

Des talents en mouvement : les professionnels de la Tech les plus en quête de changement



Les données issues du *Tech Talent Explorer* révèlent que jusqu'à 60 % des professionnels de la Tech actuellement en poste envisageront un changement d'employeur en 2025 et 2026. Face à une telle ouverture au changement, y compris à l'international, la concurrence pour attirer les profils les plus recherchés s'annonce intense. Votre entreprise est-elle prête à tirer parti de cette dynamique tout en fidélisant ses talents actuels ?

Dans cette section, nous analyserons les raisons pour lesquelles autant de professionnels cherchent de nouvelles opportunités, à partir des données recueillies auprès de près de 10 000 répondants. Vous découvrirez également comment attirer les talents qualifiés dont vous avez besoin. Pour une exploration approfondie par zone géographique ou profil, utilisez les filtres interactifs du *Tech Talent Explorer*.



Insight clé n°1 :

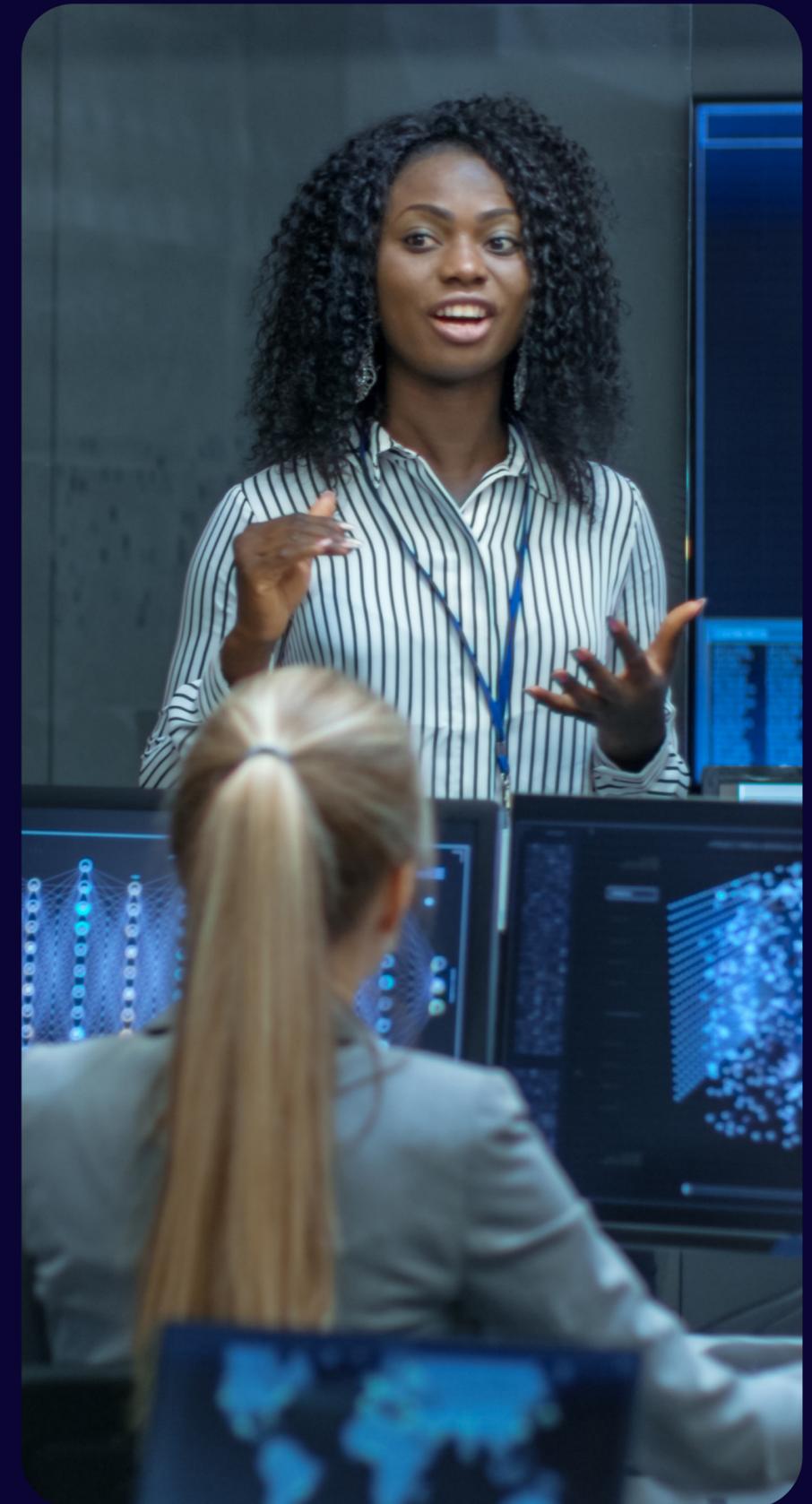
53 % des professionnels de la Tech en CDI souhaitent changer d'employeur

Plus de la moitié des répondants en CDI ont exprimé leur intention de changer d'entreprise cette année. Cette tendance est particulièrement marquée en Europe du Sud (66 %) et en Asie du Sud-Est (62 %).

Selon vos besoins en matière de compétences, vous pourriez ainsi avoir plus de candidats disponibles sur certains profils... mais aussi davantage de difficultés à les fidéliser. Sans surprise, 67 % des experts en IA, Machine Learning et Automatisation robotisée des processus (RPA) prévoient d'explorer les nombreuses opportunités qui s'offrent à eux. En revanche, les Architectes techniques ou de solutions sont les moins enclins à changer d'employeur, probablement parce que leurs fonctions s'inscrivent dans des projets à long terme, dont ils souhaitent voir les résultats.

Pour attirer et retenir ces profils, il est essentiel de comprendre leurs raisons de départ. Après le salaire, les motifs les plus fréquemment cités sont le manque de perspectives d'évolution et des inquiétudes liées à la stabilité de l'emploi. Ces raisons s'expliquent notamment par le contexte économique instable accentué par les impacts de l'IA. Autre facteur décisif : les répondants ont également souligné que leur manager direct jouait un rôle déterminant dans leur décision de quitter l'entreprise.

Pour en savoir plus sur les raisons qui poussent les professionnels à rejoindre ou à rester dans une organisation, consultez notre document « Résumé des leviers de motivation », disponible dans le *Tech Talent Explorer*.



Insight clé n°2 :

8 % des salariés en CDI envisagent de passer en freelance cette année

En plus des 53 % de salariés en CDI qui souhaitent changer d'employeur, 8 % d'entre eux prévoient de se lancer en tant qu'indépendants dans l'année.

La possibilité de générer un revenu plus élevé est souvent citée comme l'un des principaux avantages du travail en freelance dans le secteur IT, même si certaines réglementations locales peuvent en limiter le potentiel. Parmi les salariés envisageant cette transition, 66 % ont mentionné l'augmentation de leurs revenus comme un facteur clé. 50 % citent également une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle comme motivation majeure.

Insight clé n°3 :

Une grande majorité des professionnels de la Tech envisageraient de travailler pour un employeur à l'étranger

L'enquête du *Tech Talent Explorer* a révélé que 86 % des spécialistes IT en poste permanent seraient prêts à envisager une opportunité de travail à l'international, et que 50 % seraient ouverts à une relocalisation. Ces chiffres atteignent 95 % en Amérique latine et 90 % en Europe du Sud, même si seuls 41 % des professionnels de cette dernière région souhaiteraient réellement déménager. Cela signifie que les profils adaptés à votre organisation pourraient se trouver à l'étranger, mais que plusieurs facteurs peuvent motiver cette ouverture, comme un meilleur salaire ou de meilleures conditions, rendant certains pays plus attractifs que d'autres. Il est également utile de rappeler que les entreprises peuvent rencontrer des obstacles administratifs pour embaucher ces travailleurs en raison des visas ou de statut fiscal.

Notre étude a également révélé que 83 % des travailleurs externes étaient ouverts à une collaboration avec des entreprises étrangères. Pour les plus hésitants restants, les principales inquiétudes concernent les implications légales et fiscales, suivies de l'incapacité à communiquer dans une seconde langue.

Chiffres clés

À quel point ces facteurs influencent-ils la décision de changer d'employeur ?

	1	2	3	4	5
Manque de perspectives d'évolution	6 %	7 %	17 %	28 %	42 %
Inquiétudes concernant la stabilité de l'emploi	12 %	10 %	18 %	23 %	37 %
Mauvais équilibre vie pro/perso	16 %	12 %	18 %	18 %	36 %

(1 = Pas du tout important, 5 = Très important)

- **87 % des salariés en CDI et 83 % des freelances envisageraient de travailler** pour une entreprise basée à l'étranger.
- **37 % des freelances réticents à accepter une mission à l'étranger évoquent** les contraintes juridiques et fiscales comme principal frein.

Nos recommandations

1.

Montrez aux candidats, ainsi qu'à vos collaborateurs actuels, qu'il existe des plans de développement dans votre entreprise, pour qu'ils puissent franchir la prochaine étape de leur carrière. De la formation aux projets de promotion, les talents d'aujourd'hui sont clairs : l'évolution est essentielle.

2.

Vos collaborateurs sont votre meilleur atout pour accompagner les talents internationaux dans leur intégration. Les données du *Tech Talent Explorer* montrent que les répondants valorisent davantage leurs collègues proches que la culture d'entreprise dans son ensemble. L'esprit d'équipe et le rôle du manager direct figurent parmi les facteurs les plus déterminants. Lorsqu'un collaborateur rejoint un nouvel environnement professionnel, un cadre d'accueil bienveillant est essentiel. Veillez à ce que vos équipes l'incarnent et à le mettre en avant dans votre proposition d'emploi.

3.

Si votre organisation ne fait pas encore appel à des travailleurs indépendants, il est temps d'explorer cette voie. Chez Hays, nous constatons régulièrement que des professionnels expérimentés de la Tech choisissent de se tourner vers l'entrepreneuriat. En vous limitant aux recrutements en CDI, vous risquez de passer à côté de compétences précieuses. Offrir plus de liberté sur le lieu, le mode et les horaires de travail peut constituer un avantage concurrentiel. En retour, vous bénéficierez non seulement de leurs expertises à un coût optimisé, sans engagement permanent, mais aussi d'un partage de connaissances enrichissant entre eux et vos équipes internes.

4.

Les entreprises spécialisées dans les solutions RH à l'international peuvent aider les travailleurs externes à garantir leur conformité lors de missions transfrontalières. Mettre en avant l'expertise et l'expérience que vous et vos partenaires avez en matière de missions transfrontalières, ainsi que votre capacité à accompagner les travailleurs externes face à leurs interrogations, contribuera à attirer les meilleurs talents internationaux.

