

Résumé des *leviers* de *motivation*



Le Tech Talent Explorer vous offre une analyse approfondie des attentes et motivations des professionnels de la Tech à l'échelle mondiale. Grâce à des cartes interactives et des graphiques comparatifs, accédez aux données de près de 10 000 spécialistes, avec la possibilité de cibler vos recherches par région et par domaine de compétences techniques. Un outil stratégique pour affiner vos décisions en matière de recrutement et de gestion des talents.

Dans un marché où les compétences technologiques se font rares, il n'est pas toujours nécessaire de repenser entièrement votre modèle, vos valeurs ou votre organisation pour recruter les bons profils. À travers les données du *Tech Talent Explorer*, nous mettons en avant les tendances clés et partageons des recommandations concrètes pour vous aider à attirer et fidéliser les talents IT.

1. Valorisez la stabilité

Dans un contexte économique incertain, l'essor du secteur technologique observé pendant la pandémie de COVID-19 n'est plus d'actualité. De nombreuses start-ups rencontrent des difficultés à poursuivre leur activité, tandis que les grandes entreprises de la Tech ont été contraintes de réduire leurs effectifs. Cela a entraîné une augmentation du nombre de talents disponibles sur le marché. Toutefois, ces professionnels restent impactés par une demande instable, des investissements fluctuants et des exigences de compétences en constante évolution. Cette situation les pousse à réfléchir avec soin avant de s'engager dans un nouveau poste.

Quels sont les leviers les plus déterminants dans une recherche d'emploi en CDI ?

	1	2	3	4	5
Stabilité de l'emploi	2 %	4 %	14 %	29 %	51 %
Stabilité de l'entreprise	1 %	2 %	8 %	30 %	59 %

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

Quels sont les leviers les plus déterminants dans le cadre d'une recherche de nouveau contrat ?

	1	2	3	4	5
Stabilité de l'entreprise	3 %	3 %	13 %	31 %	50 %
Opportunités d'apprentissage	3 %	6 %	20 %	33 %	38 %
Travail avec des nouvelles technologies	3 %	6 %	23 %	36 %	32 %

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

En raison des craintes liées à la perte d'emploi, les professionnels, qu'ils soient en CDI, CDD, intérim ou freelance, attachent une grande importance à la stabilité d'une organisation. Ils la considèrent comme étant un facteur clé tant au moment de quitter une entreprise qu'en envisageant d'y entrer. Au-delà des éléments économiques, les données indiquent que les spécialistes, tous domaines confondus, perçoivent l'intelligence artificielle (IA) comme le principal facteur de rupture dans leur métier. Les candidats à des postes en CDI recherchent donc des garanties concernant la sécurité de l'emploi et la pérennité de leur rôle.

Cependant, il est important de noter que, dans les régions d'Amérique latine (65 %) et d'Europe du Sud (54 %), une proportion plus importante de salariés en CDI priorisent les perspectives d'évolution plutôt que la sécurité de l'emploi.

Cela pourrait s'expliquer par la croissance rapide de l'écosystème technologique et des centres de services externalisés dans ces zones, renforçant leur confiance dans la disponibilité d'opportunités futures.

Les entreprises qui souhaitent attirer ces talents doivent prouver que leurs activités et les postes proposés sont tournés vers l'avenir. Mettez en avant la performance de votre entreprise et la résilience de vos produits ou services. Si vous n'êtes pas en position de rivaliser avec les acteurs les plus innovants du marché, misez plutôt sur un message axé sur la stabilité et la confiance. Votre proposition d'emploi met-elle en valeur les investissements dans le développement de vos collaborateurs ?

Les freelances recherchent quant à eux une stabilité financière. Ils sont davantage attirés par des projets de longue durée, garants d'une rémunération stable. 47 % estiment que la durée du contrat est un critère très important. Les entreprises capables de proposer ce type de missions seront plus attractives. Si vous ne pouvez garantir des projets longs, étudiez les possibilités légales locales permettant de proposer des missions récurrentes aux freelances les plus performants.

En parallèle, il est essentiel de ne pas se limiter à la conjoncture actuelle. Même si la stabilité prévaut aujourd'hui sur la culture d'entreprise, cette tendance évoluera lorsque les économies se stabiliseront. C'est maintenant que vous devez poser les bases d'une culture d'entreprise attractive, car les talents qui vous rejoignent dans le but d'obtenir une stabilité pourront ensuite rechercher un employeur partageant davantage leurs valeurs et leurs attentes.

2. Attirez les meilleurs talents grâce à une culture de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

Le télétravail, ou a minima un modèle hybride, représentent désormais une attente majeure pour la majorité des professionnels de la Tech. C'est un critère essentiel tant pour les salariés que pour les travailleurs indépendants, qui expriment clairement leur volonté de conserver cette flexibilité, ainsi qu'une certaine souplesse dans leur fonctionnement.

- **57 %** des travailleurs externes considèrent le télétravail comme étant un critère décisif dans le choix de leurs missions.
- **60 %** des experts du secteur placent la flexibilité des horaires parmi leurs priorités absolues.

La flexibilité ne signifie pas la même chose pour tous. Au-delà de la possibilité de travailler à distance, certains souhaitent pouvoir définir eux-mêmes leurs horaires. Ne pas proposer de telles options pourrait nuire à votre attractivité. Cela limitera aussi votre capacité à élargir votre vivier de talents, alors même que 87 % des salariés en CDI et 83 % des freelances envisageraient de travailler pour une entreprise à l'étranger. Travailler avec un partenaire de recrutement capable de garantir la conformité juridique à l'international peut vous aider à sécuriser ces profils très recherchés rapidement.

3. N'oubliez pas que vos collaborateurs sont votre plus grande richesse

Qu'est-ce qui compte le plus pour les talents de la Tech aujourd'hui : la culture d'entreprise et l'environnement de travail ou les personnes avec lesquelles ils collaboreront ?

Alors qu'un nombre croissant de professionnels ne travaillent plus à plein temps en présentiel, la localisation et les équipements des bureaux ont perdu de leur importance, malgré les efforts de certains employeurs pour imposer un retour au bureau. Les données montrent que ce sont les relations directes de travail qui ont le plus d'impact pour les professionnels de la Tech. Les salariés en CDI estiment que leur expérience au travail est fortement influencée par leur équipe et leur manager direct.

Les travailleurs externes accordent également une grande importance aux interactions humaines lorsqu'ils choisissent une nouvelle mission, en accordant plus d'importance à l'équipe et à la qualité de la communication qu'aux initiatives globales de l'entreprise ou à ses valeurs.

- Une équipe collaborative et bienveillante est un critère essentiel pour **59 %** des professionnels IT en CDI, tandis que **52 %** estiment que leur manager direct influence fortement leur expérience au travail
- Du côté des travailleurs externes, **56 %** considèrent que la qualité de communication avec l'organisation est un facteur primordial.

Étant donné l'impact majeur de ces facteurs, une proposition d'emploi efficace mettra en valeur vos équipes et l'expérience de travail au sein de celles-ci, plutôt que la culture d'entreprise ou la réputation globale, que de nombreux candidats ne vivront pas directement. Il est donc essentiel de recruter des personnes qui contribueront à un environnement collaboratif et sain.

Pour séduire les travailleurs externes, mettez l'accent sur la clarté de la communication avec leurs interlocuteurs directs. Expliquez concrètement comment les relations de travail seront structurées pour favoriser la réussite du projet, tout en garantissant une expérience agréable et fluide.