



## **RAPPORT D'ETUDE**

### **« Formations et compétences chez les éditeurs de logiciels en France »**

Cette étude a été réalisée par le cabinet LAFAYETTE ASSOCIÉS  
en partenariat avec JOBIJOBA et LE CXP

Novembre 2016



## Table des matières

PREAMBULE.....	4
I. Contexte et enjeux de l'étude .....	4
II. Démarche méthodologique - Présentation du dispositif d'étude.....	6
1. L'analyse sémantique des offres d'emploi.....	6
2. L'administration du questionnaire .....	8
3. Enquête qualitative : entretiens auprès des professionnels.....	11
4. Méthodologie de construction de la cartographie de l'offre de formation.....	12
PARTIE I – CARTOGRAPHIE DES BESOINS EN COMPETENCES ET EN FORMATION CHEZ LES EDITEURS	15
I. Les fonctions commerciales .....	16
Famille de métiers : Développement commercial .....	16
II. Les fonctions de gouvernance.....	21
Famille de métiers : Gouvernance .....	21
Famille de métiers : Pilotage opérationnel .....	24
Famille de métiers : Offre de service.....	27
III. Les fonctions de développement .....	29
Famille de métiers : Conception.....	33
Famille de métiers : Développement et test.....	36
Famille de métiers : Mise en production / Exploitation probatoire.....	39
IV. Les fonctions d'exploitation .....	42
Famille de métiers : Exploitation / Amélioration continue .....	42
V. Métiers transverses à tous les secteurs de la branche .....	46
PARTIE II – CARTOGRAPHIE DE L'OFFRE DE FORMATION .....	58
PARTIE III – PRATIQUES, FREINS ET LEVIERS DE RECRUTEMENT ET DE FORMATION .....	60
I. Pratiques et freins identifiés par les éditeurs .....	60
Les pratiques de recrutement et l'enjeu de l'attractivité du secteur .....	60
La formation continue.....	61



La formation en interne.....	62
L’alternance .....	63
II. Leviers d’accès à la formation .....	64
La formation professionnelle continue en trois temps.....	64
Les dispositifs de financement .....	65
L’accompagnement par le FAFIEC .....	66
 PARTIE IV – PRECONISATIONS EN MATIERE D’OFFRE DE FORMATION .....	 68



## PREAMBULE

### I. Contexte et enjeux de l'étude

L'étude « Formations et compétences chez les éditeurs de logiciels en France » s'inscrit dans la démarche menée par l'Observatoire Paritaire de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil (OPIIEC) d'analyse des métiers de la branche, de leurs évolutions, et de définition de la politique de formation et d'emploi de la branche. Cette démarche prospective s'appuie ainsi sur une veille constante à la fois des évolutions techniques et sociétales, et des besoins des entreprises en termes de main d'œuvre, de nouvelles compétences, et de formations.

Au sein de la branche, l'édition de logiciels représentait 27% des entreprises du secteur numérique en 2014, soit approximativement 5000 entreprises. En France, la filière de l'édition de logiciels est constituée essentiellement de PME-PMI, voire de TPE qui cohabitent avec des champions nationaux comme Dassault Systèmes, Cegedim et Sopra Steria, voire internationaux comme SAP, Sage, Hexagon, etc. Malgré le contexte économique difficile, les éditeurs de logiciels français ont réalisé une réelle performance en 2014 : ce secteur est en pleine croissance et continue de participer à la création d'emplois. En 2014, le chiffre d'affaires du secteur a dépassé les 10 milliards d'euros, connaissant ainsi une croissance de 17% par rapport à 2013<sup>1</sup>. Ce sont ainsi près de 15000 emplois qui ont été créés en deux ans. Les prévisions en développement et recherche de profils spécialisés sont optimistes et l'attractivité des talents représente un des plus grands défis de ce secteur porté par l'innovation.

Aujourd'hui, le secteur d'activité est confronté à des enjeux qui peuvent affecter son développement :

- Problématique de la pérennité, trésorerie faible, frilosité des structures de financements, développement du *offshore*, etc. ;
- De nouveaux concurrents (agences digitales sur le segment des services technologiques par exemple) ;
- Difficultés à recruter et garder des profils.

Dans ce contexte, cette étude consiste à faire le lien entre l'offre de formation française (initiale et continue) et les besoins en recrutement et en compétences des professionnels du secteur des éditeurs de logiciels, à court et à moyen terme dans le but d'assurer un taux élevé d'employabilité pour les emplois existants.

---

<sup>1</sup> Selon l'étude menée par EY et Syntec numérique : « Panorama Top 250 des éditeurs et créateurs de logiciels français 5<sup>e</sup> édition ».



Elle vise à répondre aux objectifs suivants :

- ❖ Faire un état des lieux des besoins en recrutement et en compétences dans les entreprises, selon les catégories de métiers ;
- ❖ Faire un bilan des compétences attendues par les éditeurs de logiciels sur l'ensemble des métiers sur 2 à 3 ans ;
- ❖ Evaluer l'offre de formation initiale et continue existante en France notamment dans l'enseignement supérieur ;
- ❖ Mettre en perspective les compétences attendues avec l'offre de formation initiale et continue actuel et son développement prévisionnel sur 2 à 3 ans ;
- ❖ Mesurer les impacts sur les emplois existants et les organisations.

Les enjeux sous-jacents sont multiples. Ils consistent notamment à :

- ❖ Aiguiller la politique de formation de la branche et construire une offre adaptée ;
- ❖ Identifier les métiers et compétences de l'édition de logiciels afin d'affiner et de mettre à jour le cas échéant les référentiels métiers de l'Observatoire ;
- ❖ Identifier les leviers de promotion de la filière, et favoriser notamment son attractivité auprès des jeunes.



## II. Démarche méthodologique - Présentation du dispositif d'étude

Afin de répondre à ces problématiques, la méthodologie de l'étude a consisté à croiser les approches afin d'appréhender ces enjeux sous leurs multiples dimensions :

- ❖ Réalisation d'une **étude documentaire** afin d'appréhender les métiers existants et les évolutions de la filière ;
- ❖ Identification des besoins en compétences et en formation des éditeurs de logiciels par le biais d'une **analyse sémantique** des offres d'emploi parues au cours de la période janvier 2015-juin 2016 (18 mois) ;
- ❖ Réalisation d'une **enquête auprès des employeurs** afin de confirmer, affiner et approfondir les besoins identifiés dans les offres d'emploi ;
- ❖ **Consultation des professionnels** du secteur de l'édition de logiciels et des organismes de formation à l'occasion d'entretiens semi-directifs et de groupes de travail ;
- ❖ **Recensement des formations certifiantes** en fonction des besoins en compétences identifiés : réalisation d'une cartographie des formations (initiales et continues) répondant aux besoins des éditeurs de logiciels ;
- ❖ **Elaboration de préconisations** afin de faire coïncider l'offre de formation et les besoins exprimés par les entreprises de la branche.

### 1. L'analyse sémantique des offres d'emploi

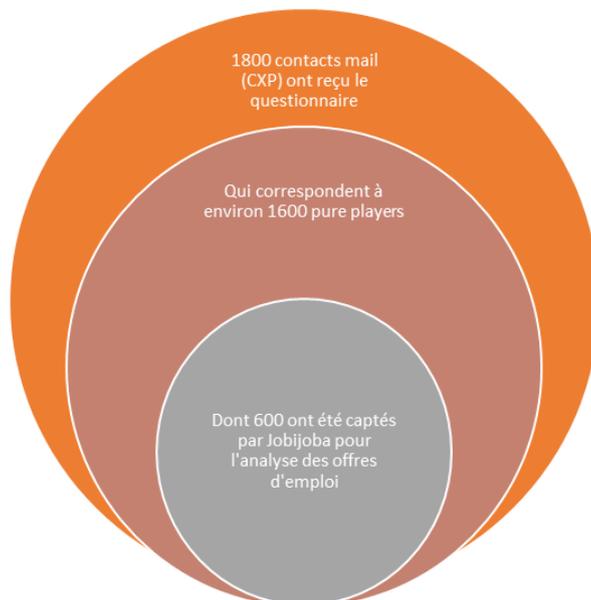
La mission a été confiée à Jobijoba afin de permettre une identification précise des besoins en recrutement et en compétences attendus par les professionnels du secteur de l'édition de logiciels, à partir de l'analyse des offres d'emploi en ligne collectées par Jobijoba depuis janvier 2015 (sur la base des 10 millions d'offres d'emploi recueillies par Jobijoba, à partir de plus de 400 sites emploi généralistes et spécialisés).

Un extracteur sémantique de sociétés a été utilisé afin de capturer le plus précisément possible les sociétés *pure players* (ESN exclues) identifiées au préalable par le CXP. L'algorithme a ensuite exploité les descriptions et les titres des offres d'emploi émanant de ces entreprises. Une procédure de consolidation a été appliquée aux données : les offres présentant des données suspectes voire aberrantes ont été écartées.

Sur les 1664 éditeurs listés par le CXP, les offres émanant de 600 sociétés ont été capturées (certains recruteurs n'ont pu être identifiés pour diverses raisons, cf. section suivante).



### Schéma récapitulatif



Tous les éditeurs *pure players* identifiés par le CXP ont été invités à répondre au questionnaire sur leurs besoins en formation et en main d'œuvre (1600 éditeurs, et 1800 contacts mail). Parmi ceux-ci, 600 ont pu être identifiés par les offres d'emploi qu'ils ont publiées entre janvier 2015 et juin 2016.

↳ **L'échantillon est donc composé de 50 000 offres d'emploi, publiées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 6 juin 2016, par 600 éditeurs de logiciels.**

### Limites de l'analyse sémantique des offres d'emploi

De nombreux intitulés de sociétés n'ont pu être capturés :

- Les intitulés de sociétés de type nom commun étaient capturés à tort par l'extracteur et introduisaient un bruit non négligeable dans les résultats. A titre d'exemple, certaines sociétés dont la dénomination était un nom commun ont été identifiées à tort dans plus de 25% des offres. Nous avons donc été contraints à restreindre la liste des sociétés aux cas non ambigus afin d'assurer une meilleure pertinence des informations.
- Une autre source de bruit possible réside dans les sociétés qui portent le nom de la technologie qu'elles développent et qui est recherchée par les recruteurs.
- Enfin, un certain nombre de recruteurs n'ont pas été capturés dans l'échantillon : soit parce que la société n'a pas publié d'offre en ligne au cours des 18 derniers mois, soit que la raison sociale n'apparaît pas dans l'offre, soit que l'extracteur sémantique n'est pas parvenu à capturer le nom de la société.



## 2. L'administration du questionnaire

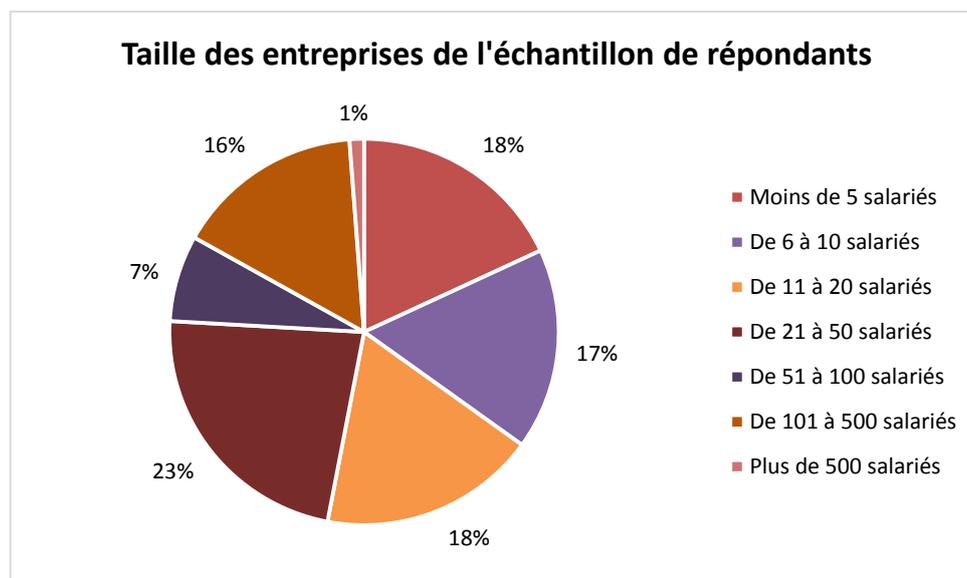
Sur la base de la méthodologie prévue en amont et validée par le comité de pilotage de l'étude, un questionnaire en ligne a été administré aux éditeurs de logiciels<sup>2</sup>.

Ce questionnaire vise à collecter les métiers faisant l'objet de besoins en compétences, de besoins en recrutement (à court et moyen termes), les pratiques des entreprises en termes de formation des salariés au cours de l'année passée, les difficultés rencontrées concernant la formation continue, et les besoins en formations sur les 3 ans à venir.

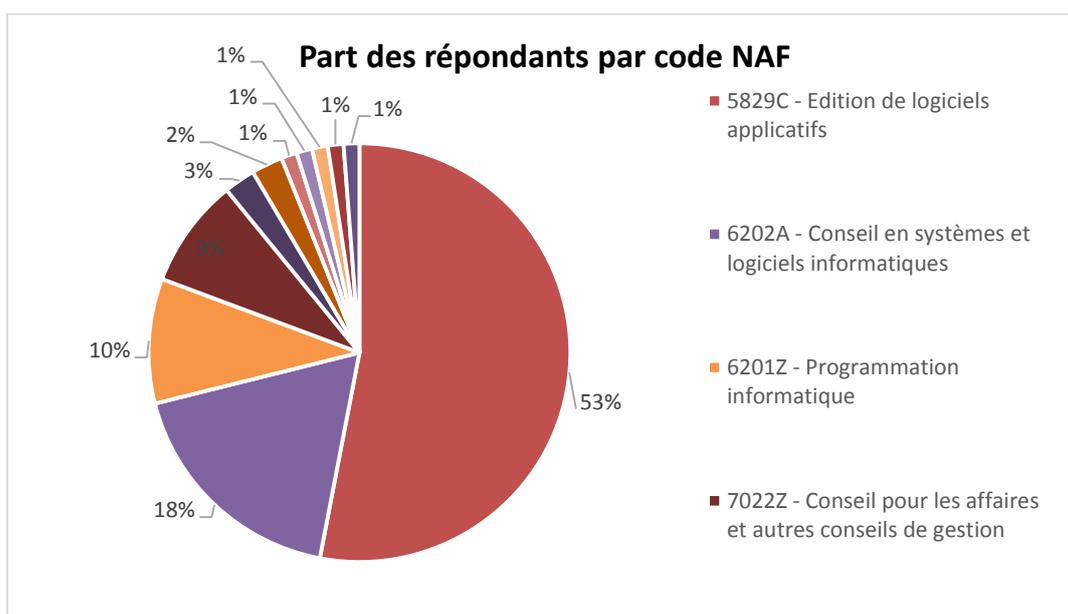
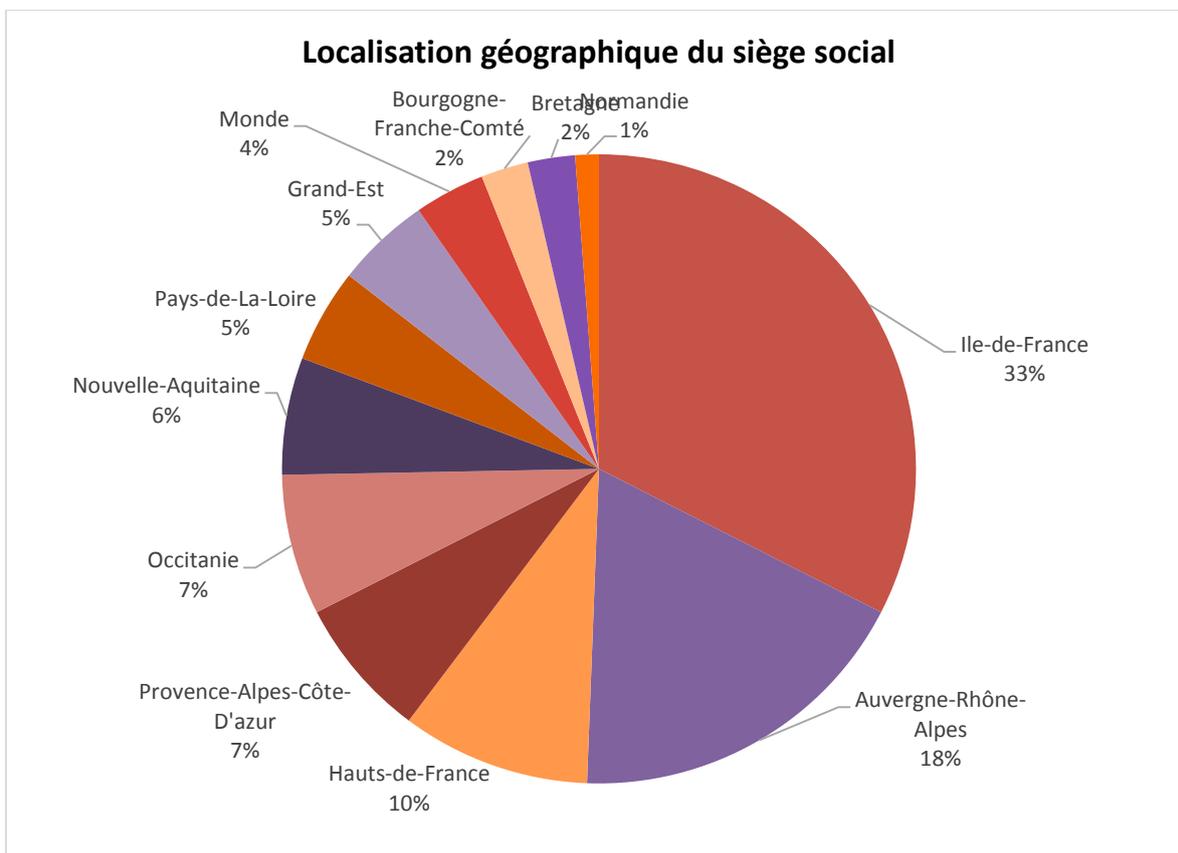
Le questionnaire a été envoyé par le biais du CXP à 1800 professionnels de l'édition de logiciels listés dans ses fichiers. Il a également été diffusé dans les réseaux d'éditeurs de Lafayette Associés.

Il a reçu 83 réponses. La diversité des structures est bien représentée dans l'échantillon. De même, la répartition géographique des sièges sociaux des entreprises témoigne d'une bonne représentativité du secteur (avec une prévalence des Franciliens, suivis par la région Rhône-Alpes, puis le Nord-Pas-de-Calais, les Pays-de-la-Loire et la Provence-Alpes-Côte-D'azur). Enfin, l'activité d'édition de logiciels est « l'unique activité » de 34% des répondants, et « l'activité principale » de 53% des répondants, assurant une bonne pertinence des résultats.

### Typologie des répondants par taille, localisation géographique et code NAF de l'entreprise



<sup>2</sup> Questionnaire en annexe.





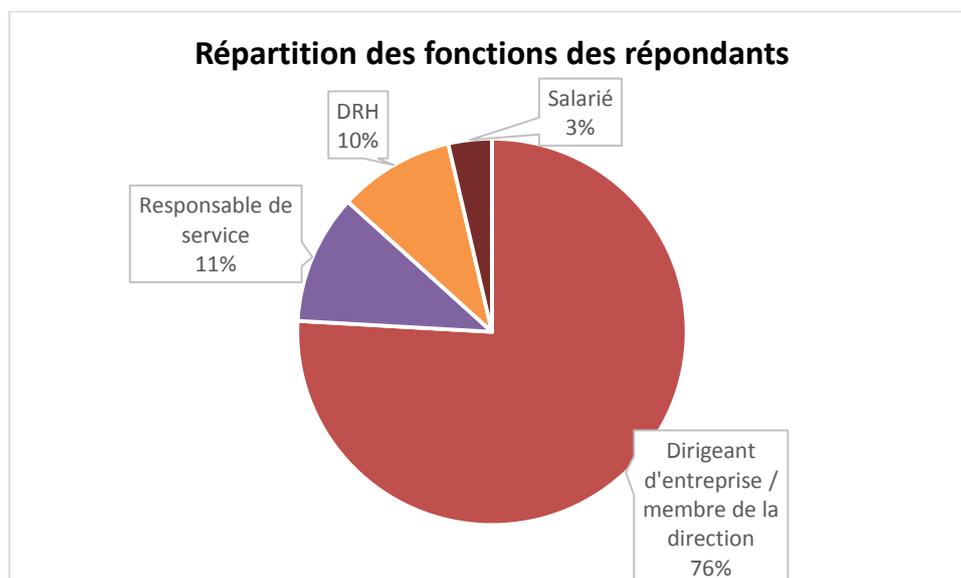
*Détail des codes NAF des entreprises de l'échantillon :*

Codes NAF	Nombre de répondants
5829C - Edition de logiciels applicatifs	44
6202A - Conseil en systèmes et logiciels informatiques	15
6201Z - Programmation informatique	8
7022Z - Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	7
5829A - Edition de logiciels système et de réseau	2
4651Z - Commerce de gros (commerce interentreprises) d'ordinateurs, d'équipements informatiques périphériques et de logiciels	2
4791B - Vente à distance sur catalogue spécialisé	1
6202B - Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques	1
6430Z - Fonds de placement et entités financières similaires	1
7112B - Ingénierie, études techniques	1
8559A - Formation continue d'adultes	1

**Typologie des répondants**

Une part importante de profils occupant des fonctions de direction : réceptionnaires du questionnaire, et ayant un point de vue global sur tous les métiers, nécessaire pour répondre au mieux au questionnaire et appréhender les projets de recrutement.

**NB** : dans les TPE/PME, très largement majoritaires dans le secteur et dans les réponses, les personnels encadrants et dirigeants sont également dans l'opérationnel, et connaissent de près les métiers dont il est question dans cette étude.



### 3. Enquête qualitative : entretiens auprès des professionnels

Des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de :

- 32 éditeurs de logiciels, de petite, moyenne et grande taille,
- 12 organismes de formation.

Ces échanges ont notamment visé à :

- ❖ Valider et préciser l'identification et la caractérisation des métiers de l'édition de logiciels ;
- ❖ Affiner les besoins en main d'œuvre et en formation du secteur ;
- ❖ Identifier les freins et leviers à la formation continue des salariés et au recrutement des profils adaptés aux besoins.

Pour compléter ces entretiens individuels, deux *focus groups* ont été réalisés pour :

- ❖ Confirmer, affiner et mieux appréhender les plus grandes tendances observées sur des métiers clés. Composé de 6 spécialistes de l'édition (éditeurs, organismes de formation et CXP), le premier *focus group* a été l'occasion de mettre en perspective les points saillants de la synthèse des besoins, et de mieux comprendre les raisons des incohérences entre les besoins exprimés par les répondants au questionnaire, et les offres d'emploi publiées et détectées par l'algorithme.
- ❖ Identifier et affiner les pratiques, freins et leviers de l'accès la formation initiale et continue. Composé de 9 professionnels du secteur (organismes de formation, éditeurs et CXP), le second *focus group* a permis de confronter les différents constats des organismes de formation, les modalités d'accès à la formation proposées, les remontées de demandes des professionnels du secteur et les profils des salariés ou étudiants.



#### 4. Méthodologie de construction de la cartographie de l'offre de formation

A partir de l'identification des besoins en main d'œuvre, en compétences, et en formation, une cartographie de l'offre de formation initiale et continue certifiante a été réalisée.

Cette cartographie a été construite sur la base d'une recherche des formations certifiantes et de la description des fiches RNCP :

- Une recherche a été faite par le **croisement entre codes ROME (qui caractérisent les métiers) et code NSF (domaine)**. Environ 5 codes ROME ont été sélectionnés pour chacune des 8 familles de métiers. Ils ont à chaque fois été croisés avec le domaine de formation : **« Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission » (NSF 326)**
- Lorsque le code ROME était trop général, et trop proche du domaine de formation, la recherche a été affinée avec un mot clé (par exemple « projet », « logiciel », « développement » ...) <sup>3</sup>

→ Cette méthodologie a permis dans un premier temps d'identifier toutes les certifications menant aux métiers de chaque famille, par « bloc » famille de métiers. Ainsi, une même formation peut être dans plusieurs familles de métiers, si elle apporte les compétences pouvant exercer des métiers appartenant à différentes familles.

- Dans un second temps, ces certifications ont été analysées, sur la base de leur fiche RNCP et en observant plus en détail le contenu de la formation lorsque cela a été nécessaire

→ Cela a permis de **redescendre au niveau des métiers**, et de mesurer l'adéquation de la formation avec les activités et compétences nécessaires pour chacun des métiers.

- Ensuite, des « mots clés », correspondant à des compétences clés (entre 4 et 6), ont été sélectionnés pour chaque famille de métiers : sur la base des résultats de l'analyse sémantique des offres d'emploi, et des retours qualitatifs de l'étude (entretiens).
- Chacune des formations a été de nouveau analysée (sur la base de leur fiche RNCP, et si besoin du détail de la formation) afin d'identifier sa pertinence sur chaque compétence.

→ Cette dernière étape a permis **d'affiner l'analyse au niveau des compétences, et de mesurer l'adéquation de chaque formation avec les besoins identifiés par l'étude**.

---

<sup>3</sup> Cf. liste des codes ROME et mots-clés utilisés pour chaque famille de métiers en annexe.



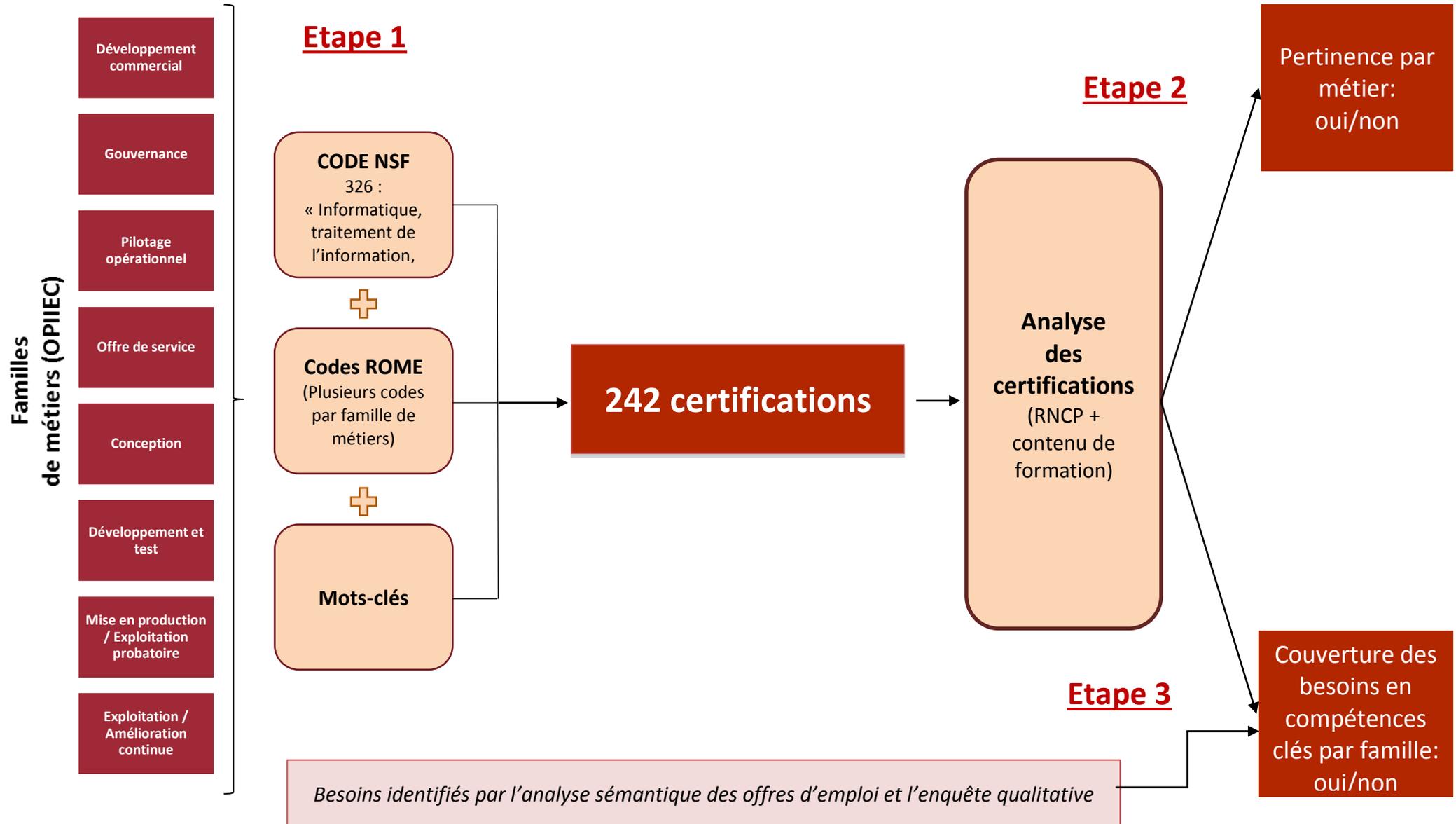
**La cartographie proposée présente ainsi l'offre de formation certifiante permettant d'accéder aux activités de chacune des 8 familles de métiers. Elle permet également de voir l'ampleur de la couverture des besoins, et de rechercher une formation pertinente par l'entrée compétence.**

Pour plus de lisibilité, elle présente les entrées familles de métiers et compétences, et non le détail des métiers. En effet, un grand nombre de ces formations forme à plusieurs des métiers d'une même famille. Toutefois, pour celles qui ciblent un métier bien spécifique, ou un besoin spécifique exprimé dans l'étude qualitative, cela a été spécifié dans la colonne « commentaires ».

Enfin, les formations qui **ciblent explicitement** le secteur de l'édition de logiciels dans leurs fiches RNCP ont également été différenciées (colonne « commentaires »).

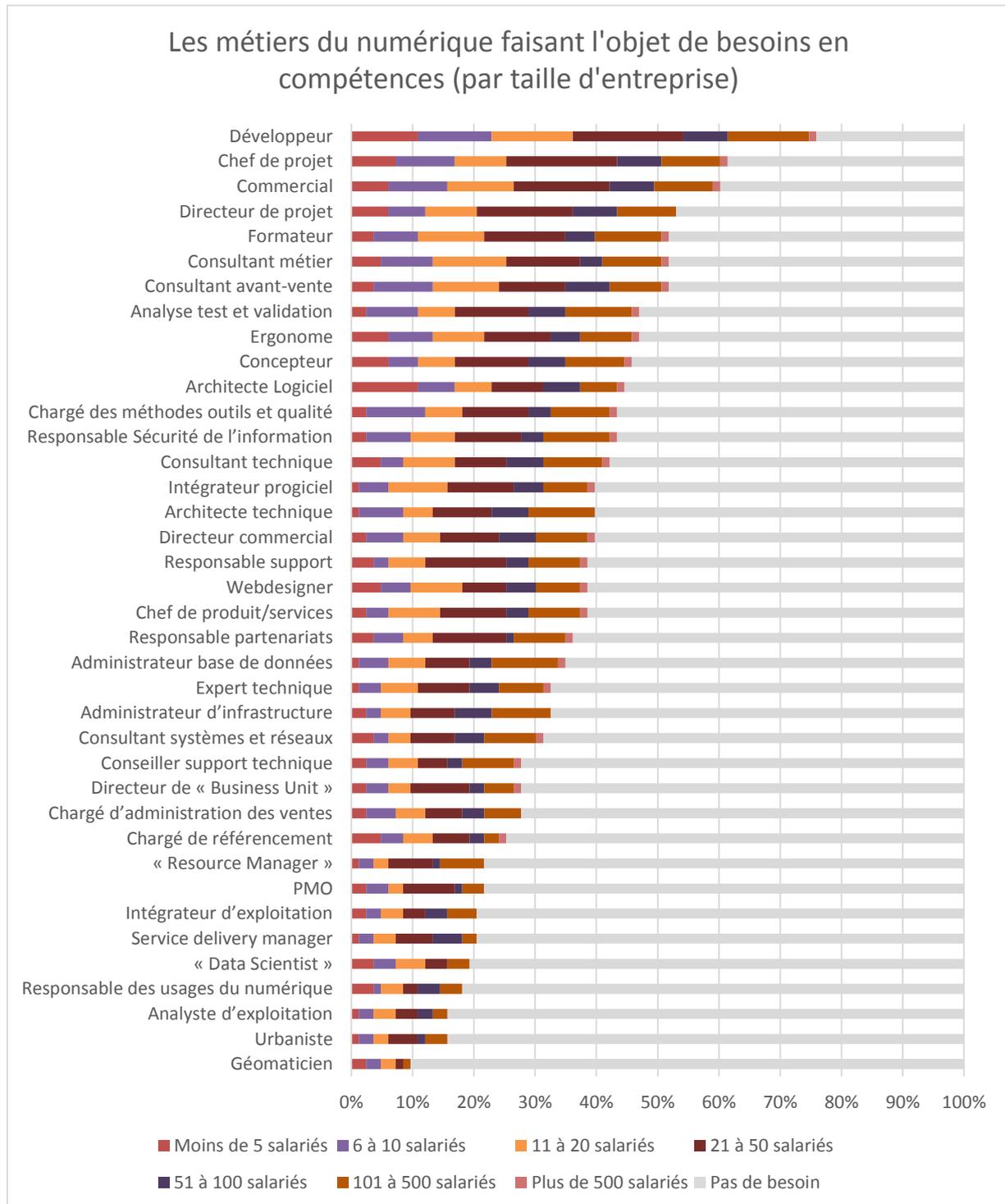


## Méthodologie de construction de la cartographie de l'offre de formation





## PARTIE I – CARTOGRAPHIE DES BESOINS EN COMPETENCES ET EN FORMATION CHEZ LES EDITEURS



Source : Questionnaire



Les huit familles de métiers du numérique identifiées par l'OPIIEC sont reprises ci-dessous, et regroupées sous la forme de quatre grands groupes de fonctions, dans lesquels les métiers et compétences se rejoignent souvent.

Fonctions commerciales	Fonctions de gouvernance	Fonctions de développement	Fonctions d'exploitation
<input type="checkbox"/> Famille "Développement commercial" <input type="checkbox"/> Certains métiers dits "Transverses" au secteur numérique	<input type="checkbox"/> Famille "Gouvernance" <input type="checkbox"/> Famille "Pilotage opérationnel"	<input type="checkbox"/> Famille "Conception" <input type="checkbox"/> Famille "Développement et test" <input type="checkbox"/> Famille "Mise en production/ Exploitation probatoire"	<input type="checkbox"/> Famille "Exploitation/ Amélioration continue"

## I. Les fonctions commerciales

Encore trop peu d'établissements positionnent leur offre de formation sur ce segment pourtant très recherché par les entreprises et porteur pour les salariés. Les formations identifiées dans la cartographie sont peu nombreuses, et beaucoup d'employeurs composent avec des profils issus de l'un ou l'autre des domaines (formation informatique/ingénieur ou formations commerciales/école de commerce) ayant comblé les lacunes de leur formation initiale par une riche expérience.

Ces métiers sont très tendus : dans la plupart des cas, une **double compétence technique et commerciale** est le premier critère de choix.

Selon la taille et la segmentation des activités dans la structure, ces activités correspondent aux métiers de commercial « pur », d'avant-vente, d'après-vente/consultant...

### Famille de métiers : Développement commercial

*Métiers : Responsable partenariats, Directeur commercial, Commercial, Consultant avant-vente, Chargé d'administration des ventes.*

#### Principales compétences recherchées :

Vente – marketing – CRM – stratégie commerciale – réseau professionnel – partenariat

❖ **La connaissance du produit** : recherche d'une **double compétence commerciale/développement** (de « technico-commercial ») très spécifique au secteur de l'édition → **Le commercial « ouvreur de portes »**



Quand le produit est complexe, ce sont des ingénieurs expérimentés, voire le/la directeur/trice qui prennent en charge la partie commerciale.

*« On vend un produit qui est très complexe, et le commercial qui n'est pas du métier s'intègre très mal là-dedans. Moi je connais très bien le sujet (depuis 15 ans), donc j'ouvre les portes, et derrière j'envoie le directeur des opérations, qui sait expliquer, qui sait comprendre les besoins du client. »*

*« Nous avons des vraies difficultés de recrutement sur le commercial : le produit est très difficile à présenter, à commercialiser, il faut créer le besoin. Il faut énormément d'expérience de développement de logiciel, une connaissance approfondie, donc un **background d'ingénieur**. »*

❖ Compétences plus classiques de **vente**, avec tout de même une **compréhension du produit** → **le commercial « éleveur »**

#### Le métier d'avant-vente :

En lien avec le commercial, il s'agit d'un métier-clé dans l'édition de logiciels. La montée en compétences sur ce poste se fait généralement au sein de l'entreprise depuis le poste de consultant. La formation continue des salariés est donc un levier pour aider les employeurs à faire évoluer les compétences des consultants.

- 10 formations sont identifiées dans la cartographie, toutes accessibles en formation continue, et une accessible via le CPF à ce jour.

#### Profils et types de formation :

5 formations de niveau I et 10 formations de niveau II identifiées dans la cartographie

❖ **Des profils très rares** sur le marché de l'emploi. Souvent par le réseau, ou cabinets de recrutement, quand l'évolution ne se fait pas en interne.

❖ Le schéma se dessinant le plus souvent est celui d'un **ingénieur** de formation (et de compétences) assurant des fonctions commerciales :

*« Notre schéma classique c'est développeur, puis consultant, puis commercial, c'est ce qu'il y a de plus sûr pour nous. »*

❖ Pour les fonctions de commercial pur, les formations types sont celles d'**écoles de commerce** ou de **licences professionnelles**, avec une sensibilité au secteur.



### Responsable partenariats

Autres appellations : Directeur des partenariats – *Alliance manager* – Responsable des ventes indirectes – Responsable des alliances stratégiques – *Partner manager* – *Development & partnership manager* – *Strategic partnership manager*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences												
<p>19 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de responsable partenariat</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de responsable partenariat</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bretagne</td> <td>5,56%</td> </tr> <tr> <td>Basse-Normandie</td> <td>5,56%</td> </tr> <tr> <td>Champagne-Ardenne</td> <td>11,11%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>16,67%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>61,11%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Bretagne	5,56%	Basse-Normandie	5,56%	Champagne-Ardenne	11,11%	Nord-Pas-de-Calais	16,67%	Ile-de-France	61,11%	<p>Aisance relationnelle – Anglais – Dynamique – Responsable – Marketing – Réseau – Technologie – Vente</p>
Région	Pourcentage												
Bretagne	5,56%												
Basse-Normandie	5,56%												
Champagne-Ardenne	11,11%												
Nord-Pas-de-Calais	16,67%												
Ile-de-France	61,11%												
	<p>Niveau I, expérimenté</p>												

### Directeur commercial

Autres appellations : Sales Manager – Sales Directeur

Besoins en recrutement	Besoins en compétences										
<p>40 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de directeur commercial</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de directeur commercial</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>5,26%</td> </tr> <tr> <td>Haute-Normandie</td> <td>5,26%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>13,16%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>65,79%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Nord-Pas-de-Calais	5,26%	Haute-Normandie	5,26%	Rhône-Alpes	13,16%	Ile-de-France	65,79%	<p>Anglais – Développement commercial – Distribution – Management – Marketing – Négociation – Relationnel – <i>Reporting</i> – Réseau – Responsable – Stratégie commerciale – Vente</p>
Région	Pourcentage										
Nord-Pas-de-Calais	5,26%										
Haute-Normandie	5,26%										
Rhône-Alpes	13,16%										
Ile-de-France	65,79%										
	<p>Niveau I</p>										



### Commercial

Autres appellations : Ingénieur d'affaires – Responsable de compte – Chargé d'affaires – Commercial sédentaire – Commercial terrain – *Sales representative*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p>1 933 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de commercial</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de commercial</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>4,19%</td> </tr> <tr> <td>Aquitaine</td> <td>4,85%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>5,92%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>6,14%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>13,90%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>41,18%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Nord-Pas-de-Calais	4,19%	Aquitaine	4,85%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	5,92%	Pays de la Loire	6,14%	Rhône-Alpes	13,90%	Ile-de-France	41,18%	<p>Autonomie – Conseil – Développement commercial – Dynamique – Marketing – Négociation – Prospection – Relation client – Relationnel – <i>Reporting</i> – Réseau – Responsable – Technologie – Vente</p>
Région	Pourcentage														
Nord-Pas-de-Calais	4,19%														
Aquitaine	4,85%														
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5,92%														
Pays de la Loire	6,14%														
Rhône-Alpes	13,90%														
Ile-de-France	41,18%														
	Niveau I/II, indifférent														

### Consultant avant-vente

Autres appellations : Ingénieur avant-vente – Ingénieur technico-commercial – *Pre-sales consultant* – *Pre-sales support* – *Pre-sales engineer*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p>168 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de consultant avant-vente</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de consultant avant-vente</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bretagne</td> <td>3,90%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>5,84%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>5,84%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>6,49%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>7,79%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>60,39%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Bretagne	3,90%	Pays de la Loire	5,84%	Nord-Pas-de-Calais	5,84%	Rhône-Alpes	6,49%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,79%	Ile-de-France	60,39%	<p>Analyse des besoins – Analyser – Autonomie – Communication – Marketing – Oracle – Organisation – Rédaction – Relationnel – Réseau – Responsable – Technologie – Vente</p>
Région	Pourcentage														
Bretagne	3,90%														
Pays de la Loire	5,84%														
Nord-Pas-de-Calais	5,84%														
Rhône-Alpes	6,49%														
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,79%														
Ile-de-France	60,39%														
	Niveau I/II, expérimenté														



### Chargé d'administration des ventes

Autres appellations : Responsable ADV – Chargé de service client – Chargé de gestion commerciale –  
*Sales Administrator – Sales Assistant*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences												
<p>271 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de chargé d'administration des ventes</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de chargé d'administration des ventes</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>3,40%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>6,38%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>8,09%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>12,34%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>57,02%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Midi-Pyrénées	3,40%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,38%	Pays de la Loire	8,09%	Rhône-Alpes	12,34%	Ile-de-France	57,02%	<p>Administration des besoins – Analyser – Anglais – Facturation – Fournisseurs – Livraison – Logistique – Management – Pack Office – Relationnel – <i>Reporting</i> – Responsable – Vente</p> <hr/> <p>Tous niveaux, plutôt expérimenté</p>
Région	Pourcentage												
Midi-Pyrénées	3,40%												
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,38%												
Pays de la Loire	8,09%												
Rhône-Alpes	12,34%												
Ile-de-France	57,02%												



## II. Les fonctions de gouvernance

### Famille de métiers : Gouvernance

---

**Métiers** : Directeur de « Business Unit », Responsable Sécurité de l'information, Chargé des méthodes outils et qualité, Urbaniste, Architecte technique.

#### Principales compétences recherchées :

Urbanisation – architecture technique – sécurité – pilotage – gestion

Les enjeux de sécurité et de qualité sont de plus en plus importants chez les éditeurs, et ces postes doivent être en mesure d'apporter ces compétences dans l'entreprise.

- 26 formations de niveau I et II ont été identifiées et correspondent au métier de « responsable sécurité de l'information », tandis que 17 correspondent au poste de « chargé des méthodes outils et qualité » (2 sont accessibles via le CPF).

#### Profils et types de formation :

44 formations de niveau I et 13 formations de niveau II identifiées dans la cartographie

---



### Directeur de Business Unit

Autres appellations : Directeur d'agence – Directeur de centre de profit – Responsable d'agence – Agency head – Business Unit Director

Besoins en recrutement	Besoins en compétences								
<p>11 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de directeur de "Business Unit"</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de directeur de "Business Unit"</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>12,50%</td> </tr> <tr> <td>Centre</td> <td>12,50%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>75,00%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Midi-Pyrénées	12,50%	Centre	12,50%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	75,00%	<p>Coordonner – Génie civil – Grues mobiles – Logistique – Maintenance – Manutention – Mécanique – Nettoyage – Pétroliers</p>
Région	Pourcentage								
Midi-Pyrénées	12,50%								
Centre	12,50%								
Provence-Alpes-Côte d'Azur	75,00%								
	Niveau I, expérimenté								

### Responsable Sécurité de l'information

Autres appellations : Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) – Manager de la Sécurité et des Risques de l'Information (MSRI) - Chief Information Security Officer (CISO)

Besoins en recrutement	Besoins en compétences												
<p>403 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de directeur de Responsable Sécurité de l'Information</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de directeur de Responsable Sécurité de l'Information</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>3,20%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>10,67%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>14,67%</td> </tr> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>15,47%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>45,07%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Pays de la Loire	3,20%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	10,67%	Rhône-Alpes	14,67%	Midi-Pyrénées	15,47%	Ile-de-France	45,07%	<p>Cisco – Conseil – Esprit d'équipe – Firewall – Force de proposition – Linux – Relationnel – Réseau – Technologie – Unix – VMware – Windows</p>
Région	Pourcentage												
Pays de la Loire	3,20%												
Provence-Alpes-Côte d'Azur	10,67%												
Rhône-Alpes	14,67%												
Midi-Pyrénées	15,47%												
Ile-de-France	45,07%												
	Niveau I, plutôt expérimenté												



### Chargé des méthodes outils et qualité

Autres appellations : Ingénieur méthodes outils et qualité – Ingénieur méthodes informatiques – Responsable qualité – Expert en méthodes et qualité – *Quality management engineer*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences												
<p>123 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de chargé des méthodes outils et qualité</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>5,26%</td> </tr> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>5,26%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>12,28%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>12,28%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>44,74%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Pays de la Loire	5,26%	Midi-Pyrénées	5,26%	Rhône-Alpes	12,28%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,28%	Ile-de-France	44,74%	<p>Analyser – Autonomie – COM – Communication – Conception – Méthodique – Production – Reporting – Responsable – Rigueur – Technologie – Travail en équipe</p> <p>Niveau I/II, plutôt débutant</p>
Région	Pourcentage												
Pays de la Loire	5,26%												
Midi-Pyrénées	5,26%												
Rhône-Alpes	12,28%												
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,28%												
Ile-de-France	44,74%												

### Architecte technique

Autres appellations : Architecte informatique - Architecte virtualisation - Architecte *cloud computing* - Ingénieur *cloud computing* - *Technical architect* - *Cloud computing architect*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p>1 208 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement d'architecte logiciel</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>4,81%</td> </tr> <tr> <td>Bretagne</td> <td>5,18%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>6,27%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>8,36%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>13,26%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>49,05%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Pays de la Loire	4,81%	Bretagne	5,18%	Nord-Pas-de-Calais	6,27%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,36%	Rhône-Alpes	13,26%	Ile-de-France	49,05%	<p>Anglais – Architecture – Base de données – Conception – Conseil – J2EE – Java – Linux – Management – Oracle – Production – Rédaction – Réseau – Technologie – Veille – Web</p> <p>Niveau I/II, expérimenté</p>
Région	Pourcentage														
Pays de la Loire	4,81%														
Bretagne	5,18%														
Nord-Pas-de-Calais	6,27%														
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,36%														
Rhône-Alpes	13,26%														
Ile-de-France	49,05%														



## Famille de métiers : Pilotage opérationnel

---

**Métiers** : Directeur de projet, Chef de projet, PMO, « Resource Manager », Service delivery manager.

### Principales compétences recherchées :

Reporting – gestion de projet – équipes – conseil

- ❖ **Une aisance et une bonne appréhension de la relation client**
- ❖ La **dimension internationale** pour clientèle à l'étranger, mais aussi pour piloter des équipes.

*« Si je devais recruter bientôt, j'irais vers un profil de chef de projet expérimenté pour le développement d'une application, avec une vision très orientée clients et international, quelqu'un qui aurait la possibilité de manager une équipe offshore. »*

- ❖ La maîtrise des **méthodes agiles** : en gestion de projet pure, mais aussi en **management** plus largement. Et autres outils de pilotage.

### Le métier de chef de projet

Une très forte demande de compétences et de main d'œuvre existe sur ces postes. Les parcours de formation en alternance sont particulièrement bien adaptés, et les stagiaires des organismes proposant ce type d'offre sont très demandés et recrutés dès la sortie. La formation continue des salariés est également un bon levier de montée en compétences. La POE peut également représenter un bon dispositif sur ce type de postes en permettant de former les nombreux demandeurs d'emploi aux profils de « chef de projet » aux spécificités demandées par les recruteurs.

- Sur les 51 formations identifiées dans la cartographie, 20 sont accessibles en contrat d'apprentissage, 36 en contrat de professionnalisation, et 15 via le dispositif du CPF.

### Profils et types de formation :

36 formations de niveau I et 15 formations de niveau II identifiées dans la cartographie

---



### Directeur de projet

Autres appellations : Directeur de programme – Responsable projet – *Project Manager* – *Program Manager* – *Engagement manager*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences																		
<p>420 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de directeur de projet</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de directeur de projet</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>53,69%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>12,72%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>6,62%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>5,60%</td> </tr> <tr> <td>Bretagne</td> <td>4,33%</td> </tr> <tr> <td>Centre-Val de Loire</td> <td>3,31%</td> </tr> <tr> <td>Occitanie</td> <td>2,29%</td> </tr> <tr> <td>Nouvelle-Aquitaine</td> <td>2,04%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Ile-de-France	53,69%	Pays de la Loire	12,72%	Nord-Pas-de-Calais	6,62%	Rhône-Alpes	5,60%	Bretagne	4,33%	Centre-Val de Loire	3,31%	Occitanie	2,29%	Nouvelle-Aquitaine	2,04%	<p>Anglais – Budget – Chef de projet – Communication – Conseil – Gestion de projets – Management – Oracle – Production – Relationnel – <i>Reporting</i> – Responsable – Technologie – Vente</p> <p>Niveau I/II, expérimenté</p>
Région	Pourcentage																		
Ile-de-France	53,69%																		
Pays de la Loire	12,72%																		
Nord-Pas-de-Calais	6,62%																		
Rhône-Alpes	5,60%																		
Bretagne	4,33%																		
Centre-Val de Loire	3,31%																		
Occitanie	2,29%																		
Nouvelle-Aquitaine	2,04%																		

### Chef de projet

Autres appellations : Manager de projet – *Project leader* – *Project manager*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p>3 067 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de chef de projet</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de chef de projet</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>57,70%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>8,65%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>7,49%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>4,85%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>4,68%</td> </tr> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>3,20%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Ile-de-France	57,70%	Rhône-Alpes	8,65%	Nord-Pas-de-Calais	7,49%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,85%	Pays de la Loire	4,68%	Midi-Pyrénées	3,20%	<p>Analyser – Autonomie – Base de données – Chef de projet – Communication – Conception – Conseil – Coordination – Gestion de projets – Méthodique – Oracle – Planification – Planning – Production – Rédaction – <i>Reporting</i> – Réseau – Responsable – Spécification – Technologie</p> <p>Niveau I/II, plutôt expérimenté</p>
Région	Pourcentage														
Ile-de-France	57,70%														
Rhône-Alpes	8,65%														
Nord-Pas-de-Calais	7,49%														
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,85%														
Pays de la Loire	4,68%														
Midi-Pyrénées	3,20%														



**« Service delivery manager »**

Autres appellations : Gestionnaire de services – Gestionnaire de contrats – *Service delivery manager*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences						
<p>15 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de "service delivery manager"</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de "service delivery manager"</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>21,43%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>71,43%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Nord-Pas-de-Calais	21,43%	Ile-de-France	71,43%	<p>Administration du personnel – Analyser – Anticiper – Gestion de la paie – Gestionnaire – Juridique – Logiciel SAGE – Négociation – Rédaction – Ressources humaines</p> <hr/> <p>Niveau I/II, débutant</p>
Région	Pourcentage						
Nord-Pas-de-Calais	21,43%						
Ile-de-France	71,43%						



## Famille de métiers : Offre de service

---

**Métiers :** *Chef de produit/services, Consultant métier, Responsable des usages du numérique, Formateur.*

### Principales compétences recherchées :

Formation – marketing – conseil – AMOA – spécifications fonctionnelles

#### Le métier de formateur

Très présent dans les besoins des enquêtés, il est **absent des offres d'emploi**.

#### ➔ **Un métier multidimensionnel et faisant l'objet de besoins importants**

L'appellation du métier « formateur » recouvre en fait des réalités distinctes : il s'agit à la fois de former des clients, de former les collaborateurs en interne, et de former des partenaires (voire de former des formateurs).

La variabilité du métier est donc considérable. Les éditeurs tendent à faire évoluer leurs consultants, experts métiers et experts produits, sur des activités de formation, Là encore, c'est l'expérience au sein de l'entreprise qui permet d'acquérir les compétences nécessaires. La difficulté est donc d'avoir une double compétence, sur le métier ou le produit et en pédagogie, afin d'aller au-delà d'une démarche de simple transfert de compétences.

L'enjeu de l'évolution de ce métier est pourtant important : la digitalisation de l'apprentissage fait émerger de nouveaux besoins en compétences qui n'existent pas nécessairement chez les profils pris jusqu'ici par « opportunité » en interne.

Les profils de « formateurs » sont donc bien souvent des experts, consultants, qui doivent faire montre de compétences en pédagogie. Des « formations de formateurs » généralistes existent pour tous les secteurs, mais l'offre dédiée au secteur numérique est plus rare.

- 3 formations spécifiques sont identifiées dans la cartographie, dont 2 accessibles via le CPF, 2 en contrat de professionnalisation et 1 en apprentissage.

### Profils et types de formation :

18 formations de niveau I et 3 formations de niveau II identifiées dans la cartographie



### Chef de produit/services

Autres appellations : Chef de marché – Chef de produits et offres – *Product manager*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences																
<p>267 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de chef de produit/services</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bretagne</td> <td>2,03%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>2,44%</td> </tr> <tr> <td>Centre</td> <td>3,25%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>4,07%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>6,50%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>6,91%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>68,70%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Bretagne	2,03%	Nord-Pas-de-Calais	2,44%	Centre	3,25%	Pays de la Loire	4,07%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,50%	Rhône-Alpes	6,91%	Ile-de-France	68,70%	<p>Achats – Analyser – Anglais – Commerce – Communication – Création – Distribution – Fournisseurs – Marketing – Rédaction – Relationnel – Responsable – Veille concurrentielle – Vente</p> <p>Niveau I/II, indifférent</p>
Région	Pourcentage																
Bretagne	2,03%																
Nord-Pas-de-Calais	2,44%																
Centre	3,25%																
Pays de la Loire	4,07%																
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,50%																
Rhône-Alpes	6,91%																
Ile-de-France	68,70%																

### Consultant métier

Autres appellations : Consultant Maîtrise d'Ouvrage (Maître d'Ouvrage) - Expert Métier - Consultant Expert Métier - Consultant fonctionnel - Chargé de projet - *Business consultant* - *Business Analyst*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p>270 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de consultant métier</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>2,33%</td> </tr> <tr> <td>Alsace</td> <td>2,72%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>5,06%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>5,06%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>7,78%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>70,43%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Midi-Pyrénées	2,33%	Alsace	2,72%	Pays de la Loire	5,06%	Nord-Pas-de-Calais	5,06%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,78%	Ile-de-France	70,43%	<p>AMOA – Analyser – Anglais – Conception – Conduite du changement – Conseil – Distribution – Oracle – Rédaction – Spécification – Technologie – Transport – Travail en équipe</p> <p>Niveau I/II, indifférent</p>
Région	Pourcentage														
Midi-Pyrénées	2,33%														
Alsace	2,72%														
Pays de la Loire	5,06%														
Nord-Pas-de-Calais	5,06%														
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,78%														
Ile-de-France	70,43%														



### III. Les fonctions de développement

Cœur d'activité du secteur, l'analyse des offres d'emploi a montré que le métier de « développeur » était le plus recherché sur la période étudiée.

Le secteur de l'édition est marqué par une forte perméabilité des activités. Le métier de « développeur » recherché dans les offres d'emploi correspond bien parfois au « pur » développeur qui « réalise le logiciel ou l'application suivant les spécifications détaillées du client et l'architecture technique retenue » (définition métier du référentiel de l'Observatoire). Mais l'appellation recouvre également les activités de conception (et de tous les métiers de cette famille), de tous les métiers de la famille « développement et tests », voire de la famille « mise en production / exploitation probatoire ».

#### Technologies et langages recherchés :

- ❖ Oracle, Java, Javascript, J2EE, Java Native Interface, CMS, Framework, C, C++, HTML, HTML5, PHP, MySQL, NoSQL, Angular JS, Microsoft, Python, Eclipse RCP, Git.
- ❖ **Des difficultés à trouver des compétences sur certains outils**, moins présents dans l'offre de formation initiale et continue d'après les employeurs (soit trop récents, soit trop anciens, soit offre trop pauvre, pas assez « pointue ») : **Microsoft, Javascript, C et C++, NoSQL, Design pattern, TTD, sécurité, Python, Big data, PHP.**

#### Autres compétences recherchées :

- ❖ **Conception, créativité, travail en équipe**

La maîtrise des outils ne suffit pas à faire un bon développeur dans le secteur de l'édition. Il faut également qu'il soit créatif, ait une capacité d'abstraction, et des qualités comportementales notamment le sens du travail d'équipe, mais aussi des qualités de communication afin de pouvoir faire remonter les problèmes rencontrés, et monter en compétences.

*« Pour les développeurs, je recherche des gens créatifs, qui sachent sortir du cadre, esprit critique, qui aillent inventer des solutions, qui ne se bornent pas à appliquer ce qu'ils ont appris... Dans les SSII, ils sont chez des clients, dans un cadre et il ne faut pas qu'ils en sortent. Nous c'est l'inverse, on part d'une feuille blanche, et il faut imaginer, challenger les idées de ses collègues. »*

- ❖ **Méthodes agiles :**

La maîtrise des méthodes agiles est de plus en plus demandée dans les métiers de la conception.

- 5 formations sont identifiées dans la cartographie pour cette famille de métiers, dont une accessible via le CPF à ce jour. Des modules de formation de 2 à 4 jours et formant aux principales méthodes de façon plus ou moins spécifique (Scrum, Kanban, Extreme



Programming, Lean, management agile, REBQ...) existent également dans plusieurs organismes ou établissements de formation (M2I, Orsys, Telecom ParisTech, etc.)

#### ❖ **Qualité : tests, recettage**

Le développeur doit être autonome, rigoureux et avoir une méthodologie. Ce **critère déterminant** explique les choix de certains éditeurs pour des niveaux de qualification plus élevés, voire pour des diplômes d'écoles d'ingénieurs exclusivement, considérées comme formant des professionnels plus structurés.

En lien avec le développement des méthodes agiles, le développement des techniques d'**amélioration continue de la qualité du produit** est de plus en plus un impératif. Notamment, les structures importantes fondent leur réussite sur la garantie d'une qualité irréprochable.

A ce titre, le « **chargé des méthodes outils et qualité** » peut être un poste spécifique, il garantit la qualité des livrables, et se charge des cahiers de recettes. Il s'agit souvent d'un poste senior, avec un profil de technicien pur, rare, avec un parcours type AMOA par exemple.

#### ❖ **Ergonomie**

L'analyse des offres d'emploi a montré le peu de recrutements faits sur des postes d'ergonome. En effet, il s'agit rarement d'un poste dédié, mais bien d'une compétence complémentaire des équipes qui développent.

*« Nous n'avons pas encore les moyens d'avoir un ergonome dédié. On essaye donc de sensibiliser et de former les anciens [développeurs] car c'est un manque dans leurs formations, et ça ne semble pas très développé dans les formations initiales pourtant de haut niveau »*

❖ **En complément, des compétences spécifiques sur le secteur d'activité** ou la spécialité de la structure sont souvent demandées :

Par exemple en **statistiques** (*« On recherche aussi des gens qui ont à la fois une compétence développeur et statistique, des data scientists : c'est très compliqué et il n'y a pas de cursus spécialisé »*), en chimie (éditeur dans le secteur pharmaceutique), en gestion (secteur bancaire), en comptabilité, etc.



## ❖ La relation client

Polyvalent, le développeur doit également être capable d'accompagner le client : savoir communiquer, comprendre le besoin, le métier, et rendre son activité intelligible. Cette compétence est rare, et s'acquiert en général davantage **avec l'expérience** que grâce à la formation initiale. Cette activité correspond au **métier d'intégrateur** (ou consultant).

*« Nos jeunes si on leur demande de gérer un client, ça dépend de leur personnalité : il y en a qui ont des capacités naturelles, d'autres ont du mal à être bons vulgarisateurs, à se mettre dans la peau de gens qui n'ont pas trempé dans le projet. Et il faut une forme de confiance en soi pour pouvoir orienter les discussions, les réunions. »*

C'est la **compétence clé** qui permet ou non à un développeur d'**évoluer sur des responsabilités de chef de projet, de consultant, voire de commercial dans certaines structures.**

## Profils et pratiques de recrutement

### ❖ Un métier « en tension »

**Rareté des bons profils** pour la majorité des éditeurs (plus de 60% des répondants au questionnaire jugent les bons profils « très rares » ou « rares » sur le marché de l'emploi).

### ❖ **Prédominance des diplômes de niveau I : BAC +5, écoles d'ingénieurs en majorité** ou master 2 en informatique

L'arbitrage entre les profils d'ingénieurs et de diplômés d'universités est très variable. Un éditeur interrogé résume la différence des profils ainsi :

*« Il y a une forme d'esprit différente : ceux d'universités ont plus de capacités de débrouillardise, et ceux d'écoles d'ingénieurs une capacité d'abstraction plus forte. »*

### ❖ Egalement des **recrutements niveau doctorat** :

Notamment pour les produits très pointus, les activités de R&D, et les activités de formation.

*« Un autre avantage du niveau doctorat : nous faisons des formations, et les docteurs ont eu la plupart du temps une expérience en tant que formateur à l'université. »*

### ❖ Le **recrutement des niveaux BAC+3, type DUT ou licences professionnelles est rare.**



Il existe mais n'est pas envisageable dans toutes les structures : variabilité en fonction du **niveau de technicité du produit et des technologies utilisées, et de la culture de l'entreprise** (cf. ci-après partie V). Une problématique que beaucoup se posent :

*« Le développement en édition de logiciels demande vraiment une bonne structure pour que le produit soit maintenable. Les développeurs qui ont un niveau inférieur à BAC+5 font souvent preuve de manque de recul, ils passent de la réflexion à l'écrit directement, sans passer par un écrit de la réflexion, sans passer par l'écriture du code. »*

*« Ce que je regrette, et qu'on ne fait plus, c'est qu'on est incapables de recruter des IUT... Pourtant je pense vraiment qu'il faut qu'on transforme les IUT bac + 3 qui sont assistants ingénieurs »*

*« Tout développement ne nécessite pas un niveau d'ingénieur, on peut faire monter en compétences des gens avec des diplômes plus bas : les BTS ou licences professionnelles ont une formation plus technique, plus pragmatique »*

D'autres y voient au contraire **l'opportunité de former des jeunes sur le terrain**, de vérifier leur capacité à s'intégrer dans l'équipes, par exemple en **recrutant des jeunes en alternance (DUT)**.

**Les compétences techniques (connaissance des langages et technologies spécifiques) sont importantes, mais la plupart des employeurs s'accordent sur un point : c'est surtout la faculté d'adaptation, la capacité du professionnel à évoluer sur d'autres langages, intégrer de nouvelles technologies qui est primordiale.**

- Les dispositifs de montée en compétences les plus adaptés : **contrat de professionnalisation et POE**, encore peu connue par les employeurs, mais plébiscitée par ceux qui y ont recours. Les **Certificats de Qualification Professionnelle** proposés par la branche facilitent également l'accès à la formation (« Administrateur de bases de données », « Administrateur de réseaux d'entreprise », « Administrateur systèmes », « Architecte technique », « Développeur nouvelles technologies »).



## Famille de métiers : Conception

**Métiers** : Architecte Logiciel, Concepteur, Ergonome, Consultant technique, Webdesigner.

### Principales compétences recherchées :

Architecture – Conception – webdesign – ergonomie – MySQL – méthodes agiles

### Profils et types de formation :

28 formations de niveau I, 22 formations de niveau II, et 5 formations de niveau III identifiées dans la cartographie

### Architecte logiciel

Autres appellations : Architecte applicatif – Applications Architect – Software Design Specialist

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p>102 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement d'architecte logiciel</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement d'architecte logiciel</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lorraine</td> <td>4,35%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>6,52%</td> </tr> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>6,52%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>9,78%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>25,00%</td> </tr> <tr> <td>Bretagne</td> <td>35,87%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Lorraine	4,35%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,52%	Midi-Pyrénées	6,52%	Rhône-Alpes	9,78%	Ile-de-France	25,00%	Bretagne	35,87%	<p>Android – Architecture – Conception – Innovation – MySQL – Oracle – PostgreSQL – R&amp;D – Responsable – Scrum – Technologie – Vente</p> <p>Niveau I/II, plutôt expérimenté</p>
Région	Pourcentage														
Lorraine	4,35%														
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,52%														
Midi-Pyrénées	6,52%														
Rhône-Alpes	9,78%														
Ile-de-France	25,00%														
Bretagne	35,87%														



### Ergonome

Autres appellations : Web-ergonome - Ergonomist

Besoins en recrutement	Besoins en compétences												
<p>27 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement d'ergonome</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement d'ergonome</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>9,09%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>9,09%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>13,64%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>18,18%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>31,82%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Rhône-Alpes	9,09%	Pays de la Loire	9,09%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,64%	Nord-Pas-de-Calais	18,18%	Ile-de-France	31,82%	<p>Analyser – Autonomie – Conception – Design – Ergonomie – Force de proposition – <i>Management</i> – Rédaction – Responsable – Technologie – Web</p> <hr/> <p>Tous niveaux, indifférent</p>
Région	Pourcentage												
Rhône-Alpes	9,09%												
Pays de la Loire	9,09%												
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,64%												
Nord-Pas-de-Calais	18,18%												
Ile-de-France	31,82%												

### Consultant technique

Autres appellations : Consultant en systèmes d'information – *Technical consultant*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p>73 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de consultant technique</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de consultant technique</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>4,69%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>7,81%</td> </tr> <tr> <td>Centre</td> <td>7,81%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>9,38%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>12,50%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>48,44%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Pays de la Loire	4,69%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,81%	Centre	7,81%	Nord-Pas-de-Calais	9,38%	Rhône-Alpes	12,50%	Ile-de-France	48,44%	<p>Base de données – Comptabilité – Conception – Conseil – Dynamique – Finance – Java – Oracle – Rédaction – Spécification – Technologie – UNIX</p> <hr/> <p>Niveaux I/II, débutant</p>
Région	Pourcentage														
Pays de la Loire	4,69%														
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,81%														
Centre	7,81%														
Nord-Pas-de-Calais	9,38%														
Rhône-Alpes	12,50%														
Ile-de-France	48,44%														



## « Web designer »

Autres appellations : Infographiste – Graphiste Internet

Besoins en recrutement	Besoins en compétences										
<p>175 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de webdesigner</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de webdesigner</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>4,82%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>13,25%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>13,86%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>46,39%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Pays de la Loire	4,82%	Rhône-Alpes	13,25%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,86%	Ile-de-France	46,39%	<p>Autonomie – Communication – Créatif – Création – HTML – Illustrator – Indesign – Multimedia – Photoshop – Print – Production – Publicité – Technologie – Web – Webdesign</p>
Région	Pourcentage										
Pays de la Loire	4,82%										
Rhône-Alpes	13,25%										
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,86%										
Ile-de-France	46,39%										
	<p>Tous niveaux, plutôt expérimenté</p>										



## Famille de métiers : Développement et test

**Métiers :** Développeur, Intégrateur progiciel, Analyste test et validation, Chargé de référencement.

### Principales compétences recherchées :

Intégration – progiciel – base de données – Java – langage web – langage objet

### Profils et types de formation :

37 formations de niveau I, 57 formations de niveau II et 9 formations de niveau III identifiées dans la cartographie

### Développeur

Autres appellations : Ingénieur développement – Ingénieur d'étude – Analyste/programmeur – Analyste réalisateur – *Lead developer* – *Programmer*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences																				
<p>4 799 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de développeur</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>3,02%</td> </tr> <tr> <td>Bretagne</td> <td>3,11%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>3,52%</td> </tr> <tr> <td>Languedoc-Roussillon</td> <td>3,52%</td> </tr> <tr> <td>Aquitaine</td> <td>3,90%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>7,33%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>9,18%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>11,81%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>42,61%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Midi-Pyrénées	3,02%	Bretagne	3,11%	Nord-Pas-de-Calais	3,52%	Languedoc-Roussillon	3,52%	Aquitaine	3,90%	Pays de la Loire	7,33%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,18%	Rhône-Alpes	11,81%	Ile-de-France	42,61%	<p>Autonomie – Base de données – Conception – Framework – HTML – J2EE – Java – Javascript – Maintenance – Oracle – PHP – Production – Spécification – Technologie – Web</p> <p>Niveau I/II, plutôt expérimenté</p>
Région	Pourcentage																				
Midi-Pyrénées	3,02%																				
Bretagne	3,11%																				
Nord-Pas-de-Calais	3,52%																				
Languedoc-Roussillon	3,52%																				
Aquitaine	3,90%																				
Pays de la Loire	7,33%																				
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,18%																				
Rhône-Alpes	11,81%																				
Ile-de-France	42,61%																				



### Intégrateur progiciel

Autres appellations : Consultant ERP - Consultant produit - Ingénieur progiciel - Ingénieur intégration - Paramètreur de logiciels – *ERP integrator* – *ERP consultant*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p>123 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement d'intégrateur progiciel</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement d'intégrateur progiciel</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Auvergne</td> <td>3,31%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>4,96%</td> </tr> <tr> <td>Languedoc-Roussillon</td> <td>5,79%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>7,44%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>14,88%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>58,68%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Auvergne	3,31%	Rhône-Alpes	4,96%	Languedoc-Roussillon	5,79%	Nord-Pas-de-Calais	7,44%	Pays de la Loire	14,88%	Ile-de-France	58,68%	<p>Autonomie – CSS – Design – Dynamique – HTML – HTML5 – Intégration – Javascript – JQuery – Oracle – Production – Technologie – Veille – Web</p> <hr/> <p>Niveau I/II, plutôt expérimenté</p>
Région	Pourcentage														
Auvergne	3,31%														
Rhône-Alpes	4,96%														
Languedoc-Roussillon	5,79%														
Nord-Pas-de-Calais	7,44%														
Pays de la Loire	14,88%														
Ile-de-France	58,68%														

### Analyste test et validation

Autres appellations : Ingénieur test - Intégrateur/testeur - Ingénieur test et validation - Ingénieur qualité/intégration logiciel - Ingénieur test fonctionnel - Recetteur fonctionnel – Testeur – *Software test engineer* – *Test analyst*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences																
<p>327 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement d'analyste test et validation</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement d'analyste test et validation</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Basse-Normandie</td> <td>3,88%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>5,18%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>7,44%</td> </tr> <tr> <td>Bretagne</td> <td>8,09%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>9,71%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>19,74%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>29,13%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Basse-Normandie	3,88%	Nord-Pas-de-Calais	5,18%	Pays de la Loire	7,44%	Bretagne	8,09%	Rhône-Alpes	9,71%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	19,74%	Ile-de-France	29,13%	<p>Analyser – Autonomie – Base de données – Conception – Conseil – Intégration – Java – Oracle – Production – Rédaction – Relationnel – <i>Reporting</i> – Rigoureux – Rigueur – Spécification – Technologie – Web</p> <hr/> <p>Niveau I/II, plutôt débutant</p>
Région	Pourcentage																
Basse-Normandie	3,88%																
Nord-Pas-de-Calais	5,18%																
Pays de la Loire	7,44%																
Bretagne	8,09%																
Rhône-Alpes	9,71%																
Provence-Alpes-Côte d'Azur	19,74%																
Ile-de-France	29,13%																



## Chargé de référencement

Autres appellations : Référencier web – *SEO Analyst*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p>39 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de chargé de référencement</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>3,70%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>3,70%</td> </tr> <tr> <td>Aquitaine</td> <td>3,70%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>7,41%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>7,41%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>74,07%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Rhône-Alpes	3,70%	Nord-Pas-de-Calais	3,70%	Aquitaine	3,70%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,41%	Pays de la Loire	7,41%	Ile-de-France	74,07%	<p>Analyser – Autonomie – Commerce – Communication – Création – Force de proposition – HTML – Internet – Marketing – Méthodique – Référencement – Webmarketing</p> <p>Niveau I/II</p>
Région	Pourcentage														
Rhône-Alpes	3,70%														
Nord-Pas-de-Calais	3,70%														
Aquitaine	3,70%														
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,41%														
Pays de la Loire	7,41%														
Ile-de-France	74,07%														



## Famille de métiers : Mise en production / Exploitation probatoire

**Métiers :** Intégrateur d'exploitation, Administrateur d'infrastructure, Consultant systèmes et réseaux, Administrateur base de données.

### Principales compétences recherchées :

Intégration – administration – base de données – SGBD – Unix – systèmes et réseaux

### Profils et types de formation :

6 formations de niveau I, 47 formations de niveau II et 3 formations de niveau III identifiées dans la cartographie

### Intégrateur d'exploitation

Autres appellations : Analyste d'exploitation – Administrateur de production – *Operational analyst*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences																		
<p>687 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement d'intégrateur d'exploitation</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bretagne</td> <td>3,97%</td> </tr> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>4,13%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>4,60%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>7,30%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>8,10%</td> </tr> <tr> <td>Centre</td> <td>11,43%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>12,54%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>29,68%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Bretagne	3,97%	Midi-Pyrénées	4,13%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,60%	Pays de la Loire	7,30%	Nord-Pas-de-Calais	8,10%	Centre	11,43%	Rhône-Alpes	12,54%	Ile-de-France	29,68%	<p>Analyser – Base de données – Conseil – Intégration – Linux – Maintenance – Nagios – Oracle – Production – Réseau – Shell – Technologie – UNIX – Web – Windows</p> <p>Niveau I/II, indifférent</p>
Région	Pourcentage																		
Bretagne	3,97%																		
Midi-Pyrénées	4,13%																		
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,60%																		
Pays de la Loire	7,30%																		
Nord-Pas-de-Calais	8,10%																		
Centre	11,43%																		
Rhône-Alpes	12,54%																		
Ile-de-France	29,68%																		



### Administrateur d'infrastructure

Autres appellations : Administrateur système - Administrateur réseau - Administrateur de bases de données - Administrateurs d'applications - Administrateur de messagerie - Administrateur sécurité – *Infrastructure administrator*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences																		
<p>615 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement d'administrateur d'infrastructure</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lorraine</td> <td>3,11%</td> </tr> <tr> <td>Centre</td> <td>3,46%</td> </tr> <tr> <td>Bretagne</td> <td>3,81%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>5,36%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>6,23%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>6,57%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>13,15%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>41,70%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Lorraine	3,11%	Centre	3,46%	Bretagne	3,81%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	5,36%	Nord-Pas-de-Calais	6,23%	Pays de la Loire	6,57%	Rhône-Alpes	13,15%	Ile-de-France	41,70%	<p>Administration – Base de données – <i>Firewall</i> – Linux – Maintenance – Oracle – Production – Réseau – Responsable – Technologie – Virtualisation – VMware – Windows</p> <p>Niveau I/II, indifférent</p>
Région	Pourcentage																		
Lorraine	3,11%																		
Centre	3,46%																		
Bretagne	3,81%																		
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5,36%																		
Nord-Pas-de-Calais	6,23%																		
Pays de la Loire	6,57%																		
Rhône-Alpes	13,15%																		
Ile-de-France	41,70%																		

### Consultant systèmes et réseaux

Autres appellations : Technicien déploiement - Technicien d'infrastructure - Technicien d'intégration - Technicien réseau - Technicien système - Technicien télécom - Ingénieur systèmes - Ingénieur réseaux – *Installation technician*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences												
<p>628 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de consultant systèmes et réseaux</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>8,72%</td> </tr> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>10,26%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>10,94%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>11,28%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>42,74%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,72%	Midi-Pyrénées	10,26%	Nord-Pas-de-Calais	10,94%	Rhône-Alpes	11,28%	Ile-de-France	42,74%	<p>Architecture – Autonomie – Cisco – Conseil – Firewall – LAN – Production – Rédaction – Relationnel – Réseau – Routage – Switch – Technologie – Veille – VPN – WAN</p> <p>Niveau I/II, plutôt expérimenté</p>
Région	Pourcentage												
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,72%												
Midi-Pyrénées	10,26%												
Nord-Pas-de-Calais	10,94%												
Rhône-Alpes	11,28%												
Ile-de-France	42,74%												



### Administrateur base de données

Autres appellations : Gestionnaire de base de données - Administrateur de base de données - ingénieur *datawarehouse* - *Database administrator*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences												
<p>2 724 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement d'administrateur base de données</p> <table border="1"> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>5,24%</td> </tr> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>5,32%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>6,45%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>8,39%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>9,04%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>49,42%</td> </tr> </table>	Pays de la Loire	5,24%	Midi-Pyrénées	5,32%	Rhône-Alpes	6,45%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,39%	Nord-Pas-de-Calais	9,04%	Ile-de-France	49,42%	<p>Administration – Analyser – Architecture – Base de données – Conseil – Disponibilité – Linux – Maintenance – MySQL – Oracle – Production – SGBD – SQL Server – Veille</p> <p>Niveau I/II, plutôt expérimenté</p>
Pays de la Loire	5,24%												
Midi-Pyrénées	5,32%												
Rhône-Alpes	6,45%												
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,39%												
Nord-Pas-de-Calais	9,04%												
Ile-de-France	49,42%												



## IV. Les fonctions d'exploitation

### Famille de métiers : Exploitation / Amélioration continue

**Métiers :** Responsable support, Analyste d'exploitation, Conseiller support technique, « Data Scientist », Expert Technique, Géomaticien.

#### Principales compétences recherchées :

Analyse – Big data – data science – exploitation des entrepôts de données – maintenance

#### Profils et types de formation :

15 formations de niveau I, 10 formations de niveau II et 20 formations de niveau III identifiées dans la cartographie

#### Responsable support

Autres appellations : Superviseur Hotline – Head of support – Technical support manager

Besoins en recrutement	Besoins en compétences						
<p>13 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de responsable support</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de responsable support</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>8,33%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>91,67%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,33%	Ile-de-France	91,67%	<p>Analyser – Anglais – Base de données – COM – Conception – Construction – Documentation technique – <i>Management</i> – Oracle – <i>Reporting</i> – Technologie – Windows</p>
Région	Pourcentage						
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,33%						
Ile-de-France	91,67%						
	Niveau I/II						



### Analyste d'exploitation

Autres appellations : Pilote d'exploitation – Technicien d'exploitation – *Operation technician*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences																
<p>127 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement d'analyste d'exploitation</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aquitaine</td> <td>4,27%</td> </tr> <tr> <td>Alsace</td> <td>4,27%</td> </tr> <tr> <td>Bretagne</td> <td>10,26%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>11,11%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>12,82%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>15,38%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>23,93%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Aquitaine	4,27%	Alsace	4,27%	Bretagne	10,26%	Pays de la Loire	11,11%	Nord-Pas-de-Calais	12,82%	Rhône-Alpes	15,38%	Ile-de-France	23,93%	<p>Architecture – AS 400 – Conduite de projet – Conseil – Linux – Maintenance – Méthodique – Oracle – Production – Réseau – Systèmes d'exploitation – UNIX – Windows</p> <p>Niveau III, indifférent</p>
Région	Pourcentage																
Aquitaine	4,27%																
Alsace	4,27%																
Bretagne	10,26%																
Pays de la Loire	11,11%																
Nord-Pas-de-Calais	12,82%																
Rhône-Alpes	15,38%																
Ile-de-France	23,93%																

### Conseiller support technique

Autres appellations : Chargé d'assistance client - Support client - Hotline - Correspondant utilisateurs - Correspondant informatique - Support technique - Technicien poste de travail - Technicien micro-informatique - Assistant micro-informatique - Technicien de maintenance - Technicien sur site - Assistant aux utilisateurs - *Technical support - Service support*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p>571 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de conseiller support technique</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aquitaine</td> <td>3,38%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>3,56%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>6,19%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>9,38%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>17,64%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>42,03%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Aquitaine	3,38%	Nord-Pas-de-Calais	3,56%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,19%	Pays de la Loire	9,38%	Rhône-Alpes	17,64%	Ile-de-France	42,03%	<p>Analyser – Anglais – Autonomie – Base de données – Maintenance – Microsoft Windows – Oracle – Pack office – Production – Relation client – Réseau – Technologie</p> <p>Niveau III/IV, indifférent</p>
Région	Pourcentage														
Aquitaine	3,38%														
Nord-Pas-de-Calais	3,56%														
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,19%														
Pays de la Loire	9,38%														
Rhône-Alpes	17,64%														
Ile-de-France	42,03%														



### « Data Scientist »

Autres appellations : Chargé de modélisation des données - Explorateur de données - Analyste données – Data Miner – Data analyst

Besoins en recrutement	Besoins en compétences								
<p>87 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de "Data scientist"</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de "Data scientist"</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>5,19%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>9,09%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>66,23%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Midi-Pyrénées	5,19%	Rhône-Alpes	9,09%	Ile-de-France	66,23%	<p>Algorithmes – Analyser – Anglais – Autonomie – Base de données – Conseil – <i>Data mining</i> – <i>Management</i> – Marketing – Méthodique – Modélisation – Production – Python – R&amp;D – SAS Science – SPSS – Statistiques – Technologie – Web</p> <p>Niveau I/II, plutôt débutant</p>
Région	Pourcentage								
Midi-Pyrénées	5,19%								
Rhône-Alpes	9,09%								
Ile-de-France	66,23%								

### Expert technique

Autres appellations : Consultant expert – Conseiller technique – *Technical expert / Specialist* – *Technical advisor*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences																
<p>757 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement d'expert technique</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement d'expert technique</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Centre</td> <td>4,03%</td> </tr> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>4,58%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>7,08%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>8,61%</td> </tr> <tr> <td>Aquitaine</td> <td>8,75%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>10,83%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>46,94%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Centre	4,03%	Midi-Pyrénées	4,58%	Rhône-Alpes	7,08%	Nord-Pas-de-Calais	8,61%	Aquitaine	8,75%	Pays de la Loire	10,83%	Ile-de-France	46,94%	<p>Analyser – Anglais – Architecture – Cisco – Conception – Conseil – J2EE – Java – JEE – Oracle – Production – Rédaction – Réseau – Technologie – Web</p> <p>Niveau I/II, expérimenté</p>
Région	Pourcentage																
Centre	4,03%																
Midi-Pyrénées	4,58%																
Rhône-Alpes	7,08%																
Nord-Pas-de-Calais	8,61%																
Aquitaine	8,75%																
Pays de la Loire	10,83%																
Ile-de-France	46,94%																



## Géomaticien

Autres appellations : Responsable SIG – *GIS Specialist*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences						
<p>7 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement de géomaticien</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement de géomaticien</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>14,29%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>85,71%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Rhône-Alpes	14,29%	Ile-de-France	85,71%	<p>Apache – Base de données – Calculer – Cartographie – Modélisation – MySQL – Oracle – SIG – Technologie – Tomcat – Windows</p>
Région	Pourcentage						
Rhône-Alpes	14,29%						
Ile-de-France	85,71%						
	Niveau I/II						



## V. Métiers transverses à tous les secteurs de la branche

Tous les métiers transverses ne font pas également l'objet de besoins. Dans les TPE/PME majoritairement représentées dans le secteur, de nombreuses fonctions n'existent pas.

Le métier de « **chargé de communication et marketing** » ressort en premier dans les besoins en compétences « transverses » des éditeurs. Suivi par le **technicien informatique**, le **community manager**, le **directeur communication et marketing**, le **chargé de développement d'applications informatiques**.

### Assistant

Autres appellations : Secrétaire - Secrétaire de direction - Assistant de direction - Assistant RH - Assistant commercial - Assistant comptable - Assistant Marketing - Assistant - Personal assistant - Management assistant - Executive assistant

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p>6 153 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement d'assistant</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement d'assistant</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>3,63%</td> </tr> <tr> <td>Bretagne</td> <td>3,99%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>5,21%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>5,54%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>14,66%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>42,40%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Nord-Pas-de-Calais	3,63%	Bretagne	3,99%	Pays de la Loire	5,21%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	5,54%	Rhône-Alpes	14,66%	Ile-de-France	42,40%	<p>Autonomie – Comptabilité – Excel – Factures – Fournisseurs – Pack office – Rapprochement bancaire – Rigueur – Sage – Saisie</p> <p>Niveau III, indifférent</p>
Région	Pourcentage														
Nord-Pas-de-Calais	3,63%														
Bretagne	3,99%														
Pays de la Loire	5,21%														
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5,54%														
Rhône-Alpes	14,66%														
Ile-de-France	42,40%														

### Auditeur interne

Autres appellations : Auditeur financier - Internal Auditor

Besoins en recrutement	Besoins en compétences										
<p>106 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement d'auditeur interne</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement d'auditeur interne</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>4,44%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>5,56%</td> </tr> <tr> <td>Centre</td> <td>5,56%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>73,33%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Midi-Pyrénées	4,44%	Pays de la Loire	5,56%	Centre	5,56%	Ile-de-France	73,33%	<p>Anglais – Budget – Conduite de projet – Finance – Responsable – Veille</p> <p>Niveau I, plutôt expérimenté</p>
Région	Pourcentage										
Midi-Pyrénées	4,44%										
Pays de la Loire	5,56%										
Centre	5,56%										
Ile-de-France	73,33%										



## Chargé de communication et marketing

Autres appellations : Auditeur financier - *Internal Auditor*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences																
<p>513 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement du Chargé de communication et marketing</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bretagne</td> <td>2,32%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>3,37%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>4,00%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>4,42%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>4,63%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>9,05%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>59,79%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Bretagne	2,32%	Nord-Pas-de-Calais	3,37%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,00%	Ile-de-France	4,42%	Ile-de-France	4,63%	Ile-de-France	9,05%	Ile-de-France	59,79%	<p>Autonomie – Communication – Création – Marketing – Rédaction – Web</p> <p>Niveau I, plutôt expérimenté</p>
Région	Pourcentage																
Bretagne	2,32%																
Nord-Pas-de-Calais	3,37%																
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,00%																
Ile-de-France	4,42%																
Ile-de-France	4,63%																
Ile-de-France	9,05%																
Ile-de-France	59,79%																

### Principales compétences recherchées :

#### ❖ Tension entre polyvalence et professionnalisation :

*« Sur les équipes communication et marketing, on voulait des gens très polyvalents au départ, qui sachent utiliser les outils web, les réseaux sociaux, faire du référencement, de la rédaction d'articles...  
Mais on va maintenant essayer d'affiner un peu »*

Les fonctions de communication sont rarement très spécialisées. Elles se développent petit à petit à mesure de l'évolution de la structure qui en général a construit son activité avec une clientèle de base, sans véritable stratégie de communication. Après quelques années d'existence, ou une activité en baisse, la nécessité se fait de consacrer un ou plusieurs postes à de nouvelles activités : réseaux sociaux, mailings, suivi presse, rédaction de contenus (web, livres blancs...), veille, etc. Il y a encore **peu de postes** de ce type généralement chez les éditeurs.

### Profils et types de formation :

Ecole de commerce, marketing digital, université (sciences économiques », voire filières littéraires. Ce type de poste ne pose pas de problème de recrutement.



### Chargé de développement applications informatiques

Autres appellations : Développeur - Analyste réalisateur - Consultant SI – *Developper* – *Programmer*

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p>515 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement du chargé de développement application informatique</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement du chargé de développement application informatique</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Languedoc-Roussillon</td> <td>5,00%</td> </tr> <tr> <td>Bretagne</td> <td>5,00%</td> </tr> <tr> <td>Centre</td> <td>5,42%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>7,92%</td> </tr> <tr> <td>Rhone-Alpes</td> <td>10,42%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>42,92%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Languedoc-Roussillon	5,00%	Bretagne	5,00%	Centre	5,42%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,92%	Rhone-Alpes	10,42%	Ile-de-France	42,92%	<p>Analyser – Base de données – Conception – Maintenance – Oracle – Technologie – Web</p>
Région	Pourcentage														
Languedoc-Roussillon	5,00%														
Bretagne	5,00%														
Centre	5,42%														
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,92%														
Rhone-Alpes	10,42%														
Ile-de-France	42,92%														
	<p>Niveau I, plutôt expérimenté</p>														

### Chargé de mission RSE

Autres appellations : Chargé de la responsabilité sociale et environnementale - Chargé de RSE - Responsable Développement Durable - Corporate Social Responsibility Officer - Corporate Citizenship

Besoins en recrutement	Besoins en compétences						
<p>7 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement du chargé de mission RSE</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement du chargé de mission RSE</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lorraine</td> <td>14,29%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>85,71%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Lorraine	14,29%	Ile-de-France	85,71%	<p>Anglais – Commerce – Excel – Power Point – Transport</p>
Région	Pourcentage						
Lorraine	14,29%						
Ile-de-France	85,71%						
	<p>Niveau I</p>						



### Chargé de ressources humaines

Autres appellations : Chargé de mission RH - Chargé de carrières - Chargé de développement RH - Chargé de formation - Chargé de gestion sociale - Chargé de recrutement - Chargé de RH - Chargé SIRH - Gestionnaire administration du personnel - Gestionnaire RH - Gestionnaire Paie - *HR Officer* - *Personnel Officer* - HR Business Partner

Besoins en recrutement	Besoins en compétences												
<p>919 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement du chargé de Ressources Humaines</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement du chargé de Ressources Humaines</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>3,92%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>7,50%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>7,96%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>9,23%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>53,63%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Midi-Pyrénées	3,92%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,50%	Pays de la Loire	7,96%	Rhône-Alpes	9,23%	Ile-de-France	53,63%	<p>Commerce – Conseil – Rédaction – Relationnel – <i>Reporting</i> – Ressources Humaines – <i>Sourcing</i></p> <hr/> <p>Niveau I, débutant</p>
Région	Pourcentage												
Midi-Pyrénées	3,92%												
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,50%												
Pays de la Loire	7,96%												
Rhône-Alpes	9,23%												
Ile-de-France	53,63%												

### Chargé de veille et documentaliste

Autres appellations : Chargé d'intelligence économique - Chargé de projet Veille - Gestionnaire de documents - Responsable de la documentation interne - Veilleur documentaliste *Competitive intelligence officer* - Records manager - Surveillance officer

Besoins en recrutement	Besoins en compétences												
<p>44 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement du chargé de veille et documentaliste</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement du chargé de veille et documentaliste</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bretagne</td> <td>2,78%</td> </tr> <tr> <td>Bourgogne</td> <td>2,78%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>5,56%</td> </tr> <tr> <td>Lorraine</td> <td>5,56%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>83,33%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Bretagne	2,78%	Bourgogne	2,78%	Rhône-Alpes	5,56%	Lorraine	5,56%	Ile-de-France	83,33%	<p>Base de données – Classement – Communication – Documentaires – Technologie – Veille</p> <hr/> <p>Niveau I/II, débutant</p>
Région	Pourcentage												
Bretagne	2,78%												
Bourgogne	2,78%												
Rhône-Alpes	5,56%												
Lorraine	5,56%												
Ile-de-France	83,33%												



### « Community manager »

Autres appellations : Animateur de communauté - Animateur de réseaux sociaux - *Community Manager* - Social Media Manager

Besoins en recrutement	Besoins en compétences												
<p>100 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement du Community manager</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Picardie</td> <td>2,27%</td> </tr> <tr> <td>Lorraine</td> <td>2,27%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>5,68%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>6,82%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>73,86%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Picardie	2,27%	Lorraine	2,27%	Pays de la Loire	5,68%	Nord-Pas-de-Calais	6,82%	Ile-de-France	73,86%	<p>Communication – <i>Community management</i> – Facebook – Rédaction – Réseaux sociaux – Twitter – Web</p> <hr/> <p>Niveau IV, expérimenté</p>
Région	Pourcentage												
Picardie	2,27%												
Lorraine	2,27%												
Pays de la Loire	5,68%												
Nord-Pas-de-Calais	6,82%												
Ile-de-France	73,86%												

### Comptable

Autres appellations : Comptable général - Comptable analytique - Comptable unique – Accountant - Accounting officer - General accountant

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p>15 867 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement du Comptable</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bretagne</td> <td>3,70%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>3,81%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>4,42%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>6,37%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>12,60%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>44,29%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Bretagne	3,70%	Nord-Pas-de-Calais	3,81%	Pays de la Loire	4,42%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,37%	Rhône-Alpes	12,60%	Ile-de-France	44,29%	<p>Autonomie – Comptabilité – Comptabilité générale – Factures – Fournisseurs – Gestion de la paie – Rapprochement bancaire – Saisie</p> <hr/> <p>Niveau III, expérimenté</p>
Région	Pourcentage														
Bretagne	3,70%														
Nord-Pas-de-Calais	3,81%														
Pays de la Loire	4,42%														
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,37%														
Rhône-Alpes	12,60%														
Ile-de-France	44,29%														



### Contrôleur de gestion

Autres appellations : Analyste de gestion - Contrôleur de gestion central - Responsable de contrôle de gestion - Responsable / Contrôleur financier - Contrôleur budgétaire - Contrôleur de gestion industriel - Contrôleur de gestion commercial - Management controller - Financial controller - Corporate controller

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p><b>1 359 offres d'emploi</b></p> <p>Régions de recrutement du Contrôleur de gestion</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>3,95%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>4,30%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>4,38%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>4,90%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>9,11%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>52,92%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Midi-Pyrénées	3,95%	Pays de la Loire	4,30%	Nord-Pas-de-Calais	4,38%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,90%	Rhône-Alpes	9,11%	Ile-de-France	52,92%	<p>Analyser – Audit – Budget – Comptabilité – Contrôle de gestion – Excel – Finance – <i>Reporting</i> – Responsable</p> <hr/> <p>Niveau I, indifférent</p>
Région	Pourcentage														
Midi-Pyrénées	3,95%														
Pays de la Loire	4,30%														
Nord-Pas-de-Calais	4,38%														
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,90%														
Rhône-Alpes	9,11%														
Ile-de-France	52,92%														

### Directeur administratif et financier

Autres appellations : Secrétaire général – Directeur général finance et administration – Directeur général adjoint finance et RH – Responsable Administratif et Financier – Administrative and financial director – Chief administrative officer – Chief financial officer – Head of administration and finance – Administrative and financial manager – Company secretary

Besoins en recrutement	Besoins en compétences								
<p><b>128 offres d'emploi</b></p> <p>Régions de recrutement du Directeur administratif et financier</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Poitou-Charentes</td> <td>6,90%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>12,07%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>48,28%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Poitou-Charentes	6,90%	Rhône-Alpes	12,07%	Ile-de-France	48,28%	<p>Comptabilité – <i>Reporting</i> – Analyser – Contrôle de gestion – Relationnel – Autonomie – <i>Management</i> – Finance</p> <hr/> <p>Niveau I/II, expérimenté</p>
Région	Pourcentage								
Poitou-Charentes	6,90%								
Rhône-Alpes	12,07%								
Ile-de-France	48,28%								



### Directeur communication et marketing

Autres appellations : Responsable du service communication et marketing - Directeur général adjoint en charge de la communication et du marketing - Directeur de communication interne - Directeur de communication externe - Directeur marketing - Marketing and Communication Director - Head of Marketing and Communication - Marketing and communication General Manager - Chief Marketing and Communication Officer

Besoins en recrutement	Besoins en compétences										
<p><b>18 offres d'emploi</b></p> <p>Régions de recrutement du Directeur communication et marketing</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement du Directeur communication et marketing</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Centre</td> <td>3,54%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>5,75%</td> </tr> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>10,18%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>35,40%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Centre	3,54%	Nord-Pas-de-Calais	5,75%	Midi-Pyrénées	10,18%	Ile-de-France	35,40%	<p>Anglais –Communication –Créatif – Multimédia –Rédaction –Réseaux sociaux –Responsable –Vente</p> <hr/> <p>Niveau I</p>
Région	Pourcentage										
Centre	3,54%										
Nord-Pas-de-Calais	5,75%										
Midi-Pyrénées	10,18%										
Ile-de-France	35,40%										

### Directeur des systèmes d'information

Autres appellations : Directeur du service informatique - Responsable de département informatique – DSI - Information System director / manager - Chief Information Officer - Information Technology (IT systems) director

Besoins en recrutement	Besoins en compétences										
<p><b>276 offres d'emploi</b></p> <p>Régions de recrutement du Directeur des systèmes d'information</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement du Directeur des systèmes d'information</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Centre</td> <td>3,54%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>5,75%</td> </tr> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>10,18%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>35,40%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Centre	3,54%	Nord-Pas-de-Calais	5,75%	Midi-Pyrénées	10,18%	Ile-de-France	35,40%	<p>Architecture – Base de données – Communication – ERP – Maintenance – Management – Oracle – Réseaux – Responsable – Technologie</p> <hr/> <p>Niveau I, expérimenté</p>
Région	Pourcentage										
Centre	3,54%										
Nord-Pas-de-Calais	5,75%										
Midi-Pyrénées	10,18%										
Ile-de-France	35,40%										



### Infographiste/Graphiste

Autres appellations : Designer graphiste - Graphiste-illustrateur(trice) – Maquettiste - Graphiste multimédia - Graphiste en PAO (PAOiste) - Graphiste 3D – Infographiste – Webdesigner - Graphiste metteur en page - Graphic designer - Graphic artist

Besoins en recrutement	Besoins en compétences												
<p><b>709 offres d'emploi</b></p> <p>Régions de recrutement de l'Infographiste / Graphiste</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>3,46%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>5,54%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>10,55%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>10,90%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>51,56%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Midi-Pyrénées	3,46%	Pays de la Loire	5,54%	Rhône-Alpes	10,55%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	10,90%	Ile-de-France	51,56%	<p>Communication – Conception – Création – <i>Design</i> – <i>Illustrator</i> – Photoshop – Production – Technologie – Web</p>
Région	Pourcentage												
Midi-Pyrénées	3,46%												
Pays de la Loire	5,54%												
Rhône-Alpes	10,55%												
Provence-Alpes-Côte d'Azur	10,90%												
Ile-de-France	51,56%												
	<p>Niveau I, plutôt débutant</p>												

### Juriste

Autres appellations : Collaborateur juridique - Juriste d'entreprise - Juriste commercial - Juriste social - Juriste en droit du travail - Juriste de contentieux - Juriste financier - Juriste multimédia - Company/Corporate solicitor - Corporate lawyer - n-house lawyer/counsel - General counsel

Besoins en recrutement	Besoins en compétences												
<p><b>324 offres d'emploi</b></p> <p>Régions de recrutement du juriste</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Centre</td> <td>1,39%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>2,43%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>7,29%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>9,38%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>68,75%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Centre	1,39%	Nord-Pas-de-Calais	2,43%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,29%	Rhône-Alpes	9,38%	Ile-de-France	68,75%	<p>Conseil – Droit commercial – Droit des affaires – Droit des sociétés – Droit public – Droit social – Juridique – Négociation – Rédaction – Veille</p>
Région	Pourcentage												
Centre	1,39%												
Nord-Pas-de-Calais	2,43%												
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,29%												
Rhône-Alpes	9,38%												
Ile-de-France	68,75%												
	<p>Niveau I, expérimenté</p>												



### « Knowledge manager »

Autres appellations : Responsable ingénierie des connaissances - Responsable knowledge management - Gestionnaire des connaissances - Chef de projet Knowledge Management - Knowledge manager - Knowledge worker

Besoins en recrutement	Besoins en compétences						
<p>6 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement du Knowledge manager</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement du Knowledge manager</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>16,67%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>83,33%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Provence-Alpes-Côte d'Azur	16,67%	Ile-de-France	83,33%	<p>Communication – Évaluation – Innovation – <i>Management</i> – Relationnel – <i>Research</i> – Ressources humaines – Technologie</p> <hr/> <p>Niveau I, débutant</p>
Région	Pourcentage						
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16,67%						
Ile-de-France	83,33%						

### Responsable / Directeur des ressources humaines

Autres appellations : Directeur des relations humaines (DRH) - Directeur des relations sociales - Chef du personnel - Cadre de la gestion des ressources humaines - Director/Head of Human Resources (HR) - Director of Personnel - Human Resources manager - Chief Human Resources Officer

Besoins en recrutement	Besoins en compétences								
<p>40 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement Responsable / Directeur des ressources humaines</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement Responsable / Directeur des ressources humaines</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>8,57%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>14,29%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>34,29%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Midi-Pyrénées	8,57%	Rhône-Alpes	14,29%	Ile-de-France	34,29%	<p>Conseil – Droit du travail – Gestion de la paie – Gestion des ressources humaines – GPEC – <i>Management</i> – Relationnel – Ressources Humaines</p> <hr/> <p>Niveau I, débutant</p>
Région	Pourcentage								
Midi-Pyrénées	8,57%								
Rhône-Alpes	14,29%								
Ile-de-France	34,29%								



### Responsable achats et approvisionnements

Autres appellations : Directeur approvisionnement - Responsable approvisionnement et planification achats – Acheteur – Approvisionneur - Responsable logistique - Supply Chain Manager – Buyer – Purchaser - Procurement Manager

Besoins en recrutement	Besoins en compétences														
<p>440 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement Responsable achats et approvisionnements</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>4,69%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>5,43%</td> </tr> <tr> <td>Bretagne</td> <td>8,15%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>8,40%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>17,53%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>26,42%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Nord-Pas-de-Calais	4,69%	Pays de la Loire	5,43%	Bretagne	8,15%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,40%	Rhône-Alpes	17,53%	Ile-de-France	26,42%	<p>Achats – Approvisionnement – Fournisseurs – Livraison – Logistique – Responsable</p>
Région	Pourcentage														
Nord-Pas-de-Calais	4,69%														
Pays de la Loire	5,43%														
Bretagne	8,15%														
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,40%														
Rhône-Alpes	17,53%														
Ile-de-France	26,42%														
	<p>Niveau III, plutôt expérimenté</p>														

### Responsable qualité

Autres appellations : Chargé de mission qualité - Directeur qualité - Ingénieur (fiabilité/contrôle) qualité – Qualiticien - Responsable assurance/contrôle qualité - Quality Manager - Head/Director of Quality - Quality Assurance/Control Manager - Quality engineer

Besoins en recrutement	Besoins en compétences								
<p>79 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement Responsable qualité</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bretagne</td> <td>5,88%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>7,35%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>50,00%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Bretagne	5,88%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,35%	Ile-de-France	50,00%	<p>Anglais – Étiquetage – Fournisseurs – <i>Management</i> – Production – Responsable</p>
Région	Pourcentage								
Bretagne	5,88%								
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,35%								
Ile-de-France	50,00%								
	<p>Niveau I</p>								



### Responsable services généraux

Autres appellations : Responsable de la maintenance et de la sécurité - Directeur des services généraux  
- Head of General Services - General services director - Facilities manager

Besoins en recrutement	Besoins en compétences						
<p>7 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement Responsable Services Généraux</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement Responsable Services Généraux</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>14,29%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>85,71%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Pays de la Loire	14,29%	Ile-de-France	85,71%	<p>Accueil – Approvisionnement – Autonomie – Fourniture – Maintenance – Nettoyage – Organisation – Responsable</p> <hr/> <p>Niveau III</p>
Région	Pourcentage						
Pays de la Loire	14,29%						
Ile-de-France	85,71%						

### « Risk manager »

Autres appellations : Gestionnaire des risques - Manager des risques et assurances - Risk and insurance  
manager - Chief risk officer

Besoins en recrutement	Besoins en compétences						
<p>52 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement Risk manager</p> <table border="1"> <caption>Régions de recrutement Risk manager</caption> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Basse-Normandie</td> <td>2,08%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>97,92%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Basse-Normandie	2,08%	Ile-de-France	97,92%	<p>Analyser – Anglais – Capacité d'adaptation – Commerce – Finance – Pack office – Reporting – VBA</p> <hr/> <p>Niveau I</p>
Région	Pourcentage						
Basse-Normandie	2,08%						
Ile-de-France	97,92%						



### Technicien informatique

Autres appellations : Support technique - Technicien poste de travail - Technicien micro-informatique - Assistant micro-informatique - Technicien de maintenance - Technicien sur site - Assistant aux utilisateurs - Service support

Besoins en recrutement	Besoins en compétences																
<p>599 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement Technicien informatique</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aquitaine</td> <td>4,80%</td> </tr> <tr> <td>Bretagne</td> <td>5,34%</td> </tr> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>6,76%</td> </tr> <tr> <td>Nord-Pas-de-Calais</td> <td>8,72%</td> </tr> <tr> <td>Pays de la Loire</td> <td>9,07%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>13,70%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>29,00%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Aquitaine	4,80%	Bretagne	5,34%	Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,76%	Nord-Pas-de-Calais	8,72%	Pays de la Loire	9,07%	Rhône-Alpes	13,70%	Ile-de-France	29,00%	<p>Base de données – <i>Help desk</i> – Linux – Maintenance – Microsoft Windows – Oracle – Pack office – Production – Réseau – Windows</p> <hr/> <p>Niveau III, plutôt expérimenté</p>
Région	Pourcentage																
Aquitaine	4,80%																
Bretagne	5,34%																
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,76%																
Nord-Pas-de-Calais	8,72%																
Pays de la Loire	9,07%																
Rhône-Alpes	13,70%																
Ile-de-France	29,00%																

### « Webmaster »

Autres appellations : Webmestre - Administrateur web - Concepteur web - Intégrateur web – Webmaster - Website administrator - Website coordinator

Besoins en recrutement	Besoins en compétences												
<p>37 offres d'emploi</p> <p>Régions de recrutement Webmaster</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Région</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Provence-Alpes-Côte d'Azur</td> <td>6,25%</td> </tr> <tr> <td>Midi-Pyrénées</td> <td>6,25%</td> </tr> <tr> <td>Auvergne</td> <td>9,38%</td> </tr> <tr> <td>Rhône-Alpes</td> <td>15,62%</td> </tr> <tr> <td>Ile-de-France</td> <td>50,00%</td> </tr> </tbody> </table>	Région	Pourcentage	Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,25%	Midi-Pyrénées	6,25%	Auvergne	9,38%	Rhône-Alpes	15,62%	Ile-de-France	50,00%	<p>CSS – PHP – Création – Photoshop – Spécification – Travail en équipe – Autonomie</p> <hr/> <p>Indifférent</p>
Région	Pourcentage												
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,25%												
Midi-Pyrénées	6,25%												
Auvergne	9,38%												
Rhône-Alpes	15,62%												
Ile-de-France	50,00%												



## PARTIE II – CARTOGRAPHIE DE L’OFFRE DE FORMATION

La cartographie de l’offre de formation, regroupant les 242 formations et titres certifiants identifiés selon la méthodologie explicitée en préambule se compose de :

- 93 licences professionnelles
- 66 certifications RNCP
- 54 masters
- 15 titres d’ingénieurs
- 7 DEUST
- 5 CQP
- 1 titre professionnel
- 1 DUT

Ces 242 titres sont présentés par « famille de métiers », qui est un échelon pertinent pour le secteur de l’édition de logiciels très polyvalent, et moins segmenté qu’ailleurs<sup>4</sup>.

Famille de métiers	Offre de formation identifiée	Besoins en compétences
Développement commercial	Niveau I : 5 formations Niveau II : 10 formations	Vente, marketing, CRM, stratégie commerciale, réseau professionnel, partenariat
Gouvernance	Niveau I : 44 formations Niveau II : 13 formations	Urbanisation, architecture technique, sécurité, pilotage, gestion
Pilotage opérationnel	Niveau I : 36 formations Niveau II : 15 formations	<i>Reporting</i> , gestion de projet, équipes, conseil
Offre de service	Niveau I : 18 formations Niveau II : 3 formations	Formation, marketing, conseil, AMOA, spécifications fonctionnelles

<sup>4</sup> Cartographie transmise sur demande aux employeurs et salariés de l’édition de logiciels.



Conception	Niveau I : 28 formations Niveau II : 22 formations Niveau III : 5 formations	Architecture, conception, web design, ergonomie, MySQL, méthodes agiles
Développement et test	Niveau I : 37 formations Niveau II : 57 formations Niveau III : 9 formations	Intégration, progiciel, base de données, Java, langage Web, langage objet
Mise en production	Niveau I : 6 formations Niveau II : 47 formations Niveau III : 3 formations	Intégration, administration, base de données, SGBD, Unix, systèmes et réseaux
Exploitation / Amélioration continue	Niveau I : 15 formations Niveau II : 10 formations Niveau III : 20 formations	Analyse, big data, data science, exploitation des entrepôts de données, maintenance

**Cette cartographie n'est pas et ne saurait être exhaustive** : elle repose principalement sur les codes ROME ciblés par les certificateurs auprès de la CNCP. Notamment, le code ROME « Etudes et développement informatique » (M1805), très généraliste, n'a pu être utilisé qu'associé à des mots-clés : à lui seul, il faisait déjà ressortir 670 titres RNCP.

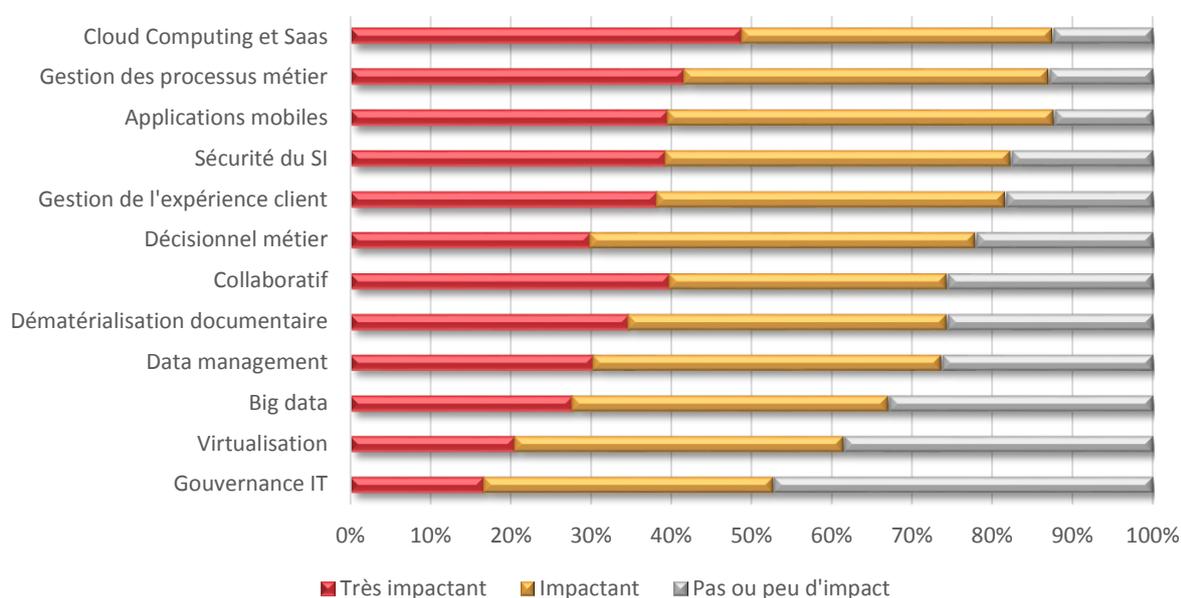
Ainsi, le nombre de formations de niveau III identifié est relativement faible, et la cartographie ne fait pas apparaître certains cursus (notamment en DUT) pourtant souvent cités dans la phase qualitative de l'enquête.



## PARTIE III – PRATIQUES, FREINS ET LEVIERS DE RECRUTEMENT ET DE FORMATION

### I. Pratiques et freins identifiés par les éditeurs

Les tendances impactant le secteur



Source : Questionnaire

### Les pratiques de recrutement et l'enjeu de l'attractivité du secteur

L'enjeu de l'attractivité du secteur de l'édition sur ces postes est fort. La concurrence grandissante et le manque de visibilité des spécificités du secteur auprès des jeunes entraînent des difficultés à recruter. Le secteur de l'édition, composé de TPE et PME à 80%, se positionne difficilement sur le recrutement face aux grandes sociétés de service qui absorbent majoritairement les flux de jeunes diplômés.

- La **communication groupée** du secteur sur les métiers de l'édition, et le rapprochement avec les établissements, peuvent constituer un important levier pour faire connaître le secteur et les multiples possibilités qu'il offre aux étudiants et jeunes diplômés. L'attractivité du secteur auprès du **public féminin** est problématique à l'image du secteur numérique dans son ensemble (taux de féminisation de 33%). L'étude sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les publics féminins en France (OPIIEC, février 2016, [disponible ici](#)) et



les travaux de la commission Syntec « Femmes du numérique » (<http://www.femmesdunumerique.com/>) apportent des pistes et des remontées de bonnes pratiques dont peuvent s'inspirer tous les employeurs.

Plus généralement, la **communication** autour de la **croissance** du secteur de l'édition, des **innovations** de l'entreprise, des **conditions de travail** souvent plus favorables que dans les autres secteurs du numérique, et des **perspectives** d'évolution interne, participerait à sensibiliser les potentielles recrues.

- **L'atout du secteur** réside justement dans ces spécificités et ces conditions de travail, qui à la différence des sociétés de service, facilitent la mise en place **des dispositifs de formation en alternance**, qui apparaissent comme un bon levier de recrutement et de montée en compétences. Le choix d'une **stratégie de recrutement en contrats d'alternance** et le recours aux **stagiaires en fin d'études** permettent également un ancrage des entreprises auprès des établissements.
- Enfin, la **réflexion autour des intitulés de postes** s'avère primordiale au moment du recrutement, et les recruteurs doivent savoir se distinguer en valorisant davantage leurs métiers et le large panel des activités.

### La formation continue

Dans un secteur à la pointe de l'innovation, qui doit suivre voire anticiper les évolutions technologiques, **la formation continue est centrale**.

Si la formation initiale est importante, elle présente également des limites. **Pour pallier ces lacunes, plusieurs solutions. Deux modèles** se distinguent : les structures recourant et/ou souhaitant recourir davantage à la formation continue, et les éditeurs qui misent tout sur la montée en compétences interne.

Les éditeurs encouragent la formation des salariés et valorisent la montée en compétences, nécessaire à l'adaptation aux innovations, aux nouveaux besoins exprimés par les clients, et au développement de l'activité.

La totalité des répondants au questionnaire avait formé ses collaborateurs dans l'année passée.

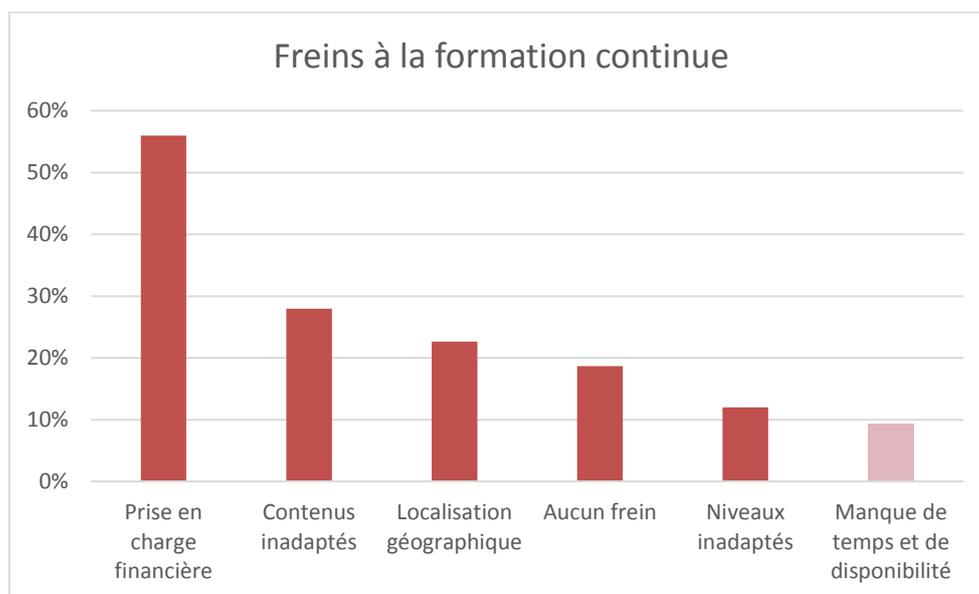
« La formation initiale n'est jamais suffisante ! »

### Freins à la formation continue identifiés :

❖ **Les contenus des formations proposés ne répondent pas toujours aux besoins** (cf. plus haut, la difficulté à trouver des formations sur certains outils : Microsoft, Javascript, C et C++, NoSQL, *Design pattern*, TTD, sécurité, Python, *Big data*, PHP)



- ❖ **Beaucoup de formations sont à Paris**
- ❖ **Certaines formations ont des formats trop longs : il est difficile « d’immobiliser » des salariés pendant 5 jours.**
- ❖ **De trop nombreuses formations sont annulées, faute d’avoir atteint le nombre minimum d’inscrits :**
  - « Je passe souvent par les formations qui sont proposées par notre OPCA, en me disant qu’il y a plus de gens qui s’inscriront... et en fait pas forcément, beaucoup sont annulées. »*
- ❖ **Des difficultés d’accès aux dispositifs de financement de la formation pour les chefs d’entreprise**



Source: questionnaire

NB: l’item « manque de temps et de disponibilité » n’était pas proposé et relève ici des commentaires spontanés des répondants. Sans ce biais, l’on peut présumer qu’il aurait été davantage présent dans les réponses.

## La formation en interne

### Par choix

Il existe dans le secteur une **tendance à la stratégie de l’autoformation**. Qui est justifiée par l’activité même des éditeurs, de recherche et d’innovation : comme ce cas d’éditeur qui a eu besoin de se former sur les objets connectés pour répondre aux besoins d’un client :



*« On a récupéré des montres et des balances connectées, on a étudié nous-mêmes comment ça fonctionnait, on les a démontées, et on a créé des solutions. On fait de la R&D, notre principe c'est aussi de se débrouiller tout seuls, c'est aussi une démarche intellectuelle. »*

La montée en compétences en interne est aussi une question d'organisation du travail et de management : favoriser le travail en équipe sur le développement, les commentaires de codes entre pairs, afin de faire bénéficier les moins expérimentés des retours de leurs collègues et de les faire évoluer plus rapidement. **C'est une vraie culture d'entreprise.**

### **Par nécessité**

Quand l'accès à la formation continue n'est pas possible, la meilleure solution reste la **montée en compétences « sur le terrain »**. Par exemple, c'est ce qu'a fait un employeur n'ayant pas trouvé suffisamment de compétences sur Microsoft :

*« Notre seule solution à ça : les prendre à la sortie de l'école et les former en interne par les seniors. »*

Ce modèle ne fonctionne que dans les structures suffisamment grandes pour que des équipes puissent se consacrer à cette activité d'encadrement, et où il y a un équilibre entre « anciens » et nouvelles recrues.

### **L'alternance**

De nombreux employeurs recrutent des collaborateurs en contrat de professionnalisation : c'est à la fois un moyen de les former à la culture de l'entreprise, de tester leurs compétences et leur savoir-être avant un recrutement en CDI, le tout à moindre coût.

A noter que le dispositif de l'alternance ne convient pas nécessairement à tous les postes.

*« Le contrat de professionnalisation est un bon dispositif pour les postes qui ne demandent pas forcément du temps plein comme webdesigner ou sur la R&D. »*



## II. Leviers d'accès à la formation

### La formation professionnelle continue en trois temps

Formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>La formation professionnelle répond aux besoins d'acquisition, d'amélioration ou de développement des compétences professionnelles des entreprises et des salariés.</li> </ul>										
Certification professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elle atteste d'une « qualification », soit les capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail et à des degrés de responsabilités définis dans un « référentiel ».</li> <li>La mise en place du dispositif certifiant incombe soit à l'organisme de formation, soit à un organisme certificateur à part entière.</li> <li>La certification se décline en trois types :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplômes et titres à finalité professionnelle délivré au nom de l'État</li> <li>- Diplômes et titres élaborés par des organismes de formation publics ou privés</li> <li>- Certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par les branches professionnelles</li> </ul> </li> </ul> <p><i>!/ Une formation peut être certifiante sans être enregistrée sur les registres nationaux</i></p>										
Financement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour être considérée éligible aux financements de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), ou d'un autre financement externe à l'entreprise, l'action de formation doit :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- être située dans le champ de la formation professionnelle,</li> <li>- justifier de moyens mis en œuvre et suivis pour atteindre des objectifs pédagogiques visés,</li> <li>- donner lieu à la remise d'un document attestant des objectifs, de la nature, de la durée de l'action et des résultats de l'évaluation des acquis de la formation.</li> </ul> </li> </ul> <div style="text-align: right;"> <p><b>Qui finance la formation professionnelle?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Entreprises</li> <li>■ Ménages</li> <li>■ Dépenses publiques</li> <li>■ Formation des agents de la fonction publique</li> </ul> </div> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;"> <table border="1" style="display: none;"> <caption>Qui finance la formation professionnelle?</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entreprises</td> <td>43%</td> </tr> <tr> <td>Ménages</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Dépenses publiques</td> <td>34%</td> </tr> <tr> <td>Formation des agents de la fonction publique</td> <td>4%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;"><i>Source : Jaune budgétaire PLF 2014, DARES 2011.</i></p>	Catégorie	Pourcentage	Entreprises	43%	Ménages	19%	Dépenses publiques	34%	Formation des agents de la fonction publique	4%
Catégorie	Pourcentage										
Entreprises	43%										
Ménages	19%										
Dépenses publiques	34%										
Formation des agents de la fonction publique	4%										



## Les dispositifs de financement

### Synthèse des dispositifs de professionnalisation

<p><b>Former avant d'embaucher</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Action de formation préalable au recrutement (AFPR)</li> <li>• Préparation opérationnelle à l'emploi (individuelle ou collective) (POEI/POEC)</li> </ul>	<p><b>Recruter et qualifier « sur mesure »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat de professionnalisation (CP)</li> <li>• Contrat d'apprentissage (CA)</li> <li>• Tutorat</li> </ul>	<p><b>Gérer les compétences, veiller à l'employabilité interne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entretien professionnel (EP)</li> <li>• Plan de formation (PF)</li> </ul>
<p><b>Consolider les parcours professionnels, favoriser la montée en compétence/en qualification</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compte personnel de formation (CPF)</li> <li>• Période de professionnalisation (PP)</li> <li>• Validation des acquis de l'expérience (VAE)</li> </ul>	<p><b>Orienter et accompagner les projets d'évolution professionnelle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilan de compétences (BC)</li> <li>• Conseil en évolution professionnelle (CEP)</li> <li>• Congé individuel de formation (CIF)</li> </ul>	<p><b>Traçabiliser les parcours professionnels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Passeport orientation, formation et compétences (POFC)</li> </ul>

### FOCUS : le CPF

- Pour être éligibles au CPF, les formations doivent nécessairement être diplômantes ou certifiantes, (donc inscrites au RNCP ou à l'Inventaire) et être inscrites sur des listes définies par la Branche, au niveau national ou régional.

## L'utilisation du CPF

Avec l'accord de l'entreprise		De droit	
<p><b>Sur le temps de travail</b> Accord nécessaire pour toute formation n'ouvrant pas un droit opposable</p>	<p><b>Hors temps de travail</b> Accord nécessaire si l'entreprise abonde la formation</p>	<p><b>Sur le temps de travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formations du socle de connaissances et de compétences</li> <li>• Accompagnement VAE</li> <li>• Formations prévues par accord d'entreprise ou de Branche</li> <li>• 100 heures de pénalité (« non gestion du parcours »)</li> </ul>	<p><b>Hors temps de travail</b> Toute formation éligible au CPF</p>

**Attention** : lorsque la formation est suivie sur le temps de travail, l'entreprise maintient le salaire.



## FOCUS : la POE

- Permet de recruter un collaborateur, inscrit à Pôle Emploi, et de le former avant son embauche afin qu'il soit opérationnel à son arrivée dans l'entreprise : prise en charge par Pôle Emploi et l'OPCA (400 heures de formation).
- Pour être éligibles à la POE, les formations n'ont pas l'obligation d'être qualifiantes. L'employeur peut identifier lui-même la formation qui l'intéresse, ou être accompagné par Pôle Emploi et le FAFIEC pour trouver un organisme de formation.
- L'employeur est accompagné dans l'élaboration du projet de formation, et jusqu'à l'embauche.
- Cumulable avec le contrat de professionnalisation au moment de l'entrée dans l'entreprise.

## FOCUS : les MOOCs (modules de formation en ligne)

### L'exemple d'OpenClassrooms

Avec 3 à 3,5 millions de visiteurs par mois, OpenClassrooms s'adresse aussi bien aux débutants qu'aux initiés : les développeurs en poste peuvent ainsi s'auto-former sur une compétence spécifique qui leur manquerait ; les salariés des entreprises d'édition peuvent évoluer sur d'autres postes avec des parcours de marketing digital ou gestion de projet ; les demandeurs d'emploi ou salariés en reconversion peuvent même suivre un module complet et se voir délivrer une certification au terme de leur formation.

- Il s'agit du premier organisme de formation proposant des formations certifiantes (titres inscrits au RNCP), palliant ainsi les contraintes de la formation professionnelle continue en présentiel soulevées par de nombreuses TPE et PME. La voie est ainsi ouverte à la reconnaissance des nouvelles pratiques de formation digitale amenées à se développer de façon accrue.

### L'accompagnement par le FAFIEC

L'OPCA de la Branche du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil et des métiers de l'Événement propose une offre d'accompagnement et de prise en charge de la formation professionnelle.

Participation au financement de la formation :

- **Contrat de professionnalisation** : [appui financier](#).
- **Actions Collectives Nationales** [financées à 100 %](#)<sup>5</sup>
- **Contrat de Sécurisation professionnelle** : [prise en charge financière](#)

---

<sup>5</sup> Sous réserve de la réalisation totale de la formation et dans la limite des fonds mutualisés disponibles.



- **Période de professionnalisation** : [prise en charge financière](#)
- **Certificat de Qualification professionnelle** : [prise en charge financière](#)

Accompagnement aux fonctions RH et à la GPEC :

- **Boîte à outils RH (TPE-PME)** [pour aider à s'engager dans la GPEC et pour mieux gérer les problèmes de RH en entreprise](#)
- **Pré-diagnostic RH** [pour établir un bilan des pratiques RH des entreprises de moins de 250 salariés](#)
- **Diagnostics et prestations d'accompagnement RH** [pour accompagner le développement des projets et une meilleure gestion des ressources humaines des entreprises de moins de 250 salariés](#)

Un ensemble de guides pratiques et fiches outils pour les employeurs :

- Comment obtenir une certification professionnelle
- Choisir un prestataire, acheter et évaluer la formation
- Identifier les compétences et élaborer le plan de formation
- Compte personnel de formation
- Entretien professionnel
- VAE
- Le handicap



## PARTIE IV – PRECONISATIONS EN MATIERE D’OFFRE DE FORMATION

---

*Orienter les éditeurs vers l’offre de formation répondant spécifiquement à leurs besoins*

---

Il ressort de cette étude un fort besoin chez les éditeurs sur certaines thématiques de formation et en particulier :

- Les langages : Microsoft, Javascript, C et C++, NoSQL, *Design pattern*, TTD, Python, PHP
- Les enjeux porteurs connaissant des évolutions rapides : sécurité, *big data*, qualité, ergonomie
- Les méthodes Agiles de gestion de projet
- Les techniques de vente et de vente complexe pour les non commerciaux en charge de l’avant-vente ou en évolution vers des postes de commerciaux, et inversement, la formation des profils commerciaux sur le produit développé par l’entreprise
- Les compétences en matière de pédagogie à destination des développeurs ou consultants amenés à concevoir et animer des formations

**Pour répondre à ces attentes, plusieurs pistes pourraient être mises en œuvre par la Branche :**

1. Inclure ces thématiques dans l’action collective éditeurs de logiciels : Développement mobile, Méthodes Agiles, Scrum, Devops, Sécurité, Big Data, Langage objet, Techniques de vente complexe pour les opérationnels techniques, Connaissance des technologies et des produits pour les commerciaux
2. La valorisation de formations de niveau II ciblant les développeurs, en mettant en avant les spécificités des éditeurs de logiciels pour stimuler l’attractivité du secteur
  - a. Support de communication valorisant les métiers du développement chez les éditeurs (par exemple en R&D et en conception), à relayer par les réseaux (Pasc@line, CPU...)
3. La prise en charge de « parcours d’intégration » internes



- a. Pour les commerciaux nouvellement recrutés et ne possédant pas l'expertise technique nécessaire
  - b. Pour les profils techniques évoluant vers un poste de commercial ou d'avant-vente
  - c. Pour les consultants ou profils techniques évoluant sur des activités de formation
4. Diffusion de la cartographie de l'offre de formation
  5. Inscription sur la liste CPF de la branche de l'ensemble des certifications identifiées dans la cartographie.



---

*Favoriser la structuration de l'offre de formation des OF en adéquation avec les dispositifs de financement (découpage en blocs de compétences)*

---

Il ressort de l'étude qu'il existe une expertise en formation sur les thématiques recherchées par les éditeurs de logiciels, notamment dans les nombreux Masters proposés par les Universités ou autres parcours académiques ainsi que par l'offre de formation professionnelle. Toutefois ces offres ne sont à ce jour pas structurées pour répondre aux besoins des éditeurs de logiciels.

En effet :

- Les formations certifiantes – généralement longues – peuvent potentiellement répondre au besoin en recrutement des éditeurs, toutefois elles ne répondent pas, de par leur format et leur durée, au besoin en formation des salariés.
- Les formations courtes proposées par les centres de formation professionnelle – spécialisés ou généralistes – ne sont généralement pas certifiantes et ne rentrent donc pas dans les dispositifs de prise en charge proposés par le FAFIEC (hors POE).

**Pour répondre à ces attentes, plusieurs pistes pourraient être mises en œuvre par la Branche :**

1. Communiquer auprès des établissements d'enseignement supérieur proposant une offre de formation répondant aux besoins des éditeurs (cf. cartographie en annexe) afin que ceux-ci structurent leurs offres de formations longues en blocs de compétences :
  - a. Au travers de Pasc@line qui regroupe de nombreux établissements dont tout ou partie de l'offre a été identifiée dans la cartographie
  - b. Au travers de réunions thématiques auxquelles pourraient être conviés les établissements
2. Communiquer auprès des centres de formation professionnelle proposant une offre correspondant aux besoins des éditeurs afin que ceux-ci la rendent certifiante en :
  - a. Déposant des blocs de compétences à l'inventaire des certifications
  - b. Déposant des titres au RNCP structurés en blocs de compétences



---

*Rendre plus accessibles les dispositifs aux éditeurs de logiciels, notamment de petite taille*

---

Les éditeurs de logiciels – et plus spécifiquement de petite taille – identifient mal les dispositifs proposés par le FAFIEC pour favoriser le recrutement et la formation au sein de l’entreprise.

- **L’alternance** : de nombreux professionnels éprouvent des difficultés à identifier les activités qui pourraient être confiées dans le cadre d’un contrat en alternance, aussi bien en termes de compétences du salarié au fur et à mesure de sa formation qu’en termes de structuration de l’activité d’un salarié à temps partiel.
- **La POE** : la plupart des éditeurs – et des entreprises tous secteurs confondus – ignorent l’existence d’un tel dispositif et se trouvent pourtant très intéressés dès lors qu’ils en prennent connaissance.
- **Le CPF** : bien que les salariés et les employeurs connaissent généralement ce dispositif, ils sont encore très nombreux à être désorientés quant à son utilisation. Ceci s’explique notamment par le discours souvent confus des organismes de formation et par la difficulté à trouver une formation éligible.
- **L’action collective** : ce dispositif reste trop peu connu des employeurs et des salariés.

**Pour répondre à ces enjeux, plusieurs pistes pourraient être mises en œuvre par la Branche :**

1. Inciter les organismes de formation à gérer la capitalisation des compétences acquises par les salariés au fur et à mesure de leur montée en compétences.
2. Organiser auprès des éditeurs de logiciels des réunions thématiques sur les dispositifs (notamment alternance et POE) en présence d’éditeurs – de petite taille notamment – et d’établissements d’enseignement. Cela permettrait :
  - a. Aux éditeurs de mieux comprendre les dispositifs, de les démystifier pour certains et de nouer des partenariats avec les OF pour d’autres.
  - b. Aux OF de mieux comprendre les dispositifs existants, leurs objectifs ainsi que l’évolution des besoins des éditeurs.
3. Communication autour de la satisfaction employeurs dans le cadre des dispositifs utilisés au travers d’une communication mettant en avant les bonnes pratiques.



---

### *Soutenir la fonction RH des éditeurs de petite taille*

---

La majorité des éditeurs étant des PME/TPE, la fonction RH est souvent assurée par une direction qui n'a généralement ni les outils, ni le temps, d'identifier les besoins de son équipe et de mettre en place les actions de formation adéquates. Dans un secteur aussi innovant, la formation continue est primordiale et l'enquête qualitative a montré que les éditeurs sont particulièrement volontaires pour faire évoluer les compétences des salariés en poste, mais connaissent très mal les outils proposés par le FAFIEC.

#### **Pour répondre à cet enjeu, plusieurs pistes pourraient être mises en œuvre par la Branche :**

1. Une communication relayée autour des outils d'accompagnement aux fonctions RH, notamment spécifiques aux TPE/PME :
  - a. Réunions thématiques
  - b. Fiches pratiques « Editeurs »
2. La mise en place/l'adaptation d'un dispositif d'accompagnement individualisé à la formation pour les petites entreprises lors d'un recrutement, sur le modèle de dispositifs existant dans d'autres branches. A titre d'exemple, l'AEF Emploi proposé par le FAFSEA vise à aider et favoriser le recrutement dans les entreprises de moins de 10 salariés :
  - La formation professionnelle du nouveau salarié est assurée en interne dans l'entreprise, encadrée par l'accompagnement d'un prestataire qui définit (avec l'employeur) le projet de formation, le suit et l'évalue. Des aides financières sont dégagées en faveur de l'entreprise, afin de prendre en charge les frais liés au prestataire, et à l'équivalent de 200 heures de formation en interne du nouvel arrivant.



---

### *Les acteurs relais*

---

La réforme de 2014 a fortement incité la plupart des organisations qui fédèrent des établissements d'enseignement à développer une offre de formation continue. La mise en avant de l'identification des besoins, notamment chez les éditeurs de logiciels, pourrait être une excellente opportunité de diffusion dans la perspective de développer la formation continue chez les acteurs de la cartographie.

Parmi les relais de communication qui pourraient participer à rendre visibles les besoins exprimés, voici ceux que nous avons identifiés :

- Pasc@line
- La Conférence des Présidents d'Université (CPU)
- La Conférence des Grandes Ecoles (CGE)
- La Fédération de la Formation Professionnelle (FFP)
- La Fédération Nationale de l'Enseignement Privé (FNEP)

Mais aussi :

- Les partenaires sociaux
- Les gros éditeurs qui peuvent servir d'appui
- Les conseils de perfectionnement dans le cadre du processus de suivi des formations certifiantes



## Synthèse

Type d'action	Objectifs	Modalités de mise en œuvre	Acteurs impliqués	Points de vigilance
<b>Prise en charge</b>	Prise en compte des besoins des éditeurs dans la redéfinition de l'action collective	Restructuration de l'action collective éditeurs en y intégrant <i>a minima</i> les besoins identifiés par l'étude	FAFIEC, Partenaires sociaux	Les besoins des éditeurs, notamment techniques, évoluent très rapidement et demandent une mise à jour fréquente de l'offre du FAFIEC
	Prise en charge de « parcours d'intégration » <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les commerciaux nouvellement recrutés et ne possédant pas l'expertise technique nécessaire</li> <li>- Pour les profils techniques évoluant vers un poste de commercial ou d'avant-vente</li> <li>- Pour les consultants ou profils techniques évoluant sur des activités de formation</li> </ul>	Financement de parcours à l'intégration ou à l'évolution de la fonction	FAFIEC	Attention au cumul des dispositifs
	Inscription à l'inventaire et à la liste CPF de la Branche de l'ensemble des certifications identifiées	Présentation à la CPNE pour validation	CPNEFP, FAFIEC, OF	Prévenir les établissements et OF qu'ils sont inscrits au CPF de la Branche



Type d'action	Objectifs	Modalités de mise en œuvre	Acteurs impliqués	Points de vigilance
<b>Accompagnement</b>	Dispositif d'accompagnement à la formation interne individualisé	Expérimentation d'un dispositif d'accompagnement individualisé aidant les TPE à recruter et former les nouvelles recrues	FAFIEC, Cabinets de conseil partenaires	Coût de prise en charge
	Accompagnement des éditeurs (notamment TPE/PME) dans l'identification et l'appréhension des dispositifs de financement, et d'accompagnement du FAFIEC	Organisation de réunions d'information, avec la présence d'OF, sur les dispositifs de l'alternance, et la POE  Diffusion de fiches pratiques (site internet et <i>newsletter</i> )	FAFIEC, Partenaires sociaux, Pasc@line	Prise en compte de la mise à jour des dispositifs
<b>Communication</b>	Mise en ligne sur le site du FAFIEC d'un module de recherche lié à l'outil Certif Info qui répertorie de façon exhaustive les formations certifiantes	Accord/ Partenariat avec le réseau des Carif Oref : Centre Inffo	FAFIEC, Centre Inffo	Pilotage des mises à jour des informations (notamment au regard des certifications de la Branche)
	Communication auprès des éditeurs sur les avantages et bénéfices des dispositifs d'alternance et de POE	Rubrique sur le site du FAFIEC et/ou <i>newsletter</i> mettant en avant les retours d'expérience des employeurs	Editeurs, FAFIEC	Veiller à la cohérence entre les supports de communication et les outils de l'OPIIEC



Type d'action	Objectifs	Modalités de mise en œuvre	Acteurs impliqués	Points de vigilance
	Diffusion de la cartographie de l'offre de formation	Sur demande, diffusion aux éditeurs ou salariés	OPIIEC, FAFIEC	Mettre en avant la méthodologie (cf. non-exhaustivité de la liste)  Attention à la mise à jour de la cartographie
	Valorisation des formations de niveau II ciblant plus spécifiquement les développeurs, en s'appuyant sur les activités propres au secteur de l'édition	Diffusion d'un support de communication (site Internet, <i>Newsletter</i> ), en mobilisant les relais	OPIIEC, FAFIEC, FFP et relais	Veiller à la cohérence avec les autres supports OPIIEC
	Communication avec les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de formation : 1/ sur la structuration de leur offre de formation en vue de la rendre éligible aux dispositifs de financement, 2/ sur les besoins en formation des éditeurs (notamment sur l'intérêt pour les OF de faire appel aux éditeurs pour participer aux conseils de perfectionnement)	Diffusion d'un support sur la certification par le FAFIEC, et l'ensemble des relais  Organisation de réunions thématiques pour les établissements et OF	FAFIEC et relais	Veille réglementaire sur les futurs décrets d'application ayant trait à la formation professionnelle