Communiqué de presse
Saint-Denis, 9 novembre 2026

Les compétences tech : les nouveaux profils que s'arrachent les entreprises dans tous les secteurs d'activité

- L'impact de l'IA dépasse le cadre strict de la tech et alimente une course aux compétences à l'échelle de toute l'économie.
- 86 % des dirigeants interrogés renforcent leurs effectifs tech.
- 73 % des offres d'emploi privilégient les compétences pratiques et les certifications en IA. Seules 27 % des offres exigent un diplôme universitaire.
- 75 % des employeurs font appel aux talents flexibles (freelances, contractuels, temps partagé) pour combler la pénurie de compétences en IA.
- Les postes dédiés à la gouvernance et à l'orchestration de l'IA ont bondi de 121 % en 2025.
- Le modèle classique consistant à disposer de toutes les compétences tech en interne appartient désormais au passé.
- Les entreprises, dans tous les secteurs de l'économie, doivent repenser la constitution de leurs équipes tech.

L'intelligence artificielle a provoqué une profonde mutation du marché mondial des compétences tech dans tous les secteurs d'activité. Pour attirer et fidéliser les talents indispensables à leur transformation, les entreprises repensent leur stratégie RH autour de trois leviers : acquérir de nouvelles expertises métier, mobiliser des ressources externes agiles et développer le potentiel des collaborateurs.

Acquérir les compétences tech : une urgence vitale pour les entreprises

L'IA n'est plus un simple outil de productivité : elle s'impose comme le principal moteur de croissance des entreprises. 86 % des dirigeants interrogés, en France comme au niveau mondial, renforcent leurs effectifs tech, convaincus que l'IA va permettre à leur entreprise de gagner en productivité et en compétitivité.

L'impact de l'IA alimente aujourd'hui une course aux compétences tech à l'échelle de toute l'économie. Au premier semestre 2026, par rapport à la même période en 2025, des secteurs comme l'industrie (+ 43 % de talents tech), la santé, la pharmacie et les biotechnologies (+ 29 %) ou la banque, la finance et l'assurance (+ 25 %), captent 2 à 3 fois plus de profils issus de la tech qu'ils n'en perdent.

Et les jeunes dans tout ça ? Ils tirent leur épingle du jeu ! Les entreprises privilégient les profils juniors maîtrisant les fondamentaux de l'IA afin de les former aux expertises requises. Les offres destinées aux candidats juniors exigeant des compétences en IA ont été multipliées par plus de cinq (+ 435 %) depuis début 2025. Et cerise sur le prompt : un profil junior maîtrisant l'IA peut prétendre à une rémunération pouvant afficher jusqu'à + 79 % d'écart avec celle d'un profil classique.

La typologie des postes tech proposés par les entreprises évolue significativement. Les offres d'emploi ciblant les métiers IT opérationnels classiques (contrôle qualité, administration système, support

technique) n'ont progressé que de 10 % en un an. À l'inverse, les postes dédiés à la gouvernance et à l'orchestration de l'IA ont bondi de 121 % sur la même période.

Ces données montrent que les entreprises ont dépassé la phase d'expérimentation de l'IA générative. Plutôt que de rechercher des techniciens pour déployer et maintenir l'infrastructure IA, elles valorisent désormais les talents capables de mettre l'IA au service des enjeux métier et de dégager des opportunités de croissance à l'échelle de toute l'organisation.

Mobiliser les compétences tech : la flexibilité au service de l'excellence opérationnelle

À l'ère de l'intelligence artificielle, la captation des talents exige une agilité sans précédent. Face à la pénurie de profils et à la saturation des canaux traditionnels par des candidatures automatisées, les entreprises font évoluer leurs modes de recrutement. En France, 26 % d'entre elles privilégient ainsi la mobilité interne, le recours à des partenaires RH de confiance et à des viviers de talents qualifiés (34 % au niveau mondial).

Trois entreprises interrogées sur quatre en France misent aujourd'hui sur des modes d'intégration flexibles (63 % au niveau mondial). Elles privilégient un éventail de profils : indépendants, prestataires, intérimaires ou experts à temps partagé (intervenant à temps partiel auprès de plusieurs sociétés).

Pour concrétiser cette agilité, 92 % des organisations s'appuient sur des plateformes digitales de recrutement, et plus d'un tiers d'entre elles en font même leur canal de recrutement principal (34 % en France et 42 % au niveau mondial).

En parallèle, le recours à des pôles d'expertises localisés sur des marchés géographiquement proches (« nearshore ») est une opportunité envisagées par 45 % des entreprises françaises interrogées dans les 24 prochains mois (35 % au niveau mondial).

Développer les compétences tech : une réponse aux enjeux de gouvernance et d'équité

À mesure que l'IA automatise les tâches récurrentes, les tensions se focalisent sur les profils capables de la piloter et d'en assurer l'orchestration.

Le fossé entre le vivier de talents disponibles et la demande du secteur tech est particulièrement marqué sur deux expertises que s'arrachent les entreprises : les compétences proprement humaines (comme l'intelligence émotionnelle) et la gouvernance de l'IA.

En France, 43 % des dirigeants désignent l'esprit critique et la résolution créative de problèmes comme leur principal défi de recrutement (35 % au niveau mondial). Par ailleurs, 51 % des décideurs estiment qu'il est plus difficile de trouver des profils tech dotés d'une aisance relationnelle et de capacités de gestion de projet, que de recruter de simples techniciens (61 % au niveau mondial).

Les besoins de recrutement affichés par les entreprises en matière de maîtrise des risques, de gouvernance, de conformité réglementaire et d'élaboration de directives progressent à un rythme (+ 108 %) bien supérieur à la croissance modérée du nombre de candidats (+ 69 %).

De surcroît, l'IA générative accentue les disparités de genre, risquant de restreindre encore davantage un vivier de talents déjà sous tension. Si les femmes constituent 36 % des effectifs dans les métiers tech traditionnels, leur présence reste en retrait dans les métiers de l'IA (31 %). À l'origine de ce

déficit, un retard marqué en matière de formation, comme le montre notre étude « Comprendre la pénurie de talents : IA et équité », publiée en 2024.

Pour les entreprises confrontées à une pénurie extrême de compétences, ce creusement des inégalités de genre constitue un risque stratégique majeur. Face à une hausse à trois chiffres des besoins en gouvernance, en orchestration et en exécution technique de l'IA, les organisations doivent faire appel à tous les viviers de talents disponibles.

En parallèle, les femmes du secteur tech doivent prendre les devants et se former aux compétences clés les plus recherchées afin de saisir ces nouvelles opportunités de carrière.

"Désormais transverse à tous les secteurs d'activité, l'IA redéfinit les besoins de recrutement de l'ensemble des entreprises. Dans un marché de l'emploi sous tension, la formation en IA des profils tech s'impose comme un impératif stratégique, tout comme le développement de compétences humaines indispensables au pilotage de cette technologie. Les organisations capables de développer, avec équité, le potentiel de leurs équipes et de mobiliser des ressources agiles, sauront faire de l'IA un levier de croissance durable", déclare Benoit Labrousse, Président du groupe Randstad France.

A propos de l'étude :
L'étude « Talents Tech » 2026 repose sur une méthodologie associant données primaires et secondaires. Les données primaires sont issues d'une enquête réalisée au cours de la première quinzaine d'août 2026 dans 11 pays (Allemagne, Australie, Belgique, Espagne, États-Unis, France, Inde, Italie, Japon, Pays-Bas et Royaume-Uni). Elle s'appuie sur 1 100 entretiens (100 répondants par pays) menés auprès de cadres dirigeants responsables de la gestion stratégique des effectifs ou de la transformation digitale. L'échantillonnage a été confié à l'institut Evalueserve.
Les données secondaires ont été compilées par la direction « Market Intelligence » du groupe Randstad en août 2026, sur la base de plus de 20 millions d'offres d'emploi et près de 100 millions de profils de candidats.

A propos du groupe Randstad en France

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 39 pays, coté à la bourse d'Amsterdam, le Groupe Randstad est un leader mondial dans le secteur des ressources humaines qui a pour ambition d'être l'entreprise de gestion de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Partenaire des talents, le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Dans un monde du travail en constante évolution, le groupe Randstad propose aux talents le soutien personnalisé qu'ils attendent et aux clients l'expertise et les compétences spécifiques dont leurs organisations ont besoin. Avec 11 000 collaborateurs (dont 6 600 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 550 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 68 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 18 000 professionnels en CDI/CDD par an. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2025, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,36 milliards d'euros.
En savoir plus : grouperandstad.fr

Contacts presse :

Groupe Randstad France
Direction de la Communication
Stéphy Déka : 06 58 70 91 25
Delphine Deleval : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60
Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr
Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr
Anne Mauvieux : anne.mauvieux@wellcom.fr
Louna Benicourt : louna.benicourt@wellcom.fr