ADN OUEST

Observatoire

Emploi & Compétences



ENQUÊTE 2026

BRETAGNE ET PAYS DE LA LOIRE

IUT NANTES - 24 SEPTEMBRE 2026

Avec le soutien de

Région Bretagne

Région Pays de la Loire

Préfet de la Région Pays de la Loire
Liberté
Égalité
Fraternité

DREETS
Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

Nantes Métropole

Rennes Ville et Métropole

La Roche-sur-Yon Agglomération

Bienvenue !

Florence Morel des Vallons

Cheffe de projet Emploi Formation

ADN OUEST



Bienvenue !

Veronique Charriau

Enseignante d'anglais
et responsable des stages

IUT de Nantes - Nantes Université

Quillaume Raoul

Enseignant d'économie-droit-gestion et
responsable de l'alternance

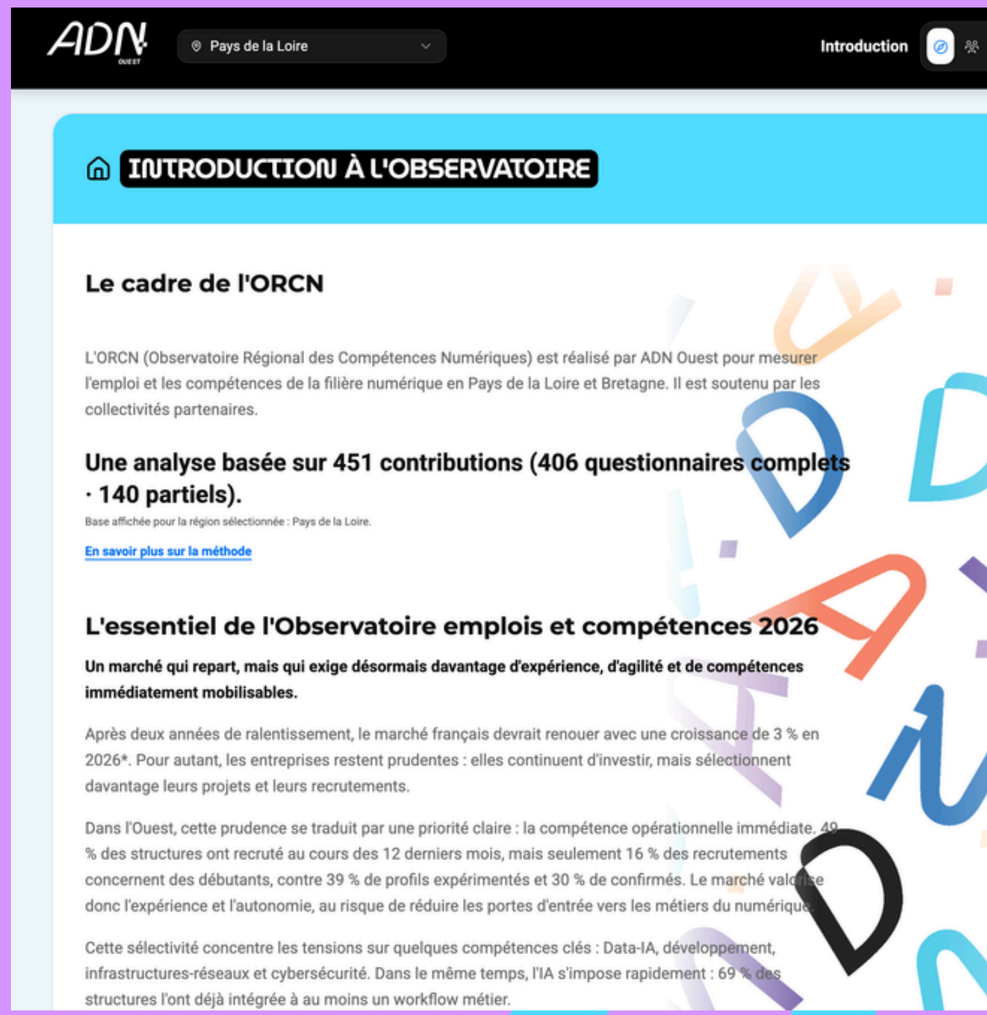
IUT de Nantes - Nantes Université

L’Observatoire Régional des Compétences du Numérique

Une analyse basée sur 546 contributions
(406 questionnaires complets · 140 partiels)

En Pays de la Loire, une analyse basée sur **451 contributions**

Durée de l’enquête : 29 mai – 17 juillet 2026



Sommaire

14h30 : Table ronde

- Bienvenue et présentation d'ADN Ouest
- Dynamique du marché en 2026
- Adequation des ressources
- Zooms thématiques
  - alternance
  - IA
  - Formation continue
  - Mixité
- Transformations de la filière
- Conclusion : le défi de la transmission
- Questions Réponses

16h30 : temps de convivialité

L’association

ADN Ouest (Agir pour le Développement du Numérique dans l’Ouest) est le plus grand réseau de professionnels du numérique en région :

Entreprises et Administrations utilisatrices du numérique

Entreprises Prestataires de services

Etablissements d’Enseignement et de Recherche

2
RÉGIONS

5000
MEMBRES

780
STRUCTURES ADHÉRENTES

150
ÉVÉNEMENTS

Les intervenant.e.s



Ronan Cassin

Directeur de Projets RRH

UMANIT



Thomas Ledoux

Enseignant-chercheur, Professeur d'informatique

IMT Atlantique



Pollène Quéry

Responsable des Ressources Humaines

entreprise JES



Raphaël Fernandes

Responsable du Pôle Bases et Développement

QEVES



Lucile Vannier

Référente Numérique Responsable & Référente Accessibilité Numérique

BPCE SI



Table ronde animée par

Marie-Amélie Camarero
Les Favoris

Dynamique du marché en 2026

Quoi de neuf dans le numérique en 2026 ?

De l'euphorie post-Covid à la maturité sélective : décryptage d'une filière en mutation.

ADN OUEST

Macro-économie & Climat : le retour d'une croissance prudente

+3 %

croissance attendue du marché numérique en 2026, vs 1,8 % en 2025 Numeum

Macro-économie & Climat : le retour d'une croissance prudente

> « En 2025, nous avons eu une année sans grande visibilité et nous avons été extrêmement prudents [...] Depuis le début de l'année, les recrutements sont repartis à la hausse. »

Delphine Boussion - Leader chez One Point

ADN OUEST

Dynamique du marché en 2026

Recrutements sur les 12 derniers mois : une dynamique résiliente

49%

des structures de Pays de Loire ont recruté au cours des 12 derniers mois (identique dans l'ouest*)

53% pour les entreprises utilisatrices

* Pays de la Loire et Bretagne

ADN OUEST

Dynamique du marché en 2026

Recrutements sur les 12 derniers mois : une dynamique résiliente

- La filière reste créatrice nette d'emplois malgré l'attentisme économique.
- Les cadres IT restent les profils les plus recherchés du privé (+4 % selon l’Apec).

Dynamique du marché en 2026

Recrutements sur les 12 derniers mois : une dynamique résiliente

> “Une politique de recrutement doit être pragmatique par rapport aux besoins de l’entreprise [...] nous avons toujours une politique de recrutement externe, mais une dynamique un peu moins forte qu’il y a deux ou trois ans.”

Olivier Charlot - orange

ADN OUEST

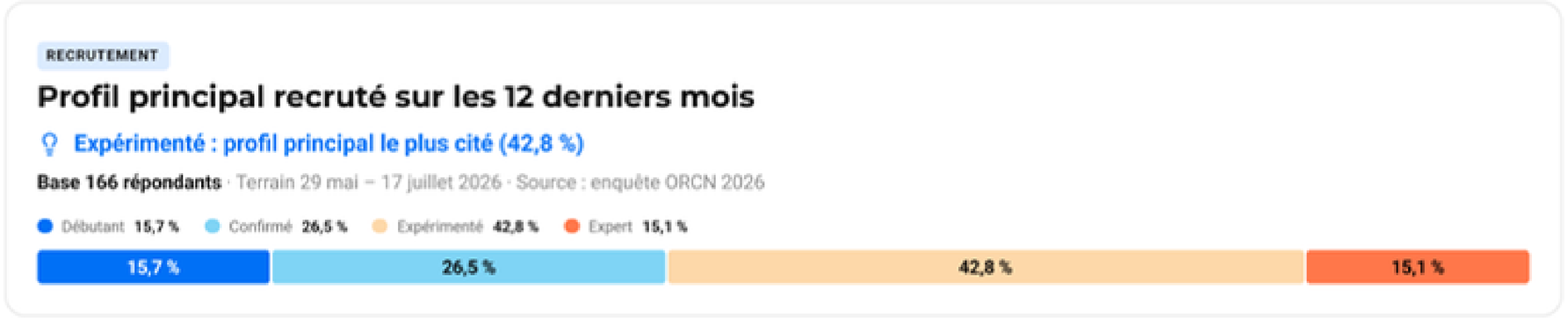
Adéquation des ressources

Adéquation des ressources

l’obsession d’un savoir faire immédiat

16%

de juniors/débutants recrutés, contre 70% de profils confirmés et expérimentés



Adéquation des ressources

l’obsession d’un savoir faire immédiat

- Effondrement du recrutement junior (16 % dans l’ouest* en 2026 vs 26 % en 2024).
- 1er motif de refus de candidature : le manque d'expérience (56 %), loin devant les prétentions salariales (41 %).

* Pays de la Loire et Bretagne

ADN OUEST

Adéquation des ressources

l’obsession d’un savoir faire immédiat

> “Il y a trois ans, en juin, ceux qui terminaient leur formation me disaient qu’ils avaient une dizaine d’offres. En juin 2026, ils en avaient entre zéro et une.”

Thomas Ledoux (IMT Atlantique)

ADN OUEST

Adéquation des ressources

Focus Reconversion : l'angle mort du marché 2026

28 % des entreprises ont recruté un profil issu de reconversion

ADN OUEST

Adéquation des ressources

Focus Reconversion : l'angle mort du marché 2026

- Fin des dispositifs d’urgence post-Covid comme la POEC
- Priorité absolue au réseau professionnel (64 %) et à la cooptation (44 %).

Adéquation des ressources

Focus Reconversion : l'angle mort du marché 2026

“Beaucoup d’entreprises me disent qu’elles n’ont plus le temps d’accompagner un profil débutant, de mobiliser un tuteur et de consacrer du temps aux premiers mois d’intégration.”

Camille Martin (ATDEC)

ADN OUEST

Adéquation des ressources

Tension & Métiers : une détente globale, des frictions ciblées

16% de sentiment de pénurie globale, contre 56% en 2022

ADN OUEST

Adéquation des ressources

Tension & Métiers : une détente globale, des frictions ciblées

Le marché s'est apaisé, mais des pénuries qualitatives persistent :

- Data & IA : fonction la plus en tension pour 57 % des répondants
- Développement (46%) et Infra Systèmes & Réseaux / Cloud (37%).

Recrutements des 12 derniers mois

RECRUTEMENT

Fonctions recrutées, part des structures ayant classé la fonction en priorité 1

Conception, développement : première fonction recrutée (36,7 %)

Base 166 répondants ayant classé leurs recrutements · Terrain 29 mai – 17 juillet 2026 · Source : enquête ORCN 2026

Part des structures ayant placé cette réponse en priorité 1.



Adéquation des ressources

Tension & Métiers : une détente globale, des frictions ciblées

« La pénurie, on l'a toujours connue dans nos métiers. Elle est juste un peu différente aujourd'hui parce que le marché s'est calmé : on a connu une bulle post-Covid où on allait chercher des profils qui habitaient loin, notamment grâce au télétravail. Maintenant, le marché est revenu plus ou moins à la normale. On est toujours dans un contexte pénurique assez classique, mais il y a un meilleur équilibre dans les échanges ».

Delphine Boussion, Leader RH, Communauté Atlantique, One Point

ADN OUEST

Zooms thématiques

Zoom Alternance (1/2)

Une légère baisse avec un sas de sortie étroit

49 %

des entreprises

ont recours à l'alternance

46% déclarent n'en n'avoir embauché aucun à l'issue du contrat

ADN OUEST

Zoom Alternance (1/2)

Une légère baisse avec un sas de sortie étroit

- Alternance en baisse de 10 % VS 2024 en Bretagne selon l'opco atlas.
- A Nantes, les entreprises de moins de 50 salarié.e.s représentent près de 48 % des employeurs d'alternant.e.s.

Zoom Alternance (1/2)

Une légère baisse avec un sas de sortie étroit

“En Bretagne, en volume, nous sommes à moins 10 % par rapport à 2024, sur la Bretagne. Sur le ressenti terrain, nos adhérents continuent à recruter des alternants, mais certains en recrutent moins. Les raisons, c’est toujours la même chose : la conjoncture économique, la projection sur deux ou trois ans qui n’est pas évidente.”

Aurélie Jadaud, chargée de projet OPCO Atlas Bretagne

Zoom Alternance (2/2)

Tuteurs sous tension et baisse des aides

32%

Des entreprises impactées dans leur capacité d'accueil par la fin des aides publiques

ADN OUEST

Zoom Alternance (2/2)

Tuteurs sous tension et baisse des aides

- 24.1% des entreprisent citent le manque de tuteurs/mentors seniors disponibles comme frein majeur.
- 1.2 % des entreprises envisagent déjà de confier certaines missions d'alternants à des agents IA.

Zoom Alternance (2/2)

Tuteurs sous tension et baisse des aides

> La baisse des aides joue, c'est sûr : quand vous aviez 8 000 € d'aide par alternant et qu'aujourd'hui c'est zéro [...] c'est un coût d'investissement. Mais cette année, on a recruté 100 % de nos alternants à Nantes
>
> **Delphine Boussion (One Point)**

Zoom IA (1/2)

De l'expérimentation au déploiement massif

72 % des entreprises ont intégré l'IA dans au moins un workflow métier

ADN OUEST

Zoom IA (1/2)

De l'expérimentation au déploiement massif

- Une avance très nette des prestataires sur une intégration profonde de l’IA (60 %) face aux entreprises utilisatrices (19 %).
- Priorité n°1 des investissements technologiques à venir : les Agents IA (> 65 %).

Zoom IA (1/2)

De l'expérimentation au déploiement massif

> À partir du moment où l’IA vous apporte une rapidité d’exécution beaucoup plus forte, ça a forcément un impact sur le recrutement [...] moins de tâches simples, donc une concentration de l’humain sur des tâches à plus forte valeur ajoutée.

Olivier Charlot (Orange)

ADN OUEST

Zoom IA (2/2)

Impact sur la production et émergence de nouveaux rôles

34 % du code et des développements sont déjà réalisés avec l'appui de l'IA

Zoom IA (2/2)

Impact sur la production et émergence de nouveaux rôles

- 17 % des entreprises ont déjà créé des rôles dédiés (AI Engineer, Référent IA) et 34 % y réfléchissent.
- 46 % pensent que l'IA n'aura aucun impact net sur le volume global de leurs recrutements.

Zoom IA (2/2)

Impact sur la production et émergence de nouveaux rôles

“L’IA permet désormais de générer facilement du code. L’enjeu est de former davantage des chefs d’orchestre, des ingénieurs capables d’avoir une vision globale, plutôt que de se concentrer uniquement sur l’exécution.”

Thomas Ledoux (IMT Atlantique)

ADN OUEST

Zoom Formation continue

Reprendre la main sur les compétences

71 % des budgets formation sont stables ou en hausse

ADN OUEST

Zoom Formation continue

Reprendre la main sur les compétences

- Volonté d'internaliser : 44 % en fonds propres (devant l'OPCO Atlas à 38 %) et 40 % des formations dispensées en interne.
- Montée en puissance technique : les formations sur l'IA technique (55 %) devant la sensibilisation IA (32.2%).

Zoom Formation continue

Reprendre la main sur les compétences

> “Les entreprises qui ne recrutent pas de jeunes aujourd’hui au nom de l’IA vont se retrouver face à un “trou dans la raquette”. La démographie est renversée, les compétences vont se raréfier, et l’IA ne pourra pas tout compenser.”

Thomas Ledoux (IMT Atlantique)

ADN OUEST

Zoom Mixité

Le plafond de verre persistant de la parité

22 % de femmes dans les effectifs numériques de l'Ouest, vs 24 % au niveau national

ADN OUEST

Zoom Mixité

Le plafond de verre persistant de la parité

- Stagnation historique (19-22 % en Pays de la Loire et 23-24 % en Bretagne depuis 2019).
- Point positif : progression notable sur les fonctions de management et pilotage.
- Point noir : quasi-absence dans la cybersécurité et l'infrastructure technique.

Zoom Mixité

Le plafond de verre persistant de la parité

> Dans les formations d’ingénieurs généralistes, les femmes représentent environ 25 % des effectifs. Cette part descend à 15–17 % parmi celles qui se spécialisent ensuite dans le numérique, sans évolution notable.

Delphine Boussion (One Point)

Perspectives

Prévisions à 12 mois :

Les intentions d'embauche se maintiennent

54 % des structures prévoient d'embaucher dans les 12 prochains mois

ADN OUEST

Prévisions à 12 mois :

Les intentions d'embauche se maintiennent

- Confirmation d'une relance modérée et continue, 54% des structures prévoient de recruter.
- Les tensions sur les profils expérimentés vont s'accentuer si les embauches reprennent sans élargissement du vivier.

Prévisions à 12 mois :

Les intentions d'embauche se maintiennent

> La pénurie, on l’a toujours connue dans nos métiers [...] Le marché s’est calmé, on est revenu à une situation pénurique classique, avec un meilleur équilibre dans les échanges.

Delphine Boussion (One Point)

Prospective à 3 ans (horizon 2029)

Une filière à deux vitesses

64 % des entreprises Prestataires sont optimistes sur la hausse des effectifs VS 52% des entreprises utilisatrices

ADN OUEST

Prospective à 3 ans (horizon 2029)

Une filière à deux vitesses

- Les ESN/éditeurs anticipent une forte reprise tirée par les projets de transformation IA et Cloud.
- Les entreprises utilisatrices restent contraintes par leurs coûts fixes et attendent des gains de productivité avant d'embaucher.

Prospective à 3 ans (horizon 2029)

Une filière à deux vitesses

> « Notre équipe est constituée uniquement de seniors. Avec l'IA et la situation économique actuelle, le retour sur investissement n'est pas rentable pour des profils à former, hors rares pépites. »

Témoignage dirigeant (Enquête ORCN 2026)

Le mot de la fin ?

Conclusion & Synthèse

Le défi de la transmission

Le mot d’ordre : Éviter le « trou d’air » générationnel dans le Grand Ouest

Les 3 paradoxes de l'ORCN 2026 :

- Reprise économique (+3 %), mais ultra-prudence sur les profils juniors (16 %).
- Record d'alternants (49 %), mais chute de l'insertion durable (46.2%).
- Déploiement massif de l'IA (69 %), mais dépendance absolue aux tuteurs et experts humains.

ADN OUEST

Avez-vous des questions ?

Découvrez le rapport

Merci à toutes et tous !