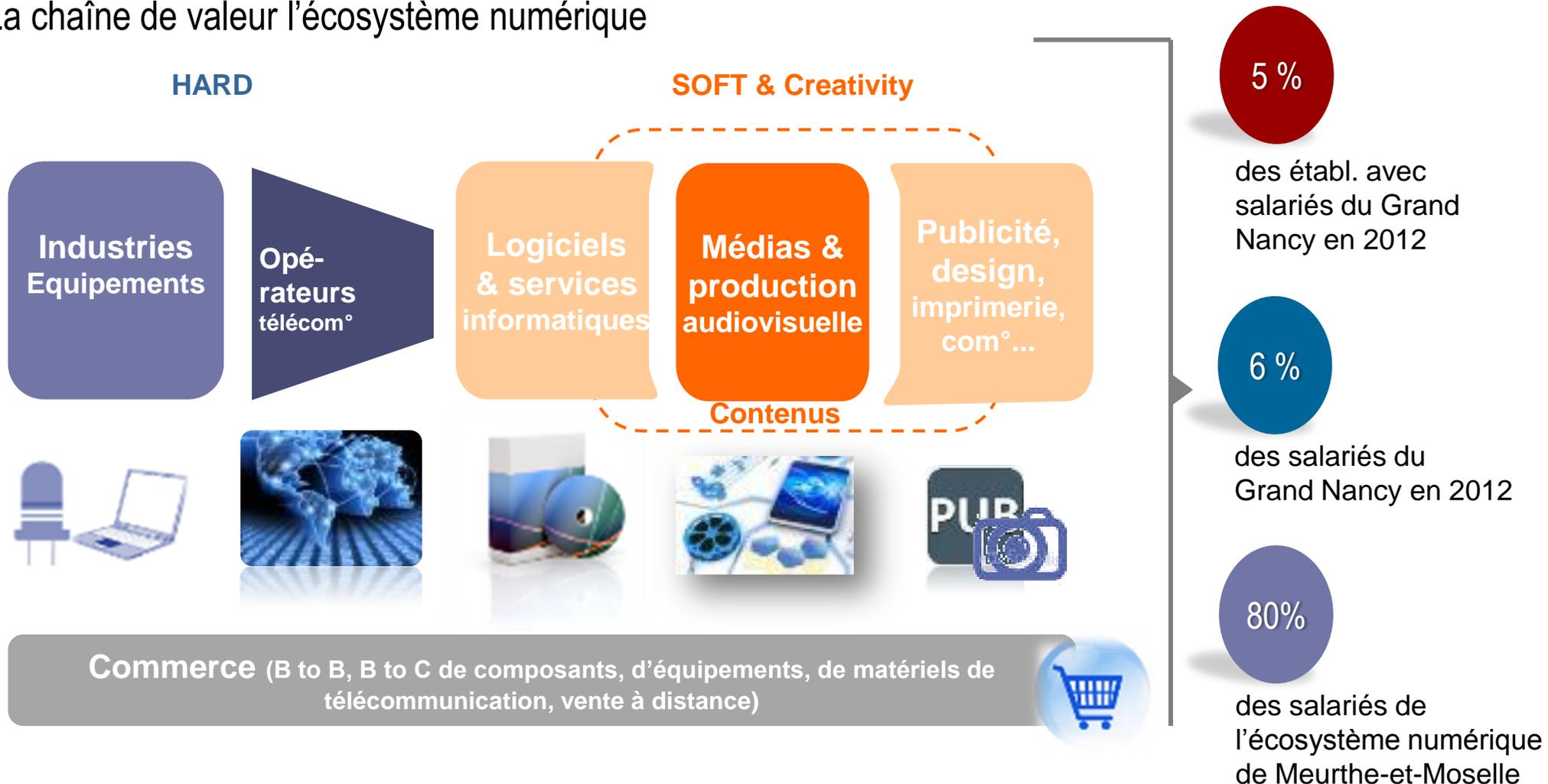
☛ **Donner une impulsion collective nouvelle pour soutenir le développement de l'écosystème numérique**



Une démarche participative pour agir

- Le périmètre d'étude ? une approche avant tout pragmatique
- L'écosystème numérique = les acteurs dont l'activité principale est la production des technologies numériques et réseaux, l'informatique et les TIC

La chaîne de valeur l'écosystème numérique



-
- ▶ **Partie 1 →** L'écosystème numérique en chiffres : principales caractéristiques socioprofessionnelles des salariés p.4

 - Partie 2 →** Les entreprises du numérique p.14
Quel est leur positionnement marché ?

 - Partie 3 →** Les problématiques RH p.30
Recrutement, turn-over, formation, charge, facteurs de risque
☛ Quelles pistes concrètes pour accompagner les acteurs...

 - Partie 4 →** Les enjeux de développement p.45
Forces et faiblesses dans une conjoncture dégradée
☛ Quels sont les secteurs stratégiques de développement ?

 - Partie 5 →** Quels leviers de développement ? p.59
Quels dispositifs de soutien ou relais de croissance pour la filière numérique du Grand Nancy ?

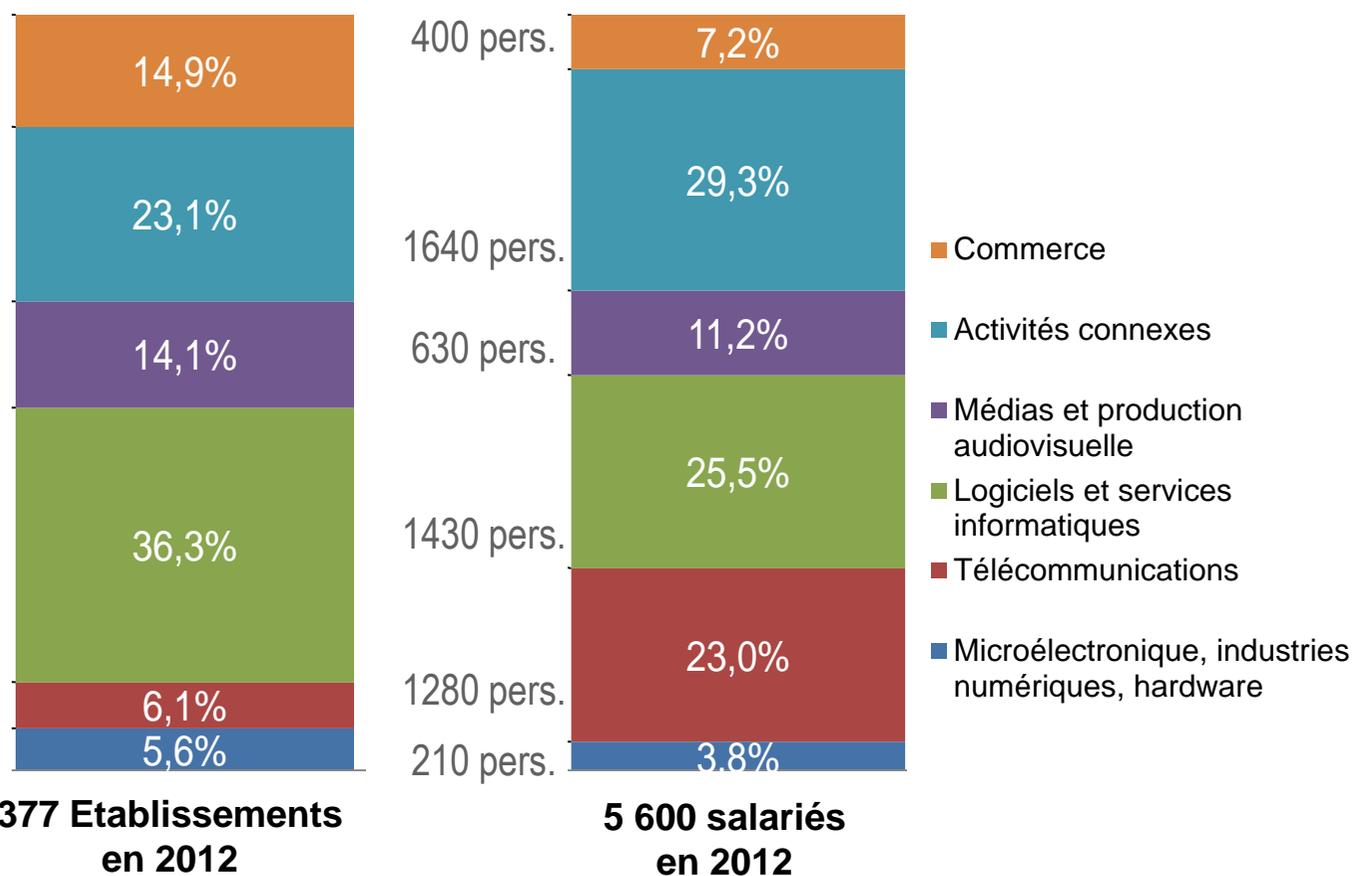
5 600 salariés en 2012 au sein des établissements de la filière + 1 000 emplois environ sous statut d'indépendants



Le
BIPE



Répartition des établissements et salariés par activité au sein de la filière numérique en 2012 - Territoire du Grand Nancy



La filière compte 5 600 salariés en 2012 selon les données de l'ACOSS, auxquels s'ajoute environ un millier de travailleurs indépendants (estimation haute établie sur la base du dénombrement Siren des entités indépendantes du secteur et de leur structure démographique via l'enquête).

Si les établissements de la **production logiciels et des services informatiques** dominent au sein de l'écosystème numérique du Grand Nancy (36%), cette activité pèse nettement moins en effectifs salariés (26%) du fait de la petite taille de ces établissements.

A contrario, les établissements relevant **des télécommunications** sont peu nombreux sur le territoire du Grand Nancy (6%), mais ils **emploient 23% des salariés de la filière**. Les activités connexes sont également un secteur qui pèse davantage en effectifs salariés qu'en nombre d'établissements.

Le Grand Nancy, un « concentrateur numérique » pour la Meurthe-et-Moselle et pour la Lorraine

L'écosystème des technologies numériques et réseaux, de l'informatique et des TIC du Grand Nancy représente...

5 %

des établ. avec salariés du Grand Nancy en 2012

≈70%

des établissements de l'écosystème numérique de Meurthe-et-Moselle

6 %

des salariés du Grand Nancy en 2012

≈80%

des salariés de l'écosystème numérique de Meurthe-et-Moselle



34%

des salariés de l'écosystème numérique lorrain alors que le **Grand Nancy représente 18% de l'emploi salarié lorrain**



1,3x

le nombre de salariés du numérique de la Communauté urbaine de Metz

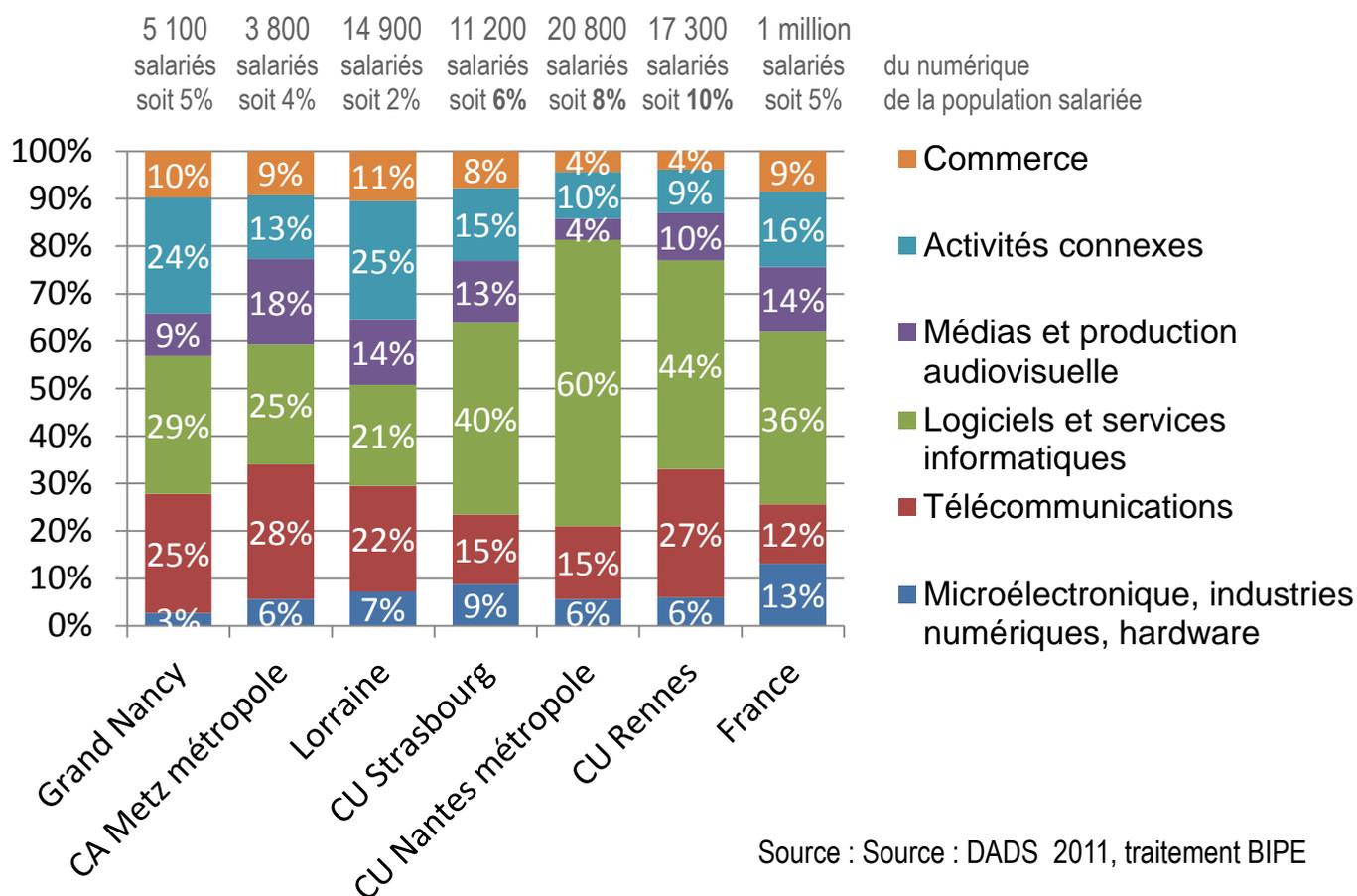
Si la filière numérique représente en 2012 selon les données ACOSS, 5% des établissements et 6% des effectifs salariés du Grand Nancy (proche de la moyenne française), **elle concentre 80% des forces vives numériques** de Meurthe-et-Moselle et même un tiers de celles de Lorraine.

La filière comptait en 2011 selon les données DADS, 1,3 fois plus de salariés au sein du Grand Nancy qu'au sein de la communauté urbaine de Metz. Ces deux communautés d'agglomération représentaient ensemble 60% des salariés du numérique de Lorraine.

Source : BIPE, exploitation données ACOSS – établissements de 1 salarié et plus au 31/12/13 et DADS 2011

Metz et Nancy : deux communautés urbaines numériques de taille intermédiaire, avec des complémentarités, et une physionomie contrastée par rapport à Nantes ou Rennes

Comparaison de la structure de l'écosystème numérique dans quelques territoires



Le tissu numérique des communautés urbaines de Metz et Nancy est assez proche avec un **poinds important des télécommunications** que l'on retrouve à Rennes mais non à Strasbourg ou Nantes, ni à l'échelle nationale.

Le tissu numérique lorrain compte davantage de salariés des **activités connexes** (publicité, imprimerie, photographie, design...), en particulier sur le **Grand Nancy**, caractéristique qui le distingue nettement des deux métropoles de l'Ouest davantage centrées sur les logiciels et les services informatiques.

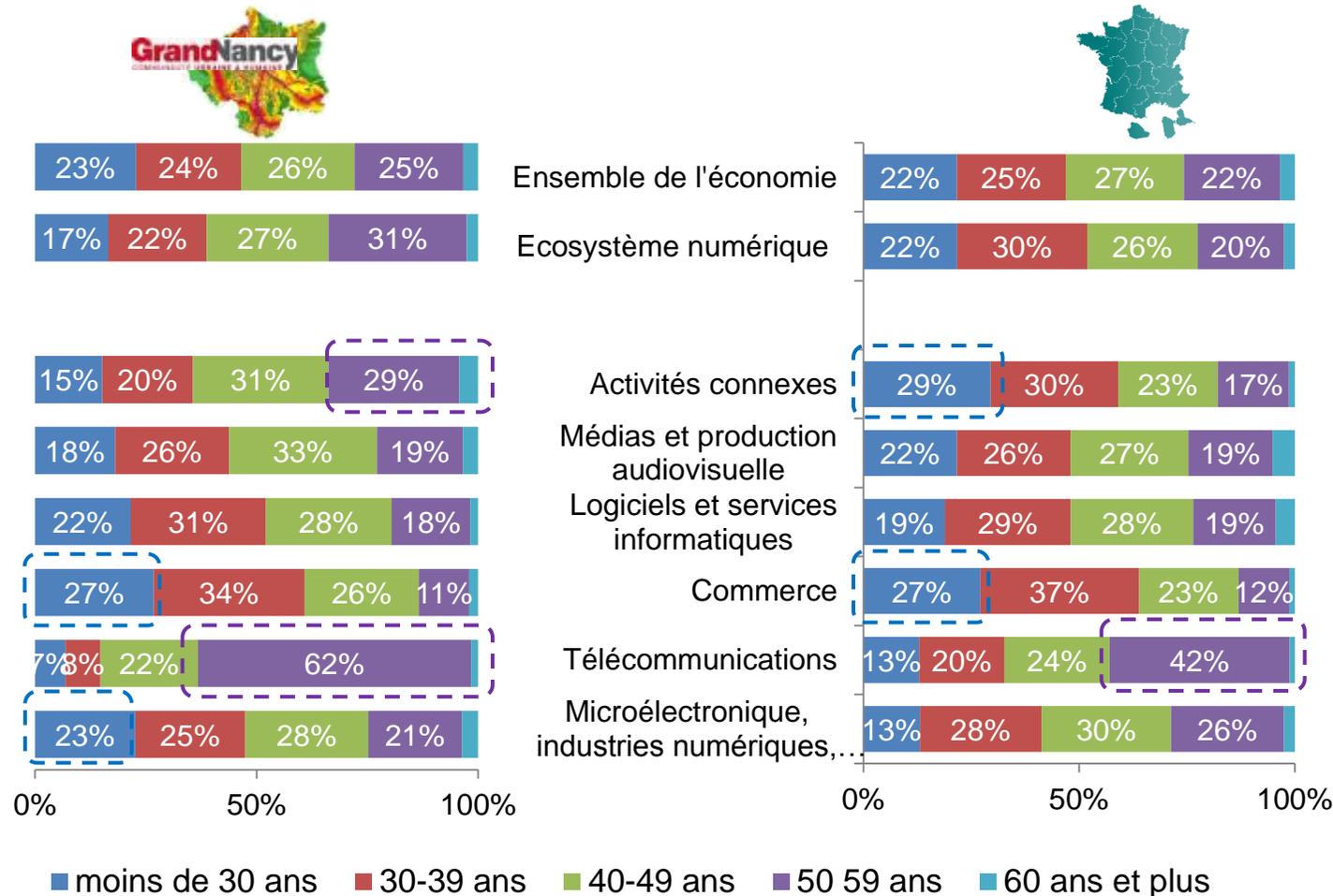
Metz et Nancy présentent sur la partie Software & Creativity, une belle **complémentarité** entre médias et production audiovisuelle plus développés à Metz et activités connexes à Nancy.

Source : Source : DADS 2011, traitement BIPE

L'écosystème numérique comporte des secteurs très contrastés du point de vue de l'âge des salariés

- Les télécommunications tranchent par leur séniorité à l'échelle nationale et plus encore sur le territoire du Grand Nancy
- Les activités connexes sont un segment jeune à l'échelle nationale

Structure par âge de l'écosystème numérique du Grand Nancy et national



A l'échelle française, battant peut-être en brèche certaines idées reçues, les salariés de l'écosystème numérique s'avèrent proches en structure d'âge de celle de l'ensemble de l'économie française.

Cette situation s'explique pour partie par la forte séniorité des salariés du secteur des télécommunications qui vient pondérer la jeunesse des activités connexes et du commerce.

Le territoire du **Grand Nancy** se démarque par la + forte séniorité des salariés des télécommunications, mais aussi des activités connexes, ainsi que par la + forte jeunesse des industries hardware.

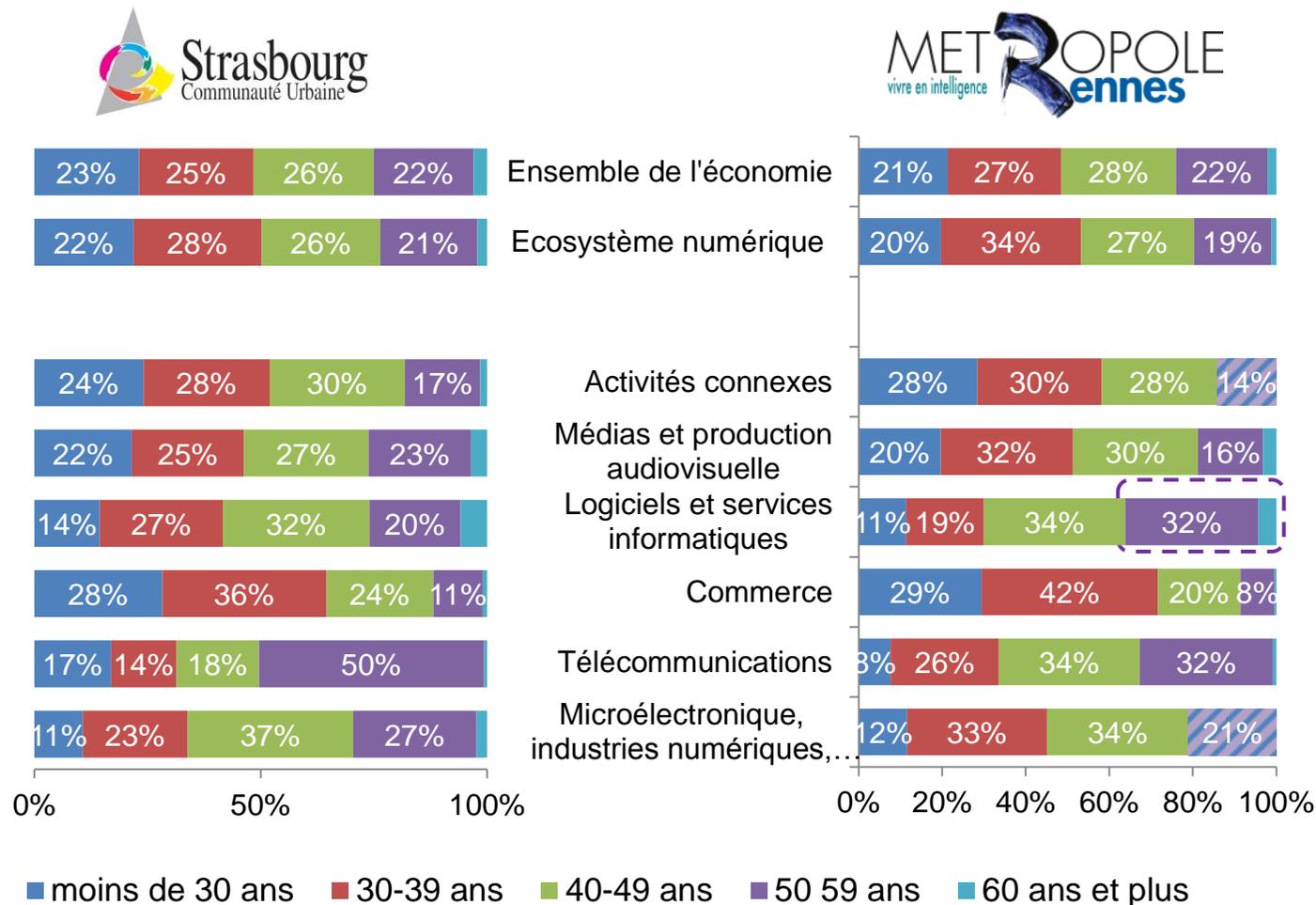
Au total, l'écosystème numérique du Grand Nancy s'appuie sur des salariés relativement âgés (moins de 40% ont moins de 40 ans)

➤ Vigilance pour assurer un renouvellement des forces vives du secteur

Source : DADS 2011, traitement BIPE

La comparaison avec quelques pôles numériques souligne les spécificités du Grand Nancy : des facteurs de séniorité de la filière numérique nancéenne dans son ensemble, avec des éléments de jeunesse, notamment en microélectronique et dans les industries hardware

Structure par âge de l'écosystème numérique du Grand Nancy et national



Les filières numériques des communautés urbaines de **Strasbourg** et de **Rennes** sont très proches en structure d'âge de la structure nationale, en particulier Strasbourg.

A noter, à **Rennes**, les logiciels et services informatiques ont une forte proportion de salariés de plus de 50 ans (36%).

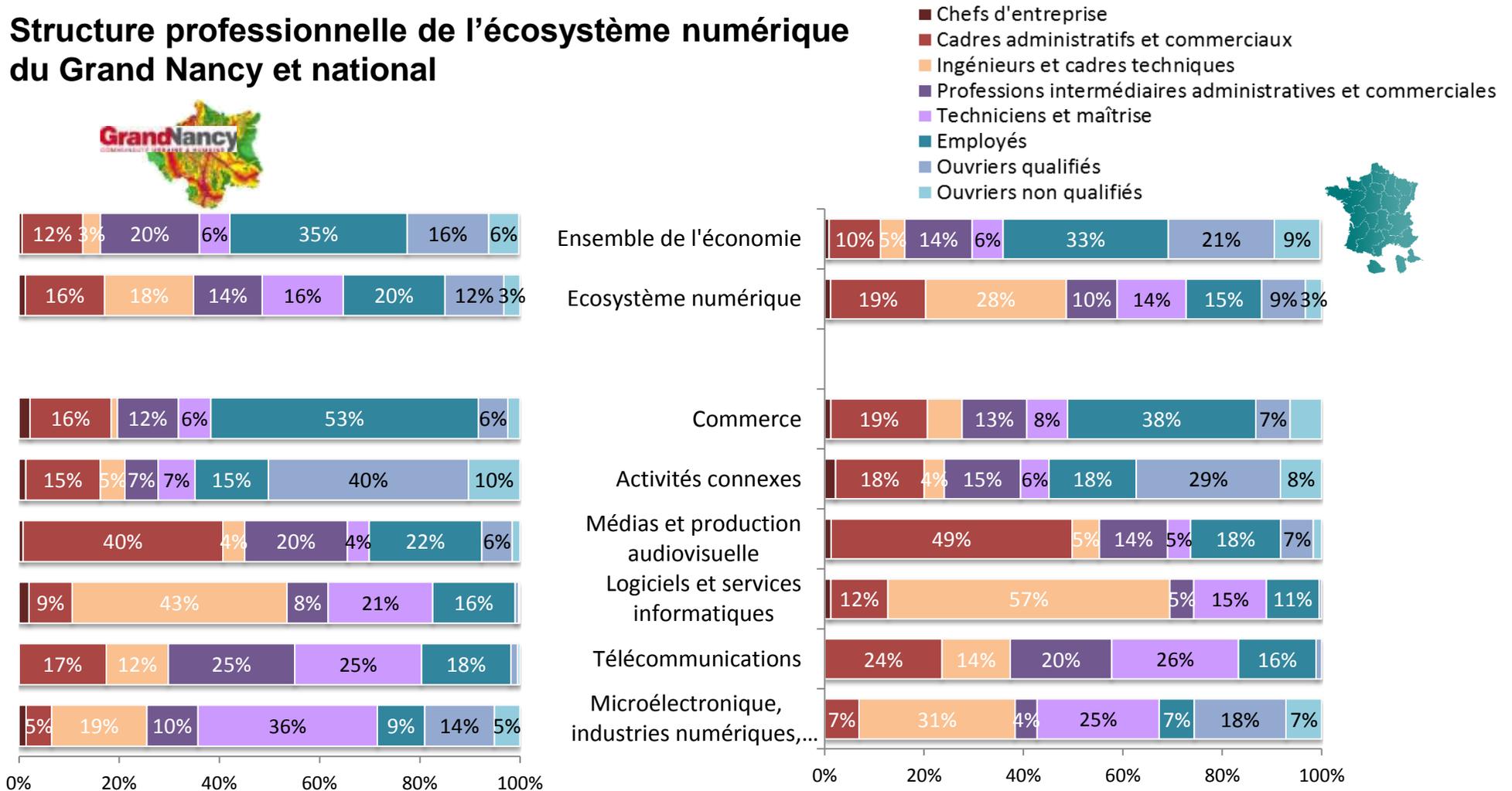
La filière numérique de la communauté urbaine de **Nantes**, atypique par sa concentration sur le segment « Logiciels et services informatiques », fait également montre d'une certaine jeunesse de ses salariés avec près de 60% des effectifs de la filière de moins de 40 ans (contre 47% en moyenne à l'échelle nationale), en particulier dans les Médias, la production numérique et les activités connexes.

L'écosystème numérique comporte des secteurs également très contrastés du point de vue de la structure socioprofessionnelle

➤ Les médias et la production audiovisuelle, de même que les logiciels et services informatiques tranchent par l'importance de l'emploi cadre à l'échelle nationale comme du Grand Nancy

➤ Les activités connexes et commerciales sont un segment mobilisant davantage de salariés ouvriers, employés ou des professions intermédiaires

Structure professionnelle de l'écosystème numérique du Grand Nancy et national



La structure socioprofessionnelle de l'écosystème numérique nancéen comporte moins de cadres et davantage d'employés que la moyenne nationale, contrastant avec celle de Strasbourg proche des tendances nationales, et plus encore avec celle de Rennes où l'emploi cadre est nettement majoritaire

Structure professionnelle de l'écosystème numérique à l'échelle de quatre territoires



A l'échelle nationale, l'écosystème numérique compte **3 fois plus de salariés cadres** qu'il n'en est en moyenne de l'ensemble des secteurs, avec de forts effets sièges sociaux et R&D dans certains pôles. L'écart est de **2,2** pour l'écosystème numérique du **Grand Nancy**.

Cette situation tient notamment à la très forte proportion de cadres dans les segments Médias et production audiovisuelle, ainsi que logiciels et services informatiques.

Au-delà de l'écart de 15 points de cadres entre la moyenne nationale et le **Grand Nancy** (49% *versus* 35%), la structure socioprofessionnelle est pour le reste assez analogue par segment (en particulier en ce qui concerne la proportion de techniciens comme d'ouvriers non qualifiés). Le Grand Nancy compte **d'avantage d'employés** (ainsi que d'ouvriers qualifiés dans les activités connexes).



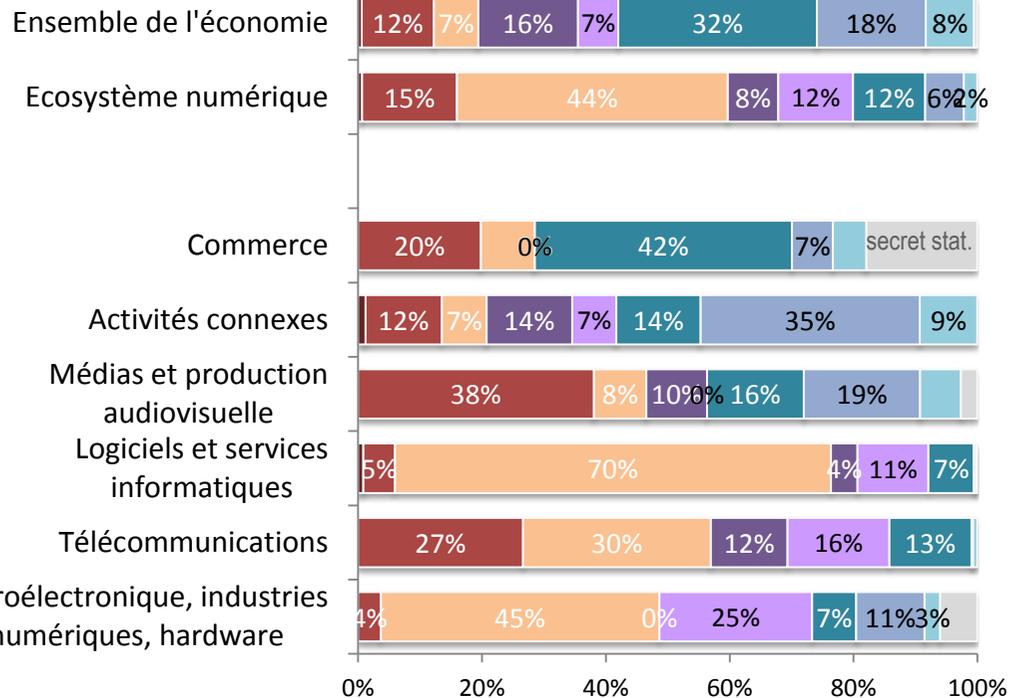
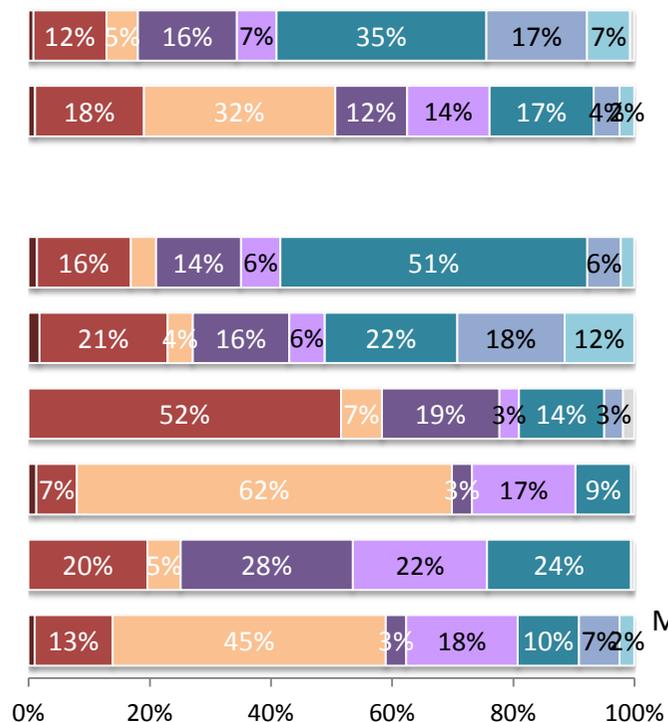
La communauté urbaine de **Strasbourg** présente une structure socioprofessionnelle **très proche de la structure nationale moyenne**, y compris au sein des différents segments. Seuls deux secteurs se démarquent : les télécommunications dont la structure strasbourgeoise est davantage portée vers les non-cadres et la microélectronique et industries numériques bien davantage portées au contraire sur les emplois cadres (60% contre 38% en moyenne nationale).

Rennes présente quant à elle une structure socioprofessionnelle majoritairement cadre (60% pour l'ensemble de l'écosystème numérique *versus* 49% pour la moyenne numérique française), accentuant les tendances nationales. La surreprésentation cadre est, à Rennes, manifeste dans les télécommunications, les logiciels et services informatiques et même les industries hardware.



La structure socioprofessionnelle de l'écosystème numérique de la communauté urbaine de Strasbourg est proche des tendances nationales ; à Rennes, l'emploi cadre est nettement majoritaire

Structure professionnelle de l'écosystème numérique des communautés urbaines de Strasbourg et Rennes

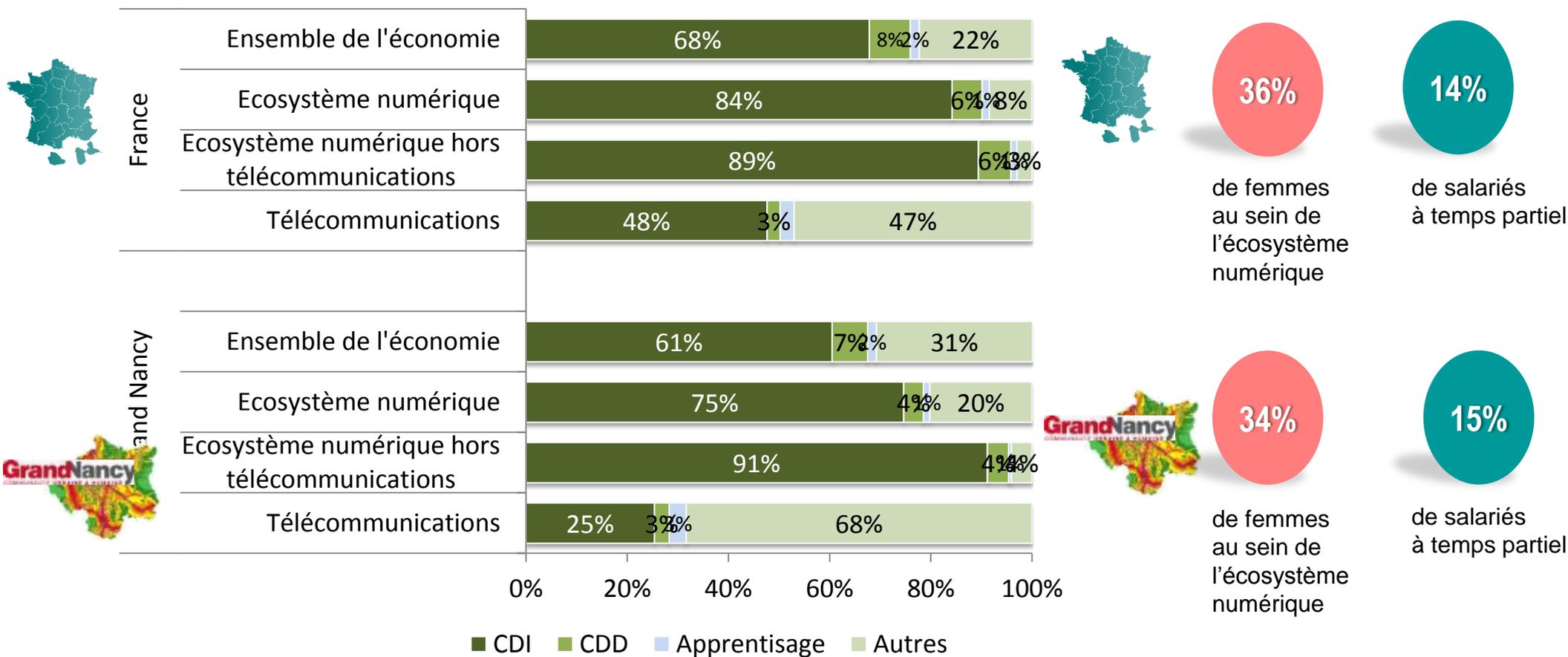


Source : DADS 2011, traitement BIPE

Au-delà de ces différences, l'écosystème numérique présente des caractéristiques communes dans tous les territoires

- Une féminisation modérée : 36% dans le numérique contre 46% pour l'ensemble de l'économie
- Une forte proportion de CDI ou du fonctionnariat dans les télécommunications avec un taux de CDD inférieur de 2 points à la moyenne des secteurs
- Un taux de temps partiel inférieur de 5 points à la moyenne de l'ensemble de l'économie

Statut d'emploi dans l'écosystème numérique en France et dans le Grand Nancy



-
- Partie 1 →** L'écosystème numérique en chiffres : principales caractéristiques socioprofessionnelles des salariés p.4
- ▶ Partie 2 →** Les entreprises du numérique
Quel est leur positionnement marché ? p.14
- Partie 3 →** Les problématiques RH p.30
Recrutement, turn-over, formation, charge, facteurs de risque
☛ Quelles pistes concrètes pour accompagner les acteurs...
- Partie 4 →** Les enjeux de développement p.45
Forces et faiblesses dans une conjoncture dégradée
☛ Quels sont les secteurs stratégiques de développement ?
- Partie 5 →** Quels leviers de développement ? p.59
Quels dispositifs de soutien ou relais de croissance pour la filière numérique du Grand Nancy ?

Une enquête portant sur les indépendants et les établissements avec salariés de l'ensemble de la filière numérique du Grand Nancy



Des données d'enquête indicatives sur les sous-populations fines, notamment pour les indépendants et les établ. avec salariés du Hard & de la distribution (14/16 répondants)

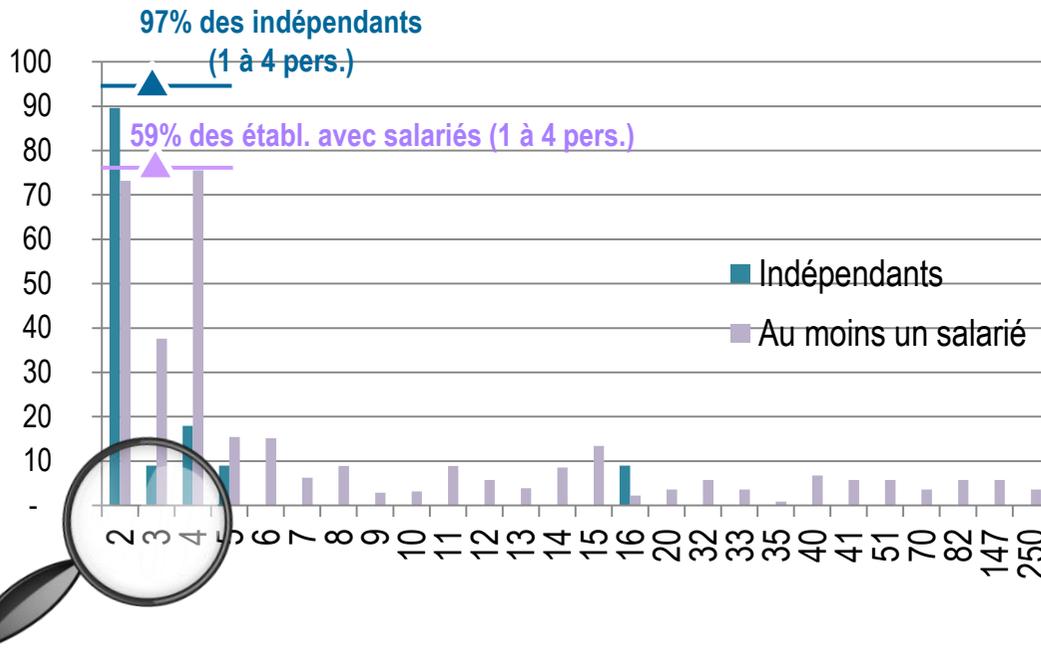
Population dénombrée par l'INSEE
et structure de redressement

 Personnes interrogées

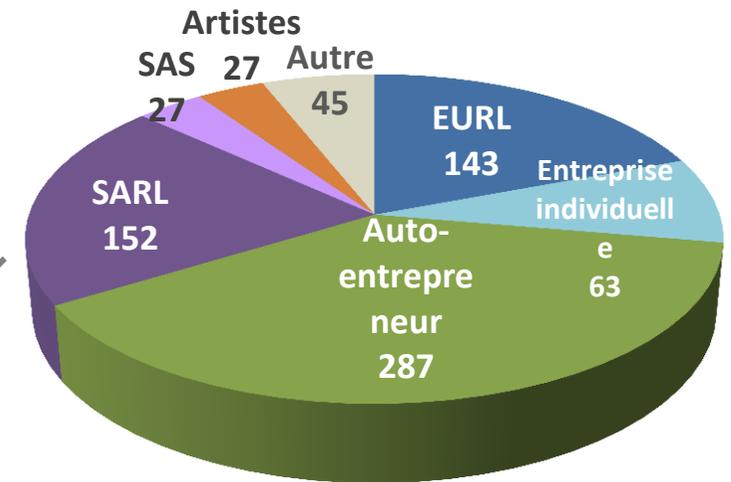
| Secteurs | Indépendants | Au moins un salarié | Indépendants | Au moins un salarié |
|--|---|---|--------------|---------------------|
| |  |  | | |
|  Microélectronique, industries numériques, hardware | 27 | 21 | 3 | 8 |
|  Télécommunications | 9 | (23) | 1 | Non réponse |
|  Logiciels et services informatiques | 224 | 137 | 25 | 37 |
|  Médias et production audiovisuelle | 72 | 53 | 8 | 7 |
|  Activités connexes | 323 | 87 | 36 | 29 |
|  Commerce | 90 | 56 | 10 | 8 |
| Champ de l'enquête | 744 | 354 | 83 | 89 |
| Population de référence | 744 | 377 | | |

N.B. Hors établissements publics

Des établissements de toute taille, mais en majorité de moins de 5 pers. Deux profils d'entreprises sans salarié : les projets d'indépendance (40% d'auto-entrepreneurs et 30% d'EURL, EI ou artistes) et les entreprises naissantes avec 25% de SARL ou SAS, statut qui est celui de 90% des établissements avec salariés



Statut juridique des indépendants



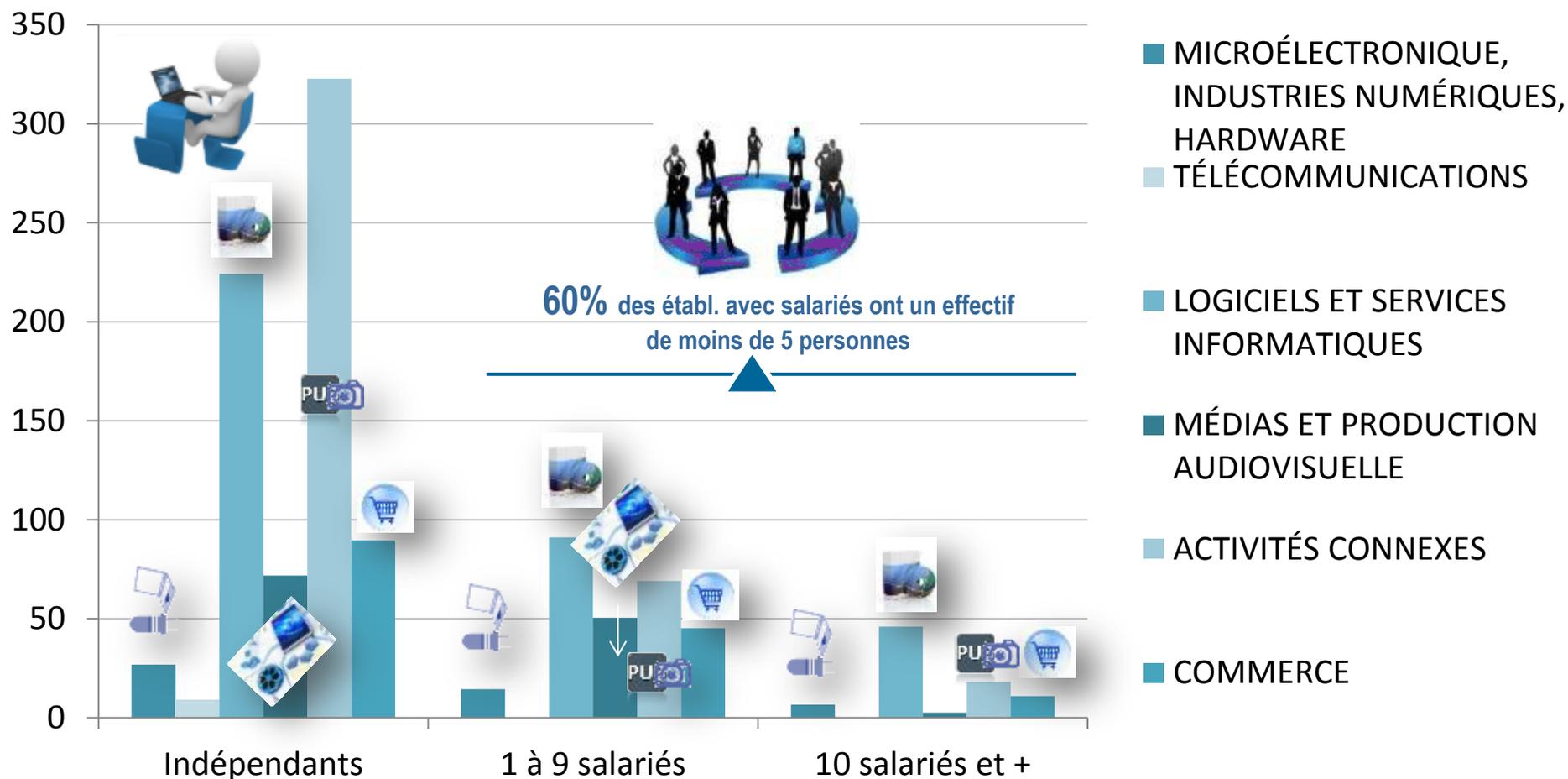
90%

...des établ. avec salariés sont des SARL, SA ou SAS

- 57% des indépendants sont installés à Nancy, contre 50% des établissements avec salariés
- 10% des établissements avec salariés sont situés à Vandœuvre-lès-Nancy
- 6% des indépendants et des établissements avec salariés sont localisés à Villers-lès-Nancy

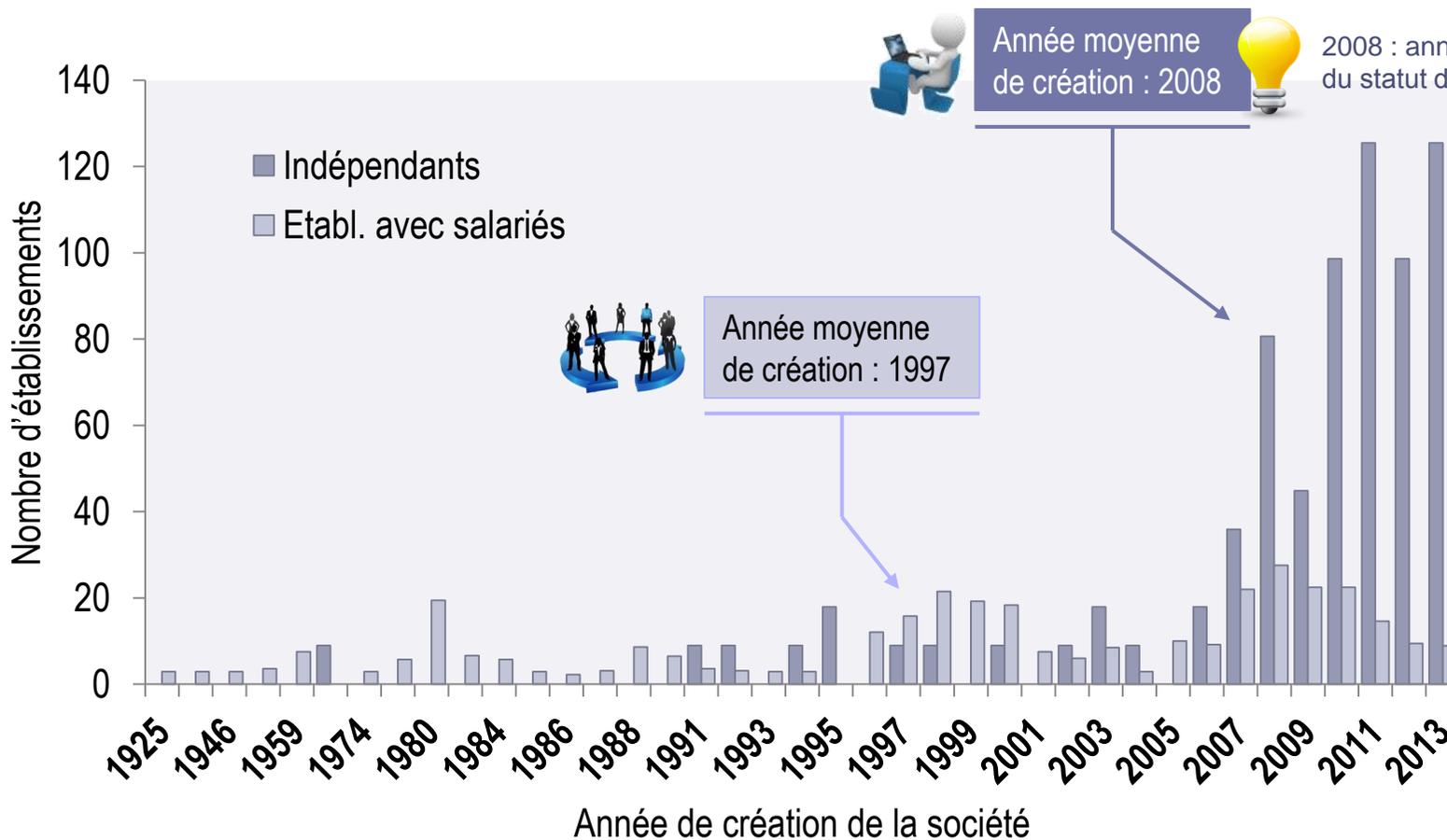
Une forte présence des activités logiciels et services informatiques au sein du Grand Nancy mais aussi :

- des activités publicitaires, d'imprimerie, design, photo, com° chez les indépendants
- des activités médias et production audiovisuelle au sein des établ. avec salariés



L'ancienneté d'implantation

- Les entreprises de plus grosse taille se sont implantées dès les années 90 alors que l'évolution du marché se marque depuis les années 2000 par une forte présence des indépendants
- Les sociétés les plus anciennes sont positionnées sur le *hard*



HARD & distrib.

Date de création moyenne :
Indépendants ➔ 2008
Etabl. avec salariés ➔ 1992



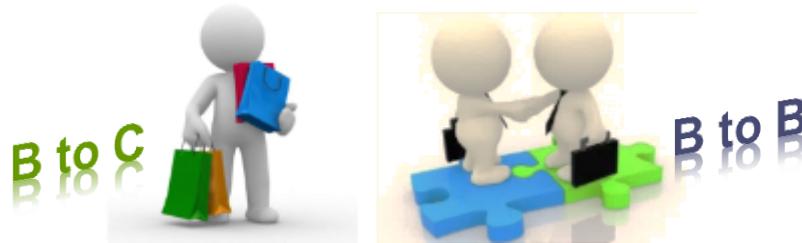
SOFT & creativity

Date de création moyenne :
Indépendants ➔ 2008
Etabl. avec salariés ➔ 1998

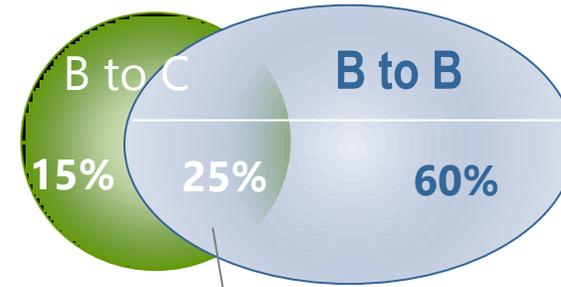
| Taille de l'établissement | Plus de 10 salariés | De 1 à 9 salariés | 0 salarié |
|---|---------------------|-------------------|-----------|
| Date de création moyenne de l'établissement | 1992 | 1999 | 2008 |

Le portefeuille client : le B to B domine

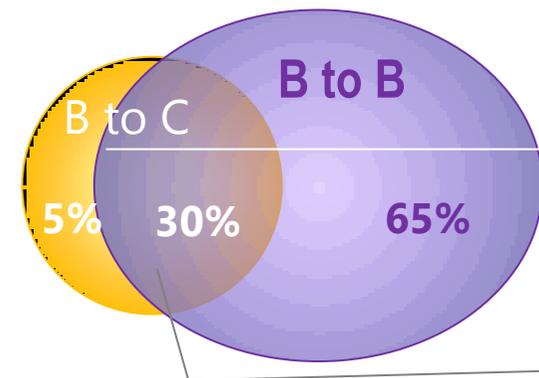
- ☛ une structure voisine entre indép. et établ. (avec des écarts de taille de clientèle)
- ☛ le pur B to C est minoritaire, le pur B to B est majoritaire
- ☛ le B to C pèse davantage chez les indépendants



Répartition des établ. selon le type de clientèles



55%
du CA
en moyenne



30%
du CA
en moyenne



Indépendants



des indépendants ont des clients...



Etabl. avec salariés



des établ. ont des clients...



☛ 35% des indépendants ont moins de 10 clients : fragilité potentielle

Si le B to B domine, le B to C est plus répandu au sein des segments Hardware & distribution où les établ. sont également plus fréquemment positionnés sur les deux marchés avec une forte contribution du B to C à leur CA

Arrondis



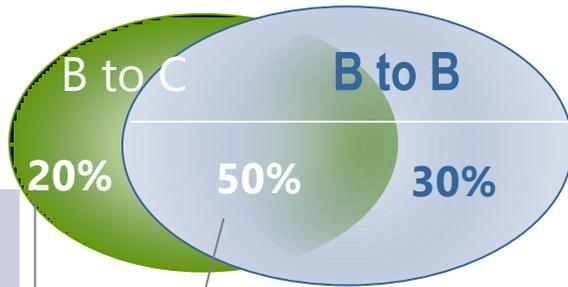
HARD & distrib.



APPAREILS ET COMPOSANTS ELECTRONIQUES



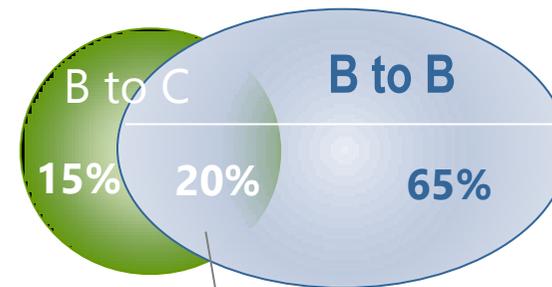
SOFT & Creativity



B to C = 60% CA en moyenne



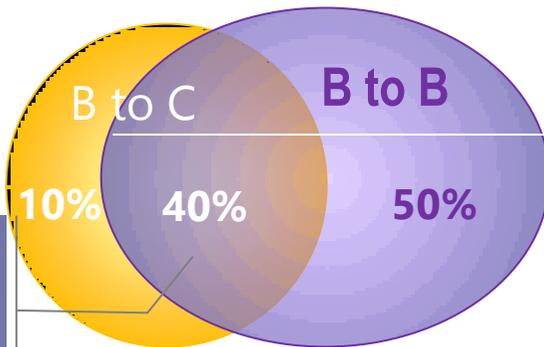
Indépendants



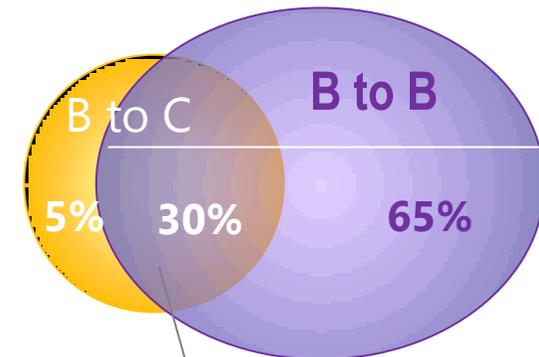
B to C = 50% CA en moyenne



Etabl. avec salariés



B to C = 50% CA en moyenne



B to C = 15% CA en moyenne

Répartition des établ. selon le type de clientèle

Répartition des établ. selon le type de clientèle

Derrière une structure proche du portefeuille client B to B versus B to C entre indépendants et établi. avec salariés, de nets écarts de taille de clientèle & CA

☛ 35% des indépendants ont moins de 10 clients → fragilité, là où les établi. avec salariés sont moins exposés grâce à un portefeuille plus fourni (60% > 100 clients)



Indépendants Au moins un salarié

- Moins de 10 clients
- De 10 à 29 clients
- De 30 à 49 clients
- De 50 à 99 clients
- Plus de 100 clients

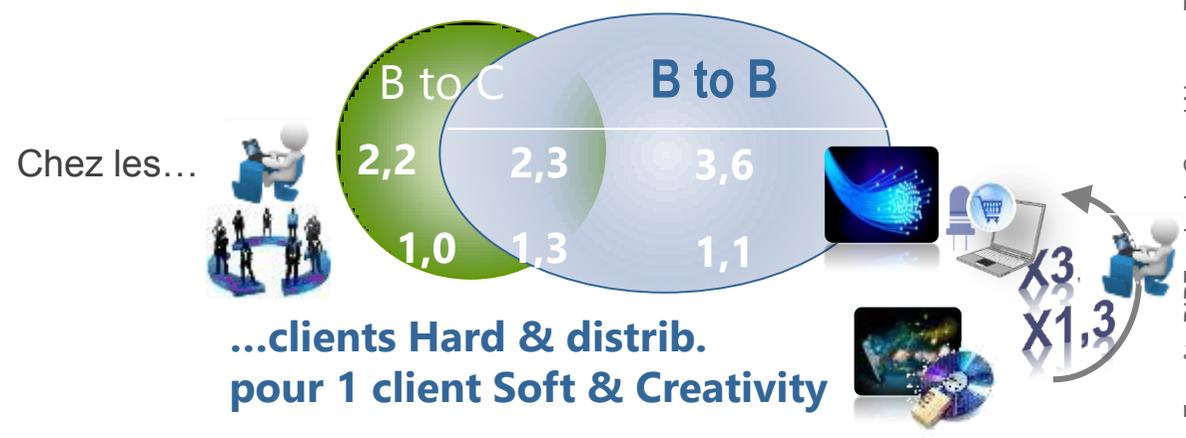
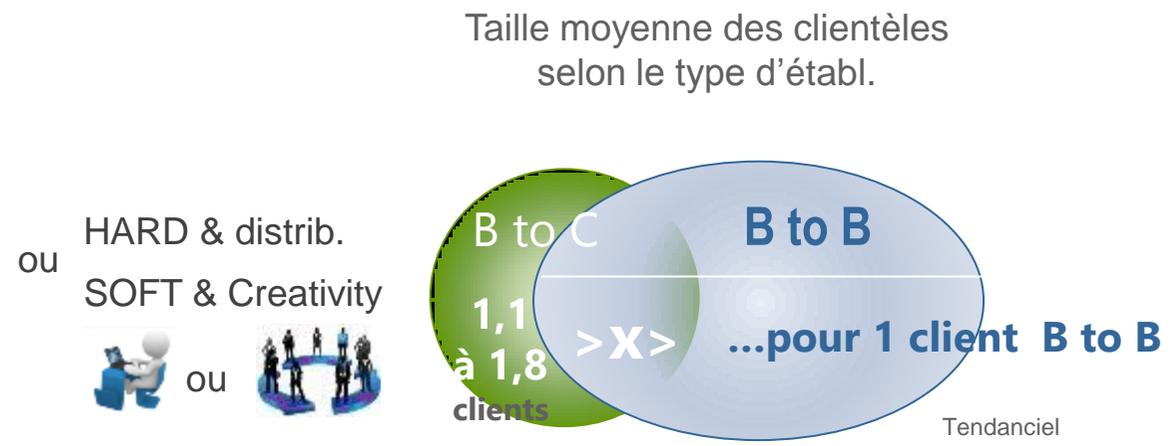
Estimations

En moyenne 65K€ de CA

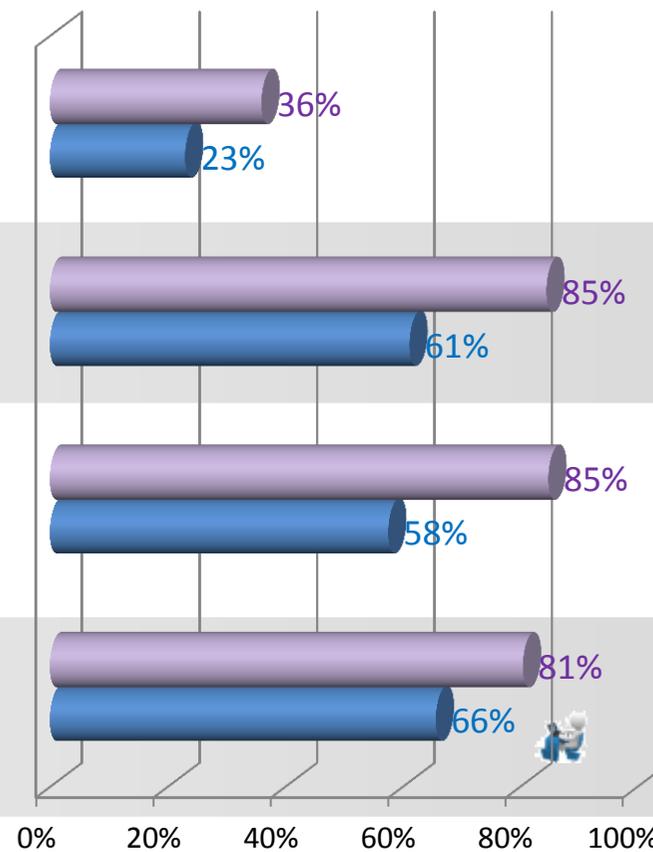
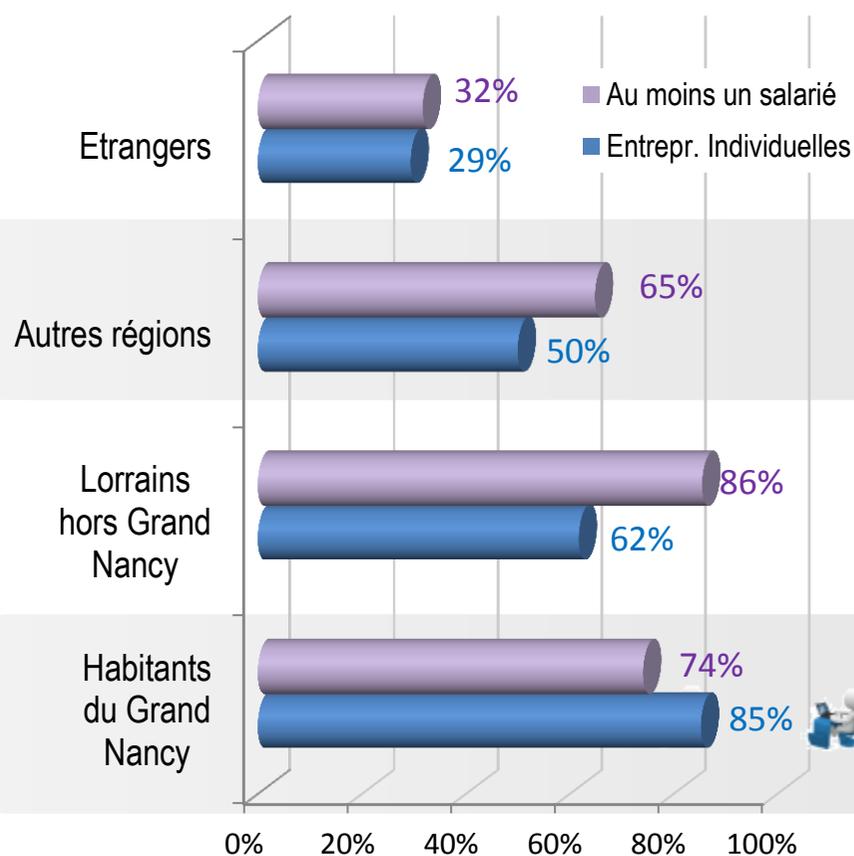
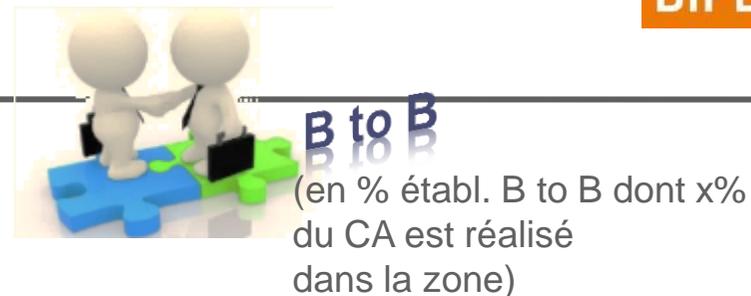
En moyenne 1M€ de CA

Refus de rép. 18%

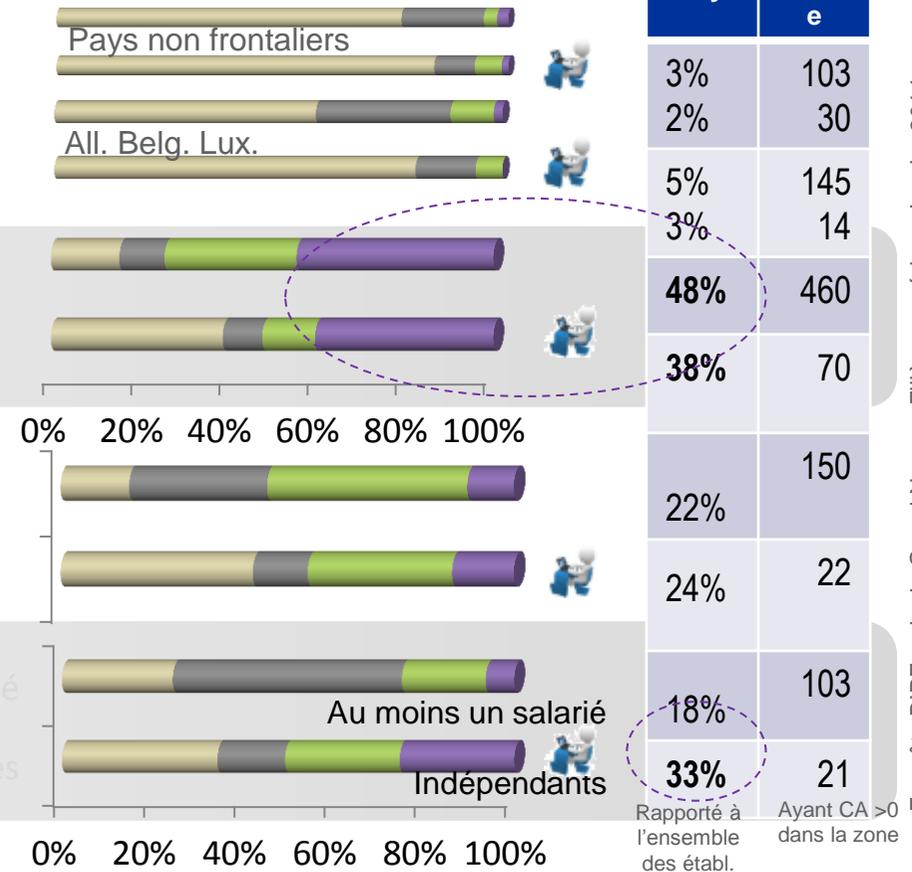
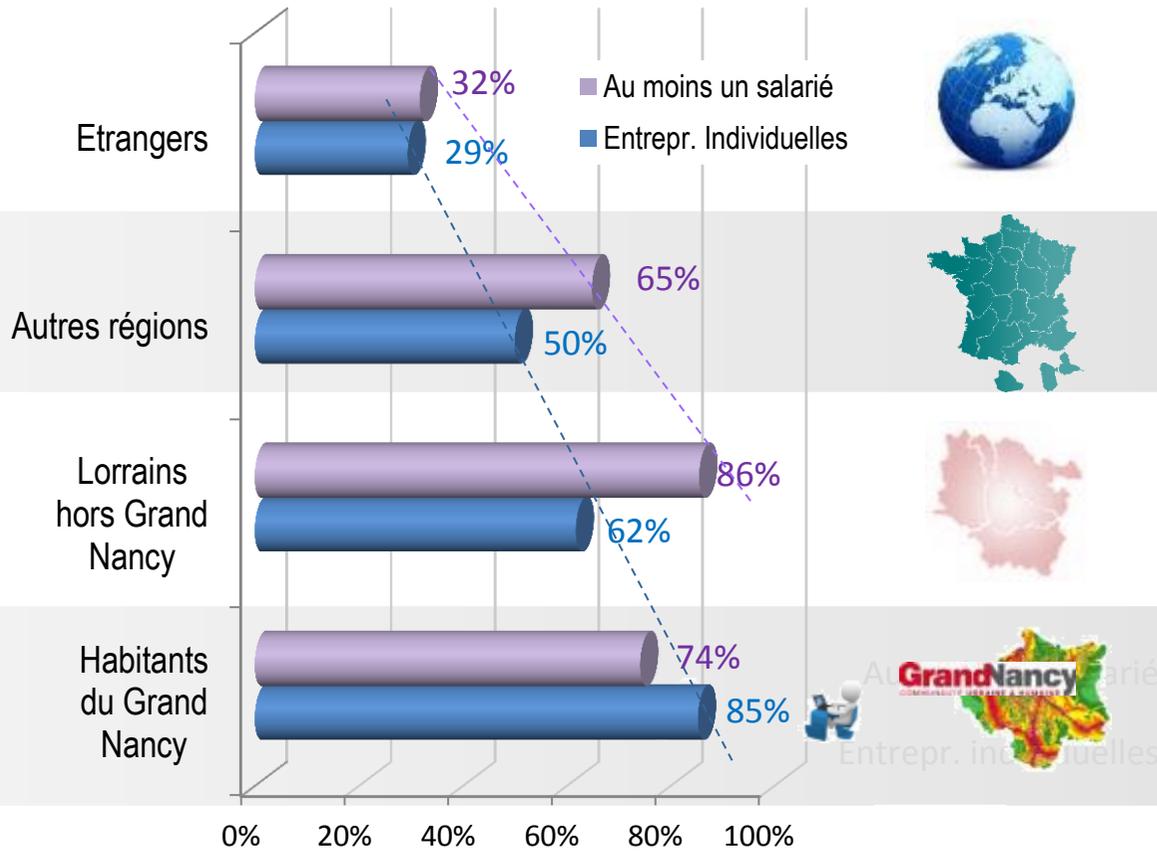
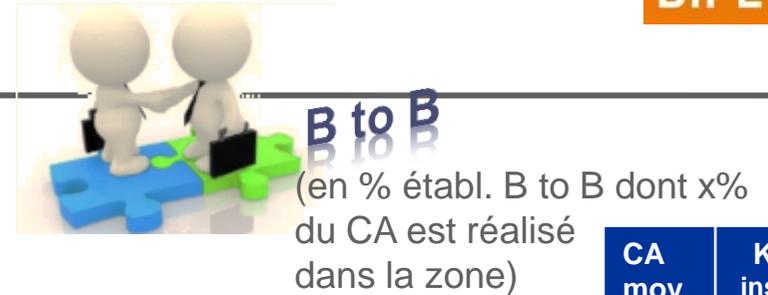
13%



Des clientèles allant du local à l'international en B to B et plus encore en B to C

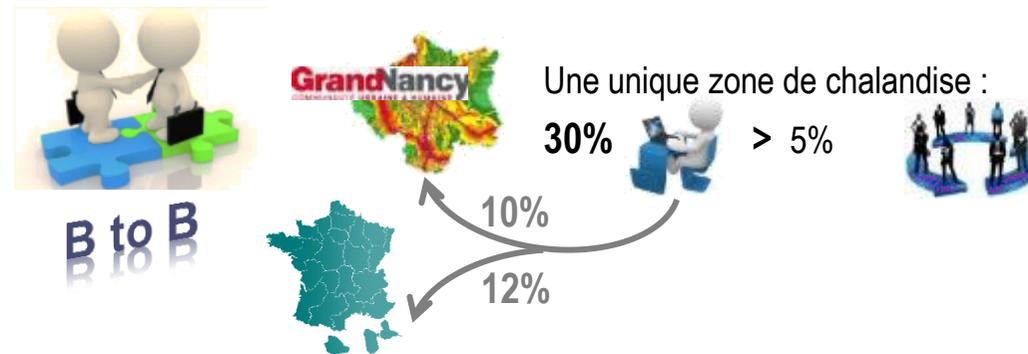
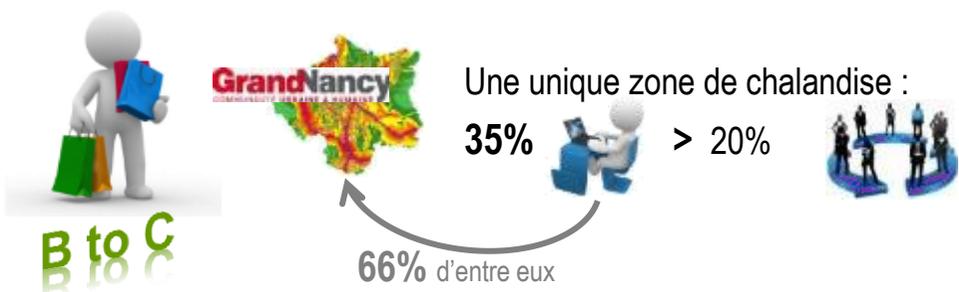


Au-delà de la présence du local à l'international, davantage d'effet local *versus* éloignement en B to C, là où l'ère hexagonale est majoritaire en B to B

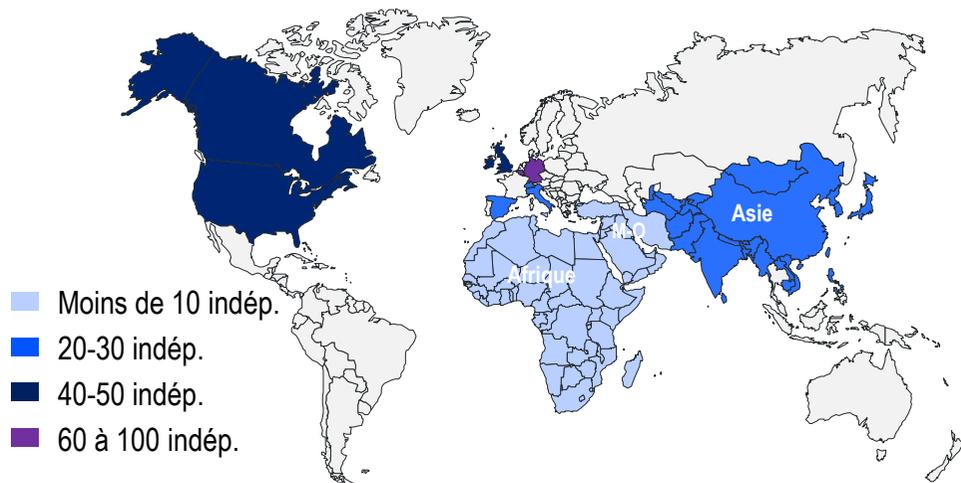


Aucun CA 0 < CA < 15% 15% à 50% CA + 50% CA

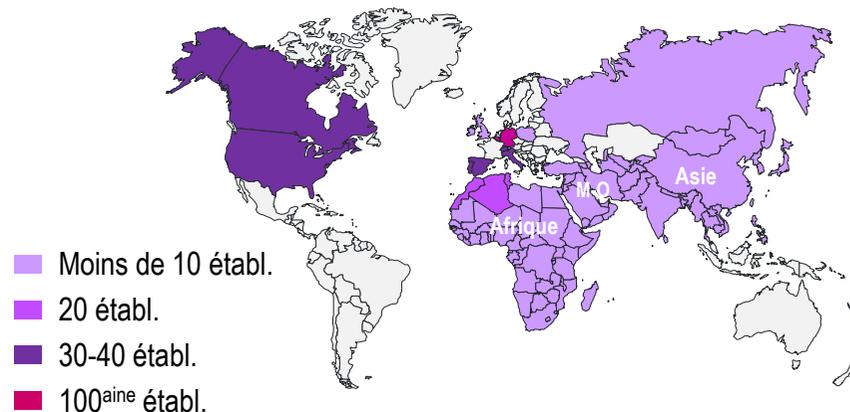
Des zones de chalandise variant fortement selon les acteurs et le type de marché : un tiers des indépendants ont une unique zone de chalandise



La clientèle étrangère B to B des indépendants



La clientèle étrangère B to B des établ. avec salariés



La clientèle Business se diversifie avec la taille de l'établissement



% d'établissements réalisant du B to B



Public

Associations

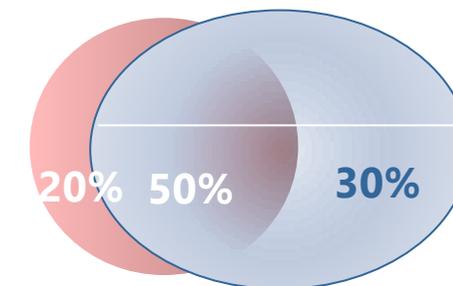
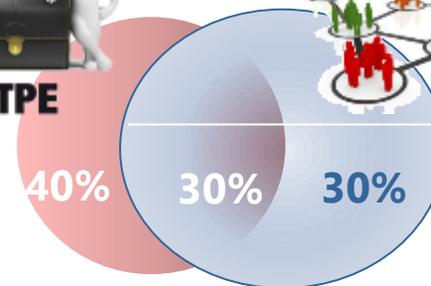
Entrep. privées

Exclusivement

Avant tout des gros étab.



TPE



Indépendants



Le + plus fréquent

35%

35%

75%

100% entrepr.
27% des indép. B to B



Etabl. avec salariés



Le + plus fréquent

65%

65%

95%

1 à 9 salariés

60%

60%

95%

10 et + salariés

77%

65%

95%

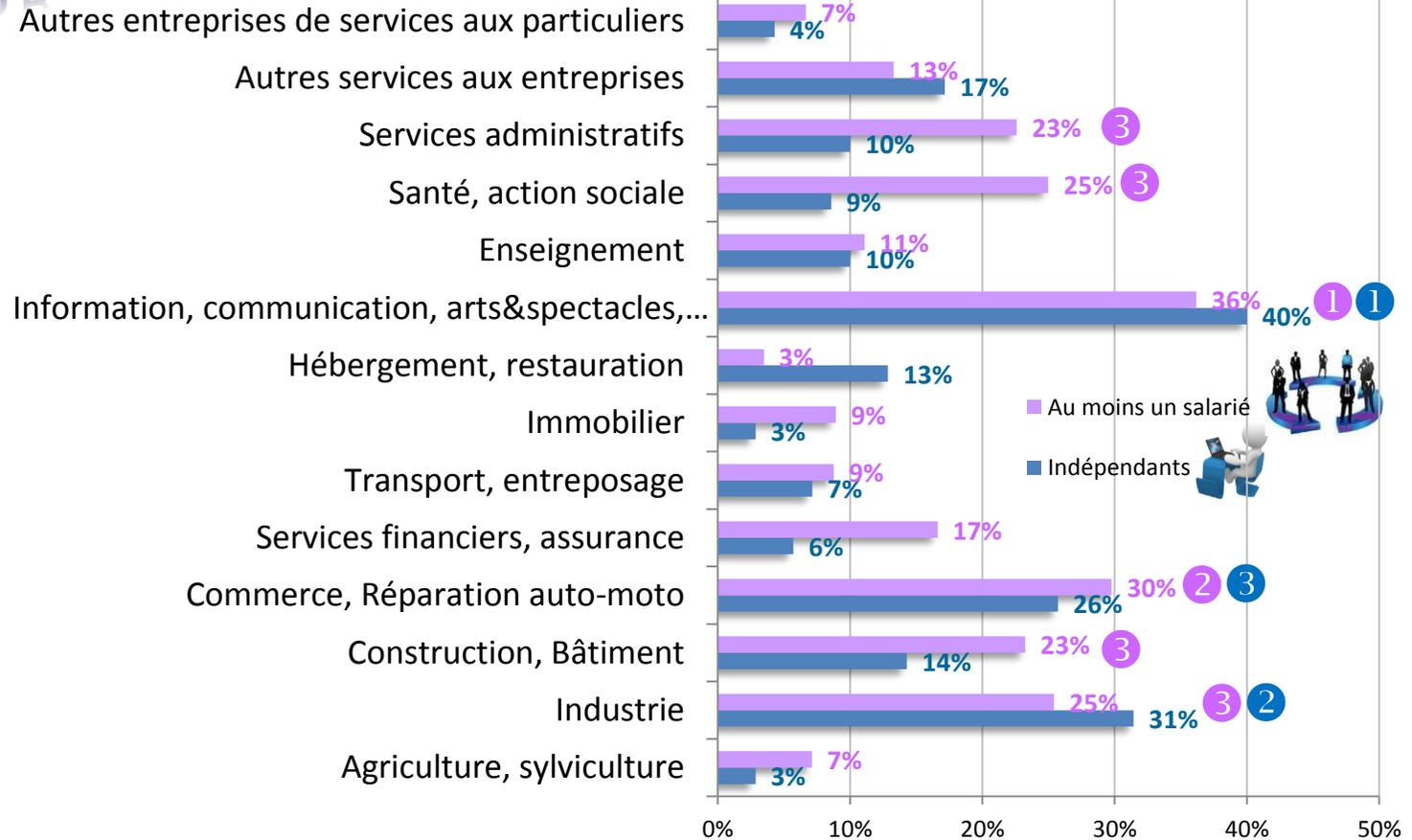
← Les trois types de clients B to B
54% des établ. avec sal. B to B →

La filière irrigue plus particulièrement six secteurs :

- l'info°, com°, arts et spectacles, activités récréatives
- les commerces, la réparation auto-moto
- l'industrie, mais aussi la construction, la santé / action sociale et les services administratifs

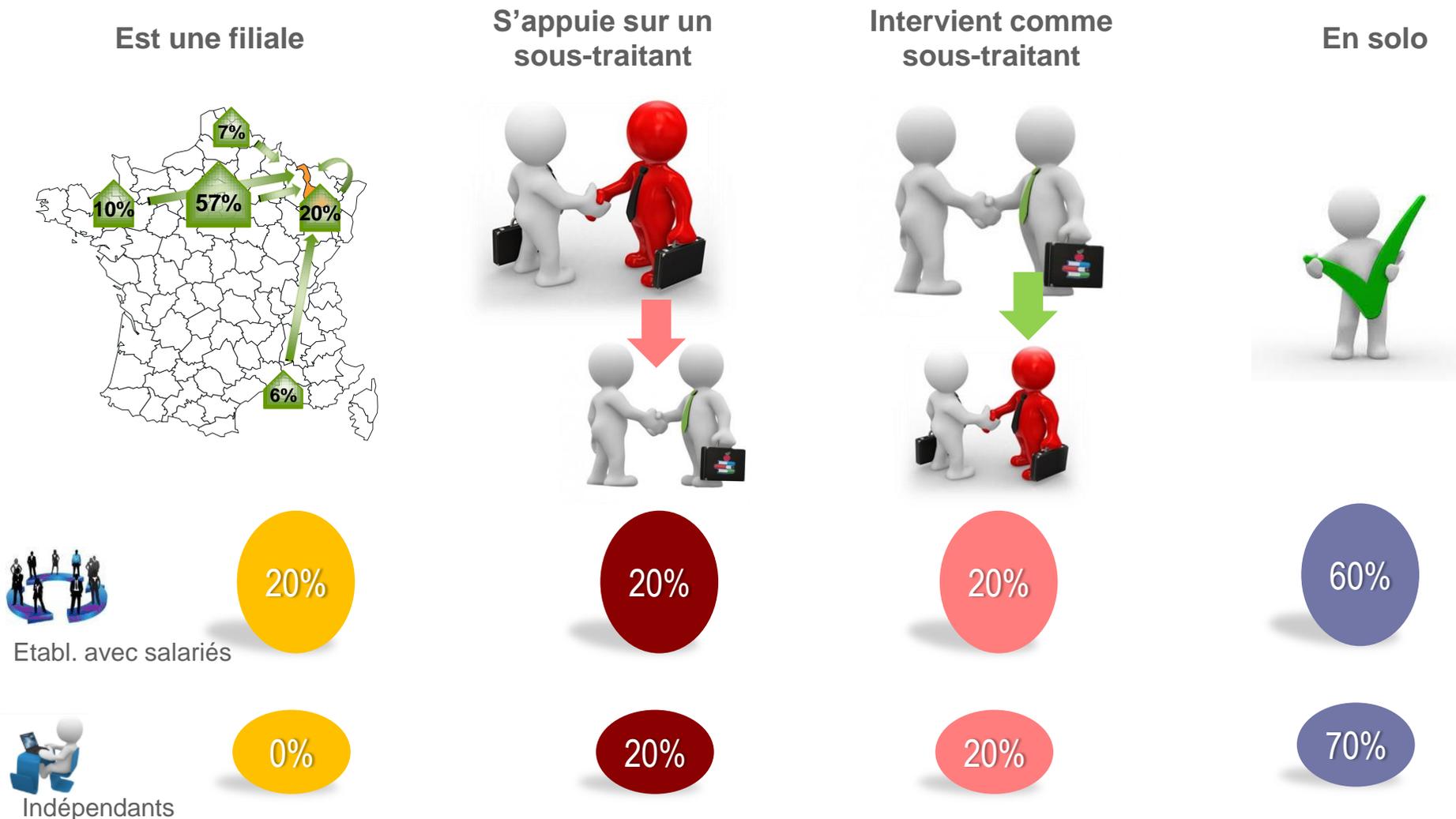


% d'établissements B to B ayant réalisé en 2013 des prestations pour...



20% des établ. sont des filiales, 20% interviennent assez souvent comme sous-traitants, 60% travaillent en solo

➤ Les indépendants interviennent davantage en sous-traitants/fournisseurs de la filière, en particulier ceux travaillant dans le Hard ou la distribution



70% d'établ. de « rang 1 », 18% de filiales et 10% d'établ. avec salariés intervenant souvent comme sous-traitants

Les indépendants interviennent davantage en sous-traitants/fournisseurs de la filière, en particulier ceux travaillant dans le Hard & distrib.

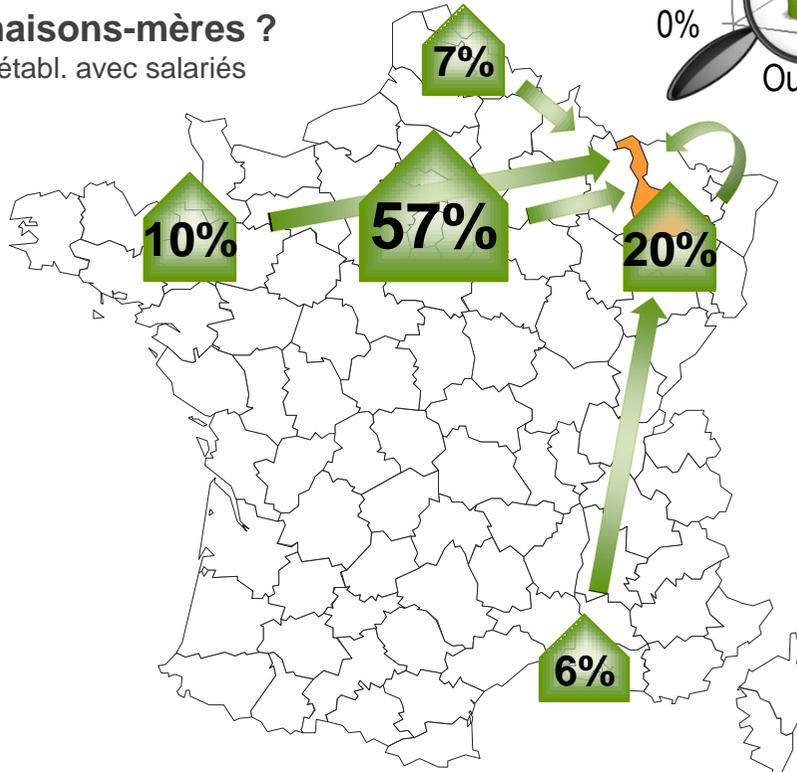
Etablissements liés à une maison-mère

établ. avec salariés

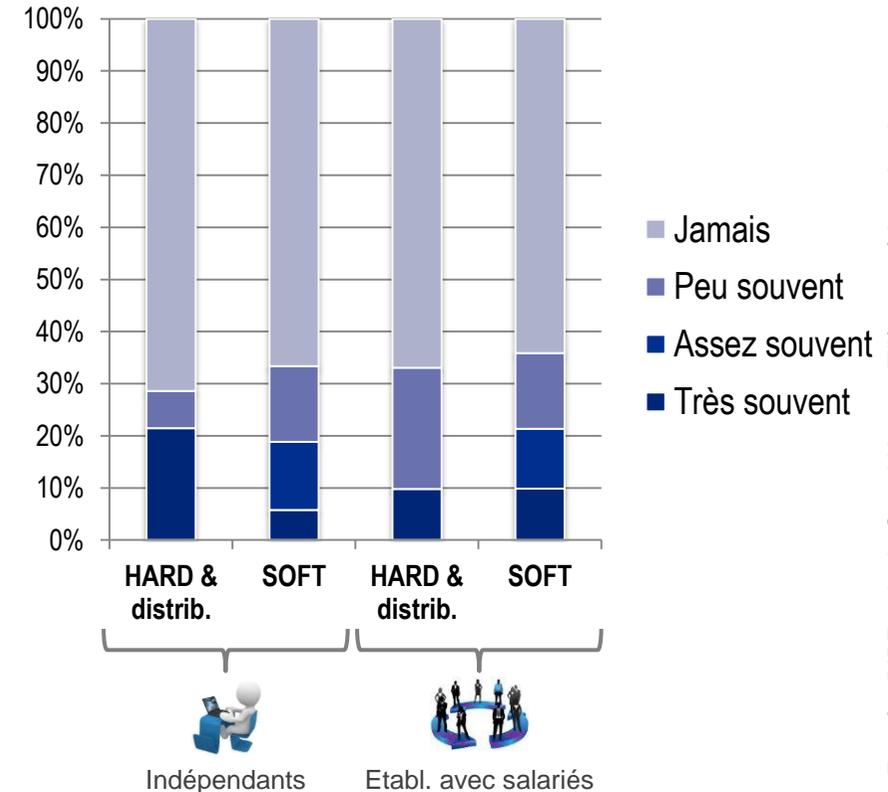


Localisation des maisons-mères ?

établ. avec salariés



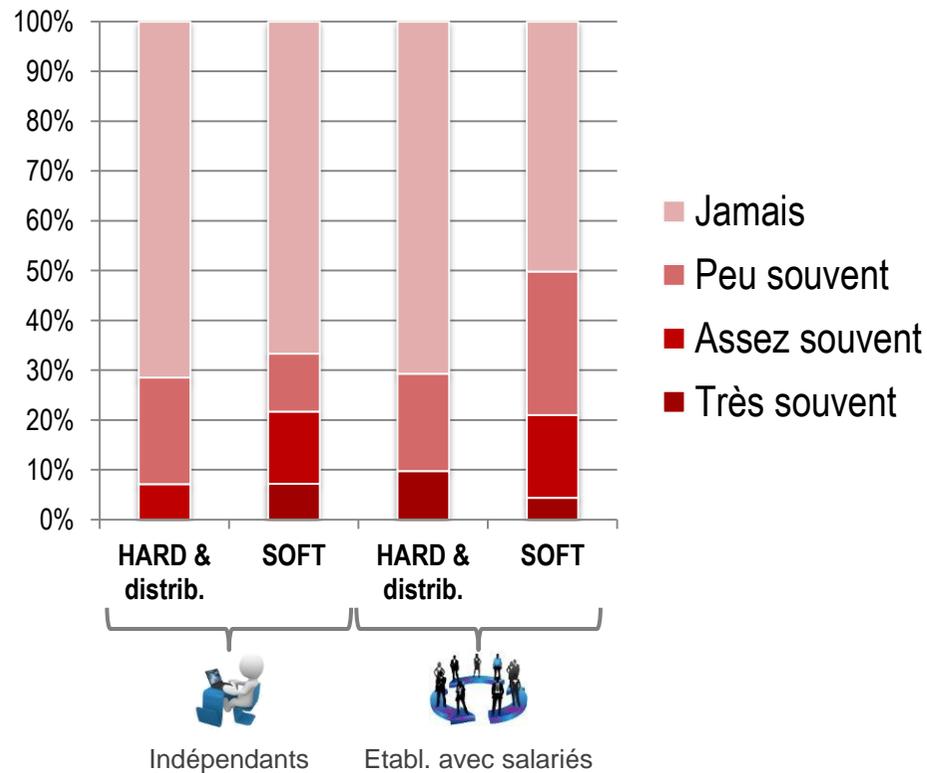
Etablissements intervenus comme fournisseurs ou sous-traitants d'un autre acteur de la filière numérique



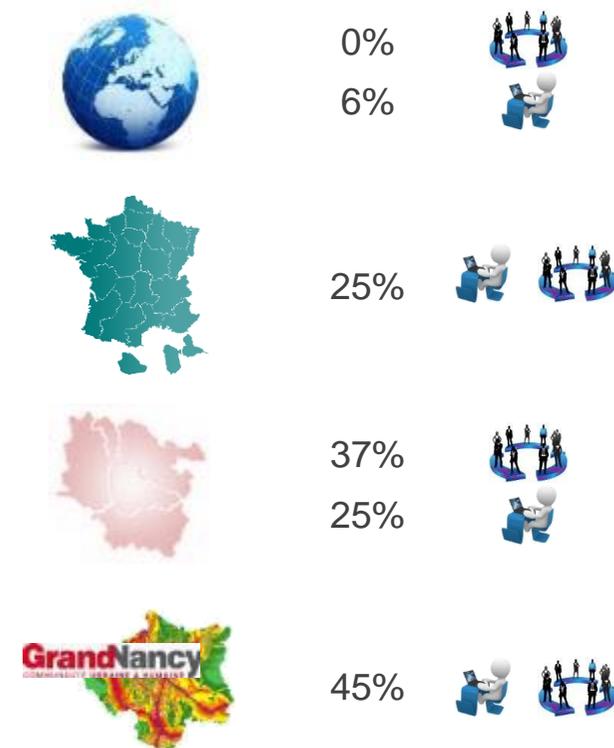
Le recours à la sous-traitance est plus fréquent dans le Soft et concerne essentiellement 20% des établissements

☛ la sous-traitance locale est privilégiée sur le national. L'étranger est peu cité...

Etablissements ayant recours aux services d'un autre acteur de la filière numérique comme sous-traitant



Localisation des sous-traitants

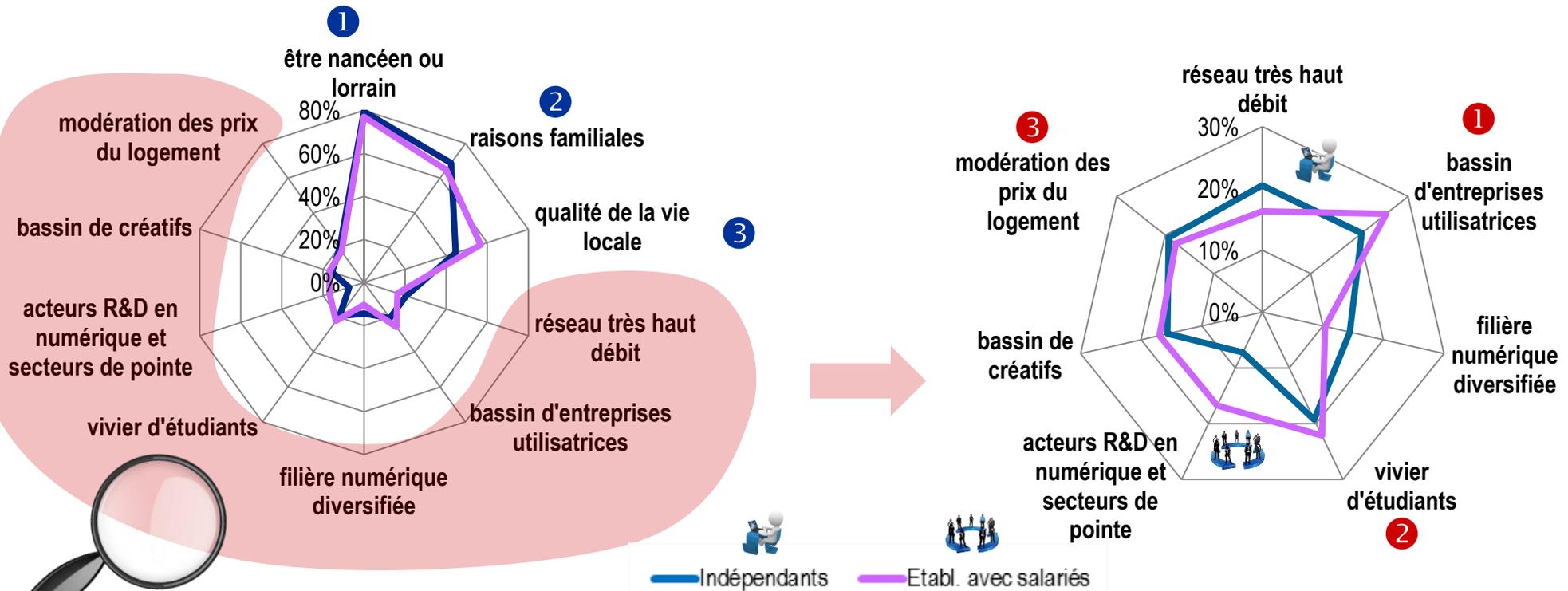


-
- Partie 1** → L'écosystème numérique en chiffres : principales caractéristiques socioprofessionnelles des salariés p.4
- Partie 2** → Les entreprises du numérique
Quel est leur positionnement marché ? p.14
- ▶ **Partie 3** → **Les problématiques RH** p.30
Recrutement, turn-over, formation, charge, facteurs de risque
☛ **Quelles pistes concrètes pour accompagner les acteurs...**
- Partie 4** → Les enjeux de développement p.45
Forces et faiblesses dans une conjoncture dégradée
☛ **Quels sont les secteurs stratégiques de développement ?**
- Partie 5** → Quels leviers de développement ? p.59
Quels dispositifs de soutien ou relais de croissance pour la filière numérique du Grand Nancy ?

Des entreprises implantées localement avant tout par attachement biographique

➤ Avec une attention des établ. avec salariés au dynamisme de la R&D et du bassin d'entreprises

Motifs d'implantation sur le Grand Nancy des établissements



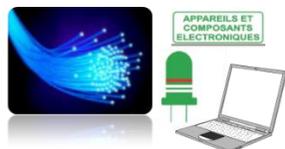
- 🔵 C'est d'abord pour des raisons personnelles que les entrepreneurs décident d'implanter leur entreprise dans le Grand Nancy
- 🔵 Pas de différence entre les établissements créant contenant ou contenu

- 🔴 Enjeux différents selon la taille de l'établissement
- 🔴 Enjeux écosystème plus importants pour les grandes entreprises...
- 🔴 ... alors que les petites structures recherchent principalement un accès très haut débit

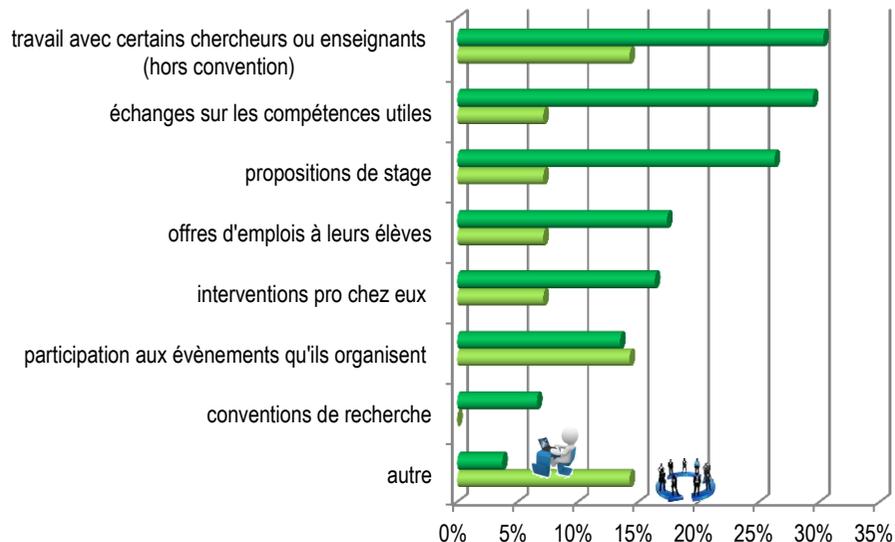
Un point fort du Grand Nancy : l'offre de formation sup. 60% des établ. avec salariés entretiennent des relations avec les organismes de formation

Relations entre établissements et organismes de formation présents sur le Grand Nancy

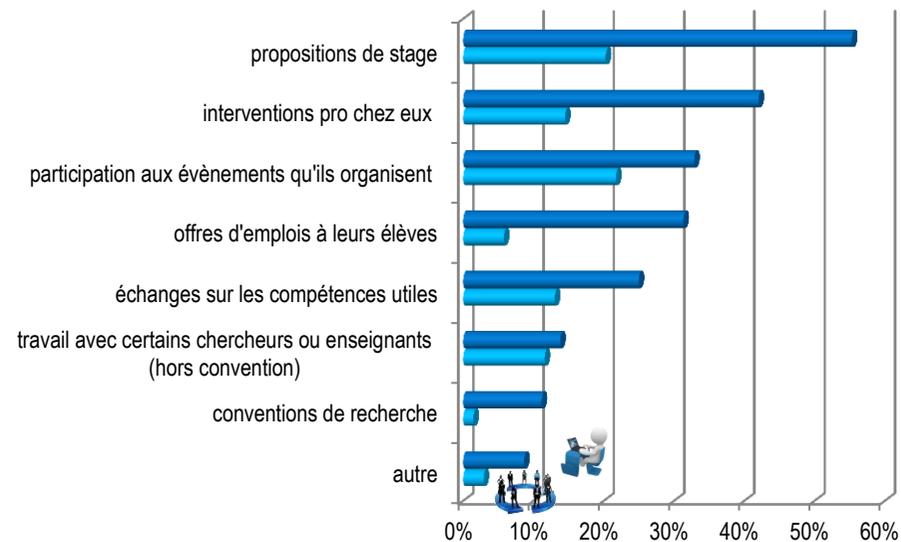
ST réponses « OUI »



HARD & distrib.



SOFT & creativity



- Un contact resserré auprès des organismes de formation pour partager compétences et expertises des acteurs du numérique
- Sur le marché des équipements, c'est l'expertise que l'on recherche

- Un contact resserré auprès des étudiants du Grand Nancy, futurs acteurs de demain : tout contact est exploité...
- ... Un contact recherché plus par les indépendants que par les sociétés de plus de 1 salarié

Attachement local, vivier de diplômés de qualité et fort recours à l'alternance ou à l'apprentissage, « la boucle est bouclée ! » : 80% des recrutés sont lorrains ou diplômés de Lorraine !



Etabl. avec salariés

Embauche d'un jeune en alternance ou en apprentissage

55%

8% des indépendants

Embauche d'un jeune de spécialité numérique depuis ces 3 dernières années

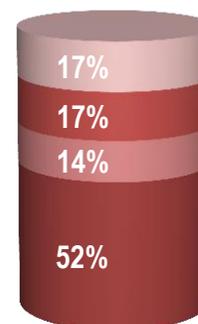
25%

Recours à un intérimaire en 2013

10%

5% des indépendants

Profils des jeunes recrutés depuis 3 ans



- Des profils de toute la France
- Un lorrain formé ailleurs en France
- Un non lorrain formé en Lorraine
- Un lorrain des écoles du Grand Nancy

Quels sont les enjeux RH ?

1. Peu ou pas de difficultés de turn-over <10% des établissements

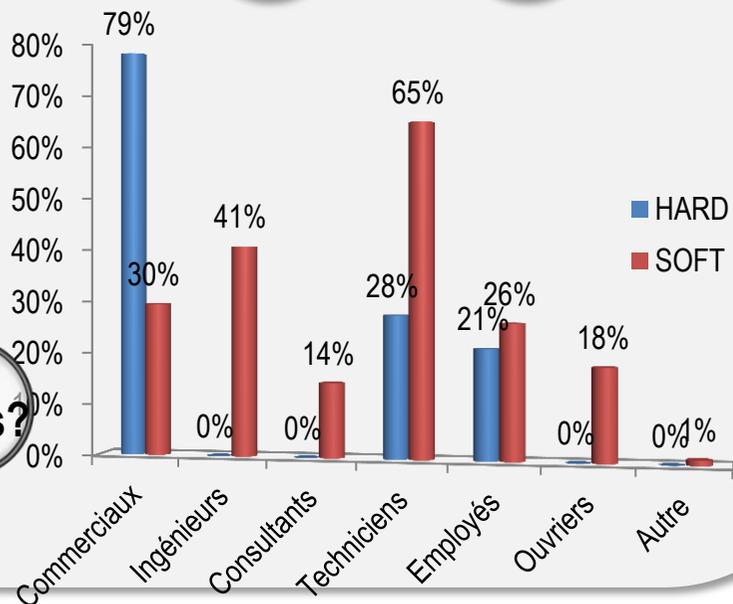
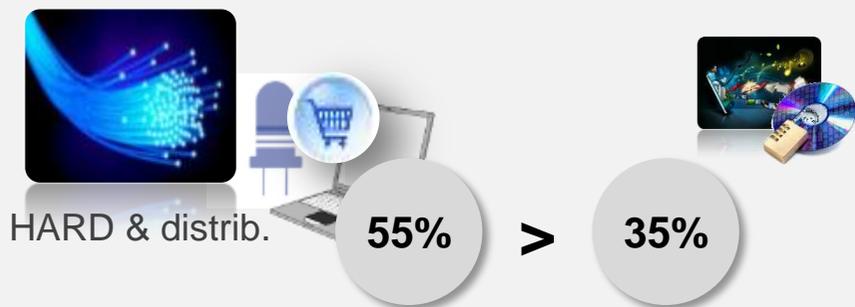
(commerciaux dans le hard, techniciens, employés et ouvriers dans le soft)

2. Des difficultés de recrutement modérées et centrées sur les techniciens et les profils commerciaux → pas de difficultés ingénieurs

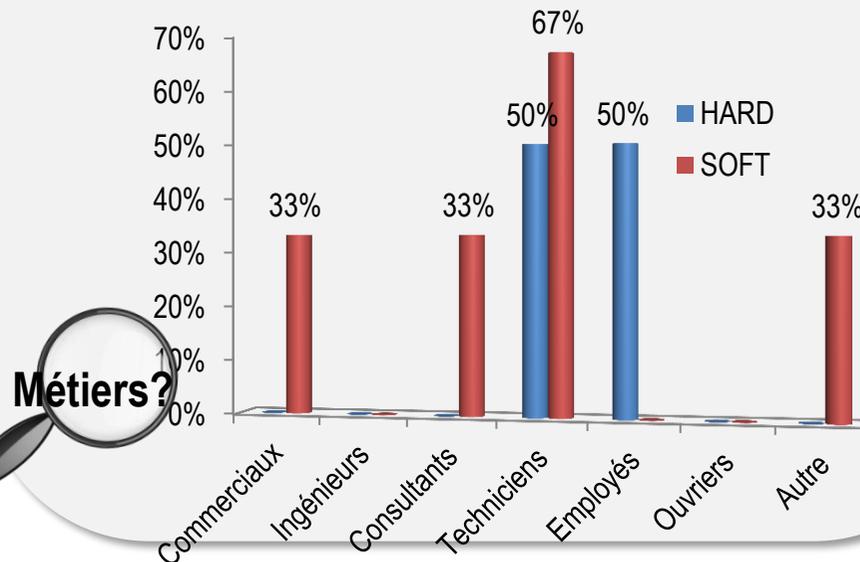
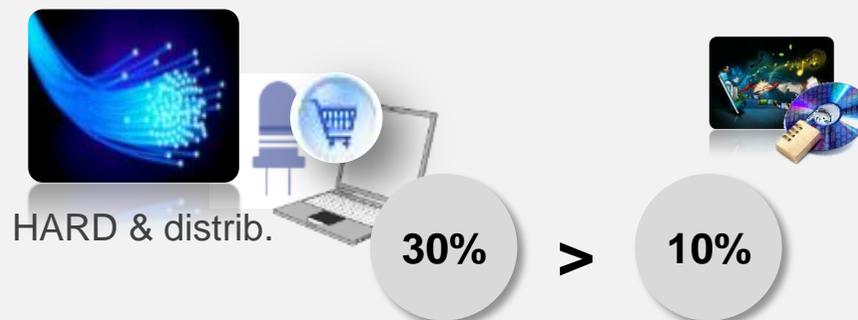
3. Une sous-représentation des seniors



Difficultés de recrutement sur les trois dernières années



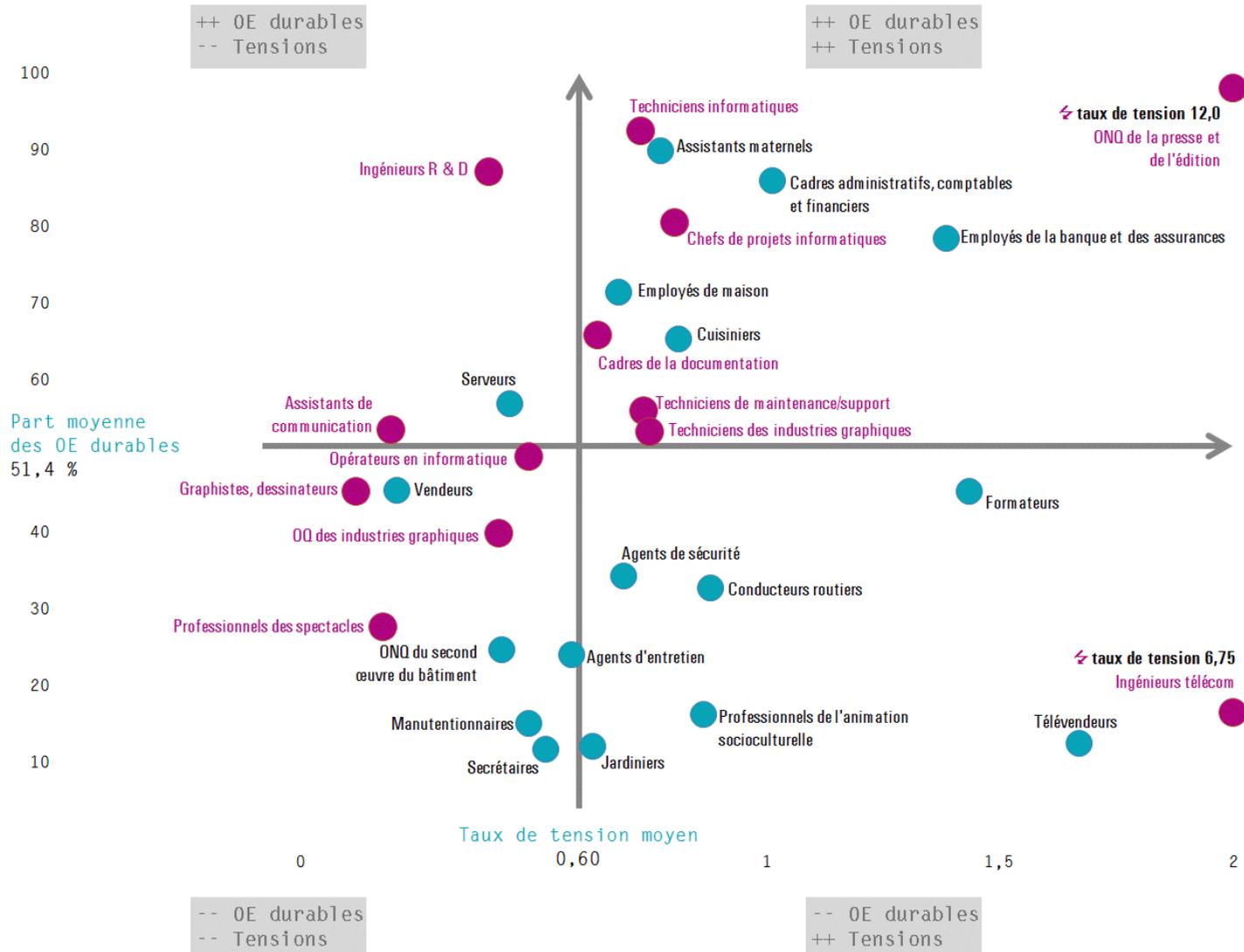
Difficultés de recrutement sur les trois dernières années





Les tensions identifiables par l'offre / demande d'emploi adressées à Pole emploi au 31/12/2012 confirment le diagnostic des acteurs

Traitement : mde Grand Nancy



Les tensions sur le marché du travail, par métier

Le taux de tension par métier est rapproché du taux d'offres d'emploi durables (CDD de plus de 6 mois et CDI) recueillies pour ce même métier. Ainsi, le quadrant supérieur droit regroupe les métiers pour lesquels le taux de tension et le taux d'offres durables sont élevés.

Seuls les effectifs supérieurs à 15 sont pris en compte.



| Segment | FAP2 | Intitulé |
|---|-------|--|
| Professions de l'industrie graphique | F4Z20 | Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition |
| | F4Z41 | Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques |
| | F5Z70 | Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques |
| Professions de l'informatique | M0Z60 | Employés et opérateurs en informatique |
| | M1Z80 | 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 |
| | M2Z90 | Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques |
| | M2Z91 | Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique |
| | M2Z92 | Ingénieurs et cadres des télécommunications |
| Professions de la R&D | N0Z90 | Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) |
| | N0Z91 | Chercheurs (sauf industrie et enseignement supérieur) |
| Professions de la création et de la communication | U0Z80 | Assistants de communication |
| | U0Z90 | Cadres de la communication |
| | U0Z91 | Cadres et techniciens de la documentation |
| | U0Z92 | Journalistes et cadres de l'édition |
| | U1Z80 | Professionnels des spectacles |
| | U1Z81 | Photographes |
| | U1Z82 | Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication visuelle |



Les professions du numérique

Tableau de bord de la demande d'emploi collectée par Pôle emploi au 31/12/2012

Traitement : Maison de l'Emploi du Grand Nancy

Le BIPE

Compléments

| | TOUTES PROFESSIONS | PROFESSIONS DU PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE | Professions de l'industrie graphique | Professions de l'informatique | Professions de la R&D | Professions de la création et de la communication |
|--|--------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|---|
| Nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (catégories A, B et C, 31/12/12) | 18 699 | 1 145 | 58 | 301 | 145 | 641 |
| Poids dans l'ensemble (%) | 100,0 | 6,1 | | | | |
| Poids dans le périmètre de l'étude (%) | | 100,0 | 5,1 | 26,3 | 12,7 | 56,0 |
| Évolution 2011-2012 (%) | +6,8 | +8,7 | +18,4 | +14,0 | +6,6 | +6,1 |
| Part de l'activité réduite (catégories B et C) | 29,3 | 32,1 | 19,0 | 18,3 | 16,6 | 43,2 |
| Sexe | | | | | | |
| Hommes | 54,3 | 66,5 | 75,9 | 91,4 | 60,0 | 55,4 |
| Femmes | 45,7 | 33,5 | 24,1 | 8,6 | 40,0 | 44,6 |
| Age | | | | | | |
| Moins de 26 ans | 21,1 | 18,3 | 22,4 | 15,9 | 15,2 | 19,7 |
| 50 ans et plus | 17,0 | 12,5 | 32,8 | 15,3 | 8,3 | 10,3 |
| Durée d'inscription à Pôle emploi | | | | | | |
| Inscrits depuis 1 an ou moins | 61,4 | 60,4 | 56,9 | 67,1 | 68,3 | 55,9 |
| Inscrits de longue durée (plus d'un an) | 38,6 | 39,6 | 43,1 | 32,9 | 31,7 | 44,1 |
| Inscrits de très longue durée (plus de 3 ans) | 10,5 | 14,3 | 8,6 | 7,6 | 7,6 | 19,5 |
| Niveau de formation | | | | | | |
| Sans diplôme | 15,1 | 2,6 | 15,5 | 1,3 | 0,0 | 2,7 |
| BEP/CAP | 34,7 | 10,2 | 37,9 | 8,0 | 0,0 | 11,1 |
| Bac | 21,1 | 14,8 | 25,9 | 16,6 | 0,0 | 16,2 |
| Bac+2 | 12,9 | 21,7 | 12,1 | 34,2 | 2,8 | 20,9 |
| Bac+3 et supérieur | 16,3 | 50,7 | 8,6 | 39,9 | 97,2 | 49,1 |
| Statut particulier | | | | | | |
| Allocataires ASS | 8,6 | 5,9 | 17,2 | 8,0 | 6,9 | 3,6 |
| Droit payable au RSA | 21,7 | 18,8 | 10,3 | 25,2 | 16,6 | 17,0 |
| Travailleurs handicapés | 7,6 | 2,3 | 0,0 | 3,3 | 0,0 | 2,5 |
| Nationalité étrangère | 12,8 | 5,1 | 0,0 | 7,3 | 20,7 | 0,9 |

Sources : Pôle emploi Lorraine, Service Statistiques, Etudes et Evaluation ; Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social inscrits en catégories A, B et C ; OREFQ Lorraine, Tableau de bord territorial



Les professions du numérique

Tableau de bord de l'offre d'emploi collectée par Pôle emploi au 31/12/2012

Traitement : Maison de l'Emploi du Grand Nancy

| | TOUTES PROFESSIONS | PROFESSIONS DU PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE | Professions de l'industrie graphique | Professions de l'informatique | Professions de la R&D | Professions de la création et de la communication |
|---|--------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|---|
| Nombre d'offres d'emploi collectées par Pôle emploi* | 14 971 | 607 | 59 | 353 | 60 | 135 |
| Poids dans l'ensemble (%) | 100,0 | 4,1 | | | | |
| Poids dans le périmètre de l'étude (%) | | 100,0 | 9,7 | 58,2 | 9,9 | 22,2 |
| Évolution 2011-2012 (%) | -14,7 | +3,8 | +103,4 | +0,6 | +1,7 | -7,5 |
| Part des offres d'emploi dites durables** | 51,4 | 66,4 | 33,9 | 74,5 | 88,3 | 49,6 |
| Indicateur de tension*** | 0,59 | 0,41 | 0,86 | 0,84 | 0,26 | 0,19 |

* Offres d'emploi collectées par Pôle emploi entre le 1er janvier et le 31 décembre 2012

** Offres d'emploi dont la durée est supérieure à 6 mois ou sans limite de durée

***Indicateur de tension : rapport du nombre d'offres d'emplois enregistrées au nombre de demandes d'emploi enregistrées au cours de l'année 2012

Sources :

Pôle emploi Lorraine, Service Statistiques, Etudes et Evaluation ; Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social inscrits en catégories A, B et C ; données brutes

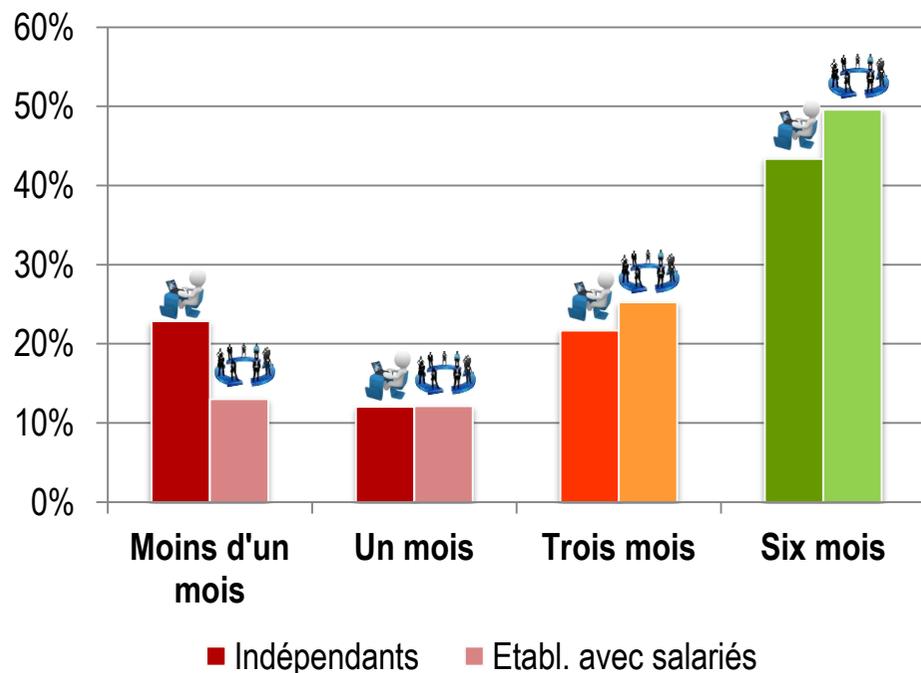
OREFQ Lorraine, Tableau de bord territorial

Traitement : Maison de l'Emploi du Grand Nancy

En revanche...

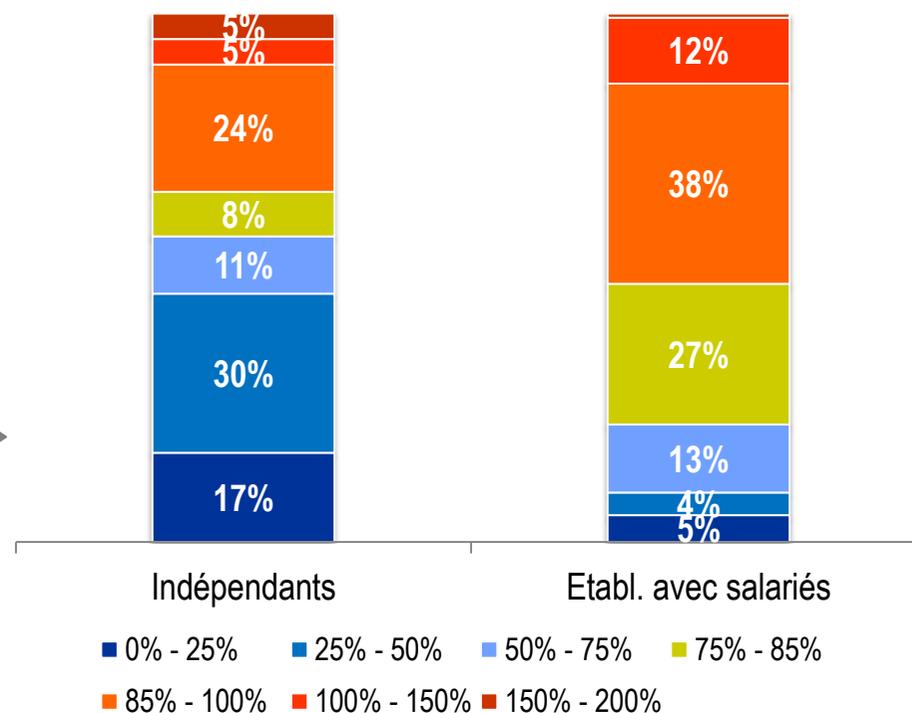
Un manque de visibilité côté carnets de commande pour 20% à 30% des établ. et des risques de surchauffe

Visibilité sur 50% du carnet de commande



Entre **3,5 mois** et **4 mois** de visibilité moyenne sur les carnets de commande selon la taille de l'entreprise

Niveau de mobilisation des capacités



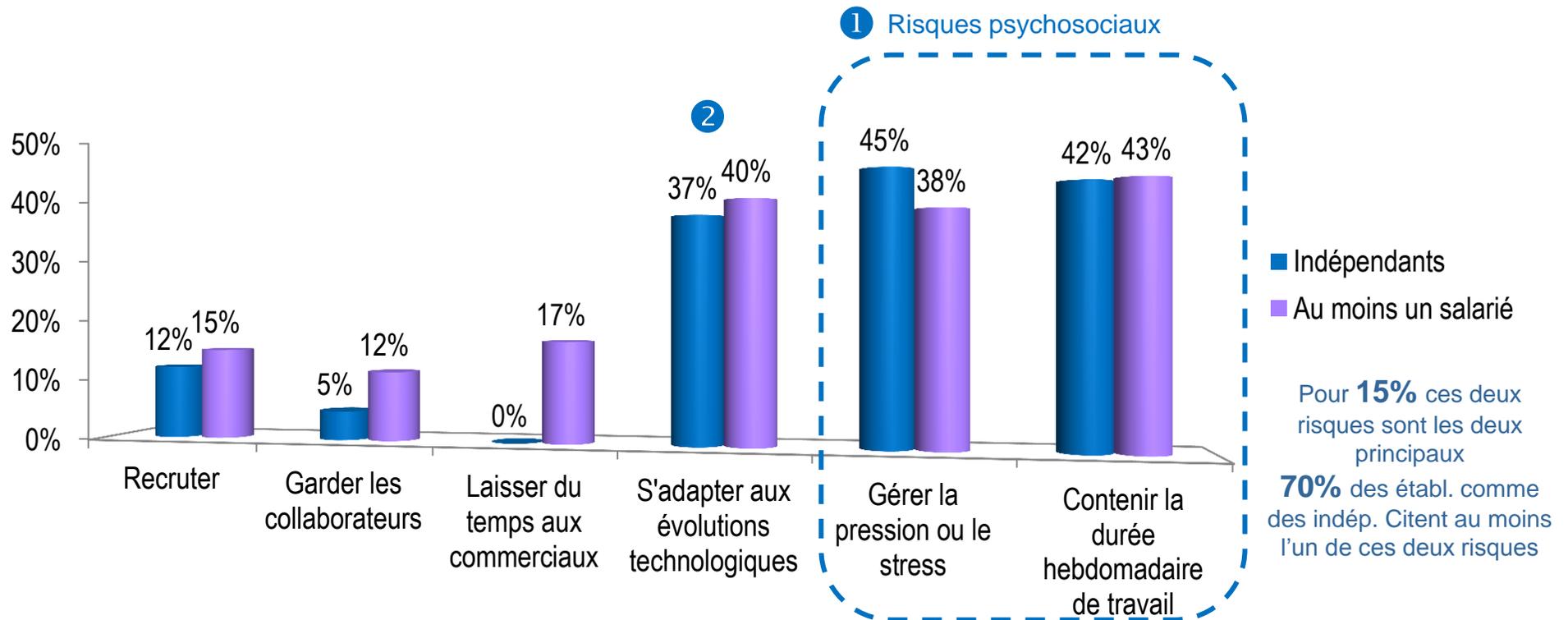
Niveau moyen de mobilisation des capacités

| | |
|------------------|-----|
| 0 salarié | 70% |
| 1 - 9 salariés | 85% |
| 10 et + salariés | 90% |

1^e conclusion. Quelles sont vos deux principales difficultés ?

Un diagnostic limpide autour de deux enjeux...

- ☛ Charge, pression ou stress : les risques psychosociaux ne sont pas à négliger
- ☛ Les enjeux de formation face aux évolutions technologiques



Quelles premières pistes et voies d'action ?

- ☛ Sensibilisation et prévention des risques psychosociaux
- ☛ Développement d'une offre de formation sur mesure, voire mutualisée entre employeurs pour les compétences rares

De nouvelles initiatives pour répondre aux besoins de formation de la filière numérique

☛ *L'université collaborative des entrepreneurs*

Le concept

- Apprenez**
ce dont vous avez besoin
- Partagez**
l'expérience de nos mentors
- Développez**
votre réseau professionnel
- Retrouver**
les supports de cours

1
Notre mission ? Démocratiser l'accès aux compétences et vous permettre de réaliser vos projets sans vous ruiner. Chez Leeaarn, pas de cravate ni de CV : tout le monde peut participer. Vous avez une problématique ? Trouvez le cours qui vous correspond et inscrivez-vous.

2
Les mentors Leeaarn sont des professionnels qui mettent en pratique toute la journée ce qu'ils enseignent le soir. Avec Leeaarn, apprenez avec ceux qui façonnent le Web de demain. Leur expérience et leur temps sont précieux. Nos cours vont droit au but.

3
Leeaarn est le site de rencontre de la connaissance : profitez du cours pour développer votre réseau, poser toutes vos questions et bénéficier de réponses personnalisées. Nos cours sont informels et interactifs : profitez-en.

4
Après le cours, vous retrouverez la présentation du cours et les coordonnées du professeur. Vous pourrez approfondir et reprendre le cours quand vous en aurez besoin et développer de nouveaux projets.

Ils en parlent



En 2h30, en 2 semaines, en 2 mois : s'adapter aux objectifs et au temps disponible

👉 *Le wagon, Webforce3...*

Le
BIPE

le wagon 

PROGRAMMES ▾

PARTENAIRES

PRESSE

PROFS

BLOG

POSTULER

APPRENEZ A CODER

Il est temps d'attraper le wagon

PREMIERE CLASSE

+ d'infos

Candidatures ouvertes pour Juillet!

#1

A travers des formations complémentaires en programmation web, allant du cours d'Initiation au programme Immersif de 2 mois, le wagon veut permettre à ces Jeunes talents de devenir des acteurs de l'Innovation.



ÉCOLE

FORMATION

ENTREPRISES

WEBFORCE
***«HELLO WORLD»



La WebForce3 délivre une **formation de 3 mois au métier de développeur** web et mobile. Elle est ouverte à toutes les personnes qui cherchent un apprentissage **appliqué, rapide et qui mène immédiatement vers l'emploi.**

Autre région, autre bilan, mais un besoin commun de formation

Les enjeux formation du Pacte Pen Breizh pour le numérique

PACTE PEN BREIZH

500 emplois pour la Bretagne numérique

Le pacte **Pen Breizh** permet aux entreprises bretonnes du secteur des technologies de l'information et de la communication d'embaucher les Talents dont elles ont besoin.

Accueil | La Bretagne numérique | Pourquoi ? | Les étapes | Des questions ? | Entreprises | Candidats

LA BRETAGNE
est un pôle numérique d'excellence,
compétitif et dynamique

CETTE DYNAMIQUE EST FREINÉE
par le manque de compétences disponibles dans la filière :
en Bretagne, les entreprises du numérique peinent à recruter

PEN BREIZH
POUR QUI ?
Le Pacte **PEN BREIZH** s'adresse à :
TOUTES LES ENTREPRISES

Autre région, autre bilan, mais un besoin commun de formation

Les enjeux formation du Pacte Pen Breizh pour le numérique

LE PACTE PEN BREIZH

rassemble différents acteurs (SSI, grandes entreprises, PME/PMI, experts de l'emploi, région, universités, ...) pour

IDENTIFIER **FORMER** **ACCOMPAGNER**

des hommes et des femmes vers des métiers d'avenir.

Ils seront embauchés par les entreprises partenaires à des postes sur mesure : leur profil est en parfaite adéquation avec les besoins.

Un projet de : ManpowerGroup, pôle emploi, BRETAGNE DÉVELOPPEMENT INNOVATION, UNIVERSITÉ DE RENNES, FAFIEC

Avec le soutien de : République Française DIRECTE, Bretagne

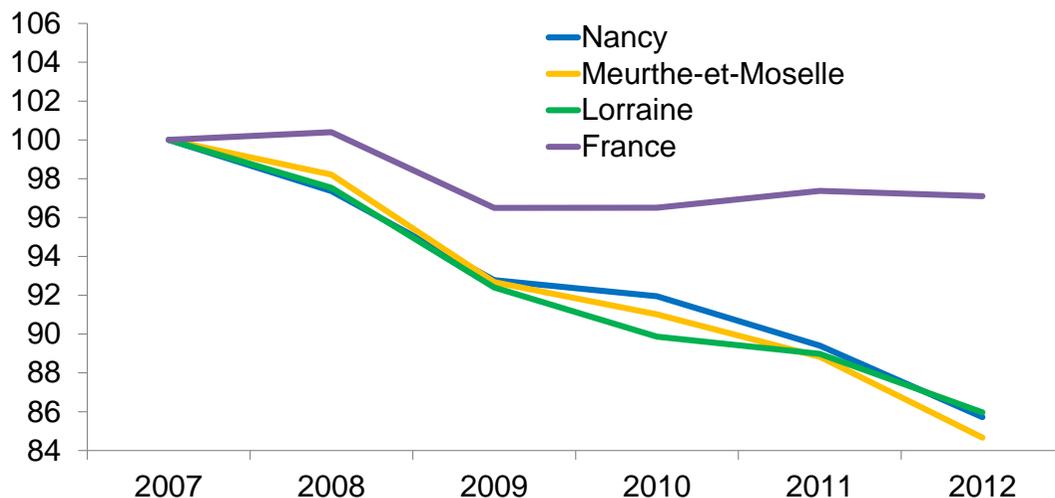
Entreprises pilotes : PROSERVIA ManpowerGroup Solutions, orange

-
- Partie 1 →** L'écosystème numérique en chiffres : principales caractéristiques socioprofessionnelles des salariés p.4
- Partie 2 →** Les entreprises du numérique
Quel est leur positionnement marché ? p.14
- Partie 3 →** Les problématiques RH p.30
Recrutement, turn-over, formation, charge, facteurs de risque
☛ Quelles pistes concrètes pour accompagner les acteurs...
- ▶ Partie 4 →** Les enjeux de développement p.45
Forces et faiblesses dans une conjoncture dégradée
☛ Quels sont les secteurs stratégiques de développement ?
- Partie 5 →** Quels leviers de développement ? p.59
Quels dispositifs de soutien ou relais de croissance pour la filière numérique du Grand Nancy ?

La baisse des effectifs de la filière numérique : une réalité durable depuis 5 ans en lien avec le contexte macroéconomique

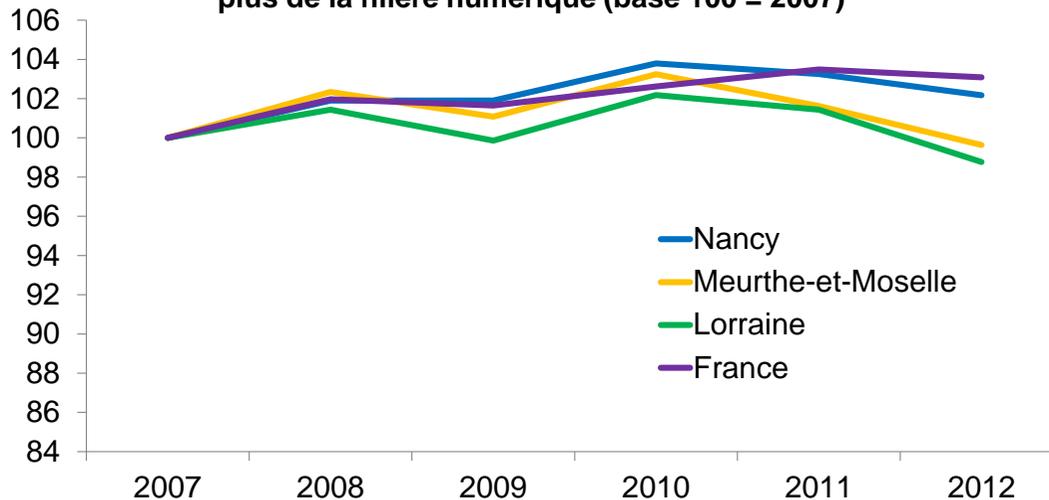
☛ Néanmoins d'autres régions françaises tirent mieux leur épingle du jeu

Evolution du nombre de salariés de la filière numérique (base 100 = 2007)



Source : BIPE, exploitation données ACOSS – établissements de 1 salarié et plus au 31/12

Evolution du nombre d'établissements de 1 salarié et plus de la filière numérique (base 100 = 2007)



Source : BIPE, exploitation données ACOSS – établissements de 1 salarié et plus au 31/12

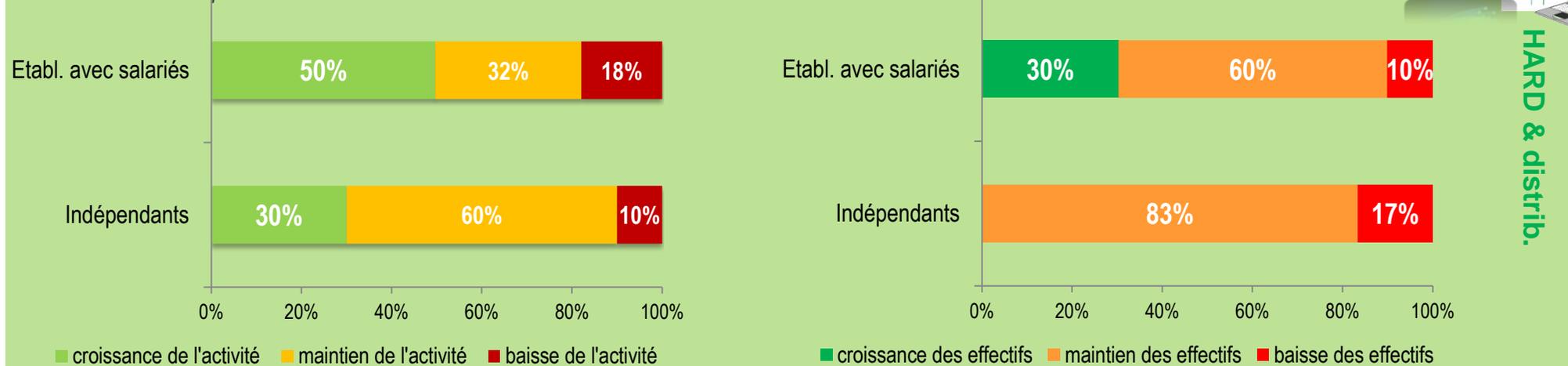
En 2013, les établissements de la filière numérique ont été exposés à un contexte d'activité difficile

- ☛ l'emploi a fait l'objet d'un ajustement modéré, souvent inférieur au repli de l'activité
- ☛ les hausses d'effectifs ont néanmoins été frugales, notamment dans les petites structures

En 2014, des anticipations positives dans le Hard & distribution, contrairement au Soft

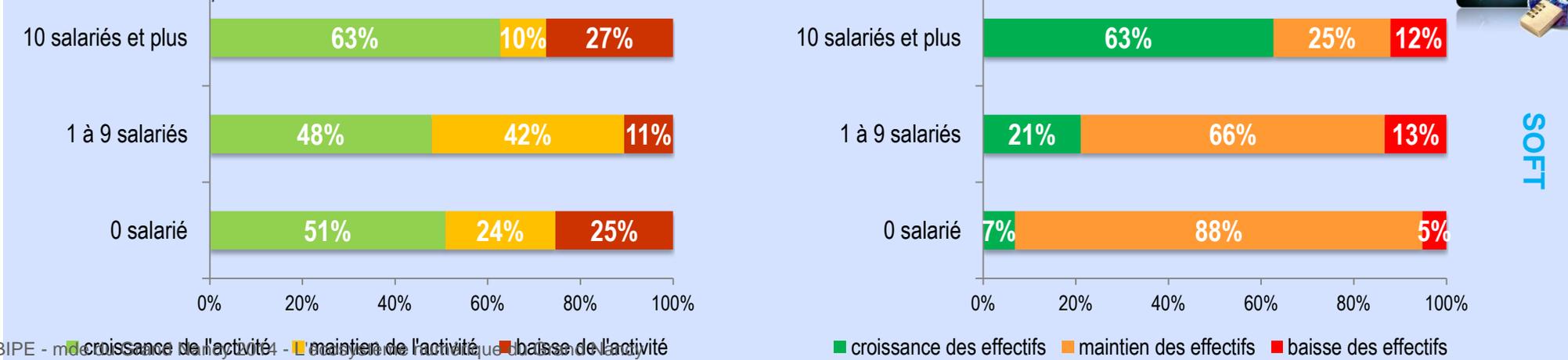
Au cours des 12 derniers mois, votre établissement a-t-il connu :

ST ceux dont l'entreprise existait en 2012



HARD & distrib.

ST ceux dont l'entreprise existait en 2012

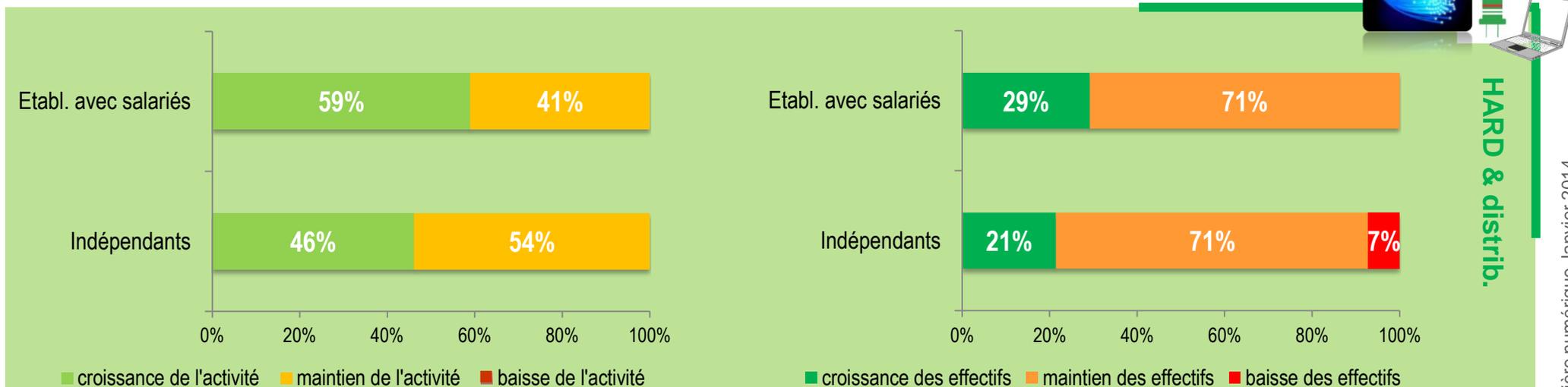


SOFT

En 2014, les établ. du Hard & de la distribution tablent sur une amélioration de l'activité, contrairement au Soft

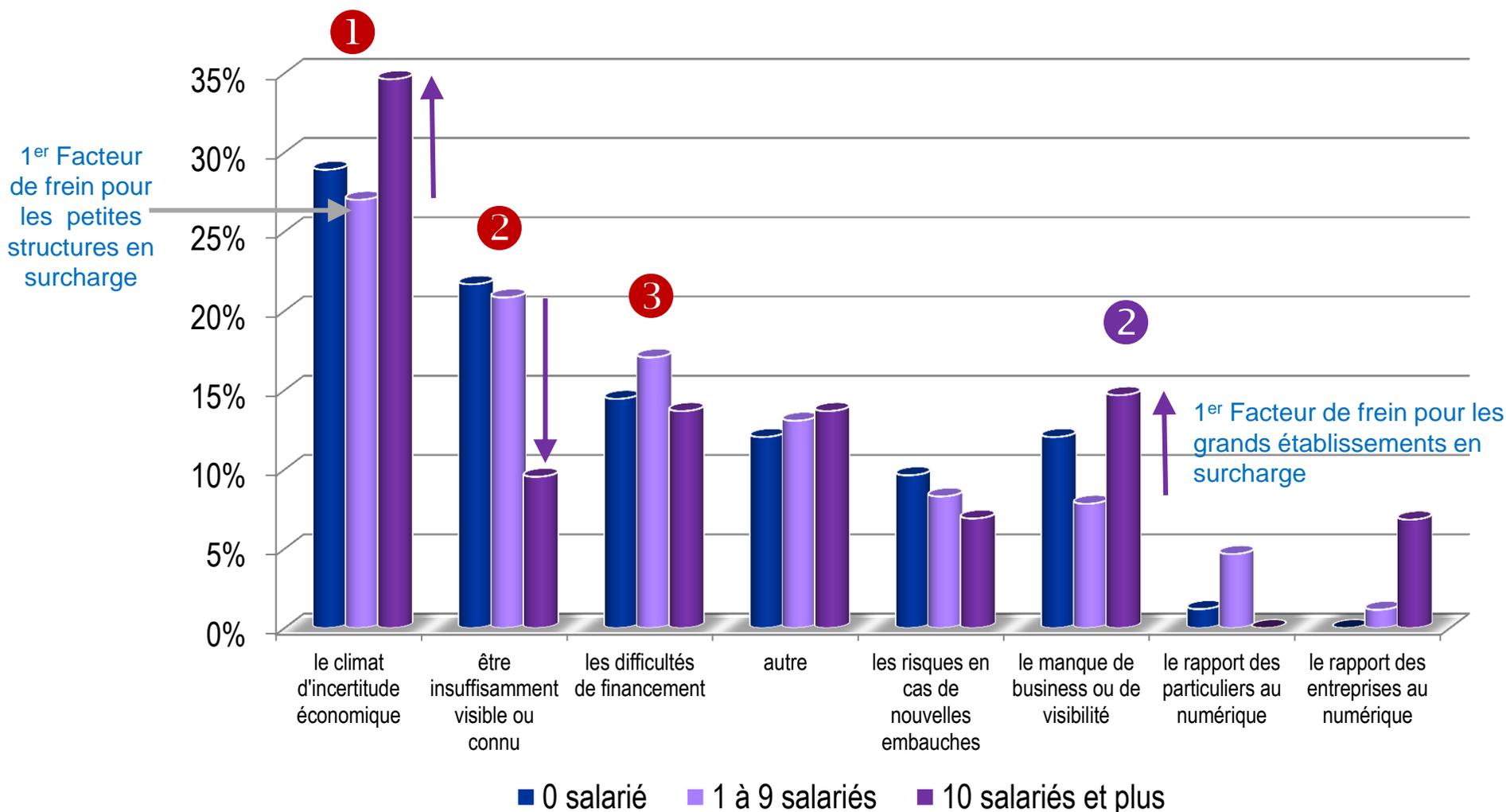
➤ ... ce qui devrait profiter à l'emploi, en particulier dans le *Hard*

Dans les 6 prochaines mois, pensez-vous que votre établissement connaîtra :



L'incertitude éco. est le 1^{er} facteur de frein, notamment pour les plus gros établ. S'y ajoutent un manque de visibilité pour 20% des petites structures & des difficultés de financement

Facteurs limitant actuellement le développement des établissements du Grand Nancy



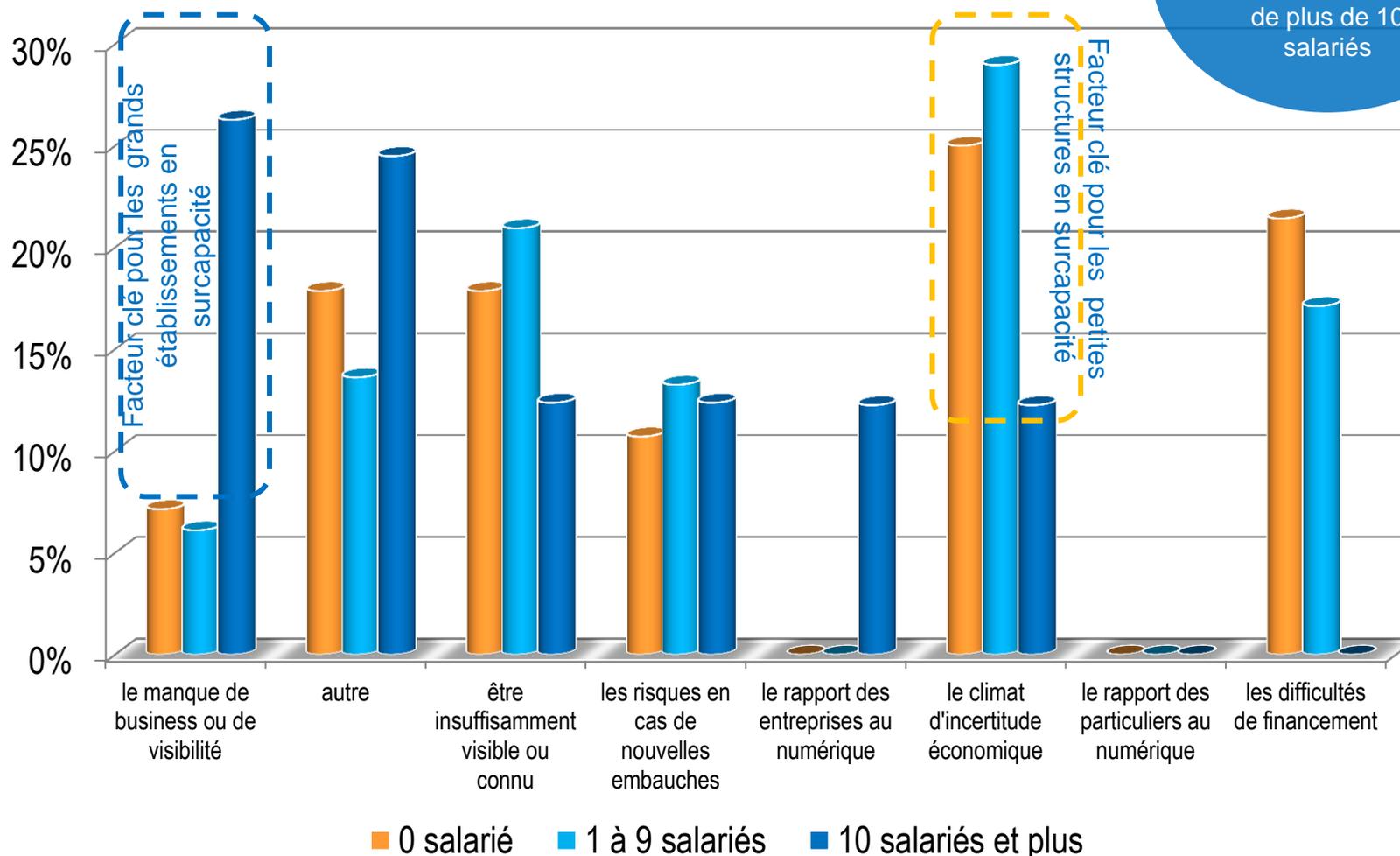
L'incertitude éco. conduit les indépendants et les petites structures à préférer la surchauffe à l'embauche. De même, le manque de business ou de visibilité sur le business pour les structures de 10 salariés et plus

Facteurs limitant le développement des établissements du Grand Nancy

ST établissements en surcapacité (i.e. ceux fonctionnant à plus de 85% de leurs capacités)



Classement :
Freins décroissants pour les établissements de plus de 10 salariés



Pourquoi y a-t-il à la fois surchauffe & baisse de l'activité, sous-activité & stress et pression ? Quels sont les leviers d'action possibles ?

Indépendants



Deux situations :

Sous-charge & visibilité CC <1 mois

- ☛ Risque de cessation d'activité



- ☛ Sous-charge **X4,5** risque-stress par rapport aux indépendants en zone de confort business

Surchauffe & visibilité >3 mois

- ☛ **Projet entrepreneurial d'indépendant**
→ non-volonté d'embauche



- ☛ **Difficultés de financement x1,4**
probabilité d'être en surchauffe

- ☛ Surchauffe: **X3** risque-stress

Quelle voie explorer pour libérer le business ?

- ☛ **Mutualisation** : entraide technique, veille techno, veille des besoins clients, co-traitance...



Avoir mutualisé **x5** le % d'indépendants en zone de confort (1,4x - svt en sous-charge)

47%

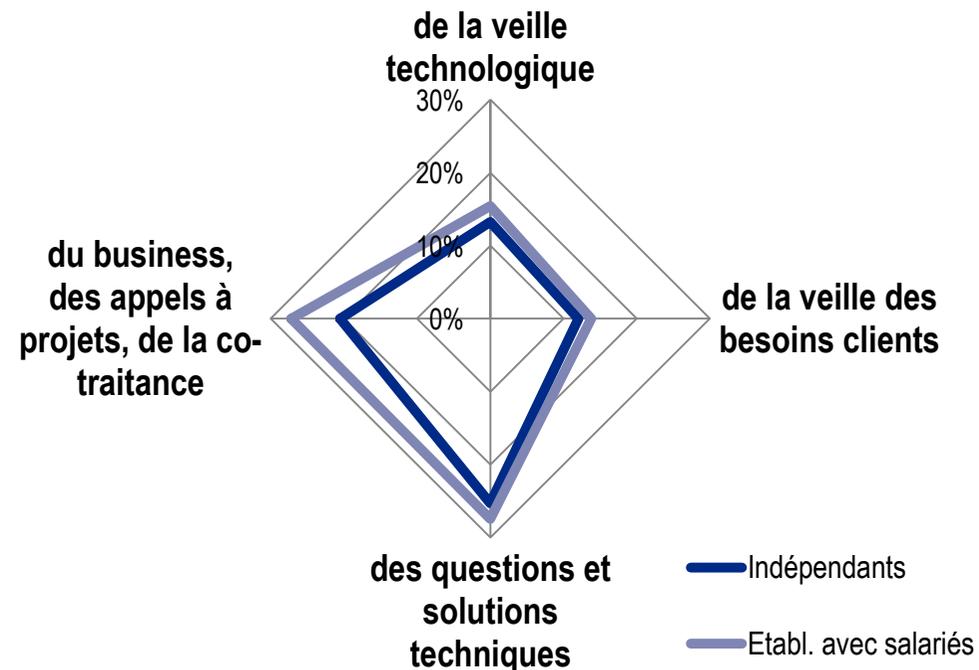
des **indépendants** ne mutualisent aucune action

44%

des **établissements avec salariés** ne mutualisent aucune action

Actions partagées entre établissements

ST réponses « très souvent » & « assez souvent »



Pourquoi y a-t-il à la fois baisse de l'activité & surchauffe, sous-activité & stress et pression ? Quels sont les leviers d'action possibles ?

Indépendants



Deux situations :

Sous-charge & visibilité CC <1 mois

☛ Risque de cessation d'activité



☛ Sous-charge **X4,5** risque-stress par rapport aux indépendants en zone de confort business

Surchauffe & visibilité >3 mois

☛ **Projet entrepreneurial d'indépendant**
→ non-volonté d'embauche



☛ **Difficultés de financement x1,4**
probabilité d'être en surchauffe

☛ Surchauffe: **X3** risque-stress

Quelle voie explorer pour libérer le business ?

☛ **Mutualisation** : entraide technique, veille techno, veille des besoins clients, co-traitance...



Avoir mutualisé **x5** le % d'indépendants en zone de confort (1,4x - svt en sous-charge)



Etabl. avec salariés

Les établ. avec salariés ajustent les effectifs à la visibilité sur leur carnet de commande

☛ + visibilité sur le carnet commande ↗
+ % d'établ. en surchauffe est **faible**

☛ + visibilité sur le carnet commande ↘
+ % d'établ. en sous-charge est **faible**

☛ Sous-charge /2 risques psycho-sociaux r/ établ. en zone de confort business
Surchauffe x2 ces risques

CI° En situation éco. dégradée, surchauffe >> embauches

90% des établissements avec salariés déclarant que les risques associés à une nouvelle embauche sont un frein, sont en surchauffe



☛ **1,9x** plus que les établissements ne considérant pas ce facteur comme un frein

☛ **La mutualisation: un levier peu actionné**

Quels leviers ?

La voie de la mutualisation des ressources convainc 10% à 30% des établissements, en particulier les indépendants

☛ A chacun son besoin selon sa taille !...

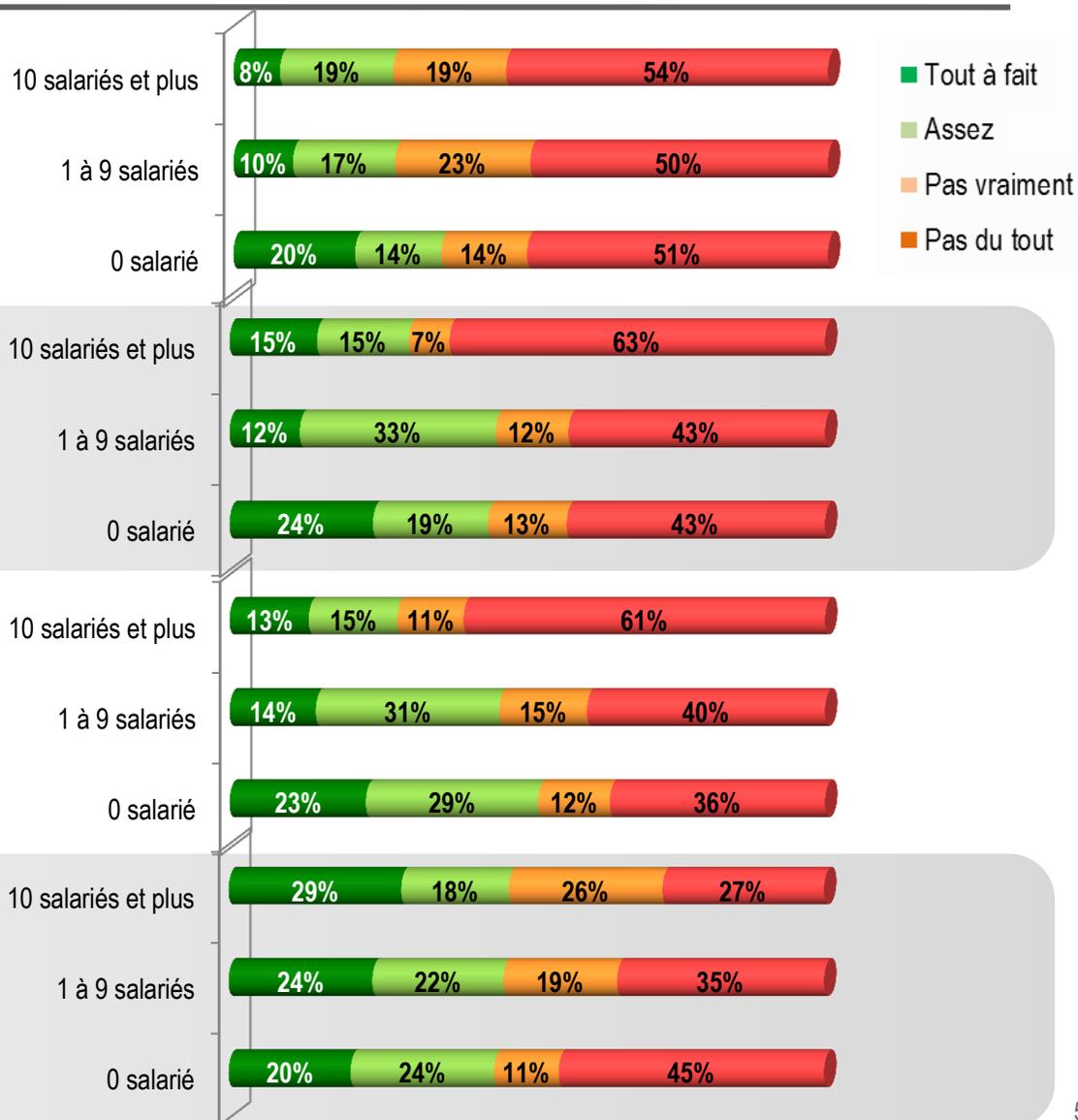
Seriez-vous intéressé par?...

3 Partager certains ingénieurs
intéresse davantage les indép. 

2 Mutualiser une ressource administrative ou juridique
intéresse davantage les indép. 

2 Mutualiser une ressource commerciale
⬇ avec la taille

1 Mettre en commun de la veille techno : ⬆ avec la taille



Point d'étape du pôle de compétences numérique



- Retour sur les jobs Dating (28 mai - 25 juin et 29 Octobre 2013)
- Lancement plateforme RH ouverte aux entreprises de -20 salariés
- Prestations diagnostic RH via SOEE, CAP DIGITAL, FAFIEC
- Expérimentation mobilité sécurisée (Technicolor, Microsoft, Avob, Pixaligity...)
- Évènements à venir :
 - Job dating : Prochaine session le 27 mars 2014
 - Forum de l'emploi Vélizy le 10 avril 2014

...le pôle expérimente la mobilité sécurisée

+ Une réponse complémentaire au recrutement la mobilité volontaire sécurisée

- Une mobilité encadrée par un nouveau cadre législatif (articles L 1222-12>L 1222-16 code du travail)
 - Possibilité d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur (suspension du contrat de travail)
- Une innovation valorisante et sécurisée
 - Pour le salarié
 - Valorisation, enrichissement et diversification de ses compétences au sein d'une autre entité
 - A l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée, un droit de retour garanti chez l'employeur d'origine ou le départ de cette entreprise (embauche chez le nouvel employeur)
 - Pour les entreprises
 - Anticipation de l'activité et les ressources humaines
 - Gestion active de la compétence interne,
 - Participation à l'éco système du territoire et à la notion d'entreprise étendue
- Un levier et une opportunité pour le territoire
 - Accompagner une fluidité des relations entre entreprises (Grands Comptes. PME, TPE...)
 - Maintenir les compétences sur le bassin d'emploi, maintenir ainsi l'attractivité et la compétitivité du territoire

Le prêt ou la mutualisation de personnel : une attente des entreprises numériques elles-mêmes

Attentes exprimées des entreprises : les partagez-vous?

- Dispositif de prêt ou de mutualisation de personnel, tels que le Pass Compétence de Systematic ou un GIE.
- Accompagnement dans la gestion et la mise en œuvre de la formation, la complexité du système étant souvent un défi pour certaines TPE-PME.
- Elaboration de formations mutualisées entre plusieurs entreprises, portant sur des compétences rares pour lesquelles il existe peu ou pas de formation.
- Développement de l'attractivité du territoire de GPSO, notamment par rapport à Paris. (crèches, conciergerie, aide à la recherche de logement, etc.) mais aussi par le renforcement de l'image du territoire comme « territoire du numérique ».
- Besoin de services « sur mesure », très ciblés : job dating qualifié, bourse d'emploi bien référencée, développement des partenariats et de la visibilité auprès des écoles.

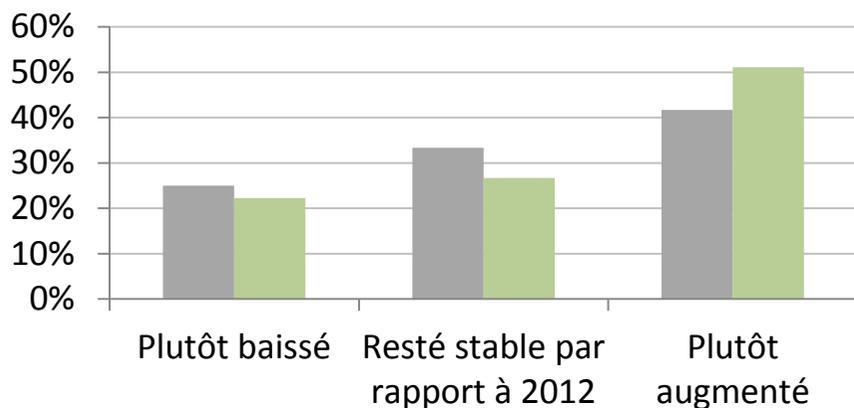
La mutualisation, un facteur de croissance ? Peut-on le démontrer ?

Chez les indépendants, comme au sein des établ. avec salariés, avoir mutualisé au moins une action d'échanges techniques, veille techno, co-traitance...

 X1,5 la propension à avoir ↗ CA en 2013 et diminue l'exposition à ↘ CA en 2013

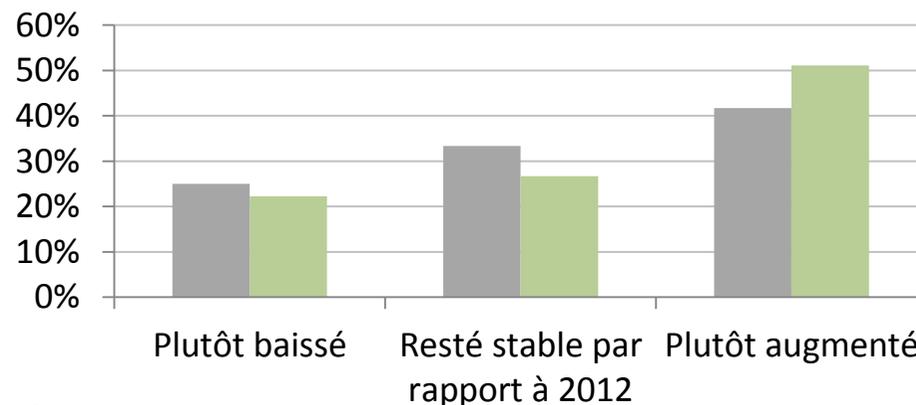
Evolution du chiffre d'affaires 2013 selon....

■ N'ayant jamais mutualisé une action
■ Ayant déjà mutualisé une action



Evolution du chiffre d'affaires 2013 selon....

■ N'ayant jamais mutualisé une action
■ Ayant déjà mutualisé une action



Hésitations en matière de mutualisation de ressource commerciale

Les établ. les plus fermés à la mutualisation de commerciaux sont ceux qui n'ont pas de fonctions support dédiées

Une meilleure acceptabilité de la mutualisation administrative

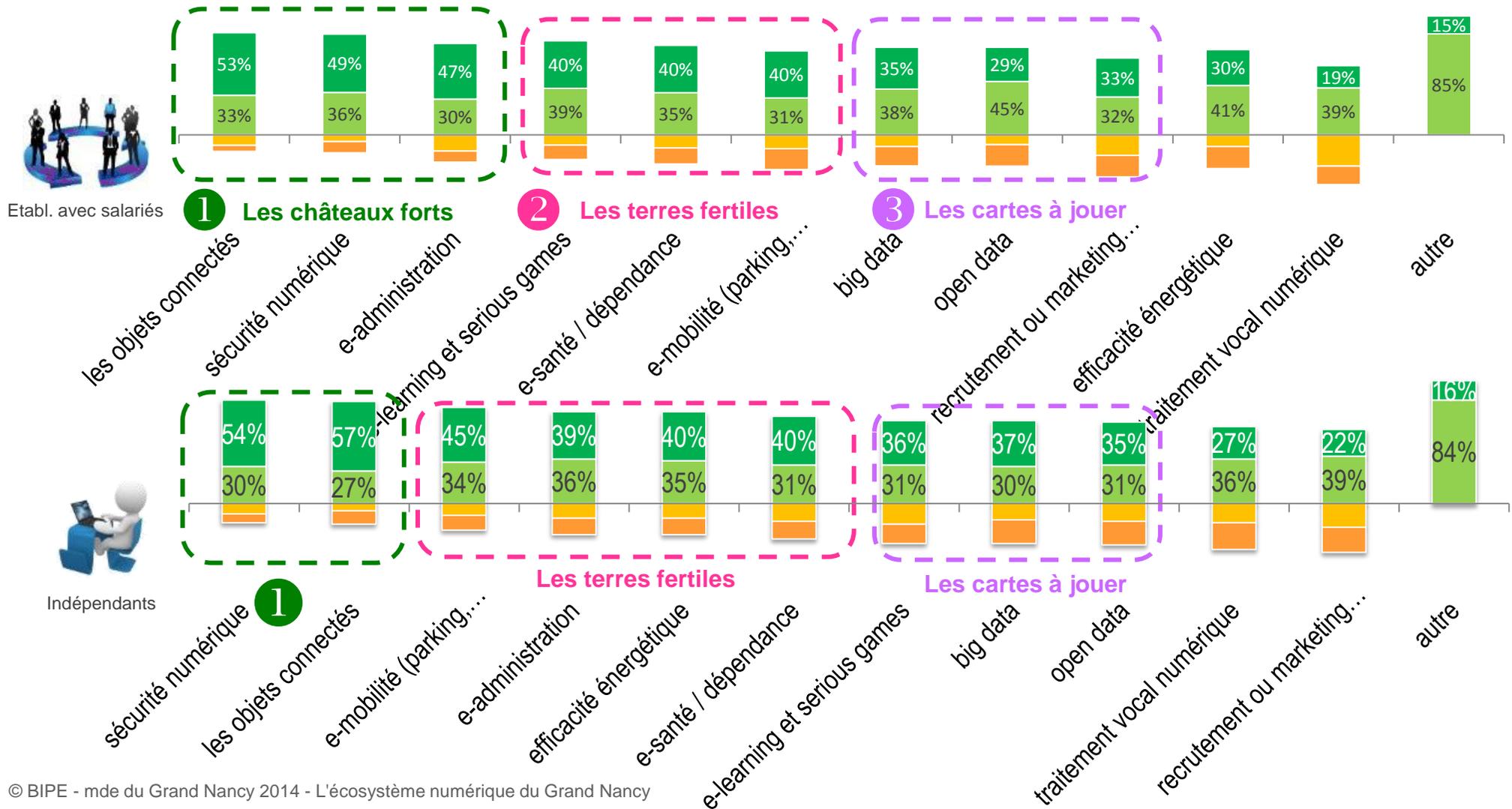
 les établ. n'ayant pas de fonctions support dédiées sont près de 2x plus ouverts à la mutualisation administrative que les établ. avec fonctions support

Quels secteurs porteurs de débouchés à 3 ans ?

- les châteaux forts : les nouveaux supports technologiques et leur sécurisation
- les terres fertiles : les évolutions sociétales en cours
- les cartes à jouer : les nouvelles potentialités de l'ère numérique

Secteurs porteurs de débouchés pour le numérique d'ici 3 ans

Tout à fait Assez Pas vraiment Pas du tout



-
- Partie 1 →** L'écosystème numérique en chiffres : principales caractéristiques socioprofessionnelles des salariés p.4
- Partie 2 →** Les entreprises du numérique
Quel est leur positionnement marché ? p.14
- Partie 3 →** Les problématiques RH p.30
Recrutement, turn-over, formation, charge, facteurs de risque
☛ Quelles pistes concrètes pour accompagner les acteurs...
- Partie 4 →** Les enjeux de développement p.45
Forces et faiblesses dans une conjoncture dégradée
☛ Quels sont les secteurs stratégiques de développement ?
- ▶ Partie 5 →** **Quels leviers de développement ? p.59**
Quels dispositifs de soutien ou relais de croissance pour la filière numérique du Grand Nancy ?

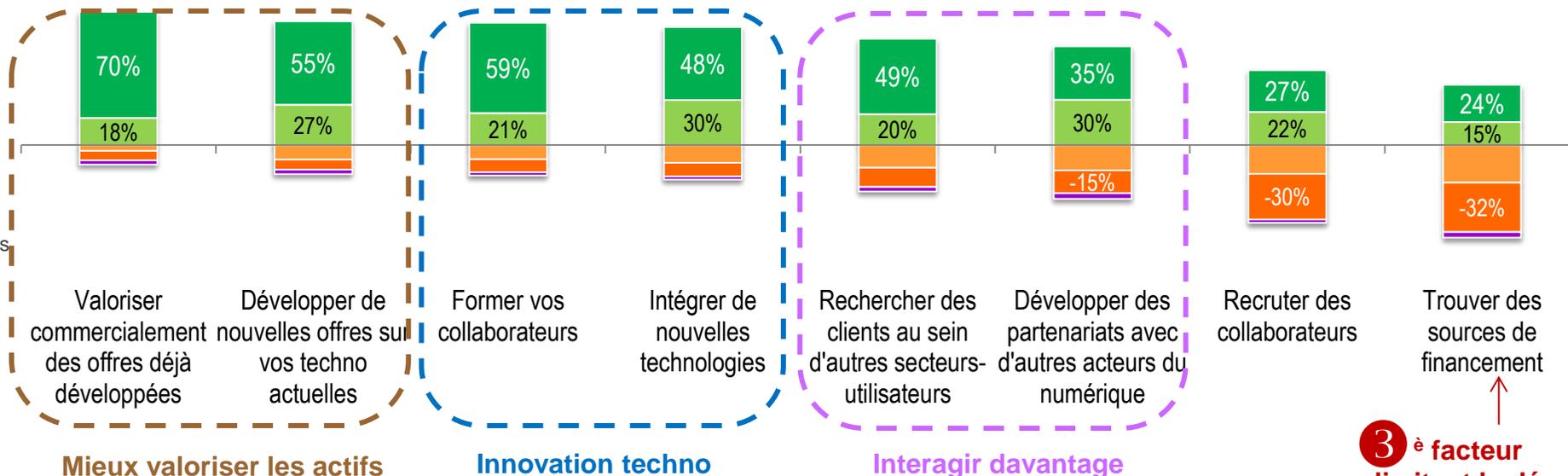
Les priorités de développement 2014 : mieux valoriser les actifs, innover techniquement et interagir davantage

➤ 25% à 40% des établissements avec salariés évoquent également des enjeux de financement et de recrutement

■ Tout à fait ■ Assez ■ Pas vraiment ■ Pas du tout



Etabl. avec salariés



Mieux valoriser les actifs

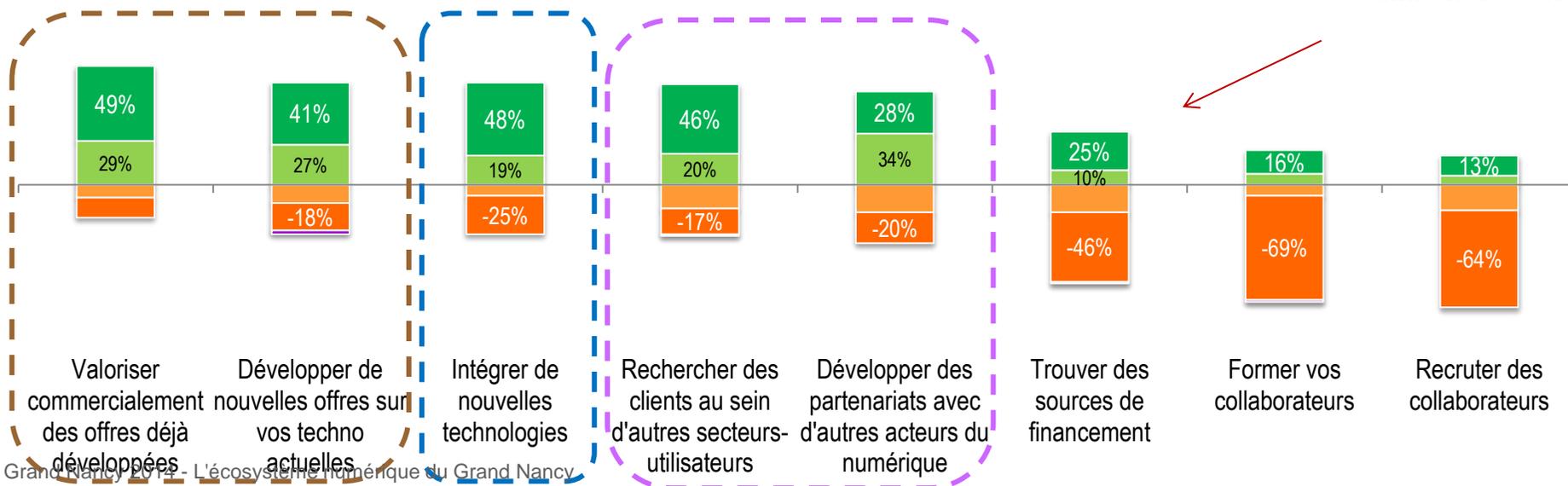
Innovation techno

Interagir davantage

3^e facteur limitant le dév.



Indépendants



Les offres envisagées d'ici 2015

☛ L'ensemble du spectre devrait être couvert, avec des complémentarités mais aussi des potentiels moins explorés

Quels sont les deux secteurs pour lesquels il est envisagé de développer des offres d'ici 2015 :

35% / 30%

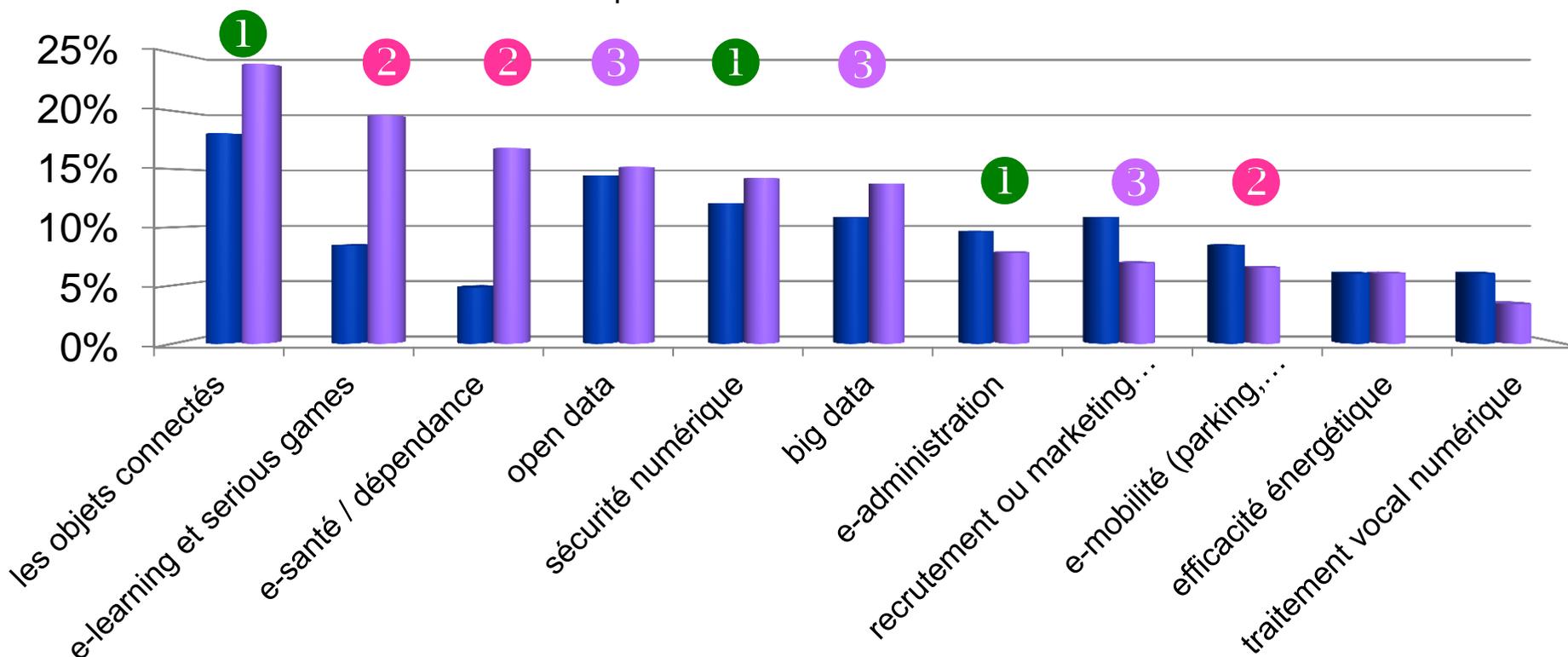
des **indépendants / établi. avec salariés** souhaitent proposer d'autres types d'offres

Rang comme secteur porteur pour le numérique



■ Indépendants

■ Etabl. avec salariés

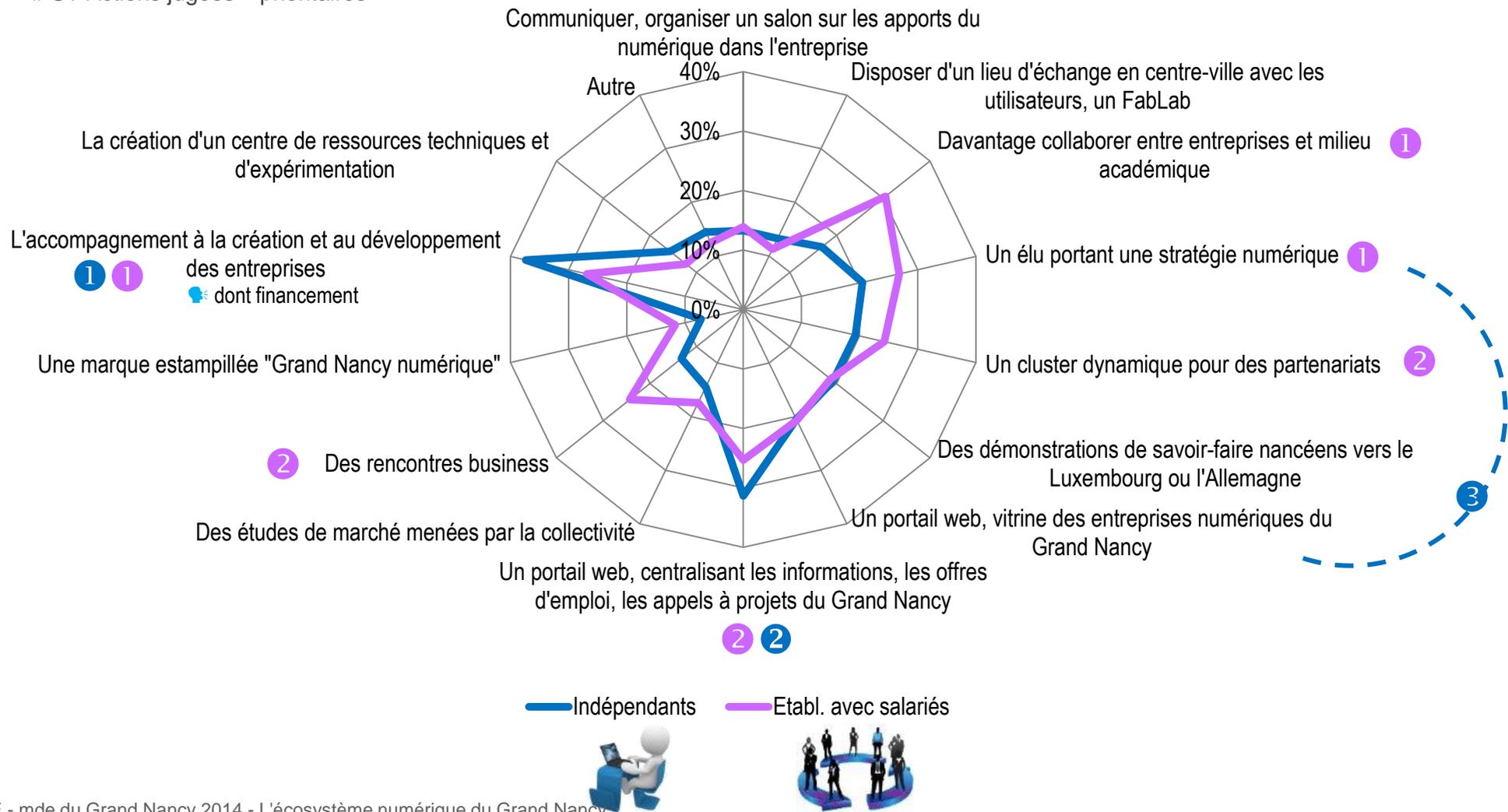


Comment développer la « filière numérique » du Grand Nancy ?

- ☛ Les établ. avec salariés : **une stratégie collective** & des moyens concrets pour faciliter les synergies (un cluster dynamique, des rencontres business, un portail web centralisant offres)
- ☛ Les indépendants : une forte attente d'accompagnement (40%), de centralisation de l'info sur un portail web et d'actions concrètes de visibilité

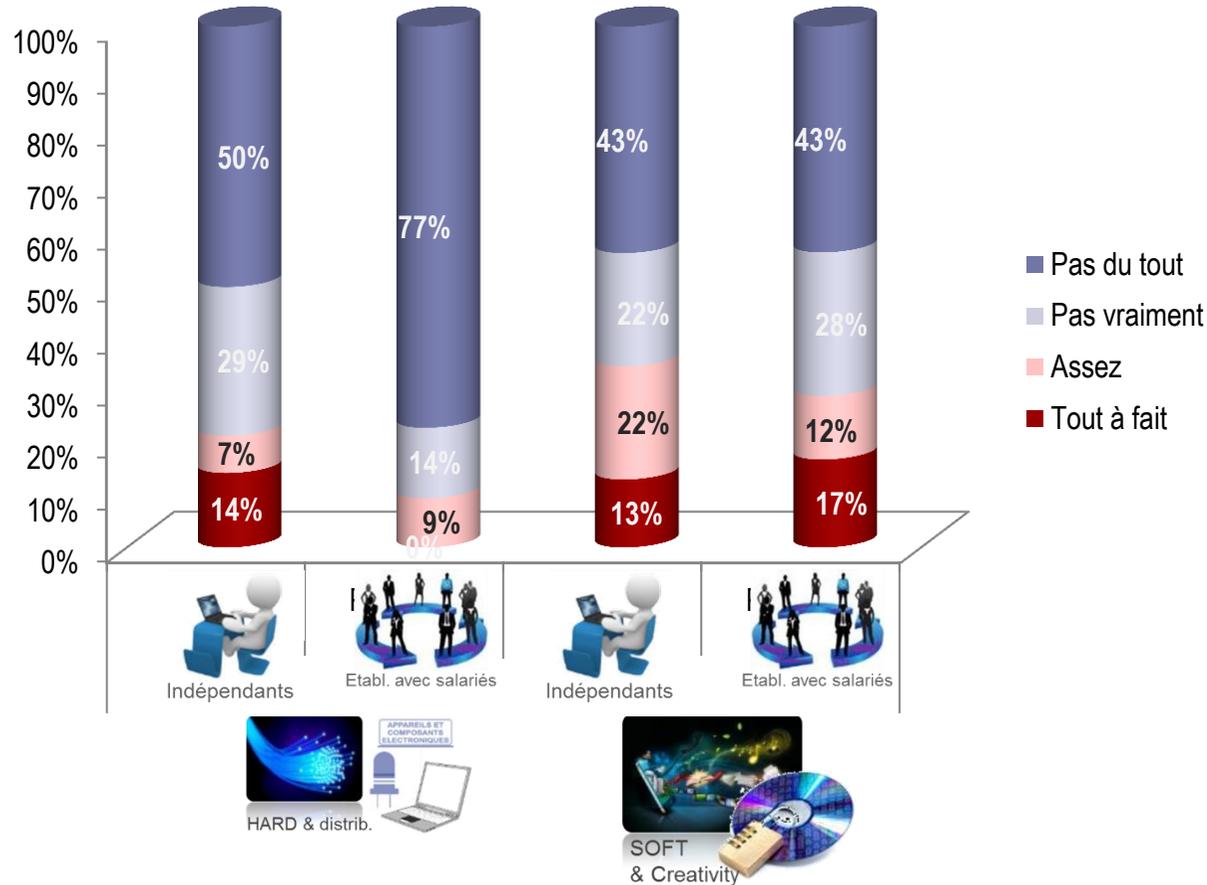
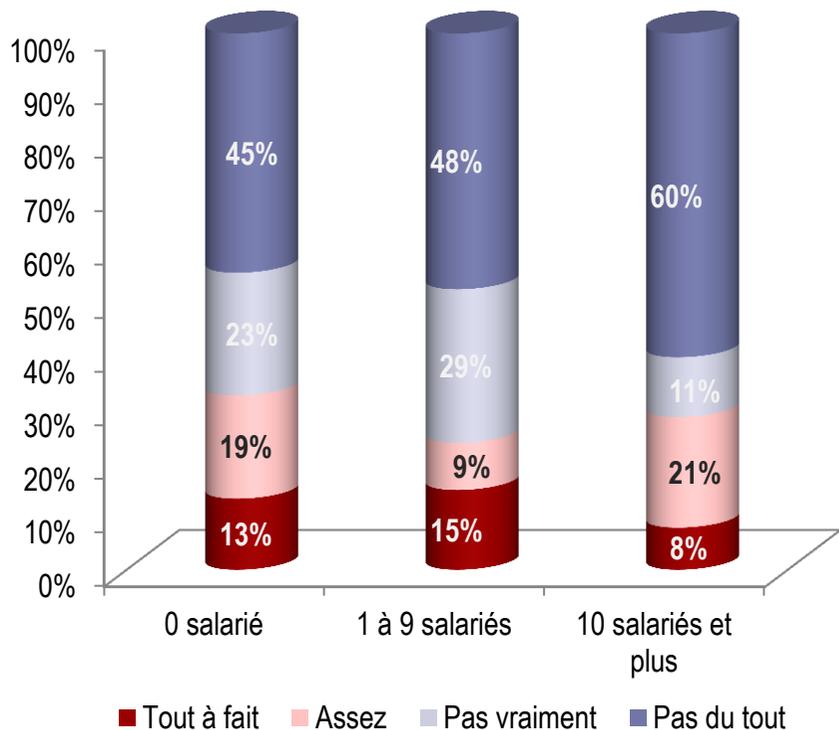
Actions pour développer la « filière numérique » du Grand Nancy

ST Actions jugées « prioritaires »



15% des établissements font part de difficultés de trésorerie, notamment au sein des petites structures

Avez-vous des difficultés de trésorerie ?

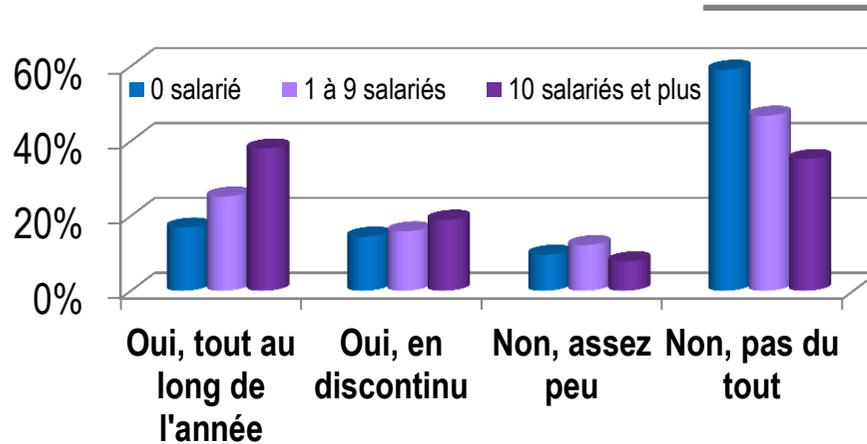


Concernant les difficultés de financement, seuls les établ. salariés recourent au CIR et au CICE, notamment dans le Soft (30% / 10%)

☛ La R&D, un levier à pousser davantage ?

☛ des attentes à l'égard de la candidature « quartier numérique »

Activité de R&D ?



8%
4%
...ont passé une ou des conventions de recherche

6%
12%
...travaillent avec chercheurs ou enseignants (hors convention)

Renforcer les liens business avec la recherche



- ☛ Avoir des conventions de recherche x3,7 la probabilité de bénéficier du CIR
- ☛ Le fait de bénéficier du CIR x7,5 la propension à passer des conventions de recherche

Candidater à l'appel à projet « quartier numérique » du gouvernement...



41 %

... apportera du business



62 %

40 %

... apportera des subventions

59 %

40 %

... créera des synergies entre acteurs

59 %

28 %

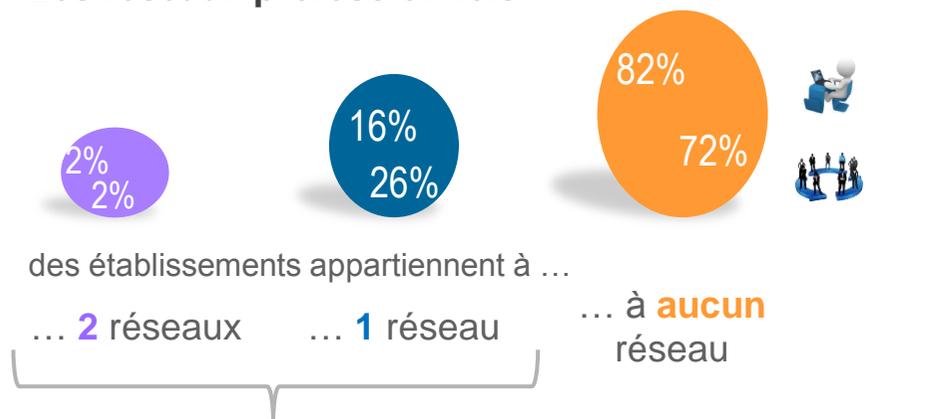
... changera peu de choses

22 %

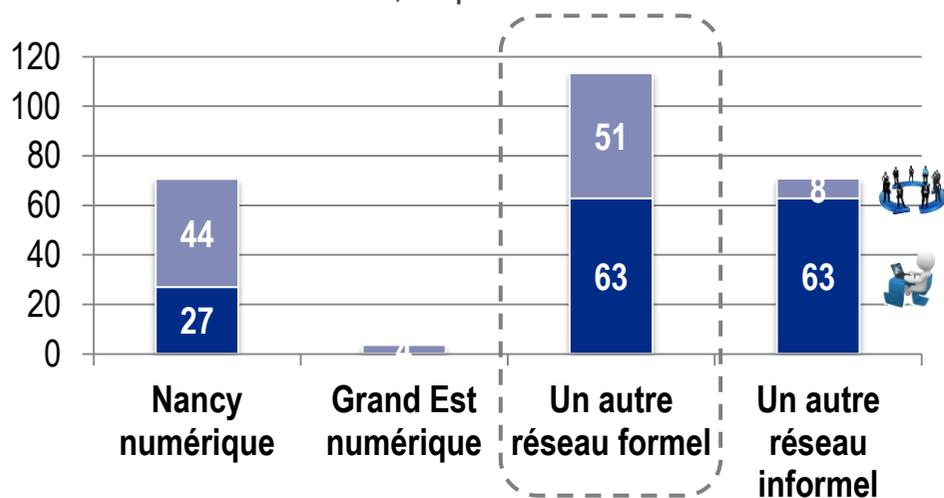
Des interactions collectives encore fragiles

- 75% des établissements n'appartiennent à aucun réseau professionnel
- seuls 10% à 15% des établissements fréquentent un espace d'hébergement pro.
- au total, 35% des indépendants et 25% des établ. avec salariés n'ont aucune interaction avec d'autres acteurs du numérique (cf. slide suivante)

Les réseaux professionnels



Si au moins 1 réseau, lequel ?



■ Indépendants ■ Etabl. avec salariés

Parler de « filière du numérique » du

GrandNancy
COMMUNAUTÉ URBAINE & HUMAINE



Des interactions collectives davantage à l'œuvre parmi ceux qui interviennent comme sous-traitant ou en solo

➔ Un levier de business bien compris par 20% des acteurs



| | Filiale | S'appuie sur sous-traitant | Intervient comme sous-traitant | Solo |
|-------------------------------------|---------|----------------------------|--------------------------------|------|
| Etablissements avec salariés | | | | |
| Pas d'interaction | 32% | 4% | 9% | 33% |
| Quelques interactions | 68% | 81% | 67% | 47% |
| Interactions développées | 0% | 15% | 24% | 20% |



| | Filiale | S'appuie sur sous-traitant | Intervient comme sous-traitant | Solo |
|--------------------------|---------|----------------------------|--------------------------------|------|
| Indépendants | | | | |
| Pas d'interaction | - | 25% | 44% | 36% |
| Quelques interactions | - | 44% | 31% | 43% |
| Interactions développées | - | 31% | 25% | 21% |

Variable synthétique établie en comptant pour 1 : 1 réseau, 2 deux réseaux, 1 par action de mutualisation réalisée, 1 coprésence sur un lieu de mutualisation de services, 1 convention de recherche
 Note 0 = Pas d'interaction / Note 1 à 3 = Quelques interactions / Note 4 et + = Interactions développées

Des interactions collectives dynamisées par le Cluster Nancy Numérique (55 entreprises)

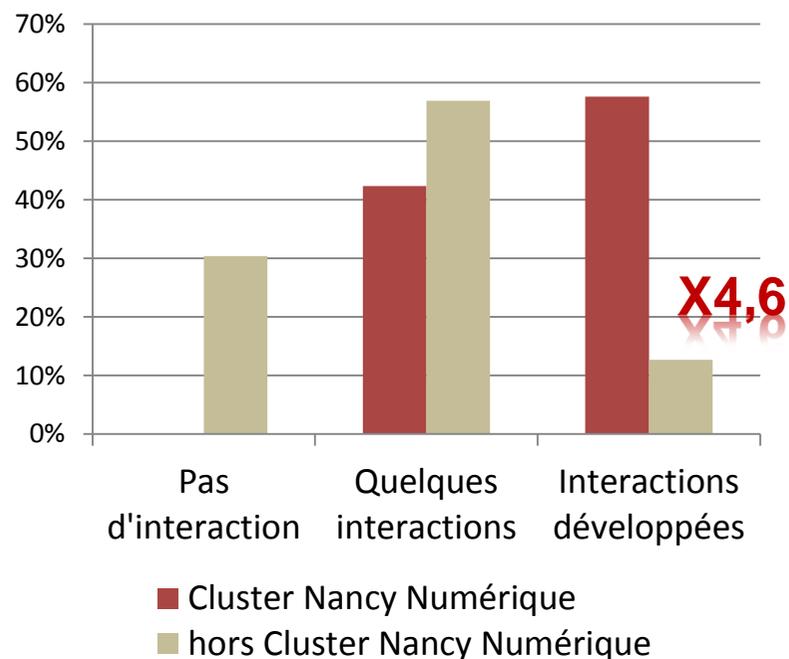
➔ **Un cluster jeune et porteur**



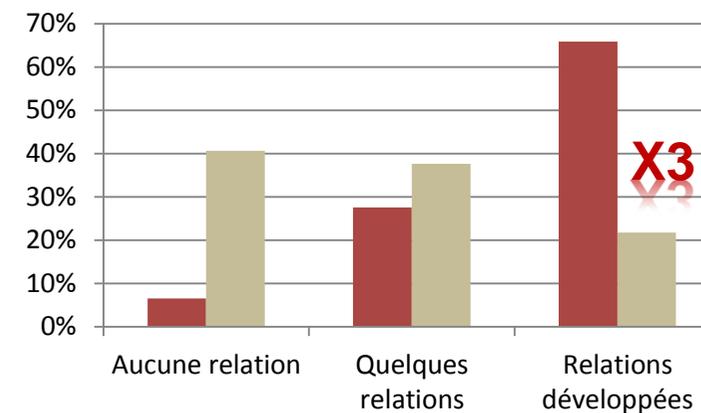
nancy
numérique

Le
BIPE

Le Cluster : un pôle d'entreprises actives



Le Cluster : une dynamisation des relations avec les lieux de formation



Et côté conventions de recherche ?

Les membres de Nancy numérique ont **X3,5 fois** plus souvent passé des conventions de recherche

Pour libérer la croissance, une stratégie collective misant sur quatre leviers majeurs pour le numérique du Grand Nancy : **financement + innovation + interactions & visibilité**

☛ **Peut-on le démontrer ?**

Chez les indépendants, comme au sein des établ. avec salariés, l'existence d'interactions entre acteurs numériques

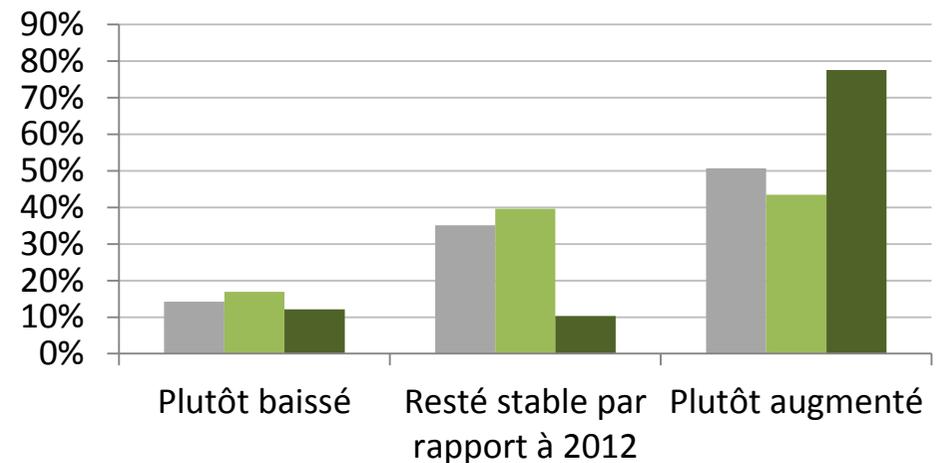


X1,6 la propension à avoir ↗ CA en 2013 et tend à diminuer l'exposition à ↘ CA en 2013

Evolution du chiffre d'affaires 2013 selon....



■ Pas d'interaction
■ Quelques interactions
■ Interactions développées

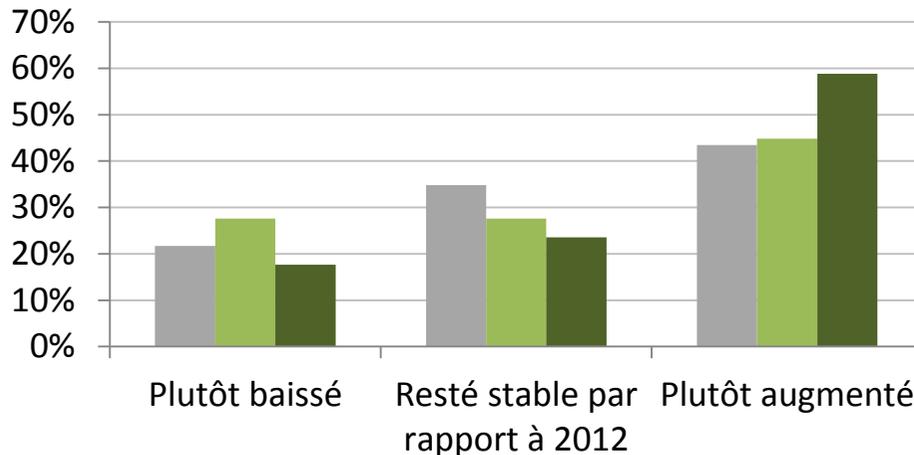


Indépendants



Evolution du chiffre d'affaires 2013 selon....

■ Pas d'interaction
■ Quelques interactions
■ Interactions développées



Le manque de visibilité : un frein au développement

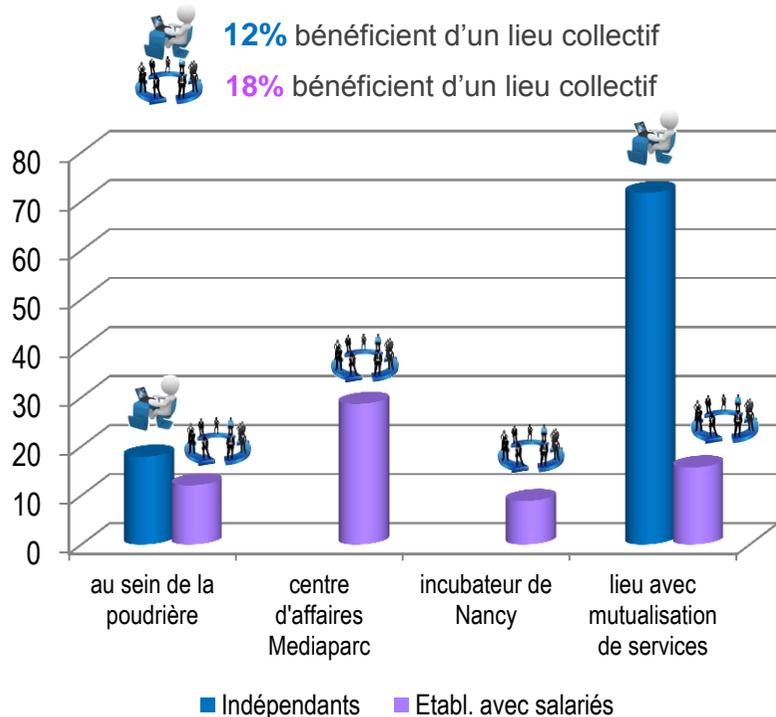


☛ Les indépendants estimant qu'être insuffisamment connu est un frein à leur développement sont plus souvent en sous-charge (70%)

Deux autres moyens concrets :

- l'hébergement sur site partagé : des occasions de contacts
- labels & certifications : visibilité & « rassurance »

Hébergement des entreprises



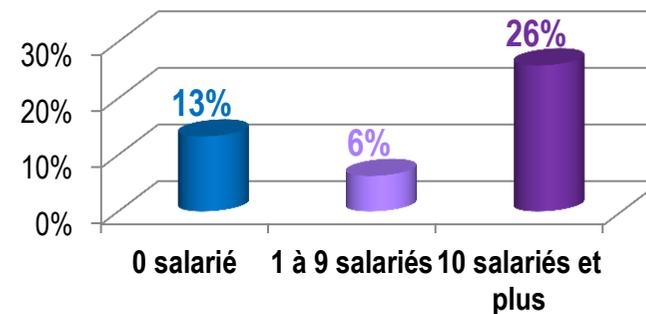
88%

des **indépendants** ne sont localisés dans un hébergement spécifique

82%

des **établissements avec salariés** ne sont localisés dans un hébergement spécifique

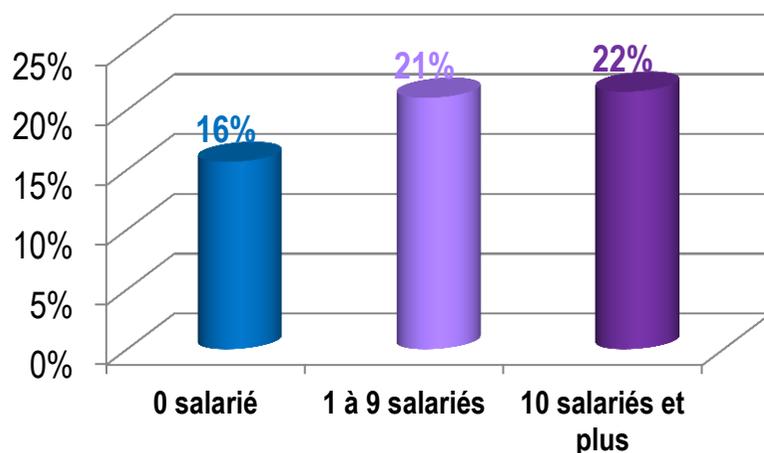
Labels ou certifications d'opérateurs télécoms ?



Un levier de croissance : les projets collaboratifs

20% des établ. en ont réalisé entre 2011 et 2013

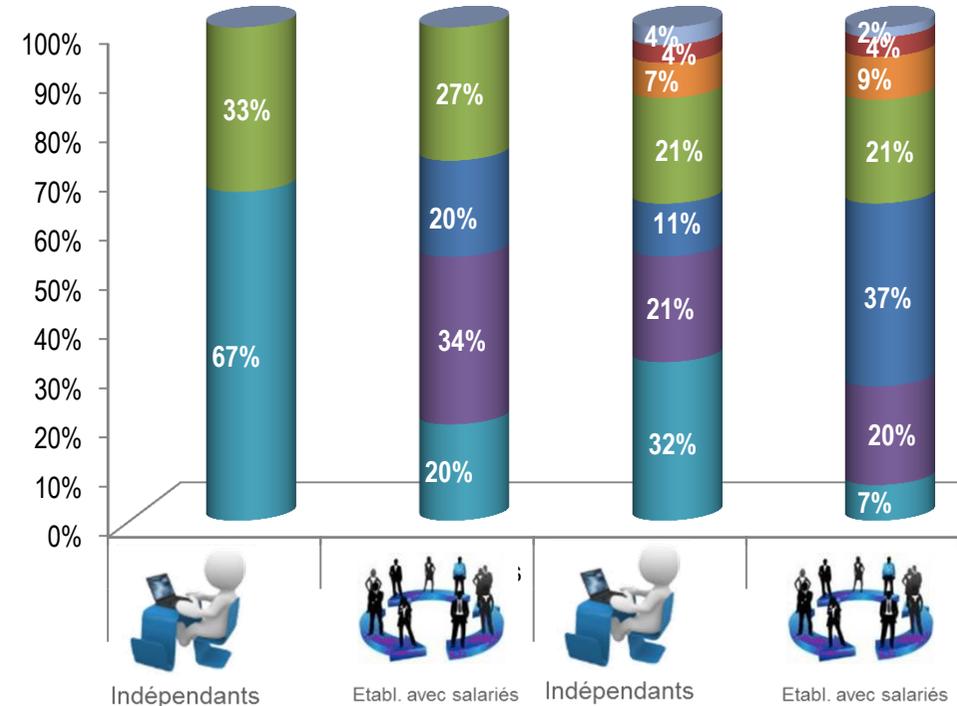
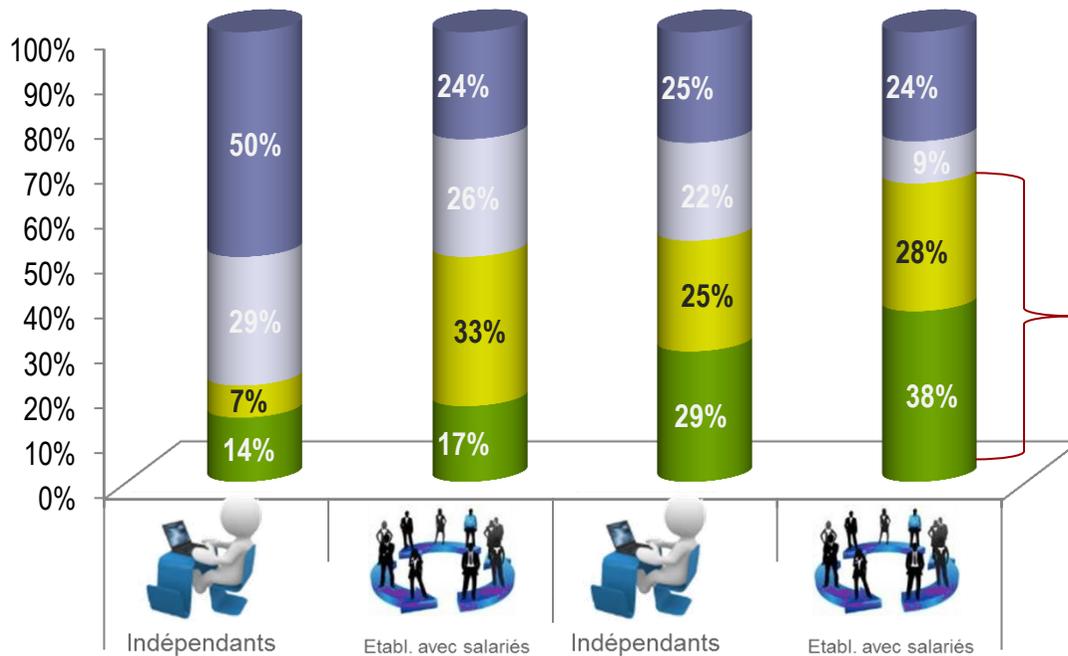
Réalisation de projets collaboratifs avec secteurs utilisateurs du numérique ces trois dernières années ?



🧠 Principaux secteurs utilisateurs :

- 🧠 L'**informatique**
- 🧠 La **santé** (32% des établissements de plus de 10 salariés)
- 🧠 Les **institutions publiques** (22% des établissements de 1 à 9 salariés)

Les appels à projet rapprochant des secteurs utilisateurs et un acteur du numérique autour du développement d'un produit innovant pourraient avoir **un fort effet levier**



■ Tout à fait ■ Assez ■ Pas vraiment ■ Pas du tout

■ Services à la personne ■ Ville intelligente et énergie ■ Santé
 ■ Habitat intelligent ■ Silver economy ■ Matériaux
 ■ Mines, eau, environnement, forêt

Points-clé

Pour dynamiser les perspectives économiques de l'écosystème numérique du Grand Nancy



La posture des entreprises numériques peut libérer du potentiel de croissance en misant sur...

- INNOVATION « market-driven > techno push »
- explorant les voies possibles de MUTUALISATION
- INTERACTIONS entre acteurs numériques & avec le monde de la recherche

& en s'appuyant sur un CLUSTER dynamique intégrant davantage les indépendants & encapsulant la R&D

Sans oublier des actions de sensibilisation et de prévention des risques psychosociaux (RPS) pour une bonne attractivité du secteur

Des leviers de soutien :

- FINANCEMENT (CIR, CICE, quartier numérique...)
- FORMATION (profils commerciaux, compétences numériques de pointe, management des RPS...)
- OPPORTUNITES de business (appels à projet...) et soutenir la mobilité volontaire sécurisée
- Actions de VISIBILITE sur les compétences et succès des entreprises numériques du territoire

Contacts BIPE sur la mission

👉 www.bipe.com

Le
BIPE

BIPE

Marie-Laetitia des Robert
Directrice associée

marie-laetitia.desrobert@bipe.fr
01 70 37 22 79
06 75 14 95 23

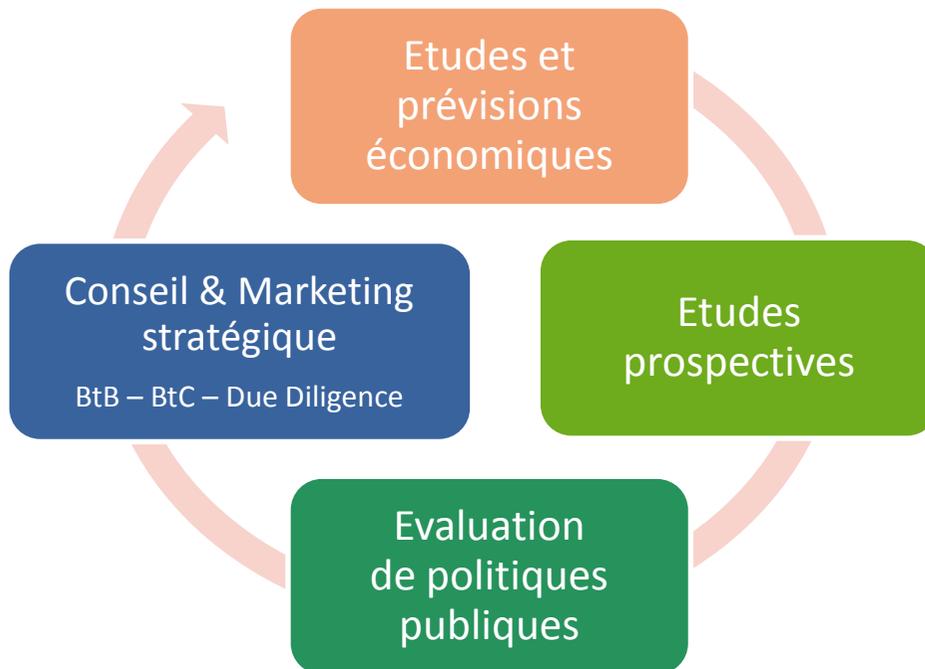
BIPE

Ahmed Aït-Kaci
Manager

Ahmed.ait-kaci@bipe.fr
01 70 37 22 51

Le BIPE : 55 ans d'études économiques, de prospective et de conseil stratégique aux entreprises et organismes publics

Nos expertises



Nos clients



Notre métier

Permettre aux décideurs privés et publics de **comprendre** et **anticiper les changements** à travers plusieurs savoir-faire :

- économie & finances
- socio-démographie
- ingénierie
- réglementation et régulation
- marketing
- modélisation économétrique & prospective

→ concevoir des **stratégies performantes**

Notre histoire

- 1958: création → un outil de prévision économique indépendant → filiale CDC
- 2002: société privée de conseil stratégique
- Une grande majorité des entreprises du CAC 40 sont clientes du BIPE
- Depuis 25 ans, une présence à l'international, de plus en plus affirmée