



EMPLOI &

COMPÉTENCES

SYNTHESE RENNES METROPOLE

Septembre 2025

Avec le soutien de



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



Comment se porte l'emploi dans le numérique chez vous ?

Pour répondre à cette question, l'Observatoire régional des compétences numériques (ORCN) d'ADN Ouest a changé de cap cette année. Exit les enquêtes chiffrées classiques : place à une exploration plus sensible et qualitative du terrain.

Au programme : 34 entretiens approfondis, 3 focus groups organisés à Rennes, Nantes et La Roche-sur-Yon, les retours de 47 professionnels issus de 44 structures variées et les témoignages de 7 acteurs du numérique. Parmi eux, des recruteurs, des formateurs, des dirigeants, des DSI ou encore des représentants d'institutions se sont réunis pour partager leurs doutes, leurs expériences et leurs intuitions.

Cette nouvelle approche vise à mieux comprendre ce qui se joue réellement dans un secteur en mutation rapide, entre tensions sur certains profils, besoins émergents en compétences et initiatives innovantes pour y répondre.

Chaque année, l'ORCN s'attache à dresser un état des lieux précis de l'emploi numérique dans l'Ouest en mettant en lumière les grandes tendances, les besoins en recrutement et les enjeux de formation.

En 2025, cette photographie s'enrichit d'un regard plus humain sur les réalités du terrain.



**Pour en savoir + découvrez
l'étude complète 2025
ici**



Perceptions de l'écosystème numérique rennais

Repères-clés

- Un écosystème de plus petite taille que son voisin nantais, vu comme un terrain d'activités dynamique et connecté au reste de la Bretagne
- Une excellence et spécialisation historiques en cybersécurité et infrastructures
- Une part importante d'entreprises utilisatrices situées en dehors de la ville-centre
- Un écosystème labellisé « Capitale French Tech »
- Une émergence progressive de pôles régionaux secondaires pour le marché du numérique : Brest, Lorient, Quimper, Lannion, Saint-Malo...



« On est en Bretagne, déjà. Et puis la proximité de la mer joue aussi, mine de rien. Je pense que le coût du logement a joué aussi, mais peut-être plus maintenant. »

Marqueurs

- Cybersécurité et défense
- Test
- Forte demande de techniciens et d'administrateurs Systèmes & Réseaux

Entreprises du numérique

- Une prédominance de petites entreprises, notamment d'ESN
- De nombreuses entreprises utilisatrices, notamment dans les télécommunications, l'agro-alimentaire et la logistique
- Un volume important de startups numériques
- Quelques grosses structures, comme Orange

Atouts mis en avant par les acteurs

- Un important bassin d'emploi numérique offrant de nombreuses opportunités
- Une offre de formation complète en local
- Une possibilité d'évoluer durablement dans cet écosystème, d'y faire carrière
- Un pôle urbain dynamique, fortement doté en transports
- Une qualité de vie sur le territoire



« En 2024, il y avait 6 100 offres en Bretagne. Forcément, à Rennes, c'est là où il y avait le plus d'offres : à peu près 2 800. Après, c'était Brest : 890 offres, et Lorient. Par contre, Nantes, c'était 5 000 offres. Donc, c'est vraiment là qu'il y a un gros bassin, un gros écosystème qui va recruter ces fonctions numériques. Par rapport à Rennes, c'est vraiment plus gros. C'est le double, quasiment. »

Limites perçues

- Un sentiment de concurrence des entreprises parisiennes, qui bénéficient de la LGV Rennes-Paris pour recruter des salariés sur le territoire
- Une forte croissance des offres de formation en développement, qui interroge aujourd'hui les débouchés

« L'arrivée de la LGV, ça a joué énormément. C'est beaucoup plus attractif. Mais c'est un peu délicat, parce qu'on récupère aussi beaucoup de profils qui viennent vivre à Rennes mais qui restent dans des entreprises parisiennes. Donc les entreprises numériques rennaises sont attractives, mais elles ont des nouveaux concurrents. De mon point de vue, leurs salariés ne sont pas réellement intégrés à la vie économique de la ville ; ils réseautent entre eux. »



Marché du numérique : coup de frein en 2024, prudence en 2025

En Bretagne et dans les Pays de la Loire, le marché du numérique traverse une zone de turbulences. Dès le printemps 2024, de nombreux acteurs ont constaté un net ralentissement de l'activité. Une conjoncture incertaine, entre tensions économiques, instabilité politique et contexte géopolitique tendu, pousse les entreprises à la prudence. Cette frilosité se prolonge en 2025, entraînant des projets suspendus ou reportés et des processus de décision rallongés, rendant difficile la projection sur les 12 mois à venir.

« Il y a pas mal de boîtes qui ferment, il y a une conjoncture économique qui n'est pas bonne. »

« Mes collègues ont des portefeuilles de demandeurs d'emploi avec de plus en plus de profils numériques qui restent beaucoup plus longtemps qu'avant sans emploi. »

« Les préoccupations, à Rennes, c'est essentiellement autour du marché qui baisse, en tout cas en termes de prestations. Les ESN, sans être fébriles, on voit bien qu'elles sont plus à la recherche de marchés, de contrats, de placements de personnes. »

« On a un repositionnement de l'attente, qui est ciblée sur des profils d'expertise. Cette tendance, elle est quand même généralisée à tous les territoires. Il y a un peu de protectionnisme de territoire qui existe malgré tout, et qui fait que le territoire nantais va essayer de travailler un peu sur du front nantais pour avoir de la proximité avec des équipes et du service. C'est pareil à Rennes. »

Territorialement, les dynamiques varient. À Rennes, la chute est jugée particulièrement brutale : les acteurs interrogés évoquent un très fort ralentissement par rapport au « boom » des années précédentes. Mais ils font aussi valoir les spécialisations techniques du territoire (cybersécurité, test, infrastructure) qui continuent à bien se porter.

Partout, c'est l'idée d'une « pause » qui ressort, avec des entreprises plus prudentes et très sélectives dans leurs recrutements, au bénéfice des profils expérimentés et au détriment des juniors.

Pour autant, la période est moins perçue comme une crise préoccupante que comme une phase de

« stabilisation » après l'hypercroissance post-COVID de 2021-2023. Cette « normalisation » est parfois jugée souhaitable pour consolider les projets et les recrutements effectués ces dernières années, permettant aux entreprises de se « redonner un cap ».

En effet, le taux de croissance national du marché est passé à un peu plus de 4 % en 2024 et est anticipé à moins de 2 % pour 2025 par Numeum, avec une baisse attendue pour les Entreprises de Services du Numérique (ESN) et les experts en conseil en technologies.

Un rééquilibrage dans les relations employeurs-candidats

Cette stabilisation a un impact direct sur le rapport de forces entre employeurs et candidats. Le turn-over a nettement diminué en 2024, les salariés étant moins enclins à changer d'entreprise pour des opportunités salariales ou de meilleures conditions de travail. La période des « divas » et de la surenchère salariale semble révolue.

Brice Aubert, cofondateur du cabinet de recrutement Seyos, note que « le salaire est devenu un critère moins prédominant » pour les candidats, qui privilégient désormais l'environnement de travail, la stabilité de l'entreprise et la nature des projets. Laurent Guillé de Wavestone souligne d'ailleurs que les salaires ne sont généralement pas négociables à l'embauche pour les jeunes diplômés afin de maintenir l'équité salariale.



« Le côté mercenaire s'est vraiment calmé. »

« À la sortie du COVID, il y avait des demandes de salaire qui étaient exubérantes. Là, il y a eu un peu un retour à la réalité. »

Les exigences « exubérantes » des candidats, telles que le souhait de télétravail à 100 %, se sont apaisées. Le rapport de force s'est clairement modifié : les employeurs reçoivent désormais davantage de candidatures spontanées et disposent d'un vivier de talents plus important et plus qualitatif, incluant des indépendants expérimentés qui recherchent la sécurité d'un CDI.

« Sur un marché où il y a beaucoup d'offres d'emploi, nous, on a eu des entreprises qui débauchaient des alternants pour les réembaucher en alternance ! C'était il y a deux, trois ans. Mais non, ça ne se fait plus. Quand on voit que les gens se disent qu'il vaut mieux rester au chaud là où ils sont, je trouve que c'est un bon indicateur. »



Pénurie en recul, tensions persistantes et « paradoxe cyber »

Le ralentissement économique a fait baisser les besoins en recrutement, libérant des profils sur le marché et facilitant certaines embauches, notamment de développeurs Bac+2 ou Bac+3. Le sentiment de pénurie de candidats et de compétences est en net recul chez les acteurs rennais interrogés.

Mais ce répit n'est qu'en apparence. Des tensions fortes persistent sur des postes très ciblés : experts en cybersécurité, en data/IA, administrateurs réseau ou architectes expérimentés restent très difficiles à recruter.

« Les métiers de l'infrastructure d'une manière générale. Un bac +2 Système et réseaux, il y a une très forte demande, aujourd'hui. Il y a un vrai marché de l'emploi L'administration Systèmes et réseaux fonctionne aussi toujours très bien avec, toute cette couche de sécurité mais sans forcément être dans la cyber. Ce sont vraiment, pour moi, les gros, gros recrutements. »

La cybersécurité, particulièrement prégnante sur le territoire rennais, cristallise un paradoxe. Malgré la multiplication des formations, les entreprises ont le sentiment de peiner à trouver des profils opérationnels, avec plusieurs années d'expérience. Les jeunes diplômés sont rapidement happés par les grands groupes, laissant peu de marge aux PME locales. Et les formations d'ingénieurs ne répondent pas toujours aux besoins concrets du terrain, en particulier sur les postes techniques de niveau intermédiaire. De leur côté, les écoles estiment que leurs étudiants sont confrontés à un manque d'offres de stages et d'emplois.

Autre tendance : les recruteurs deviennent plus sélectifs. Moins pressés de recruter, ils misent désormais sur des profils expérimentés, autonomes, capables de s'adapter et d'intégrer des enjeux d'architecture logicielle ou de cybersécurité. Résultat : les juniors et les profils en reconversion ont plus de mal à décrocher un poste. Sur le territoire rennais, qui « produit » de nombreux développeurs, la question des débouchés commence à sérieusement se poser.



« Cyber, ça marche vraiment. Parce que toutes les entreprises ont besoin, aujourd'hui, de s'équiper de ces compétences-là, au vu du marché et des dangers. Et puis, avec l'IA qui arrive, on va être beaucoup plus réglementés. »

« On parle de la cybersécurité parce qu'à Rennes, en effet, il y a énormément de demande et pourtant, il y a vraiment une pénurie d'offres de stages et d'emplois. Des étudiants dans le domaine de la cyber ont beaucoup de mal à trouver. »

« Sur Rennes, il y a beaucoup d'écoles en ligne qui sont venues faire de la concurrence à des écoles en présentiel. Il y a eu énormément de créations d'écoles en dev', donc on s'est retrouvés sur le territoire à avoir énormément de profils juniors ou en reconversion qui se sont formés en très peu de temps, donc une grosse offre. Sauf qu'aujourd'hui, la demande a complètement baissé. »





Le retour du recrutement « fait maison »

En 2024-2025, les entreprises du numérique reprennent la main sur leurs recrutements. Finie la frénésie des années de pénurie : place à des pratiques plus structurées, plus directes et davantage maîtrisées.

- LinkedIn reste un incontournable, mais les candidatures spontanées et les réponses aux offres publiées sur les sites d'entreprise ou les jobboards progressent nettement. La cooptation, un temps reine, recule, mais conserve une vraie efficacité pour certains volumes. Quant aux cabinets de recrutement, jugés souvent trop coûteux pour les recrutements du quotidien, ils voient leur usage se restreindre à des besoins très stratégiques. Beaucoup d'entreprises développent leurs propres viviers, en lien avec les écoles ou via des formations internes.
- Les process, eux aussi, évoluent. Mieux structurés, plus réfléchis, ils accordent plus d'attention à l'expérience candidat et à l'onboarding.



« Il y a pas mal de boîtes qui ferment, il y a une conjoncture économique qui n'est pas bonne. »

À Rennes comme à Nantes, l'attractivité du territoire reste perçue comme un atout pour faire venir des talents et les fidéliser, comparativement à des secteurs plus ruraux, qui doivent tester de nouvelles méthodes (espace de coworking dans une grande ville, aménagement soigné des locaux, choix du site de travail parmi plusieurs emplacements...) Néanmoins, certains acteurs rennais interrogés soulignent l'attrait croissant des candidats et collaborateurs pour d'autres villes bretonnes, plus proches de la côte, comme Brest, Lorient ou Quimper. D'autres restent vigilants à l'égard de la concurrence des entreprises parisiennes qui recrutent des « locaux » en télétravail, sans pour autant y voir un risque significatif pour le marché rennais.

« Maintenant, avec les nouveaux modes de travail, le travail un peu hybride, et aussi du fait de notre secteur ESN, on a aussi le cas. J'ai un collègue qui vit à Quimper. On n'a pas d'agence à Quimper et il est rattaché à l'agence rennaise, mais il vit dans le Finistère et il a un client à côté de chez lui. Oui, on l'a de plus en plus, et je pense qu'on aura de plus en plus à le demander aussi. »

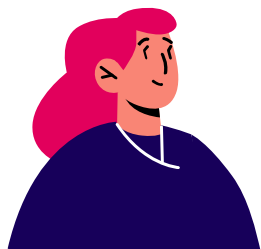




L'alternance : un vivier stratégique sous tension

L'année 2024-2025 marque un tournant pour l'alternance, avec une recherche de contrats d'apprentissage devenant bien plus difficile que les années précédentes. Les délais de recherche s'allongent et le nombre de jeunes contraints d'abandonner leur cursus faute de contrat a augmenté, avec un exemple de 2 ou 3 abandons sur une quinzaine d'apprenants dans une école.

Cette saturation s'explique principalement par la réduction de l'aide à l'embauche d'un apprenti au niveau national couplée à la hausse constante du nombre de candidats et la prolifération d'organismes de formation privés.



-14%

De contrats
d'apprentissage en
France entre janvier
2025 et janvier 2024

Source : Ministère du Travail, mars 2025.



« Sur la recherche de stages et d'alternance, depuis un an, voire deux ans, on a un revirement de situation totale ! On sort les rames ! »

« Les entreprises, comme elles ont pris par le passé beaucoup de juniors et de personnes en alternance, elles n'ont pas aujourd'hui les équipes nécessaires pour les encadrer ! »

« Pour moi, ce qu'on voit en alternance est le reflet de l'emploi. C'est-à-dire que, quand il y a beaucoup d'offres d'alternance, ça veut dire que le marché de l'emploi se porte bien. Quand il y en a beaucoup moins, c'est qu'il y a une baisse du marché de l'emploi. »

Face à ces défis, les organismes de formation adaptent leurs cursus. Certaines écoles réduisent leur politique d'alternance en début de cursus ou diversifient leurs offres au-delà du développement pur. Il y a une promotion plus active de la poursuite d'études jusqu'au Bac+5 pour améliorer l'employabilité des jeunes.

L'impact de la réduction de l'aide à l'embauche ressort toutefois moins fortement des propos des acteurs rennais et nantais du numérique que de ceux du marché, plus restreint, de la Vendée. La diversité des structures utilisatrices ou prestataires du numérique peut expliquer cette différence.

En dépit des difficultés évoquées, l'alternance reste un vivier stratégique pour de nombreuses entreprises. Elles y voient une méthode de *sourcing* et un levier pour sécuriser leurs recrutements à moyen terme en formant des jeunes « sur mesure » à leur culture, leurs besoins spécifiques et leurs outils. Certains y trouvent également un moyen d'intégrer une main-d'œuvre supplémentaire à moindre coût, même après la réduction des aides. D'autres, par conviction et responsabilité sociétale, s'efforcent de maintenir leur politique d'alternance, soulignant l'importance de la transmission entre générations et leur ancrage territorial.

« On a une politique interne qui fait que, chaque année, on recrute des alternants. Et on a aussi mis en place le contrat pro interne pour les moins de 26 ans, pour les accompagner dans un cursus de formation interne. »

« Nous, on a refait complètement nos cursus et on a un cursus EADL (Expert en architecture et développement logiciel) qui est un bac+5 en 2 ans. On recrute après le bac+3 en dev. Et là, il a été complètement remanié avec les entreprises. Clairement, on galère vraiment pour trouver des alternances et des stages à bac +3 sur CDA (Concepteur/conceptrice d'applications) alors que sur EADL, les personnes qui ont déjà cette compétence en dev, là, il n'y a aucun souci. »



Reconversion : pépites ou pari risqué ?

Les profils en reconversion ne laissent personne indifférent. Pour certains employeurs, ce sont de véritables pépites : **maturité, motivation, savoir-être, et parfois une expérience passée en lien avec le métier visé.**

Mais cette vision n'est pas partagée par tous. Les ESN, notamment, restent souvent prudentes, exigeant des compétences techniques immédiatement opérationnelles. **Ces entreprises hésitent à miser sur des profils en reconversion, jugés moins « rentables » à court terme.** À l'inverse, les entreprises utilisatrices du numérique se montrent plus ouvertes, surtout quand la reconversion s'accompagne d'un fort engagement personnel. **France Travail, de son côté, poursuit ses efforts pour intégrer ces profils,** y compris ceux éloignés de l'emploi (comme les bénéficiaires du RSA ou les personnes handicapées), mais **constate une baisse des pratiques d'embauche des entreprises en 2024-2025.**



« Je donne l'exemple de la personne que j'ai prise en développement, qui était conservatrice de musée. Une personne très proactive. Elle a commencé à coder par elle-même. Là, on fait "Banco". OK, elle va partir de zéro, mais il y a cette autonomie, cette persévérance... »



Numérique responsable : de l'intention à l'action

Le concept de numérique responsable gagne en prégnance dans les discours des acteurs du secteur, témoignant d'une prise de conscience croissante de son importance. Cependant, cette reconnaissance ne se traduit pas encore pleinement par une demande explicite de compétences dédiées ou de postes spécifiques sur le marché de l'emploi. Il est davantage perçu comme une compétence transversale qui devra, à terme, être maîtrisée par de nombreux professionnels du numérique. Pour certains, son intégration croissante dans les cahiers des charges d'appels d'offres laisse présager qu'il deviendra rapidement une norme incontournable et une exigence de marché pour les activités de services numériques et les entreprises utilisatrices.

« Numérique responsable et IA, ce sont vraiment les enjeux d'aujourd'hui et de demain, plus traités aujourd'hui de manière politique et philosophique. »

Un engagement variable

L'engagement des entreprises sur le numérique responsable reste aujourd'hui variable. Tandis que de grands groupes sont déjà fortement investis et ont même été labellisés pour leurs démarches, de nombreuses ESN s'interrogent sur les leviers et modalités d'intervention possibles pour traduire le concept en actions à leur échelle. Certaines entreprises utilisatrices du secteur industriel peuvent estimer que l'empreinte carbone liée à l'IT est négligeable comparée à leurs activités principales et que le numérique responsable n'est pas un sujet qui se joue au niveau de leur DSI.

Malgré cela, les écoles et organismes de formation se montrent proactifs en intégrant ces enjeux dans leurs programmes, parfois comme un « fil rouge » transversal à tous les parcours.

« Le numérique responsable, on l'a quand même dans quelques appels d'offres. »

« Pour nous, il y a un premier enjeu sur les formations IA qui, je pense, permettront de répondre à des besoins spécifiques de nos clients. Et il y a le numérique responsable, qui est notre deuxième grande tendance. On est en pleine labellisation NR, on va être audités en fin d'année pour l'avoir. C'est une vraie stratégie groupe. Et qui est liée aussi à des demandes de clients. »

« Mon objectif, c'est vraiment de former à la démarche numérique responsable qui entend à la fois l'impact sur la planète, l'égalité entre les femmes et les hommes et les situations de handicap. Et aujourd'hui, je suis incapable de savoir exactement ce qu'il faut que je mette dans mes formations, à part un peu d'écoconception et d'accessibilité, pour faire un profil dont l'entreprise aura besoin à la sortie de sa formation. Parce que l'entreprise elle-même n'en est pas encore à avoir cette demande. »





IA : entre ruée stratégique et zone de flou

L'intégration de l'intelligence artificielle s'impose comme un passage obligé pour les entreprises. Gain de productivité, innovation, optimisation des process : les promesses sont nombreuses. Pourtant, dans la réalité, l'adoption reste souvent tâtonnante. Beaucoup en parlent, peu savent concrètement comment s'y prendre. Résultat : une « shadow IA » prolifère à travers des usages non encadrés. De nombreuses entreprises en sont encore au stade de la réflexion quant aux modalités d'intégration de l'IA au sein de leur structure : si tout le monde en parle, peu savent aujourd'hui concrètement comment y aller.



« Je pense à des startups qui se lancent dans les outils spécialisés ou qui intègrent l'IA dans leurs outils. Certains ont pris le pli et ont lancé leurs boîtes là-dessus. Ou bien à des entreprises locales qui avaient un produit et qui sont en train de l'enrichir avec l'IA pour un produit augmenté. »

« Rennes a dû se tourner vers une logique d'expertise : on exporte beaucoup de la cybersécurité, de la data, on a des gros pôles de data et des bassins assez technologiques sur des stacks classiques de Java, de développement... Mais Rennes peut être impactée par l'arrivée de l'IA. Comment l'IA va chambouler ce positionnement ? La data est impactée par l'IA dans la recherche, la construction de rapports, la construction de données... Je ne sais pas comment la partie data scientist va évoluer vers de nouveaux métiers, de nouveaux acteurs de prompts, de vérification, de concepteurs, de LLM... »

Les entreprises envisagent l'IA pour l'automatisation de tâches, l'aide à la prise de décision, l'assistance RH (analyse de CV, rédaction de fiches de poste) ou l'optimisation de processus internes (financiers, logistiques). Les ESN et éditeurs de logiciels, par exemple, se concentrent sur le développement de nouvelles solutions/produits ou la production de code. Les écoles de formation adaptent progressivement leurs cursus, intégrant l'IA de manière transversale ou en créant des modules dédiés.

Côté métiers, l'IA rebat les cartes sans tout balayer : elle automatise les tâches répétitives, mais valorise les compétences critiques, stratégiques ou transversales. De nouveaux rôles émergent : développeurs IA, chefs de transformation IA, ML engineers...

Cette transformation soulève aussi des alertes éthiques : biais algorithmiques, dépendance excessive, confidentialité des données ou impact écologique. L'IA n'est pas un produit miracle. Elle demande du temps, de la réflexion... et un vrai sens critique.

À Rennes, l'existence d'une « culture de l'IA » liée à l'historique en matière de cybersécurité est pointée comme un atout de « longueur d'avance » pour le territoire, tout comme certaines startups locales. Mais l'avènement de l'IA peut aussi représenter un risque au vu de la forte présence de métiers du développement « classique » et du test, qui pourraient être fortement chamboulés dans les années à venir.

« On travaille sur l'impact de l'IA sur nos métiers, mais on est encore aux prémices de son développement. C'est trop tôt pour établir une nouvelle stratégie de recrutement. »



2026 : cap sur une reprise sélective et sous conditions

À l'horizon 2026, les acteurs du numérique avancent avec prudence. Dans un contexte toujours instable, économique, politique, géopolitique, peu s'attendent à un rebond spectaculaire. Le scénario le plus probable ? Une poursuite de la stabilisation, une activité ralentie et des recrutements ciblés sur des expertises pointues : data, cybersécurité, DevOps, IA.

Pas de retour à l'euphorie de 2021-2022 en vue, mais un secteur qui reste résilient, structuré et capable de rebondir à moyen terme... à condition que certains leviers s'activent : regain de confiance des entreprises, relance de la commande publique, intégration réussie de l'IA et pilotage plus fin des projets.

Au-delà des chiffres, plusieurs défis stratégiques s'imposent : renforcer la coopération intergénérationnelle, accélérer la féminisation des métiers tech, adapter les formations aux besoins réels du terrain, notamment en cybersécurité et IA et penser l'innovation numérique de manière éthique et durable.



« Si je raisonne en termes de recrutements et d'offres d'emploi, je regarde sur notre site et, oui, ça repart. »

« Si on pense recrutement, on pense activité des ESN, par exemple... C'est un peu dur de se projeter parce que les ESN elles-mêmes ne savent pas. »



« On sort des baromètres chaque trimestre. Et alors, on a perdu un point sur le nombre d'offres sur le secteur de l'ingénierie, études et développement informatique entre le T1 2024 et le T1 2025. Donc, la tendance est légèrement à la baisse. Par contre, en Bretagne, je regardais le nombre d'offres d'emplois au niveau global, numérique et autres, on a fait + 1 point. Donc, c'est que la partie numérique va tirer un peu vers le bas et qu'elle est rattrapée par les autres secteurs qui recrutent davantage. »





Merci à eux

Coordination Aurore Viaud Florence Morel des Vallons | ADN Ouest **Rédaction** Jacques Bonneau Justine Caurant Fabien Meslet | TMO - Florence Jarry | Journaliste indépendante **Comité de pilotage et relecture :** Marie Amélie Camarero | Les Favoris - Naouel Guillou | Capgemini - Yvonnick Loidreau | Externatic - Baptiste Loirat | Eni école informatique - Jean-Michel Fanchin | Open - André Roussel | La Poste - Sylvain Kuczek | INSEN - **Conception** Studio Manaka- **Réalisation** Ophélie Harscouet Marina Mendoza

Avec le soutien de

