



Episode 4 – Tech, Media & Gaming

[MUSIQUE]

ANNE-CATHERINE MONTEIRO : Face à la montée croissante des cyber-attaques dont le coût sera multiplié par 5 d'ici 2027, le marché de la sécurité informatique devrait afficher un taux de croissance de +14% par an.

VOIX OFF : Bienvenue sur le podcast de Beyond Data.

Le podcast qui décrypte les dernières tendances en matière de politique de rémunération.

Face aux problématiques d'inflation, d'attraction et de rétention des talents, les entreprises doivent repenser en profondeur leurs politiques de rémunération.

Tout au long de cette série de podcasts, nos experts vous feront découvrir des innovations pour faire face au contexte inflationniste, aux tensions enregistrées sur le marché de l'emploi, et ce, dans les différents secteurs d'activités.

Pour ce 4ème épisode, nous accueillons 3 invités qui travaillent pour la practice Rewards Data Intelligence : Anne-Catherine Monteiro, Senior Consultant,

ANNE-CATHERINE MONTEIRO : Bonjour.

VOIX OFF : Delphine Letouzé, Senior Consultant,

DELPHINE LETOUZE : Bonjour.

VOIX OFF : et Valentin Michot, Junior Consultant.

VALENTIN MICHOT : Bonjour.

VOIX OFF : Ils vont échanger sur les enjeux des entreprises autour de l'attraction et de la rétention des talents sur le secteur des nouvelles technologies.

ANNE-CATHERINE MONTEIRO : Les préoccupations autour de l'attraction et de la rétention des salariés sont d'autant plus fortes sur le secteur des nouvelles technologies, puisqu'il s'agit ici d'un secteur très dynamique, en transformation qui a besoin des meilleurs talents pour accompagner la forte croissance du secteur. En effet, plus de 90% des organisations répondent avoir des problématiques d'attraction et/ou de rétention des salariés avec des taux de turnover en forte augmentation ces derniers mois. Si on fait un petit retour en arrière les dépenses informatiques mondiales en nouvelles technologies ont bondi de 8% entre 2020 et 2021 et devraient être de l'ordre de 3% cette année avec un fort développement du cloud,

de la cybersécurité et de l'Internet Des Objets dans les 5 prochaines années.

De plus ; face à la montée croissante des cyber-attaques dont le coût sera multiplié par 5 d'ici 2027, le marché de la sécurité informatique devrait afficher un taux de croissance de +14% par an.

DELPHINE LETOUZE : Ces nouveaux marchés émergents engendrent une augmentation des budgets alloués au domaine des nouvelles technologies au sein des organisations. Les compétences gravitant autour de ce domaine vont donc devenir cruciales.

Justement notre enquête Tech, Media and Gaming permet d'avoir une vue des tendances de rémunération sur le secteur pour être en mesure de proposer des rémunérations compétitives pour des talents clés qui vont soutenir ce développement. Cette enquête a réuni 270 participants cette année et représente entre autres les sous-secteurs du hardware / software / telecom / Media / Entreprises de Services Numériques qui permet d'avoir une base de données solides de comparaison. Quelles ont été les éclairages qu'on pu nous apporter nos enquêtes sur ce secteur ?

VALENTIN MICHOT : De manière générale, on peut déjà parler d'augmentations annuelles : le sujet brûlant de cette année face au contexte inflationniste. Selon notre dernière enquête publiée en juillet dernier, les augmentations sur le secteur Tech, Media & Gaming étaient de l'ordre de 3,5% légèrement supérieur au marché général de 0,1 point de pourcentage. Bien entendu, ces chiffres évoluent et seraient autour de 5% selon une enquête spécifique menée auprès de clients français en octobre dernier. Un chiffre toujours en dessous des niveaux d'inflation puisqu'aujourd'hui les organisations ne sont pas capables de suivre cette hausse. A l'inverse de l'inflation, une augmentation des rémunérations s'avère pérenne donc irréversible. Pourtant, on note une volonté des organisations de mieux cibler les augmentations que ce soit pour préserver le pouvoir d'achat de leurs collaborateurs ou pour des raisons d'attraction et de rétention de talents clés. On voit également que les salariés nouvellement embauchés sont parfois mieux payés que les salariés en poste depuis plus de 2 ans. Cet effet s'applique particulièrement aux niveaux les plus hauts de l'organisation pour attirer les meilleurs experts. Attention toutefois à ce que cela n'impacte pas l'équité interne.

ANNE-CATHERINE MONTEIRO : De manière très concrète dans les chiffres de l'enquête Tech, Media and Gaming, quand on compare l'évolution des rémunérations sur 3 ans sur un panel d'entreprises constant : on note en moyenne une augmentation de 5% du salaire de base sur tous les niveaux mais surtout des augmentations plus fortes de l'ordre de 7% en moyenne sur les niveaux de cadres. Vis-à-vis des non-cadres, cette augmentation est plus faible de l'ordre de 3% en moyenne.

De la même façon si on prend en compte les bonus individuels (type bonus de performance, primes de vente) mais aussi ceux collectifs (Intéressement + Participation), on note des augmentations plus fortes sur les niveaux cadres.

DELPHINE LETOUZE : Ces catégories de salariés étant davantage éligibles au bonus individuel, ils sont donc plus impactés par des fluctuations des niveaux de bonus, qui ont progressé avec la reprise économique 2021. Il faut noter que ces bonus individuels représentent en moyenne 10% du package global de rémunération des experts individuels et 24% pour les commerciaux sur notre secteur.

Si l'on compare au marché General, le poids du bonus individuel et collectif est plus fort pour l'ensemble de la population. On peut donc penser que notre secteur pousse davantage ses collaborateurs à la performance et pourrait bien être un moteur d'engagement pour les salariés.

VALENTIN MICHOT : D'ailleurs, d'après notre étude Global Benefits Attitudes Survey en France en 2022, 76% des salariés prévoient de rester chez leur employeur dans les 2 prochaines années sur notre secteur – ce qui en fait le 3^{ème} secteur le plus attractif après les services financiers et la grande distribution. 24% des salariés rechercheraient en parallèle un nouvel emploi. Mais qu'est ce qui les pousseraient à partir ?

DELPHINE LETOUZE : La rémunération serait le facteur N°1 d'attraction des talents sur tous les secteurs.

Or quand on regarde les chiffres, que ce soit en termes de salaire de base ou de rémunération incluant les bonus, le secteur Tech, Media and Gaming n'est que légèrement plus compétitif que le marché général. Cependant, il reste en dessous de secteurs plus compétitifs tels que le secteur de la pharma et de la finance ; que ce soit pour les fonctions support ou IT avec même une perte de compétitivité sur les métiers du développement informatique et de la data science.

Si on se tourne plus particulièrement vers l'égalité femme-homme, les hommes ont une rémunération plus avantageuse que les femmes (sur le secteur Tech, Media and Gaming que sur le marché général). Cette différence s'accroît sur les postes d'experts et de management.

VALENTIN MICHOT : En termes d'attraction, vient ensuite sur le secteur Tech, Media and Gaming la quête de sens : la volonté d'intégrer une société qui incarne des valeurs, défend l'équité, réfléchit aux problématiques environnementales ... Cela va d'ailleurs devenir l'un des enjeux de demain des entreprises du secteur quand on sait que l'industrie des Technologies de l'information et de la communication représente jusqu'à 4 % des émissions mondiales de CO2, soit deux fois plus que l'aviation civile.

Et enfin la progression de carrière est le 3^{ème} critère d'attraction avant la sécurité de l'emploi contrairement à la moitié des autres secteurs.

ANNE-CATHERINE MONTEIRO : Si on s'intéresse désormais à la rétention, la rémunération est aussi le 1^{er} critère pour garder les talents.

On retrouve en deuxième position la sécurité de l'emploi, pas étonnant dans le contexte d'incertitude actuel

Et ce qui différencie particulièrement le secteur Tech c'est l'importance de la flexibilité au travail surtout dans le contexte actuel de développement du travail hybride qui s'est accéléré avec la pandémie et qui s'inscrit dans le temps.

Il n'a jamais été aussi essentiel face aux fortes attentes des salariés de proposer un package total de rémunération et d'avantages sociaux compétitif tout en veillant à améliorer l'expérience salarié et la mise en place de parcours de carrière clairs & engageants

DELPHINE LETOUZE : C'est pourquoi de nombreuses organisations intègrent dans leur politiques groupe des programmes santé, prévoyance, avantages verts, bien-être et flexibilité au travail qui correspondent aux nouvelles problématiques RSE et aux attentes des salariés.

Et cela s'accompagne de nombreux bénéfices côté employeur également : amélioration de la productivité et de l'engagement, réduction de l'absentéisme, facilitation du recrutement et de l'attraction de nouveaux collaborateurs et aussi non des moindres de l'augmentation du taux de rétention. Selon nos études, un salarié heureux est un salarié plus engagé dans l'entreprise mais aussi plus performant

Une bonne nouvelle se présente cependant pour le secteur Tech, Media and Gaming : le risque de burn-out est le plus faible avec un taux de bien-être élevé.

La flexibilité au travail est une autre composante importante du bien-être des salariés dont plus de la moitié souhaiteraient davantage travailler de chez eux pour un meilleur équilibre vie pro perso.

Attention toutefois au sentiment de déconnexion des salariés vis-à-vis de leurs collègues ou de l'organisation et de l'impact négatif de la distance sur leur parcours de carrière.

VALENTIN MICHOT : Repenser les systèmes de rémunération, les avantages sociaux, le bien-être au travail, la flexibilité et l'équilibre vie pro/vie perso est crucial pour créer une expérience salarié unique. De fait, différenciez-vous et valorisez-vous suffisamment les avantages tant financiers que non financiers de vos collaborateurs par rapport à vos pairs mais aussi par rapport à d'autres acteurs pour attirer et retenir les meilleurs talents ?

VOIX OFF : Nous vous remercions pour votre écoute et espérons que cet épisode vous aura apporté des éclairages sur vos différents enjeux.

Pour toute question sur le sujet ou sur nos enquêtes de rémunération, n'hésitez pas à nous contacter.

À bientôt pour un nouvel épisode.

[MUSIQUE]