



Episode 8 – Digital Insights

[MUSIQUE]

VALENTIN MICHOT : La tension sur le marché des Talents du Digital engendre un besoin des organisations de conduire une approche compétitive sur l'intégralité du package salarial.

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 dernier épisode de la série, nos experts pour la practice Rewards Data Intelligence : Anne-Catherine Monteiro, Senior Consultant,

ANNE-CATHERINE MONTEIRO : Bonjour.

VOIX OFF : et Valentin Michot, Junior Consultant

VALENTIN MICHOT : Bonjour.

VOIX OFF : Ils vont nous partager leurs conseils pour mener une politique de rémunération qui soit juste et compétitive afin d'attirer et retenir les talents du digital.

VALENTIN MICHOT : Selon notre enquête Digital Transformation Practices traitant des politiques et pratiques RH pour les talents du digital, 75% des entreprises annoncent rencontrer des difficultés à attirer ces talents, et 91% pensent que l'effectif digital de leur organisation augmentera l'année prochaine. Ce sujet prend de plus en plus de temps dans l'agenda des RHs : Quelles sont les compétences les plus recherchées ? Quelles spécificités marquent ces profils ? Comment les rémunérer ?

ANNE-CATHERINE MONTEIRO : Justement, notre enquête Artificial Intelligence and Digital Talent permet de faire un focus particulier sur la rémunération des talents du digital. Ce rapport réunit 370 entreprises participantes et plus de 56 000 titulaires, et couvre l'ensemble de ces métiers en tension comme en gestion de projets avec le développement de produits digitaux, le scrum master et DevOps, le marketing avec tous les métiers gravitant autour du marketing digital (Search Engine Optimization, web

design), mais aussi les métiers autour de la donnée (comme la Data science et big data) et enfin, le développement informatique avec l'ingénierie informatique, le développement de logiciel et web. La grande spécificité de cette population réside dans son âge moyen à travers les différentes étapes de carrières, en effet, les talents du digital sont en moyenne 5 ans plus jeunes pour les experts individuels et 7 ans pour les managers comparé au marché général tous métiers confondus.

De plus, nous remarquons aussi que l'ancienneté moyenne est inférieure à celle observée sur ce même marché de comparaison : 45% de cette population digitale ont au maximum 5 ans d'ancienneté dans une même entreprise alors qu'ils ne sont que 37% sur le marché général.

On peut en conclure que ces talents sont plus jeunes et restent moins longtemps au sein d'une même organisation. Cet effet observé traduit très clairement le dynamisme du marché. Les profils ont tendance à changer souvent d'entreprises en évoluant très rapidement sur des postes à forte responsabilité.

VALENTIN MICHOT : En observant les niveaux de rémunération entre 2021 et 2022, ils sont plutôt stables avec des évolutions comprises entre +1% et +5%. Si nous regardons maintenant de plus près le salaire de base moyen par niveau de contribution, nous remarquons qu'autant sur des postes de managers que d'experts individuels : le montant de la rémunération serait plus élevé pour les talents du digital que sur d'autres métiers pour des postes de juniors à plus intermédiaires. Cela pourrait s'expliquer par les fortes tensions présentes sur le marché.

A l'inverse pour les postes seniors, les talents du digital sont moins bien rémunérés que tous les autres métiers. Les profils les plus experts évolueraient donc plus rapidement avec une rémunération plus faible pour un même niveau de responsabilité, notamment en raison de leur jeune âge. Puisque les talents du digital sont en moyenne plus jeunes que sur d'autres métiers, leurs attentes seraient donc différentes. Bien que la partie monétaire du package soit un atout fort en termes de rétention et d'attraction, il n'est pas le premier critère attendu par ces salariés.

ANNE-CATHERINE MONTEIRO : Toujours, selon notre enquête Digital Transformation & practices, le premier facteur d'attraction de ces talents serait l'intérêt des missions : en d'autres mots, la mission du poste occupé est-elle jugée comme intéressante, challengeante et variée ? Ce point arrive main dans la main avec le facteur N°2 qui réside dans l'impact que peut avoir le salarié sur la performance de l'entreprise : ils souhaiteraient être davantage impliqués dans le développement de l'organisation. Le niveau de rémunération quant à lui arrive en troisième position.

Concernant la rétention, cette population digitale favoriserait des éléments plus qualitatifs. Tout d'abord des opportunités de carrières et de parcours de développement clairs ; puis de nouveau nous retrouvons l'intérêt des missions proposées et enfin, la possibilité d'avoir un impact sur la performance de l'entreprise. Les leviers de rétention sont donc différents de ceux qu'on peut retrouver sur un marché tous métiers confondus où la rémunération arrive en troisième position. Cette population nécessiterait alors une attention ciblée et qui prendrait aussi en compte leurs compétences spécifiques.

VALENTIN MICHOT : Dans ce sens, 90% des entreprises mettent justement en place des approches spécifiques pour valoriser les compétences « critiques » pour leur cœur de métier. Et plus particulièrement pour ces compétences digitales, 58% des organisations ont mis en place des pratiques RH différenciantes afin d'attirer et retenir ces compétences et profils en tension. Concrètement, elles appliquent une rémunération plus élevée en considérant par exemple le troisième quartile plutôt que la médiane lors d'une comparaison avec le marché. Elles mettent en place des opportunités d'apprentissages et de développement plus larges pour ces profils ; et elles développent des modèles de progression de carrière dédiés.

La tension sur le marché des talents du digital engendre un besoin des organisations de conduire une approche compétitive sur l'intégralité du package salarial, comprenant la rémunération et les avantages sociaux.

Cette tension est aussi intersectorielle sur le marché du travail. En plus de mener une politique de rémunération qui soit juste et compétitive afin de garder ses talents, chaque organisation a besoin de

s'affirmer en tant qu'acteur du digital pour attirer ces compétences qui vont supporter leur transformation digitale. Comme il s'agit d'une population plus jeune, qui progresse plus vite que la moyenne de tous les métiers du marché et qui ont des motivations et objectifs différents, ces talents du digital bousculent les politiques et pratiques RHs ancrées dans les organisations. Cela les pousse à devenir créatives en mettant en place des politiques adaptées 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]