



EMPLOI &

COMPÉTENCES

SYNTHESE LA ROCHE-SUR-YON

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.

Perceptions de l'écosystème numérique yonnais

Repères-clés

- Un écosystème vendéen fragmenté, réparti sur plusieurs secteurs géographiques (La Roche-sur-Yon, Les Sables d'Olonne, Les Herbiers)
- Une forte présence d'entreprises industrielles
- Un écosystème labellisé « Communauté French Tech »

Marqueurs

- Un marché « caché » important, où le réseau et le bouche-à-oreille comptent pour l'accès aux opportunités
- Un secteur industriel qui peut davantage peiner à attirer des candidats du numérique

Entreprises du numérique

- Une prédominance des entreprises utilisatrices
- Une faible représentation des ESN et startups numériques, en particulier de grosses structures
- Quelques centres logistiques d'entreprises d'envergure nationale, voire internationale

Atouts mis en avant par les acteurs

- De nombreuses entreprises « familiales », caractérisées par une proximité entre la direction et les collaborateurs
- Un tissu industriel dense, qui facilite la transférabilité des compétences d'une entreprise à une autre en cas de mobilité professionnelle
- Un cadre de vie agréable (proximité de la mer, coût du logement accessible)

Limites perçues

- Une offre de formation limitée, en particulier au-delà de bac+3
- Un vivier d'emplois limité
- Une pénurie de certains profils dans le numérique
- Des salaires moins attractifs qu'à Nantes ou Rennes
- Une intégration sociale potentiellement moins aisée en cas de mobilité

« Par rapport à d'autres départements, où le marché est concentré sur un seul pôle géographique, la Vendée est quand même assez scindée. Il y a La Roche qui draine une partie des postes numériques, mais il y a aussi Les Sables d'Olonne, et pas de mal de startups qui se sont créées ; il y a Les Herbiers, avec tout un tas d'industriels qui ont des compétences numériques et des DSI assez conséquentes. »

« Il n'y a pas de recrutements de masse, c'est plutôt par petites touches, sur des métiers très spécifiques. »

« Il n'y a pas 50 entreprises qui demandent 50 personnes tous les ans. C'est la difficulté de mettre en parallèle les demandes des entreprises avec les formations. »

« On a plutôt des personnes qui vont travailler sur des aspects très techniques du numérique, moins sur la partie haute en stratégie. »

« On trouve quand même des développeurs, des managers, des personnes qui font de l'administration systèmes et réseaux, un peu de data aussi – pas énormément, mais il y en a quand même un peu. Un peu de cyber aussi, ça commence à augmenter ces dernières années. »

« On a des fleurons de l'industrie française ici, qui sont un peu cachés (Bénéteau, Fleury Michon...), qu'on ne soupçonne pas d'être présents en Vendée, mais qui finalement drivent l'écosystème économique. »



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.

« Je trouve qu'il y a beaucoup moins d'offres depuis le début de l'année. Déjà qu'il était en baisse par rapport aux années précédentes, mais là, ça a été vraiment assez net ».

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

Territorialement, les dynamiques varient. En Vendée, la contraction est moins fortement ressentie qu'à Rennes ou Nantes car le marché de l'emploi numérique est plus modeste.

La prédominance d'entreprises utilisatrices et la faible proportion d'ESN peuvent également expliquer pourquoi le ralentissement de la dynamique est moins prégnant. Pour autant, le volume d'offres déjà limité continue de se réduire.

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.

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 2022, en Vendée, on pouvait avoir une quarantaine, une cinquantaine de postes ouverts au global chez tous nos clients. Là, on est plutôt à une dizaine, une quinzaine d'offres ouvertes. »

« Je dirais que le marché est stable par rapport à 2023 ; par contre, on a un gros ralentissement par rapport à 2022 et 2021, où on a connu des années un peu euphoriques. »

« C'est une dynamique d'ensemble sur le territoire vendéen. Sur toute typologie de métier, toute typologie d'industrie, c'est quand même plutôt généralisé. La bonne nouvelle, c'est qu'on sent un léger frémissement. Il y a une légère tendance à la hausse depuis avril 2025 mais, sur 2024, il y a un ralentissement global. »



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.

À l'échelle de la Bretagne et des Pays de la Loire, 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.



« Je n'ai plus de départs depuis plus d'un an. Là, pour le turnover, on est quasiment à zéro. Ce qui n'était pas le cas : on n'en a jamais eu beaucoup, mais on avait 3-4 personnes qui bougeaient par an. »

Ce constat peut toutefois être nuancé sur le territoire yonnais, où la « guerre des talents » vécue dans les métropoles, ses débauchages et ses « bonds salariaux », n'a pas autant marqué les dernières années. Les acteurs vendéens interrogés soulignent la plus grande stabilité et homogénéité des salaires d'une entreprise à une autre, qui pourraient inciter les salariés du numérique, au vu du vivier d'emplois plus restreint, à ne pas multiplier les mobilités professionnelles. La concurrence de territoires plus dynamiques serait par ailleurs aujourd'hui moins prégnante.

« Je trouve que, là où ils sont très bons, les Vendéens, c'est sur les mobilités internes, que ce soit dans le secteur numérique et même en transverse, sur d'autres types de métiers. »

« À Nantes, comme il y a pléthore d'entreprises, il y a différents types de salaires, différentes tailles d'entreprises. En Vendée, la personne qui est dans le groupe Dubreuil, elle n'a pas forcément besoin d'aller dans le groupe Sodebo pour avoir un plus gros salaire. Elle va rester à peu près sur les mêmes grilles de salaire. »

Je pense que ça peut aussi être un facteur de pourquoi les gens ne bougent pas. »

« Ça reste un marché qui est peut-être moins pénurique aussi que d'autres écosystèmes, comme Nantes ou Paris. Les personnes sont peut-être moins sollicitées que d'autres profils sur d'autres régions ou d'autres géographies. Donc ça crée une dynamique, qui peut être positive ou négative, mais qui paraît faire aussi monter en compétence les candidats et les entreprises. »



Pénurie en recul et tensions persistantes

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. Si le sentiment de pénurie de candidats et de compétences est en net recul sur les marchés rennais et nantais, c'est davantage un statu quo qui s'exprime chez les acteurs vendéens : le marché local manque certes de certains profils, mais de façon contenue.

Les profils de développeurs restent très demandés sur les territoires vendéens et nantais, là où la question des débouchés commence à sérieusement se poser sur le territoire rennais. En ce qui concerne la cybersécurité, l'écosystème vendéen reste en retrait, même si les besoins s'expriment de façon croissante.

Autre tendance, générale : 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 yonnais, où les opportunités sont plus limitées que dans des bassins d'emploi plus importants, cette difficulté s'exprime plus nettement encore.

« En 2022, quand c'était l'euphorie, n'importe qui avait des doigts pour coder. Aujourd'hui, les entreprises veulent les doigts pour coder, la casquette de chef d'entreprise en parallèle, celle d'administrateur aussi pour pouvoir mettre les mains dans le serveur de temps en temps, et les dashboards côté data. Il y a beaucoup de casquettes différentes qui sont demandées. Sur des profils juniors, c'est forcément plus compliqué. »

« Ça fait un an et demi que le recrutement est plus simple, pour nous en tout cas. »

« Trois métiers qui sont un peu plus en vogue, ce sont les métiers en lien avec les sujets qu'on appelle DevOps, les sujets Data (notamment avec l'IA) et les métiers en lien avec la cybersécurité.. »

« Dès qu'il y a du management, c'est compliqué. Chez nous : en chefferie de projet. Nous, on des PO qui ne font pas de management, mais là aussi, on a du mal à recruter. »

« Il y a pas mal de développement mobile en ce moment. Vu que c'est des technologies émergentes, il y a quelques difficultés à trouver les bons profils. Côté IoT, sur la branche applicative de l'IoT, il y a toujours de la demande. Un peu en gestion de projet, aussi, notamment des postes de chef de projet ERP. »





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.

En comparaison de Rennes et de Nantes qui jouissent d'une forte attractivité résidentielle, les villes vendéennes sont rarement le premier choix des candidats. Les salaires y sont moins élevés, l'intégration sociale peut y sembler *a priori* moins facile que dans une métropole ; le secteur industriel, qui porte très largement l'écosystème numérique vendéen, peut également paraître à première vue moins séduisant que le secteur tertiaire.

Les entreprises vendéennes ne découvrent donc pas l'enjeu de développer des stratégies d'attractivité et de fidélisation de leurs collaborateurs, en cohérence avec les politiques publiques locales en faveur de l'accueil de nouveaux résidents. Les acteurs interrogés ont d'ailleurs le sentiment que ces efforts portent aujourd'hui leurs fruits et que des candidats de « grandes » villes sont aujourd'hui plus enclins à venir s'installer à La Roche-sur-Yon ou aux Sables d'Olonne.



« C'est vrai qu'ici, il y a encore une majorité d'entreprises familiales, où les jeunes ont accès au PDG. Ça change par rapport à si tu bosses chez Orange, à Rennes... »

« Nous, on a eu l'arrivée de jeunes femmes de Bordeaux. Pour elles, ce genre de vie, c'est terminé. Aujourd'hui, elles reviennent à La Roche. C'est étonnant. »

« Il y a 2 ans, il avait des personnes basées à Nantes qui ne voulaient pas quitter Nantes. Aujourd'hui, vu qu'il y a moins d'offres, ils sont plus ouverts à l'idée de s'exporter en Vendée. On n'a jamais eu autant de profils de Nantais qui veulent bien aller en Vendée que depuis ces derniers mois. »



L'alternance : un vivier stratégique sous tension



En janvier 2025, la France a enregistré une baisse de 14 % des contrats d'apprentissage par rapport à janvier 2024.

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.

L'impact de cette réduction de l'aide à l'embauche est plus fortement perçu par les acteurs vendéens interrogés, probablement du fait de la prépondérance de TPE et PME, que la baisse des subventions incite à des calculs financiers avant de s'engager. Sur un marché de l'emploi local où les offres sont moins nombreuses qu'à Nantes ou Rennes, cette nouvelle donne pourrait renforcer les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

« Ça a mis un gros frein à beaucoup de petites entreprises qui comptaient sur ces 6 000€ d'aides qui sont passées à 5 000€. C'est beaucoup plus compliqué. Clairement, nous, on fait moins de 50% du chiffre d'affaires sur le côté alternance depuis le début de l'année. »

« Donc, de toute façon, la projection, pour l'alternance, c'est forcément moins. »

« Par semaine, on avait 2-3 demandes d'alternance. Là, c'est clairement ralenti depuis la nouvelle mesure gouvernementale. On n'est même pas à une personne par semaine. »

« Nous, on recrute moins, de façon générale. »

« Les Vendéens veulent rester ici, mais c'est vrai qu'on perd des talents quand on les envoie dans des écoles à Nantes ou ailleurs, parce qu'il y a la tentation pour eux derrière de rester sur place. Il y a quand même la volonté, notamment avec Saint-François ou Sainte-Marie, de redévelopper des bacs +3, voire plus, en local, sur les métiers de développeur. Mais voilà, ce n'est pas simple... »



Néanmoins, en dépit des difficultés évoquées, l'alternance reste un vivier stratégique pour de nombreuses entreprises bretonnes et ligériennes. 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.

Sur le terrain de la formation, les préoccupations des acteurs vendéens se cristallisent plus sur la « fuite des cerveaux », imputée aux limites de l'offre locale, en particulier au-delà de bac+2. C'est d'autant plus vrai depuis la fermeture de la licence proposée par l'IUT de La Roche-sur-Yon.

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.

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.



« Une stratégie IA exige du temps, une méthode, des moyens humains, des compétences. Ce n'est pas un produit qu'on achète sur étagère ! »

Les entreprises bretonnes et ligériennes 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...

En Vendée, la demande des entreprises du territoire est encore faible, même si une tendance commence à se dessiner. À l'inverse, les écosystèmes rennais et nantais recherchent fortement ces profils, notamment des chefs de projets IA. Au vu des caractéristiques du tissu économique local, les entreprises vendéennes sont encore pour beaucoup d'entre elles à un stade d'exploration et d'acculturation au sujet.

« Il y a un niveau de maturité du tissu économique qui fait qu'il y a encore des paliers à passer. On est encore beaucoup dans des notions de sensibilisation à ce stade. On essaie de percevoir les cas d'usage pour lesquels on peut y aller. Après, il y a un investissement derrière si ça devient un gros projet. Pour moi, il y a des marches à monter. Je pense qu'on est encore un peu loin de la grosse machine d'IA qui peut s'ouvrir en Vendée. »

« Là où la Vendée a un peu de retard, c'est sur les intégrateurs ou les sociétés qui aident à l'intégration de l'IA. En Vendée, il y en a une qui a été créée il y a quelques mois seulement. Mise à part celle-là, je ne vois pas, alors que sur Nantes, Angers ou ailleurs, ce sont des sociétés qui ont été créées il y a 6 mois, 1 an, 2 ans, dès que les IA ont émergé. »



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.



« On est sûrs que ça va remonter. Ça, c'est sûr, c'est cyclique. Mais la question, c'est : est-ce que ce sera en 2026 ? en 2027 ? ».

« C'est difficile de savoir s'il n'y a pas quelque chose qui va nous tomber dessus dans 6 mois, un an, un an et demi, deux ans. La tendance est quand même d'être assez attentiste, en tout cas sur ce premier semestre 2025. »

« On voit que le marché est beaucoup plus volatile. On va peut-être faire plus avec moins ; pour autant, les projets sont un peu stoppés, en fait. Je ne sais pas dire la tendance de fond, mais ça peut être que, tout d'un coup, sur un projet qui a été mis en standby, il va falloir accélérer tout de suite, maintenant... »

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.

« Ça reviendra, mais peut-être différemment qu'avant. »





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

