

2024-2025

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
PARTIE 1 - 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.Prévisions et besoins en recrutement sur les 12 prochains mois.....	9
6.Prévisions et besoins en recrutement sur les 3 années à venir.....	10
7.Numérique Responsable.....	11
PARTIE 2 - Les besoins en compétences des entreprises utilisatrices du numérique.....	13
1.Présentation des entreprises et activité.....	14
2.Effectifs et recrutement.....	15
3.Compétences et formation.....	16
4.Prévisions et besoins en recrutement.....	17
CONCLUSION.....	18

Introduction

La région Auvergne Rhône-Alpes conserve la première place après l'Île-de-France et bénéficie d'un atout majeur pour le développement de toute son économie. Sa vitalité repose sur un écosystème entrepreneurial dynamique, riche de talents et d'initiatives qui façonnent l'avenir technologique du pays. Toutefois, cette prospérité ne masque pas les défis persistants auxquels font face les acteurs du secteur.

Aujourd'hui plus que jamais, le numérique recrute – et pas seulement dans les métiers purement techniques. Les postes de gestion de projet, de conseil ou encore d'accompagnement à la transformation digitale attirent également de plus en plus de profils. Selon les dernières analyses du marché, le secteur numérique a fait preuve d'une résilience remarquable en 2024, malgré les incertitudes économiques mondiales. Malgré un net ralentissement de leur croissance sur cette année 2024, les entreprises du numérique ont su s'adapter, notamment en misant sur les services cloud, l'intelligence artificielle et la cybersécurité, secteurs qui ont permis de soutenir cette progression. Mais cette résilience ne doit pas masquer une réalité complexe : les besoins en recrutement évoluent constamment, et les formations proposées ne sont pas toujours en phase avec ces mutations. Il est donc devenu impératif de mieux ajuster l'offre de formation aux besoins spécifiques des entreprises, afin de leur permettre de recruter des profils véritablement adaptés. En cette fin d'année 2024, et pour les deux années à venir, l'alignement entre les compétences offertes et les attentes des employeurs représente un enjeu majeur pour le dynamisme de la région.

C'est dans cette perspective que s'inscrit l'enquête RH 2024, co-construite avec Transition Pro, l'Opco Atlas et Digital League. Elle se veut un outil stratégique, visant à éclairer les décisions des partenaires de l'emploi, des entreprises, des organismes de formation et des écoles. Répondre à cette enquête, c'est contribuer à la structuration d'un véritable levier d'action pour l'emploi et la formation dans les métiers du numérique en Auvergne Rhône-Alpes. Par leur participation, les entreprises ont pris part à la réalisation d'un outil d'aide à la décision, permettant ainsi de garantir que les financements et les initiatives en matière de compétences numériques soient pleinement alignés avec les réalités du terrain.

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 15 février au 15 juin 2024

Échantillon

- Prestataires du numérique : 73 entreprises prestataires de services numériques, représentant les principaux acteurs de l'écosystème technologique de la région.
- Utilisateurs de services numériques : 12 entreprises utilisatrices du numérique, couvrant des secteurs d'activité diversifiés tels que l'industrie, les services publics, et le commerce... et intégrant des solutions numériques dans leurs processus opérationnels.

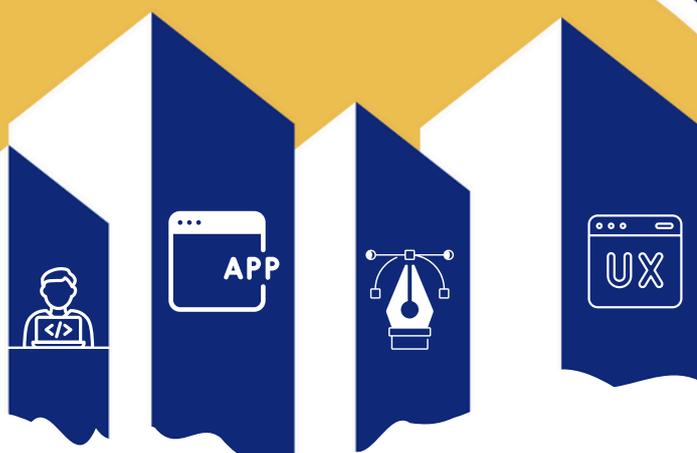
Méthodologie

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 au sein des structures en 2024 et plus.

- PARTIE 1 -

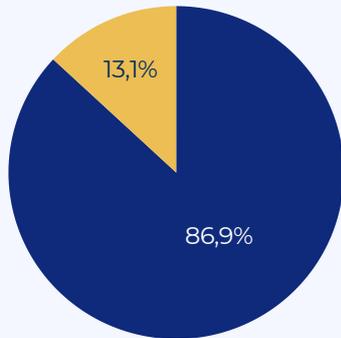
LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES PRESTATAIRES DU NUMÉRIQUE



1. Présentation des entreprises et activité

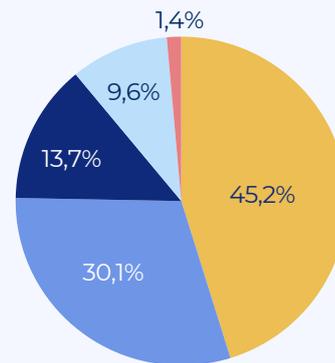
Type d'entreprises

- Entreprises prestataires du numérique
- Entreprises utilisatrices du numérique



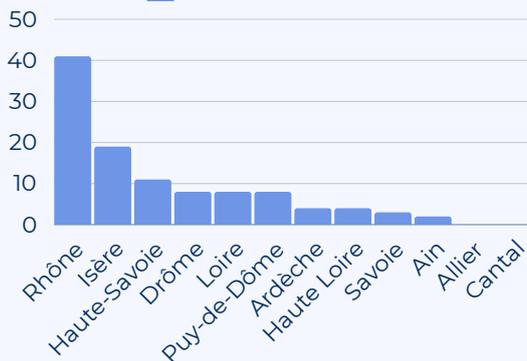
Secteur d'activité

- Edition de logiciels
- ESN/SSII, Entreprises de Services du Numérique
- Agence web / Prestataire web / Marketing digital...
- Conseil en technologie
- Services de télécommunication



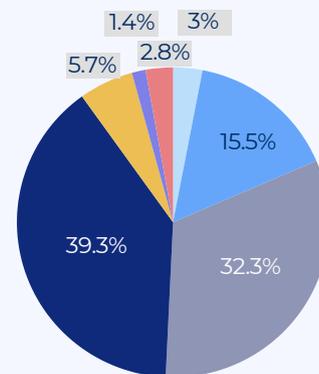
Localisation

■ Nombre d'entreprises



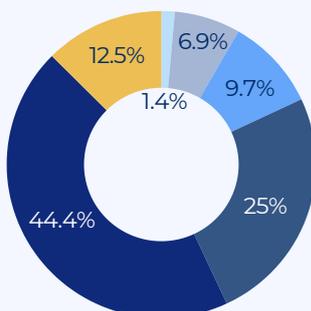
Effectifs totaux en région

- 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%
- de 10% à moins de 20%
- de 20% à moins de 50%
- 50% et plus



Points clés à retenir :

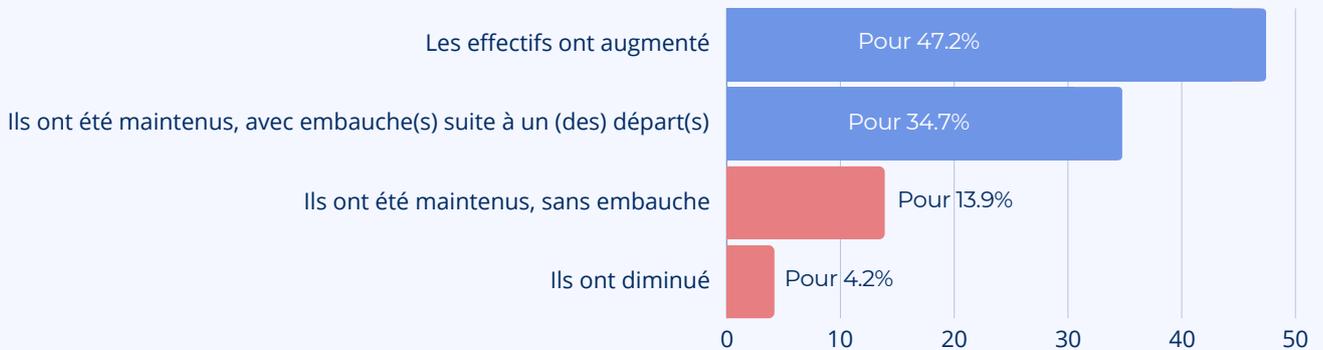
Dans le secteur des entreprises prestataires du numérique en Auvergne Rhône-Alpes, les effectifs révèlent une dynamique assez binaire : Les PME dominent le paysage, représentant presque 40% des entreprises avec un effectif compris entre 50 et 249 collaborateurs. Ce constat souligne leur importance dans le développement du secteur numérique. Elles sont suivies de très près par les TPE, représentant 32,3% des répondants.

Points clés à retenir :

La majorité des entreprises, pratiquement la moitié, comptent entre 20 % et 50 % de femmes dans leurs effectifs numériques (44,4 %), tandis que 12,5 % ont atteint la parité avec 50 % de femmes ou plus.

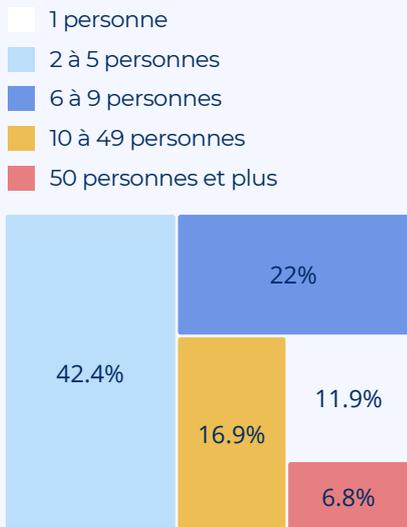
2. Effectifs et recrutement

Evolution des effectifs dédiés au numérique sur les 12 derniers mois



Les entreprises ayant vu leurs effectifs dédiés au numérique augmenter (47,2%) et celles pour qui les effectifs ont été maintenus avec embauche(s) suite à un (des) départ(s) (34,7%) ont prévu les tendances suivantes en recrutement pour les 12 prochains mois :

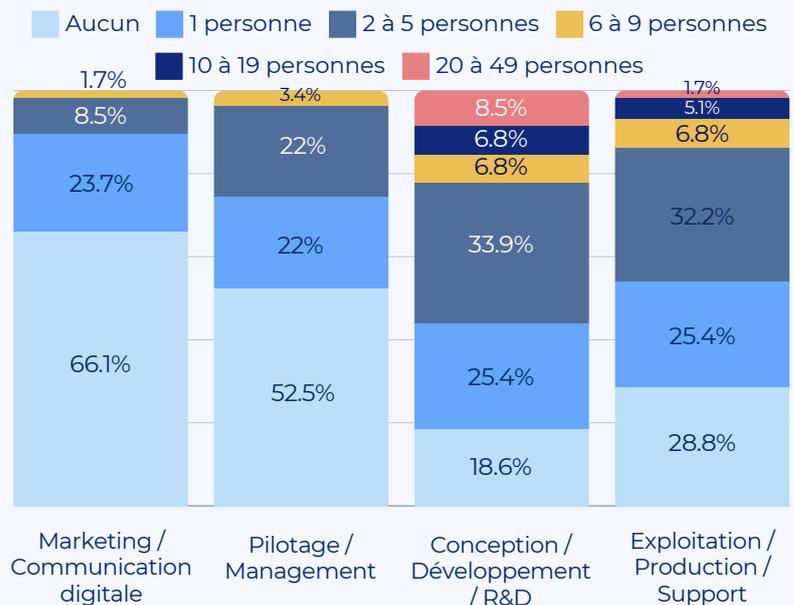
Le nombre de nouveaux collaborateurs dédiés au numérique (alternants inclus)



Les points clés à retenir :

Ces prévisions de recrutement montrent une dynamique particulièrement encourageante parmi les répondants (majorité de PME) du secteur numérique, dont beaucoup projettent des embauches significatives pour les 12 prochains mois. Avec 42,4 % des répondants prévoyant de recruter entre 2 et 5 collaborateurs, et 22 % entre 6 et 9, cela reflète une ambition de croissance notable pour des structures de cette taille.

Le nombre de recrutements envisagé par grande fonction

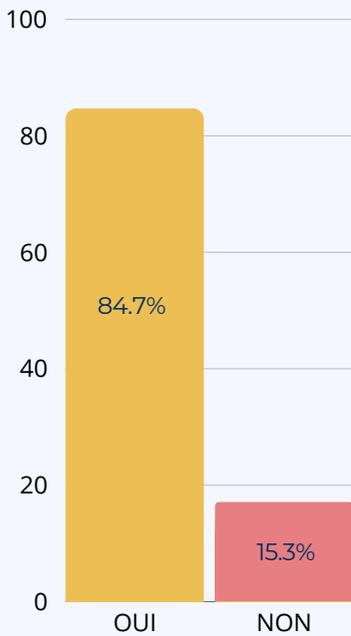


Les points clés à retenir :

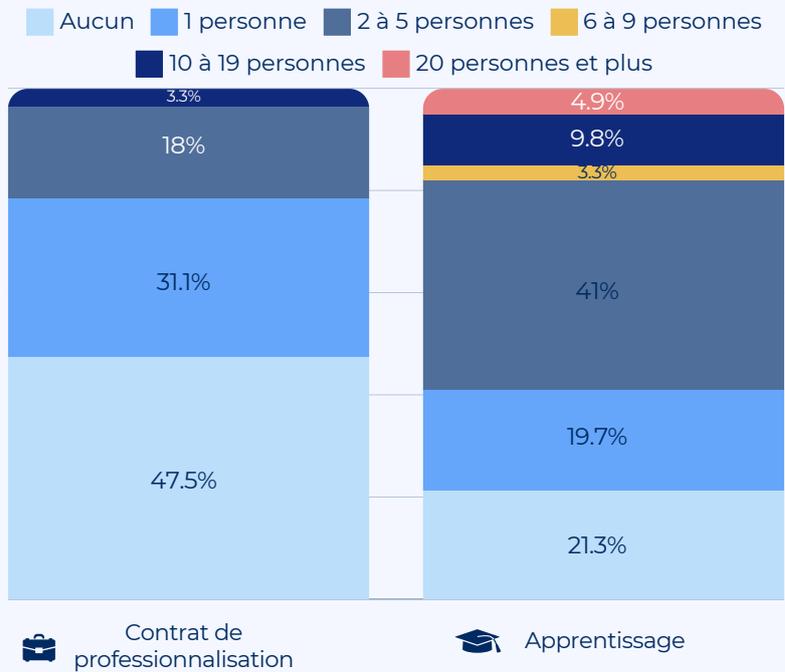
La synthèse des intentions de recrutement montre une nette priorité pour les fonctions techniques : Conception / Développement / R&D ainsi qu'Exploitation / Production / Support. Environ un tiers des entreprises prévoient de recruter entre 2 et 5 personnes dans ces domaines, indiquant une forte demande pour des compétences techniques. En revanche, les recrutements en Marketing / Communication digitale et en Pilotage / Management sont beaucoup plus limités, avec plus de la moitié des répondants n'ayant pas d'intention d'embauche dans ces secteurs. Cela souligne une priorisation des profils techniques par rapport aux fonctions support.

3. Alternance

Emploi d'alternant(e)s (+12 derniers mois)



Contrats d'alternance en numérique sur les 12 derniers mois ; Parmi les 84,7% ayant répondu oui :



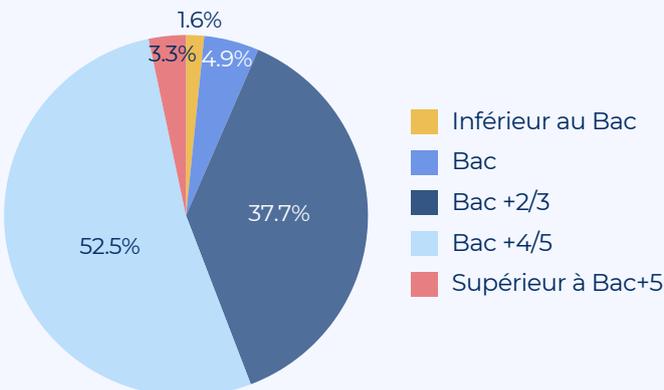
Points clés à retenir :

Contrat de professionnalisation : 47,5 % des entreprises n'ont embauché personne avec ce contrat. Parmi celles qui ont recruté, la majorité (31,1 %) ont embauché une seule personne, et 18 % ont recruté entre 2 et 5 personnes.

Apprentissage : Les entreprises sont plus actives, avec seulement 21,3 % sans embauche. La majorité (41 %) ont recruté entre 2 et 5 personnes, avec une présence notable dans les autres catégories (jusqu'à 20+).

Nous notons donc une certaine préférence pour le contrat d'apprentissage pour les recrutements multiples.

Niveau d'étude des alternants recrutés sur les 12 derniers mois (Parmi les 84,7% = oui)



Points clés à retenir :

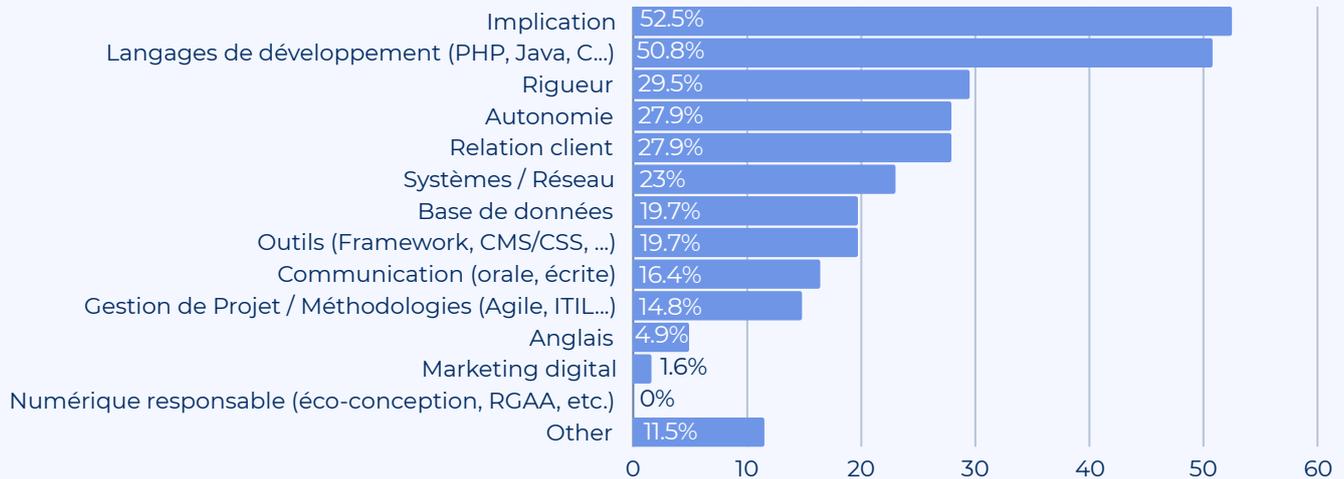
- La majorité des alternants sont issus de niveaux Bac +4/5 (52,5 %) ou Bac +2/3 (37,7 %), indiquant toujours une forte demande pour des profils qualifiés.
- Les recrutements d'alternants de niveau inférieur au Bac ou supérieur à Bac +5 restent très marginaux (moins de 5 % pour chaque).

Ainsi, il est incontestable que les entreprises privilégient des alternants au niveau Bac +2 à Bac +5 pour le moment, en adéquation avec des postes nécessitant des compétences spécifiques adaptées au secteur numérique.

4. Compétences et formation

Toujours selon les 84.7% d'entreprises employant, ou en ayant employé, des alternants sur les 12 derniers mois :

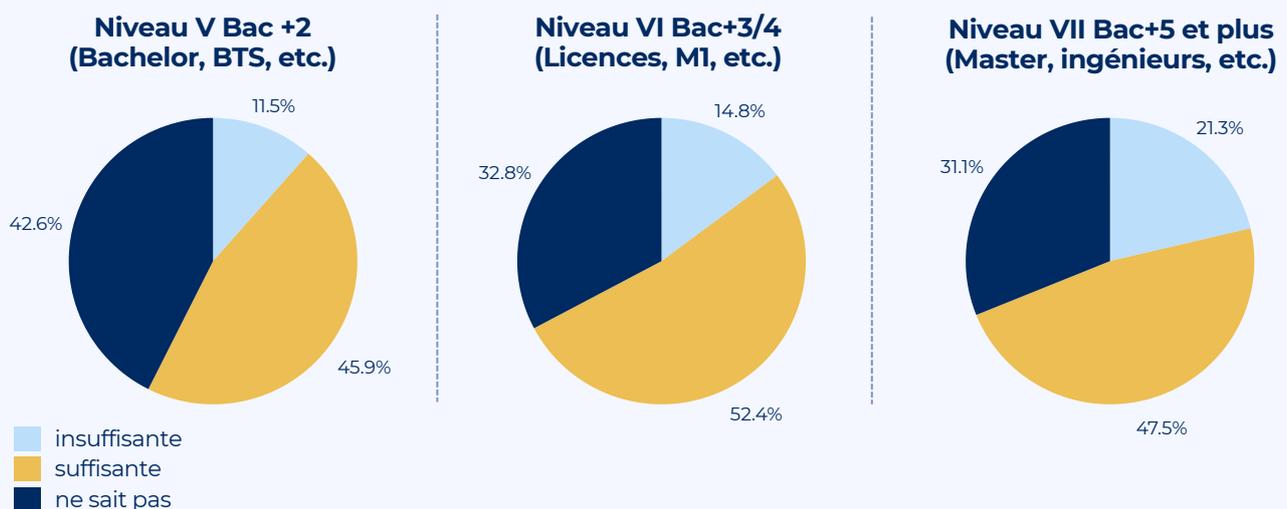
Les compétences indispensables pour un profil junior/débutant/en reconversion



Autres compétences citées :

Savoir être et soft skills en général - Travail en équipe - algorithmie - gestion de production - finance

Les avis sur l'offre de formation régionale sur les compétences numériques



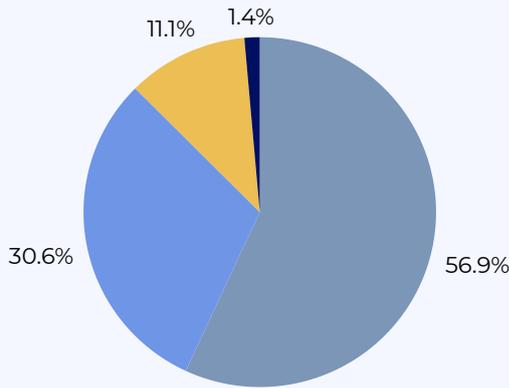
Points clés à retenir :

Une majorité des répondants estime que l'offre de formation régionale sur les compétences numériques est adéquate à chaque niveau. Toutefois, une proportion non négligeable d'entre eux considère cette offre insuffisante, en particulier pour le niveau VII (Bac +5 et plus), où près d'une entreprise sur quatre exprime cette préoccupation. Par ailleurs, on observe une part significative de répondants qui ne se prononcent pas, ce qui souligne une méconnaissance encore trop importante des formations existantes.

5. Prévisions et besoins en recrutement sur les 12 prochains mois

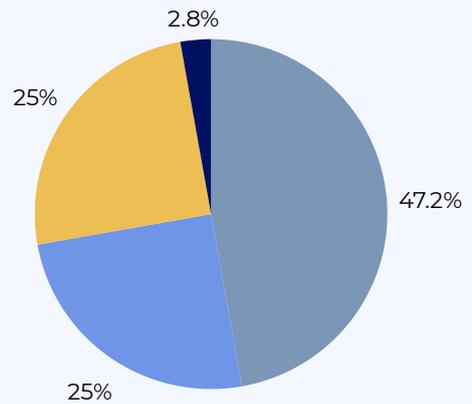
Etat de l'effectif numérique selon les organisations sur les 12 prochains mois

- Augmenté
- Maintenu (avec embauche si départs)
- Maintenu (sans embauche - pas de départs)
- Réduit



Présence d'une pénurie de ressources numériques sur les territoires

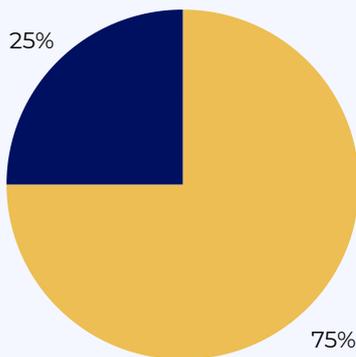
- Oui, vraiment
- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment
- Non, pas du tout



Parmi les 72.2% d'entreprises pensant qu'il existe une pénurie de ressources numériques sur le territoire, voici les tendances sur les difficultés de recrutement :

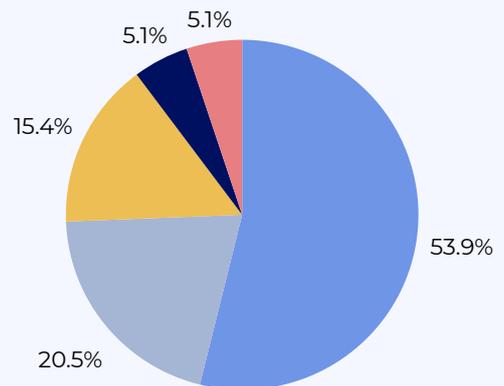
Postes non pourvus pour cause de difficultés de recrutement

- OUI
- NON

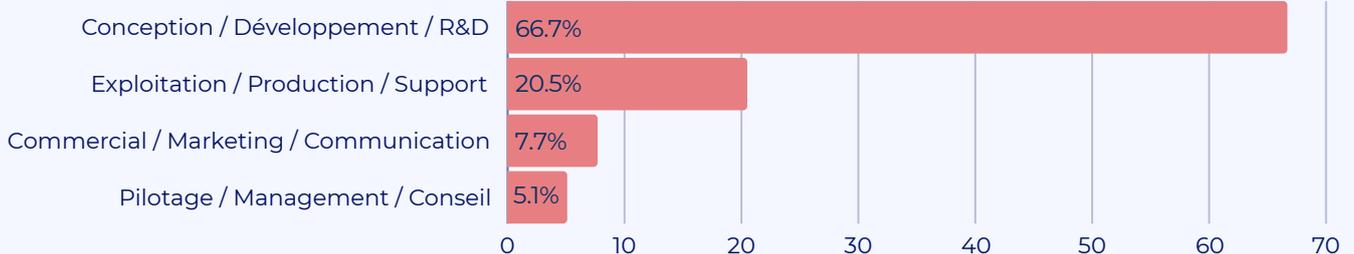


Nombre de postes non pourvus

- 1
- 2 à 5
- 6 à 9
- 10 à 49
- 50 et plus



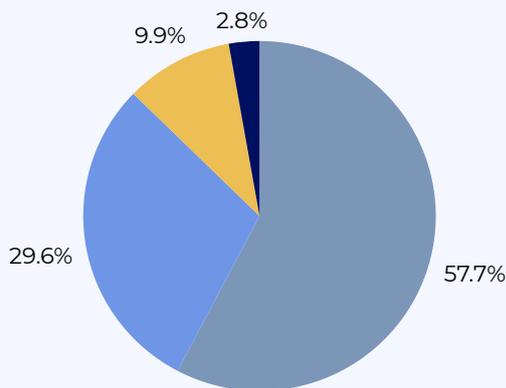
Fonctions au recrutement difficile



6. Prévisions et besoins en recrutement sur les 3 années à venir

Etat de l'effectif numérique selon les organisations sur les 3 années à venir

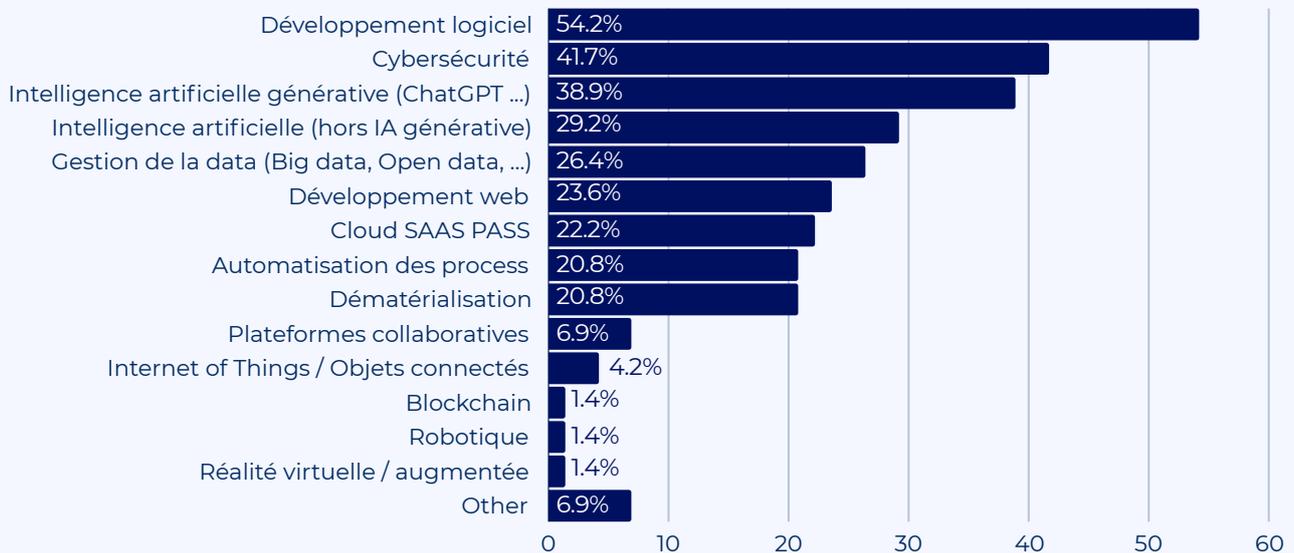
- Augmenter fortement
- Augmenter un peu
- Rester à l'identique
- Ne sait pas
- Diminuer un peu
- Diminuer fortement



Points clés à retenir :

Les perspectives d'évolution des effectifs numériques s'inscrivent dans une dynamique d'expansion marquée, laissant présager une belle croissance à moyen terme. Avec près de 60 % des entreprises anticipant une augmentation modérée de leurs effectifs et presque un tiers prévoyant une hausse significative, le secteur numérique se révèle porteur d'un optimisme résolu quant aux besoins en compétences digitales. L'absence totale de prévisions de réduction, couplée aux 10 % de structures visant un maintien des effectifs, confirme une adhésion unanime aux enjeux numériques, consolidant ainsi l'attractivité de ces métiers dans les années à venir. Cette perspective de progression au-delà d'une simple stabilisation illustre une véritable volonté d'investissement continu dans un capital humain qualifié et spécialisé.

Domaines d'investissement majeurs sur les 3 années à venir



Points clés à retenir :

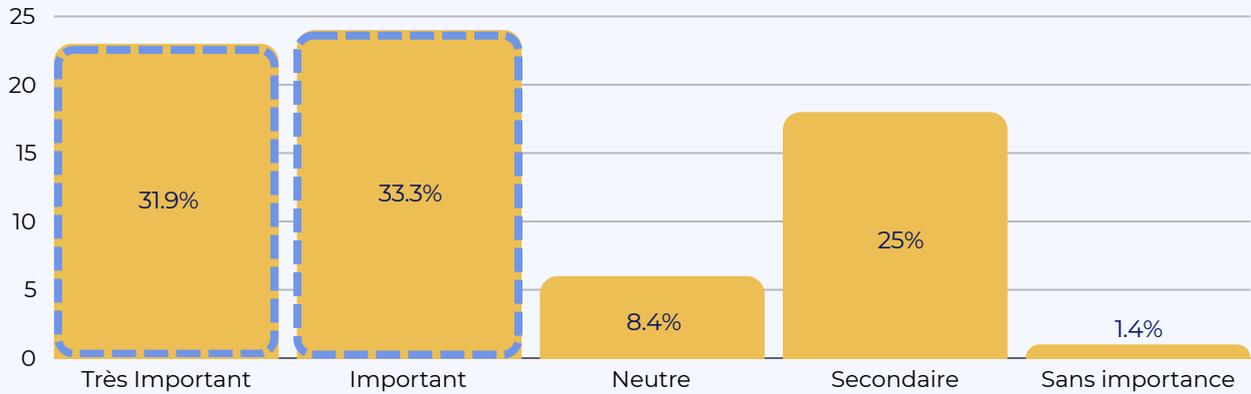
Les entreprises prévoient majoritairement d'investir dans le développement logiciel, la cybersécurité, et l'intelligence artificielle générative, domaines qui ne constituent pas nécessairement leur cœur de métier, démontrant ainsi une volonté d'innovation et de renforcement sécuritaire.

Autres domaines cités :

- Commerce
- Infrastructure système et réseau
- Développement mainframe

7. Numérique Responsable

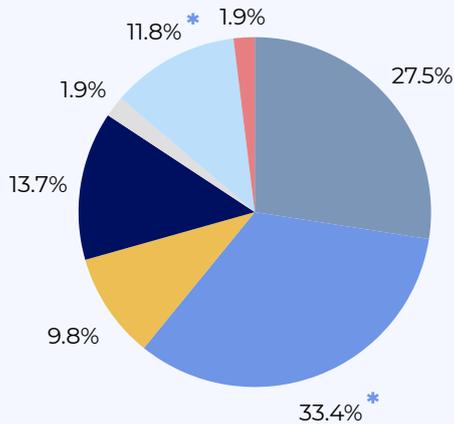
Importance du Numérique Responsable pour les structures



Parmi les **65,2%** d'entreprises pour qui le Numérique Responsable a de l'importance, voici les **tendances sur le sujet**

Présence de compétences en interne pour réduire l'empreinte environnementale numérique

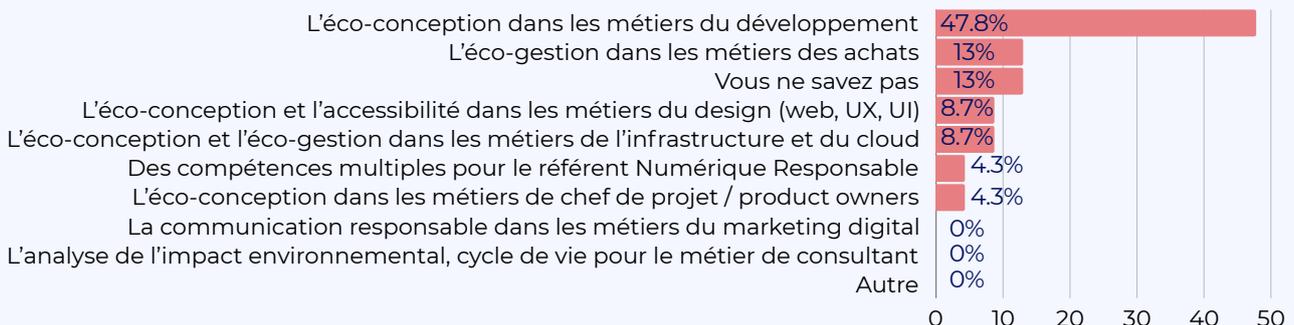
- Oui et ces compétences sont déjà présentes
- Oui mais vous allez les renforcer par des formations
- Oui mais vous allez les renforcer par des recrutements
- Ne sait pas
- Non et vous allez recourir à des recrutements
- Non et vous allez recourir à des formations
- Non et vous n'allez rien faire de particulier



Points clés à retenir :

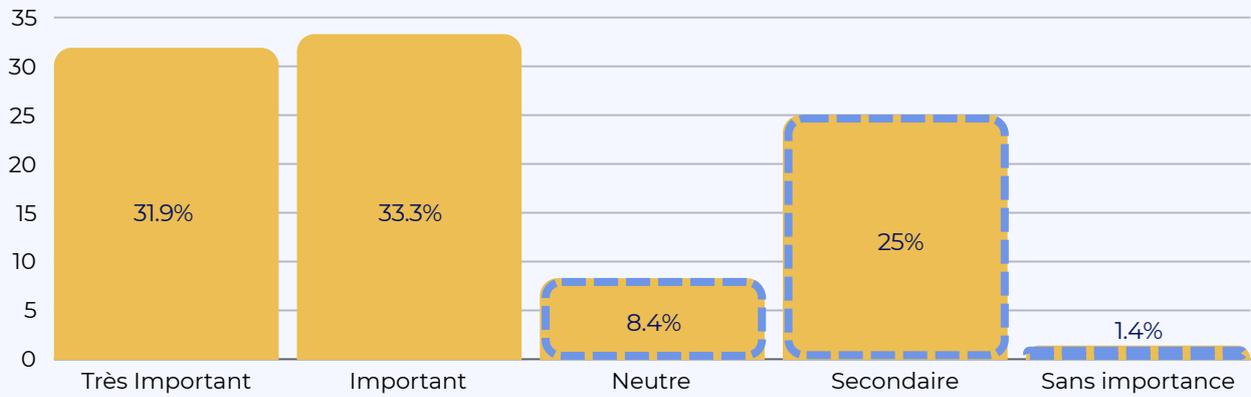
Plus de 60% des entreprises interrogées possèdent déjà des compétences pour réduire l'empreinte environnementale de leurs activités numériques, bien que 33,4% d'entre elles souhaitent les renforcer par des formations. Près de 14% sont incertaines quant à leurs capacités en interne. De plus, presque 12% prévoient des formations pour combler ce manque, tandis qu'une minorité d'un peu moins de 10% envisage des recrutements pour renforcer ces compétences. Seules 2% des entreprises n'envisagent ni formation ni recrutement sur ce sujet.

Compétences/Métiers visés par les structures souhaitant réaliser des formations*



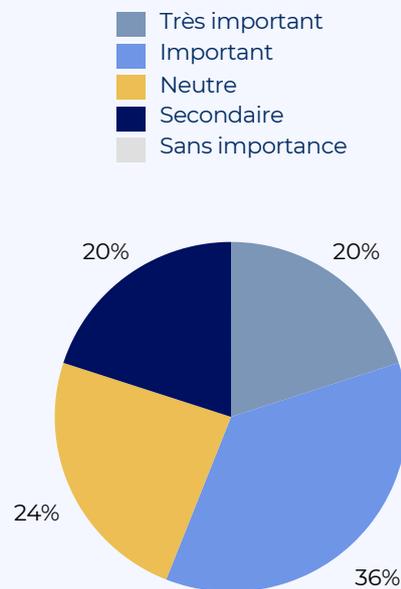
7. Numérique Responsable

Importance du Numérique Responsable pour les structures



Parmi les **34,8%** d'entreprises pour qui le Numérique Responsable n'a pas forcément d'importance, voici les tendances sur les **5 années à venir**

Importance du Numérique Responsable à l'horizon de 5 ans



- PARTIE 2 -

LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES UTILISATRICES DU NUMÉRIQUE



Atlas
OPCO

**DIGITAL
LEAGUE®**
Auvergne-Rhône-Alpes

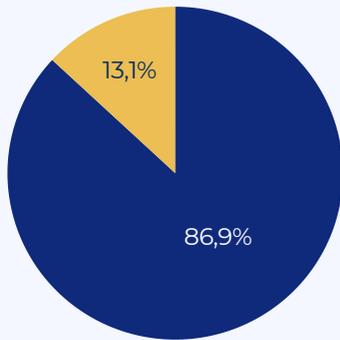
TRANSITIONS
PRO
Partenaire
d'avenir


La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

1. Présentation des entreprises et activité

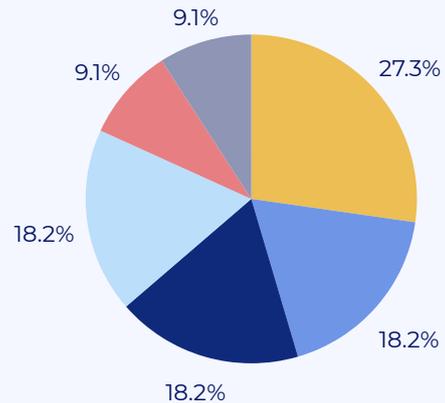
Type d'entreprises

- Entreprises prestataires du numérique
- Entreprises utilisatrices du numérique



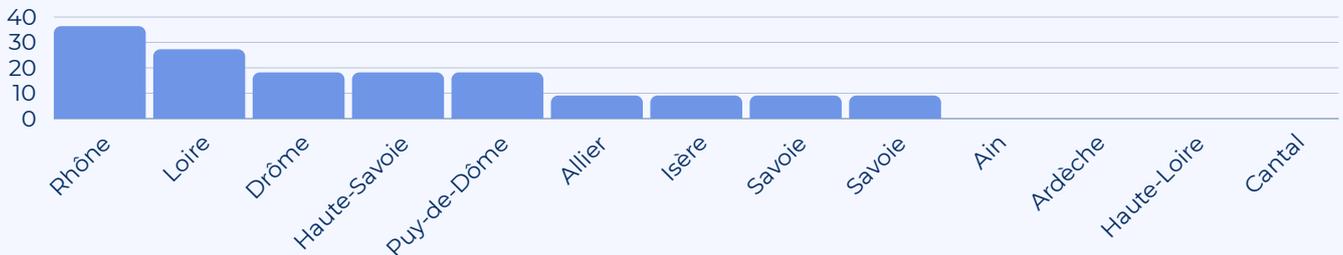
Secteur d'activité

- Enseignement, Recherche
- Conseil / Services aux entreprises
- Industrie
- Informatique / Télécom / Internet
- Agriculture
- Communication / Médias



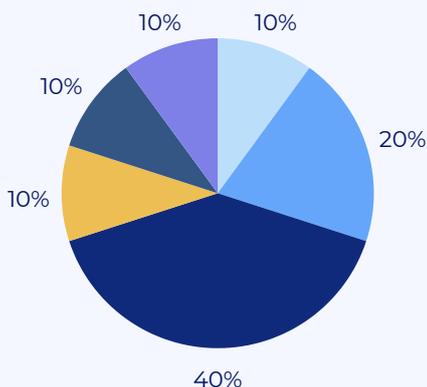
Localisation

Nombre d'entreprises



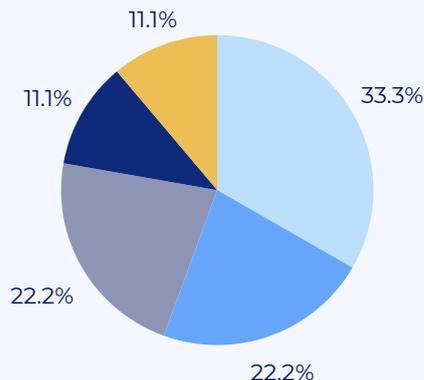
Effectifs totaux en région

- Aucun
- 50 à 249
- Moins de 10
- 250 à 499
- 10 à 19
- 500 à 999
- 20 à 49
- 1000 et plus



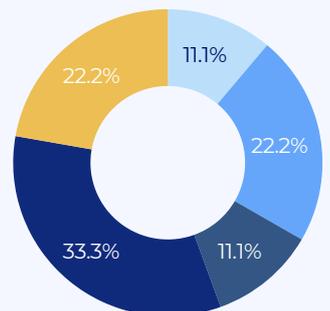
Effectifs dédiés au numérique

- Aucun
- 2 à 9
- 50 à 249
- Plus de 500
- 1
- 10 à 49
- 250 à 499

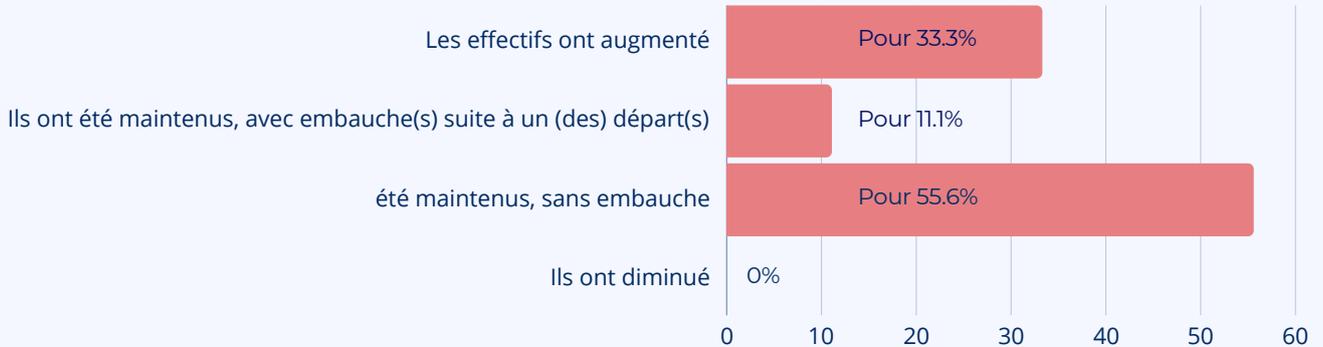


% femmes - métiers numériques

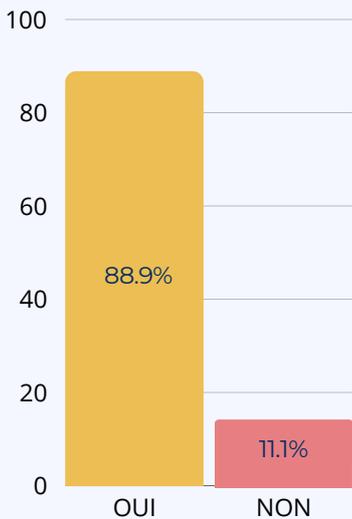
- Aucune femme
- de 5% à moins de 10%
- de 10% à moins de 20%
- de 20% à moins de 50%
- 50% et plus



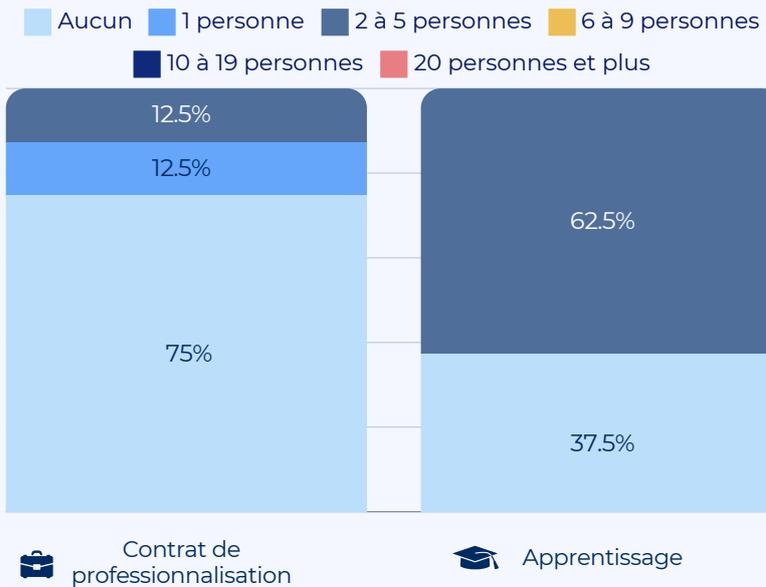
Evolution des effectifs dédiés au numérique sur les 12 derniers mois



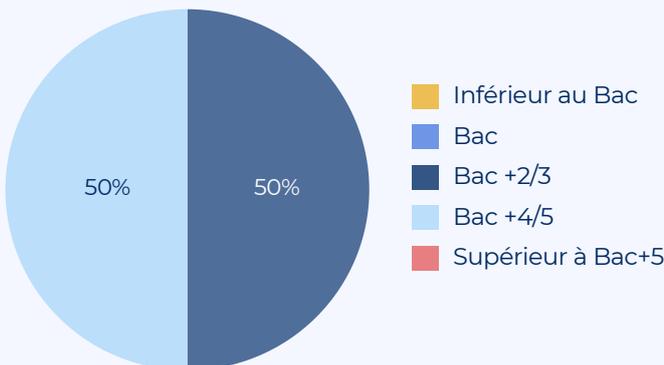
Emploi d'alternant(e)s (+12 derniers mois)



Contrats d'alternance en numérique sur les 12 derniers mois ; Parmi les 88.9% ayant répondu oui :



Niveau d'étude des alternants recrutés sur les 12 derniers mois (Parmi les 88,9% = oui)

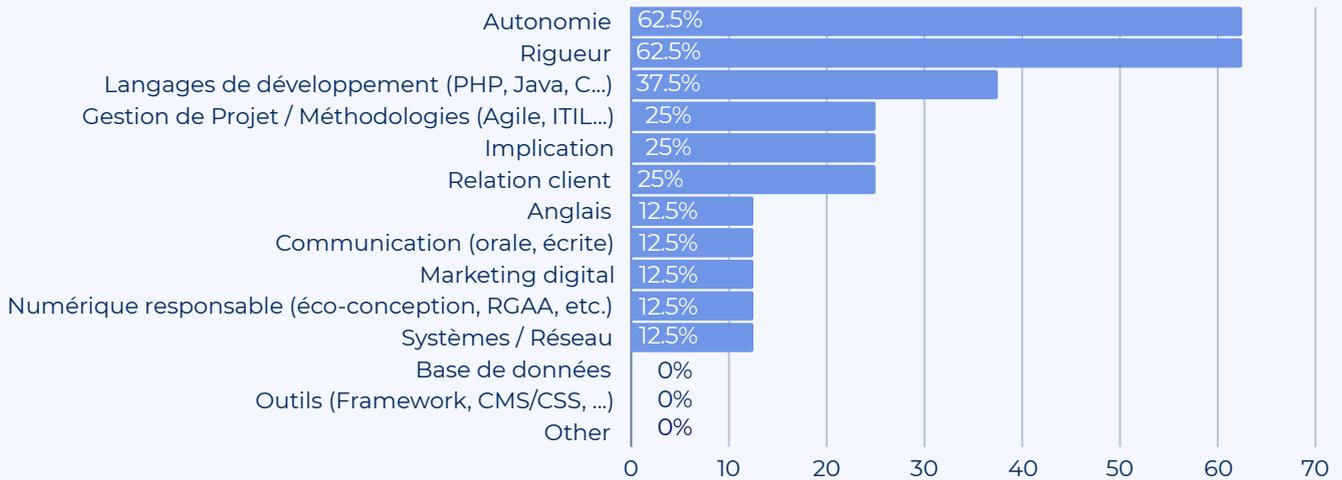


Points clés à retenir :

Les résultats montrent une nette préférence pour le contrat d'apprentissage dans les métiers du numérique : 62,5 % des répondants ont accueilli entre 2 et 5 apprentis sur les 12 derniers mois, contre 75 % qui n'ont intégré aucun alternant en contrat de professionnalisation. Cela suggère que le contrat d'apprentissage est perçu comme plus adapté aux besoins de formation et d'intégration dans ce secteur, tandis que le contrat de professionnalisation reste peu mobilisé.

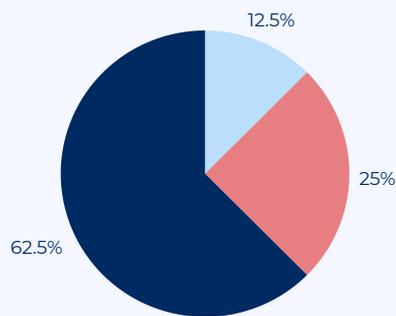
Toujours selon les 88.9% d'entreprises employant actuellement des alternants ou en ayant employé sur les 12 derniers mois :

Les compétences indispensables pour un profil junior/débutant/en reconversion

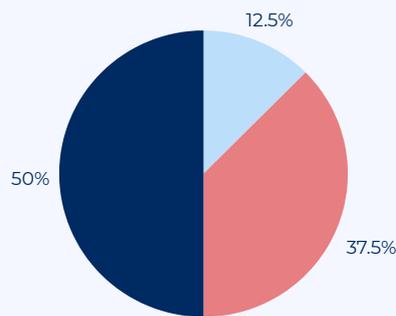


Les avis sur l'offre de formation régionale sur les compétences numériques

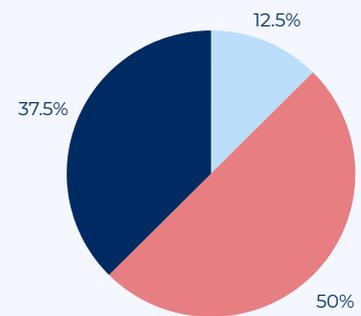
Niveau V Bac +2
(Bachelor, BTS, etc.)



Niveau VI Bac+3/4
(Licences, M1, etc.)



Niveau VII Bac+5 et plus
(Master, ingénieurs, etc.)



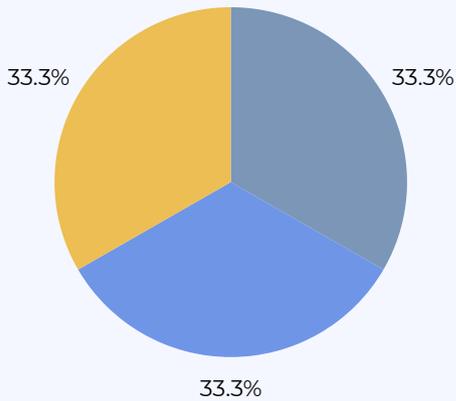
insuffisante
suffisante
ne sais pas

Points clés à retenir :

Les réponses indiquent une perception variée quant à l'adéquation de l'offre de formation pour les compétences numériques. La majorité des répondants hésite ou méconnaît cette offre, surtout au niveau V (Bac +2), où 62,5% des entreprises se disent incertaines de l'adéquation de la formation. Une tendance similaire apparaît pour les niveaux VI et VII (Bac+3/4 et Bac+5 et plus), avec une majorité relative qui estime l'offre suffisante, bien que la perception soit plus positive au niveau supérieur (50% au niveau VII).

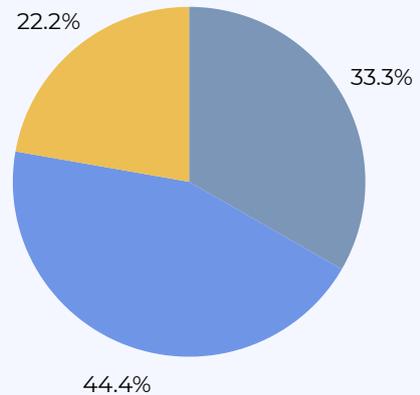
Etat de l'effectif numérique selon les organisations sur les 12 prochains mois

- Augmenté
- Maintenu (avec embauche si départs)
- Maintenu (sans embauche - pas de départs)
- Réduit



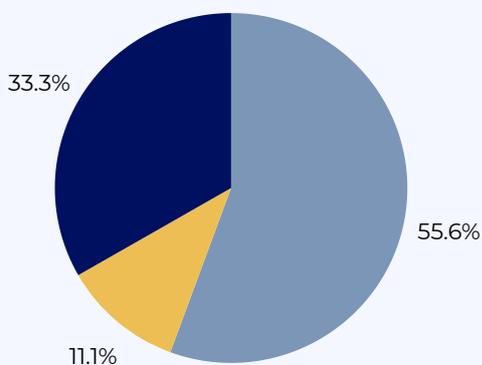
Présence d'une pénurie de ressources numériques sur les territoires

- Oui, vraiment
- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment
- Non, pas du tout



Etat de l'effectif numérique selon les organisations sur les 3 années à venir

- Augmenter fortement
- Augmenter un peu
- Rester à l'identique
- Ne sait pas
- Diminuer un peu
- Diminuer fortement



Points clés à retenir :

L'analyse des prévisions d'évolution des effectifs numériques pour les trois années à venir montre une tendance globalement positive, bien que modérée. La majorité des répondants (55,6%) anticipent une légère augmentation de leurs effectifs, indiquant un optimisme prudent quant à la croissance de leurs activités numériques. Toutefois, l'incertitude reste notable, avec un tiers des répondants (33,3%) qui expriment un manque de visibilité sur cette évolution, suggérant que certaines entreprises pourraient rencontrer des difficultés à anticiper les besoins exacts en compétences numériques. Aucun répondant n'envisage de baisse d'effectifs.

CONCLUSION



L'enquête RH 2024 offre un panorama complet des tendances et des enjeux auxquels sont confrontées les entreprises numériques de la région Auvergne Rhône-Alpes. Elle confirme la position de la région comme moteur de l'économie numérique, capable de rivaliser avec l'Île-de-France, mais met aussi en lumière des défis structurels qui demandent des réponses adaptées pour soutenir un secteur en constante mutation.

Les résultats montrent une forte demande pour des profils techniques, avec une concentration notable sur les compétences en conception, développement, et recherche et développement (R&D). Les entreprises de la région sont de plus en plus nombreuses à embaucher dans ces domaines, reflet d'un secteur où l'innovation technologique, la cybersécurité, et l'intelligence artificielle génèrent une croissance continue. Cependant, cette enquête révèle aussi des disparités importantes entre les besoins en compétences et l'offre de formation existante. Les répondants signalent un besoin d'adapter les parcours de formation aux exigences du marché du travail, en particulier pour des niveaux de qualification avancés, tels que Bac+5 et plus, où les compétences recherchées ne sont pas toujours couvertes par les programmes actuels. Les fonctions techniques sont particulièrement touchées, avec des difficultés notables pour attirer des talents dans des métiers tels que la gestion de projet, le développement, et le support technique.

Ainsi, bien que cette enquête capture un instantané des enjeux actuels, elle sert aussi d'inspiration pour anticiper les transformations à venir. Elle invite à une action collective pour aligner, encore plus étroitement, les parcours de formation, les stratégies de recrutement, et les investissements technologiques. La région Auvergne Rhône-Alpes possède tous les atouts pour saisir ces opportunités et consolider son rôle de pôle numérique de premier plan en France.

L'enquête RH 2024 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.

Cette enquête a recueilli les réponses d'entreprises prestataires et utilisatrices de services numériques de toute la région, couvrant un large éventail de secteurs et de départements. Elle vise à comprendre les défis actuels des entreprises en matière de recrutement, de formation, et de gestion des talents numériques.

**DIGITAL.
LEAGUE** 
Auvergne-Rhône-Alpes

Atlas OPCO

TRANSITIONS
PRO


La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

MÉTROPOLE
GRAND LYON

Loire
LE DÉPARTEMENT