PRÉFET DE LA RÉGION BRETAGNE
Liberté Égalité Fraternité

ACADÉMIE DE RENNES
Liberté Égalité Fraternité

Région BRETAGNE

PACTE SECTORIEL

Numérique

Agir ensemble pour les compétences et l'emploi en Bretagne

En s'appuyant sur la CPREFP BET Bretagne

FEDERATION SYNTEC

Fédération cinov OUEST

Cfdt: COMMUNICATION CONSEIL CULTURE BRETAGNE

CFE CGC FIECI PARTAGEZ

la cgt Fédération sociétés d'études

Syndicat cftc SICSTI Ingénierie-Conseil-Services Technologies de l'Information

---

Avec l'appui des partenaires associés suivants :

Atlas OPCO

France Travail

CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS D'EXCELLENCE Numérique, Photonique & Cybersécurité

BRETAGNE Cyber Alliance Le campus cyber breton

Vu le Code général des collectivités territoriales ; et notamment ses articles L4221-1 et suivants,

Vu le Code de l'Education, notamment ses articles D214-5 à D214-8 ; notamment ses articles L 214-12 et D331-65 et suivants,

Vu le Code du travail, notamment la partie VI, notamment le livre III – 6ème partie relatif à la formation professionnelle continue,

VU le Contrat de Plan État-Région Bretagne 2021-2027,

VU la Stratégie régionale des transitions économique et sociale (SRTES) 2022-2027 approuvée par délibération du Conseil régional des 7 et 8 avril 2023, intégrant le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP),

EST CONCLU ENTRE

L'Etat, représenté par le Préfet de la région Bretagne, M. Amaury de SAINT-QUENTIN

L'Académie de Rennes, représentée par la Rectrice de la région académique Bretagne, Mme Hélène INSEL

ET

Le Conseil régional de Bretagne, représenté par son Président, M. Loïg CHESNAIS-GIRARD

ET

Pour les partenaires sociaux,

Au titre de la Commission Paritaire Régionale Emploi - Formation BET de Bretagne (Bureaux d'Etudes Techniques), représentée par les organisations patronales et syndicales de salariés qui la composent :

Pour les représentants employeurs,

- Fédération SYNTEC – représentée par la présidente régionale Bretagne, Mme Marie-Laure COLLET
- CINOV Ouest – représenté par le président, M. Bertrand CORDIER.

Pour les organisations de salariés,

- CFDT F3C (Fédération (Communication Conseil Culture) représentée par M. Jean-Marie DRAPIER
- CFE CGC / FIECI (Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de services Informatiques, des Études, du Conseil, de l'Ingénierie et de la Formation) représentée par*
- CGT / FSE (Fédération des Sociétés d'Etudes) représentée par M. Jonathan STANLEY ou M. Ivan DRAGAR
- CFTC Médiaplus / SICSTI (Syndicat national de l'Ingénierie, du Conseil, des Services et Technologies de l'information) représentée par M. Erwan MONNERIE

*Nota bene : l'organisation syndicat CFE CGC / FIECI (Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de services Informatiques, des Études, du Conseil, de l'Ingénierie et de la Formation) est en cours de désignation.

Sont par ailleurs parties prenantes de la démarche les partenaires associés suivants :

- France Travail,

- OPCO Atlas,

- CMQ d'Excellence Numérique, Photonique et Cyber de Lannion,

- Bretagne Cyber Alliance

Pour la suite, les signataires et les partenaires associés sont désignés par le terme « partenaires »

IL A ETE CONVENU LES DISPOSITIONS SUIVANTES :

PREAMBULE

Fruit d'une démarche de co-construction, la stratégie régionale des transitions économique et sociale, adoptée par l'Assemblée régionale en avril 2023, est porteuse d'une ambition partagée en faveur du développement durable de la Bretagne.

En plaçant l'emploi et les compétences au cœur des enjeux de cohésion, de souveraineté et d'accompagnement des transitions, elle réaffirme le rôle des pactes sectoriels « *au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant de porter les stratégies emploi-formation par secteur professionnel avec l'Etat, la Région et les branches professionnelles représentées paritairement* ».

En évoluant vers des pactes régionaux pour les compétences, ils constituent le cadre de mise en œuvre de la SRTES à l'échelle des différents secteurs de l'économie régionale concourant à une plus grande articulation entre le développement économique et ses enjeux en matière d'emploi, de formation et d'orientation. Ils permettent une meilleure anticipation des besoins en compétences ainsi qu'un accompagnement des évolutions engendrées par les transitions économiques, sociale et environnementale.

PARTIE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 – Objet du pacte sectoriel

Espace de concertation, de mutualisation et d'engagement de chacun des partenaires, le pacte sectoriel pour les compétences « NUMERIQUE » constitue un cadre permettant à l'Etat, la Région et les représentants professionnels paritaires du numérique, de partager les enjeux, de fixer des priorités, et d'articuler leurs leviers d'action au service du développement de l'emploi et des compétences dans le secteur du numérique.

Cette génération de contractualisation s'appuie sur 4 principes directeurs :

- **Partenariat et engagement** : Co-animateurs du pacte, les signataires co-construisent une feuille de route précisant le rôle et les attendus de chacun dans la mise en œuvre des actions priorisées ;

- **Anticipation et prospective** : Face aux défis majeurs qui impactent la structure des emplois et les besoins en compétences : transitions écologique, énergétique et environnementale mais également technologique et sociale, ce pacte doit permettre de disposer d'une vision à plus long terme pour être en capacité de mieux accompagner la transformation des métiers, les transitions professionnelles et le développement d'activités émergentes.

- **Opérationnalité, suivi et évaluation** : Le pacte sectoriel constitue un cadre partenarial opérationnel, priorisant les objectifs de la filière et la mise en œuvre d'actions communes assorties d'indicateurs de suivi et de résultat. Toutes les données relatives aux personnes, produites dans le cadre du suivi de ce pacte sectoriel seront des données sexuées.

- **Lien aux territoires** : En lien avec le déploiement des comités territoriaux pour l'emploi, le pacte sectoriel a pour objet de structurer le dialogue sectoriel-territorial et de déployer des outils favorisant le partage des diagnostics sectoriels et des actions mises en œuvre.

En déclinaison de la SRTES, les engagements des partenaires visent à répondre aux 3 enjeux suivants :

- ENJEU 1 - Agir pour l'emploi dans Le numérique, via l'orientation et la formation
- ENJEU 2 - Anticiper et accompagner le secteur du numérique face aux transitions écologiques, énergétiques et technologiques
- ENJEU 3 - Développer les pratiques d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises du numérique

Article 1.2 – Champ d'application

Le pacte sectoriel a une dimension régionale. Dans un souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées doivent être développées.

Il s'appuie également sur des travaux nationaux, produits par l'observatoire l'OPIIEC ((Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement) - Observatoire de la Branche des Bureaux d'études qui réunit (la fédération Syntec : Numeum, Syntec Ingénierie, Syntec Conseil, et Unimev, puis la Fédération CINOV)

, Bretagne Cyber Alliance pour la filière cybersécurité, BDI sur la filière de l'intelligence Artificielle (IA) et tient compte des initiatives sectorielles développées au niveau territorial.

Le nombre croissant de cyberattaques ciblant les entreprises et l'essor de l'intelligence artificielle et sa diffusion rapide au sein des entreprises représentent une transition majeure pour l'ensemble des filières. La filière numérique figure logiquement en première

ligne. Aussi, ce pacte sectoriel, dans ces objectifs, portera une attention particulière sur ces deux enjeux et proposera des actions spécifiques.

De même, le domaine du numérique étant un domaine éminemment transverse, des enjeux définis en lien avec des secteurs d'activité et/ou des familles de métiers connexes au champ d'application pourront faire l'objet de travaux spécifiques.

Le champ couvert est celui des entreprises prestataires de la filière numérique, dont les activités sont définies par les codes APE suivants, correspondant au « Numérique » dans la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils IDCC 1486[1] :

Activités principales exercées (APE) selon la nomenclature des Activités Françaises (NAF) 2025
Applicable à compter du 1er janvier 2026.

	Code NAF
Édition de jeux vidéo	58.21Y
Édition D'autres logiciels	58.29Y
Activités de programmation informatique	62.10Y
Conseil en systèmes et logiciels informatiques	62.20G
Gestion d'installations informatiques et maintenance de systèmes et d'applications informatiques	62.20H
Autres activités de service informatique	62.90Y
Infrastructure informatique, traitement de données, hébergement et activités connexes	63.10Y
Activités de portails de recherche sur le web	63.91Y
Activités d'ingénierie et de conseil technique connexe	71.12Y
Analyse, essais et inspections techniques	71.20H

Cette branche est représentée en région par la CPREFP BET de Bretagne animée par l'OPCO ATLAS.

Néanmoins, le numérique étant un secteur transverse et impliquant d'autres codes NAF que ceux présentés ci-dessus, il sera regardé de près les impacts d'emplois et de compétence dans les secteurs : Industrie IT (Fabricants et production de composants, cartes et produits électroniques, ordinateurs, équipements de communication & les supports magnétiques & optiques), Commerce IT (Commerce de gros d'équipements et de produits informatique, électroniques et de communication). Pour les entreprises utilisatrices, ces aspects seront traités dans chacun des pactes sectoriels permettant ainsi de mieux appréhender les besoins en matière d'emplois et de compétences dans chacun des secteurs concernés.

Les travaux prévus dans ce pacte bénéficieront à l'ensemble des salariés des entreprises concernées par le numérique.

PARTIE 2 – LES OBJECTIFS OPERATIONNELS PARTAGES

A partir des enjeux précisés dans l'article 1 du présent pacte sectoriel, les objectifs sont définis ci-après, précisant les engagements et le rôle de chacun.

Une feuille de route opérationnelle en annexe synthétise l'ensemble des objectifs partagés et les indicateurs. Elle est prévisionnelle et sera complétée et mise à jour tout au long du pacte sectoriel et pourra être amendée en fonction des priorités définies par le comité d'orientation.

[1] Pour mémoire cette CC s'applique aussi à d'autres APE qui sont hors champ : location et gestion de biens immobiliers propres ou loués, activité de conseils pour les affaires et autres conseils de gestion, activité de traduction et interprétation, activité des agences de placement de main-d'œuvre, autres mises à disposition de ressources humaines, organisation de salons professionnels et congrès, étude de marché et sondage, activités de relations publiques et communication.

Enjeu 1 : Agir pour l'emploi dans le numérique, via l'orientation et la formation

Chiffres-clés

Si l'on se réfère strictement aux codes APE mentionnés à l'article1.2, **en Bretagne**, **la filière numérique** compte **1083 entreprises et 21 178 salariés** soit **4 % des actifs[2].** En élargissant aux entreprises utilisatrices, **on estime alors le nombre d'emplois salariés à 54 000 dans 7 800 entreprises[3].**

La Bretagne se place au **quatrième rang des régions françaises pour le numérique en disposant** de deux pôles d'excellence reconnus : les télécommunications et la cybersécurité.

Elle se positionne également comme deuxième région française en matière de recherche dans la cybersécurité, et accueille non moins de **170 entreprises spécialisées** dans ce domaine avec **8 000 salariés**, **45 équipes de recherches et des établissements de formation de référence** dans ce domaine sur le territoire.

Selon une étude de BDI & Rennes School of Business, la Bretagne comptait en 2023 **plus de 70 entreprises** spécialisées dans l'Intelligence Artificielle et la data science (fournisseurs de solutions IA, analyse de données…). Ces dernières années, cette technologie se déploie massivement et rapidement dans les entreprises. En Bretagne, **22% des entreprises l'intègrent déjà** dans leur activité ou sont en phase de déploiement[4] et un nombre conséquent **envisage de la mettre en place** à l'avenir. Elle est perçue comme un outil permettant d'accroître la productivité, l'automatisation et la création de valeur. L'IA est en en train de révolutionner le fonctionnement des entreprises en optimisant les processus ainsi que les métiers dans les entreprises.

L'émergence de nouveaux métiers

Au-delà de ces nouveaux constats et des métiers traditionnels du numérique, de nouvelles professions émergent [5] en réponse aux enjeux actuels : les tensions géopolitiques, la lutte contre le changement climatique, les transitions sociale, environnementale, économique et technologique.

Des compétences de plus en plus spécifiques et pointues,

L'évolution rapide des technologies crée une forte demande pour certains profils, notamment dans les champs de la cybersécurité et l'intelligence artificielle : **Data Scientists, Ingénieurs en cybersécurité, Experts en intelligence artificielle, Développeurs blockchain[6]**

Ainsi, les recrutements dans ces métiers ont connu une croissance exponentielle en corrélation avec les besoins croissants des entreprises en matière de gestion et sécurisation des données, d'automatisation des processus et d'innovation technologique. En effet, la **directive européenne NIS2, les normes ISO 27000 ou encore la loi DORA**, couplées à l'augmentation du nombre d'attaques cyber, renforcent les exigences en matière de protection des systèmes d'information, incitant les entreprises à intensifier leurs investissements en sécurité. Au regard de ces évolutions, l'étude de l'OPIEC de mai 2025 met en lumière quatre grandes familles de métiers : détection des incidents, conseil & audit, pilotage de la sécurité, et conception de systèmes sécurisés. Elle souligne l'importance des compétences techniques (pentesting, forensic, gouvernance cyber, etc.) mais aussi des soft skills : communication, gestion de crise, pédagogie et curiosité technologique.

En outre, l'accélération des technologies IA ajoute un besoin de compétences supplémentaires et spécifiques. En 2025, les entreprises recherchent des professionnels formés sur des technologies pointues telles que les modèles de langage (LLM), les réseaux neuronaux convolutifs ou les frameworks comme TensorFlow et PyTorch. Elles recherchent également des professionnels capables de penser de manière critique, de s'adapter rapidement et de travailler, interagir, collaborer efficacement avec des systèmes intelligents ou encore capables d'interpréter des données complexes, d'identifier des schémas, de prendre des décisions stratégiques, de comprendre les risques juridiques, les droits en matière de données, et les principes d'équité dans la conception des algorithmes. D'après l'étude OPIIEC [7], à horizon 2030, près de **287 000 salariés en France** devront être formés ou sensibilisés à l'IA.

La pertinence de l'offre de formation face aux besoins des salariés des entreprises

Le secteur du numérique en Bretagne est en forte croissance, grâce à la digitalisation des entreprises et à l'essor de domaines comme la cybersécurité et l'intelligence artificielle (IA).

[2] Sources : OPIIEC 2024 / Data emploi - France Travail
[3] Source BDI 2023
[4] Enquête réalisée par la CCI de Bretagne fin 2024
[5] Liste 2025 des métiers émergents ou en particulière évolution – France Compétence -2025 et cartographie OPIIEC
[6] Cybersécurité en France : Une filière en forte croissance mais confrontée à des défis structurels – OPIIEC – Mai 2025
[7] Source OPIIEC : Les besoins en compétences, emplois et formation en matière d'intelligence artificielle en France – Juin 2025

Cependant, malgré une augmentation de l'offre de formation, un écart persiste entre les connaissances enseignées et celles attendues par les entreprises. Selon une étude BCG, au niveau national, 72 % des DRH estiment que les formations sont inadéquates, et que 30 % des diplômés en numérique sont en sous-emploi[8] car les compétences deviennent volatiles.

Les filières de la cybersécurité et de l'IA sont particulièrement touchées. La France manque de 15 000 à 20 000 experts en cybersécurité. En Bretagne **45 % des PME bretonnes**[9] déclarent ne pas trouver les talents nécessaires pour sécuriser leur système d'information. En outre, les formations existantes peuvent être perçues comme trop théoriques[10] ou axées sur la conformité (RGPD, gouvernance) plutôt que sur des compétences opérationnelles telles que tests d'intrusion, réponse à incident ou sécurité cloud. De plus, la directive NIS2 va accroître les besoins en professionnels qualifiés sur ces enjeux. Ainsi en France, 15 000 entreprises sont concernées, dont **1 700 établissements bretons**[11]. Cette réglementation impose une montée en compétences tant pour les équipes en poste que pour les futurs collaborateurs.

Concernant l'IA, malgré plus de **300 cursus et spécialisations** (Data IA France, 2024), les formations actuelles privilégient souvent des compétences générales (Python, vision par ordinateur) sans aborder des aspects pratiques comme la scalabilité ou les systèmes embarqués. **68 % des DSI**[12] estiment que les jeunes diplômés ont de solides bases théoriques mais manquent d'opérationnalité à leur entrée en entreprise. Pour répondre à ces besoins, l'offre de formation en Bretagne doit évoluer et s'adapter en réponse à ces enjeux afin de former des profils opérationnels et en lien avec réalités industrielles et territoriales, réduisant ainsi le déficit de compétences et soutenant la croissance du secteur numérique.

Une représentation des métiers du numérique contraire à la réalité

Les métiers du numérique, et plus encore ceux de la cybersécurité et de l'IA, sont souvent perçus comme complexes et réservés aux profils très techniques ou scientifiques, peu lisibles pour les jeunes ou les publics en reconversion. **57 % des lycéens ne savent pas précisément ce que recouvrent les métiers** de l'IA, et **62 % estiment que « la cybersécurité, se résume au cliché du « hackers à capuche** ».[13]

Face à ces enjeux partagés, les partenaires s'engagent à renforcer et consolider leurs actions en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles et à agir en complémentarité.

Objectif 1.1 – Produire un diagnostic sectoriel pour identifier les enjeux clés

Pour répondre à cet objectif :

- Partager et mettre en commun les études et travaux emploi-formation du secteur produites au niveau régional, national et local (OPCO ATLAS, DREETS, France Travail, OPIIEC, CESER, Bretagne Cyber Alliance, PEC, APEC, BDI, GREF, We-Ker / Rennes Métropole, Brest Métropole, Transition Pro …), en prenant appui sur l'observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement (OPIIEC) et l'ANSSI pour la cybersécurité et l'IA.

- Produire un diagnostic sectoriel, mis à jour annuellement, intégrant des données économiques, emploi-formation et prospectives. Ce dernier fera l'objet d'un livrable mis à disposition de tous les partenaires du pacte sectoriel et diffusé largement pour une meilleure appropriation des enjeux emplois-compétences du secteur.

- Lancer une démarche prospective permettant d'évaluer les besoins en formations en Intelligence Artificielle à court et moyen terme. Elle sera alimentée par le baromètre mis en place par NUMEUM pour évaluer l'impact de l'IA dans les compétences, l'emploi et la formation.

  Cartographier et valoriser les compétences nécessaires en IA via l'Observation constitués de BDI et le centre de recherche A.I Driven Business de Rennes School of Business, en partenariat avec les pôles de compétitivité, l'EDIH Bretagne, des laboratoires académiques et de structures du territoire.

- Renforcer et adapter l'offre de formation en s'appuyant sur le CMQ, numérique photonique cybersécurité et les projets mis en en œuvre dans le cadre de PIA (Cyberskill4all, ESOS, RIS3, train expert cyber…)

[8] INSEE 2024
[9] Source : CESIN
[10] Source OPIIEC : Etude sur les besoins en compétences, emplois et formations en matière de cybersécurité en France – Avril 2025
[11] *Observatoire NIS 2 de Bretagne Cyber Alliance – 6 juin 25*
[12] Source : Enquêtes Numéum - 2024
[13] Source : Etude Harris interactive - 2023

En complément, et tenant compte des échanges entre les partenaires du pacte sectoriel, des études thématiques, notamment sur l'accroissement du nombre de femmes dans les formations et dans l'emploi pourront être proposées et s'inscrire dans le cadre de l'appel à projets « Etude-action emplois-compétences » du CPER.

Objectif 1.2 – Partager et développer les actions d'information et de découverte des métiers et des formations

Pour répondre à cet objectif :

- Partager les actions info-métiers sectorielles mises en œuvre par les différents partenaires (OPCO Atlas, Région, France travail, Branche BET dans le cadre notamment de Numeric'Emploi, pour développer une filière numérique au sein du RPE…) ;
- Veiller à la coordination des actions mises en œuvre ;
- Rendre compte annuellement du nombre d'interventions réalisées auprès des différents publics (outil de suivi du nombre d'interventions réalisées annuellement et du public touché).

Concernant la cybersécurité :

- Favoriser une meilleure visibilité de l'offre de formation notamment dans la cybersécurité en prenant appui sur Bretagne Cyber Alliance et la plateforme IDEO
- Mener des travaux en étroite collaboration avec le campus cyber national pour déployer des actions nationales liées à la promotion des métiers en Bretagne.

De manière spécifique sur l'information sur les métiers et les formations auprès des collégien.ne.s, lycéen.ne.s, étudiant.e.s, apprenti.e.s et leurs familles, la Région et l'Académie de Rennes :

- Associent les partenaires dans la mise en œuvre d'actions régionales et locales d'information sur les métiers et les formations (Compétition des métiers par ex) et/ou de production de ressources IDEO ;
- Facilitent le lien avec les établissements collèges et lycées (exemple : en valorisant les actions portées par les partenaires dans le guide régional des actions « s'informer sur les métiers ») ;
- Informent et s'assurent de la visibilité des dates des différents forums-salons emploi-formation sur les territoires, sur tous les sites concernés pour faciliter la mobilisation des partenaires ;
- Collaborent dans la mise en œuvre des Journées d'Orientation Avenir, portées par Opco Atlas.

Dans le cadre de sa compétence « formation professionnelle », la Région Bretagne :

- Soutient des actions de formation pré-qualifiantes et les actions de découverte des métiers (valorisation du nombre d'ateliers sectoriels dans le cadre de Prépa, des actions territoriales de QUALIF Emploi…)
- Favorise le lien entre les acteurs professionnels et les organismes de formation prestataires sur PREPA et QUALIF Emploi

Objectif 1.3 – Proposer une offre de formations adaptée et complémentaire

La réponse aux besoins en emplois et en compétences implique une mobilisation coordonnée des différentes voies et dispositifs de formation.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager la connaissance de l'offre de formation professionnelle à l'échelle du secteur, avec un suivi annuel des effectifs, de l'insertion professionnelle. Un livrable « formation » sera produit et mis à jour annuellement avec l'aide de tous les partenaires. En fonction des responsabilités, chacun s'engage à partager les données et toutes autres informations qui paraîtraient pertinentes sur ce sujet ;

- Se coordonner dans la mise en œuvre des réponses apportées ;

- Construire un collectif collaboratif et territorial associant universités, centres de formation, CMQ Numérique, Photonique, Cybersécurité, entreprises, pôles de compétitivité et pouvoirs publics pour adapter les formations existantes aux besoins réels des entreprises, des salariés, des étudiants, des apprenants…

En ce qui concerne la cybersécurité :

- Conduire les travaux collectifs dans la commission « Compétences » de Bretagne Cyber Alliance
- Développer des programmes d'apprentissage tout au long de la vie dans le domaine de la cybersécurité

- Dans le cadre de Cyber Alliance, soutenir la collaboration entre les établissements d'enseignement, l'industrie et les entreprises de cybersécurité pour élaborer des enseignements répondant aux besoins d'excellence en matière de cybersécurité sur le territoire breton.

En matière de formation initiale professionnelle :

- Concernant l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales, les partenaires, notamment les représentants paritaires de la branche dans le cadre de la CPRE Numérique, sont concertés.
- Dans ce cadre, ils apportent des éléments sur les besoins en emplois et en compétences des entreprises et sur l'évolution de l'offre par apprentissage, comme aide à la décision pour la Région et l'Académie de Rennes.

En matière de formation continue des demandeurs d'emploi, la Région Bretagne, France Travail et Opco Atlas :

- Se coordonnent et proposent des parcours de formation adaptés, en s'appuyant sur les dispositifs proposés par chacun (QUALIF Emploi, POEC, POEI, Numéric'emploi Bretagne…)
- Partagent et collaborent sur les difficultés de sourcing dans le cadre d'actions spécifiquement créées ou de dispositifs existants.
- Renforcent l'accès à la formation continue aux métiers du numérique, à l'IA, à la cybersécurité pour les demandeurs d'emploi et l'accompagnement des reconversions professionnelles dans le cadre des gammes PREPA (ateliers de découverte des métiers du numérique) et QUALIF Emploi.

Elément phare sur cet enjeu

La structuration et la coordination des actions info-métiers permettront leur valorisation et la promotion des évènements de découverte métiers organisés sur le territoire ; les travaux viseront à donner une meilleure visibilité de l'offre de formation initiale et continue. Ce travail contribuera à agir contre les stéréotypes, à mettre en visibilité les différents métiers et à montrer la facilité d'intégrer ce secteur par tous les publics.

La coordination entre acteurs permettra de bâtir un écosystème robuste participant à soutenir la compétitivité régionale.

Enjeu 2 : Anticiper et accompagner la filière numérique face aux transitions écologiques, énergétiques et technologiques

En 2023, le secteur du numérique représentait environ **4% des émissions mondiales de CO_2**[14] . Sans mesures d'atténuation, les émissions du secteur pourraient augmenter de **45 % d'ici 2030** [15]. Ces émissions ont progressé pour la deuxième année consécutive : +11% en 2023, contre +9% en 2022 notamment sous l'effet du développement de l'intelligence artificielle. [16] Ces données soulignent l'importance d'adopter des pratiques de sobriété numérique, ce qui entraîne la création de nouveaux emplois dans tous les domaines du numérique tels que responsables Green IT, ingénieur Test, homologateur, architectes cloud durables, développeurs en éco-conception, analystes en optimisation énergétique, techniciens infrastructures vertes, etc.

En ce qui concerne l'intelligence artificielle, le concept de l'IA frugale est apparu récemment et désigne le concept qui vise à minimiser les besoins en ressources matérielles et énergétiques des systèmes d'IA, tout en garantissant leur performance. Il s'agit d'un domaine en pleine expansion en Bretagne avec de nombreuses initiatives et projets visant à rendre l'intelligence artificielle plus durable et respectueuse de l'environnement. Ces actions vont pouvoir nourrir les programmes de formation sur les exigences d'écoconception et d'usage frugal pour les développement et algorithmes d'IA.

Face à ces transitions et ces mutations, des réponses sont à apporter en termes de coordination, d'animation, de formations initiales, de formations continues et de sensibilisation.

Objectif 2.1 – Anticiper les impacts des mutations (environnementale, numérique, technologique…) sur les emplois, les métiers et les compétences

Pour renforcer la dimension prospective dans l'observation du secteur et plus particulièrement sur ces aspects de transitions, le travail de mise en commun des études existantes sera poursuivi. L'analyse des données économiques s'effectuera au travers de l'observatoire du numérique en Bretagne – BDI, de l'OPIIEC et de l'APEC.

Les études prospectives en cours et à venir viendront enrichir ces éléments de connaissance telles que celles de l'OPIIEC, ADN ouest, APEC etc.

[14] Ministère de la Transition écologique
[15] Ecologie.gouv
[16] Agence de la transition écologique - ADEME

En complément, d'autres études thématiques pourront être produites, pouvant s'inscrire dans le cadre de l'appel à projets « Etude-action emplois-compétences » du CPER.

Objectif 2.2 – Adapter l'offre de formations face aux impacts des mutations (environnementale, numérique, technologique et démographique…) sur les emplois, les métiers et les compétences

Les besoins en compétences évoluent. L'offre de formation professionnelle initiale et continue doit s'adapter pour faciliter ces transformations (voie professionnelle initiale sous statut scolaire ou par apprentissage, formation professionnelle continue des adultes).

Pour répondre à cet objectif :

- Cartographier les métiers et les compétences en lien avec ces transitions et étudier les évolutions pour pouvoir adapter les formations ;
- Identifier l'intégration des enjeux de transition dans l'offre de formation (cf. livrable formation) ;
- Donner de la visibilité sur l'offre de formation et ses spécificités sur les transitions auprès des jeunes, des salariés, demandeurs d'emploi ainsi que des entreprises ;
- Faire évoluer l'offre de formation pour mieux intégrer les transitions. (Une offre de formation numérique, agile modulaire et mobile) ;

Les actions peuvent être à plusieurs niveaux, selon les publics visés :

- En formation initiale, proposer des formations nouvelles dans le cadre de la carte des formations professionnelles et, le cas échéant, intégrer les colorations nécessaires pour répondre à ces nouvelles compétences ;

- En formation continue, intégrer des modules en lien avec les transitions s'ils ne sont pas inclus dans les formations certifiantes menant à ces métiers ;

- Dans les sessions de formation telles que la gamme PREPA et/ ou QUALIF à destination des demandeurs d'emploi, continuer à intégrer dans les formations, des spécificités, en lien avec la transition environnementale afin de développer les compétences techniques et transverses identifiées et attendues pour répondre aux transformations du secteur, notamment l'éco-conception et la programmation durable, l'optimisation énergétique des réseaux et centres de données, l'économie circulaire et la gestion des déchets électroniques, la gouvernance et réglementation environnementale numérique.

Objectif 2.3 – Accompagner les entreprises et les salarié.e.s sur les transitions

Pour appréhender ces mutations, les entreprises ont besoin de s'acculturer aux enjeux des transitions et de faire évoluer leurs pratiques. Il convient donc de les accompagner dans leur évolution, en matière d'emploi et d'organisation.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager et rendre plus visibles les dispositifs d'accompagnement à l'échelle du secteur relatifs aux enjeux des transitions écologiques, environnementales, techniques et numériques, numériques ;
- Encourager les entreprises du secteur à recourir à ces offres de services ;
- Former les salariés pour répondre aux évolutions des métiers ;
- Valoriser les réseaux d'entreprises qui s'inscrivent dans des démarches de transition.
- Encourager toutes initiatives visant à établir un cadre de formation et d'acculturation, permettant à l'ensemble des acteurs, de comprendre et de maîtriser les enjeux liés à la gestion des données et à l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Elément phare sur cet enjeu

Le suivi de ces évolutions en termes de formation et d'accompagnement de l'ensemble des partenaires et des différentes filières, permettra une meilleure visibilité des démarches opérantes sur les transformations à venir sur le territoire breton.

En outre, Il permettra d'adapter progressivement l'offre de formation en anticipant sur les besoins de compétences à venir.

Enjeu 3 : Développer les pratiques d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises

Le marché de l'emploi du numérique est aujourd'hui en repli, cependant, les entreprises bretonnes peinent à recruter des profils qualifiés notamment dans les domaines de la cybersécurité, du développement de logiciels, de la data science ou des réseaux.

La pénurie de talents dans les métiers du numérique

En 2022, près de 10 % des offres d'emplois n'étaient pas pourvus. Les métiers informatiques figurent parmi ceux qui connaîtront la plus forte croissance avec environ **115 000 nouveaux postes d'ingénieurs informatiques prévus d'ici 2030**[17]. En Bretagne**, 6840 offres d'emploi** [18] étaient à pourvoir en 2024.

De surcroît, face à une augmentation constante des cyberattaques **(+ 330 000 attaques parvenues en 2023 contre les PME**), la cybersécurité s'impose comme un enjeu stratégique majeur. En Bretagne, en 2024, il a été recensé **125 incidents traités, dont une quinzaine d'attaques par rançongiciel et 60 signalements préventifs**, informant des structures de vulnérabilités détectées sur leurs systèmes exposés sur Internet. Face à la multiplication des cyberattaques, les ingénieurs en cybersécurité sont particulièrement recherchés. Il y a également des domaines dans lesquels les entreprises peinent à recruter, notamment dans les domaines de la cryptographie, du cloud, de l'IA appliquée à la cybersécurité ou encore de la sécurité des objets connectés (IoT).

L'essor de l'IA entraîne également une forte demande de main-d'œuvre pour la construction et la gestion de datacenters, **avec plus de 20 000 postes à pourvoir en France dont 1000 offres d'emploi** [19] déposées à ce jour sur le territoire.

Réduire le turn-over dans les entreprises

En 2023, **le taux de turn-over moyen** dans le numérique en France **était d'environ 17%,** selon les données de NUMEUM et de l'INSEE. **En Bretagne, ce taux est légèrement plus élevé, autour des 19%.** Certaines **entreprises bretonnes** peuvent atteindre **des taux de turn-over de 25% à 30%, [20]**notamment dans les métiers du développement logiciel, cybersécurité ou data science. Les jeunes talents sortant d'écoles sont très sollicités et changent en moyennes tous les 2 à 3 ans car le différentiel salarial avec l'Île de France peut atteindre 20 à 25 % ce qui peut amener parfois à quitter la région ou à travailler à distance pour des entreprises basées ailleurs.

Dans la filière Cybersécurité, les profils tels que SOC analyst, pentester, architecte sécurité sont fortement courtisés et sont les plus difficiles à retenir. S**eul 40 à 50% des diplômés restent dans la région** après leur formation. Le turn-over s'explique également par la pression : la charge mentale (veille constante, risque forts), les astreintes (SOC, Incidents), le respect à la conformité réglementaire (RGPD, NIS2, DORA…).

L'intelligence artificielle accentue le phénomène par **les compétences pointues demandés [21]**(machine learning, deep learning, NLP). La rareté de ces compétences renforce la compétition inter-entreprises.

Les politiques en RH doivent donc être attractives sur le plan des salaires, de la qualité de vie et les conditions de travail, de son organisation, de la montée en compétences et des missions confiées.

Défi sur la féminisation dans le secteur du numérique

Le secteur du numérique peine à attirer les filles dès le lycée, ce qui contribue fortement à leur **sous-représentation.** Cette désaffection féminine dès le secondaire alimente une **pénurie structurelle de talents** et freine la **diversité** nécessaire à l'innovation numérique.

En 2024, seulement 8 à 10 % des élèves filles choisissent la spécialité Numérique et Sciences Informatiques (NSI) en classe de terminale [22]. Parmi les étudiantes en cybersécurité, la part des femmes ne dépasse pas les 12 %, et en IA, elle atteint environ 18 %[23]. Dans l'ensemble des métiers du numérique, les femmes représentent seulement 17 % des effectifs en France (INSEE, 2024). **En Bretagne, elles représentent que 25% des effectifs.**

Agir sur les représentations, l'orientation et la pédagogie, ainsi que sur l'inclusion sociale, permettra de valoriser pleinement le potentiel féminin et d'assurer un développement équilibré et durable du secteur numérique.

L'accueil des stagiaires et des alternants pour attirer les jeunes dans la filière

[17] Source : Etude de France Stratégie -
[18] Source : OPIIEC 2024 / Data emploi - France Travail
[19] Recensement Jobijoba.com
[20] Portrait du numérique en Bretagne – GREF Bretagne - 2023
[21] Source CCI - Bretagne
[22] Source : Ministère de l'Éducation nationale.
[23] Source : Rapport Syntec Numérique - 2024

En juin 2025, **plus de 35 000 lycéens de seconde** devaient effectuer un stage obligatoire de 2 semaines. Seulement **12% des entreprises du numériques bretonnes** [24] ont accueilli des stagiaires de collèges ou lycées en 2023. Les stages de découverte (stages de 3è et de 2de, mini-stages réalisés pendant les vacances scolaires) sont des outils essentiels pour sensibiliser les jeunes à l'environnement de travail, aux métiers et aux compétences nécessaires à leur exercice. Ces initiatives contribuent à renforcer la marque employeur des entreprises, participent à la visibilité des métiers du numérique et permettent d'initier ou confirmer des projets d'orientation dans ce secteur.

Pour accueillir ces stagiaires, la mobilisation des entreprises est décisive. La mise en relation est facilitée en Bretagne par la plateforme de stages de découverte IDEO, permettant aux professionnels de déposer leurs offres de stages et aux élèves 3è et 2de de postuler en ligne.

Concernant les stages dans les domaines spécifiques de la cybersécurité et de l'intelligence artificielle, des défis sont à relever, car ils impliquent des contraintes liées à la confidentialité, les tuteurs doivent disposer de ressources pour accueillir et encadrer ces publics, la disponibilité sur 2 semaines pour accueillir, suivre, débriefer nécessitent des temps dédiés qui peuvent être difficile à trouver dans les petites structures.

Objectif 3.1 – Développer les pratiques RH pour des recrutements inclusifs et une intégration durable des salariés.e.s

L'une des clés pour renforcer l'inclusivité des entreprises numériques repose sur l'accueil de publics nouveaux : travailleurs en situation de handicap, salariés des structures d'insertion par l'activité économique, alternants…

Pour répondre à cet objectif :

- Partager l'ensemble des actions conduites à l'échelle du secteur relatives aux enjeux de recrutement ;
- Participer à la co-construction d'actions collectives sur le territoire ;
- Favoriser les expérimentations dans le recrutement telles que le développement des Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST), les Méthodes de Recrutement par Simulation (MRS...) ;
- Soutenir la professionnalisation de la fonction RH au sein des entreprises, particulièrement les TPE-PME, via la Prestation Conseil en Ressources Humaines (PCRH) en assurant un suivi annuel des entreprises ayant bénéficié de ce dispositif ;
- Favoriser la sensibilisation des entreprises, notamment par l'organisation de webinaires ;

Il convient également de favoriser une intégration durable des salariés. Pour ce faire, la mutualisation ou la construction d'outils permettant de conforter les process RH, de structurer l'accueil et l'intégration de nouveaux collaborateurs (stagiaires, alternants, salariés), de fidéliser et d'accompagner les salariés au sein de l'entreprise apparaissent essentielles.

Pour répondre à cet objectif, des travaux pourront être développés pour :

- Outiller les entreprises sur l'accueil, l'intégration et la fidélisation des salariés ;
- Créer des partenariats régionaux et favoriser une coopération inter-entreprises en réponse aux enjeux RH
- Identifier les formations professionnelles continues permettant de faire monter en compétences les salariés et la rendre lisible,

Objectif 3.2 – Promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes

Pour répondre à cet objectif :

- Réaliser des études sur les freins et motivations des publics féminins à intégrer le secteur ;
- Mettre en valeur les réseaux de femmes dans le numérique pour partager leurs expériences, pour renforcer leur présence dans les espaces de décision ;
- Promouvoir et médiatiser des exemples de réussite de femmes dans le secteur numérique à travers des campagnes de communication ;

[24] CCI Bretagne

- Identifier les bonnes pratiques à partager aux acteurs de la filière

- Soutenir et poursuivre les actions en cours et à venir en faveur de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

- Soutenir dans le cadre du dispositif KARTA les initiatives visant cet objectif dans les lycées bretons ;

- Soutenir les Universités et Ecoles qui s'engagent dans la promotion des métiers de l'Ingénierie et du numérique auprès des jeunes femmes ;

Objectif 3.3 – Mobiliser les entreprises du secteur dans l'accueil de stagiaires (3ème – 2nde ou en formation – y compris les immersions ou stages des demandeurs d'emploi en formation)

Pour répondre à cet objectif :

- Mobiliser les entreprises du secteur à accueillir des stagiaires ;

- Suivre le nombre d'offres de stages en entreprise du secteur sur IDEO ou d'autres plateformes (Immersion facilitée par exemple).

- Soutenir les projets d'accueil collectifs (les réseaux passent la seconde)

- Partager les outils d'accueil structuré

- Encourager les mini-projets ou ateliers ludiques pour faire découvrir la cybersécurité ou l'IA

Elément phare sur cet enjeu

La professionnalisation de la fonction RH va permettre de mieux attirer les talents, de réduire les coûts et le temps de recrutement, d'aider à diversifier les équipes et de les fidéliser. Elle permettra d'encourager la féminisation dans les entreprises du numérique et la promotion de l'égalité des genres. Elle va contribuer également à faire développer les compétences des collaborateurs et de les faire évoluer au sein de l'entreprise.

L'accompagnement sur la professionnalisation de la fonction RH constituera un levier essentiel pour répondre aux besoins de recrutement, à développer les pratiques Rh d'inclusion mais également à la fidélisation des collaborateurs en poste.

ARTICLE 5 – LES MOYENS

Chaque partenaire mobilise les moyens et les dispositifs relevant de sa compétence, dans une logique d'articulation et de complémentarité dans la mise en œuvre opérationnelle des actions. En tant que de besoin, des conventions financières spécifiques pourront être conclues, au regard des leviers et compétences de chacun.

La Région et l'Etat garantissent une meilleure lisibilité des moyens mobilisables à destination des partenaires.

ARTICLE 6 – LE PILOTAGE DU PACTE SECTORIEL

Le comité d'orientation : instance politique de concertation et de coordination.

Il est constitué d'élu.e.s du Conseil régional, de représentant.e.s de l'Etat (Préfet de Région, Rectrice) et de représentants paritaires de la branche (élu.e.s représentant.e.s la Commission paritaire régionale emploi-formation BET de Bretagne) signataires du présent pacte sectoriel.

Les représentant.e.s des partenaires associés sont également associés au comité d'orientation.

Il se réunit au moins une fois par an. Il procède au bilan de l'année écoulée et réoriente éventuellement la mise en œuvre du pacte

A ce titre, il est plus particulièrement chargé :

- De définir les grandes orientations sur la base des éléments de diagnostic ;
- De valider annuellement les axes de travail à mettre en œuvre ;
- D'organiser le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du pacte

Les instances techniques

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires et des partenaires associés. Il assure le suivi de la feuille de route au global : mise en œuvre des actions, préparation des indicateurs de suivi pour présentation en comité d'orientation, suivi des groupes de travail…

Il se réunit pour faire un état d'avancement des différentes actions figurant dans la feuille de route, a minima deux fois par an.

De manière complémentaire, des groupes de travail thématiques peuvent être mis en place, le pilotage de ces derniers étant précisé dans la feuille de route. Les pilotes de groupe de travail organisent les réunions et assurent le suivi des travaux et des indicateurs.

Au-delà des représentants techniques des signataires et des partenaires associés, d'autres acteurs pourront participer aux travaux : technopoles, Pôle Images et Réseaux, ADN Ouest, Pôle d'excellence cyber, organismes de recherche et de formation etc.

Concernant la cybersécurité, des liens seront opérés avec des dynamiques territoriales existantes (groupe de travail de We Ker/Rennes Métropole sur la cybersécurité, initiative GPECT de Brest Métropole) et les travaux de ce pacte sectoriels qui relèvent des objectifs et enjeux de Bretagne Cyber Alliance sur le pilier « compétences » seront traités dans la commission thématique ad'hoc.

ARTICLE 7 – LE SUIVI ET LA COMMUNICATION DU PACTE SECTORIEL

Chaque année, les travaux menés dans le cadre du pacte sectoriel feront l'objet d'un bilan au regard d'indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs définis par l'ensemble des signataires et inscrits dans la feuille de route.

A la fin du pacte, un bilan global sera produit.

Chaque année, un point d'étape sera présenté devant la Commission paritaire régionale emploi-formation Numérique

La démarche de contractualisation s'inscrivant dans le cadre du CPRDFOP, des points seront également présentés devant les instances du CREFOP, chargées du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP.

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche. Le Gref Bretagne, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits.

ARTICLE 8 – UNE ANIMATION INTER-SECTORIELLE

Afin de favoriser les partages d'expériences et la capitalisation des bonnes pratiques, une animation inter-sectorielle sera organisée.

Les partenaires du présent pacte sectoriel s'engagent à participer à ces travaux (webinaires ou autres temps organisés), à proposer des thématiques ou à témoigner des bonnes pratiques.

ARTICLE 9 – DUREE ET VALIDITE DU PACTE SECTORIEL

Le présent pacte sectoriel prend effet à compter de sa date de signature, et ce jusqu'au 31/12/2028, soit au terme de la SRTES. Les travaux seront poursuivis suivant ce cadre jusqu'à l'adoption du prochain CPRDFOP.

ARTICLE 10 – MODIFICATION DU PACTE SECTORIEL

Toute modification des termes du présent pacte sectoriel doit faire l'objet d'un avenant écrit entre les parties signataires conclus dans les mêmes conditions que le présent pacte sectoriel

ARTICLE 11 –RESILIATION DU PACTE SECTORIEL

En cas de non-respect de ses obligations contractuelles par l'une des parties, chaque partie se réserve le droit, après mise en demeure écrite restée sans effet pendant une durée de trente jours, de résilier le présent contrat.

ARTICLE 12 – LITIGES

10.1 - En cas de litige relatif à l'interprétation ou à l'exécution du présent pacte sectoriel, les parties s'efforceront de rechercher un accord amiable.

10.2 – En cas de désaccord persistant, le litige sera porté à l'appréciation du Tribunal administratif de Rennes.

ARTICLE 13 – EXÉCUTION DU PACTE SECTORIEL

Le Préfet de la région Bretagne, La Rectrice de la région académique Bretagne, le Président du Conseil régional de Bretagne, la Présidente régionale Bretagne de la fédération SYNTEC, le président régional de CINOV Digital, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent pacte sectoriel.

Fait en .. exemplaires

A …., le ….

Le Préfet de Région Bretagne	**Le secrétaire des affaires régionales**	**La Rectrice de la région académique Bretagne**
Amaury de SAINT-QUENTIN	Jean-Marc BOURSIN	Hélène INSEL

Le Président du Conseil régional de Bretagne	**La Vice - Présidente du Conseil régional de Bretagne**
Loïg CHESNAIS-GIRARD	Forough DADKHAK

La Présidente de la Fédération Syntec Bretagne	**Le Président de CINOV Ouest**
Marie-Laure COLLET	Bertrand CORDIER

CGT / FSE **Fédération des Sociétés d'Etude**	**CFTC Médiaplus / SICSTI** **Syndicat national de l'Ingénierie, du Conseil, des Services et Technologies de l'Information**	**CFDT F3C** **Fédération Communication Conseil Culture**
Jonathan STANLEY	Erwan MONNERIE	Jean-Marie DRAPIER

Feuille de route opérationnelle Pluriannuelle - Novembre 2025

Elle synthétise l'ensemble des objectifs partagés et les indicateurs. Elle sera complétée et mise à jour tout au long du contrat et pourra être amendée en fonction des priorités définies par le comité d'orientation.

Enjeu 1 – Agir pour l'emploi

1.1 – Produire un diagnostic sectoriel pour identifier les enjeux clés

Actions	Porteurs	Contributeurs	Calendrier	Indicateurs
Capitaliser les études et données emploi-formation sur le numérique A valoriser	Région - DREETS	Acteurs du numérique membres de la branche BETIC, OPIIEC, ADN Ouest, Gref Bretagne, Opco Atlas, France Travail, APEC	Au fil de l'eau	Nb d'études recensées
Produire un portrait sectoriel A créer	Région - DREETS , OPIIEC	Acteurs du numérique membres de la branche BETIC, OPIIEC, France Travail, Opco Atlas, APEC	2026	Un livrable "portrait sectoriel" + mise à jour annuelle
Lancer une démarche prospective permettant d'évaluer les besoins en formations en Intelligence Artificielle à court et moyen terme A créer	Région - DREETS , OPIIEC	Acteurs du numérique membres de la branche BETIC, OPIIEC, France Travail, Opco Atlas, APEC, Rectorat	2026 - 2027	Complètera le livrable formation
Cartographier et valoriser les compétences nécessaires en IA A créer	Région - DREETS , OPIIEC	Acteurs du numérique membres de la branche BETIC, OPIIEC, BDI le centre de recherche A.I Driven Business de Rennes School of Business, en partenariat avec les pôles de compétitivité, des laboratoires académiques et de structures du territoire.	2027	Cartographie des compétences nécessaire en IA

1.2 – Partager et développer les actions d'information sur les métiers et les formations

Axe de travail	Actions	Porteurs	Contributeurs	Calendrier	Indicateurs
Partager les actions info – métiers sur le Numérique auprès des collégiens, lycéens et des Demandeurs d'emploi et s'assurer que la promotion de la mixité soit développée dans chacune de ces actions	**JOA** (Journée Orientation Avenir) **A valoriser**	OPCO ATLAS	Acteurs de la branche BETIC, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, Région, Dreets	D'octobre à février chaque année scolaire	Multiples indicateurs de suivie et satisfaction
	Cyber'JOA **A valoriser**	OPCO ATLAS	Acteurs de la branche BETIC, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, Région, Dreets	Octobre (2024, 2025)	Multiples indicateurs de suivie et satisfaction
	JOA Edition spéciales Numérique (Lycéen) **A valoriser**	OPCO ATLAS	Acteurs de la branche BETIC,	D'octobre à février chaque année scolaire	Multiples indicateurs de suivie et satisfaction
	Digi Breizh Game **A Valoriser**	CPREFP de Bretagne	CPREFP / OPCO / CMQ numérique, photonique, cybersécurité, Région	Au fil de l'eau	N/A
	Semaines du numérique **A valoriser**	France Travail	CINOV, Fédération Syntec, OPCO atlas dans le cadre de Numéric'Emploi , Région, DREETS, APEC, Bretagne Cyber Alliance	Septembre de chaque année	Nb d'actions réalisées, Nb de DE participants, Nb d'entreprises mobilisées Nbre de partenaires participants à l'évènement
	La Compétition des Métiers 2027 **A valoriser**	Région	CINOV, Fédération Syntec, Bretagne Cyber Alliance, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, BDI	Début d'année 2027	Nb de visiteurs Nb de participants au concours
	Plateforme IDEO : création/mise à jour de ressources sur les formations et les métiers (Focus, articles, portraits, témoignages, podcasts...) **A valoriser**	Région	CINOV, Fédération Syntec, Bretagne Cyber Alliance, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, OPCO Atlas	Au fil de l'eau	Nb d'actions réalisées par an
	European Cyber Week (Forum de sensibilisation, de découverte, d'orientation et de challenge) **A valoriser**	Région	Bretagne Cyber Alliance, Région, PEC, BDI, ministère des Armées, CINOV, Fédération Syntec, CMQ numérique, photonique, cybersécurité; we Ker, OPCO Atlas	17 – 20 novembre 2025	Nb de visiteurs Nb de participants aux Ateliers de découverte, jobdating, formation Nombre d'entreprises participantes Nbre d'évènements proposés
	Breizh CTF (Hack&Job et Hack&Teens) Une compétition de sécurité informatique – Découverte des emplois, des débouchés et des parcours de formations de la filière Cyber **A valoriser**	BDI	GCC ENSIBS, CLARANET, ICODIA, Bretagne Cyber Alliance, Région, BDI, Bretagne Cyber Alliance, OPCO ATLAS, France Travail,	Mars (2 jours)	Nbre de participants au concours Nombre d'entreprises participantes Nb de visiteurs

	Nuit de l'orientation S'adresse aux collégiens, aux lycéens, qu'aux étudiants ou aux personnes en reconversion professionnelle. **A valoriser**	Faculté des Métiers	Région, Opco Atlas, CINOV, Fédération Syntec, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, France Travail	20 nov. 2025 Lorient 27 nov. 2025 Rennes et Saint Malo	Nbre d'entreprises participantes Nb de visiteurs Nbre d'ateliers proposés
	Le Safari de Métiers (Tout public) Découverte des formation, focus métiers, rencontres Entreprise, RDV conseil **A valoriser**	ADN Ouest	Région, Opco Atlas, Organismes de formation, Apec, Rennes métropole, We ker, entreprises du secteurs, SGAMIouest	13 mai 2025 Rennes	Nbre de participants Nombre d'entreprises participantes
	Interventions auprès des publics (collégiens, lycéens) pour présenter les métiers du Numérique : •Intervention en classe •Les cordées de la réussite •Mon campus des métiers a des supers pouvoirs **A valoriser**	CMQ numérique, photonique, cybersécurité	Rectorat permettant de faciliter les liens avec les établissements scolaires Région : valorisation dans le Guide régional des actions « S'informer sur les métiers » d'IDEO (envoyé aux professeurs principaux)	Tout au long de l'année Partage des réalisations une fois par an	Nb d'actions par an Nb d'élèves sensibilisés Ventilation géographique
	Cybermois **A valoriser**	We Ker	Région, PEC, Rennes Métropole, Apec, CyberSchool, ENI,Epitech, Sup de Vinci,epitech, Greta, CATNC, CAPGEMINI, CEFCYS, OPCO Atlas	oct-25	Nb d'actions réalisées Nb de participants Nb d'entreprises mobilisées
Rendre visibles les actions d'information sur les métiers et les formations au niveau régional et national	**Plateforme IDEO** **Bretagne cyber Alliance** **Campus cyber évolution** **A Créer/ Expérimenter**	Bretagne Cyber Alliance	Région, Opco Atlas, PEC, BDI, Bretagne Cyber Alliance, CINOV, Fédération Syntec, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, We ker	2026	

1.3 – Proposer une offre de formation adaptée et complémentaire

Axe de travail	Actions	Porteurs	Contributeurs	Calendrier	Indicateurs
Construire un collectif collaboratif et territorial associant universités, centres de formation, entreprises, pôles de compétitivité et pouvoirs publics pour adapter les formations existantes aux besoins réels des entreprises	**Formations courtes et séminaires : SIG, cyber sécurité, numérique responsable**	ALKANTE	société privée, Université Rennes & partenaires universitaires	à la demande	nombre d'apprenants, questionnaires sur les pratiques
	Formations courtes et séminaires : SIG, digitalisation de la nature et préservation par le numérique	AUBEPINE	société privée coopérative , Université Rennes & partenaires universitaires	à la demande	nombre d'apprenants, questionnaires sur les pratiques
	Valoriser l'offre de formation existants et nouvellement créés en produisant un livrable "formation" Initiales et Continues **A valoriser**	Région	OPCO Atlas, Région, Retorat,CPERFP, Numeric'Emploi	Chaque année	Livrable formation
	Concerter les signataires représentants professionnels sur l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire et la formation continue **Associer/ Se concerter**	Région	CINOV, Fédération Syntec, Région, CPREFP	Chaque année	Nbre de formation en évolution
	Créer et/ou faire évoluer un module ou des modules de formation dans le domaine de la réglementation **A Créer/ Expérimenter**	CINOV, Fédération Syntec	CPREFP	En 2026	Nb de modules créés et/ou évolués

Enjeu 2 – Anticiper et accompagner le secteur face aux transitions

2.1 – Anticiper les besoins en emplois et en compétences, liés aux transitions écologique, énergétique et technologique

Axe de travail	Actions	Porteurs	Contributeurs	Calendrier	Indicateurs
Renforcer la dimension prospective dans l'observation du secteur et plus particulièrement sur ces aspects de	**Capitaliser sur les études prospectives et intégrer ces éléments de connaissance dans le portrait sectoriel (obj 1.1)** **A Créer**	Région - DREETS	Acteurs du numérique membres de la branche BETIC, OPIIEC, ADN Ouest, Gref Bretagne, Opco Atlas, France Travail, APEC	Au fil de l'eau	Nb d'études recensées. Présentation d'une synthèse des études capitalisées sur ces sujets de transition

2.2 – Adapter l'offre de formations pour intégrer l'impact des transitions

Axe de travail	Actions	Porteurs	Contributeurs	Calendrier	Indicateurs
Cartographier les métiers et les compétences en lien avec ces transitions et étudier les évolutions pour pouvoir adapter les formations	**Séminaires et audits sur le numérique responsable** **A valoriser**	ALKANTE	société privée, Université Rennes 2 & partenaires universitaires	à la demande	nombre d'entreprises impactées, évolution des pratiques
	PROJET DE RECHERCHE "NUMMeNAT" **A valoriser**	AUBEPINE	société privée coopérative , Université Rennes 2 & partenaires universitaires, ALKANTE	à la demande	nombre d'outils développés pour mieux gérer la nature et sa préservation
	SOBRIZH : analyse des consommations énergétiques par capteurs et mise en place de solutions pour optimiser la consommation **A valoriser**	ALKANTE	Société privé	à la demande	nombre de watt économisés
	BOOM : un outil de gestion des arbres et des espaces verts accessible à tous pour réduire la fracture numérique et redonner leur place aux professionnels métiers **A valoriser**	AUBEPINE	société privée coopérative , Université Rennes 2 & partenaires universitaires	à la demande	nombre d'abonnées, questionnaires satisfaction
	Faire évoluer la carte de formation existante par des colorations en lien avec les transitions **A créer/ Expérimenter**	Région	CPREFP, OPIIEC	Tous les ans	Nb de formations colorées en lien avec les transitions
	Développer l'offre de formation en lien avec les transitions **A créer/ Expérimenter**	Région	CPREFP	Tous les ans	Nb de formations créées
	Créer / développer de la formation continue **A créer/ Expérimenter**	Région	CPREFP	Un point tous les ans	Nb de formations créées/ Colorées en lien avec les transitions

	2.3 – Accompagner les entreprises et les actifs face aux transitions				
Axe de travail	**Actions**	**Porteurs**	**Contributeurs**	**Calendrier**	**Indicateurs**
Faire évoluer les pratiques, Faire comprendre et accompagner les transformations dés maintenant	**Accompagner les entreprises vers les nouvelles transitions en mobilisant les dispositifs suivants:** INNO Expé Sobriété INNO Expé Numérique **A valoriser**	Région	CINOV, Fédération Syntec, Bretagne Cyber Alliance, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, BDI	Tous les ans	Nb de projets proposés
	Identifier les webinaires abordant ces transitions et les rendre visible à l'échelle du secteur **Ex :** Webinaire « ClimatesschoolAtlas » Sensibilisez vos équipes au enjeux environnementaux **A valoriser**	CINOV OUEST, Opco Ayl	CINOV, Fédération Syntec, Bretagne Cyber Alliance, Opco Atlas, We KER,	Tous les ans	Nb de webinaires identifiés
	Poursuivre sur l'offre de service de OPCO Atlas : Campus Atlas (catalogue de formation) Formation sur les transitions, la PCRH **A valoriser**	OPCO ATLAS		Toute l'année	Nb d'entreprises touchées Nb de salariés formés

3.2 – Promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes

Axe de travail	Actions	Porteurs	Contributeurs	Calendrier	Indicateurs
Promouvoir la féminisation des métiers par les réseaux existants, le partage d'expérience et la présence féminine dans tous les évènements	**Féminiser les métiers du numérique** **A valoriser**	ALKANTE	société privé,	tout au long de l'année	Grille RSE de l'entreprise, nombre d'intervention dans les évènement dédiés
	Concours Ada Lovelace **A valoriser**	CMQ numérique, photonique, cybersécurité	Les lycées, CMQ numérique, photonique, cybersécurité,	Chaque Année	Nombre d'écoles participantes Nb de femmes ayant participé au concours au niveau régionale, par département et au niveau national
	Femmes & numérique **A valoriser**	La french tech, ENI, CCI finistère, Technopole Quimper-Cornouaille	Apec, Fédération Syntec, la french tech, ENI, CCI, Technopole quimper – Cornouaille, Bretagne Cyber Alliance, Région Bretagne, PEC,We ker, ADN OUEST, France travail, Opco Atlas	20 novembre 2025 au Chapeau	Nb de femmes participantes Nb d'ateliers réalisés Nb d'entreprises mobilisées
	Girls 'R Coding Faire Découvrir la programmation informatique et les métiers du numérique à des jeunes filles de la 4ème à la 2nde **A valoriser**	ADN OUEST	Région, CMQ numérique, photonique, cybersécurité, CINOV, Fédération Syntec,	Chaque Edition	Nb de participantes Nb de collèges / lycées participants
	Les cadettes de la Cyber Encourager les femmes dans la cyber **A valoriser**	PEC	CINOV, Fédération Syntec, Bretagne Cyber Alliance, Région Bretagne, PEC,We ker, ADN OUEST,	Chaque Année	Nb de cadettes intégrants le programmes Nb d'évènements réalisés par les cadettes

	3.3 – Engager les entreprises dans l'accueil de stagiaires (découverte, immersion ou en cours de formation)				
Axe de travail	**Actions**	**Porteurs**	**Contributeurs**	**Calendrier**	**Indicateurs**
Promouvoir le secteur du numérique à travers des stages en entreprise ou en alternance	**Mobilisation des entreprises de la branche** pour accueillir des stagiaires de 3ème, 2nde, PFMP pour lycéens pro **A valoriser**	CMQ numérique, photonique, cybersécurité	CINOV, Fédération Syntec, Région Bretagne, PEC,We ker, ADN OUEST,	Au fil de l'eau avec un bilan par an	Nb d'offres de stages proposées Nb de stagiaires accueillis, mises en relations réussies
	Favoriser l'intégration des jeunes en alternance : Semaine de l'apprentissage en Bretagne Breizh alternance Annonce Atlas **A valoriser**	DREETS, Région,	France travail, Opco Atlas, missions locales, Cap Emploi, Apec, Fédération Syntec les acteurs de l'emploi et de la formation, We ker, Gref Bretagne, établissements scolaire concernés et écoles	2026 - 2028	Nbre de participants Nb d'entreprises mobilisées