

Anticipez les évolutions métiers – Impacts sur les activités & les processus RH

Le contexte du projet

TransConseil est un cabinet de conseil. L'entreprise connaît une transformation interne importante liée à un marché très concurrentiel. L'année dernière, TransConseil a signé un accord de GPEC qui a pour objectif d'accompagner l'évolution de ses métiers.

Mon rôle et ma contribution

Je viens d'intégrer TransConseil dans le département Talent Development, en tant que responsable Learning & Development. Gabrielle, la directrice de mon département, me demande pour ma 1^{ère} mission :

- d'identifier et de définir le contenu des dispositifs de formation inscrits dans l'accord, et leurs destinataires;
- des recommandations pour alléger la gestion de la formation dans le cabinet, tout en répondant aux obligations de l'accord.

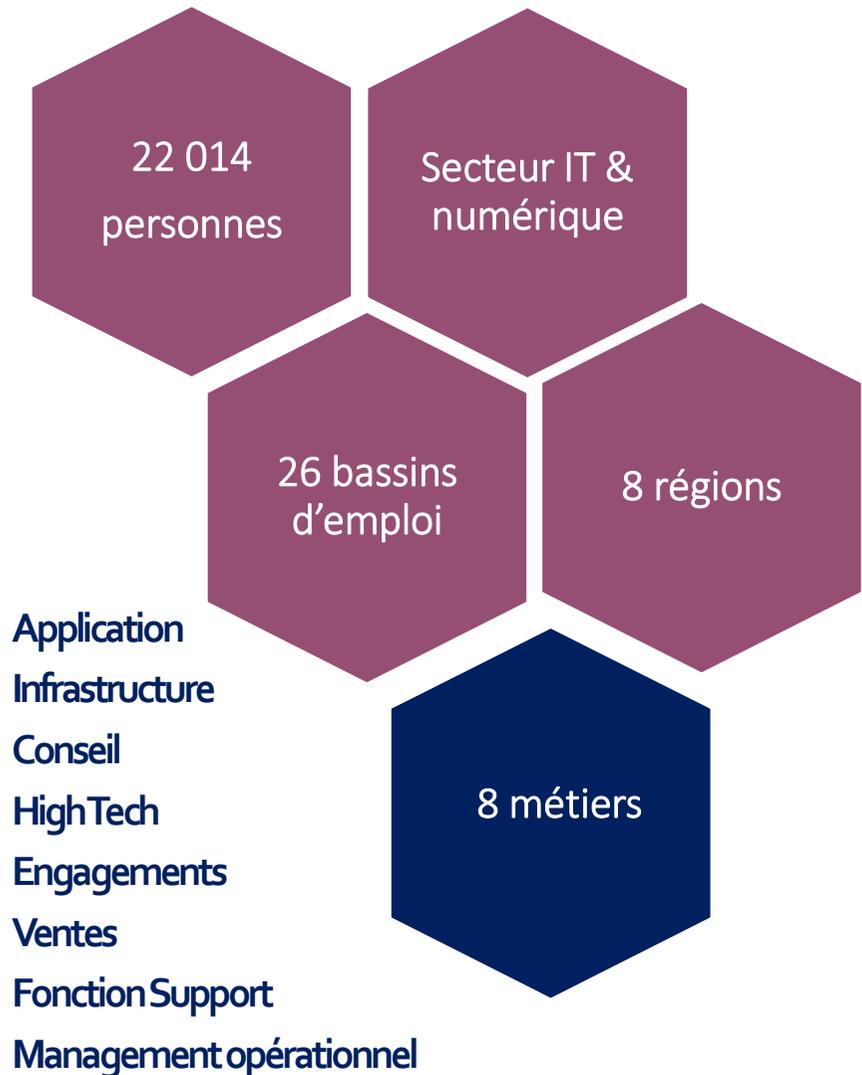
Livrables attendus

- Un rapport sur l'évolution des secteurs et des métiers mentionnés dans l'accord avec l'impact sur les processus RH.
- Une synthèse de l'accord avec ses acteurs, et son schéma global.
- 5 recommandations d'allègement de la formation.

Les compétences mobilisées

- ★ Sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs
- ★ Comprendre les enjeux et projets de l'entreprise et l'intérêt d'un accord GPEC
- ★ Comprendre l'actualité et les évolutions de l'entreprise, du secteur
- ★ Construire une relation de partenariat avec le management, les IRP et la direction

Portée de l'analyse sectorielle & des impacts



Principales évolutions sectorielles

Technologiques

1. Usage des données se renforce avec des domaines d'application en croissance continue (BI & analytique, IoT, vie quotidienne, etc.)
 2. Numérisation des process pour simplifier des tâches et gagner en productivité
 3. Digitalisation des parcours clients et les enjeux UX/UI qu'elle implique
 4. Cybersécurité et sécurité des environnements de travail
- ★ Potentiel émergent de l'informatique quantique
 - ★ Déploiement de la 5G favorisant le développement de l'Edge computing (75 % des données traitées en 2025)

Socio-économiques

- ✓ Tous les secteurs de l'économie sont impactés par le numérique; BtoB et BtoC
- ✓ Croissance des budgets dédiés à la transformation digitale des organisations dans la majorité des secteurs
- ✓ Dynamique croissante des migrations vers des infrastructures Cloud
- ✓ Multiplication de projets informatiques complexes et structurant à déployer
- ✓ Accélération des pratiques numériques avec la crise sanitaire (télétravail, vente, relation client, organisation du travail)

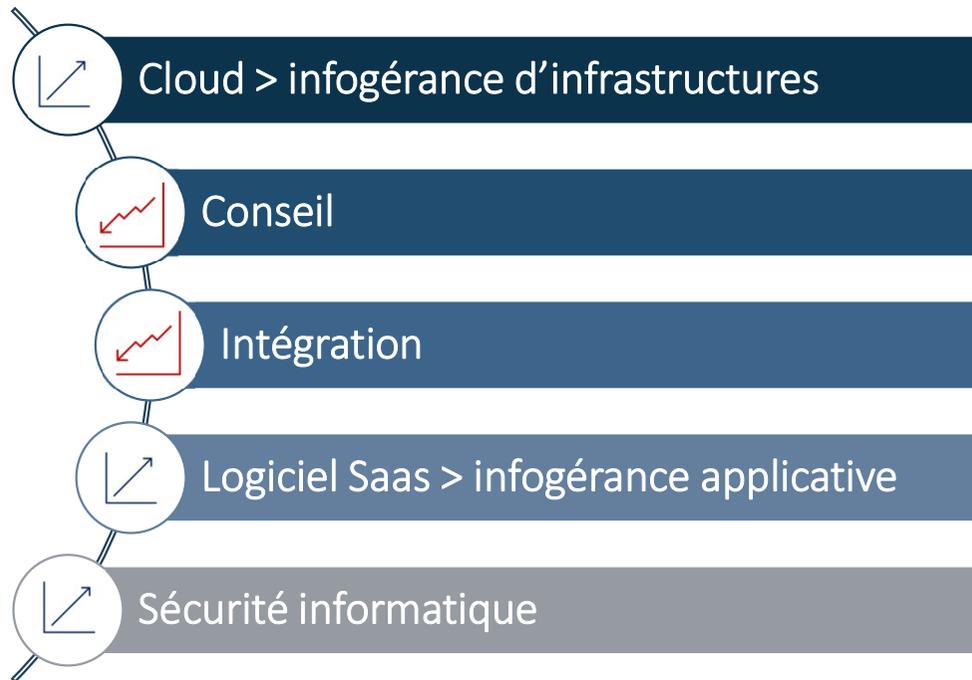
Profils des effectifs

- Une main-d'œuvre plus qualifiée, plus diplômée et plus jeune pour des emplois moins féminisés
- Concentration géographique en IDF et dans les métropoles mais dynamique de croissance régionale
- Nouvelles attentes sur le plan de la RSE, mouvement *Green IT* qui tend à se concrétiser dans les projets et les appels d'offre
- Prédominance des effectifs dans les ESN
- ★ Moins d'externalisation, essor des plateformes d'indépendants plus réactifs face aux besoins clients

Impacts sur les activités du cabinet

Les segments **Social / Mobilité / Analytics / Cloud / Sécurité (SMACS)** en 2020

31,7% du secteur / 14,9 M euros / +6,4% de croissance



- 👍 Le télétravail
- 👍 Les besoins en transformation digitale
- 👍 L'adoption des environnements Cloud
- 👍 La protection des données et des infrastructures

- 👎 Baisse des appels d'offres et des ventes
- 👎 Recours aux plateformes d'indépendants

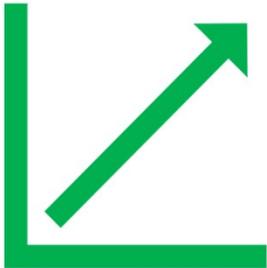
Métiers et compétences cibles

Les métiers du cabinet qui se maintiennent et/ou se développent

Les spécialités les plus en vogue

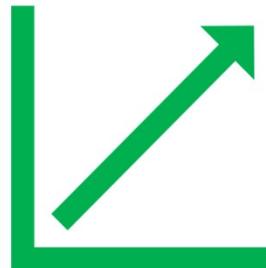
1. ingénierie
2. intégration et déploiement de systèmes
3. systèmes d'information
4. génie logiciel et architecture système
5. big data

Les spécialistes : de l'expérience et de l'interface utilisateur, les analystes métiers ayant des compétences en IA, les programmeurs et les gestionnaires de base de données pour les systèmes IA et les techniciens en cybersécurité.



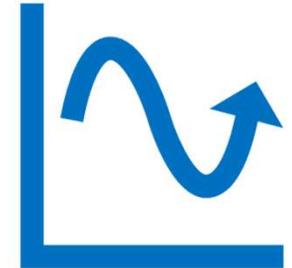
Top 5 des métiers les plus recherchés

1. Développeur
2. Chef de projet
3. Consultant Systèmes et Réseaux
4. Concepteur
5. Architecte technique



Maintien des métiers

- Experts data
- Commercial
- Formateur
- Support RH



Les profils et métiers en situation de risque

Profils Junior

- ✓ concurrence vs profils expérimentés
- ✓ contrats récents
- ✓ diminution des stages

Profils Senior

- ✓ niveau de qualification technologique
- ✓ salaires élevés

49 % des métiers
sécurisés*

Volonté de garder les
savoir-faire*

Métiers Conseil IT

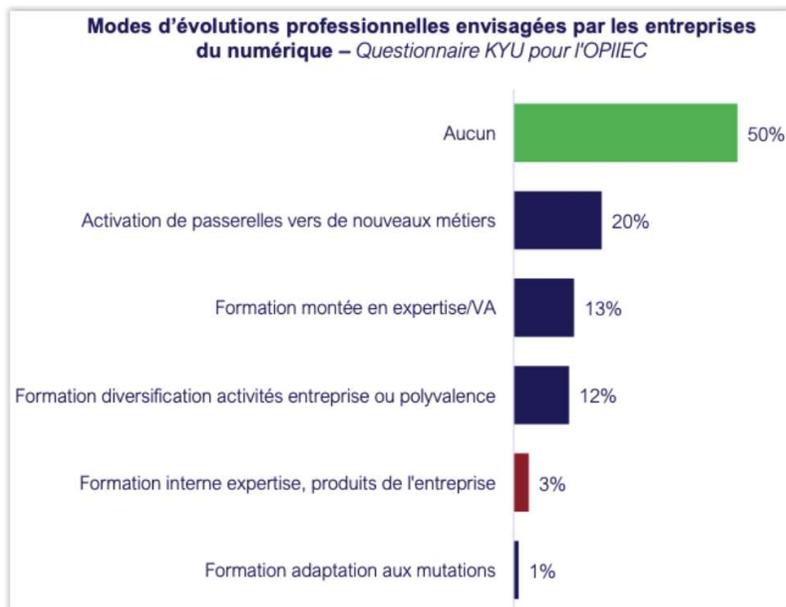
- ✓ conjoncture économique et crise sanitaire
- ✓ diminution des mission clients

Métiers Projet

- ✓ volet intégration et déploiement
- ✓ conjoncture économique et crise sanitaire
- ✓ diminution des ventes

* Questionnaire KYU/OPIIEC

Impacts sur les compétences



1 **Posséder des compétences numériques** est gage d'une forte employabilité, et levier de développement commercial pour les entreprises

50% des entreprises indiquent ne pas avoir besoin de former.

2 **La montée en compétences** reste cependant un enjeu phare pour

- spécialiser les effectifs
- diversifier les expertises
- adresser de nouveaux marchés

Les impacts globaux et opérationnels des fonctions RH

- ↳ Sécuriser les emplois
- ↳ Renforcer l'employabilité
- ↳ Culture du changement

- ↳ Avoir une stratégie de recrutement réactive et préventive
- ↳ S'aligner avec les orientations stratégiques du cabinet

- ↳ Actualiser les processus RH
- ↳ Fidéliser les ressources stratégiques

Technologiques

- Identifier et diagnostiquer le niveau et les écarts des compétences actuelles dans le cabinet
- Mettre en place les parcours d'évolution professionnelle pour combler les écarts
- Fédérer et coordonner les parties prenantes d'un projet d'évolution de compétences
- Définir la stratégie la plus adaptée pour suivre les transitions et/ou mutations de rupture :
 - reconversion d'effectifs vs/avec recrutement de nouveaux profils ?

Socio-économiques

- Recruter très rapidement des profils répondants aux besoins des clients dans un contexte en constante évolution
- Identifier et actualiser les compétences clé des prochains recrutements
- Adopter des pratiques de recrutements d'intégration dans le contexte de crise sanitaire (pratiques virtuelles et à distance)

Profils des effectifs

- Avoir une stratégie de captation et d'attractivité dans un marché en tension
- S'assurer de l'efficacité du sourcing des profils technologiques
- Connaître les attentes des nouvelles générations sur le sens des projets, le cadre de travail