ADN OUEST

Observatoire

Emploi & Compétences



ENQUÊTE 2026

BRETAGNE ET PAYS DE LA LOIRE

UNIVERSITÉ RENNES - 17 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 !

Guillaume RIOU

Responsable coordinateur de pôle formation

Université de Rennes



ADN OUEST

Sommaire

10h : Table ronde

- Bienvenue et présentation d’ADN Ouest
- Dynamique du marché en 2026
- Adequation des ressources
- Zooms thématiques
  - alternance
  - IA
  - Formation continue
  - Mixité
- Perspectives
- Synthèse
- Questions Réponses

11h30 : 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

3 enjeux majeurs

Promouvoir les métiers du numérique

Bâtir un Numérique Responsable et solidaire

Soutenir l’innovation

7 communautés thématiques

Numérique Responsable

Stratégie Digitale

Infra & services

Santé

Data & IA

Cybersécurité

Management

Des outils au service de la filière

Observatoires : métiers et compétences numériques / maturité numérique responsable

Fonds de Dotation : ADN Solidarity

A**ccélérateur** de projets innovants : ADN Booster

Un ancrage territorial fort

ADN 22
ADN 29
ADN 35
ADN 44
ADN 56
ADN 72
ADN 85
ADN 49



4 cercles métiers

DPO

DSI

CMO

INNO

ADN OUEST

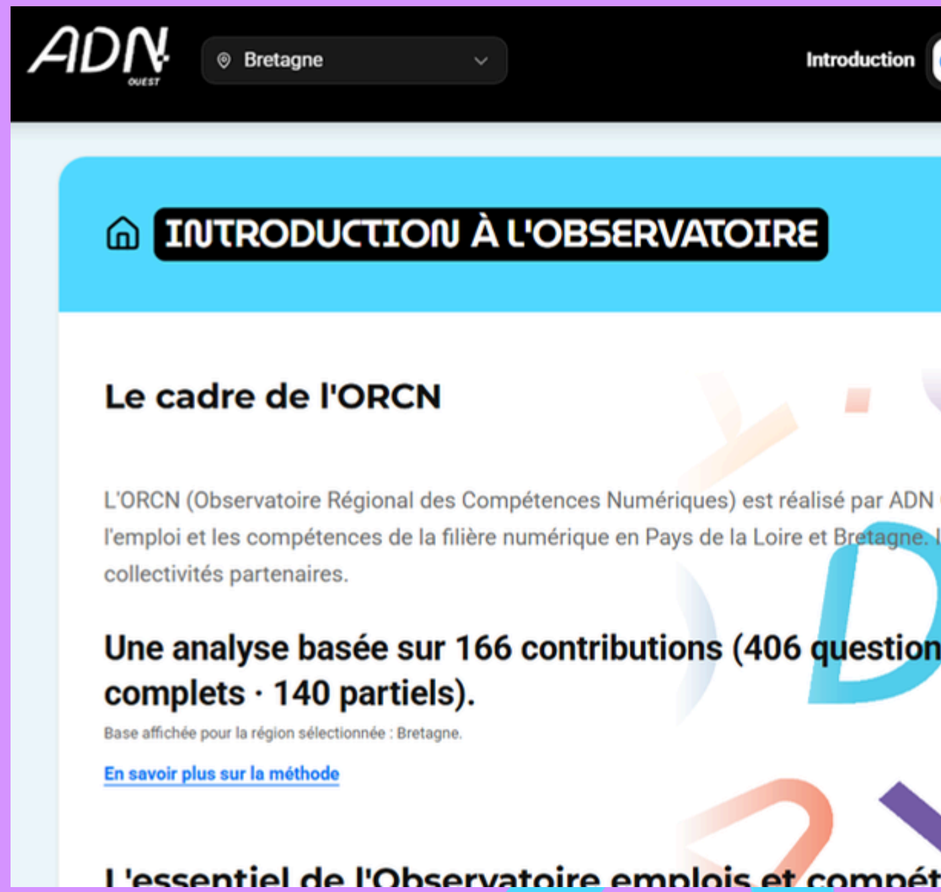
L’Observatoire Régionale des Compétences du Numérique

Une analyse basée sur 546 contributions

(406 questionnaires complets · 140 partiels).

En Bretagne, une analyse basée sur

166 contributions



Les intervenant.e.s



Marie-B Piel

Cheffe de département
IUT R&T St Malo

Université de Rennes



Bleuenn Jaguain

Chargée de projet
Numéric'Emploi

OPCO Atlas



Olivier Charlot

Responsable
Relation Ecole
Grand Ouest

Orange



Clotilde Bignon

Directrice Conseil

Abaka



Barbara Breit

Directrice des
Ressources Humaines

Neosoft



Table ronde animée par

Estelle Adam
Co-Directrice
ENI Ecole

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

ADN OUEST

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

55%

des structures de Bretagne ont recruté au cours des 12 derniers mois VS 49% dans l'ouest*.

62% à Rennes

* 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

14,1% de juniors/débutants recrutés, contre 75 % 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

36 % 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

28 % de sentiment de pénurie globale, contre 67% 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 (34%) et Infra Systèmes & Réseaux / Cloud (34 %).

Recrutements des 12 derniers mois

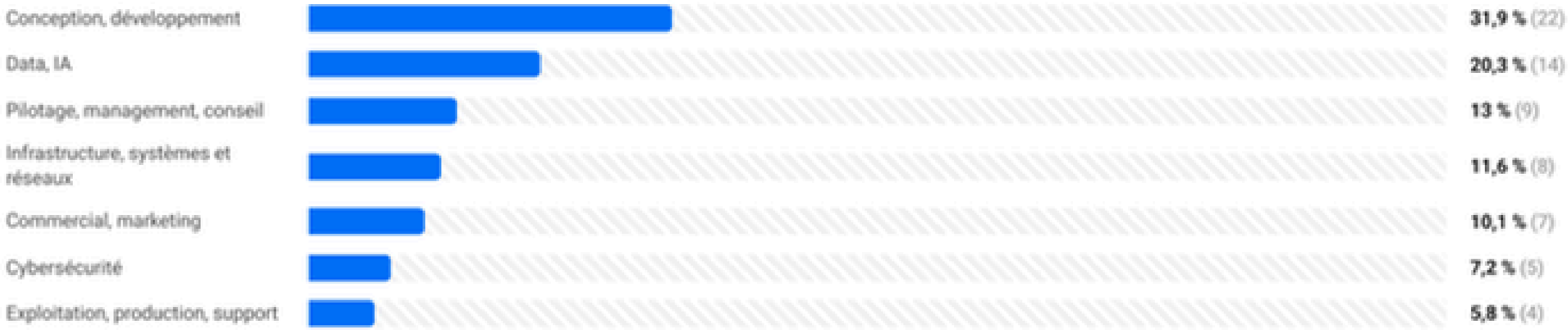
RECRUTEMENT

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

Conception, développement : première fonction recrutée (31,9 %)

Base 69 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

“Nous recherchons toujours beaucoup de développeurs [...] Une grosse partie concerne la cybersécurité, mais nous sommes un peu en baisse [...] Les activités cloud et architectures logicielles souffrent car beaucoup se sont orientés vers la cyber il y a 5 ans.”

Olivier Charlot - orange

ADN OUEST

Zooms thématiques

Zoom Alternance (1/2)

Une légère baisse avec un sas de sortie étroit

54 %
des entreprises

ont recours à l'alternance
43% 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.
- Les entreprises de moins de 11 salarié.e.s représentent 50 % 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

33 %

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

- 32,5% des entreprisent citent le manque de tuteurs/mentors seniors disponibles comme frein majeur.
- 0,9 % 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

« L'aide unique de l'État a surtout beaucoup baissé pour les grosses structures qui recrutent des apprentis préparant un diplôme de bac +4 ou bac +5. On continue aussi à faire beaucoup de pédagogie sur la valeur ajoutée de l'apprentissage dans les équipes, [...] Si on n'alimente pas un vivier de collaborateurs juniors, dans cinq ans, ça va péricliter dans les équipes. Ce n'est pas juste une question d'aides ou pas d'aides - ça s'inscrit dans une gestion des emplois et des compétences. Il faut aller au-delà. »

Aurélie Jadaud, chargée de projet OPCO Atlas Bretagne

ADN OUEST

Zoom IA (1/2)

De l'expérimentation au déploiement massif

62 % 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 (86 %) face aux entreprises utilisatrices (48.6 %).
- Priorité n°1 des investissements technologiques à venir : les Agents IA (> 65 %).
- 59 % du code et des développements sont deja réalisés avec l’appui de l’IA

Rôles cités

- AI Engineer et ingénieur IA
- Direction et pilotage IA, dont CAIO, Head of AI, Tech Lead IA
- Métiers de la data, dont Data Engineer, Data Scientist, ML Engineer
- Référent IA
- Chef de projet et product manager IA
- Formation et acculturation à l'IA
- Architecte IA

Intitulés relevés dans les réponses en texte libre des 66 structures déclarant avoir créé de nouveaux rôles liés à l'IA, regroupés par famille. Une même réponse peut citer plusieurs rôles, aucun pourcentage n'est calculé.

ADN OUEST

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 (1/2)

De l'expérimentation au déploiement massif

46 % des entreprises pensent que l'IA n'aura aucun impact net sur le volume global de leurs recrutements.

ADN OUEST

Zoom IA (2/2)

Impact sur la production et émergence de nouveaux rôles

- 23 % déclarent que l'IA aura un impact sur l'évolution des compétences recherchées.
- 16 % des entreprises ont déjà créé des rôles dédiés (AI Engineer, Référent IA) et 32 % y réfléchissent.

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

77 % des entreprises déclarent un budget formation stable 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 77 % des formations dispensées en interne ou mixte.
- Montée en puissance technique : après la sensibilisation générale, l'effort porte désormais sur l'IA technique (54 %).

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

* Pays de la Loire et Bretagne

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).
- 16 % déclarent aucune femme (22 % birégional)
- Point positif : progression notable sur les fonctions de management et pilotage.
- Point noir : quasi-absence dans la cybersécurité et l'infrastructure technique.

ADN OUEST

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

57 % 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.
- Les tensions sur les profils expérimentés vont s'accentuer si les embauches reprennent sans élargissement du vivier.
- Fonction prioritaire à recruter : Conception et développement (33 %), data Ia (25%), Cybersécurité (13.2%) et syst & réseau (12 %).

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

63 % d'optimisme sur la hausse des effectifs : Prestataires vs Entreprises utilisatrices

vs 48,5 %

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.

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 %).
- Chute de l'insertion durable (26 %).
- Déploiement massif de l'IA (62 %), mais dépendance absolue aux tuteurs et experts humains.

ADN OUEST

Avez-vous des questions ?

Découvrez le rapport

Merci à toutes et tous !