



CONTRAT RÉGIONAL DE FILIÈRE

Métiers des
**Activités de Service Numérique
et Jeu Vidéo**

2024-2028

Conclu entre :

- La **Région Nouvelle-Aquitaine**, représentée par son président,
- **L'État**, représenté par le préfet de Région,
- Les **Académies de Bordeaux, Limoges, Poitiers** représentées par la rectrice de la Région Académique
- **France Travail**, représenté par son directeur régional,

Et d'autre part :

- L'Association Limousine des Professionnels des Technologies de l'Information et de la Communication (**ALIPTIC**), représentée par son président
- **ATLAS** Opérateur de Compétences (OPCO), représenté par son délégué régional,
- **CINOV Nouvelle Aquitaine** -Fédération des métiers de la prestation intellectuelle du conseil et de l'ingénierie du numérique, représentée par sa présidente
- La Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (**CPREFP**), représentée par sa présidence
- **NUMEUM** - Syndicat et organisation professionnelle de l'écosystème numérique, représenté par son délégué régional Nouvelle-Aquitaine,
- **PAYS BASQUE DIGITAL** - réseau des professionnels de la filière numérique du Pays Basque et Pays de l'Adour (), représenté par son président,
- Le réSeau des Professionnels du Numérique et de l'image (**SPN**), représenté par son président,
- **SO-GAMES** - Association des professionnels du jeu vidéo en Nouvelle-Aquitaine, représentée par son président,
- Le Syndicat des Professionnels de l'Informatique et du Numérique en Nouvelle-Aquitaine (**SYRPIN**), représenté par ses co-présidents

Sont par ailleurs associés à la démarche :

- L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (**ANACT**)
- L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (**AGEFIPH**)
- **Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine**,
- Le **Pôle de Compétitivité** Excellence numérique au service des transitions environnementales et responsables (**ENTER**)

Table des matières

AVANT PROPOS	4
ÉLÉMENTS DE CONTEXTE	5
1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	7
1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales	7
1.2 Article 2 – Champ d’application	7
1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications	9
2 PRIORITÉS	10
2.1 Article 4 – AXE 1 : OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE	11
<i>Observer et anticiper les transitions</i>	11
2.2 Article 5 – AXE 2 : ATTRACTIVITÉ	12
<i>Promouvoir la filière, ses métiers et les formations y conduisant, orienter tout au long de la vie</i>	12
2.3 Article 6 – AXE 3 : PARCOURS et COMPÉTENCES	13
<i>Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement</i>	13
2.4 Article 7 – AXE 4 : EMPLOI et RECRUTEMENT	15
<i>Fidéliser, recruter, accompagner</i>	15
3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE	17
3.1 Article 8 – Instances décisionnelles et opérationnelles	17
3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique	18
4. LISTE DES ABREVIATIONS	19

AVANT PROPOS

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans les schémas régionaux (Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation - SRDEII, Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires - SRADDET), le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) structure le dialogue entre Etat, Région, Partenaires Sociaux et détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Les contrats régionaux de filière (CRF) constituent une déclinaison opérationnelle et sectorielle du CPRDFOP qui vise les objectifs suivants :

- Permettre des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables,
- Préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain,
- Sécuriser et fluidifier les parcours professionnels.

Véritable espace de concertation, de production d'idées, de mutualisation et d'engagements de chacun des partenaires, les CRF ont toute leur place aujourd'hui et encore plus demain dans notre société qui fait face à de nombreux enjeux :

- Des transitions (sociétale, énergétique, numérique, environnementale...) qui transforment profondément notre manière de produire, de consommer et qui ont des impacts majeurs sur les compétences des actifs et sur les métiers.
- L'égalité Femmes-Hommes.
- La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), qui s'est révélée être un facteur discriminant en termes d'attractivité des entreprises.
- L'inclusion dans les entreprises des personnes en situation d'exclusion ou éloignées du marché du travail (illettrisme, personnes en situation de handicap, seniors...).
- La prise en compte de la diversité et de la spécificité des territoires.

L'ensemble des préoccupations citées dans cet avant-propos constitueront les fils rouges des priorités de cette contractualisation

L'enjeu d'inclusion dans les entreprises des personnes exclues ou éloignées du marché du travail, dont plus particulièrement les publics en situation de handicap et d'illettrisme, s'inscrit dans une cohérence globale des politiques portées par la Région Nouvelle-Aquitaine. En la matière, la lutte contre l'illettrisme et l'accès à la formation des personnes en situation de handicap relèvent d'une politique volontariste forte engagée depuis de nombreuses années afin de favoriser l'accès à la formation, à la qualification et à l'emploi, des publics fragilisés. Cette volonté se traduit dans le Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH) ainsi que dans la stratégie illettrisme.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

La filière numérique en Nouvelle-Aquitaine présente un paysage diversifié et dynamique, avec des métiers multisectoriels occupant une place prépondérante dans l'économie régionale. En effet, 42 % de ces métiers sont concentrés dans les activités informatiques et les services d'information, notamment le conseil en systèmes et logiciels informatiques, représentant les deux tiers de cette part. Cependant, 6 % sont également présents dans l'édition, l'audiovisuel et la diffusion, avec une spécialité notable dans le cinéma d'animation à Angoulême.

Les emplois dans ce secteur sont majoritairement des contrats à durée indéterminée (CDI) et à temps plein, avec des taux respectifs de 91 % et 93 %, dépassant largement les moyennes nationales. Ces métiers attirent principalement une population jeune, avec une prédominance des 26-44 ans, représentant 57 % des effectifs. De plus, le niveau de qualification est notablement élevé, avec 58 % des actifs détenant au minimum un Bac+3, soit plus du double de la moyenne nationale.

Sur le plan géographique, l'activité est fortement concentrée en Gironde, abritant la moitié des emplois, suivie des Pyrénées-Atlantiques et des Deux-Sèvres. Les projets de recrutement se concentrent principalement dans le bassin d'emploi de Bordeaux, avec 46 % des offres. Cependant, la crise sanitaire a entraîné des défis, notamment des difficultés de recrutement, accentuées dans des secteurs clés comme celui des techniciens d'études et développement.

La crise sanitaire a eu un impact significatif sur les entreprises de la filière numérique, mais elle a également souligné l'importance croissante du numérique dans divers secteurs, allant des entreprises aux services publics en passant par les citoyens. Le numérique a démontré sa résilience et sa capacité à rapprocher acteurs institutionnels, associatifs, économiques aussi bien que les particuliers pendant la crise, en exploitant de nouvelles opportunités dans des segments spécifiques de l'industrie. Des domaines tels que les systèmes d'information/télécommunications, la cybersécurité, le cloud, la vidéo et le commerce électronique ont été fortement sollicités pour répondre aux besoins des entreprises qui cherchaient à maintenir leurs activités.

La crise COVID a également accentué les enjeux de relocalisation, de transformation numérique des organisations et de souveraineté des solutions, créant ainsi de nouvelles opportunités pour l'industrie numérique. Bien que la crise ait entraîné une baisse significative du chiffre d'affaires en 2020, le secteur numérique a rapidement rebondi en 2021 avec une croissance estimée à 6,3%, dépassant les prévisions initiales.

Cette croissance a été soutenue par plusieurs facteurs, notamment la transformation numérique des entreprises, l'évolution du cloud, les opportunités du Big Data et de l'Internet des Objets (IdO), ainsi que la prise de conscience accrue de la nécessité de renforcer la cybersécurité. Pour 2022, une croissance supplémentaire de 7,5% est prévue, ce qui souligne les enjeux de compétitivité et de recrutement pour les entreprises régionales.

La filière numérique en Nouvelle-Aquitaine est diverse et présente sur tous les segments du numérique, offrant compétitivité, innovation et emplois qualifiés. La région dispose d'une forte concentration d'entreprises et d'acteurs dans un ensemble de villes dynamiques réparties sur tout le territoire régional. Les entreprises opèrent

dans l'édition de logiciels et les services numériques, contribuant ainsi à la dynamique économique de la région.

Cependant, malgré la croissance et le dynamisme de la filière, des défis persistent, notamment en ce qui concerne la diversité des genres, le recrutement et la gestion des compétences. La Région Nouvelle-Aquitaine s'efforce d'adresser ces défis en développant des outils opérationnels et en soutenant l'innovation numérique, en collaboration avec les acteurs locaux et les clusters numériques.

La Région Nouvelle-Aquitaine met également l'accent sur des secteurs spécifiques tels que le jeu vidéo, l'EdTech et la cybersécurité. De plus, elle encourage et accompagne la création d'un numérique plus responsable, social et éthique, en favorisant l'accès aux outils numériques et en promouvant la souveraineté numérique ainsi que l'innovation numérique responsable qu'elle soit au service de la filière numérique ou des autres filières pour les accompagner dans leurs transitions.

Le CRF "Métiers des Activités de Service Numériques et Jeu Vidéo" vise à soutenir l'ensemble de la filière numérique régionale dans son développement et sa croissance. Les principaux défis et objectifs de la filière pour la période 2024-2028 incluent la différenciation technologique, l'intégration des enjeux de souveraineté et de durabilité, ainsi que la réponse aux besoins en compétences et en innovation.

Pour en savoir plus : [La filière numérique en Nouvelle-Aquitaine \(cap-metiers.pro\)](https://cap-metiers.pro)

Sources : INSEE – Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine – France Travail – Numéum

1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales

La Région Nouvelle-Aquitaine, l'État et les représentants des branches professionnelles s'engagent dans l'élaboration et la mise en place de ce CRF consacré aux métiers des Activités de Service Numérique et Jeu Vidéo.

Les CRF ont pour but de poser un cadre de concertation entre les pouvoirs publics et les représentants professionnels des filières. Ils doivent permettre aux acteurs régionaux de poursuivre leur dialogue et de renforcer leur complémentarité pour un développement efficace, dans leur champ d'application, des formations professionnelles et de l'orientation.

Le présent CRF vise à engager les signataires autour des quatre priorités suivantes :

- **OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE**, observer et anticiper les transitions
- **ATTRACTIVITÉ**, promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie
- **PARCOURS et COMPETENCES**, Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement
- **EMPLOI et RECRUTEMENT**, fidéliser, recruter, accompagner

La contractualisation entre les signataires porte sur un certain nombre d'objectifs prioritaires partagés, définis en fonction notamment des réalités économiques constatées dans le champ d'application et déclinés en engagements attendus à son échéance.

Les signataires s'engagent dans la co-animation, la réalisation des préconisations formulées et co-élaborées au sein du présent cadre contractuel et concernant les dispositifs orientation, formation et emploi qu'ils mettent en œuvre ainsi que dans la réalisation du plan d'actions.

Les organisations professionnelles signataires s'engagent à informer leurs organisations syndicales représentatives de branche respectives de l'existence du présent CRF et de l'avancée des travaux et actions entreprises dans le cadre de celui-ci.

Les moyens consacrés à la déclinaison opérationnelle du CRF seront définis contractuellement entre les parties signataires.

1.2 Article 2 – Champ d'application

Le territoire d'application du présent CRF est celui de la région Nouvelle-Aquitaine. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées et des déclinaisons opérationnelles territoriales pourront être mises en œuvre.

De même, des enjeux définis en transversalité avec des secteurs d'activité et/ou des familles de métiers connexes au champ d'application pourront être pris en considération.

1.2.1 Article 2.1 – Le champ économique

Le champ des activités économiques couvertes par le présent CRF inclut notamment les activités suivantes :

Secteurs classés en NAF 732 (version 2008)

58.21Z	Édition de jeux électroniques
58.29A	Édition de logiciels système et de réseau
58.29B	Édition de logiciels outils de développement et de langages
58.29C	Édition de logiciels applicatifs
62.01Z	Programmation informatique
62.02A	Conseil en systèmes et logiciels informatiques
62.02B	Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques
62.03Z	Gestion d'installations informatiques
62.09Z	Autres activités informatiques
63.11Z	Traitement de données, hébergement et activités connexes
63.12Z	Portails internet

1.2.2 Article 2.2 – Le périmètre des métiers couverts

Le présent CRF concerne notamment les métiers et professions présentés dans la liste suivante :

Métiers classés en PCS (version 2003 Insee)

388a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique
388b	Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique
388c	Chefs de projets informatiques, responsables informatiques
388d	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique et télécommunications
463a	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en informatique
478a	Techniciens d'étude et de développement en informatique
478b	Techniciens de production, d'exploitation en informatique
478c	Techniciens d'installation, de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique
478d	Techniciens des télécommunications et de l'informatique des réseaux
544a	Employés et opérateurs d'exploitation en informatique

1.2.3 Article 2.3 – Les voies de formation

Puisqu'un de ses enjeux majeurs est de contribuer à un développement cohérent de l'offre, le présent CRF vise l'ensemble des voies de formation et / ou de certification relevant :

- de la formation professionnelle initiale par voie scolaire et supérieure ;
- de la formation professionnelle initiale et continue en alternance (apprentissage et professionnalisation) ;
- de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi ;
- de la formation professionnelle continue des salarié(e)s.

1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications

Le présent CRF prend effet à compter de sa signature par les parties et prend fin au 31 décembre 2028.

Le présent CRF pourra être modifié et/ou complété, après décision du comité de pilotage, par voie d'avenants, en particulier en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de ce CRF.

Les modifications peuvent concerner le champ d'application, la liste des signataires et les objectifs partagés.

Le présent CRF peut par ailleurs être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception six mois au moins avant la date anniversaire de la signature, à la demande de l'une des parties.

De nouvelles modalités seront alors recherchées pour définir les moyens permettant d'achever les actions en cours.

2 PRIORITÉS

Dans des conditions d'accélération des transitions écologique, énergétique, numérique, sociétale, de contexte inflationniste, de tension sur les recrutements, de précarisation d'une partie importante de la population active et d'inégalités sociales croissantes, le capital humain est plus que jamais une préoccupation centrale des politiques publiques et des entreprises, il participe à la capacité de s'adapter rapidement aux changements de l'environnement.

La Région Nouvelle-Aquitaine, à travers ses différents documents cadres, et plus particulièrement dans les orientations du CPRDFOP 2023-2028, donne l'occasion à ses signataires, l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux, de revisiter et de projeter leur action commune à l'aune de ce contexte et de ces évolutions.

Ainsi l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux ont fait le choix de placer l'humain, les femmes et les hommes de Nouvelle-Aquitaine au cœur des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelle et donc du nouveau CPRDFOP 2023-2028. Il s'agit non seulement d'aider tout un chacun à s'informer, s'orienter, se former, s'insérer et évoluer tout au long de la vie professionnelle mais également de situer chaque individu dans un défi collectif d'adaptation de la société aux nombreux changements qui s'opèrent actuellement et s'accroissent dans l'économie, le travail et les modes de vie.

Les axes et priorités définis avec les partenaires du CRF tiennent non seulement compte des enjeux de la filière, tout comme des besoins des publics et des territoires mais également des orientations du CPRDFOP 2023-2028.

Le secteur du numérique est un secteur professionnel actif et novateur qui n'a pas hésité à développer des initiatives et des outils collaboratifs afin de mobiliser les acteurs de leur filière pour un numérique responsable ou la promotion d'une plus grande féminisation des métiers. Ainsi, il a été déployé des dispositifs clés pour répondre à des priorités stratégiques, tel que, Planet'Tech Care qui réunit les acteurs engagés dans un numérique responsable, convaincus que les technologies numériques offrent des opportunités d'innovation majeures au service de la transition écologique. Le programme s'inscrit parfaitement dans la stratégie Néo Terra de la Région Nouvelle-Aquitaine, et est en cohérence avec le projet de pôle de compétitivité Numérique responsable ENTER. Femmes du numérique est quant à lui un dispositif qui vise à encourager une plus grande participation des femmes dans le secteur, qui reste encore largement dominé par les hommes malgré son caractère innovant et créatif. Cette initiative répond à un besoin urgent de diversification des talents dans un contexte de pénurie. Elle s'aligne également sur les actions menées par les clusters numériques sous la marque Why Women Code (and more).

Au regard des volontés de l'ensemble des acteurs du numérique, le CRF poursuit et développe son rôle d'espace de concertation et de mobilisation afin de soutenir les initiatives stratégiques de la filière en mobilisant l'ensemble des partenaires signataires, et renforce les engagements déjà mis en œuvre par la Région pour un secteur numérique inclusif, responsable et innovant.

Les partenaires ont défini 4 axes prioritaire au sein du CRF Activités de Service Numérique et Jeu Vidéo qu'ils ont déclinés en 12 objectifs opérationnels ainsi qu'en

engagements.

De plus, afin d'apporter un regard complet sur l'ensemble des besoins des professionnels de la filière numérique, il est entendu pour l'ensemble des partenaires du CRF que les fonctions de dirigeant(e)s sont cruciales pour les entreprises du secteur et mettent en jeu des compétences connues et également émergentes. C'est pourquoi, un soin et une attention seront portés sur la formation et le maintien des aptitudes des dirigeant(e)s, notamment celles et ceux sous statut de Travailleur Non Salarié (TNS), ceci se traduisant par des travaux de réflexion et d'ingénierie en vue d'établir les possibilités d'intégration de ces problématiques aux dispositifs existants ou d'en créer de nouveaux mieux adaptés sans causer de préjudice ou de déséquilibre au système existant mais en vue de le compléter et de le renforcer.

Par ailleurs, il a été choisi d'apporter une réflexion active aux besoins des entreprises non affiliées à l'OPCO Atlas. En effet, aujourd'hui on identifie des entreprises ayant une activité de prestation de service numérique ou de jeu vidéo, mais qui au regard de leurs activités principales et de leur identification NAF, ne sont pas affiliées à l'OPCO ATLAS. Ces entreprises, pour des raisons statutaires, ne peuvent relever de l'intégralité des dispositions du CRF. Pour autant, un groupe de travail dédié aux activités de ces entreprises sera développé afin que des travaux de réflexion soient mis en œuvre pour trouver des solutions et des dispositifs permettant de couvrir au mieux leurs besoins.

2.1 Article 4 – AXE 1 : OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE

Observer et anticiper les transitions

2.1.1 Enjeux

Il est impératif de disposer d'une image complète et précise de la filière numérique régionale ainsi que de ses perspectives d'évolution. Cela inclut notamment d'avoir une vision complète tant sur le nombre d'entreprises et leur domaine d'activité, que sur les établissements de formations initiales et professionnelles et le nombre de salarié(e)s, y compris les alternant(e)s. L'ensemble de ces données rassemblées pourra permettre d'observer, d'analyser et d'anticiper les mutations du secteur grâce au traitement de ces données régionales unifiées.

Parallèlement, il existe sur le territoire néo-aquitain et au cœur des organisations du secteur du numérique des observatoires de la filière. Aussi il serait pertinent de concaténer leurs données et de mettre en place un système d'observation et de veille au service du CRF pour identifier rapidement les tendances émergentes et les innovations dans le secteur du numérique et du jeu vidéo. Cette anticipation des transitions technologiques et des évolutions du marché est cruciale pour maintenir la compétitivité.

Ainsi, il est essentiel de comprendre les besoins actuels en termes de compétences et de technologies pour mieux cibler ceux du futur.

Parallèlement, il reste primordial d'établir un état des lieux et de structurer un plan d'actions sur des aspects clés tels que l'interconnexion des réseaux et équipements numériques régionaux, la souveraineté des données avec la mise en place des data centers régionaux et des solutions de cloud souverain, ainsi que la cybersécurité et la résilience de l'économie régionale. Cette démarche globale permettra de renforcer l'infrastructure numérique régionale et d'assurer sa pérennité face aux défis à venir.

2.1.2 Objectifs

- **Objectif 1** : Constituer un comité partenarial des études et suivis des mutations de la filière numérique régionale
- **Objectif 2** : Lancer une étude prospective régionale emploi-compétences 2025 - 2030 afin de rester au plus près des enjeux de la filière numérique régionale.
- **Objectif 3** : Participer à la valorisation et à la diffusion des connaissances de la filière numérique.

2.1.3 Engagements

- ➔ Fournir les ressources et les expert(e)s pour contribuer aux études de veille et d'anticipation des évolutions du marché ; proposer des ressources pour la valorisation et la diffusion des connaissances de la filière numérique.
- ➔ Contribuer aux travaux du rapport annuel et à l'étude prospective 2025-2030 ; valoriser au titre du CRF les conférences et ateliers organisés sur les tendances et technologies émergentes.
- ➔ Apporter une vision globale sur les possibilités de financement des projets d'étude et de veille en mobilisant l'ensemble des financeurs.
- ➔ Intégrer, dans la mesure du possible, les résultats de ces études dans les politiques régionales opérationnelles de l'ensemble des acteurs de la filière.

2.2 Article 5 – AXE 2 : ATTRACTIVITÉ

Promouvoir la filière, ses métiers et les formations y conduisant, orienter tout au long de la vie

2.2.1 Enjeux

En ce qui concerne l'axe 2, les partenaires du CRF souhaitent que l'on puisse développer l'ensemble des outils permettant d'atteindre les objectifs suivants :

- Assurer la promotion de la filière numérique régionale, de ses métiers et de ses formations auprès de l'ensemble de ses publics cibles (scolaires, étudiant(e)s, publics en reconversion... et leurs prescripteurs), et en particulier du public féminin, afin de lutter contre la pénurie de talents et promouvoir la diversité, la mixité et la parité dans ces secteurs.
- Accompagner et renforcer les actions permettant à un large public de découvrir ces métiers tout en œuvrant à leur démystification avec la mobilisation des entreprises pour organiser des stages découverte, des journées portes ouvertes, etc.
- Mobiliser les plateformes d'information et de conseil, mais aussi les plateformes de recrutement et de placement.
- S'appuyer sur des événements réunissant les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises qui recrutent.
- Accentuer les actions d'attractivité de la filière et du territoire, autrement dit les actions de communication auprès du grand public comme des professionnel(le)s averti(e)s.

2.2.2 **Objectifs**

- **Objectif 4** : Renforcer la visibilité de la filière numérique régionale et de ses opportunités de carrières par des actions de communication et la participation à des opérations nationales ou régionales.
- **Objectif 5** : Accroître l'attractivité de la filière numérique pour le public féminin, sous représenté dans les cursus de formation numérique et les métiers.
- **Objectif 6** : Recenser, suivre et évaluer l'offre de formation régionale initiale et professionnelle et la diffuser auprès des entreprises.

2.2.3 **Engagements**

- ➔ Coordonner les campagnes de promotion des métiers du numérique et organiser des événements notamment à travers l'association « Talents du numérique ».
- ➔ Mettre en œuvre ou participer à des opérations régionales, comme les olympiades des métiers, ou nationales de visibilité de la filière. Valoriser au titre du CRF les actions menées pour accroître la mixité femme-hommes dans la filière, notamment celles inscrite dans le programme "Why Women Code & More", « Nova in Tech » (féminisation de la filière),
- ➔ Mobiliser les financements des initiatives visant à améliorer l'attractivité du secteur de ses métiers et des entreprises qui le composent et à promouvoir sa diversité.
- ➔ Renforcer les services de conseil en orientation professionnelle axés sur les carrières numériques.
- ➔ Sensibiliser l'ensemble des publics susceptibles de s'orienter vers les carrières du numérique, comme les publics scolaires, les étudiant(e)s, les apprenant(e)s, ainsi que la communauté éducative, dont le corps enseignant et les services d'orientation aux emplois et professions du numérique et intégrer des modules de découverte professionnelle.

2.3 **Article 6 – AXE 3 : PARCOURS et COMPÉTENCES**

Développer la formation professionnelle initiale et continue,
insérer durablement

2.3.1 **Enjeux**

L'axe 3 vise à apporter une réponse tant sur l'aspect de la formation initiale que la formation professionnelle, aussi, les acteurs du CRF souhaitent privilégier l'insertion professionnelle des futur(e)s salarié(e)s en s'assurant de la bonne adéquation entre les niveaux de formation proposés et les besoins réels des employeurs.

Ainsi, il a été choisi que le contrat accompagne le développement de l'offre de formation initiale et continue en l'adaptant aux besoins du marché. En effet, il apparaît primordial d'assurer l'adéquation entre les compétences acquises par les apprenants et les besoins des entreprises.

Pour répondre aux tensions du marché de l'emploi dans le numérique, les actions

dans le domaine de la formation sont cruciales. En matière de formation initiale, l'accent doit être mis sur l'apprentissage et la professionnalisation, offrant aux étudiant(e)s une immersion pratique et des compétences actualisées, alignées sur les besoins du marché, garantes d'employabilité.

Parallèlement, la formation continue est essentielle pour le développement des compétences des professionnels en activité et des futurs professionnels afin d'apporter, pour les uns, la nécessaire mise à jour constante des savoirs et une adaptation aux évolutions technologiques, et pour les autres un savoir-faire nécessaire à s'intégrer durablement au cœur de l'écosystème numérique. Ces initiatives visent à combler le fossé entre les compétences existantes et les besoins du secteur, assurant ainsi une main-d'œuvre qualifiée et prête à relever les défis liés au numérique.

2.3.2 Objectifs

- **Objectif 7** : Consolider les différentes initiatives régionales pour créer une instance de dialogue structuré entre le monde académique et la filière numérique afin de co-construire, enrichir ou adapter les cursus et parcours de formation, et évaluer les sorties positives en emploi dans la filière.
- **Objectif 8** : Promouvoir l'alternance et les dispositifs de reconversion tout au long de la vie et soutenir les formations diplômantes/certifiantes sur les métiers phares en tension.
- **Objectif 9** : Poursuivre et renforcer le soutien à la formation continue des salariés de la filière numérique régionale grâce au dispositif d'Action Régionale pour la Formation des Salariés du Numérique (ARFSN) associant l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine et la branche numérique.

2.3.3 Engagements

- ➔ Faire du CRF l'outil privilégié d'échanges, de développement et de consolidation avec les académies pour la formation initiale ainsi qu'avec la Région et France Travail pour la formation professionnelle, sur l'évolution des métiers
- ➔ Apporter un regard attentif à l'ensemble des modalités de reconnaissance des compétences acquises au travers du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), répertoires spécifiques, micro-certifications, ...
- ➔ Organiser des ateliers de conception de programmes de formation afin d'être en adéquation avec les besoins du marché. Travailler de manière collaborative sur la production de listes de métiers en tension chroniques du secteur en mobilisant des experts métiers.
- ➔ Poursuivre et consolider l'action de coordination territoriale menée avec les acteurs de la formation et de l'enseignement supérieur du territoire.
- ➔ Soutenir le déploiement régional du dispositif ARFSN sur l'ensemble du territoire et auprès de toutes les entreprises de la filière numérique et en particulier les TPE et PME.

2.4 Article 7 – AXE 4 : EMPLOI et RECRUTEMENT

Fidéliser, recruter, accompagner

2.4.1 Enjeux

Le recrutement dans les métiers du numérique, où les compétences à forte valeur ajoutée évoluent rapidement, est marqué par une forte demande de la part des entreprises avec trop peu d'offres de compétences. Il est donc indispensable de développer des compétences techniques pointues et adaptatives.

L'emploi dans les métiers du numérique, en constante évolution, présente des défis uniques. Ces métiers requièrent des compétences techniques pointues et actualisées, rendant la formation tout au long de la vie essentielle. La rapidité de l'innovation technologique entraîne une obsolescence rapide des compétences, accentuant la nécessité d'un apprentissage agile et d'une adaptation constante.

Les entreprises recherchent des talents capables de naviguer dans cet environnement en mutation, mettant l'accent sur la créativité, la résolution de problèmes et la maîtrise des dernières technologies. Cette forte tension sur le marché de l'emploi crée une compétition accrue pour attirer et retenir les meilleurs talents, soulignant l'importance d'une culture d'entreprise attrayante et de parcours de carrière évolutifs.

Le rôle des entreprises a d'ailleurs rapidement évolué face à ces défis en donnant une place grandissante à la formation interne et de pair à pair. Une illustration en est l'intégration rapide de la modalité Action de Formation en Situation de Travail (AFEST) par les entreprises du numérique pour accompagner et sécuriser les prises de postes de leurs nouveaux collaborateurs et collaboratrices mais également les évolutions de carrières et mobilités internes de l'ensemble de leurs salarié(e)s.

2.4.2 Objectifs

- **Objectif 10** : Faciliter l'accès aux métiers du numérique pour les personnes en recherche d'emploi et encourager la pluralité des publics recrutés (seniors, TH, ...), notamment en élaborant des stratégies de recrutement innovantes pour des publics éloignés du secteur (dont en reconversion).
- **Objectif 11** : Accompagner les entreprises de la filière – et en particulier les TPE-PME – dans leurs processus de recrutement, d'intégration, de développement et de fidélisation de leurs talents par la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP ex GPEC)
- **Objectif 12** : Soutenir la mise en œuvre de parcours AFEST pour la sécurisation des parcours professionnels des salarié(e)s et futurs salarié(e)s de la filière numérique, de la prise de poste à la mobilité interne.

2.4.3 Engagements

- ➔ Accompagner le développement des partenariats avec les entreprises pour faciliter le recrutement et la fidélisation des talents à travers les dispositifs existants (Talents d'ici, Numeric'emploi...)
- ➔ Poursuivre l'accompagnement au sein des entreprises avec la mise en œuvre de stratégies de recrutement innovantes et le développement des projets AFEST

- ➔ Mettre à disposition des entreprises numériques régionales leurs outils et services RH (JobBoard, CVthèques, ...)
- ➔ Soutenir les initiatives de recrutement et de développement professionnel dans le secteur en organisant des salons de l'emploi, des ateliers de coaching pour les demandeurs d'emploi dans le numérique en collaboration avec les entreprises tant sur l'aspect des apprentissages dans le cadre de stages pratiques que pour préparer une insertion durable dans les métiers préparés.

3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

La coordination attendue passe non seulement par une participation active de chacun des partenaires, une connaissance réciproque des politiques et dispositifs de chacun des signataires, mais surtout par la mise en œuvre de programmes d'actions. Aussi, les partenaires s'informeront mutuellement des projets en gestation et / ou initiés qui entrent dans le champ des orientations retenues du présent CRF.

3.1 Article 8 – Instances décisionnelles et opérationnelles

3.1.1 Comité de pilotage

Présidé par un élu du conseil régional, le comité de pilotage, en tant qu'instance politique de coordination et de validation, assure le pilotage stratégique du présent CRF. Il se réunira au moins une fois par an pour valider :

- les orientations sur les besoins en compétences et en qualifications de la filière, les domaines d'intervention et les actions à retenir pour chaque exercice ;
- le bilan d'exécution et l'évaluation qualitative des actions de l'année écoulée
- les modifications éventuelles du CRF, par voie d'avenant¹.

Ce pilotage devra permettre de :

- partager régulièrement la vision globale de l'avancée des engagements communs ;
- émettre un avis sur la cohérence et l'efficacité des cartes de formation ;
- s'approprier les éléments de suivi et d'observation des besoins en continu ;
- ajuster, le cas échéant, les objectifs et les projets sur la période du CRF.

3.1.2 Comité technique

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires.

Il a la charge de la préparation des comités de pilotage : ordre du jour, préparation des documents de synthèse, etc.

Il pilote directement la fonction de Observation Veille Prospective. Pour réaliser cette mission il s'attachera les services de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et des ressources éventuelles des partenaires.

Il assure un suivi régulier des actions mises en place sous la responsabilité du comité de pilotage. Il fixe la composition des groupes de travail thématiques.

3.1.3 Groupes de travail

Trois types d'instance technique seront conduits durant la durée du CRF et sous l'égide du comité de pilotage.

- Des groupes de travail techniques permanents inscrits dans le CRF en déclinaison des objectifs.
- Des groupes de travail thématiques décidés lors des comités de pilotage auxquels sont fixés des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs. Ils pourraient

¹ Cf Article 3 – Durée, validité et modifications

conduire à la contractualisation d'actions cofinancées par un ou plusieurs partenaires du présent CRF en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.

- Des cellules opérationnelles emploi/besoins de recrutement pourraient permettre une approche partenariale et la mise en œuvre d'actions coordonnées sur les thèmes intéressant la liaison formation/emploi : conjoncture économique, remontées de besoins d'entreprises, besoins de formation préalables au recrutement, sorties stagiaires PRF, etc. Elles pourront avoir des déclinaisons territoriales.

Chaque type d'instance produira annuellement pour le comité de pilotage une synthèse de ses travaux, formulant à la fois ou séparément :

- des préconisations d'adaptation pour les dispositifs régionaux, pour les décisions concernant l'offre de formations,
- des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics,
- des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites.

3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique

3.2.1 Mise en œuvre du partenariat

Au regard des axes et orientations validés par le comité de pilotage, chacun des signataires s'engage à mobiliser tous les moyens dont il dispose, y compris financiers, pour la réalisation des objectifs identifiés, et qui seront déclinés dans le cadre de l'exécution du présent CRF.

3.2.2 Suivi et évaluation

Le suivi des actions est assuré par les groupes de travail précédemment désignés. Un bilan est présenté aux membres du comité de pilotage. Le cas échéant, les signataires du CRF procèdent à un réajustement des objectifs et/ou à un complément de programmation, et valident le plan d'actions pour l'année suivante.

Un bilan du CRF est réalisé au terme de sa durée afin de mesurer les réalisations et les résultats des actions menées au regard des résultats attendus sur les différents objectifs.

Avec le concours de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine pour agréger les données quantitatives et qualitatives, un point d'analyse (suivi de métiers stratégiques du CRF et mise à jour du portrait statistique à mi-parcours) pourra être proposé et mis à disposition des partenaires pour :

- alimenter les pistes de réflexion,
- évaluer et apprécier les conditions de mise en œuvre des actions.

3.2.3 Communication

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche. Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits au sein du présent CRF et des conclusions et recommandations qui en résultent.

4. LISTE DES ABREVIATIONS

AFEST	Action de Formation En Situation de Travail
AFPR	Action de Formation Préalable au Recrutement
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ANACT	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ANLCI	Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme
ARACT	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ARFSN	Action Régionale pour la Formation des Salariés du Numérique
AROFE	Agence Régionale pour l'Orientation, la Formation et l'Emploi
Big Data	Données plus variées, arrivant en volumes croissants et à vitesse plus élevée
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CLEE	Comités Locaux École-Entreprise
CMQ	Campus des Métiers et des Qualifications
COPIL	COmité de PILotage
COTECH	COmité TECHnique
COVID	COona Vlrus Disease
CPREF	Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle
CRIA	Centres ressource illettrisme et analphabétisme
CRF	Contrat Régional de Filière
CRFH	Centres Ressource Formation Handicap
DREETS	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
EdTech	Entreprises spécialisées dans les nouvelles technologies qui disposent d'une expertise dans le domaine de la formation et de l'enseignement
ENTER	Excellence numérique au service des transitions environnementales et responsables
Epipe	Etablissement pour l'insertion dans l'emploi
ERIP	Espace Régional d'Information de Proximité
FCIL	Formation Complémentaire d'Initiative Locale
GEPP	Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (ex GPEC)
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GT	Groupe de Travail
IdO	Internet des Objets
INAE	INsertion par l'Activité Économique
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
HSP	Habilitation de Service Public
NAF	Nomenclature d'Activités Françaises
OPCO	Opérateur de COmpétences
OPMQ	Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications
PIC	Plan d'Investissement dans les Compétences
PME	Petite et Moyenne Entreprise
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
PRAFQPH	Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées
PRF	Programme Régional de Formation
PSH	Personne en situation de handicap

QHSE	Qualité, hygiène, sécurité, environnement
QVCT	Qualité de Vie et des Conditions de Travail
RH	Ressources Humaines
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SOPRO	Salon des Professionnels de l’Orientation
SRADDET	Schéma Régional d’Aménagement, de Développement Durable et d’Égalité des Territoires
SRDEII	Schéma Régional de Développement Économique, d’Innovation et d’Internationalisation
TNS	Travailleur Non Salarié
TPE	Très Petite Entreprise
TTNA	Talents et Territoires de Nouvelle-Aquitaine