

## - Enquête ChooseYourBoss / OpinionWay -

### Transformation digitale : que faire pour attirer et conserver les nouveaux talents ?

Paris, le 15 décembre 2016 – [ChooseYourBoss](#), plateforme de rencontres en ligne dédiée aux recrutements IT, présente les résultats de son enquête\* consacrée aux profils « numériques », menée en partenariat avec OpinionWay. Afin d'opérer leur mutation et développer de nouveaux usages, les entreprises sont en effet à la recherche de ses talents. Comment attirer et fidéliser ces précieux collaborateurs à qui le marché de l'emploi tend les bras ? ChooseYourBoss fait le point sur leurs attentes.

#### Les grands enseignements

- **74 % des cadres IT sont satisfaits** de leur emploi même si **78 %** évoquent un manque d'interaction entre les services au sein de l'entreprise ;
- **53 % souhaiteraient néanmoins un salaire plus élevé** et **38 %** attendent des perspectives d'évolution professionnelle ;
- **74 % sont attentifs aux opportunités ou en recherche active d'emploi.**

#### Un cadre professionnel satisfaisant mais des difficultés ressenties en interne

Avec **des milliers de recrutements chaque année**, le numérique est devenu l'une des filières les plus attractives en termes d'emploi. Plus largement, il concerne aujourd'hui l'ensemble de l'économie et tous les secteurs. Les compétences digitales sont ainsi très courtisées par les entreprises, qui s'arrachent les talents. Mais que pensent réellement les cadres IT déjà en poste de leurs conditions de travail ?

Interrogés par ChooseYourBoss, **74 % se disent satisfaits**, particulièrement de leurs **conditions de travail (80 %)** et des **technologies** qu'ils utilisent au quotidien (**80 %**). Viennent ensuite **l'ambiance (76 %)**, **l'intérêt de leur poste (74 %)** puis **leur entreprise (70 %)**. En revanche, **43 % déplorent leur salaire** et **48 % la qualité de management au sein de leur structure**. S'ils sont donc globalement satisfaits du cadre professionnel dans lequel ils évoluent, surtout au sein des grandes entreprises (83 %), **la plupart s'accorde toutefois pour saluer un management de meilleure qualité dans les TPE (69 %)**.

Du côté des difficultés évoquées, **le manque d'interaction entre les services au sein de l'entreprise** arrive en tête auprès de **78 %** des sondés, suivi par **l'utilisation de technologies dépassées (24 %)**. Un constat particulièrement vrai pour les hommes qui évoquent également des problèmes de gestion de projet, là où les femmes avancent plutôt des difficultés d'ordre relationnel.

## Comment les fidéliser ? Le salaire, comme pour tous les cadres, reste un sujet névralgique

Longtemps perçu comme un fan d'informatique et de jeux vidéo qui passe le plus clair de son temps devant un écran d'ordinateur, les « geek » experts du digital sont aujourd'hui les « super-héros » dont les entreprises ne peuvent plus se passer. Comment les attirer ? Avec la dernière technologie en vogue sur le marché ? Pas si sûr...

Questionnés sur ce qu'ils attendent de leur poste actuel pour en améliorer l'intérêt, **53 % réclament ainsi un salaire plus élevé, 38 % des perspectives d'évolution professionnelle élargie et 31 % des occasions supplémentaires de travailler sur de nouvelles technologies.** Sans surprise, selon l'âge des répondants, les attentes en termes d'évolution de poste diffèrent. **Les 30-39 ans sont par exemple plus attentifs à leur salaire, les moins de 30 ans aux technologies qu'ils ont l'occasion de manipuler et les plus de 50 ans à leurs conditions de travail.**

La plupart des employeurs RH ne peuvent plus ignorer ces critères, s'agissant particulièrement du recrutement des jeunes issus de la Génération Y, véritables Digital Natives. Ils appréhendent en effet le monde du travail différemment de leurs aînés et n'ont aucun souci à développer leurs compétences en multipliant les expériences dans le plus grand nombre d'entreprises possible. S'ils veulent les fidéliser, une vision qui oblige les recruteurs à tenir compte de leurs aspirations.

## Une population plus mobile que la moyenne des cadres ? Oui, mais passive !

**74 % des profils évoluant dans le numérique sont attentifs aux opportunités et/ou en recherche active ;** un chiffre qui n'atteint que 55 % pour l'ensemble des cadres. Plus mobiles que la moyenne donc, ce sont particulièrement les plus jeunes, moins expérimentés, qui, sans surprise, sont les plus enclins à changer d'entreprise ou de région pour faire évoluer leur carrière.

Pourtant, leur démarche de recherche d'emploi est davantage passive qu'active. S'ils privilégient **la création d'alertes via les plateformes de recrutement (41 %)**, ils ne sont que **15 % à envoyer spontanément leur CV et 10 % à procéder à une veille spécifique sur les sites des entreprises qui les intéressent.**

Au-delà des grands basiques, à quels critères sont-ils particulièrement attentifs avant de postuler ? **La proximité travail/domicile (56 %), l'équilibre vie privée – vie professionnelle (54 %) et l'image de l'entreprise (41 %)** arrivent en tête. Les technologies employées (39 %) ou encore la présence à l'international (7 %) arrivent finalement parmi les derniers critères. A noter également que **la taille de l'entreprise ne rentre pas en considération pour 37 % d'entre eux.**

« La transformation numérique des entreprises repose avant tout sur leur capacité à recruter et à fidéliser des collaborateurs qui conjuguent aisance technologique, compréhension des enjeux business et goût pour le changement. Conscients de leur forte valeur ajoutée, ces profils spécifiques n'en ont pas moins les mêmes attentes que la plupart des salariés, notamment en termes de salaire ou d'équilibre vie privée – vie professionnelle. Dirigeants et fonctions RH doivent donc être attentifs à cela et ne pas hésiter à développer leur marque employeur pour remporter ce que certains qualifient de véritable guerre des talents », conclut **Julien Breuilh, Directeur des études de ChooseYourBoss.**

### Décryptage vidéo ci-dessous :



ETUDE CHOOSEYOURBOSS

Transformation digitale, que faire pour attirer et conserver les nouveaux talents?

Si vous souhaitez recevoir le rapport détaillé et/ou vous entretenir avec Julien Breuilh,  
Directeur des études de ChooseYourBoss, merci de contacter :  
Sonia Perret / Agence Wellcom – 01 46 34 60 60 / [sonia.perret@wellcom.fr](mailto:sonia.perret@wellcom.fr)

\* *Méthodologie : enquête menée auprès de 508 profils IT interrogés en ligne sur un système CAWI (Computer Assisted Web Interview) du 12 au 14 octobre 2016. OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la norme ISO 20252.*

Plus d'informations sur ChooseYourBoss :



<http://chooseyourboss.com>



<https://facebook.com/ChooseYourBoss>



<https://twitter.com/#!/ChooseYourBoss>

Pour découvrir le manifeste de ChooseYourBoss :

<http://chooseyourboss.com/manifeste>

Relations presse :

[Agence Wellcom](#)

Sonia Perret / Elise Plat

Tél : 01 46 34 60 60

Email : [sonia.perret@wellcom.fr](mailto:sonia.perret@wellcom.fr) / [elise.plat@wellcom.fr](mailto:elise.plat@wellcom.fr)