



Que cherchent les candidats IT ?



Introduction

Avec 106 642 offres d'emploi en CDI au premier trimestre 2021 contre 105 201 à la même période un an plus tôt (+1,37 %)*, le secteur numérique est l'un des rares à n'avoir été que peu – ou pas – impactés par la crise sanitaire, malgré une baisse du nombre de nouvelles offres. Autrement dit, le marché de l'emploi reste le même : c'est le marché des candidats ! Ce qui complique la tâche aux recruteurs...

Dans l'IT, les meilleurs talents sont, pour la plupart, déjà en poste, et ceux qui restent ouverts aux opportunités placent la barre très haut, sachant qu'ils sont en position de force pour négocier. Pas forcément côté salaire, mais sur d'autres critères qui les intéressent. La question est : quels sont ces critères, et comment pouvez-vous en jouer pour attirer vos futurs collaborateurs, en particulier sur les métiers les plus pénuriques ?

Découvrez ce que recherchent les candidats dans l'IT, que ce soit en matière de processus de recrutement, de technologies, d'intérêt du poste, ou encore d'ambiance de travail... Et surtout ce que vous pouvez faire pour vous améliorer sur ces points-clés. •

75 % à l'écoute

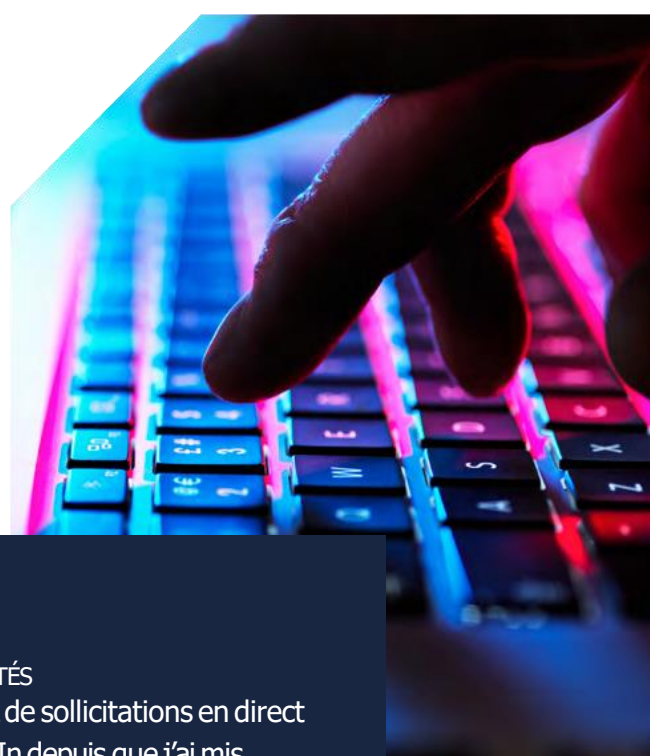
CHIFFRE-CLÉ

Pas de panique : d'après une étude de Stack Overflow datant de 2020, 75 % des développeurs sont à l'écoute des opportunités d'emploi. Plus de 17 % se disent même en recherche active. Les talents sont donc bel et bien prêts à se rendre disponibles... Sous certaines conditions !

Le Top 10 des fonctions les plus recherchées

1. Ingénieur logiciel
2. Développeur web
3. Technicien informatique
4. Chef de projet informatique
5. Technicien support
6. Développeur Java
7. Administrateur réseau
8. Ingénieur réseaux
9. Ingénieur système
10. Ingénieur en cybersécurité

* Source : [Baromètre de l'emploi IT LesJeudis](#)



ParoleS de candidatS

UN GAP SIGNIFICATIF

« Même si je suis à l'écoute d'opportunités, je suis actuellement dans une boîte qui me plaît, avec un job qui me plaît. Pour que je parte, il faudrait donc un gap vraiment significatif, soit en termes de responsabilités, soit en termes de salaire. Je ne vais pas sacrifier une place très correcte pour quelque chose qui ne serait pas nettement au-dessus. »

Benjamin – lead software engineer

SUR-SOLLICITÉS

« J'ai assez de sollicitations en direct sur LinkedIn depuis que j'ai mis mon profil à jour, que ce soit de la part de cabinets de recrutement ou d'ESN ou, un peu plus rarement, d'entreprises en direct. C'est donc volontairement que je ne me suis pas réinscrit sur un site emploi : je ne voulais pas être harcelé ! »

Xavier – ingénieur système

Un processus de recrutement court et attractif

Pour les pro de l'IT, si courtisés, pas question de perdre du temps avec un formulaire de quinze pages, des entretiens innombrables, des offres d'emploi floues. Il leur faut un processus de recrutement épuré, avec des étapes bien définies, et une expérience candidat agréable.

Surtout, pour les métiers les plus pénuriques, vous allez devoir vous transformer en chasseur et prendre les devants : beaucoup n'ont pas besoin de prendre la peine de postuler et attendent d'être contactés, alors à vous de jouer !

Vous n'aimez pas recevoir des CV mal ciblés, vous pouvez donc comprendre les candidats qui n'aiment pas recevoir des offres mal ciblées. Avant de contacter un profil IT qui vous intéresse, assurez-vous que ce que vous avez à lui proposer corresponde à la fois à ses compétences et à ses recherches : intitulé de poste, type de contrat, situation géographique, salaire, missions, etc. Cela vous évitera de perdre du temps et de donner une mauvaise image de votre entreprise.

3 pistes pour un recrutement qui sort de l'ordinaire : de l'original, du buzz, du ludique

Escape games et serious games : A organiser dans vos locaux, sur un autre site ou même à distance, la gamification prend de l'ampleur et permet de séduire les candidats tout en leur communiquant les valeurs de l'entreprise.

Hackatons et BattleDev : Ils font appel à l'esprit de compétition et à l'envie de relever des défis présents chez de nombreux candidats informatiques, en particulier les développeurs. En prime, vous êtes sûr de repérer les meilleurs !

Offres d'emploi codées : La dernière tendance, qui consiste par exemple à cacher le numéro à appeler pour postuler derrière une énigme mathématique ou dans le code d'une page web. •

Ces articles pourraient vous intéresser :

- > [L'offre d'emploi codée, la nouvelle tendance pour attirer les développeurs](#)
- > [3 best practices à suivre pour envoyer des SMS aux candidats](#)



Top 5

CRITÈRES DE CHOIX DES DÉVELOPPEURS*

Les langages de programmation, frameworks, et autres

51,3%

L'environnement de travail et la culture d'entreprise

44,5%

La flexibilité des horaires

43,9%

Les opportunités d'évolution professionnelle

41,4%

Les possibilités de télétravail

33,3%

* Source : Etude Stack Overflow sur les développeurs - 2020



Paroles de candidats

UNE JOURNÉE TEST TAILLE RÉELLE

«J'apprécie qu'au cours du processus de recrutement, on me propose de travailler une journée l'équipe que je pourrais intégrer. C'est une véritable chance de voir si ça colle avec les membres de l'équipe, aussi bien pour eux que pour moi !»

Cédric – développeur iOS

DES DÉTAILS DÈS LE PREMIER CONTACT

«Quand je vois les approches de certains recruteurs, je me pose des questions. Parfois, on se retrouve avec un message sur notre répondeur qui dit juste "Suite à la lecture de votre CV, merci de me contacter", puis des relances par mail ou SMS qui n'en disent pas plus. D'accord... Pour quel poste, quelle société ? On suppose que

la personne a lu notre CV et sait donc à peu près ce qu'on fait, mais ce n'est même pas sûr ! Il nous avec faut des détails. Les recruteurs connaissent le marché ; ils ne peuvent pas se permettre de se dire qu'on n'a aucune sollicitation et qu'on va sauter sur l'occasion ; ils savent très bien que c'est faux.»

Xavier – ingénieur système



Un environnement de travail à la hauteur

L'environnement de travail se divise en deux parties : l'entreprise elle-même, et l'équipe. Voici ce que recherchent les candidats IT chez l'une et l'autre.

L'entreprise : un fonctionnement, des valeurs

L'entreprise doit être en adéquation avec les valeurs du candidat, nombre d'entre eux, en particulier chez les générations Y et Z, prêtant de plus en plus attention à la démarche RSE (Responsabilité sociétale des entreprises). Une marque employeur forte et attractive vous permettra d'attirer les candidatures et de convaincre plus facilement les personnes que vous contacterez en direct, celles qui sont sur-sollicitées ! Le type d'entreprise a également son importance : certains préféreront un format start-up pour sa flexibilité et son esprit innovant, d'autres une ESN afin d'effectuer des missions temporaires chez les clients finaux, d'autres encore un grand groupe pour les avantages et les possibilités d'évolution.

L'équipe : une ambiance, des libertés

Côté équipe, ce sont surtout des éléments subjectifs qui jouent, comme l'ambiance et la bonne entente entre les membres. Mais les méthodes de travail comptent aussi : efficaces, collaboratives, flexibles, la méthodologie SCRUM et les méthodes Agile de manière générale rencontrent un beau succès dans l'IT. Sans oublier le management. Les profils IT veulent de plus en plus de liberté, tant dans leur façon de gérer leur travail (horaires flexibles et télétravail notamment, ce dernier étant d'autant plus plébiscité depuis le début de la crise sanitaire), que dans leurs décisions techniques (possibilité de travailler sur les logiciels et dans les langages qu'ils choisissent).

Ce besoin de liberté est l'une des raisons pour lesquelles beaucoup tentent l'aventure en indépendant : selon une étude LesJeudis, 8,5 % des personnes travaillant dans l'informatique exercent en freelance.



Etre à l'écoute des signaux

Les managers doivent apprendre à repérer un éventuel mal-être à distance. La multiplication des arrêts de travail, les collaborateurs qui « craquent » au téléphone, ou encore l'amplitude des horaires de travail sont autant de signaux d'alerte à surveiller.

Chiffre-clé

86 % DE RECRUTÉS À LA SORTIE DE L'ÉCOLE

86 % des diplômés du secteur informatique sur des profils d'ingénieurs trouvent un emploi en moins de 2 mois, d'après Le Monde Informatique. Ils peuvent donc se permettre de faire la fine bouche, en particulier dans les métiers qui recrutent le plus.

Top 3

MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS DE JEUNES DIPLÔMÉS*

1. Technicien & administrateur
2. Développeur
3. Chef de projets

MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE PLUS AUGMENTER EN 2021*

1. Ingénieur systèmes & réseaux / cybersécurité
2. Ingénieur data/réseaux (cloud...)
3. Chef de projet digital

*Source : Etude de rémunérations PageGroup 2021

Ces articles pourraient vous intéresser :

- > [Marque employeur : comment faire entrer les candidats chez vous ?](#)
- > [Inbound recruiting : La stratégie RH gagnante pour attirer les talents](#)

Paroles de candidats

DES ÉCHANGES PRO... ET PERSO !

« Je veux être content d'aller au travail. Une bonne ambiance professionnelle est indispensable, et si on peut aller prendre un verre avec les collègues de temps en temps, c'est encore mieux. En informatique, il y a encore plein de choses que je ne connais pas et que je vais demander de manière plus personnelle que professionnelle. Ça ne sera pas forcément pour un projet actuel au travail, mais je veux des échanges de connaissances, de parcours, d'informations. »
Cédric – développeur iOS

LES GRANDS GROUPES, PLUS VRAIMENT UN ELDORADO ?

« La société, c'est un critère qui m'intéresse. Il y a la notoriété bien sûr, mais il faut aussi s'en méfier. Parfois, les grands groupes ont le prestige, une marque forte, mais une fois à l'intérieur, ce n'est plus du tout le même ressenti ! On peut avoir des têtes dirigeantes qui n'écoutent pas du tout ce qui se passe en-dessous, à force de mettre des managers de managers de managers... »
Frédéric – architecte/chef de projet infrastructure

Un poste intéressant, une approche personnalisée

Parmi les critères importants aux yeux des candidats IT, on note les technologies utilisées et les défis à relever : ces profils fuient l'ennui et aiment la nouveauté ! Les missions de maintenance sont par exemple moins séduisantes que la création et le développement, les domaines « traditionnels » moins attractifs que les plus tendances comme le cloud et la data.

Surtout, ils cherchent à s'investir à fond dans les projets, qu'ils soient des challenges technologiques, des missions qui ont un sens humain ou environnemental, ou qu'ils représentent de forts enjeux stratégiques pour l'entreprise.

L'image du geek tout seul devant son ordinateur, c'est terminé : vos talents IT veulent être entendus. Ils veulent que leur avis soit pris en compte tant au niveau de l'équipe qu'à un niveau plus global, par l'entreprise elle-même.



Paroles de candidats

DES PROJETS TOUT BEAUX TOUT NEUFS

«Entre une offre sur un projet déjà bien établi et quelque chose de plus souple avec de la R&D, voire même projet où il faudrait partir de rien, je vais opter pour la deuxième solution, plutôt que pour quelque chose qui existe depuis 10 ans et où on dit juste : "On continue comme ça". Cette liberté dans le choix des projets est un vrai plus.»

Benjamin – lead software engineer

MANAGEMENT ET RESPONSABILITÉS AU PROGRAMME

«J'ai fait du management précédemment, et quand il y a des responsabilités de lead technique ou de management de projet, c'est un petit plus qui fait que je me penche sérieusement sur l'offre.»

Xavier – ingénieur système

Il est donc primordial de les replacer au cœur de votre stratégie et de leur donner la parole. Vous pouvez les impliquer dès le processus de recrutement en leur demandant leur avis sur la direction que prend l'entreprise et sur vos projets à venir, et surtout rester à leur écoute une fois qu'ils vous ont rejoint.

Pour cela, vous pouvez notamment :

- Prêter attention aux remontées des managers
- Organiser des événements d'entreprise où chacun peut s'exprimer
- Faire régulièrement des sondages et enquêtes en interne
- Mettre en place un réseau social d'entreprise pour favoriser les échanges
- Confirmer ces efforts par des actions concrètes

Top 5

LANGAGES LES PLUS AIMÉS DES DÉVELOPPEURS*

Rust

86,1%

TypeScript

67,1%

Python

66,7%

Kotlin

62,9%

Go

62,3%

LANGAGES LES PLUS REDOUTÉS PAR LES DÉVELOPPEURS*

VBA

80,4%

Objective-C

76,6%

Perl

71,4%

Assembly

70,6%

C

66,9%

* Source : Etude Stack Overflow sur les développeurs - 2020

Ces articles pourraient vous intéresser :

- [4 conseils pour attirer les bons candidats pour votre équipe](#)
- [Tout ce qu'il faut savoir pour recruter des freelances](#)

Des possibilités d'évolution variées

« Je consacre deux heures par jour à la veille », « J'aime me former aux nouvelles technologies », « Je mène des projets perso en parallèle pour faire des tests »... Peu importe le niveau ou la spécialité, les profils numériques ont tous un point commun : ils évoluent en permanence, parce que la pertinence de leurs compétences en dépend, mais aussi tout simplement par envie. Et ils apprécient les entreprises qui les aident dans cette démarche.

Ce que vous pouvez leur proposer

Des évolutions techniques : Formations, séminaires, système de tutorat, abonnements à des médias spécialisés, créneaux à consacrer à leurs projets personnels... Tout ce qui peut leur permettre d'approfondir et actualiser leurs savoir-faire sera apprécié. Le bonus : vous vous assurez ainsi d'avoir des talents toujours à la pointe de la technologie.

DES ÉVOLUTIONS HIÉRARCHIQUES

Des responsabilités de management et de leadership, de gestion de projet, voire, à terme, de direction, sont un bon moyen d'aider vos talents IT à envisager leur avenir chez vous. Mettez en place une politique forte de promotion interne. C'est aussi l'occasion de pourvoir des postes stratégiques rapidement et à moindre coût, au lieu de recruter à l'externe.

DES ÉVOLUTIONS TRANSVERSALES

Changement d'équipe, de service, de projet, de technologie, d'outils, de missions... La mobilité horizontale est elle aussi une excellente façon de limiter les risques d'ennui, et donc de renforcer la fidélisation !

DES ÉVOLUTIONS GÉOGRAPHIQUES

L'étranger en fait rêver plus d'un. Certains pays, comme le Canada, les Etats-Unis, l'Australie ou l'Angleterre, ont la cote parmi les professionnels du numérique, en particulier chez les jeunes diplômés. Si votre entreprise est assez importante pour avoir des bureaux hors Hexagone, n'hésitez pas à proposer à vos collaborateurs une expatriation, soit pour une durée déterminée, soit définitive.

Ces articles pourraient vous intéresser :

- [Comportement candidat : à quoi ressemble-t-il aujourd'hui ?](#)
- [Compétences indispensables et souhaitables : apprenez à faire le tri](#)



Top 5 des raisons de chercher à changer de poste d'après les développeurs*

Meilleure rémunération

70%

Travailler avec de nouvelles technologies

58,5%

Curiosité à propos d'autres opportunités

57,1%

Opportunité de développement ou de leadership

52,9%

Meilleur équilibre travail-vie privée

48,3%

* Source : Etude Stack Overflow sur les développeurs - 2020

Paroles de candidats

UNE ÉVOLUTION TECHNIQUE ET HIÉRARCHIQUE

« Certains ne veulent embaucher que des personnes qui ont déjà le niveau souhaité, alors que d'autres sont prêts à former. Ces postes qui sont prévus pour faire évoluer, aussi bien au niveau des compétences que hiérarchiquement, avec un véritable accompagnement de la part de l'entreprise, sont des opportunités intéressantes. »

Cédric – développeur iOS

LA LOCALISATION, CRITÈRE ÉLIMINATOIRE

« Aujourd'hui, je suis dans une démarche d'expatriation, j'accorde donc beaucoup d'attention au critère géographique. Mais c'était déjà le cas au cours de mes précédentes recherches en France. C'est même l'élément principal : avec une femme et deux enfants, il n'y a pas que moi qui pars ! Donc si la région ne correspond pas à mon souhait, je ne vais pas plus loin. »

Benjamin – lead software engineer

Conclusion

Au final, vos efforts pour comprendre ce que recherchent les profils IT, pour les attirer et pour les retenir peuvent se résumer en 3 phases.

Avant le recrutement

- Travaillez sur votre marque employeur
- Simplifiez votre processus de recrutement et améliorez votre expérience candidat
- Renseignez-vous sur les attentes de votre cible en termes de technologie, de projet, d'ambiance...

Pendant le recrutement

- Soignez votre premier contact : l'erreur ne pardonne pas avec des professionnels si recherchés !
- Faites dans l'originalité pour vous démarquer de vos concurrents
- Soyez aussi clair et transparent que possible sur tous les aspects du poste

Après le recrutement

- Soyez prêt à évoluer en même temps que la technologie et que vos équipes
- Offrez le maximum de liberté à vos talents IT
- Restez à l'écoute de vos collaborateurs

Vous deviendrez ainsi un employeur de référence dans le secteur et pourrez compter sur les meilleurs talents du monde de l'informatique.

Quid du salaire ?

On entend souvent dire que la rémunération n'est pas le critère numéro 1 des candidats dans l'IT, et c'est vrai... Mais ça ne veut pas dire qu'ils sont prêts à se vendre au rabais ! Comme l'explique Frédéric, architecte et chef de projet infrastructure, « On ne travaille pas pour rien ! Aujourd'hui, on a beaucoup tendance à dévaloriser les gens, et dans les offres d'emploi, il y a rarement le salaire, alors que c'est une information importante. Des postes à l'étranger, au Canada ou en Suisse, entre autres, paient bien mieux que l'équivalent en France. Ca donne des envies d'expatriation ! »



Accédez à 130 000 profils IT actifs et à des outils innovants pour cibler vos futurs talents

LesJeudis vous propose des solutions adaptées à vos besoins pour rechercher et attirer la ressource la plus importante de votre entreprise : votre équipe !

Créé en 2001, LesJeudis.com constitue la référence des sites d'emploi spécialisés dans les métiers web et IT en France et accompagne recruteurs et candidats durant tout le processus d'embauche, via un site web et des services associés performants (marque employeur, accès CVthèque, diffusion d'offres d'emploi).

LesJeudis vous permet de :

- Accéder à une base de près de 130 000 CV consultables
- Diffuser vos offres sur lesjeudis.com et nos sites partenaires
- Amplifier la portée de vos offres via des communications ciblées auprès d'une communauté de plus de 275 000 profils IT
- Mettre en place une stratégie de marque employeur et d'attraction de talents web et IT

[Découvrir la solution LesJeudis](#)

➤ Pour plus d'informations, visitez groupe.lesjeudis.com