



Olivia Jacob
Manager
Robert Walters

« VERITABLES BUSINESS PARTNERS, LES DSI S'ENRICHISSENT DE PROFILS DE MANAGERS VISIONNAIRES, CAPABLES D'ACCOMPAGNER ET D'ORCHESTRER LE DELIVERY DES PROJETS. »

TENDANCES DE MARCHÉ 2019

LE CONTEXTE EN 2019

Sous l'impulsion de l'accélération de la digitalisation des entreprises, les DSI continuent de se réorganiser, faisant mécaniquement augmenter le nombre d'emploi dans le domaine.

Le temps n'est plus seulement à la définition de roadmaps, il s'agit désormais aussi d'accélérer la mise en œuvre des solutions digitales. Véritables Business Partners, les DSI s'enrichissent de profils de managers visionnaires, capables d'accompagner et d'orchestrer le delivery des projets.

Ces managers « hands-on », ont la lourde tâche de poursuivre la réconciliation entre les enjeux métiers et les réalisations technologiques, positionnant ainsi l'IT comme un pilier indispensable de la transformation digitale.

LES MÉTIERS EN VOGUE

Les fonctions liées à la Data, et à la Sécurité ont toujours particulièrement le vent en poupe.

Les entreprises consolident leurs DSI à travers des postes structurants pour mener à bien les projets de transformation, comme la direction de programmes, de projets, les PMO, architectes d'entreprise et autres urbanistes du SI.

LES COMPÉTENCES ATTENDUES

Les softskills font clairement la différence. Les candidats sont de plus en plus challengés sur leur capacité de vulgarisation et de transmission

de leur expertise. En plus de se tenir à jour des nouvelles technologies, les candidats devront montrer une capacité à appréhender des environnements de plus en plus agiles, et à accompagner la concrétisation de la mise en œuvre des projets. L'ouverture vers l'international exige aussi un niveau d'anglais minimum.

LES ÉVOLUTIONS DE SALAIRES

Si le marché rend toujours possible des « gaps de salaire », on remarque néanmoins que les entreprises sont moins enclines à accepter des mécanismes de « surenchère », dans une logique de projection plus long terme et afin de conserver la cohérence salariale interne.

LE CONSEIL DE NOTRE EXPERTE

Employeurs, parce que les compétences techniques du candidat sont par définition déjà « obsolètes », prenez de l'avance en vous intéressant à ses softskills.

NOTRE EXPERTISE

La division IT & Digital est constituée d'une équipe de professionnels spécialisés dans la chasse de tête en CDI pour le compte de clients finaux uniquement, ces professionnels ont à cœur de trouver l'accord parfait : le candidat idéal pour accompagner à long terme notre client et l'emploi le plus attractif permettant de faire évoluer nos candidats.

CHIFFRES CLÉS ET GRANDES TENDANCES 2019

BAROMÈTRE DE L'EMPLOI

+21%

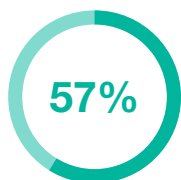
Volume d'offres d'emploi des cadres en IT & Digital entre 2018 et 2019.

INDICE DE CONFIANCE

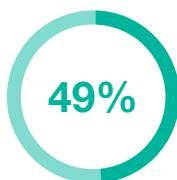
84%

des candidats sont confiants ou très confiants par rapport aux opportunités professionnelles dans ce secteur d'activité.

OPTIMISATION DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT



des candidats déclinaient une offre suite à un processus de recrutement trop long.



des candidats pensent que la proposition d'embauche devrait être faite après 3 semaines.

INNOVATION TECHNOLOGIQUE AU SERVICE DE LA QUÊTE DES TALENTS



1 candidat sur 3

s'informe sur des sites de notation et d'avis sur les entreprises.



1 entreprise sur 2

perçoit les tests prédictifs comme une aide pour ne pas se tromper dans la sélection des candidats.



62%

des candidats pensent que l'usage de l'intelligence artificielle dans le processus de recrutement présente un risque de déshumanisation ou de manque de personnalisation.

INTÉGRATION ET FIDÉLISATION DES TALENTS

53%

des candidats ont déjà ressenti un défaut de formation / d'accompagnement de la part de leur manager après la prise de poste.

82%

des candidats considèrent que la flexibilité des horaires de travail est le 1er critère pour favoriser leur bien-être au travail.

50%

des ruptures de période d'essai par les candidats sont liées à une insuffisance de management.

TOP 3 DES LEVIERS DE MOTIVATION POUR LES CANDIDATS



75%

LA RÉMUNÉRATION



72%

LES MISSIONS



49%

L'ÉQUILIBRE VIE PRO / VIE PERSO