

2026 L'ENQUÊTE RH

Eclairage sur les tendances et besoins en
compétences numériques
en région Auvergne Rhône-Alpes



INTRODUCTION.....	2
-------------------	---

FICHE TECHNIQUE DE L'ENQUÊTE.....	3
-----------------------------------	---

Les besoins en compétences des entreprises prestataires du numérique.....	4
--	----------

1.Présentation des entreprises et activité.....	5
---	---

2.Effectifs et recrutement.....	6
---------------------------------	---

3.Alternance.....	7
-------------------	---

4.Compétences et formation.....	8
---------------------------------	---

5.Difficultés de recrutement.....	9
-----------------------------------	---

6.Tendances d'investissement.....	10
-----------------------------------	----

7.Numérique Responsable.....	11
------------------------------	----

8.Intelligence Artificielle.....	12
----------------------------------	----

9.Cybersécurité.....	13
----------------------	----

Quel est le principal défi RH du numérique aujourd'hui en Auvergne-Rhône-Alpes ?.....	14
--	-----------

Introduction

En 2026, le numérique traverse une inflexion majeure. Après des années d'effervescence, de recrutements massifs et de promesses technologiques, le secteur entre dans une phase de maturité : plus exigeante, plus sélective, et profondément restructurée par l'intelligence artificielle. Les vagues de licenciements chez les grands acteurs tech mondiaux en 2024-2025, le ralentissement des levées de fonds et la compression des marges dans les services numériques ont rappelé une vérité simple : la croissance du secteur ne sera plus automatique. Elle se construit sur des compétences solides.

C'est dans ce contexte que la question des talents prend une nouvelle acuité. L'IA ne supprime pas le besoin de compétences humaines ; elle le redéfinit. Elle impose des profils capables non seulement de la maîtriser techniquement, mais de comprendre les problèmes qu'elle est censée résoudre, d'en mesurer les limites et d'en piloter le déploiement dans des environnements complexes. Le développeur pur, le technicien isolé, le spécialiste en silo : ces figures cèdent la place à des profils hybrides, à la croisée du technique, du métier et du relationnel. Ce n'est pas une tendance conjoncturelle ; c'est une bascule structurelle que les entreprises vivent concrètement dans leurs recrutements quotidiens.

En Auvergne-Rhône-Alpes, deuxième région numérique de France, cette réalité prend une forme particulière. Le tissu local, majoritairement composé de TPE et PME prestataires, n'a ni la surface financière ni la notoriété des grands groupes pour absorber les tensions du marché. Il recrute avec précision, forme avec des moyens limités, et attend des organismes de formation des profils opérationnels sur des besoins qui, eux, évoluent en continu.

C'est précisément pour donner à voir cette réalité que Digital League Auvergne-Rhône-Alpes a conduit cette enquête RH. Non pas pour produire un état des lieux rassurant, mais pour mettre des chiffres et des mots sur ce que les professionnels du secteur ressentent, observent et anticipent. Les résultats, enrichis par les échanges menés avec des professionnels RH et des dirigeants lors de la restitution de cette enquête en club écoles, ont vocation à éclairer concrètement les décisions des organismes de formation, des écoles et des partenaires de l'emploi qui structurent l'offre de compétences numériques en région. Nous remercions Transitions Pro, Cofabrik RH, le Campus Région du Numérique, Ynov et l'École des Mines pour leur contribution à la diffusion et à la mise en valeur de cette démarche collective.

Ce qui suit n'est pas un rapport de plus. C'est une invitation à regarder le marché en face ; et à agir en conséquence.

Fiche technique de l'enquête

Les objectifs et enjeux :

- Informer les écoles et organismes de formation : fournir des données essentielles pour adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises.
- Guider les partenaires de l'emploi dans la sélection des formations finançables : S'assurer que les formations sélectionnées et finançables répondent aux besoins réels des entreprises de la Région.
- Guider les partenaires de l'emploi dans la sélection des profils : S'assurer que les profils dont les demandes sont acceptées correspondent aux attentes des entreprises pour des reconversions effectives.
- Aider à l'optimisation des parcours de formation : permettre aux partenaires de construire des parcours de reconversion plus efficaces pour les candidats et les entreprises, et coordonner les besoins.

Dates :

Du 17 février au 24 mars 2026

Échantillon

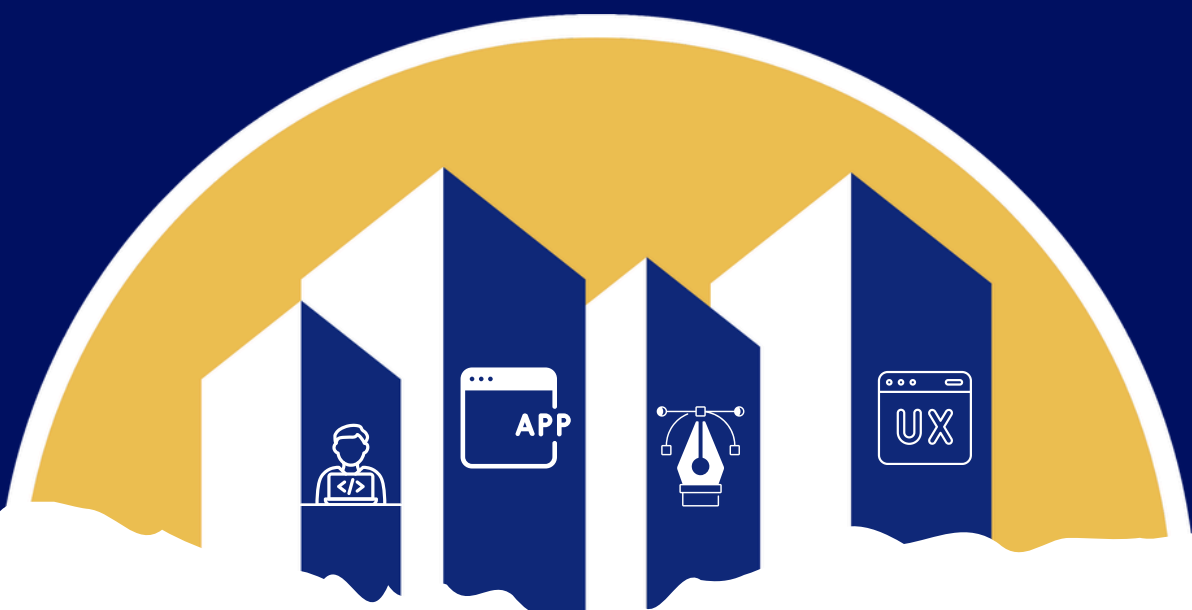
38 entreprises prestataires de services numériques, représentant les principaux acteurs de l'écosystème technologique de la région.

Méthodologie

L'échantillon a été interrogé par voie numérique via un questionnaire en ligne, envoyé directement aux responsables des ressources humaines et aux dirigeants d'entreprises du réseau par mail ou sur LinkedIn.

Le questionnaire a permis de recueillir des données essentiellement quantitatives, abordant des sujets tels que les difficultés et prévisions de recrutement, les besoins en formation ou encore la place et l'importance de l'axe Numérique Responsable, de la Cybersécurité et de l'Intelligence Artificielle au sein des structures en 2026.

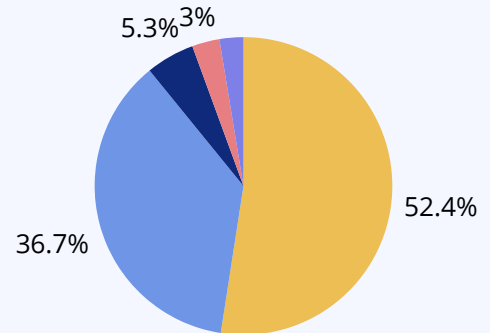
LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES PRESTATAIRES DU NUMÉRIQUE



1. Présentation des entreprises et activité

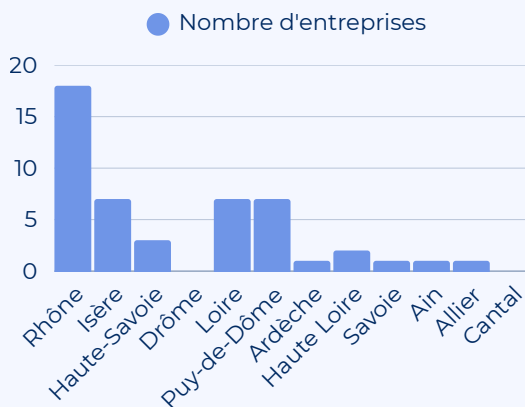
Secteur d'activité

- Edition de logiciels
- ESN/SSII, Entreprises de Services du Numérique
- Agence web / Prestataire web / Marketing digital...
- Conseil en technologie
- Services de télécommunication
- Autre : Conseil en stratégie et innovation + Organisme de formation professionnelle



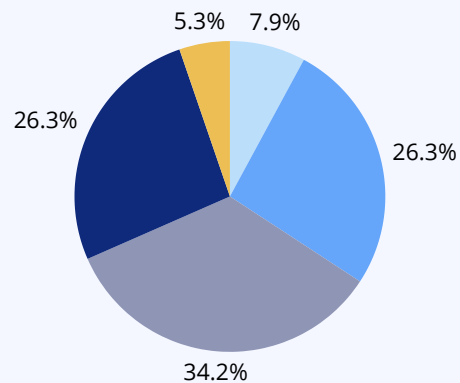
86.9%

Localisation



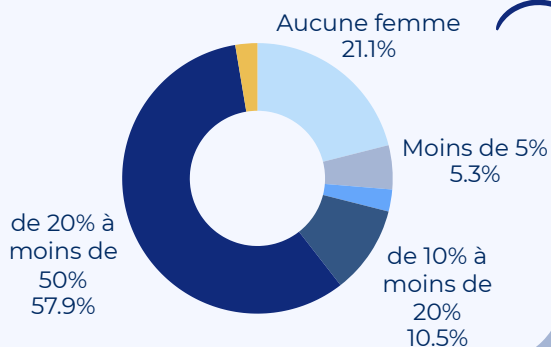
Effectifs totaux en région

- 1
- 2 à 9
- 10 à 49
- 50 à 249
- 250 à 499
- 500 à 999



% femmes - métiers numériques

- Aucune femme
- Moins de 5%
- de 5% à moins...
- de 10% à moins...
- de 20% à moins...
- 50% et plus



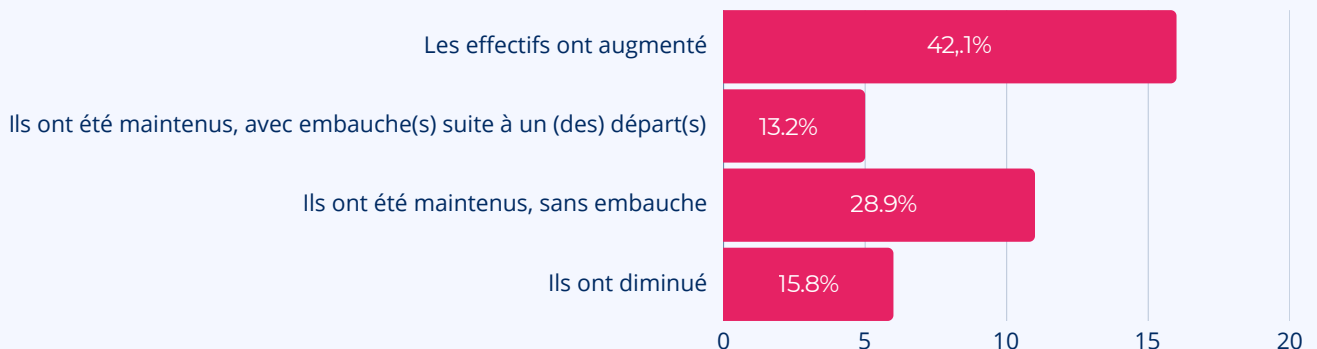
Points clés à retenir :

Au sein des répondants de l'enquête, les effectifs révèlent une dynamique assez binaire : Les PME dominent le paysage, représentent grande majorité des entreprises avec un effectif compris entre 10 et 249 collaborateurs. Ce constat souligne leur importance dans le développement du secteur numérique. Elles sont suivies de très près par les TPE et auto-entrepreneurs, représentant ensemble 34.2% des répondants.

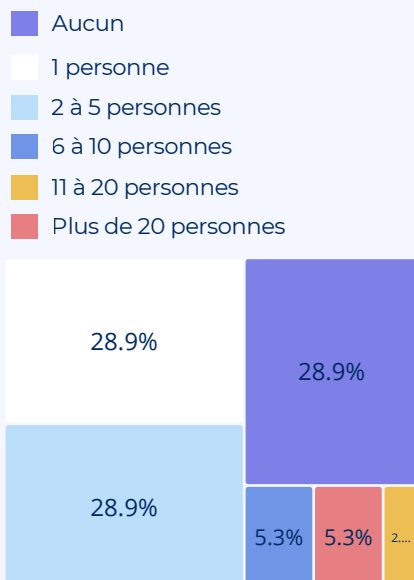
La majorité des entreprises, plus de la moitié, comptent entre 20 % et 50 % de femmes dans leurs effectifs numériques (57.9 %), tandis que seulement 2.6 % ont atteint la parité avec 50 % de femmes ou plus. Nous observons une grande partie, 21.1%, de répondants ne comptant aucune femme de leurs effectifs. Une donnée se rapportant sans aucun doute à la petite tailles des entreprises ayant choisi cette réponse.

2. Effectifs et recrutement

Evolution des effectifs dédiés au numérique sur les 12 derniers mois



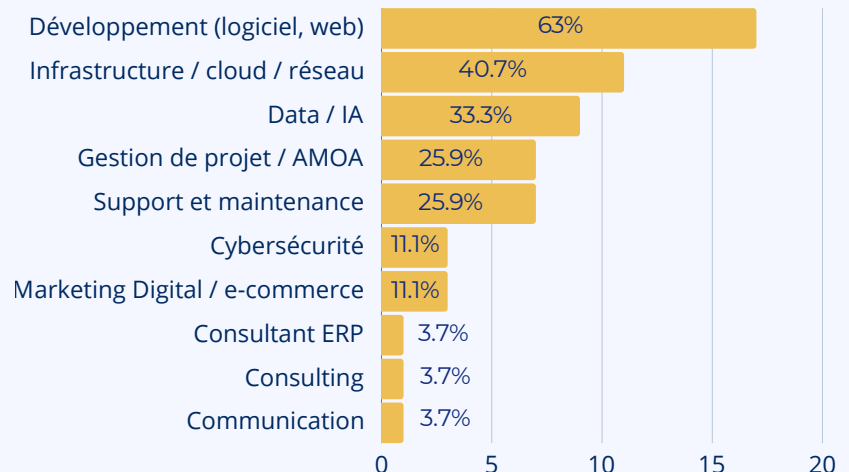
nombre approximatif de recrutements numériques prévus sur les 6 prochains mois



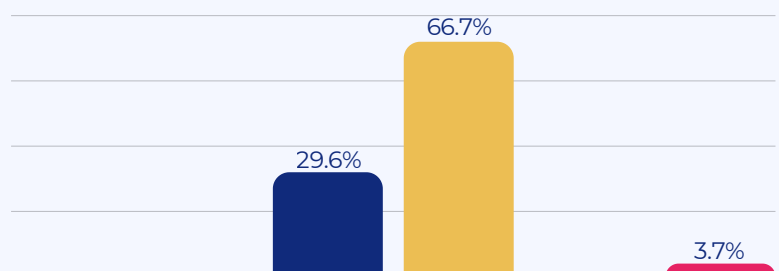
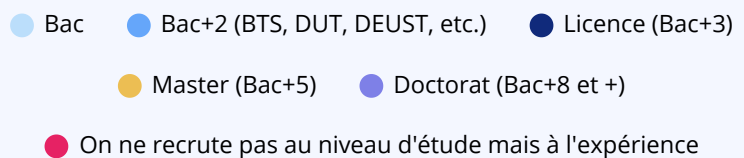
Ce tableau dessine un marché local du recrutement numérique prudent mais actif : près de 7 entreprises sur 10 prévoient au moins une embauche dans les six prochains mois.

Cette prudence dans les volumes traduit une stratégie de recrutement ciblé plutôt que massif. Les entreprises semblent miser sur des embauches raisonnées, où chaque recrue doit rapidement monter en compétences. La question du profil recherché et des compétences réellement attendues devient d'autant plus structurante pour les entreprises comme pour les organismes de formation.

Les fonctions prioritaires des recrutements

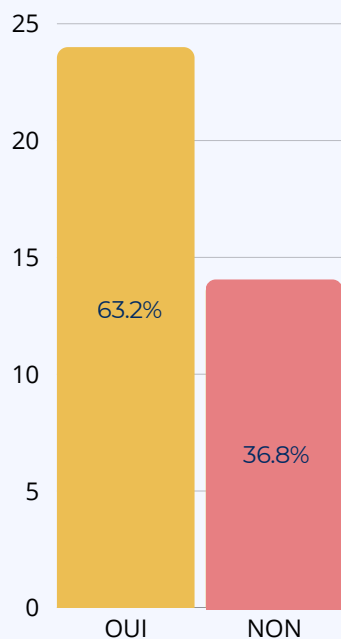


niveau d'étude recherché le plus courant dans les recrutements en général

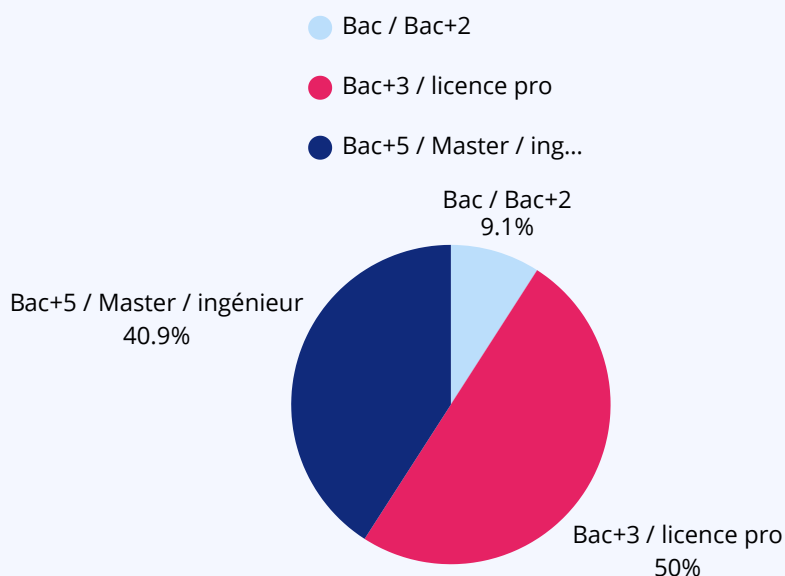


3. Alternance

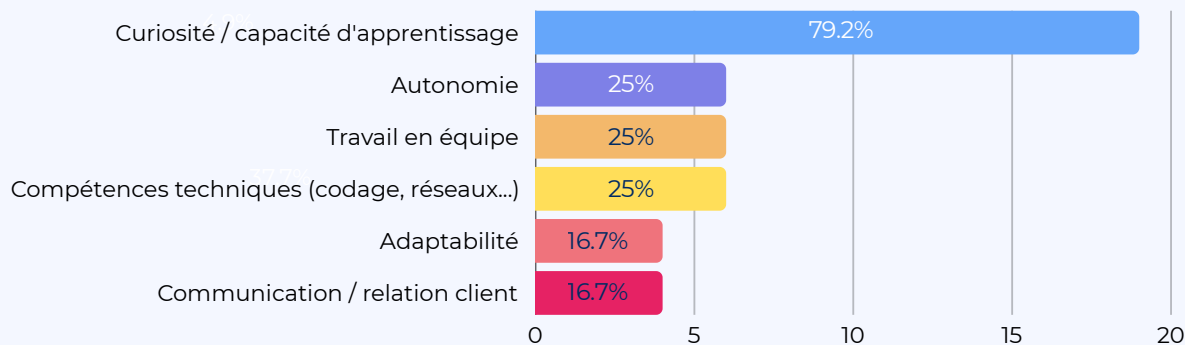
Emploi d'alternant(e)s sur les 6 derniers ou 6 prochains mois



Niveau d'étude le plus recherché en alternance



Compétences attendues chez un profil junior ou en reconversion



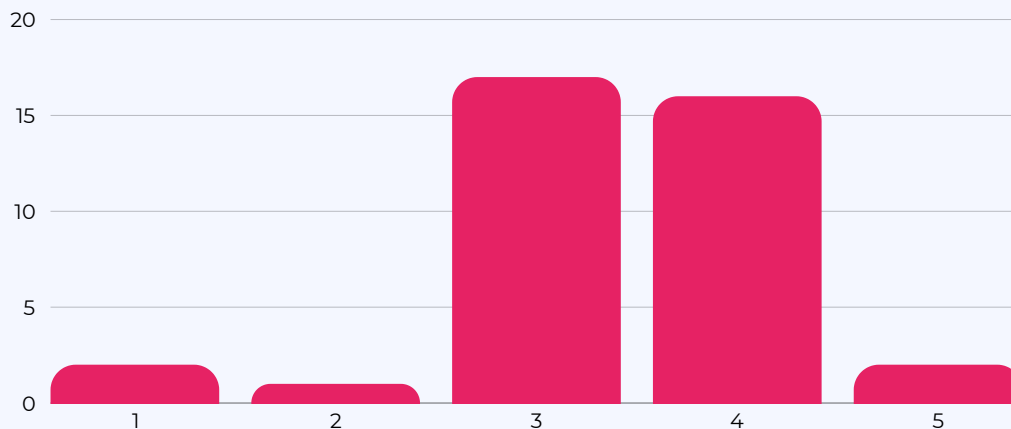
Les points clés à retenir :

La curiosité et la capacité d'apprentissage s'imposent comme la compétence largement plébiscitée par les entreprises interrogées, citée par près de 8 répondants sur 10 (79,2%). Loin derrière, l'autonomie, le travail en équipe et les compétences techniques (codage, réseaux...) sont chacun mentionnés par 25% des entreprises, témoignant d'attentes plus équilibrées sur ces dimensions. L'adaptabilité et la communication / relation client complètent le tableau avec 16,7% des citations chacune.

Ce classement révèle une tendance forte : dans un secteur numérique en tension, les entreprises prestataires d'Auvergne-Rhône-Alpes privilégient avant tout le potentiel d'évolution d'un candidat junior à ses compétences techniques initiales ; une posture à forte valeur dans un contexte de transformation rapide des métiers.

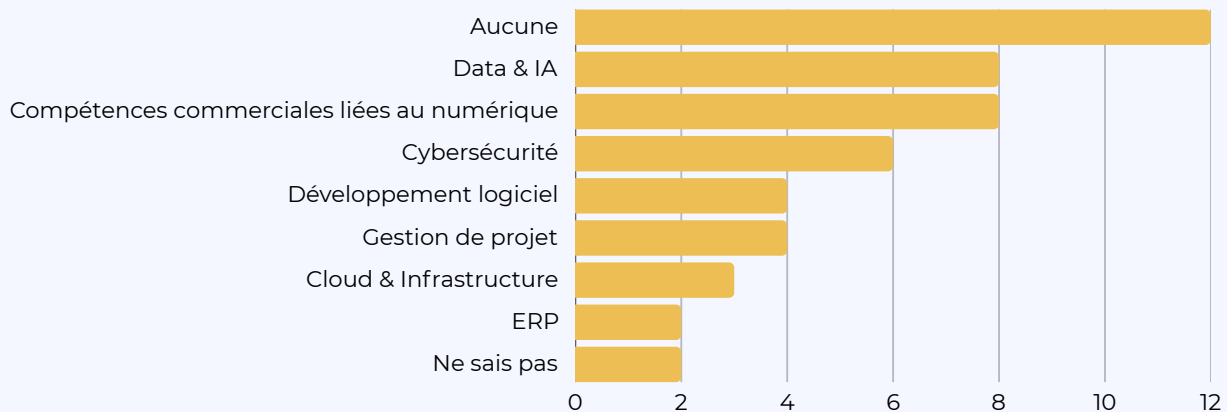
4. Compétences et formation

Evaluation de l'offre de formation régionale sur les compétences numériques



L'offre de formation régionale recueille des avis globalement positifs, sans enthousiasme franc. La grande majorité des entreprises se concentre sur les notes 3 et 4 (respectivement ~17 et ~16 répondants), témoignant d'une satisfaction modérée. Les notes extrêmes restent très minoritaires : quelques entreprises attribuent un 1, 2 ou 5, signe d'une perception assez homogène ; ni rejet, ni adhésion forte. Sur le terrain, les entreprises reconnaissent l'existence d'une offre de formation structurée en région Auvergne-Rhône-Alpes, mais pointent des décalages persistants entre les contenus enseignés et les réalités opérationnelles des métiers du numérique, notamment sur les compétences techniques récentes et les soft skills attendus en entreprise.

Compétences clés estimées manquantes sur les territoires



La réponse "Aucune" arrive en tête (12), mais doit être nuancée : elle reflète une satisfaction relative plutôt qu'une absence réelle de tension. Les manques les plus cités sont Data & IA et les compétences commerciales liées au numérique (~8 chacune), suivis de la cybersécurité (6) et du développement logiciel (4).

Les réponses "autre" apportent un éclairage précieux : plusieurs entreprises réclament une IA à niveau ingénieur ; cursus complet, fondamentaux mathématiques inclus et non des bootcamps accélérés jugés insuffisants. La demande en IA frugale et IA non générative (modèles embarqués, prédictif, edge computing) signale des besoins d'expertise pointue, loin des formations grand public centrées sur les LLM.

Enfin, la remontée des compétences commerciales est un signal fort : **les entreprises attendent désormais des profils hybrides, capables de comprendre leur marché autant que leurs outils. Le "développeur classique" laisse place à l'expert produit ; curieux, orienté business, sachant piloter un projet autant que le coder.**

5. Difficultés de recrutement

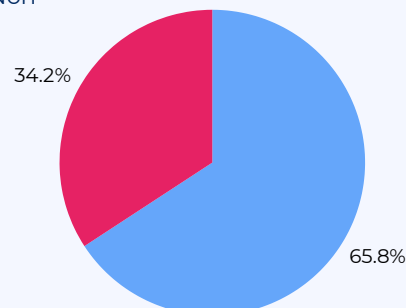
Existence d'une pénurie de talents numériques sur le territoire

■ Oui
■ Non



Existence de difficultés de recrutement

■ Oui
■ Non



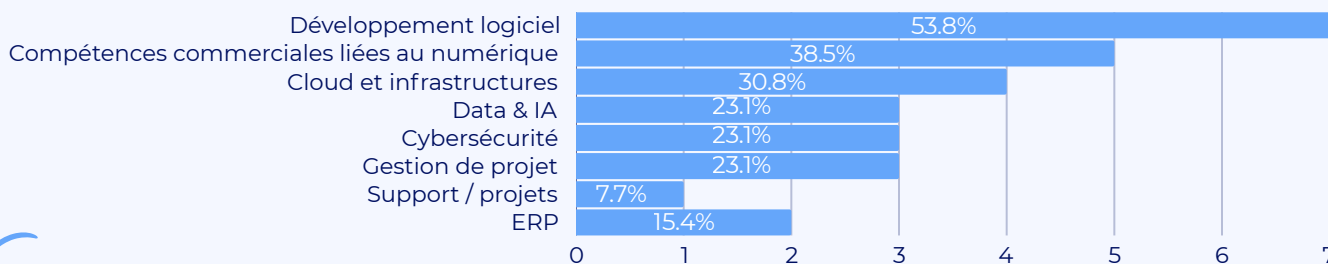
Le premier enseignement est contre-intuitif : 50% des entreprises estiment qu'il existe une pénurie de talents numériques sur leur territoire, mais seulement 34,2% déclarent rencontrer des difficultés de recrutement concrètes. L'écart entre ces deux chiffres est riche de sens.

Cela signifie qu'une partie des entreprises perçoit un manque de profils qualifiés sur le marché, sans pour autant en souffrir directement. Soit parce qu'elles ne recrutent pas activement (cohérent avec les 28,9% sans intention d'embauche vus précédemment), soit parce qu'elles ont adapté leur stratégie : gel des postes, montée en compétences en interne, recours à la sous-traitance ou aux freelances. (Nous pouvons également penser au recrutement hors région)

En début 2026, ce paradoxe est documenté à l'échelle nationale : le marché du numérique français a connu un net ralentissement des recrutements en 2024-2025 après les années de surchauffe post-Covid, avec des vagues de licenciements chez les grands acteurs tech.

Résultat : davantage de profils disponibles sur le marché, ce qui mécaniquement réduit la difficulté de recrutement à court terme ; sans pour autant résoudre le déficit de compétences profondes identifié précédemment.

Fonctions dans lesquelles le recrutement est difficile



Le développement logiciel écrase les autres fonctions avec 53,8% des citations ; un résultat cohérent avec les tensions nationales sur les profils tech, mais qui interpelle au regard du graphique précédent sur les compétences manquantes, où il n'apparaissait qu'en 4^{ème} position. Cela confirme une distinction importante : une compétence peut être "disponible" sur le territoire sans pour autant être accessible facilement ; les bons développeurs sont là, mais ils sont déjà en poste, bien payés, ou captés par les grands comptes.

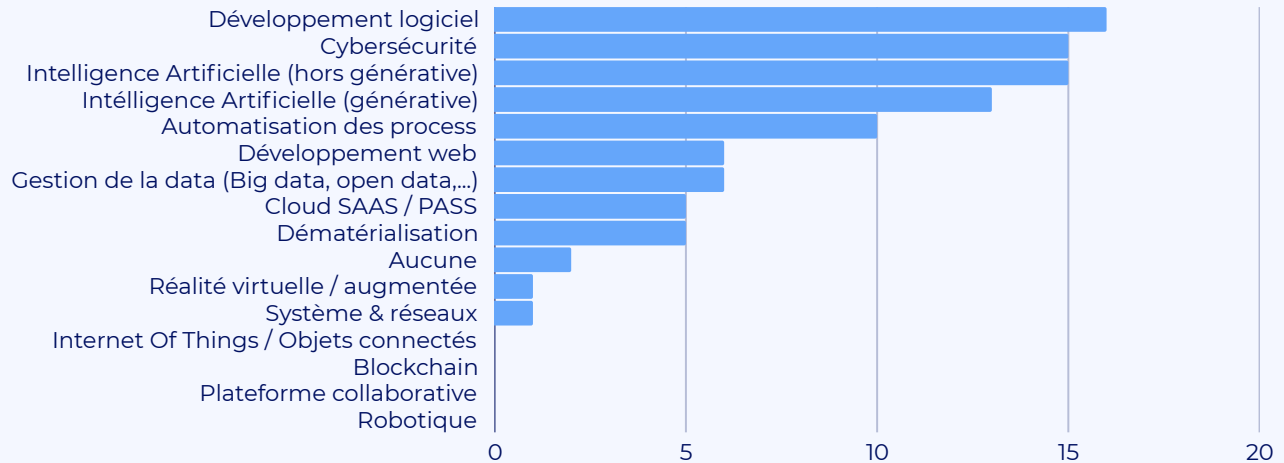
Les compétences commerciales liées au numérique (38,5%) et le Cloud & Infrastructure (30,8%) confirment quant à eux les signaux déjà identifiés : ces fonctions cumulent à la fois un manque perçu sur le territoire et une difficulté réelle de recrutement. Ce sont donc les véritables angles morts de l'écosystème régional.

Data & IA, Cybersécurité et Gestion de projet arrivent ex-aequo à 23,1%, témoignant d'une tension diffuse mais réelle sur ces métiers transverses, souvent sous-dimensionnés dans les PME du numérique.

Le croisement de ces données dessine une carte des priorités claire pour les organismes de formation : développement logiciel, profils commerciaux tech et Cloud sont les trois chantiers les plus urgents à adresser en région Auvergne-Rhône-Alpes.

6. Tendances d'investissement

Principales tendances d'investissement sur les 6 prochains mois

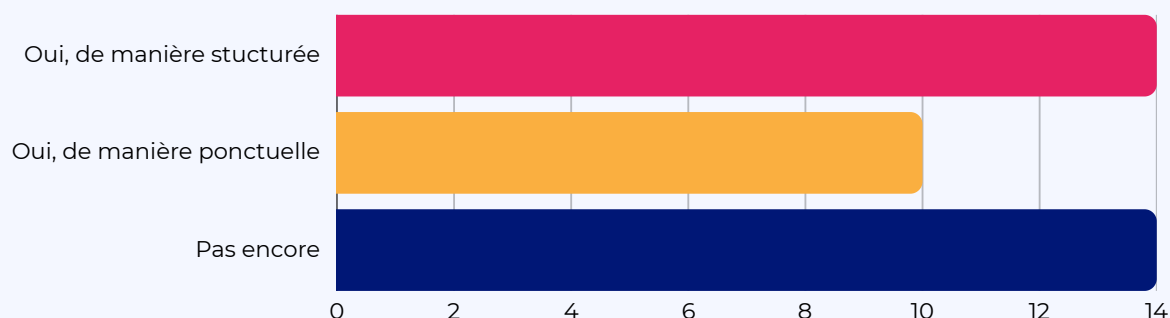


Développement logiciel et cybersécurité arrivent en tête (~18-19 citations), reflet d'une demande client soutenue et d'un positionnement stratégique assumé des prestataires régionaux. La double présence de l'IA, hors générative légèrement devant la générative, confirme le signal déjà perçu : les entreprises cherchent des usages IA profonds et opérationnels, pas uniquement des outils grand public. L'automatisation des process suit logiquement, dans une logique de gains de productivité à court terme. Blockchain, IoT et robotique restent anecdotiques ; trop spécialisés pour le profil majoritairement TPE/PME du panel.

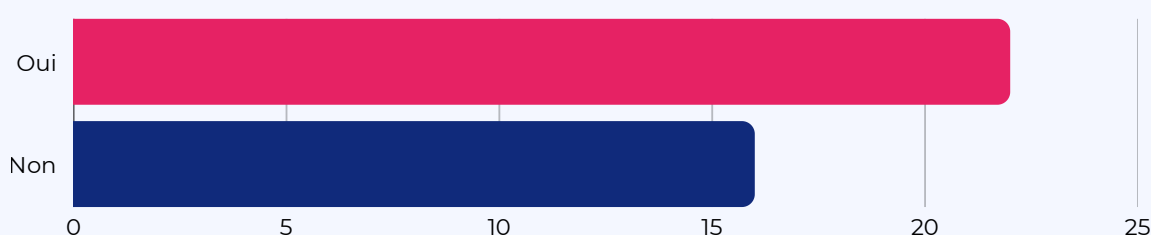
Des investissements offensifs, portés par la demande marché autant que par les besoins internes.

7. Numérique Responsable

Intégration du numérique responsable à la stratégie actuelle de l'entreprise



Disposition des compétences numérique responsable en interne



Sur l'intégration du numérique responsable en stratégie, les réponses se répartissent quasiment en trois tiers : ~14 entreprises l'ont intégré de manière structurée, ~10 de manière ponctuelle, et ~14 pas encore. En apparence encourageant ; en réalité, seul un tiers des entreprises a une démarche vraiment ancrée. Le reste oscille entre tâtonnement et inaction.

Le second graphique nuance pourtant ce tableau : ~25 entreprises déclarent disposer de compétences numérique responsable en interne, contre ~16 qui n'en ont pas. Les compétences existent donc ; mais elles ne se traduisent pas systématiquement en stratégie structurée.

C'est là le vrai enseignement : avoir des compétences internes ne suffit pas à enclencher une démarche cohérente. Il manque vraisemblablement un portage managérial, une feuille de route, ou simplement une culture d'entreprise qui place le sujet au niveau stratégique.

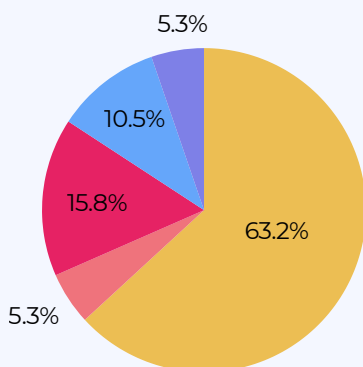
En 2026, alors que les obligations réglementaires sur la sobriété numérique et le reporting RSE se renforcent en Europe, ce décalage entre compétences disponibles et stratégie assumée représente un risque croissant pour les prestataires qui n'auront pas anticipé le virage.

En effet, le contexte économique tendu a conduit beaucoup d'entreprises à appuyer sur le frein. En situation de crise, la thématique est rapidement mise de côté au profit du recentrage business ; un arbitrage compréhensible à court terme, mais potentiellement coûteux pour celles qui devront rattraper leur retard lorsque la pression réglementaire et client deviendra incontournable.

8. Intelligence Artificielle

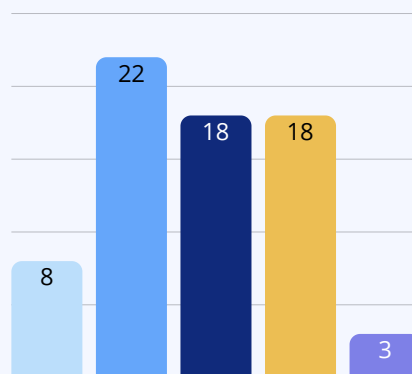
Investissement IA actuel et futur

- Oui, nous avons déjà investi et prévoyons de continuer
- Oui, nous avons déjà investi, mais pas de projets supplémentaires pour l'instant
- Oui, nous prévoyons d'investir dans les 6 à 12 prochains mois, mais pas encore d'investissement réalisé
- Non, pas d'investissement ; ni passé ni prévu
- Ne sait pas / À l'étude



Types d'intelligences artificielles

- Ne sais pas
- IA générative (Chatgpt, diffusion d'images, génération de code...)
- IA agentique / agents autonomes
- IA analytique ou prédictive (analyse de données, forecast...)
- IA embarquée (objectifs connectés, edge computing)



Les chiffres sont sans ambiguïté : 63,2% des entreprises ont déjà investi et continuent, et près de 80% sont engagées ou en passe de l'être. L'IA n'est plus un sujet de veille ; c'est un choix opérationnel assumé, y compris chez des TPE/PME qui n'ont ni la taille ni les budgets des grands groupes. Mais c'est la répartition des types d'IA qui mérite vraiment l'attention. L'IA générative (31,9%) est certes en tête, mais elle est pratiquement à égalité avec l'IA agentique et l'IA analytique/prédictive (26,1% chacune). Concrètement, cela veut dire que ces entreprises ne cherchent pas à "prompter" un LLM ; elles construisent des agents autonomes capables d'exécuter des tâches complexes, elles modélisent des comportements, anticipent des tendances, optimisent des processus. Ce sont des usages qui exigent de vraies compétences en architecture logicielle, en statistiques et en compréhension métier. Ce constat renforce un message transversal qui traverse l'ensemble de cette enquête : le marché régional a pris de la maturité. Les entreprises savent ce qu'elles veulent, et ce qu'elles veulent est pointu.

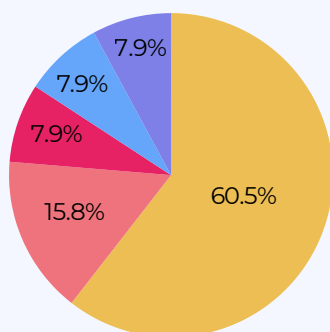
La vraie question n'est donc plus "faut-il former à l'IA ?" ; elle est "à quelle IA, à quel niveau, et pour quel usage ?"

Ce prisme IA éclaire également d'une nouvelle façon les compétences les plus recherchées. Un profil capable de déployer et piloter des agents IA ou des modèles prédictifs ne peut pas être uniquement technique ; il doit comprendre le problème business qu'il résout, savoir communiquer ses choix, et gérer le projet dans sa globalité. C'est précisément la convergence entre Data & IA, compétences commerciales et gestion de projet — le trio de tête des compétences manquantes — qui prend ici tout son sens. L'IA ne crée pas un nouveau métier isolé ; elle redéfinit le profil attendu sur l'ensemble des fonctions numériques.

9. Cybersécurité

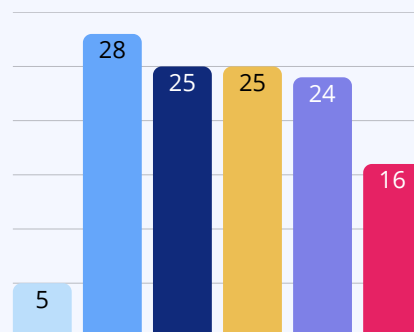
Investissement cybersécurité actuel et futur

- Oui, nous avons déjà investi et prévoyons de continuer
- Oui, nous avons déjà investi, mais pas de projets supplémentaires pour l'instant
- Oui, nous prévoyons d'investir dans les 6 à 12 prochains mois, mais pas encore d'investissement réalisé
- Non, pas d'investissement ; ni passé ni prévu
- Ne sait pas / À l'étude



Domaines de Cybersécurité

- Ne sais pas
- Sécurisation du cloud et des infrastructures
- Protection des données et conformité RGPD
- Sensibilisation et formation des collaborateurs
- Gestion des identités et des accès (IAM, SSO, MFA)
- Détection et réponses aux incidents (SOC, EDR, XDR, etc.)



76% des entreprises investissent ou vont investir dans la cybersécurité. Le sujet a clairement franchi un cap : ce n'est plus une ligne budgétaire défendable uniquement après un incident, c'est une composante structurelle de l'activité des prestataires numériques.

La hiérarchie des domaines est instructive. La sécurisation du cloud (~28) domine sans surprise ; l'accélération des migrations cloud post-Covid a mécaniquement élargi les surfaces d'attaque, et les entreprises rattrapent un retard sécuritaire accumulé dans l'urgence. La conformité RGPD et la sensibilisation des collaborateurs (~25 chacune) arrivent à égalité et c'est là que réside le vrai changement de paradigme : la première ligne de défense n'est plus le pare-feu, c'est le collaborateur. Phishing, ingénierie sociale, erreurs humaines ; les attaques les plus courantes et les plus coûteuses passent désormais par les personnes, pas les systèmes.

La gestion des identités et des accès (~24) confirme cette tendance : dans un environnement de travail hybride et multi-outils, savoir qui accède à quoi, depuis où et avec quels droits est devenu un enjeu quotidien et critique.

Ce tableau abonde dans le sens des données sur l'IA : le profil cyber recherché n'est pas uniquement un technicien ; c'est quelqu'un capable de traduire des enjeux complexes en comportements concrets, de former, de convaincre, de piloter. Des compétences qui rejoignent exactement les attentes de profils hybrides identifiées sur l'ensemble des fonctions numériques.

Quel est le principal défi RH du numérique aujourd'hui en Auvergne-Rhône-Alpes ?

Pour clore cette enquête, nous avons posé la question directement aux entreprises. Les verbatims recueillis, complétés par les échanges menés avec des professionnels RH lors de la restitution de cette enquête en club écoles, permettent de mettre en lumière des signaux forts et quelques vérités qui dérangent.

Le tri devient le vrai défi

Au-delà du recrutement, c'est la capacité à évaluer qui est en crise. *"Détecter les vrais bons éléments et non pas juste ceux qui utilisent de l'IA."* Cette formulation, laconique, pointe un phénomène nouveau : l'IA générative a permis à des profils insuffisamment formés de produire des livrables convaincants en apparence, brouillant les signaux habituels de détection du niveau réel. Les RH et managers techniques se retrouvent face à un défi d'évaluation inédit, pour lequel peu d'outils existent aujourd'hui. Les entretiens techniques classiques ne suffisent plus ; les tests standardisés non plus. C'est toute la chaîne de recrutement qui doit se réinventer.

Fidéliser plutôt que recruter : le vrai enjeu de fond

"Attirer et surtout fidéliser des profils qualifiés dans un contexte de forte pénurie de compétences et non de talents." Cette distinction mérite qu'on s'y arrête. Les talents existent ; ce sont les compétences profondes qui manquent. Et quand on les trouve, les garder relève du défi permanent. Dans un marché où les profils pointus en IA, cybersécurité ou cloud reçoivent plusieurs sollicitations par semaine, la fidélisation ne se joue plus uniquement sur le salaire. Elle se joue sur la qualité des projets, la culture d'entreprise, les perspectives d'évolution et la capacité de l'entreprise à rester elle-même à la pointe. Pour les TPE/PME majoritaires dans ce panel, c'est une bataille structurellement difficile face aux grands comptes.

La formation accélérée : un modèle à bout de souffle

"En finir avec les formations accélérées qui n'ancrent pas de compétences solides", "le niveau de formation des écoles privées", "un cursus complet ingénieur, et non un bootcamp." La convergence de ces retours est sans équivoque. Le modèle du bootcamp intensif, qui a prospéré sur la promesse d'une reconversion rapide vers les métiers du numérique, atteint ses limites aux yeux du marché. Non pas qu'il soit inutile, il répond à un besoin réel d'accessibilité et de rapidité, mais il ne peut pas prétendre couvrir des besoins qui exigent de la profondeur, de la durée et de la pratique réelle en entreprise. La question n'est pas de supprimer ces formats, mais de clarifier honnêtement ce qu'ils permettent d'atteindre et ce qu'ils ne permettent pas.

Anticiper, pas seulement former

"Détecter les besoins et les compétences numériques de demain." c'est peut-être le défi le plus vertigineux, et le plus honnête. Dans un secteur où les cycles technologiques se raccourcissent, où l'IA redéfinit les métiers plus vite que les référentiels ne se mettent à jour, former aux compétences d'aujourd'hui risque de produire des profils déjà partiellement obsolètes à leur sortie de formation. Ce que les entreprises demandent implicitement aux organismes de formation, c'est moins un catalogue de contenus figés qu'une capacité de veille, d'agilité pédagogique et de co-construction permanente avec le terrain.

En définitive, le principal défi RH du numérique en Auvergne-Rhône-Alpes n'est pas uniquement quantitatif ; former plus, recruter plus. Il est qualitatif et systémique : aligner durablement la profondeur des formations, la réalité des besoins entreprises et la vitesse d'évolution du marché. Un défi qui ne peut se relever qu'en parlant vrai, ensemble.

L'enquête RH a été réalisée dans le cadre de la co-construction d'un outil d'aide à la décision pour les entreprises, les écoles, les organismes de formation et les partenaires de l'emploi en Auvergne Rhône-Alpes. Son objectif est d'apporter des données clés permettant de prendre des décisions éclairées en matière de financement et de développement des compétences numériques.